

NACHHALTIGKEITS BERICHT

Daresourcing GmbH | 2023 - 2025



DARESOURCING



NACHHATIGKEITS BERICHT - DARESOURCING 2023 - 2025

CONTENTS

- 04 Einleitung & Unternehmensprofil
- 09 Grundsätze der Nachhaltigkeit
- 11 Zertifizierungen & Qualitätsmanagement
- 12 Bisherige Praxis, Zukunftsperspektiven & Innovationen
- 18 Dokumentation und Lückenanalyse
- 20 Zusammenfassung von Zukunftsperspektiven und Ziele
- 21 Maßnahmen zur Milderung und Abhilfe 2024–2025
- 24 Nachhaltigkeits-KPIs der Textilfirma
- 25 Unsere nachhaltige Entwicklung 2025
– Verantwortung leben, Wirkung erzielen
- 26 Fazit und Ausblick

EINLEITUNG & UNTERNEHMENSPROFIL

Die Daresourcing GmbH ist ein auf nachhaltige Textilien spezialisiertes Unternehmen mit Sitz in Hamburg. Wir haben bereits über 25 Jahre Erfahrungen in der Textilbranche aufzuweisen. In den Vorjahren, entwickelte und gründete der Geschäftsführer der Daresourcing bereits renommierte Unternehmen in diesem Bereich, mit einem beachtlichen Umsatzprofil. Nachdem die wirtschaftlichen Ziele erreicht wurden und aus der Finanzperspektive positive Ergebnisse generiert werden konnten, hat der Geschäftsführer sich in den letzten Jahren immer mehr den ethisch wichtigeren Themenpunkten gewidmet.

Nach umfangreicher Praxistätigkeit und einer Historie der Zusammenarbeit mit vielen deutschen, aber auch internationalen Großkonzernen, vor allem aus dem Bereich der Automobilindustrie, dem Gesundheitswesen und Regierungsorganisationen, haben wir uns an einen Tisch gesetzt und ein nachhaltiges Startup, welches sich mit großem Fokus auf nachhaltige Gesichtspunkte in der Firmenpolitik befasst, gegründet:

Die Daresourcing GmbH ist 2022 als eines der ersten nachhaltigen, hanseatisch geführten Unternehmen, mit eigener Nachhaltigkeits-, Ethik- und Compliance Abteilung, in Hamburg entstanden.

WAS IST EIGENTLICH HANSEATISCH?

Auf die Frage, was der Begriff bedeutet, kann man in der Modeindustrie einige Klischees bedienen, im Kern sind sie sich jedoch alle recht ähnlich. Äußerlich würde man in Bezug auf die Mode eher von einer modischen Zurückhaltung sprechen. Der hanseatische Stil bedient sich gedeckten Farben und edlen Stoffen verarbeitet in bodenständigen, aber aussagekräftigen Schnitten. In den Business-Etagen sind diese Klischees auch heute noch vertreten. Ebenso hanseatisch sind jedoch auch der alte, funktionstüchtige Seemannspulli und die diversen Seemannsmützen dazu – auch Elbsegler, Altstädter oder Schmidtmütze genannt –, das Markenzeichen des Altbundeskanzlers Helmut Schmidt. Warum ist die Mode bei der Definitionsfindung hier so wichtig?

Nun zum ersten, weil wir vornehmlich ein Unternehmen sind, was sich durch Geschäftsführung in Hamburg seit Jahrzehnten mit Textilien befasst, zum anderen aber auch, weil dieser Look auch einen Lifestyle verkörpert.

Mit hanseatischen Tugenden verbindet man kaufmännische Verbindlichkeit. Nur durch einen verbindlichen und strukturierten Handel hat sich die Hanse in ihrer Form und Größe anderen Handelsgemeinschaften zum Trotz über viele Generationen behaupten können.

Doch auch alt traditionell erprobte Systeme brauchen Neuerungen. Das bedeutet nicht, dass man sie abschafft, nein, man kann durch Innovationen und Maßnahmen positive zeitgemäße Ansätze einführen und sie durch eine zukunftsgerichtete Nachhaltigkeitsstrategie ergänzen. In Hamburg, der Wiege des Hanseatischen Handels, verbinden wir bei Daresourcing alte Werte mit modernen Prinzipien. Unser Textilunternehmen steht nicht nur für hochwertige Produkte, sondern

auch für eine nachhaltige Zukunft, die die Wurzeln der Hanse respektiert und neu interpretiert.

Die Hanse, als ein Symbol für Handelsgeist, Fairness und Qualität, prägte das wirtschaftliche und kulturelle Leben über Jahrhunderte hinweg. Händler der Vergangenheit wussten um den Wert ihrer Produkte und der Bedeutung von Vertrauen in Beziehungen. Diese Werte sind heute relevanter denn je.

In einer Zeit, in der der Umgang mit unseren Ressourcen entscheidend ist, ergreifen wir die Initiative, indem wir umweltfreundliche Materialien verwenden, ethische Produktionsmethoden fördern und transparente Lieferketten schaffen. Wir kombinieren die hanseatische Tradition des fairen Handels mit einem bewussten Umgang mit unserer Erde – für die Menschen und für den Planeten.

Das hanseatische Prinzip von Solidarität und Respekt zeigt sich in jeder Faser unserer Textilien. Wie unsere Vorfahren setzen wir auf Qualität statt Quantität, auf langlebige Produkte, die nicht nur heute, sondern auch für zukünftige Generationen bestehen. Unsere Textilien sind nicht nur Kleidung, sie erzählen Geschichten von Verantwortung und Nachhaltigkeit.

Der Begriff „Ehrbarkeit“ hatte in der Hanse ebenfalls eine zentrale Bedeutung und war tief in den Werten und Praktiken des Handels verankert. Ehrbarkeit steht für den Begriff der Integrität, des Ansehens und der Zuverlässigkeit, die für Kaufleute und Handelsgesellschaften essenziell waren.

In der Hanse, einem mächtigen Handelsbund im Mittelalter, war Ehrbarkeit weit mehr als nur ein persönliches Merkmal. Sie bezog sich auf das



DARESOURCING

Vertrauen, das zwischen Händlern, ihren Partnern und den Städten herrschen musste. Kaufleute, die als ehrbar galten, mussten faire Geschäfte machen, ihre Versprechen einhalten und offene Rechnungen begleichen. Diese Eigenschaften schufen die Grundlage für langfristige Handelsbeziehungen und den Erfolg im Geschäftsleben.

Darüber hinaus war die Ehrbarkeit ein wichtiges Kriterium für die Teilnahme am hanseatischen Handel. Städte und Händler wählten sorgfältig ihre Partner aus und arbeiteten nur mit denen zusammen, die einen Ruf für Ehrbarkeit und Integrität hatten. Dieses Prinzip sorgte für Stabilität und Vertrauen innerhalb des Handelsnetzwerks und half, Konflikte zu vermeiden.

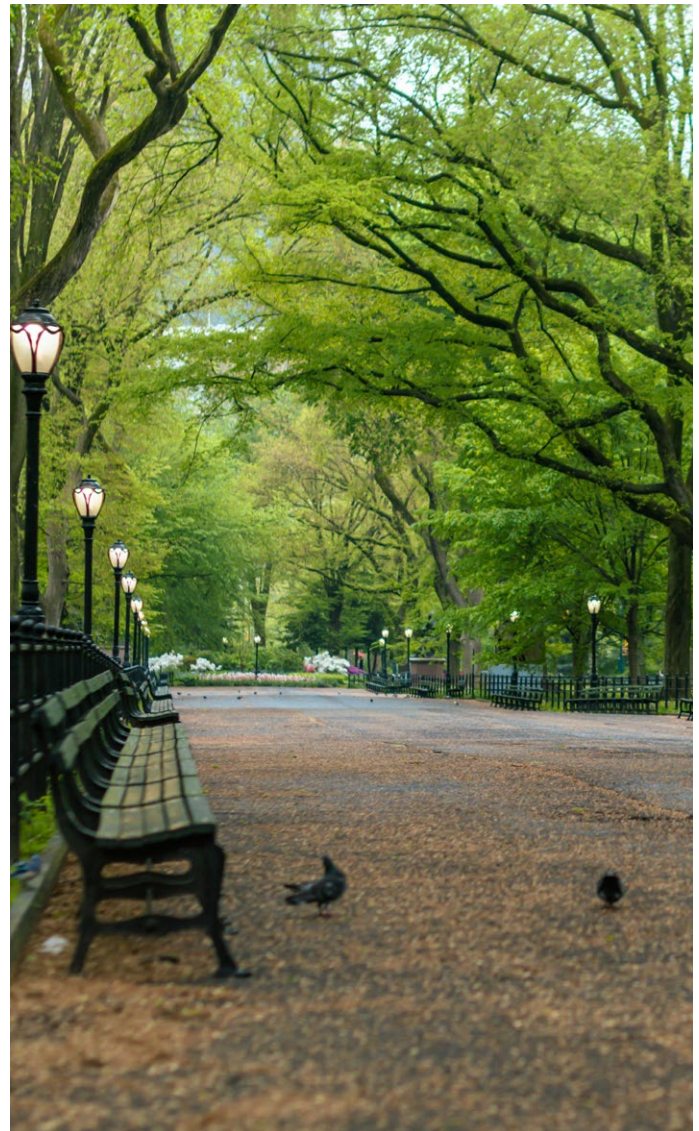
Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Ehrbarkeit in der Hanse eine unverzichtbare Grundlage für den wirtschaftlichen Erfolg darstellte und eng mit den Werten von Fairness, Respekt und solidarischem Handeln verbunden war. Diese Eigenschaften sind auch heute noch von Bedeutung und können als Inspiration für moderne, nachhaltige Handelspraktiken dienen.

