



Für faire Produktion von  
Snow-, Skate- Surfbekleidung!

## Firmen auf dem Prüfstand

Datum: 10.11.2014

Verfasser: Mag. Alexander Pfeffer

Kontakt: [alexander.pfeffer@suedwind.at](mailto:alexander.pfeffer@suedwind.at)

## Zusammenfassung der Ergebnisse

Auch wenn Snow-, Skate- und Surfmarken ihre Produkte gerne mit Begriffen wie Spaß, Leidenschaft und Freiheit in Verbindung setzen, lässt sich bei näherem Hinsehen eine andere Realität ausmachen. Nämlich jene der problematischen Arbeitsbedingungen, unter denen die Beanies, Hoodies und Pants in Ländern wie China, Vietnam oder Indien produziert werden. Die Clean Clothes Kampagne (CCK) setzt sich seit vielen Jahren für faire Arbeitsbedingungen ein. Die Erfahrung hat gezeigt, dass es ganz konkreter Maßnahmen von Seiten der Unternehmen bedarf, um Arbeitsrechtsverletzungen und der Zahlung von Hungerlöhnen in den Zulieferketten entgegenzuwirken.

Im Jahr 2011 wurde im Rahmen des CCK Schwerpunkts „Ride for a Change“ untersucht, welche Schritte Anbieter von Snow-, Skate- und Surfbekleidung setzen, um internationale Arbeitsstandards sicherzustellen. Das Ergebnis war ernüchternd. Die meisten der Unternehmen hatten sich offensichtlich noch nicht ernsthaft mit dem Thema auseinandergesetzt.

Drei Jahre später haben wir uns mittels Online-Recherche erneut ein Bild gemacht und uns angesehen, was sich seit 2011 getan hat. Die meisten Unternehmen scheinen sich der Verantwortung, die sie für ihre MitarbeiterInnen in den ausgelagerten Produktionsstätten übernehmen sollten, noch immer nicht bewusst zu sein. Veröffentlichte Verhaltenskodizes oder konkrete Maßnahmen zur Implementierung und Kontrolle von sozialen Standards in ihren Zulieferketten sucht man auf den meisten Firmenwebsites vergeblich.

Doch es gibt auch Fortschritte. So wurde zum Beispiel bei Burton ein Verhaltenskodex sowie eine Unternehmenspolitik zur Sicherung von Sozialstandards verabschiedet und veröffentlicht. Carhartt folgt mittlerweile einem Verhaltenskodex und hat erste Schritte zu seiner Umsetzung und Kontrolle gesetzt.

Aber noch immer klaffen Schein und Sein bei Snow-, Skate- und Surfunternehmen auseinander. Deswegen fordern wir „Ride for a Change!“ und bleiben dran.

## Hintergrundinformationen - Firmenprofile 2011

Im Rahmen der Kampagne „Ride for a Change“ wurden im Jahr 2011 zehn Anbieter von Snow-, Skate- und Surfbekleidung hinsichtlich der Wahrnehmung ihrer sozialen Verantwortung untersucht.

Nachdem keines der Unternehmen den versendeten Fragebogen der Clean Clothes Kampagne (CCK) beantwortet hatte, bildete eine Online-Recherche die Grundlage für die zusammengestellten Firmenprofile.

Das Ergebnis war ernüchternd. Keines der zehn untersuchten Unternehmen veröffentlichte einen Sozialbericht, verpflichtete sich zur Zahlung eines existenzsichernden Lohns oder legte seine Produktionsstandorte offen. Sechs von zehn Unternehmen, nämlich Burton, Carhartt, Etnies, Nikita, Nitro und Rip Curl hatten keinen Verhaltenskodex. Die Kodizes der anderen Firmen waren unzureichend und entweder nicht für die gesamte Zulieferkette bindend oder gaben keinen Aufschluss darüber, wie die Einhaltung kontrolliert wurde.

