



# IRIEDAILY SOCIAL REPORT 2023



# INHALT

3	1. VORWORT
4	2. ORGANIGRAMM
5	3. ERFOLGE & ZIELE
10	4. VERANTWORTUNGSVOLLE BESCHAFFUNGSSTRATEGIE
14	5. EINHEITLICHES KONTROLL- UND ABHILFESYSTEM
15	6. RISIKOBASIERTER ANSATZ
35	7. AKTIONSPLÄNE
50	8. BESCHWERDEMANAGEMENT
51	9. TRAINING & HILFE ZUR SELBSTHILFE
52	10. TRANSPARENZ & KOMMUNIKATION
53	11. STAKEHOLDER ENGAGEMENT
55	12. CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
57	13. KONTAKT

Beginn der Mitgliedschaft: Januar 2016

Berichtszeitraum (Geschäftsjahr): Januar - Dezember 2023



# 1. VORWORT

Ich freue mich euch hier unseren Sozialbericht für das Geschäftsjahr 2023 zu präsentieren.

Nachdem wir in 2022 schon mit dem Erstellen detaillierte Risikoanalysen für unsere Lieferkette begonnen hatten, haben wir auch in 2023 viel Zeit und Arbeit in diesen, für uns neuen, Prozess investiert. Durch diesen risikobasierten Ansatz sind wir besser in der Lage unserer Unternehmensverantwortung gerecht zu werden und unserem Ziel faire Arbeitsbedingungen in unserer Lieferkette, in der alle Mitarbeiter:innen, unabhängig vom Geschlecht oder sexueller Orientierung, mit Respekt und Würde behandelt werden und einen fairen Lohn erhalten, näher zu kommen.

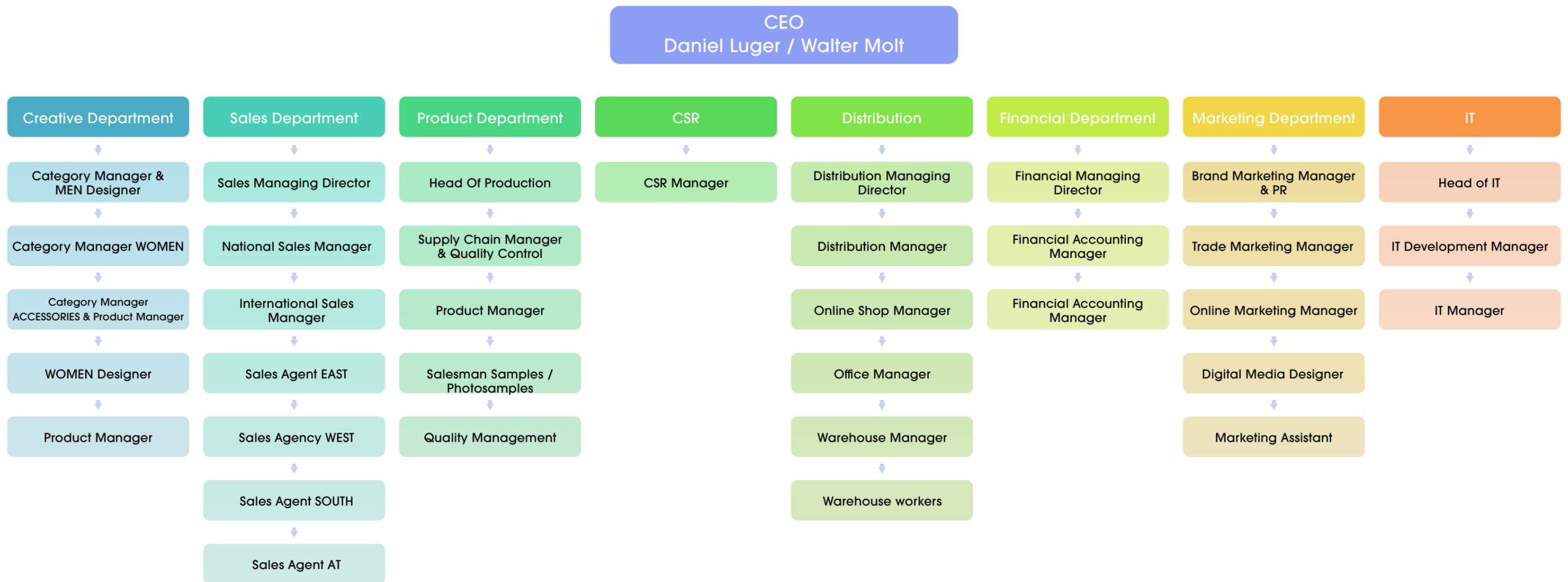
Wir wollen diese Industrie verändern und sie etwas fairer, transparenter und nachhaltiger machen. Deshalb entwickeln wir uns als Unternehmen ständig weiter, um Teil einer nachhaltigen Gesellschaft zu sein, die für gemeinsame Werte eintritt und die sich verpflichtet bewusst zu handeln.

Das Ziel dieses Sozialberichtes ist es primär einen Überblick unseres Engagements im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit für das Jahr 2023 zu geben. Dabei ist es die Aufgabe des Sozialberichtes die folgenden Fragen zu beantworten: Wie sah das soziale Engagement von IRIEDAILY konkret im Jahre 2023 aus? Was möchte IRIEDAILY in der Zukunft leisten? Wie wird IRIEDAILY strategisch diese Ziele erreichen?

Wir wünschen euch viel Spaß beim Lesen

Daniel Luger, CEO

# 2. ORGANIGRAMM



# 3. ERFOLGE

## GOTS ZERTIFIZIERUNG

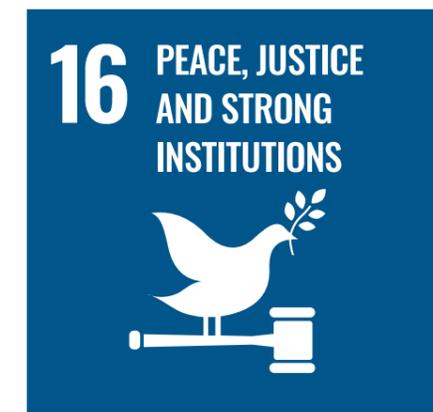
Ein Kernstück unseres diesjährigen Erfolges ist die erfolgreiche Global Organic Textile Standard (GOTS) - Zertifizierung von IRIEDAILY. GOTS ist ein dynamischer Standard der auf Biotextilien und deren Verarbeitung spezialisiert ist und das Ziel hat, weltweit anerkannte Anforderungen für den Bio-Status von Textilien zu definieren. Dabei sichert das GOTS- Logo sowohl die biologische Herkunft des Materials, als auch eine soziale und umweltverträgliche Verarbeitung der Produkte. In dem der Standard wird verlangt, dass jede Lieferant:in und Sublieferant:in in der Wertschöpfungskette unabhängig zertifiziert ist. Mit seinen strengen Anforderungen an Unternehmen und Lieferant:innen, hat sich GOTS im bio- und ökologischen Bereich zu einem der renommiertesten und bekanntesten Siegel entwickelt.

Die Zertifizierung ist ein wichtiger Schritt für die Integration der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen in dem Geschäftsmodell von IRIEDAILY. So wurden vor allem in der Phase des Zertifizierungsprozesses eine Infrastruktur für ökologisch nachhaltigeres Wirtschaften

bei IRIEDAILY geschaffen. Diese besteht aus einer Reihe von internen Maßnahmen zur Reduzierung des ökologischen Fußabdruckes des Unternehmens, wie das Einsparen von Energie durch effizientere Leuchtmittel oder automatische Thermostate an den Heizkörpern. Hinzukommen wesentliche Veränderung an den Verpackungsmitteln, wie der Einsatz von recycelten und schadstofffreien Polybags und Kartons für den Versand unserer Produkte.

Ein wesentlicher Vorteil liegt auch in der Möglichkeit sich innerhalb der gesamten Lieferkette auf einheitliche Standards zu einigen. Diese Verhandlungen auf Augenhöhe zu führen, ist schwierig. Verschiedene Gesetzgebungen, persönliche Ansichten, kulturelle Hintergründe oder das fehlende Fachwissen auf beiden Seiten kann zu verschiedenen Ansichten, was den Schutz der Umwelt und der Menschen betrifft, führen. Deshalb bietet es sich an, einheitlich definierte Standards wie zum Beispiel GOTS zu wählen, da diese von Experten entwickelt wurden und regelmäßig und unabhängig kontrolliert werden.

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



## NEUE PARTNERSCHAFTEN

Ein weiterer wesentlicher Meilenstein von IRIEDAILY ist der Beginn einer weiteren fairen Partnerschaft in dem neuen Produktionsland Indien. 2022 hat das CSR-Team von IRIEDAILY aktiv begonnen nach einem neuen Lieferanten zu suchen, der spezialisiert auf Webware aus organischen Materialien ist und bereits Erfahrungen mit der Fair Wear Foundation hat. Auf Empfehlung nahm IRIEDAILY Ende 2022 Kontakt mit dem indischen Lieferanten „Sustainable Crafted Clothing“ auf und nach beidseitigem Interesse startete Anfang 2023 der Onboarding Prozess. Dank einer klar definierten Onboarding Strategie, konnte IRIEDAILY viele Risiken im Vorfeld ausschließen. Darüber hinaus wurde ein Audit durch die Fair Wear Foundation durchgeführt, sowie die gesamte Lieferkette, von der Garngewinnung bis zum versandfertigen Produkt, durch das eigene CSR-Team überprüft und dokumentiert.

Der neue Lieferant ist aus mehreren Gründen ein großer Erfolg für IRIEDAILY. Da dieser Produzent Produkte herstellt, die wir bisher in China produziert haben, lässt sich dadurch, neben den geopolitischen Risiko durch eine Abhängigkeit von China, und vor allem das Risiko des Verbots der Vereinigungsfreiheit und Zwangsarbeit in unserer Lieferkette reduzieren. Hinzukommen

kürzere Lieferwege, zum einen durch die geographische Lage Indiens, sowie durch eine sehr kompakte Lieferkette des Lieferanten, was im Vergleich zum vorherigen Produktionsprozess, den ökologischen Fußabdruck verbessert. Darüber hinaus lassen sich kürzere und geographisch kompakte Lieferketten besser kontrollieren und Risiken minimieren. Den wohl größten Erfolg stellt aber der Lieferant selbst dar. So überzeugt nicht nur seine tadellose Qualität, sondern auch sein sozialer und ökologisch nachhaltiger Ansatz. Zunächst muss dabei die moderne Fabrik erwähnt werden, die gezielt entwickelt wurde, um ressourcensparend zu arbeiten. So wird zum Beispiel ein Großteil des Energiebedarfes der Fabrik, durch selbst gewonnene Solarenergie gedeckt. Hinzukommt das soziale Engagement des Lieferanten für seine Mitarbeiter:innen. Neben sicheren kostenlosen Transporten, subventionierten Mahlzeiten oder einer kostenlosen ärztlichen Versorgung, hat Sustainable Crafted Clothing verstanden, wie wichtig Bildung für die Mitarbeitenden in der Textilbranche ist. So fördert er, durch kostenlose Bildungsprogramme, seine Mitarbeiter:innen aber auch deren Kinder. So hat er für über eintausend Kinder und Jugendliche ein Netzwerk aus Grund- und Oberschulen geschaffen.



## FEMALE SUPERVISOR TRAINING

Wir danken Sustainable Crafted Clothing für die Möglichkeit sie auf ihrem Weg, ihre weiblichen Mitarbeiter:innen zu fördern, unterstützen zu dürfen. So bekamen wir 2023 die Möglichkeit, Teil eines ganzheitlichen Schulungsprogrammes für Frauen und weiblich gelesene Personen zu sein, dass in Zusammenarbeit mit Good Business Lab, SCC und einem weiteren Fair Wear

Mitglied durchgeführt wurde. Das Ziel des Programmes war die Förderung weiblicher Führungskräfte, mit dem Augenmerk auf die Entwicklung der unerlässlichen Softskills. Wir sehen es als erheblichen Erfolg an, dass alle anfänglichen 16 Teilnehmerinnen das Programm erfolgreich abgeschlossen haben und befinden uns nun in der Phase der Auswertung.

## EXISTENZSICHERNDE LÖHNE

Die Sicherstellung existenzsichernder Löhne ist entscheidend für einen nachhaltigen Wandel in der Bekleidungsindustrie. Wir bei IRIEDAILY sehen faire Löhne als eine unserer obersten Prioritäten an und werden uns weiterhin um dieses Ziel bemühen. Es ist wichtig zu erwähnen, dass alle Arbeiter:innen, die IRIEDAILY-Artikel produzieren, mindestens den gesetzlichen Mindestlohn in ihrem jeweiligen Produktionsland erhalten. Durch unsere langjährige und vertrauensvolle Partnerschaft mit unserem Lieferanten Jiangsu Yungao Garments Co., Ltd ist es uns gelungen, für 54% unserer Produktion in China existenzsichernde Löhne zu zahlen. Aufgrund der unterschiedlichen Unternehmensstrukturen unser Lieferant:innen, gibt es jedoch keinen universellen Ansatz, existenzsichernde Löhne zu berechnen und auszuzahlen. Derzeit stellen wir eine faire Bezahlung bei Jiangsu Yungao Garments Co., Ltd sicher, indem wir am Ende jedes Produktionszyklus eine Sonderzahlung leisten. Unsere transparente Partnerschaft mit Jiangsu Yungao Garments Co., Ltd

ermöglicht es uns, den tatsächlichen Lohn aller Arbeiter:innen auf der Grundlage der Lohnabrechnungen und Anwesenheitslisten zu ermitteln. Anschließend berechnen wir die Differenz zwischen diesem Wert und unserer Benchmark für den Lebensunterhalt. Bei der Festlegung dieser Benchmark, haben wir uns an der Empfehlung der Fair Wear Foundation orientiert und für die Region Jiangsu den aktuellen Wert der Global Living Wage Coalition für die Region Suzhou verwendet. Dieser betrug in 2023 4.543 RMB (ca. 615,- € mit Kurs vom 30.01.2023).

Mit unserem neuen Lieferanten Sustainable Crafted Clothing in Indien, haben wir im Rahmen unseres Onboarding Prozesses vereinbart, dass wir gemeinsam Wege finden wollen, für unsere Produktionen einen existenzsichernden Lohn zu bezahlen. Aufgrund seines sozialen Engagements ist dieser Lieferant in der Lage uns bei der Preiskalkulation unterschiedliche Preise zu geben. Sein „normaler“ FOB enthält seinen normalen Lohn, der mit 10.500 Rupien fast 1.000

Rupien über den gesetzlichen Mindestlohn liegt. Basierend auf seinen Analysen und den Zahlen der Global Living Wage Coalition, haben wir uns auf einen existenzsichernden Lohn von 15.000 Rupien geeinigt. Um unser Ziel eines vollständigen existenzsichernden Lohns langfristig zu erreichen und dabei trotzdem wettbewerbsfähige Preise anzubieten, haben

wir uns mit Sustainable Crafted Clothing auf einen konkreten Zeitplan geeinigt. So werden wir in 2024 50% der Differenz zwischen dem gezahlten Lohn und existenzsichernden Lohns mit unseren Preisen ermöglichen (12.750 Rupien). Für 2025 beabsichtigen wir 75% und ab 2026 100% zu bezahlen.

## VERANTWORTUNGSBEWUSSTES ONBOARDING

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen ist es unsere Pflicht, die Risiken unseres Handelns und in unserer Lieferkette zu überwachen und zu minimieren. Seit 2022 verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz, um nachhaltige Veränderungen und Verbesserungen voranzutreiben. Dazu haben wir unsere bestehenden internen Richtlinien konsolidiert, neu definiert und verbindlich formuliert. Diese Richtlinien geben den Rahmen vor, innerhalb dessen sich unser Handeln bewegen darf. Ein wesentlicher Bestandteil dieses risikobasierten Ansatzes ist neben unserer kontinuierliche Risikoanalyse, unser neuer Prozess zur Integration neuer Lieferant:innen (im weiteren Onboarding Plan genannt).

Dieser Onboarding Plan besteht aus einem sieben-Phasen Modell (Erster Kontakt, Erste Informationen, Vertragsvereinbarungen, Sampling, Fabrikbesuche, Test-Order, Bestätigung Lieferant:innen) und wurde als präventive Maßnahme entwickelt. Das Ziel

ist es mögliche Risiken, schon vor Beginn der Geschäftsbeziehung, zu identifizieren, zu bewerten und auszuschließen.

Innerhalb des dynamischen Prozesses werden die potenziellen Risiken analysiert, gegenseitige Werte, Richtlinien und Anforderungen kommuniziert, sowie die qualitativen Fähigkeiten überprüft. Die Informationen zur Bewertung der Risiken stützen sich anfänglich auf wissenschaftliche Berichte von NGO's, Länderstudien, Auditberichten und Bildmaterial und werden Verlauf des Prozesses, durch eine Fabrikbesuch durch das CSR-Team und einen Audit ergänzt. Sollten die Risikoparameter in einer Phase überschritten werden, wird der Prozess transparent beendet. Ziel dieses Ablaufes ist es, den Lieferant:innen ein transparentes und klares Vorgehen zu bieten. Der Fokus liegt dabei auf einer langfristigen Beziehung und der Vermeidung unnötiger Ressourcenverschwendung auf beiden Seiten.

## CRITICAL PRODUCTION PATH

Wir sehen die kontinuierliche Verbesserung unserer eigenen Prozesse als unsere Pflicht, sowie als das logische Resultat der Risikominimierung. Ein entscheidender Faktor in der Bekleidungsindustrie ist Zeit und in den meisten Fällen der Mangel davon. Kurzfristige Kollektionsabgaben, nicht eingehaltene Deadlines, späte Änderungen oder zu kurze bemessene Produktionsphasen steigern erheblich das Risiko für Überstunden und fördern somit auch eine Reihe von gesundheitlichen Risiken. Unser Ansatz für das Problem ist komplex und besteht aus mehreren Maßnahmen. Zum einem steht die Entwicklung von realistischen Produktionsplänen im Vordergrund, die im Folgenden erläutert werden. Zum anderen benötigen unsere Lieferant:innen die Sicherheit, in Form von Verträgen, um zum einem die vorherigen Pläne wirksam umzusetzen und generell nachhaltige Investitionen jeglicher Art zu tätigen.

Aus diesem Grund hat unsere Supply Chain Managerin gemeinsam mit unseren Lieferant:innen individuelle Produktionszeitpläne (critical production path), basierend auf den Wünschen und Erfahrungen beider Parteien, entwickelt. Der critical production path definiert dabei die wichtigsten Deadlines und Verantwortungen innerhalb Kollektions- und Produktionsphase und hat das Ziel potenzielle Störungen und Verzögerungen in der Produktion zu minimieren und somit das vermeidbare Risiko von Überstunden zu reduzieren. Nach Abschluss der Produktionsphase planen wir Feedback von Lieferant:innen und Arbeitnehmervertretungen einzuholen und in die zukünftigen Pläne zu integrieren. Oberste Priorität in diesem Prozess hat die gleichberechtigte Teilhabe aller Parteien an der Entwicklung der Pläne. Wir haben ein gemeinsames Ziel, was wir nur gemeinsam als Partner:in auf Augenhöhe erreichen können.

## LANGFRISTIGE VERTRÄGE

Es war für IRIEDAILY immer klar, dass ein nachhaltiger Wandel nur zusammen mit unseren Lieferant:innen als Partner:innen gelingen kann. Wir haben deshalb sehr viel Wert auf freundschaftliche, offene und langfristige Beziehungen zu unseren Lieferant:innen gelegt. Wir haben uns nun entschlossen diesen Zustand rechtlich über einen verbindlichen Zeitraum zu garantieren, um unseren Lieferant:innen einen planbaren Rahmen als Motivation

zur Umsetzung fairer Arbeitsbedingungen bieten zu können. Ein essenzieller Schritt auf diesem Weg sind Produktionsverträge und Rahmenvereinbarungen, mit deren Entwicklung wir Ende 2023 begonnen haben. Wir haben uns dabei an dem „Common Framework for Responsible Purchasing Practices“ orientiert. Dieser Rahmen basiert auf Untersuchungen der „International Labour Organisation (ILA)“, „Ethical Trade Initiatives (ETI)“, „Fair Wear“ und „Better Buying

Insitute“ und ermöglicht Unternehmen ihre Einkaufspraxis so zu verbessern, dass diese die Umsetzung fairer Arbeitsbedingungen ermöglichen. Er stützt sich dabei auf fünf Grundsätze:

- Integration und Berichterstattung
- gleichberechtigte Partnerschaft
- kollaborative Produktionsplanung
- faire Zahlungsbedingungen
- nachhaltige Kalkulationen

Um die Rahmenvereinbarungen auf Augenhöhe mit unseren Lieferant:innen zu erstellen, haben wir eine Umfrage erstellt, die wir Ende 2023 an unsere portugiesischen Partner:innen geschickt haben.



# 3. ZIELE

## TREIBHAUSGASE REDUZIEREN

Die Integration der Sustainable Development Goals in unsere Geschäftsprozesse, sowie die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens, bedeuten für uns, die bestehenden Strategien stetig zu hinterfragen. Wir haben gemerkt, dass wir unsere Aufmerksamkeit teilen müssen und unseren Fokus neben der sozialen Nachhaltigkeit auch mehr auf die ökologische Nachhaltigkeit legen möchten. Eines der größten ökologischen Probleme der Modebranche ist der viel zu hohe Ausstoß von Treibhausgasen weltweit.

Wir möchten hier gerne ansetzen und unseren Anteil reduzieren. Dabei gilt unser Augenmerk zunächst der realistischen Errechnung den durch uns verursachten Ausstoß. Dazu fokussieren wir uns zunächst auf die Ermittlung von Scope 1, also die direkt von uns erzeugten Treibhausgasen und Scope 2, diese die wir indirekt erzeugen. Im zweiten Schritt wollen wir uns, auf wissenschaftlicher Grundlage, realistische Reduktionsziele setzen und damit beginnen diese zu erfüllen.

## VERANTWORTUNGSVOLLE EINKAUFSPRAXIS

Die Ergebnisse der Umfragen bei unseren Lieferant:innen werden wir zusammenfassen um daraus einen Rahmenvertragsentwurf von unserem Anwalt erstellen zu lassen. Bei diesem Entwurf werden wir darauf achten, dass unser Entwicklungsprozess, unser Einkaufsverhalten und unsere Zahlungsbedingungen entsprechend des „Common Framework for Responsible Purchasing Practices“ vereinbart werden. Der Vertrag soll langfristig angelegt sein, um die Umsetzung fairer Arbeitsbedingungen zu unterstützen. Er soll aber auch unsere

Lieferant:innen dazu verpflichten, uns alle relevanten Informationen zur Verfügung zu stellen, um unser Ziel fairer Arbeitsbedingungen mit einem existenzsichernden Lohn zu erreichen. Dies nach teilweise mehr als 20 Jahren Geschäftsbeziehung schriftlich zu vereinbaren, ist nicht ganz einfach und erfordert viele Gespräche zwischen unseren CEO und unseren Lieferant:innen. Unser Ziel ist es, bis Ende 2024 mit unseren wichtigsten Lieferant:innen diese Verträge abzuschließen.

## UNSER VERSPRECHEN

Eines das größte Ziel für das Jahr 2024 stellt unsere Rolle in der Textilbranche dar. Wir wollen weiterhin als Vorreiter für faire Arbeitsbedingungen, Teil einer inspirierenden Bewegung sein, die sich traut neue Wege in der Modebranche zu beschreiten. Rückschläge, wie der Verlust des „Fair Wear Lederstatus“, motivieren uns, unser Handeln zu hinterfragen, Prozesse zu optimieren und Risiken zu minimieren.

