

"Hier drückt
der Schuh."

Faire Produktionsbedingungen bei den
Outdoor-Herstellern - überall!

Firmenprofile



Firmenprofile - Outdoor

Einleitung	3
Black Diamond Europe.....	4
Columbia Sportswear Company.....	5
Fjällräven	6
Haglöfs.....	7
Helly Hansen	8
JACK WOLFSKIN	9
MAMMUT Sports Group AG	11
Marmot.....	12
VF Corporation.....	13
ODLO	14
Patagonia.....	15
Salewa Sport AG.....	16
Schöffel.....	17
TATONKA GmbH	18
Vaude Sport GmbH & Co. KG	19

Einleitung

Outdoor-Studie der Clean Clothes Campaign (CCC)

Die Clean Clothes Campaign untersuchte 15 international tätige Outdoor-Firmen hinsichtlich ihrer sozialen Nachhaltigkeit.

- Black Diamond
- Columbia Sportswear
- Fjällräven
- Haglöfs
- Helly Hansen
- Jack Wolfskin
- Mammut
- Marmot
- North Face
- Odlo
- Patagonia
- Salewa
- Schöffel
- Tatonka
- Vaude

Der Fokus der Studie lag auf den sozialen Aspekten: **Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben.**

Basierend auf Eigenangaben der Firmen, Feldstudien und zusätzlichen Internetrecherchen wurden die folgenden Profile von Outdoor-Firmen zusammengestellt. Diese geben Auskunft zu folgenden Themenkreisen:

- Transparenz
- Verhaltenskodex
- Kodexumsetzung
- Kontrolle (Monitoring & Verifizierung)
- Material der Produkte (Bio, Fairtrade und Recycling/Entsorgung)

Fazit der Clean Clothes Campaign

Soziale Nachhaltigkeit beginnt mit transparenter Information

Einen Verhaltenskodex oder Informationen zur sozialen Nachhaltigkeit sind bei den wenigsten Unternehmen öffentlich zugänglich. Sieben Firmen haben den Fragebogen ausgefüllt und Informationen geliefert, acht Firmen haben keine Angaben preisgegeben.

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser

Nur wenige Unternehmen der Outdoor-Branche lassen die Arbeitsbedingungen in ihren Zulieferbetrieben durch unabhängige Instanzen überprüfen. Die einzigen Firmen, die sich positiv abheben, sind Mammut und Odlo, die kürzlich der Fair Wear Foundation (FWF) beigetreten sind, sowie Patagonia, das Mitglied der US-amerikanischen Fair Labour Association (FLA) ist. FWF und FLA sind Multistakeholder-Initiativen, die Unternehmen bei der Umsetzung von internationalen Arbeitsstandards begleiten und diese auch überprüfen.

Die Firmenprofile sind in elektronischer Form unter www.cleanclothes.ch oder www.cleanclothes.at abrufbar.

Die Darstellung ist eine Momentaufnahme. Sie beansprucht keine Vollständigkeit.

Name des Unternehmens	Black Diamond Europe
Hauptsitz (Stadt, Land)	Reinach / Salt Lake City USA
BesitzerIn der Firma	Black Diamond Equipment AG (Black Diamond Europe)
Unternehmensumsatz	Nicht bekannt
Unternehmensgewinn	Nicht bekannt
Produktionsländer (für die Bekleidung)	Portugal, Türkei
Produzierte Marken	Black Diamond

Black Diamond wurde 1957 in Kalifornien gegründet und hat seit 1996 eine europäische Vertretung mit Sitz in Reinach. Das Unternehmen besitzt heute BD-Firmen in drei Kontinenten (Nordamerika, Europa und Asien) und hat Händler in mehr als 20 Ländern. Das Angebot umfasst zum größten Teil Kletter-Hardware, jedoch auch ein kleineres Sortiment an Bekleidung. Bei dieser Firma wurde nur der Bekleidungssektor berücksichtigt, dieser umfasst weniger als 5% des Umsatzes.

Transparenz

Black Diamond hat geantwortet, dass sie den Fragebogen nicht beantworten möchten. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf Umsätze, Profite, Verkäufe und Unternehmensstruktur. Die zu den Produktionsländern und zur Struktur der Zulieferkette gelieferte Information ist nicht sehr umfassend. Es existiert kein Nachhaltigkeitsbericht.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex des Unternehmens verlangt, dass alle relevanten lokalen Arbeitsgesetze eingehalten werden müssen. Der Kodex weist jedoch nicht darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gilt. Im Verhaltenskodex wird nicht auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte verwiesen. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu, in allen Arbeitsstätten, in denen Produkte hergestellt werden, grundlegende Arbeitsstandards zu respektieren, aber es verweist nicht auf die ILO Kernarbeitsnormen. Diese Normen beinhalten die Organisationsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, verbieten Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung. Das Unternehmen verpflichtet sich nur dazu, den gesetzlichen Mindestlohn oder Standard-Industrieloohn zu zahlen, d.h. keinen Bedürfnislohn. Arbeitsstunden sind beschränkt, aber es wird nicht erwähnt, dass Überstunden nur gelegentlich anfallen sollten.

Kodexumsetzung

Black Diamond hat keine Schritte kommuniziert oder öffentlich dokumentiert, die unternommen werden, um minimale Arbeitsstandards in der Zulieferkette der Bekleidungsproduktion effektiv zu implementieren. Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt Black Diamond nicht, die Zahlung eines Bedürfnislohns zu implementieren. Es ist nicht bekannt, ob es Vorschriften gibt, die den Einkäufern positive Anreize geben, um bessere Arbeitsbedingungen zu belohnen. Es ist nicht bekannt, ob es Massnahmen gibt, die zeigen, wie Planung verbessert werden kann damit exzessive Überstunden vermieden werden.

Monitoring und Verifizierung

Die CCC hat keine Informationen über Monitoring-Aktivitäten des Unternehmens. Das Unternehmen ist gemäss Informationen der CCC nicht in eine unabhängige Verifikation durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

Material der Produkte: Bio, Fairtrade und Wiederverwendung/Entsorgung

Black Diamond macht keine Aussagen zu den verwendeten Materialien (Bio, Fairtrade, Recyclingmaterial) seiner Produkte.

Kommentar der CCC

Black Diamond wollte an der Umfrage nicht teilnehmen, da der Bekleidungssektor bei BD marginal sei (1.25% des Umsatzes). Angesichts der Größe der Unternehmung dürfte dieser Sektor jedoch dennoch ein für Schweizer Verhältnisse nicht unbeachtliches Volumen einnehmen. Auf der Website findet sich bei Black Diamond ein Verhaltenskodex, dieser weist jedoch inhaltliche Mängel auf. Positiv zu vermerken ist, dass der Verhaltenskodex für die gesamte Lieferkette gilt. Das Fehlen von weiteren öffentlich zugänglichen Informationen zu Produktionsbedingungen und Sozialstandards und insbesondere zur Kodexumsetzung

lassen vermuten, dass sich die Firma Black Diamond bisher nicht intensiv mit der Umsetzung des Kodexes auseinandergesetzt hat – es bleibt also die Frage offen, ob der Verhaltenskodex bloß ein leeres Lippenbekenntnis ist. Ein effektives Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre der Beitritt von Black Diamond zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholderinitiative wie der Fair Wear Foundation.

Name des Unternehmens	Columbia Sportswear Company
Hauptsitz (Stadt, Land)	Portland, USA
BesitzerIn der Firma	Gertrude Boyle
Unternehmensumsatz	1.320 Mio. USD
Unternehmensgewinn	95 Mio. USD
Produktionsländer	Total mehr als 15 Länder, 67% der Produktion in China und Vietnam
Produzierte Marken	Columbia Sportswear, Mountain Hardwear, Sorel, Montrail and Pacific Trail

Columbia Sportswear wurde 1938 gegründet und gehört heute zu den weltgrößten Herstellern für Outdoor-Bekleidung. Columbia Produkte werden in über 100 Länder vertrieben. An der Spitze der Firma stehen die 84jährige Gert Boyle und ihr Sohn Timothy P. Boyle.

Transparenz

Columbia Sportswear hat nicht auf die Anfrage der CCC nach Informationen zur Unternehmensverantwortung reagiert. Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Umsätze, Profite, Verkäufe und Unternehmensstruktur. Das Unternehmen hat weder eine Liste der Produktionsländer noch Informationen zur Zulieferkette geliefert. Es existiert kein Nachhaltigkeitsbericht.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex des Unternehmens verlangt, dass alle relevanten lokalen Arbeitsgesetze eingehalten werden müssen. Der Kodex weist jedoch nicht darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gilt. Im Verhaltenskodex wird nicht auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte verwiesen. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu, in allen Arbeitsstätten, in denen Produkte hergestellt werden, grundlegende Arbeitsstandards zu respektieren, aber es verweist nicht auf die ILO Kernarbeitsnormen. Diese Normen beinhalten die Organisationsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, verbieten Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung. Das Unternehmen verpflichtet sich nur dazu, den gesetzlichen Mindestlohn oder Standard-Industrieloohn zu zahlen, d.h. keinen Bedürfnislohn. Es existieren keine Einschränkungen im Hinblick auf Überzeit.

