

GESONDERTER
NICHTFINANZIELLER BERICHT
DER GERRY WEBER
INTERNATIONAL AG
NACH §§ 289, 315 HGB

Inhalt

Inhalt	2
PRÄAMBEL	4
ÜBER DIESEN BERICHT	4
BERICHTERSTATTUNG	4
MITARBEITERKENNZAHLEN	5
DIE GERRY WEBER GRUPPE	5
GESCHÄFTSMODELL.....	5
Vertriebskanäle GERRY WEBER.....	6
VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG.....	6
Nachhaltigkeitsmanagement.....	6
Nachhaltigkeitspolitik	6
Strategie.....	7
Wesentliche Themen	7
Wesentlichkeitsanalyse 2018/19.....	8
Wesentlichkeitsmatrix	8
Compliance	9
Compliance Management.....	9
Anti Korruption und Bestechung	9
Unsere Stakeholder	10
BESCHAFFUNG UND PRODUKTION.....	11
Managementansatz	11
Unsere textile Lieferkette	12
Ziele und Maßnahmen - Beschaffung.....	13
Menschenrechtliche Risikoanalyse in der Supply Chain.....	13
Lieferantenspezifische Entwicklung.....	14
Sorgsame Auswahl der Lieferanten	15
Regelmäßige Audits	16
Entwicklung der Audit-Ergebnisse	16
Auswertung häufiger Abweichungen	17
Tierwohl	17
Hohe ökologische Ansprüche in der Produktion	18
GLOBAL ORGANIC TEXTILE STANDARD (GOTS) UND ZERTIFIZIERUNG	19
MITARBEITER	20
Managementansatz	20

Beschwerdemechanismen	21
Unsere Personalstruktur	21
Personalstruktur GERRY WEBER (Deutschland).....	22
Diversity	22
Mitarbeitergesundheit.....	22
Aus- und Weiterbildung / Personalentwicklung	23
Work-Life-Balance.....	23
IMPRESSUM	24

PRÄAMBEL

Der Konzernlagebericht wurde gemäß § 315 Abs. 3 HGB in Verbindung mit § 298 Abs. 3 HGB mit dem Lagebericht der GERRY WEBER International AG zusammengefasst. Der zusammengefasste Lagebericht enthält die Darstellung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der GERRY WEBER International AG und des GERRY WEBER Konzerns sowie weitere Angaben, die nach Maßgabe des deutschen Handelsgesetzbuches erforderlich sind. Die Währungsangaben erfolgen in Euro. Das vorinsolvenzliche Geschäftsjahr der GERRY WEBER International AG und des GERRY WEBER Konzerns begann am 1. November 2018. Mit Wirkung zum 25. Januar 2019 trat die GERRY WEBER International AG in ein vorläufiges Insolvenzverfahren in Eigenverwaltung ein. Mit Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der GERRY WEBER International AG am 1. April 2019 begann entsprechend der gesetzlichen Regelung des § 155 Abs. 2 InsO ein neues Geschäftsjahr. Vor diesem Hintergrund wurde ein Rumpfgeschäftsjahr 2018/19 für die GERRY WEBER International AG für den Zeitraum 1. November 2018 bis 31. März 2019 gebildet. Ebenso wurde für den GERRY WEBER Konzern ein Rumpfgeschäftsjahr 2018/19 vom 1. November 2018 bis zum 31. März 2019 angesetzt. Mit Eröffnung des Insolvenzverfahrens der GERRY WEBER International AG am 1. April 2019 und dessen Beendigung am 31. Dezember 2019 wurde ein weiteres Rumpfgeschäftsjahr 2019 für die AG und den Konzern gebildet, über das separat berichtet werden wird.

ÜBER DIESEN BERICHT

Mit dem vorliegenden gesonderten nichtfinanziellen Bericht (NFB) gemäß §§ 315b, 315b i. V. m. 289c bis 289e HGB für das Rumpfgeschäftsjahr 2018/2019 (01.11.2018 bis 31.03.2019) erfüllt die GERRY WEBER International AG die Berichtsansforderungen gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz auf Gesellschafts- und Konzernebene. Alle Angaben im NFB gelten für die GERRY WEBER International AG und ihre Tochtergesellschaften Life-Style Fashion GmbH, GERRY WEBER Retail GmbH & Co.KG, Hallhuber GmbH sowie GERRY WEBER Logistics GmbH und beziehen alle eigenen Verkaufsstandorte innerhalb Deutschlands mit ein. Unsere Auslandsbüros der GERRY WEBER FAR EAST Ltd., GERRY WEBER Shanghai Co. Ltd. und GERRY WEBER Dis Ticaret Ltd. sind im Bereich Mitarbeiter im Bericht berücksichtigt. Von der Option, sich bei der Erstellung des NFB an allgemeingültigen Rahmenwerken zur Berichterstattung über Nachhaltigkeitsthemen zu orientieren, wurde kein Gebrauch gemacht, da diese Rahmenwerke eine unterschiedliche Definition von „Wesentlichkeit“ als das CSR-RUG haben.