Gemeinsam mit Ihnen möchten wir diesen Weg weitergehen – für eine Handelswelt, die nicht nur Gewinnmaximierung im Blick hat, sondern auch die sozialen und ökologischen Aspekte, die für unseren gemeinsamen Wohlstand entscheidend sind.

Der Begriff „Weltoffenheit“ hierbei spielt eine entscheidende Rolle, sowohl bei uns als auch in der Geschichte der Hanse. Diese Weltoffenheit war ein Eckpfeiler des hanseatischen Handelsgeistes und spiegelt sich in der Bereitschaft wider, sich mit anderen Kulturen und Ländern zu verbinden, um voneinander zu lernen, Geschäfte zu machen und gemeinsame Werte zu fördern.

Die Hanse entwickelte sich durch die Vernetzung verschiedener Städte und Regionen, die sich über Nord- und Ostsee bis hin zu weit entfernten Märkten erstreckten. Der Handel mit verschiedenen Kulturen, darunter auch die Kontakte zu asiatischen Märkten wie China, war geprägt von einem Austausch nicht nur von Waren, sondern auch von Ideen, Traditionen und Werten. Kaufleute der Hanse waren stets bestrebt, die wirtschaftlichen Möglichkeiten in neuen Märkten zu nutzen, während sie gleichzeitig Offenheit und Respekt für die jeweiligen Kulturen zeigten. Daran haben wir uns ein Beispiel genommen.

In der heutigen Zeit können wir diese weltoffene Haltung nutzen, um unsere eigenen Werte und Tugenden in den globalen Handelskontext einzubringen. Der Handel mit China und anderen Kulturen bietet eine hervorragende Gelegenheit, nachhaltige Praktiken, Ehrbarkeit und Fairness zu kommunizieren. Indem wir auf Transparenz in unseren Lieferketten und ethische Produktionsmethoden setzen, zeigen wir



nicht nur unser Engagement für Verantwortung und Nachhaltigkeit, sondern auch unsere Wertschätzung für die Partnerkulturen, mit denen wir zusammenarbeiten.

Durch den kulturellen Austausch können wir Ideen und Konzepte präsentieren, die auf respektvollen Handelspraktiken basieren. Wir können beispielsweise unsere Erfahrungen in der nachhaltigen Textilproduktion teilen, um das Bewusstsein für umweltfreundliche Praktiken zu schärfen, und dabei den Dialog über soziale Verantwortung und ethische Standards fördern. Gleichzeitig können wir von den Traditionen, Werten und Techniken unserer Handelspartner lernen, um unser Geschäft weiter zu verbessern und anzupassen.

In dieser weltoffenen Handelslandschaft setzen wir uns dafür ein, Brücken zu bauen und Werte zu teilen, um eine nachhaltige und gerechte Handelsgemeinschaft zu schaffen. So bleibt die hanseatische Tradition lebendig – und die Prinzipien von Ehrbarkeit, Fairness und Respekt finden auch heute ihren Platz auf der globalen Bühne.

Dazu haben wir bei Daresourcing unsere international

agierende Ethik- und Compliance Abteilung 2024 implementiert.

Die Hanse hat aber auch entscheidend zur Gestaltung des Hamburger Stadtbildes und zu einem hohen Lebensstandard beigetragen. Die Handelsbeziehungen, die im Rahmen der Hanse gepflegt wurden, förderten nicht nur den Austausch von Waren, sondern auch den Austausch von Ideen und kulturellen Einflüssen. Im Laufe der Zeit entstanden durch den wirtschaftlichen Aufschwung zahlreiche öffentliche Gebäude, Plätze und interkulturelle Einrichtungen, die das Stadtbild maßgeblich prägten.

Somit entstand, als positives Nebenprodukt dieses florierenden Handels, die Entwicklung und der Ausbau von Grünflächen, die ein wichtiger Bestandteil des urbanen Lebens wurden, da die wohlhabenden Kaufleute der Hanse das trübe mittelalterliche Stadtbild verschönern wollten. Die Bürger profitierten von diesen Erholungsorten, die nicht nur den Lebensraum der Menschen bereicherten, sondern auch zur Verbesserung der Umweltqualität beitrugen. Handel, Wohlstand und Lifestyle standen also auch damals in enger Verbindung zueinander. Der städtische Grüngürtel, der durch verschiedene Parkanlagen und städtische grüne Bereiche gekennzeichnet ist, brachte Natur und Stadt zusammen und sorgte dafür, dass Hamburg eine lebenswerte Stadt blieb.

Auch Daresourcing möchte sich an den positiven Auswirkungen des Handels und der Produktion in der heutigen Zeit beteiligen, ohne ein „Greenwashing“ dabei zu betreiben. Wir stehen zu unseren Zielen und haben im Vorjahr an der Einführung von Organic Cotton in unserer Produktionsstätte maßgeblich mitgewirkt und freuen uns, die Produktion Step zertifiziert, durch das Institut Hohenstein Shanghai, in unser Portfolio aufgenommen zu haben.

Die Aspekte der Fortführung von hanseatischer Tradition und zukunftsweisender Nachhaltigkeit können als bisher wegweisende Beispiele für eine gelungene Integration von Natur und urbanem Raum gesehen werden. Doch wir möchten heute einen



Schritt weiter gehen: Anstatt Nachhaltigkeit und soziale Verbesserungen als zufällige Nebenwirkungen in den Entstehungsprozess einer urbanen Umgebung zu integrieren, verfolgen wir den bewussten und gezielten Ansatz. Der Handel hat in der Vergangenheit durch seine Nachfrage verstärkt zur Entstehung von unnatürlichen Monokulturen beigetragen. Auf die Gesundheit von Mensch und Tier wurde kaum geachtet, dieses spiegelte sich vor allem im Baumwollhandel wieder. Textile Unternehmen produzieren in der heutigen Zeit unter starker CO₂ und Pestizid Belastung Bekleidung für die Welt.

Durch unsere verstärkte Nachfrage von Bio-Baumwolle als Händler, tragen wir dazu aktiv und bewusst bei, dass der Anbau von Monokulturen und der Umgang von Anbauflächen sich nachhaltig verändert. Bauern werden dazu angetrieben, mehr Fachkenntnisse in Bio-Baumwollherstellung zu investieren und eine Fruchtfolge mit Bedacht zu planen, damit die Flächen auch nachhaltig genutzt werden können und der Eingriff durch Pestizide in Flora und Fauna weltweit reduziert wird. Bio-Anbau muss sich lohnen, die Bauern sollen durch höhere Abnahmen von Bio-Baumwolle motiviert werden, langfristig das Gesamtbild des Monokultur-Anbau und seine schädigenden Auswirkungen zu verringern. Eine stetige Abnahme der Rohstoffe in Bioqualität, sorgt für bessere Einnahmen in der Region, diese führt schrittweise am Ort der Entstehung optimalerweise in eine bessere Infrastruktur, faire Löhne und verantwortungsvolle Unternehmensführung fördern den Wohlstand und urbane Zentren erkennen weltweit immer mehr die Wichtigkeit, die Natur nicht nur zu nutzen, sondern sie auch zu schützen und zu bewahren. Die weitere Begrünung des Fabrikgeländes in der Zukunft ist uns ebenfalls ein Anliegen.

Wir streben danach, Umweltbewusstsein und soziale Verantwortung von Anfang an in die Planung und Entwicklung neuer Projekte zu implementieren. Das bedeutet, dass wir bei jeder Entscheidung, die wir treffen – sei es in Bezug auf Materialwahl, Produktionstechnik oder soziale Initiativen – stets den langfristigen Einfluss auf Menschen und Umwelt im Blick haben.

