



# SUSTAINABILITY REPORT 2023





# INHALT

05	<b>Vorwort Stefan Merk</b>
06	<b>Die Schöffel Gruppe - Fakten und Zahlen</b>
11	<b>Nachhaltigkeit ist kein Hobby</b>
14	<b>Produktionszyklus</b>
16	<b>Verteilung der Produktionsstätten</b>
18	<b>Übersicht der Produktionspartner 2023</b>
21	<b>Übersicht Unterstützungsprozesse</b>
23	<b>Verantwortungsvolle Beschaffung bei Schöffel</b>
24	<b>Der Schöffel Stakeholder-Dialog</b>
27	<b>Corrective Action Plan &amp; Trainings</b>
28	<b>Onboarding-Prozess für neue Produzenten</b>
30	<b>Statement zur Produktion in Myanmar</b>
32	<b>Verhaltenskodex - Code of Labour Practice</b>
35	<b>Implementierung und Kontrolle der Sozialstandards (CoLP)</b>
36	<b>Schöffel Audit-Ergebnisse 2023</b>
42	<b>Das FW-Beschwerdesystem</b>
44	<b>Beschwerden von Produktions-Mitarbeiter:innen 2023</b>
47	<b>Produktion in der Ukraine</b>
48	<b>Verantwortungsvolle Ausweitung nach Bangladesch</b>
50	<b>CO<sub>2</sub>-Bilanz von Schöffel: Unsere Reise zum Klimaschutz</b>
52	<b>Ziele, die wir 2023 erreicht haben</b>
55	<b>Ziele, die wir 2024 anstreben</b>



## VORWORT

**Liebe Leserin, lieber Leser,**

die Natur ist nicht nur die Quelle unseres Geschäfts, sondern auch ein wesentlicher Bestandteil unserer Lebensqualität. Unser Ziel ist es, Menschen unvergessliche **Ich bin raus.**-Outdoorerlebnisse in einer intakten Umwelt zu ermöglichen. Gleichzeitig sind wir uns bewusst, dass die Produktion funktionaler Textilien erhebliche ökologische Belastungen mit sich bringt.

Als Unternehmen, das unmittelbar mit der Natur verbunden ist, erkennen wir, dass wir sowohl Teil des Problems als auch der Lösung sind. Daher sehen wir es als unsere Pflicht an, nachhaltige Entscheidungen zu treffen und jedes unternehmerische Handeln aus einer ökologischen und sozialen Perspektive zu betrachten.

Nachhaltigkeit ist für uns mehr als ein aktueller Trend – sie ist fest in unserer Unternehmensphilosophie verankert. Als traditionelles Familienunternehmen mit einem generationsübergreifenden Auftrag streben wir danach, ein ökonomisch, ökologisch und sozial nachhaltiges Erbe für die nächste Generation zu hinterlassen.

Unsere konkreten Ziele unterstreichen unser Engagement für eine nachhaltige Zukunft. Erstens verpflichten wir uns, unserer globalen Verantwortung bei der Produktion gerecht zu werden, indem wir eng mit unseren Partnern, der Fair Wear Foundation (Fair Wear) und

NGOs zusammenarbeiten. Zweitens setzen wir uns das ehrgeizige Ziel, unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2030 um 50 % zu reduzieren (Basisjahr 2019). Der dritte konkrete Schritt ist die Auswahl von Materialien, wie recyceltes Nylon und Polyester, zur Erhöhung des Anteils von ökologisch verträglicheren Modellen der Schöffel Sportbekleidung auf 50 % im Jahr 2024.

Aber auch die Langlebigkeit unserer Produkte ist ein wichtiger Bestandteil unseres Geschäftsmodells. Ein Blick hinter die Kulissen der Service Factory zeigt, was unsere 15 engagierten Schneider:innen in 2023 geleistet haben:

5.666 reparierte Produkte und der erfolgreiche Second Life Prozess mit 93 % wiederverwerteten Produkten.

Der vorliegende Bericht gibt einen Einblick in unser Tun und wir laden Dich ein, gemeinsam mit uns Verantwortung zu übernehmen und einen positiven Einfluss auf die Welt von morgen zu haben.

Herzlichst,

Dein Stefan Merkt

# DIE SCHÖFFEL GRUPPE

## FAKTEN UND ZAHLEN

# 1804

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

# 221

Mitarbeiter:innen am Standort Schwabmünchen in der traditionsreichen Textilregion Augsburg



Die Marke Schöffel bietet seit mehr als 50 Jahren funktionelle, hochwertige Ski-, Bike- und Outdoorbekleidung. Die Firmenkundenbereiche PRO und TEC bieten maßgeschneiderte Bekleidungslösungen für Industrie, Dienstleister und Behörden.

# 40

Schöffel-LOWA Stores



Gesellschaftsform heute: Schöffel Sportbekleidung GmbH;  
Geschäftsführender Gesellschafter: Peter Schöffel  
Geschäftsführer SPORT: Stefan Merkt  
Geschäftsführer PRO: Thomas Bräutigam

## Seit 2009

Offizieller Ausstatter des Österreichischen Skiverbandes (ÖSV) mit Renn- und Freizeitbekleidung

## seit 2018 / 2019

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



# 1,5

Millionen produzierte Teile 2023 (Marke, PRO und TEC)

Produktionsvolumen:  
Europa 9,5 %  
Asien 80,61 %  
Afrika 9,89 %



Vertrieb in 21 Ländern (Europa & Asien)

Engagement Corporate Responsibility:  
Mitglied der Fair Wear Foundation seit 2011;  
bluesign® Systempartner;  
Mitglied Textilbündnis;  
50 % CO<sub>2</sub>-Reduktion bis 2030



Schöffel  
SERVICE FACTORY

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

# 5.666

Reparaturen und Änderungen 2023

# 43 %

Exportanteil Vertrieb



## SCHÖFFEL GRUPPE:

### Qualität und Leidenschaft im Einklang mit der Natur

Im Herzen Bayerns in Schwabmünchen hat die Schöffel Gruppe ihren Firmensitz. Als Vorreiter in den Bereichen Outdoor-, Ski-, Bikebekleidung sowie Premium-Arbeitsbekleidung genießt das Unternehmen im deutschsprachigen Raum hohes Ansehen. Schöffel, gegründet im Jahre 1804 und damit weltweit ältestes Outdoor-Bekleidungsunternehmen seiner Art, steht seit über zwei Jahrhunderten für höchste Qualität, Verlässlichkeit und wegweisende Innovationen.

Mit dem Claim **Ich bin raus.** verdeutlicht Schöffel seinen Anspruch, exzellente Bekleidung für professionelle Sportler sowie für Naturbegeisterte zu kreieren, die ihre Freizeit aktiv im Freien verbringen möchten. Die Marke symbolisiert zuverlässige, funktionale Premium-Bekleidung, die entworfen wurde, um die Natur in vollen Zügen zu genießen und unvergessliche Outdoorerlebnisse zu schaffen.

Die Schöffel Gruppe umfasst die drei Segmente SPORT (Outdoor, Ski, Bike), TEC (Funktionsbekleidung für Behörden und Motorradsport) sowie PRO (Premium-Arbeitsbekleidung). Geführt wird das Unternehmen vom Eigentümer Peter Schöffel in der siebten Generation. Der Bereich SPORT wird von Stefan Merkt geleitet, der Bereich PRO von Thomas Bräutigam. Das Familienunternehmen beschäftigt rund 220 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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



# NACHHALTIGKEIT IST KEIN HOBBY. ES IST EINE LEBENSEINSTELLUNG UND EINE FRAGE DER HALTUNG.

**Eines hat das Familienunternehmen Schöffel immer im Blick: den Menschen und seine Umwelt. Darauf baut auch die Corporate-Responsibility-Strategie (CR-Strategie) auf. Dabei gilt es, die Auswirkungen unseres Handelns in jedem Bereich fortlaufend zu hinterfragen und uns zu fragen: Wo können wir am meisten bewirken? Und auch wenn Schöffel als mittelständisches Unternehmen oft an Grenzen stößt, sind wir immer bestrebt, diese im Sinne von Mensch und Natur zu erweitern. Daher fokussiert sich Schöffel bewusst auf zwei wesentliche Bereiche: soziale und ökologische Wertschöpfung.**

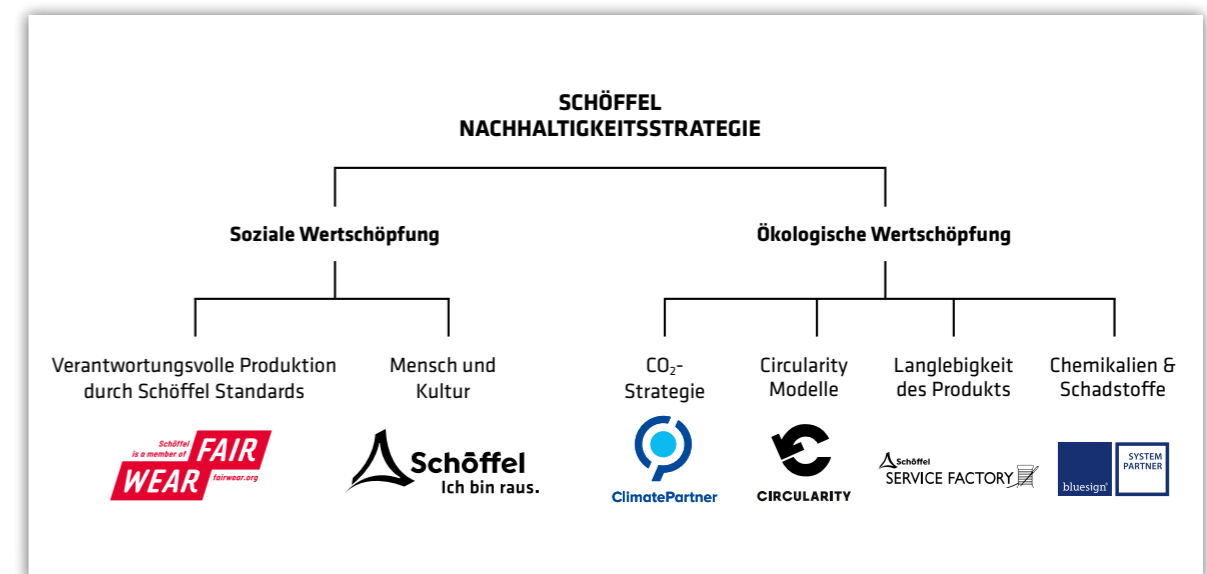
Im sozialen Bereich möchte Schöffel eine verantwortungsvolle Produktion der Textilien in den Fertigungsstätten erreichen und strebt am eigenen Firmenstandort die stetige Förderung und Weiterentwicklung einer nachhaltigen Unternehmenskultur und des Miteinanders an.

Bei der ökologischen Wertschöpfung wurden wiederum vier Schwerpunkte gewählt:

- die Reduktion der eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2030 um 50 %
- die Förderung der Kreislaufwirtschaft durch Circularity-Modelle
- langlebige Produkte durch eine hohe Qualität und unsere hauseigene Service Factory
- ein proaktives Chemikalien- und Schadstoffmanagement

Schöffel verfolgt die Mission, den Menschen viele einzigartige und berührende Outdoorerlebnisse zu ermöglichen. Dazu gehört, nachhaltig und sozial zu handeln.

Dies ist für uns eine unbedingte Voraussetzung, um in jeder Situation ein souveränes und entspanntes **Ich bin raus.**-Gefühl zu gewährleisten. Also: Sei entspannt und erlebe die Natur selbstbestimmt und ohne Zwang – gemeinsam mit Schöffel.



# MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTPFLICHT IN DER PRODUKTION BEI SCHÖFFEL

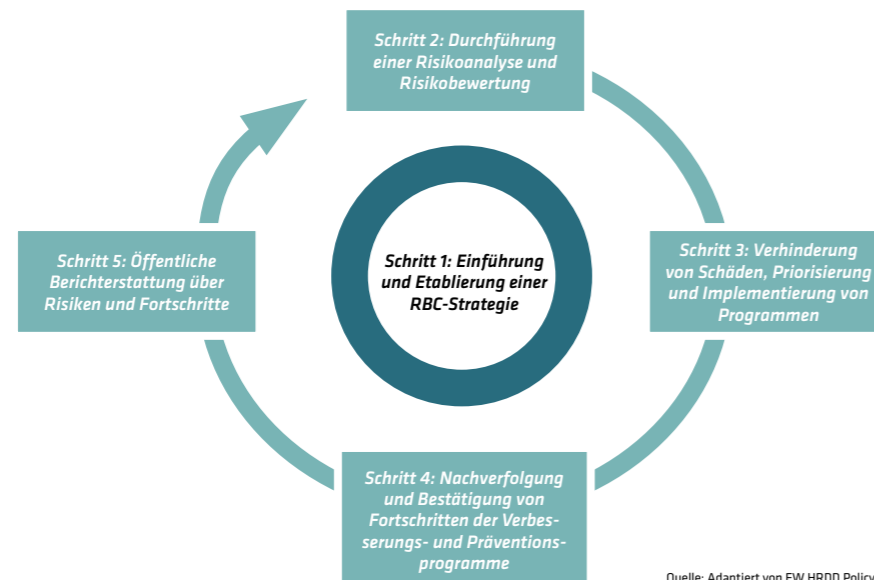
**Soziale Verantwortung bedeutet für Schöffel, der eigenen Sorgfaltspflicht bestmöglich nachzukommen. Dabei orientiert sich Schöffel am Sorgfaltpflichtenzyklus der Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).**

Der Prozess rund um die Wahrnehmung der Sorgfaltspflicht besteht bei Schöffel aus fünf Kernelementen. Im Zentrum steht die Verankerung verantwortungsvoller Geschäftspraktiken in einer sogenannten Responsible Business Conduct (RBC) Policy. Darin beschreibt Schöffel seine Verpflichtung zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht sowie zur Einhaltung internationaler Standards und erklärt die Implementierung im Unternehmen. Ebenso werden bezüglich der Einhaltung von Sozialstandards Erwartungen an Produktionspartner benannt. Diese RBC Policy wurde 2021 entwickelt und ist [hier](#) verfügbar.

Im Rahmen einer umfassenden Risikoanalyse, unter Einbezug von Länderstudien und Stakeholder-Informationen, identifiziert Schöffel regelmäßig mögliche Risiken. Der Fokus liegt dabei auf Branchenrisiken der Textil- und Bekleidungsindustrie in den Beschaffungsländern. Ebenso werden potenzielle Risiken, die durch das Geschäfts- und Beschaffungsmodell von Schöffel entstehen können, festgehalten. Daneben ermittelt Schöffel fabrikspezifische Risiken und negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, basierend auf den Ergebnissen von Audits durch Dritte, Fabrikbesuchen durch Schöffel Mitarbeiter:innen und dem Dialog mit den Produzenten. Auch eingegangene Beschwerden und weitere Stakeholder-Informationen werden einbezogen.

Die potenziellen, allgemeinen und die fabrikspezifischen Risiken sowie tatsächliche negative Auswirkungen werden im Rahmen einer Risikobetrachtung auf Fabrikebene zusammengeführt. 2023 wurden fabrikspezifische Risiken weiter in den Fokus genommen. Basierend auf dieser Bewertung ist das Ziel, individuelle Maßnahmen zur Verbesserung zu implementieren, sowie Präventionsmaßnahmen zu entwickeln. Diese Programme sollen in den nächsten Schritten weiter nach den individuellen Anforderungen der Fabriken ausgearbeitet werden.

Die genannten Maßnahmen und Aktivitäten werden durch Schöffel Mitarbeiter:innen oder mit Hilfe externer Partner nachgehalten und regelmäßig überprüft. Während Verbesserungsmaßnahmen konsequent von Schöffel Mitarbeiter:innen nachverfolgt werden, soll auch der Dialog rund um Trainings weiter systematisiert und vertieft werden. Im Rahmen dieses Nachhaltigkeitsberichts berichtet Schöffel öffentlich über bestehende Risiken und mögliche negative Auswirkungen auf die Menschenrechte sowie den Fortschritt zu deren Minimierung. Dies ist seit Jahren ein fester Bestandteil der Schöffel-Kommunikation.



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

*„Das macht mich schon auch ein Stück weit Stolz ein Teil davon zu sein, also ein Teil dieser Schöffel Familie. Weil Schöffel schon sehr weit in die Zukunft denkt und dadurch müssen die anderen auch irgendwo nachziehen und dadurch entsteht etwas Großes.“*

