

Gesonderter  
Nichtfinanzieller Bericht  
2020

WE ARE  
GERRY

GERRY WEBER

ICH LEBE MEINEN STIL.



# INHALT

<b>04</b>	<b>VORWORT DES VORSTANDS</b>	<b>15</b>	<b>BESCHAFFUNG UND PRODUKTION</b>
<b>06</b>	<b>NACHHALTIGE KOLLEKTION</b>	15	Managementansatz
<b>08</b>	<b>GESONDERTER NICHTFINANZIELLER BERICHT</b>	16	Ziele und Maßnahmen – Beschaffung
<b>08</b>	<b>PRÄAMBEL</b>	16	Menschenrechtliche Risikoanalyse in der Supply Chain
<b>08</b>	<b>ÜBER DIESEN BERICHT</b>	18	Lieferantenspezifische Entwicklung
08	Berichterstattung	18	Sorgsame Auswahl der Lieferanten
08	Mitarbeiterkennzahlen	18	Regelmäßige Audits
<b>09</b>	<b>DIE GERRY WEBER GRUPPE</b>	18	Tierwohl
09	Geschäftsmodell	19	Hohe ökologische Ansprüche in der Produktion
10	Die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDG's)	20	Global Organic Textile Standard (Gots) und Zertifizierung
<b>12</b>	<b>VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG</b>	20	ÖkoTex 100 Zertifizierung
12	Nachhaltigkeitsmanagement	<b>20</b>	<b>MITARBEITER*INNEN</b>
12	Nachhaltigkeitspolitik	20	Managementansatz
12	Strategie	21	Mitarbeitergesundheit
13	Wesentliche Themen	21	Beschwerdemechanismen
13	Compliance	21	Unsere Personalstruktur
14	Compliance Management System	22	Diversity
14	Anti Korruption und Bestechung	22	Arbeitsplatzausstattung
15	Unsere Stakeholder	22	Präventionsangebote
		23	Aus- und Weiterbildung/ Personalentwicklung
		23	Work-Life-Balance
		<b>24</b>	<b>IMPRESSUM</b>

# VORWORT DES VORSTANDS

zum gesonderten nichtfinanziellen Bericht 2020 der GERRY WEBER International AG

## Liebe Leserinnen und Leser,

das vergangene Jahr hat uns vor besondere Herausforderungen gestellt: Zeitweilige Schließungen des Handels, Probleme in den Lieferketten und ein verändertes Konsumverhalten, bedingt durch die Corona-Pandemie, haben für nie dagewesene wirtschaftliche Bedingungen gesorgt. Darüber hinaus befindet sich GERRY WEBER nach wie vor in einem Change-Prozess.

Gerade vor diesem Hintergrund ist es uns besonders wichtig, die zentralen Werte des Unternehmens noch stärker zu leben. Die Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiter\*innen hat immer oberste Priorität, daher haben wir eine „Task Force Corona“ installiert, die durch Schulungen und umfangreiche Hygienemaßnahmen die Sicherheit der Mitarbeiter\*innen garantiert.

Eine transparente Kommunikation ermöglicht es der gesamten Belegschaft, auch schwierige Entscheidungen nachzuvollziehen sowie offene und kritische Fragen – auf Wunsch auch anonym – zu stellen.

Um unserer Verantwortung als Unternehmen in der Gesellschaft, im globalen Wirtschaftsumfeld und für die Umwelt gerecht zu werden, optimieren wir unsere gesamte Wertschöpfungskette. Unser Ziel ist es, als profitables Unternehmen nachhaltig zu agieren, unseren Kund\*innen verantwortungsvolle Kaufentscheidungen zu ermöglichen und ein begehrenswertes Produkt zu bieten.

Daher haben wir 2020 die erste komplett nachhaltige Kollektion auf den Markt gebracht, die mit dem Label „I WEAR I CARE“ gekennzeichnet ist.

Wir bauen den Anteil an nachhaltigen Materialien kontinuierlich aus. Dies sind nachhaltige Rohstoffe, wie zertifizierte Biobaumwolle oder Produkte, die mit hoher Ressourceneffizienz hergestellt werden, wie Jeans, bei deren Herstellung und Ausrüstung wenig Wasser und Chemikalien eingesetzt werden. Außerdem verwenden wir auch recycelte Materialien, wie z. B. Polyester. Um das Thema Kreislaufwirtschaft auch darüber hinaus weiter voranzutreiben, kooperieren wir zum Beispiel auch mit der Leibniz Universität Hannover.

„Nachhaltigkeit ist eine Investition in die Zukunft und wird in allen Unternehmensbereichen gelebt.“



Angelika Schindler-Obenhaus (COO)

Unsere Ziele im Bereich des Klimaschutzes sind das Fokusthema des neuen Jahres, hier haben wir die Themen des Kreislaufprinzips und der CO<sub>2</sub> Bilanz in den Mittelpunkt gestellt.

