



# **SUSTAINABILITY REPORT 2025**

# Inhaltsverzeichnis

## 5 Über den Bericht nach VSME-Standard

### 7 Vorwort Jakob Schöffel

### 9 Schöffel Gruppe und Fakten

## 13 ALLGEMEINE INFORMATIONEN

### 13 B-1 Grundlage für die Vorbereitung

### 14 C-1 Strategie: Geschäftsmodell und Nachhaltigkeitsinitiativen

### 16 B-2 Praktiken, Richtlinien und künftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft

### 18 C-2 Beschreibung von Praktiken, Strategien und künftigen Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft

## 20 UMWELTINFORMATIONEN

### 20 B-3 Energie und Treibhausgasemissionen

### 21 C-3 Treibhausgas-Reduktionsziele und Klimatransition

### 22 C-4 Klimarisiken

### 22 B-4 Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden

### 22 B-5 Biologische Vielfalt

### 23 B-6 Wasser

### 23 B-7 Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement

## 24 SOZIALE INFORMATIONEN

### 24 B-8 Belegschaft - Allgemeine Merkmale

### 25 B-9 Belegschaft - Gesundheit und Sicherheit

### 25 B-10 Belegschaft - Vergütung, Kollektivverhandlungen und Schulung

### 26 C-5 Zusätzliche Merkmale Belegschaft

### 26 C-6 Zusatzinformationen Menschenrechtspolitiken

### 26 C-7 Schwere negative Menschenrechtsvorfälle

### 29 Zusatz: Verantwortungsvolle Produktion in der Lieferkette

### 30 Menschenrechtsprüfung in der Produktion

### 32 Einbindung von Stakeholdern

### 34 Produktionszyklus Sommerkollektion 2026

### 36 Schöffel Produktionsländer

### 38 Produktionspartner 2026

### 41 Übersicht Unterstützungsprozesse

### 47 Verantwortungsvolle Beschaffung bei Schöffel

### 48 Onboarding-Prozess für neue Fertigungsstätten

### 50 Acht Richtlinien für faire Arbeitsbedingungen: Der Code of Labour Practices

### 52 Umsetzung und Monitoring von Sozialstandards

### 54 Externe Beschwerdemechanismen

## 59 GOVERNANCE

### 59 B-11 Verurteilungen und Geldbußen wegen Korruption und Bestechung

### 59 C-8 Umsätze aus bestimmten Sektoren und Ausschlüsse aus EU-Referenzwerten

### 59 C-9 Geschlechtervielfalt in Leitungsorganen

## 60 Erreichte Ziele 2025

## 63 Ziele für 2026



## ÜBER DEN VSME STANDARD

Der VSME-Standard („Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs“) ist ein freiwilliger Nachhaltigkeitsstandard für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die nicht kapitalmarktorientiert sind. Entwickelt wurde er von der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG), um insbesondere mittelständischen Unternehmen einen praxisnahen und unbürokratischen Einstieg in die strukturierte Nachhaltigkeitsberichterstattung zu ermöglichen.

Für Schöffel bietet der VSME-Standard einen geeigneten Rahmen, um bestehende Nachhaltigkeitsaktivitäten transparent, nachvollziehbar und vergleichbar darzustellen. Als traditionsreiches Familienunternehmen mit einem hohen Verantwortungsbewusstsein gegenüber Mitarbeitenden, Partnern, Kund:innen sowie der Umwelt ist nachhaltiges Handeln bereits seit vielen Jahren ein wichtiger Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Der VSME-Standard unterstützt dabei, diese Maßnahmen systematisch zu erfassen und verständlich zu kommunizieren.

Dabei orientiert sich der VSME-Standard an den Grundprinzipien der europäischen Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und berücksichtigt zentrale Themen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG). Gleichzeitig bleibt er bewusst schlanker und praxisorientierter als die umfangreichen Berichtspflichten großer, kapitalmarktorientierter Unternehmen.

Darüber hinaus unterstützt er dabei, Nachhaltigkeit langfristig und strategisch im Unternehmen zu verankern. Die strukturierte Auseinandersetzung mit ESG-Themen hilft, Risiken frühzeitig zu erkennen, Potenziale zu identifizieren und die Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig zu stärken. Gleichzeitig schafft der Standard eine gute Grundlage, um zukünftigen regulatorischen Anforderungen sowie steigenden Informationsanforderungen durch Stakeholder systematisch und zielgerichtet zu begegnen.



## **VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN. FÜR HEUTE UND MORGEN.**

Nachhaltigkeit ist kein Ziel, das wir irgendwann einmal erreichen möchten. Sie ist eine Verpflichtung, der wir uns jeden Tag stellen. Die Schöffel Gruppe blickt auf eine lange Tradition zurück: Seit 1804 entwickeln wir Bekleidung, die es Menschen ermöglicht, die Natur auf ihre ganz eigene Weise zu erleben. Doch diese Tradition geht Hand in Hand mit einer noch größeren Verantwortung. Gegenüber den Menschen, die unsere Produkte herstellen, und gegenüber der Umwelt, die wir schützen müssen.

Für mich ist das mehr als nur eine Aufgabe. Es ist Teil unserer generationsübergreifenden Mission. Ich bin mit der Überzeugung aufgewachsen, dass wir nur dann langfristig erfolgreich sein können, wenn wir nachhaltig handeln – sozial, ökologisch und ökonomisch. Deshalb setzen wir uns als Unternehmen konsequent für angemessene Arbeitsbedingungen ein. Wir arbeiten eng mit unseren Produktionspartnern, der Fair Wear, NGOs und unseren eigenen Kolleg:innen zusammen. Durch regelmäßige Audits, Schulungen und persönliche Besuche stellen wir sicher, dass unsere Standards nicht nur auf dem Papier stehen, sondern im Arbeitsalltag gelebt werden.

Doch das reicht nicht aus. Wir wissen, dass wir immer weiter lernen müssen. Verantwortung bedeutet, Fragen zu stellen, Missstände anzusprechen und uns kontinuierlich zu verbessern. In diesem Nachhaltigkeitsbericht zeigen wir offen, wo wir stehen und wohin wir noch gehen wollen. Denn für uns ist Nachhaltigkeit nicht nur ein Ziel, sondern ein fortlaufender Prozess. Ich bin stolz darauf, diesen Weg gemeinsam mit unserem Team und unseren Partnern weiterzugehen.

Vielen Dank für Ihr Vertrauen und dafür, dass Sie uns auf dieser Reise begleiten.

*Jakob* 



## SCHÖFFEL GRUPPE

Die Schöffel Gruppe mit Sitz in Schwabmünchen ist eines der führenden Unternehmen für Outdoor-, Ski- und Bikebekleidung sowie hochwertige Workwear im deutschsprachigen Raum. Der Name Schöffel steht seit mehr als 200 Jahren für Qualität, Zuverlässigkeit und Innovation. Gegründet im Jahr 1804, ist das Unternehmen der älteste Outdoor-Bekleidungshersteller der Welt.

Seit Februar 2025 wird die Schöffel Group in achter Generation von Jakob Schöffel als geschäftsführendem Gesellschafter geführt. Bereits seit 2022 ist das Unternehmen in die drei Geschäftsbereiche Schöffel SPORT, TEC und PRO gegliedert.

Schöffel SPORT mit Fokus auf den Outdoor-Markt wird von Peter Jud geleitet. Mit dem Claim „Ich bin raus.“ unterstreicht die Marke ihren Anspruch als hochwertiger Ausrüster für

Outdoor-Abenteurer und naturverbundene Menschen, die auf zuverlässige Premiumbekleidung setzen.

Schöffel TEC konzentriert sich auf die textile Ausrüstung für Behörden sowie für BMW-Motorräder und wird von Nicole Prell als Prokuristin verantwortet.

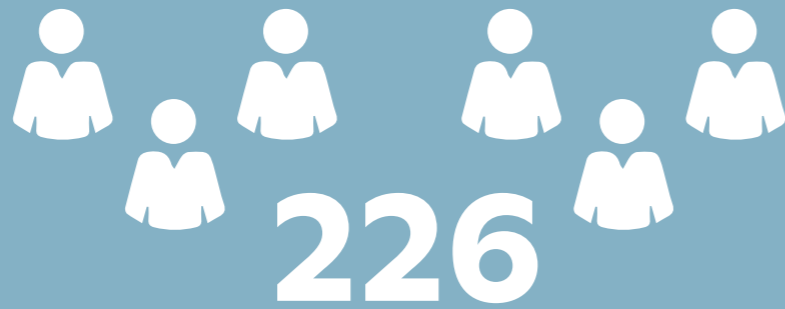
Schöffel PRO wird von Thomas Bräutigam geführt und denkt Workwear neu: „Geboren in der Natur. Geschaffen für die Arbeit.“ Ziel ist es, Arbeitskleidung funktionaler und individueller zu gestalten und Unternehmen umfassend auszustatten – vom Büro bis zur Baustelle.

**Sofern nicht anders angegeben, umfasst der Begriff Schöffel in unserem Nachhaltigkeitsbericht alle drei Geschäftsbereiche.**

# SCHÖFFEL GRUPPE FAKTEN

# 1804

Gründung des Familienunternehmens durch den Schwabmünchner Strumpfhändler Georg Schöffel. Er schuf einen fliegenden Handel mit Strickstrümpfen, Nachthauben und schwäbischen Zipfelmützen.



# 226

Beschäftigte am Standort Schwabmünchen in der traditionsreichen Textilregion Augsburg.



Schöffel SPORT bietet funktionale Outdoorbekleidung. Schöffel TEC umfasst spezialisierte Bekleidung für Behörden und Schöffel PRO steht für Bekleidung für professionelle Anwender im Arbeits- und Einsatzbereich.

# 41

Schöffel-LOWA  
Stores



Gesellschaftsform heute:  
Schöffel Sportbekleidung GmbH  
Geschäftsführender Gesellschafter:  
Jakob Schöffel  
Geschäftsführer SPORT: Peter Jud  
Geschäftsführerin TEC: Nicole Prell  
Geschäftsführer PRO: Thomas Bräutigam

## Seit 2018 / 2019

Offizieller Ausstatter der Skicross-, Moguls- und Aerials-Athleten von Swiss-Ski



# 1,6

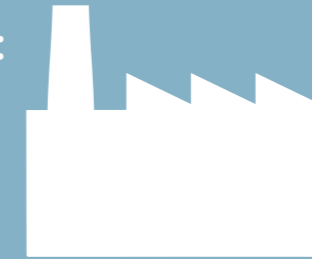
Millionen produzierte  
Teile 2025 (SPORT;  
TEC und PRO)

Produktionsvolumen:

Europa 4 %

Asien 78 %

Afrika 18 %



Vertrieb in 21  
Länder (Europa  
& Asien)

Engagement Nachhaltigkeit:  
Mitglied der Fair Wear Foundation seit 2011;  
bluesign-Systempartner  
50 % CO<sub>2</sub>-Reduktion bis 2030  
Circularity-Modelle



Eigene Schneiderei:  
Produktion von Prototypen  
und Reparatur-Service für  
Kund:innen

# 4.852

Reparaturen und  
Änderungen (2025)

# 6,78 %

Exportanteil Vertrieb



# ALLGEMEINE INFORMATIONEN

## B-1 GRUNDLAGE FÜR DIE VORBEREITUNG

Dieses Modul bildet die Grundlage der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Er beschreibt den gewählten Berichtsumfang, legt dar, ob der Bericht auf individueller oder konsolidierter Ebene erstellt wird, und gibt einen Überblick über zentrale Unternehmensmerkmale. Dazu zählen unter anderem Rechtsform, Branche, Unternehmensgröße und Standorte sowie wesentliche Vermögenswerte und gegebenenfalls bestehende Nachhaltigkeitszertifizierungen. Zudem wird transparent gemacht, ob bestimmte Informationen aus Vertraulichkeitsgründen nicht veröffentlicht werden.

### Grundlage für die Vorbereitung

Wir erläutern im Folgenden die strukturellen Rahmenbedingungen dieses Berichts. Die Angaben verdeutlichen den gewählten Modulumfang und zeigen transparent auf, in welchen Bereichen aufgrund fehlender Datenpunkte auf Berichterstattungen verzichtet wurde. Zudem wird die Konsolidierung der einbezogenen Tochterunternehmen dargestellt.

### Über die folgenden Themenbereiche wird aufgrund derzeit fehlender Datengrundlagen und Aktivitäten nicht berichtet:

ANGABE / THEMA	GRUND / ERLÄUTERUNG
Biodiversität	Keine umfassende Strategie
Flächennutzung	Daten nicht verfügbar
Wasserverbrauch in Produktionsprozessen	Keine umfassende Strategie
Mitarbeiter Fluktuation	Daten nicht verfügbar
% Lohngefälle zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten	Daten nicht verfügbar
Prozentuale Anzahl jährliche Ausbildungsstunden	Daten nicht verfügbar
Selbstständige insgesamt ohne das Personal, das ausschließlich für das Unternehmen tätig ist	Daten nicht verfügbar
Gesamtzahl der von Zeitarbeitsfirmen bereitgestellten Leiharbeiter	Daten nicht verfügbar

Das folgende Profil gibt einen kompakten Überblick über die rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmendaten der berichtenden Haupteinheit. Diese Parameter ordnen die Unternehmensgröße und Ausrichtung verständlich ein.

KATEGORIE	ANGABE (SCHÖFFEL GRUPPE)
Rechtsform des Unternehmens	GmbH
Code(s) der NACE-Sektorenklassifikation	C 14.13
Höhe der Bilanzsumme (in Euro)	91.895.892 €
Umsatz (in Euro)	72.878.059 €
Zahl der Beschäftigten	253 (SPORT, TEC, PRO, Österreich, Schweiz, Frankreich, ohne Franchise Schöffel LOWA) und Schöffel UK
Hauptsächliches Tätigkeitsland	Deutschland
Koordinaten	48.178611, 10.746944

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde auf konsolidierter Basis erstellt. Die Schöffel Gruppe listet nachfolgend die im Konsolidierungskreis berücksichtigten Tochtergesellschaften samt ihren jeweiligen Adressen auf. Dies stellt eine ganzheitliche Betrachtung der Unternehmensgruppe sicher.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsberichts wurde auf konsolidierter Basis erstellt. Die Schöffel Gruppe listet nachfolgend die im Konsolidierungskreis berücksichtigten Tochtergesellschaften samt ihren jeweiligen Adressen auf. Dies stellt eine ganzheitliche Betrachtung der Unternehmensgruppe sicher.

**In diesem Abschnitt werden die bestehenden Nachhaltigkeitszertifizierungen der Schöffel Gruppe dargestellt.**

#### **Nachhaltigkeitszertifizierungen**

In diesem Abschnitt werden die bestehenden und angestrebten Nachhaltigkeitszertifizierungen der Schöffel Gruppe dargestellt. Diese extern überprüften Standards spiegeln die Performance unseres Nachhaltigkeitsmanagements wider und dienen als wesentliche Vertrauensbasis für unsere Stakeholder. Die Schöffel Gruppe arbeitet dabei eng mit renommierten Organisationen zusammen:

#### **Fair Wear Foundation (FWF):**

Schöffel ist seit 2011 Mitglied der Fair Wear Foundation, einer unabhängigen Organisation, die sich für verantwortungsvolle Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie einsetzt. Die letzte Prüfung durch die Fair Wear Foundation, der sogenannte Brand Performance Check, wurde 2025 durchgeführt. Dabei wurde Schöffel erneut mit dem Leader Status ausgezeichnet, der größtmögliches Engagement honoriert.

#### **bluesign:**

Seit Ende des Jahres 2011 arbeitet Schöffel mit bluesign im Rahmen einer Systempartnerschaft zusammen. bluesign bietet Schöffel ein umfassendes und fundiertes Schadstoffsystem und schreibt sehr strenge Chemikalien-Grenzwerte vor, die Schöffel in einer eigenen Restricted Substances List (RSL) auch seinen Produzenten und Lieferanten vorgibt. Damit setzt die Schöffel-RSL höhere Anforderungen voraus als die geltenden gesetzlichen Regelungen und EU-Regularien.

#### **Responsible Down Standard (RDS):**

Schöffel implementiert durch den RDS strenge Richtlinien und Kontrollen, um sicherzustellen, dass Federn und Dauen, die verwendet werden, aus verantwortungsvollen Quellen stammen. Außerdem wird ausschließlich Wolle von Lieferanten bezogen, die nachweislich hohe Standards beim Tierwohl einhalten. Eine Einführung des Responsible-Wool-Standards (RWS) für verantwortungsvoll erzeugte Wolle wird aktuell geprüft.

#### **Global Organic Textile Standard (GOTS):**

Schöffel PRO ist zertifiziert nach GOTS, einem weltweit angewendeten Standard für die Verarbeitung von Bekleidung aus biologisch erzeugten Naturfasern, wie z.B. Baumwolle. Er umfasst unter anderem Anforderungen an umweltschonende Produktionsverfahren sowie faire Arbeitsbedingungen entlang der Lieferkette.

## **C-1 STRATEGIE: GESCHÄFTSMODELL UND NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN**

### **Strategie: Geschäftsmodell und Nachhaltigkeit - Verwandte Initiativen**

In diesem Abschnitt erläutern wir das Kerngeschäft sowie die damit verbundenen Dienstleistungen, Produkte und Hauptmärkte. Zudem wird transparent gemacht, wie Nachhaltigkeitsziele systematisch in die Unternehmensstrategie eingebunden sind.

Schöffel SPORT bietet funktionale Outdoor- und Sportbekleidung für Damen und Herren an. Zum Sortiment gehören Jacken, Hosen, Midlayer und Shirts für Aktivitäten wie Wandern, Skifahren, Radfahren und für den Alltag. Schöffel TEC umfasst spezialisierte Bekleidung für Behörden mit hohem Anspruch an Funktion und Einsatztauglichkeit. Schöffel PRO steht für besonders robuste und funktionale Bekleidung für professionelle Anwender im Arbeits- und Einsatzbereich.

Die Schöffel Gruppe ist im B2C- und B2B-Markt tätig. Der Vertrieb erfolgt über den stationären Einzelhandel, eigene Retail-Stores, ausgewählte Fachhändler sowie Online-Shops. Der Schwerpunkt liegt auf dem deutschsprachigen Raum (DACH) mit zusätzlicher Präsenz in ausgewählten europäischen Ländern.

Schöffel SPORT gliedert seinen Vertrieb in Wholesale (Verkauf über unabhängige Fachhändler, Distributoren und Agenturen) und Direct-to-Consumer (eigener Webshop, Plattformen, Marktplätze und CRM) – in der neuen Vertriebsstruktur werden diese Kanäle klar getrennt.

Das Unternehmen hat Schlüsselemente in seiner Strategie, die sich auf Nachhaltigkeitsaspekte beziehen. Im Fokus stehen die Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2030 um 50 % (Basisjahr 2019) sowie die Sicherstellung einer verantwortungsvollen Produktion. Beide Hauptziele beinhalten zahlreiche Unterziele mit dazugehörigen Maßnahmen.



## B-2 PRAKTIKEN, RICHTLINIEN UND KÜNFTIGE INITIATIVEN FÜR DEN ÜBERGANG ZU EINER NACHHALTIGEREN WIRTSCHAFT

In diesem Modul werden vorhandene Praktiken, Richtlinien und geplante zukünftige Maßnahmen mit Bezug zu Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen zusammengefasst. Die Angaben zeigen, in welchen Bereichen Nachhaltigkeit bereits systematisch berücksichtigt wird und ob diese Maßnahmen durch konkrete Ziele unterlegt sind. Damit hilft der Abschnitt den Stakehol-

dern dabei, den Stand des Nachhaltigkeitsmanagements besser einzuordnen.

