



IRIEDAILY



SOCIAL REPORT

2022

INHALT

1	Vorwort
2	Erfolge 2022
11	Ziele
13	1. Einkaufskriterien
18	2. Kontroll- und Abhilfesystem
26	3. Beschwerde-Management
28	4. Training & Hilfe zur Selbsthilfe
30	5. Transparenz & Kommunikation
31	6. Stakeholder Engagement
32	7. CSR

Beginn der Mitgliedschaft: January 2016

Berichtszeitraum (Geschäftsjahr): Januar - Dezember 2022

NEW YEAR - NEW ENERGY



VORWORT

Wir freuen uns, euch unseren Sozialbericht für 2022 zu präsentieren. Dieser Bericht zeigt unser Engagement im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit und gibt euch einen transparenten Einblick in unsere Arbeit auf dem Weg zu faireren Arbeitsbedingungen in unserer Lieferkette.

Wir sind stolz darauf, seit 2016 Mitglied der Fair Wear Foundation (im Folgenden FWF genannt) zu sein und seit 2018 den Leader Status erreicht zu haben. Diese Auszeichnung bestätigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind, fairere Arbeitsbedingungen in unserer Lieferkette zu schaffen.

Im Jahr 2022 waren wir, wie die meisten in unserer Branche, mit weiterhin schwierigen Rahmenbedingungen konfrontiert. Enorme Preissteigerungen durch höhere Rohstoffpreise, gestiegene Energiekosten und Frachtraten sowie ein schwacher Euro zwangen uns, auch die Preise für unsere Produkte zu erhöhen. Weiterhin wurde unser Geschäftsmodell durch gestörte Lieferketten und längere Lieferzeiten beeinträchtigt, was uns und unsere Kund*innen im Einzelhandel vor einige Probleme gestellt hat. Auch hier haben wir festgestellt, dass uns unsere langen Beziehungen zu unseren Lieferant*innen stark geholfen haben, diese Auswirkungen in Grenzen zu halten. Unsere Mitarbeitenden haben mit viel Engagement und Leidenschaft unsere Vision eines verantwortungsbewussten Unternehmens in diesem schwierigen Umfeld weiter vorangetrieben.

Trotz dieser Herausforderungen sind wir stolz auf unsere Fortschritte und werden auch in Zukunft die Arbeitsbedingungen in unserer Beschaffungskette kontinuierlich verbessern. Wir haben unsere Prozesse weiterentwickelt, um sicherzustellen, dass alle unsere Lieferant*innen unseren Verhaltenskodex einhalten und in die Praxis umsetzen.

Wir wissen, dass es noch viel zu tun gibt, um unsere Lieferkette fairer und nachhaltiger zu gestalten. Wir werden uns weiterhin dafür einsetzen, unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, und hoffen, dass andere Unternehmen unserer Branche diesem Beispiel folgen werden.

Wir danken unseren Mitarbeitenden, Lieferant*innen, Kund*innen und Partner*innen für ihre Unterstützung bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele und freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit für eine bessere Zukunft.

Stay IRIE, Stay Different

Daniel Luger & Walter Molt

WE PROUDLY PRESENT... OUR ACHIEVEMENTS 2022

LEADER STATUS

Einmal im Jahr prüft die FWF (FWF) unser Engagement und die geleistete Arbeit anhand von 45 spezifischen Indikatoren. Diese Prüfung nennt sich Brand Performance Check und befasst sich mit unseren Fortschritten, sowie Anstrengungen des letzten Geschäftsjahres. Im Fokus steht dabei die Umsetzung sozialer Standards entlang unserer Lieferkette.

In Folge des Brand Performance Checks wurden wir im fünften Jahr in Folge mit dem „Leader“-Status der FWF belohnt.

95% unserer Produktionsstätten sind nach Definition der FWF „under monitoring“, also von uns überwacht worden.

Sehr erfreut sind wir auch, dass wir unseren Benchmarking-Score um 6 Punkte auf 87 erhöhen konnten. Das bedeutet, dass wir im jährlichen Brand Performance Check 87% der zu erreichenden Punkte erzielt haben.

Falls ihr erfahren wollt, was wir alles leisten um den „Leader-Status“ zu erhalten, oder ihr euch unsere FWF-Bewertung im Detail anschauen möchtet, dann schaut doch mal hier vorbei:

[IRIEDAILY Brand Performance Check 2022](#)

Im laufenden Jahr wird sich dieser Brand Performance Check sicher inhaltlich etwas verändern. Um die Standards kontinuierlich hoch zu halten, werden einige Indikatoren verschärft. So müssen Mitglieder der FWF mehr Leistung erbringen, um weiterhin ihre hohen Punktzahlen zu erreichen. Ziel ist es, stetige Verbesserungen voranzutreiben und sich nicht auf den Erfolgen auszuruhen.



SMALL PAPERS - BIG STEPS

POLICIES

Freundschaft, Vertrauen und Respekt sind seit unserer Gründung das Wertefundament unseres Schaffens. Seit über 25 Jahren können wir stolz behaupten, dass wir diese Grundwerte im Unternehmen vertreten: sei es im Umgang mit unseren Kund*innen, Lieferant*innen oder Untereinander.

Wir sind davon überzeugt, dass transparent kommunizierte, messbare Werte ein zentraler Baustein für nachhaltiges Handeln sind. Aus diesem Grund haben wir uns dazu entschieden, erstmals unsere Unternehmensphilosophie und unsere Richtlinien in über 20 verschiedenen Dossiers festzuhalten, welche wiederum in fünf finale Konvolute (Lieferant*innen Verhaltenskodex, Policy Papers, interner Verhaltenskodex, Responsible Business Conduct Policy, Human Rights Due Dilligence Statement) zusammengeführt und an die betreffenden Stakeholder kommuniziert wurden.

So haben wir einen Verhaltenskodex für unsere Lieferant*innen entwickelt, der genau festhält, welche Erwartungen wir im Rahmen der Nachhaltigen Entwicklung an sie haben. In diesem Zusammenhang befasst sich der Verhaltenskodex mit dem Verbot von Kinderarbeit, Korruption, Diskriminierung & geschlechterspezifischer Gewalt, Zwangsarbeit, Bestrafung, sowie mit dem Recht auf Gesundheit & Sicherheit, Versammlungsfreiheit und dem Recht auf eine gerechte Entlohnung. Ebenfalls regelt der Verhaltenskodex, welche Missachtung der vorherig genannten Faktoren zu einer direkten Beendigung der Geschäftsbeziehung führt. Wir erwarten, dass jeder unserer Lieferant*innen

sich zu diesem Verhaltenskodex bekennt und uns diesen schriftlich bestätigt.

Darüber hinaus haben wir ein ergänzendes Policy Paper entwickelt, das sich mit den Themen Subcontracting und Mindestlöhnen beschäftigt, sowie unsere Null-Toleranz Politik gegenüber Kinderarbeit, Korruption und Zwangsarbeit vertieft. Unsere Lieferant*innen sind hierbei ebenfalls aufgefordert, diesen Richtlinien zu folgen und uns dies schriftlich zu bestätigen.

Gleichzeitig haben wir auch einen internen Verhaltenskodex verfasst. Dieser beschreibt, wie wir als Unternehmen miteinander, unserer Umwelt und der Natur umgehen wollen, wie wir wirtschaften und welche Leitprinzipien von jeder*m Mitarbeitenden geachtet werden müssen. Der Verhaltenskodex war in seiner Entstehung für alle Mitarbeitenden offen zugänglich, so dass jede*r daran partizipieren und ihre*seine Werte mit einfließen lassen konnte. Ende 2022 haben alle Mitarbeitenden diesen Verhaltenskodex unterschrieben.

Darüber hinaus haben wir auch eine Responsible Business Conduct Policy, kurz RBC Policy, verfasst. Die RBC Policy beschreibt unsere unternehmerische Selbstverpflichtung, also zu welchen Normen wir uns als Unternehmen in Bezug auf Menschenrechte, Zusammenarbeit mit unseren Partner*innen, Tieren und Umwelt bekennen und verpflichten. Da diese Policy einen sehr wichtigen Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie und der SDG´s darstellt, wird sie im weiteren Verlauf des Social Reports noch genauer beleuchtet.



Zudem haben wir auch ein Human Rights Due Diligence Statement entwickelt, welches sich speziell mit der Wahrung der Menschenrechte auseinandersetzt. In diesem bekennt sich Iriedaily offiziell zu der „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen“, den „17 Ziele der Agenda 2030 der Vereinten Nationen“ (Sustainable Development Goals - SDGs), den „Konventionen und Empfehlungen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Arbeits- und Sozialstandards (ILO-Kernarbeitsnormen)“ und „Leitprinzipien für

Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen UN-Kinderrechtskonventionen“ bekannt. Wir erachten es als selbstverständlich, diesen Prinzipien zu folgen und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartner*innen. Gleichzeitig erhoffen wir uns, dass wir als Vorreiter*innen andere Unternehmen in der Branche inspirieren.

CONSCIOUS CORE VALUES

RESPONSIBLE BUSINESS CONDUCT POLICY (RBC POLICY)

Ein Kernstück unseres diesjährigen Erfolges ist unsere Responsible Business Conduct Policy.

Unser RBC Policy beschäftigt sich dabei mit den wichtigsten Schritten und Faktoren innerhalb unserer Lieferkette. Wir sehen unsere Lieferkette dabei als ein dynamisches Zusammenspiel von verschiedenen Partner*innen und Akteur*innen. Aus diesem Grunde empfinden wir es als unsere Verantwortung unverrückbare Normen festzulegen. Dabei zielt die RBC Policy darauf ab, faire Geschäftspraktiken innerhalb der Lieferkette weiter zu fördern und langfristig zu implementieren.

So finden sich folgende Themen in der RBC Policy wieder: Kernarbeitsnormen, Verantwortung der W.A.R.D.-GmbH, Verantwortung unserer Lieferant*innen, Berichterstattung & Beschwerdesystem, verantwortungsvolle Beschaffung, den Einsatz nachhaltiger Materialien, Tier- & Umweltschutz.

