

Mascot International A/S

Sozialbericht 2021

DE version



1. Einführung	2
Über MASCOT	2
2. COVID-19-Nachtrag	3
2.1 Lenkungsausschüsse	3
2.2 Lockdowns	3
2.3 Löhne und Gehälter	3
2.4 Sicherheit	4
2.5 Beschaffung	4
2.6 Audits	5
3. FWF-Mitgliedschaft	5
3.1 Fokusbereiche im Jahr 2021	5
3.2 Die Empfehlungen von Fair Wear für das Jahr 2021	6
4. Beschaffungsstrategie	6
4.1 Die eigene Produktion	7
4.2 Handelswaren	7
4.3 Organisation der Beschaffungsabteilung	8
4.4 Produktionszyklus	8
5. Lieferantenbeziehungen und Korrekturmaßnahmen	9
5.1 Soziale Verantwortung als Standard	9
5.2 Audits von Handelswarenlieferanten	12
5.3 Löhne und Preise	12
6. Bemühungen und Fortschritte der Lieferanten	14
6.1 MASCOT-Produktionsstätten in Laos und Vietnam	14
6.2 Produktionsanlagen der Handelswarenlieferanten	15
7. Umgang mit Beschwerden	21
8. Schulungen und Kommunikation	21
8.1 Unsere eigene Belegschaft	21
8.2 Externe Lieferanten	22
9. Transparenz und Kommunikation	22
10. Einbindung von Interessenvertretern	22

1. Einführung

Als Mitglied der Fair Wear Foundation (FWF) ist MASCOT verpflichtet, über die Fortschritte bei der Umsetzung des Kodex für Arbeitspraktiken zu berichten. Der Sozialbericht ist ein wichtiges Instrument, mit dem wir unsere kontinuierlichen Bemühungen um Fairness und menschenwürdige Arbeit kommunizieren.

Dieser Sozialbericht wurde durch die Abteilung für Unternehmensverantwortung von MASCOT verfasst und orientiert sich an den Vorgaben der FWF, den OECD-Richtlinien und den Menschenrechtsprinzipien der Vereinten Nationen.

Über MASCOT

MASCOT ist ein dänisches Familienunternehmen, das 1982 gegründet wurde. Die Mission des Unternehmens ist es, die beste Arbeitskleidung und die besten Sicherheitsschuhe der Welt zu entwickeln, zu produzieren, zu vermarkten und zu verkaufen. MASCOT beschäftigt Mitarbeiter in Dänemark, Vietnam, Laos, Deutschland und in 16 weiteren Ländern.

Respekt und Qualität waren schon immer unsere Grundwerte. Dies spiegelt sich im Kundenservice, in langlebigen Produkten und in der Verantwortung gegenüber Menschen und Umwelt wider. Wir engagieren uns für das Wohlergehen der Arbeitnehmer, für faire Arbeitsbedingungen und für hohe Qualität bei Dienstleistungen und Produktion. Die billigste Arbeitskleidung zu verkaufen und zu liefern, war für uns noch nie eine strategische Priorität. Wir wollen stattdessen das beste Produkt anbieten.

Wir haben eigene Fabriken etabliert, um hohe Produktqualität und gute Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter, die unsere Arbeitskleidung produzieren, sicherzustellen. Mehr als zwei Drittel unserer gesamten FOB stammen aus unserer eigenen Produktion und werden von unserem Mitarbeiter in den Fabriken in MASCOT Vietnam (MVN) und MASCOT Laos (MLS) angefertigt.

Die verbleibende FOB wird von Handelswarenlieferanten und Unterauftragnehmern geliefert, die wir jährlich besuchen und überprüfen, um sicherzustellen, dass sie unsere Standards einhalten. Dies wurde natürlich durch COVID-19 beeinträchtigt.

Audits, Qualität und Korrekturmaßnahmen

Wir führen regelmäßig interne Audits und Audits durch Dritte durch, um potenzielle Risiken zu beheben oder abzumildern. Wir sind nach ISO 9001 für unser Qualitätsmanagement und nach SA8000 für unsere sozialen Bedingungen in unseren Produktionsstätten in Vietnam und Laos zertifiziert.

Allein die SA8000-Audits finden viermal pro Jahr in den einzelnen Fabriken statt. Die Social Performance Teams vor Ort dokumentieren dies und es werden tägliche Kontrollen und regelmäßige Schulungen durchgeführt. Die Social Performance Teams sind außerdem befugt, dem Management Verbesserungsvorschläge zu unterbreiten. Sollte das Management solche Vorschläge ablehnen, können die Teams bei den Auditoren „Einspruch“ gegen die Entscheidung einlegen.

Korrekturmaßnahmen werden kontinuierlich und in Abstimmung mit der Zentrale in Dänemark geplant und durchgeführt.

Indem wir die Anforderungen unserer eigenen Standards, Mitgliedschaften und Zertifizierungen erfüllen, sorgen wir für ein gutes Arbeitsumfeld. Wir verpflichten uns, keine Kinderarbeit zuzulassen, die Gleichstellung der Geschlechter zu gewährleisten und eine angemessene Entlohnung zu bieten.

Wir vergüten Überstunden und akzeptieren kein übermäßiges Maß an Überstunden. Die Arbeitnehmer (weltweit) haben die Möglichkeit, einer Gewerkschaft und einer Arbeitnehmervertretung beizutreten, und werden entsprechend informiert. Der Verhaltenskodex für Lieferanten beschreibt die Erwartungen in Bezug auf das Lohnniveau der Arbeitnehmer, den regulierten Einsatz von Chemikalien sowie die Nulltoleranz in Bezug auf übermäßige Überstunden, Diskriminierung, Zwangsarbeit, Gewalt und Belästigung. Der Kodex umfasst auch eine Vereinbarung über ordnungsgemäße Vertragsgestaltung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Für die ambitionierte und strukturierte Arbeit im Bereich der verantwortungsvollen Produktion in unseren beiden eigenen Fabriken in Vietnam und Laos haben wir mehrere Auszeichnungen erhalten, zuletzt im Dezember 2021 von der Amerikanischen Handelskammer in Hanoi als Anerkennung für unseren Einsatz auf dem Gebiet der sozialen Verantwortung vor und während der COVID-19-Pandemie.

2. COVID-19-Nachtrag

Auch 2021 war COVID-19 wieder allgegenwärtig und beeinflusste viele Aspekte des Geschäfts.

2.1 Lenkungsausschüsse

In unseren Produktionsstätten in Vietnam und Laos haben wir Lenkungsausschüsse etabliert, an denen Vertreter aus der Personal- und Verwaltungsabteilung, Social Performance Teams, Ärzte und Arbeitnehmervertreter mitwirken. Die Sicherheitsmaßnahmen und Reaktionen auf COVID-19 und auf die Vorschriften wurden gemeinsam von der Fabrik und dem Hauptsitz in Dänemark entwickelt und umgesetzt.

2.2 Lockdowns

Unsere beiden eigenen Produktionsstätten waren 2021 von Lockdowns betroffen, ebenso wie die Fabrik eines unserer Handelswarenlieferanten.

2.3 Löhne und Gehälter

In unseren eigenen Fabriken

Die angestrebten Gehälter für unsere Mitarbeiter in Vietnam und Laos basieren im Allgemeinen auf dem Wunsch nach qualifizierten Arbeitskräften und einer angemessenen Perspektive für die Beschäftigung. Konkret bedeutet dies, dass unsere Gehälter standardmäßig über dem gesetzlichen Mindestlohn und dem berechneten Grundbedarf liegen. Zusätzlich zum Grundgehalt setzen wir Prämien ein, um die Mitarbeiter zu motivieren, an Schulungen teilzunehmen und die Sicherheitsausrüstung zu benutzen. Mittagessen, medizinische Versorgung (freier Zugang zu den eigenen Arztpraxen) und sauberes Trinkwasser sind kostenlos.

MASCOT hat während der COVID-19-Pandemie und der Lockdowns ein angemessenes Vergütungsniveau aufrechterhalten. Bei einem Lockdown zahlen wir 70 Prozent des vollen Lohns an unsere Mitarbeiter in den Produktionsstätten in Vietnam und Laos. Dabei sinken die Löhne

jedoch niemals unter den gesetzlichen Mindestlohn. Erkrankt ein Beschäftigter an COVID-19, zahlen wir während der Dauer der Krankschreibung 100 % des Grundgehalts.

Bei den Handelswarenlieferanten

Unser Handelswarenlieferant in Kambodscha, der mehr als 2100 Personen beschäftigt, war im Mai 2021 von einem staatlich verordneten Lockdown betroffen. Während des Lockdowns unterstützte der Lieferant seine Belegschaft durch die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns plus zusätzlichen 30 USD. Unsere übrigen Handelswarenlieferanten haben keine Lockdowns gemeldet.

2.4 Sicherheit

In unseren eigenen Fabriken

Die Mitarbeiter in unseren Produktionsstätten in Vietnam und Laos wurden über die Strategien zur Eindämmung der Ansteckungsgefahr informiert und verhalten sich entsprechend. Es wurden auch verschiedene Poster und anderes Informationsmaterial zum Thema Kontaminationskontrolle ausgearbeitet und verteilt. Darüber hinaus haben wir Abstandsmarkierungen angebracht, Kabinen in der Kantine und am Arbeitsplatz aufgestellt, Test- und Impfstraßen eingerichtet, die Körpertemperatur an den Eingangstoren gemessen, die Verwendung von Masken und Desinfektionsmitteln vorgeschrieben sowie Isolierbereiche eingerichtet.