Kodexumsetzung

Columbia Sportswear hat keine Schritte kommuniziert oder öffentlich dokumentiert, die unternommen werden, um minimale Arbeitsstandards in der Zulieferkette effektiv zu implementieren. Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt das Unternehmen nicht, die Zahlung eines Bedürfnislohns zu implementieren. Es ist unbekannt, wie viele Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegen, in denen Versammlungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert ist. Es ist nicht bekannt, ob es Vorschriften gibt, die den Einkäufern positive Anreize geben, um bessere Arbeitsbedingungen zu belohnen. Es ist nicht bekannt, ob es Maßnahmen gibt, die zeigen, wie Planung verbessert werden kann damit exzessive Überstunden vermieden werden.

Monitoring und Verifizierung

Die CCC hat keine Informationen über Monitoring-Aktivitäten des Unternehmens. Das Unternehmen ist gemäß Informationen der CCC nicht in eine unabhängige Verifikation durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

Material der Produkte: Bio, Fairtrade und Wiederverwendung/Entsorgung

Columbia Sportswear hat einige Produkte aus Biobaumwolle. Das Unternehmen gibt jedoch keine Auskunft

darüber, welche Anteile am Verkaufsvolumen diese Produkte ausmachen. Auch ist unklar, ob und nach welchen Kriterien die Biobaumwolle zertifiziert ist.

Kommentar der CCC

Auf der Website von Columbia Sportswear findet sich ein Verhaltenskodex, dieser weist jedoch inhaltliche Mängel auf. So fehlt neben einem Existenzlohn auch eine Beschränkung der Arbeitszeit und generell orientiert sich der Verhaltenskodex primär nur an der lokalen Gesetzgebung bezüglich Arbeitsrechten, obwohl bekannt ist, dass diese gerade in Produktionsländern oft unzureichend sind. Das Fehlen von weiteren öffentlich zugänglichen Informationen zu Produktionsbedingungen und Sozialstandards und insbesondere zur Kodexumsetzung lässt vermuten, dass sich Columbia Sportswear bisher nicht intensiv mit der Umsetzung des eigenen Kodexes auseinander gesetzt hat. Ein effektives Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre der Beitritt von Columbia Sportswear zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholderinitiative wie der Fair Wear Foundation.

Name des Unternehmens	Fjällräven
Hauptsitz (Stadt, Land)	Örnsköldsvik, Schweden
BesitzerIn der Firma	Fenix Outdoor AB
Unternehmensumsatz	Nicht bekannt
Unternehmensgewinn	Nicht bekannt
Produktionsländer	Nicht bekannt
Produzierte Marken	Fjällräven

1950 hat der 14jährige Ake Nordin bei einer Gebirgstour den unbequemen Rucksack kurzerhand umgebaut und so den Grundstein für die spätere Gründung von Fjällräven im Jahre 1960 gelegt. Fjällräven ist heute ein global tätiges Unternehmen und produziert nebst Rucksäcken auch Zelte, Schlafsäcke, Outdoor-Bekleidung und Accessoires.

Transparenz

Fjällräven hat geantwortet, dass sie den Fragebogen nicht beantworten möchten. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf Umsätze, Profite, Verkäufe und Unternehmensstruktur. Das Unternehmen hat weder eine Liste der Produktionsländer noch Informationen zur Zulieferkette geliefert. Es existiert kein Nachhaltigkeitsbericht.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex des Unternehmens verlangt, dass alle relevanten lokalen Arbeitsgesetze eingehalten werden müssen. Der Kodex verweist jedoch nicht darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gilt. Im Verhaltenskodex wird nicht auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte verwiesen. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu, in allen Arbeitsstätten, in denen Produkte hergestellt werden, grundlegende Arbeitsstandards zu respektieren, aber es verweist nicht auf die ILO Kernarbeitsnormen. Diese Normen beinhalten die Organisationsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, verbieten Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung. Über die ILO-Kernarbeitsnormen verpflichtet sich das Unternehmen nur dazu, den gesetzlichen Mindestlohn oder Standard-Industrielohn zu zahlen, d.h. kein Bedürfnislohn. Arbeitsstunden sind beschränkt, aber es existieren keine Einschränkungen im Hinblick auf Überstunden.

Kodexumsetzung

Fjällräven hat keine Schritte kommuniziert oder öffentlich dokumentiert, die unternommen werden, um minimale Arbeitsstandards in der Zulieferkette effektiv zu implementieren. Entsprechend der vorliegenden Informationen beabsichtigt das Unternehmen nicht, die Zahlung eines Bedürfnislohns zu implementieren. Es ist unbekannt, wie viele Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegen, in denen Versammlungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert ist. Es ist nicht bekannt, ob es Vorschriften gibt, die den Einkäufern positive Anreize geben, um bessere Arbeitsbedingungen zu belohnen. Es ist nicht bekannt, ob es Maßnahmen gibt, die zeigen, wie Planung verbessert werden kann damit exzessive Überstunden vermieden werden.

Monitoring und Verifizierung

Die CCC hat keine Informationen über Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. Das Unternehmen ist gemäß Informationen der CCC nicht in eine unabhängige Verifikation durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

Material der Produkte: Bio, Fairtrade und Wiederverwendung/Entsorgung

Fjällräven hat Produkte aus Biobaumwolle und verfügt über ein Recyclingprojekt. Das Unternehmen gibt jedoch keine Auskunft darüber, welche Anteile am Verkaufsvolumen diese Produkte ausmachen. Auch ist unklar, ob und nach welchen Kriterien die Biobaumwolle zertifiziert ist.

Kommentar der CCC

Fjällräven sagt, dass sie an der Umfrage nicht mitmachen könnten, da sie Teil eines börsenkotierten Unternehmen seien und entsprechende Kommunikationsvorschriften hätten. Einzig der Verhaltenskodex wird der CCC zugeschickt. Dieser fokussiert stark auf die Sicherheit am Arbeitsplatz sowie auf Umweltaspekte. Zentrale Punkte wie die Bezahlung eines Existenzlohns sowie der Verweis auf die relevanten Kernarbeitsnormen der ILO fehlen jedoch. Auf der Website von Fjällräven lässt sich der Geschäftsführer Martin Axelhed zitieren: „Quality Time ist auch unser Motto, wenn wir dafür Sorge tragen, dass die Angestellten in den Fabriken unter sicheren, fairen, legalen und humanen Bedingungen arbeiten“. Wenn es denn wirklich so viel „Quality Time“ in den Fabriken gibt, ist es unverständlich, weshalb Fjällräven leere Versprechungen macht und keinerlei Informationen über die tatsächlichen Arbeitsbedingungen herausrückt. Ein weit effektiveres und ernsthafteres Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre da der Beitritt von Fjällräven zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholderinitiative wie der Fair Wear Foundation.

Name des Unternehmens	Haglöfs
Hauptsitz (Stadt, Land)	Avesta, Schweden
BesitzerIn der Firma	Ratos
Unternehmensumsatz	62 Mio USD
Unternehmensgewinn	6 Mio USD
Produktionsländer	Estland, Portugal, Rumänien, China, Vietnam, Taiwan
Produzierte Marken	Haglöfs
<p>Haglöfs wurde 1914 gegründet und hat zuerst Rucksäcke fabriziert. Ab 1998 hat Haglöfs international expandiert. Heute produziert die Firma zu 78% funktionale Bekleidung und hat weltweit über 3000 Verkaufsstellen.</p> <p><i>Transparenz</i></p> <p>Die Firma hat den Fragebogen der CCC beantwortet und einige zusätzliche Dokumente geliefert. Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Umsatz, Unternehmensgewinn und Unternehmensstruktur. Produktionsländer werden genannt und über die Struktur der Zulieferkette wird informiert. Ein Nachhaltigkeitsbericht ist öffentlich zugänglich, aber er entspricht nicht internationalen Berichtstandards (GRI).</p> <p><i>Verhaltenskodex</i></p> <p>Der Verhaltenskodex des Unternehmens verlangt, dass alle relevanten lokalen Arbeitsgesetze eingehalten werden müssen. Der Kodex verweist jedoch nicht darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gilt. Im Verhaltenskodex wird nicht auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte verwiesen. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu, in allen Arbeitsstätten, in denen Produkte hergestellt werden, grundlegende Arbeitsstandards zu respektieren, aber es verweist nicht auf die ILO Kernarbeitsnormen. Diese Normen beinhalten die Organisationsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, verbieten Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung. Über die ILO-Kernarbeitsnormen hinaus verpflichtet sich das Unternehmen nur dazu, den gesetzlichen Mindestlohn</p>	

oder Standard-Industrieloohn zu zahlen, d.h. kein Bedürfnislohn. Arbeitsstunden sind beschränkt, aber es wird nicht erwähnt, dass Überstunden nur gelegentlich anfallen sollten.