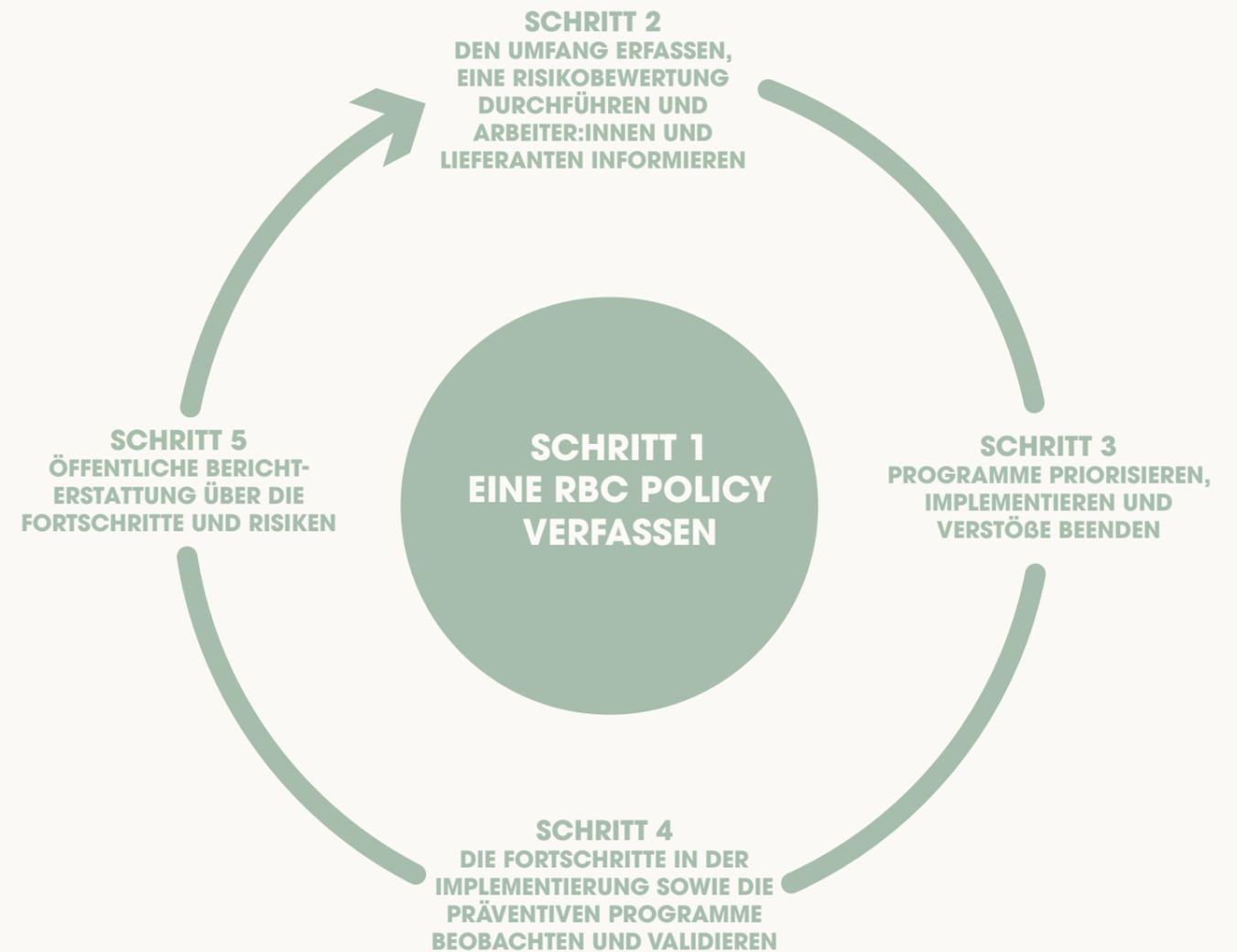
Die Basis unseres Responsible Business Conduct stellen die acht Kernarbeitsnormen der International Labour Organization dar, welche wir uns verpflichten zu wahren und zu fördern. Dabei sehen wir unsere Verantwortung vor allem darin, die Umsetzung der Kernarbeitsnormen innerhalb unserer Lieferkette zu gewährleisten und stetig zu überprüfen. Wir betrachten es als selbstverständlich unsere Lieferant*innen angemessen bei der Umsetzung unserer

Vorgaben zu unterstützen, sei es durch Ressourcen oder Know-How. Um dieser Aufgabe optimal nachkommen zu können, arbeiten wir schon seit längerem mit verschiedenen externen Partner*innen wie der FWF zusammen. Dabei verpflichten wir uns transparent und offen mit diesen Gruppen in den Dialog zu treten, um unser Ziel, unsere Lieferkette stetig zu verbessern, zu erreichen.

Von unseren Lieferant*innen verlangen wir, dass sie sich ebenfalls schriftlich zu den acht Kernarbeitsnormen, sowie zu unserem Lieferant*innen Verhaltenskodex bekennen und die Umsetzung unserer Vorgaben fördern. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Lieferant*innen einen transparenten Umgang mit für uns relevanten Informationen.

Um diesen Verantwortungen gerecht zu werden, haben wir uns dazu verpflichtet, in regelmäßigen Abständen in unseren Social Reports, über unsere Erfolge, Ziele aber auch im Falle von Beschwerden durch Arbeiter*innen zu berichten und einen Beschwerdemechanismus innerhalb unserer Lieferkette zu etablieren, um so Verstöße gegen unsere Richtlinien zu erfassen und bekämpfen zu können.

Um unsere Lieferkette langfristig nachhaltig zu gestalten, sehen wir einen großen Faktor in der verantwortungsvollen Beschaffung. Es ist für uns dabei selbstverständlich, dass wir



unser Sortiment an nachhaltigen Materialien stetig erweitern und unsere Produktion und Orderplanung so ausrichten, dass wir keine Überproduktion generieren.

Wir verpflichten uns darüber hinaus, unsere Umwelt zu schützen. Das beginnt für uns damit herauszufinden, welchen direkten Einfluss unser Handeln auf das Ökosystem hat. Darauf aufbauend gilt es dann für uns zu ermitteln, wie wir unsere Auswirkungen reduzieren können. Von unseren Lieferant*innen erwarten wir als ein Minimum, dass sie sich an die lokalen

Gesetzgebungen halten und ebenfalls ein funktionierendes Umweltmanagement besitzen.

Um das Leid der Tiere im Zusammenhang mit unserem Geschäftsmodell so gut wie möglich auszuschließen, haben wir uns dazu entschlossen jegliche tierischen Bestandteile aus unseren Produkten zu verbannen.



TEAM UP

VERSTÄRKUNG IM CSR TEAM

Aufgrund der stetig wachsenden Anforderungen an eine nachhaltige und faire Brand und der vielen Arbeit hinter den Kulissen haben wir unser CSR-Team im August 2022 verstärkt. Damit möchten wir sicherstellen, unsere ambitionierten Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, sowie dass wir über ausreichende Kapazitäten für die Durchführung neuer Projekte verfügen.

Neben der Arbeit für die FWF, den Audits, Fabrikbesuchen, Social Reports und Weiterbildungen, ist es wichtig, auch unsere Unternehmensvision voranzutreiben. Wir verstehen uns als Vorreiter der Fashion Industrie 2.0 und wollen deshalb vorrausschauend Lösungen entwickeln, die eine nachhaltige Entwicklung unserer Branche fördern.

In den kommenden Jahren wird sich unser CSR Team deshalb intensiv und im Austausch aller Abteilungen, mit den Themen der Zirkularität (Kreislaufwirtschaft), der CSR Marketing Kommunikation, sowie der ganzheitlichen Implementierung der „Sustainable Development Goals“ (SDG's) befassen.