### Spezifische Nachhaltigkeitspraktiken

Die nachfolgende Übersicht stellt dar, welche spezifischen Themenbereiche der Nachhaltigkeit durch aktuelle Praktiken und Richtlinien abgedeckt sind. Die Tabelle gibt außerdem Aufschluss darüber, ob diese Vorgaben öffentlich zugänglich sind und ob messbare Ziele definiert wurden.

THEMENBEREICH	BESTEHENDE PRAKTIKEN/ INITIATIVEN VORHANDEN?	ÖFFENTLICH VERFÜGBAR?	ZIELE ADRESSIERT?	ERLÄUTERUNGEN
Unternehmerisches Handeln	Ja	Ja	Ja	Wir berichten über unsere Nachhaltigkeitsvision und das entsprechende unternehmerische Handeln. Ob in der freien Natur, im beruflichen Alltag oder in hochspezialisierten Einsätzen: Unsere Produkte begleiten Menschen dort, wo Sicherheit und Verlässlichkeit zählt. Deshalb sind wir uns unserer Verantwortung für die heutige und zukünftige Generationen bewusst. Wenn wir Ressourcen verschwenden, Lebensräume zerstören oder zu kurzfristig denken, gefährden wir nicht nur unseren Planeten, sondern auch die Grundlage unserer eigenen Arbeit. Und deshalb handeln wir.
Klimawandel	Ja	Ja	Ja	Ziel: 50 % CO <sub>2</sub> -Reduktion, bis 2030, Validierung durch Science Based Target Initiative (SBTi) bis 2028
Verschmutzung	Nein	Nein	Nein	Kein Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie. In den Bereichen Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung sowie bei Lärmbelästigung, Lichtverschmutzung, Mikroplastik und Abfallmanagement finden derzeit keine über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehenden Aktivitäten statt.
Wasser und Meeres Ressourcen	Nein	Nein	Nein	Kein Bestandteil der Schöffel Nachhaltigkeitsstrategie. Neue, umfassendere Ziele werden aktuell ausgearbeitet und anschließend implementiert.
Biodiversität und Ökosystem	Nein	Nein	Nein	Das Thema Biodiversität wird aktuell aufgebaut und in die Nachhaltigkeitsstrategie integriert. Somit liegen zum jetzigen Zeitpunkt noch keine formalisierten oder verfügbaren Dokumente vor. Erste Ziele und Maßnahmen werden voraussichtlich bis Ende 2027 öffentlich zugänglich sein.
Verbraucher und Endnutzer	Ja	Ja	Ja	Schöffel SPORT berichtet in diesem Themenbereich ausführlich über die richtige Pflege und den langfristigen Erhalt von Funktionsbekleidung. Dazu gehören Informationen und Tipps rund ums Waschen, Imprägnieren, Reparatur und Fleckentfernung, um die Funktionalität und Lebensdauer von Outdoorbekleidung zu unterstützen. Ergänzend stellt Schöffel praktische Ratgeber und Serviceangebote bereit, die Verbraucher*innen bei der nachhaltigen Pflege ihrer Produkte unterstützen.
Kreislaufwirtschaft	Ja	Ja	Ja	Schöffel SPORT und PRO verfolgen eine umfassende Kreislaufwirtschaft-Strategie mit klar definierten Richtlinien für die Entwicklung sogenannter CIRC-Produkte. Grundlage bildet eine interne Circularity-Definition mit festgelegten Kriterien sowie eine Eco-Design-Guideline, etwa zur Materialzusammensetzung, zum Recyclinganteil sowie zu Ausschlusskriterien wie bestimmten schwer trennbaren Komponenten (z. B. Metallteile). Zur Umsetzung dieser Ziele engagiert sich das Unternehmen in verschiedenen Projekten zur Schließung von Materialkreisläufen, darunter Initiativen im Bereich Up- und Downcycling sowie Partnerschaften mit spezialisierten Recyclingunternehmen wie matterr oder durch die hauseigene Schöffel Service Factory.
Eigene Arbeitskräfte	Ja	Nein	Ja	Das Thema wird intern durch den Bereich People & Culture adressiert. Schöffel verfolgt klare Maßnahmen zu Mitarbeitendenzufriedenheit, Entwicklung, Arbeitszeitmodellen, Gesundheitsförderung und Kulturarbeit. Schöffel arbeitet daran, die wichtigsten Ziele und Fortschritte in diesem Bereich in zukünftigen Nachhaltigkeitsberichten transparent darzulegen.
Arbeiter in der Wertschöpfungskette	Ja	Nein	Ja	Schöffel ist seit 2011 Mitglied der Fair Wear Foundation und wurde 2025 erneut mit dem Leader Status ausgezeichnet, welcher größtmögliches Engagement honoriert. Schöffel verfügt über einen umfassenden Sorgfaltpflichtenprozess in der Lieferkette und setzen verschiedenste Maßnahmen ein, darunter den Supplier Code of Conduct, menschenrechtliche Risikoanalysen, Audits, Trainings sowie einen anonymen Beschwerdemechanismus.
Betroffene Gemeinschaften	Nein	Nein	Nein	Das Thema Betroffene Gemeinschaften ist kein Bestandteil der Schöffel Nachhaltigkeitsstrategie.

Ergänzend zu der Auflistung erläutern wir die praktische Umsetzung unserer Initiativen. Dies umfasst detaillierte Angaben zu laufenden Maßnahmen, zu vorhandenen Richtlinien sowie zu konkreten Überwachungsprozessen, um Fortschritte nachvollziehbar zu machen.

### Implementierte Praktiken und Initiativen:

Im Rahmen der CO<sub>2</sub>-Strategie verfolgt das Unternehmen das klare Ziel, die Emissionen bis zum Jahr 2030 um 50 % gegenüber dem Basisjahr 2019 zu reduzieren. Dieses Reduktionsziel soll durch die Validierung im Rahmen der Science Based Targets initiative wissenschaftlich untermauert werden. Unterstützt wird die CO<sub>2</sub>-Bilanzierung durch die Zusammenarbeit mit dem Dienstleister Cozero.

Darüber hinaus wurden zahlreiche Stromsparmaßnahmen umgesetzt, darunter der Einsatz erneuerbarer Energien am eigenen Firmenstandort, Bewegungs- und Präsenzmeldern sowie energieeffizienter Hardware.

Ein zentraler Bestandteil der sozialen Nachhaltigkeitsstrategie ist die enge Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern und Initiativen. Gemeinsam mit der Fair Wear Foundation engagiert sich Schöffel für verantwortungsvolle Produktion und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen entlang der Lieferkette.

Zusätzlich beteiligt sich das Unternehmen am Bangladesh International Accord, der die Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten in der Textilindustrie Bangladeschs fördern soll. Damit unterstützt Schöffel Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheitsstandards und Arbeitsbedingungen in der globalen Lieferkette.

Weitere Kooperationen bestehen mit Wettbewerbern, die in den gleichen Fabriken fertigen lassen, sowie Initiativen wie Made in Myanmar und dem Sustainable Industrial Cluster (S.I.C.) in Äthiopien. Das Projekt Made in Myanmar verfolgt das Ziel, verantwortungsvolle Geschäftspraktiken zu stärken und Verbesserungen im Textil- und Bekleidungssektor in Myanmar voranzutreiben. Die Zusammenarbeit mit dem S.I.C. dient der Förderung nachhaltiger Strukturen innerhalb der Textilproduktion in Äthiopien.

Insgesamt verfolgt das Unternehmen einen ganzheitlichen Ansatz, der ökologische Initiativen - insbesondere die Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen - mit sozialen Kooperationen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der globalen Textilproduktion verbindet.

Schöffel setzt auf regelmäßige Nachhaltigkeitsschulungen für die Belegschaft, um das Bewusstsein für umwelt- und sozialverträgliches Handeln kontinuierlich zu stärken.

### Verfügbarkeit von Richtlinien:

Die Strategie wird durch mehrere unternehmensweit gültige Leitlinien ergänzt, darunter den Schöffel Verhaltenskodex (Code of Conduct), die Responsible Business Conduct Policy, die Schöffel RSL (Restricted Substances List) sowie weitere Leitlinien zu Chemikalienmanagement, Kreislaufwirtschaft, Transport und Lieferkette sowie menschenrechtlicher Sorgfalts-

pflicht gemäß des Leitfadens der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Teile dieser Richtlinien und die strategische Ausrichtung sind öffentlich zugänglich, z.B. über Unternehmenskommunikation und Nachhaltigkeitsberichte: Detaillierte interne Leitlinien wie RSL, Ecodesign-Guidelines oder Risikoanalysen werden ausschließlich intern verwendet.

### Künftige Initiativen:

Die Schöffel Gruppe richtet ihren Blick konsequent auf die Weiterentwicklung ihrer ökologischen Nachhaltigkeitsstrategie und plant in den kommenden Jahren eine Vielzahl zukunftsorientierter Initiativen. Im Fokus steht insbesondere die weitere Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Darüber hinaus wird die Nachhaltigkeitsstrategie künftig gezielt um die Themen Wasser und Biodiversität erweitert. Ziel ist es, die Auswirkungen auf natürliche Ressourcen noch umfassender zu betrachten und entsprechende Maßnahmen für einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser sowie den Schutz von Ökosystemen zu entwickeln.

Zu den weiteren künftigen Maßnahmen zählen die Ausweitung der CIRC-Strategie, die verstärkte Nutzung nachhaltiger Materialien, die Weiterentwicklung umweltschonender Produktionsprozesse sowie die Förderung erneuerbarer Energien innerhalb der Lieferkette.

Neben ökologischen Themen sollen auch soziale Aspekte künftig weiterentwickelt werden. Geplant sind unter anderem die Weiterentwicklung menschenrechtlicher Sorgfaltpflichten, der Ausbau von Monitoring- und Präventionssystemen sowie Maßnahmen zur Stärkung von Arbeiter:innen-Vertretungen in den Produktionsländern. Ziel ist es, Nachhaltigkeit ganzheitlich weiterzuentwickeln und langfristig positive ökologische und soziale Wirkungen zu erzielen.

### Zielvorgaben und Überwachung:

Die Schöffel Gruppe verfügt über klare Zielvorgaben und etablierte Überwachungsmechanismen zur Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsrichtlinien. Für zentrale Themen wie CO<sub>2</sub>-Reduktion, nachhaltige Materialien, Circularity-Modelle sowie den Ausbau erneuerbarer Energien in der Lieferkette sowie die Sicherstellung einer verantwortungsvollen Produktion bestehen konkrete, jährlich überprüfte Zielwerte bis 2030. Fortschritte werden laufend anhand definierter Kennzahlen und Saison- bzw. Jahresziele gemessen. Die Umsetzung wird über einen strukturierten Monitoring-Prozess überwacht, der je nach Risikostufe verschiedene Instrumente umfasst, darunter interne CR-Besuche, externe Audits, Jahresbewertungen der Produktionspartner, den CR-Fragebogen sowie Due-Diligence-Prozesse gemäß den internen Vorgaben. Ergebnisse dieser Überwachung werden genutzt, um Maßnahmen anzupassen, Präventionsprogramme zu entwickeln und Fortschritte in den betroffenen Themenbereichen transparent nachzuverfolgen. Durch diese Kombination aus messbaren Zielvorgaben und systematischer Überwachung stellt das Unternehmen sicher, dass Fortschritte nachvollziehbar bleiben und Nachhaltigkeitsziele kontinuierlich weiterentwickelt werden.

## C-2 BESCHREIBUNG VON PRAKTIKEN, STRATEGIEN UND KÜNFTIGEN INITIATIVEN FÜR DEN ÜBERGANG ZU EINER NACHHALTIGEREN WIRTSCHAFT

In diesem Teil erfolgt eine Vertiefung der Darstellung zu Praktiken, Richtlinien und künftigen Initiativen, dabei werden zentrale Maßnahmen zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie erläutert.

Die nachfolgende Tabelle veranschaulicht die strategischen Nachhaltigkeitsziele, gegliedert nach den wesentlichen Themen. Wir zeigen auf, welche konkreten Maßnahmen zur Erreichung der Ziele umgesetzt werden und welche Verantwortlichkeiten dafür auf Führungsebene verankert sind. Dies sichert eine stringente Verankerung der Transformation im Management.

THEMENBEREICH	MASSNAHMEN UND PRAKTIKEN	DETAILS UND HINTERGRUND
Biodiversität und Ökosystem	Eine Ausweitung der ökologischen Strategie um den Bereich Biodiversität wird aktuell intern erarbeitet.	Derzeit kein zentrales Fokusthema
Verschmutzung	Schöffel reduziert Umweltbelastungen durch strenge Chemikalienstandards (Systempartnerschaft bluesign, eigene RSL) und wasserarme Färbeverfahren. Ziel ist, Schadstoffeinträge in Luft, Wasser und Umwelt so gering wie möglich zu halten	Derzeit kein zentrales Fokusthema.
Unternehmerisches Handeln	Nachhaltigkeit ist fest im unternehmerischen Handeln verankert und wird als wesentlicher Bestandteil der langfristigen Ausrichtung verstanden. Dabei werden verschiedene Fokusthemen mit entsprechenden Maßnahmen adressiert.	Das Geschäftsmodell von Schöffel integriert Nachhaltigkeit systematisch durch langlebige, ökologische Produkte, Kreislaufansätze, sowie durch die Einhaltung sozialer Standards in den Betrieben der Produktionspartner. Dadurch stärkt das Unternehmen seine Widerstandsfähigkeit gegenüber Nachhaltigkeitsrisiken und nutzt zugleich Chancen zur Positionierung als verantwortungsbewusste Premiummarke. Die Nachhaltigkeitspolitik umfasst die vier Schwerpunkte der internen sozialen Wertschöpfung bei Schöffel, einer verantwortungsvollen Produktion und den ökologischen Strategien zur CO <sub>2</sub> -Reduktion und Naturschutz.
Arbeiter:innen in der Wertschöpfungskette	Menschenrechtliche Verantwortung entlang der Lieferkette wird durch geeignete Sorgfaltsprozesse und eine enge Zusammenarbeit mit Parteien wahrgenommen.	Schöffel erfüllt seine menschenrechtliche Sorgfaltpflicht entlang der gesamten Lieferkette auf Basis des OECD-Due-Diligence-Prozesses. Dazu gehören Risikoanalysen, Präventions- und Verbesserungsprogramme, Monitoring durch eigenes Vor-Ort-Personal, externe Audits sowie der enge Austausch mit Produktionspartnern und die Mitgliedschaft bei Fair Wear.
Eigene Arbeitskräfte	Die Förderung von Mitarbeitenden erfolgt durch Maßnahmen zur Unterstützung von Gesundheit, Flexibilität und einer positiven Unternehmenskultur.	Schöffel fördert Mitarbeitende durch flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten, Gesundheitsangebote sowie verschiedene Benefits wie Bikeleasing oder Sportangebote.
Klimawandel	Die Reduktion von CO <sub>2</sub> -Emissionen wird durch gezielte Maßnahmen entlang der Wertschöpfungskette sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung klimabezogener Ziele und Prozesse vorangetrieben.	Schöffel verfolgt eine datenbasierte CO <sub>2</sub> -Strategie, bei der jährlich eine vollständige Bilanz nach dem Greenhouse Gas Protocol erstellt wird, um das Ziel einer 50 %-Reduktion bis 2030 zu monitoren. Ein nächster Schritt ist die angestrebte Validierung durch die Science Based Target Initiative (SBTi), welche bis Q1/2028 vollzogen werden soll. Zentrale Maßnahmen sind die Umstellung auf recycelte und biobasierte Fasern, der Ausbau innovativer Färbeverfahren, eine Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien bei Produzenten & Materiallieferanten sowie die Reduktion der Luftfracht im Bereich Transport & Logistik.
Wasser und Meeres Ressourcen	Ausweitung der ökologischen Strategie um den Bereich Wasser & Meeresressourcen wird aktuell intern erarbeitet.	Derzeit kein zentrales Fokusthema.
Verbraucher und Endnutzer	Der Fokus liegt auf einer transparenten Kommunikation zu Nachhaltigkeitsaspekten und ressourcenschonender Nutzung	---
Kreislaufwirtschaft	Entwicklung kreislauffähiger und langlebiger Produkte wird durch eine explizite Strategie kontinuierlich vorangetrieben.	Schöffel SPORT baut die Circularity-Linie kontinuierlich aus und entwickelt Produkte so, dass sie möglichst reparier-, wiederverwendbar und recyclingfähig sind. CIRC-Modelle bestehen überwiegend aus Monomaterialien, können nach Nutzungsende zurückgenommen werden, über den Partner matterr zum Zwischenprodukt Terephthalsäure verarbeitet und anschließend in die Textilindustrie zurückgeführt werden.

# UMWELTINFORMATIONEN

## B-3 ENERGIE UND TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Der Fokus dieses Moduls liegt auf dem Energie- und Emissionsprofil des Unternehmens. Berichtet werden der gesamte Energieverbrauch sowie die direkten Emissionen und die Emissionen aus eingekaufter Energie, ergänzt um eine Emissionsintensität im Verhältnis zum Umsatz. Dadurch lässt sich die Entwicklung von Energieeffizienz und Treibhausgasemissionen im Zeitverlauf nachvollziehen.

### Energieverbrauch

Wir legen in den folgenden Tabellen detailliert den Energieverbrauch dar, aufgeschlüsselt nach den primären Energieträgern und der Trennung zwischen erneuerbaren und nicht erneuerbaren Ressourcen. Diese Gegenüberstellung ermöglicht eine fundierte Einschätzung unserer Energieeffizienz.

### Brennstoffe:

KATEGORIE	WERT
Erneuerbar	44.048 MWh
Nicht erneuerbar	487.444 MWh
Gesamt	531.492 MWh

### Elektrische Energie:

KATEGORIE	WERT
Erneuerbar	481.143 MWh
Nicht erneuerbar	0 MWh
Gesamt	481.143 MWh

### Gesamtverbrauch:

KATEGORIE	WERT
Erneuerbar	525.191 MWh
Nicht erneuerbar	487.444 MWh
Gesamt	1012.635 MWh

### Treibhausgasemissionen

Die Schöffel Gruppe erfasst systematisch alle anfallenden Treibhausgasemissionen in den Bereichen Scope 1, Scope 2 und Scope 3. Eine detaillierte Veröffentlichung der Emissionswerte erfolgt derzeit noch nicht. Schöffel arbeitet jedoch daran, die Datenerhebung und Auswertung künftig weiter zu präzisieren und im nächsten Nachhaltigkeitsbericht differenziert darzustellen.

### Treibhausgasintensität

In diesem Abschnitt wird die Treibhausgasintensität in Relation zum Unternehmensumsatz dargestellt. Diese Kennzahl erlaubt es, die Emissionsleistung unabhängig von reinen Wachstumseffekten objektiv zu bewerten. Sie dient als wichtiger Indikator für den langfristigen Dekarbonisierungspfad. Schöffels Treibhausgasintensität beträgt im Berichtszeitraum 0,000205 tCO<sub>2</sub>e/€.