Kodexumsetzung

Zwar wurden einige Schritte unternommen, um die Bedingungen zu verbessern, aber Haglöfs hat nicht die ausreichenden Instrumente, um minimale Arbeitsstandards effektiv in der Zulieferkette zu implementieren. Entsprechend der vorliegenden Informationen beabsichtigt Haglöfs nicht, die Zahlung eines Bedürfnislohns zu implementieren. Entsprechend der gelieferten Informationen ist sich Haglöfs bewusst, dass einige der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegen, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert ist. Das Unternehmen berücksichtigt zu einem gewissen Grad, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat.

Monitoring und Verifizierung

Die CCC hat keine Informationen über die Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. Haglöfs ist nicht in eine unabhängige Verifikation durch einen Multistakeholder-Ansatz involviert.

Material der Produkte: Bio, Fairtrade und Wiederverwendung/Entsorgung

Haglöfs verwendet fast ausschließlich synthetische Fasern in seiner Produktion. In 15% der Produktion mit synthetischen Fasern wird zu 100% Recyclingmaterial benutzt. Haglöfs ist Mitglied des Umweltlabels bluesign® standard.

Kommentar der CCC

Der Verhaltenskodex von Haglöfs fokussiert stark auf die Sicherheit am Arbeitsplatz sowie auf Umweltaspekte. Zentrale Punkte wie die Bezahlung eines Existenzlohns sowie der Verweis auf die relevanten Kernarbeitsnormen der ILO fehlen jedoch im Verhaltenskodex von Haglöfs. Auch die Einbindung von Sozialkriterien in die ganze Einkaufspolitik ist nur ungenügend dokumentiert. Haglöfs ist nach dem Umweltmanagementsystem ISO-14000 zertifiziert. Für das Jahr 2010 kündigt das Unternehmen einen Nachhaltigkeitsbericht gemäß GRI-Standards an. Zu 60% der Lieferanten pflegt Haglöfs eine Beziehung, die länger als 5 Jahre dauert. Haglöfs hätte mit dieser Voraussetzung und mit seinen nur 20 Lieferanten eine optimale Ausgangslage, um in der Lieferkette Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen effektiv zu implementieren. Es ist daher nicht verständlich, weshalb sich Haglöfs bisher keiner Multistakeholder-Initiative angeschlossen hat und damit auch von der Erfahrung und der Kooperation mit andern Stakeholdern und Firmen profitiert.

Name des Unternehmens	Helly Hansen
Hauptsitz (Stadt, Land)	Moss, Norwegen
BesitzerIn der Firma	Altor Equity Partners
Unternehmensumsatz	250 Mio. USD
Unternehmensgewinn	Nicht bekannt
Produktionsländer	Deutschland, Ungarn, Polen, England, Portugal, Türkei, Schweden, Norwegen, Dänemark, Lettland, Niederlande, Laos, Hongkong, Taiwan, Indonesien, Thailand, Indien, China, Sri Lanka
Produzierte Marken	Helly Hansen
<p>Die norwegische Firma Helly Hansen wurde 1877 gegründet und hat sich zu Beginn auf die Herstellung von Ölzeug für Seeleute spezialisiert. Heute stellt Helly Hansen Arbeits- und Überbekleidung her und ist auch im Outdoor- und Sportbereich stark vertreten.</p> <p><i>Transparenz</i></p> <p>Die Firma hat den Fragebogen der CCC beantwortet und einige zusätzliche Dokumente geliefert. Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Umsatz und Unternehmensstruktur. Produktionsländer werden genannt und über die Struktur der Zulieferkette wird informiert. Ein Nachhaltigkeitsbericht ist auf Nachfrage</p>	

erhältlich.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex des Unternehmens verlangt, dass alle relevanten lokalen Arbeitsgesetze eingehalten werden müssen. Der Kodex verweist jedoch nicht darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gilt. Im Verhaltenskodex wird nicht auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte verwiesen. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu, in allen Arbeitsstätten, in denen Produkte hergestellt werden, grundlegende Arbeitsstandards – entsprechend der ILO-Kernkonventionen- zu respektieren. Diese Normen beinhalten die Organisationsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, verbieten Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung. Über die ILO-Kernarbeitsnormen hinaus verpflichtet sich das Unternehmen nur dazu, den gesetzlichen Mindestlohn oder Standard-Industrieloohn zu zahlen, d.h. kein Bedürfnislohn. Es existieren keine Einschränkungen im Hinblick auf Überstunden.

Kodexumsetzung

Das Unternehmen ist Mitglied einer glaubwürdigen Multistakeholderinitiative (MSI). Helly Hansen implementiert den Verhaltenskodex entsprechend den Richtlinien der MSI und zahlt für die Audits seiner Zulieferer. Entsprechend der vorliegenden Informationen beabsichtigt Helly Hansen nicht, die Zahlung eines Bedürfnislohns zu implementieren. Entsprechend der gelieferten Informationen ist sich Helly Hansen bewusst, dass einige der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegen, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert ist. Das Unternehmen berücksichtigt zu einem gewissen Grad, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat. Das Unternehmen hat einige Prozeduren etabliert, welche Zulieferern zeigen, wie Planung verbessert und damit übermäßige Überstunden vermieden werden können.

Monitoring und Verifizierung

Es existieren einige Informationen über die Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. Das Unternehmen ist seit 2003 Mitglied der Multistakeholder-Initiative ETI-Norwegen.

Material der Produkte: Bio, Fairtrade und Wiederverwendung/Entsorgung

Helly Hansen hat 30% der verwendeten Naturfasern nach dem GOTS-Standard zertifiziert. In 5% der verarbeiteten synthetischen Fasern wird Recyclingmaterial verwendet. Helly Hansen ist Mitglied des Umweltlabels bluesign® standard.

Kommentar der CCC

Helly Hansen engagiert sich zwar insgesamt als Unternehmen recht stark für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen. In zentralen Punkten wie der Bezahlung eines Existenzlohns übernimmt Helly Hansen aber keine Vorbildfunktion und bezahlt nur den Minimallohn für die ArbeiterInnen. Auch die Einbindung von Sozialkriterien in die ganze Einkaufspolitik ist nur ungenügend dokumentiert. Helly Hansen war 2006 in einen von Gewerkschaften und der CCC aufgedeckten Skandalfall in der Türkei involviert, bei dem in einem Zulieferbetrieb des Unternehmens zahlreiche Gewerkschaftsmitglieder aufgrund ihrer Gewerkschaftsaktivitäten entlassen wurden. Helly Hansen hat sich in der Folge konstruktiv für eine Lösung zugunsten der ArbeiterInnen eingesetzt. Nachdem keine Verbesserungen aufgetreten sind, hat Helly Hansen die Zusammenarbeit mit diesem Lieferanten gestoppt.