Unser Ziel ist es, nicht nur schöne und funktionale Räume zu schaffen, sondern auch einen echten Mehrwert für die Gesellschaft und die Umwelt zu generieren. Indem wir nachhaltige Praktiken in den Kern des Schaffens einbetten, stellen wir sicher, dass wir eine Arbeitsumgebung gestalten, die nicht nur den Bedürfnissen der heutigen Generation gerecht wird, sondern auch die Ressourcen für zukünftige Generationen bewahrt.

So können wir die hanseatische Tradition ehren, indem wir sie in eine moderne Perspektive überführen – eine Perspektive, die aktiv das Wohlergehen der Menschen und die Gesundheit unserer Umwelt fördert.

Dem Gründer und Geschäftsführer Herr Ellmer war es wichtig, diese Verbindung zwischen sozialen, ökonomischen und ökologischen Faktoren in das neue Unternehmen erfolgreich und traditionsbewusst zu implementieren. Nachhaltigkeit ist nicht nur schwarz und weiß, sie ist bunt! Gemeinsam gestalten wir eine vielseitige, nachhaltige, lebendige und weltoffene Handelswelt, die alle Aspekte des Lebens harmonisch vereint.

Wir sind bereits nach kurzer Anlaufzeit nicht nur in Deutschland, sondern auch schon im Gesundheitssektor der österreichischen Regierung tätig und beraten durch die eigens in der Grundsatzerklärung implementierten Nachhaltigkeits-, Ethik-, und Compliance Abteilung national, sowie international viele weitere Firmen gewissenhaft in Optimierungsprozessen bei der Produktion und Beschaffung von nachhaltigen Textilien.

Unser Firmenstandort befasst sich in neuen Projektentwicklungen im laufenden Jahr zusätzlich mit der Erstellung von ergonomischen Arbeitsplätzen und nachhaltigem Mobiliar aus recycelbaren Materialien für Unternehmen und führt dabei eine vorbildliche Rundumbetreuung im Bereich der Lieferkette durch. Im Vorjahr war eines unserer Ziele die gesteigerte Verwendung von nachhaltigen Materialien und die Erschaffung ausgeklügelter Kreislaufsysteme in unserem Tätigkeitsfeld.

Für das Jahr 2025 haben wir bereits einen neuen Partner für das Recycling der genutzten Wertstoffe gefunden und entwickeln zusammen ein Konstrukt, um das Aufkommen von textilen Abfällen auf ein Minimum zu reduzieren und dieses nachhaltig über Kreislaufsysteme sicherzustellen. Dafür wurde bereits die Verarbeitungsstelle vor Ort inspiziert.

Dieser Bericht dokumentiert die bisherige Nachhaltigkeitsstrategie der Daresourcing GmbH, ihre Maßnahmen zur Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks und ihre bisherigen sozialen Verantwortlichkeiten auch mit Blick auf die Zukunft.





GRUNDSÄTZE DER NACHHALTIGKEIT

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE & GOVERNANCE

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. Daresourcing orientiert sich an internationalen Standards wie den Sustainable Development Goals (SDGs), den ILO-Kernarbeitsnormen und den Prinzipien des Grünen Knopfes 2.0.1. Das Unternehmen setzt sich für eine transparente Lieferkette und klimaneutrale Produktionsprozesse ein. Unsere Grundsatzerklärung 2024 verweist auf inhaltliche relevante Kernthemen und geht auf diese genauer ein.

LIEFERKETTENMANAGEMENT & RISIKOMANAGEMENT

Die Steuerung der Lieferkette ist ein zentraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie. Das Unternehmen setzt auf enge Partnerschaften mit zertifizierten Produktionsstätten und verfolgt eine transparente Lieferkette durch digitale Rückverfolgbarkeit. Die wichtigsten Maßnahmen umfassen digitale Audits, Vor-Ort Audits, ein anonymes Beschwerdeverfahren und die regelmäßige Beratung der Zulieferer.



SOZIALE VERANTWORTUNG & ARBEITSBEDINGUNGEN

Daresourcing engagiert sich für faire Löhne, sichere Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit. Das Unternehmen setzt sich besonders für die Rechte von Wanderarbeitern, Frauen und anderen vulnerablen Gruppen ein. Ein Beschwerdemechanismus ermöglicht es den Mitarbeitern, anonyme Beschwerden einzureichen, die regelmäßig von der Unternehmensleitung überprüft werden. Wir haben bisher 2024 keine Beschwerde erhalten. Ein zentrales Element der Optimierung ist die Digitalisierung dieses bisherigen Beschwerdeverfahrens.

DIGITALISIERUNG DES BESCHWERDEVERFAHRENS

Ein zentrales Element der Optimierung ist die Digitalisierung des Beschwerdeverfahrens. Hierzu wurde ein umfassendes System konzipiert, das den gesamten Prozess – von der Erfassung über die automatische Kategorisierung bis hin zur Dokumentation – digital abbildet. Mit Hilfe eines Ticketsystems können Beschwerdeführer, ob anonym oder persönlich, den Status ihrer Eingaben jederzeit verfolgen. Automatische Übersetzungsfunktionen und ein spezielles Online-Portal für Fabriken verbessern die Zugänglichkeit und Transparenz zusätzlich. Ein regelmäßiges Reporting sorgt dafür, dass alle Beschwerden systematisch ausgewertet und in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess integriert werden.

UMWELTMANAGEMENT & CO2-BILANZ

Die Daresourcing GmbH verfolgt eine klimafreundliche Produktionsstrategie. Bis 2026 soll die gesamte Produktion klimaneutral sein. Durch die Einführung erneuerbarer Energien, die Verbesserung der Wassereffizienz und den verstärkten Einsatz nachhaltiger Materialien reduziert das Unternehmen seinen CO₂-Ausstoß. Die aktuellen Maßnahmen umfassen in Zukunft Produktionsstätten, Wasserrecycling und energieeffiziente Maschinen.

NACHHALTIGE MATERIALIEN & KREISLAUFWIRTSCHAFT

Daresourcing setzt zukünftig verstärkt auf Bio-Baumwolle, recyceltes Polyester und weitere umweltfreundliche Materialien. Durch Kooperationen mit Recyclingunternehmen wird sichergestellt, dass Textilreste effizient wiederverwertet und so die Kreislaufwirtschaft gestärkt wird. Ein 2024 erfolgreich erstellter digitaler Produktpass stellt sicher, dass Verbraucher alle relevanten Informationen zur Materialherkunft und Umweltbilanz eines Produkts abrufen können.

Digitaler Produktpass:

Jedes Kleidungsstück erhält einen QR-Code, der folgende Daten liefert:

- Herkunft der Rohstoffe (z. B. Bio-Baumwolle aus China).
- CO₂-Fußabdruck pro Einheit (berechnet mittels ISO 14064).
- Videointerviews mit Mitarbeitern der Fabrik und 360°-Einblicke in die Produktion.