Mit der neue Nachhaltigkeit Ausrichtung von IRIEDAILY mit dem Fokus auf den risikobasierten Ansatz, basierend auf den

Sustainable Delevopments Goals der ILO, betrachten wir Fairness und Nachhaltigkeit als einen holistischen Prozess, den wir langfristig nur gemeinsam mit unseren Lieferant:innen und Stakeholder:innen umsetzen können. Erste Erfolge sehen wir dabei in der Auswahl unserer neuen Lieferant:innen oder in den Verträgen. Natürlich begegnen uns auf unserem neuen Weg auch viele Hindernisse, doch aufgrund unseres Hintergrundes als Unternehmen und unserer DIY-Philosophie, betrachten wir diese als Impulse zum Lernen und nutzen dessen Momentum um zu wachsen und Lösungen zu finden.



# 4. VERANTWORTUNGSVOLLE BESCHAFFUNGSSTRATEGIE

## 4.1 RESPONSIBLE BUSINESS CONDUCT & HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE

Die Basis von IRIEDAILY's verantwortungsvoller Beschaffungsstrategie bildet unser Responsible Business Conduct (RBC). Darin halten wir unsere unverrückbaren Werte fest und definieren unsere grundsätzliche Anforderungen an unsere Lieferant:innen. Wir definieren dort unsere Art verantwortungsvoll zu wirtschaften und unser Engagement die Menschenrechte in unserer Lieferkette zu wahren und zu fördern.

IRIEDAILY's menschenrechtliche Sorgfaltspflicht (HRDD) ergänzt unseren Responsible Business Conduct um klare Richtlinien zur Wahrung der Menschenrechte

entlang unserer Lieferkette. Dabei handelt es sich im Gegensatz zu der RBC um ein dynamisches Dokument, welches wir beabsichtigen regelmäßig mit internem und externem Fachwissen zu aktualisieren. Unsere HRDD-Richtlinien wurden von der höchsten Unternehmensebene verabschiedet mit dem Ziel IRIEDAILY's menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht gerecht zu werden. Sowohl die aktuellste Form unseres Responsible Business Conduct als auch von unserem Human Rights Due Diligence Statement sind einsehbar auf unserer Homepage.

## 4.2 EINKAUFSKRITERIEN UND PREISKALKULATIONEN

Unser Unternehmen verfolgt seit mehr als 25 Jahren eine Beschaffungsstrategie, die sich auf die Entwicklung starker, partnerschaftlicher Beziehungen zu unserem Lieferanten:innen konzentriert. Wir sind davon überzeugt, dass dieser Ansatz der Schlüssel zu einer kontinuierlichen Produktqualität und stabilen Lieferzeiten ist. Gegenseitiges

Vertrauen und Planungssicherheit haben für uns immer Vorrang gehabt und waren die treibende Kraft für unseren Erfolg bei der Herstellung fairer und hochwertiger Produkte. Damit unsere Lieferant:innen für die Zusammenarbeit mit uns zertifiziert werden können, muss sichergestellt sein, dass die Betriebe unsere fairen Arbeitsbedingungen

und ökologischen Kriterien erfüllen. Dies kann nur unter der Prämisse geschehen, dass sie sich auf unsere langfristige Partnerschaft verlassen können. Neben der Sicherstellung der Auftragsabwicklung ist daher die pünktliche Bezahlung für uns eine Selbstverständlichkeit. Unsere Kollektionen sind je nach Produktgruppe auf drei Länder aufgeteilt. Jacken, Hosen, Hemden, Shorts, Accessoires und Strickwaren wurden im Jahr 2023 von fünf Hersteller:innen in China produziert. Artikel wie T-Shirts, Oberteile, Kleider, Sweatshirts, Kapuzenpullover und Socken wurden von sechs Lieferant:innen in Portugal hergestellt. Neu dazugekommen ist eine neue Lieferant:in für Hosen, Jacken und Hemden in Indien.

Dank der mehr als 25-jährigen Zusammenarbeit mit M.C.L., einer Textilagentur, die unsere Interessen vor Ort in Portugal vertritt, sind alle unsere Produzenten über die Anforderungen der FWF gut informiert. Unsere langjährigen Partnerschaften mit den Lieferant:innen ermöglichten es uns, in den letzten Jahren, ein stabiles Preisniveau zu halten. Sie sind mit unseren Qualitätsstandards, Bestellmengen und der erwarteten Größenverteilung

vertraut, was die Preiskalkulation für sie vereinfacht. Anhand von ungefähren Vergleichszahlen aus den Vorjahren können wir die voraussichtlichen Kosten eines Produkts mit angemessener Genauigkeit abschätzen. Dies änderte sich 2022/2023 jedoch erheblich, da gestiegene Rohstoff- & Energiepreise, sowie höhere Transportkosten, gestiegen Lohnkosten und ein schwacher Euro zu Preiserhöhungen geführt haben. Um auch in Zukunft eine faire Preisgestaltung und existenzsichernde Löhne in unseren Fabriken zu gewährleisten, arbeiten wir mit unserem Partner:innen an einem Open-Costing-System, das eine transparente Kostenkalkulation beinhaltet. Aufgrund des Geschäftsgeheimnisses vieler Lieferant:innen ist es jedoch schwierig, ihre Preisstruktur offenzulegen. Daher vergleichen wir seit Jahren die Löhne der Arbeiter:innen, um Rückschlüsse zu ziehen. In Zusammenarbeit mit unseren direkten Geschäftspartner:innen und Zwischenhändler:innen bemühen wir uns ständig um mehr Transparenz. So fragen wir außerdem die Mindest- und Durchschnittslöhne ab, um gemeinsam mit den Lieferant:innen faire Preise zu vereinbaren, die die Sicherung von angemessenen Löhnen gewährleisten.

### 4.3 BESCHAFFUNGSSTRATEGIE

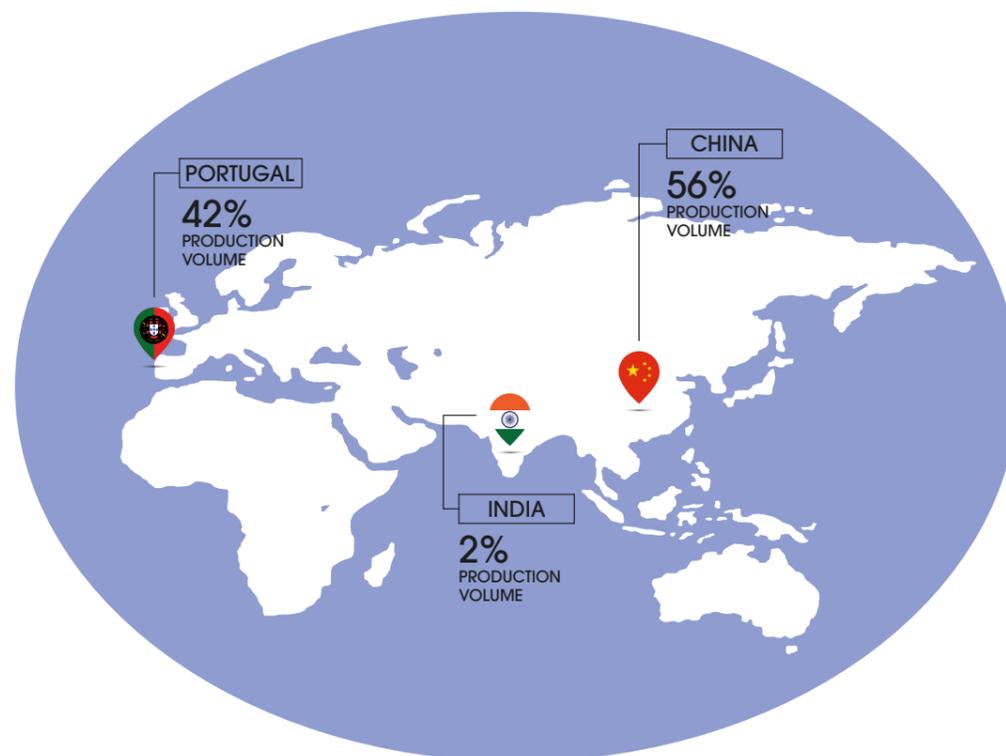
IRIEDAILY's Beschaffungsstrategie stellt einen ganzheitlichen Ansatz zur verantwortungsvollen Aufnahme neuer Lieferant:innenbeziehungen dar. Wir sehen unsere Lieferant:innen als Partner:innen und erkennen die Verantwortung, die wir für Sie, aber auch für ihre Angestellten tragen. Daher streben wir danach langfristige Beziehungen aufzubauen und unter allen Umständen die Menschenrechte zu wahren.

Aus diesem Grund haben wir klare Anforderungen an uns und unsere Lieferant:innen formuliert, die im Kern unserer „Human Rights Due Diligence“ entspricht. Eine wichtige Ergänzung zu der bestehenden Beschaffungsstrategie ist unsere neuer Onboarding Plan, der einen systematischen Ansatz darstellt, potentielle neue Partner:innen zu prüfen und sicher in unsere Lieferkette zu integrieren.

### 4.4 LIEFERANT:INNENBEZIEHUNGEN

IRIEDAILY verfolgt seit über 20 Jahren wir die gleiche Strategie bei der Beschaffung seiner Produkte. Kontinuierliche Qualität und stabile Lieferzeiten können wir nur erreichen, wenn wir eine partnerschaftliche Beziehung zu unseren Lieferant:innen pflegen. Gegenseitiges Vertrauen und Planungssicherheit sind daher

seit jeher der Schlüssel zum Erfolg, wenn es darum geht, hochwertige Produkte fair zu produzieren. Langfristige Beziehungen sind daher, neben einer selbstverständlichen Tugend auch ein Vehikel zur Umsetzung fairer Arbeitsbedingung und Minimierung von Risiken.



### PORTUGAL

Seit Gründung der Marke IRIEDAILY produzieren wir in Portugal. Zunächst wurden in den ersten zehn Jahren alle unsere Kollektionen ausschließlich in Portugal hergestellt, mittlerweile liegt etwa 42 % unseres Produktionsvolumens dort. In Portugal wird in vielen Branchen ein gesetzlicher Mindestlohn gezahlt, der in den letzten Jahren kontinuierlich angehoben worden ist. Allerdings sind auch die Lebenshaltungskosten wie überall in der EU überproportional gestiegen, so dass die Differenz zwischen Mindestlohn und existenzsicherndem Lohn gestiegen ist. Wir versuchen zusammen mit unseren Lieferant:innen mit verschiedenen

Maßnahmen unsere Produkte so zu optimieren, dass sie immer noch unseren hohen Qualitätsansprüchen entsprechen, aber so effizient produziert werden können, dass wir den Preis möglichst stabil halten können.

Leider sahen wir uns gezwungen die Geschäftsbeziehung zu MAPExports Lda 2023 einvernehmlich zu beenden, da die Fabrik aufgrund von privaten unvorhersehbaren Gründen beschloss ihre Tätigkeiten zu beenden. Die letzte Ware erhielten wir im Januar 2023.

### CHINA

China ist derzeit unser wichtigstes Produktionsland, aus dem wir im vergangenen Jahr 56 % unserer Produkte bezogen haben. In den letzten zehn Jahren hat sich das Land in einem beeindruckenden Tempo entwickelt. Diese Veränderungen haben zu einem Anstieg des Lebensstandards beigetragen, insbesondere in den städtischen Gebieten, was wiederum zu einem Anstieg der

Lebenshaltungskosten geführt hat. Trotz des Anstiegs der Löhne klafft immer noch eine Lücke zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn und einem existenzsichernden Einkommen. Daher bleibt die Anhebung des Lohnniveaus eine wichtige Priorität in dieser Region, auch wenn unsere Produzent:innen oft mehr als den Mindestlohn zahlen.

### INDIEN

2023 wagten wir den Schritt nicht nur einen neuen Lieferanten, sondern auch ein neues Produktionsland in unsere Lieferkette aufzunehmen. Diese Entscheidung trafen wir nicht aus der Not heraus, sondern bewusst, um langfristig Risiken in unsere Lieferkette zu

minimieren. Nachdem wir Mitte 2023 unseren neuen Onboarding Prozess erfolgreich mit dem Lieferanten angeschlossen haben, können wir nun stolz verkünden einen neuen wichtigen Partner gefunden zu haben. 2023 machte das Produktionsvolumen 2% aus.

## LISTE DER FABRIKEN 2023

Factory	Address	Country	Workers	Female	Male	Domestic Migrant Workers	Process	Productrange	Union Representation	Average wage level	Legal Minimum Wage	Living Wage
Conceicao Pereira & Carvalho LDA	Rua da Boavista 145, 4765-036 Bairro	Portugal	50	44	6	0	Cut, Make, Trim	T-Shirts, Sweatshirts	Unions are available by Portugese law - Factory is not unionized	846 € (05/2023)	760 €	1.070 €
Cor Suspensa - Estampagem Lda	Rua 1 de Maio, 136, 4755-558 Vila Seca Barcelos	Portugal	30	16	14	0	Printing	T-Shirts, Sweatshirts	Unions are available by Portugese law - Factory is not unionized	Information not available	760 €	1.070 €
Desejo Original, congecao Unipessoal, Ld	Rua do Covilho, no 169, 4620-423 Lousada	Portugal	13	12	1	0	Sewing	T-Shirts, Sweatshirts	Unions are available by Portugese law - Factory is not unionized	1041 € (05/2023)	760 €	1.070 €
Dongguan WanHuiTu	No. 268 Xinjia Team, Sukeng Village, Changping Town, 523577 Dongguan	China	139	73	66	132	Cut, Make, Trim	Knitwear	No Union registered	The average wage paid to workers is around 4,000 to 5,000 CNY gross per month (01/2022)	2360 CNY	5410 CNY
Estamparia Jorsan, Lda	Rua de Avioso, no 342, 4475-617, Avios, Santa Maria	Portugal	4	3	1	0	Printing	T-Shirts, Sweatshirts	Unions are available by Portugese law - Factory is not unionized	Information not available	760 €	1.070 €
EuroSas Confecoos, Lda.	Rua Penedo Redondo 93, 4755249 Goios Barcelos	Portugal	26	22	4	0	Cut, Make, Trim	T-Shirts, Sweatshirts	Unions are available by Portugese law - Factory is not unionized	775 € (05/2023)	760 €	1.070 €
FELMAC, Malhas e Confecoos Lda.	Rua das Cardosas 614, Zora Industrial de Amorim, 4495-125 Povoa de Varzim	Portugal	42	37	5	0	Cut, Make, Trim	T-Shirts, Sweatshirts	Unions are available by Portugese law - Factory is not unionized	Information not available	760 €	1.070 €
Genuine Purpura Unipessoal Lda	Rua De Sao Sebastiao 763, 4750-551 Barcelos	Portugal	12	10	2	0	Sewing	T-Shirts, Sweatshirts	Unions are available by Portugese law - Factory is not unionized	Information not available	760 €	1.070 €
GLOBAL WASH CARE	No 919, 7th Mile, Bharani Industrial Estate, Chikkabegur Gate, Hosur Main Road, 560068 Bangalore	India	53	42	11	Information not available	Washing	Shirts, Pants, Shorts, Jackets	Information not available	Information not available	9,502 INR	12,666 INR
Gomes & Fernandes Barbosa, C.I.T, Lda	Rua das Industrias no 2845, Parque Industrial Ibaboc Lanthemil-S.Tiago de Bougado, 4785-633, Trofa	Portugal	55	30	25	0	Cut, Make, Trim	Socks	Unions are available by Portugese law - Factory is not unionized	853 € (05/2023)	760 €	1.070 €
Guangzhou Jin Qi Shi Jia Leather Co. Ltd.	No. 4 He Bei Liu Street, Yishan Village, Shiling Town, Huadu District, Guangzhou, Guangdong	China	17	11	6	17	Cut, Make, Trim	Accessories	Factory is not unionized	The average wage paid to workers is around 5,600 CNY gross per month_benefits included (05/2022)	2360 CNY	5410 CNY
Jaingsu Yayuan Headwear Manufacturing Co., Ltd (Asian Sourcing)	No 2 South Guangzhou Road, 223005 Huai An	China	1181	1016	165	0	Cut, Make, Trim	Caps, Beanies	Factory is unionized and the trade union is subject to All China Federation of Trade Union (ACFTU)	The average wage paid to workers is around 4,500 CNY gross per month_benefits included (09/2020)	2280 CNY	4543 CNY
Jiangsu Yungao Garments Co., Ltd (Lucky Top)	No.98 Beiguo Xingyuan Rd Gushan Town, 214414 Jiangyin, Jiangsu	China	63	34	29	0	Cut, Make, Trim	Shirts, Pants, Shorts, Jackets	Factory is not unionized	The average wage paid to most workers is around 5800 CNY - 7100 CNY per month_all inclusive (09/2021)	2280 CNY	4543 CNY
Jiangyin Changjing Jinbo Garment Processing Co., Ltd.	3F, Yanhe Road No.2, Changjing Town, 214411, Jiangyin	China	52	32	20	Information not available	Printing	Shirts, Pants, Shorts, Jackets	Information not available	Information not available	2280 CNY	4543 CNY
Jiangyin Chengfeng Garment Factory	Hongmiao Village, Huashi Town, Jiangyin City, 214400 Jiangyin	China	75	69	6	0	Cut, Make, Trim	T-Shirts, Sweatshirts	Factory is not unionized	The average wage paid to most workers is around 5200 CNY per month_all inclusive (11/2022)	2280 CNY	4543 CNY
Jiangyin Huitai Garment Finishing Factory	No.274 Huanzhen Road, Beiguo Village - Gushan Town	China	20	5	15	Information not available	Washing	Shirts, Pants, Shorts, Jackets	Information not available	Information not available	2280 CNY	4543 CNY
Lopama Confecoos, Lda.	Rua Do Paco 94, Macieira de Rates, 4755-267, Barcelos	Portugal	18	17	1	0	Sewing	T-Shirts, Sweatshirts	Unions are available by Portugese law - Factory is not unionized	Information not available	760 €	1.070 €
MAP TEXTOS LDA	Rua Industrial Do Corujo 10A, 4750-538 Lijo	Portugal	6	5	1	0	Cut, Make, Trim	T-Shirts, Sweatshirts	Unions are available by Portugese law - Factory is not unionized	Information not available	760 €	1.070 €
Motivos & Relevu Unipessoal Lda	Rua de Cha da Raposa, n° 239 - Fracao F, 4795-784 Vilarinho - Santo Tirso	Portugal	3	1	2	0	Embroidering	T-Shirts, Sweatshirts	Unions are available by Portugese law - Factory is not unionized	Information not available	760 €	1.070 €
Neivacor Estamparia Têxtil Lda	Rua dos Queijeiros 184, Abade de Neiva, 4750-001 Barcelos	Portugal	80	53	27	0	Printing	T-Shirts, Sweatshirts	Unions are available by Portugese law - Factory is not unionized	Information not available	760 €	1.070 €
Pereira & Filhos - Bordados, Lda.	Rua da Gandra, no. 26, 4755-067 Barcelos	Portugal	48	6	42	0	Embroidering	T-Shirts, Sweatshirts	Unions are available by Portugese law - Factory is not unionized	Information not available	760 €	1.070 €
Rodrigues & Abreu LDA	Rua Sao Sebastiao No 333, Manhete, 4750-557 Barcelos	Portugal	60	34	26	0	Printing	T-Shirts, Sweatshirts	Unions are available by Portugese law - Factory is not unionized	Information not available	760 €	1.070 €
Rodrigues & Jorge Oliveira Lda	Rua De Granda, Lote 7, 4805-413, Guimaraes	Portugal	15	2	13	0	Printing	T-Shirts, Sweatshirts	Unions are available by Portugese law - Factory is not unionized	Information not available	760 €	1.070 €
SOCISILVAS-CONFECOOS IMPORTACAO, EXPORTACAO, LDA	Rua D. Antonio Castro Meireles, 313, 4425-637 Maia	Portugal	8	7	1	0	Cut, Make, Trim	T-Shirts, Sweatshirts	Unions are available by Portugese law - Factory is not unionized	848 € (05/2023)	760 €	1.070 €
Sustainably Crafted Clothing Pvt. Ltd.	31/2 , Narakkuppam, Kodipalli post, 635121, Krishnagiri, Tamil Nadu	India	655	533	122	17	Cut, Make, Trim	Shirts, Pants, Shorts, Jackets	Factory is not unionized	The average wage paid to sewing workers is around 10,900 INR per month_all inclusive (06/2023)	9,502 INR	12,666 INR
Tigerbor Industria De Bordados Lda	Rua da Farrapa, 22, 4755-560 Vila Seca, 4755-560 Barcelos	Portugal	8	0	8	0	Embroidering	T-Shirts, Sweatshirts	Unions are available by Portugese law - Factory is not unionized	Information not available	760 €	1.070 €

## 4.5 PRODUKTIONSZYKLUS

IRIEDAILY veröffentlicht zwei Kollektionen pro Jahr. Die beiden Hauptsaisons sind Spring/Summer (48%) und Fall/Winter (52%). Als Modemarke wissen wir, dass viele Lieferant:innen aufgrund der branchenüblichen Zyklen mit der Herausforderung konfrontiert sind, einen großen Teil ihrer Produktion innerhalb eines relativ kurzen Zeitrahmens abzuschließen. Wir sind uns dieses Konflikts bewusst, müssen uns aber auch an die Anforderungen des Marktes halten. Um dieses Problem anzugehen, führen wir intensive Gespräche mit dem Management unserer Hauptlieferant:innen, um individuelle Lösungen zu finden. Zusammen haben wir

Zeitpläne sogenannte „Critical Production Path“-Pläne vereinbart. Frühere Lösungen, die sich aus diesen vorangegangenen Gesprächen ergaben, wie zum Beispiel die Entscheidung, die Bestellungen bei Bedarf um zwei Wochen vorzuziehen, werden dort schriftlich festgehalten. Wir haben festgestellt, dass vor allem kleinere Produzent:innen Schwierigkeiten haben, größere Aufträge zu einem bestimmten Termin zu liefern. Deshalb sind wir dazu übergegangen bei unseren portugiesischen Partner:innen, wöchentliche Lieferungen zu akzeptieren, was unseren Lieferant:innen bei der Finanzierung hilft und die Produktionsphase verlängert.

Schulungen unserer Lieferant:innen, Beratungen mit Partner:innen, interne Schulungen und FWF-Audits unserer Fabriken.

Durch den ständigen Kontakt mit unseren Agenturen und die Durchführung regelmäßiger Fabrik-Audits sind wir in der Lage, Verstöße gegen den FWF-Arbeitskodex frühzeitig zu erkennen. Eine Zusammenarbeit mit Lieferant:innen, die sich nicht für einen gemeinsamen und kontinuierlichen Verbesserungsprozess einsetzen, lehnen wir kategorisch ab.

Wir sind bestrebt, langfristige Partnerschaften mit unseren Lieferant:innen aufzubauen und nehmen nur selten neue Fabriken in unsere Lieferkette auf. Wenn wir dies jedoch tun, stellen wir sicher, dass die Lieferant:innen unsere Fair Wear-Standards kennen und dass es keine Menschenrechtsverletzungen gibt. Wir kommunizieren die Ergebnisse jedes Fabrikaudits oder jeder Schulung offen mit unseren Lieferant:innen und investieren viel Zeit in die Umsetzung von Korrekturmaßnahmen innerhalb eines strengen Zeitrahmens. Wir erwarten von unseren Partner:innen, dass

sie bei Verstößen gegen den Arbeitsschutz unverzüglich Maßnahmen ergreifen.

