



**INHALTSVERZEICHNIS
NACHHALTIGKEITSBERICHT 2021**

Vorwort 3
 Über workfashion – Wir verweben Menschen und Unternehmen 4
 Wofür wir stehen – Unsere Werte 5
 Von der Idee zum fertigen Produkt 6
 Wir übernehmen Verantwortung – Unser nachhaltiges Handeln 8
 Unser wichtigster Sozialpartner – Fair Wear 9
 Unsere Ambitionen – Nachhaltigkeitsziele im Überblick 12
 Unsere Anspruchsgruppen – wer wirkt mit 13
 Wie unsere Beschaffung abläuft 14
 Wo wir produzieren – Eine Übersicht 16
 Wie wir Risiken einschätzen – Risikoanalyse und Risikoidentifizierung 18
 Wie Covid-19 uns alle herausfordert 20
 Wie wir Materialien gewichten – Ein Überblick 21
 Wie wir kommunizieren 22
 Wie wir mit Beschwerden umgehen 23
 Wie wir soziale Verantwortung wahrnehmen – Monitoring mit System 24
 Einige letzte Worte von den Herstellern 26



**VORWORT
NACHHALTIGKEIT ALS EINSTELLUNGS-
UND HANDLUNGSPRINZIP**

Die globalen Herausforderungen haben uns als Berufsbekleidungs-Spezialist in den letzten 12 Monaten viel abverlangt. Als Folgeerscheinung der anhaltenden Covid Bedrohung musste die workfashion Belegschaft einerseits gesundheitlich bedingte Corona Ausfälle im In- und Ausland ressourcenmässig kompensieren und andererseits setzte ab dem 2. HJ 2021 eine lange nicht mehr gesehene, substanzielle Preisspirale auf unseren Rohstoff-, Fertigungs- und Transportkosten ein, welche bis heute anhält. In Zeiten hoher Volatilität und kurzfristig adaptiver Planung kommt der Nachhaltigkeit nicht nur als strategisches, sondern als Orientierung und Sicherheit gebendes Grundprinzip eine entscheidende Bedeutung zu.

1. NACHHALTIGKEIT ALS AUSDRUCK DER WORKFASHION-DNA

Nachhaltigkeit beginnt in allererster Linie bei uns selbst. Unser Handeln orientiert sich stets an unserer unternehmerischen wie auch gesellschaftlich-sozialen und Umweltschonenden Verantwortung. In der Umsetzung zeigt unsere Entwicklung, dass wir auf dem richtigen Weg sind, wurden wir doch letztes Jahr erneut, und dies zum vierten Mal in Folge, mit dem 'Fair-Wear Leader Status' ausgezeichnet. Das erfüllt uns mit Stolz. Und auch unsere Kunden dürfen sich eine Scheibe dieses Erfolges für sich abschneiden. Sie sind es schliesslich, die uns durch die Beschaffung ihrer Arbeitsbekleidung darin bestärken, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Wir sehen den Mehrwert unserer konsequenten Umsetzung der Nachhaltigkeits-Bestrebungen in erster Linie bei unseren Kunden. Wir bewahren sie mit diesem Handeln weitgehend vor möglichen Reputations-Schäden. Zudem können sich unsere Kunden sicher sein, dass wir Sorge tragen zu einer sozialen Gerechtigkeit und zur Umwelt. Unsere Mitarbeiter denken, handeln und arbeiten nachhaltig. Aus Überzeugung. Dieses Handeln gehört in der Zwischenzeit zu unserer Unternehmenskultur.

2. AUSGEWOGENER MIX IM NACHHALTIGKEITS-KREISLAUF

Dank der partnerschaftlichen Unterstützung durch Fairwear Foundation haben wir in unseren ausländischen Produktionsstätten in den letzten Jahren viel erreicht. Mit intensiver Überzeugungsarbeit und regelmässiger Information konnten wir die Produktions- und Arbeitsbedingungen vor Ort substanziell verbessern. Ökonomisch korrekte Arbeitsbedingungen, Sicherheit und Fairness führen zu motivierten Mitarbeitern: Eine Voraussetzung für effizientes Arbeiten. Grosse Herausforderungen im Zusammenhang mit CORONA konnten gemeinsam bewältigt werden. Auch an unserem Hauptsitz in Hagendorn. Eine gewisse Rückbesinnung auf das Wesentliche hat dazu geführt, dass wir noch mehr achtgeben beim Umgang mit Energie und Material. Das 'Papierlose Büro' via Digitalisierungsstrategie gehört zu unseren mittelfristigen Zielsetzungen. Unsere Mitarbeitenden arbeiten gerne zusammen und schätzen den sozialen Kontakt untereinander. Wir fördern einen gesunden Mix aus Home-Office und Büro-Anwesenheit und sehen das als einen kleinen Beitrag zu einer umweltschonenden CO2-Bilanz. Unsere Digitalisierungs-Strategie ermöglicht diese zeitgemässen Arbeitsformen. Wir wollen unsere Vorbildfunktion in Nachhaltigkeitsfragen wahrnehmen. Wir sehen darin ein überaus motivierendes Instrument für unser Personal. Wir stärken damit aber auch unsere Wettbewerbsfähigkeit, die Glaubwürdigkeit und das Vertrauen bei unseren Kunden.

Hagendorn, Juni 2021



Erwin Stadelmann
Alessandra Mezzatesta
Barbara Stolwijk

ÜBER WORKFASHION – WIR VERWEBEN MENSCHEN UND UNTERNEHMEN

WOFÜR WIR STEHEN – UNSERE WERTE

1 PERSÖNLICH UND PARTNERSCHAFTLICH
Mit Herzblut entwickeln wir Produkte, die den Bedürfnissen unserer Kunden und deren Individualität gerecht werden. Dabei ist unser Handeln stets auf eine persönliche, partnerschaftliche und langfristige Kundenbeziehung ausgerichtet

2 VERANTWORTUNGSBEWUSST
Gemeinsam mit unseren Produktionspartnern übernehmen wir Verantwortung – gegenüber Gesellschaft, Umwelt, Kunden und Mitarbeitenden. Mit unserem Engagement und der Erfüllung klar definierter Standards werden wir unserem Anspruch als Vorreiter für nachhaltige Berufsbekleidung in der Schweiz gerecht.

3 MENSCHEN IM FOKUS
Für uns steht der Mensch im Mittelpunkt all unserer Bemühungen – die Mitarbeitenden genauso wie Kunden und Geschäftspartner. Wir sind überzeugt, dass sie den entscheidenden Unterschied machen.

