



**GESONDERTER
NICHTFINANZIELLER
BERICHT 2017/2018
DER GERRY WEBER
INTERNATIONAL AG
NACH §§ 289, 315
HGB**

Inhalt

AUF EIN WORT MIT DEM VORSTAND	4
ÜBER DIESEN BERICHT	5
BERICHTERSTATTUNG.....	5
MITARBEITERKENNZAHLEN	5
DIE GERRY WEBER GRUPPE	6
GESCHÄFTSMODELL.....	6
Vertriebskanäle GERRY WEBER.....	6
VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG.....	7
Nachhaltigkeitsmanagement.....	7
Nachhaltigkeitspolitik	7
Strategie.....	8
Wesentliche Themen	8
Wesentlichkeitsanalyse 2017/2018.....	9
Wesentlichkeitsmatrix	9
Compliance	10
Compliance Management.....	10
Anti Korruption und Bestechung	10
Unsere Stakeholder	11
BESCHAFFUNG UND PRODUKTION.....	12
Managementansatz	12
Die wichtigsten Beschaffungsländer (Vollkauf u. Passive Lohnveredelung).....	12
Unsere textile Lieferkette	13
Ziele und Maßnahmen - Beschaffung.....	13
Menschenrechtliche Risikoanalyse in der Supply Chain.....	14
Lieferantenspezifische Entwicklung.....	15
Außergewöhnliche länderspezifische Risikoanalyse der Türkei	16
Sorgsame Auswahl der Lieferanten	17
Full Audits nach Ländern (Anzahl)	17
Follow-up Audits nach Ländern (Anzahl)	18
Entwicklung der Full Audits (Anzahl)	19
Entwicklung der Follow-up Audits (Anzahl).....	19
Regelmäßige Audits	20
Entwicklung der Full Audit-Ergebnisse (in %1)	21
Entwicklung der Follow-up Audit-Ergebnisse (in %)	21
Audits mit dem Ergebnis „D“: Festgestellte Verstöße in folgenden Bereichen (Anzahl).....	22
Anteil der Audits mit den Ergebnissen „D“ und „E“	23

Hohe ökologische Ansprüche in der Produktion.....	24
GOTS STANDARD UND ZERTIFIZIERUNG	25
MITARBEITER	26
Managementansatz	26
Beschwerdemechanismen	26
Unsere Personalstruktur	28
Diversity	29
Mitarbeitergesundheit.....	30
Aus- und Weiterbildung / Personalentwicklung	31
Work Life Balance	32
IMPRESSUM	33

AUF EIN WORT MIT DEM VORSTAND

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kunden, Partner und Freunde des Unternehmens,

trotz der wirtschaftlich schwierigen Situation in der wir uns befinden und der damit einhergehenden und notwendigen Veränderungsprozesse steht für uns fest: Nachhaltiges Wirtschaften ist die Zukunft. Dies bedeutet für uns, betriebswirtschaftliche Ansprüche mit ökologischen und sozialen Aspekten in Einklang zu bringen. Wir verankern nachhaltiges Denken und Handeln fest in unseren Unternehmensgrundsätzen, definieren strategische und operative Ziele und lassen uns an der Erreichung dieser Ziele messen.

Wir haben unsere Lieferkette und somit unsere weltweit für uns produzierenden Geschäftspartner fest im Blick. Das Wohlergehen der dort arbeitenden Menschen liegt uns am Herzen. Wir verschließen nicht die Augen vor den unterschiedlichen, teilweise schwierigen Lebensumständen in der Lieferkette. Daher kommen wir unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht nach, indem wir offen und kritisch menschenrechtliche Risiken in unseren Produktionsländern analysieren und unsere Lieferanten bei notwendigen Verbesserungsprozessen begleiten.

Ehrlichkeit, gegenseitiges Vertrauen, hohe Eigenverantwortung und viel mehr Eigeninitiative bestimmen unser Miteinander. Wir nehmen die Bedenken und Ängste unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ernst, kommunizieren transparent und zeitnah, und sind offen für Ideen und Lösungen, die helfen GERRY WEBER für die Zukunft zu stärken.

Neben unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist insbesondere die umweltverträgliche und ressourcenschonende Produktion von großer Bedeutung. Wir haben das Ziel, die Auswirkungen unserer Fertigungsprozesse auf die Umwelt und Arbeitnehmer in den kommenden Jahren deutlich zu verringern. Ein Schritt in diese Richtung ist die jährlich stattfindende Zertifizierung nach GOTS (Global Organic Textile Standard). Ebenfalls haben wir hohe ökologische Ansprüche in der Produktion bezüglich des Einsatzes von Chemikalien und folgen dem Grundsatz, ausschließlich humanökologisch unbedenkliche Produkte anzubieten.

Wir stehen vor großen Herausforderungen um das Unternehmen wieder zu alter Stärke zurückzuführen. Wir arbeiten Schritt für Schritt an der Umsetzung unseres Zukunftskonzepts. Dies erfordert trotz einschneidender Maßnahmen ein hohes Maß an Einsatzbereitschaft und Loyalität unserer Mitarbeiter.

Wir danken Ihnen für das Vertrauen in GERRY WEBER und das Interesse an unserem Bericht.

Für den Vorstand

Johannes Ehling, Florian Frank

ÜBER DIESEN BERICHT

Mit dem vorliegenden gesonderten nichtfinanziellen Bericht (NFB) gemäß §§ 315b, 315b i. V. m. 289c bis 289e HGB für das Geschäftsjahr 2017/18 (01.11.2017 bis 31.10.2018) erfüllt die GERRY WEBER AG die Berichtsanforderungen gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz auf Gesellschafts- und Konzernebene. Alle Angaben im NFB gelten für die GERRY WEBER International AG und ihre Tochtergesellschaften Life-Style Fashion GmbH, GERRY WEBER Retail GmbH, Hallhuber GmbH sowie GERRY WEBER Logistics GmbH und beziehen alle eigenen Verkaufsstandorte innerhalb Deutschlands mit ein. Unsere Auslandsbüros der GERRY WEBER FAR EAST Ltd., GERRY WEBER Shanghai Co. Ltd. und GERRY WEBER Dis Ticaret Ltd. sind im Bereich Mitarbeiter im Bericht berücksichtigt. Von der Option, sich bei der Erstellung des NFB an allgemeingültigen Rahmenwerken zur Berichterstattung über Nachhaltigkeitsthemen zu orientieren, wurde kein Gebrauch gemacht, da diese Rahmenwerke eine unterschiedliche Definition von „Wesentlichkeit“ als das CSR-RUG haben.

Verweise auf Angaben außerhalb des Konzernlageberichts sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des NFBs.

BERICHTERSTATTUNG

Der GERRY WEBER Konzern hat ausschließlich bedeutsame finanzielle Leistungsindikatoren festgelegt. Aus diesem Grund sind keine bedeutsamen nichtfinanziellen Leistungsindikatoren gemäß § 289c Absatz 3 Nr. 5 HGB vorhanden, die für die Geschäftstätigkeit von GERRY WEBER von Bedeutung sind. Zudem besteht kein Zusammenhang zwischen den im Jahresabschluss ausgewiesenen Beträgen gemäß § 289c Absatz 3 Nr. 6 HGB und den nichtfinanziellen Belangen. Bei GERRY WEBER werden die Risiken nach der Nettomethode bewertet, das bedeutet, dass zuvor risikomindernde Maßnahmen berücksichtigt werden. Mithilfe dieser Methodik konnten keine Risiken identifiziert werden, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit oder mit Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen des Unternehmens verknüpft sind und schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Belange haben. Detaillierte Angaben zu unserem Risikomanagement finden Sie im Geschäftsbericht 2017/18.

Der nichtfinanzielle Bericht ist online auf der GERRY WEBER Unternehmensseite verfügbar.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichtet der Bericht auf geschlechtsbezogene Doppelnennungen und verwendet durchgängig die männliche Form. Dabei sind jedoch stets alle Geschlechter gemeint.

MITARBEITERKENNZAHLEN

Alle mitarbeiterbezogenen Daten beziehen sich auf alle Beschäftigten inklusive Auszubildende der oben genannten Gesellschaften. Ausgenommen sind Aushilfen, Trainees, duale Studenten und Praktikanten. Kennzahlen werden stets zum Stichtag 31. Oktober erhoben.

	Berichterstattung
Arbeitnehmerbelange	Kapitel Mitarbeiter, S. 26ff
Umweltbelange	Kapitel Beschaffung, S. 12ff
Achtung der Menschenrechte	Kapitel Beschaffung, S. 12ff
Antikorruption	Freiwillige Berichterstattung im Abschnitt Compliance auf S. 10ff

DIE GERRY WEBER GRUPPE

GESCHÄFTSMODELL

Die GERRY WEBER Gruppe ist eines der bekanntesten deutschen Mode- und Lifestyleunternehmen. Mit seinen vier Markenfamilien GERRY WEBER, TAIFUN, SAMOON und HALLHUBER bietet das Unternehmen hochwertige Mode für die anspruchsvolle und stilsichere Kundin. Jede Marke spricht dabei individuell ihre eigene Zielgruppe an.

Vertrieben werden unsere Kollektionen sowohl über den Modefachhandel (Wholesale Segment) und die in Eigenregie geführten GERRY WEBER Geschäfte als auch im Online Handel (Retail Segment).

Die GERRY WEBER International AG mit Sitz in Halle/Westfalen ist eine operative Holding Gesellschaft, die den drei strategischen Geschäftseinheiten der Marken GERRY WEBER, TAIFUN mit SAMOON sowie HALLHUBER konzernübergreifende Dienstleistungen wie z.B. Rechnungswesen., Controlling, Personalwesen, IT, Revision sowie Compliance zur Verfügung stellt. Auch der Beschaffungsbereich ist für die GERRY WEBER Coremarken in der Holding angesiedelt. Lediglich von HALLHUBER sind historisch bedingt nicht alle Dienstleistungen vollständig in die Holding integriert.

Detailliertere Informationen zur Struktur des Unternehmens werden in dem Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ im Geschäftsbericht erscheinen.

Vertriebskanäle GERRY WEBER

Retail			Wholesale			Hallhuber	
Eigene Retail Stores	Concession-Stores	E-Commerce / Online-Shops	Franchise	Shop-in-Shops	Multilabel Stores	Monolabel- u. Concessions-Stores	E-Commerce / Online-Shops
GERRY WEBER Stores Monolabel Stores Factory Outlets	Shop-in-Shop-Systeme geführt durch GERRY WEBER	Online-Shop: national oder international integrierte Shops für alle Marken	Als Franchise geführte GERRY WEBER Stores	Gebänderte Shop-in-Shops, die durch unsere Wholesale-Partner geführt werden	Stores, in denen mehrere Marken zugleich präsentiert werden; kein eigenes Branding	Freistehende HALLHUBER Stores und Concession-Stores	HALLHUBER geführte Online-Shops sowie externe Distributions-Plattformen
			Partnerschaftsmodelle ¹				

¹teilweise Übernahme der Flächenbestückung durch GERRY WEBER

VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Unser Ziel ist der langfristige wirtschaftliche Erfolg, getragen von einer wertebasierten Unternehmensführung, die Nachhaltigkeit und ein vorausschauendes Management der Chancen und Risiken beinhaltet.