Reisegenehmigungen erfordern den medizinischen Nachweis, geimpft oder frei von Krankheiten zu sein. Reisen in und aus Risikogebieten wurden verboten, und die allgemeinen Empfehlungen der lokalen Behörden wurden befolgt.

Das medizinische Personal wurde aufgestockt, da es über 2200 Mitarbeiter wöchentlich untersuchen und in Zusammenarbeit mit den lokalen Behörden Impfungen (einschließlich Auffrischungsimpfungen) organisieren musste. Die allgemeine medizinische Versorgung in den Fabriken wurde durch Strategien zur Eindämmung der Pandemie beeinträchtigt, wie z. B. Masken, Distanzierungsmaßnahmen, Isolierung, Temperaturmessung usw., konnte aber dennoch während der Pandemie fortgesetzt werden.

Bei den Handelswarenlieferanten

Bei den Handelswarenlieferanten haben die nationalen Impfprogramme Vorrang vor unserem Einfluss und der Erlaubnis, Impfstoffe anzubieten. Die meisten Lieferanten berichten jedoch, dass ihre Belegschaft zu 100 % geimpft ist. Einige planen sogar Auffrischungsimpfungen. Wir haben uns stattdessen darauf konzentriert, die Kommunikation aufrechtzuerhalten und die Lieferanten mit Informationen über die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung, den Fair-Wear-Kodex in Bezug auf Arbeitspraktiken, Beratungsstellen, Arbeitnehmervertretungen, Vereinigungsfreiheit usw. zu versorgen und zu unterstützen.

2.5 Beschaffung

Wir hatten stets im Blick, dass die oben genannten Themen zu Stress bei den Lieferanten führen können, der letztlich zulasten der Arbeitnehmer geht. Trotz aller Bemühungen, die Kontrolle zu behalten, erfordern Schwankungen bei der Verfügbarkeit von Rohstoffen, bei den Energiepreisen und beim Transport Flexibilität bei der Preisgestaltung und bei der Handhabung von Verspätungen. Zu den Bemühungen um einen möglichst reibungslosen Ablauf gehören die Planung und Vereinbarung von Bestellungen und Logistik im Voraus, um sowohl MASCOT als auch unseren Lieferanten Planungssicherheit zu geben.

2.6 Audits

In unseren eigenen Fabriken

In den eigenen Fabriken von MASCOT konnten SA8000-Audits durchgeführt werden.

Bei den Handelswarenlieferanten

SGS hat während der Pandemie keine Audits bei Handelswarenlieferanten durchgeführt, was Auswirkungen auf den üblichen Drittanbieteransatz von MASCOT hatte. Wir waren daher gezwungen, uns auf BSCI-Audits durch Dritte zu verlassen, die auf Initiative des Lieferanten durchgeführt wurden. Der tägliche Kontakt und die Betreuung der Handelswarenlieferanten durch unsere Zentrale setzten sich jedoch auch 2021 fort. In einigen Fällen konnten unsere Mitarbeiter im Land des Lieferanten sogar Besuche vor Ort machen.

2.7 Recht auf Vereinigungsfreiheit

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Gründung von Gewerkschaften sind für uns von großer Bedeutung. Diese Rechte sind mit dem Konzept des strukturellen Dialogs zwischen den Arbeitnehmern und unserem Arbeitnehmervertreter und Sicherheitsbeauftragten verknüpft.

Wir stehen mit unserem Mitarbeiter in Vietnam und Laos in einem kontinuierlichen Dialog. Darüber hinaus führen wir einen offenen Dialog mit unseren Handelswarenlieferanten, die ebenfalls häufig besucht werden. Dieses Verantwortungsprinzip hat sich während der Pandemie mit ihren variierenden Vorschriften, Impfungen und Infektionsraten als pragmatischer Ansatz erwiesen.

Wir betrachten den Dialog mit den Handelswarenlieferanten als ein Instrument für eine ausgeglichene Beziehung zwischen Management und Belegschaft sowohl intern als auch extern. Der Dialog ist eine Möglichkeit, potenziellen Konflikten vorzugreifen oder diese zu lösen, und bietet die Gelegenheit, Gewerkschaften und die Arbeitnehmerverbände einzubeziehen, falls dies von den Arbeitnehmern gewünscht wird.

An den Produktionsstandorten von MASCOT in Vietnam und Laos werden die Dialoge regelmäßig entweder mit Gewerkschaftsvertretern oder zumindest durch Dokumentation und Berichterstattung an die lokale Gewerkschaft geführt.

3. FWF-Mitgliedschaft

MASCOT ist seit 2019 Mitglied der Fair Wear Foundation. Dies ist also der zweite Sozialbericht. Wir schulen und informieren unser Personal über die Leistungen und Möglichkeiten, die die Mitgliedschaft bietet, und erstellen Berichte und Jahrespläne über den sozialen Fortschritt. Außerdem durchlaufen wir ein Marken-Audit, dessen Ergebnis die Gesamtbewertung der sozialen Verantwortung in unserer gesamten Lieferkette ausweist.

3.1 Fokusbereiche im Jahr 2021

Auch wenn wir die Fair-Wear-Mitgliedschaft und die damit verbundenen Verpflichtungen in Zeiten ohne Pandemie noch nicht erleben konnten, haben wir sichere und gesunde Arbeitsbedingungen als unseren Schwerpunkt für das Jahr 2021 gewählt. Dabei handelt es sich um ein entscheidendes Thema, bei dem viele andere Grundsätze eine Rolle spielen und berücksichtigt werden.

In unseren eigenen Produktionsstätten werden die Mitarbeiter vom ersten Tag an in Sachen Sicherheit geschult und ausgebildet. Dazu gehören sogar ein Verkehrssicherheitskurs, ein Brandschutztraining sowie Gesundheitsaufklärungskampagnen, die dafür sorgen sollen, dass die Mitarbeiter auch in ihrer Freizeit sicher und gesund sind.

Mehrere Abteilungen sind an der kontinuierlichen Aufrechterhaltung eines hohen Arbeitsschutzniveaus beteiligt, und zwar durch ständigen Dialog und Audits bei den Handelswarenlieferanten – soweit dies aufgrund von COVID-19 möglich ist.

3.2 Die Empfehlungen von Fair Wear für das Jahr 2021

Im Rahmen unseres ersten Brand Performance Checks im Jahr 2020 und des allgemeinen Dialogs mit der Fair Wear Foundation haben wir konkrete Empfehlungen und Vorgaben für unser zweites Jahr der Zusammenarbeit mit Fair Wear und deren Kodex für Arbeitspraktiken erhalten. Die folgende Liste enthält eine Reihe konkreter Empfehlungen.

Bei der ersten Empfehlung handelt es sich um eine eingehendere Beschäftigung im Hinblick auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Preis und Löhnen. Bei mehr als zwei Drittel unserer FOB haben wir die direkte Kontrolle über das Preis-/Lohnverhältnis, das weiter unten in diesem Bericht über unsere Produktionsstätten in Vietnam und Laos näher erläutert wird. Diese Löhne liegen über dem gesetzlichen Mindestlohn und dem berechneten Grundbedarf. Um mit unseren Handelswarenlieferanten an dem Preis-/Lohnverhältnis arbeiten zu können, benötigen wir zunächst Kenntnisse über den gesetzlichen Mindestlohn und das Lohnniveau bei unseren Lieferanten. Daher wurde der Schwerpunkt auf die Daten von Lohn- und Gehaltsabrechnungen gelegt, die im Rahmen von externen Audits ermittelt werden. Wir dulden keine Löhne, die unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegen. Dies kommt in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten zum Ausdruck, der von allen unseren Lieferanten unterzeichnet wird.

Die zweite Empfehlung betrifft die Sensibilisierung für unsere Fair-Wear-Mitgliedschaft und die Umsetzung des Kodex für Arbeitspraktiken. Deshalb haben wir unseren Lieferanten und Bezugsquellen Informationen über unsere Mitgliedschaft, ihre Auswirkungen und die damit verbundenen Erwartungen übermittelt. Das Informationsmaterial umfasst den Kodex für Arbeitspraktiken sowie Merkblätter für Arbeitnehmer und Fragebögen.

Dies steht im Zusammenhang mit der dritten Empfehlung, denn es sollte sichergestellt werden, dass alle Lieferanten bis Ende 2021 das Informationsblatt für Arbeitnehmer erhalten und ausgehängt haben. Wir sind dieser Empfehlung nachgekommen und haben sie auf der internen Plattform von Fair Wear dokumentiert.

Die vierte Empfehlung bestand darin, sicherzustellen, dass der türkischen MASCOT-Lieferanten seine Einhaltung der *Fair-Wear-Leitlinien für türkische Bekleidungsfabriken, die syrische Flüchtlinge beschäftigen*, dokumentiert. Wir haben einen unterzeichneten Zusatz zum Verhaltenskodex eingeholt, in dem der Lieferant zusichert, dass er bestimmte Vorgaben bei Risiken in diesem Bereich einhält.

