

SOZIAL BERICHT **2023**



EDITORIAL
ABOUT STRAUSS
NACHHALTIGKEIT

- Nachhaltigkeitsteam 4
- Dialog mit Interessengruppen 5
- Partnerschaften 5
- PRODUKTION** 6
- Produktionsländer 6
- Risiken und Herausforderungen 7
- Strauss-Nachhaltigkeitsprogramm 8
- Verantwortungsvolle Einkaufspraxis 9
- Code of Conduct 10
- Audits 11
- Monitoring-Ergebnisse 12
- Audit-Ergebnisse der einzelnen Länder 13

- Ägypten 13
- Äthiopien 13
- Bangladesch 14
- Bosnien und Herzegowina 14
- China 14
- Indien 14
- Indonesien 15
- Libanon 15
- Mauritius 15
- Mexiko 16
- Myanmar 16
- Pakistan 17
- Simbabwe 17
- Türkei 18
- Usbekistan 18
- Vietnam 19

- Beschwerdesystem 20
- Lieferantentrainings 21
- Produktionspartner 22
- Ziele & Ergebnisse 26

UMWELT

- Klimaschutz 30
- Ressourcenschutz 31
- Baumriesenprojekt 32

PRODUKTE

- Materialien 33
- Kollektion e.s.botanica 33

GESELLSCHAFT

- Don-Bosco-Strauss-School 34
- antonius : gemeinsam Mensch 35
- Lehrstuhl für Nachhaltigkeit und Textile Innovation 36

- 1
- 2
- 4
- 4
- 5
- 5
- 6
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 13
- 13
- 14
- 14
- 14
- 14
- 15
- 15
- 15
- 16
- 16
- 17
- 17
- 18
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 26
- 30**
- 30
- 31
- 32
- 33**
- 33
- 33
- 34**
- 34
- 35
- 36

INHALT

EDITORIAL



GEDANKEN UNSERER GESCHÄFTSLEITUNG

Gemeinsam mit unseren Produktionspartnern haben wir ein Jahr voller Herausforderungen gemeistert – 2023 war das erste komplette „Nicht-Corona-Jahr“. Trotz einiger Unsicherheiten, etwa durch hohe Rohstoff- und Energiepreise, Inflation oder globale Konflikte, haben wir es geschafft, unsere Warenverfügbarkeit aufrechtzuerhalten. Umso mehr möchten wir das Momentum nutzen, um Sozial- und Umweltstandards noch tiefer in unserem Handeln zu verankern und Seite an Seite mit unseren Produktionspartnern nachhaltige Entwicklungen voranzutreiben – ob am Headquarter von Strauss oder an unseren Produktionsstandorten in 28 Ländern weltweit.

Aktuell sieht sich unsere Branche vielen gesetzlichen Regelungen auf nationaler und internationaler Ebene gegenüber. Eine davon ist das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), das seit 2024 für Strauss gilt und auf das wir uns gut vorbereitet haben. Dazu gehört die genaue Betrachtung unserer Produkte, der dazugehörigen Produktion sowie der damit verbundenen Länder- und Branchenrisiken. Wir setzen das LkSG und weitere Regelungen, die Unternehmen dazu verpflichten, Verantwortung für ihr Handeln zu übernehmen, engagiert um. Dabei möchten wir auch weiterhin über die gesetzlichen Anforderungen hinaus Verantwortung übernehmen.

Wir verfolgen das Ziel, ressourcenschonender zu wirtschaften. Dazu haben wir an unserem Firmensitz in Biebergemünd die Solaranlagen erneuert und erzielen so auf gleicher Fläche noch höhere Leistungen bei der Erzeugung und Nutzung erneuerbarer Energien. Zudem sorgten wir auch 2023 in Kooperation mit dem Bundesforst für den Erhalt von 1.000 über hundertjährigen

Buchen und Eichen und leisten dadurch einen Beitrag zum Klima-, Natur- und Umweltschutz, über unseren eigenen Geschäftsbereich hinaus.

Neben dem Klima- und Ressourcenschutz waren uns auch soziale Projekte wieder ein Herzensanliegen. So haben wir im Jahr 2023 gemeinsam mit Don Bosco Mission Bonn den Bau einer Schule im Nordwesten Bangladeschs realisiert: Die Don-Bosco-Strauss-School ermöglicht Kindern und Jugendlichen den Zugang zu hochwertiger Schulbildung. Hier setzt auch der von uns kuratierte Lehrstuhl für Nachhaltigkeit und Textile Innovation an der Ahsanullah University of Science and Technology in Bangladeschs Hauptstadt Dhaka an, den wir gemeinsam mit weiteren Bildungspartnern bereits seit 2019 betreuen. Erst kürzlich haben uns Mitglieder der Hochschule an unserem Hauptsitz in Deutschland besucht.

Nachhaltigkeit bedeutet für uns, langfristig zu denken und eine Balance zwischen Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt zu schaffen. Dazu gehören unter anderem faire Arbeitsbedingungen, die Berücksichtigung von Umwelt- und Klimaschutzfragen sowie ein Fokus auf zukünftige Bedürfnisse und Anliegen unserer Kunden und Mitarbeiter:innen, sowie der Beschäftigten entlang der Wertschöpfungsketten.

Wie unser Engagement im Einzelnen aussieht, können Sie auf den folgenden Seiten in unserem aktuellen Sozialbericht nachlesen. Viel Freude dabei!

IHRE FAMILIE STRAUSS

ENGELBERT STRAUSS

FAKTEN & ZAHLEN



GRÜNDUNG

1948

HAUPTSITZ

BIEBERGEMÜND/FRANKFURT AM MAIN, DEUTSCHLAND MIT CAMPUS UND ATRIUM.

MITARBEITER

1.600

GESCHÄFTSFÜHRUNG

NORBERT, STEFFEN UND HENNING STRAUSS – DAS UNTERNEHMEN GRÜNDETE EINST VATER SOWIE GROSSVATER ENGELBERT.

KUNDEN

B2B IN HANDWERK, INDUSTRIE UND DIENSTLEISTUNG. WELTMARKEN, HIDDEN CHAMPIONS UND MEISTERBETRIEBE. B2C.

WORKWEARSTORES

IN BIEBERGEMÜND (FRANKFURT), HOCKENHEIM (MANNHEIM), BERGKIRCHEN (MÜNCHEN) UND OBERHAUSEN (DÜSSELDORF), POP-UP-STORES IN EUROPÄISCHEN METROPOLEN – UND LANDESGESELLSCHAFTEN IN EUROPA SOWIE WELTWEIT.

VERTRIEB

OMNI-CHANNEL. E-COMMERCE. KATALOG. RETAIL.



WEITERE STANDORTE

CI FACTORY DEUTSCHLAND IN DER NÄHE DES HAUPTSITZES MIT SCHUHPRODUKTION, TEXTILVEREDELUNG UND LOGISTIKZENTRUM. BILDET MIT DER CI FACTORY CHATTOGRAM (BANGLADESCH), UNSEREM DESIGN- UND ENTWICKLUNGSZENTRUM MIT KLEINSERIENFERTIGUNG, EIN PRODUKTIONSTANDEM.

PRODUKTION

28 LÄNDER WELTWEIT, SCHWERPUNKT SÜDOSTASIEN.



PRODUKTE

ARBEITS-, GEBRAUCHS- UND SCHUTZAUSRÜSTUNG. 80 % NEVER OUT OF STOCK WICHTIG FÜR FIRMENKUNDEN. SEIT JAHRZEHNEN FÜHREND IN CUSTOMIZING UND BRANDING.

NACHHALTIGKEIT

NACHHALTIGKEITSTEAM



Friederike Hoppe

Wir möchten nachhaltig agieren. Dies ist Anspruch und Auftrag zugleich. Im Fokus unserer Arbeit stehen zum einen die globalen Herausforderungen in unseren Wertschöpfungsketten, wie die Wahrung von Menschenrechten, der Klimawandel, die Ressourcenknappheit, sowie zum anderen die aktuell vielgestaltige gesetzliche Regulierung im Bereich Nachhaltigkeit. Als Nachhaltigkeitsteam arbeiten wir gemeinsam mit unseren Kolleg:innen aus anderen Unternehmensbereichen – insbesondere Einkauf, Produktentwicklung, Recht und Communications – sowie mit unseren Lieferanten und Partnern an Lösungen. Zu unseren externen Partnern zählen etwa die Fair Wear Foundation, bluesign technologies und die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). So unterstreichen wir beispielsweise in Zusammenarbeit mit der GIZ unser Motto „Proudly made in Bangladesh“. Mit dem von Strauss kuratierten Lehrstuhl für Nachhaltigkeit und Textile Innovation investieren wir in die Bildung und setzen Impulse für eine nachhaltige Entwicklung in Bangladesch.

Eileen Blümel

Nachhaltigkeit bedeutet für uns, soziale, ökologische und ökonomische Aspekte miteinander zu verbinden. Das beginnt an unserem Standort in Biebergemünd und reicht bis zu unseren Produktionspartnern in den globalen Wertschöpfungsketten. Der kontinuierliche Austausch mit ihnen und die regelmäßigen Audits geben uns die Möglichkeit, Verbesserungspotenziale zu identifizieren und an diese anzuknüpfen. Da wir mit vielen Produktionspartnern direkt ohne Zwischenhändler zusammenarbeiten, haben wir einen hohen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen vor Ort. Wir legen großen Wert auf die konsequente Weiterentwicklung von Sozial- und Umweltstandards, um die Lebenssituation der Mitarbeiter:innen in unseren Produktionsländern langfristig zu verbessern. Daher kümmern wir uns gezielt um Trainingsmaßnahmen, die Management und Mitarbeiter:innen sensibilisieren und so das Risiko von Menschenrechtsverletzungen senken. Es ist besonders schön zu sehen, wie wir immer wieder echte Veränderungen herbeiführen können.



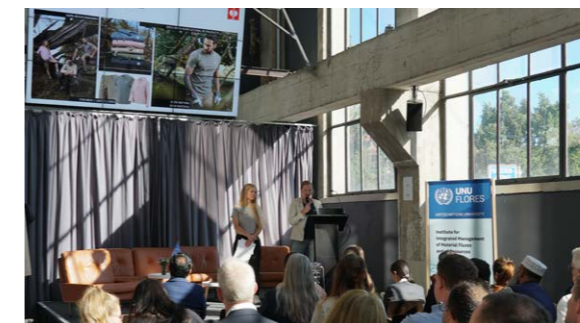
Sophie Deuerlein

Ein großer Teil unserer täglichen Arbeit besteht darin, unsere Produktionspartner bei ihren Herausforderungen und Fortschritten zu begleiten und gemeinsam Lösungen für eine sozial faire und umweltfreundlichere Produktion zu finden. Langfristige und vertrauensvolle Partnerschaften sind hierfür grundlegend. Viele unserer Produktionspartner haben sich bereits vor Jahren auf den Weg gemacht, um Veränderungen in der Branche zu bewirken: Zahlreiche Betriebe decken einen erheblichen Teil ihres Energiebedarfs aus erneuerbaren Quellen und suchen nach ressourcenschonenden Lösungen – beispielsweise durch Regenwassernutzung, Digitalisierung oder Projekte zum Recycling textiler Abfälle oder zur Energierückgewinnung. Zusätzlich haben viele Produktionspartner weitreichende Unterstützungsangebote für ihre Mitarbeiter:innen und deren Familien etabliert. Auch durch unsere Produktionsplanung haben wir einen großen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen vor Ort: Durch unser weitestgehend gleichbleibendes Sortiment und lange Produktionslaufzeiten ermöglichen wir den Betrieben eine langfristige Kapazitätsplanung.