## C-3 TREIBHAUSGAS-REDUKTIONSZIELE UND KLIMATRANSITION

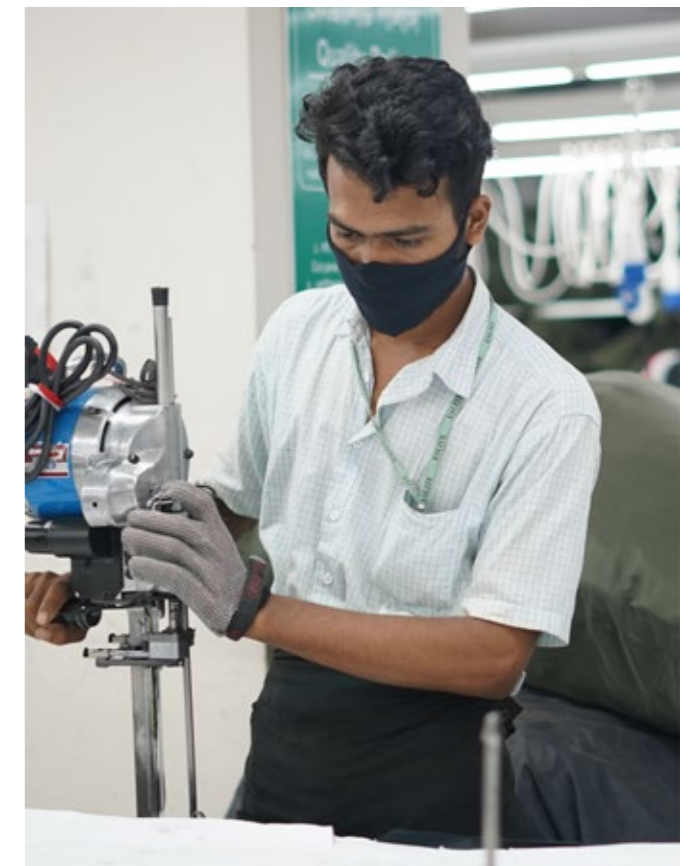
Der Schwerpunkt dieses Moduls liegt auf Zielen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen und der damit verbundenen Planung von Klimamaßnahmen. Wir definieren in der folgenden Übersicht unsere ambitionierten Zielvorgaben zur Senkung der Treibhausgasemissionen. Die Angaben verdeutlichen das Basisjahr, die anvisierten Zielwerte, dazugehörige Maßnahmen sowie die Gewichtung der einzelnen Scopes an der Gesamtreduktion. Zudem werden strategische Hebel skizziert, mit denen wir dieses Ziel verfolgen.

KATEGORIE	WERT / BESCHREIBUNG
Zieljahr	2030
Basisjahr	2019
Anteil von Scope 1	2 %
Anteil von Scope 2	0,5 %
Anteil von Scope 3	97,5 %
Liste der wichtigsten Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bilanzierung als Grundlage zur Ableitung von Reduktionsmaßnahmen</li> <li>• Umstellung auf recycelte und biobasierte Fasern</li> <li>• Ausbau innovativer und wasserarmer Färbereverfahren</li> <li>• Internes Ökostufen-Modell zur Bewertung des Nachhaltigkeitsgrads unserer Styles</li> <li>• Ausbau erneuerbarer Energien bei Tier-1 (Produzenten) und Tier-2 (Materiallieferanten)</li> <li>• Entwicklung langlebiger Produkte</li> <li>• Reduktion der Luftfracht</li> <li>• Aufbau der Datentransparenz für Transport von Tier-2 → Tier-1 bis 2027</li> <li>• Erweiterung der Circularity-Produktlinie (CIRC)</li> <li>• Maßnahmen am Standort wie z.B. Solarpanels, nachhaltige Verpflegung, Mobilitätsprogramme für Mitarbeitende, Umstellung des Fuhrparks auf E-Mobilität</li> </ul>

Die beschriebenen Pläne zeigen die Ansätze, aktiv zum Klimaschutz beizutragen und die eigenen Geschäftsprozesse dahingehend anzupassen.

Im Rahmen der Klimaschutzstrategie wird eine Validierung durch die Science Based Targets initiative (SBTi) angestrebt. Durch die Ausrichtung unserer Ziele an wissenschaftlich fundierten Klimaszenarien verpflichten wir uns, unsere Treibhausgasemissionen im Einklang mit den Zielen des Pariser Abkommens zu reduzieren. Die SBTi-Validierung erfordert dabei eine systematische Analyse der Emissionsquellen, die Festlegung konkreter Reduktionspfade sowie die Integration entsprechender Maßnahmen in der Geschäftsstrategie. Damit schaffen wir die Grundlage für einen transparenten, überprüfbaren und langfristig wirksamen Transformationsprozess hin zu einem ökologischeren Wirtschaften.

Die Validierung wird bis Q1/2028 angestrebt.



## C-4 KLIMARISIKEN

In diesem Abschnitt werden wesentliche klimabedingte Risiken systematisch dargestellt. Dazu gehören identifizierte physische Risiken (z. B. Extremwetterereignisse) und Übergangsrisiken (z. B. Regulierung, Technologie- oder Marktwandel). Darüber hinaus wird bewertet, wie stark Vermögenswerte, Geschäftsaktivitäten und die Supply Chain über verschiedene Zeithorizonte hinweg von diesen Risiken betroffen sein können.

ANFORDERUNG	ERLÄUTERUNG / MASSNAHME
Kurze Beschreibung klimabedingter Gefahren und klimabedingter Übergangsereignisse vorlegen	Schöffel hat im Rahmen seiner Risikoanalyse sowohl physische als auch transitorische Klimarisiken identifiziert. Zu den wesentlichen physischen Gefahren zählen zunehmende Extremwetterereignisse wie Überschwemmungen, Hitzewellen und Stürme, die insbesondere Produktionsstandorte sowie vorgelagerte Lieferketten in Asien betreffen können. Darüber hinaus stellen langfristige klimatische Veränderungen wie steigende Durchschnittstemperaturen und veränderte Niederschlagsmuster Risiken für die Verfügbarkeit und Qualität von Rohmaterialien dar. Zu den wesentlichen Übergangsrisiken zählen regulatorische Entwicklungen (z. B. strengere Klimaschutz- und CO <sub>2</sub> -Vorgaben), Marktveränderungen (Zunehmende Nachfrage nach nachhaltigen Produkten) sowie Reputationsrisiken im Zusammenhang mit Klimaschutzanforderungen von Stakeholdern.
Exposition und Empfindlichkeit bewerten	Die Bewertung der Exposition (Betroffenheit) und Sensitivität (Anfälligkeit) erfolgt auf Basis einer qualitativen Risikoanalyse entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Dabei werden insbesondere geografische Standorte von Lieferanten, kritische Rohstoffe sowie logistische Abhängigkeiten berücksichtigt. Schöffel analysiert die Anfälligkeit seiner Geschäftstätigkeit gegenüber identifizierten Risiken unter Berücksichtigung von Eintrittswahrscheinlichkeit und potenziellen Auswirkungen auf operative Prozesse, Kostenstruktur und Lieferfähigkeit. Ergänzend werden externe Szenarien und Branchenbenchmarks herangezogen, um die Robustheit der Bewertung sicherzustellen.
Zeithorizonte der klimabedingten Gefahren offenlegen	Die identifizierten klimabedingten Risiken werden über drei Zeithorizonte hinweg betrachtet: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurzfristig (0 - 3 Jahre): Zunahme von Extremwetterereignissen mit direkten Auswirkungen auf Lieferketten und Logistik.</li> <li>- Mittelfristig (3 - 10 Jahre): Verschärfung regulatorischer Anforderungen und steigende Kosten durch Klimaschutz- und CO<sub>2</sub>-Reduktionsvorgaben.</li> <li>- Langfristig (&gt; 10 Jahre): Strukturelle Veränderungen klimatischer Bedingungen mit Einfluss auf Verfügbarkeit &amp; Qualität von Rohmaterialien sowie eine durchgehende Produktion.</li> </ul>

Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel	Schöffel hat erste Maßnahmen zur Anpassung an klimabedingte Risiken implementiert und entwickelt diese kontinuierlich weiter. Dazu zählen insbesondere die Diversifizierung der Supply-Chain-Partner und Standorte, die verstärkte Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die Produzentenauswahl und Beschaffungsentscheidungen sowie die Optimierung logistischer Prozesse zur Erhöhung der Resilienz. Darüber hinaus arbeitet Schöffel an der systematischen Integration von Klimarisiken in das unternehmensweite Risikomanagement. Im Kontext seiner Klimastrategie verfolgt Schöffel zudem das Ziel, seine Emissionsreduktionsziele durch die Science Based Targets initiative (SBTi) validieren zu lassen.
--	---

## B-4 VERSCHMUTZUNG VON LUFT, WASSER UND BODEN

Für diesen Bereich liegen im Berichtszeitraum keine spezifisch auszuweisenden Daten zu Schadstoffemissionen in Luft, Wasser und Boden vor. Daher erfolgt für diesen Themenbereich derzeit keine ausführlichere Berichterstattung.

## B-5 BIOLOGISCHE VIELFALT

Derzeit liegt für die Bewertung biodiversitätssensibler Produktionsstandorte keine valide Datenbasis vor. Eine belastbare Aussage darüber, ob und in welchem Umfang Betriebsflächen von Schöffel Auswirkungen auf biodiversitätssensible Gebiete haben, kann daher aktuell nicht getroffen werden. In diesem Bereich wurden bislang noch keine ganzheitlichen Maßnahmen umgesetzt. Perspektivisch soll die Nachhaltigkeitsstrategie jedoch um diesen Themenbereich ergänzt werden.

## B-6 WASSER

Dieses Modul befasst sich mit der Nutzung von Wasserressourcen. Sie erfassen den gesamten Wassereinsatz an unserem Hauptstandort in Schwabmünchen, um Effizienzpotenziale im Wasserverbrauch zu identifizieren. Die nachfolgende Tabelle zeigt auf, wie viel Wasser im Berichtszeitraum entnommen und verbraucht wurde.

KATEGORIE	WERT
Wasserentnahme	2.202 m <sup>3</sup>
Wasserverbrauch	2.202 m <sup>3</sup>

Derzeit liegen keine Daten über Wasserentnahmen in Gebieten mit hohem Wasserstress vor, da die Schöffel Standorte nicht in solchen kritischen Zonen angesiedelt sind. Im eigenen Betrieb finden keine wasserintensiven Produktionsprozesse statt. Wesentliche Auswirkungen im Bereich Wasser entstehen vor allem in der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette, wo aktuell

noch keine Daten erhoben werden. Eine detaillierte Datentransparenz in diesem Bereich befindet sich aktuell noch im Aufbau.

## B-7 RESSOURCENNUTZUNG, KREISLAUFWIRTSCHAFT UND ABFALL-MANAGEMENT

Im Mittelpunkt dieses Moduls stehen unsere Strategie zur Kreislaufwirtschaft, Ressourceneffizienz und der Umgang mit Abfällen.

### Anwendung der Kreislaufwirtschaft

Schöffel verfolgt eine ganzheitliche Circularity-Strategie mit dem Ziel, textile Kreisläufe konsequent zu schließen und Produkte so zu entwickeln, dass sie möglichst lange genutzt, repariert, wiederverwendet und hochwertig recycelt werden können. Kreislaufwirtschaft beginnt dabei nicht erst beim Recycling, sondern bereits im Designprozess: Produkte werden von Anfang an auf Langlebigkeit, Reparierbarkeit und Recyclingfähigkeit ausgelegt. Der Fokus liegt insbesondere auf Monomaterial-Konzepten, recyclebaren Komponenten sowie einer Reduktion komplexer Materialmischungen, um hochwertiges Textile-to-Textile-Recycling überhaupt erst zu ermöglichen.

Bereits 2025 umfasst das Portfolio über 30 CIRC-Modelle aus den Bereichen Fleece, Jacken, Shirts und Hosen. Gemeinsam mit dem Recyclingpartner matterr arbeitet Schöffel daran, textile Kreisläufe vollständig zu schließen und aus Alttextilien wieder hochwertige Rohstoffe für die Textilindustrie zu gewinnen.

Darüber hinaus integriert Schöffel Ökodesign systematisch in sämtliche Produktentwicklungsprozesse. Dazu zählen die Verwendung standardisierter und austauschbarer Komponenten, die Verbesserung der Reparaturfähigkeit durch langlebige Materialien und Konstruktionen sowie die Stärkung von Reuse-, Repair- und Service-Konzepten. Ergänzend werden weitere Projekte im Bereich Upcycling und Downcycling vorangetrieben, um Materialströme möglichst vollständig im Kreislauf zu halten.

Die Circularity-Strategie versteht Schöffel zugleich als Vorbereitung auf kommende regulatorische Anforderungen wie die EU-Ecodesign-Verordnung (ESPR), den Digital Product Passport (DPP) und die erweiterte Herstellerverantwortung (EPR). Themen rund um Kreislaufwirtschaft werden daher bereits heute strategisch in Produkt- und Geschäftsprozesse bei Schöffel SPORT und Schöffel PRO integriert. Ziel ist es, ökologische Verantwortung, Innovationskraft und zukunftsfähiges Produktdesign miteinander zu verbinden und so den Wandel hin zu einer funktionierenden Kreislaufwirtschaft in der Outdoorbranche aktiv mitzugestalten.

### Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement

Beim Thema Abfallmanagement besteht eine Erleichterungsregel für Betriebe, die ausschließlich haushaltsübliche Abfälle erzeugen. Wir machen von dieser Ausnahme jedoch

keinen Gebrauch.

Gefährlicher Abfall fällt nicht an, der Wert beträgt somit 0 t. In der nachfolgenden Tabelle stellen wir die Mengen der nicht gefährlichen Abfälle dar, die im Berichtsjahr angefallen sind. Es wird zudem transparent ausgewiesen, welcher Anteil davon erfolgreich recycelt oder einer Wiederverwendung zugeführt werden konnte.

KATEGORIE	WERT
Angefallener Abfall, gesamt	33 t
Angefallener Abfall, davon wiederverwendet oder recycelt	14,5 t
Angefallener Abfall, davon direkt entsorgt	18,5 t

### Massenstrom

Für den Datenpunkt über Massenfluss wesentlicher Einsatzmaterialien wurden im aktuellen Berichtszyklus keine quantitativen Werte erfasst. Wir arbeiten jedoch an Systematiken, um wesentliche Material- und Massenströme wie z.B. Materialverschleiß und Schnittabfälle bei unseren Produktionspartnern in zukünftigen Berichten präziser abbilden zu können, um unser Engagement für die Kreislaufwirtschaft messbar zu machen.

### Vernichtungsverbot

Mit der neuen EU-Ökodesign-Verordnung (EU) 2024/1781 hat die Europäische Union ein verbindliches Vernichtungsverbot für unverkaufte Verbraucherprodukte, darunter Bekleidung, Accessoires und Schuhe, eingeführt.

Sie verfolgt mit diesem Regulierungsschritt das Ziel, Abfallmengen und CO<sub>2</sub>-Emissionen drastisch zu reduzieren, Unternehmen werden verpflichtet, Alternativen wie Weiterverkauf, Spenden, Wiederverwendung oder Reparatur umfassend zu prüfen, bevor eine Vernichtung überhaupt in Betracht kommt. Wir unterstützen dieses Vorgehen und arbeiten bereits seit vielen Jahren an einem verantwortungsvollen Weiterverwertungsprozess.

Die Schöffel Service Factory prüft alle eingehenden Produkte systematisch auf ihre Reparaturfähigkeit sowie ihren allgemeinen Zustand. Anschließend durchlaufen die Artikel einen verantwortungsvollen Weiterverwertungsprozess: Reparierbare Produkte werden instandgesetzt und wieder in Umlauf gebracht. Stücke, die trotz kleinerer Mängel voll funktionsfähig sind, werden als Zweite-Wahl-Artikel im Lagerverkauf angeboten. Produkte, die nicht mehr sinnvoll nutzbar sind, werden gespendet oder – sofern eine Wiederverwendung nicht möglich ist – in ihre Einzelbestandteile zerlegt. Durch diese sortenreine Trennung können intakte Komponenten wie Reißverschlüsse, Knöpfe oder andere Zutaten bestmöglich weiterverwendet und damit Ressourcen geschont werden.

# SOZIALE INFORMATIONEN

## B-8 BELEGSCHAFT - ALLGEMEINE MERKMALE

Dieses Modul beschreibt die Struktur der eigenen Belegschaft. Es umfasst die Anzahl der Beschäftigten (SPORT, TEC & PRO) nach Vertragsart, Geschlecht und – bei Tätigkeit in mehreren Ländern – nach Land des Arbeitsvertrags.

### Arbeitsverträge

Wir stellen in der folgenden Übersicht die Struktur unserer Arbeitsverhältnisse dar. Die Zahlen belegen, auf welche Weise unsere Mitarbeitenden bei uns beschäftigt sind, und verdeutlichen unser Bemühen um stabile und verlässliche Beschäftigungsbedingungen.

VERTRAGSART	ANZAHL
Befristeter Vertrag	13
Unbefristeter Vertrag	216
Angestellte insgesamt	226

### Geschlechterverteilung

In diesem Abschnitt macht die Schöffel Gruppe die Zusammensetzung ihrer Belegschaft nach Geschlecht transparent. Wir fördern Diversität im Unternehmen und nutzen diese Daten, um Chancengleichheit in allen Bereichen aktiv zu unterstützen.

GESCHLECHT	ANZAHL
Männlich	78
Weiblich	148
Divers	0
Nicht angegeben	0
Angestellte insgesamt	226

### Anzahl an Angestellten nach Ländern

Wir dokumentieren hier die Verteilung der Mitarbeitenden an verschiedenen internationalen Standorten. So wird nachvollziehbar, in welchen Regionen unsere Hauptbeschäftigungsfelder liegen und wo wir als Arbeitgeber aktiv sind.

LAND DER BESCHÄFTIGUNG (LAUT VERTRAG)	ANGESTELLTE INSGESAMT
Deutschland	226
Österreich	13
Schweiz	11
Frankreich	3



## B-9 BELEGSCHAFT - GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

In diesem Abschnitt werden zentrale Kennzahlen zur Arbeitssicherheit an den eigenen Firmenstandorten zusammengeführt. Erfasst werden die Anzahl und Rate meldepflichtiger arbeitsbedingter Unfälle sowie die Zahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen oder Erkrankungen. Die Angaben ermöglichen eine Einschätzung der Gesundheits- und Sicherheitsrisiken für die Belegschaft.

### Arbeitsunfälle

Wir legen großen Wert auf den Schutz unserer Belegschaft und dokumentieren daher auftretende Arbeitsunfälle akribisch. Die ausgewiesene Unfallquote dient uns als Gradmesser für die Wirksamkeit unserer Arbeitssicherheitsmaßnahmen.

Sie wird berechnet, indem die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle durch die Anzahl der Beschäftigten geteilt und das Ergebnis mit 100 multipliziert wird. Die Kennzahl gibt somit an, wie viel Prozent der Beschäftigten innerhalb eines Berichtsjahres einen meldepflichtigen Arbeitsunfall erlitten haben.