Auf den folgenden Seiten stellen wir dar, wie wir uns zu der Verantwortung zu Umwelt- und Klimaschutz, dem Schutz der Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte, dem Tierschutz und den Anliegen unserer Mitarbeiter stellen.

Ihre

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. Schindler-Obenhaus'.

**Angelika Schindler-Obenhaus**  
Chief Operating Officer  
COO | GERRY WEBER

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Alexander Gedat'.

**Alexander Gedat**  
Chief Executive Officer  
CEO | GERRY WEBER

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Florian Frank'.

**Florian Frank**  
Chief Financial Officer  
CFO | GERRY WEBER



# NACHHALTIGE KOLLEKTION

„I wear, I care“ lautet der Claim zur ersten nachhaltigen Kollektion, die der GERRY-WEBER-Konzern über seine Marken GERRY WEBER, TAIFUN und SAMOON im Mai auf den Markt gebracht hat.

Seit 2016 haben wir den Anteil nachhaltig hergestellter Modelle sukzessive ausgebaut; eine komplette Kollektion ist nun der nächste Schritt.

Neben GOTS-zertifizierter Bio-Baumwolle gehören zum Konzept der Kollektion unter anderem auch Lenzing EcoVero™ Viscose, die aus dem nachwachsenden Rohstoff Holz gewonnen wird. Die Herstellung dieser Fasern ist besonders ressourcenschonend und verursacht im Vergleich zu generischer Viscose 50 Prozent weniger Emissionen und Wasserbelastung. Darüber hinaus finden sich auch recycelte bzw. upcycelte Materialien in der Kollektion, sowie Gewebe aus Leinen und der Cellulose-Faser Lyocell. Nachhaltiger Denim wird im „Dry Indigo“-Verfahren hergestellt: hier werden rund 99 Prozent weniger Wasser, 89 Prozent weniger Chemikalien und 65 Prozent weniger Energie im Herstellungsprozess benötigt, als in der herkömmlichen Denim-Produktion.

Die nachhaltigen Styles entsprechen hinsichtlich Qualität und Modegrad den hohen GERRY-WEBER-Standards. Nach und nach soll der Anteil nachhaltiger Kleidungsstücke weiter gesteigert werden. Nachhaltigkeit ist für uns kein kurzlebiger Trend, sondern eine wichtige Investition in die Zukunft unserer Marke. Früher war es eher ein schöner, aber für die Kaufentscheidung irrelevanter Mehrwert, wenn wir Bio-Baumwolle für ein modisches Shirt eingesetzt haben. Mittlerweile tritt der Nachhaltigkeitsaspekt emotional mehr in den Vordergrund und wir verweisen darauf sogar in unseren Printmotiven. Nachhaltiges Denken wird zum Mode-Statement.



## UNSERE NACHHALTIGKEITSVERSPRECHEN:

- Wir verpflichten uns mit „I WEAR. I CARE.“ zu Mode, die nicht nur schön, sondern auch nachhaltig ist.
- Wir übernehmen mit der strengen Prüfung von Materialien und Herstellungsmethoden Verantwortung. Dies tun wir mit verlässlichen Partnern wie bioRe®, OEKO-TEX®, amfori und GOTS.
- In unserem Handeln setzen wir uns ein für den nachhaltigen und respektvollen Umgang mit Ressourcen, Menschen, Tieren und Pflanzen.

# GESONDERTER NICHT-FINANZIELLER BERICHT

für den Zeitraum vom 01.01.2020 bis 31.12.2020

## 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 Geschäftsjahr der GERRY WEBER INTERNATIONAL AG und des GERRY WEBER Konzerns begann am 1. Januar 2020 und endete am 31. Dezember 2020.

## ÜBER DIESEN BERICHT

Mit dem vorliegenden gesonderten nichtfinanziellen Bericht (NFB) gemäß §§ 315b, 315b i. V.m. 289c bis 289e HGB für das Geschäftsjahr 2020 erfüllt die GERRY WEBER International AG die Berichtsanforderungen gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz auf Gesellschafts- und Konzernebene. Alle Angaben im NFB gelten für die GERRY WEBER International AG und ihre Tochtergesellschaften Life-Style Fashion GmbH, GERRY WEBER Retail GmbH, 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 Abs. 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 Abs. 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 Geschäftsjahr 2020.**

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

## 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. Dezember 2020 erhoben.

	Berichterstattung
Arbeitnehmerbelange	Kapitel Mitarbeiter*innen, S. 20
Umweltbelange	Kapitel Beschaffung, S. 15
Achtung der Menschenrechte	Kapitel Beschaffung, S. 15
Antikorruption	Freiwillige Berichterstattung im Abschnitt Compliance auf S. 13

## DIE GERRY WEBER GRUPPE

### Geschäftsmodell

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

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

Die GERRY WEBER International AG mit Sitz in Halle/ Westfalen ist eine operative Holding Gesellschaft, mit den drei strategischen Geschäftseinheiten der Marken GERRY WEBER, TAIFUN und SAMOON. Konzernübergreifende Dienstleistungen wie z. B. Rechnungswesen, Controlling, Personalwesen, IT sowie Compliance werden von der AG zur Verfügung gestellt. Auch der Beschaffungsbereich für die GERRY WEBER Coremarken ist in der Holding angesiedelt.