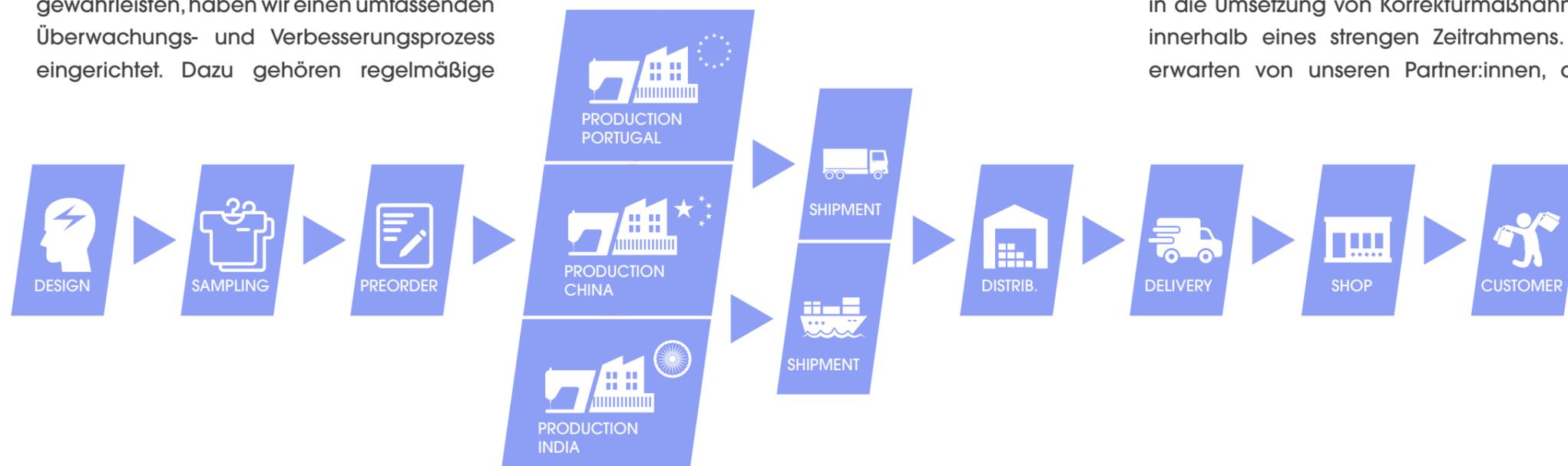
Um tiefgreifende, strukturelle Veränderungen auf der Managementebene zu erreichen, legen wir klare und an Bedingungen geknüpfte Aktionspläne fest. Wir betrachten nur Lieferant:innen als verlässliche, langfristige Partner:innen, die dafür Verständnis zeigen und uns garantieren, Verbesserungen dauerhaft umzusetzen.

Um einen unternehmensweiten Überblick über unseren Lieferant:innen zu erhalten, setzen wir ein internes Factory Rating Tool ein. Dieses Tool erfasst und bewertet alle positiven wie negativen Feststellungen, Audits, Fortschritte und andere „soft factors“ wie Kommunikationsbereitschaft und Transparenz. Wir teilen diese Bewertung einmal im Jahr mit unseren Produzenten, um ihnen die Möglichkeit zu geben, sich daraufhin zu verbessern.

Unsere Risikobewertung der Lieferant:innen hat einen weiteren Einfluss auf die Vergabe von Aufträgen. Wir passen diese Bewertung jährlich an oder erneuern sie, sobald sich neue Erkenntnisse ergeben. Menschenwürdige Arbeitsbedingungen haben für uns oberste Priorität, und wir sind bestrebt, sie durch unseren Überwachungs- und Verbesserungsprozess kontinuierlich zu verbessern.

## 4.6 INTEGRATION VON SOZIALSTANDARDS UND EINKAUFSKRITERIEN

Um menschenwürdige Arbeitsbedingungen in unseren Produktionsstätten zu gewährleisten, haben wir einen umfassenden Überwachungs- und Verbesserungsprozess eingerichtet. Dazu gehören regelmäßige



# 5. EINHEITLICHES KONTROLL- & ABHILFESYSTEM

Als FWF-Member Brand und umweltbewusstes Unternehmen haben wir eine Sorgfalts- und Kontrollpflicht. Um dieser Pflicht in Übereinstimmung mit den geltenden FWF-Anforderungen, gerecht zu werden, auditieren wir unsere Produktionsstandorte in regelmäßigen Abständen.

Die Basis bildet hierbei unsere umfassende Risikoanalyse, wobei wir zunächst potenzielle Risiken analysieren und priorisieren und daraufhin Maßnahmen in Form von Trainings oder Audits durchführen lassen. Diese Audits werden von einem auf lokaler Ebene agierendem, unabhängigen FWF-Audit Team durchgeführt und geben uns Aufschluss über die Stärken und Schwächen der Lieferant:innen in dem aktuellen Zustand.

Der daraus resultierende Auditbericht enthält Verbesserungsvorschläge und wird sofort nach Erhalt mit unseren Produzenten geteilt.

Der nächste Schritt ist die Priorisierung der nach Dringlichkeit einzuleitenden Abhilfemaßnahmen. Hierbei beziehen wir Länderstudien mit ein, um gefundene Risiken der Arbeiter:innen exakt einschätzen zu können.

In Zusammenarbeit mit der Fabrik ergreifen wir Korrekturmaßnahmen, um alle festgestellten Mängel zu beheben. Durch Besuche in den Fabriken und ständige Kommunikation mit unseren zuständigen Partner:innen vor Ort überwachen wir den Fortschritt und den Erfolg dieser Maßnahmen.



# 6. RISIKOBASIERTER ANSATZ

## 6.1. DER RISIKOBASIERTE ANSATZ

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen ist es unsere Pflicht, die Risiken unseres Handelns und unserer Lieferkette zu überwachen. Seit 2022 verfolgen wir einen ganzheitlichen und risikobasierten Ansatz, um nachhaltige Veränderungen und Verbesserungen voranzutreiben. Dazu haben wir unsere bestehenden internen Richtlinien konsolidiert, neu definiert und verbindlich formuliert. Diese Richtlinien geben den Rahmen vor, innerhalb dessen sich unser Handeln bewegen darf. Der Eckpfeiler unseres systemischen Ansatzes ist die Richtlinie für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln (Responsible Business Conduct Policy – RBC Policy), die uns dazu verpflichtet, einen positiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten, und gleichzeitig die negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit, unserer Lieferkette oder anderer Einflüsse auf die Menschen, den Planeten und die Gesellschaft zu verhindern oder abzumildern. Eine kontinuierliche Risikoanalyse ist ein wesentlicher Bestandteil dieses Ansatzes. Hierbei tragen wir Länder-, Sektor-, Produkt-, Geschäftsmodell- und Fabrikrisiken zusammen. Kategorien dabei sind unter anderem die Kernarbeitsnormen

der International Labour Organization (Mindestlohn, Überstunden, Arbeitsschutz, Kinder- & Zwangsarbeit, Diskriminierung etc.), sowie Wasserverschmutzung, CO<sub>2</sub>-Emissionen, aber auch Korruption. Informationen zu einzelnen Risiken bringen wir dabei anhand wissenschaftlicher Berichte von NGOs, Länderstudien und Audit-Berichten in Erfahrung. Potenzielle Risiken können so vor dem Eintreten des Ernstfalls, genauestens bewertet und gegebenenfalls präventiv korrigiert werden. Positive Entwicklungen und Maßnahmen, die wir bereits umgesetzt haben, werden zusätzlich in die Analyse integriert. In regelmäßigen Abständen updaten wir unsere Risikobewertung. Neben der Bewertung der Risiken ermitteln wir ebenfalls die Eintrittswahrscheinlichkeit und den Schweregrad (Ausmaß, Tragweite und Unumkehrbarkeit). Sollten wir ein stark erhöhtes Risiko finden, so leiten wir Maßnahmen wie zum Beispiel ein Training der Arbeitnehmer:innen, eine Richtstellung des Risikos durch den Lieferant:innen oder gar einen Exit ein. Weitere Schritte zur Minimierung von potentiellen Risiken sind Fabrikaudits, wiederkehrende Trainings und die Erfassung



und Prüfung der Daten der Lieferant:innen. Die Risikoeinschätzung / -Prävention ist jedoch nur ein Teil unseres ganzheitlichen Ansatzes. Es ist hierbei ebenfalls wichtig,

Fortschritte zu messen, zu kommunizieren und gegebenenfalls Maßnahmen anzupassen, wenn sie nicht zielführend sind.

## 6.2 RISIKEN IN CHINA

Vor mehr als einem Jahrzehnt trafen wir die strategische Entscheidung, einen Teil unserer Produktion nach China zu verlagern. Dieser Schritt bedeutete für unser Unternehmen sowohl Wachstum, als auch mehr Verantwortung.

Obwohl China in Bezug auf die politische Landschaft Herausforderungen mit sich bringt, haben wir einen raschen Wandel und ein Wachstum in Bereichen wie Soziales, Umweltbelange und damit verbundene Vorschriften erlebt. Wir haben langfristige, vertrauensvolle Beziehungen zu unseren Lieferant:innen aufgebaut und gepflegt, weil wir es als eine unserer Aufgaben erkannt

haben, eine Rolle bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Modeindustrie zu spielen.

Der folgende Abschnitt beschreibt die signifikantesten und von uns priorisierten Risiken in China auf Ländersowie Fabrikebene. Die Priorisierung folgt der Bewertung der Risiken durch unsere Risikoanalyse. Dabei schätzen wir die Eintrittswahrscheinlichkeit und den Schweregrad (Ausmaß, Tragweite und Unumkehrbarkeit) für das jeweilige Risiko, in Form von Punkten, ein. Anschließend bilden wir einen kumulierten Wert aus diesen Faktoren. Dieser Ansatz hilft uns Risiken einheitlich zu bewerten und zu priorisieren.

### 6.2.1. LÄNDERSPEZIFISCHE RISIKEN

#### VEREINIGUNGSFREIHEIT UND DAS RECHT AUF TARIFVERHANDLUNGEN

China hat die IAO-Übereinkommen 87 und 98 über die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen nicht ratifiziert. In der Theorie gewähren die chinesischen Gesetze umfassende Gewerkschaftsrechte. Da der ACFTU jedoch die einzige in China anerkannte Gewerkschaftsorganisation und Teil der Regierungshierarchie ist, werden alle diese Gesetze durch die Tatsache untergraben, da alle Gewerkschaften dem ACFTU unterstellt sind. Leider werden auch Tarifverhandlungen gesetzlich erschwert, sowie Arbeitnehmerrepräsentant:innen grundsätzlich nicht ausreichend geschützt.

Das Streikrecht wurde offiziell abgeschafft und auch wenn es offiziell nicht verboten ist. Dies stellt einen ungenügenden Schutz essenzieller Arbeitnehmerrechte dar.

**Ansatz:** Wir sind uns bewusst das wir nicht den Einfluss besitzen dieses Risiko vollends zu minimieren und trotzdem sehen wir es als unsere Pflicht an etwas zu bewirken. Dabei sieht unser Ansatz vor die Rolle der Arbeitnehmervertretungen zu stärken und durch Schulungen die Arbeitnehmer:innen über ihr recht aufzuklären. Ersteres lässt sich jedoch nur mit einem guten Verhältnis zum

Management und viel Vertrauen umsetzen, weshalb wir hoffen diesen Ansatz durch die Rahmenverträge in Zukunft unterstützen zu

können und haben gleichermaßen in unserer „Sourcing Policy“ die Aufnahme neuer Lieferant:innen in China ausgeschlossen.

#### EXZESSIVE ÜBERSTUNDEN

Leider sind exzessive Arbeitszeiten, vor allem während der Peak Seasons, nicht selten. Vor allem die enge Planung von Aufträgen, die in einem Zeitraum abgearbeitet werden müssen begünstigen hohe Überstunden. Hinzukommt das weit verbreitete System der Bezahlung nach Stückzahl oder Quote und nicht nach Zeit, was Arbeitnehmer:innen indirekt dazu motiviert und teilweise verpflichtet viele Überstunden zu machen und ihnen dazu auch keinen Überstundenzuschlag gewährt.

**Ansatz:** Um die Ursachen für die Überstunden zu ermitteln, führen wir eine Umfrage bei der Fabrikleitung durch und analysieren die Ergebnisse. Wenn die Ursache der Überstunden mit strukturellen Konflikten zusammenhängt, setzen wir uns mit dem Management in Verbindung, um mögliche Verbesserungen zu ermitteln. Liegt die Ursache in unserem direkten Einflussbereich, leiten wir Abhilfemaßnahmen ein. Wir hoffen in Zukunft das Risiko von Überstunden bereits präventiv durch den Einsatz der „Critical Production Path“-Pläne minimieren zu können.

#### ZAHLUNG VON EXISTENZSICHERNDEN LÖHNEN

Obwohl China den zweithöchsten Mindestlohn in der Region hat, deckt dieser nicht die Lebenshaltungskosten, so dass die Arbeitnehmer:innen gezwungen sind, durch lange Arbeitszeiten und Überstundenzahlungen über die Runden zu kommen. Nach Angaben der Wage Indicator Foundation, lagen die Löhne im Durchschnitt, einschließlich der Löhne der qualifizierten Bekleidungsarbeiter:innen, deutlich über dem oberen Mindestlohn.

Die Löhne der gering qualifizierten Bekleidungsarbeiter:innen lagen allerdings zwischen dem unteren und dem oberen Mindestlohn.

**Ansatz:** Derzeit stellen wir für 54% unserer Produktionen in China eine faire Bezahlung sicher, in dem wir am Ende jeder Produktionsphase eine Sonderzahlung leisten. Unsere transparente Partnerschaft mit Jiangsu Yungao Garments Co., Ltd

ermöglicht es uns, den tatsächlichen Lohn aller Arbeitnehmer:innen für jeden Produktionszyklus auf der Grundlage der Lohnabrechnungen und Anwesenheitslisten zu ermitteln. Anschließend berechnen wir die Differenz zwischen diesem Wert und unserer Benchmark für den Lebensunterhalt.

**Zukunft:** Wir beabsichtigen im Rahmen unserer Vertragsverhandlungen dieses Modell auf weitere Produktionsstätten auszuweiten. Aufgrund der ersten Vorgespräche, sind wir zuversichtlich in den nächsten Jahren für über 80% unserer Produktionen in China dieses Modell anwenden zu können.

## ZWANGSARBEIT

Zwangsarbeit ist in China ein sehr empfindliches Thema und es gibt keine offiziellen Angaben zu Fällen von Zwangsarbeit. Leider zeigen jüngste mediale Berichte, dass die Gefahr von Zwangsarbeit, vor allem der Region Xinjiang immer noch präsent ist. Im Januar 2020 veröffentlichte die Fair Labor Association (FLA) einen Kurzbericht, in dem sie ein erhöhtes Risiko für Zwangsarbeit in Xinjiang, im Zusammenhang mit der inhaftierten Minderheit der Uiguren, feststellte. China ist mit einem Anteil von etwa 20 % an der weltweiten Baumwollproduktion der größte Baumwollproduzent der Welt, wobei Berichten zufolge über 80 % der Baumwolle aus der Region Xinjiang stammen. Aus diesem Grunde entsteht hier ein besonders hohes Risiko für die Textilbranche.

ZwangsarbeitkenntaberauchandereFormen wie das Zurückhalten von Löhnen durch den Arbeitgeber:in, um eine Kündigung, seitens der Arbeitnehmer:innen, zu verhindern. Die Bezahlung nach Stückraten, kann zu gezwungenen Überstunden führen, da Überstundenzuschläge nicht gezahlt werden und Mehrarbeit zu höheren Löhnen führt.

**Ansatz:** Wir haben mehrere Maßnahmen ergriffen, um das Risiko von Zwangsarbeit in unserer Lieferkette auf ein Minimum zu reduzieren. So nutzen wir vorwiegend Baumwolle die GOTS zertifiziert ist und somit Zwangsarbeit ausschließt. Der Beschwerdemechanismus der Fair Wear Foundation reduziert darüber hinaus ebenfalls das Risiko der Zwangsarbeit.

## 6.2.2 LIEFERANTENSPEZIFISCHE RISIKEN CHINA

### JIANGSU ASIAN SOURCING HEADWEAR MFG.CO.,LTD



No.2 Guangzhou South RD, 223005 Huai An City, Jiangsu Area

Produktgruppe:	Caps, Mützen - recycelte Garne & Bio-Baumwolle
Prozess:	Cut Make Trim - CMT
Lieferant seit:	2009
Letzter Besuch:	2023
Anzahl der Mitarbeiter*innen:	1181
Geschlechteraufteilung:	(W) 1016 - (M) 165
Anteil am Produktionsvolumen:	1%

Der Lieferant ist spezialisiert auf die Herstellung von Mützen. Wir produzieren hier gemeinsam mit weiteren Fair Wear Mitgliedern aus dem Outdoor Bereich. 2021 wurden uns zwei Beschwerden über die unabhängige Hotline gemeldet. Nach einer Nachverfolgung und Bearbeitung der Anliegen konnten beide Fälle geschlossen werden. Die Fabrik hat eine demokratisch gewählte Arbeiter\*innen-Vertretung.

**Zulieferer:**

-

### Risikokategorie: 4

#### Risiko 1 Vereinigungsfreiheit

In unserem letzten offiziellen Audit von 2020 wurde festgestellt, dass die Fabrik gewerkschaftlich organisiert die Gewerkschaftsmitglieder und die Arbeitnehmervertreter:innen demokratisch gewählt wurden. Die meisten Beschäftigten kannten die Gewerkschaft und ihre Mitglieder und verfügten über Grundkenntnisse über das Recht auf Vereinigungsfreiheit. Es gab auch Ansätze von Tarifverhandlungen in der Form von kollektiven Verhandlungen über Lohn und Arbeitsstunden. Während unseres Besuches im Jahr 2023 konnten wir keine negativen Veränderungen dieses Zustands feststellen, worüber wir sehr glücklich sind.

#### Risiko 2 Angemessene Arbeitszeiten

Bei unserem letzten Besuch im Mai 2023 haben wir auch die Stundenlisten der Arbeitnehmer:innen geprüft. Alle Arbeitnehmer:innen haben mindestens einen freien Tag und arbeiten durchschnittlich 59 Stunden in der Woche. Leider ist unser Einfluss auf die Arbeitszeit, mit einem Anteil von unter 0,1% am Gesamtproduktionsvolumen, stark begrenzt. Dennoch hoffen wir mit unseren „Critical Production Path“ Plänen einen positiven Einfluss auf die Arbeitszeiten auszuüben.

#### Risiko 3 Existenzsichernde Löhne

Bei unserem letzten Besuch im Mai 2023 haben wir auch die Löhne überprüft. Der durchschnittliche Lohn lag knapp unter der Benchmark für Living Wage (Asia Floor Wage). Leider ist unser Einfluss auf den existenzsichernden Lohn, mit einem Anteil von unter 0,1% am Gesamtproduktionsvolumen, stark begrenzt.

#### Risiko 4 Freie Arbeitswahl

Die Fabrik hat nie die Originaldokumente oder Kautionen der Arbeiter:innen einbehalten. Die Fabrik gab an noch nie auf ein Form von Zwangsarbeit zurückgegriffen zu haben und ein Audit konnte bestätigen, dass keine Arbeiter:innen aus der Region Xinjiang stammen. Die Arbeitnehmer:innen können frei kündigen und müssen 30 Tage vor ihrer Kündigung ein Kündigungsschreiben vorlegen. Die Fabrik gab an das es den Arbeitnehmer:innen freistündige Überstunden abzulehnen.

## 6.2.2 LIEFERANTENSPEZIFISCHE RISIKEN CHINA

### JIANGSU LUCKYTOP GARMENT CO.,LTD



No 98 Beiguo Xingyuan Road Gushan Twon Jiangyin - 214414 - Jiangyin Area

Produktgruppe:	Webware, Wirkware, Fleece - recycelte Garne & Bio-Baumwolle
Prozess:	Cut Make Trim - CMT
Lieferant seit:	2008
Letzter Besuch:	2023
Anzahl der Mitarbeiter*innen:	83
Geschlechteraufteilung:	(W) 34 - (M) 29
Anteil am Produktionsvolumen:	24%

**Zulieferer:**

- Jingyin Changjing Jinbo Garment Processing Co / *Druckprozess*
- Huitai Washing Company / *Waschprozess*

Hauptfabrik unseres Lieferanten LuckyTop, in der etwa 50% unserer Produktion aus China gefertigt wird. Wir produzieren hier gemeinsam mit einem anderen FWF Mitglied, wobei wir den Lead in der Kommunikation haben. Die Fabrik hat eine demokratisch gewählte Arbeiter\*innen-Vertretung und wurde zusätzlich zu den FWF Audits ebenfalls von BSCI und GOTS gecheckt. Die Fabrik war ebenfalls Teil eines Pilotprojekts, im Zuge der „fair price“ App Implementierung. In Zusammenarbeit mit zwei weiteren Brands hat die Fabrik beim beta-Test teilgenommen. Momentan berechnen wir den existenzsichernden Lohn in der Fabrik noch individuell.

### Risikokategorie: 4

#### Risiko 1 Vereinigungsfreiheit

Die Fabrik ist nicht gewerkschaftlich organisiert, es steht den Arbeitnehmer:innen jedoch frei einer Gewerkschaft beizutreten. Die Arbeitnehmer:innenvertretung wurde demokratisch gewählt und hat regelmäßige Meetings mit der Geschäftsführung. Es gibt keine Form der Tarifverhandlungen und es fand auch noch kein Streik statt.

#### Risiko 2 Angemessene Arbeitszeiten

Die Fabrik gab an das alle Überstunden freiwillig getätigt werden und besitzt ein effektives System um geleistete Überstunden glaubhaft zu dokumentieren. Leider Kommt es immer wieder zu exessiven Überstunden, die jedoch nicht auf IRIEDAILY zurückzuführen sind. Wir hoffen trotzdem mithilfe der „Critical Production Path“ Pläne und dem Rahmenverträgen die Überstunden reduzieren zu können.

#### Risiko 3 Existenzsichernde Löhne

Unsere transparente Partnerschaft mit Jiangsu Yungao Garments Co., Ltd ermöglicht es uns, den tatsächlichen Lohn aller Arbeiter:innen auf der Grundlage der Lohnabrechnungen und Anwesenheitslisten zu ermitteln. Anschließend berechnen wir die Differenz zwischen diesem Wert und unserer Benchmark für den Lebensunterhalt. Bei der Festlegung dieser Benchmark, haben wir uns an der Empfehlung der Fair Wear Foundation orientiert und für die Region Jiangsu den aktuellen Wert der Global Living Wage Coalition für die Region Suzhou verwendet. Dieser betrug in 2023 4.543 RMB (ca. 615,- € mit Kurs vom 30.01.2023)

#### Risiko 4 Freie Arbeitswahl

Die Fabrik hat nie die Originaldokumente oder Kautionen der Arbeiter:innen einbehalten. Die Fabrik gab an noch nie auf ein Form von Zwangsarbeit zurückgegriffen zu haben. Die Arbeitnehmer:innen können frei kündigen und müssen 30 Tage vor ihrer Kündigung ein Kündigungsschreiben vorlegen. Die Fabrik gab an das es den Arbeitnehmer:innen freistünde Überstunden abzulehnen.

## 6.2.2 LIEFERANTENSPEZIFISCHE RISIKEN CHINA

### JIANGYIN CHENGFENG GARMENT FACTORY



181-2, Ludong Avenue, Huashi Town Jiangyin Area

Produktgruppe:	Webware, Wirkware, Fleece - recycelte Garne & Bio-Baumwolle
Prozess:	Cut Make Trim - CMT
Lieferant seit:	2018
Letzter Besuch:	2023
Anzahl der Mitarbeiter*innen:	75
Geschlechteraufteilung:	(W) 69 - (M) 6
Anteil am Produktionsvolumen:	15%

**Zulieferer:**

- Huitai Washing Company / Waschprozess

Chengfeng ist eine Partnerfabrik von LuckyTop, die den kompletten Cut-Make-Trim Bereich abdeckt. Wir produzieren hier gemeinsam mit einem anderen FWF Mitglied, die für die Fabrik den Lead haben. Die Fabrik hat eine demokratisch gewählte Arbeiter\*innen-Vertretung und beschäftigt hauptsächlich lokale ältere Arbeiter\*innen, die sonst Probleme hätten einen Job zu finden. Seit dem letzten Audit konnte die Fabrik sich in vielen Punkten erneut verbessern. 2022 haben wir die Fabrik erneut auditieren lassen, da wir unter anderem die Lohn und Stundenzettel überprüfen lassen wollten. Dies lässt sich einfacher durchführen von Auditoren, die chinesisch sprechen. Ein weiterer Punkt auf den wir uns konzentrieren ist die Minimierung von Überstunden.