ZERTIFIZIERUNGEN & QUALITÄTS- MANAGEMENT

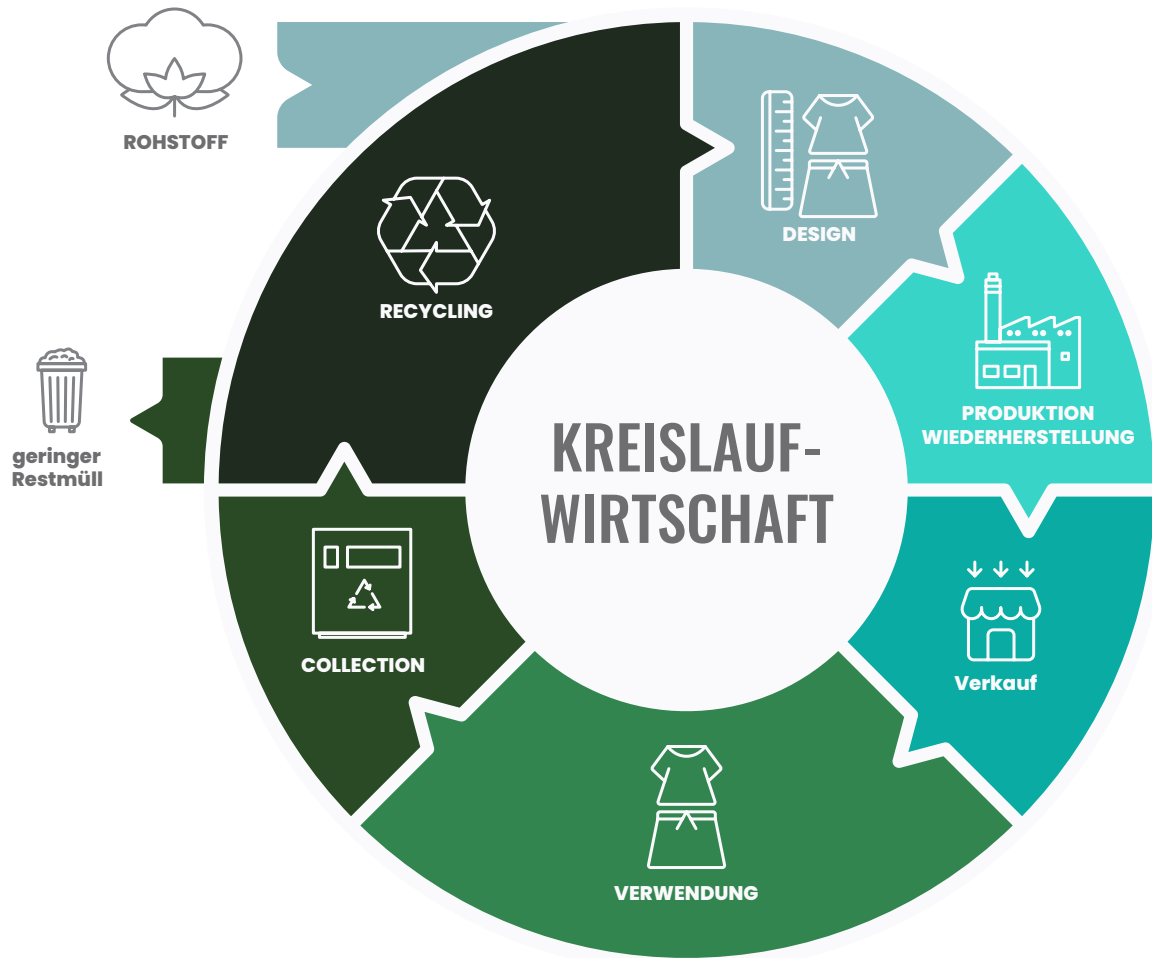
Daresourcing hält sich an höchste Qualitäts- und Umweltstandards. Die wichtigsten Zertifizierungen umfassen:

- **OEKO-TEX Standard 100**
- **MADE IN GREEN**
- **Grüner Knopf 2.0**
- **ISO 14001 (Umweltmanagement)**
- **ISO 9001 (Qualitätsmanagement)**

Diese Zertifizierungen werden regelmäßig durch unabhängige Institute überprüft, um die höchsten Nachhaltigkeitsstandards sicherzustellen.



BISHERIGE PRAXIS, ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN & INNOVATIONEN



DARESOURCING PLANT EINE REIHE INNOVATIVER MASSNAHMEN FÜR 2025 ZUR WEITEREN VERBESSERUNG DER NACHHALTIGKEIT:

- Ausbau der Kreislaufwirtschaft durch verbesserte Recycling-Infrastruktur.
- Entwicklung neuer Materialien auf Basis biologisch abbaubarer Stoffe.
- Kommunikationsausbau mit Stakeholdern entlang der Lieferkette und Schulungen der verschiedenen Bereichsleiter und Mitarbeiter.

Diese Maßnahmen sollen sicherstellen, dass das Unternehmen seine Nachhaltigkeitsziele 2025 erreicht und seine Marktposition als Vorreiter im Bereich nachhaltiger Textilien weiter stärkt.

RISIKOMANAGEMENT UND BEREITS GELEISTETE ABHILFEMASSNAHMEN 2024

Identifizierte Risiken

- Politische Restriktionen: Eingeschränkte Vereinigungsfreiheit in China.
- Umweltbelastung: Hoher Chemikalieneinsatz in der Textilfärberei.
- Arbeitsbedingungen: Risiko von Überstunden und Niedriglöhnen.

Gegenmaßnahmen

- Digitaler Beschwerdemechanismus:
 - Mitarbeiter können anonym über ein Online-Ticketsystem (zugänglich via QR-Code) Missstände melden.
 - Monatliche Reports an die Nachhaltigkeitsabteilung (sustainability@daresourcing.de).
- Existenzsichernde Löhne:
 - **Lohnanalyse 2024 ergab:** Unser Lieferant zahlt zwischen 5.000 und 10.000 RMB (ca. 701 - 1.403 \$) pro Monat (regionaler Mindestlohn der Provinz: 2.280 RMB).
 - **Referenzwert:** Der „Living Wage (No.2022-04-24)“ in der Stadtregion beträgt 4.044 RMB (ca. 557 \$)
 - **Referenzwert 2:** Der „Asia Floor Wage Alliance“ in der Stadtregion beträgt 6.512 RMB (ca. 840 €)
- Beratungen:

- Vor-Ort-Workshops zu Themen wie Arbeitsschutz (z. B. Umgang mit Chemikalien) und Antidiskriminierung.
- Kooperation mit dem **Textilbündnis** zur optimalen Beratung von Mitarbeitern und Wissenstransfer.
- nachhaltige anerkannte Siegelzertifizierungen entlang der Lieferkette



FOTO: Die Vertreter der Firma Daresourcing 2024 beim 10 jährigen Jubiläum des Textilbündnis

Lohnlückenanalyse und existenzsichernde Löhne

Um das Risiko unzureichend bezahlter Löhne zu minimieren, wurde eine Lohnlückenanalyse durchgeführt. Anhand von Vergleichsdaten – etwa dem Mindestlohn in der Provinz Jiangshu (2.280 RMB, ca. 320 \$) und den aktuellen Gehaltsangaben von unserem Lieferanten – wurde festgestellt, dass die Zahlung existenzsichernder Löhne sich im Bereich von 5.000 bis 10.000 RMB bewegt. Diese Werte liegen über den Mindestanforderungen, wie sie beispielsweise im Living Wage Update Report (China, 2022) und von der Asia Floor Wage Alliance definiert sind. Zudem bestätigen interne Gespräche und Vor-Ort-Audits, dass die bestehenden Lohnstrukturen den ILO-Kernarbeitsnormen und den UN-Leitprinzipien entsprechen. Ergänzend dazu wird für das Jahr 2025 ein Maßnahmenpaket zur Förderung existenzsichernder Löhne bei den Produktionsbetrieben der Nassprozesse



FOTO: Daresourcing 2024 beim 10 jährigen Jubiläum des Textilbündnis

DARESOURCING

ausgearbeitet – unter Einbeziehung von Schulungsprogrammen, Lückenanalysen auf Zuliefererebene und der Erarbeitung fairer Finanzierungslösungen.

Nach der Vor-Ort-Prüfung im Juni 2024 wurden die bereits implementierten Schutzmechanismen in den Arbeitsbereichen überprüft und in Bezug auf ihre Eignung zur Vermeidung negativer Auswirkungen auf Menschenrechte, Umwelt und Integrität als hervorragend bewertet.

Zudem ergab eine Lohnlückenanalyse, dass der Produzent alle Erwartungen hinsichtlich existenzsichernder Löhne erfüllt. Die Vergleichswerte der Asia Floor Wage Alliance, die aktuell bei 6512 RMB (etwa 849 € pro Monat) liegen, entsprechen den Vorgaben der ILO, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den OECD-Leitsätzen zur Förderung existenzsichernder Löhne.

Dank der fließenden Sprachkenntnisse des prüfenden Mitarbeiters Han Xu konnten auch in zufällig geführten Gesprächen mit den Mitarbeitern der Konfektion positive Rückmeldungen hinsichtlich ihrer Zufriedenheit und Kenntnisse eingeholt werden. Die interne Nachhaltigkeitsabteilung erstellte hierzu eine detaillierte Liste, die im anschließenden Konferenzmeeting ausgewertet wurde. Dabei orientierte man sich konsequent an den ILO-Kernarbeitsnormen, um jegliche Verstöße auszuschließen.

Politische und sozioökologische Strukturen

Die Analyse ergab, dass die politischen Rahmenbedingungen und sozialen Strukturen in China mehrere Risikofaktoren bündeln. Neben den zentralen Problemen der eingeschränkten Vereinigungsfreiheit und des fehlenden Rechts auf Kollektivverhandlungen wird auch befürchtet, dass Korruption zu einer Missachtung von Sicherheitsstandards, Arbeitsrechten und Umweltauflagen führt. Die gleichzeitige Einschränkung der Pressefreiheit erschwert zudem die externe Kommunikation über etwaige Verstöße in der Lieferkette. Aus diesem Grund wurde die Priorität auf dieses Risiko gelegt.

