Entwickeln. Beschaffen. Bewirtschaften.
Vollservice für Berufsbekleidung.

NACHHALTIGKEITSBERICHT

Ausgabe: 2017

www.workfashion.com

WORKfashion.COM®

Der workfashion.com Nachhaltigkeitsbericht

03 Zusammenarbeit stärken

04 50 Jahre workfashion.com

05 Unsere Leistungen

06 Das Jahr 2017 im Überblick

07 Unsere Anspruchsgruppen

08-11 Labelwelt

12-13 Ziele und Massnahmen 2017

14-15 Living Wage Projekt mit Igmatomiteks

16 Klare Regeln schaffen Verbindlichkeit

18-21 Nachhaltigkeit in der Firmen-DNA

22-23 Kontrolle mit System – denn Nachhaltigkeit ist kein Zufall

26-27 Unsere Produktionspartner im Überblick

28-29 Einstufung der Produktionsländer 2017

30-33 Transparenz im Detail – unsere Partner

35 Der direkte Draht für die Produktionsmitarbeitenden

37 Wissen schafft Nachhaltigkeit

38-39 Austausch Mazedonien-Schweiz

Zusammenarbeit stärken

Neue Produkte, erfolgreiche Partnerschaften, die Fokussierung auf Mazedonien als Produktionsstandort und das 50 Jahre Jubiläum prägten für workfashion.com das Geschäftsjahr 2017. So gab es diverse Herausforderungen aber noch mehr Erfolge, die uns mit Stolz auf das vergangene Jahr zurückblicken lassen.

Nachhaltigkeit im Fokus

Alle unsere unternehmerischen Entscheidungen basieren auf den drei Pfeilern der Nachhaltigkeit: Wirtschaftlichkeit, soziale Fairness, Umweltverträglichkeit. 2017 haben wir unsere Vorreiterrolle im Bereich der Nachhaltigkeit noch weiter gestärkt durch unser Engagement in diversen Gremien und mittels Vorträgen zum Thema Nachhaltigkeit. Mit der Übersicht verschiedener Nachhaltigkeits-Labels (S. 8-11) möchten wir zudem transparent zu den einzelnen Aspekten einer nachhaltigen Beschaffung aufklären.

Löhne im Wandel

Eine grosse Herausforderung stellte die Anhebung des Mindestlohns in Mazedonien dar. Einerseits erachten wir diese Entwicklung als sehr positiv und wichtig. Jedoch bringt dies auch einige Hürden mit sich, welche es zu meistern gilt. Zusammen mit unserem Produktionspartner Igmatomiteks konnten wir in den letzten Jahren mit dem gemeinsamen Living Wage Projekt bereits einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung der Löhne leisten. Nach erfolgreichem Abschluss der ersten Phase ist es uns nun möglich, dem Partner wieder die erforderliche Eigenverantwortung zurück zu geben. Mehr dazu erfahren Sie auf den Seiten 14 und 15.

Erfolgreiche Partnerschaften

Eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit all unseren Lieferanten bildet für uns die Basis einer erfolgreichen Geschäftstätigkeit. So pflegen wir mit vielen unserer Produktionsstätten und Lieferanten langjährige Partnerschaften, die eine gemeinsame Weiterentwicklung ermöglichen. Besonders stolz sind wir auf die Zusammenarbeit mit unseren Schweizer Lieferanten, welche wir 2017 noch weiter vertieft haben.
Auch mit unseren Produktionspartnern in Mazedonien konnten wir die Zusammenarbeit noch weiter verstärken und erzielten dort ein Produktionsvolumen von über 90 %.

Herausforderungen meistern

Auch 2018 gilt es wieder diverse Herausforderungen zu meistern. Dank unserem internationalen Netzwerk und einem eingespielten Team sind wir jedoch bestens für die Zukunft gerüstet.

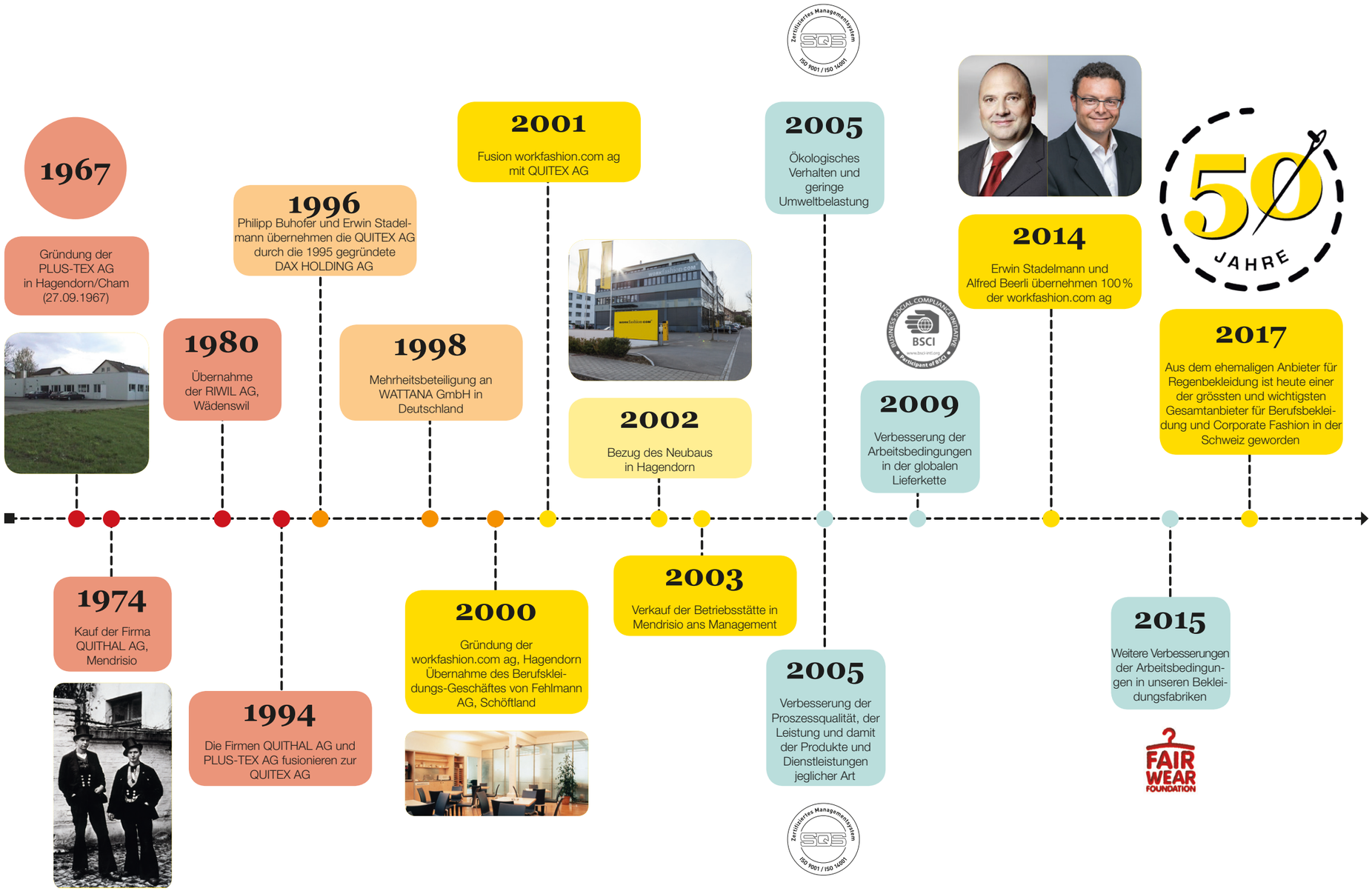
Alfred J. Beerli, CEO

50 Jahre workfashion.com

Am 27. September 1967 wurde die Firma unter dem damaligen Namen PLUS-TEX AG im Handelsregister eingetragen und somit der Grundstein für eine erfolgreiche Firmengeschichte gelegt. Vieles hat sich seitdem verändert, doch das Wichtigste ist geblieben: Arbeitsbekleidung, die den höchsten Qualitäts und Nachhaltigkeitsstandards entspricht.

Unsere Leistungen

workfashion.com differenziert sich durch kreative und innovative Bekleidungslösungen, kombiniert mit qualifizierter und individueller Beratung. Mit modischer Kompetenz und logistischem Know-how entwickeln wir kosteneffiziente, nachhaltige Bekleidungskonzepte, individuell abgestimmt auf die Kundenbedürfnisse.



Das Jahr 2017 im Überblick

GORE-TEX® PYRAD

Stets sicher – bei jedem Wetter: Für Arbeiten im Stromversorgungsbereich bietet workfashion.com jetzt die neue Regenbekleidung GORE-TEX® PYRAD® mit Lichtbogenschutz in Klasse 2 an.

Teilnahme am Living Wage Projekt

Erfolgreiche Zusammenarbeit mit Schweizer Partnern

Durch langjährige erfolgreiche Partnerschaften mit Schweizer Produzenten können wir einen Beitrag leisten zur Stärkung des Produktionsstandorts Schweiz.

91 % **Monitoring Threshold beim Brand Performance Check**

Im zweiten Mitgliedsjahr haben wir die Vorgaben nicht nur erfüllt, sondern grösstenteils sogar übertroffen und waren mit 72 Punkten nur drei Punkte vom Leadershipstatus entfernt.

Stärkere Fokussierung auf Mazedonien

2017 produzierten wir über 90 % unseres gesamten Produktionsvolumens in Mazedonien.