### Risikokategorie: 4

**Risiko 1  
Vereinigungsfreiheit**

Die Fabrik ist nicht gewerkschaftlich organisiert, es steht den Arbeitnehmer:innen jedoch frei einer Gewerkschaft beizutreten. Die Arbeitnehmer:innenvertretung wurde demokratisch gewählt und hat regelmäßige Meetings mit der Geschäftsführung. Es gibt keine Form der Tarifverhandlungen und es fand auch noch kein Streik statt.

**Risiko 2  
Angemessene Arbeitszeiten**

Während des letzten Audits 2022 wurde festgestellt das die Fabrik eine manuelle Anwesenheitsliste führt, um alle von den Arbeitern geleisteten Arbeitsstunden zu erfassen. Bei der Analyse der Anwesenheitslisten wurden Fälle von exzessiven Überstunden dokumentiert. Während unseres Besuches im Jahre 2023 stellten wir fest, dass immer noch Überstunden geleistet werden, diese jedoch nicht mehr die Schwelle zu exzessiven Überstunden überschreiten. Wir hoffen das Risiko von exzessiven Überstunden durch unsere Rahmenverträge weiter reduzieren zu können.

**Risiko 3  
Existenzsichernde Löhne**

Während des letzten Audits wurden auch die Löhne überprüft, die den lokalen Mindestlohn decken, jedoch unter dem Wert den die „Global Living Wage Coalition“ empfiehlt, liegt. Leider erfuhren wir in der Vergangenheit zu wenig Transparenz, um unseren Ansatz zur Zahlung von existenzsichernden Löhnen realisieren zu können. Wir hoffen jedoch in der Zukunft dieses Problem durch unsere Rahmenverträge, unseren Ansatz für die Zahlung von existenzsichernden Löhnen vorantreiben zu können. Voraussetzung hierfür ist aber, das weiterhin keine exzessiven Überstunden gemacht werden.

**Risiko 4  
Freie Arbeitswahl**

Die Fabrik hat nie die Originaldokumente oder Kautionen der Arbeiter:innen einbehalten. Die Fabrik gab an noch nie auf ein Form von Zwangsarbeit zurückgegriffen zu haben. Die Arbeitnehmer:innen können frei kündigen und müssen 30 Tage vor ihrer Kündigung ein Kündigungsschreiben vorlegen. Die Fabrik gab an das es den Arbeitnehmer:innen freistünde Überstunden abzulehnen.

## 6.2.2 LIEFERANTENSPEZIFISCHE RISIKEN CHINA

### GUANGZHOU JIN QI SHI JIA LEATHER CO. LTD



Blgd C, Pinglong West Road, Pinghu Town, Longgang D,  
518111, Shengzhen - Guangdong Area

Produktgruppe:	Bags, Wallets, Accessories
Prozess:	Cut Make Trim - CMT
Lieferant seit:	2016
Letzter Besuch:	2023
Anzahl der Mitarbeiter*innen:	17
Geschlechteraufteilung:	(W) 11 - (M) 6
Anteil am Produktionsvolumen:	7%

#### Zulieferer:

-

Wir produzieren hier gemeinsam mit einem anderen FWF Mitglied, wobei wir den Lead bezüglich FWF angelegenheiten haben. Der Lieferant ist auf die Produktion von Taschen, Geldbeutel, Gürtel und weitere Accessoires spezialisiert. Da die Fabrik in voller Fabrikuslastung betrieben wurde, gab es einen Standortwechsel, um die Möglichkeit einer Expansion des Unternehmens zu gewährleisten. Nach anfänglichen Schwierigkeiten bei der korrekten Erfassung der Arbeitszeiten, wurde eine digitale Fingerabdruckzeiterfassung installiert. Nach einem Training aller Arbeiter\*innen können wir nun eine genaue Stundenabrechnung garantieren. Die Fabrik hat eine demokratisch gewählte Arbeiter\*innen-Vertretung. Im Geschäftsjahr 2022 gab es einen erneuten Standortwechsel. Da China erst 2023 seine Einreisebestimmungen gelockert hat, war es nicht möglich die Fabrik zu besuchen. Deshalb wurde die Fabrik von Global Services China auditiert. Nach Erhalt des Auditreports haben wir umgehend mit dem Follow Up begonnen, und Korrekturmaßnahmen eingeleitet. Einen Fokus legen wir in Zukunft auf die Minimierung von übermäßigen Überstunden in der Fabrik. Hierzu haben wir bereits eine Ursachenanalyse durchgeführt um mögliche Auslöser von Überstunden zu identifizieren.

### Risikokategorie: 4

#### Risiko 1

##### Freedom of association

Die Fabrik ist nicht gewerkschaftlich organisiert, es steht den Arbeitnehmer:innen jedoch frei einer Gewerkschaft beizutreten. Die Arbeitnehmer:innenvertretung wurde demokratisch gewählt und hat regelmäßige Meetings mit der Geschäftsführung. Es gibt keine Form der Tarifverhandlungen und es fand auch noch kein Streik statt.

#### Risiko 2

##### Angemessene Arbeitszeiten

Die Fabrik besitzt eine digitale Zeiterfassung, mit deren Hilfe auch die Überstunden dokumentiert werden. Während des letzten Audits im Jahre 2022 wurden exzessive Überstunden festgestellt, sowie freie Tage nicht eingehalten. Das Audit Team merkte an, dass alle Überstunden freiwillig gemacht wurden. Eine Ursachenanalyse ergab dass kurzfristigen Bestellungen anderer

Unternehmen, sowie die saisonale Hochphasen Hauptbestandteil des Problems sind. Während unseres Besuches im Jahre 2023 überprüften wir ebenfalls die Zeiterfassung und konnten zum Glück feststellen, dass keine exzessiven Überstunden mehr gemacht wurden und alle Mitarbeiter:innen immer einen Tag frei hatten. Wir hoffen das Risiko, mithilfe der Rahmenverträge, noch weiter reduzieren zu können.

#### Risiko 3

##### Existenzsichernde Löhne

Während des letzten Audits wurden auch die Löhne überprüft. Die Löhne lagen über dem lokalen Mindestlohn, entsprechen jedoch nicht dem Wert, den die „Global Living Wage Coalition“ empfiehlt. Wir hoffen in Zukunft auch hier, mithilfe der Rahmenverträge, unseren Ansatz für die Zahlung von existenzsichernden Löhnen vorantreiben zu können. Voraussetzung hierfür ist aber, dass weiterhin keine exzessiven Überstunden gemacht werden.

#### Risiko 4

##### Freie Arbeitswahl

Die Fabrik hat nie die Originaldokumente oder Kautionen der Arbeiter:innen einbehalten. Die Fabrik gab an noch nie auf ein Form von Zwangsarbeit zurückgegriffen zu haben. Die Arbeitnehmer:innen können frei kündigen und müssen 30 Tage vor ihrer Kündigung ein Kündigungsschreiben vorlegen. Die Fabrik gab an, dass es den Arbeitnehmer:innen freistünde Überstunden abzulehnen.

## 6.2.2 LIEFERANTENSPEZIFISCHE RISIKEN CHINA

### DONGGUAN WANHUIXIANG KNITTING CO., LTD.



No. 268 Xinjia Team, Sukeng Village, ChangpingTown

Produktgruppe:	Strickware - recycelte Garne & Bio-Baumwolle
Prozess:	Cut Make Trim - CMT
Lieferant seit:	2022
Letzter Besuch:	2023
Anzahl der Mitarbeiter*innen:	139
Geschlechteraufteilung:	(W) 73 - (M) 66
Anteil am Produktionsvolumen:	1%

**Zulieferer:**

-

Aufgrund unserer Exit Strategie beim Lieferanten FuLiYing, mussten wir uns frühzeitig um Ersatz unserer Strick-Produktion kümmern. Deshalb haben wir den Produzenten etwa ein Jahr bevor wir große Ordern bei ihm abgeben, auditiert, um so auch genügend Zeit für die Einleitung von Korrekturmaßnahmen zu haben. Großes Augenmerk liegt für uns nun auf der Beseitigung von übermäßigen Überstunden. Noch ist sind unsere Einflussmöglichkeiten dies zu ändern begrenzt, jedoch werden wir daran arbeiten bei diesem Lieferanten Fortschritte zu erzielen.

### Risikokategorie: 4

#### Risiko 1 Vereinigungsfreiheit

Die Fabrik ist nicht gewerkschaftlich organisiert, es steht den Arbeitnehmer:innen jedoch frei einer Gewerkschaft beizutreten. Es gibt zwei Arbeitnehmer:innenvertretungen, die demokratisch gewählt wurden und regelmäßige Meetings mit der Geschäftsführung haben. Es gibt keine Form der Tarifverhandlungen und es fand auch noch kein Streik statt.

#### Risiko 2 Angemessene Arbeitszeiten

Die Fabrik besitzt eine digitale Zeiterfassung, mit deren Hilfe auch die Überstunden dokumentiert werden. Während des letzten Audits im Jahre 2021 wurden exzessive Überstunden festgestellt sowie freie Tage nicht eingehalten. Das Audit Team merkte an, das alle Überstunden freiwillig gemacht wurden. Eine Ursachenanalyse ergab, dass die saisonalen Hochphasen Hauptbestandteil des Problems sind. Die Fabrik versprach uns die Überstunden zu reduzieren, was wir bei unserem nächsten Besuch kontrollieren werden. Leider ist auch hier unser Einfluss aufgrund unseren geringen Gesamtproduktionsvolumens begrenzt.

#### Risiko 3 Existenzsichernde Löhne

Die Mitarbeiter:innen verdienen je nach Art der Arbeit unterschiedlich und die Differenz ist sehr hoch. Einige Abteilungen verdienen fast einen existenzsichernden Lohn (Asian Floor Wage), während andere Abteilungen nur etwas über den Mindestlohn verdienen. Leider ist unser Einfluss aufgrund unseres geringen Produktionsvolumens stark begrenzt.

#### Risiko 4 Freie Arbeitswahl

Die Fabrik hat nie die Originaldokumente oder Kautionen der Arbeiter:innen einbehalten. Die Fabrik gab an noch nie auf ein Form von Zwangsarbeit zurückgegriffen zu habe. Die Arbeitnehmer:innen können frei kündigen und müssen 30 Tage vor ihrer Kündigung ein Kündigungsschreiben vorlegen. Die Fabrik gab an das es den Arbeitnehmer:innen freistünde, Überstunden abzulehnen.

## 6.3 RISIKEN IN INDIEN

Obwohl Indien in Bezug auf Menschenrechte große Risiken und Herausforderungen mit sich bringt, sind wir davon überzeugt einen wichtigen Partner hier gefunden zu haben, der uns auf unserem Weg nachhaltiger und fairer zu werden, unterstützt und trotz aller länderspezifischen Risiken einer Bereicherung für unsere Lieferkette ist. Indien bietet uns darüber hinaus das erste Mal die Möglichkeit die gesamte Lieferkette, von der Rohstoffgewinnung bis hin zum fertigen Produkt, nachzuvollziehen.

Der folgende Abschnitt beschreibt die signifikantesten und von uns priorisierten Risiken in Indien auf Ländersowie Fabrikebene. Die Priorisierung folgt der Bewertung der Risiken durch unsere Risikoanalyse. Dabei schätzen wir die Eintrittswahrscheinlichkeit und den Schweregrad (Ausmaß, Tragweite und Unumkehrbarkeit) für das jeweilige Risiko, in Form von Punkten, ein. Anschließend bilden wir einen kumulierten Wert aus diesen Faktoren. Dieser Ansatz hilft uns Risiken einheitlich zu bewerten und zu priorisieren.

### 6.3.1 LÄNDERSPEZIFISCHE RISIKEN

#### ZAHLUNG VON EXISTENZSICHERNDEN LÖHNEN

Indien besitzt ein komplexes Mindestlohnsystem, welches von Region und Tätigkeit abhängig ist. Übergreifend lässt sich dennoch sagen, dass der Mindestlohn nach Meinung der Experten nicht die Lebenshaltungskosten deckt. In 2023 lag der Mindestlohn in der Bekleidungsindustrie in Karnataka bei ca. 9650 Rupien (ca. 108 Euro) während der von der „Global Living Wage Coalition“ ermittelte existenzsichernde Lohn von 12.666 Rupien (ca. 143 Euro) ausgeht. Aus diesem Grund schätzen wir das Risiko für die Nichtzahlung von existenzsichernden Löhnen für Indien als sehr hoch ein.

**Ansatz:** Wir haben uns von Anfang an auf einen Lieferanten konzentriert, für den das Thema existenzsichernde Löhne kein Neuland ist. Wie in Punkt 3 ausführlich beschrieben, haben wir einvernehmlich einen Plan vereinbart, mit dem Ziel bis 2026 dort den vollen existenzsichernden Lohn für unsere Produkte zu bezahlen.

#### DISKRIMINIERUNG UND BELÄSTIGUNG

Analysen zeigen das Frauen und weiblich gelesene Personen in Indien, die in der Textilbranche arbeiten, mit struktureller Diskriminierung und Belästigungen konfrontiert sind. Dies zeigt sich zum einen in den Positionen, die sie innerhalb der Unternehmensstrukturen bekleiden zum anderen in den fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten. Darüber hinaus schätzen wir das Risiko von physischem und psychischem Missbrauch und körperlichen Übergriffen auf vulnerable Gruppen als hoch ein.

**Ansatz:** Das Risiko von Diskriminierung und Belästigung zu minimieren ist eines unserer obersten Ziele. Dabei begann unser Ansatz bereits im Onboarding Prozess, wo wir bewusst einen Lieferanten wählten, von dem wir glauben, ein sehr geringes Risiko von Diskriminierung und Belästigungen zu haben. Darüber hinaus beteiligten wir uns gemeinsam mit einem anderen Fair Wear Foundation Mitglied an einem geschlechtssensiblen Supervisor-Training für Frauen, wo wir gerade das Ergebnis auswerten. Wir hoffen auch in Zukunft dort sinnvolle Maßnahmen etablieren zu können.

#### ZWANGSARBEIT

Ein weiteres signifikantes Risiko innerhalb des Textilsektors in Indien stellen verschiedene Formen der Zwangsarbeit dar. Dazu zählen das Nichtbezahlen von Überstunden und das Androhen von Strafen bei Nichterfüllung von Produktionszielen. Auch existieren falsche Versprechen von Gehältern oder Arbeit durch Vermittler:innen, die sich Sprachbarrieren und Unwissenheit von jungen Mitarbeiter:innen zunutze machen. Vor allem junge, weiblich gelesene Mitarbeiter:innen sind einem erhöhten Risiko von Zwangsarbeit ausgesetzt.

**Ansatz:** Unser Fokus lag darauf mit einem Lieferanten zusammen zu arbeiten, der bereits mit anderen Fair Wear Foundation Mitgliedern zusammenarbeitet und daher einen gewissen Standard pflegt. Darüber hinaus kontrollieren wir während unserer Besuche die Lohnlisten und führen Interviews mit Arbeitnehmer:innen und deren Vertreter:innen. Dazu stellen wir sicher das die Beschwerdeline bekannt ist und Fabrikrichtlinien auch in Tamil verfügbar sind und beteiligten uns an einem Audit durch die Fair Wear Foundation.

## ARBEITSSICHERHEIT

Ebenfalls ein hohes Risiko stellt die oftmals mangelnde Arbeitssicherheit in Indien dar, was zum Teil auf den großen Informellen Sektor zurückzuführen ist. Schnittverletzung ist einer der am meisten gemeldeten physischen Verletzungen und auf fehlende Schutzkleidung zurückzuführen. Darüber hinaus fehlt es oft an Brandschutzsystemen, die Gebäude sind nicht geeignet für die gewerbliche Produktion und es herrscht ein Mangel an Hygiene.

**Ansatz:** Neben der Überprüfung von Dokumenten und Zulassungen, lassen wir uns die Arbeitssicherheit durch Audits bestätigen und überprüfen diese bei persönlichen Besuchen auch systematisch selbst. Darüber hinaus holen wir uns über Interviews die Meinung der Arbeiter:innen ein, um ein ganzheitliches Bild der Produktionsstätte zu erhalten. Sollten wir Unstimmigkeiten feststellen, teilen wir diese den Lieferant:innen mit. Anschließend erarbeiten gemeinsam einen Lösungsansatz und überprüfen nach gegebener Zeit das Ergebnis.

## VEREINIGUNGSFREIHEIT UND DAS RECHT AUF TARIFVERHANDLUNGEN

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Region Bangalore ist sehr gering, was auf verschiedene Ursachen zurückzuführen ist. Wanderarbeiter:innen kennen oftmals nicht mal ihre Rechte bezüglich Gewerkschaften. Hinzukommen familiäre Verpflichtungen, unbezahlte Care-Arbeit oder männlich Familienangehörige die den Beitritt in eine Gewerkschaft verhindern. Arbeitgeber:innen betrachten Gewerkschaften als erheblichen Störfaktor und versuchen oftmals durch Schikane und Einschüchterungen von MitgliederndiegewerkschaftlichenAktivitäten innerhalb der Fabrik zu sabotieren. All diese

Gründe führen dazu, dass wir das Risiko von Einschränkung der Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen als stark erhöht einschätzen.

**Ansatz:** Während unser besuche führen wir Interviews mit Arbeitnehmer:innen und deren Vertreter:innen und stellen sicher das Ihnen ihre Rechte bewusst sind. Darüber hinaus kontrollieren wir die Richtlinien bezüglich Diskriminierung und Vereinigungsfreiheit und sprechen mit dem Management über die Thematik der Tarifverhandlungen und Gewerkschaften.

## 6.3.2 LIEFERANTENSPEZIFISCHE RISIKEN INDIEN

### SUSTAINABLY CRAFTED CLOTHING PVT. LTD.



31/2 , Naraikuppam, Kodipalli post, 635121 Krishnagiri, Tamil Nadu

Produktgruppe:	Webwaren - recycelte Garne & Bio-Baumwolle
Prozess:	Cut Make Trim - CMT
Lieferant seit:	2023
Letzter Besuch:	2023
Anzahl der Mitarbeiter*innen:	655
Geschlechteraufteilung:	(W) 533 - (M) 122
Anteil am Produktionsvolumen:	5%

Seit 2023 ist dieser Lieferant in unserer Lieferkette. Nach einem intensiven Onboardingprozess haben wir uns für diesen Lieferanten entschieden und bei Produkten wie Hemden, Jacken und Hosen eine Alternative zu unseren Produktionsstandort in Indien zu haben. Der Lieferant verfügt über große Erfahrung mit nachhaltigen und fairen Arbeitsbedingungen und hat einen sehr hohen Transparenzlevel.

**Zulieferer:**

- GLOBAL WASH CARE / Waschprozess

### Risikokategorie: 3

#### Risiko 1 Existenzsichernde Löhne

Um mit einem realistischen existenzsichernden Lohn zu kalkulieren hat Sustainable Crafted Clothing gemeinsam mit lokalen Stakeholdern den lokalen existenzsichernden Lohn ermittelt. Diese Lag 2023 bei 15.000 Rupien. Gemeinsam mit Sustainable Crafted Clothing haben wir auf einen „Livingwage Plan“ geeinigt, welcher vorsieht, dass wir schrittweise bis 2026 die Lücke zwischen dem normalen Lohn und dem existenzsichernden Lohn schließen. 2023 haben wir 50% Deckungsbeitrag gezahlt.

#### Risiko 5 Vereinigungsfreiheit

Die Fabrik ist nicht gewerkschaftlich organisiert, es steht den Arbeitnehmer:innen jedoch frei einer Gewerkschaft beizutreten. Der Arbeiterausschuss wurde demokratisch gewählt und hat regelmäßige Meetings.

#### Risiko 2 Diskriminierung

Sustainable Crafted Clothing besitzt eine schriftliche Richtlinie gegen Diskriminierung oder Belästigung, die für die Arbeitnehmer:innen einsehbar ist, sowie eine Suggestionbox und ein Arbeitnehmer:innen Komitee. Die Arbeitnehmer:innenvertretung konnte uns von keinem Vorfall berichten und wir konnten auch während weiterer Gespräche mit Mitarbeiter:innen keine Anzeichen für Diskriminierung oder Belästigung finden. Mitarbeiter:innen berichteten uns, dass sie sich immer direkt an das Management oder ihre Vorgesetzten wenden könnten. Das Management stellt einen kostenlosen Transport zur Verfügung, damit weibliche Mitarbeiter einen sicheren Arbeitsweg haben und bietet eine kostenlose Kinderbetreuung an, damit auch Mütter die Möglichkeit haben zu arbeiten und unabhängiger zu werden. Die Krippe war seit der Pandemie längere Zeit geschlossen, wurde aber im März wieder geöffnet.

#### Risiko 3 Freie Arbeitswahl

Das Unternehmen verfügt über eine Richtlinie für Kündigungen um eine faire Auflösung des Arbeitsverhältnisses für beide Seiten zu garantieren, sowie eine Anti-Zwangsarbeit Richtlinie. Alle Arbeitnehmer:innen besitzen gültige Arbeitsverträge und kennen die internen Richtlinien. Während unserer Gespräche mit den Arbeitnehmer:innenvertretung und Arbeitnehmer:innen konnten wir keine Anzeichen für Zwangsarbeit feststellen.

#### Risiko 4 Arbeitssicherheit

Während unseres Besuchs bei Sustainable Crafted Clothing im Februar 2023 führten wir einen „Basic Health und Safety Check“ durch. Das Gebäude ist vergleichsweise groß, sehr modern, besitzt zwei Stockwerke und macht einen sehr guten Eindruck. Die Fabrik war sauber, aufgeräumt und es ließen sich auch hier keine erheblichen Sicherheitsrisiken finden. Potenzielle Risiken sind mit Warnhinweisen versehen, es existieren Fluchtwege und Evakuierungspläne, ein Brandbekämpfungssystem, sowie eine eigene medizinische Krankenstation. Die Mitarbeiter:innen werden mit Anti-Ermüdungsmatten und oder mit ergonomischen Stühlen versorgt und die Temperaturen werden durch moderne Ventilatoren permanent auf 25 Grad gekühlt. Während eines Audits 2023 wurden kleinere Kritikpunkte gefunden, welche SCC schnellstmöglich behob.

## 6.4 RISIKEN IN PORTUGAL

In Portugal haben wir vor über 25 Jahren mit der Produktion unserer Textilien begonnen und haben somit eine lange und enge Verbindung mit unseren wichtigsten Herstellerfirmen.

Unsere Lieferant:innenstruktur besteht hauptsächlich aus kleinen Familienbetrieben mit mehr als 20-30 Jahren Erfahrung, die kleinere Aufträge bedienen. Die Belegschaft ist überwiegend einheimisch. Alle Unternehmen halten die portugiesischen Gesetze zur Arbeitssicherheit ein und die Zahlung des Mindestlohns ist gewährleistet.

In Portugal ist es üblich, den Arbeiter:innen 14 Gehälter pro Jahr zu zahlen. In den letzten 25 Jahren haben wir mit einer Textilagentur zusammengearbeitet, die unsere Interessen vor Ort vertritt. Da unsere Verpflichtungen

im Rahmen der FWF-Mitgliedschaft jedoch immer arbeitsintensiver wurden, haben wir jetzt eine Agenturmitarbeiterin, die für die Überwachung aller FWF-Prozesse zuständig ist.

