



PEOPLE REPORT



» Aktives Engagement und klare Bekenntnisse sind der Weg in eine lebenswerte Zukunft. «

Damit die Vision einer enkeltauglichen Zukunft Wirklichkeit werden kann, brauchen wir verantwortungsbewusste und positive Zukunftsmodelle. Wir brauchen den Glauben in die Fähigkeit der Menschheit, Positives zu bewirken. Wir brauchen den Glauben an Engagement und an Vielfalt. Bei ORTOVOX haben wir uns zum Ziel gesetzt, besser zu sein als das gesetzliche Minimum. Wir wollen Vorreiter sein, wir wollen etwas bewegen.

Intern ist unser Erfolg seit vielen Jahren unserer diversen Aufstellung geschuldet. Wir haben mehr Mitarbeiterinnen als Mitarbeiter, die Hälfte unserer ersten Führungsriege ist weiblich und seit dem 01. Januar 2022 haben wir mit Stefanie Rieder-Haas eine Frau in unserer inzwischen dreiköpfigen Geschäftsleitung. Es sind die unterschiedlichen Perspektiven, die unser Blickfeld weiten, den Status quo hinterfragen lassen und uns richtungsweisend aufstellen.

Die großen Herausforderungen allerdings liegen nicht an unserem Standort. Sie liegen in Regionen der Welt, die auf ihrem hoffnungsvollen Weg in die Zukunft erschüttert wurden – von den Auswirkungen der Pandemie und dem schrecklichen Angriffskrieg auf die Ukraine, der Menschen, die wir zu unserem Team zählen, direkt betrifft. Drei Produktionsstätten haben wir in dem Land und fühlen uns den Mitarbeitenden vor Ort sehr verbunden. Wir stehen im engen Kontakt und versuchen bestmöglich zu unterstützen, um die Produktion aufrechtzuerhalten.

Es erschüttert uns zutiefst, dass diese Aufgaben heute zu unserem Alltag zählen. Und zugleich unterstreichen sie, dass unser Weg in eine lebenswerte Zukunft allein über ein aktives Engagement und klare Bekenntnisse führt.

Der People Report gibt euch einen Einblick, wie wir diesen Weg bestreiten möchten.

Christian Schneidermeier, Stefanie Rieder-Haas, Michael Sieber
GESCHÄFTSLEITUNG





DAS UNTERNEHMEN	04	AUSWIRKUNGEN DES UKRAINE KONFLIKTS	29
Wir sind ORTOVOX	05		
Wertschöpfungskette	09		
Wesentlichkeitsmatrix	10	MONITORING	32
Unsere Fortschritte	11	Übersicht	33
		Bewertung nach Land und Fabrik	35
EIN BLICK ZURÜCK	12	Wir schauen ganz genau	36
Half-Good News	13	Übersicht aller Lieferanten	38
Unsere Ziele für 2021/22	15		
		AUSBLICK	40
SOZIALE VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE	16	Unsere Ziele für 2022/23	41
Weitsichtiger Produktzyklus	17		
Partnerschaftliche Einkaufsstrategie	19	VERZEICHNISSE	42
Starke Partner in Europa und Asien	20	SGD-Verzeichnis	43
Partnerbeziehungen in der Pandemie - Vietnam	21	DNK-Verzeichnis	44
Workplace Education Program	23	GRI-Verzeichnis	45
Fair Wear Foundation Helpline	24	Glossar & Impressum	46
Living Wage Projekt Serbien	26		
Supplier Conference	28		

Mit dem People Report berichten wir über unser Engagement für bessere Arbeitsbedingungen entlang der ORTOVOX-Lieferkette. Dieser ergänzt den Planet Report, unser Nachhaltigkeitsbericht 2022, in dem wir einen Einblick in die vielfältigen Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen zur Erreichung unserer Vision geben.



DAS UNTERNEHMEN



WIR SIND ORTOVOX

Seit der Firmengründung 1980 im Süden von München steht ORTOVOX für höchstmöglichen Schutz bei alpinen Unternehmungen. Als Pionier im Lawinensicherheitsbereich wurde die Entwicklung von Notfallprodukten am Berg maßgeblich mitgestaltet. Bergsportbekleidung aus und mit Wolle bereichert seit 1988 das Sortiment von ORTOVOX.

ORTOVOX SCHÜTZT

Schutz als Markenwert Nr. 1 steht bei ORTOVOX im Fokus jeglichen Handelns. Schutz bezieht sich dabei nicht nur auf Produkte, sondern beinhaltet den Schutz des Menschen, der Umwelt und der Tierwelt. Nachhaltiges Wirtschaften, faire Arbeitsbedingungen und hohe Standards beim Tierschutz sind dabei zentrale Werte, denen sich jede/r MitarbeiterIn verschrieben hat. Die Leidenschaft für die Berge geht einher mit dem Bewusstsein, dass nachhaltiges Handeln in der Arbeit sowie im Privaten notwendig ist. Nur so kann man von nachhaltigem, unternehmerischen Erfolg sprechen. Die Arbeitspraxis von ORTOVOX und seinen Partnern ist dabei geprägt durch die ethischen und moralischen Wertvorstellungen des Unternehmens und seiner MitarbeiterInnen. ▶



ORTOVOX IN ZAHLEN

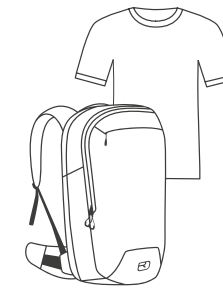


ANZAHL MITARBEITENDE

157

ALTERSDURCHSCHNITT

40 Jahre



ANZAHL STYLES

Wintersaison 2022/23: 437

Sommersaison 2022: 249

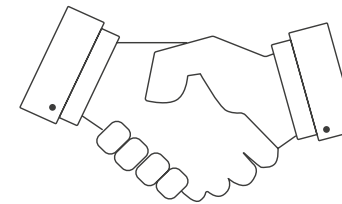


ANZAHL ARBEITSZEITMODELLE

> 20 unterschiedliche Varianten

TEILZEIT

> 30% des Teams – selbst bei den
Führungskräften liegt der Anteil
bei 20%



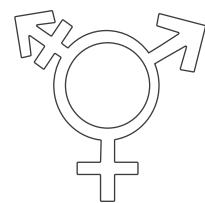
JAHRE DER ZUSAMMENARBEIT

MIT DEN FABRIKEN

Ø 5,5 Jahre

LÄNGSTE ZUSAMMENARBEIT

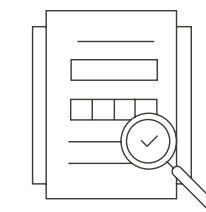
seit 1990 mit einem Partner aus Österreich



GESCHLECHTERVERTEILUNG

55% weiblich

45% männlich



ANZAHL DURCHGEFÜHRTE

AUDITS IN 2021/22

6 Audits (bei 51 Fabriken)

WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG

Die Division „Sustainability & Quality“ ist als eine von drei elementaren Säulen, zusammen mit „Customer & Brand“ sowie „Culture & Strategy“, fest in der Geschäftsleitung und somit der gesamten Unternehmensstruktur verankert.

Die Abteilung CSR – Corporate Social Responsibility – ist zuständig für die strategische und operative Implementierung von Nachhaltigkeit in allen Unternehmensbereichen und berichtet direkt an die Geschäftsleitung. Das vierköpfige Team stellt sicher, dass vorbildliche Nachhaltigkeitsrichtlinien definiert und eingehalten werden – mit Fokus auf die Lieferkette, aber auch auf die Produkte. Dafür ist das Team in wöchentlichem Austausch mit allen Bereichsverantwortlichen und nimmt an Kollektions-, Kommunikations- und Sales-Meetings teil. Auch im Onboardingprozess neuer MitarbeiterInnen ist die Einführung in die Nachhaltigkeitsbestrebungen des Unternehmens ein Kernthema. ▶

Die große Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit zeigt sich ebenfalls in der Gleichsetzung der CSR-Ziele als übergeordnete Unternehmensziele von ORTOVOX.



UNSERE ZIELE UND DEREN KONTROLLE

Als Unternehmen haben wir die Nachhaltigkeitsstrategie ProtAct2024 entwickelt, die unseren Anspruch an volle Verantwortung für Mensch und Umwelt sowie für unternehmerisches Handeln widerspiegelt. ProtAct2024 ist der nächste Schritt auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit bei ORTOVOX. Hierbei wurden folgende Fokusbereiche ausgewählt:

UNSERE FOKUSBEREICHE

- Tierwohl
- Soziale Verantwortung
- Lieferkette
- Klimaschutz
- Umweltschutz
- Langlebigkeit



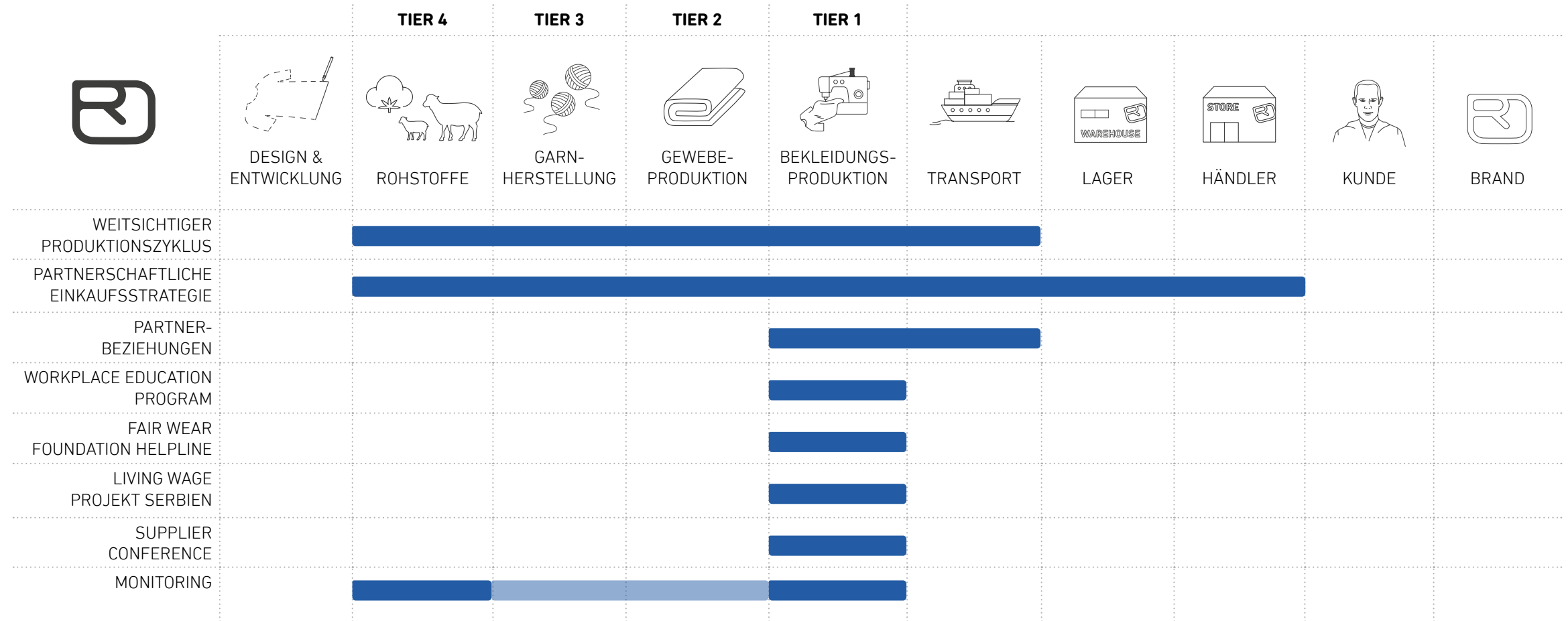
Für jeden Fokusbereich wurde ein Projektauftrag erstellt, der Meilensteine und integrierte Leistungsindikatoren definiert und auch die Verantwortlichkeiten innerhalb des Unternehmens darlegt. Die Kennzahlen werden in internen Prüfprozessen regelmäßig erfasst, die bereits umgesetzten und geplanten Maßnahmen zur Zielerreichung neu bewertet.