RE·USE RE·CYCLE RE·SPONSIBILITY

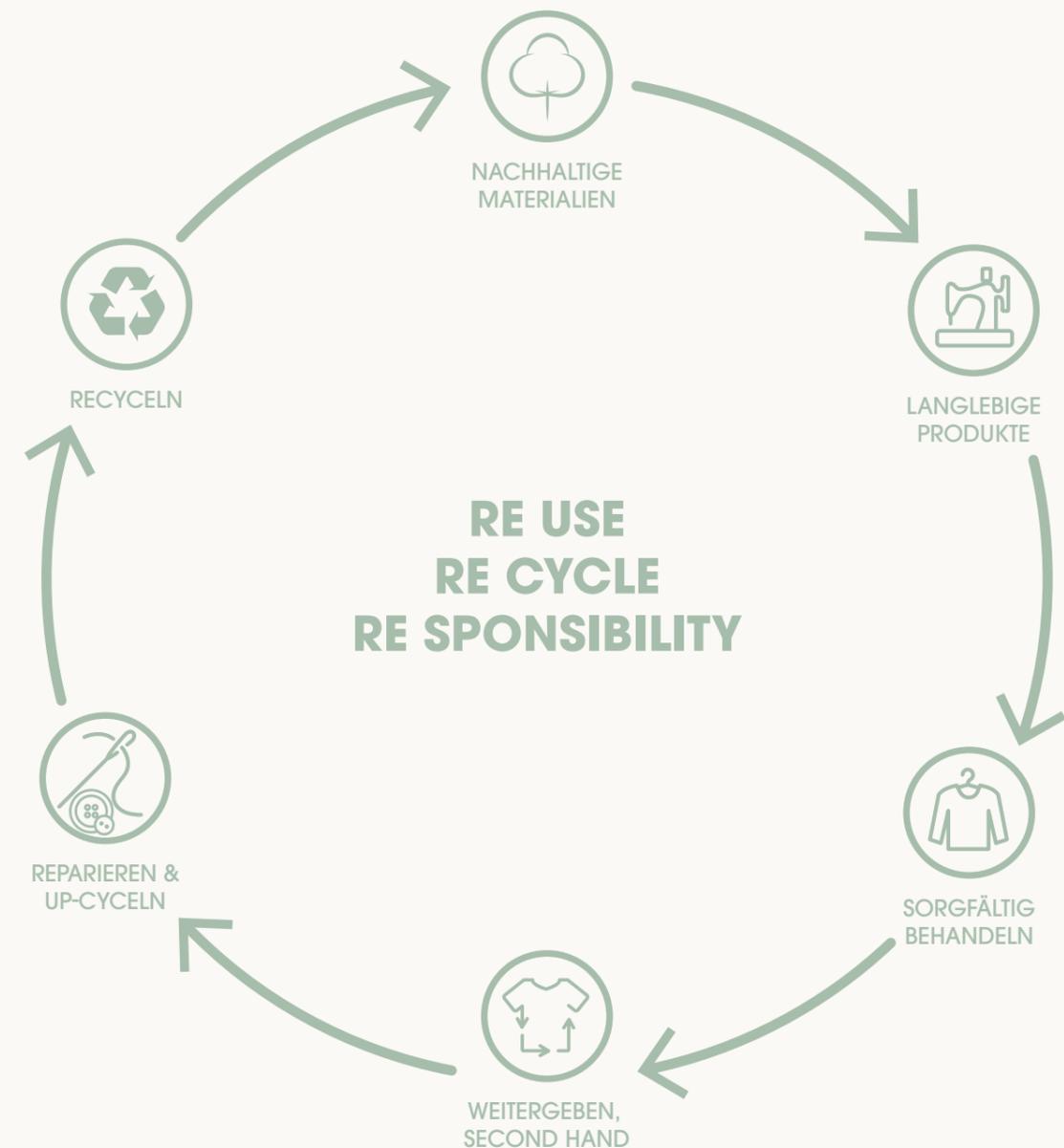
ZIRKULARITÄT

Wir haben damit angefangen unsere Kleidung so zu konzipieren, dass wir sie zurück in den Kreislauf der Wiederverwendbarkeit bringen können. Jede Saison sind wir in der Lage, den Anteil an Artikeln, die diesen Kreislauf-Ansatz haben, zu erhöhen.

Zirkularität in der Mode bezieht sich auf den Prozess des Entwerfens, Produzierens, Verwendens und Entsorgens von Kleidung und anderen Textilprodukten auf eine nachhaltige, zirkuläre und regenerative Weise. Es handelt sich um einen Modeansatz, der darauf abzielt, Abfälle zu minimieren, den Verbrauch natürlicher Ressourcen zu reduzieren und ein geschlossenes System zu schaffen, in dem Produkte wiederverwendet oder recycelt werden.

Zirkuläre Mode umfasst die folgenden Grundsätze:

- Design für die Kreislaufwirtschaft: Dazu gehört, dass Kleidung so entworfen wird, dass sie am Ende ihres Lebenszyklus leicht zerlegt, repariert und recycelt werden kann.
- Verwendung nachhaltiger Materialien: wie zum Beispiel die Verwendung von Materialien, die erneuerbar, biologisch abbaubar oder recycelt sind, und die Verringerung der Verwendung von neuen Materialien.
- Verlängern der Lebensdauer von Kleidungsstücken: Das bedeutet neben einer langen Lebensdauer durch eine hohe Qualität auch die Förderung einer längeren Nutzung von Kleidung durch Verleih, Wiederverkauf oder Tausch.
- Recycling und Wiederverwendung: Dazu gehört das Sammeln und Recyceln von Altkleidern und Textilabfällen zur Herstellung neuer Produkte oder deren Wiederverwendung für andere Zwecke.



Die Kreislaufwirtschaft in der Modebranche kann erhebliche ökologische und soziale Vorteile mit sich bringen, wie z. B. die Reduzierung von Abfällen, die Schonung natürlicher Ressourcen und die Schaffung neuer Arbeitsplätze in der Kreislaufwirtschaft. Sie fördert auch nachhaltigere Konsummuster und ermutigt zu einer Abkehr von Fast Fashion hin zu einer umweltfreundlicheren und regenerativen Modeindustrie.

THE BIGGER PICTURE

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG'S)

Als Unternehmen sind wir uns unserer ökologischen, ökonomischen und sozialen Verantwortung bewusst. Wir glauben, dass das Drei-Säulen-Modell der nachhaltigen Entwicklung von entscheidender Bedeutung ist, und wir verpflichten uns, ökologische, wirtschaftliche und soziale Ziele gleichzeitig und gleichermaßen umzusetzen.

Um dies zu realisieren konzentrieren sich unsere Unternehmensaktivitäten auf die Erreichung wirtschaftlicher Harmonie zwischen diesen Säulen. Wir sind uns jedoch bewusst, dass unsere Verantwortung über die Aktivitäten unserer Marke hinausgeht. Im Jahr 2022 haben wir damit begonnen, die für uns wichtigen Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) zu studieren und unsere Arbeitsweise anzupassen, um sicherzustellen, dass unser Handeln auf diesem übergreifenden Ziel basiert. Wir wollen unsere Bemühungen um Nachhaltigkeit fortsetzen, indem wir uns an den SDGs orientieren und so zu einer besseren Zukunft für alle beitragen.

Die SDGs sind eine Reihe von 17 miteinander verknüpften Zielen, die 2015 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen als Teil der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung angenommen wurden. Sie zielen darauf ab, die Armut zu beenden, den Planeten zu schützen und Wohlstand für alle zu sichern. Sie bieten einen Rahmen für Maßnahmen und die Zusammenarbeit zwischen Regierungen, der Zivilgesellschaft und dem Privatsektor, um eine nachhaltige Zukunft für alle zu erreichen. Für jedes Ziel gibt es spezifische Vorgaben und Indikatoren, mit denen die Fortschritte bei der Verwirklichung derer gemessen werden können. Die SDGs sind miteinander verknüpft und die Verwirklichung eines Ziels trägt oft zur Erreichung anderer Ziele bei.

Die SDGs bieten einen Fahrplan für nachhaltige Entwicklung und fördern die globale Zusammenarbeit, um eine gerechtere, wohlhabendere und nachhaltigere Zukunft für alle zu erreichen.

Die Integration in unser Geschäftsmodell und deren nachhaltige Umsetzung ist ein längerer Prozess, der uns natürlich auch in den kommenden Jahren noch begleiten wird.



REACTING

RISIKOANALYSE

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen ist es unsere Pflicht, die Risiken unseres Handelns und unserer Lieferkette zu überwachen. 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.

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, CO₂-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). Anhand dieser Einschätzung priorisieren wir die Gefahrenprävention.

Sollten wir ein stark erhöhtes Risiko finden, so leiten wir Sofortmaßnahmen wie zum Beispiel ein Training der Arbeiter*innen, eine Richtstellung des Risikos durch die Lieferant*in 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. Wir verfolgen dabei den Leitfaden für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln der OECD, bzw. den *“Human Rights Due Diligence and Responsible Business Conduct Circle.”*

FAIR PAYMENTS - THE MINIMUM IS NOT ENOUGH

FORTSCHRITTE AUF DEM WEG ZU EXISTENZSICHERNDEN LÖHNEN

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.

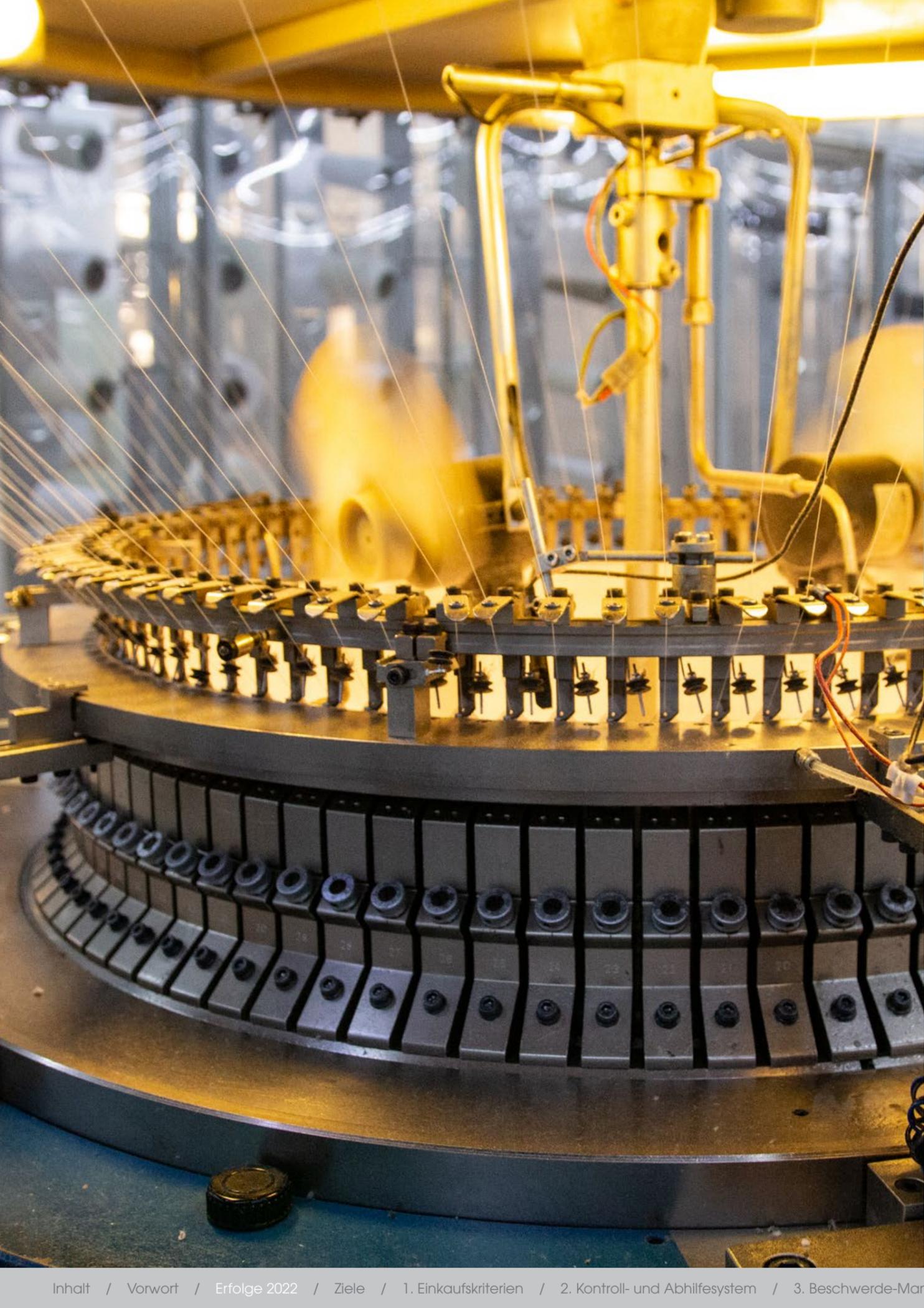
Durch unsere langjährige und vertrauensvolle Partnerschaft mit unserem Lieferant*in LuckyTop ist es uns gelungen, für 50% unserer Produktion in China existenzsichernde Löhne zu zahlen. Aufgrund der unterschiedlichen Unternehmensstrukturen unserer Lieferant*innen gibt es jedoch keinen universellen Ansatz, existenzsichernde Löhne zu berechnen und auszuzahlen. Um dieses Problem anzugehen, hat die FWF die „fairprice app“ entwickelt, die es den Lieferant*innen ermöglicht, einen Stückpreis pro Artikel zu berechnen, der die Kosten für existenzsichernde