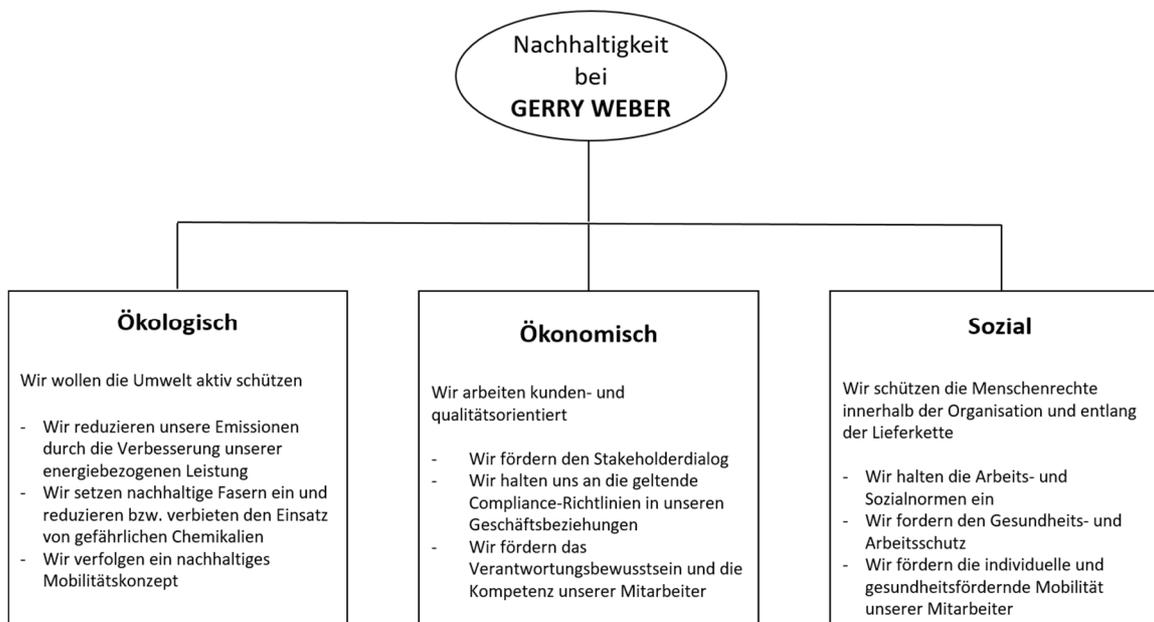
Nachhaltigkeitsmanagement

Die GERRY WEBER International AG verpflichtet sich zu einer verantwortungsbewussten und nachhaltigen Unternehmensführung. Nachhaltiges Handeln entlang der gesamten Wertschöpfungskette ist sowohl Teil unseres Selbstverständnisses als auch ein Grundprinzip unserer unternehmerischen Verantwortung. Diese umfasst für die GERRY WEBER International AG verschiedenste Bereiche, ökologischer, sozialer und ökonomischer Natur.

Die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Vorstand. Strategisch und operativ wird das Thema im eigens geschaffenen Bereich Corporate Social Responsibility gesteuert und umgesetzt.

Die beauftragten Mitarbeiter organisieren die Aktivitäten der involvierten Fachbereiche, dies umfasst die Bereiche Einkauf und Beschaffung, Energiemanagement und Supply Chain Management. In unseren Lieferländern wurden Einkaufs- und Qualitätssicherungsteams installiert. Diese werden durch Corporate Social Responsibility Mitarbeiter insbesondere zu Aspekten der Umwelt- und Sozialstandards geschult und wirken bei deren Einhaltung mit.

Nachhaltigkeitspolitik



Entsprechende strategische und operative Ziele werden von uns definiert und bewertet. Eine regelmäßige Überprüfung und die entsprechende Aktualisierung sollen das risiko- bzw. chancenbasierte Denken im Unternehmen und bei unseren Geschäftspartnern fördern.

Für die genannten Bereiche verpflichten wir uns zur Einhaltung der national geltenden gesetzlichen Anforderungen. Die zur Einhaltung unserer Prinzipien erforderlichen Informationen und Ressourcen werden bereitgestellt. Interne und externe Themen, die im Kontext bedeutend sind, werden berücksichtigt und entsprechend kommuniziert.

Strategie

Ausgehend von dieser Nachhaltigkeitspolitik, die sowohl Unternehmenswerte und -haltungen als auch Absichten beinhaltet, werden wir im kommenden Geschäftsjahr eine Nachhaltigkeitsstrategie ableiten. Diese Strategie bezieht sich auf unsere Verantwortung in den drei Feldern Soziales, Ökologie und Ökonomie. Ziel ist es, in Workshops mit verantwortlichen Fachbereichen neue strategische Ziele für die einzelnen Themen zu definieren, diese im Anschluss mit dem Vorstand festzulegen und in die Unternehmensstrategie zu überführen.

Wesentliche Themen

Im Geschäftsjahr 2014/15 haben wir eine ausführliche Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und sie 2016/17 aktualisiert. Dabei identifizierten wir elf Themen, die unsere Stakeholder als sehr wichtig betrachteten und die von unserem Vorstand als entscheidend für den Geschäftserfolg der GERRY WEBER Gruppe eingeschätzt wurden. Um die für die Berichterstattung nach CSR-RUG wesentlichen Themen zu ermitteln, haben wir zusätzlich im Geschäftsjahr 2017/18 in einer Arbeitsgruppe aus internen Experten die Themen identifiziert, bei denen unsere Geschäftstätigkeiten eine wesentliche Auswirkung haben.

Identifiziert wurden folgende relevanten Themen:

- Soziale Verantwortung in der Lieferkette und Wahrung der Menschenrechte
- Beschaffung
- Ökologische Verantwortung in der Lieferkette
- Mitarbeiterzufriedenheit
- Mitarbeiterbindung

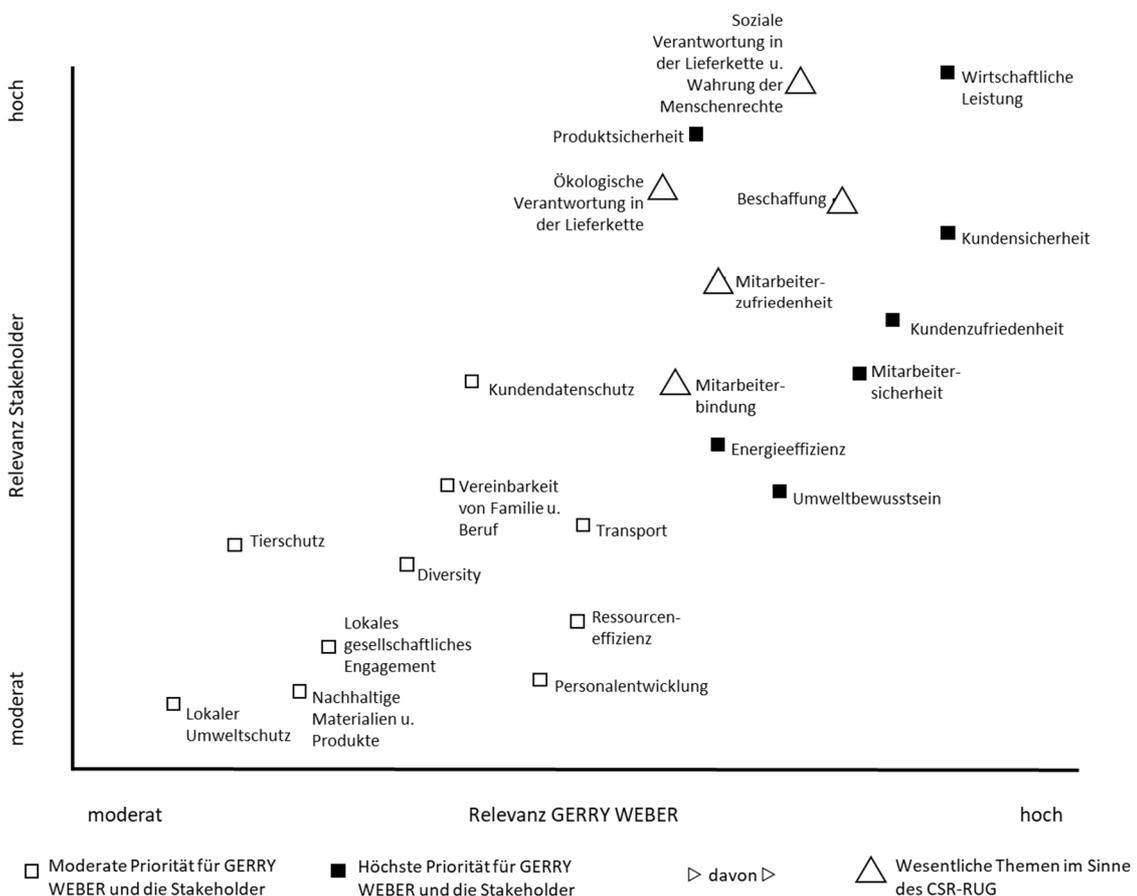
Die Analyse soll im Geschäftsjahr 2018/19 überprüft werden.

Wesentlichkeitsanalyse 2017/18

Belange des CSR-RUG

Themen	Wesentliche Auswirkungen	Umweltbelange	Arbeitnehmerbelange	Sozialbelange	Achtung der Menschenrechte	Bekämpfung von Korruption und Bestechung
Soziale Verantwortung in der Lieferkette und Wahrung der Menschenrechte	■				■	Freiwillige Berichterstattung
Beschaffung	■	■			■	
Produktsicherheit						
Kundensicherheit						
Umweltbewusstsein						
Energieeffizienz						
Ökologische Verantwortung in der Lieferkette	■	■				
Mitarbeiterzufriedenheit	■		■		■	
Mitarbeiterbindung	■		■		■	
Mitarbeitersicherheit						
Kundenzufriedenheit						
Wirtschaftliche Leistung						

Wesentlichkeitsmatrix



Compliance

Die vertrauensvolle und wertebasierte Zusammenarbeit mit Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Aktionären und der Öffentlichkeit bildet die grundlegende Basis der GERRY WEBER AG. Dieses Vertrauen zu rechtfertigen und auszubauen gehört zu den Aufgaben jedes einzelnen Mitarbeiters.

Achtung und Respekt sind für uns Grundwerte. Wir achten individuelle und kulturelle Unterschiede. Darüber hinaus stehen wir für Chancengleichheit ein und respektieren die Menschenrechte. Respektlose, einschüchternde oder beleidigende Handlungen gegenüber GERRY WEBER, Aktionären, Kunden, Geschäftspartnern oder Kollegen dulden wir nicht. Unser eigenes vorbildliches persönliches Verhalten trägt maßgeblich dazu bei, dass GERRY WEBER als verantwortungsbewusstes und zuverlässiges Unternehmen wahrgenommen wird.

Dafür wollen wir allen Mitarbeitern eine einheitliche und sichere Grundlage bieten und haben Leitlinien für verantwortungsbewusstes Handeln aufgestellt und diese im GERRY WEBER Verhaltenskodex zusammengefasst.

Dieser Verhaltenskodex regelt allgemeine Richtlinien im Umgang mit Kollegen, Kunden, Zulieferern, Geschäftspartnern sowie weiteren Stakeholdern und ist für alle im gleichen Maße gültig – für Vorstand, Führungskräfte und die Mitarbeiter weltweit. Wir wollen damit den gesellschaftlichen und eigenen Anforderungen gerecht werden.