Felix Neureuther,  
Markenbotschafter Schöffel

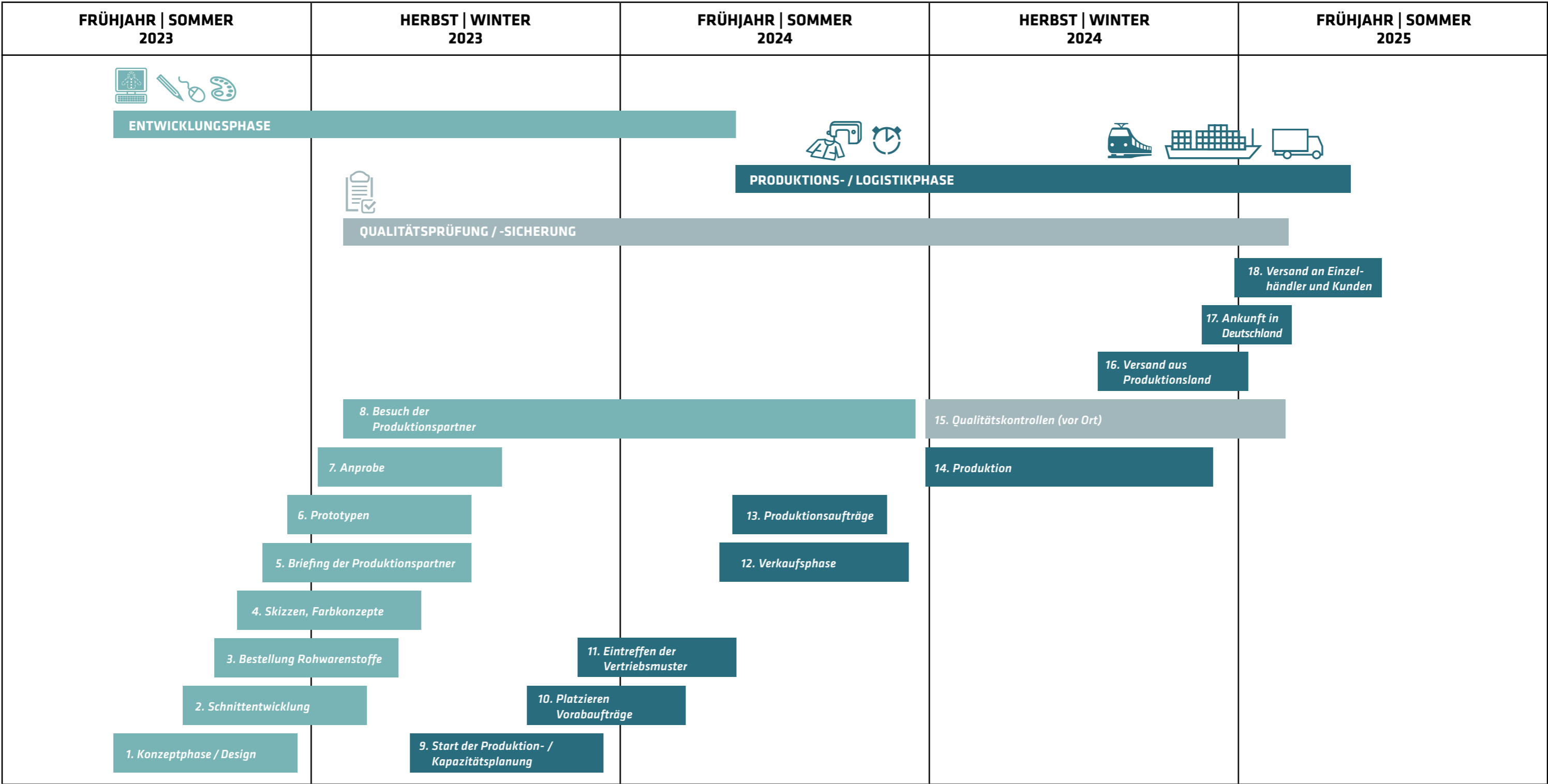


# PRODUKTIONSZYKLUS SOMMERKOLLEKTION 2025

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





# VERTEILUNG DER PRODUKTIONSSTÄTTEN

● Produktionsvolumen 2023

○ Produktionsvolumen 2022



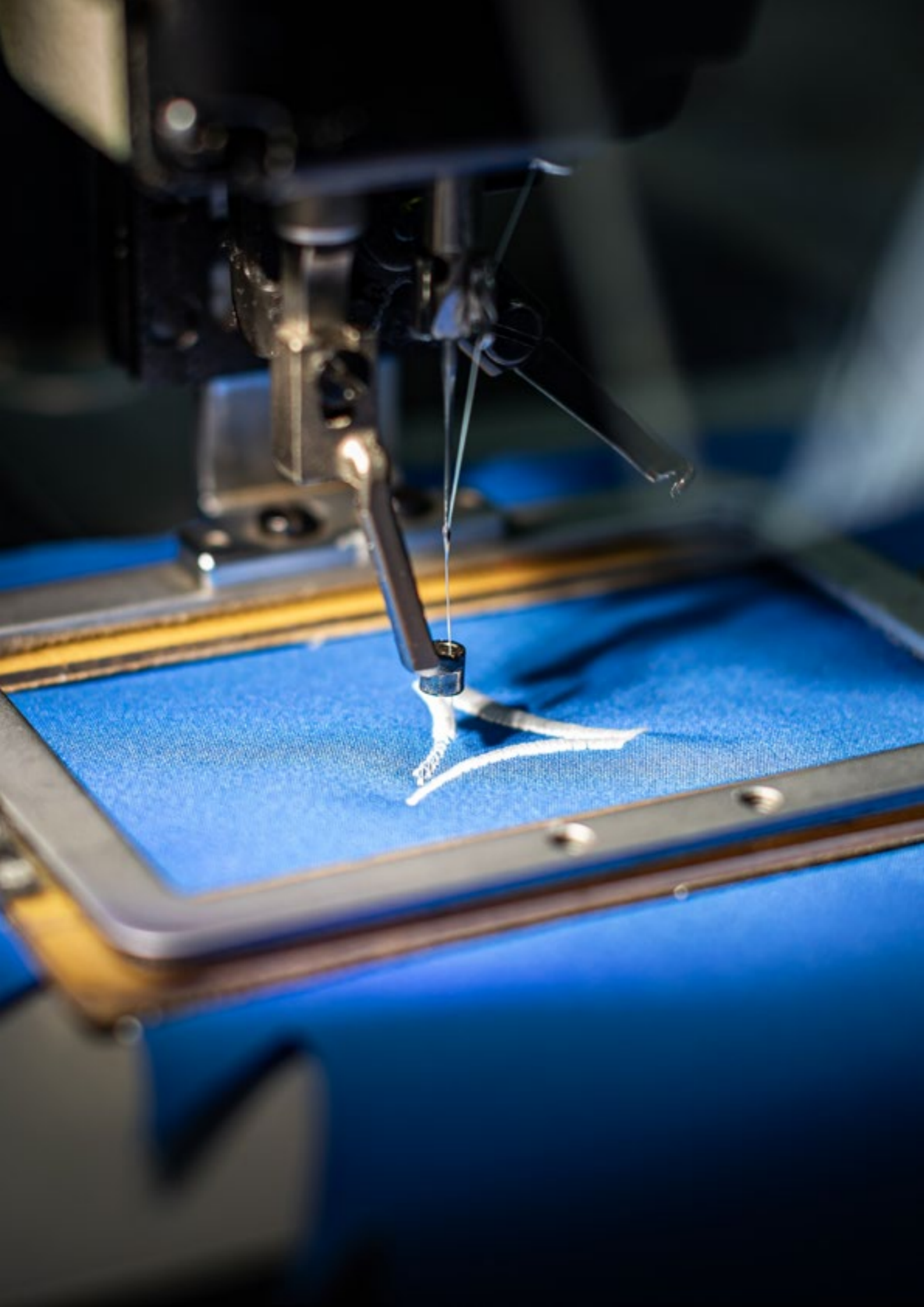
# ÜBERSICHT DER PRODUKTIONSPARTNER 2023

Kontinent	Fabrikname	Fabrik Standort	Zusammenarbeit seit	Audits & Assessments	CAP Status	Training
Europa	Walter Stöhr GmbH	Deutschland	1998	nicht durchgeführt	nicht durchgeführt	nicht durchgeführt
	Silva Confeções, S.A.	Portugal	2016	nicht durchgeführt	nicht durchgeführt	nicht durchgeführt
	Spectre Latvia Rezekne	Lettland	2010	nicht durchgeführt	nicht durchgeführt	nicht durchgeführt
	Spectre Latvia Aizkraukle	Lettland	2019	nicht durchgeführt	nicht durchgeführt	nicht durchgeführt
	Spectre Latvia Kalnciems	Lettland	2019	nicht durchgeführt	nicht durchgeführt	nicht durchgeführt
	Stamperia Alice S.R.L	Italien	2008	Dez 21	abgeschlossen	nicht durchgeführt
	PJSC Chernihiv Clothes Factory (Elegant)	Ukraine	2022	Apr 23	teilweise offen	nicht durchgeführt
	Albaconf shpk	Albanien	2021	Nov 21	fast abgeschlossen	nicht durchgeführt
	Teks Team	Türkei	2015	nicht durchgeführt	nicht durchgeführt	Sep 23
	Firat Tekstil Sanayi Ve Ticaret Limited Sirketi	Türkei	2019	Nov 19	abgeschlossen	nicht durchgeführt
Pantera IC VE DIS TIC Ltd.	Türkei	2021	Dec 20	abgeschlossen	nicht durchgeführt	
Asien	Weijie Garment Co. Ltd. / ASI headwear (Shanghai)	China	2016	Dez 21	abgeschlossen	Jul 21
	Nordsun Outdoor Products Co. Ltd.	China	2015	Nov 21	teilweise offen	Dez 22
	Chaohu Youniya Garments Co., Ltd.	China	2018	Mrz 23	teilweise offen	Okt 20
	Liwaco Outdoor Sporting Goods Co. Ltd.	China	1996	Mrz 22	fast abgeschlossen	Okt 21
	Shicheng Hairun Garments Co., Ltd	China	2020	Sep 20	abgeschlossen	Dez 21
	Silk Trend Garments Co. Ltd. (Ningbo)	China	2014	Dez 23	offen	Aug 23
	Magictex Co. Ltd.	Vietnam	2017	Nov 22	teilweise offen	Nov 20
	PS Vina	Vietnam	2007	Mrz 22	fast abgeschlossen	Dez 19
	Kido Vinh	Vietnam	2012	Mrz 22	abgeschlossen	Okt 22
	Shints TM Co. Ltd. (Quoc Khan)	Vietnam	2012	Jun 22	fast abgeschlossen	Feb 23
	Shints-BVT Co. Ltd.	Vietnam	2007	Okt 20	fast abgeschlossen	Feb 23
	Spectre Garment Technologies Co. Ltd.	Vietnam	2016	Okt 22	fast abgeschlossen	Jun 20
	Spectre Garment Technologies Vietnam - Thai Binh	Vietnam	2022	Aug 22	fast abgeschlossen	Feb 23
	Gatexo 20 Factory 20C	Vietnam	2017	Aug 23	teilweise offen	nicht durchgeführt
	YP Long An Co., LTD.	Vietnam	2023	Jun 23	teilweise offen	nicht durchgeführt
	Seidensticker Vietnam Ltd. (Hai Duong Branch)	Vietnam	2023	nicht durchgeführt	nicht durchgeführt	nicht durchgeführt
	North Shore Group Co. Ltd (NSGII)	Myanmar	2017	Mrz 23	teilweise offen	Nov 23
	Ceres Enterprises Ltd (NSGI)	Myanmar	2017	Jul 23	teilweise offen	Jul 23
	Kido Yangon Co. Ltd.	Myanmar	2018	Jan 23	teilweise offen	Dez 23
	Sheico (Phnom Penh) Co., Ltd.	Kambodscha	2019	Sep 23	teilweise offen	Jan 20
	PT Anggun Kreasi Garmen	Indonesien	2020	Mrz 23	fast abgeschlossen	Dez 20
	4A Yarn Dyeing Ltd.	Bangladesch	2023	Nov 23	fast abgeschlossen	Dez 23
	Interstoff Apparels Ltd.	Bangladesch	2023	Mai 23	geschlossen	nicht durchgeführt
	EsLite Garments Bangladesh Co., Ltd.	Bangladesch	2023	Dez 23	teilweise offen	nicht durchgeführt
	Kido BD Co, Ltd	Bangladesch	2023	Aug 23	teilweise offen	nicht durchgeführt
Afrika	Shints ETP Garment P.L.C.	Äthiopien	2015	Jun 23	teilweise offen	nicht durchgeführt

7,76 %

Daneben bezieht Schöffel 0,33 % des Einkaufsvolumens 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 2023 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	Fabrikstandort	Produktionsprozess
Asien	PT Ungaran Printing Apparel	Indonesien	Drucken
	SONG CHI CO., Ltd.	Kambodscha	Sticken
	JC Print Co., Ltd.	Myanmar	Drucken
	Banner Print Factory	Myanmar	Drucken
	Brighten Glory Myanmar Co. Ltd.	Myanmar	Sticken
	King Hsing Printing Co. Ltd.	Vietnam	Drucken
	Lien Hsing Co. Ltd.	Vietnam	Sticken
	Shih Yo International Co. Ltd.	Vietnam	Drucken
	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
	Speed Colour Ltd.	Bangladesch	Drucken
	Ultra Embroidery Ltd.	Bangladesch	Sticken
	South East Textiles (Pvt) Ltd.	Bangladesch	Sticken
	Alif Embroidery Village Ltd.	Bangladesch	Drucken
	Lam Mim Associates Ltd.	Bangladesch	Drucken
	Dong Tam Print Joint Stock Company	Vietnam	Drucken
Bac Ha Embroidery Company Ltd.	Vietnam	Sticken	
Europa	Stickerei Noch GbR	Deutschland	Sticken
	Pereira e Filhos - Bordados, Lda.	Portugal	Sticken
	Deepcolors, Lda.	Portugal	Drucken



## VERANTWORTUNGSVOLLE BESCHAFFUNG BEI SCHÖFFEL

**Eine verantwortungsvolle Beschaffung ist die Grundlage für eine erfolgreiche Umsetzung von Umwelt- und Sozialstandards entlang der Lieferkette. Schöffel arbeitet mit Produktionspartnern zusammen, die hochwertige Produkte fertigen. Hierbei liegt der Fokus auf einer langfristigen, partnerschaftlichen Zusammenarbeit – dem Schlüssel für eine sozial verantwortungsvolle Produktion.**

Schöffel arbeitet gemeinsam mit seinen Produzenten an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Produktion und bietet den notwendigen Rahmen, beispielsweise durch die Verankerung fairer Zahlungsbedingungen. Darüber hinaus ist Schöffel bereits in der Planungsphase in engem Austausch mit den Produktionspartnern, um exzessive Überstunden durch unzureichende Abstimmung zu vermeiden.

Wenn notwendig werden aus strategischen Gründen neue Produktionsstandorte aufgenommen, die auch in neuen Beschaffungsländern liegen können. Ebenso kann die

Zusammenarbeit mit einer Fabrik oder einem Produzenten beendet werden. Die Gründe hierfür können strategischer Natur seitens Schöffel oder des Produzenten sein. Sie können aber auch in der mangelnden Bereitschaft des Produzenten oder der spezifischen Fabrik zur Verbesserung von Sozialstandards liegen. Grundsätzlich folgt Schöffel bei der Beendigung von Geschäftsverhältnissen einer verantwortungsvollen Vorgehensweise. Die Grundlage für Entscheidungen im Rahmen der Beschaffung bildet eine eingehende Risikoanalyse bzw. Risikobewertung.

Im Jahr 2023 arbeitete Schöffel mit 21 Partnern in insgesamt 31 Fabriken zusammen. Der größte Anteil der Fertigung fand in Asien statt, gefolgt von Europa und Afrika. Im Jahr 2023 wurde die Zusammenarbeit mit sechs neuen Produktionsstätten begonnen. Vier der sechs neuen Fertigungsbetriebe befinden sich in Bangladesch, aufgrund der Produktionsreduktion in Myanmar. Für die zwei weiteren Fabriken fiel die Entscheidung auf Vietnam, aufgrund einer neuen Produktgruppe bei Schöffel PRO. Schöffel beendet die Zusammenarbeit mit fünf Fabriken aufgrund von Kapazitätsmangel und im Zuge der Konsolidierung.

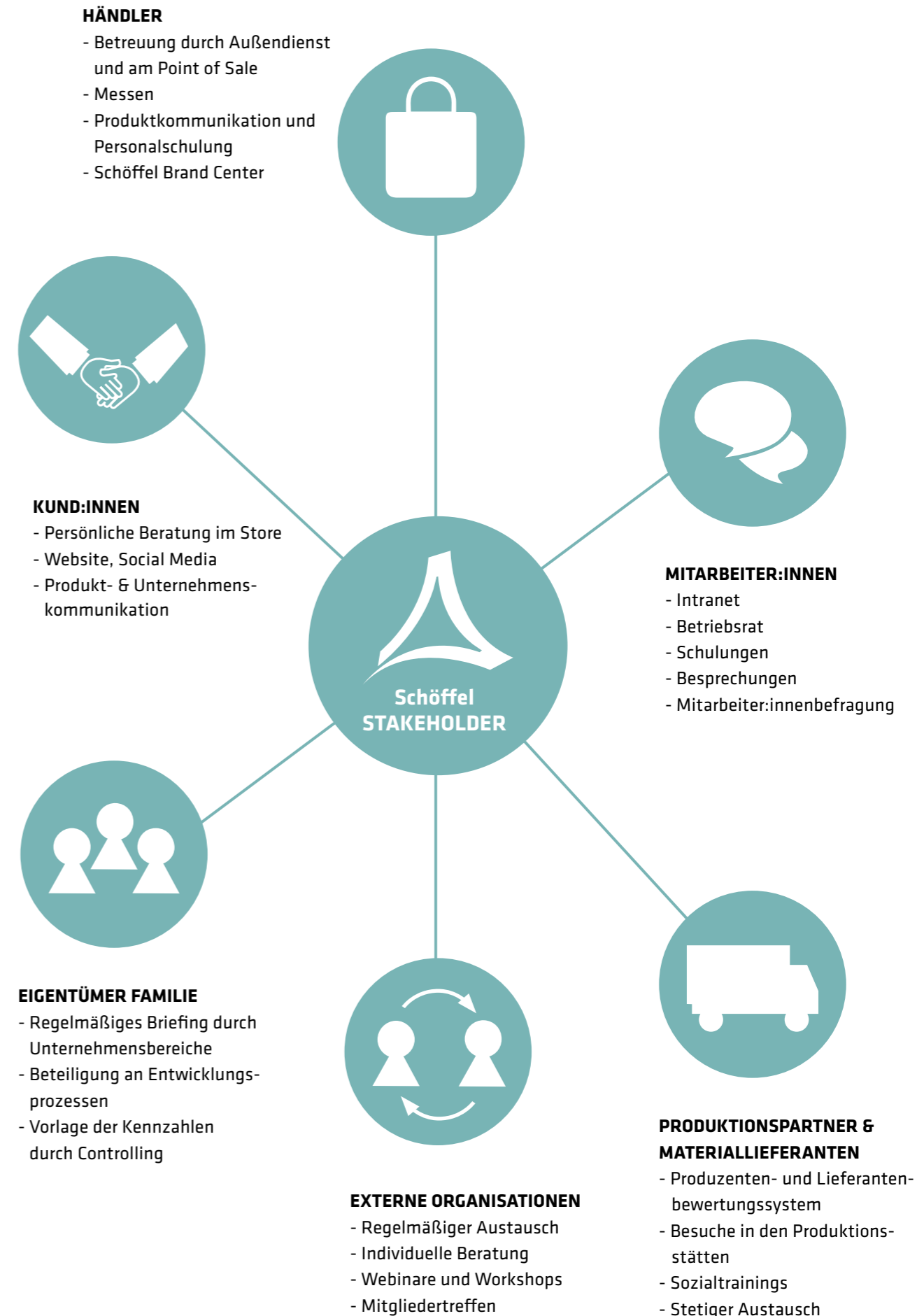
# DER SCHÖFFEL STAKEHOLDER-DIALOG

**Nachhaltigkeit bedeutet Dialog und kontinuierlicher Austausch für neue Impulse. Denn nur im Dialog mit direkten Stakeholdern kann Schöffel verantwortungsvoll und damit nachhaltig handeln und wirtschaften.**

Schöffel Stakeholder sind Menschen und Gruppen, die unmittelbar mit dem Unternehmen in Verbindung stehen. Dazu zählen die Familie Schöffel und die Mitarbeiter:innen genauso wie Produktionspartner und Materiallieferanten, Händler und Kund:innen sowie externe Organisationen wie Fair Wear, das Bündnis für nachhaltige Textilien, SMART Myanmar, EuroCham Myanmar, der BSI Bundesverband der Deutschen Sportartikel-Industrie e.V., bluesign® oder ClimatePartner, mit denen Schöffel eine direkte Zusammenarbeit pflegt.