DIALOG MIT INTERESSENGRUPPEN

Ein offener Austausch mit unseren Stakeholdern ist uns wichtig. Wir hören zu und beziehen ihre Perspektiven ein, wenn wir planen, auf welche Nachhaltigkeitsthemen wir uns konzentrieren sollten und wo wir unser Engagement weiter verbessern können.

Kunden, unsere Mitarbeiter:innen, unsere Produktionspartner und deren Beschäftigte sowie Nichtregierungsorganisationen, Politik, die Medien, Bildungseinrichtungen und Nachbar:innen – all diese Gruppen haben hohe Erwartungen an uns und unsere Produkte. Eine transparente Kommunikation mit ihnen ist ein wichtiger Teil unserer tagtäglichen Arbeit. Ob im persönlichen Gespräch, per E-Mail, Social Media, auf Messen oder Konferenzen – wir hören zu und lernen dadurch die Anliegen unserer Interessengruppen immer besser kennen.



Eine besondere Plattform bot 2023 ein Symposium zur verantwortungsvollen Ressourcennutzung in der Textilindustrie, das wir im Zuge unserer Hochschulkoooperation gemeinsam mit den beteiligten Universitäten und der GIZ ausgerichtet haben. Vertreter:innen aus Wissenschaft, Industrie und von internationalen Organisationen aus Deutschland und Bangladesch erörterten dort mit uns die Herausforderungen und Best Practices sowie nachhaltige und innovative Lösungen für den Umgang mit den Ressourcen entlang der textilen Lieferketten.

Um auch unsere Mitarbeiter:innen im Kundenservice und in den Workwearstores zu aktuellen Nachhaltigkeits-Themen zu schulen, bieten wir entsprechende Workshops und Online-Trainings an. Auch für alle neuen Kolleg:innen ist Nachhaltigkeit Teil des Orientierungsworkshops bei Aufnahme ihrer Tätigkeit. Daneben kann sich jede:r im Unternehmen in offenen Diskussionen einbringen oder eine Meldung über unseren internen Beschwerdemechanismus machen, falls einmal etwas nicht rechts- oder wertekonform laufen sollte. Darüber hinaus haben wir in 2023 ein Hinweisgebersystem für alle externen Interessengruppen eingerichtet, über das auf mögliche Risiken in unseren globalen Wertschöpfungsketten hingewiesen werden kann.

Über unser Nachhaltigkeitsengagement berichten wir auf unserer Website und im jährlich erscheinenden Sozialbericht. Im vorliegenden Bericht berichten wir über unsere Aktivitäten im Jahr 2023 und geben einen Ausblick auf erste Projekte im Jahr 2024.

PARTNERSCHAFTEN



Fair Wear Foundation

Die Fair Wear Foundation ist eine unabhängige, gemeinnützige Organisation, die mit Unternehmen und Produktionsstätten zusammenarbeitet, um Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie zu verbessern. Getragen wird die Multi-Stakeholder-Initiative von Unternehmensverbänden, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen. Wir sind seit 2016 Mitglied von Fair Wear und verpflichten uns damit zu einem jährlichen Brand Performance Check und zu regelmäßigen Kontrollen (Audits) in den Produktionsstätten.



bluesign® system

Das bluesign® system bezieht sich auf Produktsicherheit, aber auch auf Umwelt- und Arbeitsschutz in der gesamten textilen Herstellungskette. Wir sind seit 2013 bluesign® Systempartner. Ziel dieser Partnerschaft ist es, über den gesamten Herstellungsprozess kontrollierte, sichere Produkte zu entwickeln. Der Einsatz umwelt-, klima- und gesundheitsschädlicher Substanzen soll grundsätzlich ausgeschlossen werden. Im Rahmen der Partnerschaft stimmen wir uns mit bluesign technologies zur Optimierung der Sicherheit eingesetzter Inhaltsstoffe in Produkten ab.



Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit

Die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) engagiert sich als Dienstleister für nachhaltige Entwicklung und internationale Bildungsarbeit weltweit in rund 120 Ländern für eine lebenswerte Zukunft. Wir arbeiten seit 2019 im Rahmen unserer Hochschulkoooperation in Bangladesch mit der GIZ zusammen.

Infos zu unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten finden Sie unter engelbert-strauss.de/nachhaltigkeit.
Wir freuen uns über Ihre Fragen und Anregungen unter: nachhaltigkeit@strauss.de

PRODUKTION

Mit den Betrieben, die unsere anspruchsvolle Arbeitskleidung fertigen, arbeiten wir partnerschaftlich zusammen. Ein gutes und menschliches Arbeitsumfeld in den Produktionsstätten sowie ein schonender Umgang mit der Umwelt sind für uns eine grundsätzliche Voraussetzung für die Zusammenarbeit.

PRODUKTIONSLÄNDER

Engelbert-Strauss-Bekleidung entsteht in zahlreichen Ländern weltweit: Im Jahr 2023 wurden unsere Produkte in 28 Ländern in Asien, Europa, Afrika und Nordamerika hergestellt. Über 90 Prozent lassen wir in Partnerbetrieben in Asien fertigen, insbesondere in Bangladesch, China, Vietnam und Laos.

Unsere Produktion findet deshalb überwiegend in Asien statt, weil viele unserer Partnerbetriebe dort über spezifische Fachkenntnisse und Technologien verfügen, die sie durch langjährige Spezialisierung aufbauen konnten. Diese Expertise und Infrastruktur braucht es, damit wir unseren Qualitätsansprüchen gerecht werden können. Gleichzeitig ist die Textilindustrie in einigen asiatischen Ländern ein wichtiger Wirtschaftszweig. Unsere steten Fertigungsaufträge sind ein Garant für sichere Arbeitsplätze für Zehntausende von Menschen. Über die vielen Jahre der Zusammenarbeit mit unseren internationalen Partnern

sind stabile und vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen entstanden – so können wir die Qualität unserer technisch anspruchsvollen Produkte sicherstellen und gemeinsam wachsen.

PROUDLY MADE IN BANGLADESCH

Bangladesch hat sich über die Jahre zu unserem wichtigsten Produktionsland entwickelt. Hier fertigen insgesamt 15 Betriebe 41 Prozent unserer Arbeitskleidung. Damit gewährleisten wir die Beschäftigung von über 15.000 Mitarbeiter:innen allein in Bangladesch. Die Fabriken unserer Partner haben einen sehr hohen Standard und investieren bereits seit Jahren nachhaltig in den Aufbau des Landes und den Wirtschaftsstandort. Neu gestartet ist im Jahr 2022 unsere eigene Produktion in Bangladesch, die CI Factory in Chattogram. Gemeinsam mit unserer CI Factory im deutschen Schlüchtern bildet sie ein Produktionsteam für die Kleinserienfertigung und die individualisierte Berufsbekleidung.

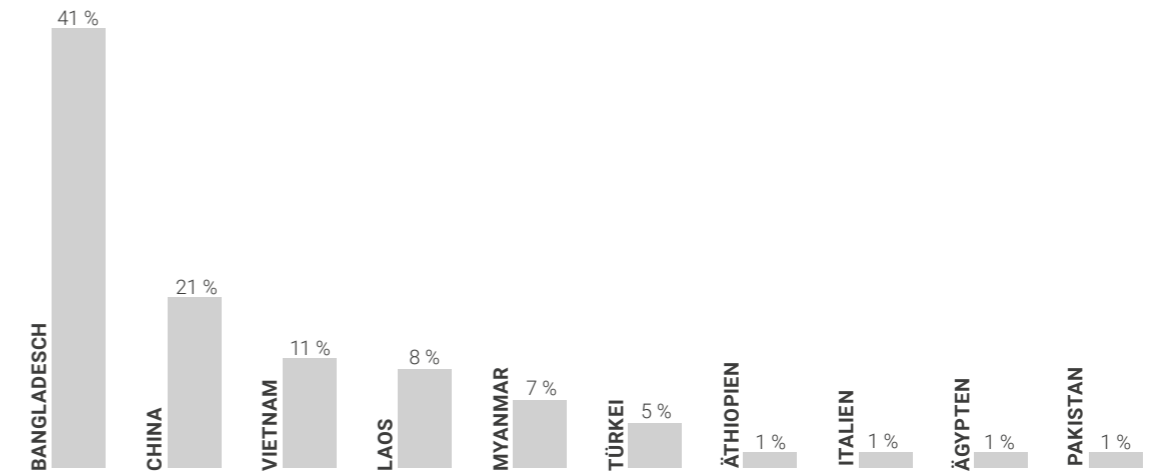


TRANSPARENZ

Die meisten unserer Produktionspartner sind in erster Linie Nähbetriebe. Hier werden die einzelnen Komponenten der Textilien zusammengesetzt. Es gibt meist noch wenige automatisierte Prozesse, daher sind dort die meisten Menschen beschäftigt. Das heißt, wir können hier einen großen Einfluss auf die

Arbeitsbedingungen in der Produktion wahrnehmen. Alle Nähbetriebe, die Produkte für uns fertigen, listen wir auf den Seiten 22 bis 25 auf. Zudem veröffentlichen wir als Mitglied der Fair Wear Foundation die Namen und Adressen der Betriebe unter [fairwear.org](https://www.fairwear.org).

UNSERE TOP-10-PRODUKTIONSLÄNDER NACH EINKAUFSVOLUMEN 2023



In diesen zehn Ländern stellen wir über 95 Prozent der Strauss-Bekleidung her. In Bangladesch wurden 2023 in 15 Betrieben 41 Prozent unserer Workwear gefertigt, in China 21 Prozent in insgesamt 34 Betrieben und in Vietnam elf Prozent in neun Betrieben. In Laos und Myanmar wurden in jeweils einem Betrieb acht bzw. sieben Prozent der Strauss-Bekleidung hergestellt.

RISIKEN UND HERAUSFORDERUNGEN

Wir achten die Menschenrechte und die Umwelt in unseren globalen Wertschöpfungs- und Lieferketten. Dies sehen wir als unsere unternehmerische Sorgfaltspflicht an – wie es auch international anerkannte Rahmenwerke definieren, darunter der OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie sowie das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Angesichts unserer weltweit stark verzweigten Produktion legen wir besonderen Wert auf ein umfassendes Risikomanagement.

Um Menschenrechtsverletzungen frühzeitig erkennen und verhindern zu können, führen wir eine umfangreiche Risikoanalyse durch, die in eine sogenannte „Country and Industry Risk“-Matrix mündet. Im Fokus der Matrix stehen alle Länder, in denen unsere Produktionspartner unsere Endprodukte fertigen, sowie die dazugehörigen Branchen und potenzielle weitere Beschaffungsmärkte.

Für diese Länder und Branchen enthält die Matrix jeweils Informationen in Bezug auf die Arbeits- und Umweltstandards unseres

Lieferanten-Code-of-Conduct, auf gesetzliche Vorgaben sowie auf weitere landesspezifische Anforderungen. In einer mehrstufigen Analyse bewerten wir dann das Risikolevel je Land, Branche und Standard.

Als Informationsquellen für die Matrix dienen internationale Berichte und Studien – etwa von den Vereinten Nationen, der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), Gewerkschaften, der Fair Wear Foundation und weiteren Nichtregierungsorganisationen. Insbesondere berücksichtigen wir auch die Risikodatenbank des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle. Darüber hinaus fließen Informationen aus Audit-Berichten und der allgemeinen Medienberichterstattung ein. Die Matrix aktualisieren wir im jährlichen Turnus, anlassbezogen auch unterjährig.