Compliance Management

Compliance ist im Bereich Corporate Audit verankert und durchdringt alle wesentlichen Unternehmensbereiche. Der Chief Compliance Officer berichtet direkt an den Vorstand. Er trägt bedeutend dazu bei, dass das Compliance-Programm im Konzern implementiert und fortentwickelt wird und alle Mitarbeiter und Führungskräfte geschult werden. Schulungen werden auch in den Auslandsbüros in der Türkei, China und Rumänien für die Mitarbeiter weltweit durchgeführt. Spezielle, an aktuelle Frage- oder Problemstellung angepasste Schulungen wurden unter anderem zum Thema Kartellrecht mit Vertriebsmitarbeitern angeboten. Zudem wurden Mitarbeitern zu Verhaltensregeln in verschiedenen Social-Media-Kanälen beraten und geschult.

Der Chief Compliance Officer bündelt die Informationen der Local Compliance Officer, die in den jeweiligen Fachbereichen Ansprechpartner für Compliance-Fragestellungen sind. Daneben hat der Chief Compliance Officer den Vorsitz im Compliance Committee. Dieses Gremium verfolgt unter anderem die kontinuierliche Verbesserung des Compliance-Programms und tritt in regelmäßigen Abständen zusammen. In seiner Steuerungsfunktion wirkt es fachübergreifend bei der Ausrichtung des Compliance Programms und der Compliance-Aktivitäten im Unternehmen mit. In seiner Beratungsfunktion begleitet es die Untersuchung erheblicher Verstöße gegen die Compliance-Regeln und kann angemessene Maßnahmen empfehlen.

Anti Korruption und Bestechung

Die GERRY WEBER AG agiert global in unterschiedlichsten Regionen. Daher besteht die Notwendigkeit, illegale Verhaltensweisen zu verhindern und strikte Regeln gegen Korruption, Bestechung, Verstößen gegen das Kartellrecht und andere, nicht rechtskonforme Verhaltensweisen, aufzustellen.

Der Verhaltenskodex bildet das Fundament für unsere Compliance-Konzernrichtlinien, die die wichtigsten Themen dazu ausführen. Mit den Richtlinien zum Kartell- und Wettbewerbsrecht, zum Vermeiden von Interessenkonflikten, zum Umgang mit Geschenken und Einladungen, zum Umgang mit

Informationen und Daten, Social Compliance, Kapitalmarkt und Kommunikation sowie Gesundheit, Umwelt und Sicherheit, schaffen wir einen verbindlichen Rahmen, der uns hilft, unsere Ziele zu erreichen.

Das Compliance Programm wird flankiert durch ein unternehmensweites Hinweissystem, welches die Mitarbeiter ermutigt, ihre Ideen und Anliegen offen anzusprechen und auf Umstände hinzuweisen, die sich auf die Verletzung von Gesetzen oder internen Richtlinien beziehen. Als Ansprechpartner stehen Vorgesetzte, die jeweilige Geschäftsleitung, der Betriebsrat und der Chief Compliance Officer zur Verfügung. Mitarbeiter und Dritte können sich daneben auch vertrauensvoll an einen unabhängigen, externen Ombudsmann von GERRY WEBER wenden. Soweit gewünscht, wahrt der Ombudsmann die Anonymität des Hinweisgebers auch gegenüber GERRY WEBER.

Es wurden zu verschiedenen Anliegen, die den Chief Compliance Officer bzw. den Ombudsmann erreichten, rechtliche Einschätzungen gegeben, Klärungen durchgeführt und entsprechende Maßnahmen eingeleitet und umgesetzt. Aus Gründen der Vertraulichkeit können wir an dieser Stelle nicht genauer auf die Anliegen eingehen.

Informationen und Dokumente zum Verhaltenskodex, den Konzernrichtlinien sowie dem Hinweismanagement und allen relevanten Ansprechpartnern sind für alle Mitarbeiter jederzeit über das Unternehmensintranet abrufbar und für Dritte auf der Unternehmenswebseite einsehbar.

Unsere Stakeholder

Der Austausch mit unseren Stakeholdern hat für uns eine große Bedeutung und unterstützt uns bei der Definition relevanter Themen. Daher haben wir unsere mittelbaren und unmittelbaren Stakeholder definiert. Ziel war es, ihre Interessen und Anliegen zum Thema Nachhaltigkeit kennenzulernen. Unmittelbare Stakeholder der GERRY WEBER Gruppe sind Kunden, Analysten, Geschäftskunden, Mitarbeiter und Lieferanten. Diese Gruppen haben einen direkten Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit und Wertschöpfungskette und/oder sind von unserer unternehmerischen Tätigkeit direkt betroffen. Mittelbare Stakeholder stellen für uns folgende Akteure dar: Öffentlichkeit, Mitbewerber, Zivilgesellschaft (Verbände, Initiativen, NGOs), Rating-Agenturen, Behörden, Banken, Politik bzw. Gewerkschaften und Medien.

Unsere Endkunden stellen eine wichtige Anspruchsgruppe für GERRY WEBER dar. Daher haben Ihre Meinungen, Fragen und Sorgen eine hohe Bedeutung. Regelmäßig werden Kundenanfragen analysiert. Auch unsere Social-Media-Aktivitäten über soziale Netzwerke wie Facebook oder Instagram führen zu einem schnellen und direkten Austausch mit unseren Endkunden.

Der regelmäßig stattfindende Austausch in Verbänden und Initiativen sowohl mit anderen Unternehmen der Branche als auch mit nationalen und internationalen NGOs (non-governmental organization) und Vertretern der Zivilgesellschaft und Politik bietet eine Plattform sich zu Themen der Branche austauschen und die Meinung anderer über das Unternehmen einzuholen. Immer mehr rücken dabei Themen, wie Menschenrechte in der Lieferkette, nachhaltige Materialien und Tierschutz in den Mittelpunkt. Es ist uns daher möglich, wesentliche Themen unserer Stakeholdergruppen, Mitbewerber und NGOs zu definieren.

Wir führen in regelmäßigen Abständen eine Medienanalyse durch. Wir analysieren, zu welchen Themen und wie oft GERRY WEBER in der (Fach-)Presse genannt wird, vergleichen die Ergebnisse mit vorherigen Analysen und identifizieren so Themen, die für die Öffentlichkeit von Relevanz sind. Auch haben wir einen Blick auf Mitbewerber und die gesamte Modebranche.

BESCHAFFUNG UND PRODUKTION

Globale und komplexe Lieferketten stellen eine große Herausforderung dar. GERRY WEBER hat es sich zur Aufgabe gemacht, diese nachhaltig zu gestalten.

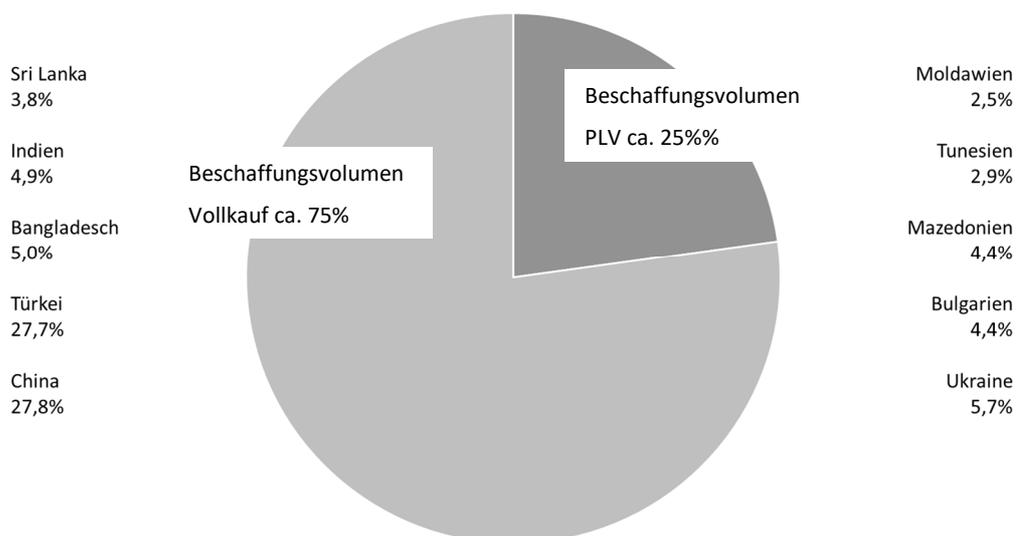
Managementansatz

Als international beschaffendes Unternehmen sind wir uns der unterschiedlichen und teilweise problematischen Arbeitsbedingungen und Lebensumstände in vielen Beschaffungsländern bewusst, genau wie unserer Verantwortung gegenüber Mitarbeitern in den für uns produzierenden Konfektionsbetrieben. Zu unserem Selbstverständnis gehört es, unser Bestes zu geben, um die Wahrung der Menschenrechte zu sichern.

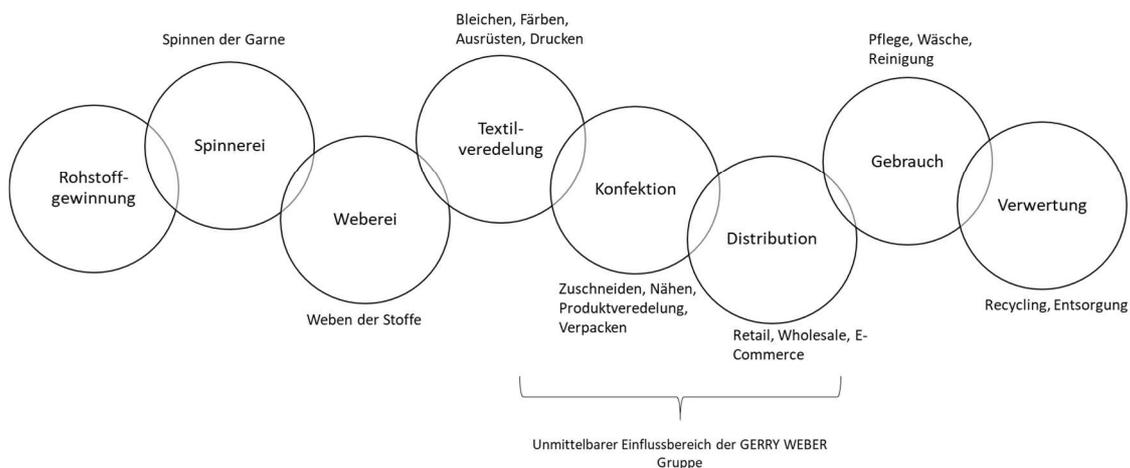
Die Fertigung von rund 20 Mio. Einzelteilen aller Marken im Berichtszeitraum wurde durch zwei verschiedene Bezugsarten ermöglicht: die passive Lohnveredelung (PLV) und den Vollkauf. Bei der PLV werden alle für das Kleidungsstück notwendigen Bestandteile wie Reißverschlüsse, Knöpfe und Stoffe von GERRY WEBER gekauft und zur Konfektion zusammengestellt. Beim Vollkauf hingegen wird das komplette Kleidungsstück von unseren Produktionspartnern hergestellt. Unsere Lieferanten sind in diesem Fall nicht nur für die Konfektion, sondern auch für die gesamte Beschaffung der Materialien zuständig. Unsere Partner erhalten von uns dabei die technischen Daten sowie klare Vorgaben für Obermaterialien und Bestandteile.

Rund 75 % der Waren wurden im Vollkauf (2015/16: 77,9 %) und 25 % (2015/16: 22,1%) in passiver Lohnveredelung aus Osteuropa (vor allem Bulgarien und Ukraine) bezogen. Circa 45,6 % unserer Kollektionen lassen wir in Asien fertigen (2015/16: 49,6 %), schwerpunktmäßig in China, Indien und Bangladesch. Rund 27,7 % kommen aus der Türkei (2015/16: 28,3 %).