KATEGORIE	WERT
Anzahl	2
Quote	1,0638 %

Im Berichtszeitraum verzeichneten wir 0 arbeitsbedingte Todesfälle. Dieses Ergebnis spiegeln unsere konsequenten Schulungen und unsere umfassenden Arbeitsschutzrichtlinien wider. Mit einer Quote von 1,0638 % liegt unser Unternehmen auf einem sehr guten Niveau. Dies bedeutet, dass statistisch betrachtet etwas mehr als eine von 100 beschäftigten Personen von einem meldepflichtigen Arbeitsunfall betroffen war

## B-10 BELEGSCHAFT - VERGÜTUNG, KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN UND SCHULUNG

Dieses Modul bündelt Informationen zur Qualität der Arbeitsbedingungen. Es umfasst Angaben zur Einhaltung der Mindestlöhne, zur Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, zum Anteil der Beschäftigten mit Kollektivvereinbarung sowie zu den durchschnittlichen jährlichen Trainingsstunden je Mitarbeitendem nach Geschlecht. Damit werden Vergütungsniveau, Mitbestimmung und Qualifizierungsaktivitäten transparent.

Wir bekennen uns zu fairer Entlohnung und zur Einhaltung aller gesetzlichen sowie tariflichen Vorgaben. Alle Mitarbeitenden erhalten mindestens den jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlohn oder eine Vergütung gemäß anwendbarer Tarifverträge.

Schöffel setzt sich für die finanzielle Gleichstellung aller Geschlechter ein. Eine belastbare Auswertung zum geschlechterspezifischen Lohngefälle liegt derzeit noch nicht in ausreichender Datenqualität vor. Die Förderung der Entgeltgleichheit bleibt jedoch ein wichtiges Anliegen.

Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeitenden auf Tarifverhandlungen. Der Anteil tarifgebundener Beschäftigter liegt aktuell bei 0. Hintergrund ist, dass in unserer Branche bislang keine flächendeckenden Tarifregelungen etabliert sind. Unabhängig davon setzen wir auf transparente und faire Arbeitsbedingungen.

Die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Da Bildungsstunden aktuell noch nicht vollständig systemseitig erfasst werden, wird derzeit ein Wert von 0 ausgewiesen. Der Ausbau entsprechender Tracking-Systeme ist bereits vorgesehen.

## B-10 BELEGSCHAFT - VERGÜTUNG, KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN UND SCHULUNG

Dieses Modul bündelt Informationen zur Qualität der Arbeitsbedingungen. Es umfasst Angaben zur Einhaltung der Mindestlöhne, zur Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, zum Anteil der Beschäftigten mit Kollektivvereinbarung sowie zu den durchschnittlichen jährlichen Trainingsstunden je Mitarbeitendem nach Geschlecht. Damit werden Vergütungsniveau, Mitbestimmung und Qualifizierungsaktivitäten transparent.

Wir bekennen uns zu fairer Entlohnung und zur Einhaltung aller gesetzlichen sowie tariflichen Vorgaben. Alle Mitarbeitenden erhalten mindestens den jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlohn oder eine Vergütung gemäß anwendbarer Tarifverträge.

Schöffel setzt sich für die finanzielle Gleichstellung aller Geschlechter ein. Eine belastbare Auswertung zum geschlechterspezifischen Lohngefälle liegt derzeit noch nicht in ausreichender Datenqualität vor. Die Förderung der Entgeltgleichheit bleibt jedoch ein wichtiges Anliegen.

Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeitenden auf Tarifverhandlungen. Der Anteil tarifgebundener Beschäftigter liegt aktuell bei 0. Hintergrund ist, dass in unserer Branche bislang keine flächendeckenden Tarifregelungen etabliert sind. Unabhängig davon setzen wir auf transparente und faire Arbeitsbedingungen.

Die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Da Bildungsstunden aktuell noch nicht vollständig systemseitig erfasst werden, wird derzeit ein Wert von 0 ausgewiesen. Der Ausbau entsprechender Tracking-Systeme ist bereits vorgesehen.

## C-5 ZUSÄTZLICHE MERKMALE BELEGSCHAFT

Dieses Modul erweitert die Angaben zu strukturellen Merkmalen der Belegschaft über das Basismodul hinaus. Im Vordergrund stehen zusätzliche Kennzahlen, etwa das Verhältnis von Frauen zu Männern auf Führungsebene oder weitere Informationen zu Beschäftigungsformen, sofern diese für das Verständnis der Beschäftigungssituation wesentlich sind.

Wir setzen uns stark für Frauen in Führungspositionen ein. Der aktuelle Prozentsatz auf unserer Managementebene belegt unseren Erfolg bei der Förderung weiblicher Führungskräfte. Aktuell liegt dieses Verhältnis bei 55,17 %.

Die Schöffel Gruppe informiert in dieser Übersicht über den Einsatz alternativer Beschäftigungsmodelle. Die Anzahl Selbstständiger insgesamt ohne das Personal, welches ausschließlich für das Unternehmen tätig ist sowie die Gesamtzahl der von Zeitarbeitsfirmen bereitgestellten Leiharbeiter beträgt jedoch jeweils 0.

## C-6 ZUSATZINFORMATIONEN MENSCHENRECHTSPOLITIKEN

In diesem Abschnitt werden die menschenrechtlichen Grundlagen im Umgang mit der eigenen Belegschaft erläutert. Das umfasst unter anderem das Vorhandensein von Verhaltenskodizes oder Menschenrechtspolitiken, deren inhaltliche Schwerpunkte (z. B. Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung) sowie zentrale Prozesse wie Schulungen, Risikobewertungen oder Beschwerdemechanismen.

Ein formeller Verhaltenskodex liegt vor. Dieses Regelwerk bildet das Fundament für ethisches Handeln und verbindliche Standards innerhalb unserer Unternehmenskultur.

Schöffel zeigt in der nachstehenden Tabelle auf, welche kritischen Themenfelder explizit durch interne Richtlinien geregelt sind. Dadurch stellen wir sicher, dass grundlegende Menschen- und Arbeitsrechte im gesamten Unternehmensumfeld Beachtung finden.

Darüber hinaus erachten wir ein funktionierendes Beschwerdemanagement für essenziell, um Anliegen unserer Mitarbeitenden ernst zu nehmen. Geeignete Kommunikationswege für entsprechende Rückmeldungen sind eingerichtet.

ANWENDUNGSBEREICH	RICHTLINIEN VORHANDEN?
Kinderarbeit	Ja
Zwangsarbeit	Ja
Menschenhandel	Ja
Diskriminierung	Ja
Unfallverhütung	Ja
Sonstige Anwendungsbereiche	Sonstiges: Ja, z.B. Umweltschutz, Korruptionsbekämpfung, Transparenz und fairer Wettbewerb.

## C-7 SCHWERE NEGATIVE MENSCHENRECHTSVORFÄLLE

Dieses Modul macht den Umgang mit schwerwiegenden negativen Vorfällen transparent. Berichtet wird, ob bestätigte Fälle zu Themen wie Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel oder Diskriminierung in der eigenen Belegschaft aufgetreten sind und wie diese Fälle gegebenenfalls bearbeitet wurden. Damit werden menschenrechtliche Risiken und das Reaktionsvermögen des Unternehmens sichtbar.

VORFALL-KATEGORIE	BESTÄTIGTE FÄLLE?
Kinderarbeit	Nein
Zwangsarbeit	Nein
Menschenhandel	Nein
Diskriminierung	Nein
Sonstiges	Nein

Es sind keine bestätigten schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen bekannt. Entsprechend wurden keine Korrekturmaßnahmen zur Behebung solcher Vorfälle eingeführt oder beschrieben. Informationen zu Risiken, Monitoring, Vorkommnissen sowie zu Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen in der Lieferkette und bei unseren Produktionspartnern finden sich auf den folgenden Seiten im gesonderten Abschnitt Verantwortungsvolle Produktion in der Lieferkette





**VERANTWORTUNGSVOLLE  
PRODUKTION IN DER  
LIEFERKETTE**

# MENSCHENRECHTSPRÜFUNG IN DER PRODUKTION

**Soziale Verantwortung bedeutet für Schöffel, seine Sorgfaltspflichten so wirksam wie möglich zu erfüllen. Dabei orientiert sich Schöffel am Due-Diligence-Zyklus der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sowie an den Leitlinien von Fair Wear.**

**Der Sorgfaltsprüfungs-Prozess bei Schöffel besteht aus fünf zentralen Elementen:**

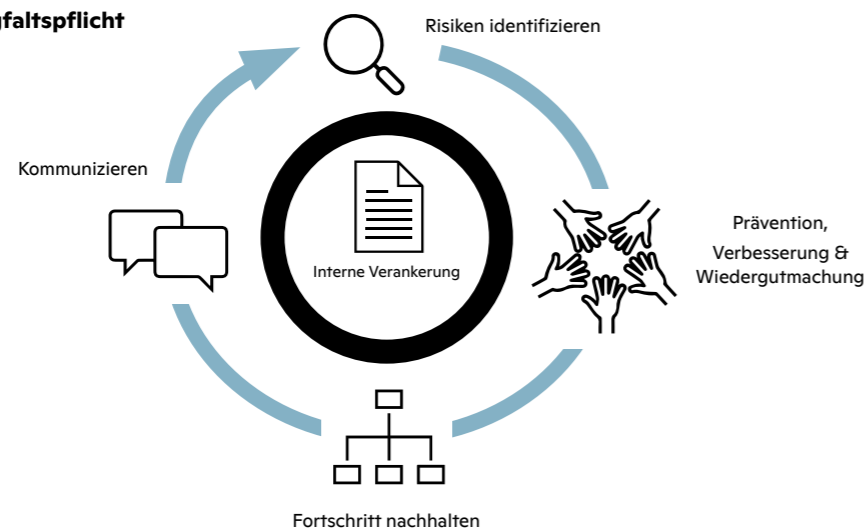
1. Im Zentrum steht die Verankerung verantwortungsvoller Geschäftspraktiken in einer sogenannten Responsible Business Conduct (RBC) Policy. Darin beschreibt Schöffel sein Engagement für menschenrechtliche Sorgfaltspflichten und die Einhaltung internationaler Standards und erläutert deren Umsetzung im Unternehmen. Zudem werden Erwartungen an die Einhaltung sozialer Standards durch Produktionspartner definiert. Die RBC Policy ist [hier](#) verfügbar.
2. Im Rahmen einer umfassenden Risikoanalyse, einschließlich Länderstudien und Stakeholderinformationen, identifiziert Schöffel regelmäßig potenzielle Risiken. Der Fokus liegt dabei auf branchenspezifischen Risiken in der Textil- und Bekleidungsindustrie in den Beschaffungsländern. Darüber hinaus werden potenzielle Risiken aus den Geschäfts- und Beschaffungsmodellen von Schöffel berücksichtigt. Zusätzlich identifiziert Schöffel fabrikbezogene Risiken sowie negative Auswirkungen auf Menschenrechte, basierend auf Ergebnissen externer Audits und Assessments, Fabrikbesuchen

durch Schöffel Mitarbeitende sowie dem Dialog mit Produktionspartnern. Auch eingegangene Beschwerden und weitere Stakeholderinformationen fließen in die Analyse ein.

3. Die potenziellen, allgemeinen und die fabrikspezifischen Risiken sowie tatsächliche negative Auswirkungen werden im Rahmen einer Risikobetrachtung auf Fabrikebene zusammengeführt. Auf dieser Grundlage werden individuelle Verbesserungs- und Präventionsmaßnahmen entwickelt, die an die jeweiligen Rahmenbedingungen der Produktionsstätten angepasst sind.
4. Die genannten Maßnahmen und Aktivitäten werden durch Schöffel Mitarbeitende oder mit Unterstützung externer Partner kontinuierlich überwacht und regelmäßig überprüft. Dies umfasst beispielsweise regelmäßige Abstimmungen, Dokumentenprüfungen, Fabrikbesuche sowie externe Audits und Assessments.
5. In diesem Bericht informiert Schöffel jährlich öffentlich über bestehende Risiken, mögliche negative Auswirkungen auf Menschenrechte sowie über Fortschritte bei deren Minimierung. Dies ist seit Jahren ein fester Bestandteil der Unternehmenskommunikation. Weitere Informationen zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten von Schöffel finden sich [hier](#) für Schöffel SPORT und TEC sowie [hier](#) für Schöffel PRO.

## Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

Quelle: Adaptiert von FW HRDD Policy basierend auf OECD-Sorgfaltspflichtenzklus



# EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN

**Ein wirkungsvoller Austausch mit Stakeholdern unterstützt verantwortungsvolle Entscheidungsprozesse, hilft dabei, Risiken und Chancen zu identifizieren, und stärkt die langfristige Resilienz entlang der Wertschöpfungskette.**

## Stakeholder und Rechteinhaber:innen

Stakeholder umfassen Einzelpersonen und Gruppen, die ein Interesse an den Aktivitäten des Unternehmens haben oder diese beeinflussen können, wie beispielsweise Mitarbeitende, Geschäftspartner, Lieferanten, Händler, Kund:innen, Branchenverbände und Partnerorganisationen. Eine besondere Gruppe innerhalb der Stakeholder sind die sogenannten Rechteinhaber:innen. Dabei handelt es sich um Personen oder Gruppen, deren Menschenrechte direkt durch die Geschäftstätigkeit oder Geschäftsbeziehungen von Schöffel betroffen sein können – in erster Linie Beschäftigte in Produktionsstätten und, sofern relevant, lokale Gemeinschaften.

## Ansatz zum Stakeholder-Dialog

Schöffel steht im direkten Austausch mit einer Vielzahl interner und externer Stakeholder, darunter Produktionspartner, Materiallieferanten, Händler sowie externe Organisationen wie EuroCham (Europäische Handelskammer) Myanmar, dem BSI (Bundesverband der Deutschen Sportartikel-Industrie e.V., blue-sign® und Cozero und Multistakeholder-Initiativen wie Fair Wear, MADE (Multistakeholder Alliance for Decent Employment) in Myanmar, dem International Accord und dem RSC (Ready Made Garment Sustainability Council).

Diese Partnerschaften bringen Fachwissen, lokale Expertise und gemeinsame Plattformen ein, um soziale und ökologische Herausforderungen zu adressieren. Der Austausch mit Rechteinhaber:innen erfolgt überwiegend über diese Organisationen.

## Einbindung in den Sorgfaltsprüfungs-Prozess

Die Einbindung von Stakeholdern und den Stimmen von Rechteinhaber:innen ist integraler Bestandteil der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltsprozesse von Schöffel. Informationen zu Menschenrechten werden über Risikoanalysen und Monitoring-Aktivitäten erhoben. Interviews mit Arbeiter:innen sind ein fester Bestandteil von Audits (siehe S. 52f) und liefern wichtige Erkenntnisse, die in Risiko- und Wirkungsanalysen einfließen. Die Gespräche im Rahmen von Audits tragen dazu bei, Ergebnisse zu validieren und das Verständnis für lokale Gegebenheiten zu verbessern. Beschwerden, die über etablierte Beschwerdemechanismen eingehen, stellen eine weitere zentrale Quelle zur Identifikation tatsächlicher und potenzieller negativer Auswirkungen dar. Je nach Beschaffungskontext nutzt Schöffel Beschwerdemechanismen von Fair Wear, MADE in Myanmar und das Beschwerdesystem des RSC (siehe S. 54ff). Potenzielle und tatsächliche negative Auswirkungen werden, wo relevant, in Zusammenarbeit mit relevanten Stakeholdern adressiert, unter anderem durch Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, beispielsweise in Kooperation mit Fair Wear, MADE in Myanmar oder dem RSC.

Diese Maßnahmen zielen darauf ab, das Bewusstsein für Arbeitsrechte, den Umgang mit Beschwerden sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu stärken.

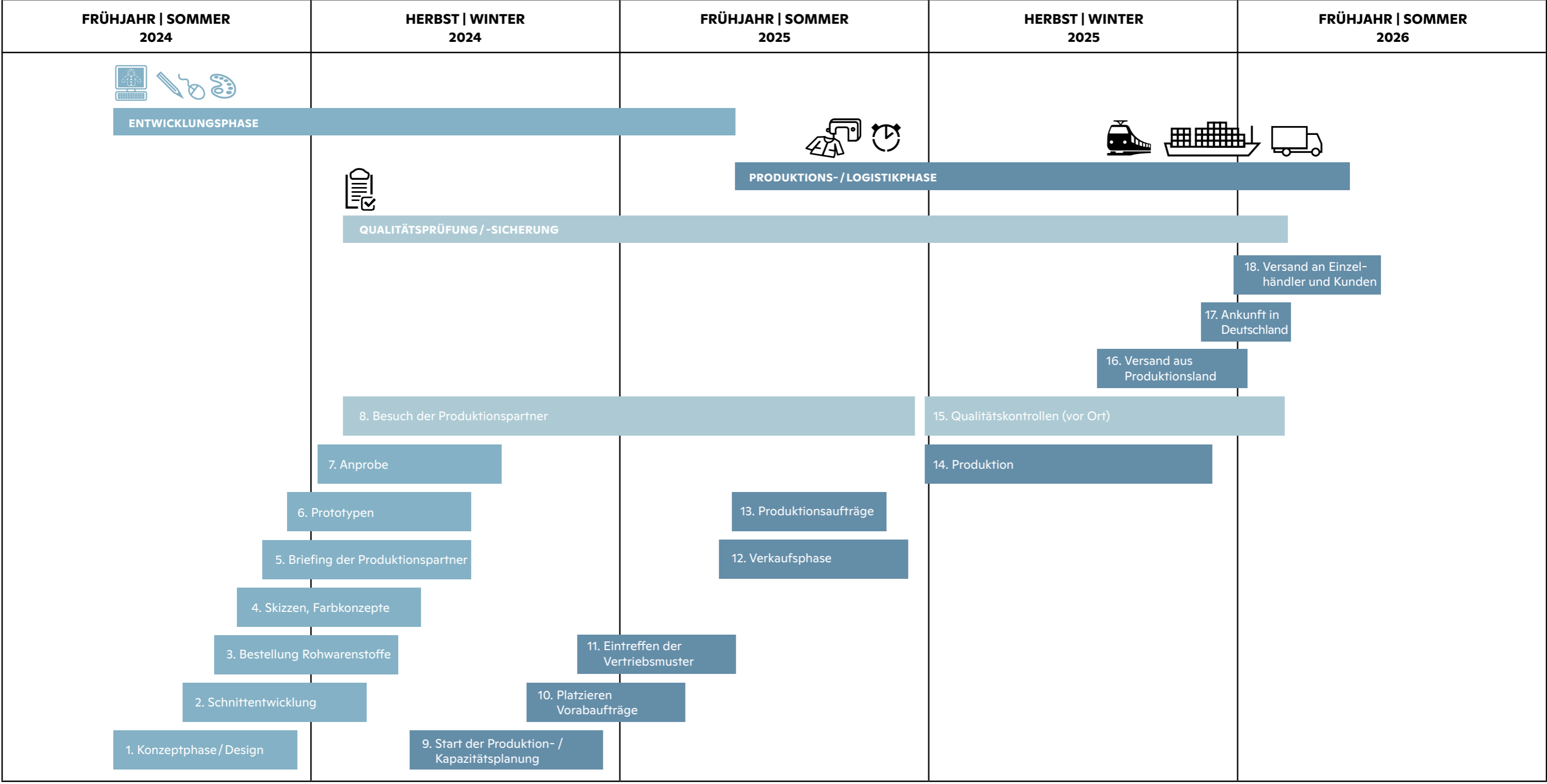


# PRODUKTIONSZYKLUS SOMMERKOLLEKTION 2026

Die Entwicklung und Produktion funktioneller Outdoor-, Ski- und Bikebekleidung ist langwierig und komplex. Erreichen die fertigen Produkte letztlich den Fachhandel, liegen zwei Jahre intensiver Arbeit hinter Designer:innen, Entwickler:innen, Produzenten, dem Vertriebsteam und den Händlern.