Schöffel nutzt unterschiedliche Kommunikationskanäle, um in den Austausch mit seinen Stakeholdern zu treten, sei es um sie zu informieren oder um selbst Feedback auf

das eigene Handeln zu erhalten. Dabei sucht das Unternehmen vor allem das Gespräch sowie die persönliche Beratung und Förderung. Diese Kommunikation ergänzt Schöffel durch digitale Medien sowie Produktinformationen. Darüber hinaus berichtet das Traditionsunternehmen in seinem jährlich erscheinenden Sustainability Report ausführlich über seine Aktivitäten und Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit an seine indirekten Stakeholder. Also an die Gesellschaft, an Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und auch an die Politik. Nur wenn alle Interessensgruppen miteinbezogen werden, kann sich Schöffel weiterentwickeln und langfristig erfolgreich sein. Was zählt ist das Gespräch.





## CORRECTIVE ACTION PLAN UND TRAININGSMASSNAHMEN

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

Bestandteil eines jeden Audit-Berichts ist ein sogenannter CAP, ein Corrective Action Plan. Dieser liefert in Tabellenform eine klare Übersicht der Ergebnisse, die jeweils einem der acht Sozialstandards der Fair Wear zugeordnet sind. Detaillierte Informationen sind auf S. 34 zu finden. Gleichzeitig enthält der CAP realistische, effektive und messbare Verbesserungsvorschläge und -vorgaben mit einem festgelegten Zeitrahmen. War in einem Betrieb beispielsweise die Anzahl der Überstunden auffällig, führt der CAP die-

se unter dem Kriterium angemessene Arbeitszeiten zusammen mit einer detaillierten Problembeschreibung und Korrekturmaßnahme auf. Der CAP wird dem Produzenten zur Bearbeitung übermittelt. Dieser integriert in einem nächsten Schritt umgesetzte oder geplante Verbesserungsmaßnahmen und Nachweise, die dann von Schöffel geprüft und gegebenenfalls gemeinsam diskutiert werden. Der CAP ist also die konkrete Arbeitsgrundlage und auch das Protokoll zum Fortschritt der Verbesserungsmaßnahmen.

### WAS PASSIERT IN EINEM TRAINING?

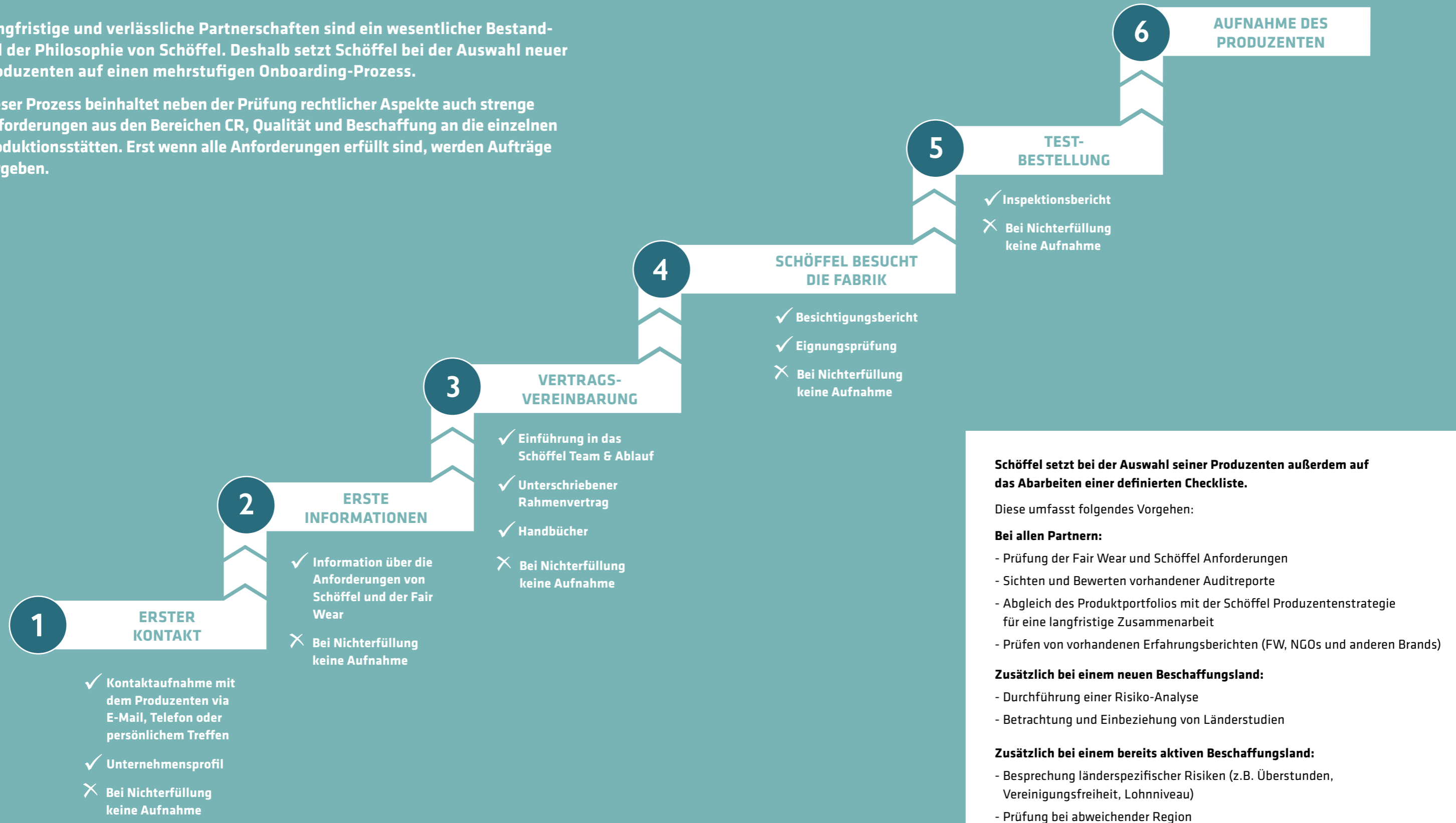
Ein langfristiges Ziel ist es, eine wertschätzende Kommunikationskultur in den Fabriken zu implementieren. Denn ein offener Dialog zwischen den Mitarbeiter:innen und dem Fabrikmanagement bildet die Basis für eine gemeinsame und stetige Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Für eine gute Kommunikationskultur müssen einerseits die Mitarbeiter:innen über ihre Rechte informiert sein und andererseits das Fabrikmanagement Prozesse zur Bearbeitung von Beschwerden umsetzen. Diese Grundlagen vermitteln die Fair Wear Trainings des Workplace Education Program (WEP), die mindestens 10 % der Belegschaft für eine nachhaltige Reichweite besuchen müssen. WEP Trainings werden als ein wichtiges und vor allem effizientes Tool erachtet, um bestehende Verbesserungen zu stärken und weiter anzustoßen. Daher ermöglicht Schöffel dem Management und den Arbeiter:innen der Produktionsbetriebe, mit denen Schöffel zusammenarbeitet, an solchen Trainings teilzunehmen. 2023 nahmen Arbeiter:innen und Managementmitarbeiter:innen von vier Produktionsstätten an WEP Trainings teil. Ergänzend dazu bieten Organisationen wie zum Beispiel SMART Myanmar, das

Ready Made Garment Sustainability Council (RSC) Bangladesch und Fair Wear Trainings zu spezifischen Themen an. Ergänzend dazu bieten Organisationen wie zum Beispiel SMART Myanmar, RSC Bangladesch und Fair Wear Trainings zu spezifischen Themen an. So wurden für vier weitere Produktionsstätten spezielle Workshops und Trainings zu Themen wie sozialem Dialog, der Stärkung von Beschwerdemechanismen, der Wahl von Arbeiter:innenvertretungen sowie zur Schulung von Führungskräften und Personalabteilungen initiiert. In einer Fabrik in Bangladesch fand eine Informationsveranstaltung zu Gesundheitsrisiken und Gefahren am Arbeitsplatz für alle Arbeiter:innen statt. Doch liegt uns nicht nur die Weiterbildung zu Sozialstandards bei unseren Produzenten und deren Mitarbeiter:innen am Herzen, sondern auch die Sensibilisierung dazu bei unseren Schöffel Mitarbeiter:innen. Daher werden alle SchöffelMitarbeiter:innen regelmäßig über Sozialstandards und die Fair Wear Anforderungen informiert. Neue Mitarbeiter:innen erhalten eine spezifische Einführung.

# ONBOARDING-PROZESS FÜR NEUE PRODUZENTEN

Langfristige und verlässliche Partnerschaften sind ein wesentlicher Bestandteil der Philosophie von Schöffel. Deshalb setzt Schöffel bei der Auswahl neuer Produzenten 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 (FW, 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

# STATEMENT ZUR PRODUKTION IN MYANMAR

**Schöffel produziert seit Ende 2017 in Myanmar und arbeitet mit zwei langjährigen Partnern zusammen. Aufgrund der kritischen Lage im Land nach dem Militärputsch im Februar 2021 beobachten wir die Entwicklungen vor Ort noch intensiver als vorher. Schöffel arbeitet ausschließlich mit privaten Unternehmen zusammen, die nicht staatlich kontrolliert werden. Diese Produzenten verfügen über viel Erfahrung in der Fertigung. Gleichwohl müssen auch die Risiken, die angesichts der politischen Lage mit dem Produktionsstandort Myanmar verbunden sind, kritisch bewertet werden – auch vor dem Hintergrund unserer sozialen Verantwortung als wichtiger Auftraggeber.**

Angesichts der anhaltend kritischen Situation und zunehmenden Herausforderungen in Myanmar hat Schöffel nun nach eingehender Prüfung die Entscheidung getroffen, sich schrittweise und verantwortungsvoll aus Myanmar zurückzuziehen. Abgesehen von dieser Entscheidung unterstützt Schöffel seine Produktionspartner vor Ort weiterhin bei der Umsetzung von Verbesserungen. Gleichzeitig setzt das Unternehmen seine Zusammenarbeit mit anderen Marken und Interessengruppen fort, um gemeinsam die Rechte der Arbeiter:innen zu stärken, wie es auch in der Vergangenheit der Fall war. Dabei wird vor allem auf die Betriebsabläufe und die Interessen der Arbeitnehmenden großen Wert gelegt. Schöffel verpflichtet sich dazu, die Sorgfaltspflicht in den Fabriken seiner Produktionspartner weiterhin durchzuführen.

ren. Dabei wird ein mehrschichtiger Ansatz verfolgt, der eine enge Zusammenarbeit mit Produzenten, Audits durch Dritte, häufige Fabrikbesuche von Schöffels lokaler Technikerin und die Zusammenarbeit mit lokalen Interessengruppen umfasst. Dies ermöglicht, die Situation auf Fabrikebene durch Informationen von Produzenten, unabhängigen Organisationen wie auch durch eigene Präsenz vor Ort stetig zu überwachen und zu evaluieren.

Im Jahr 2023 wurden in allen drei Produktionsfabriken externe Assessments mit anschließenden Verbesserungsmaßnahmen durchgeführt. Schöffel arbeitet stetig daran, dass Sozialstandards in den Fabriken effektiv umgesetzt werden. Dies umfasst unter anderem Vertretungen der Arbeitnehmenden zu fördern und interne Beschwerdemechanismen zu stärken. Zudem werden bei Schöffel eingehende Beschwerden der Arbeiter:innen via externer Beschwerdemechanismen sorgfältig überprüft. Basierend darauf unterstützt Schöffel seine Partner Präventions- und Verbesserungsmaßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

Die Zusammenarbeit mit weiteren Interessengruppen und Organisationen ist ein wesentlicher Bestandteil dieser Bemühungen. Dazu gehört beispielsweise die Mitgliedschaft bei EuroCham Myanmar sowie die Teilnahme an MADE in Myanmar, die sowohl fundierte Informationen als auch unterstützende Maßnahmen bereitstellen. Ebenso zählt dazu die Kollaboration mit anderen Marken, um im Bereich der Sorgfaltspflicht Wissen zu teilen und den gemeinsamen Hebel zu nutzen. Als Mitglied der Fair Wear richtet sich Schöffel nach deren strengen Anforderungen für die Produktion in Myanmar und berichtet regelmäßig über seine Bemühungen sowie die erzielten Fortschritte gegenüber der Organisation.