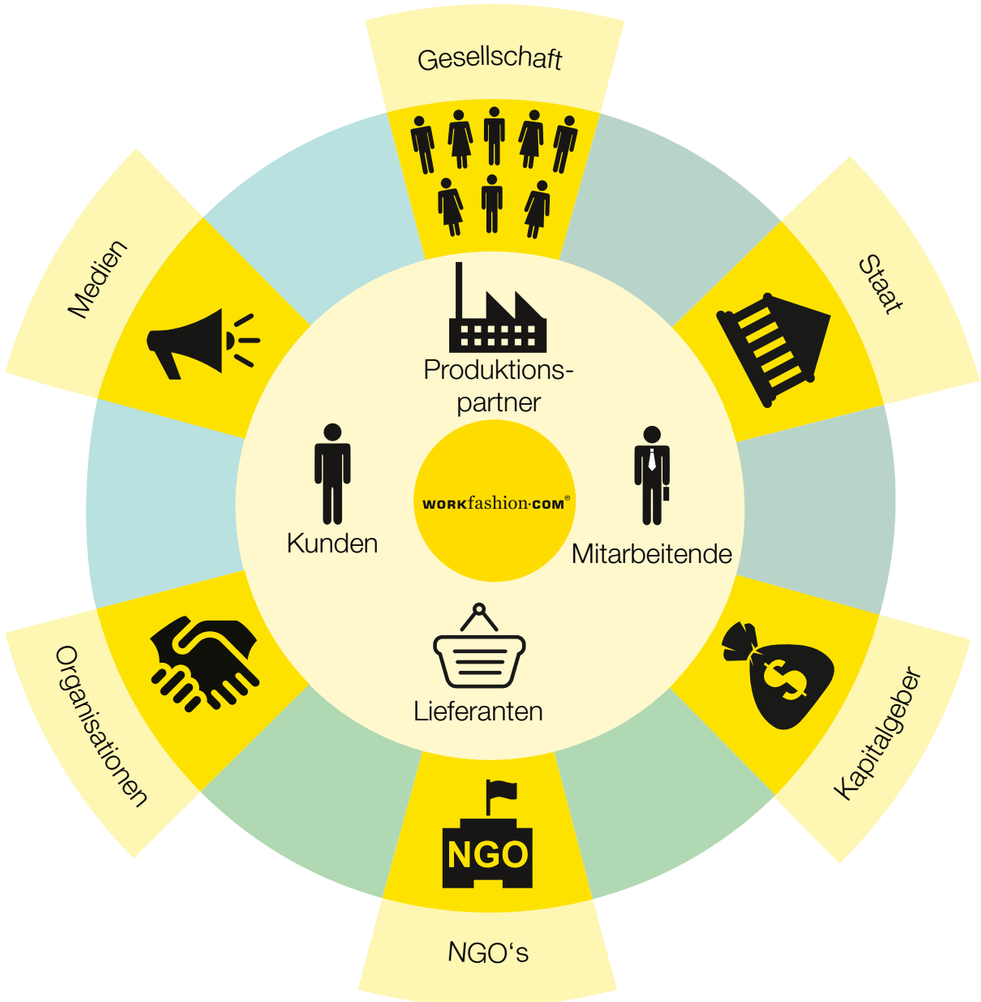
50 Jahre workfashion.com

Das will gebührend gefeiert werden. So haben wir am 27. September (das Gründungsdatum) unsere Kunden zu einem unvergesslichen Abend im Böschhof in Hünenberg eingeladen.

Unsere Anspruchsgruppen

Wir nehmen unsere Verantwortung wahr – gegenüber der Gesellschaft, der Umwelt, den Kunden und den Mitarbeitenden.

Nur wenn wir den verschiedenen Bedürfnissen unserer Anspruchsgruppen gerecht werden, können wir auf Dauer erfolgreich sein. Deshalb versuchen wir, unsere ökonomischen, sozialen und ökologischen Ziele in Einklang zu bringen.



Wir bringen Ordnung ins Label-Chaos

Eine nachhaltige Beschaffung bringt auf verschiedenen Ebenen Vorteile mit sich:

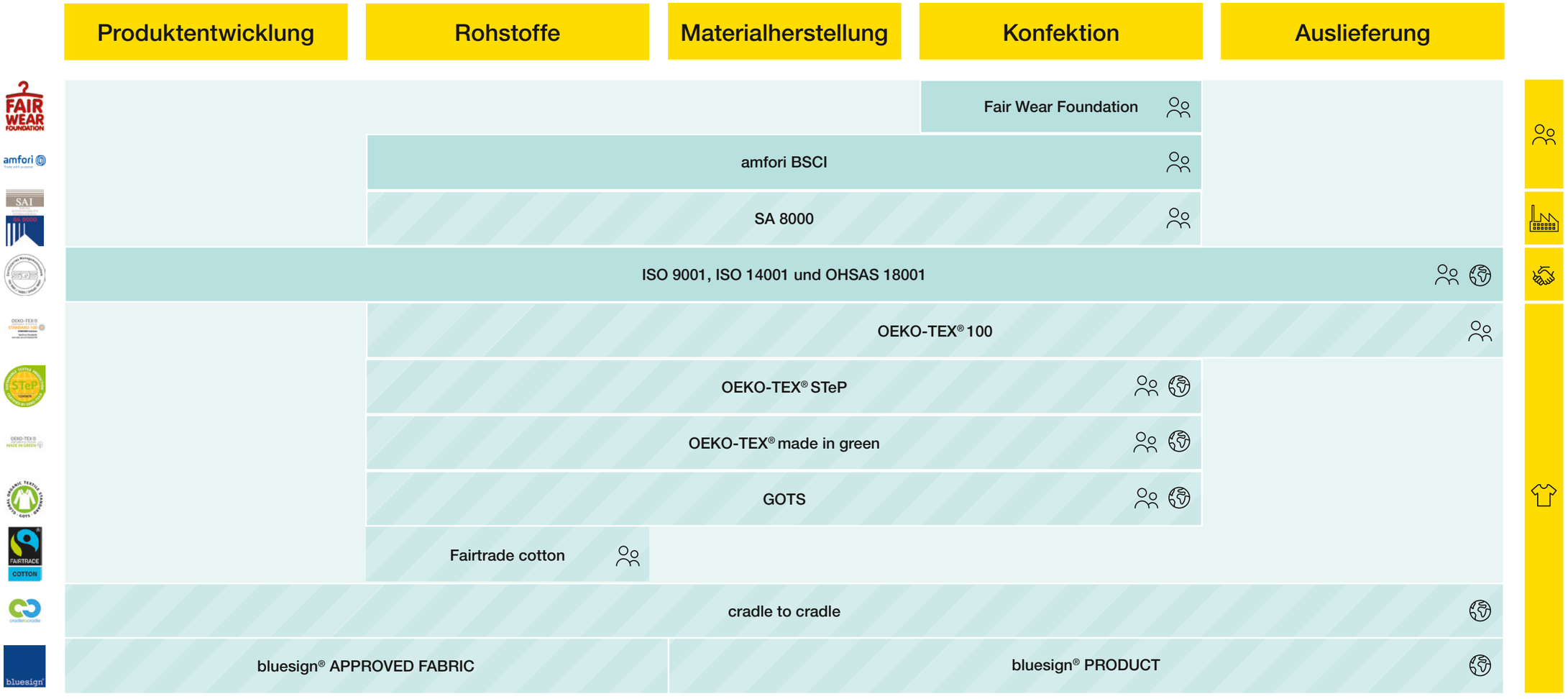
- Bessere Arbeitsbedingungen in der Textilproduktion und tiefere Reputationsrisiken
- Effizienzgewinne und Umweltschutz durch Einsparung von Ressourcen, Energie und Wasser
- Gesundheitsschutz durch die Verwendung von weniger giftigen Chemikalien
- Vorbildfunktion und bessere Positionierung im Bereich der nachhaltigen Bekleidung

Es bestehen jedoch diverse soziale und ökologische Herausforderungen auf allen Stufen des Lebenszyklus von Textilien. Um die Wahl des passenden Partners zu vereinfachen, dienen verschiedenste Standards als Orientierungshilfe. Dabei ist nicht die Anzahl der Labels entscheidend, sondern die Qualität der einzelnen Versprechungen. Auch gibt es keinen Standard, der soziale und ökologische Aspekte über die gesamte Lieferkette hinweg umfassend abdeckt.

In Anlehnung an den «Kompass Nachhaltigkeit» möchten wir Ihnen deshalb auf den nachfolgenden Seiten einen Überblick über die wichtigsten Standards und deren Inhalt geben. Die Auflistung ist nicht abschliessend.

Mehr Informationen zu einer nachhaltigen Beschaffung finden Sie auf folgenden Seiten:

www.kompass-nachhaltigkeit.ch
www.labelinfo.ch



Beschreibung der Labels und Zertifikate

Art des Labels:	Kriterien: Sozial	Ökologisch

Sozial-Standard Initiativen:

Das Produkt wird nicht zertifiziert. Eine Mitgliedschaft in diesen Initiativen garantiert nicht, dass die Kriterien schon erfüllt sind, belegt jedoch, dass sich der Anbieter seriös mit der Thematik auseinandersetzt und von den jeweiligen Institutionen überprüft wird.

Fair Wear Foundation (FWF)

Sozial: Fair Wear Foundation ist eine unabhängige, gemeinnützige Organisation, die sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Bekleidungsfabriken einsetzt. Die Mitglieder verpflichten sich, die FWF Arbeitsrichtlinien (Code of Labour Practices) in der Zulieferkette umzusetzen. Als Multi-Stakeholder-Initiative geniesst sie eine hohe Glaubwürdigkeit.

amfori BSCI

Sozial: amfori BSCI ist eine Initiative für Unternehmen, die sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der globalen Lieferkette engagieren. Die Mitglieder unterschreiben einen Verhaltenskodex und richten ein einheitliches Monitoringsystem ein. Ebenso werden Schulungen für Produktionsunternehmen angeboten.

Fabrikzertifikate:

Das Produkt wird nicht zertifiziert. Eine bestimmte Fabrik wird zertifiziert.