4 WERTSCHÄTZUNG FÜR DAS HANDWERK
Wir schätzen das gegenseitige Vertrauen und Fachwissen in unserem Haus und bei unseren Produktionsbetrieben. Dabei speist sich unsere Inspiration aus der Freude am Handwerk. Wir sind stolz, dass Kreativität und Handwerk bei uns sicht- und spürbar sind.

5 DENKEN IN MÖGLICHKEITEN
Komplexe Projekte schrecken uns nicht ab, sie spornen uns an. Wir sind überzeugt: Es gibt immer eine Lösung, und wir finden sie.

FUNKTION TRIFFT DESIGN – BEKLEIDUNGSLÖSUNGEN FÜR DEN ARBEITSALLTAG

Wir verweben Menschen und Unternehmen wirkungsvoll – unser Credo erinnert uns täglich daran, warum wir unserer Arbeit nachgehen. Arbeitskleidung ist weit mehr als nur Kleidung, die bei der Arbeit getragen wird. Sie ist Ausdruck von Haltung, von Zugehörigkeit, von Familie, von Stolz und gemeinsam hochgehaltenen Werten. Um wirklich gute Berufsbekleidung zu kreieren und herzustellen, braucht es Menschen, die drei Dinge beherrschen: Es braucht erstens ein profundes Verständnis für das einzukleidende Unternehmen in Bezug auf die individuellen Anforderungen und die erwünschte, repräsentative Aussage. Zweitens braucht es ein umfassendes Set an Erfahrung und handwerklichen Kompetenzen, um dieses Verständnis in funktionale Bekleidung zu übersetzen. Und drittens braucht es Menschen, die sich mit Leidenschaft der Aufgabe verschreiben, die Schweizer Berufswelt bestens einzukleiden.

Wir bei workfashion.com sind diese Menschen. Inspiriert durch unsere Nähe zum Handwerk arbeiten wir mit höchstem Anspruch, sowohl in Bezug auf Qualität als auch auf Nachhaltigkeit. Unsere Vision ist es, Berufsbekleidung mit Menschen und Unternehmen zu verbinden, so dass nicht nur sie, sondern auch wir selbst stolz darauf sein können.

UNSER LEITBILD



VERKNÜPFUNG VON HANDWERK UND INNOVATION

Wir sind stolz darauf, unser textiles Handwerk und innovative Lösungen zu vereinen. Wir schätzen das Fachwissen unserer Mitarbeitenden und Partner und leben unsere berufliche Leidenschaft mit Engagement

Nur wer Neues wagt, kann auch in Zukunft überzeugen.



DER MENSCH IM MITTELPUNKT

Wir setzen auf die individuellen Stärken aller und sind als Team mit vollem Einsatz am Werk. Wir leben eine respektvolle und wertschätzende Unternehmenskultur.

Gemeinsam erreichen wir mehr.



DENKEN IN LÖSUNGEN

Wir verstehen uns als agiles und lösungsorientiertes Unternehmen. Der Kompass unseres Handelns sind die Bedürfnisse unserer Kunden. Komplexe Projekte spornen uns an.

Wir finden immer eine Lösung.



PARTNERSCHAFTLICHES NACHHALTIGES HANDELN

Wir wissen um unsere gesellschaftliche Verantwortung – gegenüber unseren Kunden, Partnern und Mitarbeitenden. Als Vorbild für nachhaltige Berufsbekleidung stehen wir für wirtschaftliche Fairness und den Schutz unserer Umwelt ein.

Für uns ist Nachhaltigkeit nicht Trend, sondern Überzeugung.

WORKFASHION

GRÜNDUNGSJAHR

1967

MITARBEITENDE

67

NATIONALITÄTEN

9

TEILZEITMITARBEITENDE

33 %

FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

60 %



VON DER IDEE ZUM FERTIGEN PRODUKT -
**WIR ENTWICKELN, BESCHAFFEN UND
 BEWIRTSCHAFTEN FÜR SIE!**



Branchenspezifische Initiative für die Textilbranche. Zusammen mit Fair Wear nehmen wir unsere soziale Verantwortung wahr. Mehr Informationen finden Sie zudem im Kapitel Fair Wear auf Seite 9.



Branchenübergreifende Initiative, welche die Transparenz innerhalb der Supply Chains fördert, sowie die Art und Weise, wie Fair Wear Audits durchführt. Amfori BSCI ist unser Partner in Ländern, wo Fair Wear nicht tätig ist (zum Beispiel China). Auch hier steht die soziale Verantwortung im Vordergrund.



ISO 9001 (Qualitätsmanagement) & ISO 14001 (Umweltmanagement)



Der Standard 100 stellt sicher, dass keine Schadstoffe in den Textilien sind. Wir beziehen ausschliesslich von Lieferanten, welche die Zertifizierung vorweisen können, und somit sind all unsere verwendeten Materialien zertifiziert.

WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG – UNSER NACHHALTIGES HANDELN

Nachhaltigkeit bedeutet bei workfashion, dass wir unsere gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und uns als Teil eines grossen Ökosystems verstehen. Nur wenn es den Menschen und der Umwelt gut geht, kann die workfashion weiterhin florieren. Wir wollen weiterhin für die Schweizer Unternehmen da sein und sie mit nachhaltigen Produkten einkleiden. Dies wird nur gelingen, wenn wir unsere hohen Standards aufrechterhalten und uns für noch bessere soziale und ökologische Bedingungen in der Wertschöpfungskette einsetzen.



SOZIAL

Das Wohlergehen der Belegschaft und der Arbeitnehmenden ist für uns ein essenzieller Pfeiler. Dafür braucht es Transparenz bei allen unseren Entscheidungen, um Wissen und Informationen zu sammeln und für stetige Verbesserungen zu nutzen. Wir sind stolz, mit renommierten Initiativen wie die Fair Wear Foundation und amfori BSCI zusammenzuarbeiten. Beide setzen hohe Standards, welche wir bestrebt sind zu erreichen. Die Auszeichnung als Fair Wear Leader zum vierten Mal in Folge ist Bescheinigung dafür. In den kommenden Jahren werden noch höhere Anforderungen zu erfüllen sein. Höhere Transparenzquoten, vertiefte Risikoanalysen und Umsetzung von Sorgfaltspflichten sind nur einige Stichworte. Wir freuen uns auf die kommenden Herausforderungen und stehen weiterhin für faires Unternehmertum ein.