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

BERICHTERSTATTUNG

Der GERRY WEBER Konzern hat ausschließlich bedeutsame finanzielle Leistungsindikatoren festgelegt. Aus diesem Grund sind keine bedeutsamen nichtfinanziellen Leistungsindikatoren gemäß § 289c Absatz 3 Nr. 5 HGB vorhanden, die für die Geschäftstätigkeit von GERRY WEBER von Bedeutung sind. Zudem besteht kein Zusammenhang zwischen den im Jahresabschluss ausgewiesenen Beträgen gemäß § 289c Absatz 3 Nr. 6 HGB und den nichtfinanziellen Belangen. Bei GERRY WEBER werden die Risiken nach der Nettomethode bewertet, das bedeutet, dass zuvor risikomindernde Maßnahmen

berücksichtigt werden. Mithilfe dieser Methodik konnten keine Risiken identifiziert werden, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit oder mit Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen des Unternehmens verknüpft sind und schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Belange haben. Detaillierte Angaben zu unserem Risikomanagement finden Sie im Geschäftsbericht zum Rumpfgeschäftsjahr 2018/19.

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

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

MITARBEITERKENNZAHLEN

Die mitarbeiterbezogenen Daten beziehen sich auf alle Beschäftigten inklusive Auszubildende der oben genannten Gesellschaften. Ausgenommen sind Aushilfen, Trainees, duale Studenten und Praktikanten. Kennzahlen wurden einmalig zum Stichtag 31. März 2019 erhoben.

	Berichterstattung
Arbeitnehmerbelange	Kapitel Mitarbeiter, S. 20
Umweltbelange	Kapitel Beschaffung, S. 11
Achtung der Menschenrechte	Kapitel Beschaffung, S. 11
Antikorruption	Freiwillige Berichterstattung im Abschnitt Compliance auf S. 9

DIE GERRY WEBER GRUPPE

GESCHÄFTSMODELL

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

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

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

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

Vertriebskanäle GERRY WEBER

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

¹teilweise Übernahme der Flächenbestückung durch GERRY WEBER

VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

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

Nachhaltigkeitsmanagement

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

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

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

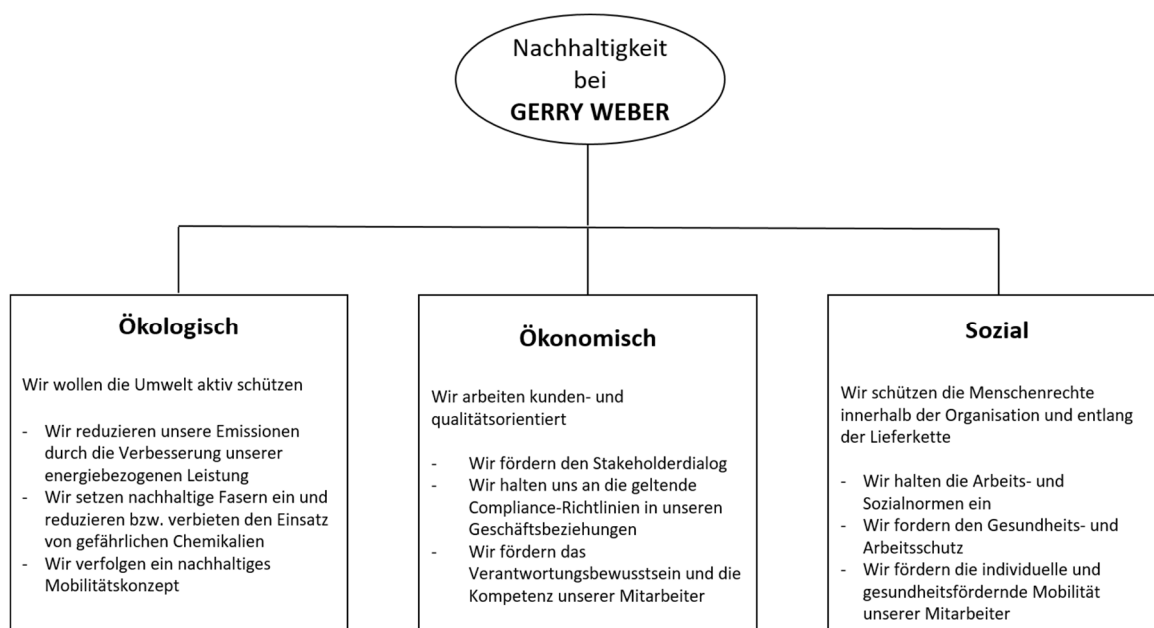
Nachhaltigkeitspolitik

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

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

Strategie

Ausgehend von dieser Nachhaltigkeitspolitik, die sowohl Unternehmenswerte und -haltungen als auch Absichten beinhaltet, werden wir für das Geschäftsjahr 2020 eine Nachhaltigkeitsstrategie ableiten. Diese Strategie bezieht sich auf unsere Verantwortung in den drei Feldern Soziales, Ökologie und Ökonomie. Ziel ist es, in Workshops mit verantwortlichen Fachbereichen neue strategische Ziele für die einzelnen Themen zu definieren, diese im Anschluss mit dem Vorstand festzulegen und in die Unternehmensstrategie zu überführen. Wir betrachten Nachhaltigkeit als Investition für die Zukunft und haben dies in das Restrukturierungskonzept eingebettet.