Zudem ist ORTOVOX seit 2015 Mitglied in der Fair Wear Foundation und im Bündnis für nachhaltige Textilien. Im Zuge dieser Mitgliedschaften werden wir seit 2015 jährlich im Rahmen des Brand Performance Checks und des Review-Prozesses des Textilbündnis extern geprüft und legen unsere Tätigkeiten transparent offen. □

» Unser Ziel ist es, besser zu sein als das gesetzliche Minimum. Wir wollen Vorreiter sein. Etwas bewegen. «



WERTSCHÖPFUNGSKETTE



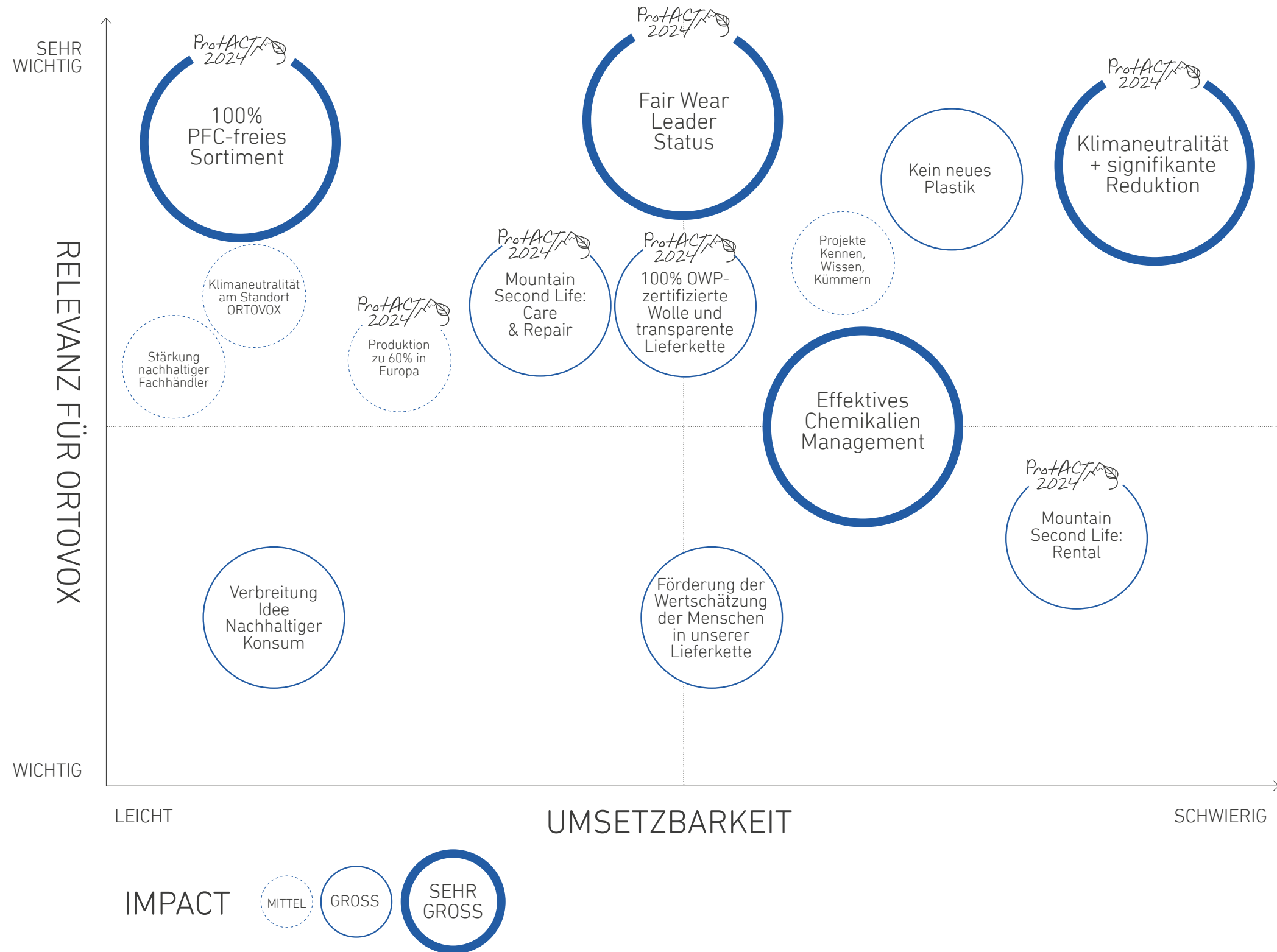
All unsere in diesem Report aufgeführten Tätigkeiten und Engagements im Bereich Nachhaltigkeit haben direkte und indirekte Auswirkungen auf verschiedene Interessensgruppen. Mit dieser Übersicht wollen wir aufzeigen, in welchen Stufen entlang der Wertschöpfungskette die Maßnahmen greifen. Zudem zeigt die Darstellung, dass wir unsere Ressourcen und Kapazitäten über alle Phasen hinweg verteilen.

UNSERE PARTNER / INITIATIVEN





WESENTLICHKEITSMATRIX



Möglichkeiten zur Steigerung der Nachhaltigkeit gibt es viele, alle haben ihre Berechtigung. Und trotzdem müssen wir für uns als Unternehmen die zahlreichen Themenbereiche und Aktivitäten objektiv analysieren, bewerten und priorisieren. Das tun wir mit unserer Wesentlichkeitsmatrix, die aus einem partizipativem Ansatz mit allen Mitarbeitenden entstanden ist. Sie umfasst drei Dimensionen:

RELEVANZ FÜR ORTOVOX

Klar, keines der Themen ist unwichtig. Daher sortieren wir von „wichtig“ bis „sehr wichtig“ und haben dabei stets unsere sechs definierten Fokusbereiche im Blick.

UMSETZBARKEIT

Wie leicht oder schwer ist es für uns, die Ziele einer Maßnahme zu erreichen? Welche Kapazitäten und Ressourcen sind notwendig, wie viel Zeit benötigt ein Projekt?

IMPACT

Welchen Effekt hat ein Engagement? Wo haben wir den größten Einfluss? Wie können wir wirklich etwas bewirken?

ProtACT 2024

Die mit dem ProtAct2024 Logo versehenen Themenfelder haben wir für uns als Kernbereiche identifiziert und in unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankert.



UNSERE FORTSCHRITTE

Nachhaltigkeit ist komplex, die Wege dorthin sind vielfältig und individuell. Um fokussiert zu arbeiten und wirklich Fortschritte zu machen, haben wir im Jahr 2019 mit ProtAct2024 sechs Kernbereiche für unsere Nachhaltigkeitsziele definiert. Viele Teilziele sind bereits erreicht, doch darauf ruhen wir uns nicht aus. Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere negativen Einflüsse weiter zu minimieren, um unseren Planeten zu schützen. □

UMWELTSCHUTZ

100% UNSERER SOMMERKOLLEKTION 2023 WERDEN OHNE DEN EINSATZ VON PFC HERGESTELLT.

MEHR INFOS

LIEFERKETTE

56% UNSERER PRODUKTE WERDEN IN EUROPA PRODUZIERT.

MEHR INFOS

KLIMASCHUTZ

MIT SOMMER 2023 SIND ALLE UNSERE PRODUKTE KLIMANEUTRAL GESTELLT.

MEHR INFOS

SOZIALE VERANTWORTUNG

ZUM VIERTEN MAL IN FOLGE HABEN WIR DEN LEADER-STATUS DER FAIR WEAR FOUNDATION ERHALTEN.

MEHR INFOS

TIERWOHL

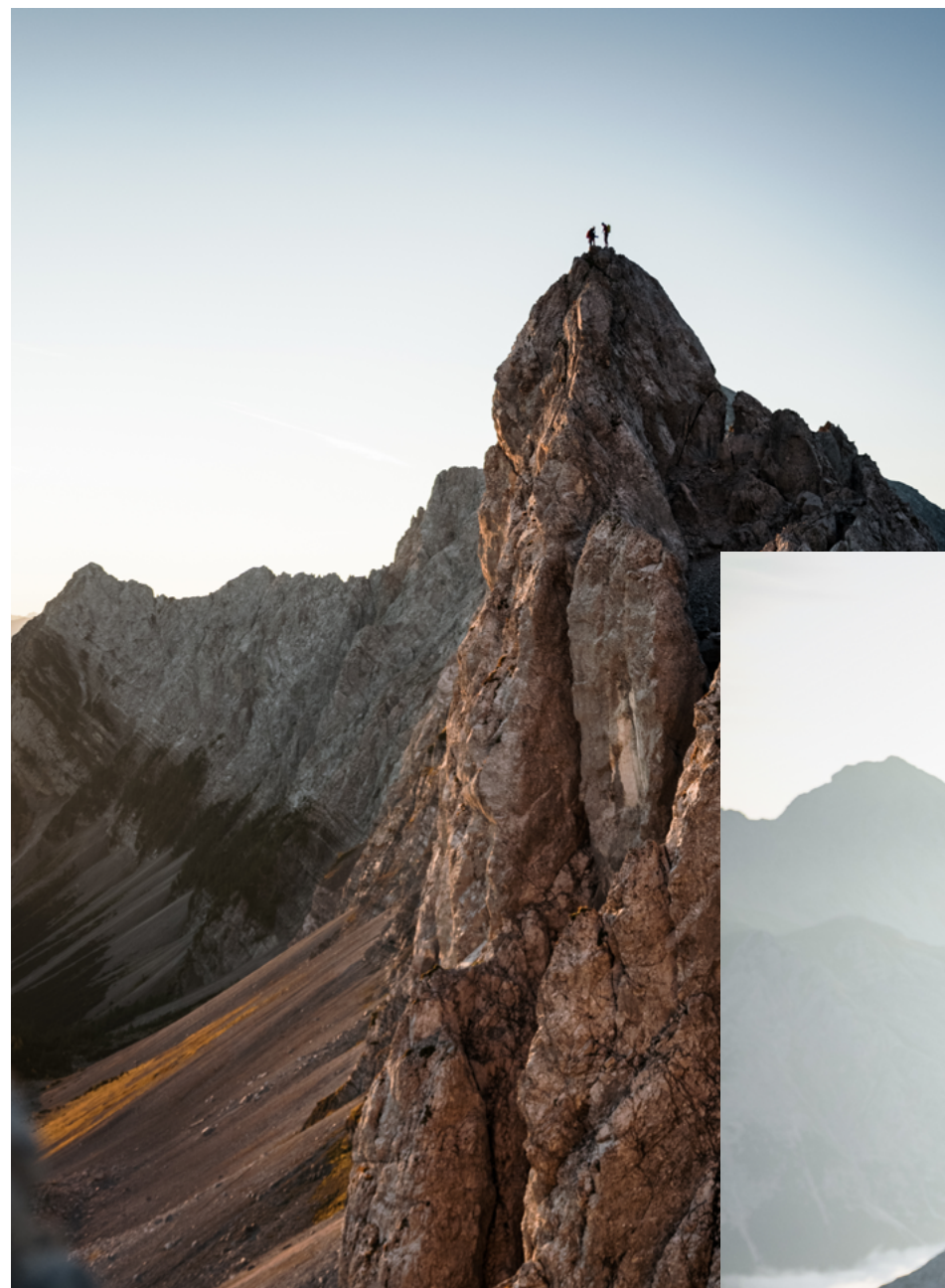
100% UNSERER WOLLE IST MULESING-FREI.

MEHR INFOS

LANGLEBIGKEIT

DIE EINFÜHRUNG VON RENTAL- UND REPARATURANGEBOTEN ERMÖGLICHT NACHHALTIGEN KONSUM.