Der folgende Abschnitt beschreibt die signifikantesten und von uns priorisierten Risiken in Portugal auf Länder sowie Fabrikebene. Die Priorisierung folgt der Bewertung der Risiken durch unsere Risikoanalyse. Dabei schätzen wir die Eintrittswahrscheinlichkeit und den Schweregrad (Ausmaß, Tragweite und Unumkehrbarkeit) für das jeweilige Risiko, in Form von Punkten, ein. Anschließend bilden wir einen kumulierten Wert aus diesen Faktoren. Dieser Ansatz hilft uns Risiken einheitlich zu bewerten und zu priorisieren.

### 6.4.1 LÄNDERSPEZIFISCHE RISIKEN

#### EXISTENZSICHERNDE LÖHNE

Die Löhne in Portugal werden durch zwei Schwellenwerte bestimmt. Die untere Schwelle bilden die von der Regierung vorgegeben Mindestlöhne. Den oberen Schwellenwert definieren die von den Gewerkschaftsverbänden ausgehandelten Flächentarifverträge. Doch auch in Portugal sehen wir eine Differenz zwischen dem

Mindestlohn und den existenzsichernden Löhnen. So lag der Mindestlohn 2023 in Portugal bei 760 Euro und somit 29% unter dem von „The Industry We Want“ empfohlene existenzsichernde Lohn von 1070 Euro. Abgedeckt wird diese Differenz durch die gesetzlich vorgeschriebene Auszahlung von 14 Gehältern.

**Ansatz:** Unser derzeitiger Fokus liegt auf den Produktionsstätten im globalen Süden, wo wir die Risiken als deutlich signifikanter

einschätzen. Trotzdem ist es auch hier unser Ziel die Arbeitnehmer:innen in der Zukunft stärker zu unterstützen.

#### VEREINIGUNGSFREIHEIT UND DAS RECHT AUF TARIFVERHANDLUNGEN

Historisch bedingt besitzt Portugal eine stark vertretene Gewerkschaftslandschaft, wobei sich vor allem die Dachverbände CGTP und UGT durchgesetzt haben. Tarifverhandlungen sind nach wie vor die Kernaufgabe der Gewerkschaften, dennoch übernehmen einige Organisationen auch Aufgaben in der beruflichen Bildung. Untersuchungen und Erfahrungsberichte zeigen jedoch, dass dieses Recht in der Modebranche besonders oft missachtet oder eingeschränkt wird. Es muss deshalb von uns immer aktiv gefördert werden. In Portugal sehen wir das Risiko vor allem in der Unwissenheit über die Bedeutung und Wichtigkeit dieser Rechte und weniger in der böswilligen Unterdrückung seitens

des Managements. Hinzu kommt noch ein Desinteresse von jüngeren Mitarbeiter:innen die Vorzüge einer Gewerkschaft zu erkennen und sich zu engagieren.

**Ansatz:** Derzeit liegt unser Fokus darauf, zu garantieren, dass gewerkschaftliche Unternehmungen nicht vom Management unterdrückt oder sanktioniert werden. Das tun wir zum einem durch Interviews mit den Arbeitnehmervertretungen, aber auch durch Kontrollen der Fabrikrichtlinien. Darüber hinaus hoffen wir in Zukunft mithilfe der Rahmenverträge das Risiko deutlich zu reduzieren.

#### DISKRIMINIERUNG

Auch wenn wir keine direkten Anzeichen für Diskriminierung finden konnten, können wir das Risiko der Diskriminierung von Frauen und weiblich gelesenen Personen sowie auch anderen vulnerablen Gruppen in Portugal leider nicht ausschließen.

**Ansatz:** Während unserer Besuche sprechen wir mit dem Management und Arbeitnehmervertretung über Diskriminierung und überprüfen die

Maßnahmen der Unternehmen dagegen. Gleichzeitig überprüfen wir die allgemeinen Hygienestandards und versuchen Aufklärungsarbeit bei unseren Lieferant:innen zu leisten. Unser Ziel ist es auch hier stärker die Arbeiter:innen zu unterstützen. Unser erster Ansatz ist die UGT, einer der größten Gewerkschaftsverbände, die wir zunächst konsultieren möchten, um eine fundiertere Vorstellung der Risiken und Problematiken zu erhalten.

## 6.3.4 LIEFERANTENSPEZIFISCHE RISIKEN PORTUGAL

### SOCISILVAS CONFECÇÕES-IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO, LDA



Rua D. Antonio Castro Meireles 313, 4425-637 Maia

Produktgruppe:	Wirkware - Bio-Baumwolle
Prozess:	Cut Make Trim - CMT
Lieferant seit:	1996
Letzter Besuch:	2023
Anzahl der Mitarbeiter*innen:	8
Geschlechteraufteilung:	(W) 7 - (M) 1
Anteil am Produktionsvolumen:	60%

#### Zulieferer:

- Desejo Original, Confecao Unipessoal, Lda / Näher
- Estamparia Jorsan Lda / Drucker
- Pereira & Filhos - Bordados, Lda. / Sticker

Seit 25 Jahren liefert dieser Produzent T-Shirts und Sweatshirts an uns. Es handelt sich um ein kleines, sehr gut organisiertes Unternehmen, welches auf einfache T-Shirts bzw. Sweatshirt-Produkte spezialisiert ist. 2021 haben wir den Fabrikbesitzer interviewt und die Fabrik gefilmt. Das Video ist auf unserer Website und auf YouTube zu finden.

### Risikokategorie: 2

#### Risiko 1

##### Existenzsichernde Löhne

Wir sprachen auch über die Löhne der Mitarbeiter:innen und über den Ansatz der existenzsichernden Löhne. Die Mitarbeiter:innen verdienen mindestens alle den staatlich vorgegebenen Mindestlohn. Es gibt keine Anzeichen oder Beschwerden darüber das Löhne unpünktlich oder gar nicht ausgezahlt werden. Trotzdem deckt der portugiesische Mindestlohn nicht den empfohlenen existenzsichernden Lohn. Deshalb existiert hier ein Risiko für diese Kernarbeitsnorm. Wir hoffen auch hier im Zuge unserer Rahmenverträge unseren Ansatz für existenzsichernde Löhne fördern zu können.

#### Risiko 2

##### Vereinigungsfreiheit

Es existierte keine Richtlinie bezüglich der Vereinigungsfreiheit oder für den Umgang mit Gewerkschaften und deren Mitgliedern. Es gibt eine demokratisch gewählte Arbeitnehmervertretung, die sich für die Belange der Arbeitnehmer:innen einsetzt und Mitglied in einer Gewerkschaft ist. Während der Gespräche konnten wir keine Anzeichen jeglicher Diskriminierung gegenüber der Arbeitnehmervertreterin finden.

#### Risiko 3

##### Diskriminierung

Socisilvas besitzt keine schriftliche Richtlinie gegen Diskriminierung oder Belästigung. Das Management unterstützt jedoch unsere und hat diesen unterschrieben. Arbeitnehmer:innen können sich über eine Suggestionbox, die Arbeitnehmer:innenvertretung oder offiziell über das Portal der Regierungsbehörde „Autoridade para as Condições do Trabalho“ beschweren. Im Gespräch konnte uns die Arbeitnehmer:innenvertretung von keinem Vorfall berichten und wir konnten auch während weiterer Gespräche mit Mitarbeiter:innen keine Anzeichen für Diskriminierung oder Belästigung finden. Alle Gesprächsteilnehmer:innen kannten den „Fair Wear Foundation“ Beschwerdemechanismus.

## 6.3.4 LIEFERANTENSPEZIFISCHE RISIKEN PORTUGAL

### EUROSÁS CONFECÇÕES, LDA.



Rua Penedo Redondo 93, 4755249 Góios Barcelos - Braga Region

#### Risikokategorie: 2

##### Risiko 1

###### Existenzsichernde Löhne

Während unser Besuches im Oktober 2023 sprachen wir auch über die Löhne der Mitarbeiter:innen und über den Ansatz der existenzsichernden Löhne. Die Mitarbeiter:innen verdienen zu mindestens alle den staatlich vorgegebenen Mindestlohn. Es gibt keine Anzeichen oder Beschwerden darüber das Löhne unpünktlich oder gar nicht ausgezahlt werden. Trotzdem deckt der portugiesische Mindestlohn nicht den empfohlenen existenzsichernden Lohn. Deshalb existiert hier ein Risiko für diese Kernarbeitsnorm. Wir hoffen auch hier im Zuge unserer Rahmenverträge unseren Ansatz für existenzsichernde Löhne fördern zu können.

##### Risiko 2

###### Vereinigungsfreiheit

Es existiert eine unterschriebene Anti-Diskriminierung Richtlinie. Diese untersagt jegliche Form der Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern und Arbeiternehmervertreter:innen. Derzeit sind keine Mitarbeiter:innen gewerkschaftlich organisiert. Es existiert eine demokratisch gewählte Arbeitnehmervertretung, die sich für die Belange der Arbeitnehmer:innen einsetzt. Im unsere Gespräch gab die Arbeitnehmervertreterin an, gleichberechtigt mit der Geschäftsführung zusammenarbeiten zu können.

##### Risiko 3

###### Diskriminierung

Eurosàs besitzt eine schriftliche Richtlinie gegen Diskriminierung oder Belästigung, die für die Arbeitnehmer:innen einsehbar ist, sowie eine Suggestionbox. Die Arbeitnehmer:innenvertretung konnte uns von keinem Vorfall berichten und wir konnten auch während weiterer Gespräche mit Mitarbeiter:innen keine Anzeichen für Diskriminierung oder Belästigung finden. Alle Gesprächsteilnehmer:innen waren sich über ihre Rechte im Klaren und kannten den „Fair Wear Foundation“ Beschwerdemechanismus.

Produktgruppe:	Wirkware - Bio-Baumwolle
Prozess:	Cut Make Trim - CMT
Lieferant seit:	2011
Letzter Besuch:	2023
Anzahl der Mitarbeiter*innen:	26
Geschlechteraufteilung:	(W) 22 - (M) 4
Anteil am Produktionsvolumen:	50%

##### Zulieferer:

- Lopama Confeções, Lda / Näher
- Neivacor Estamparia Têxtil Lda / Drucker
- Estamparia Rodrigues & Abreu, Lda / Drucker
- Cor Suspensa - Estampagem Lda / Drucker
- Pereira & Filhos - Borbados, Lda / Sticker

Seit 2000 arbeiten wir mit diesem Lieferanten zusammen - nach einem Zusammenschluss mit einem weiteren Anbieter fungiert er jedoch seit 2011 unter einer neuen Firmierung. Die Fabrik ist ein kleiner, familiengeführter Betrieb. 2021 haben wir die Fabrikbesitzer interviewed und die Fabrik gefilmt. Das Video ist auf unserer Website und auf YouTube zu finden.

## 6.3.4 LIEFERANTENSPEZIFISCHE RISIKEN PORTUGAL

### MAP TEXTPORTS, LDA.



Rua Industrial Do Corujo 10A, 4750-538 Lijo Barcelos

Produktgruppe:	Wirkware - Bio-Baumwolle
Prozess:	Cut Make Trim - CMT
Lieferant seit:	2013
Letzter Besuch:	2021
Anzahl der Mitarbeiter*innen:	6
Geschlechteraufteilung:	(W) 5 - (M) 1
Anteil am Produktionsvolumen:	20%

#### Zulieferer:

- Genuine / Näher
- Estamparia Jorsan Lda / Drucker

Wie auch bei unseren anderen Partnern schätzen wir die herzliche und familiäre Stimmung zwischen den Arbeiter\*innen und Inhabern hier besonders. Aufgrund von abnehmenden Orderzahlen, fällt es der Fabrik zunehmend schwer, angemessene Produktionslots zu erhalten, was zu einem enormen Verzug unserer Lieferungen führt. 2021 haben wir die Fabrikbesitzerin interviewt und die Fabrik gefilmt. Das Video ist auf unserer Website und auf YouTube zu finden. im März 2023 musste die Fabrik aufgrund gesundheitlicher Probleme der Inhaberin geschlossen werden.

Risikokategorie: 2

## 6.3.4 LIEFERANTENSPEZIFISCHE RISIKEN PORTUGAL

### FELMAC, MALHAS E CONFEÇÕES LDA.



Rua das Cardosas, 614, Zona Industrial de Amorim,  
4495-125 Póvoa do Varzim

Produktgruppe:	Wirkware - Bio-Baumwolle
Prozess:	Cut Make Trim - CMT
Lieferant seit:	2017
Letzter Besuch:	2023
Anzahl der Mitarbeiter*innen:	42
Geschlechteraufteilung:	(W) 37 - (M) 5
Anteil am Produktionsvolumen:	15%

#### Zulieferer:

- Tigerbor / *Sticker* (Neu - Da Vorgängerfabrik altersbedingt die Arbeit eingestellt hat. Tigerbor ist GOTS Zertifiziert)
- Estamparia Rodrigues & Abreu, Lda / *Drucker*

Der Kontakt zu diesem Lieferanten ist durch eine Angestellte eines insolventen Produzenten, zustande gekommen. Sie hat uns berichtet, dass ein Teil, der von der Insolvenz betroffenen Kundenbetreuer:innen, Schnittexpert:innen und Näher:innen, ein neues Unternehmen gegründet haben. Diese Eigeninitiativen finden wir unterstützenswert, da Iriedaily ebenfalls aus dem „Do-it-Yourself“-Spirit entstanden ist. 2021 haben wir die Fabrikbesitzerin interviewt und die Fabrik gefilmt. Das Video ist auf unserer Website und auf YouTube zu finden.

### Risikokategorie: 2

#### Risiko 1

##### Existenzsichernde Löhne

Während unser Besuches im Oktober 2023 sprachen wir auch über die Löhne der Mitarbeiter:innen. Die Mitarbeiter:innen verdienen mindestens alle den staatlich vorgegebenen Mindestlohn. Es gibt keine Anzeichen oder Beschwerden darüber das Löhne unpünktlich oder gar nicht ausgezahlt werden. Trotzdem deckt der portugiesische Mindestlohn nicht den empfohlenen existenzsichernden Lohn. Deshalb existiert hier ein Risiko für diese Kernarbeitsnorm. Wir hoffen auch hier im Zuge unsere Rahmenverträge unseren Ansatz für existenzsichernde Löhne fördern zu können.

#### Risiko 2

##### Vereinigungsfreiheit

Es existiert ein Anti-Diskriminierung Richtlinie. Diese unterstützt das Recht zur gewerkschaftlichen Organisation und untersagt jegliche Form der Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern und Arbeitnehmervertreter:innen. Derzeit sind keine Mitarbeiter:innen gewerkschaftlich organisiert. Es existiert eine demokratisch gewählte Arbeitnehmervertretung, die sich für die Belange der Arbeitnehmer:innen einsetzt. Sowohl das Management, als auch die Arbeitnehmervertretung gaben unabhängig an auf Augenhöhe zusammenzuarbeiten.

#### Risiko 3

##### Diskriminierung

Es existiert eine schriftliche Richtlinie gegen Diskriminierung, die für die Arbeitnehmer:innen einsehbar ist, sowie eine Suggestionbox. Die Arbeitnehmer:innenvertretung ist sich über das Problem von struktureller Diskriminierung bewusst, aber konnte uns von keinem Vorfall berichten. Wir konnten auch während weiterer Gespräche mit Mitarbeiter:innen keine Anzeichen für Diskriminierung oder Belästigung finden. Alle Gesprächsteilnehmer waren sich über ihre Rechte im Klaren und kannten den „Fair Wear Foundation“ Beschwerdemechanismus.

## 6.3.4 LIEFERANTENSPEZIFISCHE RISIKEN PORTUGAL

### GOMES & FERNANDES BARBOSA, C.I.T., LDA, TROFA



Lantemil- S.Tiago de Bougado, Apartado 235,  
4786-909 Trofa

Produktgruppe:	Socken
Prozess:	Cut Make Trim - CMT
Lieferant seit:	2017
Letzter Besuch:	2019
Anzahl der Mitarbeiter*innen:	55
Geschlechteraufteilung:	(W) 30 - (M) 25
Anteil am Produktionsvolumen:	1,20%

#### Zulieferer:

- Estamparia Rodrigues & Abreu, Lda / Drucker

Seit 2017 ist Gomes & Fernandes Barbosa, der auf die Herstellung von Socken spezialisiert ist Teil unserer Lieferkette. Mit ca. 50 Angestellten ist die Fabrik im Vergleich zu unseren anderen Zulieferern in Portugal relativ groß, wenn man bedenkt, dass die Produktion von Socken einen fast vollautomatisierten Herstellungsprozess hat.

### Risikokategorie: 2

#### Risiko 1

##### Existenzsichernde Löhne

Die Mitarbeiter:innen verdienen zu mindestens alle den staatlichen vorgegebenen Mindestlohn. Es gibt keine Anzeichen oder Beschwerden darüber das Löhne unpünktlich oder gar nicht ausgezahlt werden. Trotzdem deckt der portugiesische Mindestlohn nicht den empfohlenen existenzsichernden Lohn. Deshalb existiert hier ein Risiko für diese Kernarbeitsnorm.

#### Risiko 2

##### Vereinigungsfreiheit

Es gibt eine demokratisch gewählte Arbeitnehmervvertretung, die sich für die Belange der Arbeitnehmer:innen einsetzt. Während der Gespräche konnten wir keine Anzeichen jeglicher Diskriminierung gegenüber der Arbeitnehmervvertreterin finden.

#### Risiko 3

##### Diskriminierung

Wir konnten stand jetzt keine schriftliche Richtlinie gegen Diskriminierung oder Belästigung verifizieren, jedoch unterschrieb Gofer unsere Richtlinie. Es existiert ein demokratisch gewählte Arbeitnehmervvertretung, sowie eine Suggestionbox.

## 6.3.4 LIEFERANTENSPEZIFISCHE RISIKEN PORTUGAL

### CONCEIÇÃO PEREIRA & CARVALHO, LDA



Rua da Boavista, n° 145, 4765-036 Bairro

Produktgruppe:	Wirkware - Bio-Baumwolle
Prozess:	Cut Make Trim - CMT
Lieferant seit:	2018
Letzter Besuch:	2023
Anzahl der Mitarbeiter*innen:	50
Geschlechteraufteilung:	(W) 44 - (M) 6
Anteil am Produktionsvolumen:	11%

#### Zulieferer:

- Rodrigues & Jorge Oliveira Lda / *Drucker*
- Motivos & Relevo Unipessoal Lda / *Sticker*

CPC ist ein relativ neuer Produzent für uns. 2018 haben wir angefangen, erste Produkte mit diesem Lieferanten zu entwickeln. Der Produzent hat sich dazu entschieden, den Nähprozess, der in Portugal hauptsächlich an einen Subunternehmer weitergegeben wird, selbst in der Fabrik durchzuführen. Dies kann in Einzelfall zu Lieferverzögerungen je nach Auftragslage führen. 2021 haben wir die Fabrikbesitzerin interviewt und die Fabrik gefilmt. Das Video ist auf unserer Website und auf YouTube zu finden.

### Risikokategorie: 2

#### Risiko 1

##### Existenzsichernde Löhne

Während unser Besuches im Oktober 2023 sprachen wir auch über die Löhne der Mitarbeiter:innen und über den Ansatz der existenzsichernden Löhne. Die Mitarbeiter:innen verdienen zu mindestens alle den staatlichen vorgegebenen Mindestlohn. Es gibt keine Anzeichen oder Beschwerden darüber das Löhne unpünktlich oder gar nicht ausgezahlt werden. Trotzdem deckt der portugiesische Mindestlohn nicht den empfohlenen existenzsichernden Lohn. Deshalb existiert hier ein Risiko für diese Kernarbeitsnorm.

#### Risiko 2

##### Vereinigungsfreiheit

Es existiert eine unterschriebene Anti-Diskriminierungs Richtlinie, die jegliche Form der Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern und Arbeiternehmervertreter:innen untersagt. Es gibt eine demokratisch gewählte Arbeitnehmervertretung, die sich für die Belange der Arbeitnehmer:innen einsetzt und uns bestätigte, dass einige Mitarbeiter:innen Mitglieder in einer Gewerkschaft sind. Während der Gespräche konnten wir keine Anzeichen jeglicher Diskriminierung gegenüber der Arbeitnehmer:innenvertreterin oder den Gewerkschaftsmitgliedern finden.

#### Risiko 3

##### Diskriminierung

Conceição Pereira & Carvalho besitzt eine schriftliche Richtlinie gegen Diskriminierung oder Belästigung, die für die Arbeitnehmer:innen einsehbar ist, sowie eine Suggestionbox. Die Arbeitnehmer:innenvertretung konnte uns von keinem Vorfall berichten und wir konnten auch während weiterer Gespräche mit Mitarbeiter:innen keine Anzeichen für Diskriminierung oder Belästigung finden. Mitarbeiter:innen berichteten uns, dass sie sich immer direkt an das Management wenden könnten und ihre Wünsche oder Vorschläge immer berücksichtigt und meistens umgesetzt werden. Alle Gesprächsteilnehmer:innen kannten den „Fair Wear Foundation“ Beschwerdemechanismus.

# 6.5 PRODUKTSPEZIFISCHE RISIKEN

Wir haben angefangen die Risiken unserer Produkte zu analysieren. Grundsätzlich stellt sich für uns das Problem, dass wir aufgrund unserer Größe und unseres Geschäftsmodells keine direkte Beziehung zu den Hersteller:innen des Materials und die Lieferant:innen der Rohstoffe haben. Dies bedeutet, dass wir für die beiden Lieferkettenstufen „Rohstoffanbau“ und „Spinnen und Weben“

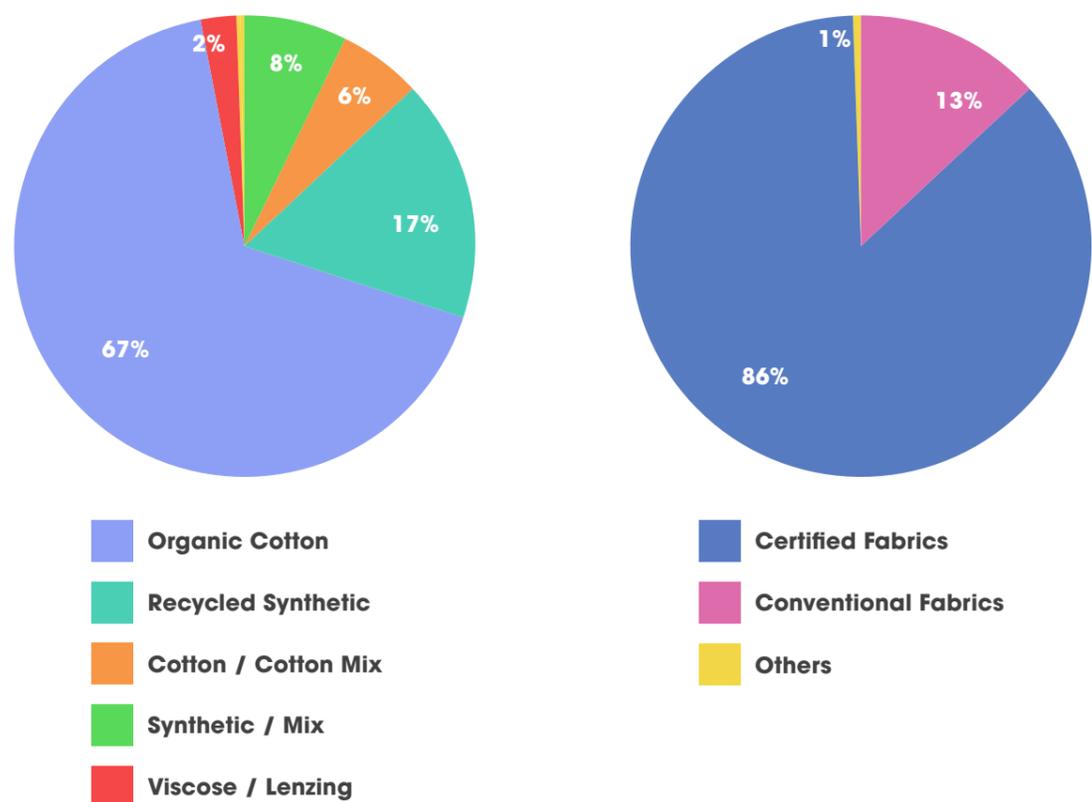
sehr wenige detaillierten Informationen zu unseren Produktionsstätten haben.