Name des Unternehmens	JACK WOLFSKIN Ausrüstung für Draussen GmbH & Co. KGaA
Hauptsitz (Stadt, Land)	Idstein/Taunus, Deutschland
BesitzerIn der Firma	Beteiligungsverhältnisse: Barclays Private Equity GmbH, Quadriga Capital GmbH, Management
Unternehmensumsatz	205.5 Mio. Euro
Unternehmensgewinn	Keine Angabe

Produktionsländer (Produktionsanteil)	<p>Europa: 14% Niederlande (1), Italien (2), Großbritannien (1), Slovenien (1), Bulgarien (1), Türkei (1)</p> <p>Asien: 84% Bangladesch (2), China (17), Indien (2), Indonesien (2), Laos (1), Südkorea (1), Taiwan (2), Thailand (1), Vietnam (13)</p> <p>Afrika: 2% Ägypten (1)</p>
Verkaufte Marken	Jack Wolfskin
<p>Jack Wolfskin entstand 1981 als Eigenmarke der Firma <i>Sine</i> in Frankfurt am Main. Firmengründer war Ulrich Dausien. Mit zunehmendem Erfolg wurde Jack Wolfskin dann von Sine getrennt und zu einem eigenständigen Unternehmen. Das Angebot von Jack Wolfskin umfasst Kleidung und Schuhe für den Outdoor-Bedarf, aber auch Outdoor-Equipment wie Zelte und Rucksäcke. Jack Wolfskin vertreibt gegenwärtig die Produkte in 170 Läden in Deutschland und ca. 40 weiteren in anderen Ländern, die Mehrzahl davon in Japan aber auch anderen europäischen Ländern.</p> <p><i>Transparenz</i></p> <p>Jack Wolfskin (kurz: JW) hat den Fragenbogen ausführlich beantwortet und bemüht sich um Transparenz, wenngleich einige Informationen dafür von JW nicht offen gelegt werden. Ein Bericht über die Geschäftstätigkeiten existiert nicht, ebenso wenig gibt es einen CSR-Bericht. Auch eine Liste der Produzenten und Subproduzenten möchte JW nicht zur Verfügung stellen. Im November 2004 testete die Stiftung Warentest 14 Trekking-Jacken und befragte die Firmen, ob die Funktionsjacken fair, sozial und ökologisch korrekt produziert werden. Jack Wolfskin nahm nicht daran Teil.</p> <p><i>Verhaltenskodex</i></p> <p>JW verpflichtet sich zur Einhaltung eines Verhaltenskodexes und damit zur Respektierung gängiger ILO-Normen. Zu den Normen, die JW anerkennt, gehören das Verbot von Kinderarbeit sowie Zwangsarbeit, die Einhaltung von Anti-Diskriminierungsmaßnahmen, das Anrecht auf Vergütung gem. dem gesetzlichen Mindestlohn sowie das Recht auf Gewerkschafts- bzw. Arbeitnehmervertretungsgründungen (und andere.). Im Verhaltenskodex wird als Minimum die Zahlung des staatlich festgelegten Mindestlohns gefordert. Der gezahlte Lohn berechnet sich nach Eigenangaben von JW aus der „Living-Wage-Formel von SA 8000 (dies wird jedoch von keiner Multi-Stakeholderinitiative verifiziert). Die Einhaltung des Verhaltenskodex setzt JW für seine Direktlieferanten und Subproduzenten voraus.</p> <p><i>Kodexumsetzung</i></p> <p>JW beauftragt eine externe Consulting-Firma (Sabine Hönicke Consulting) damit, in den Produktionsstätten soziale Audits durchzuführen. Dieses Consulting-Unternehmen bewertet die Produktionsstätten gemäß des Verhaltenskodexes auf einer 5-stufigen Skala. Darauf basierend ordnet JW weitere Besuche in Zeiträumen von wenigstens 12 Monaten, bei schlechtem und mittlerem Rating nach 3 Monaten an. Kritisch zu bemerken ist, dass der Verhaltenskodex von JW nicht öffentlich zugänglich ist. Dies soll laut Firmenangaben erst ab Ende 2009 geschehen.</p> <p><i>Monitoring und Verifizierung</i></p> <p>JW ist kein Mitglied von Monitoring-Initiativen. Das Unternehmen ist gemäß Informationen der CCC nicht in eine unabhängige Verifikation durch einen Multistakeholder-Ansatz involviert. Für das Jahr 2009 ist nach eigenen Angaben ein Beitritt geplant.</p> <p><i>Material der Produkte: Bio, Fairtrade und Wiederverwendung/Entsorgung</i></p> <p>JW plant für das Jahr 2010 die Umstellung auf Biobaumwolle, allerdings ist nicht bekannt, welchen Anteil am Gesamtvolumen die Biobaumwolle einnehmen soll.</p> <p>Kommentar der CCC</p> <p>JK legt bisher nicht ausreichend Engagement im Bereich Kodexumsetzung, Monitoring und Verifizierung an den Tag. Ein größerer Einsatz ist hier dringend nötig. JW erwägt 2009/2010 den Beitritt zur Fair Wear Foundation und würde somit den Anforderungen der CCC nach einem verantwortlichen Umgang mit dem Thema Unternehmensverantwortung nachkommen. JK wäre in der Tat in einer Multistakeholder-Initiative</p>	

wie der Fair Wear Foundation gut aufgehoben und könnte viel von der Arbeit im Verbund mit andern Firmen, NGOs und Gewerkschaften profitieren. Es bleibt zu hoffen, dass sich das Unternehmen zu konkreten Schritten entschließt und einen raschen Beitritt vorantreibt.

Name des Unternehmens	MAMMUT Sports Group AG
Hauptsitz (Stadt, Land)	Seon, Schweiz
BesitzerIn der Firma	Conzzeta Holding
Unternehmensumsatz	117 Mio. Euro
Unternehmensgewinn	Nicht bekannt
Produktionsländer	Deutschland, Dänemark, Portugal, Italien, Türkei, China, Indien, Schweiz, Vietnam
Produzierte Marken	Mammut, Toko, Ajungilak

Die Anfänge von Mammut gehen zu Kaspar Tanner zurück, der 1862 eine Seilerei gründete. Heute gehören zur Mammut Sports Group AG Mammut und der Skiwax- und Pflegemittelexperte Toko.

Transparenz

MAMMUT hat den Fragebogen der CCC beantwortet und detaillierte zusätzliche Informationen und Dokumente geliefert. Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur. Mammut veröffentlicht jedoch keine Profite. Produktionsländer werden genannt und über die Struktur der Zulieferkette wird informiert. Es existiert kein Nachhaltigkeitsbericht.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex von MAMMUT verweist auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und verlangt, dass alle relevanten lokalen Arbeitsgesetze eingehalten werden müssen. Der Kodex weist ferner darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten sollte.

Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu in allen Arbeitsstätten, in denen seine Produkte hergestellt werden, grundlegende Arbeitsstandards – entsprechend den ILO Kernkonventionen – zu respektieren. Diese Normen beinhalten die Organisationsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlung, verbieten Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung.

Jenseits der ILO Kernkonvention verpflichtet sich das Unternehmen dazu, dem Recht der ArbeiterInnen auf einen Bedürfnislohn nachzukommen (d.h. ein Lohn der bei einer Regelarbeitszeit den Grundbedarf der Arbeiter und ihrer Familie deckt und zusätzlich frei verfügbares Einkommen übrig lässt). Es ist vereinbart, dass Überstunden nur gelegentlich geleistet und mit dem üblichen Zuschlag abgegolten werden.

Kodexumsetzung

MAMMUT ist Mitglied in einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder Initiative (MSI). Das Unternehmen implementiert den Verhaltenskodex entsprechend den Richtlinien der MSI, ist engagiert, glaubwürdige Schritte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu unternehmen, und zahlt für die Audits seiner Zulieferer. MAMMUT hat über die Fair Wear Foundation eine Vorstellung davon entwickelt, wie ein Bedürfnislohn an jedem Produktionsstandort aussieht.

Entsprechend der gelieferten Information ist sich die Firma dessen bewusst, dass einige der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegen, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. MAMMUT berücksichtigt, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat. Das Unternehmen hat Prozeduren etabliert, welche den Zulieferern zeigen, wie Planung verbessert und damit übermäßige Überstunden vermieden werden können.

Monitoring und Verifizierung

Seit dem 1.10.2008 ist Mammut Mitglied der FWF. Im ersten Jahr der Mitgliedschaft (bis 12/2009) plant Mammut knapp 50% der Lieferanten für Bekleidung (nach Kaufvolumen) auditiert zu haben, was den Regeln der FWF entspricht.

Material der Produkte: Bio, Fairtrade und Wiederverwendung/Entsorgung

25% der Bekleidungs-Produkte aus Baumwolle werden über Remei bezogen, sie sind also kbA zertifiziert nach der europäischen Richtlinie EU 2092/91.

MAMMUT verwendet bei der Produktion aus synthetischem Material kein recyceltes Material.

Kommentar der CCC

Mammut hatte bereits vor dem Beitritt zur FWF (seit rund 10 Jahren) einen Verhaltenskodex. Durch den Beitritt zur FWF am 1.10.2008 beschäftigt sich Mammut jedoch erst seit kurzem systematisch und umfassend mit dem Bereich der Arbeitsstandards und dessen Implementierung und hat neu MitarbeiterInnen an zentralen Stellen des Unternehmens mit CSR-Aufgaben betraut. Auch wenn die Sozialstandards noch nicht bei allen Lieferanten vollständig implementiert sind, ist das Unternehmen auf dem richtigen Weg, und Verbesserungen in der Implementierung sind zu erwarten.

Um die Ökologie der eigenen Produkte zu verbessern analysiert Mammut den Lebenszyklus von eigenen Produkten. Es wird angestrebt, diesen zu verbessern. Im ersten Nachhaltigkeitsbericht, der für das Jahr 2009 erstellt wird, sollen die diesbezüglichen Resultate sowie ein Umsetzungsplan für das Jahr 2010 kommuniziert werden.