Aus den ermittelten potenziellen Risiken leiten wir die konkreten Risiken für unsere Lieferketten ab. Die Ergebnisse der Risikoanalyse dienen uns als Grundlage für die Auswahl neuer Produktionsländer und -partner, die Planung von Audits und Trainings sowie die Ziele, die wir uns setzen.

ERGEBNISSE DER RISIKOANALYSE 2023

Die von uns als wesentlich ermittelten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Themen sind im Strauss-Lieferanten-Code-of-Conduct niedergeschrieben. Spezifische Risiken haben wir im Jahr 2023 für die folgenden Beschaffungsländer von Strauss-

Arbeitskleidung identifiziert: Bangladesch, China, Myanmar, Pakistan, Simbabwe und die Türkei. Diesen Risiken und Herausforderungen haben wir uns mit erhöhter Priorität gewidmet, um ihnen vorzubeugen, sie zu mindern oder zu beheben. Hierüber berichten wir im Kapitel Monitoring-Ergebnisse auf [Seite 12](#).



STRAUSS-NACHHALTIGKEITSPROGRAMM

Gemeinsam mit unseren Produktionspartnern arbeiten wir im Rahmen des Strauss-Nachhaltigkeitsprogramms daran, identifizierte Risiken vorzubeugen, sie zu mindern oder zu beheben. Wir wählen neue Lieferanten sorgfältig aus und begleiten unsere bestehenden Partner bei der Weiterentwicklung gemäß unseren hohen Anforderungen in diesem Bereich.

Unser Programm umfasst im Kern unseren Lieferanten-Code-of-Conduct und unsere Grundsatzklärung zur Wahrung der Menschenrechte sowie die Durchführung von Analysen der länder-, branchen- und betriebspezifischen Risiken, von regelmäßigen Audits und Folgebesuchen vor Ort mit daraus abgeleiteten Korrekturmaßnahmenplänen und von Lieferantentrainings, außerdem die Bereitstellung eines Beschwerdesystems.

AUSWAHL UND WEITERENTWICKLUNG NEUER PRODUKTIONSPARTNER

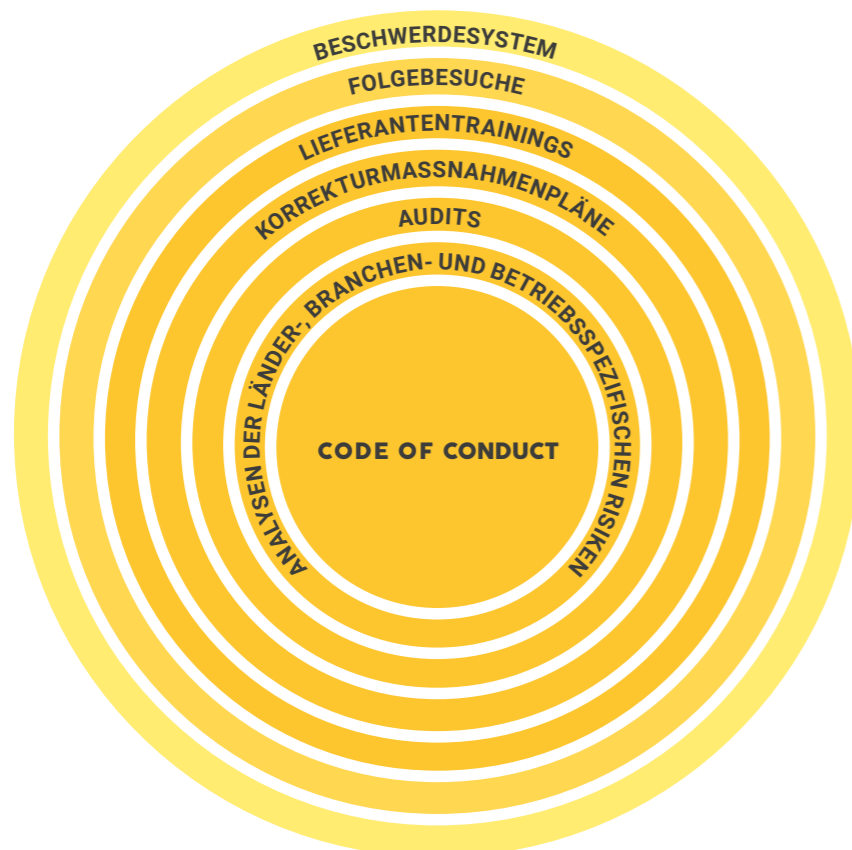
Qualität, Preis, Performance und Nachhaltigkeit – dies sind für uns die wichtigsten Kriterien bei der Entscheidung, ob wir mit einem Lieferanten zusammenarbeiten möchten. Im Hinblick auf Nachhaltigkeit heißt das, dass ein potenzieller Produktionspartner sich zu unseren Anforderungen sowie zu denen der Fair Wear

bekennen muss. Die Zustimmung zur Einhaltung des Verhaltenskodex ist für uns die Grundlage für eine Partnerschaft. Jeder Produktionsbetrieb muss einen Selbstbewertungsbogen ausfüllen, durch den wir wertvolle Informationen über die Produktionsbedingungen erhalten. Die Analyse bestehender Audit-Berichte und Besuche in neuen Betrieben helfen uns zu beurteilen, ob diese unseren Ansprüchen entsprechen oder das Potenzial haben, sich dahin zu entwickeln.

Je größer unser Einkaufsvolumen beim Produktionspartner ist, je länger unsere Geschäftsbeziehung andauert und je höher die identifizierten Risiken sind, desto intensiver ist unsere Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Partner in Bezug auf Sozial- und Umweltstandards.

Die Auswahl und Weiterentwicklung unserer Lieferanten erfolgt in enger Abstimmung zwischen dem Nachhaltigkeitsteam und den Kolleg:innen der Einkaufsabteilung. Gemeinsam hinterfragen wir auch, inwiefern unsere Einkaufspraxis – etwa unsere Preise, die Vorlaufzeiten und die Bestellmengen – Einfluss auf die Arbeitsbedingungen vor Ort hat, und passen diese bei Bedarf an.

UNSER NACHHALTIGKEITSPROGRAMM FÜR PRODUKTIONSPARTNER



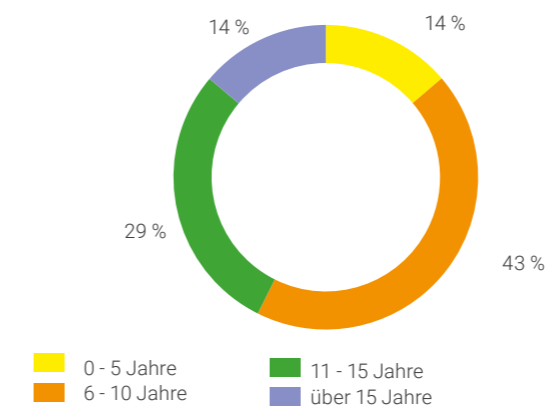
VERANTWORTUNGSVOLLE EINKAUFSPRAXIS

Wir bauen auf eine langfristige, vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren internationalen Produktionspartnern. Dies ermöglicht uns, die Qualität unserer Produkte zu gewährleisten, technisch anspruchsvolle Kollektionen anzubieten und gemeinsam mit unseren Partnern zu wachsen. Zudem können wir positiven Einfluss auf die Arbeitsbedingungen und Umweltschutzmaßnahmen vor Ort ausüben.

LANGFRISTIGE ZUSAMMENARBEIT

Über die vielen Jahre der Zusammenarbeit mit unseren internationalen Partnern sind stabile und vertrauensvolle Partnerschaften entstanden. Dies zeigt sich auch in den Zahlen: Mit über der mit über 50 Prozent der Betriebe arbeiten wir bereits seit mindestens sechs Jahren zusammen. Diese fertigen insgesamt 86 Prozent unserer Bekleidung. Mit neun Betrieben verbindet uns sogar eine über 20-jährige Zusammenarbeit

Dauer der Zusammenarbeit mit den Produktionspartnern (nach Produktionsvolumen)



STABILES SORTIMENT UND VORLAUFZEITEN FÜR BESTELLUNGEN

Unser Sortiment aus Schuhen und Bekleidung besteht zu 80 Prozent aus weitestgehend gleichbleibenden Produkten. Lediglich kleine Veränderungen zugunsten von Design und Funktionalität werden vorgenommen. Außerhalb unseres festen Sortiments bieten wir zweimal jährlich neue Produkte: in den Frühjahrs/Sommer- und den Herbst/Winter-Kollektionen. Parallel dazu präsentieren wir von Zeit zu Zeit limitierte Kleinserien.

Vom Entwurf bis zum bestellbaren Produkt dauert die Entstehung etwa ein Jahr. Um unseren Produktionspartnern genügend Planungsfreiheit zu geben, erfolgen unsere Produktionsfreigaben und Bestellungen vier bis sechs Monate im Voraus. Sollten in diesem Zeitraum nationale Feiertage liegen, erfolgt unsere Bestellung entsprechend früher.

POSITIVER EINFLUSS AUF DIE ARBEITSBEDINGUNGEN

Unsere langfristigen Geschäftsbeziehungen, das stabile Sortiment und ausreichend lange Vorlaufzeiten bei den Bestellungen geben unseren Produktionspartnern Planungssicherheit. Es entsteht weniger Zeitdruck in der Produktion, denn ein festes Sortiment gewährleistet lange Produktionslaufzeiten. Diese sorgen für eine bessere Planbarkeit der Produktionskapazitäten und helfen so, Überstunden zu vermeiden. Zudem tragen wir damit auch zur Arbeitsplatzsicherheit für die Beschäftigten bei.

Mit den meisten Lieferanten arbeiten wir direkt zusammen – also ohne Zwischenhändler. So haben wir den größten Einfluss auf die Qualität, aber auch auf die Arbeitsbedingungen vor Ort.

PREISGESTALTUNG

Wenn wir neue Produkte entwickeln, geben wir unserem Partner genaue Vorgaben zu Design, Material und Funktion. Auf dieser Basis bietet er einen Preis an. Sollte uns dieser nicht angemessen erscheinen, suchen wir gemeinsam nach einer Lösung, um einen für beide Seiten fairen Preis zu finden. Generell erfassen wir in allen Audits die gezahlten Löhne und vergleichen sie mit Bezugsgrößen wie den gesetzlichen Mindestlöhnen und Schätzungen zu existenzsichernden Löhnen. Diese Informationen berücksichtigen wir im Einkauf bei der Preisgestaltung. Auch im Falle von Mindestloohnerhöhungen in einem Produktionsland passen wir die Preise im Dialog mit unseren Partnern entsprechend an.

PILOTPROJEKT ZU EXISTENZSICHERNDEN LÖHNEN IN VIETNAM

Bei einem unserer Produktionspartner in Vietnam führen wir seit 2023 gemeinsam mit der Fair Labor Association und anderen Stakeholdern ein Pilotprojekt zu existenzsichernden Löhnen durch. Ziel des Projektes ist es, auf existenzsichernde Löhne für die Beschäftigten hinzuwirken und unsere Einkaufspraktiken daraufhin zu untersuchen. Über das Projekt berichten wir auf **Seite 19**.

EINFLUSS DER NACHHALTIGKEITSLISTUNG AUF EINKAUFSENTSCHEIDUNGEN

Zeigen Partner gute Leistungen, berücksichtigen wir dies positiv bei unseren Produktions- und Einkaufsentscheidungen. Falls sie unsere Anforderungen nicht einhalten, keinen Willen zur Entwicklung und keine Fortschritte zeigen, beenden wir die Zusammenarbeit. Bevor wir diese Entscheidung treffen, bedenken wir mögliche Folgen für die Arbeitsbedingungen vor Ort und stimmen uns frühzeitig mit unserem Produktionspartner ab, um Arbeitsplätze möglichst nicht zu gefährden.