Um die Risiken auf diesen Lieferkettenstufen so gering wie möglich zu halten, arbeiten wir stetig daran in unseren Kollektionen einen möglichst hohen Anteil an zertifizierten Materialien einzusetzen.

Durch den Einsatz von Materialien, die von GOTS (Global Organic Textile Standard) und GRS (Global Recycled Standard) zertifiziert sind, können wir sicherstellen, dass diesen Rohstoffen eine sozial- und umweltverträglichere Anbaupraxis zugrunde liegt oder geeignete Beschwerdemechanismen für die arbeitenden Menschen existieren. Unser Ziel ist es den Bezug kritischer Rohstoffe immer weiter zu reduzieren und dadurch den Einsatz nachhaltiger Materialien zu steigern. Auch bei der Auswahl zukünftiger Produktionsstätten achten wir darauf, dass wir nur mit Lieferant:innen zusammenarbeiten, die über eine zertifizierte Lieferkette verfügen. Für die Lieferkettenstufen „Nassprozesse und Veredelung“ und „Konfektion“ verfügen wir aufgrund unserer Fair Wear Mitgliedschaft über eine bessere Datenlage. Die dort auftretenden Risiken entsprechen den Risiken für Länder und Produktionsstätten.

Wir haben weiterhin unsere Artikelgruppen auf produktspezifische Risiken untersucht und dabei festgestellt, dass komplexere Produkte, die aus vielen unterschiedlichen Zutaten bestehen, ein erhöhtes Risiko für exzessive Überstunden haben. Artikelgruppen, die spezifische oder mehrere Veredelungsprozesse haben, haben immer ein höheres Risiko von Überstunden, da sich dort Prozesse verzögern können. Bei den Artikelgruppen Caps, Accessoires (außer Socken), Jacken, Shorts und Hosen, die wir zurzeit in China produzieren, versuchen wir die Prozesse für Drucken und Waschen zu reduzieren, da wir dort mit erhöhten Belastungen für die Gesundheit und die Umwelt aufgrund mangelnder Standards rechnen müssen. Veredelungsprozesse, die mit viel Handarbeit verbunden sind, wie z.B.: Handstickerei, die ein erhöhtes Risiko für Heimarbeit haben, sind bei uns ausgeschlossen. Ebenso ist „Sandblasting“ aufgrund eines sehr hohen Gesundheitsrisikos in unseren Kollektionen verboten.

**FABRICS 2023**



## 6.6. RISIKEN BASIEREND AUF UNSEREM GESCHÄFTSMODELL

Im Folgenden stellen wir die signifikantesten Risiken, resultierend auf den Auswirkungen von dem Geschäftsmodell von IRIEDAILY,

für die Kernarbeitsnormen dar. Darüber hinaus möchten wir über unseren Ansätzen informieren die Risiken zu minimieren.

### EXZESSIVE ÜBERSTUNDEN

Das signifikanteste Risiko für die Kernarbeitsnormen, stellt das erhöhte Risiko für Überstunden dar, resultierend aus dem erhöhten zeitlichen Druck von mehreren Produktlinien und den zeitlich begrenzten Produktionszeiten.

**Ansatz:** IRIEDAILY übergreifende Strategie liegt zum einem in den „Critical Production

Path“- Plänen, die unser Supplychain Management gemeinsam mit unseren Lieferant:innen entwickelt hat und die das Risiko von Zeitdruck reduzieren sollen. Hinzu kommen in der Zukunft die Rahmenverträge, die erhöhten Zeitdruck aufgrund von Veränderungen nach Orderabgabe ausschließen und eine jährliche Feedback-Schleife vorsehen.

### MANGELNDER ARBEITSSCHUTZ

Ein weiteres signifikantes Risiko ist der mangelnde Arbeitsschutz, als die direkte Folge von dem Risiko der Überstunden und den daraus entstehenden möglichen Müdigkeitserscheinungen der Arbeitnehmer:innen. Untermuert wird dies ebenfalls durch die Auswirkungen der verschiedenen Produktlinien und begrenzten Produktionszeiten.

**Ansatz:** Auch hier lag unser Fokus auf den „Critical Production Path“- Plänen, da dieses Risiko vor allem durch das Risiko der Überstunden ausgelöst wird und dieselben Mechanismen besitzt.

## 6.7. RISIKEN BASIEREND AUF UNSERER EINKAUFSPRAXIS

Der folgende Abschnitt betrachtet die Auswirkungen unsere Einkaufspraxis auf die Risiken für die Kernarbeitsnormen, sowie den Lösungsansatz von IRIEDAILY.

### GERINGE ABNAHMEVOLUMEN BEI LIEFERANT:INNEN

Unser geringes Abnahmevolumen bei einigen unserer Lieferant:innen stellt ein grundsätzliches Risiko für alle Kernarbeitsnormen dar, da unser Einfluss auf die Lieferant:innen nur begrenzt ist und somit Veränderungen ohne starke intrinsische Motivation der Lieferant:innen nur schwer umzusetzen sind.

**Ansatz:** Um unseren geringen Einfluss auszugleichen, haben wir uns mit weiteren Unternehmen koordiniert und gemeinsam Maßnahmen zur Reduzierung potenzieller Risiken durchgesetzt. Darüber hinaus priorisiert IRIEDAILY´s neue Sourcing Policy Lieferant:innen die bereits mit anderen Fair Wear Mitgliedern zusammen arbeiten, um diesen Prozess zu erleichtern.

### BEGRENZTE SICHTBARKEIT

Ein weiteres Risiko für die Kernarbeitsnormen ergibt sich aus unserer Arbeit mit Intermediären oder Agenten. Diese stellen das Bindeglied zwischen uns und einigen unserer Lieferant:innen dar und vertreten unsere Interessen vor Ort. Ohne diese Agenten wäre unsere Arbeit nicht möglich und dennoch ist die Zusammenarbeit auch ein potenzielles Risiko, da wir nur begrenzt Zugriff auf den Lieferant:innen und Informationen haben.

**Ansatz:** Leider lässt sich dieses Risiko nie ganz ausschließen, wir versuchen es jedoch stark minimieren in dem wir gemeinsam mit der Fair Wear Foundation Beschwerdemechanismen bereitstellen, regelmäßig unabhängige Audits durchführen lassen und die Lieferant:innen persönlich besuchen. Darüber hinaus hoffen wir in Zukunft aufgrund der Rahmenverträge auf mehr Transparenz seitens der Lieferant:innen.

# 7. ACTION PLANS

## 7.1.1 ACTION PLANS CHINA / LIVING WAGE

Factory	Issue	Preventive Action	Corrective Action	Phase 1	Timeline Phase 1	Phase 2	Timeline Phase 2	Phase 3	Timeline Phase 3
Dongguan WanHuiTu	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders	Make a contract which helps to get all information to calculate the gap between wages and living wage.		Start developing contract based on CFFRPP-frame	Okt 23	Survey and negotiations	Jun 24	Signature by the end of 2024	Dez 24
Dongguan WanHuiTu	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders		Collect payslips and working hours and calculate our share for the gap to living wage. Pay this share twice a year to workers	Collect payslips and attendance records I-2025	Jul 25	Pay share for Fall/Winter Production 2025	Aug 25		
Dongguan WanHuiTu	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders	Check the living wage from Fair Wear Living Wage Policy, Asia Floor Wage, Global Living Wage Coalition		Update data	Jul 24	Update data	Jan 25	Update Data	Jul 25
Dongguan WanHuiTu	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders	Check whether the brand's prices support at least living wage estimates.		Meeting with our CEO and factory management to get information about wages, working minutes	Nov 24				
Dongguan WanHuiTu	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders		Discuss how to contribute to higher wages.	Meeting with our CEO and factory management to get information and data to calculate gap - till now the management is not willing to share information with us	Nov 24				
Guangzhou Jin Qi Shi Jia Leather Co. Ltd.	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders	Make a contract which helps to get all information to calculate the gap between wages and living wage.		Start developing contract based on CFFRPP-frame	Okt 23	Survey and negotiations	Jun 24	Signature by the end of 2024	Dez 24
Guangzhou Jin Qi Shi Jia Leather Co. Ltd.	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders	Check the living wage from Fair Wear Living Wage Policy, Asia Floor Wage, Global Living Wage Coalition		Update data	Jul 24	Update data	Jan 25	Update Data	Jul 25
Guangzhou Jin Qi Shi Jia Leather Co. Ltd.	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders		Discuss how to contribute to higher wages.	Meeting with our CEO and factory management to get information and data to calculate gap - till now the management is not willing to share information with customers. Alternative offer to work with the Fair Price App	Nov 24	Collect Data	Jul 25		
Guangzhou Jin Qi Shi Jia Leather Co. Ltd.	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders		If negotiations between management and our CEO are succesful, collect payslips and working hours and calculate our share for the gap to living wage. Pay this share twice a year to workers.	Collect payslips and attendance records I-2025	Jul 25	Pay share for Fall/Winter Production 2025	Aug 25	Pay share for Spring/Summer Production 2026	Jan 26
Guangzhou Jin Qi Shi Jia Leather Co. Ltd.	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders	Check whether the brand's prices support at least living wage estimates.		Collect data for 25-4 production	Jul 25	Update data in January 2026	Jan 26		

## 7.1.1 ACTION PLANS CHINA

### LIVING WAGE

Factory	Issue	Preventive Action	Corrective Action	Phase 1	Timeline Phase 1	Phase 2	Timeline Phase 2	Phase 3	Timeline Phase 3
Jiangsu Yungao Garments Co., Ltd (Lucky Top)	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders	Make a contract which guarantees all information to calculate the gap between paid wages and living wage.		Start developing contract based on CFFRPP-frame	Okt 23	Survey and Negotiations	Jun 24	Signature by the end of 2024	Dez 24
Jiangsu Yungao Garments Co., Ltd (Lucky Top)	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders	Check the living wage from Fair Wear Living Wage Policy, Asia Floor Wage, Global Living Wage Coalition		Update data	Jul 24	Update data	Jan 25	Update Data	Jul 25
Jiangsu Yungao Garments Co., Ltd (Lucky Top)	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders	Check the living wage from Fair Wear Living Wage Policy, Asia Floor Wage, Global Living Wage Coalition		Update data	Jul 24	Update data	Jan 25	Update Data	Jul 25
Jiangsu Yungao Garments Co., Ltd (Lucky Top)	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders	Check the living wage from Fair Wear Living Wage Policy, Asia Floor Wage, Global Living Wage Coalition		Update data	Jul 24	Update data	Jan 25	Update Data	Jul 25
Jiangyin Chengfeng Garment Factory	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders	Make a contract which guarantees all information to calculate the gap between paid wages and living wage.		Start developing contract based on CFFRPP-frame	Okt 23	Survey and Negotiations	Jun 24	Signature by the end of 2024	Dez 24
Jiangyin Chengfeng Garment Factory	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders		Discuss how to contribute to higher wages.	Meeting with our CEO and factory management to get information and data to calculate gap	Nov 24	Collect Data	Jul 25		
Jiangyin Chengfeng Garment Factory	Overtime premium is not paid as legally required		Discuss overtime premium payments.	Meeting with our CEO and factory management to get information	Nov 24				
Jiangyin Chengfeng Garment Factory	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders		Collect payslips and working hours and calculate our share for the gap to living wage. Pay this share twice a year to workers	Collect payslips and attendance records 1-2025	Jul 25	Pay share for Fall/Winter Production 2025	Aug 25		
Jiangyin Chengfeng Garment Factory	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders	Check the living wage from Fair Wear Living Wage Policy, Asia Floor Wage, Global Living Wage Coalition		Update data	Jul 24	Update data	Jan 25	Update Data	Jul 25

## 7.1.2 ACTION PLANS CHINA

### EMPLOYMENT IS FREELY CHOSEN

Factory	Issue	Preventive Action	Corrective Action	Phase 1	Timeline Phase 1	Phase 2	Timeline Phase 2	Phase 3	Timeline Phase 3
Dongguan WanHuiTu	Management delays paying workers when workers decide to resign or withholds wages and documents of workers	Sign our Supplier Code of Conduct which does not allow any restriction when worker decide to leave, hold wager or documents and says clearly that overtime is voluntary		Sign Supplier Code of Conduct	Mai 23				
Dongguan WanHuiTu	Management delays paying workers when workers decide to resign or withholds wages and documents of workers		Establish and control grievance mechanism	Book WEP Training to increase the attention of workers and management	Apr 23	Speak with management and worker representative during onsite visit - control exisiting grievance	Mai 23	Control during onsite visit	Nov 24
Dongguan WanHuiTu	Overtime is not voluntary		Speak with management and worker representatives	Sign Supplier Code of Conduct	Sep 22	Speak with management and worker representatives on CSR onsite visit	Mai 23	Control during onsite visit	Nov 24
Guangzhou Jin Qi Shi Jia Leather Co. Ltd.	Management delays paying workers when workers decide to resign or withholds wages and documents of workers	Sign our Supplier Code of Conduct which does not allow any restriction when worker decide to leave, hold wager or documents and says clearly that overtime is voluntary		Sign Supplier Code of Conduct	Okt 22				
Guangzhou Jin Qi Shi Jia Leather Co. Ltd.	Management delays paying workers when workers decide to resign or withholds wages and documents of workers		Establish and control grievance mechanism	Book WEP Training to increase the attention of workers and management	Aug 23	Speak with management and worker representative during onsite visit - control exisiting grievance	Mai 23	Control during onsite visit	Nov 24
Guangzhou Jin Qi Shi Jia Leather Co. Ltd.	Overtime is not voluntary		Speak with management and worker representatives	Sign Supplier Code of Conduct	Sep 22	Speak with management and worker representatives on CSR onsite visit	Mai 23	Control during onsite visit	Nov 24
Jiangsu Yungao Garments Co., Ltd (Lucky Top)	Management delays paying workers when workers decide to resign or withholds wages and documents of workers	Sign our Supplier Code of Conduct which does not allow any restriction when worker decide to leave, hold wager or documents and says clearly that overtime is voluntary		Sign Supplier Code of Conduct	Sep 22				
Jiangsu Yungao Garments Co., Ltd (Lucky Top)	Management delays paying workers when workers decide to resign or withholds wages and documents of workers		Establish and control grievance mechanism	Book WEP Training to increase the attention of workers and management	has to be booked	Speak with management and worker representative during onsite visit - control exisiting grievance	Mai 23	Control during onsite visit	Nov 24
Jiangsu Yungao Garments Co., Ltd (Lucky Top)	Overtime is not voluntary		Speak with management and worker representatives	Sign Supplier Code of Conduct	Sep 22	Speak with management and worker representatives on CSR onsite visit	Mai 23	Control during onsite visit	Nov 24
Jiangyin Chengfeng Garment Factory	Management delays paying workers when workers decide to resign or withholds wages and documents of workers	Sign our Supplier Code of Conduct which does not allow any restriction when worker decide to leave, hold wager or documents and says clearly that overtime is voluntary		Sign Supplier Code of Conduct	Sep 22				

## 7.1.2 ACTION PLANS CHINA

### EMPLOYMENT IS FREELY CHOSEN

Factory	Issue	Preventive Action	Corrective Action	Phase 1	Timeline Phase 1	Phase 2	Timeline Phase 2	Phase 3	Timeline Phase 3
Jiangyin Chengfeng Garment Factory	Management delays paying workers when workers decide to resign or withholds wages and documents of workers		Establish and control grievance mechanism	Book WEP Training to increase the attention of workers and management	Jul 21	Speak with management and worker representative during onsite visit - control existing grievance	Mai 23	Control during onsite visit	Nov 24
Jiangyin Chengfeng Garment Factory	Overtime is not voluntary		Speak with management and worker representatives	Sign Supplier Code of Conduct	Sep 22	Speak with management and worker representatives on CSR onsite visit	Mai 23	Control during onsite visit	Nov 24
Jaingsu Yayuan Headwear Manufacturing Co., Ltd (Asian Sourcing)	Management delays paying workers when workers decide to resign or withholds wages and documents of workers	Sign our Supplier Code of Conduct which does not allow any restriction when worker decide to leave, hold wager or documents and says clearly that overtime is voluntary		Sign Supplier Code of Conduct	Sep 22				
Jaingsu Yayuan Headwear Manufacturing Co., Ltd (Asian Sourcing)	Management delays paying workers when workers decide to resign		Establish and control grievance mechanism	Book WEP Training to increase the attention of workers and management	Jun 20	Control during onsite visit	Mai 23	Control during onsite visit	Nov 24
Jaingsu Yayuan Headwear Manufacturing Co., Ltd (Asian Sourcing)	Overtime is not voluntary		Speak with management and worker representatives	Sign Supplier Code of Conduct	Sep 22	Speak with management and worker representatives on CSR onsite visit	Mai 23	Control during onsite visit	Nov 24

## 7.1.3 ACTION PLANS CHINA

### FREEDOM OF ASSOCIATION

Factory	Issue	Preventive Action	Corrective Action	Phase 1	Timeline Phase 1	Phase 2	Timeline Phase 2	Phase 3	Timeline Phase 3
Dongguan WanHuiTu	The existing TUs or worker reps are not involved in improving working conditions	Increasing the importance of the topic		Sign our Supplier Code of Conduct which clearly supports the freedom of association and the right to collective bargaining	Mai 23	Work with supplier on the questionnaire on freedom of association, collective bargaining and social dialogue	Sep 24		
Dongguan WanHuiTu	The existing TUs or worker reps are not involved in improving working conditions	Make a contract were we commit to orders in the long-term to provide the financial stability/predictability needed for workplace dialogue and freedom of association to thrive		Start developing contract based on CFFRPP-frame	Okt 23	Survey and negotiations	Jun 24	Signature by the end of 2024	Dez 24
Dongguan WanHuiTu	The existing TUs or worker reps are not involved in improving working conditions		Discuss if worker reps are chosen by workers and democratically elected. Discuss if they are involved in improving the working conditions	WEP Training to increase awareness to this topic	Apr 23	Speak with management and worker representative during onsite visit	Mai 23	Control during onsite visit	Nov 24
Guangzhou Jin Qi Shi Jia Leather Co. Ltd.	The existing TUs or worker reps are not involved in improving working conditions	Increasing the importance of the topic		Sign our Supplier Code of Conduct which clearly supports the freedom of association and the right to collective bargaining	Okt 22	Work with supplier on the questionnaire on freedom of association, collective bargaining and social dialogue	Nov 24		
Guangzhou Jin Qi Shi Jia Leather Co. Ltd.	The existing TUs or worker reps are not involved in improving working conditions	Make a contract were we commit to orders in the long-term to provide the financial stability/predictability needed for workplace dialogue and freedom of association to thrive		Start developing contract based on CFFRPP-frame	Okt 23	Survey and negotiations	Jun 24	Signature by the end of 2024	Dez 24
Guangzhou Jin Qi Shi Jia Leather Co. Ltd.	The existing TUs or worker reps are not involved in improving working conditions		Discuss if worker reps are chosen by workers and democratically elected. Discuss if they are involved in improving the working conditions	WEP Training to increase awareness to this topic	Aug 23	Speak with management and worker representative during onsite visit	Mai 23	Control during onsite visit	Nov 24
Jiangsu Yungao Garments Co., Ltd (Lucky Top)	The existing TUs or worker reps are not involved in improving working conditions	Increasing the importance of the topic		Sign our Supplier Code of Conduct which clearly supports the freedom of association and the right to collective bargaining	Sep 22	Work with supplier on the questionnaire on freedom of association, collective bargaining and social dialogue	Nov 24		
Jiangsu Yungao Garments Co., Ltd (Lucky Top)	The existing TUs or worker reps are not involved in improving working conditions	Make a contract were we commit to orders in the long-term to provide the financial stability/predictability needed for workplace dialogue and freedom of association to thrive		Start developing contract based on CFFRPP-frame	Okt 23	Survey and negotiations	Jun 24	Signature by the end of 2024	Dez 24
Jiangsu Yungao Garments Co., Ltd (Lucky Top)	The existing TUs or worker reps are not involved in improving working conditions		Discuss if worker reps are chosen by workers and democratically elected. Discuss if they are involved in improving the working conditions	WEP Training to increase awareness to this topic	2024	Speak with management and worker representative during onsite visit	Mai 23	Control during onsite visit	Nov 24
Jiangyin Chengfeng Garment Factory	The existing TUs or worker reps are not involved in improving working conditions	Increasing the importance of the topic		Sign our Supplier Code of Conduct which clearly supports the freedom of association and the right to collective bargaining	Sep 22	Work with supplier on the questionnaire on freedom of association, collective bargaining and social dialogue	Nov 24		

## 7.1.3 ACTION PLANS CHINA

### FREEDOM OF ASSOCIATION

Factory	Issue	Preventive Action	Corrective Action	Phase 1	Timeline Phase 1	Phase 2	Timeline Phase 2	Phase 3	Timeline Phase 3
Jiangyin Chengfeng Garment Factory	The existing TUs or worker reps are not involved in improving working conditions	Make a contract were we commit to orders in the long-term to provide the financial stability/predictability needed for workplace dialogue and freedom of association to thrive		Start developing contract based on CFFRPP-frame	Okt 23	Survey and negotiations	Jun 24	Signature by the end of 2024	Dez 24
Jiangyin Chengfeng Garment Factory	The existing TUs or worker reps are not involved in improving working conditions		Discuss if worker reps are chosen by workers and democratically elected. Discuss if they are involved in improving the working conditions	WEP Training to increase awareness to this topic	Jul 21	Speak with management and worker representative during onsite visit	Mai 23	Control during onsite visit	Nov 24
Jaingsu Yayuan Headwear Manufacturing Co., Ltd (Asian Sourcing)	The existing TUs or worker reps are not involved in improving working conditions	Increasing the importance of the topic		Sign our Supplier Code of Conduct which clearly supports the freedom of association and the right to collective bargaining	Sep 22	Work with supplier on the questionnaire on freedom of association, collective bargaining and social dialogue	Nov 24		
Jaingsu Yayuan Headwear Manufacturing Co., Ltd (Asian Sourcing)	The existing TUs or worker reps are not involved in improving working conditions	Make a contract were we commit to orders in the long-term to provide the financial stability/predictability needed for workplace dialogue and freedom of association to thrive		Start developing contract based on CFFRPP-frame	Okt 23	Survey and negotiations	Jun 24	Signature by the end of 2024	Dez 24
Jaingsu Yayuan Headwear Manufacturing Co., Ltd (Asian Sourcing)	The existing TUs or worker reps are not involved in improving working conditions		Discuss if worker reps are chosen by workers and democratically elected. Discuss if they are involved in improving the working conditions	WEP Training to increase awareness to this topic	Jun 20	Speak with management and worker representative during onsite visit	Mai 23	Control during onsite visit	Nov 24