ANALYSEERGEBNISSE

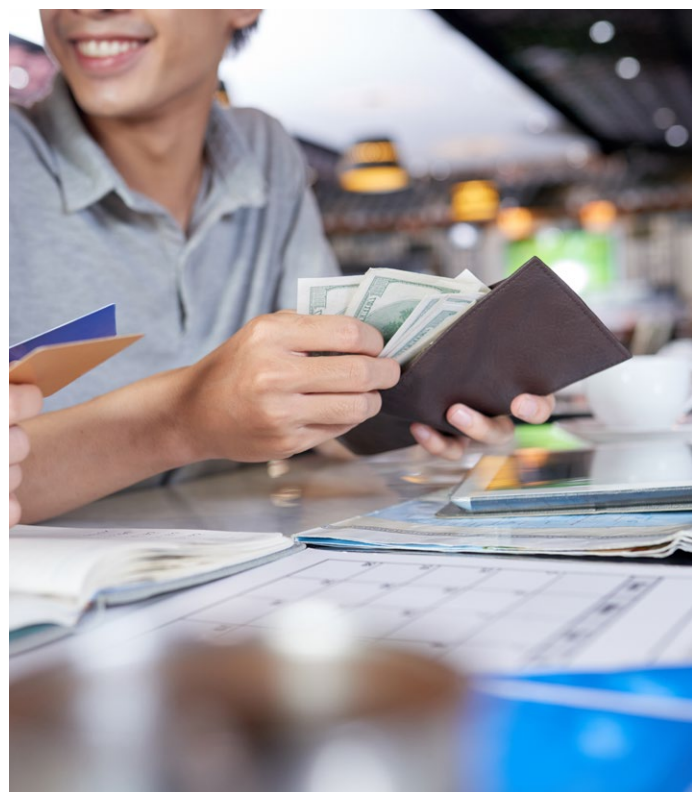
Analysierte Gruppen und Ergebnisse

- **Niedriglohnarbeiter:**
Es wird bestätigt, dass aufgrund der existenzsichernden Löhne bei unserem Lieferanten keine Niedriglohnarbeit vorliegt.
- **Frauen:**

46 Mitarbeiter (87 % der Belegschaft).

- **Niedrigqualifizierte Arbeitskräfte:**
Der Großteil der Produktionsmitarbeiter gehört zu dieser Kategorie, jedoch werden aufgrund der existenzsichernden Löhne keine Niedriglohnarbeiten festgestellt.

Im Rahmen unserer nachhaltigen Unternehmensstrategie wurden diese Analyseverfahren eingeführt, um möglichen Risiken präventiv entgegenzuwirken. Der Geschäftsführer übernimmt hierbei die Verantwortung, um die Bedingungen in den Produktionsstätten fortlaufend zu überwachen. Eigene Mitarbeiter besuchen weiterhin regelmäßig die Fabriken, um die Einhaltung der festgelegten Standards vor Ort zu kontrollieren.



EINHALTUNG DER SORGFALTPFLICHT

Existenzsichernde Löhne und Arbeitsbedingungen

Ein weiterer wesentlicher Risikobereich betrifft nicht gezahlte, existenzsichernde Löhne. Es wurde festgestellt, dass eine konsequente Zahlung existenzsichernder Löhne nicht nur das Risiko von Unterschreitungen des Mindestlohns und unzureichender Sozialleistungen reduziert, sondern auch negative Auswirkungen in Bezug auf übermäßige Arbeitszeiten, Überstunden und die Situation von Wanderarbeitern und anderen vulnerablen Gruppen minimiert.

Bei der Auswahl unserer Lieferanten legen wir höchsten Wert auf die Einhaltung der Menschenrechte und der Umweltvorgaben gemäß dem Lieferkettengesetz. Die unternehmerische Sorgfaltspflicht wird systematisch erfüllt, um sicherzustellen, dass alle Arbeitsbedingungen fair sind und die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden.

Die Kontrollen fokussieren sich nicht nur auf arbeitsrechtliche Aspekte, sondern auch darauf, dass die Fabriken die Kriterien des „Grünen Knopfes“ erfüllen. Es erfüllt uns mit Stolz, dass unsere ausgewählte Fabrik nicht nur diese Kriterien erfüllt, sondern auch europäischen Standards nahekommt – teilweise sogar übertrifft, insbesondere in Bezug auf modern eingerichtete Arbeitsräume.

Arbeitszeitregelungen in China:

- Tägliche Regelarbeitszeit: 8 Stunden

- Wöchentliche Arbeitszeit: 40 Stunden
- Maximal 3 Überstunden pro Arbeitstag, insgesamt nicht mehr als 36 Überstunden pro Monat
- Arbeit an Wochenenden ist grundsätzlich möglich, wobei mindestens ein Ruhetag pro Woche gewährleistet sein muss

Alle Überstunden sind entweder durch entgeltliche Vergütung oder durch Freizeitausgleich zu erbringen. Die Überstundenvergütung beträgt werktags 150 %, an Wochenenden 200 % und an gesetzlichen Feiertagen 300 % des regulären Arbeitsentgelts.

In Ausnahmefällen kann aus betrieblichen Gründen für bestimmte Branchen oder Personengruppen (z. B. Führungskräfte, Fahrer, Außendienstmitarbeiter) eine flexible oder gemischte Arbeitszeit vereinbart werden. Diese Ausnahmen bedürfen jedoch der Genehmigung durch die zuständige Arbeitsbehörde, wobei die Verfahren regional variieren.



Unser Geschäftsmodell sieht nur wenige Produktzyklen pro Jahr vor, was ausreichend Vorlaufzeit für die Entwicklung und Produktion der Kleidungsstücke gewährleistet. Die Kollektionen bestehen durch eine langanhaltende Präsenz und eine außerordentlich hohe Qualität, was zu einer verlängerten Lebensdauer der Produkte führt. Dadurch wird das Risiko von exzessiven Überstunden oder Arbeitsunfällen aufgrund von Zeitdruck minimiert.

SCHLUSSFOLGERUNG

Dank unserer proaktiven Vorgehensweise und strengen Kontrollen sind wir überzeugt, dass die Produktionsbedingungen in unseren zukünftigen Fabriken den höchsten Standards entsprechen und die branchenspezifischen Risiken präventiv adressiert werden. Bislang wurden keine Mängel festgestellt, sodass wir einen maßgeblichen Beitrag zu sozial verantwortlicher und nachhaltiger Produktion leisten konnten. Unser Engagement für die Rechte der Arbeiter und den Schutz der Umwelt bildet weiterhin das Kernstück unserer Unternehmensphilosophie.

Dieser Erfolg ist auch darauf zurückzuführen, dass die Leiterin der Fabrik, die lange in England studiert und gelebt hat, mit den europäischen Standards bestens vertraut ist. Sie engagiert sich nicht nur aus Pflichtbewusstsein bei der Umsetzung der Vorgaben des „Grünen Knopf 2.0.1“, sondern auch aus moralischer Überzeugung für den Schutz von Mensch und Umwelt. Somit können wir langfristig sicherstellen, dass wir gemeinsame Ziele konsequent verfolgen.

Diese Haltung schafft eine Vertrauensbasis, die untrennbar mit den Werten und Grundsätzen der Daresourcing GmbH verknüpft ist.

Vertrauen und Verantwortung innerhalb der gesamten Wertschöpfungskette waren für den Geschäftsführer D. Ellmer zentrale Kriterien bei der Auswahl unserer Lieferanten – ein wesentlicher Faktor, der zu der erfolgreichen Geschäftsbeziehung beigetragen hat. Die Produktionsstätte bietet zudem die Möglichkeit, personell und räumlich nachhaltig aufgestockt zu werden, sodass bereits weitere nachhaltige Projekte in Planung sind.

UMWELTMASSNAHMEN UND CO₂-EMISSIONEN

Die Fabrik zeichnet sich als Bekleidungshersteller mit geringen CO₂-Emissionen aus und erfüllt internationale Umweltstandards. Die Fabrik hält sich streng an die ISO 14064-Norm, um sicherzustellen,

dass die CO₂-Emissionen im akzeptablen Bereich bleiben. Zu den Umweltmaßnahmen zählen unter anderem die Trennung und Wiederverwertung von Abfällen, um die Umweltbelastung während der Produktion zu minimieren, sowie eine gute Begrünung des Werksgeländes, die zur Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks beiträgt.

Förderung nachhaltiger Materialien

Trotz bestehender Qualitäts- und Managementsysteme (ISO 14001, ISO 9001 sowie OEKO-Tex Standard 100) wird der verstärkte Einsatz von nachhaltiger Bio-Baumwolle und recyceltem Polyester als strategisches Ziel definiert. Hierbei sollen nicht nur ökologische Vorteile erzielt, sondern auch innovative Technologien zur Wassereffizienz und Recyclingprozesse vorangetrieben werden. Die Maßnahmen zielen darauf ab, eine Produktpalette zu entwickeln, die den ökologischen Fußabdruck



reduziert und den Anforderungen einer Kreislaufwirtschaft gerecht wird.