SA 8000

Sozial: verlangt die Umsetzung sozialer Mindestanforderungen (u.a. ILO-Kernarbeitsnormen) und den Aufbau eines Managementsystems für Sozialstandards in den zertifizierten Betrieben.

Managementnormen:

Die Managementnorm schafft die Grundlage für einen kontinuierlichen und nachweisbaren Verbesserungsprozess.

ISO 9001, ISO 14001 und OHSAS 18001

Management, Umwelt, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: verlangt die kontinuierliche und nachweisbare Verbesserung der Prozessqualität.

Produktzertifikate:

Das Produkt wird zertifiziert und mit einem Label ausgewiesen.

OEKO-TEX®100

Gesundheit: garantiert Textilien ohne gesundheitsschädliche Substanzen. Es wird nur das Endprodukt (Stoff, Zutaten) geprüft.

STeP

Ökologisch & sozial: bewertet die Umweltfreundlichkeit sowie die Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheit der Produktionsprozesse.

Made in Green

Ökologisch & sozial: kombiniert die Standards OEKO-TEX® 100 und STeP. Das Produkt enthält keine schädlichen Substanzen und in der Herstellung wird die Einhaltung von sozialen Mindestanforderungen (u.a. ILO-Kernarbeitsnormen) verlangt.

Global Organic Textile Standard (GOTS)

Ökologisch: fokussiert sich auf den Umweltaspekt und garantiert, dass die Fasern zumindest zu 70 % aus kontrolliertem biologischem Anbau stammen.
Sozial: verlangt die Einhaltung sozialer Mindestanforderungen (u.a. ILO-Kernarbeitsnormen) bei der Herstellung.

Fairtrade

Sozial: verlangt einen fairen Preis für die Baumwollproduktion, soziale Mindestanforderungen und eine Rohstoffprämie für soziale Projekte zugunsten der lokalen Gemeinde. Der Standard enthält ebenfalls einzelne ökologische Kriterien, fokussiert aber insgesamt auf die sozialen Aspekte.

Cradle to cradle

Ökologisch: bezieht sich auf die verwendeten Materialien in einem Produkt. Diese sind umweltsicher, gesundheitlich unbedenklich und vor allem 100 % kreislauffähig, sprich recycelbar.

bluesign® PRODUCT (Voraussetzung: bluesign® APPROVED FABRIC)

Ökologisch: umfassende ökologische Kriterien bei der Produktion von Textilien.
Sozial: kein Schwerpunkt, es werden nur wenige soziale Kriterien im Bereich Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt.

Ziele und Massnahmen 2017

workfashion.com hat ein ereignisreiches Jahr mit vielen Entwicklungen im Bereich der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit hinter sich. 2017 konzentrierten wir uns neben der Aufrechterhaltung aller bisher erreichten Verbesserungsmassnahmen auf die Umsetzung der Lohnthematik, die nach der Anhebung des Mindestlohns in Mazedonien eine grosse Herausforderung darstellte.

Ziele 2017	Massnahmen/Umsetzungen 2017
Über 90 % unseres Produktionsvolumens sind durch Sozialaudits, Monitoring und Nachprüfungen untersucht oder stammen aus Ländern mit geringem Risiko.	• Nach erfolgreicher Auditierung drei weiterer Werke erreichen wir einen Überwachungsgrad von 99.6 % (83.4 % durch FWF; 13.4 % durch amfori BSCI; 2.8 % aus Ländern mit geringem Risiko) unseres Produktionsvolumens.
Erfolgreiche Einführung von Mitarbeitervertretungen und Sicherheitsbeauftragten bei unseren Hauptlieferanten.	• Dieses Ziel konnten wir 2017 leider noch nicht erreichen. Wir bleiben dran und suchen uns Unterstützung durch Experten vor Ort, um die Mitarbeitenden in den Werken noch besser über ihre Vorteile zu informieren.
Durchführung weiterer Mitarbeiterschulungen (FWF Work Place Education Programme), damit die Produktionsmitarbeitenden über ihre Rechte informiert sind.	• Unsere zwei grössten Produktionspartner in Mazedonien, Viemi und Ju-Ka (Sveti Nikole), wurden 2017 erfolgreich geschult.
Weiterführung der Umsetzung von Korrektur- und Entwicklungsmassnahmen der Sozialaudits durch Überwachungsaktivitäten, Nachprüfungen und workfashion.com Besuche in den Produktionsbetrieben.	• Erfolgreiche Umsetzung von vielen Korrekturmassnahmen bei unseren Partnern in Mazedonien.
Wissensausbau durch die FWF-Projektteilnahme beim Projekt «Living Wage Incubator»	• Phase 1 unseres Living Wage Projekts haben wir erfolgreich abgeschlossen, sodass wir 2018 mit Phase 2 beginnen können. (Weitere Infos auf S. 14-15)
Minimierung der Beschaffung aus China aufgrund von mangelnder Transparenz.	• Weitere Reduzierung auf 2.9 %

Ziele 2018

Wir arbeiten gemeinsam mit unseren mazedonischen Konfektionären darauf hin 100 % Lohntransparenz zu erreichen.

Wir legen gemeinsam mit unseren türkischen Konfektionären vermehrt den Fokus auf das Implementieren der CAP's um sie auf das gleiche «Level» zu bringen wie unsere mazedonischen Partner.

Wir helfen mindestens einem unserer Hauptpartner dabei eine Mitarbeitervertretung zu installieren und etablieren. Zu diesem Zweck lassen wir uns von lokalen Experten der FWF und Gewerkschaften vor Ort beraten.

Igmatomiteks wollen wir auch nach der Umstellung durch einen neuen Vertrag weiterhin mit 100 % Kapazität auslasten und so unterstützen.

Weiterer Rückzug aus China.

Herausforderungen 2018

Gemeinsame Entwicklungsgespräche (Social Dialogue) fördern: Wir wollen die Kommunikation zwischen Arbeitenden, Management und uns als Auftraggeber weiter vorantreiben und einen direkten Austausch schaffen zwischen allen Stakeholdern. Trotz der Sprachbarriere wollen wir einen engeren Kontakt zu den Mitarbeitenden in unseren Partnerwerken pflegen.

Die Arbeitenden in den verschiedenen Werken stehen der Idee einer Mitarbeitervertretung nach wie vor kritisch gegenüber und lehnen diese Art von Zusammenschluss ab. Mit Hilfe einer mazedonischen Gewerkschaft wollen wir die Mitarbeitenden in unseren Partnerwerken davon überzeugen, dass eine Mitarbeitervertretung sehr viele Chancen mit sich bringt.

Fördern eines kritischen, konstruktiven Dialogs mit anderen Brands bezüglich gemeinsamer Konfektionäre in der Türkei und in Mazedonien.
Um bei unseren Konfektionären in der Türkei und in Mazedonien noch stärkeren Einfluss zu nehmen auf die Umsetzung verschiedener Verbesserungsmassnahmen, wollen wir gezielt auf einen kritischen und konstruktiven Dialog mit anderen Brands hinarbeiten.

Living Wage Projekt mit Igmatomiteks

workfashion.com hat im Rahmen des Living Wage Projekts von Fair Wear Foundation den Konfektionär Igmatomiteks zurück in die Eigenständigkeit und Marktfähigkeit geführt und hat dazu beigetragen, die Löhne der Mitarbeitenden anzuheben.

Igmatomiteks ist ein kleinerer Konfektionsbetrieb im Osten Mazedoniens nahe der Grenze zu Bulgarien in eher weniger entwickelter Umgebung. Die Zusammenarbeit begann im Jahr 2014. Das jährliche Produktionsvolumen liegt bei ungefähr 10 % mit steigender Tendenz. Das Besondere an Igmatomiteks ist, dass wir dort Mitarbeitenden mit einer leichten Beeinträchtigung eine Beschäftigung ermöglichen können. Der mazedonische Staat leistet dazu eine kleine finanzielle Unterstützung, um die Integration dieser beeinträchtigten Personen in den Arbeitsmarkt überhaupt zu ermöglichen.

Als workfashion.com 2014 die Zusammenarbeit mit Igmatomiteks aufnahm, war dieses Werk unterbeschäftigt und bei weitem nicht ausgelastet mit Arbeit, die den Lebensunterhalt aller Mitarbeitenden sichergestellt hätte. Nach kurzer Zeit war klar, dass Igmatomiteks die eingegangenen Aufträge gemäss unseren Standards fertigen kann und wir künftig mehr Aufträge dort platzieren wollen. Allerdings gab es einige Bereiche, in welchen wir Igmatomiteks im Sinne einer kontinuierlichen Weiterentwicklung unterstützen mussten. Als 2015 workfashion.com der Fair Wear Foundation beitrat, hat man sich dazu verpflichtet die Arbeitsbedingungen in der Lieferkette zu verbessern und nachhaltige Partnerschaften zu fördern. So haben wir uns dazu entschieden, im Rahmen eines konkreten Projekts Igmatomiteks wieder marktfähig zu machen. Dabei war der Zeitpunkt, zu welchem die Fair Wear Foundation den Living Wage Incubator 2016 lancierte, optimal.

100 % Auftragssicherheit

Ziel der ersten Phase des Living Wage Projekts war es, Igmatomiteks primär Auftragssicherheit zu geben, sprich, das Werk immer mit Arbeit auszulasten, sodass jeder Mitarbeitende ein fixes Monatssalär hat. Es wurde ein Vertrag aufgesetzt, welcher Igmatomiteks 100 % Lohn zusicherte, unabhängig der Anzahl Aufträge, die wir dort platzieren. Auf diese Weise profitierte nicht nur die bestehende Belegschaft, sondern es konnten auch zusätzliche Leute eingestellt werden. Zudem wurden die Arbeitsabläufe laufend verbessert, sodass auch die Produktivität gesteigert werden konnte. Heute beschäftigt Igmatomiteks doppelt so viele Leute wie zu Beginn des Living Wage Projekts.