Eine Zusammenarbeit zu beenden ist für uns allerdings die letzte Option. Vielmehr möchten wir unseren Partnern Chancen geben und sie unterstützen, sich zu entwickeln und unsere Anforderungen zu erfüllen.



CODE OF CONDUCT

DIE WICHTIGSTEN PUNKTE UNSERES LIEFERANTEN-CODE-OF-CONDUCT

Unser Lieferanten-Code-of-Conduct fasst unsere Anforderungen an ein angemessenes Arbeitsumfeld und an den Schutz der Umwelt in den Produktionsbetrieben zusammen. Dieser Verhaltenskodex bildet die Grundlage für die Zusammenarbeit mit unseren Produktionspartnern. Er basiert auf den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen (UN), dem Global Compact, den OECD Guidelines für multinationale Unternehmen sowie international anerkannten Umweltstandards. Inhaltlich entspricht unser Lieferanten-Code-of-Conduct den strengen Arbeitsrichtlinien der Fair Wear.

DIE ELEMENTE UNSERES LIEFERANTEN-CODE-OF-CONDUCT:



MANAGEMENT-PRAXIS



ANGEMESSENE ARBEITSZEIT



FAIRE VERGÜTUNG



AUSSCHLUSS VON KINDERARBEIT



FREIE WAHL DES ARBEITSPLATZES



RECHT AUF VEREINIGUNGS- & TARIFVERHANDLUNGSFREIHEIT



KEINE DISKRIMINIERUNG



UMWELTSCHUTZ



BETRIEBLICHER GESUNDHEITSSCHUTZ & ARBEITSSICHERHEIT

Den vollständigen, für unsere Produktionspartner verbindlichen Lieferanten-Code-of-Conduct finden Sie unter: engelbert-strauss.de/nachhaltigkeit

GRUNDSATZERKLÄRUNG ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Ergänzend zu unserem Lieferanten-Code-of-Conduct bekennen wir uns in unserer Grundsatzerklärung dazu, die Menschenrechte in unseren globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten zu achten.

Diese Erklärung finden Sie ebenfalls unter engelbert-strauss.de/nachhaltigkeit.

AUDITS

WIE ÜBERPRÜFEN WIR DIE BETRIEBE?

In regelmäßigen Audits prüfen und bewerten wir, inwieweit eine Produktionsstätte unsere Anforderungen aus dem Code of Conduct einhält. Dazu beauftragen wir ein unabhängiges Audit- und Qualifizierungsunternehmen oder Auditor:innen der Fair Wear Foundation. Zusätzlich überprüft die Fair Wear Foundation eigenständig von ihr ausgewählte Produktionsstätten.

WIE LÄUFT EIN AUDIT AB?

Im Zuge der Überprüfungen sprechen die Auditor:innen mit verantwortlichen Manager:innen vor Ort, analysieren relevante betriebliche Unterlagen, besichtigen den gesamten Produktionsbetrieb und führen vertrauliche Gespräche mit den Beschäftigten und Arbeitnehmer:innen. Ein Auditor:innen-Team besteht immer aus einem/einer zertifizierten SA8000-Advanced-Lead-Auditor:in und einer Person, die die Landessprache spricht. Die Überprüfungen kündigen wir meist vorher an. So ist sichergestellt, dass alle Verantwortlichen anwesend sind. Die Kosten für alle Audits und Folgebesuche vor Ort trägt Engelbert Strauss.

Oft realisieren wir Audits gemeinsam mit anderen Markenunternehmen, die in den gleichen Betrieben wie wir fertigen lassen, um den Einfluss auf den Lieferanten zu vergrößern und Ressourcen effizient einzusetzen.

BLENDED MONITORING

Ein Blended Monitoring ist ein neues Audit-Format, das uns auch dann die Auditierung eines Betriebs ermöglicht, wenn ein Audit vor Ort nicht vollständig realisierbar ist. Es ist ein Mix aus einem regulären und einem virtuellen Audit.

Im virtuellen Teil erfolgen eine Befragung des Managements und der Arbeitnehmer:innen per Videocall, eine Online-Besichtigung der gesamten Produktionsstätte und eine umfassende Dokumentenprüfung. Bereits nach dem virtuellen Audit-Teil werden Abweichungen von unseren Standards besprochen und ein Korrekturmaßnahmenplan entwickelt. Sobald persönliche Besuche bei den Partnerbetrieben wieder möglich sind, ergänzen die Auditor:innen die Ergebnisse, indem sie die Dokumente stichprobenartig prüfen und eine Vor-Ort-Begehung sowie Interviews mit den Beschäftigten durchführen.

Eingeführt im Zuge der Corona-Pandemie ist dieses Format für uns bis heute ein sehr zuverlässiges Instrument, das die Betriebe oft zusätzlich motiviert: Das frühzeitige Aufstellen von Korrekturmaßnahmenplänen in Kombination mit der späteren Überprüfung vor Ort veranlasst viele Betriebe, die definierten Maßnahmen engagiert umzusetzen.

WIE GEHEN WIR VERBESSERUNGEN AN?

Werden bei Audits Abweichungen von den geforderten Standards festgestellt, besprechen die Auditor:innen diese noch während des Audits mit dem zuständigen Management und, falls vorhanden, den Arbeitnehmer:innen. Gemeinsam entwickeln wir einen verbindlichen Korrekturmaßnahmenplan, einen sogenannten Corrective Action Plan (CAP). Hier sind alle nötigen Verbesserungen gelistet sowie Maßnahmen und realistische Zeiträume festgelegt, um die Mängel zu beheben. Wir stehen der Produktionsstätte zur Seite, um die Ursachen für die Abweichungen zu analysieren, geben Anregungen für Verbesserungen und überprüfen die Umsetzung der Maßnahmen.

Abhängig davon, wie das Audit-Ergebnis ausfällt und inwieweit die Produktionsstätte nach einem Audit Verbesserungen vorweist, veranlassen wir Folgebesuche durch Auditor:innen. Auch unsere Mitarbeiter:innen aus Produktentwicklung und Einkauf sind mehrmals im Jahr vor Ort in den Betrieben und überprüfen, ob und in welchem Maße die zuvor bemängelten Punkte verbessert wurden. Darüber hinaus bieten wir unseren Produktionspartnern Weiterbildungen an.

BEWERTUNGSSYSTEM

Die Auditor:innen bewerten jeden Betrieb im Audit anhand der neun Kriterien aus dem Code of Conduct. Für jedes Kriterium vergeben sie Punkte auf einer Skala von 1 bis 10. Grundsätzlich untersuchen die Prüfer:innen, inwieweit Abläufe im Betrieb systematisch verankert sind, sodass Abweichungen vermieden werden.

Wir führen etwa alle drei Jahre ein Audit bei unseren Lieferanten durch. Ob wir ein Audit planen, hängt unter anderem davon ab, inwieweit im Land Sozial- und Umweltstandards etabliert sind, wie der Betrieb in vorherigen Audits abgeschnitten hat und wie viel er für uns fertigt.

MONITORING-ERGEBNISSE



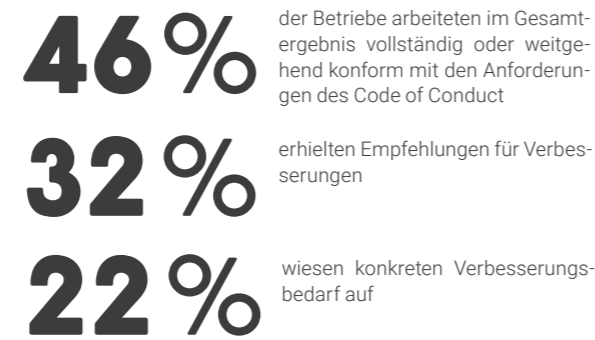
WIE HABEN DIE BETRIEBE 2023 IN DEN PRÜFUNGEN ABGESCHNITTEN?

Strauss Workwear stammt nahezu immer von auditierten Produktionspartnern. Wir überprüfen deren Leistung in Bezug auf Menschenrechte sowie Sozial- und Umweltstandards engmaschig. In den Betrieben, die zusammen 97 Prozent unseres Sortiments fertigen, fand in den letzten drei Jahren mindestens ein Audit statt. Damit konnten wir unser Ziel von 80 Prozent deutlich übertreffen.

Die Arbeitsbedingungen bei unseren Produktionspartnern haben wir 2023 in 60 Audits geprüft (in drei Fällen davon auch bei deren Unterauftragnehmern). Hier haben wir vor allem auf von uns selbst beauftragte Audits gesetzt. Zusätzlich berücksichtigen wir Audit-Reports und Korrekturmaßnahmenpläne, die bereits von anderen Audit-Organisationen erstellt wurden, um ein möglichst weitreichendes Bild zu erhalten. Die vorliegenden Reports und Pläne prüfen wir anhand der strengen Richtlinien der Fair Wear Foundation.

Insgesamt wurden rund 70 Prozent der Audits in unserem Auftrag durchgeführt, entweder durch unsere externen Audit-Partner oder durch die Fair Wear Foundation. Die restlichen etwa 30 Prozent erfolgten nach den Standards von: Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA), amfori Business Social Compliance Initiative (amfori BSCI), Social & Labor Convergence Program (SLCP), QIMA sowie Better Work der Internationalen Arbeitsorganisation.

Bei drei Produktionspartnern wurde 2023 der erste, virtuelle Teil eines Blended Monitoring umgesetzt. So konnten wir uns bei zwei Partnern mit Reisebeschränkungen im Land und bei einer potenziellen neuen Partnerfabrik zügig ein Bild von den Arbeitsbedingungen machen. Der zweite Teil vor Ort ist bereits in Planung. Darüber hinaus überprüften unsere Auditor:innen bei acht Folgebesuchen die Fortschritte in Bezug auf Audit-Ergebnisse aus dem Vorjahr.



Die Tabelle zeigt, welche Punktzahlen die auditierten Betriebe in den jeweiligen Ländern durchschnittlich erzielt haben. Meist vollständig konform mit unserem Code of Conduct erwiesen sich die Produktionsstätten beim Kriterium „Kinder- und Jugendschutz“ – sie haben Kontrollmechanismen, durch die Kinderarbeit ausgeschlossen wird. Entwicklungsbedarf stellten die Prüfer:innen bei etwa der Hälfte der Betriebe im Management von Sozial- und Umweltstandards fest. Im Bereich „Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit“ gab es bei den meisten Betrieben Verbesserungspotenzial.

Sehr zufriedenstellend schnitten insbesondere unsere geprüften Partnerbetriebe in Vietnam, Mexiko, Pakistan, Bosnien und Herzegowina sowie – bei fast allen Kriterien – auch Sri Lanka ab. Ihre Ergebnisse gingen teils sogar über unsere Anforderungen hinaus. Entwicklungsbedarf identifizierten wir vor allem in Ägypten, Myanmar, Simbabwe, Usbekistan, im Libanon, auf Mauritius und in Indien. Seit den Audits arbeiten die Betriebe mit uns engagiert daran, die Abweichungen vom Code of Conduct zu beheben – in Fällen von größerem Entwicklungsbedarf besonders eng. Mit einem Lieferanten und einem Unterauftragnehmer haben wir 2023 die Zusammenarbeit beendet, da sich diese beiden Produktionsstätten nicht bereit zeigten, die Mängel in ausreichendem Maße zu beheben. Die Detailergebnisse der einzelnen Länder können Sie auf den Folgeseiten nachlesen.