### Was hat sich getan in drei Jahren „Ride for a Change“?

Im Herbst 2014 stellte sich die CCK erneut die Frage, wie es internationale Unternehmen, die Snow-, Skate und Surfbekleidung herstellen, mit ihrer sozialen Verantwortung halten.

So wie bereits 2011 wurde eine Online-Recherche hinsichtlich folgender Kriterien angestellt:

- Transparenz
- Verhaltenskodex
- Kodexumsetzung
- Monitoring und Verifizierung.

Aufgrund der seit dem Jahr 2011 weiterentwickelten Befragungsmethode der CCK und der damit verbundenen eingeschränkten Vergleichbarkeit mit älteren Firmenprofilen fokussiert die vorliegende Untersuchung auf eine Bewertung tendenzieller Fort- und Rückschritte im Vergleich zum Jahr 2011.

Folgende Symbole wurden für die Darstellung im CCK Firmencheck sowie in den folgenden Ergebniszusammenfassungen verwendet:

*Veränderung seit 2011*

*Fortschritt*

*Keine Veränderung*

*Rückschritt*



Recherchezeitraum: 01. – 31. Oktober 2014

Ein Glossar aller wichtigen Begrifflichkeiten zu den folgenden Ergebnissen ist unter folgendem Link abrufbar:

[www.cleanclothes.at/de/cleanclothes.at/de/ressourcen/glossar/](http://www.cleanclothes.at/de/cleanclothes.at/de/ressourcen/glossar/)

## Billabong

### Transparenz

Auf der Firmenwebsite von Billabong finden sich zusammenfassende Informationen hinsichtlich der Implementierung und Kontrolle sozialer Standards in der Zulieferkette des Unternehmens. Es wird explizit auf die zwölf Prinzipien des Zertifizierungsprogramms WRAP (Worldwide Responsible Accredited Production) hingewiesen und eine intensive Zusammenarbeit mit dieser Initiative angekündigt. Es existiert kein veröffentlichter Sozialbericht.

### Verhaltenskodex

Billabong hat keinen eigenen Verhaltenskodex, verweist aber diesbezüglich auf die Prinzipien des Zertifizierungsprogramms WRAP. Diese beinhalten alle Punkte der Kernarbeitsnormen der ILO (International Labour Organisation), verweisen aber nicht explizit auf sie. Darunter findet sich u.a. das Verbot von Diskriminierung jeglicher Art oder das Recht auf Vereinigungsfreiheit. Die Maximalarbeitszeit orientiert sich an nationalen Gesetzen in den Produktionsländern. Außer im Falle nicht näher definierter „dringlicher unternehmerischer Erfordernisse“ wird den ArbeitnehmerInnen ein freier Wochentag zugesichert. Die WRAP Standards legen die Zahlung gesetzlicher Mindestlöhne fest, verpflichten aber nicht zur Zahlung existenzsichernder Löhne (living wages).

### Kodexumsetzung

Der Audit-Prozess wird in enger Zusammenarbeit mit der Zertifizierungsinitiative WRAP durchgeführt. Alle diesbezüglichen Bestimmungen und Informationen werden auf folgender Website dargestellt:

[www.wrapcompliance.org](http://www.wrapcompliance.org).

Mit Hilfe eines Corrective Action Plans werden allfällige Verletzungen der Arbeitsrechtsstandards dokumentiert und Gegenmaßnahmen ergriffen.

### Monitoring u. Verifizierung

Billabong ist im Vorstand von WRAP vertreten. Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer unabhängigen Multi-Stakeholder-Initiative.