## 7.1.4 ACTION PLANS CHINA

### REASONABLE HOURS OF WORK

Factory	Issue	Preventive Action	Corrective Action	Phase 1	Timeline Phase 1	Phase 2	Timeline Phase 2	Phase 3	Timeline Phase 3
Dongguan WanHuiTu	Workers do not receive 1 day off per 7 days of work and excessive overtime	Make a contract to give suppliers more safety in planing		Start developing contract based on CFFRPP-frame	Okt 23	Survey and negotiations	Jun 24	Signature by the end of 2024	Dez 24
Dongguan WanHuiTu	Workers do not receive 1 day off per 7 days of work and excessive overtime	Critical Path and capacity planning		Educate a supply chain manager in our office	Sep 23	Develop a critical production path together with supplier	Okt 23	Feedback round with supplier and update the critical path plan	Jun 24
Dongguan WanHuiTu	Workers do not receive 1 day off per 7 days of work and excessive overtime (more then 60hrs per week)		Discuss if workers receive 1 day off per 7 days of work.	WEP Training to increase awareness to this topic	Apr 23	Speak with management and worker representative during onsite visit	Mai 23	Control during onsite visit	Nov 24
Guangzhou Jin Qi Shi Jia Leather Co. Ltd.	Workers do not receive 1 day off per 7 days of work and excessive overtime	Make a contract to give suppliers more safety in planing		Start developing contract based on CFFRPP-frame	Okt 23	Survey and negotiations	Jun 24	Signature by the end of 2024	Dez 24
Guangzhou Jin Qi Shi Jia Leather Co. Ltd.	Workers do not receive 1 day off per 7 days of work and excessive overtime	Critical Path and capacity planning		Educate a supply chain manager in our office	Sep 23	Develop a critical production path together with supplier	Okt 23	Feedback round with supplier and update the critical path plan	Jun 24
Guangzhou Jin Qi Shi Jia Leather Co. Ltd.	Workers do not receive 1 day off per 7 days of work and excessive overtime (more then 60hrs per week)		Discuss if workers receive 1 day off per 7 days of work.	WEP Training to increase awareness to this topic	Aug 23	Speak with management and worker representative during onsite visit	Mai 23	Control during onsite visit	Nov 24
Jiangsu Yungao Garments Co., Ltd (Lucky Top)	Workers do not receive 1 day off per 7 days of work and excessive overtime	Make a contract to give suppliers more safety in planing		Start developing contract based on CFFRPP-frame	Okt 23	Survey and negotiations	Jun 24	Signature by the end of 2024	Dez 24
Jiangsu Yungao Garments Co., Ltd (Lucky Top)	Workers do not receive 1 day off per 7 days of work and excessive overtime	Critical Path and capacity planning		Educate a supply chain manager in our office	Sep 23	Develop a critical production path together with supplier	Okt 23	Feedback round with supplier and update the critical path plan	Jun 24
Jiangsu Yungao Garments Co., Ltd (Lucky Top)	Workers do not receive 1 day off per 7 days of work and excessive overtime (more then 60hrs per week)		Discuss if workers receive 1 day off per 7 days of work.	WEP Training to increase awareness to this topic	Jul 05	Speak with management and worker representative during onsite visit	Mai 23	Control during onsite visit	Nov 24
Jiangyin Chengfeng Garment Factory	Workers do not receive 1 day off per 7 days of work and excessive overtime	Make a contract to give suppliers more safety in planing		Start developing contract based on CFFRPP-frame	Okt 23	Survey and negotiations	Jun 24	Signature by the end of 2024	Dez 24

## 7.1.4 ACTION PLANS CHINA

### REASONABLE HOURS OF WORK

Factory	Issue	Preventive Action	Corrective Action	Phase 1	Timeline Phase 1	Phase 2	Timeline Phase 2	Phase 3	Timeline Phase 3
Jiangyin Chengfeng Garment Factory	Workers do not receive 1 day off per 7 days of work and excessive overtime	Critical Path and capacity planning		Educate a supply chain manager in our office	Sep 23	Develop a critical production path together with supplier	Okt 23	Feedback round with supplier and update the critical path plan	Jun 24
Jiangyin Chengfeng Garment Factory	Workers do not receive 1 day off per 7 days of work and excessive overtime (more then 60hrs per week)		Discuss if workers receive 1 day off per 7 days of work.	WEP Training to increase awareness to this topic	Jul 21	Speak with management and worker representative during onsite visit	Mai 23	Control during onsite visit	Nov 24

## 7.2.1 ACTION PLANS INDIA

### LIVING WAGE

Factory	Issue	Preventive Action	Corrective Action	Phase 1	Timeline Phase 1	Phase 2	Timeline Phase 2	Phase 3	Timeline Phase 3
Sustainably Crafted Clothing Pvt. Ltd.	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders	Discuss how to contribute to higher wages.		Discuss with factory management about wages during negotiation process of FOB prices of collection 24_4	Mai 23	Agree a plan to close the gap till 2026	Okt 23	Pay for 2024 FOB prices with covers 50% of the gap in 2024, 75% of the gap in 2025 and 100% of the gap in 2026	Jan 24
Sustainably Crafted Clothing Pvt. Ltd.	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders	Check the living wage estimate for the country or region of this factory.		Check the living wage for this region from „Global Living Wage Coalition“ - collect information about average paid wages in factory	Mai 23	Supplier makes his own survey and set up a target wage between living wage of „Global Living Wage Coalition“ and „Asia Floor Wage“	Mai 23	Update data yearly together with supplier	Mai 24
Sustainably Crafted Clothing Pvt. Ltd.	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders	Check whether the brand's prices support at least living wage estimates.	Pay FOB prices which include for working costs a living wage	Pay 50% of the gap between average paid wages and agreed living wage	2024	Pay 75% of the gap between average paid wages and agreed living wage	2025	Pay 100% of the gap between average paid wages and agreed living wage	2026
Sustainably Crafted Clothing Pvt. Ltd.	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders	Discuss how to contribute to higher wages.		Discuss with factory management about wages during negotiation process of FOB prices of collection 24_4	Mai 23	Agree a plan to close the gap till 2026	Okt 23	Pay for 2024 FOB prices with covers 50% of the gap in 2024, 75% of the gap in 2025 and 100% of the gap in 2026	Jan 24
Sustainably Crafted Clothing Pvt. Ltd.	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders	Check the living wage estimate for the country or region of this factory.		Check the living wage for this region from „Global Living Wage Coalition“ - collect information about average paid wages in factory	Mai 23	Supplier makes his own survey and set up a target wage between living wage of „Global Living Wage Coalition“ and „Asia Floor Wage“	Mai 23	Update data yearly together with supplier	Mai 24
Sustainably Crafted Clothing Pvt. Ltd.	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders	Check whether the brand's prices support at least living wage estimates.	Pay FOB prices which include for working costs a living wage	Pay 50% of the gap between average paid wages and agreed living wage	2024	Pay 75% of the gap between average paid wages and agreed living wage	2025	Pay 100% of the gap between average paid wages and agreed living wage	2026

### 7.2.2 NO DISCRIMINATION

Factory	Issue	Preventive Action	Corrective Action	Phase 1	Timeline Phase 1	Phase 2	Timeline Phase 2	Phase 3	Timeline Phase 3
Sustainably Crafted Clothing Pvt. Ltd.	Discrimination in hiring practices, compensation and opportunities	Discuss factory policies and procedures in place related to discrimination.		Sign our Supplier Code of Conduct	Okt 22	Speak with management and worker representative during onsite visit	Feb 23	Update information with management and worker representative during onsite visit	Feb 25
Sustainably Crafted Clothing Pvt. Ltd.	Discrimination in hiring practices, compensation and opportunities	Support workplace training for workers and management.		Join the STICH training from „Good Business Lab“ together with another FWF member to train 16 female supervisor	Apr 23	Training (4-5 months)	Sep 23	Evaluation from „Good Business Lab“ after 6 months and 12 months	Jan 25
Sustainably Crafted Clothing Pvt. Ltd.	Discrimination in hiring practices, compensation and opportunities		Check internal grievance mechanism	Check grievance mechanism and speak with worker	Mrz 23	Control during onsite visit	Feb 25		

### 7.2.3 ACTION PLANS INDIA

#### EMPLOYMENT IS FREELY CHOSEN

Factory	Issue	Preventive Action	Corrective Action	Phase 1	Timeline Phase 1	Phase 2	Timeline Phase 2	Phase 3	Timeline Phase 3
Sustainably Crafted Clothing Pvt. Ltd.	Management restricts worker movement within factory premise and workers are not allowed to leave the premises outside legal working hours	Increasing the importance of the topic		Sign our Supplier Code of Conduct which clearly make sure that forced labour in any form will not be tolerated and overtime is voluntary	Okt 22	Arrange FWF audit - audit report doesn't show anything regarding this issues	Jun 23	Control this issues at next CSR visit with worker interviews	Feb 25
Sustainably Crafted Clothing Pvt. Ltd.	Workers are not allowed to leave the premises outside legal working hours	Ensure the brand RBC policy clearly states forced labour is not tolerated.		Create a RBC Policy and sign it by CEO's	Jun 23	Pass the RBC Policy to the supplier	Jun 23		
Sustainably Crafted Clothing Pvt. Ltd.	Overtime is not voluntary		Control if overtime is voluntary	Check during onsite visit. There were signboards that said OT is voluntary.	Feb 23	Arrange factory audit from FWF to control this risk - worker interviews revealed that overtime is voluntary and no unrecorded work hours exist	Jun 23	Control during onsite visit	Feb 25

### 7.2.4 FREEDOM OF ASSOCIATION

Factory	Issue	Preventive Action	Corrective Action	Phase 1	Timeline Phase 1	Phase 2	Timeline Phase 2	Phase 3	Timeline Phase 3
Sustainably Crafted Clothing Pvt. Ltd.	There is a CBA but is not recognised by the management	Increasing the importance of the topic		Sign our Supplier Code of Conduct which clearly supports the freedom of association and the right to collective bargaining	Okt 22	Speak with management and workers during onsite visit	Feb 23	Arrange factory audit from FWF to control this risk - audit team finds committees and workers are aware of the works committee. Minutes of the committee meetings are available.	Jun 23
Sustainably Crafted Clothing Pvt. Ltd.	The existing TUs or worker reps are not involved in improving working conditions	Discuss if the factory has a policy on FoA and CB.		Arrange an FWF audit to see if there are policies - no TU are present at this factory, but the management is not averse to workers forming associations/ committees or joining associations or unions	Jun 23	Speak with mamgement about policies	Sep 24	Proove Policies during onsite visit	Feb 25
Sustainably Crafted Clothing Pvt. Ltd.	Workers cannot freely form or join the union of their choice		Speak with worker reps are chosen by workers and democratically elected. Discuss if they are involved in improving the working conditions	Speak with workers during onsite visit	Feb 23	Arrange factory audit from FWF to control this risk - audit team finds no documentary evidence inhibited the workers from forming or joining associations or trade unions.	Jun 23	Discuss mit mamngement during next onsite visit and speak with worker comitees	Feb 25

### 7.3.1. ACTION PLANS PORTUGAL

#### LIVING WAGE

Factory	Issue	Preventive Action	Corrective Action	Phase 1	Timeline Phase 1	Phase 2	Timeline Phase 2	Phase 3	Timeline Phase 3
EuroSas Confeccoos, Lda.	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders	Make a contract which helps to get all information to calculate the gap between wages and living wage.	.	Start developing contract based on CFFRPP-frame	Okt 23	Survey and negotiations	Apr 24	Signature	Aug 24
EuroSas Confeccoos, Lda.	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders	Check the living wage gap from „Industry We Want - Wage Score“	.	Update data	Jul 24	Update data	Jan 25	Update Data	Jul 25
EuroSas Confeccoos, Lda.	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders	Check whether the brand's prices support at least living wage estimates.	Discuss how to contribute to higher wages.	Meeting with our CEO and factory management to get information about wages, working minutes	Mai 24	Collect necessary information for 25_2 production to isolate the cost of a working minute and define the gap per style	Okt 24	Try to define a target wage together with supplier and calculate this for production 25_4	Dez 24
SOCISILVAS-CONFECOES IMPORTACAO, EXPORTACAO, LDA	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders	Make a contract which helps to get all information to calculate the gap between wages and living wage.	.	Start developing contract based on CFFRPP-frame	Okt 23	Survey and negotiations	Apr 24	Signature	Aug 24
SOCISILVAS-CONFECOES IMPORTACAO, EXPORTACAO, LDA	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders	Check the living wage gap from „Industry We Want - Wage Score“	.	Update data	Jul 24	Update data	Jan 25	Update Data	Jul 25
SOCISILVAS-CONFECOES IMPORTACAO, EXPORTACAO, LDA	Workers are paid below living wage as estimated by local stakeholders	Check whether the brand's prices support at least living wage estimates.	Discuss how to contribute to higher wages.	Meeting with our CEO and factory management to get information about wages, working minutes	Mai 24	Collect necessary information for 25_2 production to isolate the cost of a working minute and define the gap per style	Okt 24	Try to define a target wage together with supplier and calculate this for production 25_4	Dez 24

## 7.3.2 ACTION PLANS PORTUGAL

### NO DISCRIMINATION

Factory	Issue	Preventive Action	Corrective Action	Phase 1	Timeline Phase 1	Phase 2	Timeline Phase 2	Phase 3	Timeline Phase 3
EuroSas Confeccoos, Lda.	Discrimination in hiring practices, compensation and opportunities	Discuss factory policies and procedures in place related to discrimination.		Sign our Supplier Code of Conduct	Sep 22	Speak with management and worker representative during onsite visit	Okt 24		
EuroSas Confeccoos, Lda.	Discrimination in hiring practices, compensation and opportunities	Support workplace training for workers and management.		Find training in Portugal for a workplace training	Sep 24	Organize and finanze workplace training	Mrz 25	Control during onsite visit	Jul 25
EuroSas Confeccoos, Lda.	Discrimination in hiring practices, compensation and opportunities		Check internal grievance mechanism	Control grievance mechanism and speak with worker representatives	Okt 23	Control during onsite visit	Okt 24		
SOCISILVAS-CONFECOES IMPORTACAO, EXPORTACAO, LDA	Discrimination in hiring practices, compensation and opportunities	Discuss factory policies and procedures in place related to discrimination.		Sign our Supplier Code of Conduct	Sep 22	Speak with management and worker representative during onsite visit	Okt 24		
SOCISILVAS-CONFECOES IMPORTACAO, EXPORTACAO, LDA	Discrimination in hiring practices, compensation and opportunities	Support workplace training for workers and management.		Find training in Portugal for a workplace training	Sep 24	Organize and finanze workplace training	Mrz 25	Control during onsite visit	Jul 25
SOCISILVAS-CONFECOES IMPORTACAO, EXPORTACAO, LDA	Discrimination in hiring practices, compensation and opportunities		Check internal grievance mechanism	Control grievance mechanism and speak with worker representatives	Okt 23	Control during onsite visit	Okt 24		
FELMAC, Malhas e Confeccoos Lda.	Discrimination in hiring practices, compensation and opportunities	Discuss factory policies and procedures in place related to discrimination.		Sign our Supplier Code of Conduct	Okt 22	Speak with management and worker representative during onsite visit	Okt 24		
FELMAC, Malhas e Confeccoos Lda.	Discrimination in hiring practices, compensation and opportunities	Support workplace training for workers and management.		Find training in Portugal for a workplace training	Sep 24	Organize and finanze workplace training	Mrz 25	Control during onsite visit	Jul 25
FELMAC, Malhas e Confeccoos Lda.	Discrimination in hiring practices, compensation and opportunities		Check internal grievance mechanism	Control grievance mechanism and speak with worker representatives	Okt 23	Control during onsite visit	Okt 24		
Conceicao Pereira & Carvalho LDA	Discrimination in hiring practices, compensation and opportunities	Discuss factory policies and procedures in place related to discrimination.		Sign our Supplier Code of Conduct	Okt 22	Speak with management and worker representative during onsite visit	Okt 24		

## 7.3.2 ACTION PLANS PORTUGAL

### NO DISCRIMINATION

Factory	Issue	Preventive Action	Corrective Action	Phase 1	Timeline Phase 1	Phase 2	Timeline Phase 2	Phase 3	Timeline Phase 3
Conceicao Pereira & Carvalho LDA	Discrimination in hiring practices, compensation and opportunities	Support workplace training for workers and management.		Find training in Portugal for a workplace training	Sep 24	Organize and finanze workplace training	Mrz 25	Control during onsite visit	Jul 25
Conceicao Pereira & Carvalho LDA	Discrimination in hiring practices, compensation and opportunities		Check internal grievance mechanism	Control grievance mechanism and speak with worker representatives	Okt 23	Control during onsite visit	Okt 24		
Gomes & Fernandes Barbosa, C.I.T, Lda	Discrimination in hiring practices, compensation and opportunities	Discuss factory policies and procedures in place related to discrimination.		Sign our Suppller Code of Conduct	Okt 22	Speak with management and worker representative during onsite visit	Okt 24		
Gomes & Fernandes Barbosa, C.I.T, Lda	Discrimination in hiring practices, compensation and opportunities		Check internal grievance mechanism	Control grievance mechanism and speak with worker representatives	Okt 23	Control during onsite visit	Okt 24		

### 7.3.3 ACTION PLANS PORTUGAL

#### FREEDOM OF ASSOCIATION

Factory	Issue	Preventive Action	Corrective Action	Phase 1	Timeline Phase 1	Phase 2	Timeline Phase 2	Phase 3	Timeline Phase 3
EuroSas Confeccoes, Lda.	Factory management does not allow trade unions to approach workers and workers cannot freely form or join the union of their choice	Increasing the importance of the topic		Sign our Supplier Code of Conduct which clearly supports the freedom of association and the right to collective bargaining	Sep 22	Speak with management and worker representative during onsite visit	Okt 23	Control during onsite visit and organize a workplace traing to increase importance of this issue	Mrz 25
EuroSas Confeccoes, Lda.	Factory management does not allow trade unions to approach workers and workers cannot freely form or join the union of their choice	Make a contract were we commit to orders in the long-term to provide the financial stability/predictability needed for workplace dialogue and freedom of association to thrive		Start developing contract based on CFFRPP-frame	Okt 23	Survey and negotiations	Feb 24	Signature	Aug 24
EuroSas Confeccoes, Lda.	The existing TUs or worker reps are not involved in improving working conditions		Speak with worker reps are chosen by workers and democratically elected. Discuss if they are involved in improving the working conditions	Speak worker representative during onsite visit	Okt 23	Control during onsite visit	Okt 24		
SOCISILVAS-CONFECOES IMPORTACAO, EXPORTACAO, LDA	Factory management does not allow trade unions to approach workers and workers cannot freely form or join the union of their choice	Increasing the importance of the topic		Sign our Supplier Code of Conduct which clearly supports the freedom of association and the right to collective bargaining	Sep 22	Speak with management and worker representative during onsite visit	Okt 23	Control during onsite visit and organize a workplace traing to increase importance of this issue	Mrz 25
SOCISILVAS-CONFECOES IMPORTACAO, EXPORTACAO, LDA	Factory management does not allow trade unions to approach workers and workers cannot freely form or join the union of their choice	Make a contract were we commit to orders in the long-term to provide the financial stability/predictability needed for workplace dialogue and freedom of association to thrive		Start developing contract based on CFFRPP-frame	Okt 23	Survey and negotiations	Feb 24	Signature	Aug 24
SOCISILVAS-CONFECOES IMPORTACAO, EXPORTACAO, LDA	The existing TUs or worker reps are not involved in improving working conditions		Speak with worker reps are chosen by workers and democratically elected. Discuss if they are involved in improving the working conditions	Speak worker representative during onsite visit	Okt 23	Control during onsite visit	Okt 24		
FELMAC, Malhas e Confecoes Lda.	Factory management does not allow trade unions to approach workers and workers cannot freely form or join the union of their choice	Increasing the importance of the topic		Sign our Supplier Code of Conduct which clearly supports the freedom of association and the right to collective bargaining	Okt 22	Speak with management and worker representative during onsite visit	Okt 23	Control during onsite visit	Mrz 25
FELMAC, Malhas e Confecoes Lda.	Factory management does not allow trade unions to approach workers and workers cannot freely form or join the union of their choice	Make a contract were we commit to orders in the long-term to provide the financial stability/predictability needed for workplace dialogue and freedom of association to thrive		Start developing contract based on CFFRPP-frame	Okt 23	Survey and negotiations	Feb 24	Signature	Aug 24
FELMAC, Malhas e Confecoes Lda.	The existing TUs or worker reps are not involved in improving working conditions		Speak with worker reps are chosen by workers and democratically elected. Discuss if they are involved in improving the working conditions	Speak worker representative during onsite visit	Okt 23	Control during onsite visit	Okt 24		
Conceicao Pereira & Carvalho LDA	Factory management does not allow trade unions to approach workers and workers cannot freely form or join the union of their choice	Increasing the importance of the topic		Sign our Supplier Code of Conduct which clearly supports the freedom of association and the right to collective bargaining	Okt 22	Speak with management and worker representative during onsite visit	Okt 23	Control during onsite visit	Mrz 25

### 7.3.3 ACTION PLANS PORTUGAL

#### FREEDOM OF ASSOCIATION

Factory	Issue	Preventive Action	Corrective Action	Phase 1	Timeline Phase 1	Phase 2	Timeline Phase 2	Phase 3	Timeline Phase 3
Conceicao Pereira & Carvalho LDA	Factory management does not allow trade unions to approach workers and workers cannot freely form or join the union of their choice	Make a contract were we commit to orders in the long-term to provide the financial stability/predictability needed for workplace dialogue and freedom of association to thrive		Start developing contract based on CFFRPP-frame	Okt 23	Survey and negotiations	Feb 24	Signature	Aug 24
Conceicao Pereira & Carvalho LDA	The existing TUs or worker reps are not involved in improving working conditions		Speak with worker reps are chosen by workers and democratically elected. Discuss if they are involved in improving the working conditions	Speak worker representative during onsite visit	Okt 23	Control during onsite visit	Okt 24		
Gomes & Fernandes Barbosa, C.I.T, Lda	Factory management does not allow trade unions to approach workers and workers cannot freely form or join the union of their choice	Increasing the importance of the topic		Sign our Supplier Code of Conduct which clearly supports the freedom of association and the right to collective bargaining	Okt 22	Speak with management and worker representative during onsite visit	Okt 24	Control during onsite visit	Mrz 25
Gomes & Fernandes Barbosa, C.I.T, Lda	The existing TUs or worker reps are not involved in improving working conditions		Speak with worker reps are chosen by workers and democratically elected. Discuss if they are involved in improving the working conditions	Speak worker representative during onsite visit	Okt 24	Control during onsite visit	Okt 24		

# 8. BESCHWERDE- MANAGEMENT



## PROZESS ZUR BESCHWERDENACHVERFOLGUNG UND KONFLIKTLÖSUNG DER FWF

Die Fair Wear Foundation bietet ein Beschwerdesystem an, das eine nationale Beschwerde-Hotline für alle unsere Produktionsländer umfasst. Über diese Hotline können die Arbeiter:innen ihre Anliegen anonym in ihrer Muttersprache bei lokalen Vertreter:innen vorbringen, insbesondere wenn die internen Beschwerdemechanismen auf Fabrikebene unwirksam sind. Das Informationsblatt für Arbeitnehmende, in dem die Rechte der Arbeitnehmenden dargelegt werden und das in jeder Fabrik ausgehängt werden muss, enthält die Nummer der Hotline. Während der Schulungen im Rahmen des Workplace Education Program (WEP) wird diese Hotline als wichtige Ressource hervorgehoben. Die Arbeitnehmenden werden dringend gebeten, sie bei Bedarf

zu nutzen. Die FWF leitet die Beschwerde an das zuständige FWF-Mitglied weiter, sobald sie über die Hotline eingegangen ist. Die FWF Member-Brand ist dann verpflichtet, sich mit der Fabrik in Verbindung zu setzen und die Beschwerde zu untersuchen. Ziel ist es das Problem zu lösen, unabhängig davon, ob es durch eine schlechte oder zu enge Produktionsplanung verursacht wurde oder ob es in den Verantwortungsbereich des Fabrikmanagements fällt. In Zusammenarbeit mit der FWF legen wir Abhilfemaßnahmen fest und überwachen deren Umsetzung. Die FWF prüft und berichtet transparent über die Schritte, die zur Behebung der Beschwerde unternommen wurden.

Im Jahr 2023 gab es keine Beschwerden.

# 9. TRAINING & HILFE ZUR SELBSTHILFE

## 9.1. AKTIVITÄTEN ZUR INFORMATION VON MITARBEITENDEN

Jede\*r einzelne Mitarbeitende bei IRIEDAILY ist sich der Wichtigkeit unseres Handelns bewusst. Wir pflegen eine ständige abteilungsübergreifende Kommunikation, um die neuesten Projekte, Entdeckungen und Ideen zu teilen, die in unserem wöchentlichen Firmenmeeting besprochen werden. Unsere CSR-Manager informiert die Kolleg:innen regelmäßig über anstehende Veranstaltungen und teilen die neuesten Erkenntnisse und Maßnahmen mit, die gerade umgesetzt werden.