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

### Vertriebskanäle GERRY WEBER

Retail			Wholesale		
Eigene Retail Stores	Concession-Stores	E-Commerce/ Online-Shops	Franchise	Shop-in-Shops	Multilabel Stores
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
Monolabel Stores					
Factory Outlets			Partnerschaftsmodelle <sup>1</sup>		

<sup>1</sup> Teilweise Übernahme der Flächenbestückung durch GERRY WEBER

„Wir können die erste **Generation** sein, der es gelingt, die **Armut zu beseitigen**, ebenso wie wir die letzte sein könnten, die die **Chance** hat, **unseren Planeten zu retten.**“

————— Ban-Ki Moon, UN-Generalsekretär von 2007 bis 2016

## DIE ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG DER VEREINTEN NATIONEN (SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS, SDG'S)

Die SDG's, die insgesamt 17 Ziele umfassen, wurden 2015 im Zuge der Agenda 2030 von den Vereinten Nationen veröffentlicht. Sie bestehen aus 169 sozialen, ökologischen und ökonomischen Unterzielen und bedingen sich gegenseitig. Diese 17 Ziele können den fünf Kernanliegen, den „5 Ps“ zugeordnet werden: **People, Planet, Prosperity, Peace, Partnership**: Die Würde und Gleichheit der Menschen sollen in den Mittelpunkt gerückt, das Klima und Ressourcen geschützt, der Wohlstand und der Frieden für alle gefördert und globale Partnerschaften aufgebaut werden.

Alle Staaten (Entwicklungsländer, Schwellenländer, Industriestaaten), Zivilgesellschaften als auch Privatwirtschaften sind dazu aufgefordert, sich diesen Themen und Zielen anzunehmen. Die GERRY WEBER International AG stellt sich dieser Verantwortung und hat vier Ziele identifiziert, zu denen wir aktiv einen Beitrag leisten können und wollen. Wir haben Unterziele und Maßnahmen definiert, deren Erreichungsgrade jährlich kontrolliert und somit gegebenenfalls angepasst werden.

## WIR LEISTEN EINEN BEITRAG ZU DEN ZIELEN FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG



### 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

- Verankerung Verhaltenskodex für unsere über 1800 weltweit tätigen Mitarbeiter\*innen
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei Mitarbeiter\*innen all unserer Lieferanten durch einen umfassenden Social Compliance Code of Conduct
- Mobilitätskonzept für unsere Mitarbeiter
- Verankerung eines Gesundheitsmanagements zum Schutz und für das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeiten und die unternehmenseigene Kindertagesstätte KIDS WORLD



### 12 – Nachhaltige/r Konsum und Produktion

- Ausbau des Einsatzes von biologisch angebaute Baumwolle und anderen nachhaltigen Materialien, die eine Rückverfolgung aller Produktionsschritte ermöglichen
- Aktiver Tier- und Artenschutz durch markenübergreifenden Verzicht auf Echtpelz und Angorawolle
- Einsatz zertifizierter Daunen aus verantwortungsvollem Ursprung
- Einsatz von Wolle aus verantwortungsvollen Quellen unter Beachtung des Tierwohls und ökologischer Bewirtschaftung
- Einhaltung der Bestimmungen des OEKO-TEX-Standards 100 und der Europäischen Chemikalienverordnung REACH (Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals)
- Verzicht auf Sandblasting und den Einsatz von Chlor bei der Denim-Produktion in Europa



### 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz

- Jährliche vergrößerte Einsparung von Strom
- Nutzung von Ökostrom erhöhen, streben nach CO<sub>2</sub> Neutralität am Standort Halle
- Jährliche Einsparung von CO<sub>2</sub> kontinuierlich erhöhen: Einführung von Elektroautos in den Fuhrpark
- Jährliche Teilnahme unserer Auszubildenden am IHK Projekt Energie-Scouts OWL



### 17 – Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

- Einhaltung und Verbesserung der Sozial- und Arbeitsstandards entlang der Lieferkette durch Engagement im Bündnis für nachhaltige Textilien
- Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt durch Kooperation mit dem wertkreis Gütersloh gGmbH
- Auditmanagement bei all unseren Lieferanten durch Mitgliedschaft bei der amfori Business Social Compliance Initiative (amfori BSCI)

# VERANTWORTUNGS- VOLLE UNTER- NEHMENSFÜHRUNG

## 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 Bereich Corporate Social Responsibility gesteuert und umgesetzt.