Löhne enthält. Wir haben die Beta-Version mit unserem Hauptlieferanten getestet und testen sie derzeit mit einer anderen Marke. Wenn sie sich bewährt, planen wir, sie bei mehreren unserer Lieferant*innen einzusetzen.

Derzeit stellen wir eine faire Bezahlung sicher, indem wir am Ende jeder Produktionsphase eine Sonderzahlung leisten. Unsere transparente Partnerschaft mit LuckyTop ermöglicht es uns, den tatsächlichen Lohn aller Arbeiter*innen für jeden Produktionszyklus auf der Grundlage ihrer*seiner Lohnabrechnungen und Anwesenheitslisten zu ermitteln. Anschließend berechnen wir die Differenz zwischen diesem Wert und unserer Benchmark für den Lebensunterhalt, die wir in Absprache mit den Arbeitnehmenden auf der Grundlage des international anerkannten Asia Floor Wage festgelegt haben. Unser Benchmark von 4547

RMB (ca. 660€ - Kurs vom 22.03.2022) liegt deutlich über dem vergleichbaren Standard der „Global Living Wage Coalition“ von 3875 RMB (ca. 562€ - Kurs vom 22.03.2022) für diese Region.

Wir planen auch, ausgewählte Lieferant*innen in der Berechnung existenzsichernder Löhne zu schulen, mit dem Ziel in Zukunft Einkaufspreise zu erzielen, die bereits einen existenzsichernden Lohn enthalten. Dies verlangt jedoch auch einen sehr hohen Grad an Transparenz von den Lieferanten*innen, damit wir gewährleisten können, dass die Arbeiter*innen von den Mehrpreisen profitieren.



TAKING AN EVEN CLOSER LOOK

TIEFERES MONITORING UNSERER LIEFERKETTE

In den letzten Jahren hat sich unser Unternehmen der akribischen Dokumentation jedes einzelnen Schrittes in unserer Lieferkette verschrieben. Unser Ziel ist es, die verschiedenen Lieferant*innen, die an unserer Textilkette beteiligt sind, genau zu erfassen: von der Rohstoffgewinnung bis hin zur Stoffbeschaffung. In den letzten drei Jahren haben wir damit begonnen, alle textilbezogenen Informationen, die uns unsere Produzenten jede Saison zur Verfügung stellen, zu sammeln und auszuwerten. Durch die Verwendung von Stoffzertifikaten können wir die Nachhaltigkeit unserer recycelten Stoffe effektiv überwachen. Diese Textilien werden von einer unabhängigen Kontrollstelle (Control Union) zertifiziert, die nachweist, dass beispielsweise ein bestimmter Prozentsatz an recyceltem Garn enthalten ist oder dass die Baumwolle aus biologischem Anbau stammt.

Diese Kontrollzertifikate ermöglichen es uns, die gesamte Lieferkette zu ermitteln. In Fällen, in denen unsere Lieferant*innen Stoffe speziell für uns herstellen lassen, beginnen wir unsere Rückverfolgungsbemühungen bei diesen Spinnereien, um die Herkunft der Rohstoffe zu ermitteln.

Bisher haben wir eine Gesundheits- und Sicherheitsinspektion bei mehreren unserer Lieferant*innen in Portugal durchgeführt und planen, weitere Stationen in unserer Lieferkette zu besuchen, sobald die Reise- und Besuchsbeschränkungen nachlassen. Alle Erkenntnisse und Informationen werden in einer umfassenden Fabrikübersicht gesammelt, die dann in unsere Unternehmensdatenbank eingegeben wird.

GOALS - A LOOK INTO THE FUTURE

ERHALT EINES ÖKOLOGISCHEN SIEGELS

Momentan streben wir eine ökologische Zertifizierung unserer Produkte an.

Obwohl unsere neuen, nachhaltigen sowie recycelten Materialien nachweislich und unabhängig wie zum Beispiel durch den Zertifizierer Control Union geprüft sind, bedarf es für ein ökologisches Siegel einer tiefergehenden Prüfung unseres Unternehmens und unserer Produzent*innen.

Erste Erfolge konnten wir mit einigen unserer Liefant*innen in Portugal und China erzielen. Unsere wichtigsten und größten Produktionsstätten sind bereits GOTS zertifiziert.

Für das kommende Jahr planen wir, unser Unternehmen durch den unabhängigen Zertifizier-Dienstleister Control Union zertifizieren zu lassen und somit das GOTS-Siegel zu erhalten. Dazu haben wir bereits erste Maßnahmen innerhalb unseres Betriebes ergriffen und hoffen das GOTS-Siegel bereits Mitte 2023 zu erhalten.





GENDER

Während wir in der Vergangenheit vor allem damit beschäftigt waren, geschlechterunabhängige Maßnahmen zu ergreifen, welche die Arbeits- & Lebensbedingungen der Arbeiter*innen in den Produktionsstandorten verbessern, wollen wir uns dieses Jahr intensiv mit der Frage auseinandersetzen, wie wir Frauen und weiblich gelesene Personen in unserer Lieferkette unterstützen können. Unser oberstes Ziel ist es, herauszufinden, wie wir die Position der Arbeiter*innen gezielt stärken können. Dabei berücksichtigen wir für unser Unterstützungsprogramm länderspezifische Risiken und kulturelle Unterschiede.

Da an allen Produktionsstandorten Frauen und weiblich gelesene Personen mit zahlreichen und doch unterschiedlichen sozialen und globalen Herausforderungen konfrontiert sind, werden wir ab dem nächsten Jahr eng mit unseren Lieferant*innen, Agenturen und Arbeitnehmendenvertretungen zusammenarbeiten, um festzustellen, welche Maßnahmen bereits umgesetzt wurden und wie wir gezielt helfen können. Auf der Grundlage dieser Informationen werden wir für jeden Produktionsstandort eigene Programme zur Stärkung der Position von Frauen und weiblich gelesenen Personen entwickeln.

ZIRKULARITÄT

Eines der größten Ziele für das Jahr 2023 stellt ebenfalls das Thema Zirkularität für Iriedaily dar. Denn obwohl wir bereits in der Lage sind jede Saison den Anteil an Produkten mit einem Kreislauf-Ansatz zu erhöhen, stellt uns die Thematik auch vor einige Hürden.

Erste Erfolge konnten wir bereits in den Phasen der Produktentwicklung, der Produktion oder der Distribution verbuchen. So achten wir bereits darauf, viele unserer Produkte sortenrein zu konzipieren, um sie am Ende wieder in den Kreislauf zurückführen zu können. Hinzu kommen selbstverständlich die vermehrte Verwendung von recycelten Materialien, um den Einsatz von gänzlich neuen Materialien so gering wie möglich zu halten, oder der Verzicht auf spezielle Veredelungen von Materialien, die das recyceln unnötig erschweren könnten.

Die größten Schwierigkeiten sehen wir derzeit in der Phase des Sammelns der alten Produkte, sowie das effiziente Recyceln und Wiederverwenden der gesammelten Ware im großen Stil, da hier die Auswahl an Partner*innen in Deutschland oder Europa noch wenig entwickelt ist. Das Ziel im kommenden Jahr soll es daher sein, sinnvolle Lösungen für das Sammeln und Recyceln unserer alten Produkte zu finden und somit den Kreislauf-Ansatz zu erfüllen.

Das übergeordnete Ziel ist es, den Kreislauf-Ansatz als einen integralen Baustein ganzheitlich in unsere Unternehmensstrukturen und Firmenphilosophie zu implementieren. Aufbauend auf unseren bisherigen Erfolgen und den Hürden zum Trotz, sind wir jedoch der Überzeugung, dass wir auf einem erfolgreichen Weg sind, ein zirkuläres Unternehmen zu werden.