Alle Informationen über unsere unternehmerische Verantwortung, unsere Nachhaltigkeit, den fairen Arbeitsbedingungen in den Fabriken und der als Fair Wear-Mitglied geleisteten Arbeit, finden alle IRIEDAILY Mitarbeitenden transparent und frei zugänglich auf unseren Servern und in einer internen Datenbank. Des Weiteren haben wir ein internes Ranking

unserer Lieferant:innen erstellt, wodurch jede/r im Prozess beteiligte Mitarbeitende die Möglichkeit hat, auf einen Blick die Qualität unserer Produktionsstätten in Bezug auf die Arbeiter:innenrechte zu sehen und zu vergleichen.

Neue Mitarbeitende werden von unserem CSR-Manager intensiv geschult und haben aufgrund unserer flachen Unternehmenshierarchie immer die Möglichkeit den direkten persönlichen Kontakt zu suchen.

Ebenfalls unterrichten wir unsere Vertreter:innen auf halbjährlichen Retreats über den aktuellen Stand unserer Maßnahmen, Fortschritte und Ziele.

Auf Managementebene besteht ein permanenter Austausch zwischen unserem CSR und CEO.

## 9.2. AKTIVITÄTEN ZUR INFORMATION VON AGENT:INNEN

Agenten:innen sind die Schnittstelle zwischen IRIEDAILY, unserer Generalagentur in Portugal und sowie der Agentur in China und den Fabriken, in denen wir unsere Waren herstellen. In den letzten von der

Pandemie geprägten Jahren, waren unsere Agent:innen ausschlaggebend, um unserer Sorgfaltspflicht nachzukommen. Aufgrund der Reisebeschränkungen standen wir im ständigen Austausch mit unseren

Agenturen und waren so stets über die aktuellsten Entwicklungen, Regulierungen sowie Maßnahmen informiert. Alle Änderungen der Workflows und des normalen Geschäftsbetriebes konnten dank unserer starken und engen Verbindung zu unseren Lieferant:innen im gegenseitigen Einverständnis angepasst und realisiert werden. Unsere Agent:innen spielen eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung der FWF-

Anforderungen auf nationaler Ebene, indem sie als Vermittler fungieren und uns bei Korrekturmaßnahmen nach Fabrikaudits unterstützen. Sie führen regelmäßige Betriebsbesuche durch und begleiten auch unseren CEO oder CSR-Manager auf ihren Geschäftsreisen. Wir betrachten sie als unverzichtbare Partner:innen in unseren Bemühungen, die Arbeitsstandards aktiv zu verbessern.

## 9.3 AKTIVITÄTEN ZUR INFORMATION VON LIEFERANT:INNEN & ARBEITER:INNEN

Der FWF-Kodex ist die Grundlage für eine nachhaltige Zusammenarbeit mit unseren Lieferant:innen. Die Norm, auch Code of Labour Practices (CoLP) genannt, enthält Richtlinien, die sowohl die Arbeitnehmenden als auch das Management über ihre Arbeitsrechte informieren.

Jede\*r neue Lieferant:in, der\*die mit uns zusammenarbeiten will, muss sich zur Einhaltung und Umsetzung dieses Arbeitskodex verpflichten. Darüber hinaus verlangen wir von allen Lieferant:innen die Unterzeichnung eines „Supplier Code of Conduct“, in dem sich unsere Partner:innen zur Erfüllung weiterer Richtlinien bereit erklären. Mit der Einwilligung zur Erfüllung des Kodex verpflichten sich unsere Partner:innen, den Umweltschutz aktiv zu fördern, Transparenz zu gewährleisten, Korruption zu verhindern und

zu verstehen, dass die Nichteinhaltung dieser Standards unmittelbare Konsequenzen von unserer Seite nach sich zieht.

Um das allgemeine Bewusstsein für unser Engagement für faire Arbeitsbedingungen zu schärfen, verlangen wir, dass in allen Fabriken von Beginn der Produktion an zentralen Stellen Informationsblätter, sogenannte „Worker Information Sheets“ für die Arbeiter:innen ausgehängt werden.

In Zusammenarbeit mit der FWF führen wir fabrikinterne Schulungen durch, um das Bewusstsein der Arbeiter:innen für Nachhaltigkeit zu schärfen. In diesen Schulungen, den sogenannten WEPs, werden die Arbeiter:innen über Themen wie das unabhängige Beschwerdesystem und die Vorteile der Arbeit der FWF aufgeklärt. Wir

führen diese Schulungen in regelmäßigen Abständen durch, um sicherzustellen, dass so viele Arbeiter:innen wie möglich geschult werden.

Selbstverständlich bemühen wir uns bei unseren Besuchen darum, mit den Arbeiter:innen persönlich ins Gespräch zu kommen, um uns so ein genaues Bild der Arbeitsatmosphäre vor Ort zu erhalten. Neben den „Worker Information Sheets“ verteilen wir ebenfalls Informationskarten,

„Worker Information Cards“, die Auskunft über den FWF-Verhaltenskodex geben, sowie den lokalen Beschwerdemechanismus beinhalten. Um sicher zu gehen, dass wirklich jede\*r Arbeiter:in informiert wird, instruieren wir die von den Arbeiter:innen gewählte Arbeitervertretung, um bei Nachfragen ebenfalls Auskunft geben zu können. Nach einem Fabrikaudit involvieren wir sie außerdem in die Nachbearbeitung, als Interessenvertreter:innen der Arbeitnehmenden.

## 10. TRANSPARENZ & KOMMUNIKATION

Transparenz ist die Basis von Vertrauen. Das gilt nicht nur in den Geschäftsbeziehungen mit unseren Lieferant:innen, sondern auch bei der Kommunikation mit unseren Endkund:innen.

Allgemeine Informationen über unsere FWF-Mitgliedschaft sowie unsere Fortschritte bei der Verbesserung der Arbeitsstandards, finden sich in unserem jährlichen Social Report und im Brand Performance Check Bericht. Diese Dokumente sind auf unserer Website, sowie auf der offiziellen FWF-Homepage frei zugänglich.

Unter [www.fairwear.org](http://www.fairwear.org) gibt es zudem weitere Informationen über die Organisation und ihre Arbeit.

Um unsere Entwicklung im Bereich nachhaltiger Materialien sowie unsere FWF-Mitgliedschaft und Aktionen im Sinne unserer CSR noch mehr hervorzuheben, haben wir unseren #fairwednesday auf unseren Social Media Kanälen eingeführt.

Unter dem Hashtag klären wir über unsere Nachhaltigkeitsbemühungen und neu entwickelte Artikel auf. Wir planen auch in Zukunft noch mehr von unserer Arbeit transparent zu kommunizieren. Mit Informationsvideos sowie Blogbeiträgen wollen wir möglichst viele unserer Endkund:innen erreichen.

Einmal im Jahr berichten wir in unserem Sozialbericht außerdem ausführlich über alle unsere Produktionsstätten und

Lieferant:innen. Das ist nur möglich, weil uns alle Lieferant:innen eine Offenlegungsvereinbarung unterzeichnet haben, in der sie uns bestätigen, dass sie mit der Veröffentlichung ihrer Kontaktdaten einverstanden sind.

Das gibt uns die Möglichkeit, noch mehr Transparenz für unsere Kunden:innen zu schaffen. Seit der Saison Frühjahr/Sommer 20 ist es uns technisch und rechtlich möglich, auf unserer Website für jeden Artikel genau anzugeben, an welchem Ort und in welcher Fabrik, dieser gefertigt wurde. Diese Information ist für jede/n sichtbar neben der Produktbeschreibung platziert.

In jeder Produktbeschreibung ist nun die herstellende Firma mit einem Deeplink zur Fabriksubpage vermerkt, auf der eine detailliertere Fabrikbeschreibung, sowie Fotos von vor Ort zu finden sind.

Auf unserer Website haben wir eine „Responsibility“-Subpage integriert. Über diese stellen wir Informationen zu unserer Brand-Philosophie, unseren Produktionsländern, der Herstellung unserer Produkte, CSR-Maßnahmen und insbesondere zu unserer FWF-Mitgliedschaft bereit. Ebenfalls stehen dort der „Social Report“ und der „Brand Performance Check“ als PDF-Download zur Verfügung.

# 11. STAKEHOLDER ENGAGEMENT

IRIEDAILY hat eine Vielzahl von Interessengruppen (im folgenden Stakeholder genannt) identifiziert die für unser Geschäft wichtig sind und deren Zusammenarbeit und Austausch Teil unseres Erfolges ist. Wir glauben daran, das nur

gemeinsam und auf Augenhöhe wirklich nachhaltig gewirtschaftet werden kann. Wir erachten den transparenten Dialog mit unseren Stakeholdern als unsere Verantwortung und sind bereit diese zu übernehmen.

## STAKEHOLDER ENGAGEMENT RICHTLINIEN

Ein wichtiger Schritt ist die neu verfasste „Stakeholder Engagement Richtlinie“ die einen kohärenten Umgang mit unseren Stakeholdern garantiert und dazu dient die wichtigsten Prinzipien festzuhalten, sowie die Verantwortungen innerhalb des

Unternehmens zu definieren. Darüber hinaus verschriftlicht sie die generellen Erwartungen, Leistungen und Verantwortlichkeiten für die Zusammenarbeiten zwischen IRIEDAILY und unseren Stakeholdern.

### IRIEDAILY PRINZIPIEN:

- Wir arbeiten proaktiv mit unseren Stakeholdern zusammen
- Wir setzen auf langfristige Partnerschaften
- Gemeinsam setzen wir faire Arbeitsbedingungen in der Lieferkette um
- Wir nehmen die Meinung unserer Stakeholder ernst und integrieren sie in unsere Entscheidungen
- Wir berichten offen und regelmäßige über unser gesellschaftliches Engagement und bieten Möglichkeiten der Berichterstattungopportunities

Die wichtigsten Stakeholder-Gruppen, die wir für uns als Unternehmen IRIEDAILY definiert haben sind:

### LIEFERANT:INNEN:

Als unsere direkten Geschäftspartner sind unsere Lieferant:innen unsere wichtigsten Ansprechpartner:innen, wenn es um die Umsetzung fairer Arbeitsbedingungen geht. Nur mit ihnen zusammen lassen sich Veränderungen erreichen. Es ist uns deshalb wichtig bei allen Entscheidungen ihre offene Meinung einzuholen. Aktuell

arbeiten wir zusammen mit ihnen an einer Rahmenvereinbarung, die eine faire, transparente und langfristige Partnerschaft garantieren soll. Wir haben unsere Lieferant:innen bei der Erstellung der Verträge durch Umfragen an diesen Prozess beteiligt und deren Meinung in das Vertragswerk eingearbeitet.

### MITARBEITER:INNEN DER LIEFERANT:INNEN & DEREN VERTRETER:INNEN

Wenn wir über die Verbesserungen der Arbeitsbedingen sprechen, ist uns die Meinung der Mitarbeiter:innen und deren Vertreter:innen sehr wichtig. Es macht nur Sinn etwas zu ändern, wenn auch die Mitarbeiter:innen diese Veränderungen wünschen und deren Sinn erkennen.

Deshalb suchen wir bei unseren Besuchen in den Fabriken immer das direkte Gespräch mit den Mitarbeiter:innen. Leider gibt es an dieser Stelle immer wieder Probleme mit der Sprache, aber wir werden dabei sehr gut von unseren Agenturen unterstützt.

### NICHTREGIERUNGSORGANISATIONEN

#### Fair Wear Foundation

Wir sind stolz auf unsere FWF-Mitgliedschaft und sehr glücklich darüber, mit der FWF zusammenzuarbeiten. Dank der angebotenen Materialien wie

Länderstudien, Gesundheits- und Sicherheits-Checklisten, Templates und weiteren Tools, haben wir gute Voraussetzungen, uns stetig weiterzuentwickeln und faire

Arbeitsbedingungen in all unseren Fabriken zu gewährleisten.

Die FWF organisiert regelmäßig Stakeholder-Treffen mit Vertreter:innen aus dem öffentlichen Sektor, NGOs, Gewerkschaften

und der Industrie. Dort tauschen sich unser CEO und CSR-Manager mit Fachkolleg\*innen über aktuelle Themen aus, präsentieren Erkenntnisse sowie Erfolge und diskutieren konstruktiv, wie die großen Herausforderungen unserer Branche bewältigt werden können.

**Global Organic Textile Standard**

Im Jahr 2023 erhielt IRIEDAILY das Siegel des Global Organic Textile Standard. Der Global Organic Textile Standard (GOTS) ist der weltweit führende Standard für die Verarbeitung von Textilien aus ökologisch erzeugten Naturfasern. Er definiert

ökologische Anforderungen entlang der gesamten textilen Produktionskette und soziale Kriterien, die einzuhalten sind. Dank des GOTS-Standards ist es uns möglich gewisse ökologische sowie soziale Risiken entlang der gesamten Lieferkette auszuschließen.

**INTERNATIONALE REGIERUNGSORGANISATIONEN**

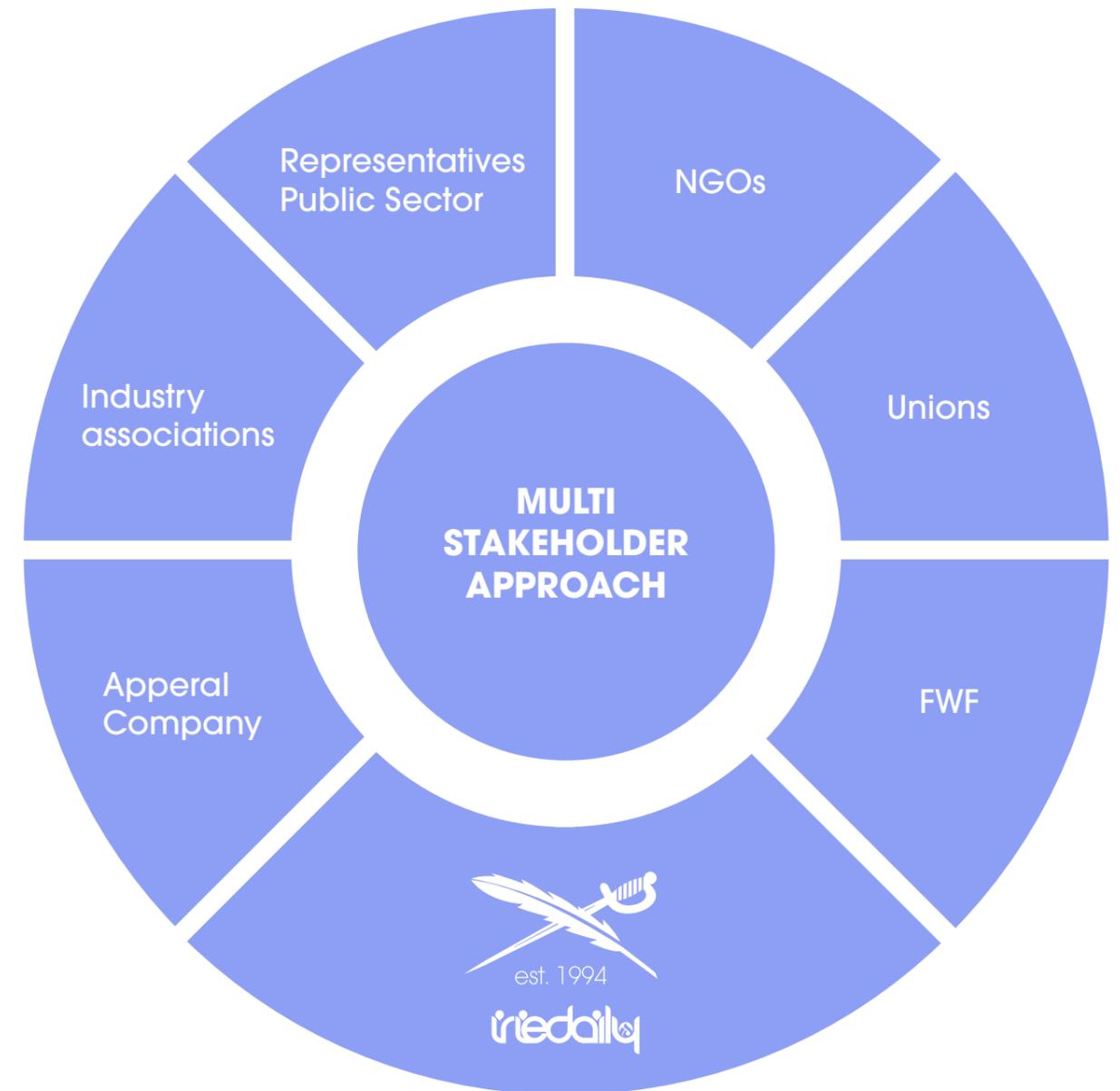
Obwohl wir sehr wenig direkten Kontakt zu Regierungsorganisationen haben, sind sie doch eine Hilfe bei der Umsetzung unserer HRDD. Sie geben die Rahmenbedingungen vor, innerhalb derer wir unser Geschäftsmodell entwickeln. So stellen die „Sustainable Development Goals“ (SDGs) der OECD den Rahmen für eine

nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Basis dar und sind deshalb für uns ein Leitfaden unseres Handelns. Auf nationaler Ebene regelt das Lieferkettengesetz die unternehmerische Verantwortung und gibt Regeln für deren Erfassung und Dokumentationen vor.

**GEWERKSCHAFTEN**

Derzeit suchen wir nach geeigneten Wegen mit den Gewerkschaften in Kontakt zu treten. Speziell in Portugal erhoffen wir uns durch den

Austausch mit der UGT einen differenzierteren Blick auf die bestehenden Risiken für die Arbeitnehmer:innen zu bekommen.



# 12. CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY



Wir alle bei Iriedaily setzen uns gegen geschlechtsspezifische Gewalt, Diskriminierung und jegliche Art von Rassismus ein. Fairness, Toleranz, Gleichberechtigung und ein Werteverständnis sind die Grundvoraussetzungen für ein bewusstes Miteinander!

Als Firma mit Sitz in Berlin-Kreuzberg übernehmen wir auch in anderer Form gesellschaftliche Verantwortung. Neben unterstützendem Sponsoring wirken wir auch aktiv an lokalen Projekten mit und beteiligen uns an Aktionstagen.

Den Berliner Volksentscheid vom 26.03.2023 „Berlin Klimaneutral bis 2030“ haben wir aktiv mit der Sammlung von Unterschriften in unseren Stores und einer Geldspende unterstützt.

[www.berlin2030.org](http://www.berlin2030.org)

Wir haben im Winter die Social Media Kampagne „Cold Friday“ von Dojo-Cares mit einer Geldspende unterstützt. Mit der Aktion ist es Dojo-Cares gelungen zehn Kältehilfe Organisationen in ganz Deutschland die Finanzierung von Lebensmitteln und Wärme spendenden Artikeln für zwei komplette Monate sichern.

[www.dojocares.de/Cold-Friday](http://www.dojocares.de/Cold-Friday)

Wie schon in den vergangenen Jahren haben wir erneut beschlossen den „Black Friday“ in ein „Green Weekend“ umzutauften. 20% des Nettoumsatzes aus unserem Brand Store in Berlin sowie unserem Onlineshop haben wir als Unterstützung an die Tropenwaldstiftung OroVerde gespendet. Bei der Aktion sind insgesamt 3.500€ zusammengekommen, mit denen wir ein Projekt zum Schutz der

Mangrovenwälder in Honduras supporten konnten.

[www.riedaily.de/blog/no-black-friday-its-green-weekend](http://www.riedaily.de/blog/no-black-friday-its-green-weekend)

Schon seit vielen Jahre unterstützen wir regelmäßig die Initiative Skateistan, die überall auf der Welt Skateboard-Infrastrukturen aufbauen und dabei ihren Fokus auf gefährdete, BIPOC- und Migrantengemeinschaften haben.

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

Einige Spendenprojekte sind eher kleiner und diskret. So spenden wir Winterjacken an die Berliner Stadtmission für Obdachlose, verschicken Kleiderspenden direkt zu einer Hilfsorganisation für nepalesische Schulkinder

[www.kenkmannfond.de](http://www.kenkmannfond.de)

Ein weiteres und neues Projekt konnten wir ebenfalls mit Kleiderspenden unterstützen: Project Wings. Die jungen Pionier\*innen und Idealist\*innen wollen das Thema Umweltschutz gesellschaftsfähig machen. Jedes ihrer Projekte ist darauf ausgerichtet, selbsttragende Systeme zu hinterlassen die von Einheimischen geleitet werden.

Eines ihrer momentanen Vorhaben ist unter anderem, das größte Recycling Dorf der Welt, aus 250 Tonnen Plastikmüll, auf Sumatra zu errichten. Die GmbH wird rein aus Privatspenden finanziert.

[www.project-wings.de](http://www.project-wings.de)

Seit Januar 2020 unterstützen wir das Projekt „Stark wie ein Baum“ der [Stiftung Hof Grüneberg](http://www.stiftung-hof-grueneberg.de) und des [Caritas-Kinderhospizdienstes](http://www.caritas-kinderhospizdienstes.de). Mit der Unterstützung

des Projekts „Stark wie ein Baum“ supporten wir aber nicht nur ein wichtiges Naturschutzprojekt, sondern helfen auch Familien mit schwer erkrankten Kindern oder Jugendlichen. Seit Anfang 2020 sind wir Baumpaten für den Baum 1105 (Birne Williams Christ) und Baum 406 (Apfel Roter Gravensteiner). Das Geld, welches wir für die Patenschaft zahlen, kommt zur Hälfte dem Kinderhospizdienst der Caritas zu Gute. 1/3 des Betrages geht an die Stiftung Hof Grüneberg, die damit ebenfalls schwer kranke Kinder oder behinderte Menschen und ihre Familien unterstützt und der Rest geht als Zuschuss für die Baumpflege an die Stiftung Hof Grüneberg, die sich auch für den Naturschutz einsetzt. Ein tolles Projekt, welches wir gern unterstützen!

[www.riedaily.de/blog/stark-wie-ein-baum](http://www.riedaily.de/blog/stark-wie-ein-baum)

Mit Geldspenden haben wir unter anderem die folgenden Organisationen bei ihrer Arbeit unterstützt:

- Amnesty International

[www.amnesty.de](http://www.amnesty.de)

- Ärzte ohne Grenzen e.V.

[www.aerzte-ohne-grenzen.de](http://www.aerzte-ohne-grenzen.de)

- S.C. Berliner Amateure Jugend

[www.berlineramateure.de](http://www.berlineramateure.de)

- Dieter Kenkmann Foundation

[www.kenkmannfond.de](http://www.kenkmannfond.de)

- Drop In e.V.

[www.dropin-ev.de](http://www.dropin-ev.de)



Project Wings & Iriedaily CEOs

- FSV Hansa 07 e.V.

[www.hansa07.de](http://www.hansa07.de)

- Mensch Mensch Mensch e.V.

[www.menschmenschmensch.de](http://www.menschmenschmensch.de)

- Seebrücke

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

- Opferperspektive e.V.

[www.opferperspektive.de](http://www.opferperspektive.de)

- Sea-Watch e.V.

[www.sea-watch.org](http://www.sea-watch.org)

- Skateistan

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

- Stiftung Hof Grüneberg

[www.hof-grueneberg.de/stiftung](http://www.hof-grueneberg.de/stiftung)

- Zukunftsstiftung Landwirtschaft

[www.zukunftsstiftung-landwirtschaft.de](http://www.zukunftsstiftung-landwirtschaft.de)

# NOCH FRAGEN?

Dann schreibt uns!

Luis Luger  
CSR Manager  
[luis@riedaily.de](mailto:luis@riedaily.de)