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

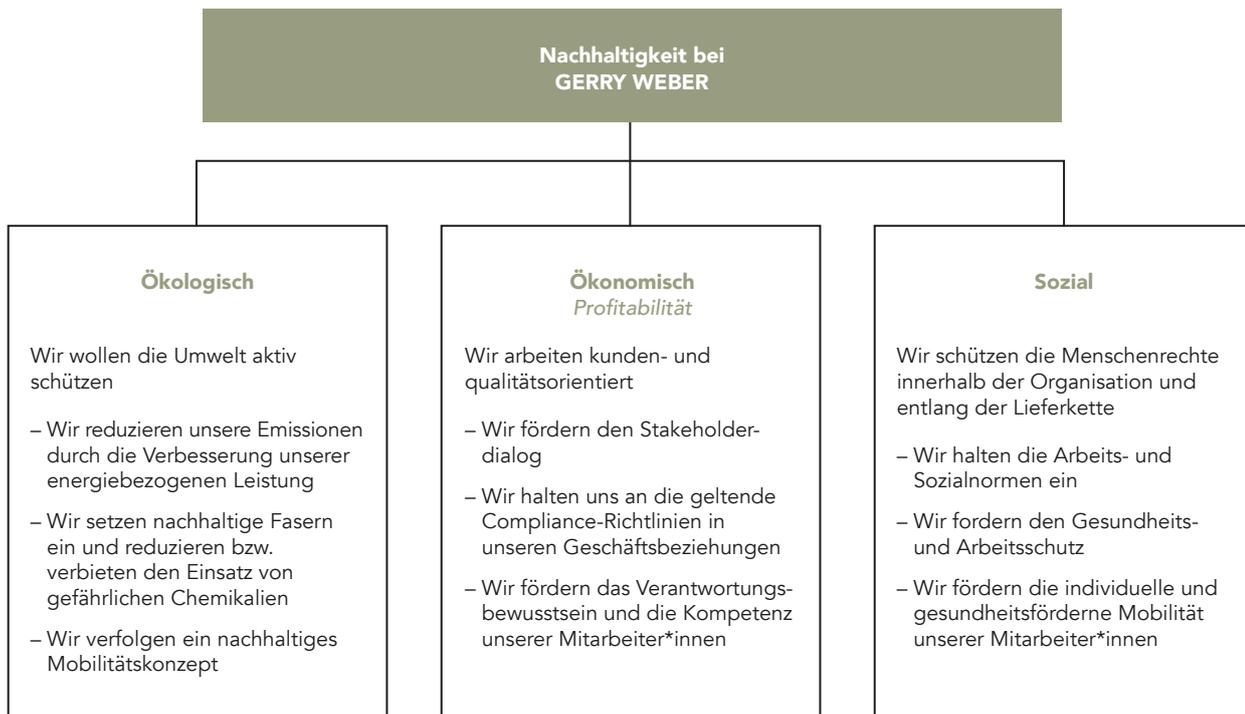
## Nachhaltigkeitspolitik

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 2021 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 Change Management eingebettet.



## Wesentliche Themen

Im Geschäftsjahr 2020 haben wir die ausführliche Wesentlichkeitsanalyse analysiert und 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 in einer Arbeitsgruppe aus internen Experten die Themen identifiziert, bei denen unsere Geschäftstätigkeiten eine wesentliche Auswirkung haben. Diese Themen werden für das Geschäftsjahr 2020 weiter als wesentlich erachtet.

Identifiziert wurden folgende relevanten Themen:

- Soziale Verantwortung in der Lieferkette und Wahrung der Menschenrechte
- Beschaffung
- Ökologische Verantwortung in der Lieferkette
- Mitarbeiter\*innenzufriedenheit
- Mitarbeiter\*innenbindung

## Compliance

Die vertrauensvolle und wertebasierte Zusammenarbeit mit Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Aktionären und der Öffentlichkeit bildet die Grundlage 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 Mitarbeiter\*innen eine einheitliche und sichere Grundlage bieten und haben Leitlinien für verantwortungsbewusstes Handeln aufgestellt und diese im GERRY WEBER Verhaltenskodex zusammengefasst.

### Wesentlichkeitsanalyse 2020

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

Dieser Verhaltenskodex beinhaltet 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 System

Der Chief Compliance Officer berichtet direkt an den Vorstand. Er hat vor allem die Aufgabe, das Compliance-Programm konzernweit fortzuentwickeln und Mitarbeiter und Führungskräfte zu schulen. 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

