

VAUDE Sport GmbH & Co. KG D-88069 Tettngang

VAUDE Sport GmbH & Co. KG  
VAUDE-Straße 2  
D-88069 Tettngang-Obereisenbach

T +49 (75 42) 53 06 0  
F +49 (75 42) 53 06-60

info@vaude.com  
www.vaude.com

**Datum**

24.01.2024

Liebe Mayisha,

vielen Dank für Deine E-Mail vom 17. Januar 2023 und für die Möglichkeit der Stellungnahme. Wir bei VAUDE nehmen Hinweise auf Verletzungen von Sorgfaltspflichten im Hinblick auf die Arbeiter\*innen bei unseren Produktionspartnern in Myanmar sehr ernst und möchten transparent Auskunft zu den Vorwürfen geben. Vaude hat in Myanmar zwei taiwanische Produktionspartner, die in drei Fabriken VAUDE Produkte herstellen. Einer dieser Produzenten ist seit 2019 die North Shore Group (NSG) mit zwei Produktionsstätten.

Wir sind uns über die Risiken, die Myanmar mit sich bringt, bewusst und betreiben einen großen Aufwand, damit die Produktionsstätten unseren hohen Ansprüchen zur Einhaltung von Sorgfaltspflichten gerecht werden. Seit dem Militärputsch im Februar 2021 halten wir unsere langjährigen Partnerschaften aufrecht, weil wir der Meinung sind, dass wir die Menschen im Land am besten unterstützen können, wenn wir dazu beitragen, Arbeitsplätze und damit den Lebensunterhalt der Arbeiter\*innen zu sichern. Wir stehen in engem Austausch mit unseren Partnern, haben Transparenz über die Produktionsstätten und kennen die Arbeitsbedingungen. Wir bekommen regelmäßige Updates zu der Lage vor Ort und bewerten die Situation fortlaufend.

VAUDE ist seit 2010 Mitglied von Fair Wear (FW), einer unabhängigen Multistakeholder-Organisation mit den strengsten Standards im Bereich sozialer Verantwortung in der textilverarbeitenden Industrie. Alle Produktionsstätten in Myanmar wurden bis zum Militärputsch regelmäßig von FW geprüft. Auf Grundlage externer Untersuchungen und eines Dialogs mit verschiedenen Interessengruppen hat die FW im Februar 2023 eine Neubewertung der Menschenrechtssituation vorgelegt. FW-Mitgliedsmarken sollen das Land entweder in Form eines verantwortungsvollen Ausstiegs verlassen oder bei einem Verbleib im Land darstellen, wie die

Sparkasse Bodensee  
KTO 0020813481  
BLZ 690 500 01  
BIC SOLADES1KNZ  
IBAN DE02 6905 0001 0020 8134 81

Landesbank Baden-Württemberg  
KTO 0001375435  
BLZ 600 501 01  
BIC SOLADEST

IBAN DE53 6005 0101 0001 3754 35

Commerzbank Villingen  
KTO 0157617200  
BLZ 694 400 07  
BIC COBADEFFXXX

IBAN DE13 6944 0007 0157 6172 00

DZ Bank  
KTO 0000145493  
BLZ 500 604 00  
BIC GENODEFFXXX

IBAN DE24 5006 0400 0000 1454 93

Volksbank Allgäu-West eG  
KTO 0326970029  
BLZ 650 910 40  
BIC HENODES1WAN

IBAN DE96 6509 1040 0326 9700 29

Postgiroamt Stuttgart  
KTO 0082763705  
BLZ 600 100 70  
BIC PBNKDEFF

IBAN DE45 6001 0070 0082 7637 05

Sorgfaltspflichten nachweislich eingehalten werden können. In Zusammenarbeit mit anderen FW-Mitgliedsunternehmen haben wir einen detaillierten Human Rights Due Diligence (HRDD)-Plan erarbeitet, um sicherzustellen, dass wir unseren Sorgfaltspflichten (wie in der Fair Wear Guidance beschrieben) nachkommen können. Dreimal im Jahr müssen wir bei der FW einen Fortschrittsbericht zum HRDD-Plan und zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten einreichen, zuletzt haben wir diesen Ende 2023 an die FW geschickt.