### Öffentliche Quellen zur sozialen Verantwortung des Unternehmens:

<http://www.billabongbiz.com/phoenix.zhtml?c=154279&p=social>

Ergebnis: ○ (Keine Veränderung)

### Kommentar der Clean Clothes Kampagne:

Billabong hat seine Strategie hinsichtlich der Kontrolle und Implementierung von Sozialstandards seit dem Jahr 2011 geändert. Lag der Schwerpunkt damals vor allem auf der Zertifizierung nach dem SA 8000 Standard, so strebt Billabong mittlerweile eine intensive Zusammenarbeit mit WRAP an. Die Prinzipien von WRAP folgen zwar internationalen Standards (siehe ILO Kernarbeitsnormen), verpflichten aber nicht zur Zahlung eines existenzsichernden Lohns (living wage). Außerdem gibt es keinen Hinweis auf eine externe Verifizierung der Audit Ergebnisse durch eine Multi-Stakeholder-Initiative.

## Burton

### Transparenz

Auf der Firmenwebsite finden sich unter der Rubrik „Sustainability“ ein öffentlich zugänglicher Verhaltenskodex sowie Richtlinien für die Umsetzung und Kontrolle von Sozialstandards in der Zulieferkette. Es existiert kein veröffentlichter Sozialbericht.

### Verhaltenskodex

Burton besitzt einen Verhaltenskodex und spricht darin alle Punkte der Kernarbeitsnormen der ILO (International Labour Organisation) an, verweist aber nicht explizit auf sie. Darunter findet sich u.a. das Verbot von Diskriminierung jeglicher Art oder das Recht auf Vereinigungsfreiheit. Die Maximalarbeitszeit orientiert sich an nationalen Gesetzen in den Produktionsländern und wird auf ein Maximum von 48 Stunden pro Woche (plus 12 Überstunden) beschränkt. Aufgrund nicht näher definierter außergewöhnlicher Umstände kann diese Beschränkung jedoch aufgehoben werden. Der Kodex legt die Zahlung gesetzlicher Mindestlöhne fest, verpflichtet aber nicht zur Zahlung von existenzsichernden Löhnen (living wages).

### Kodexumsetzung

Das Unternehmen hat Richtlinien zur Überprüfung der Einhaltung des Verhaltenskodex festgelegt. Darin werden detaillierte Informationen zum Audit-Prozess dargestellt und klare Konsequenzen bei groben Verfehlungen angekündigt. Mit Hilfe eines Corrective Action Plans werden allfällige Verletzungen des Kodex dokumentiert und Gegenmaßnahmen ergriffen.

### Monitoring u. Verifizierung

Burton ist nicht Mitglied einer Business-Monitoring-Initiative oder einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.

### Öffentliche Quellen zur sozialen Verantwortung des Unternehmens:

[www.burton.com/default/sustainability](http://www.burton.com/default/sustainability)

Ergebnis: ↑(Fortschritt)

### Kommentar der Clean Clothes Kampagne:

Burton hat sich seit 2011 ernsthaft mit dem Thema soziale Verantwortung beschäftigt und einige wichtige Schritte hin zu fairen Arbeitsbedingungen in seiner Zulieferkette unternommen. So wurden ein verbindlicher Verhaltenskodex und Audit-Richtlinien für die gesamte Zulieferkette verabschiedet. Der Verhaltenskodex verpflichtet jedoch nicht zur Zahlung eines existenzsichernden Lohns (living wage). Außerdem gibt es keinen Hinweis auf die externe Verifizierung der Audit-Ergebnisse durch eine Multi-Stakeholder-Initiative.

## Carhartt

### Transparenz

Auf der Firmenwebsite finden sich allgemeine Informationen über Carhartts Auffassung von gesellschaftlicher Verantwortung. Es existiert ein veröffentlichter Verhaltenskodex. Namen und Kontakte der für diesen Bereich zuständigen Mitarbeiter sind auf der Firmenwebsite angegeben. Es existiert kein veröffentlichter Sozialbericht.

### Verhaltenskodex

Im Verhaltenskodex wird explizit auf die Kernarbeitsnormen der ILO (International Labour Organisation) und die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte verwiesen. Im Kodex finden sich u.a. das Verbot von Diskriminierung jeglicher Art oder das Recht auf Vereinigungsfreiheit. Der Geltungsbereich umfasst die gesamte Zulieferkette des Unternehmens. Die Maximalarbeitszeit orientiert sich an nationalen Gesetzen in den Produktionsländern. Außer im Falle nicht näher definierter „dringlicher unternehmerischer Erfordernisse“ wird den ArbeitnehmerInnen ein freier Wochentag zugesichert.