Die wichtigsten Beschaffungsländer (Vollkauf u. Passive Lohnveredelung)



Unsere textile Lieferkette



Wir sprechen uns grundsätzlich dafür aus, dass die Gleichbehandlung, die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen gewährleistet und geschützt werden. Wir verurteilen und verbieten Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit und werden solche ausbeuterischen und menschenfeindlichen Praktiken in keinem Fall tolerieren. Näheres dazu im Abschnitt Menschenrechtliche Risikoanalyse in der Supply Chain

Wir konzentrieren uns bei der Durchsetzung der Sozial- und Arbeitsstandards primär auf die Zusammenarbeit mit den für uns produzierenden Nähbetrieben, da das Nähen wenig automatisiert und von hohem Kosten- und Zeitdruck geprägt ist.

Um diesem Anliegen nachkommen zu können, brauchen wir Allianzen. Daher sind wir im Jahr 2010 der Brancheninitiative BSCI beigetreten, die sich Anfang 2018 in amfori BSCI umfirmiert hat.

Die Richtlinien der amfori BSCI gründen auf den

- Konventionen der ILO (International Labour Organisation)
- der Menschenrechtserklärung der UNO über die Rechte von Kindern
- UN Global Compact
- OECD Richtlinien für multinationale Unternehmen

Der Kodex regelt dabei unter anderem das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, Chancengleichheit, das Recht, Mitarbeitervertretungen zu gründen, das Verbot von Diskriminierung jeglicher Art, außerdem die Bezahlung angemessener Löhne, die Regelung der Arbeitszeiten sowie die Einhaltung von Arbeitssicherheitsmaßnahmen.

Ziele und Maßnahmen - Beschaffung

Der 2010 geschaffene Bereich Corporate Social Responsibility (CSR) hat unter anderem die Aufgabe, das Bestreben des Unternehmens nur sozial- und umweltverträglich produzierende Lieferanten zu verpflichten, umzusetzen. Die Überprüfung der Einhaltung der Sozial- und Arbeitsstandards basiert bei uns auf zwei Grundlagen: Zum einen auf dem GERRY WEBER eigenen Social Compliance Agreement (Vereinbarung zur Einhaltung der sozialen Standards), das jeder Produzent als Basis der Geschäftsbeziehung unterzeichnen muss und zum anderen auf dem Verhaltenskodex (Code of Conduct) und dem Regelwerk der amfori BSCI. Die internen Prozesse zur Beschaffungsstrategie und Einkaufspolitik sind umgestaltet worden. Es ist verankert, dass keine Geschäftsbeziehung ohne die

Mitentscheidung der CSR Abteilung aufgenommen werden kann. Dies unterstreicht die gestiegene Bedeutung und Selbstverständlichkeit der Implementierung sozialer Standards.

Soziale Verantwortung in der Lieferkette und Wahrung der Menschenrechte

Ziel	Zeitraumen	Status
100%ige Auditquote: durchgeführte Audits bei all unseren Lieferanten	fortlaufend	Kontinuierlicher Prozess
Durchführung regelmäßiger interner Schulungen zu den Themen Social Compliance	jährlich	In Bearbeitung
Zugang von Betroffenen zu effektiven Beschwerdemechanismen	GJ 18/19	1. Quartal 2019
Erweiterung der Identifizierung und Priorisierung von Risiken	GJ 18/19	1. Quartal 2019

Ökologische Verantwortung in der Lieferkette

Ziel	Zeitraumen	Status
Erstellung einer ZDHC konformen MRSL Liste	GJ 18/19	In Bearbeitung
Steigerung des Anteils Bio-Baumwolle in der Produktgruppe Strick/Shirt von 10% auf 12%	GJ 18/19	kontinuierlicher Prozess

Menschenrechtliche Risikoanalyse in der Supply Chain

Die GERRY WEBER International AG sieht es aufgrund ihrer unternehmerischen Sorgfaltspflicht als Aufgabe, die menschenrechtlichen Risiken in ihren Lieferantenländern zu analysieren. Dazu gehört im ersten Schritt zu ermitteln, welchen Einfluss unsere unternehmerische Tätigkeit in der Supply Chain haben kann. Wir haben ein Analyse- und Bewertungstool entwickelt, das potentielle menschenrechtliche Risiken, länderspezifische Kriterien und die individuelle Entwicklung des Lieferanten beinhaltet. Auf Basis dieser Bewertung entwickeln wir Maßnahmen, die mögliche negative Auswirkungen verhindern, minimieren oder deren Folgen beheben sollen.

Wir haben folgende menschenrechtliche Risiken definiert:

- Kinderarbeit
- Zwangsarbeit
- Arbeitssicherheit
- Diskriminierung
- Unfaire/schlechte Entlohnung
- Überstunden (unbezahlt, zu häufig, unfreiwillig)
- Mangelnder Gesundheitsschutz
- Kein Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen (Gewerkschaften)
- Kein Umweltschutz
- prekäre Beschäftigung
- Korruption

Um die menschenrechtlichen Risiken und Auswirkungen unserer unternehmerischen Tätigkeit für jedes Produktionsland zu ermitteln und zu gewichten, haben wir vier Kriterien gewählt.

1. Eintrittswahrscheinlichkeit
2. Umfang
3. Impact
4. Behebung

Als Grundlage für die Einschätzung der Eintrittswahrscheinlichkeit dienen uns die regelmäßig aktualisierten Länderprofile, das Due Diligence Instrument der amfori BSCI und der öffentlich zugängliche CSR risk checker des MVO Nederland. Aus diesen Quellen erstellen wir eine Gesamtbewertung der Eintrittswahrscheinlichkeit jedes Risikos.

Der Umfang ergibt sich aus der Gesamtzahl der Beschäftigten in allen für uns produzierenden Niedereien des jeweiligen Beschaffungslandes, die von diesem Risiko betroffen sein könnten.

Des Weiteren analysieren wir beim Kriterium „Impact/Einfluss“, welcher Akteur für den Eintritt des Risikos verantwortlich wäre. Sind wir es durch unsere Geschäftstätigkeit alleinig, als Teil von mehreren Parteien oder lediglich durch Aufnahme der Geschäftsbeziehung mit einem Lieferanten, also indirekt.

Nur bei einem direkten Einfluss unseres Unternehmens sind wir in der Lage, präventive Maßnahmen zu ergreifen.

Um aktuellen, außergewöhnlichen oder temporären Entwicklungen in jedem Lieferland gerecht zu werden, haben wir zusätzlich zu den vier zu bewertenden Kriterien ein länderspezifisches Risiko, wie häufige Streiks, politische Instabilität oder Unwetterkatastrophen, mit aufgenommen, soweit dies im jeweiligen Lieferland vorkommt.

Die Risikobewertung ist für unsere Arbeit nur der erste Schritt und dient den Mitarbeitern im Bereich Einkauf und Beschaffung, Länder besser kennenzulernen und sie dafür zu sensibilisieren, dass bestimmte Gefahren vorhanden sind. Um konkret Risiken vermeiden oder mindern zu können, gilt es sie noch detaillierter zu betrachten.

Lieferantenspezifische Entwicklung

Mit Hilfe unseres Auditmanagements analysieren wir jeden Lieferanten hinsichtlich der Einhaltung von Sozial- und Arbeitsstandards. Als Instrument dienen uns hierbei die detaillierten amfori BSCI Auditberichte, die uns für jeden Lieferanten vorliegen. Auch hier haben wir ein Punktesystem implementiert, das die Vergleichbarkeit der Lieferanten pro Beschaffungsland ermöglicht.

Durch die Ermittlung des Länderrisikos und des Lieferantenrisikos ist es uns möglich, das Gesamtrisiko eines Lieferanten hinsichtlich der Eintrittswahrscheinlichkeit einer Menschenrechtsverletzung einzuschätzen. Die Lieferanten mit der höchsten Gesamtpunktzahl haben den höchsten Betreuungsgrad. Daraus ergeben sich Maßnahmen wie die sofortige Kommunikation mit dem Lieferanten, der Besuch durch Mitarbeiter in der Niederei und die sofortige Überprüfung durch die Initiierung eines Audits.

Im Folgenden möchten wir am Beispiel der Türkei aufzeigen, welche Risiken dort zu erwarten sind und worauf wir als Unternehmen im Besonderen zu achten haben um, unserer Sorgfaltspflicht Genüge zu tun.

Außergewöhnliche länderspezifische Risikoanalyse der Türkei

Die Türkei ist für die GERRY WEBER International AG seit Jahren ein wichtiges Beschaffungsland, das jährlich um die 25-30% unserer Kleidungsstücke herstellt. Wir haben mit vielen Produzenten eine jahrelange vertrauensvolle Zusammenarbeit und schätzen diese sehr.

Die Türkei liegt bei unserer Risikoanalyse auf dem 13. Rang (von 22), liegt also im Mittelfeld und ist somit kein Hochrisikoland. Allerdings steht die Türkei aufgrund ihrer Nähe zu politischen Brandherden wie Syrien vor großen Herausforderungen. Der dort seit 2011 herrschende blutige Bürgerkrieg führte dazu, dass, laut UNHCR, um die 5,4 Millionen (Stand 2017) Menschen das Land verlassen haben. Die meisten sind in angrenzende Staaten wie Ägypten, Libanon oder Türkei geflohen. Seit fast sieben Jahren nimmt die Türkei syrische Flüchtlinge auf, insgesamt rund 3,4 Millionen. Mit großer Besorgnis haben wir die Flüchtlingssituation in der Türkei beobachtet und in unser Risikomanagement als länderspezifisches Risiko mitaufgenommen. Wir entschlossen uns dazu, eine „Refugee Policy“ für unsere Lieferanten in der Türkei zu erstellen. Kernpunkt dieser Richtlinie ist, dass sich unsere türkischen Geschäftspartner dazu bekennen, angestellte Flüchtlinge in einer Weise zu beschäftigen, die ihre Rechtsansprüche sowie Arbeitnehmer- und Menschenrechte garantiert. Wir wollen mit dieser Policy nicht verhindern, dass Flüchtlinge in der Arbeitswelt Fuß fassen, im Gegenteil: Wir haben zusätzlich einen Aktionsplan entworfen, der Handlungsempfehlungen und Maßnahmen enthält, wie mit Flüchtlingen als Arbeitnehmer umzugehen ist. Vor allem geht es uns darum, dass geflüchteten Menschen bei Behördengängen, wie der Beantragung einer Arbeitserlaubnis, geholfen wird. Außerdem sollen ihnen Arbeits- und Gesundheitsschutzinformationen in Muttersprache zugänglich gemacht werden. Von besonderer Wichtigkeit ist für GERRY WEBER, dass die bei unseren Geschäftspartnern angestellten Flüchtlinge den anderen Arbeitnehmern gleichgestellt sind, also mit mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn, der Überstundenprämie, dem wöchentlichen Ruhetag und der schriftlichen Bestätigung der Beschäftigungsbedingungen in der Muttersprache des Arbeitnehmers ausgestattet sind. Wir weisen explizit darauf hin, dass die Vertreibung oder Entlassung von Flüchtlingen aus dem Betrieb kein Mittel darstellen darf.