ÖKOLOGISCH

Wir sind stark in der sozialen und ökonomischen Dimension der Nachhaltigkeit und können stolz darauf sein. Wir sind auch stark genug uns einzugestehen, dass die ökologische Dimension in Zukunft viel mehr Aufmerksamkeit wie bis anhin benötigt. Wir beteiligen uns an Forschungsprojekten für die Kreislaufwirtschaft und bieten unseren Kunden nachhaltige Optionen im Bereich Materialien an und benutzen recyclingfähige Verpackungen und Tragtaschen. Wo wir können, verhindern wir unnötige Abfälle und upcyclen ungenutzte Stoffe. Die Zukunft bringt eine Neuausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie und wir freuen uns jetzt schon, dies zu veröffentlichen.



UNSER WICHTIGSTER SOZIALPARTNER – FAIR WEAR

WER DIE FAIR WEAR FOUNDATION IST

Fair Wear ist ein holländisches NGO, welches sich für bessere Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie einsetzt. Ziel ist dabei eine Welt zu ermöglichen, welche den Arbeitenden in den Produktionsstätten sichere, gut bezahlte und würdevolle Arbeit sichert. Das NGO, welches als Multi-Stakeholder-Initiative umgesetzt wird, bietet eines der umfassendsten Ansätze für die Verbesserung der sozialen Standards in den Herstellungsländern an. Fair Wear setzt hohe Ansprüche an seine Mitglieder und führt jedes Jahr einen Brand Performance Check durch. So werden Brands kontinuierlich und regelmässig überprüft. Nebst dem führt Fair Wear alle drei Jahre Audits bei unseren Produktionsstätten durch. Die ebenerwähnten Punkte ermöglichen eine hohe Transparenz und bieten die Ausgangslage für weitreichende Verbesserungsoptimierungen an. Voraussetzung für Produktionsstätten und einer Zusammenarbeit mit workfashion ist das Einhalten der acht Standards, welche sich an den ILO-Arbeitsnormen orientieren. Dazu unterzeichnen die Hersteller den Code of Labour Practices, welcher nachfolgende Kriterien zur Einhaltung nachweist:



Freie Arbeitswahl



Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen



Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz



Keine Ausbeutung durch Kinderarbeit



Zahlung existenzsichernder Löhne



Angemessene Arbeitszeiten



Sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen



Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis

Quelle: in Anlehnung an Fair Wear Foundation, 2022

ZUM VIERTEN MAL IN FOLGE FAIR WEAR LEADER

Die wichtigste Partnerschaft im Zusammenhang mit den Sozialstandards ist diejenige mit Fair Wear. Wir verfügen als Schweizer Berufsbekleidungspezialist über die höchste Auszeichnung der Initiative, den Leader Status.





UNSERE AMBITIONEN – NACHHALTIGKEITSZIELE IM ÜBERBLICK

Wir wollen transparent aufzeigen, wo wir stehen und haben dies entsprechend gekennzeichnet. Nach der Analyse wurden neue Massnahmen definiert, um die gesteckten Ziele erreichen zu können.

AKTUELLE ZIELE	
SOZIAL	● Aufrechterhaltung Fair Wear Leader Status
	● 90 % unseres Produktionsvolumens werden durch Sozialaudits, Monitoring und Nachprüfungen untersucht oder stammen aus Ländern mit geringem Risiko
	● Weitere langfristige Minimierung der Beschaffung aus China
	● Bei workfashion Doel werden die Kompetenzen stetig erhöht.
	● Mindestens zwei neue Berufskategorien geschaffen; damit wurden zusätzliche Perspektiven für junge Berufseinsteiger bei workfashion Doel kreiert.
	● Bei allen nordmazedonischen Produktionsstätten ist eine funktionale Mitarbeitervertretung Voraussetzung für eine Weiterführung der Zusammenarbeit.
	● Mit allen nordmazedonischen Produktionsstätten ist eine 100%ige Lohn- und Arbeitstransparenz Voraussetzung für eine weitere Zusammenarbeit
	● Definieren von existenzsichernden Löhnen zusammen mit unseren Anspruchsgruppen in allen nordmazedonischen Produktionsstätten und Erhöhung der Löhne in Richtung dieses Zielwertes. Die Zielvorgabe wurde zu optimistisch festgelegt und der Prozess ist aufgrund von Covid-19 ins Stocken geraten. Verlängerung bis 2023
	● Die Überstundenarbeit in den Produktionsstätten ist maximal gem. den gesetzlichen Vorgaben
	● Reduktion Papierverbrauch um 20% bis Ende 2021 im Vergleich zum Jahr 2019
ÖKONOMISCH	● Steigerung des verwendeten Recyclingpolyester auf 15%
	● Reduktion des prozentualen Transportes mit dem Flugzeug
	● Upcycling und Recycling von Kundentextilien erhöhen

AMPELSYSTEM: ● Auf Kurs ● Teilweise auf Kurs ● Nicht auf Kurs

UNSERE ANSPRUCHSGRUPPEN – WER WIRKT MIT

Wir haben unsere wichtigsten Stakeholder und deren Ansprüche an die workfashion aufgelistet. Die Anspruchsgruppen haben hohe Anforderungen, welche wir bei der Ausgestaltung unserer Arbeit und Vision dabei immer vor Augen haben.



WIE UNSERE BESCHAFFUNG ABLÄUFT

Die Beschaffung sorgt dafür, dass Produkte, Stoffe und Accessoires von A nach B gelangen und für die Produktion rechtzeitig verfügbar sind. Der Weg zum Kleidungsstück beginnt beim Anbau der natürlichen Rohstoffe (zum Beispiel Baumwolle) oder bei der Herstellung von synthetischen Materialien (zum Beispiel Polyester). Polyester und Baumwolle sind bei der wf die am meisten verwendeten Materialien. In unserer Lieferkette pflegen wir langjährige Beziehungen mit unseren Stoff- und Zutatenlieferanten. workfashion übernimmt für die Fabriken in Nordmazedonien und Serbien somit den Einkauf und beliefert diese mit den benötigten Stoffen und Zutaten. In der Türkei und China bezieht die workfashion direkt die fertigen Kleidungsstücke. Individualisierungen finden auf Kundenwunsch statt. Das Geschäftsmodell der workfashion ist projektbasierend und dank der hausinternen Designabteilung werden so von Beginn an, die am besten passenden und korrekten Materialien eingekauft.

Transparenz und Partnerschaftlichkeit wird bei workfashion grossgeschrieben und daher arbeiten wir mit einer überschaubaren Anzahl von Konfektionären zusammen. Wir pflegen gute Beziehungen zu den Werken und arbeiten gemeinsam daran, sich stetig weiterzuentwickeln. Wir wissen immer bestens Bescheid, wo unsere Kleider produziert werden und erlauben keine Agentenaufträge oder Weitervergabe an Subunternehmen.