PUNKTZAHLEN DER AUDITIERTEN BETRIEBE IN 2023

Ø je Land und Bewertungskriterium

	Management-Praxis	Angemessene Arbeitszeiten	Vergütung	Kinder- und Jugendschutz	Freie Arbeitsplatzwahl	Vereinigungs- und Tarifverhandlungsfreiheit	Diskriminierung	Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	Umwelt
Ägypten	5	4	3	7	8	6	5	6	5
Äthiopien	7	7	6	8	8	5	6	7	7
Bangladesch	6	7	6	8	7	6	7	5	6
Bosnien und Herzegowina	8	9	9	8	7	7	9	7	7
China	6	5	5	8	7	7	8	6	7
Indien	5	6	5	6	6	5	5	5	5
Indonesien	6	8	6	8	7	7	6	7	7
Libanon	5	6	5	5	6	5	5	5	5
Malaysia	5	8	7	8	8	7	8	5	5
Mauritius	5	5	5	8	4	3	5	4	8
Mexiko	7	9	7	8	8	7	8	7	8
Myanmar	5	7	9	8	5	5	4	6	5
Pakistan	6	7	6	8	8	7	8	6	7
Simbabwe	5	8	4	8	5	5	6	3	4
Türkei	6	6	6	6	6	6	6	5	6
Usbekistan	6	5	4	6	6	5	6	4	6
Vietnam	7	7	8	8	8	8	8	7	8

- 10 Herausragendes Engagement
- 9 Engagement über die Anforderungen hinaus
- 8 Konform mit dem Code of Conduct
- 7 Weitgehend konform mit dem Code of Conduct
- 6 Verbesserungen empfohlen
- 5 Verbesserungen nötig, jedoch in unkritischen Bereichen
- 4 Verbesserungen nötig
- 3 Bedenklich
- 2 Sehr bedenklich
- 1 Nicht akzeptabel

AUDIT-ERGEBNISSE DER EINZELNEN LÄNDER

ÄGYPTEN

Die ägyptische Textilindustrie wird überwiegend von der Baumwollproduktion bestimmt, wobei der gesamten Branche auch für die nächsten Jahre ein Wachstum vorausgesagt wird. Seit 2023 fertigt hier die Produktionsstätte eines langjährigen Partners aus der Türkei Bekleidung für uns.

Zum Produktionsstart der Stätte haben wir dort 2023 den virtuellen Teil eines Blended Monitorings durchgeführt, dies beinhaltete eine Dokumentenprüfung, Interviews mit dem Management sowie eine virtuelle Begehung. Dabei zeigte sich, dass die Fabrik ein sehr gutes Online-Schulungssystem für ihre Mitarbeitenden hat und sich stark um die Identifizierung sozialer und umweltbezogener Risiken bemüht, um eine verantwortungsvolle Unternehmensführung aufzubauen.

Das Monitoring zeigte jedoch auch Verbesserungsbedarf bei Arbeitszeiten und Löhnen. Letztere hat die Fabrik umgehend auf das geforderte Niveau angehoben – zu viele Überstunden sind jedoch weiterhin eine Herausforderung für die Produktionsstätte, weshalb sie ihr Arbeitszeitsystem nun überarbeitet. Trotz des offensichtlichen Verbesserungspotenzials war der Gesamteindruck des Audits in Ägypten positiv. Die Unternehmensleitung hat sich bereit erklärt, die bestehenden Lücken zu schließen, und mit der Umsetzung entsprechender Maßnahmen begonnen.

ÄTHIOPIEN

Äthiopien liegt am Horn von Afrika und ist das zweitbevölkerungsreichste Land des Kontinents. Hier arbeiten wir seit 2018 mit einer Produktionsstätte zusammen, welche ausschließlich für uns fertigt.

Im Vergleich zu unserem Audit von 2019 hat sich die Fabrik in vielen Aspekten grundlegend verbessert und kann nun sehr viel Wissen und Engagement sowie überdurchschnittliche Leistungen in Sachen soziale Verantwortung vorweisen. Auffällig ist der große Respekt im Umgang der Mitarbeitenden untereinander und auch zwischen Belegschaft und Management. Zudem bietet das Unternehmen seinen Beschäftigten kostenlose Mahlzeiten und Transportmöglichkeiten. Der betriebliche Gesundheitsschutz, die Arbeitssicherheit und der Umweltschutz sind ebenfalls auf einem hohen Niveau.

Verbesserungspotenzial wurde insbesondere bei den Löhnen festgestellt – auch wenn sich hier seit unserem letzten Audit bereits einiges getan hat. Darüber hinaus empfahlen die Auditor:innen, den innerbetrieblichen Dialog zu fördern und die Mitarbeitenden besser über ihre Rechte im Hinblick auf Vereinigungs- und Tarifverhandlungsfreiheit aufzuklären. Wir freuen uns über die großen Fortschritte, die unser Produktionspartner hier in den letzten Jahren gemacht hat – zumal in der vergleichsweise jungen Bekleidungsindustrie Äthiopiens Sozial- und Umweltstandards noch im Aufbau sind. Wir stehen weiter im Dialog mit dem Partner und sind uns der besonderen Verantwortung bewusst, die mit der kompletten Auslastung der Fabrik durch uns einhergeht.



BANGLADESCH

Bangladesch ist der zweitgrößte Bekleidungsexporteur weltweit – 80 Prozent der gesamten Exporteinnahmen des Landes entfallen auf die Textilindustrie. Der Staat am Golf von Bengalen ist über die Jahre zu unserem wichtigsten Produktionsland geworden, gleichzeitig hat sich eine enge, vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Partnerbetrieben entwickelt.

Im Jahr 2023 führten wir insgesamt fünf Audits und zwei Folgebesuche in Bangladesch durch. Hierbei zeigten unsere Produktionspartner insbesondere im Hinblick auf ökologische Nachhaltigkeit ein hohes Engagement: Mehrere Betriebe haben neue Solaranlagen installiert und einer unserer langjährigsten Lieferanten hat Wasserschutzkampagnen und Recyclingprojekte ins Leben gerufen. Ein weiterer Produktionspartner hat ein Projekt zum Sammeln von Regenwasser und zur Erzeugung eigener Windenergie gestartet. Das Gebäude eines neuen Partners, bei dem wir zum Produktionsstart 2023 ein Audit durchführten, hat mit „Platinum“ die höchste Kategorie der LEED-Zertifizierung erreicht – LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) ist ein international anerkannter Standard für ökologisches Bauen.

Auch in vielen sozialen Aspekten konnten wir weiterhin hohes Engagement feststellen: Ein Großteil der auditierten Betriebe schnitt in den Bereichen Arbeitszeiten, Vergütung, Kinder- und Jugendschutz sowie freie Arbeitsplatzwahl gut ab. Auch haben viele ein solides Trainingsangebot, um ihre Beschäftigten besser mit ihren Rechten vertraut zu machen.

Einen besonderen Fokus legen wir in Bangladesch auf den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit, besonders auf die Gebäudesicherheit und den Brandschutz. Bei den meisten unserer Produktionspartner sind diese Bereiche gut etabliert, jedoch finden wir immer wieder etwas Verbesserungspotenzial und begleiten die Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen. Lediglich bei einem Unterauftragnehmer, bei dem ein Produktionspartner Artikel besticken ließ, stellten wir bedenkliche bauliche Mängel fest, welche die Einleitung sofortiger Maßnahmen erforderten.

Da das dortige Management dafür jedoch nicht offen war, setzten wir durch, dass für Strauss keine Fertigung mehr bei diesem Unterauftragnehmer stattfindet. Des Weiteren stellten wir in einigen Audits Mängel im Bereich Elektrosicherheit und im sicheren Umgang mit sowie der Entsorgung von Chemikalien fest. Verbesserungsbedarf zeigte sich auch bei den Betreuungseinrichtungen für die Kinder der Mitarbeiter:innen – auch wenn diese teilweise sehr schön und mit vielseitigen Möglichkeiten für die Kinder gestaltet waren, reichten die Plätze teilweise nicht für alle aus und manchmal fehlte eine solche Einrichtung auch ganz.

Unsere Produktionspartner unternehmen beachtliche Schritte in Richtung Nachhaltigkeit, sowohl in sozialer als auch in ökologischer Hinsicht. Die Textilindustrie Bangladeschs ist mit ihrer Beständigkeit, ihrem Fortschritt und ihrem Engagement für positive Veränderungen Beispiel für eine Erfolgsgeschichte in einem herausfordernden Umfeld und spielt eine zentrale Rolle bei der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes. Der konsequente Einsatz für Verbesserungsmaßnahmen und die Förderung nachhaltiger Praktiken bilden das Fundament für eine vielversprechende Zukunft sowohl für die Betriebe als auch für die Menschen.

Mindestlohnerhöhung

Bangladesch hat in den letzten zehn Jahren eine hohe Inflation erlebt, welche sich durch die Handelskrise infolge der Coronapandemie weiter verschärfte und im Oktober 2023 ihren bisherigen Höhepunkt erreichte. Nach Protesten zahlreicher Arbeitnehmer:innen hob die Regierung den Mindestlohn im Dezember 2023 um 56 Prozent auf 12.500 Taka an. Diese Anpassung wurde jedoch von vielen der Protestierenden abgelehnt, da sie nicht den Forderungen von Gewerkschaften und Beschäftigten entsprach. Einige Arbeitnehmer:innen drückten ihren Unmut in einem Lohnstreik aus, bei dem es teilweise zu gewaltsamen

Zwischenfällen kam. Während der Proteste waren wir mit allen Produktionspartnern im Austausch, um sicherzustellen, dass es allen Mitarbeiter:innen der Fabriken gut geht. Auch verfolgten wir die Mindestlohnerhöhung aufmerksam und forderten von unseren Produktionspartnern Nachweise darüber, dass alle Mitarbeitenden auch weiterhin mindestens den (neuen) gesetzlichen Mindestlohn erhalten. Die Lohnanpassungen berücksichtigten wir selbstverständlich bei unseren Preisabsprachen mit den Betrieben.

BOSNIEN UND HERZEGOWINA

Im südosteuropäischen Bosnien und Herzegowina haben wir im Mai 2023 ein Audit bei einer Fabrik durchgeführt, die erst seit 2022 für uns fertigt. Die Fabrik gehört zu einem italienischen Produktionspartner, mit dem wir seit über 20 Jahren vertrauensvoll zusammenarbeiten.

Bei unserem Audit erzielte die Fabrik in allen Bereichen ein gutes bis außerordentlich gutes Ergebnis – insbesondere zeigte sich ein sehr hohes Maß an Transparenz, ein gutes Betriebsklima und eine Unternehmenspolitik, in der Gleichstellung großgeschrieben und gelebt wird. Durch das gute Management schafft es die Fabrik, ihre Mitarbeitenden über viele Jahre – teils sogar Jahrzehnte – zu halten.

CHINA

Die chinesische Textilindustrie ist die größte weltweit – sowohl in Bezug auf die Gesamtproduktion als auch auf die Exporte. Gleichzeitig verzeichnete der Export von Textilien 2023 hier einen leichten Rückgang. Mit einigen unserer Partnerfabriken in China arbeiten wir schon seit über 20 Jahren zusammen. 2023 fertigten 34 Betriebe über 20 Prozent unserer Bekleidung.

Nach der Aufhebung der Reisebeschränkungen aufgrund des Coronavirus im Jahr 2023 konnten wir 14 chinesische Produktionsstätten durch unsere externen Partner auditieren lassen. Zwölf der überprüften Stätten arbeiten seit langem mit uns zusammen und sind regelmäßig auditiert worden.