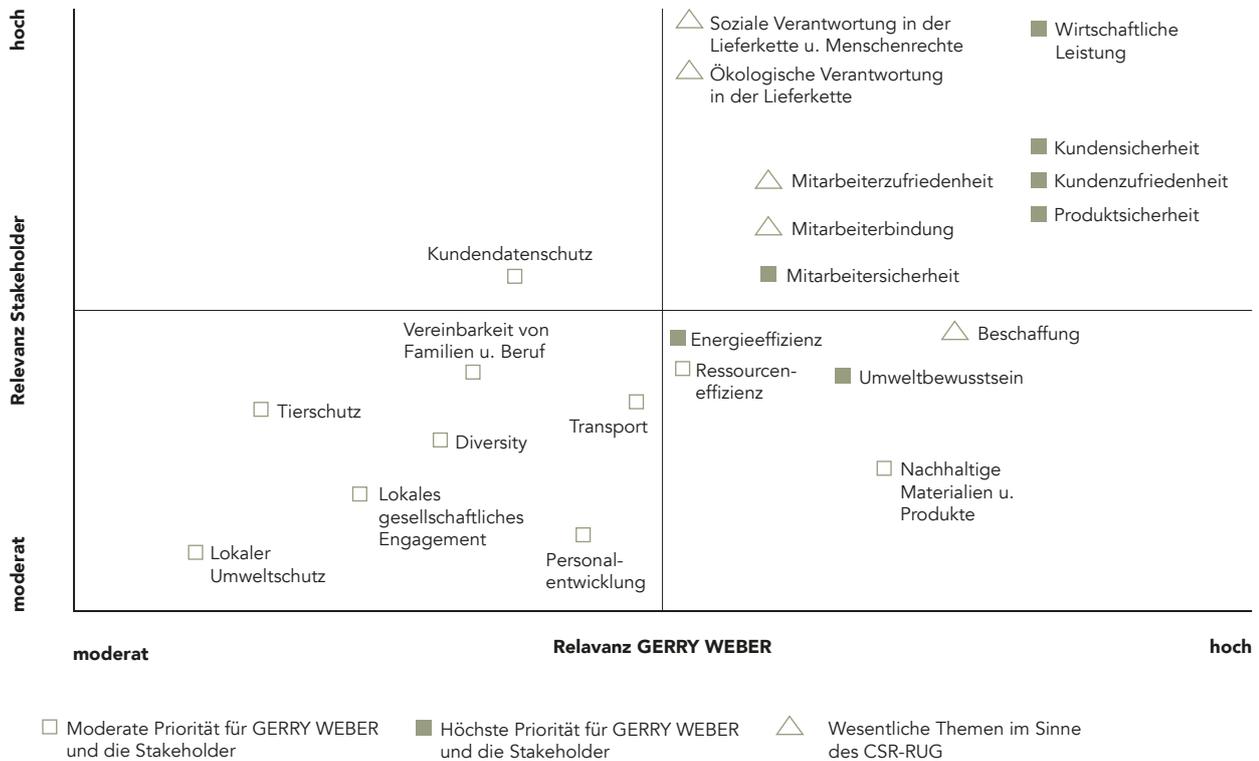
Compliance-Aktivitäten im Unternehmen mit. In seiner Beratungsfunktion begleitet es die Untersuchung erheblicher Verstöße gegen die Compliance-Regeln und kann angemessene Maßnahmen empfehlen.

### Anti Korruption und Bestechung

Die GERRY WEBER International 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 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.

### Wesentlichkeitsmatrix



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. 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 Investoren, 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 Endkund\*innen 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

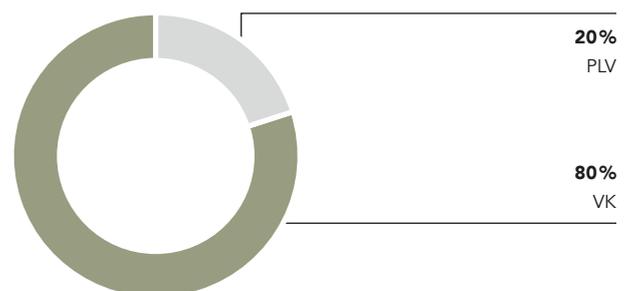
### Managementansatz

Im Zuge der Restrukturierung des GERRY WEBER Konzerns wurde der Bereich der Beschaffung reorganisiert. Der neue Bereich Group Purchasing konzentriert die vorher in den einzelnen Markenbereichen angesiedelte Beschaffung. Dazu gehörte die Konsolidierung der Lieferantenbasis und die Straffung der Administration in den Beschaffungsländern. Weitergeführt wurde die Verlagerung einzelner Bereiche in den Vollkauf nach Prüfung wirtschaftlicher und sozialer Kriterien.

Im Berichtszeitraum wurden rund 8,7 Mio. Einzelteile aller Marken gefertigt und durch zwei verschiedene Bezugsarten ermöglicht:

Rund 80% der Waren wurden im Vollkauf (Rumpfgeschäftsjahr 2018/19: 82%) und 20% (2018/19: 18%) in passiver Lohnveredelung bezogen. Hauptbezugsländer waren die Türkei, China und Bangladesch.