MEHR INFOS



EIN BLICK ZURÜCK

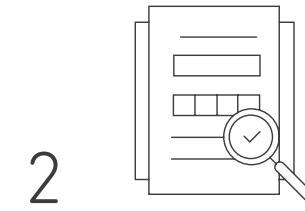


In unserem letztjährigen People Report haben wir in den „Half-Good News“ zum damaligen Status einiger Maßnahmen berichtet und auch unsere Ziele für den jetzigen Berichtszeitraum formuliert. Mit diesem Rückblick wollen wir nun ein Update geben: Was wurde abgeschlossen, wo stecken wir noch inmitten der Bearbeitung und wie geht es weiter?



WAS WURDE AUS ... ?

HALF-GOOD NEWS



2

BEWERTEN UND BEWERTEN LASSEN

Wir wollen nicht nur unsere Produzenten auditieren, sondern uns selbst auch deren Feedback stellen. Daher hatten wir unsere Partner gebeten, ORTOVOX zu bewerten und Potentiale zur Verbesserung aufzuzeigen. Dabei kam der Wunsch auf, die ORTOVOX-interne Qualitätsabteilung auszubauen und produktionsrelevante Abläufe, Prozesse und Anforderungen weiter zu optimieren. Seit Herbst letzten Jahres wird diese nun kontinuierlich personell aufgestockt und auch stärker internationalisiert, Prozesse werden verbessert und geeignete Abläufe implementiert. Dazu zählen allgemeine Anforderungen, Handbücher sowie Produktions- und Produktanweisungen, die die Zusammenarbeit harmonisieren und vereinfachen. ▷

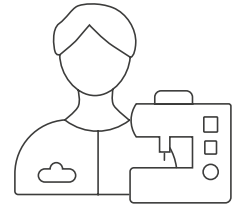


1

KLIMANEUTRALITÄT

Im letzten Report hatten wir angekündigt, dass die Freeride- und Swisswool-Kollektionen in der Wintersaison 2021/22 klimaneutral gestellt sein werden. Doch das war nur ein erster Teilerfolg: In der abgeschlossenen Sommersaison 2022 galt dies auch für gesamte Kletterkollektion. Die größten, finalen Schritte machen wir ab Winter 2022/23. Alle Produkte der Winterkollektion werden dann klimaneutral hergestellt. Und ab Sommer 2023 tragen alle ORTOVOX-Produkte das Climate Neutral Label. Und eines ist klar: einen Schritt zurück wollen wir dann definitiv nicht mehr machen!

3



BEITRITT HARDGOOD ALLIANCE

Durch die Mitgliedschaft wollen wir unser Monitoring der Arbeitsbedingungen im Bereich Hardware (Schaufeln und Sonden) erweitern. Ein erster Audit in einer Fabrik in Taiwan identifizierte damals Vermittlungsgebühren, die die ArbeiterInnen aus eigener Tasche bezahlen mussten. Diese Gebühren wurden nach Gesprächen mit dem Produzenten nun abgeschafft und sogar an neue Mitarbeitende zurückgezahlt. Jedoch strich der Arbeitgeber den Angestellten nun andere Benefits, wie beispielsweise die Unterbringung im Wohnheim. Hier gibt es also weiterhin viel zu tun! Im März 2023 findet daher ein neuer Audit statt, um die Verbesserungen zu überprüfen.

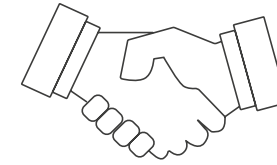
4



OPEN COSTING-TOOL

Open Costing ist ein Instrument, um die Zusammensetzung der Herstellungskosten eines Produkts transparent zu machen. Unser Fokus liegt dabei auf dem Verhältnis zwischen den Löhnen der ArbeiterInnen und unseren Einkaufspreisen. Wir hatten im letzten People Report das Ziel formuliert, die erfolgreiche Implementierung bei einigen wenigen Produzenten auf weitere Partner auszuweiten. Die größte Herausforderung dabei ist der immense Aufwand bezüglich der initialen Datenerhebung. Da die Partner mit unterschiedlichen internen Kostenaufschlüsselungen arbeiten, müssen die Daten häufig aufwendig umformatiert werden. Zudem zögern Teile der Produzenten Auskunft zu geben, da Open Costing bisher schlichtweg noch kein etabliertes Vorgehen in der Branche ist. Wir stellen aber auch fest, dass die Bereitschaft zur Kooperation wächst, da immer mehr Partner auch den Vorteil auf ihrer Seite sehen. Aktuell betreiben wir mit einem Drittel unserer Partner eine Art des Open Costings, auch aufgrund fehlender Kapazitäten intern. Das Thema ist uns aber zu wichtig, als dass wir es versanden lassen. Wir bleiben dran!

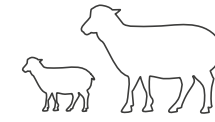
5



VERANTWORTUNGSVOLLE EINKAUFSPRAKTIKEN

Unter diesem Punkt hatten wir berichtet, dass unsere Produzenten und wir die herausfordernden Umstände der Corona-Pandemie gemeinsam gut gemeistert haben. Nun ist es ein Jahr später, Covid-19 bringt noch immer Lieferketten weltweit durcheinander. Die damalige kurzfristige, teils sehr pragmatische Hands-on Mentalität musste also in langfristige Veränderungen in der Zusammenarbeit überführt werden. Dies äußert sich dann beispielsweise in der Anpassung von Produktionsstimelnes, um die quarantänebedingten Ausfälle und die Unterbesetzung in den Fabriken abzufedern. So wurde die Herstellung einiger Produkte verschoben und wiederum andere in größeren Mengen priorisiert, um so den Produzenten längere Zeiträume und mehr Flexibilität einzuräumen.

6



MULESING-FREIER CHAMPION

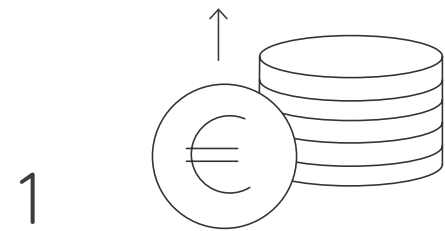
Vergangenes Jahr berichteten wir zu der von der Tierschutzorganisation „Vier Pfoten“ verliehenen Auszeichnung als „Mulesing-freier Champion“ für unsere vollständig rückverfolgbare Wolle und die strengen Kontrollen unserer Wolllieferanten. In einem nächsten Schritt intensivieren wir nun die Zusammenarbeit mit den Farmern im Bereich proaktiver Klimaschutz. In einem gemeinsamen Round Table werden die verschiedenen Analysen und Kalkulationen der CO₂-Fußabdrücke und angestrebte Klimaschutzprojekte thematisiert. □



WAS WURDE AUS ... ?

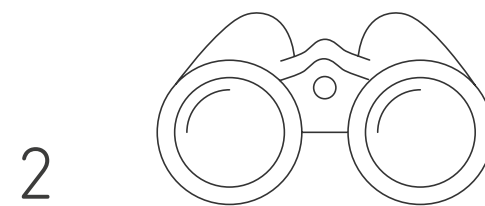
UNSERE ZIELE

FÜR 2021/22



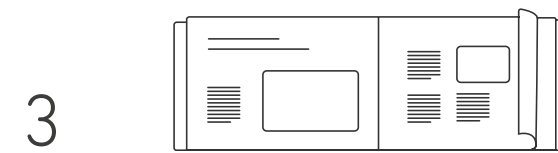
MEHR LOHN BEZAHLEN

Durch die Teilnahme am „Living Wage Lab“ des Textilbündnis erhoffen wir uns, von den weiteren Mitgliedern andere Ansätze und Methoden zur Sicherstellung existenzsichernder Löhne in der Lieferkette zu erlernen und gemeinsam skalierbare Lösungen zu entwickeln. In der fortlaufenden Initiative teilten sich die Mitglieder mittlerweile in verschiedene Fokusgruppen auf. Gemeinsam mit drei anderen Brands planen wir ein Living Wage Projekt in Vietnam.



TIEFER GEHEN

Das formulierte Ziel war es, die Anforderungen für eine nachhaltigere Produktion auch in den tieferen Ebenen der Lieferkette zu etablieren. Dafür haben wir eine noch detailliertere Produzentenumfrage entwickelt, die auch die Aufgaben und Prozesse bei deren Subunternehmen einschließt. So streben wir ein ganzheitlicheres Monitoring mit mehr Transparenz an.



BESSER BERICHTEN

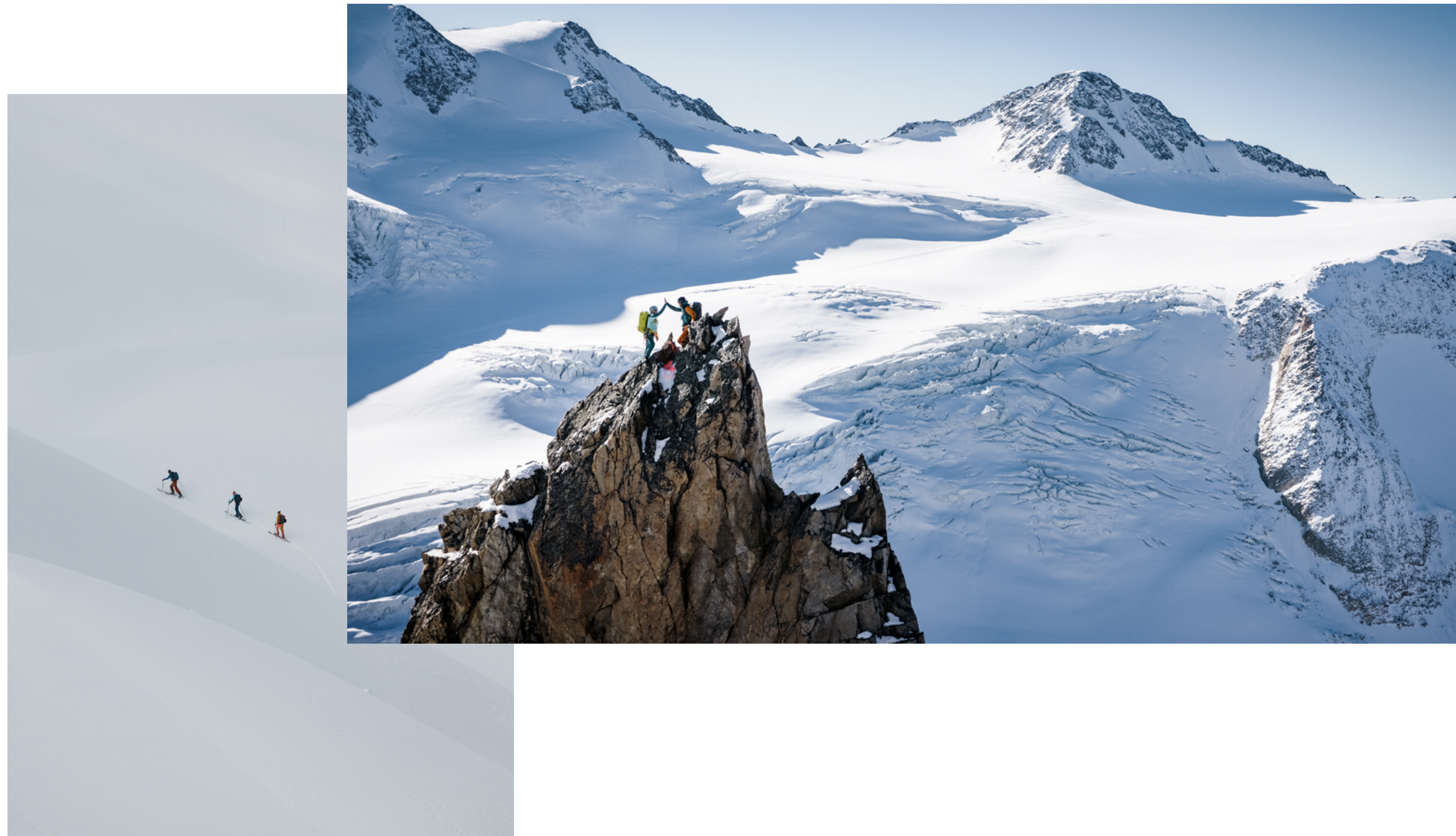
Mit der Veröffentlichung des Planet Reports im Mai 2022 haben wir unser Ziel, einen umfassenden Bericht zu allen Umweltthemen nach DNK-Kriterien zu erstellen, erfolgreich geschafft. Wir sind stolz auf das Erreichte und teilen dies auch gern mit unseren KundInnen und allen Interessierten. Auch nächstes Jahr wird es wieder einen entsprechenden Bericht geben.