Wesentliche Themen

Im Geschäftsjahr 2014/15 haben wir eine ausführliche Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und sie 2016/17 aktualisiert. Dabei identifizierten wir elf Themen, die unsere Stakeholder als sehr wichtig betrachteten und die von unserem Vorstand als entscheidend für den Geschäftserfolg der GERRY WEBER Gruppe eingeschätzt wurden. Um die für die Berichterstattung nach CSR-RUG wesentlichen Themen zu ermitteln, haben wir zusätzlich im Geschäftsjahr 2017/18 in einer Arbeitsgruppe aus internen Experten die Themen identifiziert, bei denen unsere Geschäftstätigkeiten eine wesentliche Auswirkung haben. Diese Themen werden für das Rumpfgeschäftsjahr 2018/19 weiter als wesentlich erachtet.

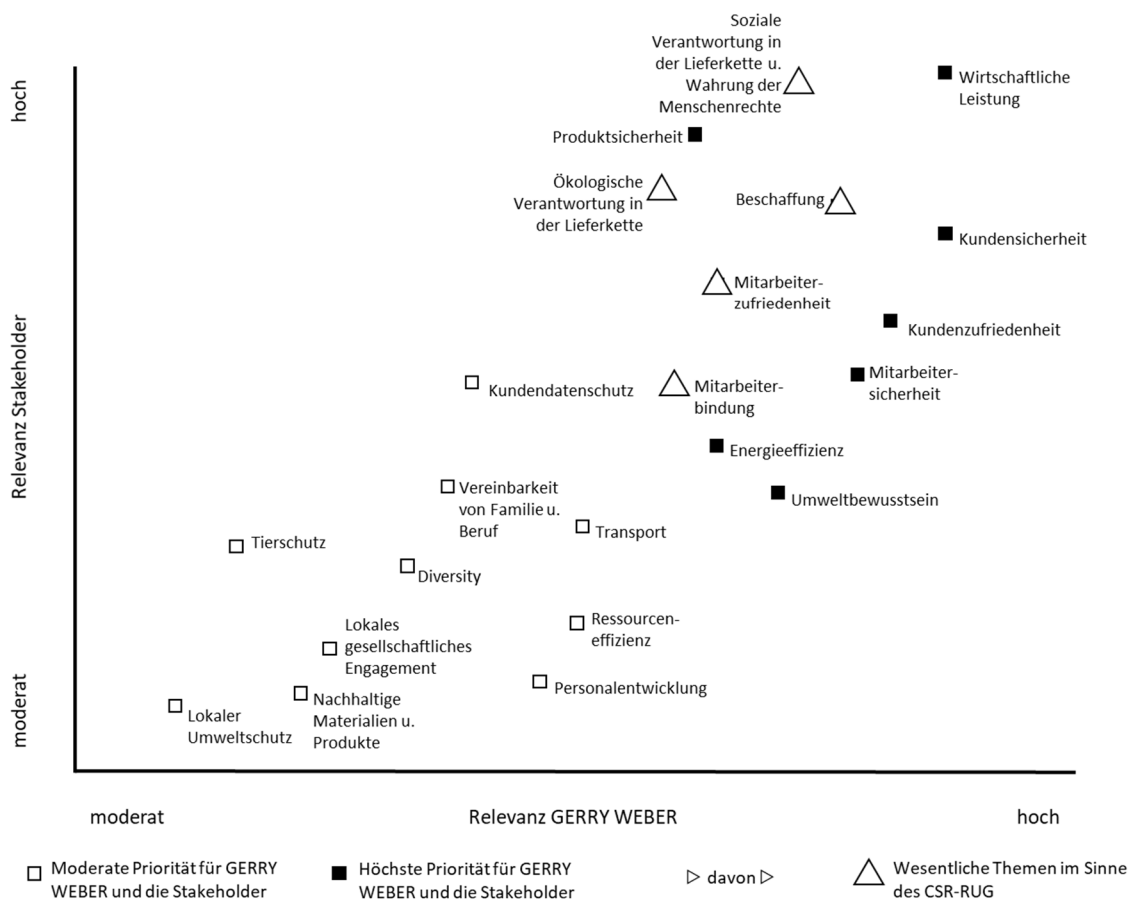
Identifiziert wurden folgende relevanten Themen:

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

Wesentlichkeitsanalyse 2018/19

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

Wesentlichkeitsmatrix



Compliance

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

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

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

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

Compliance Management

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

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

Anti Korruption und Bestechung

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

Der Verhaltenskodex bildet das Fundament für unsere Compliance-Konzernrichtlinien, die die wichtigsten Themen dazu ausführen. Mit den Richtlinien zum Kartell- und Wettbewerbsrecht, zum

Vermeiden von Interessenkonflikten, zum Umgang mit Geschenken und Einladungen, zum Umgang mit Informationen und Daten, Social Compliance, Kapitalmarkt und Kommunikation sowie Gesundheit, Umwelt und Sicherheit, schaffen wir einen verbindlichen Rahmen, der uns hilft, unsere Ziele zu erreichen.