Ein zentraler Bestandteil unseres HRDD-Plans ist die Möglichkeit, dass sich Arbeiter\*innen über Beschwerdhotlines bei der FW melden können, falls es Unregelmäßigkeiten geben sollte. Diese Beschwerdhotlines waren und sind weiterhin aktiv und werden vom burmesischen Fair Wear Team in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsunternehmen bearbeitet. In der Vergangenheit hat sich diese Möglichkeit, Beschwerden zu adressieren bewährt: Diese werden je Einzelfall zeitnah bearbeitet und behoben.

Auch die Audits, die ein weiterer wichtiger Baustein unseres HRDD-Planes sind, werden weiterhin vor Ort in den Fabriken durchgeführt. Schon seit 2015 arbeiten wir in Myanmar mit SMART zusammen. SMART ist ein von der EU finanziertes Projekt zur Verbesserung von Arbeits- und Umweltstandards in der Textilindustrie in Myanmar. Im Dezember 2022 startete das von der EU mit 3 Millionen Euro geförderte MADE-Projekt (The Multi-Stakeholder Alliance for Decent Employment), ein langfristiges Vor-Ort Programm, an dem 200 Fabriken teilnehmen und über welches mindestens 50.000 Arbeitsplätze in Myanmar erhalten werden sollen. Das MADE-Projekt umfasst sämtliche Aspekte zur Einhaltung sozialer Standards, Audits und Trainings am Arbeitsplatz sowie Beschwerdehandling. Mitarbeiter\*innen von SMART besuchen vor Ort die Fabriken. Alle drei Fabriken, die für uns in Myanmar produzieren, nehmen am MADE-Programm teil.

### **Stellungnahme zu den Vorfällen in der Fabrik NSG Pathein**

Nun möchten wir uns gerne zu den Vorfällen in der Produktionsstätte der North Shore Group Pathein, die Sie in Ihrer Email ansprechen, im Einzelnen äußern. Das letzte Audit in der betroffenen Fabrik wurde durch SMART/MADE im Oktober 2022 durchgeführt. Danach wurde ein Corrective Action Plan(CAP) erstellt. Mitarbeiter\*innen von SMART besuchten die Fabrik zwei weitere Male im März 2023, um sicherzustellen, dass die empfohlenen Maßnahmen auch umgesetzt werden.

Der betreffende Artikel der Myanmar Labour News wurde uns im August 2023 von der FW zugeschickt. Bereits seit Januar 2023 waren uns Teile der Beschwerden, die in dem Artikel beschrieben werden, bekannt und wir waren dazu im Austausch mit der Geschäftsleitung von NSG, um diese zu klären.

Anbei unsere Stellungnahme zu den einzelnen Beschwerden:

- Die Beschwerde, Arbeiter seien körperlicher und verbaler Übergriffe ausgesetzt gewesen

Diese Beschwerde ging bereits im Januar 2023 über die Beschwerdeline bei der FW ein. Die beiden Vorgesetzten, denen diese Vorwürfe zugeschrieben wurden, arbeiten mittlerweile nicht mehr in der Fabrik.

Zusätzlich wurde im September in Zusammenarbeit mit SMART ein „Supervisory Skill and Applied Labour Law Training“ in der Fabrik durchgeführt, um die Vorgesetzten zu schulen. Außerdem fand im November 2023 ein „Social Dialogue and Effective Grievance Mechanism Training“ statt, das ebenfalls mit SMART durchgeführt wurde.

- Die Beschwerde, Arbeiter\*innen haben bei Krankheit keine Lohnfortzahlung erhalten

Dieses Thema wurde beim Audit im Oktober 2022 festgestellt und wurde in der Folge im Corrective Action Plan als eines der Themen vorgegeben, die zu bearbeiten waren. In der Folge hat die Fabrikleitung zugesagt, dass bei Krankheit der Lohn weitergezahlt werden wird, wenn eine Krankschreibung durch einen Medical Officer ausgestellt wird. Diese Maßnahme wurde umgesetzt und wird regelmäßig überprüft.