Name des Unternehmens	Marmot
Hauptsitz (Stadt, Land)	Santa Rosa, Kalifornien
BesitzerIn der Firma	Nicht bekannt
Unternehmensumsatz	Nicht bekannt
Unternehmensgewinn	Nicht bekannt
Produktionsländer	Nicht bekannt
Produzierte Marken	Marmot

Marmot wurde 1973 von zwei Studenten der University of California Santa Cruz gegründet, nachdem diese durch ein Schulprojekt in Alaska für Bergsport inspiriert wurden. Marmot verkauft heute Produkte in 27 Ländern und stellt nebst Bekleidung auch Schlafsäcke, Rucksäcke und Accessoires her.

Transparenz

Marmot hat nicht auf die Anfrage der CCC nach Informationen zur Unternehmensverantwortung reagiert. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf Umsätze, Profite, Verkäufe und Unternehmensstruktur. Das Unternehmen hat weder eine Liste der Produktionsländer noch Informationen zur Zulieferkette geliefert. Es existiert kein Nachhaltigkeitsbericht.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex des Unternehmens verweist auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und verlangt, dass alle relevanten lokalen Arbeitsgesetze eingehalten werden müssen. Der Kodex weist jedoch nicht darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu, in allen Arbeitsstätten, in denen Produkte hergestellt werden, grundlegende Arbeitsstandards zu respektieren, aber es verweist nicht auf die ILO Kernarbeitsnormen. Diese Normen beinhalten die Organisationsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, verbieten Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung. Das Unternehmen verpflichtet sich nur dazu, den gesetzlichen Mindestlohn oder Standard-Industrieloohn zu zahlen, d.h. keinen Bedürfnislohn. Arbeitsstunden sind beschränkt, aber es wird nicht erwähnt, dass Überstunden nur gelegentlich anfallen sollten.

Kodexumsetzung

Marmot hat keine Schritte kommuniziert oder öffentlich dokumentiert, die unternommen werden, um minimale Arbeitsstandards in der Zulieferkette effektiv zu implementieren. Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt Marmot nicht, die Zahlung eines Bedürfnislohns zu implementieren. Es ist unbekannt, wie viele Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegen, in denen Versammlungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert ist. Es ist nicht bekannt, ob es Vorschriften gibt, die den Einkäufern positive

Anreize geben, um bessere Arbeitsbedingungen zu belohnen. Es ist nicht bekannt, ob es Maßnahmen gibt, die zeigen, wie Planung verbessert werden kann damit exzessive Überstunden vermieden werden.

Monitoring und Verifizierung

Die CCC hat keine Informationen über Monitoring-Aktivitäten des Unternehmens. Das Unternehmen ist gemäß Informationen der CCC nicht in eine unabhängige Verifikation durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

Material der Produkte: Bio, Fairtrade und Wiederverwendung/Entsorgung

Marmot macht keine Aussagen zu den verwendeten Materialien (Bio, Fairtrade, Recyclingmaterial) seiner Produkte.

Kommentar der CCC

Auf der Website von Marmot International findet sich ein Verhaltenskodex, dieser weist jedoch grundlegende inhaltliche Mängel auf. So gibt es beispielsweise keinen Verweis auf einen Existenzlohn und auch keine Beschränkung der Arbeitszeit. Das Fehlen von weiteren öffentlich zugänglichen Informationen zu Produktionsbedingungen und Sozialstandards und insbesondere zur Kodexumsetzung lassen vermuten, dass sich Marmot bisher nicht intensiv mit der Umsetzung des eigenen Kodizes auseinandergesetzt hat. Der Claim der Firma: „Unterstützung sozialer Einrichtungen, einer multikulturellen Unternehmensanschauung und menschenwürdige Arbeitsbedingungen“ wirft unter diesem Gesichtspunkt große Fragen auf. Ein effektives Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre der Beitritt von Marmot zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholderinitiative wie der Fair Wear Foundation.

Name des Unternehmens	VF Corporation (besitzt u.a. die Marke The North Face)
Hauptsitz (Stadt, Land)	Greensboro, North Carolina (USA)
BesitzerIn der Firma	Aktiengesellschaft
Unternehmensumsatz	6.215 Mio. Euro
Unternehmensgewinn	Nicht bekannt
Produktionsländer	Nicht bekannt
Produzierte Marken	The North Face, Wrangler, Lee, Reef, Eastpak, Vans, u.a. (http://www.vfc.com/brands)

Die Firma The North Face wurde 1966 in San Francisco von Douglas Tompkins gegründet. Der Name spielt mit der Assoziation, dass die Nordseite eines Berges die härteste, am schwierigsten zu bewältigende ist. Das Firmenlogo ist der markante Felssilhouette des Half Dome im Yosemite-Nationalpark nachempfunden. Tompkins verkaufte die Firma 1968 und begann mit dem Aufbau der Marke Esprit Holdings Limited. Die derzeitige Eigentümerin von The North Face ist die US-amerikanische Bekleidungsfirma VF Corporation. VF ist die Abkürzung für "Vanity Fair" ("Jahrmart der Eitelkeiten"). Die Aktiengesellschaft wurde 1899 gegründet und gehört zu den größten Bekleidungsfirmen der Welt und Marktführer bei Jeans, Wäsche, Arbeitsbekleidung und Rucksäcken.

Transparenz

Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf Profite, Verkäufe und Unternehmensstruktur. Das Unternehmen macht weder eine Liste der Produktionsländer noch Informationen zur Zulieferkette öffentlich zugänglich. Gemäß den Informationen der CCC existiert kein Nachhaltigkeitsbericht.

Verhaltenskodex

Das Unternehmen hat sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte bekannt. Der Verhaltenskodex des Unternehmens ist verweist auf lokale Arbeitsgesetze. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu, in allen Arbeitsstätten, in denen Produkte hergestellt werden, grundlegende Arbeitsstandards zu respektieren, aber es verweist nicht auf die ILO Kernarbeitsnormen. Der Kodex ist öffentlich zugänglich. Das Unternehmen verpflichtet sich nur dazu, den gesetzlichen Mindestlohn oder Standard-Industrieloohn zu zahlen, d.h. keinen Bedürfnislohn. Arbeitsstunden sind beschränkt.

Kodexumsetzung

The North Face hat keine Schritte kommuniziert oder öffentlich dokumentiert, die unternommen werden, um minimale Arbeitsstandards in der Zulieferkette effektiv zu implementieren. Es ist nicht klar, ob The North Face beabsichtigt, die Zahlung eines Bedürfnislohns zu implementieren. Es ist unbekannt, wie viele Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegen, in denen Versammlungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert ist. Es ist nicht bekannt, ob es Vorschriften gibt, die den Einkäufern positive Anreize geben, um bessere Arbeitsbedingungen zu belohnen. Es ist nicht bekannt, ob es Maßnahmen gibt, die zeigen, wie Planung verbessert werden kann, damit exzessive Überstunden vermieden werden.

Monitoring und Verifizierung

Das Unternehmen ist gemäß Informationen der CCC nicht in eine unabhängige Verifikation durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert. Die Fabriken werden nach WRAP zertifiziert. Ein internes Audit wird durch ein VF Team gemacht.

Material der Produkte: Bio, Fairtrade und Wiederverwendung/Entsorgung

The North Face macht keine Aussagen zu den verwendeten Materialien (Bio, Fairtrade, Recyclingmaterial) seiner Produkte. The North Face ist Mitglied des Umweltlabels bluesign® standard.

Kommentar der CCC

Im November 2004 testete die Stiftung Warentest 14 Funktionsjacken und befragte die Firmen nach Ihrer Unternehmensverantwortung. Für The North Face wurde festgestellt, dass es "Ansätze" gibt, die Jacken fair, sozial und ökologisch korrekt zu produzieren. Bei Recherchen des National Labor Committee (NLC) in El Salvador wurden jedoch massive Arbeitsrechtsverletzungen bei einem Zulieferer von The North Face festgestellt. In der Fabrik Yountone gab es sexuelle Übergriffe, gezwungene Überstunden und der Lohn reichte nicht für ein Leben in Würde. Diese Missstände wurden bei den WRAP-Audits nicht festgestellt. Ein effektives Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre der Beitritt von The North Face zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholderinitiative wie der Fair Wear Foundation.