### Kodexumsetzung

Der Audit-Prozess wird über externe Vertragspartner abgewickelt und folgt den Richtlinien von WRAP (Worldwide Responsible Accredited Production) oder vergleichbaren Zertifizierungsstandards. Die Kontrollen werden unter Ankündigung einer Frist von 30 Tagen durchgeführt. Bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex werden die Zulieferbetriebe angehalten, Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Bei groben Verstößen wird die Zusammenarbeit mit dem Zulieferbetrieb aufgelöst. In Zusammenarbeit mit WRAP wurden Trainings zu sozialen Standards für Carhartt-MitarbeiterInnen aus dem Bereich Einkauf durchgeführt.

### Monitoring u. Verifizierung

Carhartt arbeitet mit der Zertifizierungsinitiative WRAP zusammen. Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Multi-Stakeholder-Initiative.

### Öffentliche Quellen zur sozialen Verantwortung des Unternehmens:

<http://www.carhartt.com/webapp/wcs/stores/servlet/CorporateResponsibilityView?langId=-1&storeId=10051&catalogId=10101>

Ergebnis: ↑(Fortschritt)

### Kommentar der Clean Clothes Kampagne:

Carhartt hat sich seit 2011 mit dem Thema soziale Verantwortung beschäftigt und einige Maßnahmen zur Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen in seiner Zulieferkette unternommen. So wurde ein verbindlicher Verhaltenskodex verabschiedet und erste Schritte zu seiner Umsetzung in der gesamten Zulieferkette unternommen. Der Verhaltenskodex verpflichtet jedoch nicht zur Zahlung eines existenzsichernden Lohns (living wage). Außerdem gibt es keinen Hinweis auf die externe Verifizierung der Audit-Ergebnisse durch eine Multi-Stakeholder-Initiative.

## DC Shoes

(Zusatzinfo: Die Marke DC Shoes gehört zum Unternehmen Quiksilver. Insofern beziehen sich die folgenden Informationen auf das Mutterunternehmen.)

<i>Transparenz</i>	Auf der Firmenwebsite finden sich allgemeine Informationen über DCS Shoes` (Quiksilvers) Auffassung von gesellschaftlicher Verantwortung. Es wird auf das firmeninterne Programm "QUEST" (Quiksilver Ethical Standards of Trade) verwiesen, ohne jedoch genauere Informationen dazu zu liefern. Es wird die Existenz eines Verhaltenskodex angekündigt, der auf der Seite zum Download verfügbar sein sollte. Da jedoch der Website-Link nicht funktioniert, lässt sich dieser nicht einsehen. Es existiert kein veröffentlichter Sozialbericht.
<i>Verhaltenskodex</i>	Es existiert kein veröffentlichter firmeneigener Verhaltenskodex noch Hinweise auf internationale Arbeitsstandards, die bei der Herstellung der Produkte berücksichtigt werden.
<i>Kodexumsetzung</i>	Es finden sich allgemeine Informationen zum Audit-Prozess bei Zulieferbetrieben. Mit Hilfe eines Corrective Action Plans sollen allfällige Verletzungen der Arbeitsrechtsstandards dokumentiert und Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Es sind keine detaillierten Informationen zur Kontrolle und Implementierung von Arbeitsrechtsstandards öffentlich zugänglich.
<i>Monitoring u. Verifizierung</i>	DC Shoes (Quiksilver) ist nicht Mitglied einer Business-Monitoring-Initiative oder einer Multi-Stakeholder-Initiative.