**Was ist MADE in Myanmar? MADE in Myanmar steht für Multistakeholder Alliance for Decent Employment in Myanmar. Es handelt sich dabei um ein vorwiegend EU-gefördertes Projekt, das zum Ziel hat, verantwortungsvolle Geschäftspraktiken im Bekleidungssektor zu stärken und entscheidende Verbesserungen in der Branche zu erreichen. MADE besteht aus drei Hauptkomponenten: Dem SMART Factories Programm, das sich mittels Assessments, Beratung und Workshops auf die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards in der Textil-, Bekleidungs- und Schuhindustrie Myanmars konzentriert; dem Forum on Supply Chain Conduct, das den Dialog zwischen verschiedenen Interessengruppen fördert; und den Zentren zur Förderung von Frauen.**



# 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 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)

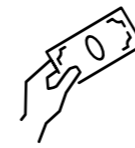
Es darf keine Form der Sklaverei oder sklavereiähnliche Zustände wie Kindesverkauf und -handel, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft oder Zwangsarbeit geben. Kinder (zwischen 15 und 18) dürfen keine Arbeiten ausführen, „die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet werden, 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)



## 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.



## 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)



Schutzhandschuhe beim Zuschnitt

# IMPLEMENTIERUNG UND KONTROLLE DER SOZIALSTANDARDS



Die Strategie zur Implementierung und Kontrolle der Sozialstandards bei Schöffel basiert auf drei Grundpfeilern:

## KOMMUNIKATION UND STAKEHOLDERDIALOG

- Aktive Mitgliedschaft in Brancheninitiativen wie der Fair Wear
- Regelmäßiger Austausch mit Anspruchsgruppen (Roundtables, Multistakeholdertreffen)
- Regelmäßiger Austausch im Branchenverband und in Arbeitsgruppen
- Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Produzenten
- Zusammenarbeit mit anderen Brands

## SCHULUNG, KONTROLLE, VERBESSERUNGS- MASSNAHMEN

- Regelmäßige Risikobewertung
- Erfassung aller Produktionsstätten
- Audits (Fair Wear Teams, zertifizierte Auditor:innen)
- Besuche der Betriebe durch Schöffel Mitarbeiter:innen
- Umsetzung korrekativer Maßnahmen
- Schulungsmaßnahmen

## TRANSPARENZ UND VERIFIZIERUNG

- Beantwortung von Fragebögen
- Jährliche Berichterstattung im Nachhaltigkeitsbericht
- Jährlicher Brand Performance Check durch die Fair Wear
- Veröffentlichung von Beschwerden
- Kommunikation am Produkt, auf der Website und via Social Media



## SCHÖFFEL AUDIT-ERGEBNISSE 2023

Schöffel produziert in verschiedenen Ländern weltweit. Für alle Produzenten, mit denen das Familienunternehmen dort zusammenarbeitet, gilt die Einhaltung der acht Arbeitsstandards der Fair Wear: Freie Arbeitswahl, keine Diskriminierung am Arbeitsplatz, keine Ausbeutung durch Kinderarbeit, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Zahlung existenzsichernder Löhne, angemessene Arbeitszeiten, sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen und ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis. Diese acht Sozialstandards sind von der International Labour Organization (ILO) und der Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen abgeleitet. Damit basieren sie auf international anerkannten und in einer Tripartite-Gesprächsrunde diskutierten Standards. Hinzu kommt als Grundvoraussetzung für eine Zusammenarbeit mit unseren Partnern, die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns (falls vorhanden). Denn dies wird als Basis für die Arbeit an existenzsichernden Löhnen verstanden.

### WAS IST EIGENTLICH EIN AUDIT?

Im Jahr 2023 haben 12 Produzenten von Schöffel beauftragte Sozialaudits durchlaufen. Sozialaudits überprüfen den Stellenwert von allgemeingültigen Arbeitsstandards und ihre Umsetzung in Produktionsbetrieben. Schöffel führt Audits bei Produzenten über externe Partner durch, entweder via Fair Wear oder einem Unternehmen, spezialisiert auf Sozialaudits. Die jeweiligen Produktionsbetriebe werden von Auditor:innen anhand von acht sozialen Anforderungen durchleuchtet: Die Auditor:innen prüfen alle relevanten Arbeitsdokumente wie Personalverträge oder Überstundennachweise, suchen das Gespräch mit den Mitarbeiter:innen – auch außerhalb des Betriebs – und checken die Sicherheitsvorkehrungen vor Ort. Die Resultate werden dann in einem Audit-Bericht festgehalten und an Schöffel weitergeleitet. Anschließend werden diese mit der Fabrik besprochen und gemeinsam

kontinuierlich an Lösungen und Verbesserungen gearbeitet. Darüber hinaus fanden im Rahmen des Internationalen Accords in Bangladesch bei einem Produzenten die initiale Inspektion sowie bei einem Produzenten eine Nachfolgeinspektion statt. Diese sind speziell auf die Themen Gebäudesicherheit und Brandschutz fokussiert.

### WARUM SCHÖFFEL IN ASIEN PRODUZIERT?

Schöffel produziert in Asien, da sich dort im Laufe der vergangenen Jahrzehnte die fachliche textile Expertise konzentriert hat. Die Produktionsbetriebe vor Ort verfügen zudem über die benötigten Maschinen zur Herstellung von Funktionskleidung. Außerdem wird ein Großteil der Funktionsstoffe in Asien gefertigt, so dass damit auch die Transportwege zwischen den einzelnen Produktionsstandorten kürzer sind.

## CHINA

China bleibt der weltweit größte Exporteur für Bekleidung. Schöffel lässt in China vor allem Jacken, Skibekleidung und Accessoires herstellen.

### Arbeitszeiten

Exzessive Überstunden sind in China weit verbreitet, verursacht durch Überbuchung von Produktionskapazitäten, von Arbeiter:innen gewünschte zusätzliche Stunden zur Aufbesserung des Lohns oder verspätete Materiallieferungen. Andererseits führt die aktuelle Marktsituation teilweise zu mangelnder Auslastung der Kapazitäten. Zu beiden Thematiken steht Schöffel im Dialog mit den Produktionspartnern.

### Bezahlung

Herausforderungen bestehen im Bereich der Entlohnung, unter anderem bedingt durch die Bezahlung der Arbeiter:innen nach dem Stücklohnsystem. Dies kann dazu führen, dass Überstunden nicht korrekt erfasst und entlohnt werden. Schöffel befindet sich im Dialog mit den Produzenten, um ein Vergleichssystem zu entwickeln, das den Stücklohn mit dem gesetzlichen Mindestlohn abgleicht. Ziel des Systems ist, die Lohnzahlungen gemäß den gesetzlichen Anforderungen zu gewährleisten.

### Zwangsarbeit

Erhöhte Aufmerksamkeit in China erfordert das Thema Zwangsarbeit. Schöffel arbeitet mit keinen Betrieben in Xinjiang zusammen und untersagt jegliche Form von Zwangsarbeit. Dies wird durch den Code of Labour Practices von Schöffel bereits im Onboarding-Prozess von den Produzenten bestätigt. Zusätzlich ist allen Produzenten und Materiallieferanten von Schöffel untersagt, Materialien, einschließlich Baumwolle, die in Xinjiang hergestellt oder verarbeitet wurden, sowie andere Produkte oder Dienstleistungen aus der Region zu verwenden.

### Vereinigungsfreiheit

Die Vereinigungsfreiheit in China ist eingeschränkt. Es gibt nur eine, staatliche, Gewerkschaft. Schöffel konzentriert sich in diesem Punkt auf die internen Arbeiter:innenvertretungen.

## BANGLADESCH

Bangladesch ist schon lange eines der Hauptproduktionsländer für die Modeindustrie und gewinnt auch bei Outdoor- und Sportmarken zunehmend an Bedeutung. Schöffel lässt 2023 erstmals Produkte in Bangladesch fertigen, sowohl im Bereich Work und Corporate Wear als auch im Outdoor-Bereich.

### Arbeitssicherheit

Mangelnde Gebäudesicherheit und unzureichender Brandschutz sind große Themen in Bangladesch. Deshalb hat Schöffel noch vor dem Produktionsstart in Bangladesch den Accord unterzeichnet. Zwei der Fabriken hatten bereits vor der Zusammenarbeit mit Schöffel Inspektionen im Rahmen des Accords durchlaufen, während die anderen zwei Fabriken neu in das Programm aufgenommen und umfassende Inspektionen durchgeführt wurden.

### Löhne

Ende 2023 wurde der Mindestlohn in Bangladesch erhöht, ein Prozess, der von Streiks begleitet wurde, unter anderem in einer Fabrik, mit der Schöffel zusammenarbeitet. Neben der Zusicherung durch die Produzenten, dass die Löhne entsprechend der Erhöhung angepasst wurden, wird Schöffel dies 2024 überprüfen.

## VIETNAM

Vietnam ist ein wichtiger Akteur in der globalen Bekleidungsindustrie, besonders im Bereich Outdoor, Sport und Schuhe. Die Textil- und Bekleidungsindustrie zählt zu den größten Industrien des Landes und trägt erheblich zur positiven wirtschaftlichen Entwicklung bei. Schöffel-Produkte aus Vietnam umfassen vor allem T-Shirts, Jacken und Mid-Layer sowie Team-Wear für Skischulen und Motorradbekleidung.

### Vereinigungsfreiheit und sozialer Dialog

Auch in Vietnam existiert bisher nur eine staatliche Gewerkschaft. Dies erschwert es den Arbeiter:innen, sich selbst zu organisieren und gemeinsam für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen einzutreten. Obwohl in vielen Fabriken inzwischen ein sozialer Dialog stattfindet, ist dieser nicht immer in vollständigem Einklang mit den gesetzlichen Verfahren organisiert.

### Bezahlung

Die Covid-Pandemie führte 2021 in einigen Regionen Vietnams zu Lockdowns, die teilweise eine temporäre Schließung der Fabriken zur Folge hatten. In dieser Zeit wurden die Löhne nicht durchgängig regulär weitergezahlt. Unterstützungszahlungen lagen teilweise unter dem Mindestlohn, wie bei einem der Produktionspartner von Schöffel. Nach intensivem Dialog konnte 2023 eine Lösung gefunden werden: Die Differenz zum gesetzlichen Mindestlohn wurde für den Zeitraum des Lockdowns nachbezahlt. Bei einem anderen Produzenten konnten aufgrund unzureichender Buchführung die Lohnzahlungen in einem Audit nicht abschließend verifiziert werden, während bei

einem dritten Produzenten die Beiträge für die Gewerkschaftsmitgliedschaft ohne schriftliches Einverständnis vom Lohn abgezogen wurden. Beide Themen wurden nach dem Audit weiterverfolgt.

### Arbeitszeiten

Übermäßige Überstunden und fehlende freie Tage sind in Vietnam punktuell immer noch ein Thema. Aufgrund der aktuellen Marktlage wandelt sich die Situation jedoch vielerorts hin zu einer verringerten Auftragslage und damit reduzierten Arbeitszeiten im Vergleich zu früher. Auftragsreduzierungen finden bei Schöffel in enger Abstimmung mit den Produzenten statt. In einer Fabrik wurde die Arbeitszeitenerfassung in einem Audit als unzureichend bewertet. An deren Verbesserung wurde umgehend gearbeitet.

### Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Herausforderungen bestehen auch hinsichtlich teilweise unvollständiger Arbeitsverträge sowie einem geringen Bewusstsein der Arbeitnehmer:innen für ihre Rechte und Pflichten. Schöffel organisiert daher Trainings für die Mitarbeiter:innen seiner Produktionspartner, um gezielt die Bewusstseinsbildung zu diesen Arbeitsstandards zu fördern.

## UKRAINE

Die Ukraine ist ein wichtiges Zentrum für die Textilindustrie in Europa. Wie das ganze Land, leidet auch die Textilindustrie aktuell stark unter dem Angriffskrieg Russlands (s. S. 47). Schöffel lässt in der Ukraine Fleece-Teile produzieren.

### Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Während das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen grundsätzlich gegeben ist, findet der soziale Dialog in der Fabrik auch aufgrund begrenzten Interesses der Arbeiter:innen aktuell nur eingeschränkt statt. Für die kommenden Monate gibt es Pläne zur Neuformierung der Arbeiter:innenvertretung.

### Bezahlung

Der Vergleich des gesetzlichen Mindestlohns mit dem Benchmark für existenzsichernde Löhne der Clean Clothes Campaign in der Ukraine zeigt eine deutliche Lücke. In der Partnerfabrik von Schöffel werden alle Arbeiter:innen über dem Mindestlohn bezahlt und die Löhne für durchschnittlich bezahlte Arbeiter:innen sind nahe an existenzsichernden Löhnen. Zu berücksichtigen ist allerdings die aktuell hohe Inflation.

## KAMBODSCHA

Kambodscha ist ebenfalls ein wichtiges Produktionsland für die Textil- und Bekleidungsindustrie wie die meisten Länder im südostasiatischen Raum. In Kambodscha werden Fleece und Mid-Layer für den Sportbereich gefertigt.

### Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Die Vereinigungsfreiheit ist begrenzt. So kommt es beispielsweise zu Einschränkungen von Streiks und Schwierigkeiten bei der Registrierung von Gewerkschaften. In der Produktionsstätte, mit der Schöffel zusammenarbeitet, existiert eine Gewerkschaft, allerdings ist die gesamte Arbeiter:innenvertretung mit Führungskräften besetzt, was deren Unabhängigkeit limitiert.