Zusätzlich zur Auftragssicherheit profitierte Igmatomiteks während der ersten drei Jahre Laufzeit von einer vollständigen Kostenübernahme seitens workfashion.com. Nicht nur die Lohnkosten, sondern auch die Kosten für Stromrechnungen, Benzinrechnungen, Ersatzteile und die Verpflegung der Mitarbeitenden während der Arbeitszeit wurden durch workfashion.com gedeckt.

Marktfähigkeit erlangen

Durch die erfolgreiche Umsetzung dieses Modells wurde Igmatomiteks über die Jahre immer effizienter und konnte einen Teil der erwirtschafteten Erträge reinvestieren für neue Maschinen, weitere Ausrüstungen, Renovationen an den Produktionsgebäuden und weitergehende Verbesserungen. Diese umfangreichen Veränderungen hatten genau den Effekt, welchen sich workfashion.com durch das Living Wage Projekt erhofft hatte: Igmatomiteks hat es geschafft, marktfähig zu werden und auf eigenen Beinen zu stehen. Alle Mitarbeitenden erhalten monatlich einen Lohn, der seit Beginn des Projekts deutlich gesteigert werden konnte. Nicht nur aufgrund der Bemühungen von workfashion.com, sondern auch durch eine Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns entwickeln sich die Löhne stark nach oben. Wie sich die angehobenen Löhne im Vergleich zu den steigenden Lebenshaltungskosten verhalten, wird sich zeigen. Fest steht, dass workfashion.com nach wie vor bestrebt ist, gemeinsam mit dem Management und den Mitarbeitenden auf einen existenzsichernden Lohn hinzuarbeiten.

Eigenständigkeit und Eigenverantwortung

Nach Abschluss der ersten Phase Ende 2017 haben sich workfashion.com und Igmatomiteks dazu entschieden, den bisherigen Vertrag zu beenden und einen neuen Zusammenarbeitsvertrag zu definieren. Seit März 2018 bezahlt workfashion.com (wie bei allen anderen Produktionspartnern) nach platzierten Aufträgen. Das heisst, es gibt eine Mischrechnung zwischen den gearbeiteten Lohnminuten und einer Art Stückpreis. Durch die gemeinsame Entwicklung erlangte Igmatomiteks mehr Eigenständigkeit. So konnte unserem Partner wieder die erforderliche Eigenverantwortung zurückgegeben werden, damit er ohne weitergehende finanzielle Unterstützung am Markt bestehen kann. workfashion.com und Igmatomiteks werden weiterhin zu 100 % zusammenarbeiten, da dieses Werk durch das Projekt zu einem zuverlässigen und wertvollen Lieferanten geworden ist, der qualitativ hochstehende Arbeit liefert.

Durch den sehr engen Kontakt mit dem Management und den Mitarbeitenden von Igmatomiteks will workfashion.com den erreichten Standard weiter ausbauen und unter anderem das Thema gewerkschaftliche Organisation im Sinne der Mitbeteiligung der Mitarbeitenden vorantreiben. In Phase 2 des Living Wage Projekts soll weiterhin 100 % Lohntransparenz herrschen, so dass wir nach wie vor daran arbeiten können, die Löhne kontinuierlich weiterzuentwickeln. Als nächste grosse Herausforderung sehen wir die generelle Kostenentwicklung, nachdem der Mindestlohn angehoben wurde und die Lebenshaltungskosten weiter ansteigen werden. Aber auch diese Herausforderung scheuen wir nicht und freuen uns auf eine nachhaltige und langfristige Zusammenarbeit mit Igmatomiteks.

Phase 1:
Mitte 2016-2017

Phase 2:
ab 2018

Durchführungsort:
Razlovci, Delcevo, Mazedonien

Ebene der Lieferkette:
Konfektion

Anzahl Mitarbeitende im Werk:
79

Produktionsvolumen:
100 % Kapazitätsauslastung

Ziel des Projekts:
Arbeits- und Lohnsicherheit für alle Mitarbeitenden

Anstieg des Nettolohns:
Seit Beginn des Projekts rund 30 %

Klare Regeln schaffen Verbindlichkeit

Der Verhaltenskodex ist die Basis der Zusammenarbeit zwischen Fair Wear Foundation und workfashion.com. Er beruht auf den Arbeitsnormen der ILO (International Labour Organisation) sowie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Die acht Arbeitsnormen bilden das Herzstück all unserer Aktivitäten, die zum Ziel haben, die Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten zu verbessern.

Bild: Mazedonien

Nachhaltigkeit in der Firmen-DNA

workfashion.com bietet einen Vollservice rund um Berufsbekleidung und Bekleidungsmanagement. Mit einem eingespielten internationalen Netzwerk, bestehend aus spezialisierten, modern eingerichteten Produktionspartnern, decken wir sämtliche Fertigungstechnologien ab. Faire Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden unserer Produktionsstätten stehen dabei an erster Stelle.

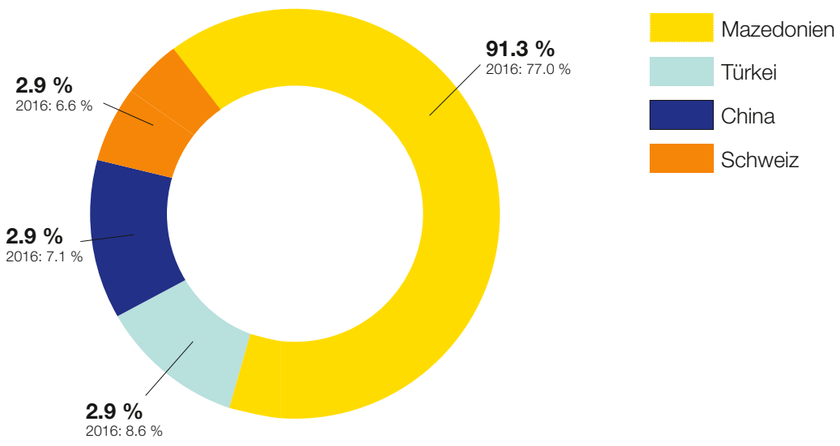
Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit beginnt bei workfashion.com nicht erst in der Beschaffung, sondern ist die Grundlage all unserer Geschäftspraktiken. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung.

Alle unsere unternehmerischen Entscheidungen basieren auf den drei Pfeilern der Nachhaltigkeit: Wirtschaftlichkeit, soziale Fairness und Umweltverträglichkeit. Um dem sozialen Aspekt ausreichend Rechnung zu tragen, engagieren wir uns gemeinsam mit der Fair Wear Foundation, amfori BSCI und unseren Produktionspartnern für bessere Arbeitsbedingungen in den Werken. Dabei spielen langjährige Lieferantenbeziehungen und Partnerschaften mit unseren Produktionswerken die entscheidende Rolle. Durch stetig wachsendes gegenseitiges Vertrauen und mit Hilfe unserer Monitoringmassnahmen (S. 22/23) können wir sicherstellen, dass sich alle unsere Partner dazu verpflichten den FWF Code of Conduct zu befolgen und sich um faire Arbeitsbedingungen in ihren Werken bemühen.

Auch im Bereich der umweltverträglichen Produktionsweise haben wir tolle Erfolge zu verzeichnen. Die Anzahl Meter eingesetzter bluesign® Stoffe wächst von Jahr zu Jahr und das Einkaufsvolumen an OEKO-TEX® 100 zertifizierten Materialien liegt bei nahezu 100 %. Bio Baumwolle hat noch einen schweren Stand, entscheidet sich doch mancher Kunde für die günstigere Variante, wenn er sich mit den höheren Preisen konfrontiert sieht. Dennoch wollen wir fortfahren in der Bekanntmachung und Förderung von nachhaltigen Rohmaterialien, Zutaten und auch Handelswaren. Unsere Lieferanten stammen aus Europa und Asien, wobei über 90 %* unserer Bekleidung in Mazedonien konfektioniert wird (siehe Grafik). Einen Überblick über unsere Produktionspartner finden Sie auf den Seiten 26/27.

*Auswertung gemäss Produktionsvolumen 2017



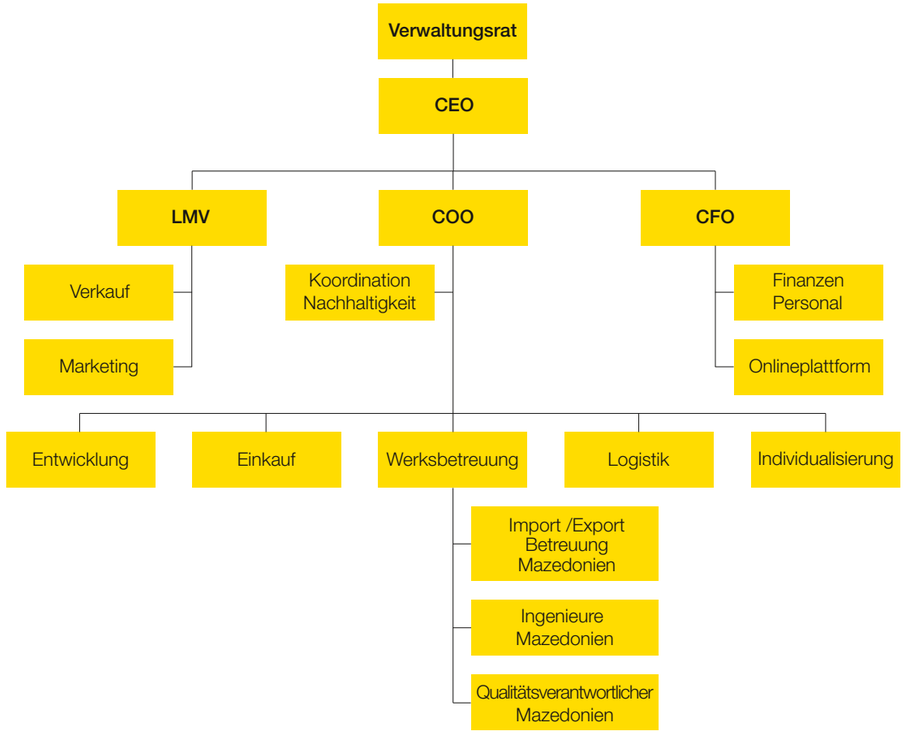
Unterlieferanten und Agenten

workfashion.com vergibt keine Aufträge über Agenten, sondern arbeitet direkt mit den Produzenten zusammen. Einige Lieferanten vergeben aber einen Teil der Produktionsaufträge an Unterlieferanten. Diese sind uns bekannt und in der Übersicht der Produktionspartner (S. 26/27) ebenfalls aufgelistet.