- Die Beschwerde, Arbeiter\*innen seien zu Reinigungsarbeiten verpflichtet worden

Diese Beschwerde hat sich für uns nicht bestätigt. Weder gab es dazu Beschwerden noch wurde dies im Audit thematisiert. Auf unsere Nachfrage dazu im August 2023 erklärte die Fabrikleitung, dass die Näher\*innen nur ihren eigenen Arbeitsplatz aufräumen müssen und dass es genügend Reinigungskräfte gibt.

- Die Beschwerde, Arbeiter\*innen dürften bei Krankheit oder Notfall das Gelände nicht verlassen
- Die Beschwerde, es gäbe vor Ort keine Notfallmedikamente
- Die Beschwerde, Arbeiter\*innen hätten bei ihrer Kündigung nicht den ihnen zustehenden Lohn ausgezahlt bekommen

Diese haben sich für uns nicht bestätigt. Weder gab es über diese Anschuldigungen Beschwerden, noch wurde diese in den Audits von den Arbeiter\*innen reklamiert. Auch auf Nachfrage der FW-Beschwerdehändlerin wurden diese nicht bestätigt.

Wir nehmen jede einzelne Beschwerde sehr ernst und kümmern uns um jeden Fall, der über die Beschwerdhotlines der FW oder an unsere Partner von SMART gemeldet wird.

In der Vergangenheit kam es in den beiden Fabriken der North Shore Group immer wieder zu Beschwerden. Trotz wiederholter eindringlicher Aufforderungen an die Fabrikleitung, alle notwendigen Maßnahmen umzusetzen, mussten wir leider feststellen, dass es seitens der Leitung zu wenig Bereitschaft zu deren vollständiger Durchsetzung gibt. Ein Teil der vorgesehenen Verbesserungsmaßnahmen ist trotz unserer umfangreichen Bemühungen bisher noch nicht von der Leitung realisiert worden. Das entspricht nicht unseren strengen Anforderungen zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten an unsere Produzenten. Daher haben wir uns Ende 2023 dazu entschlossen, die Zusammenarbeit zu beenden und einen verantwortungsvollen Ausstieg aus der Produktion mit der North Shore Group durchzuführen, so wie es die FW empfiehlt.

Wir hoffen, dass wir damit zur Aufklärung der Anschuldigungen beitragen konnten und danken Ihnen nochmals für Ihre Kontaktaufnahme. Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit zur Verfügung.

Weitere Informationen finden Sie auch in unserem Nachhaltigkeitsbericht:  
VAUDE CSR-Report – Produktion in Myanmar

Mit freundlichen Grüßen



Antje von Dewitz  
VAUDE Sport GmbH & Co. KG

Dear Mayisha,

Thank you for your E-Mail dated January 17, 2023, and for providing us the opportunity to respond. At VAUDE, we take due diligence violations towards workers in our supply chain in Myanmar very seriously and aim to provide transparent information regarding the allegations.

In Myanmar, VAUDE has two Taiwanese production partners operating in three factories. One of these manufacturer is since 2019 the North Shore Group (NSG), with two production facilities.

We are aware of the risks associated with business in Myanmar and make significant efforts to ensure that our production facilities meet high standards of due diligence. Since the military coup in February 2021, we have maintained our longstanding partnerships because we believe that supporting the people in the country is best achieved by contributing to job security and the livelihoods of workers. We maintain close communication with our partners, have transparency regarding the production facilities, and we know the working conditions. We receive regular updates about the situation on the ground and continuously assess it.

Since 2010, VAUDE has been a member of Fair Wear (FW), an independent multistakeholder organization with the strictest standards regarding social responsibility in the textile industry. All production facilities in Myanmar were regularly audited by FW until the military coup. Based on external investigations and dialogues with various stakeholders, FW presented a reevaluation of the human rights situation in February 2023. FW member brands are expected to either exit the country responsibly or demonstrate how due diligence can be carried out if they choose to remain. In collaboration with other FW member companies, we have developed a detailed Human Rights Due Diligence (HRDD) plan to ensure compliance with our due diligence (as described in the Fair Wear Guidance). We are required to submit a progress report on the HRDD plan and compliance with due diligence to FW three times a year, and our most recent submission was at the end of 2023.