WIEDER SCHAFFEN

Das Ziel war einfach formuliert und doch eine Herausforderung, der wir uns aber gerne angenommen haben: wir wollten zum vierten Mal in Folge den Leader Status der Fair Wear Foundation erhalten – und haben dies auch geschafft! Unser Engagement für faire Arbeitsbedingungen wurde einmal mehr von einer unabhängigen, vertrauenswürdigen und industrieweit anerkannten Stelle bestätigt.

SOZIALE VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE



WEITSICHTIGER PRODUKTZYKLUS

ORTOVOX strebt auch aus sozialen Gründen eine langfristige Produktionsplanung an. Am Beispiel der Winterkollektion 2021/22 wird erklärt, wie Kontinuität durch Weitsicht sichergestellt wird.

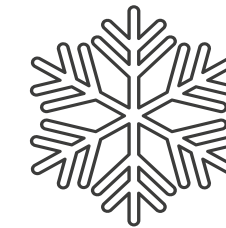


Um den Farmern durch langfristige Abnahmeverträge mehr Sicherheit zu geben, wird die Wolle (z.B. von OWP-Farmen) knapp drei Jahre im Voraus bestellt. Der Abruf der Rohwolle für die Bekleidung 2021/22 fand dann im März 2020 statt. Aufgrund von langen Lieferzeiten für einige der exklusiven Stoffe von ORTOVOX startete im August 2020 die Absatzprognose für den Verkauf. Ebenfalls zu diesem Zeitpunkt erfolgte die Kommunikation der Zahlen an die Stofflieferanten und Konfektionäre. Basierend auf diesen Mengen wurde die Bestellung der weiteren Rohware bei den Stofflieferanten platziert. ▷

ÜBERSICHT KOLLEKTIONEN



SOMMER
ca. 37%



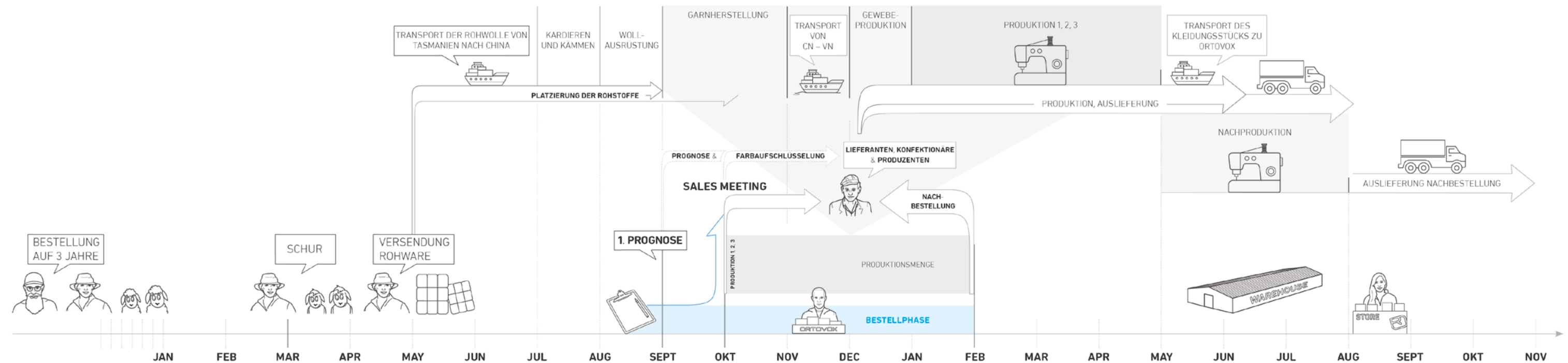
WINTER
ca. 63%

ORTOVOX produziert zwei Kollektionen im Jahr, Winter und Sommer. Die Winterkollektion nimmt hierbei mit ca. 63% den größeren Teil ein. Die Sommerprodukte ergeben die restlichen 37%.



Im Anschluss an das Sales Meeting im Oktober 2020 entstand die aktualisierte Prognose inklusive Farbaufschlüsselung. Diese Information ging wiederum an die Lieferanten und weitere Bestellungen wurden platziert. Eine erste Nachbestellung fand im Januar 2021 statt, die Auslieferung erfolgte einige Monate nach der ersten Bestellung. □

» Die Lieferzeit von der Bestellung bis zur Auslieferung des finalen Produkts beträgt acht bis neun Monate. «



PARTNERSCHAFTLICHE EINKAUFSSSTRATEGIE

Freundschaft prägt jede Interaktion im Unternehmen – im Team, gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Lieferanten, draußen am Berg und im täglichen Leben. Diese Philosophie charakterisiert insbesondere die Beziehung zwischen ORTOVOX und seinen Lieferanten.

ORTOVOX verwendet hochqualitative Stoffe, von denen die meisten selbst entwickelt und exklusiv für die eigenen Produkte produziert werden. Entsprechend muss sichergestellt werden, dass die Stoffe mit Sorgfalt und Kompetenz behandelt werden. Dies stärkt nur das Bedürfnis nach stabilen Lieferantenbeziehungen. Häufiges Wechseln von Lieferanten ist für ORTOVOX keine Option.

Das Unternehmen wächst: die Kollektion wird, gemessen an der Anzahl an Styles in den letzten drei Jahren, durchschnittlich 14% pro Jahr erweitert. Daher suchen wir stets nach neuen Lieferanten, die sich mit unserer Philosophie identifizieren können. ▶

<i>Dauer der Geschäftsbeziehung (in Jahren)</i>	<i>Anzahl der Lieferanten (Fabriken)</i>	<i>Anzahl der Lieferanten in % (Fabriken)</i>
< 1	4	10,94
1 – 4	19	34,74
5 – 10	21	47,41
> 10	7	6,91

» Mit 54,32% unserer Geschäftspartner arbeiten wir seit fünf Jahren oder länger zusammen. Das schafft Vertrauen und resultiert in höchster Produktqualität! «

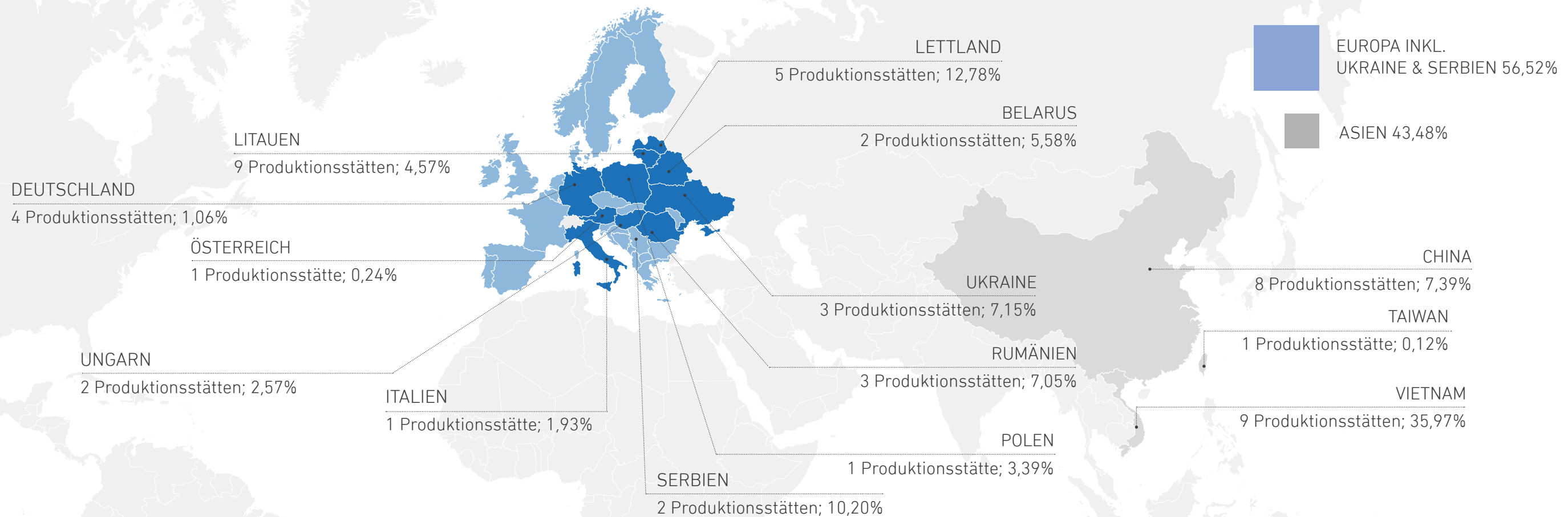


Robert Hellwig,
ORTOVOX CSR Manager

STARKE PARTNER IN EUROPA UND ASIEN

Die Globalisierung bietet produzierenden Unternehmen vielfältige Möglichkeiten in der Entwicklung und Herstellung ihrer Waren. Wir stehen stets vor der Herausforderung, die Produktion in Asien und Europa zu vereinen, die jeweiligen Vorteile zu nutzen und dabei nachhaltig und sozial zu handeln.

Die Produktion konzentriert sich auf Europa und Vietnam, es gibt jedoch auch Produktionsstätten in Taiwan und China. ORTOVOX bemüht sich, einen erheblichen Teil (momentan 56,52%) in Europa fertigen zu lassen. □



ĐỂ HỢP TÁC TỐT!*

*AUF EINE GUTE ZUSAMMENARBEIT!

Vietnam gehörte zu Beginn der Pandemie zu den erfolgreichsten Ländern im Kampf gegen das Virus. Erst mit Ausbruch der sich schnell verbreitenden Delta-Variante änderte sich die Situation. Die vietnamesische Regierung beschloss daraufhin lange, strenge Lockdowns, die die Produktionsstätten im Land lahmlegten und globale Lieferketten aller Industrien bedrohten. Auch ORTOVOX war betroffen.

Wie gefestigt und vertrauensvoll eine Partnerschaft ist, zeigt sich besonders in herausfordernden Zeiten. Für ORTOVOX ist es unabdingbar, die formulierte Selbstverpflichtung auch zu leben und den Partnern vielfältige Unterstützung anzubieten. Für unsere Produzenten in Vietnam waren nachfolgende Prinzipien wertvolle Stützen in der Krise:

- Entscheidung, keine Produkte aus Vietnam abzuziehen trotz ungewisser Lage
- Akzeptanz von Lieferterminverschiebungen durch temporäre Schließungen
- Anpassung von Zahlungsbedingungen, um Produzenten mit angespannter Cash-Flow-Situation zu unterstützen

Um in der durchgehend unklaren Situation doch den Überblick zu behalten und eine zumindest mittelfristige Planbarkeit zu erreichen, rief das Sourcing and Production Planning Team zudem ein wöchentliches Task Force Meeting mit den vietnamesischen Produzenten ein. Darin wurden nicht nur die Lage regelmäßig neu evaluiert sowie Maßnahmen entsprechend angepasst, auch der persönliche Austausch spielte eine wichtige Rolle zur Vertiefung der Partnerschaft und Festigung des gegenseitigen Vertrauens. ▷



WEITSICHTIGE UMGESTALTUNG UNSERER LIEFERANTENBEZIEHUNGEN

Die Learnings aus der Corona-Krise prägen die Gestaltung unserer Lieferantenbeziehungen für die Zukunft. Die Auswirkungen der Pandemie werden noch eine ganze Weile spürbar sein, zudem sind die Folgen einer möglichen Energiekrise ungewiss. Vor allem die Frachtsituation wird angespannt bleiben. Diese Unwägbarkeiten setzen unseren produzierenden Partnern zu. In engem Austausch erarbeiten wir daher gemeinsam langfristige Ansätze, um den Druck aus der Lieferkette zu nehmen.