Nachhaltigkeit auf allen Ebenen

Die workfashion.com Nachhaltigkeitsstrategie liegt sowohl unserem Verwaltungsrat, unserer Geschäftsleitung als auch unseren Mitarbeitenden sehr am Herzen. Durch eine enge Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Abteilungen und der Geschäftsleitung stellen wir einen effizienten, flexiblen und lösungsorientierten Austausch sicher. Im Zentrum stehen dabei die Entwicklung, der Einkauf sowie die Werksbetreuung, welche sowohl für die operativen Tätigkeiten zuständig sind, als auch für die Einhaltung der Nachhaltigkeitsvorgaben. Unterstützt werden sie dabei von der Koordination Nachhaltigkeit. In Mazedonien unterstützt uns zusätzlich noch unser Qualitätsverantwortlicher, welcher neben Qualitätsaspekten auch kontinuierlich die Situation im Bereich der Nachhaltigkeit überwacht.

Organisation



Die Auswahl neuer Produktionspartner

Neue Produktionspartner werden durch die Geschäftsleitung evaluiert. Wichtigste Voraussetzung für die angestrebte langfristige Zusammenarbeit ist eine reibungslose Kommunikation. Zudem überprüfen wir zu Beginn den Status hinsichtlich Nachhaltigkeit. Hält der Produktionspartner unsere Minimalanforderungen gemäss FWF nicht ein, kommt keine Zusammenarbeit zustande.

Folgende Kriterien spielen bei der Auswahl zudem eine entscheidende Rolle:

- Standort der Produktionsstätte
- Erster Eindruck beim Besuch
- Qualität der Produkte
- Fähigkeit und Kenntnisse des Managements
- Infrastruktur
- Bonität
- Lohnniveau der Arbeitenden
- Kostenniveau
- Bereitschaft, die sozialen Arbeitsbedingungen einzuhalten und kontinuierlich zu verbessern
- Anerkennung unseres Verhaltenskodex (Code of Conduct) und Erfüllung weiterer Anforderungen, die sich aus der Mitgliedschaft von FWF und amfori BSCI ergeben

2017 kamen zwei neue Partnerschaften hinzu, um die Produktionsspitzen zu brechen. Bei beiden mazedonischen Konfektionären sind oben genannte Kriterien erfüllt. Eine der beiden Partnerschaften war auf eine Vertragsdauer von fünf Monaten befristet, dennoch wurde der Betrieb durch die FWF auditiert.

Bestehende Produktionspartner

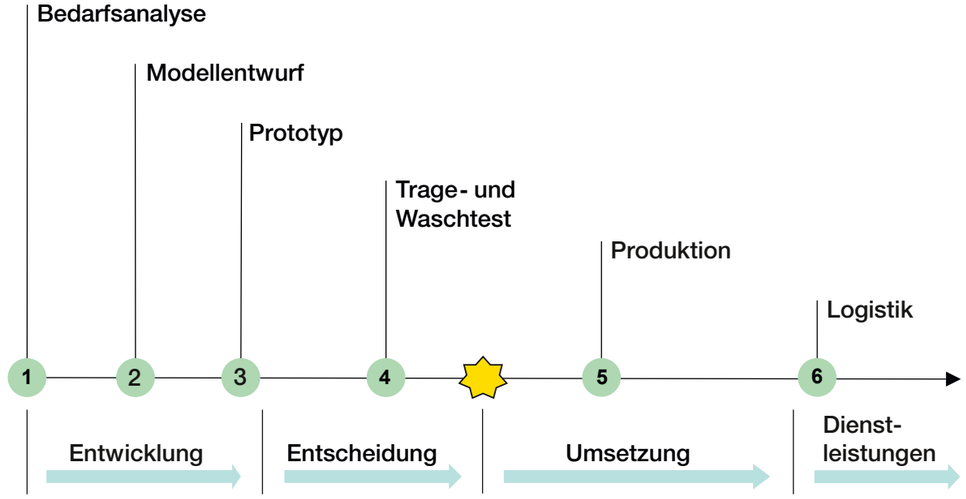
Sowohl für neue als auch für bestehende Produktionspartner werden bei Besuchen Checklisten verwendet. So werden Qualitätsthemen, aber auch Themen bezüglich Arbeitsbedingungen kontinuierlich besprochen. Der vorgängige Austausch mit der Koordination Nachhaltigkeit ist dabei von grosser Wichtigkeit.

Von der ersten Idee bis zum Endprodukt

Viele unserer Kunden legen grossen Wert darauf, dass unsere Produkte über mehrere Jahre verfügbar sind. Als Anbieter von Arbeitsbekleidung ist workfashion.com daher von den saisonalen Schwankungen der Mode ausgenommen. Wir sind bestrebt, die Auslastung kontinuierlich über ein Jahr zu verteilen.

workfashion.com führt deshalb ein sofort verfügbares NOS-Lagersortiment (never out of stock) – neben kundenspezifischen, kombinierbaren Elementen und individuellen Neuentwicklungen. Für die Produktion unseres NOS-Lagersortiments nutzen wir gezielt freie Kapazitäten, sodass wir unsere Produktionspartner gleichmässig auslasten sowie Überstunden und Produktionslücken so gut es geht vermeiden können.

Unsere Produktion planen wir jeweils nach Bekanntgabe der Materialverfügbarkeit. Die Lieferfrist ermitteln wir zusammen mit unseren Produktionspartnern. Je nach Materialverfügbarkeit ergibt sich so für Neuentwicklungen eine Lieferzeit von 10 bis 20 Wochen für Produktionen aus Europa und von 14 bis 26 Wochen für Produktionen aus Asien.



Preisfindung

In der Regel kalkuliert workfashion.com für jedes Produkt der Eigenfertigung die notwendigen Verarbeitungsschritte und ermittelt die entsprechende Vorgabezeit. Diese dienen als Grundlage für die Preisgespräche, bei denen wir mit unseren Lieferanten allfällige Unstimmigkeiten klären. Ähnlich wie in China steigen auch in Mazedonien seit mehreren Jahren die Löhne kontinuierlich an. Dies hat bei Preisgesprächen unweigerlich eine Auswirkung, wobei workfashion.com zusammen mit unseren Hauptpartnern versucht, eine für alle Parteien akzeptable Lösung zu finden. Durch die Teilnahme am Projekt «Living Wage Incubator» von FWF möchten wir zudem erhöhte Transparenz im Bereich der Preisfindung erreichen.

Kontrolle mit System – denn Nachhaltigkeit ist kein Zufall

Das Prinzip der Nachhaltigkeit muss über die Grenzen des Unternehmens hinausgehen. workfashion.com wendet daher ein ganzheitliches Monitoringsystem an, welches sich im Sinne eines Prozessansatzes darum bemüht, bei den Lieferanten und Partnern eine nachhaltige Arbeitsweise zu etablieren.

1. **Verhaltenskodex (Code of Conduct) & FWF Fragebogen**
   Alle Produktionsstätten sind verpflichtet, den FWF-Fragebogen korrekt und vollständig auszufüllen und den Verhaltenskodex (Code of Conduct) zu unterschreiben.

2. **Überprüfung der Produktionsstätten (Audits)**
   Alle Produktionsstätten werden regelmässig von externen, unabhängigen Organisationen überprüft.

3. **Beschwerdemechanismus**
   Die Angestellten unserer Produktionspartner können sich beim lokalen Beschwerdemanager von FWF bei Unzulänglichkeiten über ihre Arbeitsbedingungen beschweren.

4. **Besuche durch workfashion.com Mitarbeitende**
   Die Produktionsstätten werden regelmässig besucht, um Anliegen zu besprechen und Massnahmen zu definieren, umzusetzen und deren Erfolgswirksamkeit zu überprüfen.

5. **Nachhaltigkeitsbericht**
   workfashion.com erstellt einen jährlichen Bericht zu den Nachhaltigkeits-Aktivitäten.

6. **Brand Performance Check (durch FWF)**
   Durch den Brand Performance Check wird die Entwicklung innerhalb der Firma workfashion.com beurteilt.