*Öffentliche Quellen zur sozialen Verantwortung des Unternehmens:*

<http://www.quiksilverinc.com/About-Us/QUEST-California-Transparency-in-Supply-Chains-Act-SB-657>

*Ergebnis:* ↓ (Rückschritt)

*Kommentar der Clean Clothes Kampagne:*

Seit der Recherche aus dem Jahr 2011 konnten keine positiven Entwicklungen bei DC Shoes (Quiksilver) festgestellt werden. Die spärliche Informationslage und der Umstand, dass die Verlinkung des damals noch öffentlich zugänglichen Codes of Conduct mittlerweile nicht mehr funktioniert, legt den Schluss nahe, dass sich das Unternehmen nicht ernsthaft mit sozialen Standards in seiner Zulieferkette auseinandersetzt.

## Etnies

(Zusatzinfo: Die Marke Etnies gehört zum Unternehmen Sole Technology Inc. Insofern beziehen sich die folgenden Informationen auf das Mutterunternehmen.)

<i>Transparenz</i>	Auf der Firmenwebsite finden sich allgemeine Informationen über Etnies` (Sole Technology Inc.) Auffassung von gesellschaftlicher Verantwortung. Es wird die Existenz eines Verhaltenskodex erwähnt. Dieser ist aber nicht öffentlich einsehbar. Es existiert kein veröffentlichter Sozialbericht.
<i>Verhaltenskodex</i>	Das Unternehmen gibt an, einen Verhaltenskodex zu besitzen. Da er aber nicht öffentlich zugänglich ist, ist eine Bewertung des Inhalts nicht möglich.
<i>Kodexumsetzung</i>	Der Audit-Prozess bei Zulieferbetrieben wird von externen Unternehmen abgewickelt. Es sind keine detaillierten Informationen zur Kontrolle und Implementierung von Arbeitsrechtsstandards öffentlich zugänglich.
<i>Monitoring u. Verifizierung</i>	Etnies (Sole Technology Inc.) ist nicht Mitglied einer Business-Monitoring-Initiative oder einer Multi-Stakeholder-Initiative.

*Öffentliche Quellen zur sozialen Verantwortung des Unternehmens:*

<http://www.soletechnology.com/sb657/>

*Ergebnis:* ○ (Keine Veränderung)

*Kommentar der Clean Clothes Kampagne:*

Seit der Recherche aus dem Jahr 2011 konnten keine positiven Entwicklungen bei Etnies (Sole Technology Inc.) festgestellt werden. Die spärliche Informationslage und die Nichtveröffentlichung des anscheinend existenten Codes of Conduct, legen den Schluss nahe, dass sich das Unternehmen nicht ernsthaft mit sozialen Standards in seiner Zulieferkette auseinandersetzt.



## Nikita

### *Transparenz*

Auf der Firmenwebsite finden sich keine Informationen zur Wahrnehmung der sozialen Verantwortung des Unternehmens. Es existiert kein veröffentlichter Sozialbericht.

### *Verhaltenskodex*

Es existiert kein veröffentlichter firmeneigener Verhaltenskodex noch Hinweise auf internationale Arbeitsstandards, die bei der Herstellung der Produkte berücksichtigt werden.

### *Kodexumsetzung*

Es liegen keine Informationen vor, wie Kontrolle und/oder die Implementierung von sozialen Arbeitsstandards umgesetzt werden.

### *Monitoring u. Verifizierung*

Nikita ist nicht Mitglied einer Business-Monitoring-Initiative oder einer Multi-Stakeholder-Initiative.

### *Öffentliche Quellen zur sozialen Verantwortung des Unternehmens:*

Keine

*Ergebnis:* ○ (Keine Veränderung)

### *Kommentar der Clean Clothes Kampagne:*

Ausgehend von einer bereits im Jahr 2011 gänzlich intransparenten Unternehmenspolitik hinsichtlich gesellschaftlicher Verantwortung, hat sich in den vergangenen drei Jahren nichts geändert. Angesichts dieser Informationslage und unter Berücksichtigung der bisher gesammelten Erfahrung der CCK, liegt der Schluss nahe, dass sich das Unternehmen nicht ernsthaft mit sozialen Standards in seiner Zulieferkette auseinandersetzt.