- Änderungen in der Vorhersage des Produktionsumfangs werden frühzeitig kommuniziert.
- Für die Saison Winter 2023/24 wurden sogenannte „Early-Bird“ Aufträge platziert. Produktionen können so frühzeitig geplant und gestartet werden, um Abläufe zu entzerren.
- Durchlaufzeiten, bspw. für Transport, Qualitätssicherung, etc., werden fortan länger berechnet. Dies reduziert den Zeitdruck in der Produktion.
- Wir fragen Infos rund um die Energieversorgung der Produktionsstätten ab, um frühzeitig potenzielle Schwierigkeiten zu antizipieren und gegebenenfalls unterstützend einzugreifen.

Die immense Dynamik im Markt zwingt uns kontinuierlich in einen Spagat zwischen proaktiver, langfristiger Planung und reaktiver, kurzfristiger Flexibilität – eine Herausforderung, die nur gemeinsam in einem partnerschaftlichen Verhältnis mit unseren Lieferanten zu meistern ist! □

»» Wir sehen uns als verlässlichen Partner innerhalb der Lieferkette und lösen auftretende Schwierigkeiten im Dialog. ««



Anke Roll,
ORTOVOX Sourcing and Production Planning

WORKPLACE EDUCATION PROGRAM

Das Geheimnis jeder erfolgreichen Beziehung, also auch jene zwischen ArbeiterInnen und Management, ist eine gute Kommunikation. Zudem muss beiden Parteien bewusst sein, welche Rechte und Pflichten die Leitplanken der Zusammenarbeit bilden. In Workshops der FWF und externer Auditunternehmen wird dies vermittelt.

Das Hauptziel der Schulungen ist es stets, das Bewusstsein für die Arbeitnehmerrechte am Arbeitsplatz zu schärfen. Neben dem Wissen um die eigenen Rechte und Pflichten ist aber auch die Fähigkeit essenziell, diese in die Tat umzusetzen und so das Arbeitsumfeld zu verbessern sowie Beziehungen zu stärken.

Im vergangenen Geschäftsjahr fand ein viertägiges Training in einer der für uns tätigen Fabriken in der Ukraine (vor Kriegsausbruch) statt. Ein externer Trainer vermittelte den insgesamt 23 Mitarbeitenden die Grundlagen des FWF Code of Labour sowie des Beschwerdesystems (siehe auch [Seite 24](#)). Ziel ist es, die firmeninterne Kommunikation zu verbessern und so Unzufriedenheit und drohende Konflikte frühzeitig zu erkennen, um entsprechende Maßnahmen

zu ergreifen. Zudem wurde dem Management nochmals intensiv zu den Vorgaben der Fair Wear Foundation geschult.

Weitere Schulungen sind in Planung. [Infos zum Workplace Education Program](#) gibt es auf der Website Fair Wear Foundation. □



MODERNER KUMMERKASTEN MIT WIRKUNG

Um sicherzustellen, dass ArbeitnehmerInnen ihre Beschwerden vorbringen können, sie dann auch Gehör finden und ihre Anliegen schnell bearbeitet werden, ist ein unabhängiges System erforderlich. Die Fair Wear Foundation bietet daher in Ländern mit besonders viel Textilproduktion vertrauliche Anlaufstellen an. Auch bei einem ORTOVOX-Zulieferer kam es zu einer Beschwerde.

Beschäftigte in Produktionsstätten der FWF-Mitglieder, die sich in ihren Rechten verletzt sehen, oder auch deren Angehörige können über die Helpline vertraulich Beschwerden einreichen, beispielsweise über zu geringe Bezahlung, Arbeitszeitenverstöße oder die generellen Arbeitsbedingungen. Die FWF nimmt sich der Beschwerde an

und ruft die in der Fabrik produzierende(n) Marke(n) zur Problemidentifizierung und Lösungsfindung mit dem Arbeitgeber auf.

Jede Beschwerde wird auf der FWF-Website veröffentlicht. Das schafft nicht nur Transparenz, sondern erhöht auch den Druck zur schnellen und zufriedenstellenden Lösungsfindung. ▶



TIMELINE UND MASSNAHMEN ZUR BESCHWERDE IN EINER PRODUKTIONSSTÄTTE

14./15.10.2021

NOCH VOR EINGANG DER
BESCHWERDE; AUDIT DER FABRIK

Bereits damals gesammelte Mängel:

- Keine ordnungsgemäßen Lohnunterlagen vorhanden und keine Bereitschaft, Auskunft über Lohnberechnungen zu geben
- Keine Aufzeichnung der Arbeitszeiten
- Verbleibende Urlaubstage wurden nicht ausbezahlt
- Einige Arbeitnehmer würden gerne eine Gewerkschaft gründen, um sich zu treffen und über wichtige Themen zu sprechen

Ein umfangreicher Maßnahmenkatalog wurde erarbeitet und teilweise umgesetzt. Siehe „Stand heute“ und „Ausblick“.

07.12.2021

EINGANG DER BESCHWERDE
DIREKT BEI ORTOVOX DURCH DIE
VERWANDTE EINER ARBEITERIN

Vorwürfe:

- Arbeitszeitenverstöße mit hohen Überstunden und Doppelschichten (auch an Wochenenden), ohne Zuschläge
- Undokumentierte Lohnabrechnung
- Arbeitnehmer werden angehalten, gegenüber den Auditoren zu Arbeitszeiten und Bezahlung zu lügen
- Zustehender Urlaub wird teilweise nicht freigegeben, Freistellung bei Krankheit nicht immer gewährleistet und ungenutzter Urlaub nicht vergütet
- Mobbing und Einschüchterung am Arbeitsplatz

[Zur detaillierten Beschwerde](#)

10.12.2021

TREFFEN MIT DEM LIEFERANTEN,
UM LÖSUNGEN ZU FINDEN

Vereinbarungen:

- Besuch des Werks im Januar, um die Vorwürfe mit der Geschäftsleitung zu besprechen und sicherzustellen, dass sie die Dringlichkeit dieser Beschwerde versteht

STAND HEUTE

Bereits erzielte Fortschritte:

- Einführung eines Zeiterfassungssystems sowie von Lohnzetteln im Frühjahr 2022 für eine transparente Lohnberechnung nach serbischem Recht
- Mitarbeiterwahlen zur Gründung einer Gewerkschaft haben stattgefunden und sind mit Fotos dokumentiert, die gewählten Vertreter haben die Wahlergebnisse mit ihrer Unterschrift bestätigt

AUSBLICK

Weiteres Vorgehen:

- Einführung eines verständlichen und transparenten Lohngruppen- und Tarifvertragssystems
- Schulung der ArbeitnehmerInnen zur besseren Kommunikation mit der Unternehmensleitung, gegebenenfalls durch ein Workplace Education Program der FWF
- Folgeaudit voraussichtlich im Oktober 2022 zur Überprüfung der umgesetzten Maßnahmen und Bewertung ihrer Wirksamkeit

LIVING WAGE

PROJEKT SERBIEN

Das Thema der existenzsichernden Löhne in der Produktion bekommt einen immer höheren Stellenwert für Unternehmen. In Kooperation mit einem unserer langjährigen Lieferanten haben wir ein erstes Pilotprojekt in Serbien gestartet.



Ein existenzsichernder Lohn ist definiert als das Mindesteinkommen, das ArbeitnehmerInnen benötigen, um Grundbedürfnisse wie Nahrung, Unterkunft, Gesundheitsversorgung, Transport, Versorgungsleistungen etc. zu decken. Und obwohl es eigentlich keine andere Meinung dazu geben sollte, als dass dieser Betrag (für eine Vollzeitstelle) auch tatsächlich bezahlt wird, so sind existenzsichernde Löhne doch leider kein Standard in der Bekleidungsindustrie. Für ORTOVOX ist klar: Hier muss sich etwas ändern! ▶

DIE HERAUSFORDERUNG BEI DER BERECHNUNG VON EXISTENZSICHERNDEN LÖHNEN

Die Berechnung muss individuell pro Land erfolgen, denn die für die Berechnung relevanten Faktoren – durchschnittliche Familiengröße, Anzahl erwerbstätiger Personen pro Haushalt, etc. – variieren teilweise stark. Dies kann die Berechnungen sehr unterschiedlich ausfallen lassen. München ist nicht Vilnius, Budapest ist nicht Hanoi.



Teilweise sind aktuelle Living Wage Benchmarks für verschiedene Produktionsländer frei verfügbar. Für andere Nationen und Regionen muss die Höhe des existenzsichernden Lohnes wiederum von Grund auf berechnet werden. Wir wollen auch hier unseren Beitrag leisten, zum Beispiel durch die Teilnahme am „Living Wage Lab“ des Textilbündnisses. Darin werden Mitglieder in der Entwicklung und Umsetzung individueller Strategien zur Gewährleistung existenzsichernder Löhne in der Lieferkette unterstützt. Darüber hinaus haben wir uns entschlossen, gemeinsam mit einem unserer langjährigen Lieferanten in Serbien einen regionalen Benchmark für seine Fabrik zu erheben. Dies setzen wir nach der Anker-Methodik um, die als anerkannte Guideline für die Berechnung von Living Wages gilt.

Die ermittelte Höhe des existenzsichernden Lohns wird anschließend als Ausgangspunkt für einen ersten Ziellohn genommen, der von ORTOVOX als Auftraggeber umgesetzt werden kann. Der Ziellohn beschreibt lediglich eine erste Stufe auf dem Weg zum eigentlich berechneten, existenzsichernden Lohn. Denn die große Herausforderung bei der Etablierung eines Living Wage ist die Frage, woher (kurz- und langfristig) die finanziellen Mittel dafür kommen, ohne die Wirtschaftlichkeit von Auftraggeber und -nehmer, und damit der gesamten Produktion, zu gefährden. Dies hat beispielsweise auch gravierende Auswirkungen auf die zukünftigen Preisverhandlungen zwischen ORTOVOX und dem Produzenten. Es herrscht jedoch Einigkeit darüber, dass durch die gemeinsame Erarbeitung einer skalierbaren Lösung das Lohnniveau in der betrachteten Fabrik nun kontinuierlich, bis zum errechneten Living Wage, erhöht werden soll. □



ORTOVOX BRINGT LIEFERANTEN ZUSAMMEN

Für uns steht fest: ein kollaborativer Austausch ist bereichernd für uns alle. Gemeinsam können wir die Herausforderungen unserer Branche schneller meistern und so die gesamte Industrie zukunftssicher und sozialer machen.



Mit der ersten ORTOVOX Supplier Conference wurden Austausch und kollegiales Lernen aller europäischen TIER 1 Lieferanten untereinander ermöglicht. Das 2,5h-stündige Online-Meeting umfasste abwechslungsreiche Schwerpunkte:

- Informationen zu aktuellen Entwicklungen in der textilen Lieferkette durch ORTOVOX
- Vorträge zweier Lieferanten zum Onboarding neuer Fabriken sowie zum Thema Supplier Management und der Verbesserung des Auswahlverfahrens von Subunternehmen
- Vortrag der Fair Wear Foundation zum Monitoring der Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten

Im Nachgang erhielten wir viel positives Feedback der acht teilnehmenden Lieferanten, wobei auch die Möglichkeit einer anonymen Teilnahme gegeben war. Die zunächst als einmaliger Austausch geplante Veranstaltung wurde von den Teilnehmern als große Bereicherung gesehen. Dies inspiriert uns zur Schaffung einer regelmäßigen Plattform zum gemeinsamen Austausch über CSR-relevante Themen. Die Umsetzbarkeit und mögliche Ausgestaltung werden wir in den kommenden Monaten erarbeiten. □

AUSWIRKUNGEN DES UKRAINE KONFLIKTS

Die enge Zusammenarbeit und das partnerschaftliche Verhältnis mit unseren Produktionsstätten in der Ukraine hören nicht mit den Angestellten auf. Wir fühlen uns mit dem Land und seinen Menschen verbunden und wollen unseren Beitrag in diesen schweren Zeiten leisten. Trotz allem trifft die Lage die Produzenten und uns auch wirtschaftlich.