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

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

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

Unsere Stakeholder

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

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

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

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

BESCHAFFUNG UND PRODUKTION

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

Managementansatz

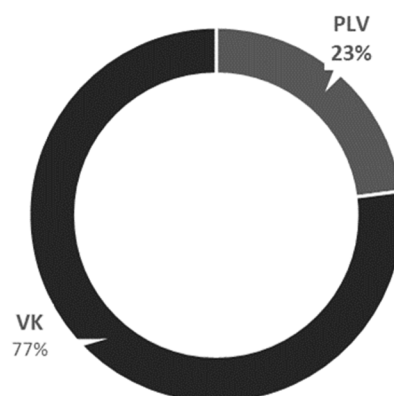
Im Zuge der Restrukturierung des GERRY WEBER Konzerns ist es erforderlich, effiziente Strukturen zu implementieren und den Bereich der Beschaffung zu reorganisieren. Dazu gehört die Konsolidierung der Lieferantenbasis und die Straffung der Administration in den Beschaffungsländern. So konnten die gelisteten Vollkauflieferanten um mehr als 50% reduziert werden und somit z.B. der Einsatz der GERRY WEBER Techniker effizienter gestaltet werden. Ebenfalls geplant ist eine Verlagerung einzelner Bereiche in den Vollkauf sofern dies nach der Einzelfallprüfung wirtschaftlich und nach Social Compliance Kriterien sinnvoll ist.

Im Berichtszeitraum wurden rund 6,2 Mio. Einzelteile aller Marken gefertigt und durch zwei verschiedene Bezugsarten ermöglicht:

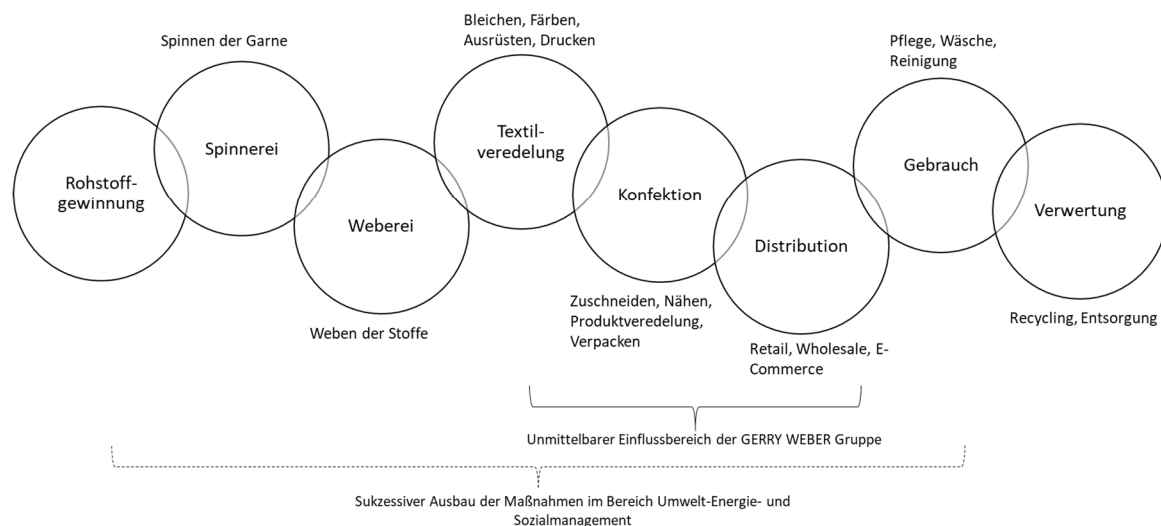
die passive Lohnveredelung (PLV) und den Vollkauf. Bei der PLV werden alle für das Kleidungsstück notwendigen Bestandteile wie Reißverschlüsse, Knöpfe und Stoffe von GERRY WEBER gekauft und zur Konfektion zusammengestellt. Beim Vollkauf hingegen wird das komplette Kleidungsstück von unseren Produktionspartnern hergestellt. Unsere Lieferanten sind in diesem Fall nicht nur für die Konfektion, sondern auch für die gesamte Beschaffung der Materialien zuständig. Unsere Partner erhalten von uns dabei die technischen Daten sowie klare Vorgaben für Obermaterialien und Bestandteile.

Rund 77% der Waren wurden im Vollkauf (2017/18: 75%) und 23 % (2017/18: 25%) in passiver Lohnveredelung bezogen, dies vor allem aus der Türkei, China, Osteuropa und Bangladesch.

Beschaffungsvolumen passive Lohnveredelung und Vollkauf



Unsere textile Lieferkette



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

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

Dieses Engagement wird sukzessive ausgebaut, z.B. um den Einsatz schädlicher Chemikalien zu vermeiden und den Wasserverbrauch zu reduzieren.

Um diesem Anliegen nachkommen zu können, brauchen wir Allianzen. Daher sind wir im Jahr 2010 der Brancheninitiative amfori BSCI beigetreten.

Die Richtlinien der amfori BSCI gründen auf den

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

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

Ziele und Maßnahmen - Beschaffung

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

Die erforderliche Restrukturierung hat Ressourcen gebunden, so, dass wir im Berichtszeitraum die gesetzten Ziele weiterverfolgt, neue Zielsetzungen aber erstmal zurückgestellt haben.