Beschaffungs- und Geschäftsmodell

Die Dynamik der Start-up-Phase erfordert von Daresourcing eine flexible Beschaffungsstrategie, um schnell auf Marktschwankungen reagieren zu können. Hierbei werden kurzfristige Beschaffungsquellen genutzt, während gleichzeitig langfristige Geschäftsbeziehungen mit Bestandskunden und Zulieferern angestrebt werden. Die Zusammenarbeit mit unserem Lieferanten, welche bereits seit der Gründung von Daresourcing besteht, ermöglicht gemeinsame Produktionsplanungen, Auftragsentscheidungen und ein kollektives Wachstum. Der Abschluss eines Kooperationsvertrags bekräftigt diese Partnerschaft und schafft Anreize, Projekte unter den Auszeichnungen „Made in Green“ und „Grüner Knopf

2.0“ zu realisieren.

FAZIT UND NÄCHSTE SCHRITTE

Die Untersuchung ergab, dass der Produzent in den Bereichen Arbeitsstandards, Arbeitnehmerrechte, Vergütung, Sicherheit und Umweltschutz internationale Normen erfüllt. Die Daresourcing GmbH wird die Zusammenarbeit mit unserem Lieferanten weiterhin intensivieren und regelmäßige Nachprüfungen sowie Kontrollen durchführen, um die Einhaltung der Richtlinien und die Transparenz der Lieferkette sicherzustellen und somit höhere Standards im Bereich sozialer Verantwortung und Umweltschutz zu fördern.

Erweiterung des Beschwerdeverfahrens

Zur kontinuierlichen Verbesserung des bestehenden „Employee Complaint Management Procedure“ wurde in Kooperation beider Unternehmen ein transparenter Beschwerdemechanismus etabliert. Neben der Bereitstellung von anonymen und persönlichen Beschwerdekäufen – die beispielsweise direkt an Daresourcing weitergeleitet werden – wird ein monatlich (bei steigendem Beschwerdeaufkommen auch alle zwei Wochen) durchgeführtes Reporting eingeführt. In diesem Rahmen werden die Art der Beschwerden, die Prüfung und deren Bearbeitungsstatus dokumentiert. Ergänzt wird dies durch ein digitales Eingabetool, das den Beschwerdeführern eine Ticketnummer zur Nachverfolgung ihrer Anliegen sowie eine automatische Kategorisierung und Übersetzungsfunktion in mehreren Sprachen bietet. Ziel ist es, mittels eines fortlaufenden Verbesserungsprozesses eventuelle Mängel frühzeitig zu identifizieren und zu beheben.



DOKUMENTATION UND LÜCKENANALYSE

INTERNAL EMPLOYEE COMPLAINT MANAGEMENT PROCEDURE

Die gemeinschaftliche Zusammenarbeit zwischen der **Daresourcing GmbH** (Heilwigstraße 21, 20249 Hamburg) und ihren Produktionspartnern dient der kontinuierlichen Verbesserung des Employee Complaint Management Procedures. Ziel ist es, den Beschwerdemechanismus transparenter zu gestalten und die Zugänglichkeit für die Mitarbeiter zu erhöhen.

Maßnahmen im Überblick

1. Überarbeitung des bestehenden Beschwerdesystems:

Der Produktionspartner verfügt bereits über ein etabliertes System, das anhand interner Dokumentationen evaluiert wurde. Hierbei wurden im Jahr 2023 gemeinsam thematische Schwerpunkte und Lücken identifiziert

2. Reportingprozess:

Es wurde eine monatliche Reporting-Instanz eingerichtet. Alle Beschwerden, die innerhalb eines Kalendermonats über die definierten Kanäle eingegangen sind, werden gesammelt und dokumentiert. Bei steigendem Beschwerdeaufkommen kann der Prozess auch

auf einen zweiwöchigen Rhythmus umgestellt werden. Dieses Reporting-Dokument wird dann alle vier Wochen ohne weitere Aufforderung an Daresourcing (sustainability@daresourcing.de) weitergeleitet.

Das Dokument soll folgende Punkte umfassen:

- Art der Beschwerden
- Sachliche Prüfung der Beschwerden
- Bestätigung oder Ablehnung der Beschwerden
- Aufklärung bereits geklärter Fälle
- Offene, noch nicht geklärte Beschwerden

Hinweis: Im Dokument wird nicht explizit erwähnt, dass auch Beschwerden über Verstöße gegen Umweltrichtlinien und Integrität eingereicht werden können – eine Prüfung vor Ort im Jahr 2024 hat jedoch keine derartigen Verstöße festgestellt.

3. Kommunikation an die Mitarbeiter:

Es muss sichergestellt werden, dass alle Mitarbeiter umfassend über den etablierten Beschwerdemechanismus informiert werden. Die ständige Kommunikation erfolgt über die gewählten Arbeitnehmervertreter. Zur Überwindung von Sprachbarrieren hat Daresourcing einen deutschsprachigen Mitarbeiter für die Vor-Ort-Prüfung beauftragt.



4. Ansprechpartner bei Beschwerden gegen

Vorgesetzte:

Falls Beschwerden gegen das Management vorliegen, muss ein neutraler Ansprechpartner – etwa ein Betriebsrat, Gewerkschaftsvertreter oder ein Mitarbeiter der HR-Abteilung – benannt werden. Für die Belegschaft stehen gewählte Arbeitnehmervertreter zur Verfügung. Darüber hinaus kann die Beschwerde anonym und online über die Website von Daresourcing eingereicht werden.

5. Zugang zu Ansprechpartnern und HR-Abteilung:

Mitarbeitern wird der direkte Zugang zur HR-Abteilung ermöglicht. Es besteht jederzeit Kontaktmöglichkeit während der Geschäftszeiten, und zusätzlich kann über den Online-Beschwerdemechanismus zu jeder Tageszeit anonym eine Beschwerde eingereicht werden.

6. Statusverfolgung von Beschwerden:

Mithilfe eines Ticketsystems können Mitarbeiter jederzeit den Bearbeitungsstatus ihrer Beschwerde anhand einer Ticketnummer abrufen.

Daresourcing stellt ein Dokument bereit, in dem alle relevanten Informationen – Art, Prüfung, Bestätigung und Klärung der Beschwerden – festgehalten werden. Dieses dient der langfristigen Analyse von Trends und ermöglicht die Ableitung präventiver Maßnahmen. Bei noch ungelösten Beschwerden kann Daresourcing unterstützend eingreifen und Hilfestellung bieten, sodass beide Unternehmen einen umfassenden Überblick über die Themen erhalten und daraus entsprechende Maßnahmen ableiten können.

Die dauerhafte Vor-Ort-Überprüfung durch unsere Nachhaltigkeitsabteilung wird kontinuierlich fortgesetzt. Die Eignung und Qualifikation der internen Ansprechpartner wurde geprüft und positiv bewertet; sie handeln unparteiisch, sind unabhängig eingestellt, nicht weisungsgebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet. Diese Voraussetzungen sind als Kernelement des Beschwerdeverfahrens implementiert, um Interessenkonflikte zu vermeiden. Der Produktionspartner erfüllt diese strukturellen Anforderungen – unter anderem in enger Zusammenarbeit mit dem Institut Hohenstein Shanghai.

EFFEKTIVITÄTSKRITERIEN

Im Folgenden werden die Leitfragen zur Überprüfung der Effektivitätskriterien der UN-Leitprinzipien unter Berücksichtigung der Anforderungen des Lieferkettengesetzes (LkSG 2024) sowie der Lückenanalyse dargestellt:

Legitim und rechtekompatibel:

- Existiert eine Verfahrensordnung, die den Umgang mit Beschwerden beschreibt?
- Sind die Zuständigkeiten der involvierten Parteien klar benannt?
- Werden regelmäßige Schulungen angeboten, um das Verständnis der aktuellen Standards sicherzustellen?
- Werden die ILO-Kernarbeitsnormen sowie die Rahmenbedingungen des LkSG eingehalten?

Ergebnisse:

- Die Vor-Ort-Prüfung 2024 ergab eine stetige Kommunikation über die gewählten Arbeitnehmervertreter der 53 Mitarbeiter.
- Der Produktionspartner wird regelmäßig durch das Institut Hohenstein über die aktuellen Standards informiert und geprüft.
- Ein deutsch-chinesisch sprechender Mitarbeiter von Daresourcing sorgt für die Überwindung von Sprachbarrieren.
- Für die Belegschaft sind zwei gewählte Arbeitnehmervertreter benannt.

Zugänglich und ausgewogen:

- Werden alle Informationen zum Beschwerdeverfahren transparent bereitgestellt?
- Schützt das Verfahren Hinweisgeber vor Nachteilen oder Sanktionen?
- Haben Mitarbeiter direkten Zugang zu den Ansprechpartnern bzw. zur HR-Abteilung?
- Wie wird der Inhalt des Verfahrens an die Mitarbeiter kommuniziert?