EINFLUSS AUF DIE PRODUKTION

ORTOVOX arbeitet mit drei Produktionsstätten in der Ukraine zusammen. Das Sourcing and Production Planning Team steht in engem Kontakt mit unseren Ansprechpartnern vor Ort. Wir versuchen so gut es geht zu kooperieren und unterstützen, um unseren Produzenten die Sorge vor Umsatzausfällen aufgrund eingeschränkter oder ausfallender Produktion zu nehmen.

Einer unserer Zulieferer verlegte seine Produktion nach Kriegsbeginn und Bombardements in der Region komplett zu Schwesterfabriken in Lettland und Vietnam. So konnte die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens sichergestellt werden. ▶





INHALT

ORTOVOX hat nun einer Rückverlagerung der Produktion in die Ukraine zugestimmt, aktuell wird wieder in der Fabrik produziert. Gemeinsam mit dem Produzenten wurde ein Notfallplan erarbeitet, falls die Region wieder stärker vom Krieg betroffen ist.

Bei zwei weiteren Partnern lief die Produktion seit Kriegsbeginn nahezu ununterbrochen weiter. Teilweise standen die Fabriken jedoch aufgrund von reduziertem Personalbestand vor Herausforderungen, da einige, vor allem jüngere Arbeitende, das Land verlassen haben.

Alle drei Standorte wollten die Produktion, wenn möglich, aufrechterhalten, um den Mitarbeitenden Stabilität zu geben. Ganz klar ist: Die Sicherheit und das Wohl der Menschen hat oberste Priorität – wir als Unternehmen stellen keinerlei Forderungen!

UNTERSTÜTZUNG DURCH ORTOVOX

1 MÄRZ 2022

Die Sammlung der Spenden von je 3€ für jedes nicht retournierte Paket im Onlineshop fließt ab sofort und in enger Abstimmung mit den Empfängern der gemeinnützigen Organisation vom Biodiversitätsprojekt "Danube-Carpathian Programme" in humanitäre Hilfe. Bisher kamen so rund 13.260€ zusammen. Die Spenden werden für Nahrungsmittel, Kleidung, Hygiene-Artikel, Medikamente, Transport, Werkzeuge und Schutzausrüstung eingesetzt.

2 APRIL 2022

Versand von 2.000 Erste Hilfe Sets in die Ukraine sowie Spende von Stoffresten zur Produktion von Decken durch ein Partnerunternehmen in Litauen.

3 JULI 2022

In Abstimmung und auf Wunsch der Verantwortlichen des "Danube-Carpathian Programme" sollen die zu Kriegsbeginn eingefrorenen Spenden für die Renaturierung des Narzissental wieder aktiviert werden, damit die Maßnahmen zum Erhalt dieses einzigartigen Lebensraums fortgesetzt werden können. Laut unseren Ansprechpartnern ist der Krieg weit entfernt vom Tal, so dass ein sicheres Arbeiten möglich ist. Die Bemühungen vom letzten Jahr zeigen ihre Wirkung, jedoch braucht es nun dringend weitere Schritte, damit die bereits erzielten Ergebnisse nicht ins Leere laufen.

ORTOVOX IN RUSSLAND UND BELARUS

Russland ist kein Produktionsland von ORTOVOX, jedoch arbeiten wir seit über 20 Jahren mit unserem Vertriebspartner sowie einigen Händlern vor Ort zusammen. Und auch wenn die Beziehungen zu ihnen sehr freundschaftlich geprägt sind und sie fassungslos über das Vorgehen der Regierung sind, so haben wir uns trotzdem für einen konsequenten Lieferstopp nach Russland entschieden.

In den Jahren 2011 und 2019 fand jeweils ein Outsourcing zu zwei Produktionsstätten in Belarus statt. Um das gesamte ORTOVOX Produktionsvolumen umzusetzen waren diese Schritte unvermeidlich.

Die Produktion in Belarus haben wir bereits vor Ausbruch des Krieges aufgrund der politischen Situation kritisch hinterfragt. Wir begannen, an einer Exit-Strategie zu arbeiten. Die Umsetzung benötigte jedoch Zeit, da es aufgrund der hohen ORTOVOX-Ansprüche an Qualität, Arbeitsbedingungen und Nachhaltigkeit nicht einfach ist, eine verlässliche Produktionsstätte zu finden und aufzubauen. Nach Ausbruch des Krieges sahen wir uns jedoch in der Verantwortung, mit sofortiger Wirkung keine weitere Produktion in Belarus zu akzeptieren. Uns ist bewusst, dass dies mit Blick auf die Vorgaben der Fair Wear Foundation hinsichtlich planbarer Zusammenarbeit mit Produzenten kritisch zu sehen ist.

Das Thema ist sehr komplex und sollte deshalb aus mehreren Blickwinkeln betrachtet werden. Sanktionen sind die Antwort von Politik und Wirtschaft und in diesem Fall auch das für uns wichtige und richtige Vorgehen. Für uns ist der sofortige Ausstieg eine Art, um Solidarität mit der Ukraine zu zeigen. Die Motivation dafür ist eine rein politische, es gab keine wirtschaftlichen Gründe. Schlussendlich schaden wir uns wirtschaftlich sogar, aber die Werte von ORTOVOX stehen über all unserem Handeln. □

» Die aktuellen Geschehnisse in der Ukraine sind unbegreiflich und machen mich sprachlos. Wir sind in Gedanken bei unseren Partnern und hoffen, wertvolle Unterstützung leisten zu können. «



Christian Schneidermeier,
CEO ORTOVOX



MONITORING

MONITORING

2021/22

Das Geschäftsjahr 2021/2022 war das siebte Mitgliedsjahr von ORTOVOX in der Fair Wear Foundation. Neben dem bestehenden Monitoring System lag ein großer Fokus auf regelmäßiger und intensiver Kommunikation mit den Lieferanten.

Nach einer Corona-bedingten Pause an Vor-Ort-Audits konnten wir im vergangenen Geschäftsjahr wieder Überprüfungen durchführen. Insgesamt sechs Audits haben stattgefunden. Parallel ermöglichten virtuelle Meetings einen engen Austausch und die Diskussion offener Themen.

Die Tabelle auf [Seite 35](#) gibt eine Übersicht über noch gültige Audits, die weiterhin in Bearbeitung durch ORTOVOX oder andere FWF Member Brands stehen. Die Fabriken werden gemäß der FWF Code of Labour Practices geprüft und bewertet. ▶

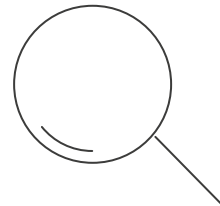


Die Fair Wear Foundation ist auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie spezialisiert. Die Grundlage der Zusammenarbeit zwischen der unabhängigen Organisation und den Mitgliedern ist der sogenannte Code Of Labour Practices – der Kodex für Arbeitsbedingungen. Jedes Jahr bewertet die Fair Wear Foundation im „Brand Performance Check“ die Arbeit und Ergebnisse der Mitglieder hinsichtlich der Einhaltung des Kodex in der Lieferkette mit klar definierten und auf international anerkannten Standards basierenden Kriterien.

Bereits im vierten Jahr in Folge wurde ORTOVOX die höchste Auszeichnung – der „Leader“-Status – verliehen.

Das ORTOVOX Monitoring System stützt sich auf die folgenden drei Säulen:

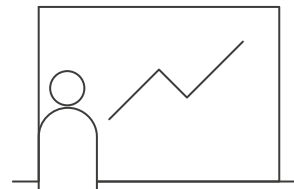
1



TRANSPARENT SEIN

ORTOVOX legt offen, wo Produkte hergestellt werden und wie die Arbeitsbedingungen vor Ort sind. Dazu gehört die Erfassung aller Fabriken und die Durchführung von Fabrikaudits bzw. die Bewertung bestehender Auditberichte. Viele Lieferanten produzieren auch für andere FWF-Mitglieder. Davon werden auch einige nach FWF-Vorgaben auditiert und in der Nachbearbeitung (follow-up) von anderen Mitgliedern betreut. ORTOVOX steht mit diesen in ständigem Austausch. Um Doppelauditierungen zu vermeiden, erkennt man neben FWF-Audits auch andere Audits an, sofern sie den Qualitätsvorgaben entsprechen.

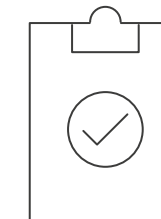
2



KAPAZITÄTEN AUFBAUEN

Nach einem Fabrikbesuch erstellen die Auditoren einen Maßnahmenkatalog (corrective action plan oder CAP), der alle festgestellten Verstöße gegen die FWF-Vorgaben und nötige Verbesserungen enthält. Gemeinsam mit der Fabrik bearbeitet das CSR-Team alle Punkte, um konkrete und messbare Verbesserungen zu erzielen. Um neben den Audits Kapazitäten aufzubauen, sind Trainings ein essentielles Tool. Besseres Verständnis der Thematik begünstigt Verbesserungen allgemein. Trainings gibt es für ORTOVOX Mitarbeiter und Lieferanten. Hier werden Verständnis für Nachhaltigkeit und die dazu notwendigen Schritte gelehrt.

3



BERICHTEN & VERIFIZIEREN

Als Mitglied bei der Fair Wear Foundation verfasst ORTOVOX einmal im Jahr einen Sozialbericht. Der Berichtszeitraum entspricht dem letzten Geschäftsjahr. Die FWF führt jährlich einen sogenannten Brand Performance Check durch, bei dem die internen Prozesse des Unternehmens und das Verständnis von relevanten Nachhaltigkeitsthemen auf dem Prüfstand stehen. Damit verifiziert bzw. prüft die FWF den Beitrag des Unternehmens für bessere Arbeitsbedingungen. Dieser Bericht wird auf [fairwear.org](https://www.fairwear.org) und [ortovox.com](https://www.ortovox.com) veröffentlicht. Der nächste Brand Performance Check findet im November 2022 statt.



BEWERTUNG NACH LAND UND FABRIK

COUNTRY	DB#	AUDIT DATE	1. MANAGEMENT	2. WORKING TIME	3. COMPENSATION	4. NO CHILD LABOUR	5. NO FORCED LABOUR	6. FREEDOM OF ASSOCIATION & COLLECTIVE BARGAINING	7. NO DISCRIMINATION	8. HEALTH AND SAFETY	9. ENVIRONMENT	10. LEGAL BINDING EMPLOYMENT RELATIONSHIPS
Serbia	5586	11.10.2021	→	↑	→	✓	✓	↑	↑	↑	↑	↑
Serbia	34147	14.10.2021	!	!	!	✓	✓	!	✓	!	✓	✓
Viet Nam	8499	01.06.2022	↓	↓	↓	✓	✓	→	✓	↓	✓	↓
Viet Nam	2945	03.06.2022	→	↓	↓	✓	✓	→	✓	↓	✓	↓
Ukraine	12673	13.09.2021	↓	→	↓	✓	✓	↓	✓	↓	→	✓
Romania	15208	07.06.2022	✓	!	!	✓	✓	✓	✓	!	✓	✓

! 1. Audit in der Fabrik; Nichteinhaltung entdeckt.
Wir arbeiten an der Lösung des Problems

✓ Kein Problem gefunden

↑ Verbesserung im Vergleich zum letzten Audit.
Kontinuierliche Arbeiten zur Lösung des Problems.