Engagement zeigten die Produktionsstätten insbesondere im Bereich Löhne und betriebliche Arbeitssicherheit. Die meisten Beschäftigten in China werden mit einem Akkordlohn bezahlt – um sicherzustellen, dass die Belegschaft auch dort, wo solche Akkordlöhne gezahlt werden, nicht weniger als den gesetzlichen Mindestlohn erhält, werden in fast all diesen Betrieben auch die jeweiligen Stundenlöhne errechnet. Die in manchen Audits festgestellten Abweichungen von den Vorgaben des betrieblichen Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit wurden von den Betrieben meist direkt im Anschluss behoben. Dies konnte bei Folgebesuchen oder durch virtuelle Kontrollen bestätigt werden.

Die Reduktion von Überstunden und die Registrierung aller Mitarbeitenden in der Sozialversicherung bleiben in China allerdings oft eine Herausforderung. Auch eine vollständige Transparenz bei den Lohnzahlungen war nicht in allen Produktionsstätten gegeben. In einigen kleinen Fabriken wurde in mehreren Bereichen Verbesserungspotenzial festgestellt, was vor allem auf mangelnde Kenntnisse oder Erfahrungen mit den Anforderungen von Sozial- und Umweltstandards im Exportgeschäft zurückzuführen ist. Die Auditor:innen erklärten dem Management die jeweils notwendigen Schritte, deren Umsetzung wir weiterverfolgen.

China ist für uns ein wichtiges und langjähriges Produktionsland mit großem Know-how und zuverlässig hoher Qualität – gleichzeitig birgt das Land Herausforderungen, gerade wegen der oft fehlenden Transparenz in Bezug auf politische Risiken. Daher legen wir hier einen besonderen Fokus auf das kontinuierliche Monitoring menschenrechtlicher Aspekte und Entwicklungen – wie beispielsweise Zwangsarbeit – und auf einen konstanten Dialog mit unseren Produktionspartnern.



INDIEN

Der Textilsektor ist einer der ältesten Industriezweige der indischen Wirtschaft und bietet sowohl für qualifizierte als auch für ungelernete Arbeitskräfte zahlreiche Arbeitsplätze. Dabei spielt der Export eine große Rolle. Hier wird auch für die kommenden Jahre ein starkes Wachstum erwartet.

In Indien arbeiteten wir 2023 mit zwei Produktionspartnern zusammen. Einer davon fertigt Textilien, der andere Handschuhe. In beiden Produktionsstätten führten wir im Jahr 2023 ein Audit durch. Eine der geprüften Fabriken ist nach den Standards SA 8000:2014, ISO 9001:2015 und ISO 14001:2015 zertifiziert – ein Indikator für erhöhtes Engagement in Sachen soziale Verantwortung, Qualitätsmanagement und Umweltstandards.

Beide Fabriken zeigten sich während der Audits kooperativ, jedoch wurden größere Abweichungen von den Vorgaben unseres Code of Conduct festgestellt, insbesondere in Bezug auf Managementpraktiken, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Umweltschutz. Bei einer der Produktionsstätten wurde außerdem ein lückenhafter Einstellungsprozess identifiziert, was ein potenzielles Risiko für Kinder- und Zwangsarbeit darstellt. Trotz mehrfacher Gespräche, einer eingeleiteten unabhängigen Untersuchung und eines angebotenen Förderprogramms war die Fabrikleitung nicht kooperationsbereit – dies veranlasste uns zu der Entscheidung, die Geschäftsbeziehung zu beenden. Die andere Fabrik, welche die oben genannten Zertifizierungen hält, konnte einen soliden Einstellungsprozess vorweisen und es wurden keine Risiken für Kinder- oder Zwangsarbeit festgestellt. Auch einen Großteil der im Audit empfohlenen Verbesserungen und Maßnahmen hat die Fabrikleitung bereits umgesetzt.

INDONESIEN

Mit über 17.000 Inseln ist Indonesien der größte Inselstaat der Erde. Zudem gehört das Land zu den zehn größten Textilproduzenten weltweit und die indonesische Textilindustrie schafft 3,7 Millionen Arbeitsplätze. Unsere Partner produzieren hier an zwei Standorten. In der einen Fabrik haben wir ein klassisches Audit, in der anderen den virtuellen Teil eines Blended Monitorings durchgeführt.

Beide Produktionsstätten zeigten ein hohes Bewusstsein und gute Leistungen bei den Sozial- und Umweltstandards. Auch herrschte in beiden Stätten eine angenehme Atmosphäre und Mitmachbereitschaft. Verbesserungspotenzial stellten

die Prüfer:innen insbesondere bei der Transparenz in Bezug auf Bonuszahlungen und Mutterschaftsgeld fest. In einer der beiden Fabriken konnte zudem nicht ausgeschlossen werden, dass gewisse Tätigkeiten geschlechtsspezifisch vergeben werden, was als Risiko für Diskriminierung gewertet wird. In der gleichen Fabrik gab es auch keine Gewerkschaftsvertretung und die Kenntnisse der Mitarbeitenden über die Vereinigungs- und Tarifverhandlungsfreiheit waren unzureichend. Im Durchschnitt waren die Audit-Ergebnisse dennoch zufriedenstellend und wir begleiten nun beide Produktionsstätten bei der Umsetzung der eingeforderten Verbesserungsmaßnahmen.

LIBANON

Der Libanon ist eins der flächenmäßig kleinsten Länder Asiens und hat ca. 5,5 Millionen Einwohner:innen. Durch seine zentrale Lage im Nahen Osten ist das Land häufig in regionale und geopolitische Spannungen verwickelt. Aktuell ist eine stärkere Ausweitung des Nahostkonflikts angesichts der sich zuspitzenden Lage seit Oktober 2023 nicht auszuschließen, was das Land vor große und vielschichtige Herausforderungen stellt.

Wir arbeiten im Libanon mit einem Produktionspartner zusammen, welcher in kleinem Stil Accessoires für uns fertigt. Das Familienunternehmen beschäftigt ungefähr 30 Mitarbeiter:innen. Aufgrund der politischen Lage haben wir im Jahr 2023 statt einem regulären Audit nur den virtuellen Teil eines Blended Monitorings durchgeführt. Dies war das erste Audit bei unserem Produktionspartner und es wurde in allen Bereichen großes, jedoch unkritisches Verbesserungspotenzial festgestellt – insbesondere beim Kinder- und Jugendschutz, beim Gesundheitsschutz und bei der Arbeitssicherheit. Die Fabrik verfügt über keinen soliden Einstellungsprozess, der die Beschäftigung junger Mitarbeiter:innen ausschließt. Die jüngste Mitarbeiterin war zum Zeitpunkt des Audits 17 Jahre alt, erhielt jedoch nicht den altersangemessenen Schutz, wie beispielsweise reduzierte Arbeitszeiten. In den Bereichen Brandschutz, Gebäude-, Elektro- und Chemikaliensicherheit forderten wir außerdem viele Verbesserungsmaßnahmen, welche die Fabrik nun schrittweise umsetzt.

Das Management zeigte sich sehr interessiert und kooperativ in Bezug auf unsere Verbesserungsmaßnahmen. Das Engagement der Fabrik war bereits vor unserer Prüfung erkennbar: Unser Produktionspartner möchte die Mitarbeiter:innen angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Lage unterstützen und zahlt einen Teil des Lohns in Dollar aus, da diese Währung stabiler ist und den Beschäftigten mehr Sicherheit in unsicheren Zeiten gibt.



MAURITIUS

Der Inselstaat im Indischen Ozean hat seit seiner Unabhängigkeit 1968 eine funktionierende Demokratie und Marktwirtschaft aufgebaut. Textilien zählen neben verschiedenen Lebensmitteln zu den wichtigsten Exportgütern des Landes. Auf Mauritius arbeiten wir seit 2022 mit einem Produktionspartner zusammen, der lediglich einen geringen Teil unserer Arbeitskleidung fertigt.

Das Audit 2023 war das erste, das wir bei diesem Produktionspartner durchführten. Gute Leistungen zeigte der Betrieb insbesondere im Umweltmanagement – dank viel Know-how bei der Fabrikleitung und klar definierten Prozessen zur Überwachung und Verbesserung von Umweltauswirkungen. Auch hat die Fabrik einen gut strukturierten Einstellungsprozess etabliert, weshalb keine Risiken für Kinder- oder Jugendarbeit festgestellt wurden. Viele größere, jedoch unkritische Abweichungen wurden insbesondere in den Bereichen Vereinigungs- und Tarifverhandlungsfreiheit, freie Arbeitsplatzwahl sowie Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit festgestellt. Aufgrund der zahlreichen Maßnahmen, welche die Fabrik nun angehen muss, und auch weil dies unser erstes Audit in der Produktionsstätte war, begleiten wir die Umsetzung der Vorgaben besonders aufmerksam.

MEXIKO

Mexiko ist die zwölftgrößte Volkswirtschaft der Welt und die Textilindustrie hat auch hier eine lange Tradition. Wir haben Mexiko 2023 als neues Produktionsland aufgenommen und direkt ein Audit in unserer Partnerfabrik durchgeführt. Die Fabrik ist sehr modern und konnte auf Anhieb gute Ergebnisse erzielen. Der Betrieb hat viel Erfahrung mit internationalen Nachhaltigkeitsanforderungen und zeigte eine große Transparenz und Weiterentwicklungsbereitschaft. Auch gab es nur geringfügige Abweichungen von unserem Lieferanten-Code-of-Conduct, die meist einen regulatorischen Hintergrund hatten. Nennenswerte, aber unkritische Lücken stellten wir einzig im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit fest. Damit hat sich die Fabrik umgehend auseinandergesetzt. Die Zusammenarbeit mit unserem neuen Produktionspartner hat also sehr gut und vertrauensvoll begonnen und wird fortgesetzt.

MYANMAR

Myanmar ist ein ressourcenreicher Staat in Südostasien mit 55 Millionen Einwohner:innen. Nach über 50-jähriger Militärrherrschaft und vielen Jahren Bürgerkrieg ist das Land tief gespalten. Die zunehmende Demokratisierung wurde 2021 mit der erneuten Machtübernahme durch das Militär abrupt beendet, was Myanmar wieder in eine tiefe politische, ökonomische und humanitäre Krise führte. Zudem verhängte das Militär in einigen Landesteilen Kriegsrecht. Die Vereinten Nationen schätzen, dass im Jahr 2023 über 17 Millionen Menschen in Myanmar auf Hilfe angewiesen waren. Mehr als die Hälfte der Bevölkerung lebt heute unterhalb der Armutsgrenze, mit den entsprechenden Folgen: Nahrungsmittelunsicherheit, unzureichende Gesundheitsversorgung und (drohende) Bildungsarmut. Was die Arbeitswelt betrifft, so sind Vereinigungs- und Tarifverhandlungsfreiheit stark eingeschränkt und Aktivist:innen werden verfolgt.

Unsere Entscheidung für Myanmar

In Myanmar arbeiten wir seit 2015 mit einem Partnerbetrieb zusammen – entsprechend verbunden fühlen wir uns mit den Beschäftigten: Von unserem Partner hängt das Einkommen mehrerer Hundert in der Produktion tätiger Menschen ab. Zum Besticken unserer Logos setzt dieser Partner außerdem ein weiteres Unternehmen als Unterauftragnehmer ein.

Verschiedene internationale Gewerkschaften sowie nationale Interessengruppen forderten nach der Machtübernahme des Militärs von global agierenden Handelsunternehmen und Textilherstellern, Myanmar zu verlassen, damit die Geldquellen der Militärregierung versiegen. Auch einige Nichtregierungsorganisationen sind der Ansicht, dass Bekleidungsunternehmen ihre Präsenz in diesem Land überdenken sollten, da die Möglichkeiten der Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt beschränkt sind.