Ergebnisse:

- Der Zugang zu den gewählten Arbeitnehmervertretern und die Möglichkeit, anonym online Beschwerden einzureichen, ist gewährleistet.

Berechenbar:

- Enthält die Verfahrensordnung detaillierte Informationen zu den einzelnen Bearbeitungsstufen und dem zeitlichen Rahmen?

Ergebnisse:

- Das Ticketsystem ermöglicht es den Mitarbeitern, jederzeit den Bearbeitungsstatus ihrer Beschwerde zu verfolgen.

Transparent:

- Wie wird der Status einer anonym eingereichten Beschwerde kommuniziert?

Ergebnisse:

- Auch hier bietet das Ticketsystem die Möglichkeit, jederzeit den Fortschritt abzurufen.

ZUSAMMENFASSUNG VON ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN UND ZIELE



KREISLAUFPROJEKTE 2025–2026

- **Closed-Loop-System:**
Ziel ist es, 50 % des Materialbedarfs durch recycelte Fasern zu decken.
- **Bio-basierte Materialien:**
Die standardmäßige Verwendung priorisieren.

TECHNOLOGISCHE INNOVATIONEN

- **Digital Twin der Lieferkette:**
Überwachung von CO₂-Emissionen und Wasserverbrauch.
- **KI-gestützte Prognosen:**
Optimierung der Produktionsplanung zur Reduzierung von Überbeständen.

ZERTIFIZIERUNGSSTATUS HALTEN:

- **ISO 14001:**
Erfolgreiche Einführung eines Umweltmanagementsystems.
- **ISO 9001:**
Stärkung der Qualitätskontrolle durch automatisiertes Monitoring.

SDG-UMSETZUNG:

- **SDG 5 (Geschlechtergleichheit):**
87 % der Belegschaft in Jiangsu sind Frauen – gezielte Förderung durch Vorbildfunktion in der Führungsebene.
- **SDG 12 (Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster):**
Integration von Recyclingquoten in die Unternehmensziele.

VERTIEFUNG DER CHINA-KOOPERATION

Soziale Verantwortung vor Ort:

- **Arbeitervvertretung:**
Zwei gewählte Mitarbeitervertreter (Xiaoyan Kong und Wenxia Zhang) ermöglichen direkten Dialog mit dem Management.
- **Gesundheitsschutz:**
Monatliche Sicherheitstrainings und Bereitstellung von Schutzausrüstung.

Umweltmaßnahmen in Jiangsu:

- **Abfallmanagement:**
100 % der Produktionsabfälle werden getrennt und recycelt (Stand 2024).
- **CO₂-Reduktion:**
Die Fabrik hält die ISO 14064-Norm mit einem jährlichen Emissionsziel von max. 500 Tonnen CO₂.

KULTURELLE BRÜCKENBILDUNG:

- **Deutsch-chinesisches Team:**
Der Nachhaltigkeitsmanager Han Xu (fließend Chinesisch) koordiniert Vor-Ort-Audits und fördert den kulturellen Austausch.
- **Lokale Integration:**
Unterstützung gemeinschaftlicher Initiativen, wie zum Beispiel Projekte zur Begrünung und Verschönerung von Betriebsstandorten.

MILDERUNG UND ABHILFEMASSNAHMEN 2024–2025

Management, Umsetzung und Zielsetzung zur Eindämmung nachhaltigkeitsbezogener Risiken und zur Erschließung daraus resultierender Chancen

Einleitung und Grundgedanken

Auf Grundlage einer umfassenden Risikobewertung, die menschenrechtliche, ökologische und integritätsbezogene Aspekte berücksichtigte, zeigte sich, dass insbesondere die politischen und sozioökologischen Strukturen in China signifikante Risiken bergen. Diese Risiken – von eingeschränkter Vereinigungsfreiheit und mangelndem Recht auf Gewerkschaftsbildung und Kollektivverhandlungen bis hin zu Korruption, Missachtung von Sicherheits- und Umweltstandards sowie einer eingeschränkten Pressefreiheit – bedingen miteinander und wirken sich auch auf weitere Risikofelder aus. Vor diesem Hintergrund wurde entschieden, den bestehenden Beschwerdeprozess bei unserem Lieferanten zu erweitern, um diesen Herausforderungen wirksam zu begegnen. Das haben wir 2024 durch unser digitales Beschwerdemanagement geschafft.

SDG-MAPPING UND NACHHALTIGKEITSPROJEKTE

Mapping der Sustainable Development Goals (SDGs)

Ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie ist die Verknüpfung der 17 SDGs der Vereinten Nationen mit den Unternehmenswerten und -prozessen. Das Projekt umfasst folgende Phasen:

- 1. Identifikation der relevanten SDGs:**
Analyse und Bewertung der Relevanz der einzelnen SDGs für das Unternehmen
- 2. Stakeholder-Engagement:**
Einbeziehung interner und externer Stakeholder mittels Audits und Interviews
- 3. Lückenanalyse und Chancenidentifikation:**
Bewertung bestehender Praktiken und Identifikation von Verbesserungsbereichen
- 4. Entwicklung eines Aktionsplans:**
Formulierung konkreter Maßnahmen, Festlegung von Verantwortlichkeiten und Zeitplänen
- 5. Integration in die Unternehmensstrategie:**
Verankerung der SDGs in Geschäftsplänen und Entscheidungsprozessen
- 6. Monitoring und Reporting:**
Implementierung von Überwachungsmechanismen und eines transparenten Berichtssystems
- 7. Kommunikation und Bewusstseinsbildung:**
Entwicklung von Kommunikationsstrategien und Sensibilisierungsmaßnahmen

Das Ziel dieses Projekts ist es, internationale Nachhaltigkeitsstandards zu erfüllen und einen positiven Beitrag zu globalen Entwicklungszielen zu leisten. Eine mehrjährige Datenerhebung und -auswertung ist vorgesehen, die bis 2026 abgeschlossen werden soll.

Erhöhung des Einsatzes nachhaltiger Fasern und Materialien

Ein weiteres Projekt fokussiert sich auf die Steigerung des Anteils nachhaltiger Fasern und Materialien im Produktportfolio. Dabei werden folgende Maßnahmen verfolgt:

- 1. Bestandsaufnahme und Analyse:**
Identifikation und Bewertung der aktuell verwendeten Materialien
- 2. Definition von Nachhaltigkeitskriterien:**
Entwicklung klarer Kriterien für nachhaltige Fasern und Materialien
- 3. Lieferantenbewertung und -auswahl:**

Überprüfung bestehender und Identifikation neuer, nachhaltiger Lieferanten

- 4. Entwicklung von Produktinnovationen:**
Forschung und Entwicklung neuer Produktionsmethoden zur Maximierung des Einsatzes nachhaltiger Materialien
- 5. Pilotprojekte und Prototypen:**
Umsetzung von Testläufen zur Integration nachhaltiger Materialien in ausgewählte Produktlinien
- 6. Markteinführung und Marketingstrategien:**
Entwicklung von Strategien zur Kommunikation der Nachhaltigkeitsmerkmale an Kunden
- 7. Monitoring und Feedback:**
Einrichtung von Überwachungsmechanismen und kontinuierliche Anpassung anhand von Kundenfeedback

Das angestrebte Ergebnis ist eine Produktpalette, die durch einen höheren Einsatz recycelbarer, nachhaltiger Materialien geprägt ist. Damit soll nicht nur der ökologische Fußabdruck reduziert werden, sondern auch ein Wettbewerbsvorteil in einem Markt erzielt werden, in dem Kreislaufwirtschaft und Ressourceneffizienz zunehmend in den Fokus rücken.