Der Produktionsprozess für Schöffel PRO und Schöffel TEC Produkte ist ähnlich, aber nicht an eine saisonale Kollektion gebunden.

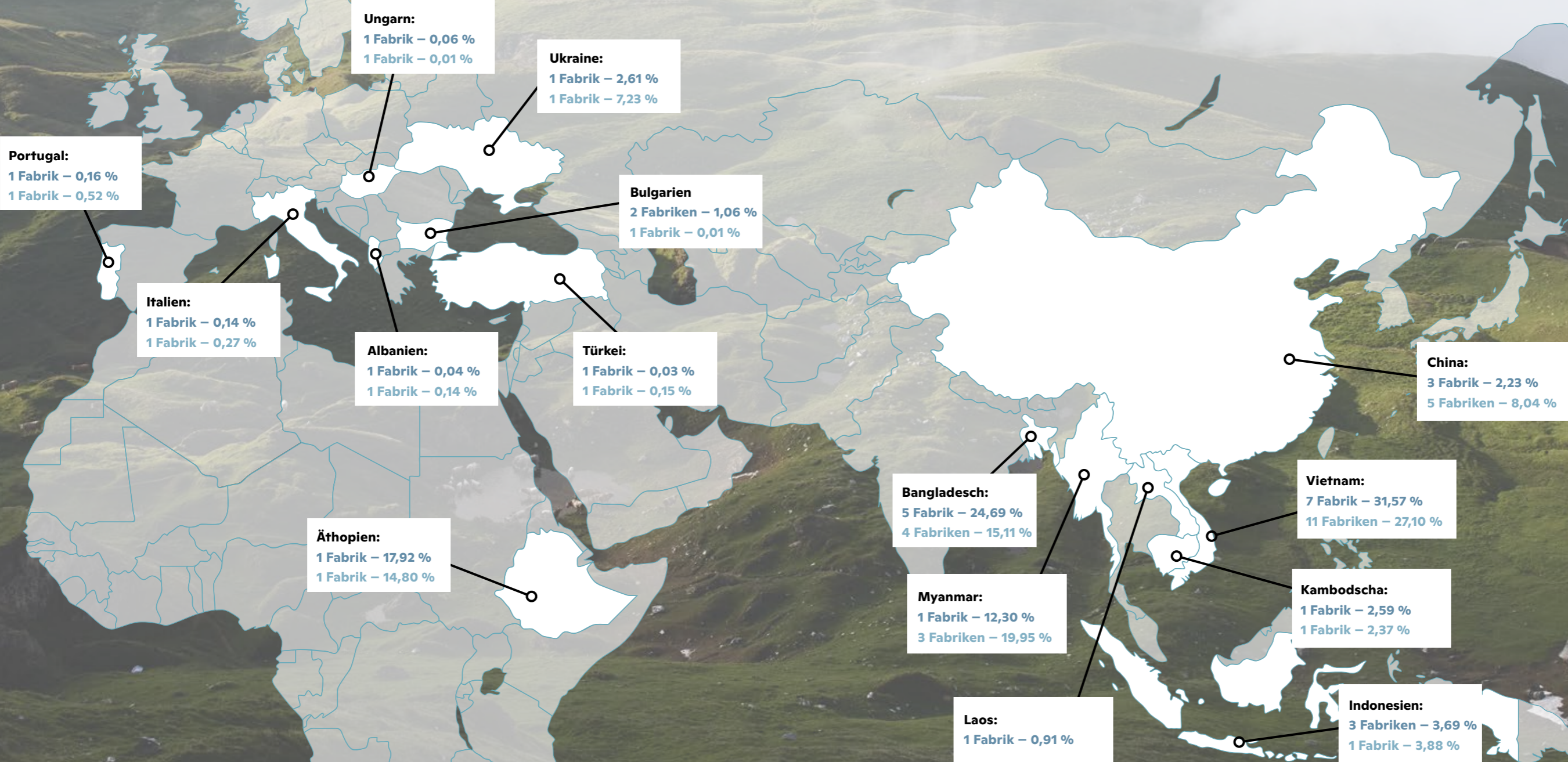
Entwicklung      Produktion      Qualität



# SCHÖFFEL PRODUKTIONSLÄNDER

Schöffel hat keine eigenen Produktionsstätten, sondern arbeitet mit Produktionspartnern in den folgenden Ländern.

- PRODUKTIONSVOLUMEN 2025
- PRODUKTIONSVOLUMEN 2024



# PRODUKTIONSPARTNER 2025

Kontinent	Fabrikname	Fabrik Standort	Zusammenarbeit seit	Letztes Audit / Assessment*	CAP Status	Letzte Schulung*
Europa	Valitex Ltd	Bulgarien	2025	n.a.	n.a.	n.a.
	Silsa Confeccões, S.A.	Portugal	2016	n.a.	n.a.	n.a.
	Stamperia Alice S.R.L.	Italien	2008	Dez 21	abgeschlossen	n.a.
	PJSC Chernihiv Clothes Factory (Elegant)	Ukraine	2022	Apr 23	abgeschlossen	n.a.
	Body Fashion (Magyarország) Kft.	Ungarn	2024	n.a.	n.a.	n.a.
	Gerys Consult LTD	Bulgarien	2024	n.a.	n.a.	n.a.
	Albaconf shpk"	Albanien	2021	Nov 21	abgeschlossen	n.a.
	Teks Team	Türkei	2015**	Sep 24	teilweise offen	Sep 23
Asien	Weijie Garment Co. Ltd. / ASI headwear (Shanghai)	China	2016	Apr 25	abgeschlossen	Jul 21
	Nordsun Outdoor Products Co. Ltd.	China	2015	Nov 23	fast abgeschlossen	Nov 24
	Silk Trend Garments Co. Ltd. (Ningbo)	China	2014	Dez 23	fast abgeschlossen	Aug 23
	Magictex Co. Ltd.	Vietnam	2017	Mrz 25	teilweise offen	Sep 24
	PS Vina	Vietnam	2007	Mai 25	fast abgeschlossen	Dez 19
	Poong Shin Vina	Vietnam	2007**	Mai 25	fast abgeschlossen	Dez 22
	Kido Vinh	Vietnam	2012	Mrz 22	abgeschlossen	Jun 25
	Shints TM Co. Ltd. (Quoc Khan)	Vietnam	2012	Jun 25	fast abgeschlossen	Feb 23
	Shints-BVT Co. Ltd.	Vietnam	2007	Apr 25	teilweise offen	Feb 23
	Spectre Garment Technologies An Giang Vietnam Co., Ltd.	Vietnam	2025	Dez 25	in Bearbeitung	n.a.
	Spectre Garment Technologies Co. Ltd.	Vietnam	2016	Okt 22	abgeschlossen	Jun 20
	Kido Yangon Co. Ltd.	Myanmar	2018	Mrz 25	abgeschlossen	Mai 25
	Poongshin Laos Sole Co., Ltd.	Laos	2025	Feb 25	teilweise offen	n.a.
	Sheico (Phnom Penh) Co., Ltd.	Kambodscha	2019	Sep 23	abgeschlossen	Jan 20
	PT Anggun Kreasi Garmen	Indonesien	2020	Mrz 23	abgeschlossen	n.a.
	PT Pinnacle Apparels Unit 3	Indonesien	2022**	n.a.	n.a.	n.a.
	PT. Metro Garmin	Indonesien	2024	Jan 24	fast abgeschlossen	n.a.
	4A Yarn Dyeing Ltd.	Bangladesh	2023	Sep 24	fast abgeschlossen	Aug 25
	Interstoff Apparels Ltd.	Bangladesh	2023	Mai 23	abgeschlossen	Dez 25
	Eslite Garments Bangladesh Co., Ltd.	Bangladesh	2023	Okt 25	teilweise offen	Okt 25
KIDO DHAKA Co., Ltd	Bangladesh	2025	Jul 25	teilweise offen	n.a.	
Afrika	Shints ETP Garment P.L.C.	Äthiopien	2015	Jun 23	teilweise offen	Sep 25

\* (Mit-)Organisiert durch Schöffel oder Teil eines Programms, das Schöffel durch seine Mitgliedschaft unterstützt. Diese finden ergänzend zu internen oder anderen externen Schulungen und / oder Audits statt.

\*\* Mit Unterbrechungen

Daneben bezieht Schöffel PRO Produkte von Stanley and Stella S.A., einem externen Produzenten. Die Produkte werden in Bangladesch hergestellt. Stanley and Stella S.A. ist Fair Wear Mitglied und hat 2025 den Fair Wear Leader Status erreicht.





## ÜBERSICHT UNTERSTÜTZUNGSPROZESSE

Die Fertigung eines Kleidungsstücks erfolgt nicht immer vollständig im selben Betrieb. Oftmals werden unterstützende Tätigkeiten wie Drucken oder Sticken an spezialisierte Betriebe ausgelagert. Folgende Fabriken sind hierfür wiederum Partner unserer Produktionspartner.

Kontinent	Fabrikname	Fabrik Standort	Produktionsprozess
Asien	PT Ungaran Printing Apparel	Indonesien	Drucken
	PT. Prima Kreasi Gemilang	Indonesien	Sticken
	SONG CHI CO., Ltd.	Kambodscha	Sticken
	King Hsing Printing Co. Ltd.	Vietnam	Drucken
	Lien Hsing Co. Ltd.	Vietnam	Sticken
	HQ Printing Co. Ltd.	Vietnam	Drucken
	J&B VIET NAM HI-TECH COMPANY Ltd.	Vietnam	Drucken
	Ecogreen -Do Luong Branch Co. Ltd.	Vietnam	Drucken und Sticken
	Yangon Print Company Ltd.	Myanmar	Drucken
	Alif Embroidery village Ltd & Lam Mim Associates Ltd	Bangladesch	Drucken
	Speed Colour Ltd.	Bangladesch	Drucken
	Ultra Embroidery Ltd.	Bangladesch	Sticken
	South East Textiles (Pvt) Ltd.	Bangladesch	Sticken
Europa	Walter Stöhr GmbH	Deutschland	Qualitätskontrolle, Packen
	Spectre Latvia Kalnciems	Lettland	Qualitätskontrolle, Packen
	Deepcolors, Lda.	Portugal	Drucken

## BANGLADESH

Bangladesch ist seit langem eines der wichtigsten Produktionsländer der Modeindustrie und gewinnt zunehmend auch für Outdoor- und Sportmarken an Bedeutung. Schöffel bezieht seit 2023 Produkte aus Bangladesch, sowohl im Bereich Work- und Corporate Wear als auch im Outdoor-Segment. Im Jahr 2025 wurden in zwei Produktionsstätten Fair Wear Assessments durchgeführt. Zudem fanden zwei Fair Wear Onboarding Schulungen statt, die grundlegende Arbeitsrechte sowie eine Einführung in den sozialen Dialog vermittelten. Seit 2024 beschäftigt Schöffel eigene Mitarbeitende in Bangladesch im Bereich Qualität, Beschaffung und zunehmend auch Corporate Responsibility (CR), wodurch ein engeres Monitoring und eine intensivere Nachverfolgung vor Ort möglich sind.

### Arbeitssicherheit

Mängel in der Gebäudesicherheit und im Brandschutz stellen zentrale Herausforderungen in Bangladesch dar. Daher ist Schöffel Unterzeichner des International Accord sowie des länderspezifischen Sicherheitsprogramms (Country-Specific Safety Programme, CSSP) für Gesundheit und Sicherheit in der Textil- und Bekleidungsindustrie.

Alle Produktionsstätten, mit denen Schöffel zusammenarbeitet, sind Teil dieses Programms. Im Jahr 2025 wurden in diesem Zusammenhang verschiedene Inspektionen zur strukturellen Sicherheit, zum Brandschutz, zur elektrischen Sicherheit sowie der Kesselanlagen durchgeführt. Ergänzend fanden Schulungen und Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz statt.

### Vergütung

Ein Fair Wear Assessment bestätigte, dass zuvor festgestellte Unregelmäßigkeiten bei der Lohnzahlung in einer Produktionsstätte erfolgreich behoben wurden. In einer weiteren Fabrik wurden vereinzelte Probleme bei der Vergütung von Überstunden identifiziert, die anschließend adressiert und gelöst wurden.

### Arbeitszeiten

Übermäßige Überstunden stellen in Bangladesch ein generelles Risiko dar. Auf Grundlage einer Beschwerde sowie entsprechender Audit-Ergebnisse wurden die Themen Arbeitszeit intensiv nachverfolgt und ein strukturiertes Monitoring in Fabriken mit erhöhtem Risiko eingeführt. Die monatliche Auswertung zeigte Verbesserungen.

## DER INTERNATIONAL ACCORD UND DAS READY-MADE GARMENT SUSTAINABILITY COUNCIL (RSC)

Der International Accord ist eine rechtsverbindliche Vereinbarung zwischen globalen Bekleidungsmarken und Gewerkschaften zur Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in der Textil- und Bekleidungsindustrie.

Seinen Ursprung hat er im Bangladesh Accord on Fire and Building Safety, der 2013 nach dem Einsturz der Rana-Plaza-Textilfabrik mit über 1.000 Todesopfern ins Leben gerufen wurde.

Der International Accord verfolgt drei zentrale Ziele:

- Förderung einer Kultur der Arbeitssicherheit durch Schulung von Sicherheitsausschüssen und Ermutigung der Arbeiter:innen, Sicherheitsgefahren in Fabriken zu identifizieren, anzugehen und zu überwachen.

- Verhinderung von Unfällen im Bereich Brandschutz, Elektrosicherheit, Gebäudesicherheit und Kesselsicherheit durch ein Inspektions- und Sanierungsprogramm, das von spezialisierten, unabhängigen Ingenieuren geleitet wird.

- Bereitstellung eines vertrauenswürdigen Weges für Arbeiter:innen, Sicherheitsbedenken durch einen unabhängigen Beschwerdemechanismus zu äußern.

Das länderspezifische Sicherheitsprogramm für Bangladesch (CSSP), dem Schöffel angehört, wird vom Ready-Made Garment Sustainability Council (RSC) umgesetzt – einer nationalen, tripartistisch organisierten Institution aus Marken, Gewerkschaften und Herstellerverbänden.

## KAMBODSCHA

Kambodscha ist, wie viele Länder in Südostasien, ein bedeutendes Produktionsland für die Textil- und Bekleidungsindustrie. Dort werden insbesondere Fleece-Produkte und Midlayer für den Outdoor-Bereich gefertigt.

### Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Die Vereinigungsfreiheit ist in Kambodscha eingeschränkt, beispielsweise durch Hürden bei der Registrierung von Gewerkschaften und Einschränkungen beim Streikrecht. In der Produktionsstätte, mit der Schöffel zusammenarbeitet, existieren sowohl eine Gewerkschaft als auch eine Arbeitnehmervertretung. Allerdings bekleideten bislang alle Vertreter:innen Führungspositionen, was ihre Unabhängigkeit einschränkt. Im Jahr 2025 wurde das Gremium neu gewählt. Neben Vertreter:innen in Führungspositionen sind nun auch Mitarbeitende ohne Leitungsfunktion vertreten.

### Arbeitszeiten

Ein erhöhtes Risiko für übermäßige Überstunden besteht grundsätzlich, jedoch wurden in der Partnerfabrik von Schöffel keine Unregelmäßigkeiten festgestellt.

### Arbeitssicherheit

Im letzten Audit festgestellte Mängel im Bereich Arbeitssicherheit, etwa beim Umgang mit gefährlichen Klebstoffen, wurden behoben.

## CHINA

China ist weiterhin der weltweit führende Exporteur von Bekleidung. Für Schöffel bleibt China ein wichtiger Standort, insbesondere für bestimmte Accessoires sowie ausgewählte Produktionsbereiche wie Jacken und Skibekleidung.

### Arbeitszeiten

Übermäßige Überstunden sind in China weit verbreitet. Ursachen sind unter anderem eine Überbuchung von Produktionskapazitäten, der Wunsch von Beschäftigten nach zusätzlichen Arbeitsstunden zur Aufbesserung ihres Einkommens oder verzögerte Materiallieferungen.

Gleichzeitig führt die aktuelle Marktsituation teilweise zu einer Unterauslastung der Kapazitäten.

Schöffel steht mit seinen Produktionspartnern in einem kontinuierlichen Dialog zu beiden Themen sowie zur Sicherstellung einer angemessenen und transparenten Arbeitszeiterfassung.

### Vergütung

Herausforderungen im Bereich der Vergütung bestehen unter anderem aufgrund von Akkordlohnsystemen. Diese können dazu führen, dass Überstunden nicht korrekt erfasst und vergütet werden. Daher ist es erforderlich, dass Produktionsbetriebe ein Vergleichssystem einsetzen, das Akkordlöhne mit dem gesetzlichen Mindestlohn abgleicht. Dieses System ist entscheidend, um sicherzustellen, dass Löhne entsprechend den gesetzlichen Vorgaben gezahlt werden. Während einige Produktionsstätten über ein gut etabliertes System verfügen, besteht bei anderen noch Verbesserungsbedarf. Im Jahr 2025 wurde dieses Thema weiter intensiv nachverfolgt.

### Zwangsarbeit

Die erhöhte Aufmerksamkeit in China erfordert eine klare Auseinandersetzung mit dem Thema Zwangsarbeit. Schöffel arbeitet nicht mit Produktionsstätten in Xinjiang zusammen und untersagt jede Form von Zwangsarbeit. Dies wird im Rahmen des Onboarding-Prozesses durch die Verpflichtung der Produktionspartner zum Code of Labour Practices bestätigt. Darüber hinaus ist es allen Produzenten und Lieferanten von Schöffel untersagt, Materialien – einschließlich Baumwolle – aus Xinjiang oder andere Produkte bzw. Dienstleistungen aus dieser Region zu verwenden.

### Vereinigungsfreiheit

Eine weitere Herausforderung ist die eingeschränkte Vereinigungsfreiheit, da nur eine anerkannte Gewerkschaft existiert. Schöffel konzentriert sich daher auf die Stärkung interner Arbeitnehmer:innenvertretungen.

## ÄTHIOPIEN

Die exportorientierte Textilproduktion in Äthiopien wächst stark. Während Modeunternehmen dort bereits seit einiger Zeit produzieren, ist Outdoor- und Arbeitsbekleidung bislang ein weniger verbreitetes Segment. Schöffel produziert seit rund zehn Jahren erfolgreich hochwertige Outdoor-Produkte mit seinem Produktionspartner in Äthiopien und fertigt dort mittlerweile auch Produkte für TEC und PRO. Um Qualität sowie die Umsetzung von Arbeitsrechten und Sozialstandards enger zu verfolgen, beschäftigt Schöffel seit 2024 einen Mitarbeitenden vor Ort.

Im Jahr 2025 fand im Rahmen eines Besuchs einer CR-Managerin eine detaillierte Überprüfung der Fortschritte und der Umsetzung des Corrective Action Plans (CAP) direkt vor Ort statt.