4. Beschaffungsstrategie

Die Beschaffungsstrategie von MASCOT ist zweigleisig ausgerichtet: Zum einen auf unsere eigene Produktion und zum anderen auf externe Handelswaren, denn wir sind eines der wenigen Unternehmen der Arbeitskleidungsbranche mit eigenen primären Produktionsanlagen, die für mehr als zwei Drittel der FOB im Jahr 2021 standen. Unabhängig von der Art des Lieferanten fördert MASCOT soziale Verantwortung durch Vereinigungsfreiheit, faire Löhne, freiwillige Vereinbarungen über Arbeitsbedingungen und die Abschaffung von Kinderarbeit. Diese Aspekte sind im Verhaltenskodex konkret beschrieben und werden bei den Lieferantenaudits überprüft.

4.1 Die eigene Produktion

Wie bereits beschrieben, sind sowohl unsere eigenen Produktionsstätten nach SA8000 zertifiziert als auch unsere Produktionsstätten in Vietnam und Laos, in denen wir strukturell und aktiv an der Gestaltung der sozialen Bedingungen arbeiten.

bsi.  
By Royal Charter

Certificate of Registration

SOCIAL ACCOUNTABILITY SYSTEM - SA 8000:2014

This is to certify that: **MASCOT INTERNATIONAL VIETNAM LTD**
Lot CN 3.1,
Tan Truong Industrial Zone,
Cam Giang District,
Hai Duong Province,
Vietnam

Holds Certificate No: **SA 571235**
and operates a Social Accountability System which complies with the requirements of the Social Accountability Standard SA 8000:2014 for the following scope:
The manufacture of garment products and bonded warehouse management through the process of raw material (fabric and accessories), cutting, sewing, finishing, packing, custom clearance, warehouse (bonded), dispatch.
Outsourced Processes: Nil
Contracted Processes: Nil

For and on behalf of BSI: 
Managing Director, BSI India, Verkharam Aramboli

Original Registration Date: 2011-03-15 Effective Date: 2020-03-15
Latest Revision Date: 2019-02-24 Expiry Date: 2023-03-14

Page: 1 of 2
...making excellence a habit™

The certificate was issued electronically and retains the property of BSI and is bound by the conditions of contract. An electronic certificate can be validated at www.bsi.com/bsi/certificates. Printed copies can be validated at www.bsi.com/bsi/certificates or telephone +44 11 2092 9000. Further clarifications regarding the scope of this certificate and the applicability of SA 8000:2014 requirements may be obtained by consulting the organization. This certificate is valid only if provided original copies are in complete set.

Social Accountability International and other stakeholders in the SA 8000 process only recognize SA 8000 certification issued by qualified Certification Bodies granted accreditation by ISO/IEC 17065 and do not recognize the validity of SA 8000 certification issued by unaccredited organizations or organizations accredited by an entity other than ISO/IEC 17065. Such entities are referred to as unaccredited SA 8000 certification providers. www.sai-certification.org/certification

BSI, The BSI Group Company (UK), 1, 80, The Quadrant, Wiltshire Road, New York 100 05.
A Member of the BSI Group of Companies.

bsi.  
By Royal Charter

Certificate of Registration

SOCIAL ACCOUNTABILITY SYSTEM - SA 8000:2014

This is to certify that: **MASCOT INTERNATIONAL (LAO) SOLE CO., LTD**
Vientiane Industry & Trade Area,
(VITA Park), Specific Economic Zone, Km22,
Nongbong Village, Saythany District,
Vientiane Capital,
Laos

Holds Certificate No: **SA 655481**
and operates a Social Accountability System which complies with the requirements of the Social Accountability Standard SA 8000:2014 for the following scope:
The Manufacture of Garment Products through Production Process Material, Cutting, Embroidering, Sewing, Finishing, Packing, Storage, Dispatch.
Outsourced processes: Embroidery.
Contracted processes: Nil

For and on behalf of BSI: 
Managing Director, BSI India, Verkharam Aramboli

Original Registration Date: 2016-09-12 Effective Date: 2019-09-12
Latest Revision Date: 2019-09-02 Expiry Date: 2022-09-11

Page: 1 of 1
...making excellence a habit™

The certificate was issued electronically and retains the property of BSI and is bound by the conditions of contract. An electronic certificate can be validated at www.bsi.com/bsi/certificates. Printed copies can be validated at www.bsi.com/bsi/certificates or telephone +44 11 2092 9000. Further clarifications regarding the scope of this certificate and the applicability of SA 8000:2014 requirements may be obtained by consulting the organization. This certificate is valid only if provided original copies are in complete set.

Social Accountability International and other stakeholders in the SA 8000 process only recognize SA 8000 certification issued by qualified Certification Bodies granted accreditation by ISO/IEC 17065 and do not recognize the validity of SA 8000 certification issued by unaccredited organizations or organizations accredited by an entity other than ISO/IEC 17065. Such entities are referred to as unaccredited SA 8000 certification providers. www.sai-certification.org/certification

BSI, The BSI Group Company (UK), 1, 80, The Quadrant, Wiltshire Road, New York 100 05.
A Member of the BSI Group of Companies.

Der Schwerpunkt liegt auf sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen. Zu den besonders hervorzuhebenden Themen gehören medizinische Versorgung in den Fabriken, Sicherheitsschulungen, Arbeitnehmerrechte und Plattformen für Arbeitnehmerverbände sowie sichere Maschinen und Ausrüstung. Dies ist nicht nur für die Nähenden von Vorteil, die somit beispielsweise keine schweren Hebearbeiten mehr ausführen müssen, sondern auch eine Notwendigkeit für die fortschrittlichen Prozesse, die das Nähen anspruchsvoller Arbeitskleidungsprodukte erfordert.

4.2 Handelswaren

Ergänzend zur eigenen Produktion kaufen wir eine kleinere Anzahl von Produkten ein, die wir als „Handelswaren“ bezeichnen (nicht zu verwechseln mit Fertigwaren). Die Hersteller von Handelswaren befinden sich in Bangladesch, China, Vietnam, der Türkei und Kambodscha.

Wir arbeiten kontinuierlich über mehrere Jahre hinweg mit 10 bis 14 Lieferanten von Handelswaren zusammen. Die größten dieser Lieferanten sind seit 8 bis 12 Jahren unsere Handelspartner. Bei anderen Lieferanten ist dieser Zeitraum etwas kürzer und beträgt zwischen 2 und 5 Jahre, was vor allem auf Änderungen im Produktsortiment zurückzuführen ist. Wir beschaffen und kaufen die Rohmaterialien für die Handelswaren nicht selbst (wie bei unseren eigenen Produktionsstätten), sondern geben detaillierte Produktspezifikationen für alle Rohmaterialien inklusive Verpackung vor. In den Fabriken werden laufend Produktqualitätskontrollen vor und nach der Produktion durchgeführt.

Wir arbeiten eng mit allen unseren Lieferanten von Handelswaren zusammen und stehen in häufigem Kontakt mit denen, sowohl über die Zentrale in Dänemark als auch durch unsere Mitarbeiter vor Ort in China und Bangladesch. Wir kommunizieren regelmäßig mit den Lieferanten und besuchen sie in der Regel mindestens einmal jährlich vom Hauptsitz aus. Aufgrund der

Pandemie war dies jedoch nicht möglich. Stattdessen haben MASCOTs Mitarbeiter vor Ort die Lieferanten besucht.

4.3 Organisation der Beschaffungsabteilung

Die Beschaffung und der Dialog mit den Handelswarenfabriken werden von der Beschaffungsabteilung in unserer Zentrale gehandhabt.

Der größte Posten bei den Handelswaren ist der Einkauf von Arbeitskleidung und deren Zubehör. Dies erfolgt durch unsere Abteilung für Einkauf und Qualität. Die verbleibenden Waren entfallen auf den Einkauf von Schuhen und Sicherheitsschuhen, der von der Footwear-Abteilung getätigt wird.

Der Posten Kleidung und Zubehör für Arbeitskleidung wird von einem Team in unserer Beschaffungs- und Qualitätsabteilung betreut. Das Team besteht aus Mitarbeitern mit Sitz in Bangladesch, China und Dänemark. Die Abteilung Beschaffung und Qualität ist dafür verantwortlich, Lieferanten zu finden, die unsere Anforderungen an Qualität, Preis und Liefersicherheit erfüllen. Die Abteilung ist auch dafür verantwortlich, die Fabriken jährlich und immer vor Beginn einer neuen Zusammenarbeit zu besuchen. Die Abteilung ist für die Organisation und Nachverfolgung von Audits in den Fabriken verantwortlich, um sicherzustellen, dass die Fabriken unsere Standards für Arbeitsbedingungen einhalten. Darüber hinaus informiert die Abteilung die Lieferanten über den Verhaltenskodex von MASCOT und prüft dessen Einhaltung. Sie informiert die Lieferanten zudem über die aktuellen Herausforderungen in der Branche und beispielsweise über unsere Mitgliedschaft in der FWF sowie alles, was damit einhergeht.

Die Footwear-Abteilung ist für die Pflege und Aktualisierung unseres Schuhsortiments durch Qualitätskontrolle und Produktentwicklung verantwortlich. Die Abteilung verhandelt Preise und legt Qualitätsanforderungen, Lieferbedingungen sowie Bestellmengen direkt mit den Lieferanten fest. Die Abteilung steht in direktem Kontakt mit den Lieferanten und informiert sie über die Fair-Wear-Mitgliedschaft von MASCOT und den Fair-Wear-Kodex für Arbeitspraktiken. Dieser Informationsaustausch wird durch COVID-19 erschwert, da wir nicht die Möglichkeit haben, zu reisen und bei der Umsetzung zu helfen.