Wir nehmen diese Einwände sehr ernst und haben uns eingehend mit den Risiken der Produktion in Myanmar auseinandergesetzt – im Austausch mit unserem Produktionspartner sowie zahlreichen internationalen und nationalen Interessengruppen. Das Ergebnis: Mit erhöhtem Engagement ist es möglich, mit der gebotenen menschenrechtlichen Sorgfalt in Myanmar zu fertigen.

Ein wichtiger Aspekt unserer Entscheidung: Wir arbeiten bereits viele Jahre mit unserem dortigen Partnerbetrieb zusammen und fühlen uns verantwortlich für die Beschäftigten, denen wir eine sichere Lebensgrundlage bieten. Uns ist wichtig, den Menschen in Myanmar in dieser herausfordernden Zeit zur Seite zu stehen und damit ein Stück wirtschaftliche Stabilität für sie und ihre Familien zu gewährleisten. Diese Ansicht teilen auch andere Textilhersteller.

Um die Menschen vor den menschenrechtlichen Risiken in Myanmar zu schützen, haben wir einen umfangreichen Aktionsplan entwickelt:

- Wir setzen auf eine enge Zusammenarbeit mit unserem Produktionspartner. Über Audits und Besuche vor Ort, E-Mails und persönliche Gespräche holen wir Informationen zur Umsetzung von Korrekturmaßnahmen ein und unterstützen unseren Partner aktiv und zielgerichtet bei der Weiterentwicklung.
- Wir engagieren uns im Projekt MADE in Myanmar, einem unter anderem von der Europäischen Union geförderten Entwicklungsprogramm. Unser Partner nimmt an dessen SMART Factories Programme teil, das die Fabriken engmaschig in der Umsetzung von Sozial- und Umweltstandards begleitet und insbesondere den Dialog zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen fördert.
- Parallel haben wir regelmäßige Mitarbeiterbefragungen gestartet. Hier geben die Mitarbeitenden anonym an, inwiefern ihre Rechte geachtet und Maßnahmen zu ihrer Sicherheit umgesetzt werden und wo sie Verbesserungspotenzial sehen.

- Als Mitglied der Fair Wear Foundation setzen wir weitere Anforderungen um, die die Organisation an Mitgliedsunternehmen stellt. Hierzu gehört es, zu ermitteln, inwiefern die Arbeitsrechte gewahrt werden, sowie Nachweise zu erbringen und Fortschritte zu berichten. Gleichzeitig bietet Fair Wear in Myanmar ein Beschwerdesystem an, über das beanstandete Praktiken und Vorfälle gemeldet und geklärt werden können – was bereits mehrfach zu Lösungen geführt hat.
- Zudem stehen wir mit Interessengruppen in einem engen Informationsaustausch zur Lage im Land. Ein wichtiger Partner ist hier die Europäische Handelskammer (EuroCham) Myanmar. Sie bietet tagesaktuelle Informationen zur Situation vor Ort und ermöglicht regelmäßige Meetings mit Branchenvertreter:innen und Interessengruppen wie dem EU-Botschafter, der OECD, der Weltbank und Gewerkschaften.

Im Austausch mit allen oben genannten Akteuren bewerten wir die komplexe Lage, die Risiken und unsere Entscheidung für eine Produktion in Myanmar kontinuierlich neu.

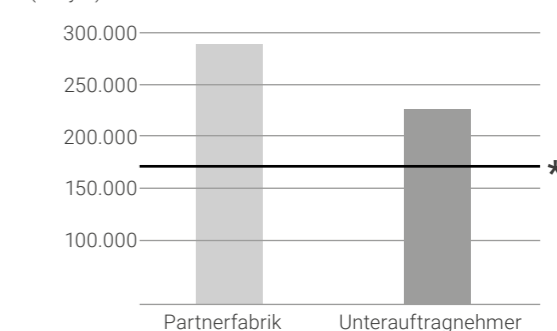
In unserem Partnerunternehmen haben wir bereits in 2022 ein Audit durchgeführt. Seitdem wurden Korrekturmaßnahmen umgesetzt und das Unternehmen wurde in das Projekt MADE in Myanmar eingebunden. Die Beschäftigten sind sich nicht zuletzt dank diesen Aktivitäten zunehmend ihrer Rechte bewusst. Im September 2023 haben uns über den Beschwerdemechanismus der Fair Wear Foundation zwei Meldungen von Mitarbeitenden erreicht. Daraufhin haben wir umgehend ein neues Audit angesetzt und gleichzeitig die Untersuchung der Beschwerden forciert (Details siehe Seite 20). Das Audit wurde von unserem externen Auditpartner durchgeführt und von einer Mitarbeiterin aus unserem Nachhaltigkeitsteam und einer Vertreterin der Fair Wear Foundation begleitet.

Das Audit hat gezeigt, dass unser Produktionspartner insgesamt auf einem guten Weg ist und an allen Verbesserungsvorschlägen engagiert gearbeitet hatte, auch wenn noch nicht alles so umgesetzt war, dass Risiken deutlich minimiert wurden. Die Fabrik hat außerdem eine gewählte Arbeitnehmervertretung und verfügt über interne Beschwerdemechanismen. Die Beschwerdefälle wurden jedoch aufgrund von Mängeln im Meldesystem und fehlenden oder unzureichenden internen Bewertungs- und Kontrollmechanismen nicht vorher entdeckt. Auch andere Prozesse, beispielsweise in Bezug auf Überstunden oder die Beantragung von Urlaub, zeigten noch Verbesserungsbedarf.

Unser Produktionspartner verhält sich uns gegenüber äußerst transparent und arbeitet sehr engagiert und proaktiv an den Verbesserungsmaßnahmen. Darüber hinaus hat das Audit gezeigt, dass lediglich ein sehr kleiner Teil der Mitarbeitenden (aufgrund geringer Qualifikation) den Mindestlohn erhält, alle anderen beziehen deutlich höhere Löhne. Diese hatte die Fabrik gegenüber dem Stand beim Audit von 2022 im Durchschnitt um über zehn Prozent angehoben. Außerdem werden die Beschäftigten gelegentlich mit Zusatzleistungen in Form von Nahrungsmitteln unterstützt.

Auch bei dem Unterauftragnehmer haben wir einen Folgebesuch durchgeführt. Dieser hat die meisten unserer Verbesserungsvorschläge aus dem Vorjahresaudit umgesetzt und ebenfalls sehr engagiert mitgearbeitet.

DURCHSCHNITTLICHER LOHN DER BESCHÄFTIGTEN inklusive nichtleistungsrelevanter Boni, ohne Überstunden (in Kyat)



* gesetzlicher Mindestlohn - 168.000 Kyat

PAKISTAN

Die Textil- und Bekleidungsindustrie Pakistans ist ein wichtiger Wirtschaftszweig des Landes und für einen großen Teil des Exportvolumens verantwortlich. Angesichts der großen Herausforderungen vor Ort, wie politische Instabilität, Inflation, stagnierende wirtschaftliche Entwicklung und wiederkehrende Naturkatastrophen, ist es für uns von großer Bedeutung, die Sicherheit der Arbeitnehmer:innen unserer Produktionspartner und ihrer Arbeitsplätze zu gewährleisten. So haben wir auch im Jahr 2023 unser Auftragsvolumen in Pakistan stabil gehalten.

Wir haben 2023 in Pakistan drei Audits und einen Follow-up-Besuch bei bestehenden Lieferanten durchgeführt und daneben ein Audit und den virtuellen Teil eines Blended Monitorings bei zwei neuen Partnerbetrieben vorgenommen. Einen besonderen Fokus legen wir hierbei in Pakistan auf das Verbot von Zwangsarbeit, auf die Vereinigungsfreiheit, den betrieblichen Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit sowie auf den Umweltschutz.

Einige unserer pakistanischen Partnerbetriebe haben bemerkenswerte Anstrengungen unternommen, um die Verbesserungsvorgaben aus vorherigen Audits zu erfüllen, und haben in vielen Bereichen Fortschritte erzielt. Ein Folgebesuch in einer Fabrik zeigte beispielsweise erhebliche Verbesserungen, indem die durchschnittlichen Überstunden im Vergleich zu unserem letzten Besuch stark reduziert wurden und ein Beschwerdeverfahren eingeführt wurde. In keiner der überprüften Fabriken gab es Hinweise auf Zwangs- oder Kinderarbeit.

Großes Verbesserungspotenzial haben wir bei den beiden neuen Fabriken festgestellt, insbesondere bei der Lohnzahlung sowie der Arbeitssicherheit. Einen entdeckten Fehler in der Lohnberechnung berichtigte die Fabrik direkt und zahlte die Differenz aus den letzten zwölf Monaten gleich am zweiten Tag des Besuchs an die



Mitarbeitenden aus. Die Abweichungen gegenüber den Anforderungen unseres Code of Conduct sind besonders auf fehlende Erfahrungen mit Exportprodukten zurückzuführen sowie auf Mängel im Management. Wir begleiten unsere Partnerfabriken in Pakistan weiterhin engmaschig bei der Umsetzung der Verbesserungsmaßnahmen.

Inflation

Pakistan hatte 2023 mit einer besonders hohen Inflation zu kämpfen. Im März 2023 stieg die Inflationsrate auf einen Rekordwert von über 30 Prozent gegenüber dem Vorjahresniveau und die Preise für Grundnahrungsmittel hatten sich teilweise verdoppelt. Um uns ein Bild von der Situation der Mitarbeiter:innen in unseren Partnerbetrieben zu verschaffen und ihnen unsere Hilfe und Unterstützung anbieten zu können, kontaktierten wir alle Lieferanten in Pakistan. Die Lage war für alle herausfordernd, doch unsere Produktionspartner stellten teilweise selbst beachtliche Initiativen auf die Beine, um die Fabrikmitarbeiter:innen zu unterstützen. Ein Betrieb verteilte beispielsweise Lebensmittel an seine Mitarbeitenden und legte Gemeinschaftsbeete an, um diese weiter mit Lebensmitteln zu versorgen und die Belastung für sie und ihre Familien zu minimieren. Um der Situation entgegenzuwirken, wurden die Mindestlöhne in der Region Punjab angehoben und wir forderten unsere Partnerbetriebe auf, Belege für die Zahlung des neuen Mindestlohns vorzuweisen.

SIMBABWE

Das südostafrikanische Land hat eine lange Tradition als Baumwollproduzent, die Textilbranche ist heute allerdings eher klein. Uns verbindet eine langjährige Partnerschaft mit einem der führenden Hersteller von Arbeitsschutzkleidung in Simbabwe. Als Mitglied des UN Global Compact, der weltweit größten Initiative für unternehmerische Nachhaltigkeit, verpflichtet sich unser Produktionspartner unter anderem zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung.

Bei dem Audit von 2023 zeigte sich, dass sich unser Produktionspartner bemüht hatte, die in einem früheren Audit festgestellten Abweichungen von unserem Code of Conduct zu berichtigen. Positiv fiel auf, dass die Fabrik ein verbessertes Zeiterfassungssystem eingeführt hatte, sodass künftig Fehler bei der Erfassung der Arbeitszeiten ausgeschlossen werden können.