### Arbeitszeiten

In Äthiopien besteht sowohl ein erhöhtes Risiko für übermäßige Überstunden als auch für die Nichteinhaltung gesetzlich vorgeschriebener Ruhetage. Das Management des Produktionspartners muss eine genauere Überwachung der Arbeitszeiten sowie die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sicherstellen. Die Ursachen für Probleme sind vielfältig und umfassen unter anderem Materialverzögerungen, Ineffizienzen in internen Prozessen oder Verbesserungsbedarf in der Produktionsplanung. Zukünftig sollen Überstunden strenger kontrolliert und die Gewährung von Ruhetagen sichergestellt werden. Gleichzeitig unterstützt Schöffel durch regelmäßigen Austausch und engere Abstimmung für eine präzisere Planung.

### Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Nach Angaben von Gewerkschaftsvertreter:innen kommt es im äthiopischen Textil- und Bekleidungssektor häufig zu Eingriffen des Managements in die Organisationsversuche von Beschäftigten. Um den sozialen Dialog zu stärken, hat Schöffel gemeinsam mit der GIZ (Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) und einer weiteren Marke ein Projekt initiiert. Dieses wurde 2025 im Rahmen der Sustainable Industrial Clusters (S.I.C.) gestartet. Zu den Aktivitäten im Jahr 2025 gehörten Schulungen für Beschäftigte zu Arbeitsrechten und sozialem Dialog sowie eine Analyse der bestehenden Strukturen. Auf Basis dieser Analyse wurde ein gemeinsamer Workshop mit der Arbeitnehmer:innenvertretung und dem Management durchgeführt, um einen Maßnahmenplan zu entwickeln. Die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen wurde begleitet und überprüft.

### Vergütung

In Äthiopien existiert kein gesetzlicher Mindestlohn, und das allgemeine Lohnniveau ist niedrig. In der Produktionsstätte wird ein komplexes Vergütungssystem mit zahlreichen Lohngruppen angewendet. Schöffel arbeitet daher kontinuierlich mit dem Produktionspartner daran, die Transparenz zu erhöhen.

### Arbeitssicherheit

Risiken im Bereich Arbeitssicherheit können durch veraltete Maschinen, unzureichende Ausstattung oder die unzureichende Nutzung persönlicher Schutzausrüstung entstehen. Werden solche Probleme im Rahmen regelmäßiger Fabrikbesuche identifiziert, werden sie unmittelbar adressiert und entsprechende Maßnahmen eng nachverfolgt.

## INDONESIEN

Obwohl die Textilindustrie für die indonesische Binnenwirtschaft heute weniger bedeutend ist als in der Vergangenheit, bleibt sie ein strategisch wichtiger Sektor. Im Jahr 2025 stellte Schöffel in Indonesien hauptsächlich Hemden und Blusen her, aber auch einen kleineren Anteil an Jacken und Fleece-Produkten. Alle Produktionsstätten, mit denen Schöffel im Jahr 2025 zusammenarbeitete, wurden in diesem Jahr von CR-Mitarbeitenden von Schöffel besucht.

### Vergütung und Arbeitszeiten

Im Jahr 2025 führte ein Vorfall im Zusammenhang mit der Vergütung in einer Fabrik zu einem eintägigen Streik, nachdem eine Änderung im Vergütungssystem dazu geführt hatte, dass Löhne nicht mehr den gesetzlichen Anforderungen entsprachen. Gleichzeitig trug Produktionsdruck zu unfreiwilligen Überstunden bei. Als Reaktion darauf wurde eine spezifische Untersuchung durchgeführt, um die Situation zu bewerten. Die Untersuchung bestätigte, dass die Löhne unter den gesetzlichen Mindestlohn gefallen waren. Ursache ist, dass ein Akkordlohnsystem ohne ein geeignetes Vergleichssystem eingeführt worden war, was zur Sicherstellung der Einhaltung des Mindestlohns sowie der gesetzlich vorgeschriebenen Zahlung von Überstundenzuschlägen notwendig ist. Darüber hinaus zeigte die Untersuchung, dass sich Beschäftigte durch das neue System unter Druck gesetzt fühlten. Maßnahmen zur Behebung wurden eingeleitet und werden weiterhin umgesetzt.

## LAOS

Die Textil- und Bekleidungsindustrie in Laos befindet sich im Aufbau. Im Jahr 2025 hat Schöffel die Zusammenarbeit mit einer neu errichteten Produktionsstätte in Laos zur Beschaffung von Arbeitsbekleidung begonnen. Zu Beginn der Zusammenarbeit wurde ein Onboarding-Besuch durch CR-Mitarbeitende in Kombination mit einem Sozialaudit durchgeführt, um den Start der Zusammenarbeit zu begleiten und von Anfang an ein hohes Niveau an Sozialstandards sicherzustellen.

### Managementsysteme

Da es sich um eine neu gegründete Fabrik handelte, befanden sich Richtlinien, Strukturen und Prozesse im Jahr 2025 noch in der Aufbauphase. Das Assessment lieferte Erkenntnisse zu identifizierten Lücken und skizzierte empfohlene Korrekturmaßnahmen zur Unterstützung der Compliance. Mehrere Themen konnten bereits im Laufe des Jahres 2025 abgeschlossen werden, während andere auch im Jahr 2026 weiterverfolgt werden. Ein erneutes Assessment ist für 2026 geplant, um die Umsetzung der Managementsysteme zu validieren.

### Vereinigungsfreiheit

Da es sich um eine neu errichtete Fabrik handelt, müssen entsprechende Strukturen erst aufgebaut werden.

### Arbeitszeiten

Übermäßige Überstunden und unzureichende Ruhezeiten stellen in Laos ein wiederkehrendes Risiko dar. Im Rahmen von Bewertungen und durch das Monitoring von Schöffel wurden jedoch keine Probleme im Zusammenhang mit Überstunden

festgestellt. Die Arbeitszeiterfassung erfolgte zunächst manuell und wurde nach Abschluss der Bauarbeiten durch ein elektronisches System ersetzt.

## MYANMAR

Seit dem Militärputsch ist die Situation im Land weiterhin kritisch. Schöffel hat im Jahr 2023 nach sorgfältiger Prüfung entschieden, sich schrittweise und so verantwortungsvoll wie möglich aus Myanmar zurückzuziehen, mit der finalen Produktion im Jahr 2026. Im Jahr 2025 arbeitete Schöffel noch mit einem Produktionspartner in Myanmar zusammen.

Unabhängig von dieser Entscheidung unterstützt Schöffel weiterhin seinen Produktionspartner vor Ort bei der Umsetzung von Verbesserungen. In Zusammenarbeit mit anderen Marken hat Schöffel einen spezifischen Sorgfaltsprüfungs-Prozess für Myanmar entwickelt, der die besonderen Rahmenbedingungen berücksichtigt. Dieser umfasst eine enge Zusammenarbeit mit dem Produktionspartner für regelmäßige Updates zur aktuellen Situation und zur Nachverfolgung von Maßnahmen, Bewertungen durch unabhängige Dritte, Unterstützung beim Zugang zu Schulungsprogrammen, die Stärkung interner sowie externer Beschwerdemechanismen, regelmäßige Fabrikbesuche durch lokale Techniker:innen von Schöffel sowie die Zusammenarbeit mit lokalen Stakeholdern. Schöffel berichtet regelmäßig sowie anlassbezogen an Fair Wear über Fortschritte.

### Assessments und Schulungen

Das jährliche Assessment durch SMART Myanmar fand statt, bei der alle sozialen und arbeitsrechtlichen Standards detailliert überprüft wurden. Die Bewertung zeigte, dass insgesamt kontinuierliche Fortschritte seit der letzten Bewertung erzielt wurden und ein allgemein hohes Umsetzungsniveau erreicht ist. Neue oder wiederkehrende Feststellungen mit weiterem Verbesserungsbedarf wurden im Anschluss adressiert. Zusätzlich zum allgemeinen Assessment wurde auf Grundlage einer eingegangenen Beschwerde eine spezifische Untersuchung durchgeführt. Bestätigte Probleme wurden entsprechend nachverfolgt. Neben regelmäßig durchgeführten internen Schulungen nutzte der Produktionspartner die Möglichkeit, seine Mitarbeitenden durch verschiedene Trainingsprogramme von SMART Myanmar weiterzubilden.

Dazu gehörten Schulungen zu elektrischer Sicherheit, spezifische Trainings für Führungskräfte zur Verbesserung der Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten, Trainings zu sozialem Dialog und wirksamen Beschwerdemechanismen für CR-Mitarbeitende und Arbeitnehmervertretungen sowie Schulungen für HR-Mitarbeitende, unter anderem zu Arbeitsrecht und Prävention von Kinderarbeit.

### Vereinigungsfreiheit und interne Beschwerdemechanismen

Aufgrund der eingeschränkten Vereinigungsfreiheit in Myanmar kommt der Arbeitnehmer:innenvertretung auf Fabrikebene eine besondere Bedeutung zu. Die Arbeitnehmer:innenvertretung wurde Ende 2024 neu gewählt. Im Jahr 2025 nahmen Mitglieder der Arbeitnehmer:innenvertretung und CR-Mitarbeitende an einer speziellen Schulung zu sozialem Dialog und effektiven Beschwerdemechanismen teil. Schöffel prüft weiterhin die

Funktionsweise und Wirksamkeit des internen Beschwerde-mechanismus.

### Vergütung

Niedrige Löhne gehören zu den kritischsten Themen in Myanmar. Die letzte gesetzliche Mindestloohnerhöhung erfolgte im Jahr 2018, während gleichzeitig eine starke Inflation besteht.

Seit 2023 wurden jährlich zusätzliche Zulagen von jeweils 1.000 MMK durch das Arbeitsministerium eingeführt, was im Jahr 2025 zu einem täglichen Grundlohn von 7.800 MMK führte. Zusätzlich zu diesem Grundlohn erhalten Beschäftigte verschiedene Bonuszahlungen und Überstundenzuschläge. Ab Juli 2025 lag der Modus einschließlich nicht leistungsbezogener Boni und ohne Überstunden in der Produktionsstätte bei mindestens 174 % dieses Grundlohns. Dies entspricht 79 % der 15.000 MMK, die Fair Wear im Jahr 2025 als Orientierungswert herangezogen hat.

### Arbeitszeiten

Während übermäßige und unfreiwillige Überstunden in Myanmar ein erhöhtes Risiko darstellen, wird berichtet, dass Überstunden in der betreffenden Fabrik freiwillig sind und keine übermäßigen Überstunden auftreten. Im Jahr 2025 wurden jedoch drei Einzelfälle von Sonntagsarbeit ohne entsprechenden Freizeitausgleich festgestellt. Diese Fälle wurden nachverfolgt und werden künftig weiterhin genau überwacht.

## VIETNAM

Vietnam ist ein zentraler Akteur in der globalen Bekleidungsindustrie, insbesondere in den Bereichen Outdoor, Sport und Schuhe. Die Textil- und Bekleidungsindustrie gehört zu den größten Industriezweigen des Landes und trägt wesentlich zur wirtschaftlichen Entwicklung bei.

Schöffel produziert in Vietnam vor allem T-Shirts, Jacken und Midlayer sowie Teamwear für Skischulen, Behördenbekleidung und Motorradbekleidung. Schöffel beschäftigt in Vietnam einen eigenen Mitarbeiter im Bereich Qualität und CR. Im Jahr 2025 wurde vor Beginn der Produktion mit einer neuen Produktionsstätte ein Onboarding-Besuch durchgeführt.

### Vereinigungsfreiheit und sozialer Dialog

In Vietnam existiert derzeit nur eine staatliche Gewerkschaft, was es Beschäftigten erschwert, sich unabhängig zu organisieren und kollektiv für bessere Arbeitsbedingungen einzutreten. Assessments im Jahr 2025 zeigten Fortschritte auf Fabrikebene, insbesondere im Hinblick auf die Wahl von Arbeitnehmervertretungen. Während der soziale Dialog in einigen Produktionsstätten gut etabliert ist, besteht in anderen weiterhin Verbesserungsbedarf. Schöffel überprüft die Aktivitäten zum sozialen Dialog kontinuierlich.

### Vergütung

Es besteht ein vergleichsweise hohes Risiko, dass Löhne einschließlich Zulagen, Boni oder Sozialleistungen nicht entsprechend den gesetzlichen Vorgaben gezahlt werden. Mehrere in der Vergangenheit aufgetretene Probleme konnten im Jahr 2025 als erfolgreich behoben bestätigt werden. Gleichzeitig wurden in drei Produktionsstätten neue Unregelmäßigkeiten im Zusammenhang mit der Lohnabrechnung sowie der Vergütung von Ge-

sundheitschecks oder Schulungszeiten festgestellt. Die Ursachen lagen in Systemumstellungen und unzureichender Buchführung. Die meisten Probleme wurden im Jahr 2025 gelöst, verbleibende Fälle werden im Jahr 2026 weiterverfolgt.

### Arbeitszeiten

Übermäßige Überstunden sowie fehlende gesetzlich vorgeschriebene Ruhetage treten in Vietnam weiterhin vereinzelt auf. Schöffel steht hierzu in kontinuierlichem Dialog mit seinen Produktionspartnern, um die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen sicherzustellen.

### Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Herausforderungen im Bereich Arbeitssicherheit bestehen weiterhin. Mehrere im Rahmen früherer Audits festgestellte Mängel – darunter Managementdefizite, Brandschutzthemen und Schwächen in Präventionsmaßnahmen – wurden überprüft und im Jahr 2025 als behoben bestätigt. Offene Punkte werden weiterhin eng nachverfolgt. In einer Produktionsstätte wurde eine Sprinkleranlage installiert, deren finale Abnahme für das Jahr 2026 erwartet wird.



## VERANTWORTUNGSVOLLE BESCHAFFUNG BEI SCHÖFFEL

**Eine verantwortungsvolle Beschaffung bildet die Grundlage für die erfolgreiche Umsetzung von Umwelt- und Sozialstandards entlang der Lieferkette. Schöffel arbeitet mit Produktionspartnern zusammen, die hochwertige Produkte herstellen. Durch verschiedene Geschäftsmodelle – darunter das saisonale Geschäft bei Schöffel SPORT, das Ausschreibungsgeschäft bei Schöffel TEC sowie das spezialisierte Geschäft bei Schöffel PRO – sowie durch Kooperationen mit Lizenzpartnern nutzt Schöffel unterschiedliche Beschaffungsmodelle, die jedoch unter einer gemeinsamen Beschaffungsstrategie vereint sind.**

Das Produktsortiment von Schöffel umfasst eine breite Palette an Bekleidung: von wasserdichten und isolierenden Jacken über Fleece-Modelle, leichte Midlayer und Hosen bis hin zu funktionellen Baselayers und Accessoires. Dabei bestehen je nach Geschäftsbereich (SPORT, TEC und PRO) unterschiedliche Anforderungen. Während Arbeits- und Sicherheitsstandards für alle Produkte gleichermaßen gelten, werden spezifische Risikofaktoren gesondert berücksichtigt.

So ist Schöffel beispielsweise aufgrund des erhöhten Chemikalieneinsatzes zur Erreichung bestimmter Funktionalitäten bluesign® Systempartner und orientiert sich an der bluesign® Restricted Substances List (RSL), einer Liste über beschränkte oder verbotene Chemikalien. Für Daunenprodukte ist Schöffel nach dem Responsible Down Standard (RDS) zertifiziert, der sowohl die Herkunft der Daunen als auch die Produktionsprozesse berücksichtigt. Im Schöffel PRO ist zusätzlich nach dem Global Organic Textile Standard (GOTS) zertifiziert. Dieser stellt sicher, dass zertifizierte Produkte aus biologisch erzeugten Fasern bestehen und strenge Umwelt- und Sozialkriterien entlang der gesamten Lieferkette eingehalten werden.

Schöffel setzt auf langfristige, partnerschaftliche Zusammenarbeit, die eine zentrale Voraussetzung für sozial verantwortungsvolle Produktion darstellt. Das Unternehmen unterstützt seine Produktionspartner aktiv bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und arbeitet kontinuierlich an der Weiterentwicklung eigener Strukturen und Prozesse, um die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen. Dazu zählen unter anderem angemessene Zahlungsbedingungen sowie eine enge Abstimmung mit den Produktionspartnern bereits in der Planungsphase. So sollen beispielsweise übermäßige Überstunden durch unzureichende Planung vermieden werden.

Darüber hinaus führt Schöffel eine jährliche Evaluation seiner Produktionspartner und Produktionsstätten durch. Dabei werden Kriterien wie Zusammenarbeit, Qualität, Corporate Responsibility (CR), Lieferperformance, Preis und Produktentwicklung berücksichtigt. Die Ergebnisse dieser Bewertung fließen in die strategische Weiterentwicklung der Beschaffung ein.

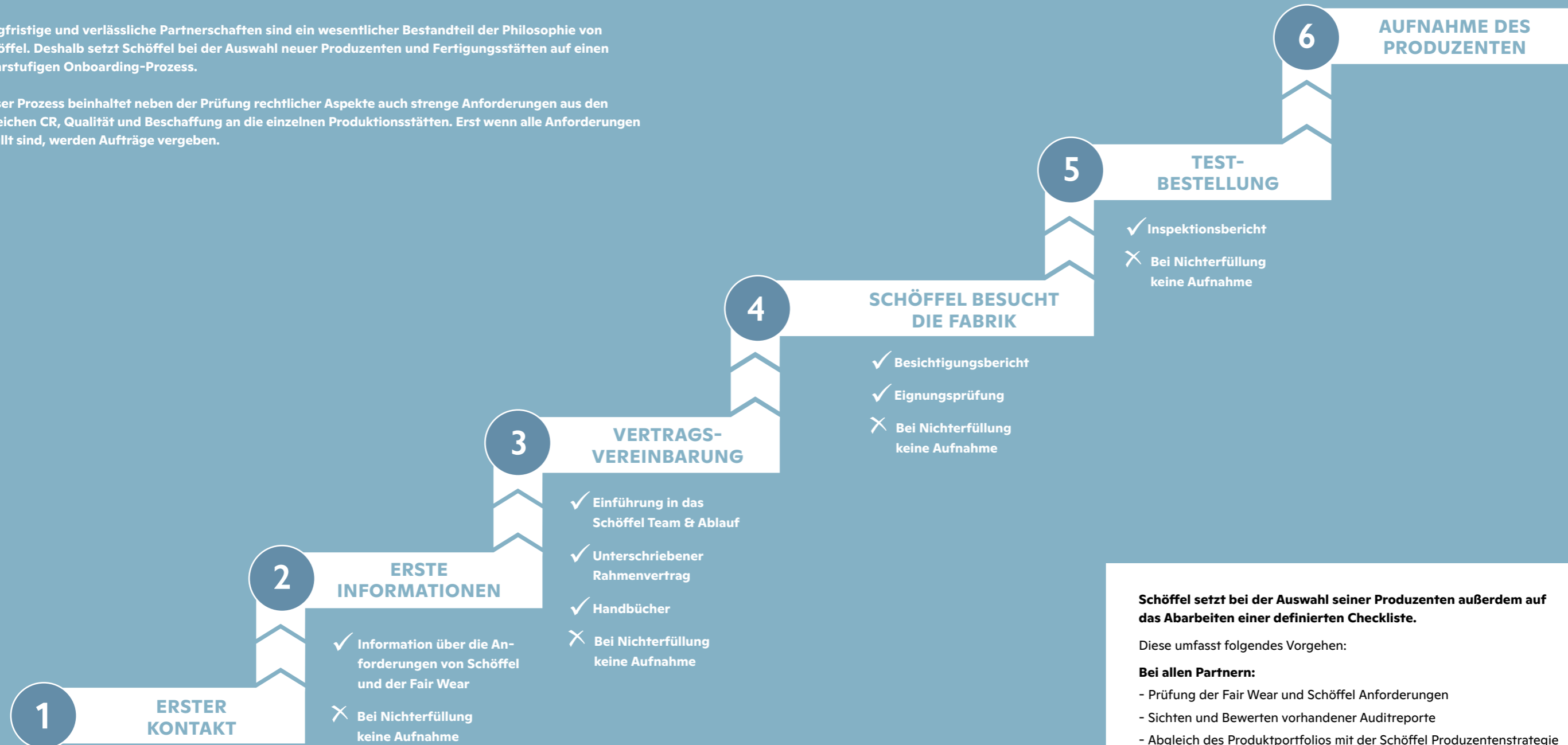
Gelegentlich werden aus strategischen Gründen neue Produktionsstandorte in die Lieferkette integriert, auch in neuen Beschaffungsländern. Vor Beginn einer Zusammenarbeit erfolgt eine umfassende Risikoanalyse auf Länderebene. Auf Fabrikebene wird ein strukturierter Onboarding-Prozess durchgeführt (siehe S. 48). Gleichzeitig kann es auch zur Beendigung von Geschäftsbeziehungen kommen – sowohl aus strategischen Gründen seitens Schöffel oder des Produktionspartners als auch aufgrund mangelnder Bereitschaft zur Verbesserung sozialer Standards. Schöffel verfolgt hierbei einen verantwortungsvollen Ansatz. Dieser umfasst eine transparente Kommunikation mit dem Produktionspartner sowie – abhängig von der Auslastung durch Schöffel – einen schrittweisen Ausstieg aus der Zusammenarbeit. Ein entsprechender Ausstiegsplan wird gemeinsam erarbeitet und umgesetzt. Die Auswirkungen werden währenddessen sowie bis zu sechs Monate nach Beendigung der Zusammenarbeit weiter begleitet.