1.1. EINKAUFSKRITERIEN UND PREISSTRATEGIE

Unser Unternehmen verfolgt seit mehr als 25 Jahren eine Beschaffungsstrategie, die sich auf die Entwicklung starker, partnerschaftlicher Beziehungen zu unseren Lieferant*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 zwei Länder aufgeteilt. Jacken, Hosen, Hemden, Shorts, Accessoires und Strickwaren wurden im Jahr 2022 von drei Herstellern in China produziert. In der Zwischenzeit wurden Artikel wie T-Shirts, Oberteile, Kleider, Sweatshirts und Kapuzenpullover von fünf Anbietern in Portugal hergestellt. Portugal wurde im vergangenen Jahr von der FWF als „Land mit geringem Risiko“ eingestuft, da es klare gesetzliche Bestimmungen zu Arbeitnehmerrechten und funktionierende Gewerkschaften gibt. Mit dem neuen Brand Performance Check bewerten wir nun jedoch die Risiken einzelner Länder und Fabriken individuell. Dazu werden wir zu einem späteren Zeitpunkt mehr Informationen geben.

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 2022/23 jedoch erheblich, da gestiegene Rohstoff- & Energiepreise, sowie höhere Transportkosten 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 unseren 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.

1. EINKAUFS- KRITERIEN

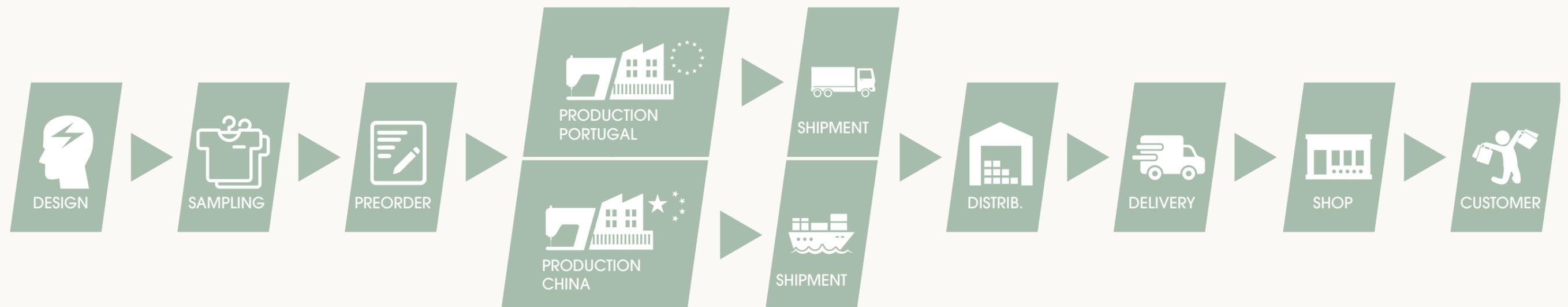
1.2. PRODUKTIONSZYKLUS

IRIEDAILY veröffentlicht zwei Kollektionen pro Jahr.

Die beiden Hauptsaisons sind Spring/Summer (45%) und Fall/Winter (55%).

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.

Eine solche Lösung, die sich aus diesen Gesprächen ergab, war die Entscheidung, die Lieferung unserer Vorbestellungen um zwei Wochen vorzuziehen. Wir haben festgestellt, dass vor allem kleinere Produzent*innen Schwierigkeiten haben, größere Aufträge zu bestimmten Terminen zu liefern. Deshalb sind wir dazu übergegangen, wöchentliche Lieferungen zu akzeptieren, was unseren Lieferant*innen bei der Finanzierung hilft und die Produktionsphase verlängert.



SOURCING & ONBOARDING

1.3. LIEFERANT*INNENBEZIEHUNGEN

Im letzten Jahr haben wir einen klaren Onboarding Fahrplan entwickelt. Wir definieren nun in verbindlichen unternehmensinternen Richtlinien, welche Voraussetzungen ein/e Lieferant*in erfüllen muss, um als potentielle*r neue*r Geschäftspartner*in in Frage zu kommen.

Um die Einhaltung dieser Richtlinien zu gewährleisten, haben wir einen umfassenden Onboarding-Plan und einen Anforderungskatalog entwickelt. In einem ersten Schritt bewerten wir, inwieweit ein*e Lieferant*in unsere Anforderungen erfüllt, gefolgt von einem gründlichen Onboarding-Prozess. Während dieses Prozesses informieren wir den*die Lieferant*in über unsere Selbstverpflichtungen. Die Zusammenarbeit mit dem neuen herstellenden Unternehmen wird jedoch erst dann bestätigt, wenn alle Schritte unseres Beschaffungsstrategiepapiers erfüllt sind.

Neben der Bewertung der mit dem Produktionsland verbundenen Risiken analysieren wir auch jede Fabrik auf potenzielle Risiken und bewerten die Menschenrechtssituation vor Ort.

Der Onboarding-Prozess umfasst eine gründliche Prüfung der Einhaltung unseres Verhaltenskodex und anderer sozialer, ökologischer und rechtlicher Anforderungen durch den Lieferant*innen. Nur wenn ein/e potenziell neue/r Partner*in sich bereit erklärt, unsere Richtlinien und

Anforderungen einzuhalten, können wir unsere Zusammenarbeit bestätigen.

Bei neuen Geschäftspartner*innen garantieren wir die Umsetzung bestimmter Sozial- und Umweltstandards. Im Idealfall hat sich der*die Lieferant*in einem vorherigen Audit unterzogen, das wir überprüfen, um den Betrieb besser einschätzen und potenziellen Risiken proaktiv vorbeugen zu können.

Die Auswahl neuer Lieferant*innen erfolgt auf der Grundlage einer Risikobewertung und einer Fabrikinspektion. Darüber hinaus stellen wir sicher, dass unsere Produzent*innen keine Verbindungen zu Rohstoff Lieferant*innen aus Usbekistan, Turkmenistan oder der chinesischen Region Xinjiang haben. Wir schließen auch Fabriken aus, die die Vereinigungsfreiheit nicht garantieren.

Wir arbeiten vorrangig mit Fabriken zusammen, die bereits Partnerschaften mit anderen Marken der FWF eingegangen sind. Dieser Ansatz gewährleistet einen größeren Einfluss auf die Lieferant*innen, da mehrere Marken die gleichen nachhaltigen und fairen Anforderungen haben und zusammenarbeiten können, um effektive Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu erreichen.

Im ersten Jahr unserer geschäftlichen Zusammenarbeit stellen wir sicher, dass das Managementteam nach ausführlichen Einstellungsgesprächen und -vereinbarungen

eine Schulung zum Umgang mit den Arbeitnehmer*innen, ihren Rechten und Pflichten erhält.

Transparenz und Offenlegung von Geschäftspartner*innen sind für uns von entscheidender Bedeutung. Wir kommunizieren offen über unser Handeln und unsere Geschäftsbeziehungen. Um einen vollständigen Überblick über die gesamte Lieferkette zu erhalten, müssen daher alle Fabriken, Prozessschritte und Unterauftragnehmenden, die an der Produktion von den Rohstoffen bis zum fertigen Stoff beteiligt sind, offengelegt werden.

Gerade in Zeiten einer weltweiten Pandemie, war es wichtiger denn je, sich auf seine Partner*innen verlassen zu können. Wir sind sehr dankbar dafür, dass wir mit unseren wichtigsten Geschäftspartnern schon länger als 13 Jahre und mit fast allen weiteren Lieferant*innen länger als sieben Jahre zusammenarbeiten. Diese vertrauensvollen Geschäftsbeziehungen sind die Eckpfeiler unseres Erfolges und ermöglichten es uns konstruktiv neue Herausforderungen zu meistern.

Wir sahen die Notwendigkeit unseren Produzent*innen die Sicherheit zu geben, trotz der schwierigen Situation stabile Ordern zu schreiben und sie, falls nötig, finanziell zu unterstützen. So haben wir zum Beispiel aufgrund der stetig steigenden Rohstoffpreise, frühzeitig Stoffe für unsere Lieferant*innen

gekauft, um ihnen eine Preisstabilität bei ihrer Produktion zu ermöglichen.

Wir verstehen uns als Partner*in unserer Lieferant*innen und fühlen uns auch für sie und ihre Arbeitnehmenden mitverantwortlich. Deshalb ist es wichtig, dass sie sich auf uns als zuverlässigen Geschäftspartner verlassen können.