4.4 Produktionszyklus

Das Produktsortiment von MASCOT basiert auf Markteinführungen von Arbeitskleidungskollektionen oder Einzelprodukten, die über Jahre im Sortiment verbleiben. Somit gibt es keine regelmäßigen saisonalen Einführungen und die Produkteinführungen sind über das Jahr verteilt. Darüber hinaus ist die Lebensdauer unserer Produkte nicht durch aktuelle Trends begrenzt, sondern durch die Langlebigkeit des Produkts. Viele Produkte bleiben mehr als zehn Jahre auf dem Markt, daher gibt es auch bei unseren Zulieferern eine hohe Produktionskontinuität und Fachwissen über die Produkte. Bei der Entwicklung neuer Produkte führen wir in enger Zusammenarbeit mit den Anwendern der Bekleidung umfangreiche Material- und Funktionstests durch. Dies geschieht, um sicherzustellen, dass die Produkte eine lange Lebensdauer und Haltbarkeit haben. Die geringe Wechselrate der Produkte in Verbindung mit einer gewissen Vorhersehbarkeit bei saisonalen Artikeln (Winterjacken im Vergleich zu Arbeitsshorts) bedeutet, dass wir detaillierte Prognosen und Planungen der zu erwartenden Bestellungen für ein ganzes Kalenderjahr vornehmen können. Dies trägt dazu bei, die Liefersicherheit zu gewährleisten. Es erhöht auch die Planungsmöglichkeiten für unsere Lieferanten, wodurch die Notwendigkeit von Überstunden entfällt.

In unseren eigenen Produktionsstätten können wir die Reihenfolge, in der die Produkte produziert werden, selbst bestimmen. Dadurch lassen sich alle Änderungen bei den Anforderungen der Kunden berücksichtigen, ohne Überstunden zu verursachen. In unseren eigenen Produktionsstätten ist die Anzahl der erlaubten Überstunden im Rahmen der SA8000-Zertifizierung

klar definiert. Die Anzahl der Überstunden in den Fabriken für Handelswaren wird von SGS und/oder BSCI während der jährlichen Audits überprüft. Wir sind uns bewusst, dass wir die Menge der Überstunden in den externen Fabriken nicht kontrollieren können, aber wir können durch die SGS-Audits sicherstellen, dass Überstunden freiwillig und begrenzt sind sowie dass die Mitarbeiter für Überstunden die richtige Bezahlung erhalten.

Die Produktionszeit (von der Auftragserteilung bis zur Lieferung) beträgt sowohl bei MASCOTs eigener Produktion als auch bei den Lieferanten der Handelsware 90 Tage, sofern die Rohmaterialien verfügbar sind. Die Produktionszeit für Schuhwerk beträgt in der Regel 120 Tage (von der Auftragserteilung bis zur Lieferung).

5. Lieferantenbeziehungen und Korrekturmaßnahmen

MASCOT hat im Jahr 2021 keine neuen Lieferantenbeziehungen aufgenommen. Bei der Auswahl eines neuen Lieferanten bewerten wir jedoch die sozialen Bedingungen und Arbeitsbedingungen, Qualitäts- und Umweltzertifizierungen, den Gesamteindruck der Fabrik, die Leitungsebene, den Grad der Kommunikation, Löhne und Preise. Alle Produktionsstätten für Handelswaren werden von einer externen Partei überprüft, bevor wir eine Zusammenarbeit eingehen. Anschließend werden (normalerweise) jährlich Audits und Besuche durchgeführt, um die sozialen Bedingungen für die Arbeitnehmer aufrecht zu erhalten und unzulängliche Bedingungen zu beheben oder zu optimieren.

Unsere Produktionsstätten in Vietnam und Laos werden viermal jährlich über SA8000 (SAI) auditiert. Zwei der Audits werden intern von einem geschulten Social Performance Team durchgeführt, das auch für die Dokumentation und Prüfung der Ergebnisse verantwortlich ist. Dieses Team wird auch in der Nachverfolgung geschult, falls Beanstandungen behoben werden müssen. Darüber hinaus erhalten alle unsere Mitarbeiter in Laos und Vietnam Schulungen in den SA8000-Grundsätzen, damit sie wissen, was sie bedeuten, und um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte kennen. Neue Mitarbeiter werden am ersten Tag ihrer Beschäftigung zum Fair-Wear-Kodex für Arbeitspraktiken geschult. Die Nachschulung findet einen Monat später statt, und die gesamte Belegschaft wird in Laos viermal pro Jahr und in Vietnam einmal pro Jahr nachgeschult.

Um bei unseren Handelswarenlieferanten Audit-Müdigkeit zu vermeiden und einen ehrgeizigeren Ansatz in Bezug auf die Bedingungen der Arbeitnehmer zu etablieren, streben wir einen kontinuierlichen Dialog und Transparenz an, indem wir nur die notwendigen Audits einfordern. Dies ist erforderlich, um eine dauerhafte Beziehung zu den Lieferanten zu pflegen und einen kontinuierlichen Dialog zu führen, eigene Besuche vorzunehmen und Audits zu unterstützen. Wir nutzen die Audits, um unsere Grundwerte in Bezug auf Qualität und Respekt in unserer Lieferkette zu verwirklichen. Wir sind der Ansicht, dass dies ein kontinuierlicher Prozess ist und nicht etwas, das nur einmal erreicht oder übertroffen werden muss.

5.1 Soziale Verantwortung als Standard

MASCOT beschäftigt sich seit 2011 aktiv mit Standards für soziale Verantwortung (damals wurden wir zum ersten Mal nach SA8000 zertifiziert), aber eigentlich wird „Anstand“ als pragmatisches Prinzip schon seit der Gründung des Unternehmens im Jahr 1982 gelebt. Sozialstandards haben für uns den gleichen Stellenwert wie jedes andere Managementsystem. Sie sorgen für Effizienz und Struktur bei der täglichen Arbeit und der Kontrolle sozialer Verantwortung.

Managementsystem

Die Geschäftsleitung ist dafür verantwortlich, dass alle unsere Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen über ihre Rechte informiert und geschult werden. Wir berücksichtigen interkulturelle Werte und Perspektiven, wenn wir auf internationaler Ebene tätig sind. Alle wichtigen Dokumente (z. B. Unternehmens- und Personalpolitik) sind daher auf Englisch, Vietnamesisch und Laotisch verfügbar.

Diskriminierung

MASCOT achtet sehr auf das Thema Diskriminierung und strebt nach Synergieeffekten bei der interkulturellen Teamarbeit. SA8000 kontrolliert und auditiert speziell im Hinblick auf Diskriminierung und hilft uns, dafür zu sorgen, dass Beschäftigung, Vergütung, Zugang zu Schulungen, Beförderung, Kündigung oder Ruhestand nicht auf Ethnizität, nationaler, territorialer oder sozialer Herkunft, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung oder anderen persönlichen Merkmalen beruhen. Fair Wear lenkt den Blick systematisch auf länderspezifische Diskriminierungsrisiken.

Disziplinarmaßnahmen

MASCOT duldet keine inhumanen Handlungen wie körperliche Bestrafung, psychischen oder physischen Zwang oder verbale Beschimpfungen und erlaubt keine harschen oder unmenschlichen Verhaltensweisen. Alle unsere Mitarbeiter werden über die Folgen unbefugter psychischer oder physischer Maßnahmen informiert, und wir verfügen über ein System, das es unseren Mitarbeiter ermöglicht, sich über rechtswidrige Disziplinarmaßnahmen zu beschweren.

Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Wir leiten unsere Produktionsstätten in Vietnam und Laos nach skandinavischen Prinzipien, genauso wie an allen anderen Orten der Welt, an denen wir tätig sind. In der Praxis bedeutet dies, dass ein regelmäßiger Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in strukturierter Weise und in beiderseitigem Einvernehmen geführt wird, unter Einbeziehung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertretern. Wir sind dafür verantwortlich, Zeit und Ort für diesen regelmäßigen Dialog zu vereinbaren.

Arbeitszeit

Wir respektieren und unterstützen Tarifverhandlungen und die damit verbundenen Vereinbarungen. Eine normale Arbeitswoche bei MASCOT überschreitet niemals 48 Stunden und Überstunden werden gemäß den geltenden Gesetzen vergütet, wobei ein Maximum von 200 Stunden pro Jahr nicht überschritten werden darf.

Bei den Handelswarenlieferanten variieren die Überstunden. Während Überstunden in der Hauptsaison normal sind, gibt es in der Nebensaison Monate, in denen Überstunden unnötig sind. Audits durch Dritte sorgen dafür, dass Überstunden freiwillig geleistet werden, sich nur über kurze Zeiträume erstrecken und ordnungsgemäß vergütet werden.

Vergütung

Wie im COVID-19-Nachtrag beschrieben, sind die Ziellöhne für unsere Mitarbeiter in Vietnam und Laos deutlich höher als der gesetzliche Mindestlohn, und die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, verschiedene Prämien zu erhalten. So zum Beispiel in Vietnam, wo die Mitarbeiter für das Tragen von Sicherheitsschuhen oder das Einhalten des Tempolimits bei Gabelstaplern usw. belohnt werden. Diese Prämie dient dazu, die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter in unseren Fabriken zu gewährleisten.