Ein in der Vergangenheit bestehender Kollektivvertrag wurde nicht erneuert, wenngleich in der Praxis Leistungen über den gesetzlichen Rahmen hinaus gewährt werden.

### Arbeitszeiten

Auch in Kambodscha besteht ein erhöhtes Risiko für übermäßige Überstunden, jedoch wurden bei dem Partnerbetrieb von Schöffel keine Auffälligkeiten erkennbar.

### Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Das Audit aus 2023 zeigte Verstöße im Bereich der Arbeitssicherheit, wie beispielsweise mangelnde Sicherheitsvorkehrungen in der Kennzeichnung und im Umgang mit gefährlichen Klebstoffen. Es wurden umgehend Maßnahmen zur Abhilfe und Prävention eingeleitet.

## ÄTHIOPIEN

Die Textilproduktion für den Export ist in Äthiopien aufstrebend. Während Mode-Marken bereits seit Längerem in Äthiopien produzieren lassen, ist Outdoor- und Work-Wear noch ein nicht so häufig antreffendes Produktsegment. Schöffel lässt mit seinem Produktionspartner in Äthiopien bereits seit rund zehn Jahren erfolgreich hochwertige Outdoorprodukte herstellen.

### Arbeitszeiten

In Äthiopien besteht sowohl ein erhöhtes Risiko für exzessive Überstunden als auch für die Nichteinhaltung von gesetzlich freien Tagen. Beim Produktionspartner von Schöffel ist es seitens des Managements erforderlich, eine genauere Überwachung der Arbeitszeiten zu gewährleisten. Zukünftig soll eine Überschreitung der Arbeitszeiten und die Gewährleistung der freien Tage strenger kontrolliert werden.

### Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Gewerkschaftsvertretern zufolge greift das Management von Textil- und Bekleidungsunternehmen in Äthiopien

immer wieder in die Organisation der Arbeiter:innen ein. Das Audit beim Produktionspartner von Schöffel hat gezeigt, dass aktuell keine Gewerkschaft existiert und der soziale Dialog nur eingeschränkt funktioniert. Das Thema Vereinigungsfreiheit und Arbeiter:innenvertretung bedarf sowohl unter den Arbeiter:innen als auch unter den Vertreter:innen weiterer Aufklärung bezüglich Rechte und Funktionen. Schöffel steht in engem Kontakt mit der Fabrik, um den sozialen Dialog zu stärken.

#### **Löhne**

In Äthiopien gibt es keinen gesetzlichen Mindestlohn und ein niedriges Lohnniveau. Das Audit zeigt ein sehr komplexes Lohnsystem in der Produktionsstätte mit einer Vielzahl unterschiedlicher Lohnkategorien. Schöffel befindet sich diesbezüglich im Dialog mit dem Produzenten.

#### **Arbeitssicherheit**

In Äthiopien bestehen zuweilen Arbeitssicherheitsrisiken aufgrund veralteter Maschinen oder mangelhaftem Equipment. Das Audit hat gezeigt, dass es stellenweise Nachbesserungen im Bereich Arbeitssicherheit benötigt und eine stärkere Bewusstseinsbildung zur Einhaltung von Schutzmaßnahmen erforderlich ist. Während erste Verbesserungsmaßnahmen umgehend getroffen wurden, befindet sich Schöffel dazu im andauernden Dialog mit dem Produzenten.

### **INDONESIEN**

Obwohl die Textilindustrie für die inländische Wirtschaft Indonesiens weniger relevant als in der Vergangenheit ist, bleibt sie ein strategisch wichtiger Sektor. In Indonesien werden für Schöffel Hemden und Blusen hergestellt.

#### **Bezahlung**

In Indonesien besteht ein erhöhtes Risiko, dass aufgrund gesetzlicher Ausnahmen nicht alle Arbeiter:innen den vollen Mindestlohn erhalten. Ebenfalls besteht ein Risiko der nicht adäquaten Zahlung weiterer gesetzlicher Lohnbestandteile wie Überstundenprämien. Das Audit beim Produktionspartner von Schöffel hat gezeigt, dass alle Arbeiter:innen Löhne über dem Mindestlohn erhalten und alle Lohnkomponenten gezahlt werden, wie gesetzlich gefordert.

#### **Arbeitszeiten**

Während exzessive Überstunden auch in der indonesischen Textilindustrie zumindest in der Vergangenheit gängige Praxis waren, zeigt das Audit beim Produktionspartner von Schöffel diesbezüglich keine Auffälligkeiten. Überstunden werden innerhalb des gesetzlichen Rahmens gut gemanagt.

#### **Vereinigungsfreiheit**

Gewerkschaftsvertreter:innen in Indonesien berichten immer wieder von Diskriminierung durch Manager:innen in Textil- und Bekleidungsfabriken.

### **MYANMAR**

Seit dem Militärputsch in Myanmar ist die Situation im Land anhaltend kritisch. Daher wurde für Myanmar ein spezifischer Sorgfaltspflichtenprozess entwickelt (s. S. 30). 2023 führten in allen drei Produktionsstätten externe Assessments durch SMART Myanmar statt, in denen die Sozial- und Arbeitsstandards in den Fabriken teils mehrfach überprüft wurden. Die Assessments zeigten, dass in allen Fabriken Fortschritte erzielt wurden, wenngleich teilweise noch deutlicher Raum für Verbesserungen besteht. Basierend auf den Ergebnissen jedes Assessments entwickelte Schöffel weitere Verbesserungsmaßnahmen und arbeitete gemeinsam mit den Produktionspartnern an deren Umsetzung. In diesem Kontext fanden unter anderem verschiedene spezifische Trainings statt. Die Implementierung der Verbesserungsmaßnahmen wird von Schöffel engmaschig nachverfolgt.

#### **Vereinigungsfreiheit**

Aufgrund der eingeschränkten Vereinigungsfreiheit in Myanmar kommt den Arbeitnehmer:innenvertretungen auf Fertigungsstättenebene eine besondere Bedeutung zu. Deshalb stand 2023 die Förderung dieser im Vordergrund. So fanden in allen drei Produktionsstandorten Neuwahlen dieser Vertretungen nach demokratischen Prinzipien statt, die mit umfassenden Trainingsmaßnahmen begleitet wurden.

#### **Interne Beschwerdemechanismen**

Beschwerdesysteme wurden stellenweise als nicht funktional identifiziert. Auf Lücken in internen Beschwerdemechanismen reagierte Schöffel mit der Überarbeitung der Systeme mit Hilfe externer Beratung durch SMART Myanmar sowie mit Weiterbildungsmaßnahmen.

#### **Bezahlung**

2023 kam es in allen drei Partnerbetrieben zu Lohnerhöhungen. Bis dato lagen die Löhne über die drei Fabriken hinweg bei durchschnittlich 147 % des 2018 zuletzt erhöhten Mindestlohns von 4.800 Kyat pro Tag. Nach der ersten Steigerung der Löhne Mitte des Jahres fand im Oktober eine offizielle Erhöhung der Mindestlöhne auf 5.800 Kyat pro Tag statt. Neben diesen Basislöhnen erhalten die Arbeiter:innen zusätzlich verschiedene Bonuszahlungen und Überstundenprämien. Nachdem es in zwei Fabriken zu

Unregelmäßigkeiten bei der Implementierung der Lohnerhöhungen kam, ist die Verifizierung der neuen Lohnstruktur noch im Gange.

#### **Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Assessment und Beschwerden enthüllten, dass es in zwei Fabriken zu wiederholtem verbalen und physischem Fehlverhalten von Vorgesetzten gegenüber Arbeiter:innen kam. Als Reaktion darauf nahmen die Vorgesetzten an einem spezifischen Training teil, das unter anderem Kommunikations- und Konfliktlösungsmethoden fokussierte. Gegen einzelne Vorgesetzte wurden disziplinarische Maßnahmen ergriffen. Darüber hinaus offenbarten die Assessments Schwachstellen in den Bereichen Brandschutz, elektronischer und chemischer sowie Maschinensicherheit. Erste Verbesserungen wurden umgehend eingeleitet und ausstehende Maßnahmen werden von Schöffel engmaschig nachverfolgt.

Viele Verbesserungsmaßnahmen konnten bereits erfolgreich implementiert werden. Schöffel arbeitet gemeinsam mit anderen Marken kontinuierlich daran, seine Produzenten bei der Umsetzung noch offener Punkte zu unterstützen.



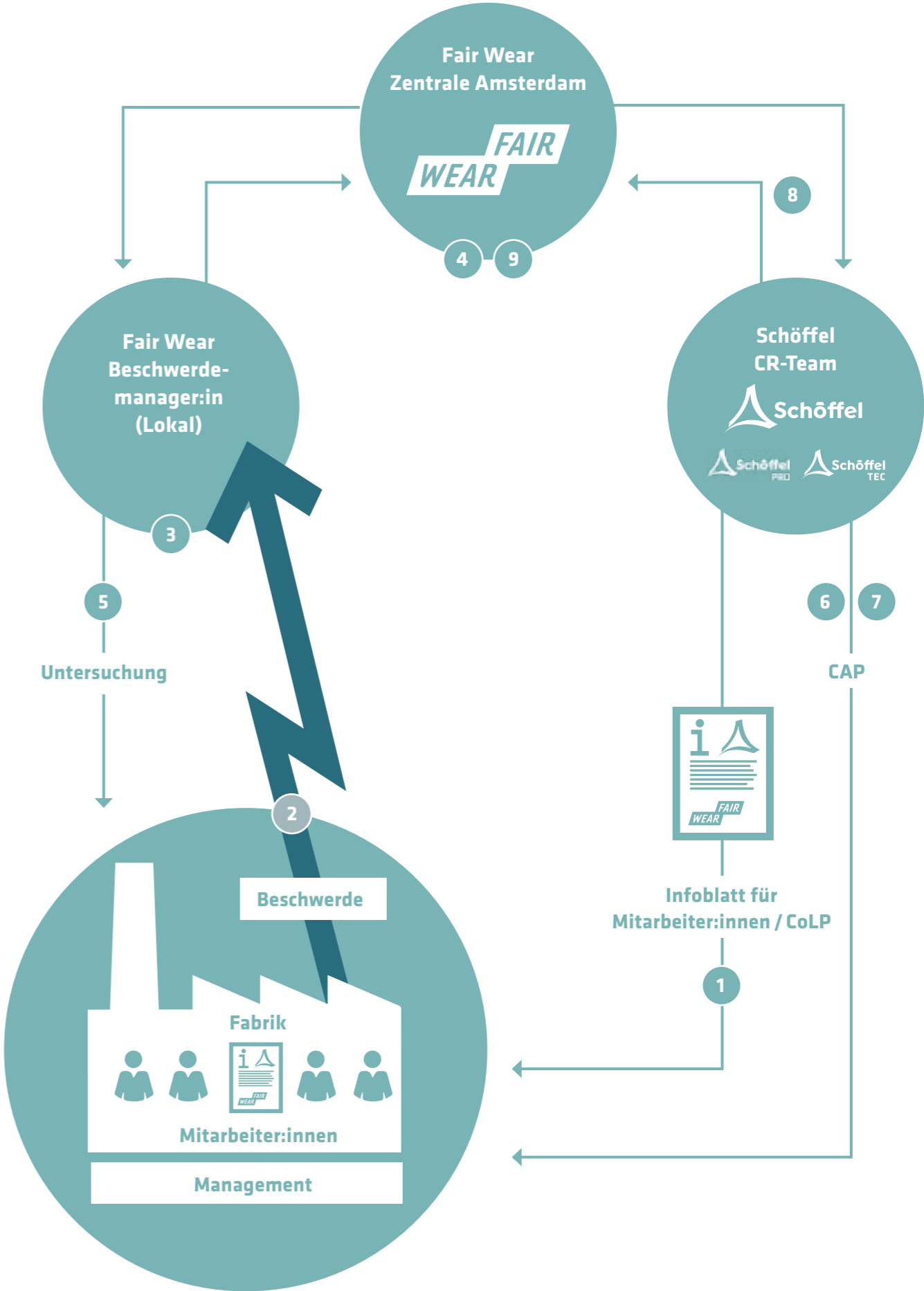
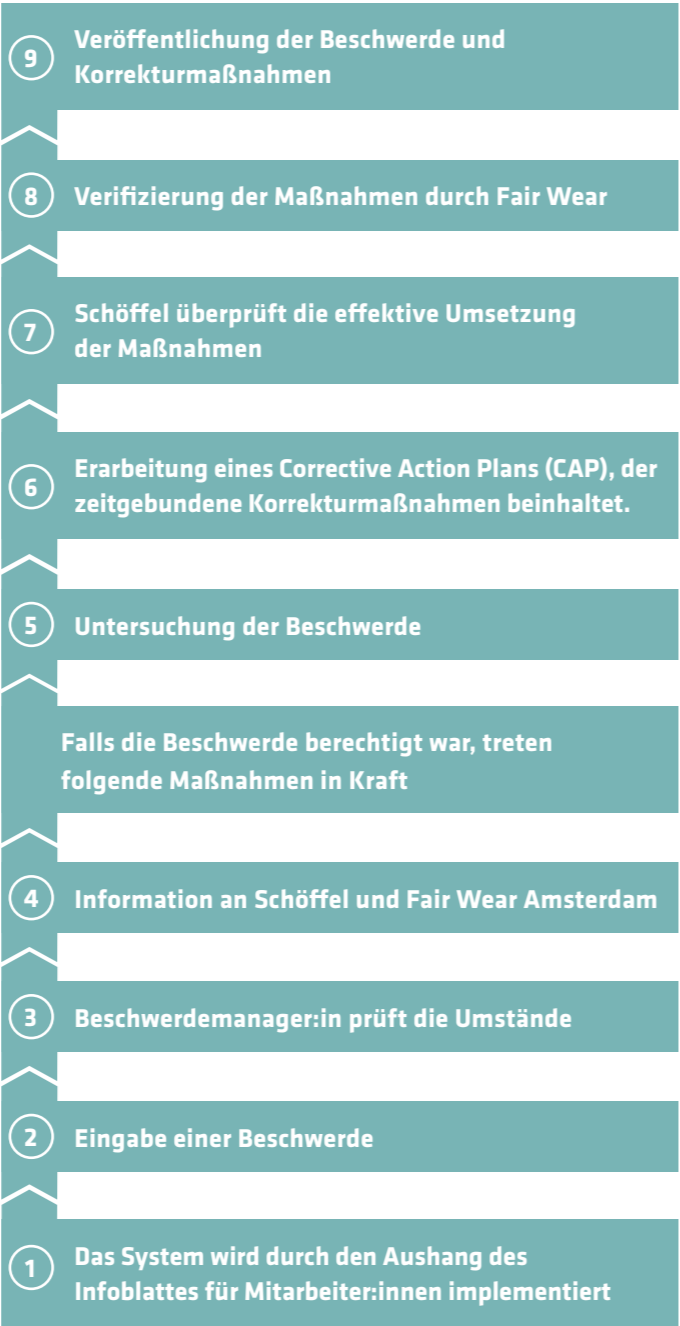
# DAS FAIR WEAR BESCHWERDESYSTEM