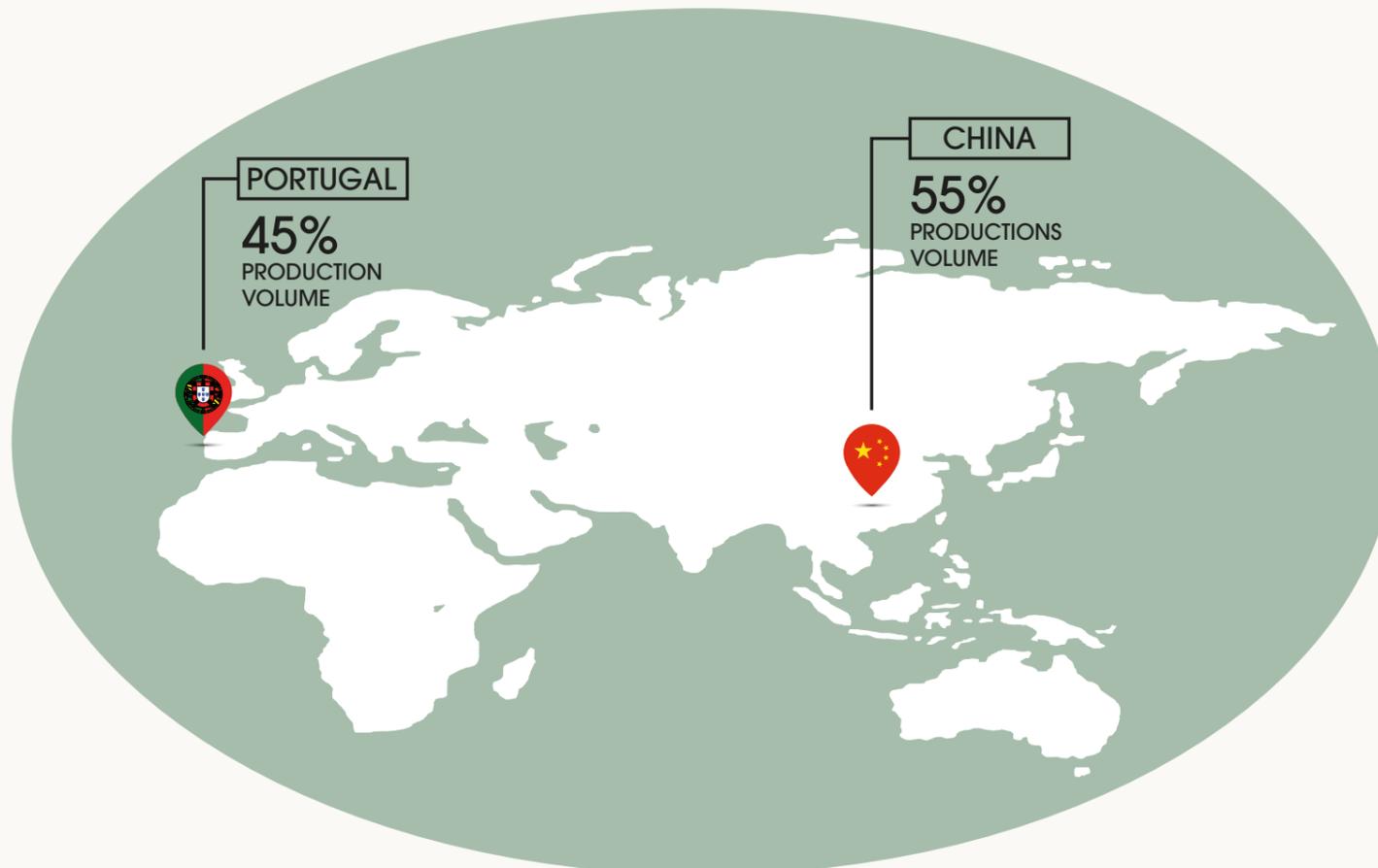
In der Modeindustrie ist es nur allzu üblich, in einer oder zwei Saisons den Hersteller wegen besserer Preise zu wechseln. Wir haben solche Praktiken jedoch immer abgelehnt, da sie nicht nur zu einer schwankenden Qualität führen, sondern auch das Vertrauen in die Geschäftsbeziehung untergraben. Vertrauen ist die Grundlage für eine erfolgreiche, langfristige und partnerschaftliche Geschäftsbeziehung.

Nur mit solchen dauerhaften Beziehungen können wir eine enge Verbindung zu unseren Lieferant*innen aufbauen. Wir legen Wert darauf, ihre individuellen Situationen und Herausforderungen zu verstehen, um Probleme effektiv anzugehen und eine erfolgreiche und gerechte Kollektionsentwicklung, die Aushandlung von Lieferfristen und die Kapazitätsplanung zu gewährleisten.

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 41 % unseres Produktionsvolumens dort.

Nach der Finanzkrise erlebte Portugal eine lange Zeit der Lohnstagnation. In den letzten Jahren wurde der Mindestlohn jedoch kontinuierlich angehoben. Dies hat zwar zu einer entsprechenden Erhöhung unserer Artikelpreise geführt, aber wir begrüßen diese Entwicklung.



China

China ist derzeit unser wichtigstes Produktionsland, aus dem wir im vergangenen Jahr 59 % 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.

In unseren Gesprächen mit den Lieferant*innen haben wir festgestellt, dass sie vor der Herausforderung stehen, neue, motivierte Mitarbeitende zu finden. Chinas „Ein-Kind-Politik“ hat zu einem Mangel an jungen Arbeitskräften geführt, dies wurde auch bei unseren Fabrikbesuchen deutlich, bei denen wir vor allem ältere Arbeiter*innen beobachteten. Außerdem haben wir festgestellt, dass es für junge Menschen immer unattraktiver wird, in der Textilindustrie zu arbeiten. Wir versuchen deshalb Anreize wie etwa die Zahlung existenzsichernder Löhne zu schaffen, um qualifizierte Arbeitskräfte anzuziehen und zu halten.

Unsere Lieferkette in China ist stabil. Im vergangenen Jahr gab es dort eine Fabrikverlegung an einen neuen Standort, die auf die Expansion unseres Herstellers für Accessoires zurückzuführen ist.

Im Geschäftsjahr 2022 sahen wir uns jedoch gezwungen, mit einem unserer Lieferant*innen eine Ausstiegstrategie umzusetzen und unsere langjährige Geschäftsbeziehung zu beenden. Diese Entscheidung wurde getroffen, weil die Fabrik nach zwei Fabrik- und Managementwechseln während der Pandemie und trotz mehrerer Audits nicht in der Lage war die früheren Standards wiederherzustellen.

Über einen Zeitraum von zwei Jahren konnten wir keine signifikanten Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in der Fabrik feststellen. Nach dem ersten Fabrikwechsel gab es bereits einen stringenten Aktionsplan, der dem Lieferanten helfen sollte Missstände aufzuarbeiten und höhere Standards zu etablieren. Nach einem weiteren Monitoring Audit (Fabrikprüfung, bei dem die Fortschritte inspiziert werden) wurden jedoch unsere Erwartungen erneut nicht erfüllt. Trotz unserer wiederholten Hinweise und einer offenen Kommunikation über die daraus resultierenden Konsequenzen blieben die strukturellen Probleme der Fabrik bestehen, was zu unserer Entscheidung führte, die Zusammenarbeit mit dem*der Lieferant*in zu beenden. Wir haben dies im Vorfeld deutlich angekündigt und die Bestellungen und Mengen über zwei Saisons hinweg reduziert. Ab Januar 2023 haben wir keine weiteren Aufträge mehr erteilt.

1.4. INTEGRATION VON SOZIALSTANDARDS UND EINKAUFSKRITERIEN

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



2. EINHEITLICHES KONTROLL- UND 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. 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 seinem*ihrem aktuellen Zustand.

Der daraus resultierende Audit Bericht 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 Mitarbeitenden vor Ort überwachen wir den Fortschritt und den Erfolg dieser Maßnahmen.

2.1. PRODUKTIONSSTÄTTEN 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.

In den ersten beiden Jahren der Pandemie war diese Agentin eine große Hilfe für uns, da Fabrikbesuche bis Oktober 2021 nicht möglich waren. Bei den meisten unserer Produzent*innen handelt es sich um kleine bis mittlere Unternehmen und nur unsere Agentin und die Arbeiter*innen hatten Zugang, um das Infektionsrisiko zu minimieren. Selbstverständlich haben wir uns regelmäßig über die Zustände und Herausforderungen unserer Partner*innen informiert und, wo es möglich war, Hilfe geleistet.



2.1. PRODUKTIONSSTÄTTEN 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
 Anzahl der Mitarbeiter*innen: 9
 Geschlechteraufteilung: (W) 8 - (M) 1
 Anteil am Produktionsvolumen: 100 %

Zulieferer:

- Desejo Original, Confecao Unipessoal, Lda / *Näher*
- Estamparia Jorsan Lda / *Drucker*
- Novoli / *Drucker*
- Bordados Joaquim Oliveira & Oliveira 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.

EUROSÁS CONFECÇÕES, LDA.



Rua Penedo Redondo 93, 4755249 Góios Barcelos
 Produktgruppe: Wirkware - Bio-Baumwolle
 Prozess: Cut Make Trim - CMT
 Lieferant seit: 2011
 Anzahl der Mitarbeiter*innen: 24
 Geschlechteraufteilung: (W) 20 - (M) 4
 Anteil am Produktionsvolumen: 50 %

Zulieferer:

- Lopama Confecções, Lda / *Näher*
- Novoli / *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 interviewt und die Fabrik gefilmt. Das Video ist auf unserer Website und auf [YouTube](#) zu finden.

MAP TEXPORTS, LDA.



Rua Industrial Do Corujo 10A, 4750-538 Lijo Barcelos
 Produktgruppe: Wirkware - Bio-Baumwolle
 Prozess: Cut Make Trim - CMT
 Lieferant seit: 2013
 Anzahl der Mitarbeiter*innen: 6
 Geschlechteraufteilung: (W) 5 - (M) 1
 Anteil am Produktionsvolumen: 60 %

Zulieferer:

- Genuine / *Näher*
- Linhas & Remates Lda / *Näher*
- Cor Suspensa - Estampagem Lda / *Drucker*
- Bordados Joaquim Oliveira & Oliveira Lda / *Sticker*

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.

2.1. PRODUKTIONSSTÄTTEN PORTUGAL

FELMAC, MALHAS E CONFEÇÕES LDA.



Rua das Cardosas, 614 - Zona Industrial, 4495-125
 Produktgruppe: Wirkware - Bio-Baumwolle
 Prozess: Cut Make Trim - CMT
 Lieferant seit: 2017
 Anzahl der Mitarbeiter*innen: 42
 Geschlechteraufteilung: (W) 36 - (M) 6
 Anteil am Produktionsvolumen: 15 %

Zulieferer:

- Lurdes Barros Confeções Unipessoal, Lda / *Näher*
- Tigerbor / *Sticker* (Neu - Da Vorgänger Fabrik Alterbedingt die Arbeit eingestellt hat. Tigerbor ist GOTS Zertifiziert)

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.

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
 Anzahl der Mitarbeiter*innen: 51
 Geschlechteraufteilung: (W) 26 - (M) 25
 Anteil am Produktionsvolumen: 0,65 %

Zulieferer:

- keine

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.

CONCEIÇÃO PEREIRA & CARVALHO, LDA



Rua da Boavista, nº 145, 4765-036 Bairro
 Produktgruppe: Wirkware - Bio-Baumwolle
 Prozess: Cut Make Trim - CMT
 Lieferant seit: 2018
 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* (Neu - da die Zusammenarbeit mit dem vorherigen Partner wegen mangelnder Transparenz beendet wurde)

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..

2.2. PRODUKTIONSSTÄTTEN 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 bedeutende Rolle bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Modeindustrie zu spielen.