A central component of our HRDD plan is the opportunity for workers to report any irregularities through complaint hotlines provided by the FW in case issues arise. These complaint hotlines have been and continue to be active, managed collaboratively by the Burmese Fair Wear team in conjunction with member companies. In the past, this channel for addressing complaints has proven effective, with each case being promptly addressed and remediated.

Audits, another essential element of our HRDD plan, are still conducted on-site in the factories. Since 2015, we have been working with SMART in Myanmar. SMART is an EU-funded project to improve labor and environmental standards in the textile industry in Myanmar. In December 2022, the EU-funded MADE project (The Multi-

Stakeholder Alliance for Decent Employment) was launched, involving 200 factories and aiming to preserve at least 50,000 jobs in Myanmar. The MADE project covers all aspects of compliance with social standards, on-site audits, workplace training, and complaint handling. SMART employees visit the factories in person. All three factories producing for us in Myanmar participate in the MADE program.

### **Response to human rights accuses at NSG Pathein Factory**

Now, we would like to address the human rights accuses at the North Shore Group Pathein factory that you mentioned in your E-Mail.

The last audit at the affected factory was conducted by SMART/MADE in October 2022. Subsequently, a Corrective Action Plan (CAP) was developed. SMART staff visited the factory two more times in March 2023 to ensure the recommended measures were implemented. Overall, the factory has implemented 137 out of the 192 requested improvement measures from the Corrective Action Plan (CAP); work is currently ongoing on the remaining ones.

The relevant article from Myanmar Labour News was sent to us by FW in August 2023. Parts of the complaints described in the article were already known to us since January 2023, and we were in communication with the NSG management to address them.

Here is our response to each complaint:

- Complaint: Workers subjected to physical and verbal abuse

This complaint was received via the FW complaint hotline in January 2023. The two supervisors implicated in these accusations no longer work in the factory. Additionally, in September, a "Supervisory Skill and Applied Labour Law Training" was conducted in collaboration with SMART to train supervisors. In November 2023, a "Social Dialogue and Effective Grievance Mechanism Training" was also conducted in collaboration with SMART.

- Complaint: Workers did not receive sick pay

This issue was identified during an audit in October 2022 and was subsequently included in the Corrective Action Plan as one of the issues to be addressed.

Subsequently, the factory management committed to continuing to pay wages in the event of illness, if a medical certificate is provided issued by a Medical Officer. This measure has been implemented and is regularly followed up.

- Complaint: Workers compelled to perform cleaning duties

This complaint was not confirmed for us. There were no complaints, and it was not addressed in the audit. In response to our inquiry in August 2023, the factory management stated that seamstresses only need to clean their own workstations, and there are enough cleaning staff members.

- Complaints: Workers not allowed to leave the premises during sickness or emergency, lack of emergency medicines, and workers not receiving rightful wages upon termination

These complaints were not confirmed for us. There were no complaints about these accusations, and they were not reported in the audits by the workers. They were also not confirmed upon inquiry by the FW complaint handler.

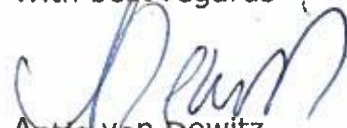
We take each complaint seriously and address every case reported through the FW complaint hotlines or our SMART partners.

In the past, there have been recurring complaints in the two factories of the North Shore Group. Despite repeated and urgent requests to the factory management to implement all necessary measures, we have unfortunately observed a lack of commitment to fully enforce them. Some of the planned improvement measures have not yet been implemented by the management, despite our extensive efforts. This does not align with our strict requirements for ensuring due diligence on the part of our manufacturers. Therefore, at the end of 2023, we decided to terminate our collaboration and undertake a responsible disengagement as recommended by FW with the North Shore Group.

We hope that our response has contributed to clarifying the allegations, and we thank you again for reaching out. Please feel free to contact us for further questions.

Additional information can be found in our sustainability report:  
<https://csr-report.vaude.com/gri-en/social/production-country-myanmar.php>

With best regards



Antje von Dewitz  
VAUDE Sport GmbH & Co. KG