## Nitro

### *Transparenz*

Auf der Firmenwebsite finden sich keine Informationen zur Wahrnehmung der sozialen Verantwortung des Unternehmens. Es existiert kein veröffentlichter Sozialbericht.

### *Verhaltenskodex*

Es existiert kein veröffentlichter firmeneigener Verhaltenskodex noch Hinweise auf internationale Arbeitsstandards, die bei der Herstellung der Produkte berücksichtigt werden.

### *Kodexumsetzung*

Es liegen keine Informationen vor, wie Kontrolle und/oder die Implementierung von sozialen Arbeitsstandards umgesetzt werden.

### *Monitoring u. Verifizierung*

Nitro ist nicht Mitglied einer Business-Monitoring-Initiative oder einer Multi-Stakeholder-Initiative.

### *Öffentliche Quellen zur sozialen Verantwortung des Unternehmens:*

Keine

*Ergebnis:* ○ (Keine Veränderung)

### *Kommentar der Clean Clothes Kampagne:*

Ausgehend von einer bereits im Jahr 2011 gänzlich intransparenten Unternehmenspolitik hinsichtlich gesellschaftlicher Verantwortung, hat sich in den vergangenen drei Jahren nichts geändert. Angesichts dieser Informationslage und unter Berücksichtigung der bisher gesammelten Erfahrung der CCK, liegt der Schluss nahe, dass sich das Unternehmen nicht ernsthaft mit sozialen Standards in seiner Zulieferkette auseinandersetzt.

## O`Neill

### Transparenz

Auf der Firmenwebsite finden sich allgemeine Informationen über O`Neills Auffassung von gesellschaftlicher Verantwortung. Das Unternehmen hat als Mitglied von BSCI (Business Social Compliance Initiative) den Code of Conduct dieser Business Monitoring Initiative übernommen und verweist explizit darauf. Es existiert kein veröffentlichter Sozialbericht.

### Verhaltenskodex

Im Verhaltenskodex wird explizit auf die Kernarbeitsnormen der ILO (International Labour Organisation) und die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte verwiesen. Im Kodex finden sich u.a. das Verbot von Diskriminierung jeglicher Art oder das Recht auf Vereinigungsfreiheit. Die Maximalarbeitszeit orientiert sich an nationalen Gesetzen in den Produktionsländern sowie an den von der ILO festgelegten Höchstgrenzen. Der Verhaltenskodex legt die Zahlung gesetzlicher Mindestlöhne fest, verpflichtet aber nicht zur Zahlung von existenzsichernden Löhnen (living wage).

### Kodexumsetzung

Der Audit-Prozess erfolgt nach den Richtlinien und in Zusammenarbeit mit der BSCI. Alle diesbezüglichen Bestimmungen und Informationen werden auf folgender Website dargestellt: <http://www.bsci-intl.org/>. Mit Hilfe eines Corrective Action Plans werden allfällige Verletzungen der Arbeitsrechtsstandards dokumentiert und Gegenmaßnahmen ergriffen.

### Monitoring u. Verifizierung

O`Neill ist Mitglied von BSCI. Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Multi-Stakeholder-Initiative.

*Öffentliche Quellen zur sozialen Verantwortung des Unternehmens:*

[www.oneill.com/en-nl/social-responsibility/](http://www.oneill.com/en-nl/social-responsibility/)

*Ergebnis:* ○ (Keine Veränderung)

*Kommentar der Clean Clothes Kampagne:*

Seit 2011 hat sich die Praxis hinsichtlich der sozialen Verantwortung des Unternehmens nicht geändert. O`Neill arbeitet bei der Implementierung und Kontrolle von sozialen Standards mit BSCI (Business Social Compliance Initiative) zusammen. Der angewandte Code of Conduct folgt zwar internationalen Standards (siehe ILO Kernarbeitsnormen), verpflichtet aber nicht zur Zahlung eines existenzsichernden Lohns (living wage). Außerdem gibt es keinen Hinweis auf eine externe Verifizierung der Audit Ergebnisse durch eine Multi-Stakeholder-Initiative.