HANDELSPARTNER

Neben den eigenen Kollektionen bietet workfashion kollektionsergänzende Produkte von anderen Handelswarenpartnern an. Diese Sparte macht rund 20% des Volumens bei workfashion aus. Unsere langjährigen Lieferanten sind über unsere Mitgliedschaft bei Fair Wear und deren Ansätze informiert. Wir streben auch in dieser Sparte an, die Lieferketten transparent zu gestalten. Das Sammeln der Informationen ist ein langfristiger Prozess, da workfashion einerseits mit vielen Lieferanten zusammenarbeitet – andererseits der Einfluss geringer ist als bei unseren Produktionspartnern. Wir ziehen es vor, vorwiegend Produkte von anderen Fair Wear- und amfori BSCI-Mitgliedern anzubieten, sodass die entsprechende Lieferkette so gut wie möglich überwacht wird. Diejenigen Handelswarenpartner, bei welchen wir 2021 den grössten Anteil bezogen haben, können mindestens eine der beiden Mitgliedschaften vorweisen.

ANFORDERUNGEN AN UNSERE LIEFERANTEN UND PRODUKTIONSSTÄTTEN

workfashion setzt auf Lieferanten, welche in Europa produzieren und ansässig sind. Dies ermöglicht uns eine erhöhte Transparenz und Lieferungen mit LKWs anstatt Flugzeug. In Ausnahmen kann es vorkommen, dass wir auf Lieferanten aus Asien ausweichen müssen. Wenn möglich, wählen wir hier den Transport via Seeweg. Der Transport mit dem Flugzeug wird nur bei zeitsensiblen Projekten gewählt und möglichst versucht zu vermeiden.

Dadurch, dass wir in Europa sourcen, können wir sicherstellen, dass die Gesetzesgrundlage zum Chemikalienmanagement (REACH) eingehalten wird. Nebst der gesetzlichen Grundlage im Chemikalienbereich fordern wir zudem von all unseren Lieferanten mindestens die Oekotex 100-Zertifizierung. Die Nachweise werden regelmässig eingefordert.

Wir setzen hohe Anforderungen an unsere Produktionsstätte und jene, welche unsere Partner werden möchten. Unsere Fabriken haben alle den Code of Labour Practice (Verhaltenskodex) von Fair Wear unterschrieben. Wir pflegen die partnerschaftlichen Beziehungen und besuchen die Werke regelmässig.

WENN REGELN NICHT EINGEHALTEN WERDEN

Wir geben unser Bestes in Bezug darauf, mit unseren Partnern zusammenzuarbeiten und gemeinsam passende Lösungen zu finden. Werden keine Lösungen oder Übereinstimmungen gefunden und die Risiken als zu hoch eingestuft, sehen wir uns gezwungen, die Geschäftsbeziehungen aufzulösen und entsprechend frühzeitig zu kommunizieren. Leider mussten wir uns 2021 dazu entschliessen, uns von unserer Produktionsstätte in Nordmazedonien, Sveti Nikole, zu trennen. Nach mehreren Gesprächen und keiner Aussicht auf Verbesserung der Situation haben wir uns entschieden, diesen Schritt zu tätigen. Die Beendigung ist im Gange und zum Zeitpunkt der Entscheidung waren jedoch noch Waren von uns in Produktion, daher wird die Fabrik weiter unten noch aufgeführt.

Wir haben uns im Februar 2021 zudem von Megafair in China getrennt, da die Fabrik Konkurs ging.



WO WIR PRODUZIEREN – EINE ÜBERSICHT

	SCHWEIZ			CHINA			SERBIEN
NAME	WORK-FASHION	WERK 1	WERK 2	WERK 1	WERK 2	WERK 3	WERK 1
STÜCKZAHLEN	713	152	0	10'000	4'026	2'684	10'463
PRODUKTIONS-VOLUMEN 2020 (FOB) ¹⁾	3%	0.04%	0%	0.5%	0.6%	0.4%	4.1%
ARTIKELART	Muster, Prototypen Grössensätze, Tragetestteile, Kleinserien, Stickerien, Drucke			Caps	T-Shirts	T-Shirts	Hosen, Oberteile
ZUSAMMEN-ARBEIT SEIT	-	2000	2011	2021	2016	2016	2019
ANZAHL MITARBEITENDE	67	15	7	-	231	153	437
WERKSBE-SUCHE²⁾	-	-	-	-	-	-	-
AUDITS	Die Schweiz gilt als sogenanntes «Nicht-Risikoland», daher werden keine Audits durch FW angeboten			-	amfori BSCI Audit: 2018	amfori BSCI Audit: 2020	FWF Audits nicht vorhanden / amfori BSCI Audit 2020
WEPS	FW bietet in der Schweiz keine Schulungen an			Aufgrund unserer kleinen Bestellmengen ist unsere Einflussnahme zu gering, um Schulungen einfordern zu können			Nicht vorhanden
EIGENTUMS-STRUKTUREN	AG, Inhaber-geführt	GmbH	GmbH	AG	AG	AG	GmbH

¹⁾ Material- und Lohnkosten

²⁾ Werksbesuche durch: A = Geschäftsführung, B = Nachhaltigkeitsverantwortung, C = Entwicklung, D = Werksbetreuung

	MAZEDONIEN						TÜRKEI		
NAME	WORKFASHION DOOEL	WERK 1	WERK 2	WERK 3	WERK 4	WERK 5	WERK 6	WERK 1	WERK 2
STÜCKZAHLEN	14'275	175'062	77'543	27'207	29'845	540	15'859	22'524	10'898
PRODUKTIONS-VOLUMEN 2020 (FOB) ¹⁾	3.7%	44%	20.8%	9.6%	10%	0.1%	2.9%	0.24%	0.12%
ARTIKELART	Kleinserien, Massfertigung	Oberteile	Hosen, Latzhosen, Kombis, Bermudas	Hosen, Latzhosen, Kombis, Bermudas, geschweiste Teile	Hosen, Latzhosen, Kombis, Bermudas	Stickereien	Oberteile	T-Shirts, Polos, Sweatshirts	
ZUSAMMEN-ARBEIT SEIT	2019	2008	2014	2007	2015	2009	2019	2011	2015
ANZAHL MITARBEITENDE	38	215	88	250	60	29	79	246	14
WERKSBE-SUCHE²⁾	A, C, D	A, C, D	A, C, D	A, C, D	A, C, D	A, C, D	A, C, D	-	-
AUDITS	FWF Audit: Feb- 2021	FWF Audit: geplant 2022	FWF Audit: geplant 2022	FWF Audit: Mai 2021	FWF Audit: März 2021	Nein	FWF Audit: geplant 2022	FWF Audit: 2020 BSCI Audit 2020	FWF Audit: 2020
WEPS	Schulungsplanung noch offen	geplant 2022	Jan. 2021	geplant 2022	Zusammenarbeit wird beendet	-	geplant 2022	Refugee Kurs November 2021 ³⁾	Neubau geplant
EIGENTUMS-STRUKTUREN	Tochterfirma	Familienbetrieb 2. Generation	Familienbetrieb 2. Generation	Familienbetrieb 2. Generation	Zweigbetrieb	GmbH	Familienbetrieb 2. Generation	Familienbetrieb	Familienbetrieb