Name des Unternehmens	ODLO
Hauptsitz (Stadt, Land)	Hünenberg, Schweiz
BesitzerIn der Firma	Odd Roar Lofteröd
Unternehmensumsatz	96 Mio. Euro
Unternehmensgewinn	Nicht bekannt
Produktionsländer	Deutschland, Portugal, Rumänien, Italien, Schweiz, Israel, Thailand, Vietnam, China, Indien, Taiwan, South Korea
Produzierte Marken	Odlo

1946 gründete Odd Roar Lofterod die Firma ODLO in Norwegen. ODLO sagt von sich, dass es der Erfinder der funktionellen Sportunterwäsche sei. „Als Markt- und Technologieführer hat sich ODLO verpflichtet, die beste funktionelle Sportbekleidung für Menschen herzustellen, die Bewegung lieben – bei jedem Wetter und jeder Intensität.“

Transparenz

ODLO hat den Fragebogen der CCC beantwortet und einige zusätzliche Informationen und Dokumente geliefert. Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf: Umsätze und Unternehmensstruktur. Odlo veröffentlicht jedoch keine Profite. Produktionsländer werden genannt und über die Struktur der Zulieferkette wird informiert. Es existiert kein Nachhaltigkeitsbericht.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex von ODLO verweist auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und verlangt, dass alle relevanten lokalen Arbeitsgesetze eingehalten werden müssen. Der Kodex verweist ferner darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten sollte.

Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu in allen Arbeitsstätten, in denen seine Produkte hergestellt werden, grundlegende Arbeitsstandards – entsprechend den ILO Kernkonventionen – zu respektieren. Diese Normen beinhalten die Organisationsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlung, verbieten Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung.

Jenseits der ILO Kernkonvention verpflichtet sich das Unternehmen dazu, dem Recht der ArbeiterInnen auf einen Bedürfnislohn nachzukommen (d.h. ein Lohn der bei einer Regelarbeitszeit den Grundbedarf der Arbeiter und ihrer Familie deckt und zusätzlich frei verfügbares Einkommen übrig lässt). Es ist vereinbart, dass Überstunden nur gelegentlich geleistet und mit dem üblichen Zuschlag abgegolten werden.

Kodexumsetzung

ODLO ist Mitglied in einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder Initiative (MSI). Das Unternehmen implementiert den Verhaltenskodex entsprechend den Richtlinien der MSI, ist engagiert, glaubwürdige Schritte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu unternehmen, und zahlt für die Audits seiner Zulieferer. ODLO hat über die Fair Wear Foundation eine Vorstellung davon entwickelt, wie ein Bedürfnislohn an jedem Produktionsstandort aussieht.

Entsprechend der gelieferten Information ist sich die Firma dessen bewusst, dass einige der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegen, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. ODLO berücksichtigt, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat. Das Unternehmen hat Prozeduren etabliert, welche den Zulieferern zeigen, wie Planung verbessert und damit übermäßige Überstunden vermieden werden können.

Monitoring und Verifizierung

Seit dem 1.10.2008 ist ODLO Mitglied der FWF. Bis Ende 2009 führt ODLO bei drei Produzenten ein Audit durch, was 60% der Lieferanten (nach Kaufvolumen) ausmacht und somit den Vorgaben der FWF entspricht.

Material der Produkte: Bio, Fairtrade und Wiederverwendung/Entsorgung

ODLO stellt ausschließlich Produkte aus synthetischen Materialien her. ODLO hat keine Angaben zu Recycling gemacht.

Kommentar der CCC

Durch den Beitritt zur FWF am 1.10.2008 beschäftigt sich ODLO erst seit kurzem systematisch und umfassend dem Bereich der Arbeitsstandards und hat MitarbeiterInnen an zentralen Stellen des Unternehmens mit CSR-Aufgaben betraut. Auch wenn die Sozialstandards noch nicht bei allen Lieferanten vollständig implementiert sind, ist das Unternehmen auf dem richtigen Weg, und Verbesserungen in der Implementierung sind zu erwarten.

Name des Unternehmens	Patagonia
Hauptsitz (Stadt, Land)	Ventura, USA
BesitzerIn der Firma	Yvon Chouinard
Unternehmensumsatz	296 Mio USD
Unternehmensgewinn	Nicht bekannt
Produktionsländer	Kanada, China, Kolumbien, Costa Rica, El Salvador, Indien, Israel, Jordanien, Mexiko, Marokko, Nicaragua, Philippinen, Portugal, Thailand, Tunesien, Türkei, USA, Vietnam
Produzierte Marken	Patagonia
<p>Die kalifornische Firma Patagonia wurde 1973 Jahre von Yvon Chouinard gegründet. Zuvor hatte Chouinard im Jahre 1964 die Firma Chouinard Equipment ins Leben gerufen und ist damit in die Massenproduktion der Kletterausrüstung eingestiegen. Chouinard wollte mit der späteren Gründung von Patagonia auch Outdoorbekleidung herstellen, die genauso effizient und zuverlässig funktioniert wie Kletterhardware. Seit 1996 werden bei Patagonia sämtliche Baumwoll-Kleidungsstücke aus Biobaumwolle hergestellt.</p>	

Transparenz

Die Firma hat den Fragebogen der CCC beantwortet und einige zusätzliche Dokumente geliefert. Es werden einige Informationen zum Umsatz und zur Unternehmensstruktur veröffentlicht. Produktionsländer werden genannt und über die Struktur der Zulieferkette wird informiert. Ein existiert kein Nachhaltigkeitsbericht.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex des Unternehmens verweist weder auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte noch auf lokale Arbeitsgesetze. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu, in allen Arbeitsstätten, in denen Produkte hergestellt werden, grundlegende Arbeitsstandards zu respektieren, aber es verweist nicht auf die ILO Kernarbeitsnormen. Diese Normen beinhalten die Organisationsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, verbieten Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung. Über die ILO-Kernarbeitsnormen verpflichtet sich das Unternehmen nur dazu, den gesetzlichen Mindestlohn oder Standard-Industrieloohn zu zahlen, d.h. kein Bedürfnislohn. Arbeitsstunden sind beschränkt, aber es wird nicht erwähnt, dass Überstunden nur gelegentlich anfallen sollten.

Kodexumsetzung

Das Unternehmen ist Mitglied einer glaubwürdigen Multistakeholderinitiative (MSI). Patagonia implementiert den Verhaltenskodex entsprechend den Richtlinien der MSI und zahlt für die Audits seiner Zulieferer. Entsprechend der vorliegenden Informationen beabsichtigt Patagonia nicht, die Zahlung eines Bedürfnislohns zu implementieren. Entsprechend der gelieferten Informationen ist sich Patagonia bewusst, dass einige der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegen, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert ist. Das Unternehmen berücksichtigt zu einem gewissen Grad, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat: Das Unternehmen hat einige Prozeduren etabliert, welche Zulieferern zeigen, wie Planung verbessert und damit übermäßige Überstunden vermieden werden können.

Monitoring und Verifizierung

Es existieren einige Informationen über die Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. Patagonia ist Mitglied der Initiative Fair Factories Clearinghouse (FFC). Das Unternehmen ist Mitglied der Multistakeholder-Initiative Fair Labor Association (FLA).

Material der Produkte: Bio, Fairtrade und Wiederverwendung/Entsorgung

Patagonia verwendet für die Baumwollprodukte zu 100% nach GOTS-zertifizierte Bio-Baumwolle. In 61% der Produktion mit synthetischen Fasern werden recycelte Materialien verwendet. Patagonia ist Mitglied des Umweltlabels bluesign® standard.

Kommentar der CCC

Mit dem „Footprint Chronicles“ legt Patagonia vorbildlich und selbstkritisch dar, welchen ökologischen Fußabdruck ein Teil ihrer Produkte hinterlässt: www.patagonia.com/usa/footprint/index.jsp. Auch die 100%-Quote bei der Biobaumwolle ist vorbildlich. Schade, dass Patagonia bei den Sozialkriterien nicht gleich überzeugend ist wie im Umweltbereich. Zwar engagiert sich Patagonia insgesamt als Unternehmen recht stark für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen. In zentralen Punkten wie der Bezahlung eines Existenzlohns übernimmt das Unternehmen aber keine Vorbildfunktion und verpflichtet sich nur zur Bezahlung des Minimallohns für die ArbeiterInnen. Auch bleibt fraglich, inwieweit die Einbindung von Sozialkriterien in die ganze Einkaufspolitik tatsächlich umgesetzt wird – diese Bemühungen sind von Patagonia nur ungenügend dokumentiert. Auffällig bleibt, dass Patagonia vergleichsweise oft und rasch die Lieferanten wechselt. Nur gerade zu einem Drittel der Lieferanten pflegt Patagonia eine Beziehung, die länger als fünf Jahre dauert. Ein öffentlicher Bericht, respektive ein Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Richtlinien, der es erlauben würde, die Fortschritte des Unternehmens systematisch zu dokumentieren, fehlt gänzlich.