Wir bieten außerdem eine Leistungsprämie in Höhe des Stückkostensatzes. Zum vietnamesischen Neujahrsfest Tet und zum laotischen Neujahrsfest Pi Mai erhält jeder Beschäftigte einen zusätzlichen Monatslohn. Und schließlich können die Mitarbeiter im Zusammenhang mit den Auszeichnungen „Mitarbeiter des Monats“ und „Mitarbeiter des Jahres“ Prämien erhalten.

MASCOT fordert von den Lieferanten, dass die Löhne über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen und Überstunden entsprechend vergütet werden. Die Einhaltung dieser Anforderungen fließt in die Durchführung und Bewertungen externer Audits mit ein.

Kinderarbeit

Den Vorgaben der SA8000 und unserem Verhaltenskodex entsprechend erlauben wir keine Kinderarbeit. International gilt Arbeit von unter 16-Jährigen als Kinderarbeit, es sei denn, das Mindestalter für Arbeit oder Schulpflicht ist nach lokalem Recht höher, dann gilt das höhere Alter.

- In Vietnam liegt das Mindestalter für eine Vollzeitbeschäftigung bei 18 Jahren.
- In Laos liegt das Mindestalter für eine Vollzeitbeschäftigung bei 16 Jahren, vorausgesetzt, es werden keine Überstunden gemacht, die laut lokaler Gesetzgebung in Laos erst ab einem Alter von 18 Jahren zulässig sind. In unseren eigenen Betrieben in Vietnam und Laos haben wir keine Vollzeitmitarbeiter, die jünger als 18 Jahre sind.

Pflichtarbeit, Vereinigungsfreiheit

Bei MASCOT gibt es keine Zwangs- oder Pflichtarbeit. Die Arbeitnehmer in Vietnam und Laos sind in der Gewerkschaft „Vietnam General Confederation of Labour“ organisiert. Die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ist jedoch eine Angelegenheit zwischen der Gewerkschaft und den Arbeitnehmern.

Die Vereinigungsfreiheit und die Grundsätze der Tarifverhandlungen werden bei den Handelswarenlieferanten auditiert und sind im Verhaltenskodex für Lieferanten dargelegt.

Gesundheit

Die SA8000 fordert, dass alle Mitarbeiter in einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung unter guten Arbeitsbedingungen arbeiten, unabhängig von ihrem Status im Unternehmen. MASCOT hat einen Arbeitsschutzausschuss gebildet, der sich aus Vertretern des Managements und der Arbeitnehmer zusammensetzt. Dieser Ausschuss hat die Aufgabe, eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung zu gewährleisten.

In den Fabriken in Vietnam und Laos unterhalten wir staatlich zertifizierte Gesundheitseinrichtungen. Sie sind für die tägliche Arbeit rund um das Thema Gesundheit zuständig, einschließlich Prävention und Informationskampagnen. Das betriebliche Gesundheitssystem ist für alle Mitarbeiter kostenlos. Mit unseren Informationskampagnen möchten wir die Mitarbeiter darüber aufklären, wie sie auch außerhalb der Arbeitszeit auf ihre Gesundheit achten können, zum Beispiel in Bezug auf Ernährung, Körperpflege und Informationen über Krankheiten und Epidemien.

Wir sind dafür verantwortlich, eventuelle Gesundheits- und Arbeitsunfälle zu verhindern und am Arbeitsplatz Arbeitsschutzrisiken zu bewerten. Bei einem Sicherheitsvorfall schaltet MASCOT die Arbeitsschutzbeauftragten ein.

Mittagessen

Wir bieten allen unseren Mitarbeitern in Vietnam und Laos ein kostenloses Mittagessen an, das hinsichtlich der Hygiene und des Nährwerts kontrolliert wird.

Mutterschaft

MASCOT ist verpflichtet, die Risiken am Arbeitsplatz für Mütter, Schwangere und Stillende zu bewerten.

Schwangere Frauen haben bei MASCOT Anspruch auf sechs Monate Mutterschaftsurlaub und anschließend verkürzte Arbeitszeiten. Die Arbeitszeiten sind reduziert, bis das Kind 12 Monate alt ist. Trotz reduzierter Arbeitsstunden wird der volle Lohn gezahlt. Darüber hinaus bieten wir Schwangeren eine Arbeitsplatzgarantie nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs. Schwangere Mitarbeiterinnen erhalten außerdem fünf Tage Urlaub für Untersuchungen im Zusammenhang mit ihrer Schwangerschaft und können auch in unseren medizinischen Einrichtungen Hilfe erhalten.

Kinderbetreuung

Einige Handelsgüterlieferanten haben MASCOT informiert, dass sie in ihren Fabriken Kinderbetreuungseinrichtungen anbieten, so dass die Mitarbeiter die Möglichkeit haben, während der Arbeit ihre Kinder betreuen zu lassen.

Sicherheit und Schulungen

Sicherheitsschulungen und Weiterbildungen werden geplant, implementiert und getestet. Die Mitarbeiter werden während ihres gesamten Arbeitsverhältnisses fortlaufend in Sachen Sicherheit geschult. Darüber hinaus führt MASCOT täglich Sicherheitsbegehungen durch, und es gibt in allen Abteilungen Sicherheitsbeauftragte. Sämtliche Sicherheitsvorfälle werden von uns dokumentiert und vom Arbeitsschutzausschuss analysiert.

Wir haben mit der örtlichen Feuerwehr eine Kooperationsvereinbarung getroffen, in deren Rahmen sie gemeinsam mit uns die Belegschaft zum Thema Brandbekämpfung schult. Dies erfolgt im Zusammenhang mit Probeevakuierungen der Fabriken. Darüber hinaus bilden die Ärzte von MASCOT kontinuierlich in Erster Hilfe aus. Wir bieten unseren Mitarbeitern auch Schulungen zur Sicherheit außerhalb der Arbeitszeit an, zum Beispiel zur Verkehrssicherheit.

Die von den Handelswarenlieferanten durchgeführten Sicherheits- und Erste-Hilfe-Schulungen werden regelmäßig auditiert und haben bei der Kommunikation mit MASCOT Priorität.

5.2 Audits von Handelswarenlieferanten

Üblicherweise durchlaufen alle Lieferanten von Handelswaren ein gründliches jährliches Audit, das von einem unabhängigen Dritten, nämlich SGS, durchgeführt wird. Wie im COVID-19-Nachtrag beschrieben, konnten die SGS-Audits im Jahr 2021 nicht durchgeführt werden. Damit sind die BSCI-Audits die einzigen Audits, über die MASCOT neben den SAI-Audits unserer eigenen Produktionsstätten berichten kann.

5.3 Löhne und Preise

In unseren eigenen Produktionsstätten in Vietnam und Laos ist das Verhältnis zwischen dem Selbstkostenpreis des Produkts und den Gehältern der Mitarbeiter nachvollziehbar. Bei den Handelswarenlieferanten ist dies jedoch schwieriger.

In MASCOTs eigenen Produktionsstätten erhalten die Mitarbeiter zusätzlich zu ihrem Gehalt kostenlose Leistungen wie Mittagessen und medizinische Versorgung. Das Verhältnis zwischen

produktiver Leistung und Gehältern trägt dazu bei, Arbeitskräfte im Unternehmen zu halten, und verhindert gleichzeitig übermäßige Überstunden.

Wir haben keinen Einfluss auf das Lohnniveau bei den Handelswarenlieferanten. Stattdessen bestimmt MASCOT die Preise auf der Grundlage von Verhandlungen und unserer Erfahrung aus der eigenen Produktion sowie dem Selbstkostenpreis und den Produktionskosten der Produkte. Zur Absicherung der Mitarbeiter führen wir externe Audits mit Befragungen und Dokumentation der Arbeitsbedingungen sowie der Analyse von Lohn- und Gehaltsabrechnungen durch, um sicherzustellen, dass die Bedingungen der Belegschaft den erwarteten Standards entsprechen.

6. Bemühungen und Fortschritte der Lieferanten

6.1 MASCOT-Produktionsstätten in Laos und Vietnam

Produktionsstätte	% der Gesamt-FOB von MASCOT	Betrieblicher Aushang Informationsblatt für Beschäftigte	Audits (2021)
MASCOT Vietnam und MASCOT Laos	Mehr als 2/3 der gesamten FOB	Ja, in beiden	SA8000 (bsi), ein Audit in jeder Fabrik

Als Eigentümer der eigenen Produktionsanlagen trägt man die volle Verantwortung und verfügt über großen Einfluss. Dies wird von MASCOT sehr ernst genommen und respektiert.

Die Durchführung von Korrekturmaßnahmen und Schulungen, die Sicherung von Arbeitsplätzen und das Thema Löhne und Gehälter an den Produktionsstandorten haben für uns hohe Priorität.

Die SA8000-Audits und -Zertifizierung helfen uns, die sozialen Bedingungen in unseren Produktionsstätten in Laos und Vietnam zu dokumentieren und kontinuierlich zu verbessern.

Bei dem SAI-Audit unserer Fabrik in Vietnam wurden 2021 keine Abweichungen festgestellt, und auch aus dem Jahr 2020 lagen keine Abweichungen vor, die bewertet werden mussten.