³⁾ Zusammen mit anderen FWF Brand

WIE WIR RISIKEN EINSCHÄTZEN - RISIKOANALYSE UND RISIKOIDENTIFIZIERUNG

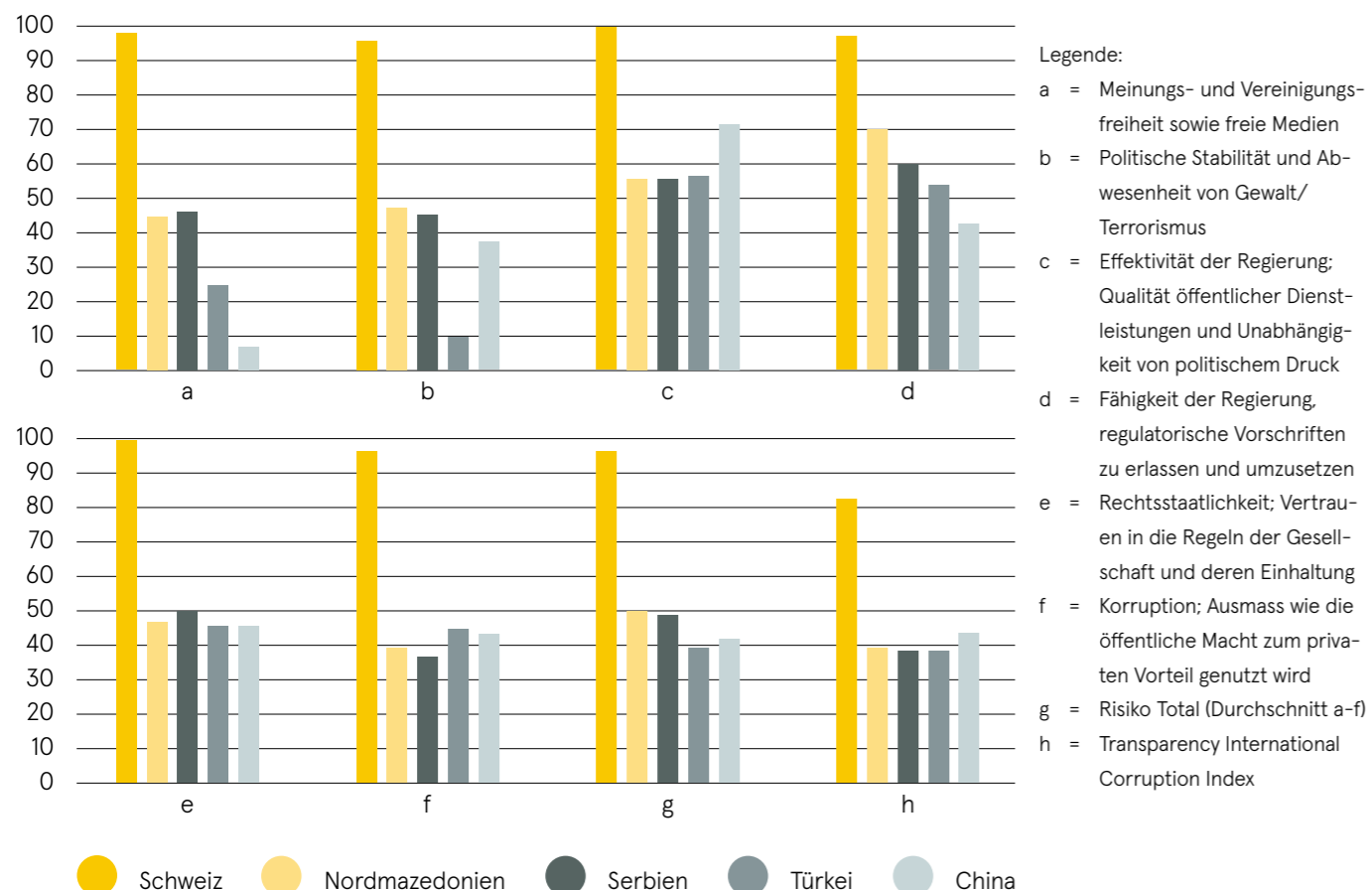
Wir sind uns bewusst, dass unsere Produktion in risikobehafteten Ländern stattfindet. Wir orientieren uns dabei jeweils an den Klassifikationen von amfori, welche wiederum die Daten von der Weltbank sammelt. Der Bericht wurde 2021 für das Jahr 2019 publiziert.

SOZIALE RISIKOKLASSIFIZIERUNG PRODUKTIONSSTÄTTE

Das Wohlbefinden der Menschen, welche unsere Kleider produzieren, liegt uns am Herzen. Es ist einer der ausschlaggebenden Punkte, dass unsere Produkte nicht unter Ausbeutung und Missbräuchen entstehen. Risikoklassifizierungen unterstützen und dabei verstehen, wie es um das betroffene Land steht.

Die Klassifizierung basiert auf einem Punktesystem von 0-100. Länder mit einem Total unter 60 sind als Risk Country und Länder mit über 60 Punkten als Low Risk Country kategorisiert.

Wir stellen fest, dass die zunehmende Verlagerung der Produktion nach Osteuropa nebst den verkürzten Transportwegen auch aus der Sicht der Risikominimierung Sinn macht. Nordmazedonien und Serbien schneiden besser ab als die Türkei und China. Als positiv bewertet wird bei Nordmazedonien die Fähigkeit der Regierung, regulatorische Vorschriften durchzusetzen. Dies nährt die Hoffnung, dass die erlassenen Arbeitsgesetze strenger kontrolliert werden als in den anderen Produktionsländern.