### Beschaffungsvolumen passive Lohnveredelung und Vollkauf



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, 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

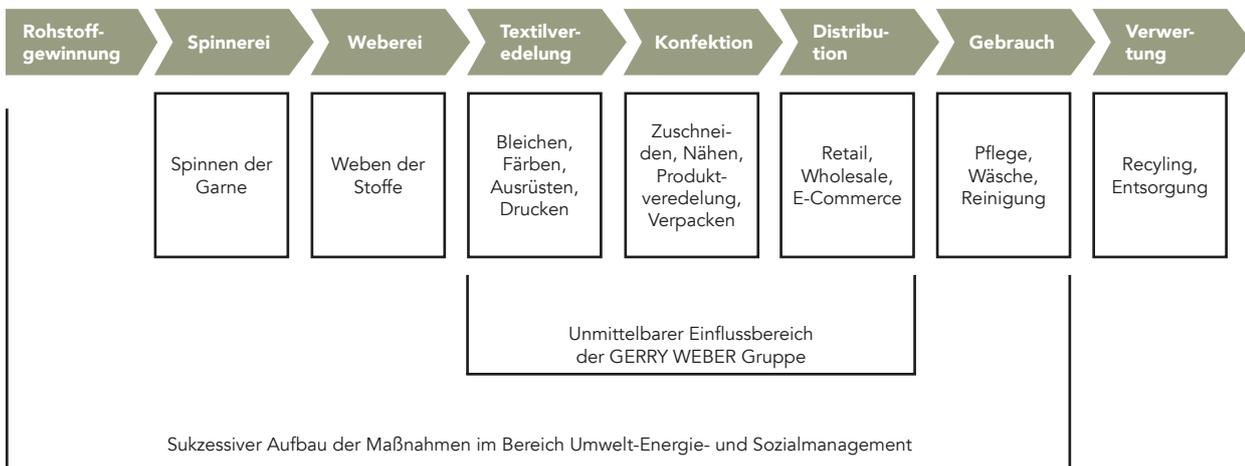
Der Bereich Corporate Social Responsibility (CSR) hat unter anderem die Aufgabe, das Bestreben des Unternehmens nur sozial- und umweltverträglich produzierende Lieferanten zu verpflichten, umzusetzen. Die Überprüfung der Einhaltung der Sozial- und Arbeitsstandards basiert bei uns auf zwei Grundlagen: 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.

## 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,

### Unsere textile Lieferkette



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 ein 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 allein, 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 Mitarbeiter\*innen 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.

**Ziele und Maßnahmen – Beschaffung**

Soziale Verantwortung in der Lieferkette und Wahrung der Menschenrechte

Ziel	Zeitraum	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 2020	Muss neu definiert werden
Erweiterung der Identifizierung und Priorisierung von Risiken und Einleitung abhelfender Maßnahmen	GJ 18/ 19 erreicht	Kontinuierlicher Prozess

Ökologische Verantwortung in der Lieferkette

Ziel	Zeitraum	Status
Erstellung einer ZDHC konformen MRSL Liste	GJ 2021	In Bearbeitung
Steigerung des Anteils Bio-Baumwolle in der Produktgruppe Strick/ Shirt, Erweiterung auf die Produktgruppen Hose und Kleid	GJ 2020	erreicht

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 Näherer 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.

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\*innen stichprobenartig vor Ort überprüft.

Wir sehen die intensive Betreuung und Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten durch speziell ausgebildete Mitarbeiter\*innen und geschulte Techniker\*innen 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

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.

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 auf Seite 19 platzierte grafische Auswertung der Auditergebnisse und der häufigsten Abweichung gibt uns klare Hinweise auf erforderliche Trainings- bzw. Abhilfemaßnahmen.

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.

## 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.

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.

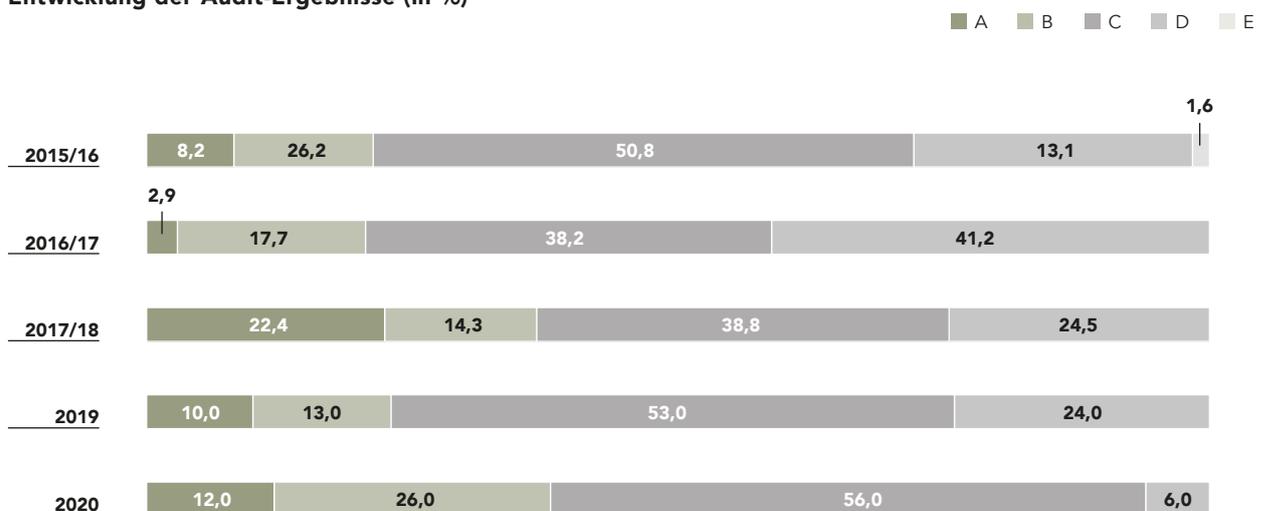
Dieser Unternehmensstandard wird durch verschiedenste Maßnahmen umgesetzt: Wir wählen unsere weltweiten Rohstofflieferanten gezielt nach Qualifikation aus.