Die Covid-19-Pandemie hatte in den letzten drei Jahren erhebliche Auswirkungen auf unsere Arbeitsabläufe mit chinesischen Partner*innen. Aufgrund der Einreisebeschränkungen konnten wir keine Fabrikbesuche durchführen und waren stattdessen auf die Informationen unserer Partner*innen und Agent*innen angewiesen. Die Reisebeschränkungen haben es jedoch schwierig gemacht, unsere Anforderungen an faire und humane Fabriken zu überwachen. Deshalb mussten wir auf die Hilfe unabhängiger Prüfer*innen zurückgreifen, um die Einhaltung unserer Standards zu gewährleisten.



MISSTÄNDE UND ABHILFEMASSNAHMEN IN DEN PRODUKTIONSSTÄTTEN

Nachdem es im Zuge eines Lockdowns im Mai 2022 in den darauffolgenden Monaten eine erhöhte Anzahl an Überstunden gegeben hat, hat sich die Situation inzwischen stabilisiert. Als Reaktion darauf boten wir unseren Lieferant*innen an, die Lieferungen zu verschieben, um den Zeitdruck während der Produktionsphase zu verringern. Die Aufrechterhaltung einer offenen Kommunikation mit unseren Lieferant*innen ist von entscheidender Bedeutung, denn sie ermöglicht es uns, uns täglich abzustimmen, unsere Bedürfnisse klar zu formulieren und die Arbeitsmethoden bei Bedarf anzupassen.

Überstunden waren ein häufiges Problem, das bei unseren Audits im Jahr 2022 festgestellt wurde, und wir nehmen dieses Thema ernst. Um die Ursachen für Überstunden zu ermitteln, führen wir eine Umfrage bei der Fabrikleitung durch und analysieren die Ergebnisse. Anschließend überprüfen wir die Ergebnisse und ergreifen geeignete Maßnahmen. 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.

2.2. PRODUKTIONSSTÄTTEN 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
Anzahl der Mitarbeiter*innen: 52
Geschlechteraufteilung: (W) 22 - (M) 30
Anteil am Produktionsvolumen: 32 %

Zulieferer:

- Jingyin Changjing Jinbo Garment Processing
Co / Drucker
- Huitai Washing Company / Wäscher

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. Während der Corona Pandemie kam es teilweise, bedingt durch Lockdowns in anderen Ländern, zu übermäßig vielen Überstunden, was sich jedoch mittlerweile wieder eingependelt hat.

Die Fabrik war im vergangenen Jahr ebenfalls Teil eines Pilotprojekts, im Zuge der „fair price“ App Implementierung. In Zusammenarbeit mit zwei weiteren Brands hat die Fabrik beim beta-Test teilgenommen. Da eine andere Brand den Lead diesbezüglich hat, warten wir noch auf die detaillierte Auswertung der Ergebnisse. Wir sind jedoch zuversichtlich, dass die App einen großen Nutzen bei der Realisierung von fairen Löhnen haben wird. Momentan berechnen wir den existenzsichernden Lohn in der Fabrik noch individuell. In Zukunft kann der Einsatz der App jedoch einiges an Zeit und Arbeit einsparen, da so faire Löhne direkt in den Einkaufspreis beim Lieferanten mit integriert werden können.

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
Anzahl der Mitarbeiter*innen: 64
Geschlechteraufteilung: (W) 56 - (M) 8
Anteil am Produktionsvolumen: 20 %

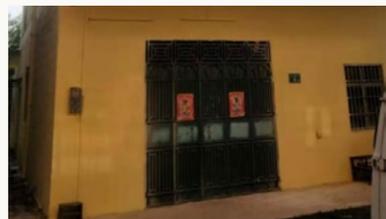
Zulieferer:

- Huitai Washing Company / Wäscher

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. Während einer Fabrikschließung aufgrund von Corona Schutzmaßnahmen, wurde uns mitgeteilt, dass die Lohnfortzahlung gestoppt wurde. Das entspricht nicht unseren Standards und somit haben wir die Fabrik aufgefordert den täglichen gesetzlichen Mindestlohn nachzuzahlen. Dies wurde ebenfalls von den Auditoren geprüft und bestätigt. Ein weiterer Punkt auf den wir uns konzentrieren ist die Minimierung von Überstunden.

JING QI SHI JIA



Bldg C, Pinglong West Road, Pinghu Town,
Longgang D, 18111, Shengzhen - Guangdong Area
Produktgruppe: Bags, Wallets, Accessories - Kork
Prozess: Cut Make Trim - CMT
Lieferant seit: 2016
Anzahl der Mitarbeiter*innen: 10
Geschlechteraufteilung: (W) 8 - (M) 2
Anteil am Produktionsvolumen: 14 %

Zulieferer:

Jing Qi Shi Jia ist eine Partnerfabrik von
LuckyTop, der den kompletten Cut-Make-Trim
Bereich für Accessoires abdeckt.
Keine weiteren Zulieferer.

Wir produzieren hier gemeinsam mit einem anderen FWF Mitglied, wobei wir den Lead bezüglich FWF Anliegen haben. Der Lieferant ist auf die Produktion von Taschen, Geldbeutel, Gürtel und weitere Accessoires spezialisiert. Da die Fabrik in voller Fabrikauslastung 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 Ursachen Analyse durchgeführt um mögliche Auslöser von Überstunden zu identifizieren.

2.2. PRODUKTIONSSTÄTTEN CHINA

DONGGUAN WANHUIXIANG KNITTING CO., LTD.



No. 268 Xinjia Team, Sukeng Village, Changping Town
 Produktgruppe: Strickware - recycelte Garne & Bio-Baumwolle
 Prozess: Cut Make Trim - CMT
 Lieferant seit: 2022
 Anzahl der Mitarbeiter*innen: 139
 Geschlechteraufteilung: (F) 73 - (M) 66
 Anteil am Produktionsvolumen: <1 %

Zulieferer:
 - keine

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.

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
 Anzahl der Mitarbeiter*innen: 1102
 Geschlechteraufteilung: (W) 983 - (M) 119
 Anteil am Produktionsvolumen: <1 %

Zulieferer:
 - Huaian Yuan Tong Headwear MFG CO.LTD. / *Drucker & Sticker*

Der Lieferant ist spezialisiert auf die Herstellung von Mützen. Wir produzieren hier gemeinsam mit weiteren Fair Wear Mitgliedern aus dem Outdoor Bereich. In den letzten zwei Jahren hatten wir den „Lead“ für diese Fabrik, haben diesen jedoch Anfang des Jahres an ein anderes FWF-Mitglied abgegeben. 2021 wurden uns zwei Beschwerden über die unabhängige Hotline gemeldet. Nach einer Nachverfolgung und Bearbeitung der Anliegen konnten beide Fälle geschlossen werden. Eine detaillierte Beschreibung der Sachverhalte folgt in Kapitel 3. Die Fabrik hat eine demokratisch gewählte Arbeiter*innen-Vertretung.

2.3. EXTERNE FERTIGUNG

Wir haben keine externen Fertigungsstätten.

3. BESCHWERDE-MANAGEMENT

FAIR WEAR *Tem alguma QUESTÃO sobre o seu salário, horário de trabalho ou qualquer uma das questões abaixo?*

est. 1994 **riedaily**

1 Emprego é escolhido livremente	2 Liberdade de associação e direito de negociação colectiva	3 Não existência de discriminação no emprego	4 Não existência de exploração de trabalho infantil
5 Pagamento de um salário mínimo	6 Horário de trabalho adequado	7 Condições de trabalho seguras e saudáveis	8 Relação de trabalho legal

Se desejar mais informações ou se sentir que não foi tratado de forma correcta:

- 1** Se possível, fale com o seu supervisor
- 2** Fale com o seu representante se houver uma comunidade de funcionários
- 3** Obtenha aconselhamento do sindicato ou de uma associação

Se nenhuma destas opções funcionar, poderá contactar a Fair Wear

@ complaints@fairwear.org

A Fair Wear irá sempre tratar a sua chamada com confidencialidade. Os nossos funcionários irão responder às suas questões em Português. Se desejar apresentar uma queixa, iremos investigar a questão. Se possível, iremos ajudá-lo a resolver a questão que levantou. A Fair Wear é uma organização independente e sem fins lucrativos. Pode saber mais em www.fairwear.org

Prozess zur Beschwerdenachverfolgung und Konfliktlösung der FWF

Die FWF 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 2022 gab es keine Beschwerden.

1	▶ Beschwerdeeingang
2	▶ Plausibilitätsprüfung
3	▶ FWF Mitglied wird informiert
4	▶ Beschuldigten (Fabrik) informieren ▶ Standpunktabfrage
5	▶ Untersuchung des Sachverhalts
6	▶ Suchen nach Lösungsansätzen
7	▶ Korrekturplan mit Beschwerdeführer erarbeiten
8	▶ Vermittlung / Lösungsfindung
9	▶ Umsetzung des Korrekturplans
10	▶ Evaluation ▶ Verifizierung der Arbeit durch FWF ▶ Veröffentlichung der Ergebnisse



4. TRAINING & HILFE ZUR SELBSTHILFE

4.1. 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 freizugänglich 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.

4.2. AKTIVITÄTEN ZUR INFORMATION VON AGENT*INNEN

Agenten*innen sind die Schnittstelle zwischen Iriedaily, unserer Generalagentur in Portugal, sowie den drei Agenturen 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 Geschäftsbetriebs 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.



4.3. AKTIVITÄTEN ZUR INFORMATION VON LIEFERANT*INNEN & ARBEITNEHMENDEN

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 bereiterklären. 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.

5. 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 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.

2021 haben wir bereits damit begonnen Videos von unseren Produktionsstätten aus Portugal zu teilen. Videos von unseren Lieferant*innen in China sollen noch folgen, sobald es wieder möglich ist unsere Produktionsstätten dort zu besuchen.

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 der Hersteller 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.