Quelle: amfori - Countries' Risk Classification, 2021

RISIKOBEWERTUNG

Die Risikoeinstufung der Länder liefert eine wichtige Übersicht. Relevanter ist hingegen die Bewertung unserer verschiedenen Produktionsbetriebe, da diese innerhalb eines Landes stark variieren können, was die verschiedenen Risikofaktoren betrifft. Folgende Risikobewertung der Produktionsbetriebe basiert auf den Audit-Resultaten durch Fair Wear und amfori BSCI:

PRODUKTIONS-BETRIEBE	WERK 1 (NORDMAZEDONIEN)	WERK 2 (NORDMAZEDONIEN)	WERK 3 (NORDMAZEDONIEN)	WERK 4 (NORDMAZEDONIEN) ¹⁾	WORKFASHION DOOEL	WERK 6 (NORDMAZEDONIEN)	WERK 1 (SERBIEN)	WERK 1 (TÜRKEI)	WERK 2 (TÜRKEI)	WERK 1 (CHINA)	WERK 2 (CHINA)
KRITERIEN											
Transparenz mit workfashion	3	6	1	1	6	6	2	2	1	3	3
Funktionierende Mitarbeitendenvertretung	3	4	3	1	4	3	4	4	2	4	4
Lohnniveau	4	4	4	2	5	4	4	4	4	3	4
Angemessene Arbeitszeiten	4	6	4	2	6	3	5	3	4	1	1
Umsetzung kontinuierliches Verbesserungsprogramm	4	5	3	-	6	5	3	4	3	2	2
Beschwerdemechanismus	3	5	3	2	4	3	4	4	2	4	3
Rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis	5	6	5	3	6	3	4	3	6	5	5
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	5	5	3	2	5	3	3	3	1	2	3
Durchschnitt	3.87	5.12	3.25	1.85	5.25	3.75	3.62	3.37	2.87	3	3.12

Legende: 1 = schlecht / grösstes Risiko 6 = sehr gut / kleinstes Risiko

¹⁾ Die Produktionsstätte wurde verkauft, von einem neuen Management übernommen und in Royal Colar umbenannt.

WIE COVID-19 UNS ALLE HERAUSFORDERT

Eine Industrie mit einem globalen Marktwert von rund drei Billionen US-Dollar kommt selten ohne Probleme daher. CO2-Ausstoss, Ausbeutung von Arbeitnehmenden und immer mehr benötigte Ressourcen sind nur eine kleine Auswahl davon. Die Corona-Pandemie hat die Probleme der Branche noch mehr zum Vorschein gebracht. Insbesondere in Kritik geraten sind die Zustände für Arbeitnehmende auf Konfektionsstufe – von ausbleibenden Zahlungen und Aufträgen bis hin zu ungenügenden Schutzmassnahmen betreffend Covid-19. Wie ist die workfashion damit umgegangen? Wir haben dazu eine kleine Orientierung zusammengestellt.

AUFTRÄGE

Dadurch, dass workfashion projektbasierend arbeitet, mussten wir keine laufenden Aufträge zurückziehen. In Produktion wurde immer nur das gegeben, was auch effektiv produziert werden musste. So entstehen keine unnötigen Aufwände und keine finanziellen Verluste für die Fabriken.

LOHNFORTZAHLUNGEN

Die Arbeitnehmenden wurden weiterhin bezahlt und hatten in unseren Werken keine Lohninbussen aufgrund von Corona. Bei coronabedingten Ausfällen hat in Nordmazedonien zudem der Staat eingegriffen und Arbeitnehmende konnten weiterhin den vollen Lohn erhalten.

KOMMUNIKATION

Wir sind regelmässig in Kontakt mit unseren Werken, um die Lage vor Ort besser zu verstehen. Im Mai 2021 wurden Fragebögen an all unsere Werke geschickt, um über die aktuellen Vorkehrungen und den Stand der Dinge Auskunft zu erhalten.

SCHUTZ- UND HYGIENEMASSNAHMEN

Durch den regelmässigen Kontakt konnten wir sicherstellen, dass Arbeitnehmende geschützt und keinen unnötigen Risiken ausgesetzt sind. Unsere Produktionsstätten haben die jeweiligen Empfehlungen des Landes umgesetzt und dafür gesorgt, dass genügend Abstand entsteht, Desinfektionsmittel zur Verfügung stehen und regelmässig informiert wird.

COVID-19 BEI WORKFASHION DOOEL (TOCHTERGESELLSCHAFT)

Im November 2021 wurden alle in der Fabrik mittels PCR-Test getestet. Das gab uns die Möglichkeit, auch asymptotische Personen zu identifizieren. Aufgrund der erhöhten Fallzahlen im Land wurden zusätzlich zu den positiven Personen bis Ende November acht ungeimpfte in Isolation geschickt.

Positive Personen 24.11.2021	12
Davon asymptotische	7
Davon geimpft	4

Geimpft und negativ 24.11.2021	14
Ungeimpft und negativ 24.11.2021	8

COVID-19 BEI WORKFASHION

An unserem Hauptsitz wurden die Massnahmen gemäss Bundesrat umgesetzt. Dazu wurde eigens eine interne Task Force gebildet. Zweck der Task Force ist es, das Personal zu sensibilisieren und regelmässig zu informieren über die Umsetzungsmassnahmen und um Mitarbeitende zu schützen. Das Virus hat uns auch in Hagendorn nicht verschont. Bis und mit März 2022 betrug die durchschnittlich bestätigten Fälle 47.7%.

Quellen: Fashion Innovation – Fashion Industry Statistics: The 4th biggest sector is way more than just about clothing, 2022

WIE WIR MATERIALIEN GEWICHTEN – EIN ÜBERBLICK

Der Einsatz von nachhaltigeren Materialien hat sich bei workfashion bisher nicht fortschrittlich entwickelt. Im Vordergrund stehen dabei immer wieder Bio, recycelte Baumwolle und recyceltes Polyester. Rezyklierte Materialien halten nicht immer den höchsten qualitativen Standard ein, zum Beispiel aufgrund von verkürzten Fasern bei der Baumwolle. Die Qualität, Festigkeit und Resistenz ist im Bereich der Arbeitskleidung von grosser Bedeutung und stellt die grosse Herausforderung dar.

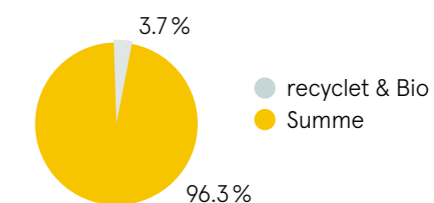
WIE GROSS IST UNSER ANTEIL AN NACHHALTIGEN MATERIALIEN?