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. Ausschließlich unbedenkliche Rohwaren werden für die Produktion freigegeben. Das fertige Kleidungsstück wird in sogenannten „Full Garment Tests“ stichprobenartig zusätzlich auf die möglichen Risikoparameter geprüft.

### Entwicklung der Audit-Ergebnisse (in %) <sup>1,2</sup>



1 Aufgrund von Rundungen ergeben die Summen nicht immer 100%.  
 2. A/ gut bis E/ sofortige Maßnahmen erforderlich

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.

## Global Organic Textile Standard (GOTS) und Zertifizierung

Im Jahre 2020 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\*innen, 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 haben wir mehr als 1.000.000 Produkte aus biologisch angebauter Baumwolle hergestellt und so den Anteil vierfach erhöht. Wir werden diesen Anteil sowie den Einsatz weiterer nachhaltiger Rohstoffe weiter erhöhen.

## ÖkoTex 100 Zertifizierung

Im Jahr 2020 haben wir die Zertifizierung nach dem ÖkoTex 100 Standard erreicht. Der ÖkoTex 100 Standard garantiert, dass alle Bestandteile des Produktes auf Schadstoffe geprüft wurden und diese die gesetzlichen Höchstwerte unterschreiten. Darüber hinaus werden auch noch nicht gesetzlich geregelte, aber gesundheitlich bedenkliche, Materialien ausgeschlossen.

## MITARBEITER\*INNEN

*GERRY WEBER vertraut auf qualifizierte, leistungsbereite und engagierte Mitarbeiter\*innen. 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\*innen, mit denen wir die gemeinsame Zukunft gestalten.*

## Managementansatz

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

Der Change Prozess erfordert eine transparente und klare Kommunikation, um von allen mitgetragen werden zu können. Daher gibt es regelmäßige Newsletter und Mitarbeiter\*inneninformation. Um Fragen und Anmerkungen der Mitarbeiter\*innen zu ermöglichen, ist im Intranet eine Rubrik eingerichtet worden, über die sich die Mitarbeiter\*innen anonym an den Vorstand zu allen Themen wenden können. Diese Möglichkeit wird häufig genutzt.

Zur Weiterentwicklung der Unternehmenswerte hat eine Mitarbeiter\*innenbefragung stattgefunden, die wertvolle Ergebnisse zu den Erwartungen der Mitarbeiter\*innen gebracht hat und einen wichtigen Grundstein für die Kultur bei GERRY WEBER gelegt hat.

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

Der GERRY-WEBER-Verhaltenskodex bietet allen Mitarbeiter\*innen 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\*innen. 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

## Mitarbeitergesundheit

Die Erhaltung und der Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter\*innen hat angesichts der Pandemie hohe Priorität.

Wir haben eine Corona Task Force eingerichtet, die regelmäßig über die Hygiene- und Schutzmaßnahmen informiert, die Bereitstellung von u. a. Schutzmasken, Schnelltests organisiert und die Verteilung koordiniert. Alle Mitarbeiter\*innen, deren Tätigkeit dies möglich macht, sind dazufordert in Abstimmung mit ihrem Vorgesetzten Mobile Working zu nutzen und ihnen wurde die technische Ausstattung schnellstmöglich bereitgestellt.

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\*innen 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\*innen zu sichern und zu stärken.

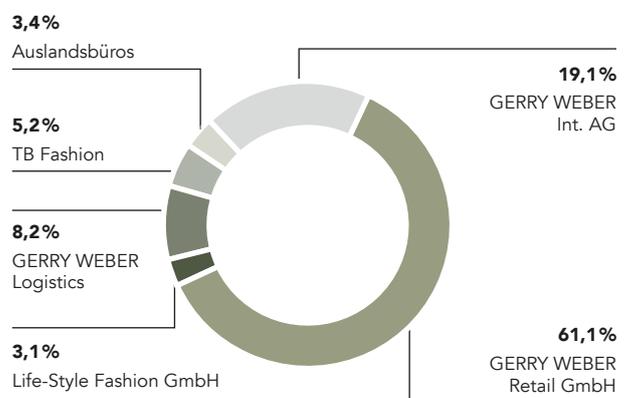
## Beschwerdemechanismen

Ein externer Rechtsanwalt wurde von der GERRY WEBER International AG zum unabhängigen Ombudsmann bestellt. Mitarbeiter\*innen, Kunden\*innen 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**).