Follow Up

Das beste Monitoringsystem nützt nur dann etwas, wenn mit den Ergebnissen auch weitergearbeitet wird und man kontinuierliche Verbesserung anstrebt. Um am Ball zu bleiben und die gefundenen Verbesserungsmassnahmen auch umzusetzen, arbeiten wir mit folgenden Methoden:

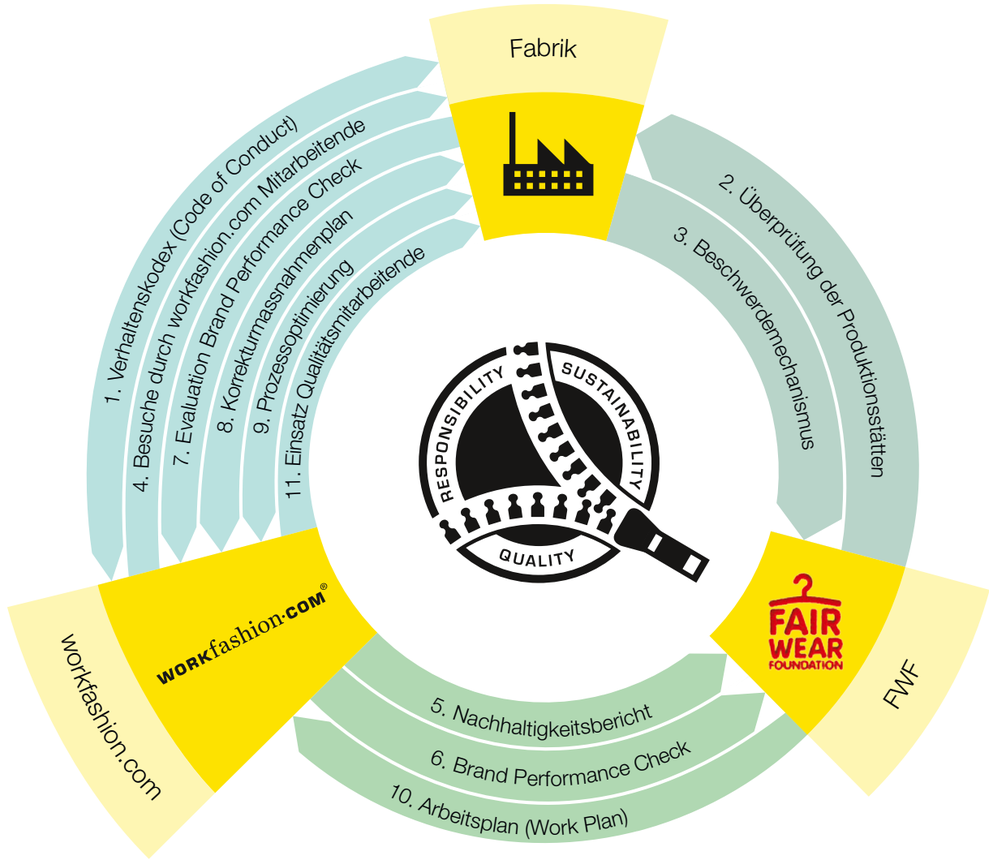
7. **Evaluation des Brand Performance Checks**
   Nach einer detaillierten Analyse werden Massnahmen definiert für die gemeinsame Weiterentwicklung mit den Produktionspartnern.

8. **Korrekturmassnahmenplan (Corrective Action Plan)**
   Zu korrigierende Punkte (Corrective Actions/CAP's) - werden mit den Produktionspartnern besprochen, behoben und anschliessend überprüft.

9. **Prozessoptimierung**
   Durch Optimierung der Abläufe kann nicht nur viel Zeit und Geld eingespart werden, sondern auch die Mitarbeitenden in den Werken können davon profitieren.

10. **Arbeitsplan (Work Plan)**
    workfashion.com erstellt jährlich einen Arbeitsplan (Work Plan), der unter anderem die geplanten Aktivitäten für das Folgejahr erläutert.

11. **Einsatz von Qualitätsverantwortlichen vor Ort**
    Drei Mitarbeitende vor Ort helfen uns dabei, die Fortschritte zu dokumentieren und die CAP's aufzuarbeiten.



Fallbeispiel:

Die FWF riet workfashion.com im letzten Brand Performance Check, noch mehr Augenmerk auf Unterlieferanten zu legen und sicherzustellen, dass auch diese den Code of Conduct kennen und entsprechende Arbeitsbedingungen in ihren Betrieben schaffen. Die Verbesserungschance wurde wahrgenommen und alle neuen Produktionsstätten wurden vor Platzierung der ersten Aufträge über unsere Mitgliedschaft bei FWF informiert. Zuerst wurde der Code of Conduct unterschrieben, danach wurden Fotos eingeholt von den aufgehängten Informationsplakaten. Durch den stetigen Austausch zwischen workfashion.com und den Produktionsstätten sowie dem wertvollen Einsatz unserer Qualitätsmitarbeitenden konnten wir sicherstellen, dass auch in unseren jüngsten Produktionspartnerschaften von Anfang an alles rund lief. Eines der zwei neuen Produktionswerke, Kamoteks, konnte 2017 bereits auditiert werden. Das zweite, Paltex, folgt 2018.

Nur dank den Arbeitenden bei unseren Produktionspartnern können wir stets die beste workfashion.com Qualität liefern.

Unsere Produktionspartner im Überblick

	Schweiz			Mazedonien							Türkei			China			
Name	Tiziana Moda	Dodo's Nähatelier	work-fashion.com	Nov Trend	Viemi	Kamoteks	Paltex	JU-KA Veles	JU-KA Sveti Nikole	Igmatomiteks	Teks Team	R.I.G.A. Tekstil	Emek Tekstil	Hangzhou Tonglu Tiangcheng	Warrantex Ningbo Yingzhou	Warrantex Ningbo Waniing	Megafair
Stückzahlen	411	34	663	-	250'169	61'710	59'199	14'444	45'122	82'506	28'959	3'028		1'650	3'755	2'504	17'009
Produktions-volumen 2017 (FOB)	0.3%	0.1%	2.5%	0.1%	41.9%	10.3%	10.9%	7.5%	8.3%	12.3%	2.5%	0.4%		0.1%	0.5%	0.3%	2.0%
Artikelart	Muster Prototypen Tragetestteile Kleinserien Stickereien Drucke			Sticke-reien	Oberteile	Hemden Blusen		Hosen Latzhosen Kombis Bermudas			Oberteile			Caps	T-Shirts		Web-ware
Zusammen-arbeit seit	2010	2011		2009	2008	2017	2017	2007	2015	2014	2011	2015	2016	2015	2016	2016	2000
Werksbe-such 2017	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	nein	ja	ja	ja
Audits und WEP's	n.v.*			nein	FWF Audit: 2017 FWF WEP: 2017	FWF Audit: 2017	FWF Audit und WEP geplant: 2018	FWF Audit geplant: 2018 WEP: 2016	FWF Audit: 2016 FWF WEP: 2017	FWF Audit: 2016 FWF WEP: 2016	FWF Audit: 2017 FWF WEP: geplant 2018		nein	amfori BSCI Audit: 2017			
Status FWF CAP	n.v.			n.v.	ausstehend	n.v.	ausstehend	teilweise ausstehend			ausstehend		n.v.	ausstehend			

*n.v. = nicht vorhanden

Bild: Mazedonien

Produktionsländer

Einstufung der Produktionsländer 2017

Keine Probleme Einige Probleme Grosse Probleme	Schweiz	Mazedonien	Türkei	China
Freie Arbeitswahl	🟢	🟢	🟠	🟢
Keine Diskriminierung	🟢	🟢	🟠	🟢
Keine Ausbeutung durch Kinderarbeit	🟢	🟢	🟠	🟠
Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	🟢	🟠	🔴	🔴
Zahlung existenz-sichernder Löhne	🟠	🟠	🔴	🔴
Angemessene Arbeitszeiten	🟢	🟠	🔴	🔴
Sichere und gesundheits-verträgliche Arbeitsbedingungen	🟢	🟠	🟠	🟠
Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis	🟢	🟢	🔴	🟢

FWF und amfori BSCI analysieren in ihren Länderberichten Risiken in den Produktionsländern. workfashion.com hat auf dieser Basis eine Einstufung erstellt.

Die spezifischen Analysen zu unseren Produktionspartnern finden Sie auf den Seiten 30-33.

Transparenz im Detail – Unsere Partner

Auf den folgenden Seiten können Sie sich über die spezifischen Aktivitäten unserer Konfektionäre des vergangenen Jahres orientieren. Insbesondere die länderspezifischen Aspekte und Hürden geben Ihnen Aufschluss über die manchmal unvorhergesehenen rechtlichen, finanziellen und sozialen Herausforderungen, welche unsere Arbeit immer wieder aufs Neue fordern.

1. Mazedonien (Anteil 91.3 %)

In Mazedonien produzierten wir 2017 über 90 % unseres gesamten Produktionsvolumens. Wir arbeiten seit mehreren Jahren mit drei Konfektionsbetrieben und einer Stickerei in Zentral- und Westmazedonien. Zu diesen kamen 2017 zwei weitere Betriebe dazu, mit welchen wir unsere erfreulicherweise gesteigerten Kapazitäten abdecken konnten.

2017 war für uns ein besonderes Jahr, da wir durch unser Wachstum mehr Produktionskapazität benötigten und unsere Konfektionspartner in Mazedonien durch den Regierungswechsel viele politische Veränderungen erfuhren. Einerseits erhalten die Arbeitenden wegen der anhaltenden Auswanderung höhere Wertschätzung, was zu einer stetigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen führt. Andererseits hatten die Wahlversprechungen der neuen Regierung sehr starke Auswirkungen auf die Lohngestaltung in der gesamten Volkswirtschaft. Seit im Juni 2017 die neue Regierung ihr Amt aufgenommen hat, kam es infolge dessen per September zu einer Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns um 25 % was das gesamte Lohngefüge in Mazedonien signifikant nach oben verschoben hat.

JUKA Sveti Nikole und Veles

Diese beiden Produktionsstätten werden vom gleichen Management geführt, liegen jedoch rund 35 km auseinander. Mit JUKA in Veles arbeiten wir seit 2007 zusammen, mit dem Werk in Sveti Nikole seit 2015. Die beiden Werke wurden 2015, respektive 2016 zuletzt auditiert, was aufgezeigt hat, dass keine Verstösse gegen den Code of Conduct vorliegen in den Bereichen Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Diskriminierung am Arbeitsplatz und rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis. Worin sich JUKA noch verbessern kann, ist der Bereich Gewerkschaftsteilnahme und die Förderung eines stärkeren Dialogs zwischen dem Management und den Arbeitenden. Diese beiden Punkte sind gegenseitig stark verknüpft. Wir sehen hier die Chance, 2018 mit Hilfe einer lokalen Gewerkschaft den Arbeitenden noch mehr Wissen zu vermitteln über ihre Rechte und darüber, weshalb es sich lohnt, intensiver mit dem Management zu kommunizieren und den Austausch zu fördern.