Die Maßnahmen dieser Refugee Policy machen deutlich, dass die GERRY WEBER International AG auch in Ländern und Regionen dieser Welt produzieren lässt, in denen hohe Risiken und Herausforderungen vorzufinden sind. Viele länderspezifische Risiken sind temporärer Natur und können zusammen mit unseren Geschäftspartnern vor Ort angegangen werden. Wir halten es für keine Option unsere Produktion aus Ländern zurückzuziehen, um uns etwaigen Problemen nicht zu stellen, nur um keine Gefahr zu laufen uns diesbezüglich angreifbar zu machen. Wir machen oft die Erfahrung, dass langjährige Geschäftsbeziehungen ein Vertrauensverhältnis aufbauen, das dafür sorgt, auch kritische Themen anzusprechen und offenzulegen, sodass Transparenz geschaffen wird, um potenzielle Missstände vor Ort, im Produktionsland und in den Betrieben zu bearbeiten und im besten Fall zu beheben. Wir sind mit unseren türkischen Lieferanten im engen Austausch, auch über ihre legal angestellten Flüchtlinge aus Syrien und freuen uns, dass sie ihnen bei den teils komplizierten offiziellen, behördlichen Registrierungsprozess zur Seite stehen.

Sorgsame Auswahl der Lieferanten

Jeder neue Lieferant muss vor Beginn seiner Produktion für die GERRY WEBER Gruppe ein amfori BSCI oder ein vergleichbares Audit vorweisen. Liegt vor der Zusammenarbeit kein Sozialaudit vor, muss dieses von unabhängigen, von der amfori BSCI akkreditierten Auditfirmen durchgeführt werden. Dies ist obligatorisch und Fundament einer jeden Zusammenarbeit. Bei vorliegenden aber nicht akzeptablen Auditergebnissen kommt keine Zusammenarbeit zustande.

Die Ergebnisse der Audits können seit 2016 bei einer Bewertung zwischen A (vollständige Erfüllung der Anforderungen) und E (keine Erfüllung der Anforderungen) liegen. In den vorherigen Jahren gab es drei Bewertungsstufen, Good, Improvement needed und Non Compliant.

Ist das Audit Ergebnis A (weit über dem Durchschnitt) oder B, erfüllt der Produzent vollständig unsere Sozialstandards.

Die Bewertungen C bis E zeigen, dass bestimmte Prozesse, Maßnahmen oder Bereiche des Produzenten Mängel unterschiedlicher Intensität aufweisen. Diese müssen innerhalb eines angemessenen Zeitraums verbessert bzw. ausgeräumt werden. Mit einem Follow-up Audit spätestens innerhalb eines Jahres muss ein Nachweis darüber erbracht werden.

Full Audits nach Ländern (Anzahl)

	2017/2018
Türkei	15
China	14
Bangladesch	5
Indien	5
Sri Lanka	3
Bulgarien	2
Osteuropa	1
Mazedonien	1
Vietnam	1
Rumänien	1
Tunesien	1
Gesamt	49

Follow-up Audits nach Ländern (Anzahl)

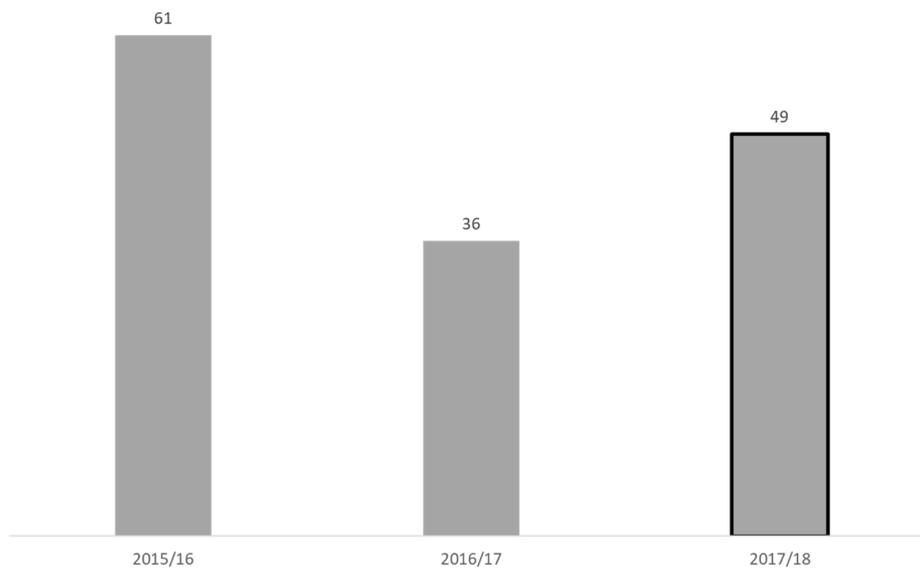
	2017/2018
China	11
Türkei	4
Bangladesch	3
Indien	2
Indonesien	2
Osteuropa	1
Mazedonien	1
Vietnam	1
Myanmar	1
Gesamt	26

Kinder- und Zwangsarbeit wie auch Verstöße gegen Vorschriften zur Arbeitssicherheit erachten wir als Null-Toleranz-Kriterien. Tritt bei einem unserer Lieferanten bewusste bzw. gewollte Kinder- oder Zwangsarbeit auf, gilt es in letzter Konsequenz, die Geschäftsbeziehung zu beenden und, soweit es uns möglich ist, mit Hilfe von NGOs oder Initiativen Wiedergutmachungsmaßnahmen einzuleiten. Auch bei extremen Verletzungen der Arbeitssicherheit, beispielsweise bei nicht abgestellten Mängeln in Sachen Brandschutz, gilt es diesen Schritt zu gehen.

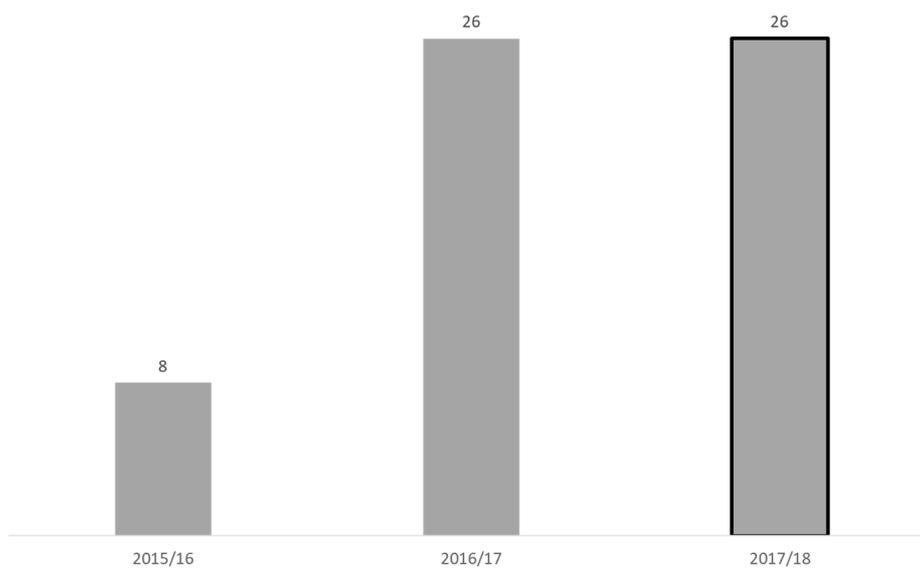
Für uns ist die genaue Kenntnis über unsere Lieferanten und ihrer Sublieferanten von enormer Bedeutung. Die Angabe vollständiger Informationen über Sublieferanten ist für uns obligatorisch, um Transparenz und Kontrolle unsere Lieferkette bestmöglich zu wahren. Die Überprüfung der Sublieferanten wird im Rahmen des amfori BSCI Audits kontrolliert. Dies wird durch GERRY WEBER Mitarbeiter stichprobenartig vor Ort überprüft.

Wir sehen die intensive Betreuung und Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten durch speziell ausgebildete Mitarbeiter und geschulte Techniker als einen kontinuierlichen Entwicklungsprozess, da nicht alle Geschäftspartner die Anforderungen an soziale Standards von Beginn an vollumfänglich erfüllen. Wir wählen unsere Lieferanten daher sorgfältig unter Berücksichtigung der internationalen Arbeits-, Sozial- und Ökologiestandards und zukunftsorientiert aus. Alle unsere Lieferanten unterzeichnen als Grundlage der Geschäftsbeziehung eine verbindliche Vereinbarung zur Einhaltung dieser Standards, die für den gesamten Produktionsprozess umzusetzen sind.

Entwicklung der Full Audits (Anzahl)



Entwicklung der Follow-up Audits (Anzahl)



Der im Jahr 2016 überarbeitete amfori BSCI Code of Conduct strebt die Erreichung dreier Hauptziele an.

- Zum einen haben die Produzenten nun noch mehr Verantwortung übertragen bekommen und sollen ihre eigenen Vorlieferanten in den Social Compliance Prozess einbeziehen, um Schritt für Schritt eine vollständige Abdeckung der Lieferkette zu ermöglichen.
- Des Weiteren ist die Einführung eines „living wage“ (existenzsichernder Mindestlohn) ein hehres Ziel. Dies beginnt schon bei der Definition und Festlegung des living wage. Das langfristige Ziel ist es, dass diese Löhne ein menschenwürdiges Leben in Bezug auf Verpflegung, Unterkunft, Bildung, Kinderbetreuung, Gesundheitsvorsorge etc. ermöglichen.
- Die Entwicklung des Maßnahmenplans liegt in der Verantwortung des Lieferanten auf der Basis der gefundenen Mängel. Der Verbesserungsprozess und die erforderlichen Maßnahmen sollen in einem Managementsystem dokumentiert und überprüft werden.

Regelmäßige Audits

„Das Gras wächst nicht schneller, wenn man daran zieht“

— Afrikanisches Sprichwort

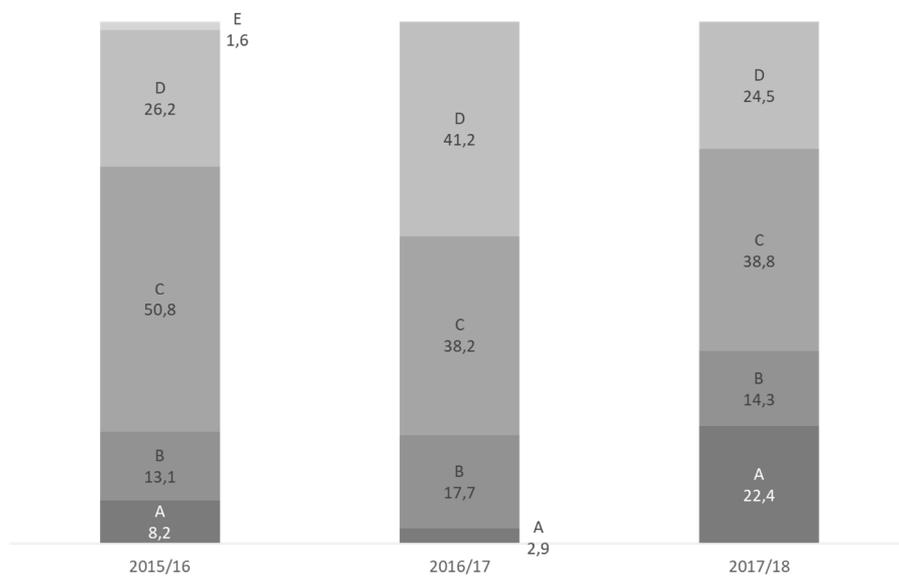
Audits alleine sind für die Entwicklung der Lieferanten nicht hilfreich. Sie zeigen lediglich den Status Quo auf.

Der Fokus unserer Zusammenarbeit mit den Lieferanten liegt vielmehr auf der Fortführung des Verbesserungsprozesses.