→ Keine Veränderung im Vergleich zum letzten Audit.
Kontinuierliche Arbeiten zur Lösung des Problems.

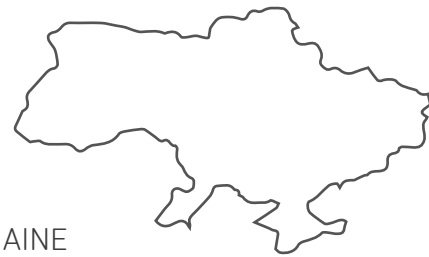
↓ Rückschritt im Vergleich zum letzten Audit.
Dringende Arbeiten zur Lösung des Problems.

Bei beiden vietnamesischen Fabriken (ID: 8499 und ID: 2945) wurden mit den Audits einige Verschlechterungen zu den vorhergehenden Überprüfungen aufgezeigt. Grund dafür sind die Auswirkungen der behördlich angeordneten Corona-Lockdowns in Vietnam sowie die wirtschaftlichen Einbußen der Fabrik. Gemeinsam mit der Fabrik erarbeiten wir nun Lösungen und Initiativen, um die Rückschritte wieder umzukehren und die Krise hinter uns zu lassen.

In der aufgeführten Fabrik in Serbien kam es zu einer Beschwerde durch eine Angehörige einer Arbeiterin. Siehe [Seite 25](#).



WIR SCHAUEN GANZ GENAU



UKRAINE

In der Ukraine gibt es eine relativ ausgeprägte Textilindustrie, in der viele westliche Unternehmen produzieren. Trotzdem wird das Land von der Fair Wear Foundation (FWF) als Risikoland eingestuft. Noch bevor sich die FWF bereits vor Kriegsausbruch aus Gründen der politischen Instabilität aus der aktiven Betreuung im Land zurückgezogen hatte, führten wir gemeinsam einen Workshop im Rahmen des „Workplace Education Programs“ in einer Fabrik (ID: 12673) durch. Siehe auch [Seite 23](#).

Der Ausbruch des Krieges stellte die Lieferanten und ORTOVOX dann natürlich vor neue Herausforderungen. Sorgfaltspflicht gegenüber den ArbeitnehmerInnen sowie Partnerschaftlichkeit mit der Geschäftsführung und auch anderen Brands waren mehr gefragt denn je. Der Situation in der Ukraine und die Auswirkungen des Krieges sind ab [Seite 29](#) detaillierter beschrieben.

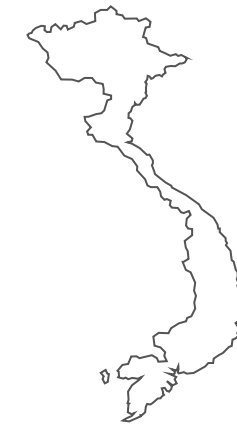


SERBIEN

Serbien ist laut FWF ein Risikoland, die FWF ist dort selbst nicht aktiv. Die Textilproduktion stellt einen wichtigen Industriesektor des Landes dar, jedoch sind insbesondere niedrige Löhne ein Risikofaktor. In einer der Fabriken, in denen ORTOVOX produziert (ID:5586), wurden während eines Audits ein nur schwer nachvollziehbares Lohnsystem festgestellt. In Zusammenarbeit mit dem Lieferanten sowie einer anderen Brand ist es ORTOVOX gelungen, Transparenz in das Lohnsystem zu bringen. Hierfür wurde der nächste Schritt in Form des Living Wage Projekts Serbien (siehe [Seite 26](#)) umgesetzt.

Ähnliche Probleme zeigten sich auch durch die Beschwerde von einem Angehörigen eines Arbeiters bei einem weiteren serbischen Lieferanten (ID: 34147). Die Vorwürfe wurden mit der Betriebsleitung diskutiert, Vereinbarungen zur Verbesserung der Situation wurden getroffen. Siehe auch [Seite 25](#) in diesem Report, auf der Timeline und Maßnahmen zur Beschwerde aufgeführt werden. ▷





VIETNAM

Die von der FWF durchgeführten Audits zeigen, dass fehlende existenzsichernde Löhne, massive Überstunden und Defizite im Bereich Sicherheit am Arbeitsplatz die häufigsten Probleme in Vietnam darstellen. Während sicherheitsrelevante Mängel schnell behoben werden können, sind Löhne und Überstunden komplexe, multikausale Themen, die einer umfassenden Aufarbeitung bedürfen. ORTOVOX sucht dazu regelmäßig den Austausch mit den Lieferanten, anderen Unternehmen und Organisationen.

Darüber hinaus sind in zwei Fabriken (ID:2945, ID:8499) größere Probleme aufgetreten, die jedoch zumindest teilweise auf die von der Regierung angeordneten Maßnahmen während der Corona-Pandemie zurückzuführen sind. Siehe auch [Seite 35](#). Zudem wurde den ArbeiterInnen die Nutzung der Toiletten eingeschränkt, um so die Arbeitszeit und somit das Produktionsvolumen zu steigern. Im Geschäftsjahr 2022/23 werden neue Audits durchgeführt.



BELARUS

Belarus wird von der FWF als Risikoland eingestuft. Der dortige Lieferant zeichnete sich jedoch über sehr hohe Arbeitsstandards und hohe Kooperationsbereitschaft aus. Lediglich die Löhne wurden als nicht existenzsichernd bewertet, auch wenn in der Fabrik der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wird. Aufgrund der politischen Situation hat sich ORTOVOX für einen sofortigen Produktionsstopp in Belarus entschieden. Weitere Infos auf [Seite 31](#) in diesem Report.

ÜBERSICHT ALLER LIEFERANTEN

Ein generalisierendes Urteil kann man über Produktionsstätten nicht fällen. Sowohl in Asien wie auch in Europa finden wir professionell geführte, engagierte und zukunftsorientierte Unternehmen. Wichtig ist immer, potenzielle und bestehende Partner genauestens zu prüfen. Bei der Wahl unserer Produktionsstätten setzen wir hohe Maßstäbe, kontrollieren mit unseren unabhängigen Partnern vorab und kontinuierlich klar definierte Standards.

Unsere Entscheidungen für einen Produzenten treffen wir stets unter Berücksichtigung der Produktqualität, der sozialen Aspekte sowie der ökologischen und ökonomischen Nachhaltigkeit.

Die Mitgliedschaften im Textilbündnis und der Fair Wear Foundation sowie unser ORTOVOX Wool Promise (OWP) sind ein Siegel für Fairness und Nachhaltigkeit entlang unserer Lieferkette. □

>> Fast 95% unserer Produktionsstätten liegen in Low Risk Ländern oder wurden innerhalb der letzten drei Geschäftsjahre auditiert! <<



Katrin Bauer,
ORTOVOX Head of CSR

KLASSIFIZIERUNG DER PRODUKTIONSSTÄTTEN NACH LÄNDERRISIKO

	2021/22
<i>Low Risk Länder und High Risk Länder mit Fabrikaudit</i>	94,69%
<i>High Risk Länder ohne Fabrikaudit</i>	5,31%





LOW RISK

FWF DATABASE	FACTORY LOCATION	1ST YEAR OF PURCHASE	PRODUCING FOR OTHER FWF	AUDITED OR LOW RISK	AUDIT SCHEME
35111	Germany	2021	no	yes	
3253	Germany	2013	no	yes	
10634	Lithuania	2021	no	yes	
35124	Lithuania	2019	no	yes	
15357	Lithuania	2019	yes	yes	
14248	Lithuania	2017	no	yes	
8484	Austria	1990	yes	yes	
9952	Lithuania	2015	yes	yes	
11820	Latvia	2022	no	yes	
4573	Germany	2020	no	yes	
2881	Lithuania	2010	no	yes	
35125	Lithuania	2021	no	yes	
8494	Hungary	2014	no	yes	
10080	Germany	2015	no	yes	
35122	Lithuania	2022	no	yes	
5054	Latvia	2015	yes	yes	SA 8000
11291	Latvia	2017	no	yes	
14434	Lithuania	2019	yes	yes	
3845	Hungary	2009	yes	yes	
8483	Poland	2011	yes	yes	
5053	Latvia	2015	yes	yes	SA 8000
3285	Latvia	2015	yes	yes	SA 8000

HIGH RISK

FWF DATABASE	FACTORY LOCATION	1ST YEAR OF PURCHASE	PRODUCING FOR OTHER FWF	AUDITED OR LOW RISK	AUDIT SCHEME	DATE
12543	China	2017	no	yes	FWF	May 2020
12960	China	2018	no	no		
34150	Ukraine	2021	no	yes	FWF	Aug 18
8497	Viet Nam	2010	no	yes	Better Work	Aug 18
2997	Taiwan	2018	yes	yes	FWF	Jan 20
3801	China	2011	no	yes	FWF	Nov 19
10079	China	2016	no	no		
10013	Viet Nam	2021	yes	yes	SA 8000	Jul 20
4575	China	2019	yes	yes	FWF	Jun 20
3012	Belarus	2011	no	yes	FWF	Jun 19
4568	Viet Nam	2016	yes	yes	FWF	Mar 2019
10428	Romania	2018	yes	yes	FWF	Dec 2019
3268	Viet Nam	2015	no	yes	FWF	Dec 2020
33335	China	2020	no	yes	BSCI	Jun 21
5846	Italy	2016	no	yes	SA 8000	Mar 2020
12268	Viet Nam	2017	no	yes	FWF	Dec 2020
8499	Viet Nam	2013	yes	yes	FWF	Jun 22
15229	China	2019	no	yes	SA 8000	Jul 19
34147	Serbia	2021	no	yes	FWF	SEP 21
15593	Romania	2020	no	yes	FWF	Sep 22
4561	China	2016	yes	yes	FWF	Oct 2019
3847	Ukraine	2017	yes	yes	FWF	Aug 21
15208	Romania	2020	no	yes	FWF	Jun 22
12673	Ukraine	2017	no	yes	FWF	Sep 21
3919	Viet Nam	2018	yes	yes	FWF	Oct 2020
15482	Belarus	2019	no	no		
5586	Serbia	2018	yes	yes	FWF	Oct 2021
2945	Viet Nam	2021	yes	yes	FWF	Jun 22
10081	Viet Nam	2016	yes	yes	Better Work	Oct 2021

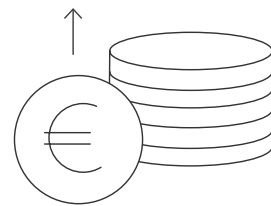
AUSBLICK



UNSERE ZIELE FÜR 2022/23

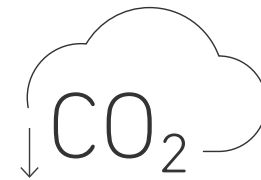
Wir sind stolz auf das bisher Erreichte, wollen uns aber nicht darauf ausruhen. Es gibt noch einige Baustellen und jede Menge Potential, um ORTOVOX noch verantwortungsbewusster, noch nachhaltiger und noch partnerschaftlicher zu machen. Packen wir es an!

Erhöhen.



Die Berechnung des Living Wage in Serbien ist während der Erstellung dies Reports noch in vollem Gange (siehe auch [Seite 26](#)) Anschließend gilt es, den erarbeiteten Plan zur schrittweisen Lohnanpassung in die Tat umzusetzen, Auswirkungen zu beobachten und ein Resümee zu ziehen. Weitere Benchmark-Berechnungen in anderen Ländern/Regionen sollen folgen. Die gewonnen Erkenntnisse aus Serbien werden uns helfen, dieses komplexe Thema effizienter zukünftig bearbeiten zu können.

Reduzieren.