Name des Unternehmens	Salewa Sport AG
Hauptsitz (Stadt, Land)	Herisau, Schweiz
BesitzerIn der Firma	Ober Alp AG (Bozen, Italien)

Unternehmensumsatz	Nicht bekannt
Unternehmensgewinn	Nicht bekannt
Produktionsländer	Nicht bekannt
Produzierte Marken	Salewa

Die SALEWA GmbH wurde 1935 in München gegründet. 1983 übernahm der damals 25-jährige Heiner Oberrauch den Vertrieb der Märkte in Italien mit seinem Sportartikel-Großhandel (Ober Alp AG) und übernahm Salewa 1990 komplett. Der Firmensitz wurde damit von München nach Bozen verlegt.

Transparenz

Salewa hat geantwortet, dass sie den Fragebogen nicht beantworten möchten. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf Umsätze, Profite, Verkäufe und Unternehmensstruktur. Das Unternehmen hat weder eine Liste der Produktionsländer noch Informationen zur Lieferkette geliefert. Es existiert kein Nachhaltigkeitsbericht.

Verhaltenskodex

Salewa hat sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der lokalen Arbeitsgesetze bekannt. Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex hat. Es ist nicht bekannt, ob ein allfälliger Verhaltenskodex die ILO-Kernarbeitsnormen (Organisationsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlung, Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung) beinhaltet. Es ist nicht bekannt, ob sich das Unternehmen dazu verpflichtet, Löhne entsprechend eines Bedürfnislohns zu zahlen und ob es Beschränkungen bezüglich wöchentlicher Arbeitszeit gibt.

Kodexumsetzung

Salewa hat keine Schritte kommuniziert oder öffentlich dokumentiert, die unternommen werden, um minimale Arbeitsstandards in der Lieferkette effektiv zu implementieren. Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen beabsichtigt, die Zahlung eines Bedürfnislohns zu implementieren. Es ist unbekannt, wie viele Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegen, in denen Versammlungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert ist. Es ist nicht bekannt, ob es Vorschriften gibt, die den Einkäufern positive Anreize geben, um bessere Arbeitsbedingungen zu belohnen. Es ist nicht bekannt, ob es Maßnahmen gibt, die zeigen, wie Planung verbessert werden kann damit exzessive Überstunden vermieden werden.

Monitoring und Verifizierung

Die CCC hat keine Informationen über Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. Das Unternehmen ist gemäß Informationen der CCC nicht in eine unabhängige Verifikation durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

Material der Produkte: Bio, Fairtrade und Wiederverwendung/Entsorgung

Salewa macht keine Aussagen zu den verwendeten Materialien (Bio, Fairtrade, Recycling) der Produkte.

Kommentar der CCC

Die Salewa Sport AG in der Schweiz fühlte sich nicht für den Fragebogen verantwortlich und hat ihn nach Italien weitergeleitet – an die Oberalp AG, welche sich selbst als „die führende Bergsportmarke in Europa“ bezeichnet. Weder die Salewa Sport AG noch die Oberalp AG haben den Fragebogen beantwortet. Das völlige Fehlen von öffentlich zugänglichen Informationen zu Produktionsbedingungen und Sozialstandards lässt vermuten, dass sich die Salewa Sport AG bzw. die Ober Alp AG bisher gar nicht oder nur mangelhaft mit dieser Thematik auseinandersetzt. Es liegt nahe, dass sich seit dem Testbericht der Stiftung Warentest im Jahr 2004, der auch die Unternehmensverantwortung beleuchtete, bei Salewa nichts verbessert hat. Ein effektives Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre der Beitritt von Salewa zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholderinitiative wie der Fair Wear Foundation.

Name des Unternehmens	Schöffel
Hauptsitz (Stadt, Land)	Schwabmünchen, Deutschland

BesitzerIn der Firma	Familie Schöffel
Unternehmensumsatz	Nicht bekannt
Unternehmensgewinn	Nicht bekannt
Produktionsländer	Nicht bekannt
Produzierte Marken	Schöffel

Schöffel ist ein traditioneller Familienbetrieb, der seit gut 200 Jahren aktiv ist. Schöffel entwickelt die Kollektionen bis zur Serienreife in der eigenen Schneiderei und bildet auch als eines der wenigen Unternehmen in Deutschland noch SchneiderInnen aus. Schöffel hat sich vor allem mit der Herstellung von Produkten aus Gore-Tex einen Namen verschafft.

Transparenz

Schöffel hat nicht auf die Anfrage der CCC nach Informationen zur Unternehmensverantwortung reagiert. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf Umsätze, Profite, Verkäufe und Unternehmensstruktur. Das Unternehmen hat weder eine Liste der Produktionsländer noch Informationen zur Zulieferkette geliefert. Es existiert kein Nachhaltigkeitsbericht.

Verhaltenskodex

Schöffel hat sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der lokalen Arbeitsgesetze bekannt. Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex hat. Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex hat. Es ist nicht bekannt, ob ein allfälliger Verhaltenskodex die ILO-Kernarbeitsnormen (Organisationsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlung, Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung) beinhaltet. Es ist nicht bekannt, ob sich das Unternehmen dazu verpflichtet, Löhne entsprechend eines Bedürfnislohns zu zahlen und ob es Beschränkungen bezüglich wöchentlicher Arbeitszeit gibt.

Kodexumsetzung

Schöffel hat keine Schritte kommuniziert oder öffentlich dokumentiert, die unternommen werden, um minimale Arbeitsstandards in der Zulieferkette effektiv zu implementieren. Es ist nicht klar, ob Schöffel beabsichtigt, die Zahlung eines Bedürfnislohns zu implementieren. Es ist unbekannt, wie viele Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegen, in denen Versammlungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert ist. Es ist nicht bekannt, ob es Vorschriften gibt, die den Einkäufern positive Anreize geben, um bessere Arbeitsbedingungen zu belohnen. Es ist nicht bekannt, ob es Maßnahmen gibt, die zeigen, wie Planung verbessert werden kann, damit exzessive Überstunden vermieden werden.

Monitoring und Verifizierung

Die CCC hat keine Informationen über Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. Das Unternehmen ist gemäß Informationen der CCC nicht in eine unabhängige Verifikation durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

Material der Produkte: Bio, Fairtrade und Wiederverwendung/Entsorgung

Schöffel macht keine Aussagen zu den verwendeten Materialien (Bio, Fairtrade, Recyclingmaterial) seiner Produkte.

Kommentar der CCC

Das völlige Fehlen von öffentlich zugänglichen Informationen zu Produktionsbedingungen und Sozialstandards lässt vermuten, dass sich die Firma Schöffel bisher gar nicht oder nur mangelhaft mit dieser Thematik auseinandersetzt. Auf der Website präsentiert sich das Schöffel als Familienbetrieb mit viel Elan. Schöffel sagt von sich, dass sie ein „Unternehmen aus Leidenschaft“ seien – ob und inwiefern auch die ArbeiterInnen in den Zulieferbetrieben von diesem Engagement profitieren können, bleibt gänzlich im Dunkeln. Ein effektives Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre der Beitritt von Schöffel zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholderinitiative wie der Fair Wear Foundation.

Name des Unternehmens	TATONKA GmbH
-----------------------	---------------------

Hauptsitz (Stadt, Land)	Dasing, Deutschland
BesitzerIn der Firma	Nicht bekannt
Unternehmensumsatz	Nicht bekannt
Unternehmensgewinn	Nicht bekannt
Produktionsländer	Vietnam
Produzierte Marken	Tatonka, Teva

Die Tatonka GmbH wurde 1981 gegründet und wird als Familienunternehmen in zweiter Generation geführt. Hauptsitz und Auslieferungslager sind in Dasing bei Augsburg. Eine unternehmenseigene Produktionsstätte, Mountech Ltd., befindet sich in Vietnam. Insgesamt sind weltweit zirka 1.000 Mitarbeiter für TATONKA tätig. Das Sortiment umfasst rund 2.000 Outdoor- und Freizeit-Produkte: Von Zelten über Bekleidung bis zu Rucksäcken. TATONKA Produkte sind weltweit in rund 4.000 Fachgeschäften erhältlich.

Transparenz

Tatonka hat nicht auf die Anfrage der CCC nach Informationen zur Unternehmensverantwortung reagiert. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf Umsätze, Profite, Verkäufe und Unternehmensstruktur. Das Unternehmen hat weder eine Liste der Produktionsländer noch Informationen zur Zulieferkette geliefert. Es existiert kein Nachhaltigkeitsbericht.