Im Berichtszeitraum wurden 24% aller insgesamt 49 durchgeführter Full Audits mit „D“ bewertet sowie 8% der 26 vollendeten Follow-up Audits. Diese Lieferanten entsprechen nicht vollends unseren Sozial- und Arbeitsstandards und benötigen daher intensive Zusammenarbeit und Unterstützung. Obwohl es sich bei dem Ergebnis „D“ um deutliche Abweichungen bzw. Mängel handelt, waren diese nicht so drastisch und endgültig, dass eine sofortige Beendigung der Geschäftsbeziehung zum jeweiligen Lieferanten erforderlich war. Dies stellt für uns grundsätzlich das allerletzte Mittel dar, beispielsweise in nicht tolerierbaren Fällen von Kinder- oder Zwangsarbeit. Als wichtiger erachten wir die kontinuierliche, partnerschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung unserer Lieferanten. Oftmals sind unsere Anforderungen strenger als die jeweiligen Gesetze und Regelungen des Produktionslandes, sodass unsere Lieferanten vor Herausforderungen gestellt werden, unsere Standards zu erfüllen. Wir erleben immer wieder, dass sowohl ein breites Verständnis für Sozial- und Arbeitsstandards ausgeprägt, als auch der Wille vorhanden ist, Missstände zu beseitigen. Wir geben unseren Lieferanten je nach Schwere der Mängel bis zu zwölf Monaten Zeit, diese zu bearbeiten und auszuräumen. Ein zweimaliger ernsthafter Verstoß kann zu Sanktionen und letzter Konsequenz zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Keiner unserer Lieferanten erhielt als Auditergebnis ein „E“.

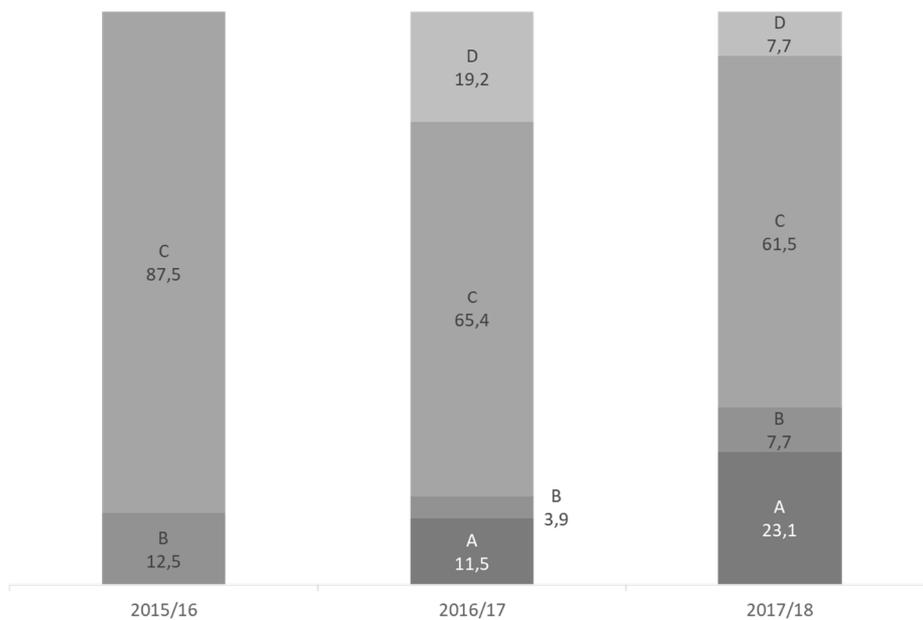
Wenn ein Produzent das Auditergebnis „C“ oder „D“ erhält, wird die Behebung der Mängel, auch in Kooperation und Unterstützung durch GERRY WEBER, überwacht und durch die beschriebenen Follow-up Audits kontrolliert.

Entwicklung der Full Audit-Ergebnisse (in %1)



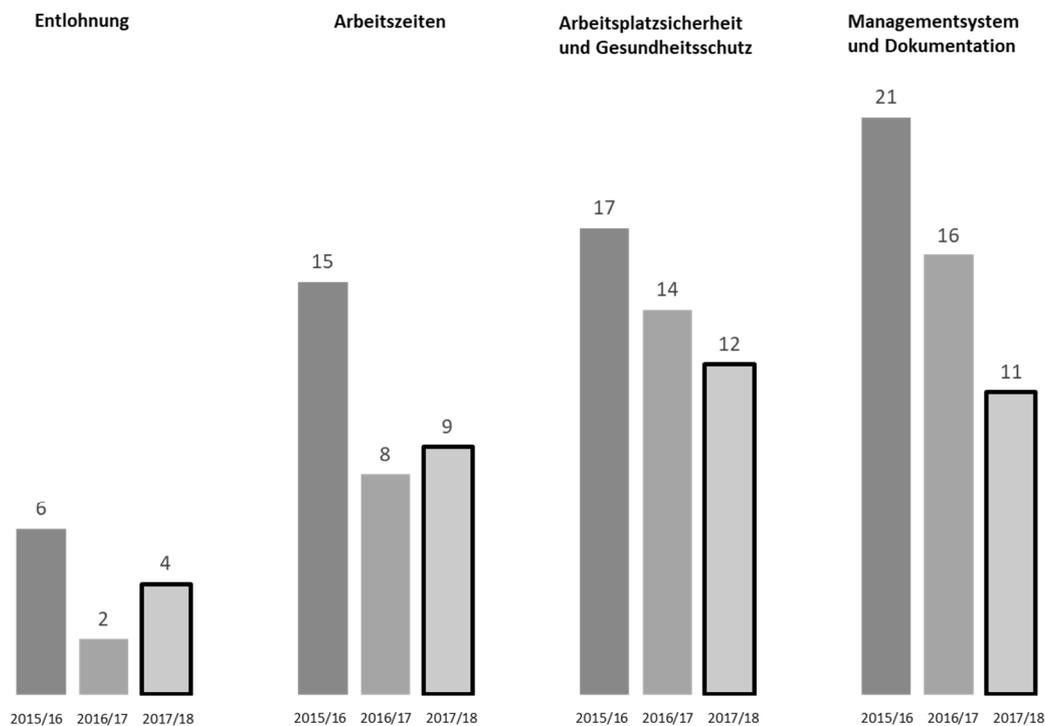
¹Aufgrund von Rundungen ergeben die einzelnen Prozentangaben zusammen nicht volle 100 %.

Entwicklung der Follow-up Audit-Ergebnisse (in %)



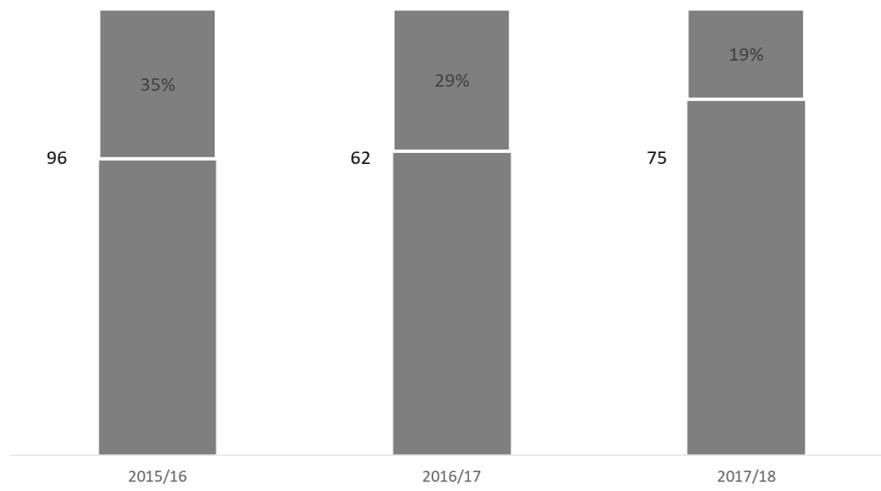
Die meisten Abweichungen sind in den Bereichen Einbindung und Schutz der Arbeiter, Arbeitsplatzsicherheit und Gesundheitsschutz sowie Entlohnung, Arbeitszeiten und Dokumentationssysteme zu finden. Die letzten drei Bereiche bedingen sich oft gegenseitig. Hierbei handelt es sich vor allem um Mängel bei der Bezahlung, der Abrechnung und der ordnungsgemäßen Dokumentation von absolvierten Überstunden. Im Bereich Arbeitsplatzsicherheit und Gesundheitsschutz versuchen wir, das teils fehlende Verständnis für leicht umzusetzende Maßnahmen zu wecken. Beispielsweise geht es bei diesem Aspekt um temporär zugestellte Notausgänge oder nicht markierte Fluchtwege aber auch um fehlende Schutzausrüstungen wie Handschuhe und Schutzbrillen. Wir machen oft die Erfahrung, dass Missstände vor allem im Bereich Arbeitsschutz nicht aus bösem Willen oder Kostenersparnis geschehen, sondern aus Unwissenheit.

Audits mit dem Ergebnis „D“: Festgestellte Verstöße in folgenden Bereichen (Anzahl)



Die Entwicklung der Auditergebnisse der letzten Geschäftsjahre zeigt, dass sowohl wir als auch unsere Lieferanten auf dem richtigen Weg sind, trotz aller Herausforderungen und menschenrechtlicher Risiken, über die wir im nächsten Abschnitt berichten. Der Anteil der mit „D“ oder „E“ bewerteten Produzenten sinkt stetig. Wir freuen uns über diese kontinuierliche Verbesserung.

Anteil der Audits mit den Ergebnissen „D“ und „E“



Hohe ökologische Ansprüche in der Produktion

GERRY WEBER verpflichtet sich dem Grundsatz, ausschließlich humanökologisch unbedenkliche Produkte anzubieten. Um dieses Ziel nachhaltig und dauerhaft für alle Produktgruppen und Marken zu erreichen, wird ein Qualitätssicherungssystem auf der Basis eines Unternehmensstandards angewandt.

Dieser Unternehmensstandard wird durch verschiedenste Maßnahmen umgesetzt: Wir wählen unsere weltweiten Rohstofflieferanten gezielt nach Qualifikation aus.

Wir haben einen Anforderungskatalog installiert, der alle produkt- und humanökologischen Mindeststandards umfasst und zum Teil über die gesetzlichen Mindestanforderungen und die Bestimmungen des bekannten OEKO-TEX Standards 100 hinausgeht. Diese sogenannten „Besonderen Bedingungen“ sind von jedem Lieferanten zu unterzeichnen und einzuhalten. Zu ihnen gehört unter anderem die Verpflichtung auf die Einhaltung der Europäischen Chemikalienverordnung REACH (Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals), die Chemikalien auflistet, die entweder nur begrenzt oder gar nicht in unseren Endprodukten vorhanden sein dürfen.

- § 30 LFBG und die zugeordneten Gesetze und Verordnungen
- Chemikalien-Verbots-Verordnung
- Brennbarkeitsverordnung der Schweiz und Niederlande
- Europäische Direktive 76/769/EEC mit ihren entsprechenden Ergänzungen und Änderungen
- EACH Annex XIV (Candidate list) complying with article 57 REACH (EC Directive No. 1907/2006)
- Verpackungsverordnung

Unsere zertifizierten Prüflaborvertragspartner prüfen sämtliche Artikel, sowohl aus Europa als auch Asien nach vorgegebenem Prüfplan auf krebserregende, fortpflanzungsgefährdende und erbgutverändernde Substanzen, ebenso auf möglicherweise allergisierende Farbstoffe. Im ersten Schritt des Prüfprozesses werden Rohmaterialien vom Lieferanten an das Labor geschickt. Nach genauer Analyse der kritischen Parameter wird die Ware freigegeben und an die Näherei verschickt. In den seltenen Fällen, in denen das Prüflabor keine Freigabe erteilt, werden die Rohmaterialien entweder nachbehandelt oder neu produziert, bevor der Prüfprozess erneut beginnt. Ausschließlich unbedenkliche Rohwaren werden für die Produktion freigegeben, so dass alles darangesetzt wird, dass alle Produkte der GERRY WEBER International AG in Hinblick auf die Gesundheitsverträglichkeit unbedenklich sind. Das fertige Kleidungsstück wird in sogenannten „Full Garment Tests“ stichprobenartig zusätzlich auf die möglichen Risikoparameter geprüft.