Ziele und Maßnahmen - Beschaffung

Soziale Verantwortung in der Lieferkette und Wahrung der Menschenrechte

Ziel	Zeitraumen	Status
100%ige Auditquote: durchgeführte Audits bei all unseren Lieferanten	fortlaufend	Kontinuierlicher Prozess
Durchführung regelmäßiger interner Schulungen zu den Themen Social Compliance	jährlich	Kontinuierlicher Prozess
Zugang von Betroffenen zu effektiven Beschwerdemechanismen	GJ 18/19	Muss neu definiert werden
Erweiterung der Identifizierung und Priorisierung von Risiken	GJ 18/19	erreicht

Ökologische Verantwortung in der Lieferkette

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

Menschenrechtliche Risikoanalyse in der Supply Chain

Die GERRY WEBER International AG produziert nicht in eigenen Produktionsstätten, sondern mit ausgesuchten Partnern in Asien, der Türkei und Osteuropa. Daher gehen wir unserer Sorgfaltspflicht nach und analysieren, mit einem eigens geschaffenen Bewertungstool, die Auswirkungen und möglichen Risiken in der Wertschöpfungskette. Auf Basis dieser Bewertung entwickeln wir Maßnahmen, die mögliche negative Auswirkungen verhindern, minimieren oder deren Folgen beheben sollen.

Wir haben folgende menschenrechtliche Risiken definiert:

- Kinderarbeit
- Zwangsarbeit
- Arbeitssicherheit
- Diskriminierung
- Unfaire/schlechte Entlohnung
- Überstunden (unbezahlt, zu häufig, unfreiwillig)

- Mangelnder Gesundheitsschutz
- Kein Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen (Gewerkschaften)
- Kein Umweltschutz
- prekäre Beschäftigung

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

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

Als Grundlage für die Einschätzung der Eintrittswahrscheinlichkeit dienen uns die regelmäßig aktualisierten Länderprofile, das Due Diligence Instrument der amfori BSCI und der öffentlich zugängliche CSR Risk Checker des MVO Nederland. Der MVO Nederland ist eine Bewegung niederländischer Unternehmer für nachhaltiges Wirtschaften und strategischer Partner des deutschen Bündnisses für nachhaltige Textilien. Aus diesen Quellen erstellen wir eine Gesamtbewertung der Eintrittswahrscheinlichkeit jedes Risikos.

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

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

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

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

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

Wir haben im zweiten Schritt Besuche der Mitarbeiter der Bereiche Einkauf und Beschaffung in ausgewählten Beschaffungsländern durchgeführt. Dies hat ein größeres Bewusstsein für länderspezifische Gegebenheiten erzeugt.

Lieferantenspezifische Entwicklung

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

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

Sorgsame Auswahl der Lieferanten

Die Auswahl der Lieferanten bleibt strikt und umfasst die Bereiche Liefertreue, Einhaltung hoher Qualitäts- und Verarbeitungsstandards, der gesetzlichen Vorgaben, wettbewerbsfähiger Preise und Einhaltung der sozialen Standards.

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

Die Ergebnisse der Audits können seit 2016 bei einer Bewertung zwischen A (vollständige Erfüllung der Anforderungen) und E (keine Erfüllung der Anforderungen) liegen.

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

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

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

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

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

Regelmäßige Audits

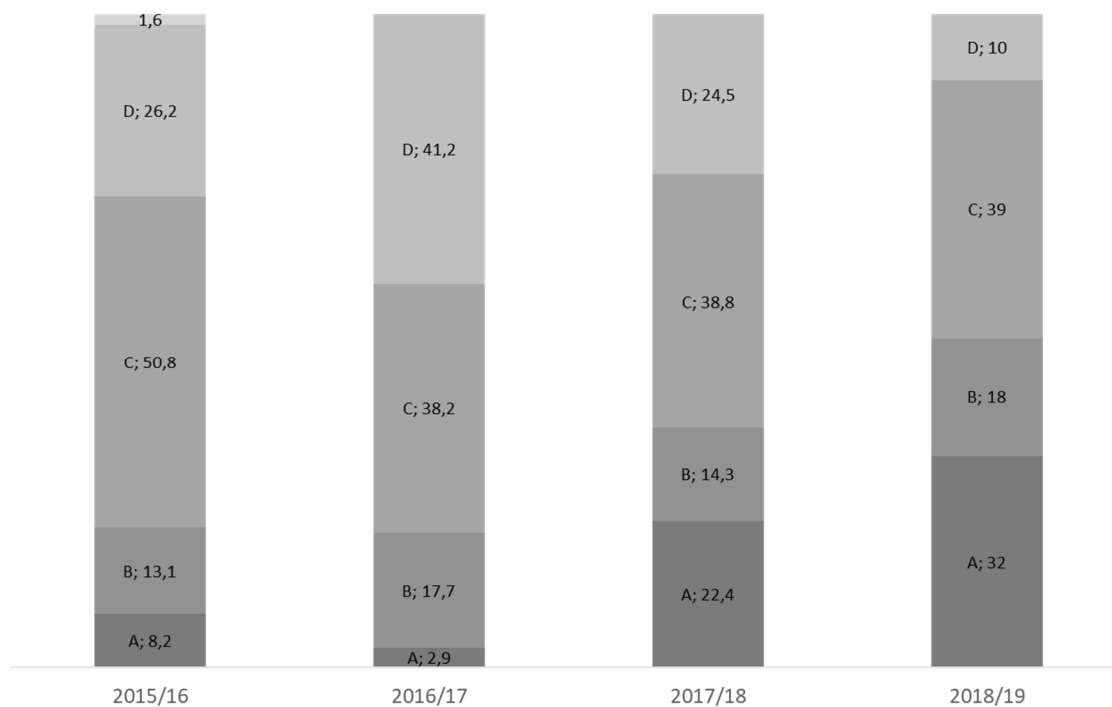
„Das Gras wächst nicht schneller, wenn man daran zieht“