<https://www.riedaily.de/responsibility>

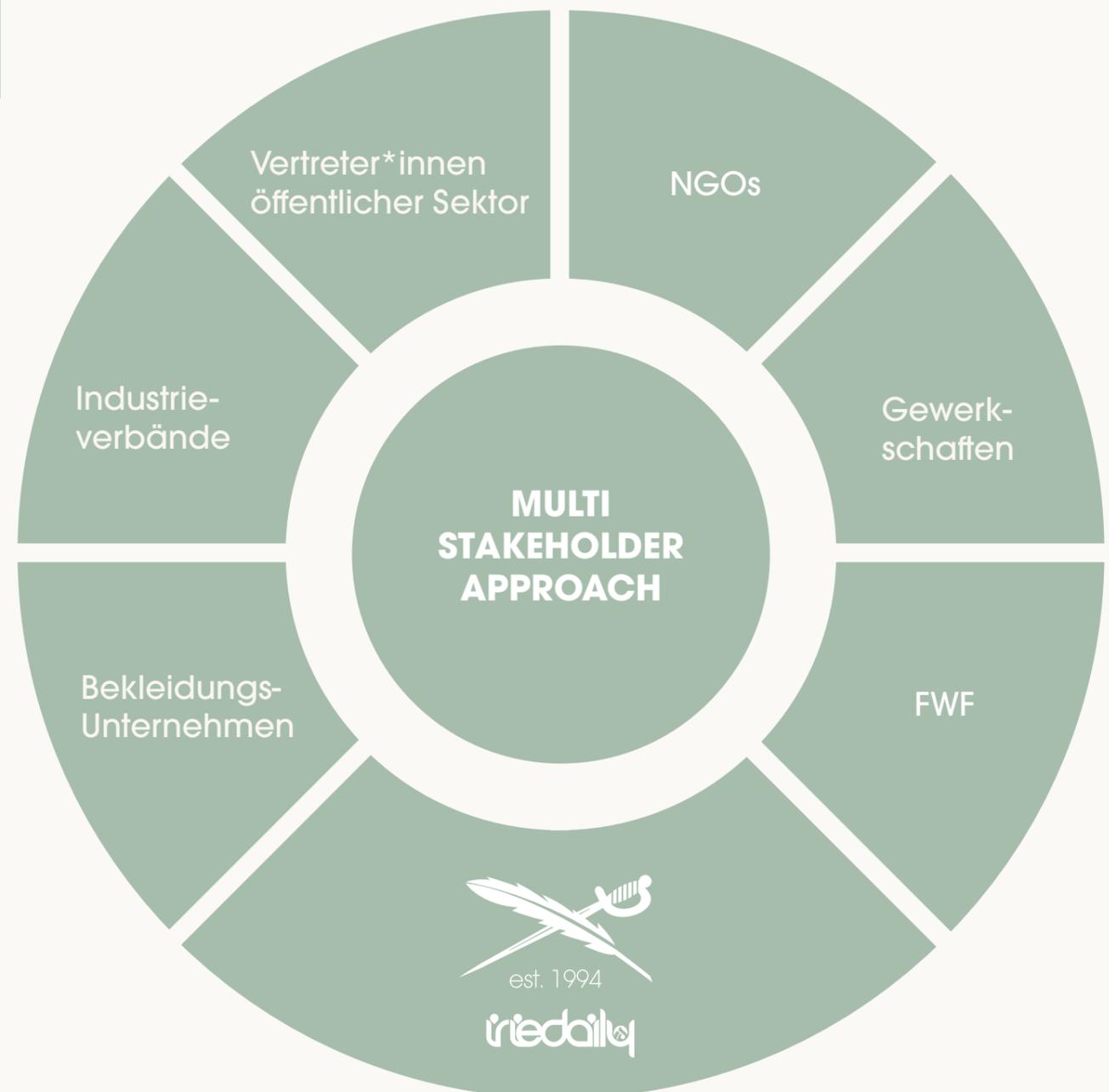
6. STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Wir sind stolz auf unsere FWF-Mitgliedschaft und sehr glücklich darüber, mit der FWF zusammenzuarbeiten. Dank der angebotenen Materialien wie Länderstudien, Gesundheits- und Sicherheit-Checklisten, Templates und weiteren Tools, haben wir gute Voraussetzungen, um 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.

Der externe Input von verschiedenen Interessengruppen des Stakeholder Engagements ist sehr wertvoll und hilfreich bei der Umsetzung bewährter Praktiken in unserer gesamten Lieferkette. Vor allem in Zeiten der Pandemie half es uns, einen individuellen Weg im Umgang mit den neuen Herausforderungen, zu finden.



7. 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.

Auch im vergangenen Jahr haben wir uns wieder am Fashion Revolution Aktionstag beteiligt.

In der Woche vom 18.-24. April 2022 fand die Fashion Revolution Week statt. Der Fashion Revolution Day wurde als globaler Aktionstag eingeführt, nachdem am 24. April 2013 in Bangladesch eine der größten Textilfabriken, namens Rana Plaza, einstürzte und 1138 Menschen das Leben kostete. Mittlerweile findet der Aktionstag jährlich statt und wurde zu einer ganzen Aktionswoche ausgeweitet. Sein Ziel ist es, für mehr Transparenz und mehr „Fairfashion“ in der Modebranche zu sorgen. Die englische Organisation Fashion Revolution setzt sich das ganze Jahr über für Veränderungen und Verbesserungen ein und hat mittlerweile eine weltweite Bewegung ausgelöst.

Die jährlich stattfindende Fashion Revolution Week begleitet unter anderem auch die #whomademyclothes Kampagne, mit welcher Brands und Produzenten ermutigt werden, mit dem Hashtag #imadeyourclothes zu antworten und Transparenz in ihrer Lieferkette zu demonstrieren.

Gerade in diesen schwierigen Zeiten ist es wichtig zu zeigen, dass jeder Mensch eine Stimme hat, die gehört werden muss. Lasst uns die Menschen schätzen, die unsere Kleidung herstellen!

[Fashion Revolution Week](#)



Iriedaily steht zu 100% hinter der Ukraine. Deshalb war es uns wichtig diesen Angriffskrieg Russlands zu verurteilen und die unschuldigen Menschen in der Ukraine zu unterstützen. Neben privaten Spenden unserer Mitarbeitenden haben wir das Stop War Tee als Soli-T-Shirt neu aufgelegt, um unsere Unterstützung für die Bürger*innen in und aus der Ukraine zu zeigen.

Die Illustration von [Laura Breiling](#) hat eine starke Botschaft: STOPPT DEN KRIEG! Lasst Frieden unter allen Menschen herrschen! Der gesamte Erlös von 34,90€ pro verkauftem T-Shirt kam den ukrainischen Hilfsprogrammen der Dresdner Organisation [Mission Lifeline](#) zugute.

Der aufgerundete Betrag von 7000 € soll helfen den Initiativen den Kauf und die Verteilung von Medikamenten zu ermöglichen.



Alle unsere Mitarbeitenden werden ermutigt sich am politischen Geschehen zu beteiligen und es steht uns frei für Demonstrationen die Arbeit ruhen zu lassen. So konnten wir uns im vergangenen Jahr an Klimademos, dem weltweiten Klimastreiktag und Fridays for Future Demos beteiligen.

Seit 2022 unterstützen wir ebenfalls die Maecenta Foundation - „The Ocean Cleanup“ ist ein Projekt des 1994 geborenen Niederländers Boyan Slat mit dem Ziel, den Plastikmüll in den Ozeanen einzusammeln. Gestartet wurde das Vorhaben 2013 mit einer Machbarkeitsstudie in Auftrag gegeben von der dafür gegründeten Organisation The Ocean Cleanup. Dabei geht es um ein Sammelsystem, das gezielt und autonom im Ozean Plastikmüll einsammelt, wo es sich meistens an großen Strudeln sammelt.

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 4.500€ zusammengekommen, mit denen wir ein Projekt zum Schutz der Mangrovenwälder in Honduras supporten konnten.

[IRIEDAILY Green Weekend Ergebnisse](#)



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 (<https://kenkmannfond.de>), oder unterstützen ein privates Projekt des Berliner Fotografen Daniel Reiter, der mit Textilien und Skateboard-Hardware junge Skateboarder*innen in Addis Abeba, Äthiopien unterstützt.

<http://danielreiter.de/ethiopiaskate>



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.

<https://www.project-wings.de>



Seit Januar 2020 unterstützen wir das Projekt „Stark wie ein Baum“ der Stiftung Hof Grüneberg und des Caritas-Kinderhospizdienstes. 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!

<https://www.riedaily.de/blog/stark-wie-ein-baum>



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

- Amnesty International
- Ärzte ohne Grenzen e.V.
- S.C. Berliner Amateure Jugend
- BKG - Berliner Krebsgesellschaft
- Civilfleet-Support e.V.
- Dieter Kenkmann Foundation
- Drop In e.V.
- FSV Hansa 07 e.V.
- Mensch Mensch Mensch e.V. - Seebrücke
- Opferperspektive e.V.
- Sea-Watch e.V.
- Skateistan
- Stiftung Hof Grüneberg
- Turngem. I. Berlin 1848 e.V.
- UNO Flüchtlingshilfe e.V.
- Zukunftsstiftung Landwirtschaft:

www.amnesty.de

www.aerzte-ohne-grenzen.de

www.berlineramateure.de

www.berliner-krebsgesellschaft.de

www.civilfleet.org

www.kenkmannfond.de

www.dropin-ev.de

www.hansa07.de

www.menschmenschmensch.de

www.opferperspektive.de

www.sea-watch.org

www.skateistan.org

www.hof-grueneberg.de/stiftung

www.tib1848ev.de

www.uno-fluechtlingshilfe.de

www.zukunftsstiftung-landwirtschaft.de



NOCH FRAGEN?

Dann schreibt uns!

Isaac Waldvogel
CSR Manager
isaac@riedaily.de

Luis Luger
CSR Manager
luis@riedaily.de