Viemi

Einer unser langjährigsten Partner ist Viemi in Westmazedonien. Seit über zehn Jahren lassen wir dort unsere Oberteile produzieren. Nachdem bereits 2016 viele neue Maschinen zum Einsatz kamen und durch Prozessveränderungen viel effizienter gearbeitet werden konnte, ist Viemi 2017 noch einen Schritt weitergegangen. Das Werk hat in eine Automatisierungsanlage investiert, die im November in Betrieb genommen werden konnte. Mit Viemi haben wir erfreulicherweise die meisten CAP's aus dem Auditbericht 2015 abarbeiten können, sodass nicht viele Punkte erneut aufgelistet wurden beim Audit im Dezember 2017. Bei Viemi ist im Dezember jedoch eine Beschwerde eingegangen, die derzeit noch in Untersuchung ist bei FWF (siehe S. 35). Dabei handelte es sich um den Arbeitsstandard 6: Angemessene Arbeitszeiten.

Igmatomiteks

Mit Igmatomiteks haben wir eine dreijährige Geschäftsbeziehung, die aufgrund des Living Wage Projekts (siehe S. 14/15) sehr eng verläuft. Der letzte FWF Audit fand im September 2016 statt und wir freuen uns sehr darüber, dass 2017 fast alle offenen CAP's abgearbeitet werden konnten. Der Fokus in diesem Werk liegt auf dem Bereich des Arbeitsstandards 5: Zahlung von existenzsichernden Löhnen.

Paltex

Der Konfektions-Partner Paltex ist 2017 neu dazugekommen und wurde bisher von FWF noch nicht auditiert. Im Februar 2017 hat ein amfori BSCI Audit stattgefunden, für welches Paltex eine A-Beurteilung (sehr gut) bekommen hat. Ein FWF Audit ist für 2018 geplant.

Modernste Konfektion in Mazedonien bei Viemi.

Die hängend geführten Teile werden den einzelnen Konfektionsschritten automatisch zugeführt, fertig konfektioniert und am Ende kontrolliert.

Kamoteks

Mit dem Konfektionär Kamoteks sind wir 2017 ein auf fünf Monate zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis eingegangen, da wir Produktionsspitzen erfüllen mussten. Wir haben gleich zu Beginn der Partnerschaft ein FWF Audit durchgeführt, welches gezeigt hat, dass nicht alle Arbeitenden über die acht ILO-Arbeitsstandards ausreichend informiert wurden. Zudem enthüllte der Audit, dass es zwar eine Mitarbeitervertretung gab, jedoch keine gewerkschaftliche Aktivität bestand. Nach Erhalt des Auditberichts haben wir versucht, mit Kamoteks die CAP's zu besprechen, jedoch war dies aufgrund der befristeten Partnerschaft nicht sehr leicht.

2. Türkei (Anteil 2.9 %)

RIGA und Emek Tekstil

R.I.G.A. und Emek Tekstil fertigen für uns einen sehr geringen Anteil unseres Produktionsvolumens. Nichtsdestotrotz haben wir 2017 ein Audit durchgeführt, welches Aufschluss über potenzielle Verbesserungen gab: Diverse Arbeiten müssen erledigt werden im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und die Dokument- und Nachweisführung ist zurzeit noch lückenhaft. Da die Eigentümer und das Management auf der Suche nach einem neuen Produktionsstandort sind, oder sogar neu bauen möchten, ist noch unklar wie sich die weiteren Verbesserungen umsetzen lassen. Wir wollen weiterhin eng mit diesem Werk zusammenarbeiten und die erfolgreiche Entwicklung weiterführen.

TEKS

Wir pflegen mit diesem Wirk- und Strickwarenkonfektionär schon seit sieben Jahren eine gute Zusammenarbeit. 2017 wurde ein Shared Audit durchgeführt zusammen mit einem anderen FWF Member Brand, welcher bei Teks produziert. Erfreulich war, dass die sicherheits- und gesundheitsrelevanten Mängel grösstenteils behoben werden konnten. Eines der Hauptprobleme war jedoch, dass die geleisteten Arbeitszeiten nicht genau verifiziert werden konnten, weil Aufzeichnungen unvollständig waren. Wir arbeiten weiter an der Umsetzung der offenen CAP's, um auch diesen Produktionspartner auf den Stand unserer mazedonischen Partner zu bringen.

Bild: Schweiz, workfashion.com ag

3. Schweiz (Anteil 2.9 %)

Tiziana Moda, dodo's Nähatelier, workfashion.com Produktion

Nachdem alle unsere Schweizerischen Partnerateliers über unsere Aktivitäten bei FWF und amfori BSCI informiert sind und die eidgenössische Gesetzgebung alle ILO Konventionen weitestgehend abdeckt, sind keine nennenswerten Herausforderungen zu verzeichnen. Die einzigen Themen welche uns heute und künftig beschäftigen werden, sind der zunehmende Fachkräftemangel und die steigenden Kosten in der Schweiz.

4. China (Anteil: 2.9 %)

Hangzhou Tonglu Tiancheng, Warrantex, Megafair

Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir unser Produktionsvolumen von 7.1 % auf insgesamt 2.9 % reduzieren. Wir verbuchen dies als Erfolg, da dies ein weiteres Wachstum unseres Produktionsvolumens in Mazedonien bedeutet und unsere gesamte Zulieferkette noch stärker konzentriert. Grundsätzlich können wir sehr zufrieden sein mit unseren chinesischen Partnerwerken, die 2017 alle erneut von amfori BSCI zertifiziert wurden. Mit den Auditresultaten, die alle entweder bei C (akzeptabel) oder B (gut) liegen, sind wir zufrieden, zumal wir an diesen Produktionsstandorten einerseits sehr geringen Einfluss nehmen können aufgrund der kleinen Mengen, die wir dort produzieren lassen und andererseits, weil unser Produktionsvolumen derart gering ist, dass wir uns mit den Verbesserungsmassnahmenplänen lieber auf Mazedonien konzentrieren wollen.

5. Bosnien (Anteil: 0 %)

Miltex

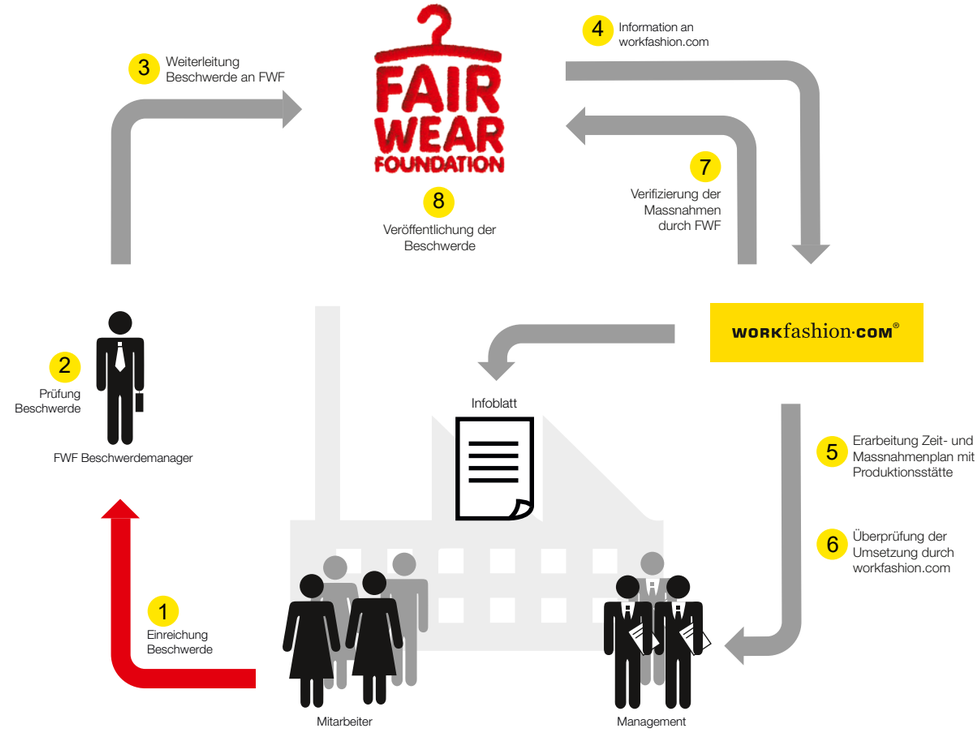
Bei unserem Partner Miltex, mit welchem wir schon seit drei Jahren projektspezifisch zusammenarbeiten, konnten wir im vergangenen Jahr leider keine Aufträge platzieren. Dies hat mit der Tatsache zu tun, dass wir dort sehr spezifische Stoffe und Materialien verarbeiten, welche 2017 von unserem Kunden nicht nachgefragt wurden, beziehungsweise wir den Kunden noch von unserem Lager beliefern konnten. Es ist vorgesehen, dass wir bei einer Neuproduktion den Betrieb durch FWF auditieren lassen.

Bild: Mazedonien

Beschwerdesystem

Der direkte Draht für die Produktionsmitarbeitenden

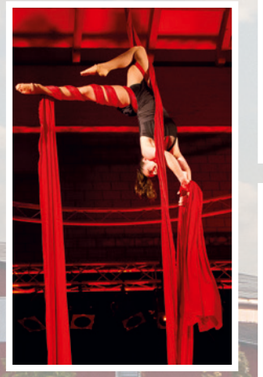
workfashion.com hat bei seinen Produktionspartnern das FWF Beschwerdesystem eingeführt. Durch Mitarbeiterschulungen und einen Aushang am schwarzen Brett werden die Mitarbeitenden der Produktionsstätten auf den Beschwerdemechanismus aufmerksam gemacht. Sie erhalten so die Möglichkeit, sich anonym bei einer unabhängigen Stelle beschweren zu können. Nach der Überprüfung der Beschwerde durch FWF wird workfashion.com informiert. Anschliessend erarbeiten wir zusammen mit dem Produktionspartner eine einvernehmliche Lösung für alle Beteiligten.