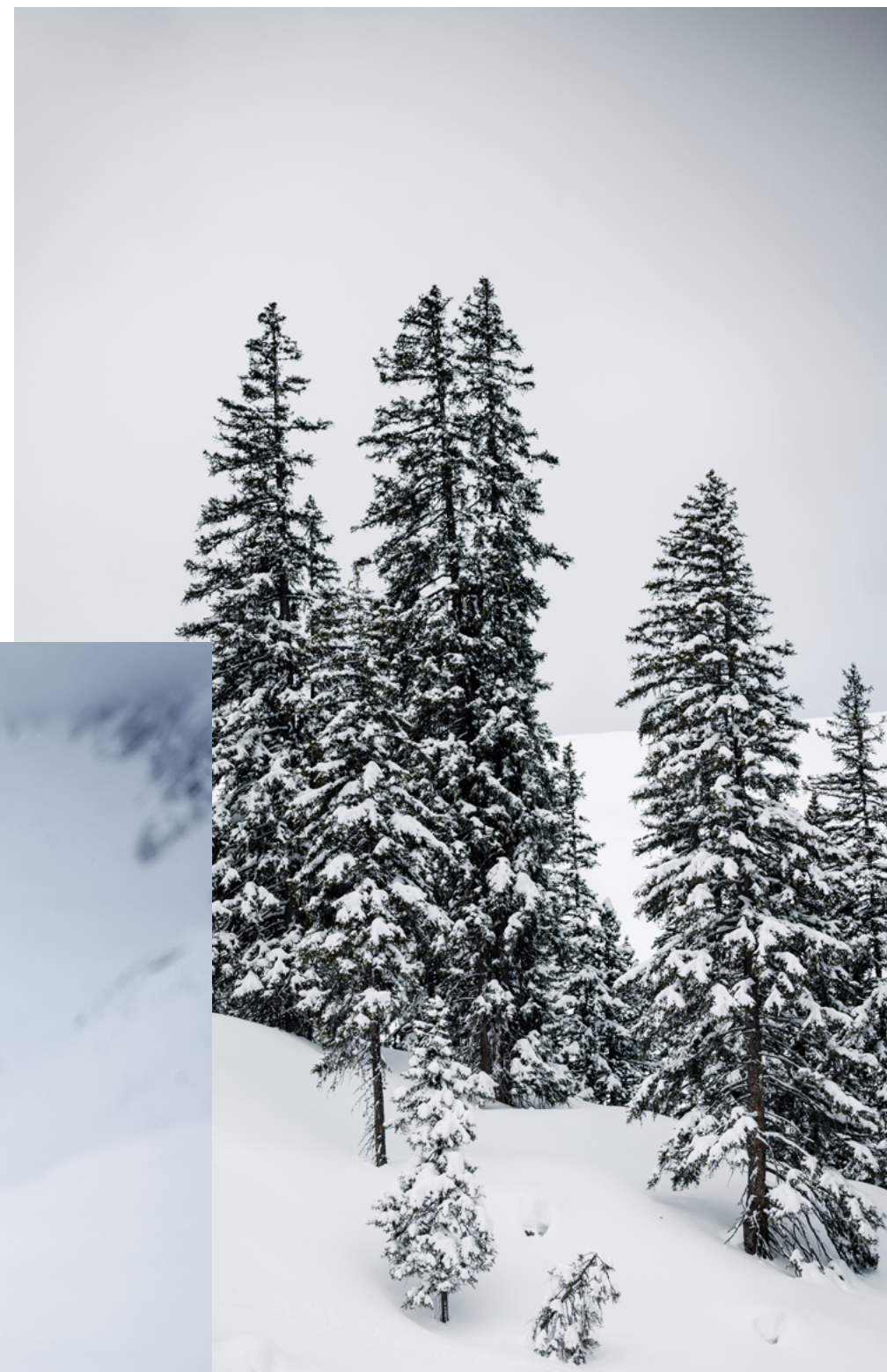
Beim Thema Klimaschutz dominiert die Definition von Zielen zur CO₂-Reduktion, denn ein CO₂-Ausgleich ist zwar gut, die Verkleinerung des Fußabdrucks aber noch besser! Im ersten Schritt werden dafür bereits erhobene Baseline Berechnungen detailliert analysiert, um Hebel zur Verminderung zu identifizieren. Im Anschluss werden gemeinsam als Firma Reduktionsziele definiert und Maßnahmen zur Erreichung dieser abgestimmt.

Intensivieren.



Die besonderen Herausforderungen in der Lieferkette, zum einen weiterhin durch die Corona-Pandemie, die daraus resultierende, weltweit gestörte Frachtsituation sowie die aktuelle drohende Gas-/Energiekrise, setzen uns und unseren Zulieferern zu. Wir sehen uns als verlässlicher Partner innerhalb der Lieferkette und lösen auftretende Schwierigkeiten durch frühzeitigen und regelmäßigen Austausch sowie der richtigen Mischung aus langfristiger Planung und kurzfristiger Flexibilität. Die Zusammenarbeit mit unseren Produzenten soll im kommenden Jahr weiter vertieft werden. Um allen Herausforderungen einen Schritt voraus zu sein.

VERZEICHNISSE



SDG-VERZEICHNIS



Um global nachhaltige Strukturen zu schaffen, haben sich die Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen 17 Ziele gesetzt, die in der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung festgehalten sind: Die UN-Nachhaltigkeitsziele oder Sustainable Development Goals, kurz SDGs genannt.

Wir haben den Anspruch, durch unser tägliches Handeln einen Unterschied zu machen. Wir fühlen uns den Nachhaltigkeitszielen verpflichtet. Nicht jedes einzelne Ziel betrifft ORTOVOX gleichermaßen. Dennoch unterstützen wir alle Ziele auch über unser eigenes Wirtschaften hinaus.

SDG	Seiten
1	26,27
2	26,27
3	5,6,10
4	23
5	2,6
6	*
7	*
8	2,8,9,11,14,17,23,24,33-39,41
9	10, 41
10	8,10,14,26,27
11	*
12	2,5,7,8,10,11,14,33
13	5,8,10,11,13,41
14	*
15	5,8,10,11,14,17
16	31
17	2,6,14,19-22,28-30,33,41



* kein expliziter Fokus

DNK-VERZEICHNIS

<i>DNK Thema</i>	<i>Seiten</i>
0 Allgemeine Informationen	2,5,6,20
1 Strategie	7
2 Wesentlichkeit	10
3 Ziele	8,11,13,15,41
4 Tiefe der Wertschöpfungskette	9,18
5 Verantwortung	2,5,6,19,28-31
6 Regeln und Prozesse	8 7,8,13,33,34
7 Kontrolle	7,8,13,14,33-39
8 Anreizsysteme	6
9 Beteiligung der Anspruchsgruppen	7-9,13,14,19-22,28
10 Innovations- und Produktmanagement	13,14
11 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	**
12 Ressourcenmanagement	**
13 Klimarelevante Emissionen (THG-GHG)	**
14 Arbeitnehmerrechte	2,14,23-27
15 Chancengleichheit	2,6
16 Qualifizierung	7
17 Menschenrechte	6,14
18 Gemeinwesen	29-31
19 Politische Einflussnahme	*
20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	2

Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex, kurz DNK, wurde 2010 vom Rat für Nachhaltige Entwicklung mit Vertreterinnen und Vertretern der Politik, des Finanzmarkts, Unternehmen und zivilgesellschaftlichen Organisationen entwickelt.

ORTOVOX berichtet mit dem People Report 2022 freiwillig zu den 20 DNK-Kriterien. Zu wesentlichen Bereichen wird informiert, teilweise sind Leistungsindikatoren hinterlegt. Einige der DNK-Kriterien, die sich auf Umweltthemen fokussieren, wurden im diesjährigen [Planet Report](#) berichtet oder sind für die nächste Berichtsperiode anvisiert.



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

*hier noch nicht berichtet

** siehe [Planet Report](#)



GRI- VERZEICHNIS

Die GRI-Standards repräsentieren eine globale Praxis für die öffentliche Berichterstattung zu verschiedenen ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen. Eine auf den Standards basierende Nachhaltigkeitsberichterstattung informiert über die Beiträge einer Organisation zu einer nachhaltigen Entwicklung.

Die Erstellung eines Berichts in Übereinstimmung mit den GRI-Standards gibt ein umfassendes Bild über die wesentlichen Themen einer Organisation, die damit verbundenen Auswirkungen sowie darüber, wie diese gehandhabt werden.



<i>GRI SRS</i>	<i>Seiten</i>
GRI SRS-102-16	2,5,28-31
GRI SRS-102-35	6
GRI SRS-102-38	*
GRI SRS-102-44	2,3
G4-FS11	*
GRI SRS-301-1	**
GRI SRS-302-1	**
GRI SRS-302-4	**
GRI SRS-303-3	**
GRI SRS-306-2	**
GRI SRS-305-1	**
GRI SRS-305-2	**
GRI SRS-305-3	**
GRI SRS-305-5	**
GRI SRS-403-4	23-25
GRI SRS-403-9 (a + b)	*
GRI SRS-403-10 (a + b)	*
GRI SRS-404-1	*
GRI SRS-405-1	2
GRI SRS-406-1	*
GRI SRS-412-1	6,14,33-39
GRI SRS-412-3	*
GRI SRS-414-1	14
GRI SRS-414-2	14,24-27,35-38
GRI SRS-201-1	*
GRI SRS-415-1	*
GRI SRS-205-1	*
GRI SRS-205-3	*
GRI SRS-419-1	*

*hier noch nicht berichtet

** siehe [Planet Report](#)



GLOSSAR

BNW	Bundesverband Nachhaltige Wirtschaft e.V.
CLIMATE PARTNER	Unterstützt Organisationen und Unternehmen bei ihrer Klimastrategie
CODE OF LABOUR PRACTICES	Kodex für Arbeitsbedingungen, der von der FWF bei seinen Mitgliedern geprüft wird
CSR	Corporate Social Responsibility (sozial verantwortungsvolles, unternehmerisches Handeln)
DNK	Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex ist ein branchenübergreifender Transparenzstandard für die Berichterstattung unternehmerischer Nachhaltigkeitsleistungen und kann von Unternehmen und Organisationen jeder Größe und Rechtsform genutzt werden
EOCA	European Outdoor Conservation Association
FWF	Fair Wear Foundation
HIGH RISK	Länder ohne funktionierende Institutionen (Gewerkschaften, Arbeitnehmervereinigungen, Arbeitsrechte und staatliche Institutionen), die für die Einhaltung der vorhandenen Gesetzgebung zuständig sind, werden von der FWF als high-risk kategorisiert
ILO	International Labour Organization
IMPACT	Wirkung in Bezug auf Ökologie und Soziales und somit Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft
KONZEPTWERK - NEUE ÖKONOMIE	Seit 2011 unabhängiger, gemeinnütziger Verein, zur Förderung der Wirtschaft mit dem Fokus der Ermöglichung eines guten Lebens für alle
LIVING WAGE	Existenzsichernde Löhne stellen Mindesteinkommen zur Abdeckung der Grundbedürfnisse dar
LOW RISK	In der Kategorie low risk finden sich Länder, in denen es Institutionen gibt, die zuverlässig die Einhaltung der vorhandenen Gesetzgebung verfolgen
MULESING-FREI	Mulesing bezeichnet das Entfernen der Haut rund um den Schwanz von Schafen ohne Schmerzausschaltung zur Verhinderung eines Befalls mit Fliegenmaden
OPEN COSTING TOOL	Instrument für Transparenz der Herstellungskosten
OWP	ORTOVOX WOOL PROMISE
SDG	Global Sustainability Goals (SDG) der Vereinten Nationen



KONTAKT



Lisa Pfeiffer
 CSR Manager | Communications
lisa.pfeiffer@ortovox.com

IMPRESSUM

ORTOVOX SPORTARTIKEL GMBH
 Rotwandweg 5, D-82024 Taufkirchen
 Vertreten durch den Geschäftsführer
 Christian Schneidermeier
 Veröffentlichung: 11/2022