Wir setzen nebst konventionellen und neuwertigen Fasern auch Bio und rezyklierte Ressourcen ein. Der Einsatz dieser hat sich 2021 leider nicht massiv verändert und die Mehrheit der Kleider besteht weiterhin aus konventionellen Materialien. Recyceltes Polyester (rPET) hat sich als ein geeignetes Material erwiesen, um herkömmliches Polyester zu ersetzen. Unsere Tests, welche im Bericht 2020 erläutert wurden, zeigen auf, dass rPET auch bei Arbeitskleidung Potenzial hat. Bei der Weiterverfolgung vom Einsatz von rPET gilt es nun, mit unseren Lieferanten sicherzustellen, dass diese uns transparent und nachvollziehbar die Herkunft des rPETs aufzeigen können, sowie mit uns definieren, wie nachhaltig und sinnvoll rPET bei Kleidern ist. Denn ein grosser Kritikpunkt bei rPET ist, dass diese Kleidungsstücke nicht unendlich recycelbar sind. Quelle: Fashion United – Wie nachhaltig ist recyceltes Polyester wirklich?, 2018

FORSCHUNGSPROJEKT TEXCIRCLE IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER HOCHSCHULE LUZERN UND TEXAID

Seit Beginn 2020 sind wir Projektpartner bei TexCircle., welches von der Hochschule Luzern (HSLU) und Texaid ins Leben gerufen wurde. Jegliche Kleidung, sei es aus der Mode- oder Arbeitskleidungsbranche, landet immer noch zu oft im Abfall und wird nicht wiederverwertet. Das Thema hat in den letzten Jahren viel Aufmerksamkeit erhalten und die Problembhebung ist langwierig und komplex. Innovation, Ausdauer und Kreativität sind hier gefragt. Dazu werden Projekte wie das TexCircle ins Leben gerufen. Ziel des Projektes ist es, Lösungen zu erarbeiten, um Post-Consumer-Waste (PWC) erfolgreich in einem Kreislaufmodell zu implementieren. Dabei werden jegliche ökologische, wirtschaftliche und technische Kriterien beachtet. Die Vision des Projektes ist es auch zu elaborieren, wie PWC erfolgreich und wertschöpfend genutzt werden kann. Das Projekt ist bei der Innosuisse gemeldet.

PROZENTUALER ANTEIL NACHHALTIGER MATERIALIEN



WIE WIR KOMMUNIZIEREN

Ein ständiger Informationsaustausch und regelmässige Schulungen gehören zu den Grundlagen, um faire Arbeitsbedingungen sicherzustellen. workfashion pflegt deshalb eine bewusste Kommunikationskultur zum Thema Nachhaltigkeit – sowohl mit internen als auch mit externen Anspruchsgruppen.

ANSPRUCHSGRUPPEN \ MASSNAHMEN	MITARBEITENDE	KUNDEN	LIEFERANTEN	PRODUKTIONS-PARTNER	MITARBEITENDE DER PRODUKTIONSSTÄTTEN	NGOS ORGANISATIONEN	KAPITALGEBER/ AKTIONÄRE
Newsletter	x	x	x	x		x	
Blog	x	x	x	x		x	
Website	x	x	x	x	x	x	x
Informationen in Prospekten/ Flyern und auf Hangtags		x					
Firmenpräsentation		x	x	x		x	
Nachhaltigkeitsbericht	x	x	x	x		x	x
Nachhaltigkeitsanlass	x						
Schulungen im Bereich soziale und ökologische Nachhaltigkeit	x			x	x		
Austausch zwischen Koordination Nachhaltigkeit und Anspruchsgruppe	x		x	x		x	
Unternehmensbesuche durch workfashion-Mitarbeitende		x	x	x	x		
Audits				x		x	
Workshops und Anlässe zum Thema Nachhaltigkeit						x	
Mitgliedschaften						x	

WIE WIR MIT BESCHWERDEN UMGEHEN

workfashion hat bei seinen Produktionspartnern das Fair Wear-Beschwerdesystem eingeführt. Durch Schulungen und einen für alle Mitarbeitenden gut sichtbaren Aushang werden die Mitarbeitenden der Produktionsstätten auf den Beschwerdemechanismus aufmerksam gemacht. Sie erhalten so die Möglichkeit, sich bei Missständen anonym über eine unabhängige Stelle beschweren zu können. Ziel ist es immer, dass Arbeitnehmende sich zuerst an ihre Vorgesetzten wenden und dies mit leitenden Personen klären können. Wenn das nicht funktioniert, steht Fair Wear für die Arbeitnehmenden zur Verfügung.

Beschwerden können auch durch Medienberichte, durch Beobachtungen von Gewerkschaften oder durch Untersuchungen von Nichtregierungsorganisationen erfolgen. Nach der Überprüfung der Beschwerde durch Fair Wear wird workfashion informiert. Falls sich der gemeldete Missstand bewahrheitet, wird die Beschwerde auf der Webpage von Fair Wear veröffentlicht. Anschliessend erarbeiten wir zusammen mit dem Produktionspartner eine einvernehmliche Lösung für alle Beteiligten.



BESCHWERDEN

2021 sind keine Beschwerden eingegangen. Wir sind erfreut darüber, dass das System funktioniert. Das Beschwerdesystem via Fair Wear sollte der letzte Schritt im Prozess sein. Wir ermutigen die Arbeitnehmenden, das Gespräch immer zuerst mit den Fabrikmanagern oder ihren Vorgesetzten zu suchen. Wir sind uns gleichzeitig bewusst, dass das Vorliegen keiner Beschwerden auch ein negativer Punkt sein könnte. Oft kann es sein, dass die Arbeitnehmenden in den Fabriken nicht wissen, dass es einen Prozess dazu gibt, oder es bestehen Hemmungen in Bezug darauf, Probleme zu melden. Darum sind wir regelmässig im Austausch mit den Produktionsstätten und besuchen diese auch auf jährlicher Basis. Es soll verhindert werden, dass Missstände erst in einem Audit auftauchen, und wir sind daher proaktiv unterwegs.