Das SAI-Audit in Laos ergab nur geringfügige Feststellungen und Beobachtungen, die im Jahr 2021 zu beheben sind. Die Maßnahmen zur Behebung der Abweichungen im Jahr 2020 wurden überprüft. In Bezug auf die Feststellungen des Jahres 2021 wurden Korrekturmaßnahmen geplant, und einige Abweichungen bereits behoben.



6.2 Produktionsanlagen der Handelswarenlieferanten Bangladesch

MASCOTs Handelswarenlieferanten (eigene Namen)	Zusammenarbeit mit MASCOT (Anzahl Jahre, Stand 2021)	Unterzeichneter Lieferantenkodex	Nachweis des betrieblichen Aushangs „Informationsblatt für Beschäftigte“	Besucht im Jahr 2021	Audits
MASCOT-1-BD	11	Ja	Ja	Ja, von lokalen Mitarbeitern	BSCI (Intertek)
MASCOT-2-BD	2	Ja	Ja	Ja, von lokalen Mitarbeitern	BSCI (amfori)

MASCOT arbeitet in Bangladesch mit einem neuen sowie seit über 10 Jahren mit einem erfahrenen Handelswarenlieferanten zusammen. Wir stehen in laufendem Kontakt mit den Fabriken, die auch regelmäßig von unseren eigenen lokalen Mitarbeitern besucht werden.

In Anbetracht der Pandemie und unseres Schwerpunkts „Sichere und gesunde Arbeitsplätze“ im Jahr 2021 ist anzumerken, dass Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie in dem von der Landesregierung vorgeschriebenen Umfang ergriffen wurden.

Unsere Handelswarenpartner in Bangladesch sind Mitglieder des internationalen ACCORD on Fire and Building Safety in Bangladesch.

Ein soziales Thema von besonderer Bedeutung in Bangladesch ist die Diskriminierung und geschlechtsspezifische Belästigung.

Deshalb achten wir bei den Audits sehr genau auf diese Punkte. Es wurde überprüft, dass keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der Kastenzugehörigkeit, der Religion, des Alters, des Geschlechts oder des Familienstands stattgefunden hat. Beide Lieferanten haben eine Anti-Diskriminierungsrichtlinie ausgearbeitet und den Mitarbeiter vorgelegt.

Hinsichtlich des MASCOT-1-BD-Audits liegt die Gesamtbewertung weiterhin auf dem dritthöchsten Rang, mit einer Spitzenbewertung in 9 der insgesamt 13 Leistungsbereiche. Die Löhne für eine reguläre Beschäftigung schwanken zwischen dem lokalen Mindestlohn und dem existenzsichernden Lohn. Überstunden werden auf freiwilliger Basis geleistet. Bei einigen Arbeitnehmern wurde festgestellt, dass sie die zulässigen Überstunden pro Woche (12 Stunden) und pro Tag (2 Stunden) überschritten hatten und nach den örtlichen Gesetzen vergütet wurden. Wir stehen mit unseren



Handelswarenlieferanten im Dialog über dieses Thema und die entsprechenden Abhilfemaßnahmen.

Hinsichtlich des MASCOT-2-BD-Audits liegt die Gesamtbewertung weiterhin auf dem dritthöchsten Rang, mit einer Spitzenbewertung in 8 der insgesamt 13 Leistungsbereiche. Die Löhne für eine reguläre Beschäftigung richten sich nach dem gesetzlichen Mindestlohn. Es wurden keine Fälle von unfreiwilliger Überstundenarbeit oder verspäteter Bezahlung festgestellt. Für das Jahr 2021 wurden keine übermäßigen Überstunden verzeichnet.

China

MASCOTs Handelswarenlieferanten (eigene Namen)	Zusammenarbeit mit MASCOT (Anzahl Jahre, Stand 2021)	Unterzeichneter Lieferanten-Kodex	Nachweis des betrieblichen Aushangs „Informationsblatt für Beschäftigte“	Besucht im Jahr 2021	Audits (2021)
MASCOT-3-CH	11	Ja	Ja	Ja, von lokalen Mitarbeitern	BSCI (amfori)
MASCOT-4-CH	10	Ja	Ja	Ja, von lokalen Mitarbeitern	BSCI (ALGI)
MASCOT-5-CH	9	Ja	Ja	Ja, von lokalen Mitarbeitern	BSCI (amfori)
MASCOT-6-CH	8	Ja	Ja	Ja, von lokalen Mitarbeitern	BSCI (amfori)
MASCOT-7-CH	6	Ja	Ja	Ja, von lokalen Mitarbeitern	BSCI (amfori)
MASCOT-8-CH	7	Ja	Ja	Ja, von lokalen Mitarbeitern	BSCI (amfori)
MASCOT-9-CH	3	Ja	Ja	Ja, von lokalen Mitarbeitern	BSCI (amfori)
MASCOT-10-CH	4	Ja	Ja	Ja, von lokalen Mitarbeitern	BSCI (amfori)

Wir haben in China Mitarbeiter vor Ort, die die Fabriken regelmäßig besuchen und dort die Arbeitsbedingungen und -anforderungen, die Sicherheitsvorschriften und die Qualität überwachen und kontrollieren. Dies gewährleistet auch während COVID-19 einen persönlichen Kontakt zu den einzelnen Lieferanten vor Ort und die Kommunikation in der Landessprache.

In Anbetracht der Pandemie und unseres Schwerpunkts „Sichere und gesunde Arbeitsplätze“ im Jahr 2021 ist anzumerken, dass Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie ergriffen und bekannt gegeben wurden. Es wurden häufig Tests durchgeführt und die chinesische Impfstoffeinführung erfolgt unter der Oberhoheit der Regierung. Alle Audits des Jahres 2021 ergaben im Leistungsbereich *Arbeitsschutz* bei den chinesischen Lieferanten eine Spitzenbewertung, mit Ausnahme von zwei Lieferanten, die die zweithöchste Bewertung erhielten.

Die Rechte der Arbeitnehmer, die Vereinigungsfreiheit und übermäßige Überstunden sind in China wichtige soziale Themen. MASCOT achtet dabei bei den Audits sehr genau auf diese Punkte. Es wurde überprüft, dass keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der Kastenzugehörigkeit, der Religion, des Alters, des Geschlechts oder des Familienstands stattgefunden hat.

Fast alle Lieferanten haben in den Leistungsbereichen *Arbeitnehmerbeteiligung und -schutz, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen* Top-Bewertungen erhalten. Es gab nur geringe Abweichungen bei einigen wenigen Lieferanten.

Bei einigen unserer chinesischen Lieferanten finden wir Abweichungen in Bezug auf übermäßige Überstunden. Diese Feststellungen wurden in einem Dialog mit den einzelnen Lieferanten dargelegt, um gemeinsam an einer konstruktiven Lösung der strukturellen Herausforderung zu arbeiten.

Hinsichtlich des MASCOT-3-CH-Audits liegt die Gesamtbewertung weiterhin auf dem dritthöchsten Rang, mit einer Spitzenbewertung in 10 der insgesamt 13 Leistungsbereiche. Der niedrigste Lohn, der für reguläre Arbeit am Standort gezahlt wird, liegt über dem lokalen gesetzlichen Mindestlohn. Es wurden keine Fälle von unfreiwilliger Überstundenarbeit oder verspäteter Bezahlung festgestellt. In sämtlichen stichprobenmäßig kontrollierten Monaten wurden zahlreiche Überstunden geleistet (>36 Stunden pro Monat), verursacht durch Personalmangel.

Hinsichtlich des MASCOT-4-CH-Audits liegt die Gesamtbewertung auf dem dritthöchsten Rang, mit einer Spitzenbewertung in 10 der insgesamt 13 Leistungsbereiche. Der niedrigste Lohn lag über dem lokalen Mindestlohn. Überstunden waren freiwillig und es wurden keine Verspätungen bei der Bezahlung von Überstunden festgestellt. In sämtlichen stichprobenmäßig kontrollierten Monaten wurden zahlreiche Überstunden geleistet (>36 Stunden pro Monat), verursacht durch Personalmangel.

Hinsichtlich des MASCOT-5-CH-Audits war das Gesamtergebnis die dritthöchste Bewertung. In 9 der insgesamt 13 Leistungsbereiche wurde die höchste Punktzahl erreicht. Es gab keine Anmerkungen in Bezug auf Lohnniveau, unfreiwillige Überstunden oder verspätete Zahlungen, allerdings wurden übermäßige Überstunden festgestellt. Dieser Auditbericht weicht von den anderen ab, da er Anfang 2022 durchgeführt wurde.

Hinsichtlich des MASCOT-6-CH-Audits war das Gesamtergebnis die dritthöchste Bewertung. In 10 der insgesamt 13 Leistungsbereiche wurde die höchste Punktzahl erreicht. Es gab keine Anmerkungen in Bezug auf Lohnniveau, unfreiwillige Überstunden oder verspätete Zahlungen. In sämtlichen stichprobenmäßig kontrollierten Monaten wurden zahlreiche Überstunden geleistet (>36 Stunden pro Monat), verursacht durch Personalmangel.

Hinsichtlich des MASCOT-7-CH-Audits war das Gesamtergebnis die zweithöchste Bewertung. In 9 der insgesamt 13 Leistungsbereiche wurde die höchste Punktzahl erreicht. Die regulären Löhne aller in die Stichprobe einbezogenen Arbeitnehmer entsprachen dem lokalen existenzsichernden Lohn. Es gab keine Feststellungen zu Überstunden, (un)freiwilliger Arbeit oder Zeit und Art der Bezahlung.