— Afrikanisches Sprichwort

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

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

Entwicklung der Audit-Ergebnisse (in %¹)

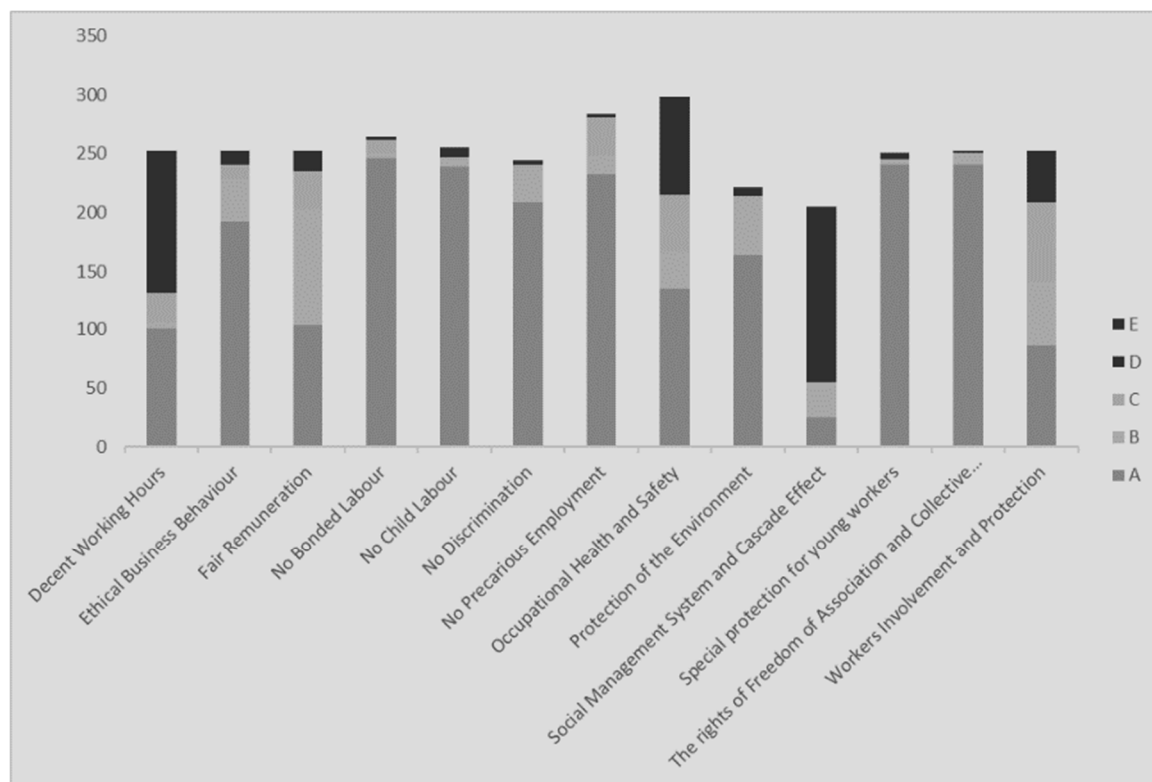


¹Aufgrund von Rundungen ergeben die einzelnen Prozentangaben zusammen nicht volle 100 %.

Im Berichtszeitraum wurden 10% der durchgeführten Full Audits mit „D“ bewertet, das bedeutet eine signifikante Verbesserung der Auditergebnisse. Die in den Audits festgestellten Abweichungen betrafen hauptsächlich die Bereiche Management System und Kaskadeneffekt, angemessene Arbeitsstunden und Gesundheit und Sicherheit. Dies wird von GERRY WEBER als kritische Abweichung gewertet und muss sofort verbessert werden.

Die untenstehende Auswertung der Auditergebnisse und der häufigsten Abweichung gibt uns klare Hinweise auf erforderliche Trainings- bzw. Abhilfemaßnahmen.

Auswertung häufiger Abweichungen



Tierwohl

GERRY WEBER verzichtet auf den Einsatz von Echtpelz und ist im Jahr 2015 dem internationalen „Fur Free Retailer“-Programm beigetreten.

Wir verzichten ebenfalls auf den Einsatz von Angorawolle, da die artgerechte Haltung der Kaninchen in der Pelzproduktion nicht gewährleistet werden kann. Ebenso wenig verwenden wir Federn und Daunen aus Lebendrupf oder aus der Stopfleberproduktion. Wir verpflichten unsere Lieferanten dazu, alle nationalen und internationalen Gesetze und Regelungen zur artgerechten Tierhaltung einzuhalten. Ab 2020 werden wir den Einsatz von Mohair einstellen.