## Quiksilver

### Transparenz

Auf der Firmenwebsite finden sich allgemeine Informationen über Quiksilvers Auffassung von gesellschaftlicher Verantwortung. Es wird auf das firmeninterne Programm "QUEST" (Quiksilver Ethical Standards of Trade) verwiesen, ohne jedoch genauere Informationen dazu zu liefern. Es wird die Existenz eines Verhaltenskodex angekündigt, der auf der Seite zum Download verfügbar sein sollte. Da jedoch der Website-Link nicht funktioniert, lässt sich dieser nicht einsehen. Es existiert kein veröffentlichter Sozialbericht.

### Verhaltenskodex

Es existiert kein veröffentlichter firmeneigener Verhaltenskodex noch Hinweise auf internationale Arbeitsstandards, die bei der Herstellung der Produkte berücksichtigt werden.

### Kodexumsetzung

Es finden sich allgemeine Informationen zum Audit-Prozess bei Zulieferbetrieben. Mit Hilfe eines Corrective Action Plans sollen allfällige Verletzungen der Arbeitsrechtsstandards dokumentiert und Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Es sind keine detaillierten Informationen zur Kontrolle und Implementierung von Arbeitsrechtsstandards öffentlich zugänglich.

### Monitoring u. Verifizierung

Quiksilver ist nicht Mitglied einer Business-Monitoring-Initiative oder einer Multi-Stakeholder-Initiative.

### Öffentliche Quellen zur sozialen Verantwortung des Unternehmens:

<http://www.quiksilverinc.com/About-Us/QUEST-California-Transparency-in-Supply-Chains-Act-SB-657>

Ergebnis: ↓ (Rückschritt)

### Kommentar der Clean Clothes Kampagne:

Seit der Recherche aus dem Jahr 2011 konnten keine positiven Entwicklungen bei Quiksilver festgestellt werden. Die spärliche Informationslage und der Umstand, dass die Verlinkung des damals noch öffentlich zugänglichen Codes of Conduct mittlerweile nicht mehr funktioniert, legt den Schluss nahe, dass sich das Unternehmen nicht ernsthaft mit sozialen Standards in seiner Zulieferkette auseinandersetzt.

## Rip Curl

### *Transparenz*

Auf der Firmenwebsite finden sich keine Informationen zur Wahrnehmung der sozialen Verantwortung des Unternehmens. Es existiert kein veröffentlichter Sozialbericht.

### *Verhaltenskodex*

Es existiert kein veröffentlichter firmeneigener Verhaltenskodex noch Hinweise auf internationale Arbeitsstandards, die bei der Herstellung der Produkte berücksichtigt werden.

### *Kodexumsetzung*

Es liegen keine Informationen vor, wie Kontrolle und/oder die Implementierung von sozialen Arbeitsstandards umgesetzt werden.

### *Monitoring u. Verifizierung*

Rip Curl ist nicht Mitglied einer Business-Monitoring-Initiative oder einer Multi-Stakeholder-Initiative.

### *Öffentliche Quellen zur sozialen Verantwortung des Unternehmens:*

Keine

*Ergebnis:* ○ (Keine Veränderung)

### *Kommentar der Clean Clothes Kampagne:*

Ausgehend von einer bereits im Jahr 2011 gänzlich intransparenten Unternehmenspolitik hinsichtlich gesellschaftlicher Verantwortung, hat sich in den vergangenen drei Jahren nichts geändert. Angesichts dieser Informationslage und unter Berücksichtigung der bisher gesammelten Erfahrung der CCK, liegt der Schluss nahe, dass sich das Unternehmen nicht ernsthaft mit sozialen Standards in seiner Zulieferkette auseinandersetzt.