Hinsichtlich des MASCOT-8-CH-Audits war das Gesamtergebnis die dritthöchste Bewertung. In 9 der insgesamt 13 Leistungsbereiche wurde die höchste Punktzahl erreicht. Es gab keine Feststellungen zu Löhnen unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns. Es wurden keine Fälle von unfreiwilliger Überstundenarbeit oder verspäteter Bezahlung festgestellt. In zwei von drei stichprobenmäßig kontrollierten Monaten wurden zahlreiche Überstunden geleistet (>36 Stunden pro Monat), verursacht durch Personalmangel.

Hinsichtlich des MASCOT-9-CH-Audits war das Gesamtergebnis die dritthöchste Bewertung. In 9 der insgesamt 13 Leistungsbereiche wurde die höchste Punktzahl erreicht. Der niedrigste Lohn, der für reguläre Arbeit am Standort gezahlt wird, liegt über dem gesetzlichen Mindestlohn. Überstunden wurden freiwillig geleistet und rechtzeitig bezahlt. In den meisten stichprobenmäßig kontrollierten Monaten wurden zahlreiche Überstunden geleistet (>36 Stunden pro Monat), verursacht durch Personalmangel.

Hinsichtlich des MASCOT-10-CH-Audits war das Gesamtergebnis die dritthöchste Bewertung. In 7 der insgesamt 13 Leistungsbereiche wurde die höchste Punktzahl erreicht. Der niedrigste Lohn, der für reguläre Arbeit am Standort gezahlt wird, entspricht sowohl dem gesetzlichen Mindestlohn als auch dem berechneten existenzsichernden Lohn. Überstunden wurden freiwillig geleistet und rechtzeitig bezahlt. In zwei von drei stichprobenmäßig kontrollierten Monaten wurden zahlreiche Überstunden geleistet (>36 Stunden pro Monat), verursacht durch Personalmangel.

Vietnam

MASCOTs Handelswarenlieferanten (eigene Namen)	Zusammenarbeit mit MASCOT (Anzahl Jahre, Stand 2021)	Unterzeichneter Lieferanten-Kodex	Nachweis des betrieblichen Aushangs „Informationsblatt für Beschäftigte“	Besucht im Jahr 2021	Audits (2021)
MASCOT-11-VN	11	Ja	Ja	2021 aufgrund von COVID-19 nicht möglich. Besucht im Jahr 2019.	SGS

Im Jahr 2021 hat MASCOT mit einem Lieferanten in Vietnam zusammengearbeitet (zusätzlich zu unserer eigenen Produktionsstätte). Dieser Lieferant ist seit Kurzem nach dem Standard SA8000 zertifiziert und arbeitet seit über einem Jahrzehnt mit MASCOT zusammen.

Hinsichtlich des MASCOT-11-VN-Audits stellt die Prüfungsgesellschaft (SGS) keine Gesamtbewertung zur Verfügung. Stattdessen wurden sechs geringfügige Abweichungen aufgelistet. Es ging dabei hauptsächlich um die Überstunden einiger Arbeitnehmer, aber auch um die mangelnde Kenntnis der SA8000-Anforderungen.

Wir haben diese Themen intern gehandhabt und den Lieferanten in einen konstruktiven Dialog zur Behebung der Probleme eingebunden.



Türkei

MASCOTs Handelswarenlieferanten (eigene Namen)	Zusammenarbeit mit MASCOT (Anzahl Jahre, Stand 2021)	Unterzeichneter Lieferanten-Kodex	Nachweis des betrieblichen Aushangs „Informationsblatt für Beschäftigte“	Besucht im Jahr 2021	Audits (2021)	Compliance bei spezifischen Risiken (Syrische Flüchtlinge, die in der türkischen Bekleidungsindustrie arbeiten)
MASCOT-12-TR	7	Ja	Ja	2021 aufgrund von COVID-19 nicht möglich. Besucht im Jahr 2019.	BSCI (amfori)	Unterzeichneter sCOC-Nachtrag

Im Jahr 2021 haben wir die Zusammenarbeit mit unserem türkischen Handelswarenlieferanten fortgesetzt.

Ein sozial relevantes Thema in der Türkei ist die Ausbeutung syrischer Flüchtlinge in Bekleidungsfabriken. Im Laufe des Jahres 2021 haben wir den unterzeichneten Zusatz zum Verhaltenskodex für syrische Flüchtlinge erörtert und eingesammelt sowie den



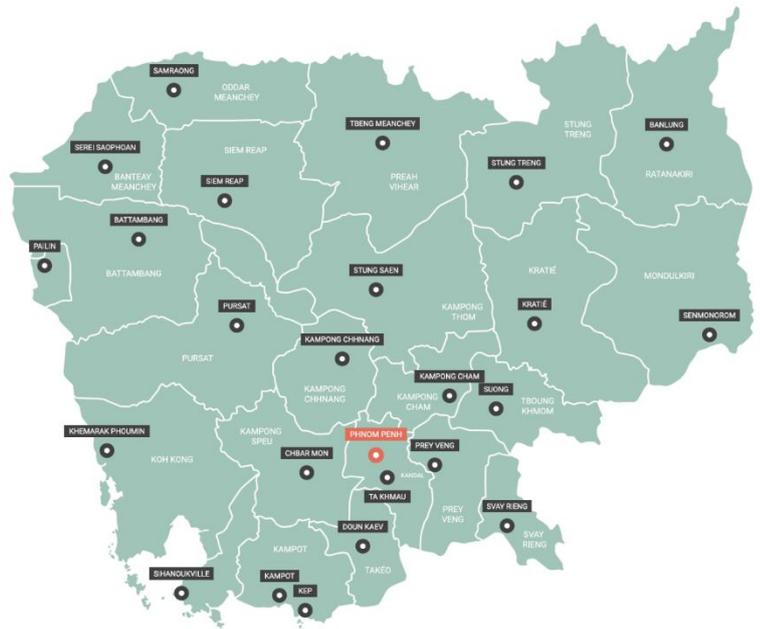
Nachweis für den Aushang der Informationsblätter für Arbeitnehmer in türkischer Sprache erhalten.

Hinsichtlich des MASCOT-12-TR-Audits war das Gesamtergebnis die zweithöchste Bewertung. In 9 der insgesamt 13 Leistungsbereiche wurde die höchste Punktzahl erreicht. Der niedrigste Lohn, der für reguläre Arbeit am Standort gezahlt wird, entspricht dem gesetzlichen Mindestlohn, wird über ein Bankinstitut überwiesen und an die Sozialversicherung gemeldet. Die übrigen Löhne und Überstundenlöhne werden in bar ausgezahlt. Überstunden wurden freiwillig geleistet und rechtzeitig bezahlt. Allerdings gab es einen Fall, in dem die zulässige Arbeitszeit von 7,5 Stunden in einer Nachtschicht überschritten wurde, sowie einige Fälle, in denen die vorgeschriebene Ruhezeit von 11 Stunden nicht eingehalten wurde. Für diese Feststellungen wurden Korrekturmaßnahmenpläne erstellt und die entsprechenden Maßnahmen abgeschlossen.

Kambodscha

MASCOTs Handelswarenlieferanten (eigene Namen)	Zusammenarbeit mit MASCOT (Anzahl Jahre, Stand 2021)	Unterzeichneter Lieferanten-Kodex	Nachweis des betrieblichen Aushangs „Informationsblatt für Beschäftigte“	Besucht im Jahr 2021	Audits
MASCOT-13-KH	6	Ja	Ja	2021 aufgrund von COVID-19 nicht möglich.	BSCI (amfori) 2020

Im Jahr 2021 haben wir die Zusammenarbeit mit unserem kambodschanischen Handelswarenlieferanten fortgesetzt. Die Fabrik erhält regelmäßige Besuche unserer Mitarbeiter in Kambodscha, die unter anderem die Qualität der Produkte vor der Auslieferung prüfen.



In Anbetracht der Pandemie und unseres Schwerpunkts „Sichere und gesunde Arbeitsplätze“ im Jahr 2021 ist anzumerken, dass Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie in dem von der Landesregierung vorgeschriebenen Umfang ergriffen wurden. Außerdem werden häufig Tests durchgeführt und landesweit Impfstoffe bereitgestellt, wobei der Lieferant die zweite Impfdosis für sämtliche Mitarbeiter zur Verfügung gestellt hat.

Daher war es nicht möglich, Audits für das Jahr 2021 durchzuführen, um zu erfahren, wie unser kambodschanischer Handelswarenlieferant COVID-19 und die Vorschriften gehandhabt hat. Das Audit 2020 war daher im Bereich der sozialen Verantwortung die fundierte Grundlage für unsere Zusammenarbeit mit dem Lieferanten. Obwohl amfori das Audit für einen Zeitraum von zwei Jahren für gültig erklärt hat, würden wir ein jährliches Audit vorziehen.

Hinsichtlich des MASCOT-13-KH-Audits war das Gesamtergebnis die zweithöchste Bewertung. In 11 der insgesamt 13 Leistungsbereiche wurde die höchste Punktzahl erreicht. Der Mindestlohn lag über den gesetzlichen Anforderungen, und die Prämien entsprachen den lokalen Gesetzen. Es wurden keine übermäßigen Überstunden festgestellt. Die Überstunden wurden freiwillig geleistet, pünktlich bezahlt und zu den gesetzlich vorgeschriebenen Sätzen.