BISHERIGE ZIELSETZUNGEN UND KEY PERFORMANCE INDICATORS (KPIs) AM BEISPIEL

Die Erfolgsmessung der Maßnahmen erfolgt anhand spezifischer KPIs, die in mehreren Bereichen definiert werden:

Digitalisierung des Beschwerdemechanismus

- Input-KPIs:
 - Budget für Technologie und Software
 - Anzahl der in den Implementierungsprozess involvierten Mitarbeiter
- Output-KPIs:
 - Implementierung des digitale Beschwerdeticketsystems
 - Teilnahmequote an Schulungen
- Outcome-KPIs:
 - Erhöhte Zugänglichkeit und Transparenz des Beschwerdeverfahrens
 - Verbesserung der Reaktionszeiten und des Vertrauens der Stakeholder

Festigung des eigenen Beschaffungs- und Geschäftsmodells

- Input-KPIs:
 - Budget für die Optimierung der Einkaufs- und Produktionsprozesse

- Investitionen in digitale Tools
- Output-KPIs:
 - Einführung agiler Beschaffungspraktiken
 - Verbesserung der Zusammenarbeit mit Lieferanten
- Outcome-KPIs:
 - Erhöhte Marktflexibilität und Stabilität in der Produktionsplanung
 - Reduktion von Unsicherheiten und bessere Reaktionsfähigkeit auf Kundenanfragen

Beratung und Kommunikation vor Ort / Zusammenarbeit mit dem Textilbündnis

- Input-KPIs:
 - Budget für Vor-Ort-Audits und Informationskampagnen
 - Anzahl der involvierten Mitarbeiter
- Output-KPIs:
 - Durchführung von Beratungen in den Produktionsstätten
 - Weitere Intensivierung der Kooperation mit dem Textilbündnis
- Outcome-KPIs:
 - Verbesserte Kenntnisse der Fabrikmitarbeiter über ihre Rechte
 - Stärkere Zusammenarbeit und ein positiveres Image in der Lieferkette

Geplantes SDG-Projekt / Mapping des Unternehmens

- Input-KPIs:
 - Budget für nachhaltige Initiativen
 - Anzahl der am Projekt beteiligten Mitarbeiter

- Output-KPIs:
 - Umsetzung von nachhaltigen Maßnahmen und Richtlinien
 - Integration umweltfreundlicher Technologien
- Outcome-KPIs:
 - Reduktion von Umweltauswirkungen
 - Positive soziale Effekte und ein verbessertes Unternehmensimage

Steigerung des Einsatzes nachhaltiger Fasern und Materialien

- Input-KPIs:
 - Budget für die Integration nachhaltiger Materialien
 - Investitionen in neue Technologien
- Output-KPIs:
 - Erhöhung des Anteils nachhaltiger Fasern in der Produktion
 - Zusammenarbeit mit nachhaltigen Lieferanten
- Outcome-KPIs:
 - Reduktion des ökologischen Fußabdrucks
 - Erhöhung der Kundenzufriedenheit und Marktpositionierung als nachhaltiges Unternehmen

**2024
Erfolgreich
implementiert!**



NACHHALTIGKEITS- KPIs DER TEXTILFIRMA

1. WISSENSTRANSFER		
Input (Ressourcen)	Output (Maßnahmen & Ergebnisse)	Outcome (Wirkung)
Finanziell: Budget für Schulungen vor Ort, Schulungsmaterialien, Informationskampagnen	Durchführung von Schulungen vor Ort (Anzahl, Teilnahme)	Verbessertes Bewusstsein der Fabrikarbeiter
Menschlich: Mitarbeitende für Schulungen, qualifiziertes Schulungspersonal	Entwicklung von Schulungsmaterialien	Stärkere Zusammenarbeit mit Lieferanten
Zeitlich: Planung und Durchführung von Schulungen, Koordination mit dem Textilbündnis	Evaluation der Schulungen	Erfolgreiche Umsetzung in Fabriken
Technologisch: Infrastruktur für Schulungsinhalte & Kommunikation, digitale Plattformen	Bewertung von Wirksamkeit und Verbesserungsmöglichkeiten	Positives Image & Reputation

2. NACHHALTIGE FASERN UND MATERIALIEN		
Input (Ressourcen)	Output (Maßnahmen & Ergebnisse)	Outcome (Wirkung)
Finanziell: Budget für Integration nachhaltiger Materialien	Einführung nachhaltiger Materialien	Reduzierte Umweltauswirkungen
Menschlich: Mitarbeitende für Umstellung, Schulungen	Zusammenarbeit mit Lieferanten (Partnerschaften, Richtlinien)	Positive Kundenwahrnehmung
Zeitlich: Umstellung in Produktion, Schulungsvorbereitungen	Effizienzsteigerung (Ressourcenschonung, Materialauswahl)	Stärkere Marktpräsenz
Technologisch: Infrastruktur & Technologien zur Auswahl/Bewertung nachhaltiger Materialien	Erfolgreiche Umstellung der Produktionslinie	Langfristige Wettbewerbsfähigkeit

3. RECYCLING / KREISLAUFWIRTSCHAFT		
Input (Ressourcen)	Output (Maßnahmen & Ergebnisse)	Outcome (Wirkung)
Finanziell: Budget für neue Kreislaufpraktiken	Einführung recycelbarer Materialien	Reduzierte Umweltauswirkungen
Menschlich: Mitarbeitende für Umstellung	Zusammenarbeit mit Lieferanten & Recyclingfirmen	Positive Kundenwahrnehmung
Zeitlich: Einführung und Verwertung recycelbarer Materialien	Effizienzsteigerung in Verarbeitung & Kreislaufsystem	Stärkere Marktpräsenz
Technologisch: Infrastruktur & Technologien für Recyclingintegration	Umstellung der Produktionslinie auf Recyclingintegration	Langfristige Wettbewerbsfähigkeit durch Recyclingprodukte

UNSERE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG 2025 – VERANTWORTUNG LEBEN, WIRKUNG ERZIELEN



Als hanseatischer Vorreiter im Bereich nachhaltiger Textilien setzen wir uns auch im Jahr 2025 ambitionierte Ziele, um unsere soziale, ökologische und unternehmerische Verantwortung weiter auszubauen. Im Einklang mit den Anforderungen des Grünen Knopfs 2.0.1 fokussieren wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie auf drei zentrale Handlungsfelder: Wissenstransfer, nachhaltige Materialien sowie Kreislaufwirtschaft und Ressourcenschonung.

Im Bereich Wissenstransfer intensivieren wir die Schulung von Fabrikarbeiter*innen vor Ort und stärken durch gezielte Informationskampagnen das Bewusstsein für Menschenrechte und Arbeitsbedingungen. Der Aufbau langfristiger Partnerschaften mit Stakeholdern und die Zusammenarbeit mit dem Textilbündnis fördern Transparenz und Vertrauen entlang der gesamten Lieferkette. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, das Verhalten am Arbeitsplatz positiv zu verändern, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die

Zusammenarbeit mit Lieferanten nachhaltig zu stärken.

Bei der Integration nachhaltiger Fasern und Materialien treiben wir die Umstellung unserer Produktionsprozesse weiter voran. Durch gezielte Investitionen in umweltfreundliche Technologien, durchdachte Lieferantenbeziehungen und klare Richtlinien für nachhaltige Beschaffung reduzieren wir den Einsatz umweltschädlicher Materialien. Gleichzeitig steigern wir die Effizienz unserer Produktion, senken den Ressourcenverbrauch und erhöhen den Anteil nachhaltiger Fasern in unseren Kollektionen. Dadurch verbessern wir nicht nur unsere Umweltbilanz, sondern stärken auch unsere Marktposition und Differenzierungsfähigkeit im internationalen Wettbewerb.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der konsequenten Reduktion von Primärrohstoffen und der Umsetzung von Kreislaufwirtschaft. Hier setzen wir auf die Einführung recycelbarer Materialien, den Ausbau von Partnerschaften mit Recyclingfirmen sowie die Anpassung unserer Produktionslinien an geschlossene Kreisläufe. Diese Transformation ermöglicht uns, textile Abfälle deutlich zu reduzieren, Materialien wiederzuverwerten und einen aktiven Beitrag zum globalen Klimaschutz zu leisten.

Durch diese gezielten Maßnahmen leisten wir nicht nur einen messbaren Beitrag zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen in unseren Produktionsländern, sondern auch zum Schutz unserer Umwelt durch Emissionsreduktion und Ressourcenschonung. Gleichzeitig steigern wir die Zufriedenheit unserer Kund*innen, die sich zunehmend an verantwortungsvollen Marken orientieren.

So bewahren wir auch 2025 unsere Rolle als hanseatischer Vorreiter im Bereich nachhaltiger Textilien, indem wir ökonomische, soziale und ökologische Nachhaltigkeit glaubwürdig miteinander verbinden – im Sinne der Menschen, der Umwelt und kommender Generationen.

FAZIT UND AUSBLICK

Die Daresourcing GmbH setzt mit ihrer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie Maßstäbe in der Textilbranche. Durch die enge Zusammenarbeit mit chinesischen Partnern, die Einführung innovativer Kreislaufmodelle und die transparente Kommunikation mit Stakeholdern wird das Unternehmen seinem Anspruch gerecht, ökologische und soziale Verantwortung global umzusetzen. Die geplanten Projekte bis 2026 unterstreichen das Ziel, nicht nur Compliance-Standards zu erfüllen, sondern aktiv zur Transformation der Industrie beizutragen.





DARESOURCING

Daresourcing GmbH
Heilwigstraße 21
20249 Hamburg
contact@daresourcing.de