Zusätzliche Absicherung zur Einhaltung der Sozialstandards in den Produktionsbetrieben.

Durch das Fair Wear Beschwerdesystem haben Mitarbeiter:innen in den Produktionsbetrieben die Möglichkeit, sich bei Problemen direkt an eine unabhängige Stelle zu wenden, wenn ein Problem betriebsintern nicht gelöst werden kann. Die Kontaktdaten des/der Beschwerdemanager:in sowie die Arbeitsrichtlinien Code of Labour Practice (CoLP) werden mittels Informationstafel in jedem Betrieb an einer frei zugänglichen Stelle ausgehängt und durch Trainings oder während Interviews bei Sozialaudits kommuniziert.

Fair Wear und Schöffel nehmen Beschwerden sehr ernst und setzen sich für eine schnelle Verbesserung des Zustandes ein.

Nach Prüfung der Beschwerde wird diese an die FW-Zentrale nach Amsterdam und auch an das Schöffel CR-Team gemeldet. Es folgt eine eingehende Untersuchung der Umstände. Gemeinsam mit dem Produktionspartner und dem/der Beschwerdeführer:in erarbeitet das Schöffel CR-Team einen Korrekturplan zur Lösung des Problems. Das System steht nicht nur den Arbeiter:innen, sondern auch NGOs, Gewerkschaften oder den Partnerunternehmen zur Verfügung.



# BESCHWERDEN VON PRODUKTIONS- MITARBEITER:INNEN 2023

Die Vorgaben der Fair Wear zu den sozialen Standards an den Produktionsorten ihrer Mitgliedsunternehmen sind streng und werden genau überwacht. Eine wesentliche Vorgabe besteht darin, den Mitarbeiter:innen der einzelnen Betriebe sowie weiteren Stakeholdern die Möglichkeit zu geben, Beschwerden anonym zu äußern – sodass Kritik frei geäußert werden kann. Dies ist eine Grundvoraussetzung, um nachhaltig die Arbeitsbedingungen vor Ort zu verbessern.

Im Jahr 2023 sind drei Beschwerden über das Fair Wear Beschwerdesystem eingegangen. Zudem wurden zwei Beschwerden aus 2022 weiterverfolgt. Der Eingang von Beschwerden wird grundsätzlich positiv bewertet, denn es zeigt, dass immer mehr Mitarbeiter:innen ihre Rechte nutzen. Nur wenn Missstände gemeldet werden, können diese behoben und eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen erreicht werden.

## Beschwerden aus Myanmar

Am 02.10.2022 erreichte uns die Beschwerde #1289 betreffend der Themen rechtlich bindender Arbeitsverhältnisse, keine Kinderarbeit, existenzsichernde Löhne sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Ein Großteil der Themen konnte gelöst werden, während bestimmte Abhilfemaßnahmen bis Februar 2025 andauern.

Die Beschwerde #1312 vom 29.11.2022 betrifft die Themen keine Diskriminierung sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Die Beschwerde wurde 2023 weiterverfolgt. Detaillierte Infos finden Sie [hier](#).

Am 27.01.2023 ging Beschwerde #1352 zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ein. Es wird weiter an der Lösung der Beschwerde gearbeitet. Detaillierte Infos finden Sie [hier](#).

In der Beschwerde #1467 vom 02.08.2023 ging es um Diskriminierung, existenzsichernde Löhne, freie Arbeitswahl sowie rechtlich bindende Arbeitsverhältnisse. Diese Beschwerde wurde erfolgreich gelöst. Detaillierte Infos finden Sie [hier](#).

Die Beschwerde #1518 vom 15.10.2023 betrifft angemessene Arbeitszeiten, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie rechtlich bindende Arbeitsverhältnisse. Diese Beschwerde wurde erfolgreich gelöst. Detaillierte Infos finden Sie [hier](#).

Die vollständigen Berichte zu den jeweiligen Fällen sind unter **Complaints** auf der [Fair Wear Website](#) zu finden.



Seit 2011 ist Schöffel engagiertes Mitglied der Fair Wear Foundation und verfolgt konsequent das Ziel, faire Produktionsbedingungen bei seinen Partner:innen sicherzustellen. In Vietnam beispielsweise unterstützt ein:e Mitarbeiter:in ganzjährig vor Ort bei der Einhaltung der Richtlinien.





## STATEMENT ZU UNSEREM FORTLAUFENDEN ENGAGEMENT IN DER UKRAINE

**Der anhaltende Konflikt in der Ukraine bleibt eine tiefe Sorge für uns als werteorientiertes Familienunternehmen. Wir verurteilen den nicht provozierten Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine zutiefst. Den Menschen in der Ukraine gilt unser volles Mitgefühl und unsere Solidarität. Eine besondere Verantwortung empfinden wir für die Näher:innen, welche in Chernihiv (Nordukraine) Produkte bei unserem Partner Spectre für uns fertigen.**

Im Jahr 2022 wurde aufgrund von Sicherheitsbedenken die Produktion mit unserem langjährigen Partner Spectre in Chernihiv, Nordukraine, vorübergehend eingestellt. Diese Entscheidung war eine direkte Reaktion auf die Gefahr, der die Mitarbeiter:innen vor Ort ausgesetzt waren. Im Juli 2022 konnten wir die Produktion unter strengen Sicherheitsvorkehrungen und nach eingehender Risikobewertung wieder aufnehmen. Dabei haben wir sichergestellt, dass die Fabrik sich in einer sicheren Entfernung zu den Hauptkonfliktzonen befindet und Schutzmaßnahmen für die Belegschaft implementiert wurden.

Im Jahr 2023 setzten wir unser Engagement und unsere Unterstützung für Spectre und die Fabrik in Chernihiv fort. Trotz der anhaltenden Herausforderungen haben wir die Produktion auf einem angepassten Niveau beibehalten, um kontinuierliche Arbeitsplätze und Einkommen für die Mitarbeiter:innen zu sichern.

Wir stehen weiterhin in engem Austausch mit der Fabrik, mit unserem Produktionspartner Spectre sowie mit Mitbewerbern, um die Situation bestmöglich zu monitoren und (pro-)aktiv auf Veränderungen reagieren zu können. Zudem haben wir 2023 ein Audit organisiert, um die Einhaltung der Arbeitsstandards im Detail überprüfen zu lassen. Basierend darauf unterstützen wir unseren Produktionspartner in der Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen. Wir beobachten die Sicherheitslage weiterhin genau und bewerten in regelmäßigen Abständen die Situation vor Ort.



# VERANTWORTUNGSVOLLE AUSWEITUNG NACH BANGLADESCH

**Mit dem Start der Zusammenarbeit mit vier neuen Fertigungsstätten in Bangladesch im Jahr 2023 diversifiziert Schöffel seine Lieferkette. Das Unternehmen ist sich der vielfältigen Risiken und Herausforderungen bewusst, die mit der Produktion in Bangladesch einhergehen. Dazu gehören unter anderem mangelnde Gebäudesicherheit oder unzureichender Brandschutz, niedrige Löhne und prekäre Arbeitsbedingungen im Land.**

Schöffel nimmt seine Rolle als Auftraggeber sehr ernst und hat ein umfangreiches Programm entwickelt, um eine nachhaltige und verantwortungsvolle Beschaffung in Bangladesch von Anfang an sicherzustellen.

Sorgfältige Auswahl der Partner mit dem Schöffel Onboarding Prozess: Eine Zusammenarbeit kommt nur mit Partnern infrage, die den hohen Nachhaltigkeits- und Sozialstandards von Schöffel entsprechen. Daher wurde ein umfassender Onboarding-Prozess durchgeführt:

- Vorab Risikobewertung
- Mehrfache Besuche der Produktionsstätten durch Schöffel Mitarbeiter:innen
- Überprüfung der Produktionsbedingungen nach strengen Kriterien

Um die hohen Standards in Bangladesch sicherzustellen, verstärkt Schöffel seine Präsenz vor Ort:

- Ein Schöffel Techniker eigens für Bangladesch überwacht künftig kontinuierlich die Einhaltung der Standards vor Ort.
- Regelmäßige Audits und Besuche durch interne und externe Expert:innen ermöglichen eine kontinuierliche Kontrolle.

Darüber hinaus hat Schöffel im Juni 2023 den Bangladesh Accord unterzeichnet sowie den im Dezember 2023 neu ausgehandelten International Accord und die neue spezifische Vereinbarung zu Bangladesch. So soll durch die Initiative die Sicherheit am Arbeitsplatz durch unabhängige Sicherheits-

inspektionen, Schulungsprogramme und ein Beschwerdeverfahren für Arbeitnehmer:innen gefördert werden.

Langfristige Engagement in Bangladesch: Schöffel strebt eine dauerhafte Partnerschaft mit den Fabriken in Bangladesch an und engagiert sich aktiv für die Erhöhung der Löhne. Im Jahr 2023 wurde gemeinsam mit anderen Marken ein Schreiben an die Premierministerin und das Bangladesh Minimum Wage Board gerichtet.

## DER INTERNATIONAL ACCORD

Der International Accord ist eine rechtsverbindliche Vereinbarung zwischen globalen Bekleidungsunternehmen und Gewerkschaften, die das Ziel verfolgt, die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in der Textil- und Bekleidungsindustrie zu verbessern. Er geht zurück auf den Bangladesh Accord on Fire and Building Safety, der 2013 nach dem Einsturz der Textilfabrik Rana Plaza mit über 1.000 Toten ins Leben gerufen wurde.

Der International Accord verfolgt drei Hauptziele:

1. Förderung einer Kultur der Arbeitssicherheit durch Schulung von Sicherheitsausschüssen und Ermutigung der Arbeiter:innen, Sicherheitsgefahren in Fabriken zu identifizieren, anzugehen und zu überwachen.
2. Verhinderung von Unfällen im Bereich Brandschutz, Elektrosicherheit, Gebäudesicherheit und Kesselsicherheit durch ein Inspektions- und Sanierungsprogramm, das von spezialisierten, unabhängigen Ingenieuren geleitet wird.
3. Bereitstellung eines vertrauenswürdigen Weges für Arbeiter:innen, Sicherheitsbedenken durch einen unabhängigen Beschwerdemechanismus zu äußern.