Laos

MASCOTs Handelswarenlieferanten (eigene Namen)	Zusammenarbeit mit MASCOT (Anzahl Jahre, Stand 2021)	Unterzeichneter Lieferanten-Kodex	Nachweis des betrieblichen Aushangs „Informationsblatt für Beschäftigte“	Besucht im Jahr 2021	Audits
MASCOT-14-LA	6	Ja	Ja	Ja, Besuche durch MASCOT-Mitarbeiter in Laos	MASCOT-Audit

Im Jahr 2021 haben wir die Zusammenarbeit mit unserem laotischen Handelswarenlieferanten fortgesetzt. Die Fabrik erhält regelmäßige Besuche unserer Mitarbeiter in Laos, die unter anderem die Qualität der Produkte vor der Auslieferung prüfen und Audits auf der Grundlage des SA8000-Standards durchführen. Es handelt sich um einen fortlaufenden Prozess mit dem Ziel, die Audits und die Korrekturmaßnahmen zu optimieren. Für das Jahr 2021 haben wir unser Audit-Verfahren mit dem *Fair Wear Audit Quality Assessment Tool* bewertet und mit ihm gearbeitet.

In Anbetracht der Pandemie und unseres Schwerpunkts „Sichere und gesunde Arbeitsplätze“ im Jahr 2021 ist anzumerken, dass Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie ergriffen wurden, z. B. durch die Verteilung von Desinfektionsgel und Mund-Nasen-Schutz. Trotz des Lockdowns im Jahr 2021 hat der Handelswarenlieferant die Gehälter in voller Höhe gezahlt.

Das MASCOT-14-LA-Audit hat ergeben, dass ein Arbeitnehmervertreter erforderlich ist. Der niedrigste Lohn, der für reguläre Arbeit am Standort gezahlt wird, stimmt mit dem gesetzlichen Mindestlohn überein. Überstunden wurden freiwillig geleistet und rechtzeitig bezahlt.



7. Umgang mit Beschwerden

Im Rahmen der FWF-Mitgliedschaft von MASCOT müssen alle Lieferanten den FWF-Kodex für Arbeitspraktiken und das Informationsblatt für Arbeitnehmer gut sichtbar in der Fabrik aushängen. Hier finden die Mitarbeiter Informationen über ihre Rechte und Beschwerdemöglichkeiten – einschließlich der Möglichkeit, sich direkt an Fair Wear zu wenden, wenn Probleme auftreten, die nicht unmittelbar in der Fabrik geklärt werden können. Um zu bestätigen, dass diese Materialien ausgehängt wurden, müssen die Lieferanten eine visuelle Dokumentation vorlegen.

Um die Verbreitung von Informationen über die Rechte und Möglichkeiten von Arbeitnehmern zu verbessern, werden Handelswarenlieferanten daraufhin überprüft, ob sie Systeme für die Meldung von Missständen und andere Beschwerdesysteme eingerichtet haben. In unseren eigenen Produktionsstätten in Vietnam und Laos haben wir ein anonymes Hinweisgebersystem eingerichtet, das sowohl bei internen als auch bei externen Stellen verankert ist. Wir haben zudem Fragebögen zu Arbeitnehmerrechten und -möglichkeiten an alle unsere Handelswarenlieferanten verschickt, die sowohl von der Geschäftsführung als auch von der Belegschaft auszufüllen sind. Dadurch erhalten wir einen Überblick über den Wissensstand der Lieferanten und können so unsere Handelswarenlieferanten einbeziehen und unterstützen.

Wie im Jahr 2020 haben wir auch im Jahr 2021 von Fair Wear keine Beschwerden über die Rechte der Mitarbeiter erhalten. Wir sehen das Ausbleiben von Beschwerden als einen Beleg dafür an, dass die Rechte der Mitarbeiter respektiert werden.

8. Schulungen und Kommunikation

8.1 Unsere eigene Belegschaft

2021 war für MASCOT das zweite volle Jahr der Mitgliedschaft bei der Fair Wear Foundation. Trotz der anhaltenden Pandemie setzten sich die Bemühungen zur Information der Arbeitnehmer – insbesondere in den eigenen Fabriken, aber auch bei den Handelswarenlieferanten – auch in diesem zweiten Jahr fort.

Die Mitarbeiter in unseren Fabriken in Vietnam und Laos haben an Schulungen teilgenommen, ihnen wurden die Plakate vorgestellt und sie erhielten allgemeine Informationen über die Mitgliedschaft in der FWF und den Kodex für Arbeitspraktiken. Parallel zu den jährlichen SA8000-Audits an unseren Standorten in Laos und Vietnam werden (zufällig ausgewählte) Mitarbeiter nach ihrem Wissen über die Arbeitsstandards befragt.

Im Jahr 2021 legte MASCOT außerdem einen besonderen Schwerpunkt auf die interne Verbreitung des Wissens über die Fair-Wear-Mitgliedschaft. Dies beinhaltete die Fortsetzung der Schulungen für die Vertriebs- und Beschaffungsmitarbeiter. Sowohl die Schulungen als auch der Dialog werden von der Abteilung für Unternehmensverantwortung koordiniert und begleitet. Außerdem werden regelmäßig Präsentationen über unsere soziale Verantwortung für verschiedene Abteilungen und relevante Personen durchgeführt. Dabei beziehen wir uns auch auf die Fair-Wear-Mitgliedschaft.

Im vergangenen Jahr haben unsere Abteilungen, die mit Kunden in Kontakt stehen, einen stärkeren Fokus auf die Unternehmensverantwortung festgestellt. Dadurch eröffneten sich mehr Ansatzpunkte und Gelegenheiten, den Kodex für Arbeitspraktiken und die allgemeine Arbeit im Bereich der sozialen Verantwortung bekannt zu machen. Dies hat das Interesse und die Kompetenzen im Bereich der sozialen Verantwortung im gesamten Unternehmen weiter gestärkt, da die wirtschaftlichen Vorteile der Zusammenarbeit mit einem FWF-Mitglied dazu motivieren, „mehr zu tun“.

8.2 Externe Lieferanten

Im Jahr 2021 haben wir uns auch weiterhin darauf konzentriert, in allen Fabriken ein Bewusstsein für Arbeitnehmerrechte zu schaffen. Dies erfolgte durch Praktiken von Fair Wear, wie z. B. die Verteilung von Informationsblättern und Fragebögen an die Arbeitnehmer, war aber auch ein fester Bestandteil von Audits durch Dritte und ein Schwerpunkt der Beschaffungsabteilung von MASCOT.

MASCOT achtet auf Schulungsprogramme oder andere Maßnahmen, die vom Management der Produktionsstätten ergriffen werden, um die Arbeitnehmer über ihre Rechte und Möglichkeiten zu informieren. An unseren eigenen Produktionsstandorten wurden die Schulungen unter Berücksichtigung der Maßnahmen zum Schutz vor COVID-19 durchgeführt.

9. Transparenz und Kommunikation

MASCOT kommuniziert aktiv über unsere Mitgliedschaft bei der Fair Wear Foundation. Konkret bedeutet dies, dass wir über unsere Website, über soziale Medien und in anderen Marketingmaterialien über die Mitgliedschaft informieren. Dies gilt jedoch nicht nur für die Fair-Wear-Mitgliedschaft, sondern auch für die Information über die SA8000-Zertifizierung und die durchgeführten Unternehmensmaßnahmen, die Arbeitsbedingungen und den Verhaltenskodex.

Beim Fair Wear Brand Performance Check 2020 hat MASCOT in Bezug auf die Transparenz unserer Produktionsüberwachung ein Ergebnis von 99 % erzielt. Da Transparenz und Kommunikation für den Fortschritt und die Verbesserung der sozialen Verantwortung entscheidend sind, legen wir sowohl auf unser eigenes transparentes Verhalten als auch auf eine offenere Beziehung zu unseren Kooperationspartnern großen Wert.

10. Einbindung von Interessenvertretern

Schon vor der Gründung der Fabriken in Vietnam und Laos hat sich MASCOT darauf konzentriert, unsere ethische, soziale und ökologische Verantwortung als Unternehmen wahrzunehmen. Wir arbeiten mit verschiedenen Verbänden, Organisationen und Behörden zusammen, um sowohl Wissen zu teilen als auch ein Bewusstsein für die Bedeutung guter Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter zu schaffen.

MASCOT Vietnam steht unter anderem im ständigen Dialog mit vielen Partnern wie dem Department of Labour, Invalids and Social Affairs (DOLISA), der vietnamesischen Gewerkschaft, ILO Vietnam und anderen Interessenvertretern in diesem Bereich.

MASCOT unterstützt Mitarbeiteraktivitäten mit rund 10.000 USD jährlich, wie z. B. das alle drei Monate stattfindende Teambuilding oder die betrieblichen Fußballteams.

Im Laufe der Jahre wurden MASCOT Vietnam und MASCOT Laos mehrfach für gute Arbeitsbedingungen ausgezeichnet und als Unternehmen gewürdigt, die eine besondere Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern übernehmen. Darüber hinaus werden MASCOT Vietnam und MASCOT Laos oft als Vorreiterunternehmen bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter erwähnt.