Verhaltenskodex

Tatonka hat sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der lokalen Arbeitsgesetze bekannt. Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex hat. Es ist nicht bekannt, ob ein allfälliger Verhaltenskodex die ILO-Kernarbeitsnormen (Organisationsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlung, Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung) beinhaltet. Es ist nicht bekannt, ob sich das Unternehmen dazu verpflichtet, Löhne entsprechend eines Bedürfnislohns zu zahlen und ob es Beschränkungen bezüglich wöchentlicher Arbeitszeit gibt.

Kodexumsetzung

Tatonka hat keine Schritte kommuniziert oder öffentlich dokumentiert, die unternommen werden, um minimale Arbeitsstandards in der Zulieferkette effektiv zu implementieren. Es ist nicht klar, ob Tatonka beabsichtigt, die Zahlung eines Bedürfnislohns zu implementieren. Es ist unbekannt, wie viele Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegen, in denen Versammlungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert ist. Es ist nicht bekannt, ob es Vorschriften gibt, die den Einkäufern positive Anreize geben, um bessere Arbeitsbedingungen zu belohnen. Es ist nicht bekannt, ob es Maßnahmen gibt, die zeigen, wie Planung verbessert werden kann, damit exzessive Überstunden vermieden werden.

Monitoring und Verifizierung

Nach Tatonka-Eigenangaben führt der TÜV Rheinland Fabrik-Audits durch. Über Umfang und Häufigkeit ist nichts bekannt. Das Unternehmen ist gemäß Informationen der CCC nicht in eine unabhängige Verifikation durch einen Multistakeholder-Ansatz involviert.

Material der Produkte: Bio, Fairtrade und Wiederverwendung/Entsorgung

Tatonka macht keine Aussagen zu den verwendeten Materialien (Bio, Fairtrade, Recyclingmaterial) seiner Produkte.

Kommentar der CCC

Das völlige Fehlen von öffentlich zugänglichen Informationen zu Produktionsbedingungen und Sozialstandards lässt vermuten, dass sich die Firma Tatonka bisher gar nicht oder nur mangelhaft mit dieser Thematik auseinandersetzt. Ein effektives Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre der Beitritt von Tatonka zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholderinitiative wie der Fair Wear Foundation.

Name des Unternehmens	Vaude Sport GmbH & Co. KG
-----------------------	--------------------------------------

Hauptsitz (Stadt, Land)	Tettnang, Deutschland
BesitzerIn der Firma	Familie von Dewitz
Unternehmensumsatz	Nicht bekannt
Unternehmensgewinn	Nicht bekannt
Produktionsländer	18 (6 Europa; 12 Asien)
Produzierte Marken	Vaude

1974 gründete Albrecht von Dewitz das Familienunternehmen Vaude, welches anfangs nur Bergausrüstung vertreibt und selbst Rucksäcke herstellt. 1991 Gründung einer eigenständigen Produktionsstätte Huade in China. 1996 übernimmt Vaude Firma Markill (Spezialist Trinkflaschen und Kochersysteme); 1999 Übernahme spanischer Klettermarke Lucky; 2006 Kauf der Klettermarke Edelrid. 2002 wird Vaude offizieller Partner und Sponsor des Deutschen Alpenverein (DAV). 2009 wechselt die Tochter Antje von Dewitz an die Führungsspitze. Vaude ist heute ein global tätiges Unternehmen und produziert nebst Rucksäcken (33,3 %) auch Zelte (8,3 %), Schlafsäcke (2,9%), Schuhe (0,2%), Outdoor-Bekleidung (48,7 %), Alpinausrüstung (2,9%) und Campingzubehör (3,1) sowie Essen und Trinken (0,5%).

Transparenz

Die Firma hat den Fragebogen der CCC beantwortet und einige zusätzliche Dokumente geliefert. Es werden keine Informationen zum Umsatz und zur Unternehmensstruktur veröffentlicht. Produktionsländer werden genannt und über die Struktur der Zulieferkette wird informiert. Es existiert kein Nachhaltigkeitsbericht. Stattdessen wird eine Umwelterklärung beigelegt.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex des Unternehmens verweist auf lokale Arbeitsgesetze. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu, in allen Arbeitsstätten, in denen Produkte hergestellt werden, grundlegende Arbeitsstandards zu respektieren, aber es verweist nicht auf die ILO Kernarbeitsnormen. Die Normen wie Organisationsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen werden nicht erwähnt. Verbot von Kinderarbeit (15 Jahre), Zwangsarbeit und Diskriminierung sowie die Verpflichtung den gesetzlichen Mindestlohn oder Standard-Industrieloohn zu zahlen, d.h. kein Bedürfnislohn sind Bestandteile des Kodex. Arbeitsstunden sind beschränkt, aber es wird nicht erwähnt, dass Überstunden nur gelegentlich anfallen sollten. Ferner gibt der Kodex vor, dass Gebühren für Vertragsarbeiter aus dem Ausland oder für Arbeiter von Arbeitsvermittlungsagenturen von dem jeweiligen Lieferanten getragen werden soll, nicht von den ArbeiterInnen. Vertragsbedingungen müssen in der jeweiligen Muttersprache oder in einer anderen Sprache, die die ArbeiterInnen lesen und verstehen können, verfasst sein. Pässe und Visa dürfen nicht einbehalten werden. Der Kodex ist öffentlich zugänglich unter www.vaude.com/de_DE/ueber-uns/soziales-engagement.html Der Verhaltenskodex ist Bestandteil der Verträge mit Direktlieferanten und deren Subproduzenten. Der Kodex lehnt sich an SA800 an.

Kodexumsetzung

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Multi-Stakeholderinitiative (MSI). Vaude vereinbart Fristen mit den Lieferanten für die Umsetzung der Standards. Das Quality Control Team (QCs) von Vaude hält sich zur Überprüfung der Lieferanten längere Zeit vor Ort auf und übt allein durch seine Präsenz „sanften Druck“ zur Umsetzung der Standards aus. Diese Form der Kontrolle zahlt Vaude. Für die Umsetzung des Verhaltenskodex bei Subproduzenten ist der Direktlieferant verantwortlich.

Monitoring und Verifizierung

Vaude führt keine Audits durch, aber von den 14 Lieferanten sind drei nach SA800 zertifiziert, ein weitere arbeitet danach, aber noch ohne Zertifikat, drei sind nach WRAP zertifiziert, zwei weitere arbeiten danach, aber ohne Zertifikat und einer ist nach OHSAS 18000 zertifiziert. Lieferanten müssen ihre Subproduzenten offen legen. Interne Kontrolle durch QC's.

Material der Produkte: Bio, Fairtrade und Wiederverwendung/Entsorgung

Vaude verwendet als Naturfasern u.a Tencel und Cocona-Faser. Umstellung aller Produktbereiche auf Ökotex 100. VAUDE ist Mitglied des Umweltlabels bluesign® standard. Base-Layer-Kollektion aus Polyester zu 100 % bluesign. Erweiterung der Kollektion mit bluesign-Standard geplant. 1994 „Ecolog Recycling

Network“ gegründet.

Kommentar der CCC

Vaude hat an der Erhebung der CCC teilgenommen und einige Informationen geliefert, aber nur für das Segment „Bekleidung“. Vaude legt bisher wenig Engagement im Bereich Kodexumsetzung, Monitoring und Verifizierung an den Tag. Ein größerer Einsatz ist hier dringend nötig. Vaude bleibt vage, was den Beitritt zu einer Multistakeholder-Initiative betrifft. Vaude wäre in einer Multistakeholder-Initiative wie der Fair Wear Foundation gut aufgehoben und könnte viel von der Arbeit im Verbund mit andern Firmen, NGOs und Gewerkschaften profitieren. Es bleibt zu hoffen, dass sich das Unternehmen zu konkreten Schritten entschließt und einen raschen Beitritt vorantreibt.

Letzte Entwicklungen nach Veröffentlichung der Studie per 25.6.2009:

VAUDE hat nach der Veröffentlichung der Studie Zusatzinformationen zum Teilbereich "Material der Produkte: Bio, Fairtrade und Wiederverwendung/Entsorgung" geliefert. VAUDE verwendet in rund 13% der Taschen und Daypacks sowie in rund 20% der Radtaschen und in weiteren Textilien (Bike-Shirts, ein Jacken-Modell, ein Schlafsackmodell) Reycyclingmaterial, in vielen Fällen, u.a. in den Bekleidungsprodukten, beträgt das Input-Reycyclingmaterial 100%. 7% der Bekleidungskollektion sind Ecolog-recyclingfähig. Ab Winter 2010/2011 will VAUDE Bio-Baumwollprodukte anbieten.

"Hier drückt der Schuh."

Faire Produktionsbedingungen bei den Outdoor-Herstellern – überall!