WIE WIR SOZIALE VERANTWORTUNG WAHRNEHMEN – MONITORING MIT SYSTEM

workfashion wendet ein ganzheitliches Monitoringsystem an, welches sich im Sinne eines Prozessansatzes darum bemüht, bei den Produktionsstätten und Partnern eine soziale Arbeitsweise zu etablieren. Das beste Monitoringsystem nützt nur dann etwas, wenn mit den Ergebnissen auch weitergearbeitet und eine kontinuierliche Verbesserung angestrebt wird. Der Prozess ist nach dem anerkannten Qualitätsverbesserungs-Modell «Plan - Do - Check - Act» aufgebaut:

PLAN

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT) & FAIR WEAR-FRAGEBOGEN

Alle Produktionsstätten sind verpflichtet, den Fair Wear-Fragebogen vollständig auszufüllen und den Verhaltenskodex (Code of Conduct) zu unterschreiben. Mit dieser schriftlichen Vereinbarung ist eine wichtige Basis gelegt und die Voraussetzung für eine Zusammenarbeit.

ARBEITSPLAN (WORK PLAN)

workfashion erstellt jährlich einen Arbeitsplan (Work Plan), der die gemeinsamen Aktivitäten wie Audits oder Schulungsangebote mit den Produktionspartnern für das Folgejahr definiert.

KORREKTURMASSNAHMENPLAN (CORRECTIVE ACTION PLAN)

Zu korrigierende Punkte (Corrective Actions), welche aus den Fair Wear-Audits hervorgehen, werden mit den Produktionspartnern besprochen und verbindliche Umsetzungsfristen gesetzt.

ACT

EVALUATION DER AUDITS

Nach einer detaillierten Analyse der Auditergebnisse werden Massnahmen für die gemeinsame Weiterentwicklung mit den Produktionspartnern definiert.

FOLLOW-UP BRAND PERFORMANCE CHECK

Werden durch den Brand Performance Check Mängel in den Prozessen festgestellt, wird deren Anpassung besprochen und mit den notwendigen Stellen in die Wege geleitet.

ABSCHLUSS DER BESCHWERDE - Zusammen mit der Produktionsstätte werden Lösungen gesucht und Massnahmen definiert, damit die Missstände langfristig beseitigt sind.

DO

WORKPLACE EDUCATION PROGRAM (WEP'S)

In den Produktionsstätten werden durch Fair Wear-Schulungen zur Aufklärung und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen durchgeführt. Diese haben zum Ziel, das Verständnis zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeitenden zu vergrössern.

QUALITÄTSVERANTWORTLICHE VOR ORT

workfashion hat permanent ein eigenes lokales Team in den Produktionsstätten vor Ort, welche die Produktequalität, aber auch die Aspekte der Nachhaltigkeit, laufend überprüfen und an uns rapportieren.

BESCHWERDEMECHANISMUS

Die Angestellten unserer Produktionspartner können sich beim lokalen Beschwerdeverantwortlichen von Fair Wear über eine unabhängige Gratis-Hotline bei Unzulänglichkeiten über die Arbeitsbedingungen beschweren.

CHECK

BESUCHE DURCH WORKFASHION-MITARBEITENDE - Die Produktionsstätten werden regelmässig besucht, um Anliegen zu besprechen und Massnahmen zu definieren, umzusetzen und deren Erfolgswirksamkeit zu überprüfen. Dabei liegt der Schwerpunkt auf einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

ÜBERPRÜFUNG DER PRODUKTIONSSTÄTTEN (AUDITS) - Alle Produktionsstätten werden periodisch von externen, unabhängigen Organisationen überprüft und wir erhalten einen umfassenden Auditbericht mit den offenen beziehungsweise zu verbessernden Punkten.

BRAND PERFORMANCE CHECK (DURCH FAIR WEAR) - Beim jährlichen Brand Performance Check wird workfashion anhand diverser Kriterien beurteilt. Dabei stehen insbesondere Kriterien im Zentrum, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten führen. Anhand der erreichten Punktezahl wird workfashion klassifiziert und die Resultate werden transparent auf der Fair Wear-Website veröffentlicht.

ÜBERPRÜFUNG DER BESCHWERDEN - Die Fair Wear überprüft, ob die Beschwerde gerechtfertigt ist, und publiziert diese auf der öffentlichen Website.

EINIGE LETZTE WORTE VON DEN HERSTELLERN

«Seit ich hier arbeite, habe ich gemerkt, wie es ist, in einem professionellen europäischen Unternehmen zu arbeiten. Meine Arbeit bleibt nie unbemerkt und mein Einsatz wird geschätzt. Die Arbeitsbedingungen sind fantastisch und die Erzeugnisse, die ich hier erhalte, sind erstklassig (Essen, Transport, Hygiene etc.).»

VESNA MILOSEVSKA – LEITERIN DER NÄHEREI

«Kurz gesagt: Als ich anfing, für workfashion zu arbeiten, hat sich mein Leben auf die bestmögliche Art und Weise in eine völlig andere Richtung entwickelt. Vor mir lag eine Herausforderung und ich habe sie angenommen. Es bedeutete viel Arbeit in einer Branche, die weit aus anspruchsvoller ist als die Modeindustrie, und ich musste für die Arbeit in eine andere Stadt reisen (was in Mazedonien ungewöhnlich ist). Ich habe gelernt, dass die Angst vor einer neuen Herausforderung uns nur zurückwirft und uns nicht vorantreibt.»

VALENTINA VELKOVA – TECHNISCHE DIREKTORIN

«Seit ich bei workfashion.com DOOEL - Skopje arbeite, hat sich mein Leben verändert. Meine Karriere hat sich weiterentwickelt... Ich habe angefangen, einen besseren Ansatz für die Arbeit zu finden, und meine Professionalität am Arbeitsplatz hat sich definitiv verbessert.»

**SASHO SPASEVSKI –
MECHANIKER/ELEKTRIKER**

«Die Arbeit bei workfashion.com DOOEL - Skopje war für mich eine grosse Veränderung und auch eine beeindruckende Herausforderung. Ich habe gelernt, wie es ist, grössere Verantwortung zu tragen und wie man mit verschiedenen Situationen und Problemen umgeht. Das hat mir geholfen, mich als Person weiterzuentwickeln und das Leben leichter zu meistern.»

ALEKSANDAR PRACHKOVSKI – OFFICE MANAGER

«Die Arbeit hier bei workfashion.com DOOEL - Skopje hat mir eine Art von Stabilität gebracht. Ich weiss, dass ich für ein professionelles Unternehmen arbeite, das meine Erwartungen erfüllt und mich im Arbeitsprozess entspannt hat.»

FILIP LESHOSKI – ZUSCHNITT



workfashion.com ag
Frauentalstrasse 3
CH-6332 Hagendorn
T +41 41 784 84 84
contact@workfashion.com
www.workfashion.com

Wir verweben
Menschen
und Unternehmen
wirkungsvoll
miteinander.