## Unsere Personalstruktur

Zum 31. Dezember 2020 arbeiteten bei der GERRY WEBER International AG und ihren Tochtergesellschaften Life-Style Fashion GmbH, GERRY WEBER Retail GmbH sowie GERRY WEBER Logistik GmbH 1812 und in den Auslandsgesellschaften GERRY WEBER FAR EAST Ltd, GERRY WEBER Shanghai Co. Ltd. und GERRY WEBER Dis Ticaret Ltd. Istanbul 63 (Vorjahr 66) Mitarbeiter\*innen für die GERRY WEBER Gruppe.

### Personalstruktur <sup>1</sup>



<sup>1</sup> Aufgrund von Rundungen ergeben die einzelnen Prozentangaben zusammen nicht volle 100%.

## Personalstruktur GERRY WEBER (Deutschland) <sup>1</sup>

	Zum 31.10.2018			Zum 31.12.2019			Zum 31.12.2020		
	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	627	74,0	26,0	595	73,0	27,0	359	68,0	32,0
GERRY WEBER Retail GmbH	2.125	98,4	1,6	2.022	98,0	2,0	1.145	98,0	2,0
Life-Style Fashion GmbH	96	80,2	19,8	78	77,0	23,0	58	84,0	16,0
GERRY WEBER Logistics	251	58,2	41,8	244	57,0	43,0	153	59,0	41,0
TB Fashion	133	98,0	2,0	130	98,0	2,0	97	99,0	1,0
<b>Gesamt</b>	<b>4.814</b>	<b>92,3</b>	<b>7,7</b>	<b>4.757</b>	<b>92,0</b>	<b>8,0</b>	<b>1.812</b>	<b>89,0</b>	<b>11,4</b>

<sup>1</sup> Aufgrund von Rundungen ergeben die einzelnen Prozentangaben zusammen nicht volle 100%.

## Diversity

Als global agierendes Unternehmen mit Auslandsbüros in Shanghai, Dhaka und Istanbul ist die Mitarbeiter\*innenvielfalt 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\*innen unternehmensweit gilt, erklärt, dass ausschließlich die Fähigkeiten und Leistungen der Mitarbeiter\*innen 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 Menschen mit körperlichen, geistigen oder psychischen Einschränkungen mit diversen Maßnahmen dabei, selbstständig am Arbeitsleben teilzunehmen.

## 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 vergrößerten Bildschirmen ausgestattet.

## Präventionsangebote

Die GERRY WEBER International AG fördert die Gesundheit der Mitarbeiter\*innen 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 Mitarbeiter\*innen 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. Wir bieten jedes Jahr ca. 10 Ausbildungsplätze der Berufe Industriekaufmann/-frau, Kauffrau/-kaufmann im E-Commerce, Einzelhandelskaufmann/-frau, Fachinformatiker Systemintegration sowie Textil- und Modeschneider/-in an. Am 31. Dezember 2020 waren 25 Auszubildende beschäftigt. Es ist unser erklärtes Ziel, die Auszubildenden für den eigenen Bedarf auszubilden und nach dem erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu übernehmen.

Studenten (1 Student im Berichtszeitraum) ermöglicht die GERRY WEBER International AG mit einem dualen Studium den Einstieg ins Berufsleben.

Das Förderpotenzial der Mitarbeiter\*innen wird in jährlich stattfindenden, zukunftsorientierten Gesprächen, den sogenannten Fortschrittdialogen, mit dem direkten Vorgesetzten erhoben und umgesetzt. Das können individuelle oder Gruppenmaßnahmen sein. Im Berichtsjahr wurden digitale Trainings mit MS-Teams oder Webinaren realisiert.

Je nach Bedarf werden Weiterbildungsmaßnahmen empfohlen. Ziel ist es, sowohl die persönliche als auch fachliche Entwicklung und Weiterbildung der Mitarbeiter\*innen 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\*innen 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 die 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

**Redaktion und Kontakt**

GERRY WEBER International AG  
Annette Koch  
Neulehenstraße 8  
33790 Halle / Westfalen

Telefon: +49 (0) 5201 18 5-0  
Fax: +49 (0) 5201 58 57  
E-Mail: [annette.koch@gerryweber.com](mailto:annette.koch@gerryweber.com)  
[www.group.gerryweber.com](http://www.group.gerryweber.com)

**Layout und Satz**

IR-ONE, Hamburg  
[www.ir-one.de](http://www.ir-one.de)

I WEAR  I CARE



# GERRY WEBER

ICH LEBE MEINEN STIL.

GERRY WEBER International AG

Neulehenstraße 8 • 33790 Halle/Westfalen

Telefon: +49 (0)5201 185-0 • Fax: +49 (0)5201 5857

[annette.koch@gerryweber.com](mailto:annette.koch@gerryweber.com) • [gerryweber.com](http://gerryweber.com)