Zusätzlich zur 2012 verabschiedeten Textilkennzeichnungsverordnung und der damit zusammenhängenden Verpflichtung zur Kennzeichnung „nichttextiler Teile tierischen Ursprungs“, welche beispielsweise Lederbündetiketten oder Hornknöpfe bei einer Jeans und bei Jacken das Daunenfutter umfasst, gibt GERRY WEBER für alle Marken das Produktionsland an, in dem das jeweilige Kleidungsstück produziert wurde. Es ist uns wichtig, offen und transparent an unsere Kunden zu kommunizieren, wo wir unsere Ware produzieren lassen.

Weiterhin ist es für uns von großer Bedeutung, in der Produktion die Umwelt zu schützen, den Energieverbrauch zu senken sowie die für uns produzierenden Arbeiter nicht zu gefährden. Deshalb verzichtet GERRY WEBER auf den Einsatz von Sandblasting in der Produktion von Denimartikeln wie Jeanshosen.

Wir freuen uns außerdem, dass immer mehr Wäschereien, mit denen wir zusammenarbeiten, über das GOTS-Zertifikat verfügen. Der GOTS-Standard erfüllt den zurzeit wohl strengsten Kriterienkatalog für nachhaltige und ökologische Produktion.

Seit dem letzten Geschäftsjahr 2016/17 wenden wir verstärkt ökologisch verträgliche, innovative Verfahren und Methoden für Stoffveredelungen, wie Effekte und Waschungen, an. Um den Wasser-, Strom- und Chemikalienverbrauch signifikant zu verringern bzw. ganz einzusparen, nutzen wir bei unseren europäischen Lieferanten Laser- und Ozonwaschtechniken. Durch den Lasereinsatz wird mittels Computer das Denim so verblasst, wie man es zuvor digital designt hat. Sogar das Aufbringen ganzer Muster ist durch diese Lasertechnik möglich. Auch durch den Einsatz von Ozon werden Stoffe ohne Bleichmittel oder Chemikalien gebleicht. Atmosphärische Luft wird dabei in Ozon umgewandelt, die dann mit Ozon befüllten Maschinen beginnen zu rotieren und das Kleidungsstück bekommt so den gewollten Used-Look. Das Ozon wird abschließend wieder in Luft umgewandelt und zurück in die Atmosphäre geleitet.

GOTS STANDARD UND ZERTIFIZIERUNG

Im Jahre 2018 haben wir uns erneut nach dem Global Organic Textile Standard (GOTS) zertifizieren lassen. Es ist uns somit weiterhin möglich, unseren Kunden Baumwollprodukte aus kontrolliert biologischen Anbau anzubieten. Unser Ziel ist es, unser Angebot an nachhaltigen und biologischen Textilien auszubauen.

Bei GOTS handelt es sich um einen weltweit führenden Standard für die Verarbeitung von Textilien aus zertifiziert biologisch erzeugten Naturfasern. Er betrachtet dabei die gesamte textile Produktionskette hinsichtlich umwelttechnischer Kriterien und verlangt zusätzlich die Einhaltung von Sozialstandards. Alle Betriebe, die am Herstellungsprozess beteiligt sind, werden jährlich kontrolliert und zertifiziert. Beim Anbau der Biobaumwolle sind gefährliche Pestizide zum Schutz der Bauern grundsätzlich verboten. Auch genetisch verändertes Saatgut ist nicht gestattet. In der gesamten Herstellungskette unterliegt der Einsatz von Chemikalien strengen Anforderungen an Abbau- bzw. Eliminierbarkeit sowie Toxizität. Gefährliche Chemikalien, die Krebs, Geburtsschäden oder andere schwere Krankheiten verursachen können oder die Ökosysteme und damit die biologische Vielfalt zerstören, sind gänzlich verboten. Alle Abwässer müssen geklärt werden, um Arbeiter, Umwelt und Wasservorräte zu schützen. Ausschließlich Textilien die aus mindestens 70% oder 95% kontrolliert biologischer Rohfasern (in unserem Fall Baumwolle) hergestellt werden, können nach GOTS zertifiziert werden. Die GERRY WEBER International AG nutzt für seine Biobaumwollkollektionen die Labelstufe 1, also mit mindestens 95% kbA-Baumwolle (Baumwolle aus kontrolliert biologischem Anbau).

Im zurückliegenden Geschäftsjahr haben wir mehr als 419.000 T-Shirts aus zertifizierter Baumwolle hergestellt. Dies entspricht einem Anteil von 8,5% der Baumwoll-T-Shirts.

MITARBEITER

GERRY WEBER vertraut auf qualifizierte und leistungsbereite Mitarbeiter. Ehrlichkeit, gegenseitiges Vertrauen, hohe Eigenverantwortung und viel mehr Eigeninitiative bestimmen unser Miteinander.

Managementansatz

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wertvollste Ressource des Unternehmens und daher mitentscheidend für den Unternehmenserfolg. Daher bieten wir durch flexible Arbeitszeitgestaltung, eine ausgewogene Work-Life-Balance und verantwortungsvolle Aufgabengestaltung den Rahmen, Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden.

Die Personalabteilung organisiert und kontrolliert das Personalwesen im Unternehmen. Im Rahmen jährlicher Mitarbeitergespräche, dem Fortschrittsdialog, durch die Fachvorgesetzten werden persönliche Ziele vereinbart, erforderliche Weiterbildungsmaßnahmen und der individuelle Fortschritt der Mitarbeiter besprochen und diese ihren Stärken entsprechend eingesetzt.

Der GERRY WEBER Verhaltenskodex bietet allen Mitarbeitern eine einheitliche und sichere Basis durch Leitlinien für verantwortungsbewusstes Handeln. Er beinhaltet Richtlinien und verbindliche Regeln und schafft ein gemeinsames Verständnis über die Werte und Leitlinien der GERRY WEBER Int. AG. Er ist für alle in gleichem Maße gültig – für Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeiter. Der Kodex regelt sowohl die interne Zusammenarbeit als auch das Verhalten gegenüber externen Partnern, wie beispielsweise Kunden und Lieferanten.

Im Verhaltenskodex verankerte Themen sind

- Werte und Grundsätze
- Verhalten im Geschäftsbetrieb
- Vermeiden von Interessenkonflikten
- Umgang mit Information und Daten
- Insiderinformationen
- Medien und Öffentlichkeit
- Umgang mit Unternehmenseinrichtungen und -vermögen,
- Gesundheit, Umwelt und Sicherheit
- Social Compliance
- Hinweismanagement

Beschwerdemechanismen

Ein externer Rechtsanwalt wurde von der GERRY WEBER International AG zum unabhängigen Ombudsmann bestellt. Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner können sich vertrauensvoll an ihn wenden, und auf Umstände hinweisen, die auf eine Verletzung von Gesetzen oder internen Richtlinien schließen lassen. Er ist über verschiedene Meldewege und auch anonym erreichbar. Aufgrund seiner anwaltlichen Stellung ist er zur Vertraulichkeit verpflichtet (weitere Informationen hierzu finden Sie im Kapitel Compliance).

Das inzwischen abgeschlossene Programm zur Neuausrichtung des Unternehmens FIT4GROWTH hat im Rahmen der Anpassung der Strukturen und Prozesse zu einem Stellenabbau und weiteren Maßnahmen im Personalbereich geführt.

Dies hat sich nicht nur auf die Personalstruktur ausgewirkt, sondern hat auch die vereinzelte Aussetzung bestimmter innerbetrieblicher Weiter- und Fortbildungen verursacht.

Das nun erforderliche Sanierungskonzept erfordert eine erneute Anpassung der Strukturen und Kostensenkungen.

Durch größtmögliche Transparenz und eine offene Kommunikationskultur werden die Mitarbeiter in regelmäßig stattfindenden Mitarbeiterversammlungen über den Stand der Sanierungsmaßnahmen detailliert auf dem Laufenden gehalten.

Als eine Kennzahl zur Messung der Mitarbeiterbindung dient uns die Fluktuationsquote, insbesondere die freiwilligen, nur durch die Mitarbeiter veranlassten, Austritte. Diese hat sich in allen Bereichen reduziert. Nach der Beendigung der Sanierungsmaßnahmen werden wir hier ein Ziel festlegen.

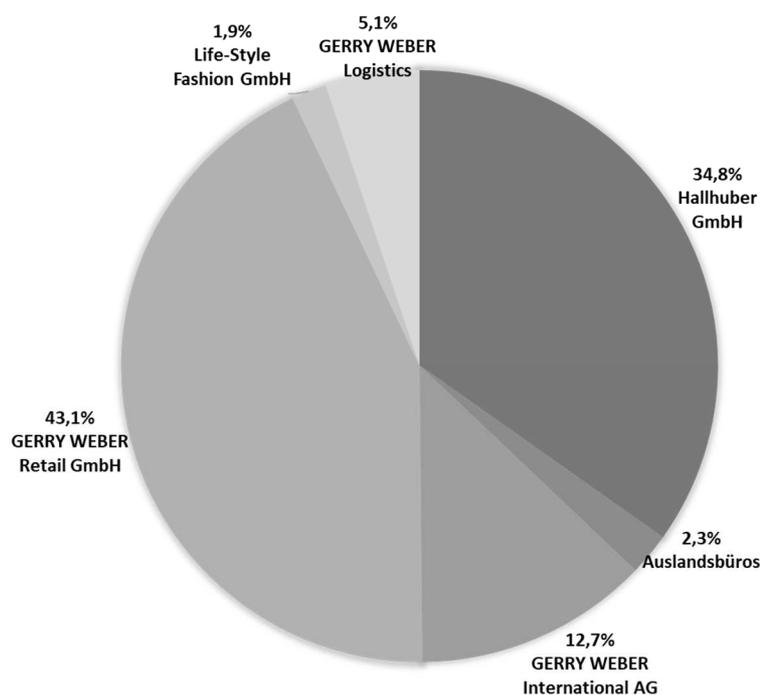
Fluktuationsquote GERRY WEBER in Deutschland (in %)

	2015/16	2016/17	2017/18
GERRY WEBER International AG	11,7	13,9	10,7
GERRY WEBER Retail GmbH	21,6	19,0	17,3
Life-Style Fashion GmbH	8,1	10,3	8,2
GERRY WEBER Logistics	3,5	8,9	9,7
Hallhuber GmbH	-	44,0	35,5

Unsere Personalstruktur

Zum 31. Oktober 2018 arbeiteten Bei der GERRY WEBER International AG und ihren Tochtergesellschaften Life-Style Fashion GmbH, GERRY WEBER Retail GmbH, HALLHUBER GmbH sowie GERRY WEBER Logistik GmbH 4814 und in den Auslandsgesellschaften GERRY WEBER FAR EAST Ltd, GERRY WEBER Shanghai Co. Ltd. und GERRY WEBER Dis Ticaret Ltd. 114 Mitarbeiter für die GERRY WEBER Gruppe.

Personalstruktur GJ 2017/18 (in %¹)



¹Aufgrund von Rundungen ergeben die einzelnen Prozentangaben zusammen nicht volle 100 %.