Im Jahr 2025 fand der Großteil der Produktion in Asien statt (ca. 78 %), gefolgt von Afrika (rund 18 %) und Europa (etwa 4 %). Schöffel arbeitete mit 19 Produktionspartnern in insgesamt 30 Produktionsstätten zusammen. Dazu gehörte auch die Wiederaufnahme der Zusammenarbeit mit einer Fabrik in Indonesien für eine Saison, mit der Schöffel bereits zuvor gearbeitet hatte, sowie die Aufnahme von vier neuen Produktionsstätten in Bangladesch, Bulgarien, Laos und Vietnam. Alle vier gehören zu langjährigen Produktionspartnern von Schöffel. Im gleichen Zeitraum wurde die Zusammenarbeit mit insgesamt acht Fabriken beendet, die sich in Albanien, China, Indonesien, Portugal, der Türkei, der Ukraine und Vietnam befanden. In einem Fall war die Produktion von vornherein auf eine Saison begrenzt. Bei den übrigen Standorten erfolgte die Entscheidung im Rahmen von Konsolidierungsmaßnahmen und Anpassungen der Beschaffungsstrategie.

# ONBOARDING-PROZESS FÜR NEUE FERTIGUNGSSTÄTTEN

Langfristige und verlässliche Partnerschaften sind ein wesentlicher Bestandteil der Philosophie von Schöffel. Deshalb setzt Schöffel bei der Auswahl neuer Produzenten und Fertigungsstätten auf einen mehrstufigen Onboarding-Prozess.

Dieser Prozess beinhaltet neben der Prüfung rechtlicher Aspekte auch strenge Anforderungen aus den Bereichen CR, Qualität und Beschaffung an die einzelnen Produktionsstätten. Erst wenn alle Anforderungen erfüllt sind, werden Aufträge vergeben.



## Schöffel setzt bei der Auswahl seiner Produzenten außerdem auf das Abarbeiten einer definierten Checkliste.

Diese umfasst folgendes Vorgehen:

### Bei allen Partnern:

- Prüfung der Fair Wear und Schöffel Anforderungen
- Sichten und Bewerten vorhandener Auditreporte
- Abgleich des Produktportfolios mit der Schöffel Produzentenstrategie für eine langfristige Zusammenarbeit
- Prüfen von vorhandenen Erfahrungsberichten (Fair Wear, NGOs und anderen Brands)

### Zusätzlich bei einem neuen Beschaffungsland:

- Durchführung einer Risiko-Analyse
- Betrachtung und Einbeziehung von Länderstudien

### Zusätzlich bei einem bereits aktiven Beschaffungsland:

- Besprechung länderspezifischer Risiken (z.B. Überstunden, Vereinigungsfreiheit, Lohnniveau)
- Prüfung bei abweichender Region

# ACHT RICHTLINIEN FÜR FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN: DER CODE OF LABOUR PRACTICES

Die Zusammenarbeit von Unternehmen und der Fair Wear basiert auf den Code of Labour Practices (CoLP). Diese acht Sozialstandards sind von den Konventionen der International Labour Organisation (ILO) und der Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen abgeleitet. Damit basieren die Fair Wear Code of Labour Practices auf international anerkannten und in der Tripartite-Gesprächsrunde diskutierten Standards.

Quellenverweis: Fair Wear



## Das Beschäftigungsverhältnis muss freiwillig sein

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



## Keine Diskriminierung im Arbeitsverhältnis

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



## Keine Kinderarbeit

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

Es darf keine Form der Sklaverei oder sklavereiähnliche Zustände wie Kindesverkauf und -handel, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft oder Zwangsarbeit geben. Kinder (zwischen 15 und 18) dürfen keine Arbeiten ausführen, „die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet werden, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich sind.“ (ILO-Abkommen 182)



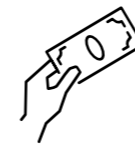
## Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

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

In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, wird das Unternehmen für die Beschäftigten entsprechende Alternativen anbieten und ermöglichen. Die Arbeitnehmervertreter:innen dürfen in ihrer Funktion nicht behindert werden und müssen bei der Ausführung ihrer Vertretungsfunktionen Zugang zu allen Arbeitsplätzen erhalten. (ILO-Abkommen 135 und Empfehlung 143)

## ÜBER FAIR WEAR

Bei Schöffel arbeiten wir gemeinsam mit unseren Produktionspartnern konsequent an der Umsetzung hoher sozialer Standards in der Produktion. Seit 2011 ist Fair Wear dabei ein starker Partner an unserer Seite. Fair Wear ist eine gemeinnützige, unabhängige Organisation, die sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie einsetzt. Als Mitglied verpflichten wir uns, die Umsetzung der Fair Wear Arbeitsrichtlinien in unseren Partnerbetrieben voranzutreiben und damit die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern. Einmal jährlich werden unsere Aktivitäten im Rahmen des Brand Performance Checks durch die Fair Wear gründlich überprüft.



## Zahlung eines „existenzsichernden Lohns“

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

Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht erlaubt. Weiterhin sind Lohnabzüge nicht gestattet, die nicht durch die nationale Gesetzgebung begründet sind. Die Summe der Abzüge darf nicht dazu führen, dass der/die Beschäftigte weniger als den gesetzlichen Mindestlohn erhält. Alle Arbeitnehmer:innen werden angemessen und genau über die Lohnbestandteile einschließlich des Lohnsatzes und des entlohnten Zeitraumes informiert.



## Keine exzessiven Arbeitszeiten

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



## Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

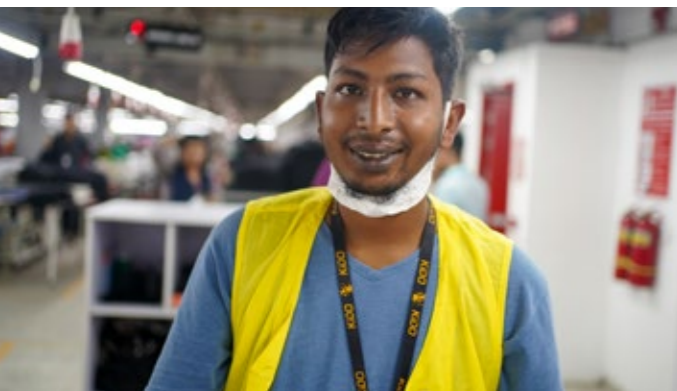
Das Arbeitsumfeld muss sauber und sicher sein. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, optimalen Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern, der sich am aktuellen Kenntnisstand hinsichtlich eventueller Gefahren orientiert. Besondere Aufmerksamkeit ist den branchenspezifischen Arbeitsrisiken zu widmen. Regeln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

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



## Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis

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



# UMSETZUNG UND MONITORING VON SOZIALSTANDARDS

**Schöffel Produkte werden in verschiedenen Ländern weltweit von unterschiedlichen Produktionspartnern hergestellt – jedes Land sowie jeder Produktionspartner und jede Produktionsstätte weist dabei eigene Charakteristika auf. Daraus ergeben sich unterschiedliche Potenziale, aber auch spezifische Risiken und Herausforderungen, die bei der Umsetzung und Überwachung sozialer Standards berücksichtigt werden müssen.**

Schöffel setzt einen mehrstufigen Monitoring-Prozess ein, der auf die jeweiligen Risikostufen zugeschnitten ist. Dieser Ansatz hilft, Risiken frühzeitig zu erkennen, Probleme zu vermeiden und kontinuierliche Verbesserungen bei Arbeitsrechten und Sozialstandards voranzutreiben.

## INSTRUMENTE UND METHODEN ZUM MONITORING

Das Monitoring basiert auf verschiedenen Instrumenten und Methoden, die risikobasiert eingesetzt werden:

**Offener und transparenter Dialog:** Ein zentraler Bestandteil unseres Ansatzes ist die offene und transparente Kommunikation mit unseren Produktionspartnern. Dieser Dialog ist entscheidend, um nachhaltige Verbesserungen zu erreichen.

**Mitarbeitende vor Ort:** In unseren wichtigsten Beschaffungsländern – Vietnam, Bangladesch, Myanmar und Äthiopien – beschäftigen wir eigene Mitarbeitende für Qualität und Corporate Responsibility (CR). Ihre Präsenz vor Ort ermöglicht ein engeres Monitoring, sowohl auf Länderebene als auch auf Fabrikebene. So können Risiken frühzeitig erkannt, potenzielle Probleme vermieden und Herausforderungen zeitnah adressiert werden.

**CR-Besuche:** Schöffel Mitarbeitende führen regelmäßig CR-Besuche auf risikobasierter Grundlage durch, um sicherzustellen, dass unsere Standards weltweit eingehalten werden.

**Audits und Assessments durch Dritte:** Audits durch unabhängige Dritte sind ein wesentlicher Bestandteil zur Überprüfung der Einhaltung sozialer Standards. Sie ermöglichen eine systematische, umfassende und detaillierte Bewertung des aktuellen Umsetzungsstandes.

**Externe Beschwerdemechanismen:** Beschäftigte in den Produktionsstätten haben die Möglichkeit, über externe Beschwerdemechanismen Anliegen zu äußern. Schöffel verfolgt eingehende Beschwerden über Organisationen, mit denen wir zusammenarbeiten, konsequent nach (siehe S. 54).

**Jährlicher CR-Fragebogen:** Dieser Fragebogen wird für alle Produktionsstätten eingesetzt und dient insbesondere in Ländern und Fabriken mit geringem Risiko als wichtiges Monitoring-Instrument.

**Schulungsprogramme:** Schöffel unterstützt Verbesserungs- und Präventionsmaßnahmen durch Schulungsprogramme, die gemeinsam mit externen Partnern organisiert werden oder über Mitgliedschaften in verschiedenen Organisationen zugänglich sind.



## AUDITS UND MASSNAHMENPLÄNE (CORRECTIVE ACTION PLANS)

Audits bewerten den Status und die Umsetzung internationaler Arbeitsstandards in Produktionsstätten – je nach Umfang entweder in einzelnen Bereichen oder ganzheitlich.

Schöffel führt selbst keine Audits durch, sondern fordert seine Produktionspartner auf, an externen Audits teilzunehmen. Diese werden entweder von Schöffel beauftragt und bezahlt oder im Rahmen von Mitgliedschaften in Initiativen wie MADE in Myanmar oder dem International Accord durchgeführt. Darüber hinaus werden viele Produktionsstätten auch im Auftrag anderer Marken auditiert.

Die Bewertung erfolgt anhand ausgewählter oder aller acht sozialen Standards. Auditor:innen prüfen dabei unter anderem relevante Dokumente wie Arbeitsverträge oder Arbeitszeitaufzeichnungen, führen Gespräche mit Mitarbeitenden, auch außerhalb des Arbeitsplatzes, und kontrollieren Sicherheitsmaßnahmen vor Ort.

Die Ergebnisse werden in einem Auditbericht sowie in einem sogenannten Corrective Action Plan (CAP) dokumentiert und an Schöffel übermittelt. Diese werden gemeinsam mit der jeweiligen Produktionsstätte besprochen, um kontinuierliche Verbesserungen zu erarbeiten und umzusetzen.

Im Jahr 2025 fanden (mit-)beauftragt durch Schöffel Audits zu allen acht Arbeitsstandards in zehn Produktionsstätten statt. Zusätzlich wurde in einer Fabrik eine Untersuchung zu Lohnzahlungen und Arbeitszeiten durchgeführt sowie in einer weiteren Produktions-

stätte eine Bewertung der Strukturen des sozialen Dialogs im Rahmen eines größeren Projekts vorgenommen.

Im Rahmen des International Accord in Bangladesch wurden in vier Produktionsstätten Kesselinspektionen durchgeführt sowie eine Folgeprüfung der Elektronik in einer Produktionsstätte. Darüber hinaus fanden Folgeinspektionen der Gebäudestruktur in zwei Fabriken statt. Ergänzend wurden eine umfassende Inspektion zu Brand-, Elektro- und Gebäudesicherheit sowie eine Folgeprüfung im Bereich Brandschutz entsprechend individueller Inspektions- und Maßnahmenpläne durchgeführt.

## WAS IST EIN CORRECTIVE ACTION PLAN (CAP)?

Jeder Audit- oder Bewertungsbericht enthält einen sogenannten Corrective Action Plan (CAP). Dieser bietet eine klare, tabellarische Übersicht der Ergebnisse, die jeweils einem der acht Arbeitsstandards zugeordnet sind. Gleichzeitig enthält der CAP konkrete, realistische und messbare Maßnahmen zur Verbesserung, die innerhalb eines definierten Zeitrahmens umgesetzt werden sollen. Ein Beispiel: Wird in einer Produktionsstätte ein erhöhtes Maß an Überstunden festgestellt, wird dies im CAP dem Kriterium „angemessene Arbeitszeiten“ zugeordnet, inklusive einer detaillierten Beschreibung sowie konkreter Maßnahmen zur Verbesserung. Der CAP wird an den Produktionspartner übergeben, der daraufhin eine Ursachenanalyse durchführt, Maßnahmen plant und diese umsetzt. Fortschritte und Nachweise werden im CAP dokumentiert und regelmäßig mit Schöffel geteilt sowie gemeinsam besprochen. Damit dient der CAP sowohl als Arbeitsgrundlage für Verbesserungsmaßnahmen als auch als Dokumentation des Fortschritts.

## SCHULUNGEN

Schöffel unterstützt Schulungsmaßnahmen in Produktionsstätten als Teil von Verbesserungs- und Präventionsmaßnahmen, basierend auf individuellen Risikoprofilen. Im Jahr 2025 nahmen Mitarbeitende und/oder Management aus acht Produktionsstätten an Schulungen teil, die von Schöffel (mit-)organisiert wurden oder im Rahmen von Programmen stattfanden, die Schöffel über seine Mitgliedschaften unterstützt.

Dazu zählen unter anderem Schulungen und Programme von:

- Fair Wear zu Arbeitsrechten, Sozialstandards, sozialem Dialog und Beschwerdemechanismen
- SMART Myanmar, u. a. zu Themen wie Führungskräfte- und HR-Schulungen sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Ready Made Garment Sustainability Council (RSC) Bangladesch, mit Fokus auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) in Äthiopien, im Rahmen eines Projekts zur Stärkung des sozialen Dialogs

Schöffel konzentriert sich jedoch nicht nur auf Produktionspartner und deren Mitarbeitende, sondern auch auf die Sensibilisierung der eigenen Belegschaft. Daher werden alle Schöffel Mitarbeitenden regelmäßig über soziale Standards und Prinzipien der Fair Wear informiert. Für neue Mitarbeitende findet vierteljährlich eine Einführung im Rahmen eines umfassenderen Onboardings zu Themen im Bereich Corporate Responsibility (CR) statt.

# EXTERNE BESCHWERDEMECHANISMEN

## IM JAHR 2025 EINGEGANGENE BESCHWERDEN

Der Eingang von Beschwerden wird grundsätzlich positiv bewertet, da er zeigt, dass Beschäftigte ihre Rechte wahrnehmen und Vertrauen in die bestehenden Systeme haben. Nur wenn Beschwerden gemeldet werden, können Missstände behoben und eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen erreicht werden.

Im Jahr 2025 erhielt Schöffel insgesamt 17 Beschwerden über externe Beschwerdemechanismen – sechs über Fair Wear und elf über den RSC Bangladesh. Beschwerden, die über den Fair-Wear-Beschwerdemechanismus eingehen, können [hier](#) eingesehen werden. Beschwerden, die über den RSC eingegangen sind, sind [hier](#) verfügbar.

### Bangladesh

Am 12.01.2025 erhielten wir die vom RSC weitergeleitete Beschwerde Nr. 2025/10795 zu den Themen rechtlich bindendes Beschäftigungsverhältnis und Bezahlung. Die Beschwerde wurde geschlossen, da sie als unbegründet eingestuft wurde.

Am 23.03.2025 ging über den RSC die Beschwerde Nr. 2025/11303 zu einem rechtlich bindenden Beschäftigungsverhältnis und zu einem Bezahlungsthema ein. Die Beschwerde wurde geschlossen, da sie als unbegründet eingestuft wurde.

Die am 14.05.2025 über den RSC eingereichte Beschwerde Nr. 2025/11380 betraf ein rechtlich bindendes Beschäftigungsverhältnis und Bezahlung. Die Beschwerde wurde gelöst.

Am 19.06.2025 erhielten wir über Fair Wear die Beschwerde GR-2583 zu den Themen angemessene Arbeitszeiten sowie sichere und gesunde Arbeitsbedingungen. Die Beschwerde konnte gelöst werden.

Die am 15.07.2025 über den RSC eingereichte Beschwerde Nr. 2025/12271 betraf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen. Die Beschwerde wurde gelöst.

Am 22.07.2025 erreichte uns über den RSC die Beschwerde Nr. 2025/12308 zu einem rechtlich bindenden Beschäftigungsverhältnis. Die Beschwerde wurde gelöst.

Die über Fair Wear eingereichte Beschwerde GR-2624 vom 04.09.2025 betraf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen. Die Beschwerde wurde gelöst.

Am 09.09.2025 ging über Fair Wear die Beschwerde GR-2626 zu sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen ein. Die Beschwerde wurde gelöst.

Die über den RSC eingereichte Beschwerde Nr. 2025/13009 vom 30.09.2025 betrifft ein Bezahlungsthema. Die Beschwerde wurde geschlossen, da sie als unbegründet eingestuft wurde.