# CO<sub>2</sub>-BILANZ VON SCHÖFFEL: UNSERE REISE ZUM KLIMASCHUTZ

**Die Auswirkungen der Klimakatastrophe sind spürbar. Extreme Wettererscheinungen wie Tornados, Hitzeperioden, starke Stürme und Regenfälle gehören mittlerweile zum Nachrichtenalltag. Die Wahrscheinlichkeit von Flutkatastrophen mit verheerendem Ausmaß steigen an. Um weitere Katastrophen zu vermeiden und die globale Erwärmung zu beschränken, müssen die CO<sub>2</sub>-Emissionen in einer gemeinsamen Kraftanstrengung der Menschheit stark reduziert werden.**

Die Schöffel Gruppe möchte als nachhaltiges Familienunternehmen seinen Teil dazu beitragen und macht sich deshalb auf die Reise zu einem klimafreundlichen Gesamtunternehmen. Eine erfolgreiche Reise benötigt eine hervorragende Planung und eine durchdachte Packliste. Aus diesem Grund hat sich Schöffel auf dem Weg zur Klimaschutzstrategie einen renommierten Partner ins Boot geholt. Mithilfe der Klimaschutzberatung ClimatePartner GmbH erstellt Schöffel jährlich eine CO<sub>2</sub>-Bilanz, welche alle Emissionen aufschlüsselt, die direkt (u.a. Fuhrpark) und indirekt (u.a. Logistik & Lieferkette) von Schöffel, seiner Lieferkette und den Produkten verursacht werden. Die Erstellung der ersten Schöffel CO<sub>2</sub>-Bilanz war der Beginn der Reise. Auf dieser Basis hat Schöffel bereits 2020 seine Klimaschutzstrategie und Ziele festgelegt. Durch die Klimaschutzstrategie wird der Klimaschutz fest in den Kern der Unternehmensstrategie integriert. Eine zentrale Maßnahme von Schöffel ist die Reduktion und Vermeidung der eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen und der Emissionen der Lieferkette. Bis zum Jahr 2030 sollen die Emissionen in all diesen Bereichen um 50 % reduziert werden. Als Basisjahr ist 2019 festgelegt.

Als Reduktionsmaßnahme hat die Umstellung von konventionellen auf recycelte und biobasierende Fasern bei Priorität. Im Jahr 2023 lag der Gesamtanteil dieser umweltfreundlichen Fasern bereits bei 30 %. Zusätzlich plant Schöffel, den Anteil der nachhaltigen Modelle auf 40 % der Gesamtkollektion im Bereich Sport zum Jahr 2024 zu erhöhen. Auch im Bereich Transport & Logistik wurden ehrgeizige Ziele vereinbart: So soll der Anteil der Luftfracht auf unter 5 % gesenkt werden. Außerdem wurden zahlreiche Maßnahmen zur Reduktion und Vermeidung von Emissionen in den verschiedenen Bereichen Materialeinsatz, Produktdesign, Verpackung und Logistik vereinbart.

Einen weiteren wesentlichen Beitrag zum Kampf gegen die Klimakrise sieht Schöffel in der Zusammenarbeit mit seinen Stakeholdern. Denn das Ziel des Pariser Klimaabkommens kann nur durch die gemeinsame Zusammenarbeit erreicht werden.

Der Großteil der Emissionen entsteht in der Lieferkette. Doch auch am eigenen Standort in Schwabmünchen ist Schöffel aktiv und hat in den vergangenen Jahren bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt.

Dazu gehören die Reduzierung des Energieverbrauchs und die Nutzung von klimaneutralem Gas zum Heizen und 100 % zertifiziertem Ökostrom. Durch die Nutzung von Ökostrom sind die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Bereich der indirekten Emissionen, die durch Energieversorgung entstehen würden, am Standort Schwabmünchen auf 0 % gefallen. Außerdem wurden zahlreiche Solarpanels an den Firmengebäuden angebracht. Die größte Emissionsquelle stellt die Anfahrt der Mitarbeiter:innen dar. Für 2024 sind verschiedene Maßnahmen in diesem Bereich geplant, wie beispielsweise die Bildung von Fahrgemeinschaften, sowie eine Förderung von ÖPNV-Tickets und des Fahrradfahrens.



Die Analyse der von Schöffel verursachten Emissionen erfolgt in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol). Das GHG Protocol ist ein international anerkannter Standard für die Bilanzierung von Unternehmensemissionen. Bei der Erstellung eines Corporate Carbon Footprints und des entsprechenden Berichtswesens sind fünf grundlegende Prinzipien zu beachten: Relevanz, Vollständigkeit, Konsistenz, Genauigkeit und Transparenz. Durch die jährliche Bilanzierung der Unternehmensemissionen kann Schöffel somit valide Zahlen erheben, Transparenz im Hinblick auf unterschiedliche Unternehmensbereiche erhalten und den Überblick über die Differenz zum Vorjahr herstellen. Die Daten beziehen sich jeweils auf das vorherige Kalenderjahr. In der Berechnung werden neben CO<sub>2</sub> auch andere klimaschädliche Gase berücksichtigt, wie beispielsweise Methan. Diese werden in das Treibhausgaspotential von CO<sub>2</sub> umgerechnet und bilden somit CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e). Die Systemgrenze bildet der Standort Schwabmünchen inklusive verschiedener Scope 3-Kategorien. Betrachtet man die Lieferkette und den Standort, wird ersichtlich, dass die meisten Emissionen in der vorgelagerten Lieferkette sowie dem dazugehörigen Produktions- und Verbrauchsmaterial – also im Scope 3-Bereich – zu finden sind.

# ZIELE UND ERREICHTES 2023

Schöffel hat die für 2023 gesetzten Ziele mit großem Engagement verfolgt und größtenteils erreicht.

ZIELE	MASSNAHMEN   UMSETZUNG
<b>Erstellung einer CO<sub>2</sub>-Bilanz für das Jahr 2023.</b>	Mithilfe der Klimaschutzberatung ClimatePartner GmbH erstellte Schöffel eine CO <sub>2</sub> -Bilanz für das Jahr 2022, die alle CO <sub>2</sub> -Emissionen, die direkt (u.a. Fuhrpark) und indirekt (u.a. Logistik & Lieferkette) von Schöffel verursacht werden, inkludiert. Dabei hat sich der Anteil an Primärdaten deutlich erhöht, und die Emissionen des Gesamtunternehmens sind gesunken.
<b>Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen des Gesamtunternehmens inklusive Lieferkette um 50 % bis zum Jahr 2030.</b>	Zur Erreichung dieses Ziels wurden 2023 weitere wichtige Weichen gestellt, zum Beispiel die Erhöhung des Anteils nachhaltiger Modelle der Gesamtkollektion 2025 auf 65 % im Bereich Sport sowie durch das Definieren zahlreicher Maßnahmen zur Reduktion und Vermeidung von Emissionen in den Bereichen Materialeinsatz, Produktdesign, Verpackung und Logistik.
<b>Corporate Responsibility als fundamentalen Bestandteil in die Beschaffungsstrategie integrieren.</b>	Seit 2023 wird die Beschaffungsstrategie seitens CR koordiniert. In diesem Zuge wurden unter anderem die Überarbeitung des Onboarding- und Exit-Prozesses sowie das Thema Konsolidierung vorangetrieben.
<b>Weiterentwicklung des sozialen Risikomanagements.</b>	Der risikobasierte Ansatz im Bereich menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht wurde vertieft. Im Rahmen des Risikomanagements wurden fabrikspezifische Risiken, ausgehend von sektor- und länderspezifischen Risiken, weiter in den Fokus genommen. Basierend darauf wurden individuelle Präventions- und Verbesserungsmaßnahmen durchgeführt.
<b>Ausweitung der CO<sub>2</sub>-Strategie auf die gesamte Schöffel Gruppe.</b>	Die CO <sub>2</sub> -Strategie wurde nun nach der Einführung im Bereich Sport auch auf die PRO & TEC ausgeweitet. Für alle drei Geschäftsfelder gelten individuelle Ziele, welche dazu beitragen sollen, dass die gesamte Schöffel-Gruppe ihren Fußabdruck bis 2030 um 50 % reduziert.

ZIELE	MASSNAHMEN   UMSETZUNG
<b>Erfolgreicher Abschluss des Review-Prozesses durch das Textilbündnis.</b>	Ziel des Review-Prozesses ist es, den schwerwiegendsten sozialen, ökologischen und Compliance-Risiken in der Wertschöpfungskette effektiv vorzubeugen und sie zu mindern. Alle zwei Jahre findet ein qualitatives Auswertungsgespräch statt, das sowohl von einem externen Dienstleister als auch vom Bündnissekretariat vorbereitet und geführt wird, so auch 2023. Dieser Prozess wurde von Schöffel SPORT & Schöffel TEC erfolgreich durchlaufen.
<b>Beibehalten der hohen sozialen Standards und Anforderungen in der Produktion.</b>	2023 wurde der Grundstein für eine gemeinsame Sozialstrategie für die gesamte Schöffel-Gruppe gelegt. In dieser Sozialstrategie werden ambitionierte Ziele zur stetigen Weiterentwicklung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht bei Schöffel definiert. Diese kontinuierliche positive Weiterentwicklung spiegelt sich auch in den meisten Produktionsbetrieben wider. Wo diese nicht der Fall war, wurden entsprechend Maßnahmen getroffen und wenn nötig Konsequenzen gezogen.
<b>Erhöhung des Anteils nachhaltiger Modelle auf 30 % bei Schöffel Sport.</b>	Im Rahmen eines internen Bewertungssystems werden die Modelle der Schöffel Kollektionen im Bereich Sport auf nachhaltige Eigenschaften in den Bereichen Material, Färbeverfahren, Wasserverbrauch und CO <sub>2</sub> -Intensität geprüft. Im Jahr 2023 konnte der Anteil der produzierten nachhaltigen Modelle auf 30 % gesteigert werden.
<b>Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Luftfracht.</b>	Luftfracht ist das emissionsintensivste Transportmittel im Bereich Fracht & Logistik. Im Jahr 2023 konnte der Anteil der Luftfracht zum ersten mal auf deutlich unter 10 % gesenkt werden.
<b>Anbringen von Solaranlagen am Standort Schwabmünchen.</b>	Erneuerbare Energien stehen bei Schöffel im Fokus. Nicht nur bei den Produzenten, sondern natürlich auch am Firmenstandort. So wurden im Sommer zahlreiche Solarpanels in Schwabmünchen angebracht. Dies trägt zu einer weiteren Senkung der CO <sub>2</sub> -Emissionen bei und schafft zusätzlich Energieunabhängigkeit in Zeiten geopolitischer Unruhen, welche die Versorgungssicherheit beeinträchtigen könnten.



## ZIELE, DIE SCHÖFFEL 2024 ANSTREBT

Nachhaltigkeit und soziales Engagement sind für Schöffel ein kontinuierlicher Prozess. Das bedeutet, dass nicht das Erreichte an erster Stelle steht, sondern die Bemühungen, immer besser werden zu wollen. So hat Schöffel längst die nächsten Gipfel für 2024 benannt und will diese auch erklimmen.

Erstellung einer CO<sub>2</sub>-Bilanz für das Jahr 2023.

Weiterentwicklung der Produzentenstrategie durch neue Kennzahlen für soziale und ökologische Risiken.

Ausweitung der Reduktionsziele und des internen Bewertungssystems für nachhaltige Modelle auf die gesamte Schöffel-Gruppe.

Sicherstellung hoher sozialer Standards in der Produktion.

Erhöhung des Anteils nachhaltiger Modelle auf 50 % bei Schöffel Sport für die nächsten beiden Kollektionen.

Erhöhung des Anteils von Circularity-Modellen auf 7,5 % bei Schöffel Sport für die nächsten beiden Kollektionen.

Einführung von Maßnahmen zur Förderung nachhaltiger Mobilität am Standort Schwabmünchen.

Herstellung von Transparenz zu den Löhnen bei den Produzenten (Tier-1).

Risikoidentifizierung, -analyse und -bewertung zu den Beschaffungsmärkten.

Schöffel Sportbekleidung GmbH  
Ludwig-Schöffel-Str. 15  
D-86830 Schwabmünchen  
Tel.: +49 (0) 8232-50060  
E-Mail: mail@schoeffel.com  
www.schoeffel.com

Schöffel PRO GmbH  
Albert-Einstein-Straße 1  
D-86830 Schwabmünchen  
www.schoeffel-pro.com



© Schöffel

Fotos:  
ZOOM.AT  
Michael Müller (michaelmuellerfotografie.com)  
www.werbefotografie-weiss.de  
Manuel Nagel  
Tom Klocker  
Tom Tittmann

*Irrtümer und Änderungen vorbehalten.*