Die GERRY WEBER International AG untersagt jegliches Mulesing bei Schafen. Hierbei handelt es sich um ein schmerzhaftes operatives Verfahren ohne Schmerzausschaltung, bei dem die Haut rund um den Schwanz des Tieres entfernt wird, mit dem Ziel, dass die Tiere vor dem Befall durch eine aggressive Fliegenart geschützt werden sollen.

Wir verwenden ausschließlich Leder und Felle aus Nutztierhaltung, also von Tieren, die zur Fleisch- und nicht zur Ledernutzung gezüchtet worden sind.

Hohe ökologische Ansprüche in der Produktion

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

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

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

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

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

Zusätzlich zur 2012 in Kraft getretenen Textilkennzeichnungsverordnung (EU) Nr. 1007/2011 und der damit zusammenhängenden Verpflichtung zur Kennzeichnung „nichttextiler Teile tierischen Ursprungs“, welche beispielsweise Lederbündetiketten oder Hornknöpfe bei einer Jeans und bei Jacken das Daunenfutter umfasst, gibt GERRY WEBER für alle Marken das Produktionsland an, in dem das jeweilige Kleidungsstück produziert wurde. Es ist uns wichtig, offen und transparent an unsere Kunden zu kommunizieren, wo wir unsere Ware produzieren lassen.

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

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

GLOBAL ORGANIC TEXTILE STANDARD (GOTS) UND ZERTIFIZIERUNG

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

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

Im Berichtszeitraum (fünf Monate) haben wir mehr als 286.000 T-Shirts aus zertifizierter Baumwolle hergestellt. Wir werden diesen Anteil sowie den Einsatz weiterer nachhaltiger Rohstoffe weiter erhöhen.

MITARBEITER

GERRY WEBER vertraut auf qualifizierte, leistungsbereite und engagierte Mitarbeiter. Fachkompetenz, gegenseitiges Vertrauen, ein faires Miteinander sowie hohe Eigenverantwortung und Initiative bestimmen das Handeln und unsere Zusammenarbeit. Gerade in der Zeit der Umstrukturierung und des Change Processes mit teilweise nicht unerheblichen Einschnitten braucht das Unternehmen loyale Mitarbeiter, mit denen wir die gemeinsame Zukunft gestalten.

Managementansatz

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

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

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

Im Verhaltenskodex verankerte Themen sind

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

Beschwerdemechanismen

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

Das inzwischen abgeschlossene Programm zur Neuausrichtung des Unternehmens GW2Transform hat im Rahmen der Anpassung der Strukturen und Prozesse zu einem Stellenabbau und weiteren Maßnahmen in allen Fachbereichen geführt.

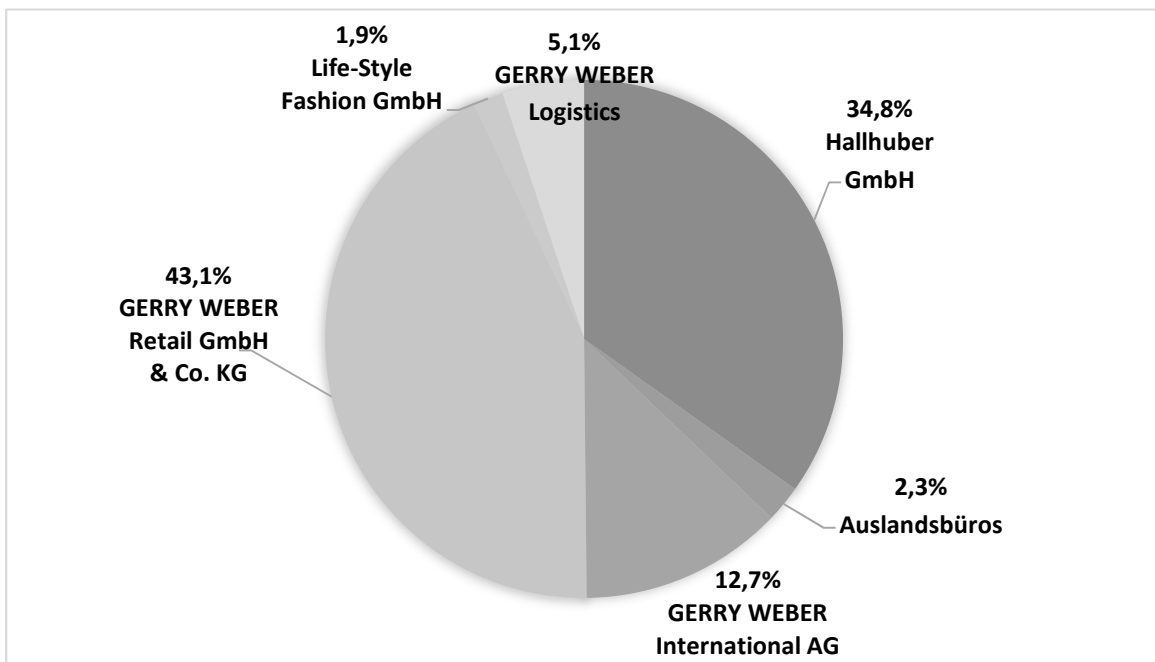
Dies hat sich nicht nur auf die Personalstruktur ausgewirkt, sondern hat auch die Aussetzung innerbetrieblicher Weiter- und Fortbildungen verursacht.