Aktuelle Beschwerde

workfashion.com hat 2017 eine Beschwerde aus der Produktionsstätte Viemi erhalten. Beim Vorfall, der im Dezember 2017 gemeldet wurde, handelt es sich um eine Verletzung der Arbeitsrichtlinie «Angemessene Arbeitszeiten». Gemeldet wurde diese Beobachtung nicht durch einen Mitarbeitenden von Viemi, sondern von einer externen Person. Aktuell laufen nach wie vor Abklärungen darüber, ob diese Beschwerde berechtigt ist/war oder nicht. Es konnten noch keine stichhaltigen Beweise gefunden werden und die Recherche des lokalen FWF Teams ist noch im Gange.

Nicht nur wir, sondern allen voran unser langjähriger und sehr vertrauenswürdiger Produktionspartner Viemi ist sehr darum bemüht, diesen Vorfall zu klären und das Gespräch zu suchen mit der Belegschaft. Unklar ist, ob auch die Mitarbeitenden finden, sie hätten übermässig viel arbeiten müssen oder ob sie eine abweichende Aussage zu derjenigen des Beschwerdegebers vertreten.



Bilder: Jubiläumsanlass workfashion.com

Wissen schafft Nachhaltigkeit

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

workfashion.com nutzt verschiedene Kanäle, um seine Anspruchsgruppen für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren. Unser Wissen erweitern wir dabei durch Informationen und Studien, welche wir unter anderem dank unserer Mitgliedschaft bei FWF und amfori BSCI erhalten, aber auch durch den regelmässigen Austausch mit anderen Mitgliedern und Anspruchsgruppen.

workfashion.com informiert die Mitarbeitenden

- Interne Nachhaltigkeitsschulungen für neue Mitarbeitende
- Versand eines monatlichen Newsletters mit Informationen rund um das Thema Nachhaltigkeit, der an Kunden sowie an alle Mitarbeitenden verschickt wird
- Nachhaltigkeitswoche
- Wöchentlicher Austausch zum Thema Nachhaltigkeit an der Beschaffungssitzung

workfashion.com informiert die Produktionspartner

Alle Produktionspartner sind über unseren Beitritt bei FWF und amfori BSCI informiert und sind über unseren geltenden Verhaltenskodex aufgeklärt. Während Produktionsbesuchen gehört ein Austausch über die Arbeitsbedingungen sowie die Besprechung von Korrekturmassnahmen zum Pflichtprogramm. Dabei stellen wir auch sicher, dass das Informationsblatt für die Mitarbeitenden aufgehängt ist.

Externe Kommunikation

workfashion.com informiert ihre Kunden und Interessenten regelmässig über das Thema Nachhaltigkeit und die Aktivitäten in Bezug auf FWF und amfori BSCI.
Unsere Kunden werden zudem über folgende Kanäle informiert:

- Informationen auf der Firmenwebsite www.workfashion.com
- Hinweise in Prospekten und in der E-Mail-Signatur
- Firmenblog mit regelmässigen Berichten rund um das Thema Nachhaltigkeit
- Monatlicher Newsletter mit Informationen zur Nachhaltigkeit
- Kundenpräsentationen betreffend Nachhaltigkeit
- Nachhaltigkeitsbericht

Gemeinsam mehr Menschen erreichen

workfashion.com engagiert sich in mehreren Gremien und mit unterschiedlichen Projekten für das Thema Nachhaltigkeit. Ziel dieser Anstrengungen ist es, die Öffentlichkeit in Bezug auf ein verantwortungsvolles Handeln in der Textilindustrie zu sensibilisieren.

Eine wichtige Säule unseres Engagements bildet zudem die Kontaktpflege mit NGO's. Einerseits betrachten wir es als unsere laufende Aufgabe, unser Wissen in Verbänden und an Vorträgen zu vermitteln. Andererseits ist es uns wichtig, unsere Werte auch an die nächste Generation weiterzugeben.

Auch 2017 engagierten wir uns durch diverse Referate. Durch Vertretungen von workfashion.com Mitarbeitenden in Verbänden (u.a. amfori BSCI Board / nationale Kontaktgruppe Schweiz und Verband Swiss Textiles) wollen wir uns auch weiterhin bestmöglich einbringen.

Nachhaltigkeitswochen

Austausch Mazedonien-Schweiz

Zusammenarbeit fördern durch Austausch – unter diesem Motto führten wir Ende November einen Mitarbeiteraustausch mit unserem Produktionspartner Igmatomiteks in Mazedonien durch. Wir warfen einen Blick hinter die Kulissen unserer Kleiderproduktion und ermöglichten einer Näherin unseres Produktionspartners Einblick in unser Unternehmen.

Sheena Thommen
Produktentwicklung
workfashion.com ag

Nach Wochen der Vorbereitung war es am 21. November endlich soweit. Ich brach nach Mazedonien auf, um dort unseren Produktionspartner Igmatomiteks zu besuchen.

Kaum in Skopje angekommen, wurde ich auch schon vom Leiter der Produktionsstätte und seiner Familie herzlich in Empfang genommen.

Der erste Eindruck zählt

Am nächsten Tag ging es dann das erste Mal ins Werk. Ich durfte mit Erstaunen feststellen, dass das Werk, im Kontrast zu der ländlichen Umgebung, sehr modern und mit den neusten Geräten ausgestattet ist. Auch die anfangs skeptischen Blicke der Mitarbeitenden verwandelten sich schnell in freundliche lächelnde Gesichter.

Ein tieferer Einblick in die Produktion

Am zweiten Tag erhielt ich einen vertieften Einblick in die Produktionsstätte. Vom Zuschnitt, über die Produktion bis hin zum Lager und den Büros durfte ich allen Mitarbeitenden über die Schultern schauen und so die Abläufe besser kennen lernen.

Eine Schneidemaschine, welche die Stoffbahnen mitzählt, moderne Nähmaschinen und eine Maschine, welche automatisch Fadenresten entfernt, erleichtern die Arbeitsabläufe. Doch am wichtigsten sind die Mitarbeitenden, die ihre Arbeit mit höchster Sorgfalt erledigen und bestrebt sind, beste workfashion.com Qualität abzuliefern.

Land und Leute

Da die Arbeitstage in Raclovci früh enden, blieb mir jeweils genügend Zeit, um Land und Leute besser kennen zu lernen. Ein Apéro mit den Produktionsleiterinnen, Turkish Tea bei Emine, ein Ausflug ins nahe gelegene Bulgarien und sogar ein Treffen mit dem Präsidenten von Delcevo standen auf dem Programm.

Home Sweet Home

Nach einem vollgepackten Programm, vielen Eindrücken, schönen Begegnungen und um eine Erfahrung reicher ging es für mich am 25. November zurück in die Schweiz. Begleitet wurde ich dabei von Emine Djevirova, welche in der darauffolgenden Woche einen Blick hinter die Kulissen von workfashion.com geworfen hat.

Emine Djevirova
Näherin Igmatomiteks

Nach Sheenas Aufenthalt in Mazedonien durfte ich am 25. November zusammen mit ihr in die Schweiz reisen.

Nervosität war vorprogrammiert, denn es war meine erste Flugreise. Zum Glück war Sheena dabei und hat mir bei allem geholfen. Da ich jedoch weder Deutsch noch Englisch spreche und Sheena kein Mazedonisch, haben wir uns während der Reise über Google Translate unterhalten – zum Glück gibt es Handys.

Die Schweiz entdecken

Zum Auftakt meines Schweiz-Aufenthalts durfte ich am Sonntag zusammen mit Rada und Sanela, zwei Mitarbeitenden von workfashion.com, sowie Sanela's Familie einen Ausflug nach Luzern machen. Im Verlauf der Woche hatte ich zudem die Gelegenheit, die nähere Umgebung des workfashion.com Firmensitzes zu erkunden. So habe ich einen tollen Eindruck von diesem schönen Land erhalten.

Arbeiten bei workfashion.com

Viele neue Gesichter schauten mir am Montag auf dem Firmenrundgang entgegen. Alle waren sehr freundlich und ich fühlte mich auf Anhieb wohl bei workfashion.com. Nach der ersten Einführung durfte ich meinen Platz in der Näherei beziehen, wo ich während den drei Tagen immer wieder selbständig gewisse Arbeiten erledigte. Ausserdem erhielt ich einen tieferen Einblick in die Individualisierung und auch in die Entwicklung.

Ein Frühstück im Zeichen der Nachhaltigkeit

Am Dienstag Morgen wurde im Rahmen des Austauschs ein Nachhaltigkeits-Frühstück organisiert, an dem alle Mitarbeitenden von workfashion.com teilnahmen. Sheena hat von ihren Erlebnissen in Mazedonien berichtet und Bilder gezeigt. Es war sehr schön, alle Mitarbeitenden zu sehen und mit ihnen Zeit zu verbringen, auch wenn ich mich nicht wirklich mit ihnen unterhalten konnte.

Abschied nehmen

Nach vier abwechslungsreichen und einmaligen Tagen trat ich am 30. November meine Rückreise nach Mazedonien an.

Während der Woche in der Schweiz habe ich gemerkt, dass die Arbeit hier gar nicht so viel anders ist als in Mazedonien. Positiv aufgefallen ist mir jedoch, dass die Schweiz so sauber und ordentlich ist. Das hat mir sehr gefallen.

workfashion.com ag | Frauentalstrasse 3 | CH-6332 Hagendorn
T +41 41 784 84 84 | F +41 41 784 84 85 | contact@workfashion.com