Am 27.10.2025 erhielten wir die vom RSC weitergeleitete Beschwerde Nr. 2025/12469 zu einem rechtlich bindenden Beschäftigungsverhältnis und zur Entlohnung. Die Beschwerde befindet sich in Bearbeitung.

Am 29.10.2025 ging über den RSC die Beschwerde Nr. 2025/13089 zu einem rechtlich bindenden Beschäftigungsverhältnis und zur Entlohnung ein. Die Beschwerde befindet sich in Bearbeitung.

Die am 03.11.2025 über den RSC eingereichte Beschwerde Nr. 2025/13118 betraf ein rechtlich bindendes Beschäftigungsverhältnis und die Entlohnung. Die Beschwerde befindet sich in Bearbeitung.

Am 20.11.2025 erhielten wir über den RSC die Beschwerde Nr. 2025/13382 zu den Themen sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sowie rechtlich bindendes Beschäftigungsverhältnis. Die Beschwerde konnte gelöst werden.

Die am 15.12.2025 über den RSC eingereichte Beschwerde Nr. 2025/13696 betraf ein Entlohnungsthema. Die Beschwerde wurde gelöst.

### Myanmar

Die Beschwerde GR-2574 ging am 06.06.2025 über Fair Wear ein und betraf ein Thema zur Lohnzahlung. Die Beschwerde wurde gelöst.

Die am 26.08.2025 über Fair Wear eingereichte Beschwerde GR-2618 betrifft das Thema Nichtdiskriminierung. Die Beschwerde wurde geschlossen, da sie von der beschwerdeführenden Person zurückgezogen wurde.

Am 25.09.2025 ging über Fair Wear die Beschwerde GR-2654 zu den Themen Fabrikmanagementsysteme, Lohnzahlung, freigeählte Beschäftigung sowie sichere und gesunde Arbeitsbedingungen ein. Die Beschwerde wurde teilweise gelöst, während einige Punkte noch in Bearbeitung sind.



# EXTERNE BESCHWERDEMECHANISMEN

Der Zugang zu Abhilfe ist ein zentraler Bestandteil der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Externe Beschwerdemechanismen spielen dabei eine wichtige Rolle.

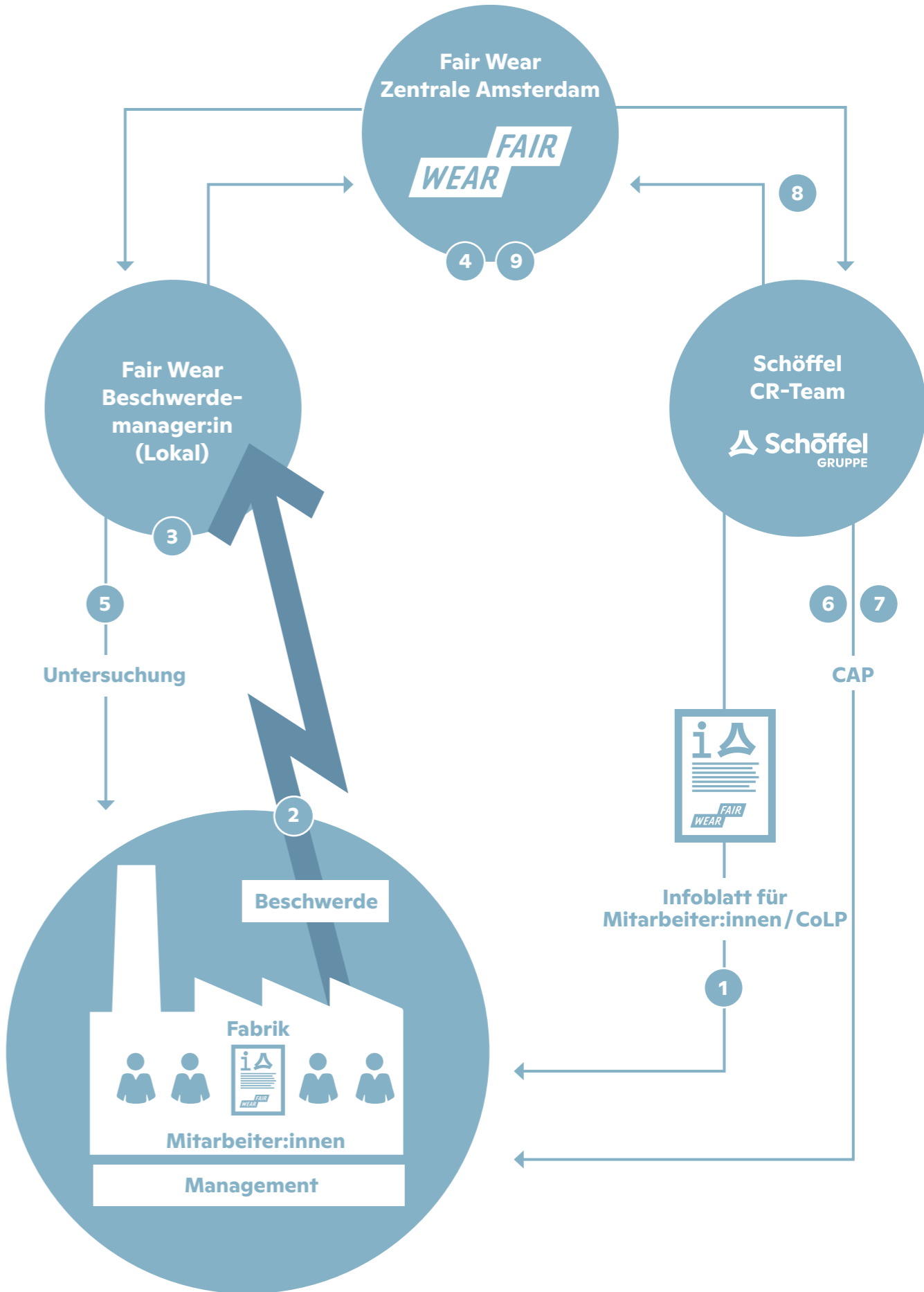
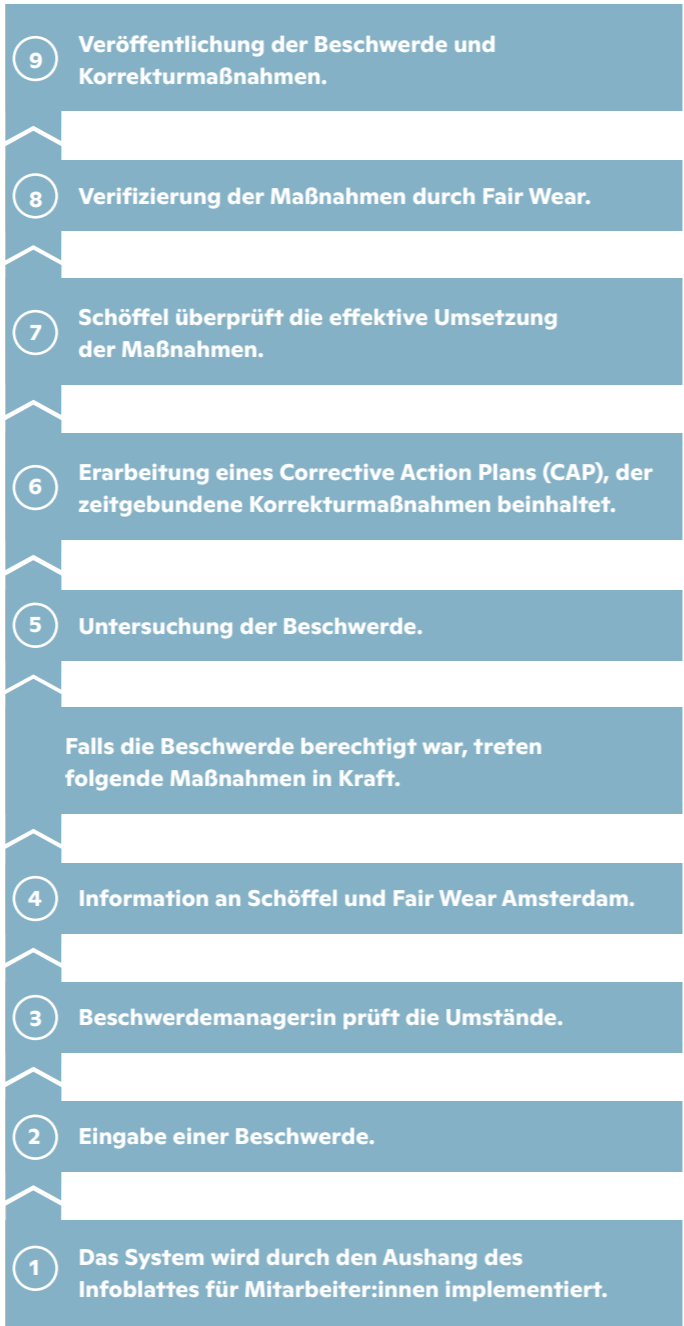
Falls ein Problem im Zusammenhang mit sozialen Standards oder Arbeitsrechten nicht intern gelöst werden kann, stellt Schöffel sicher, dass Beschäftigte in den Produktionsstätten Zugang zu einem externen, unabhängigen Beschwerdemechanismus als zusätzliche Anlaufstelle haben. Die entsprechenden Kontaktinformationen sind gut sichtbar in den Fabriken angebracht, beispielsweise an Schwarzen Brettern. Darüber hinaus wird im Rahmen von Schulungen oder Interviews bei Sozialaudits aktiv darüber informiert, wie diese Mechanismen genutzt werden können.

Als Mitglied der Fair Wear stellt Schöffel sicher, dass der Fair Wear Beschwerdemechanismus in allen Produktionsstätten kommuniziert wird. Darüber hinaus arbeitet Schöffel mit MADE in Myanmar sowie in Bangladesch mit dem Ready-Made Garment Sustainability Council (RSC) zusammen. Der Beschwerdemechanismus des RSC war ursprünglich auf Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes beschränkt. Seit Ende 2025 wird dieser schrittweise erweitert und umfasst künftig auch weitere arbeitsbezogene Themen in Bangladesch. Dazu gehören unter anderem die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie häufig auftretende Beschwerdebereiche wie Lohnzahlungen, Überstundenregelungen, Arbeitsverträge und Abfindungsansprüche.

Um die Wirksamkeit von Verbesserungsmaßnahmen zu erhöhen, arbeitet Schöffel zudem mit anderen Marken zusammen, die aus denselben Produktionsstätten beziehen und ebenfalls diese Beschwerdemechanismen nutzen.

Auch wenn sich die Zuständigkeiten je nach Beschwerdemechanismus unterscheiden können, folgt der Ablauf grundsätzlich einem ähnlichen Prozess: Nach Eingang einer Beschwerde wird diese geprüft. Wird sie als berechtigt eingestuft, wird ein Maßnahmenplan entwickelt und umgesetzt. Anschließend erfolgt eine Überprüfung der ergriffenen Maßnahmen.

Beispiel: Wie funktioniert das Beschwerdeverfahren von Fair Wear?





# GOVERNANCE

## B-11 VERURTEILUNGEN UND GELDBUSSEN WEGEN KORRUPTION UND BESTECHUNG

Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglichen Formen von Bestechung und Korruption. Im Berichtszeitraum liegen keine Verurteilungen und Geldbußen für Verstöße gegen die Gesetze zur Korruptionsbekämpfung und Bestechung vor.

KATEGORIE	WERT
Anzahl der Verurteilungen	0
Gesamthöhe der Geldbußen	0 €

## C-8 UMSÄTZE AUS BESTIMMTEN SEKTOREN UND AUSSCHLÜSSE AUS EU-REFERENZWERTEN

Hier liegt der Fokus auf Umsätzen aus Sektoren mit besonderen Nachhaltigkeitsrisiken, etwa kontroverse Waffen oder andere in EU-Referenzwerten adressierte Bereiche. Sofern einschlägige Tätigkeiten vorliegen, werden die entsprechenden Umsätze offengelegt, um potenzielle Ausschlüsse aus nachhaltigkeitsbezogenen EU-Benchmarks und damit verbundene Reputations- oder Finanzierungsrisiken einschätzen zu können.

In dieser Tabelle belegt die Schöffel Gruppe, dass sie in ethisch oder ökologisch umstrittenen Branchen nicht tätig ist. Durch diese Bestätigung schließen wir kritische Risiken bezüglich unseres Geschäftsmodells transparent aus.

SEKTOR	ANGABE
Kontroverse Waffen (Antipersonenminen, Streumunition, chemische Waffen und biologische Waffen)	Aktiv: Nein
Anbau und die Erzeugung von Tabak	Aktiv: Nein
Sektor der fossilen Brennstoffe (Kohle, Öl und Gas)	Aktiv: Nein
Herstellung von Chemikalien, Pestiziden und anderen agrochemischen Erzeugnissen.	Aktiv: Nein

Schöffel ist von keinen EU-Referenzbenchmarks ausgeschlossen, die an das Pariser Abkommen angepasst sind. Wir überprüfen kontinuierlich unsere Ausrichtung an europäischen Nachhaltigkeitsbenchmarks.

## C-9 GESCHLECHTERVIELFALT IN LEITUNGSORGANEN

Dieses Modul befasst sich mit der Geschlechtervielfalt im höchsten Leitungs- bzw. Aufsichtsorgan des Unternehmens. Offen gelegt wird der Anteil der vertretenen Geschlechter, in der Regel als Verhältnis von Frauen zu Männern, um die Diversität in der Unternehmensführung zu verdeutlichen.

### Hat das Unternehmen ein Leitungsorgan?

Das Leitungsorgan der Schöffel Gruppe ist der geschäftsführende Gesellschafter Jakob Schöffel.

# ZIELE UND ERREICHTES 2025

Schöffel hat die für 2025 gesetzten Ziele mit großem Engagement verfolgt und größtenteils erreicht.

ZIELE	MASSNAHMEN / UMSETZUNG
Stärkung verantwortungsvoller Einkaufspraktiken durch die Überarbeitung des Rahmenvertrags für Produktionspartner	Schöffel hat die Überarbeitung des Rahmenvertrags für Produktionspartner weiter vorangetrieben, einschließlich der Konsultation der Fair Wear.
Entwicklung einer Richtlinie zur wirksamen Stakeholder Einbindung	2025 wurden verschiedene Aktivitäten zur wirksamen Stakeholder Einbindung erfasst und analysiert und weitere Ansätze wurden erprobt. Dies diente als vorbereitender Schritt für die Entwicklung einer Richtlinie zur wirksamen Stakeholder Einbindung.
Fortführung der verstärkten menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (HHRDD) in Myanmar	HHRDD in Myanmar wurde kontinuierlich umgesetzt, einschließlich der Durchführung eines SMART-Assessments sowie der Ableitung und Umsetzung von Folgemaßnahmen auf Basis der Ergebnisse, gezielter Schulungen und der systematischen Nachverfolgung eingegangener Beschwerden (siehe S. 54).
Finalisierung und Implementierung einer Sourcing Richtlinie	Die Sourcing Richtlinie wurde finalisiert, einschließlich Grundsätze für Produzentenbeziehungen, die Produzentenauswahl sowie die verantwortungsvolle Beendigung von Geschäftsbeziehungen mit Tier 1 Produktionspartnern.
Erhöhung von Transparenz und Rückverfolgbarkeit in der Lieferkette, mit Fokus auf Tier 2 Materiallieferanten	Ein großer Anteil der Materialien wird über nominierte Lieferanten bezogen, wodurch Transparenz über Tier 2 Hersteller von Materialien, Zutaten und Accessoires gewährleistet ist. Im Jahr 2025 wurden erste Schritte zur Neustrukturierung der Prozesse und des Datenmanagements unternommen. Weitere Verbesserungen sind für 2026 geplant, unter anderem mit einem stärkeren Fokus auf lokale Beschaffung.

ZIELE	MASSNAHMEN / UMSETZUNG
Steigerung des Anteils von Circularity-Modellen bei Schöffel Sport für die nächsten beiden Kollektionen.	Es wurde ein Anteil von 12,5 % Circularity-Modellen in Relation zur gesamten Kollektion erreicht.
Erhöhung des Anteils nachhaltiger Modelle in allen drei Geschäftsbereichen.	60 % (SPORT), 5 % (TEC) und 25 % (PRO)
Erstellung einer CO2-Bilanz für das Jahr 2025	Mit Unterstützung des Partners Cozero hat Schöffel eine CO <sub>2</sub> -Bilanz für das Jahr 2024 erstellt, die alle direkten (z. B. Fuhrpark) und indirekten (z. B. Logistik und Lieferkette) verursachten Emissionen des Unternehmens umfasst. Dabei konnte der Anteil an Primärdaten deutlich erhöht werden, und die Gesamtemissionen des Unternehmens wurden reduziert.

**Einmal jährlich werden Schöffels Aktivitäten zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von Fair Wear im sogenannten Brand Performance Check umfassend überprüft. Der zugehörige Bericht ist [hier](#) verfügbar.**



## ZIELE, DIE SCHÖFFEL 2026 ANSTREBT

**Nachhaltigkeit ist für Schöffel ein fortlaufender Prozess. Daher konzentrieren wir uns auf kontinuierliche Verbesserungen statt nur auf bereits erzielte Ergebnisse. Für 2026 bedeutet dies:**

---

Verbesserungs- und Präventionspläne weiter systematisieren, um Maßnahmen strukturierter umzusetzen und nachzuverfolgen.

---

Fortsetzung des Projekts zu Sozialem Dialog in Äthiopien, mit dem Ziel, einen konstruktiven Austausch zwischen Arbeitnehmer:innen und Management zu fördern.

---

Weiterentwicklung des Ansatzes für wirksame Stakeholder Einbindung, durch die Stärkung strukturierter Dialogformate und die bessere Integration von Stakeholder Perspektiven.

---

Stärkung der Zusammenarbeit und der Kompetenzen im Bereich Corporate Responsibility durch einen gemeinsamen Workshop mit dem internationalen Qualitäts und Sourcing Team

---

Vorantreiben von Transparenz und Rückverfolgbarkeit in der Lieferkette, mit besonderem Fokus auf Tier 2 Materiallieferanten

---

Durch vielfältige innovative Projekte Kreislaufwirtschaft konsequent ausbauen, Zertifizierung mit dem Circular Design Standard

---

Weitere Erhöhung des Anteils von Circularity-Modellen bei Schöffel Sport und Schöffel PRO für die nächsten beiden Kollektionen.

---

Steigerung des Anteils nachhaltiger Materialien & Färbefahrer bei SPORT, TEC und PRO.

---

Konsequente Umsetzung der notwendigen Schritte zur erfolgreichen Validierung durch die Science Based Targets initiative (SBTi)

---



**Schöffel Sportbekleidung GmbH**  
(Schöffel SPORT und Schöffel TEC)

Ludwig-Schöffel-Str. 15

86830 Schwabmünchen

Tel.: +49 (0) 8232-50060

E-Mail: [mail@schoeffel.com](mailto:mail@schoeffel.com)

[www.schoeffel.com](http://www.schoeffel.com)

[www.schoeffel-tec.de](http://www.schoeffel-tec.de)

**Schöffel PRO GmbH**

Albert-Einstein-Straße 1

86830 Schwabmünchen

Telefon: +49 (0) 8232-50061300

E-Mail: [info@schoeffel-pro.com](mailto:info@schoeffel-pro.com)

[www.schoeffel-pro.com](http://www.schoeffel-pro.com)