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

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

Unsere Personalstruktur

Zum 31. März 2019 arbeiteten bei der GERRY WEBER International AG und ihren Tochtergesellschaften Life-Style Fashion GmbH, GERRY WEBER Retail GmbH & Co. KG sowie GERRY WEBER Logistik GmbH 4757 und in den Auslandsgesellschaften GERRY WEBER FAR EAST Ltd, GERRY WEBER Shanghai Co. Ltd. und GERRY WEBER Dis Ticaret Ltd. Istanbul 91 (Vorjahr 114) Mitarbeiter für die GERRY WEBER Gruppe.



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

Personalstruktur GERRY WEBER (Deutschland)

	Zum 31.10.2017			Zum 31.10.2018			Zum 31.03.2019		
	Mitarbeiter gesamt	Davon Frauen in %	Davon Männer in %	Mitarbeiter gesamt	Davon Frauen in %	Davon Männer in %	Mitarbeiter gesamt	Davon Frauen in %	Davon Männer in %
GERRY WEBER International AG	628	75,6%	24,4%	627	74,0%	26,0%	595	73%	27%
GERRY WEBER Retail GmbH	2.354	98,4%	1,6%	2.125	98,4%	1,6%	2022	98%	2%
Life-Style Fashion GmbH	78	76,9%	23,1%	96	80,2%	19,8%	78	77%	23%
GERRY WEBER Logistics	315	60,0%	40,0%	251	58,2%	41,8%	244	57%	43%
Hallhuber GmbH	2.138	97,5%	5	1.715	97,2%	2,8%	1688	97%	3%
Gesamt	5.513	93,0%	7,0%	4.814	92,3%	7,7%	4757	92%	8%

Diversity

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

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

GERRY WEBER unterstützt 98 Menschen mit körperlichen, geistigen oder psychischen Einschränkungen mit diversen Maßnahmen dabei, selbstständig am Arbeitsleben teilzunehmen. Dies sind bei der GERRY WEBER Intern AG/Retail 79 Personen, in der Logistik 8 und 11 bei Hallhuber.

Mitarbeitergesundheit

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

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

Daher ist es folgerichtig, dass der Betriebsrat in enger Abstimmung mit dem Bereich Human Resources über die gesetzlichen Aufgaben hinaus ein Gesundheitsmanagement eingeführt hat, um die Sicherheit und das Wohlbefinden unsere Mitarbeiter zu sichern und zu stärken.

Arbeitsplatzausstattung

Die betriebliche Gesundheitsförderung beginnt bei der Ausstattung der Arbeitsplätze. Büromöbel können an die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter angepasst werden. Abhängig vom

gesundheitlichen Bedürfnis werden Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Tischen, orthopädischen Schreibtischstühlen oder vergrößernden Bildschirmen ausgestattet.

Präventionsangebote

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

Bei ärztlicher Verordnung werden den Mitarbeitern entsprechende Hilfsmittel, wie z.B. höhenverstellbare Tische, Stehhilfen, Hörschutz usw. zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus werden die Kosten für Bildschirmarbeitsplatzbrillen übernommen.

Am Firmensitz in Halle Westfalen sowie für alle Stores besteht eine betriebsärztliche Betreuung.

Aus- und Weiterbildung / Personalentwicklung

Um den zukünftigen Bedarf an Fach- und Führungskräften decken zu können, bietet die GERRY WEBER Gruppe jungen, zielstrebigem Menschen die Möglichkeit einer intensiv begleiteten und vielfältigen Ausbildung. Je nach Ausbildungsberuf umfasst die Ausbildung auch einen Auslandsaufenthalt in unseren Auslandsbüros. Wir bieten jedes Jahr ca. 10-15 Ausbildungsplätze der Berufe Industriekaufmann/-frau, Kauffrau/-kaufmann im E-Commerce, Einzelhandelskaufmann/-frau, Informatikkaufmann/-frau sowie Textil- und Modeschneider/-in an. Am 31.3.19 waren 28 Auszubildende beschäftigt. Es ist unser erklärtes Ziel, die Auszubildenden für den eigenen Bedarf auszubilden und nach dem erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu übernehmen.

Studenten (2 Studenten im Berichtszeitraum) ermöglicht die GERRY WEBER International AG mit einem dualen Studium den Einstieg ins Berufsleben.

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

Work-Life-Balance

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

Dazu trägt unsere im Jahr 2012 gegründete Kindertagesstätte KIDS WORLD auf dem Grundstück der Unternehmenszentrale bei. Die Eltern schätzen, dass der Wiedereinstieg nach der Elternzeit in die Berufstätigkeit vereinfacht und beschleunigt werden kann. Sie können durch die Betreuungszeit von 45 Stunden und einer werktäglichen Öffnungszeit bis 17 Uhr flexibel ihren Arbeitsalltag strukturieren. Die räumliche Nähe zum Arbeitsplatz trägt zum beruhigenden Wissen bei, dass die Eltern im Notfall schnell und jederzeit bei ihren Kindern sein können.

IMPRESSUM

Kontakt

GERRY WEBER International AG

Annette Koch

Neulehenstr. 8

33790 Halle/Westfalen

Telefon: +49 (0) 5201 185 – 0

Fax: +49 (0) 5201 5857

E-Mail: annette.koch@gerryweber.com

www.group.gerryweber.com