Personalstruktur GERRY WEBER (Deutschland)

	Zum 31.10.2016			Zum 31.10.2017			Zum 31.10.2018		
	Mitarbeiter gesamt	Davon Frauen in %	Davon Männer in %	Mitarbeiter gesamt	Davon Frauen in %	Davon Männer in %	Mitarbeiter gesamt	Davon Frauen in %	Davon Männer in %
GERRY WEBER International AG	701	75,5%	24,5%	628	75,6%	24,4%	627	74,0%	26,0%
GERRY WEBER Retail GmbH	2.497	98,5%	1,5%	2.354	98,4%	1,6%	2.125	98,4%	1,6%
Life-Style Fashion GmbH	86	76,7%	23,3%	78	76,9%	23,1%	96	80,2%	19,8%
GERRY WEBER Logistics	288	58,7%	41,3%	315	60,0%	40,0%	251	58,2%	41,8%
Hallhuber GmbH	2.061	97,1%	2,9%	2.138	97,5%	2,5%	1.715	97,2%	2,8%
Gesamt	5.633	92,8%	7,2%	5.513	93,0%	7,0%	4.814	92,3%	7,7%

Neueinstellungen GERRY WEBER (Deutschland)

	2015/16		2016/17		2017/18	
	Anzahl	Anteil in % ¹	Anzahl	Anteil in % ¹	Anzahl	Anteil in % ¹
GERRY WEBER International AG	82	11,7	77	12,3	63	10,0
GERRY WEBER Retail GmbH	438	17,5	491	14,0	297	14,0
Life-Style Fashion GmbH	7	8,1	5	21,9	21	21,9
GERRY WEBER Logistics	185	64,2	82	10,4	26	10,4
Hallhuber GmbH	1.388	67,0	1.155	42,0	720	42,0

¹Anteil an der Gesamtbelegschaft der jeweiligen Gesellschaft

Diversity

Als global agierendes Unternehmen mit Auslandsbüros in Shanghai, Dhaka und Istanbul ist die Mitarbeitervielfalt ein wichtiges und gelebtes Element unserer Unternehmenskultur. Wir profitieren von unserer heterogenen Mitarbeiterstruktur und schützen ein diskriminierungsfreies und chancengleiches Arbeiten.

Unser Verhaltenskodex, der für alle Mitarbeiter unternehmensweit gilt, erklärt, dass ausschließlich die Fähigkeiten und Leistungen der Mitarbeiter über ihre Vergütung, Einsatz und Förderung bestimmen, unabhängig von ihrem Geschlecht, Nationalität, Herkunft, Alter, Religion, politischer Gesinnung, sexueller Orientierung oder Behinderung. Wir alle handeln team- und zielorientiert für den Erfolg des Unternehmens und seinen Marken.

GERRY WEBER unterstützt 169 Menschen mit körperlichen, geistigen oder psychischen Einschränkungen mit diversen Maßnahmen dabei, selbstständig am Arbeitsleben teilzunehmen. Dies sind bei der GERRY WEBER Intern AG/Retail 142 Personen, in der Logistik 17 und 10 bei Hallhuber.

Altersstruktur GERRY WEBER GRUPPE (Deutschland)

	2015/16		2016/17		2017/18	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Jünger als 31 Jahre	342	9,6%	308	9,1%	222	7,2%
31-50 Jahre	1.652	46,2%	1.473	43,6%	1.269	40,9%
Älter als 50 Jahre	1.578	44,2%	1.594	47,2%	1.609	51,9%

Altersstruktur HALLHUBER GmbH

	2015/16		2016/17		2017/18	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Jünger als 31 Jahre	1015	49,2%	1054	49,3%	781	45,5%
31-50 Jahre	758	36,8%	775	36,2%	667	38,9%
Älter als 50 Jahre	289	14,0%	309	14,5%	267	15,6%

Mitarbeitergesundheit

Der Gesundheits- und Arbeitsschutz wird bei der GERRY WEBER International AG in Einklang mit den gültigen EU-Richtlinien und der nationalen Gesetzgebung umgesetzt. Die Betriebsvereinbarungen zur bedarfsgerechten Arbeitsgestaltung sowie zu sozialen Aspekten werden unter Mitwirkung des Betriebsrates und der Arbeitsausschüsse gestaltet.

Bis zu 20% der Anliegen, die Mitarbeiter seit Jahren dem Betriebsrat vorbringen, betreffen das Thema Gesundheit.

Daher ist es folgerichtig, dass der Betriebsrat über die gesetzlichen Aufgaben hinaus ein Gesundheitsmanagement eingeführt hat, um die Sicherheit und das Wohlbefinden unsere Mitarbeiter zu sichern und zu stärken.

Arbeitsplatzausstattung

Die betriebliche Gesundheitsförderung beginnt bei der Ausstattung der Arbeitsplätze. Büromöbel können an die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter angepasst werden. Abhängig vom gesundheitlichen Bedürfnis werden Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Tischen, orthopädischen Schreibtischstühlen oder vergrößernden Bildschirmen ausgestattet.

Präventionsangebote

Die GERRY WEBER International AG fördert die Gesundheit der Mitarbeiter durch das speziell entwickelte Rückenschulprogramm SALUTO. Einmal pro Woche können so alle Mitarbeiter Übungen zur Stabilisierung der Rückenmuskulatur zu einem vergünstigten Preis absolvieren

Gripeschutzimpfung zur Vorsorge

Unsere Mitarbeiter können sich jährlich kostenlos von unserer Betriebsärztin gegen Grippe impfen lassen.

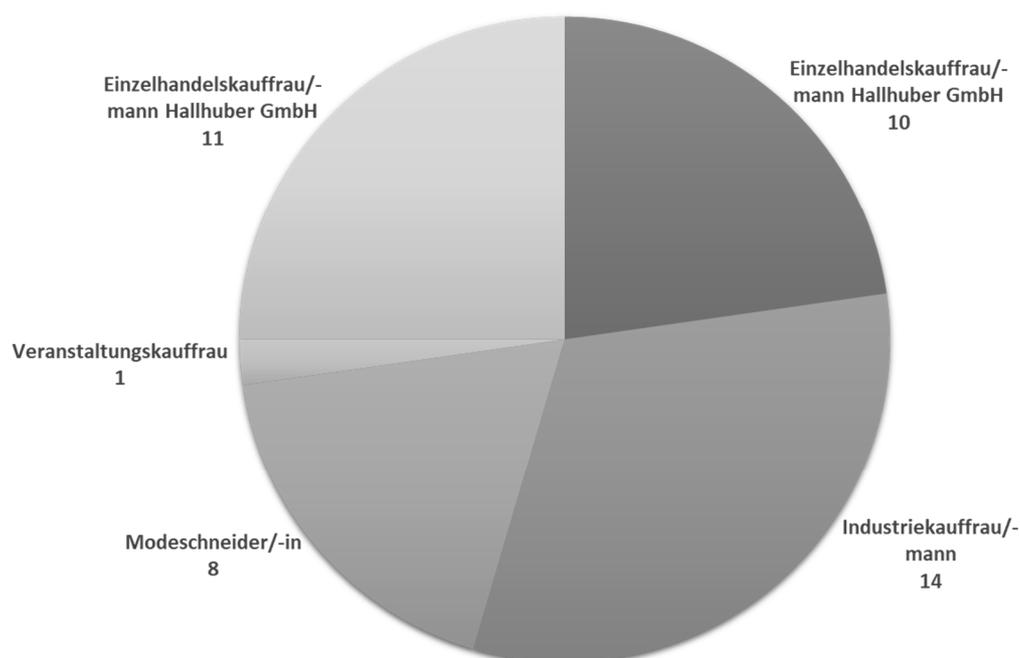
Aus- und Weiterbildung / Personalentwicklung

Um den zukünftigen Bedarf an Fach- und Führungskräften decken zu können, bietet die GERRY WEBER Gruppe jungen, zielstrebigem Menschen die Möglichkeit einer intensiv begleiteten und vielfältigen Ausbildung. Je nach Ausbildungsberuf umfasst die Ausbildung auch einen Auslandsaufenthalt in unseren Auslandsbüros. Wir bieten jedes Jahr Ausbildungsplätze der Berufe Industriekaufmann/-frau, Einzelhandelskaufmann/-frau, Verkaufsausbildung, Informatikkaufmann/-frau sowie Textil- und Modeschneider/-in. Es ist unser erklärtes Ziel, alle Auszubildenden nach dem erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu übernehmen.

Hochschulabsolventen ermöglicht die GERRY WEBER International AG mit einem unternehmensspezifischen Trainee-Programm den Einstieg ins Berufsleben. Wir bieten sowohl ein kaufmännisches als auch technisches Trainee-Programm, das international ausgerichtet ist und Aufenthalte in unseren Büros in Istanbul, Shanghai oder Dhaka vorsieht.

Das Förderpotenzial der Mitarbeiter wird in jährlich stattfindenden, zukunftsorientierten Gesprächen, den sogenannten Fortschrittdialogen, mit dem direkten Vorgesetzten erhoben. Je nach Bedarf werden Weiterbildungsmaßnahmen empfohlen. Ziel ist es, sowohl die persönliche als auch fachliche Entwicklung und Weiterbildung der Mitarbeiter zu fördern und zu unterstützen, damit sie im und mit dem Unternehmen wachsen können.

Auszubildendenstruktur (Anzahl)



Work Life Balance

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiger Aspekt der GERRY WEBER-Personalpolitik und Unternehmenswert. Um Mitarbeiter langfristig zu halten und unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu festigen, tun wir unser Möglichstes dafür, eine Balance zwischen Arbeits- und Privatleben zu gewährleisten.

Besonders stolz sind wir auf unsere im Jahr 2012 gegründete Kindertagesstätte KIDS WORLD auf dem Grundstück der Unternehmenszentrale. Hier können bis zu 90 Kinder im Alter ab zwölf Monaten in sechs Gruppen betreut werden. Zurzeit sind 85 Plätze belegt: 59 „GERRY WEBER-Kids“ sowie 26 Kinder aus der Region freuen sich über Spielmöglichkeiten auf dem 5.000m² großen Außengelände. Die Eltern schätzen, dass der Wiedereinstieg nach der Elternzeit in die Berufstätigkeit vereinfacht und beschleunigt werden kann. Sie können durch die Betreuungszeit von 45 Stunden und einer werktäglichen Öffnungszeit bis 18 Uhr flexibel ihren Arbeitsalltag strukturieren. Auch die Urlaubsplanung kann frei gestaltet werden, da die Kita nur zwischen Weihnachten und Neujahr geschlossen bleibt. Die räumliche Nähe zum Arbeitsplatz trägt zum beruhigenden Wissen bei, dass die Eltern im Notfall schnell und jederzeit bei ihren Kindern sein können.

Elternzeit GERRY WEBER Gruppe (Anzahl Mitarbeiter)

	2015/16	2016/17	2017/18
Weiblich	129	141	145
Männlich	10	10	8
Gesamt	139	151	153

Eltzernzeit HALLHUBER GmbH (Anzahl Mitarbeiter)

	2015/16	2016/17	2017/18
Weiblich	41	63	62
Männlich	-	1	2
Gesamt	41	64	64

IMPRESSUM

Kontakt

GERRY WEBER International AG

Annette Koch

Neulehenstr. 8

33790 Halle/Westfalen

Telefon: +49 (0) 5201 185 – 0

Fax: +49 (0) 5201 5857

E-Mail: annette.koch@gerryweber.com

www.group.gerryweber.com