In vielen Bereichen sind noch einige Anstrengungen nötig, um ein zufriedenstellendes Level zu erreichen. Gerade in puncto betrieblicher Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sowie beim Umweltmanagement wurden große, jedoch unkritische Abweichungen festgestellt. Auch die Zahlung existenzsichernder Löhne ist eine Herausforderung, da die aktuellen Löhne insbesondere aufgrund der hohen Inflation nicht für einen angemessenen Lebensstandard ausreichen. Eine kritische Abweichung wurde bei der Zahlung des Mutterschaftsgeldes festgestellt: 13 Frauen hatten nicht das gesamte ihnen zustehende Geld erhalten. Dies wurde direkt nach dem Audit korrigiert – die Frauen erhielten den Differenzbetrag rückwirkend ausgezahlt. Auch in allen weiteren Bereichen zeigte unser Partner ein starkes Interesse und die Bereitschaft, die bemängelten Punkte zu verbessern. Hierzu stehen wir in einem offenen Dialog mit der Fabrik und begleiten sie schrittweise bei der Umsetzung des Korrekturmaßnahmenplans.

Feuer in der Produktionsstätte

Anfang Dezember 2023 kam es bedauerlicherweise zu einem Brand in den Lagerräumen der Produktionsstätte, was einen großen Teil der fertigen Produkte und der gelagerten Materialien zerstörte. Angesichts anhaltender Trockenheit und Hitze sowie regelmäßiger Ausfälle der zentralen Stromversorgung konnte das Feuer nur langsam unter Kontrolle gebracht werden. Glücklicherweise wurde bei dem Brand niemand verletzt. Unser Produktionspartner war von der Unterstützung der Mitarbeitenden, Nachbar:innen und Business-Partner vor Ort sehr beeindruckt – hierzu zählten die Bereitstellung zusätzlicher Wasserwagen und die großzügige Verpflegung aller Helfenden. Die Brandursache wird derzeit noch ermittelt. Erfreulicherweise konnte die Produktion nach der Sanierung der Räume bereits wieder starten. Vor der Wiederaufnahme der Produktion haben wir uns dafür eingesetzt, dass eine unabhängige, zertifizierte Stelle die Gebäudesicherheit und die erfolgten Sanierungsmaßnahmen begutachtet.

TÜRKEI

Die Türkei gehört zu den weltweit führenden Ländern bei der Ausfuhr von Textilien. Die türkische Textilindustrie hatte bereits in der Vergangenheit aufgrund der hohen Qualität der Ware, der moderaten Preise und der schnellen Lieferzeiten einen Wettbewerbsvorteil auf dem Weltmarkt. Wir fertigen in der Türkei in acht Produktionsbetrieben, in einigen davon schon seit über zehn Jahren.

Schweres Erdbeben

Ab dem 6. Februar 2023 bebte die Erde im Südosten der Türkei und im Nordwesten von Syrien. Dabei starben über 50.000 Menschen und Millionen verloren ihr Zuhause. Der Betrieb unseres wichtigsten Produktionspartners in der Türkei, welcher fast vier Prozent unserer Arbeitskleidung fertigt, liegt in der Erdbebenregion und war stark von den Beben betroffen: Fünf Mitarbeiter:innen starben, viele konnten nicht mehr in ihre Häuser zurückkehren. Auch ein neu gebautes Produktionsgebäude stürzte durch die Erdstöße ein. Da dies in der Nacht geschah, befand sich niemand im Gebäude, sodass dabei zum Glück keine Menschen zu Schaden kamen. Unser Produktionspartner, mit dem wir bereits seit 2008 zusammenarbeiten und über die Jahre eine vertrauensvolle Partnerschaft aufgebaut haben, engagierte sich stark für alle Mitarbeiter:innen. Er organisierte über 150 Wohnzelle als Notunterkunft, half beim Aufbau der Häuser mit und unterstützte die Familien finanziell. Wir standen in dieser Zeit fast täglich im Austausch, boten unsere Unterstützung an und wirkten darauf hin, dass die Produktion erst dann wieder startete, wenn die Stabilität und Sicherheit aller Gebäude vollständig gewährleistet werden kann. Zwei Mitarbeiter:innen unseres Nachhaltigkeitsteams besuchten unseren Produktionspartner einige Monate nach dem Erdbeben im Rahmen eines Audits, um sich ein Bild von der Situation vor Ort zu machen.

Im Jahr 2023 wurden in der Türkei vier Audits bei unseren Partnerbetrieben durchgeführt. Die Ergebnisse waren sehr zufriedenstellend. Lediglich die vom Erdbeben betroffene Produktionsstätte war noch mit dessen Nachwirkungen beschäftigt, sodass grundlegende Abweichungen von unserem Code of Conduct festgestellt wurden. Beispielsweise hatten

einzelne syrische Mitarbeiter:innen keine offizielle Arbeitserlaubnis noch waren sie der Sozialversicherung gemeldet. Auch gab es Einzelfälle, in denen die erlaubten Überstunden überschritten wurden. Die Auditor:innen und das Strauss-Nachhaltigkeitsteam stimmten sich vor Ort mit unserem Partner zu den nötigen Maßnahmen ab. Der Betrieb arbeitet mit unserer Begleitung aktiv an der Behebung der Abweichungen und konnte bereits erste Verbesserungen erzielen.

Die drei anderen auditierten Produktionsbetriebe, welche nicht vom Erdbeben betroffen waren, hatten insbesondere im Umweltschutz viel Engagement gezeigt und erfreuliche Projekte initiiert, etwa zur Vermeidung von Abfall und zur Messung des CO₂-Fußabdrucks. Auch das Bewusstsein für Sozialstandards ist auf einem hohen Niveau. Verbesserungsbedarf wurde insbesondere bei der Lagerung von Chemikalien, den Überstunden und den Trainingsinhalten für die Belegschaft festgestellt. Mit unserer Begleitung arbeiten die Betriebe nun engagiert an den bemängelten Punkten.

USBEKISTAN

Das zentralasiatische Land Usbekistan hat eine lange Tradition als Baumwollproduzent. Textilien sind wichtige Exportprodukte der verarbeitenden Industrie des Landes. Die wichtigsten Abnehmer sind Russland und die Türkei – Ausfuhren in die EU sind noch gering. Die Regierung plant, die textilen Exporte in den kommenden Jahren deutlich zu steigern, und investiert in die Infrastruktur der Branche. Wir fertigen seit 2023 in einer Fabrik in Usbekistan und haben dort direkt ein Audit durchgeführt, um zu einem frühen Zeitpunkt Stärken und Schwächen identifizieren und auf mögliche Risiken eingehen zu können. Die usbekische Fabrik gehört zu einem unserer wichtigsten Produktionspartner in Südkorea und stellt etwa 70 Prozent ihrer Produktionskapazität für Strauss bereit.

Bei unserem Audit haben wir in einigen Punkten Verbesserungsbedarf ermittelt, etwa bei der unzureichenden Bezahlung in der Probezeit und bei im Gebäude festgestellten Rissen. Das Management der Fabrik zeigte sich sehr offen und ging den Maßnahmenkatalog zeitnah an: Es führte eine korrekte Entlohnung ein und ließ die Gebäudestabilität extern begutachten. Eine Ursache für die Schwachstellen war das Fehlen von Zuständigkeiten und Erfahrung in der Fabrik.

Positiv war das Engagement hinsichtlich erneuerbarer Energien: Eine eigene Solaranlage deckt im Sommer bis zu 30 Prozent des Strombedarfs. Angesichts des erhöhten Verbesserungspotenzials stehen wir weiterhin in engem Kontakt mit der Fabrik und prüfen die umgesetzten Maßnahmen regelmäßig.

VIETNAM

Die Bekleidungsindustrie Vietnams war in den letzten Jahren mit großen Schwankungen konfrontiert. Viele Unternehmen verzeichneten einen starken Rückgang bei den Exportaufträgen. Für uns ist Vietnam ein wichtiges Produktionsland und wir haben unser Auftragsvolumen über die Jahre konstant gehalten. So konnten wir unseren Produktionspartnern Sicherheit geben. Wir fertigen in Vietnam in neun Partnerbetrieben rund zehn Prozent der Strauss-Arbeitsbeklei-

dung. Einer dieser Betriebe fertigt ausschließlich für Strauss, einen anderen lasten wir zu über 90 Prozent aus. Im Jahr 2023 hat unser externer Auditpartner zwei Produktionsstätten auditiert und einen Vorabbesuch bei einem neuen Betrieb durchgeführt. Alle drei Fabriken zeigten sehr gute Leistungen bei der Einhaltung und dem Management von Sozial- und Umweltstandards – und erwiesen sich in fast allen Kategorien als konform oder weitgehend konform mit unserem Lieferanten-Code-of-Conduct. Auch die Frauenquote in Führungspositionen war mit einem Anteil von mindestens 60 Prozent in den überprüften Betrieben erfreulich hoch. Im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit gab es geringe Beanstandungen, die nach den Audits behoben wurden. In einem Produktionsbetrieb ist die Sicherstellung einer angemessenen Überstundenzahl eine Herausforderung für das Management und wir stehen in intensivem Dialog, um zu klären, wie hier zukünftig Fortschritte erzielt werden können.

Pilotprojekt zu existenzsichernden Löhnen

Bei einem unserer Produktionspartner in Vietnam führen wir seit 2023 ein Pilotprojekt zu existenzsichernden Löhnen durch. Mitbeteiligt sind die Fair Labor Association, die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, das Bündnis für nachhaltige Textilien und andere Markenhersteller, die in derselben Fabrik fertigen. Auch die Global Living Wage Coalition, der Europäische Forschungsrat sowie die Initiative for Global Solidarity wirken an dem Projekt mit. Ziel des Projektes ist es, auf existenzsichernde Löhne für die Beschäftigten hinzuwirken. Die Analysen zeigen, dass sich die Löhne in diesem Betrieb deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn und im Schnitt auch im existenzsichernden Bereich bewegen. Dennoch erhalten einzelne Mitarbeiter:innen, meist solche mit weniger Fachkenntnissen, noch keine Entlohnung in dieser Höhe. Neben der Analyse der Löhne und deren Festsetzung vor Ort wurden auch die Einkaufspraktiken von Strauss untersucht. Dabei wurde bestätigt, dass unser stabiles Auftragsvolumen unserem Produktionspartner eine gute Planbarkeit garantiert. Insgesamt fördert das Pilotprojekt die Zusammenarbeit zwischen dem Fabrikmanagement und den Arbeitnehmer:innen, sodass diese bei der Festlegung der Löhne stärker einbezogen werden. Daneben wird auch unsere Partnerschaft mit dem Produktionspartner gefestigt. Bis zum Abschluss des Projektes im Jahr 2025 sind weitere Untersuchungen, Interviews und Trainings geplant. Schon jetzt haben wir jedoch wichtige Erkenntnisse zur Lohngestaltung gewonnen und werden unsere Projektbeteiligung 2024 fortsetzen.

BESCHWERDESYSTEM

GEMEINSAM LÖSUNGEN FINDEN

Alle Mitarbeitenden unserer Produktionspartner sollen die Möglichkeit haben, über fabrikinterne Wege Beschwerde einzulegen, sofern ihre Arbeitsrechte nicht gewahrt werden – im Idealfall finden sich so direkt zufriedenstellende Lösungen. Zusätzlich bieten wir den Beschäftigten einen externen Beschwerdeweg an: Durch das Beschwerdesystem der Fair Wear Foundation haben die Mitarbeitenden der Produktionsbetriebe die Möglichkeit, Hinweise an eine unabhängige Stelle zu richten.

Wir möchten die Mitarbeitenden ermutigen, dem Beschwerdesystem der Fair Wear zu vertrauen und so für ihre Rechte einzustehen. Dadurch können wir über Audits und Besuche vor Ort hinaus feststellen, ob die Anforderungen unseres Code of Conduct in den Produktionsstätten eingehalten werden. Dies ist ein wichtiger Baustein, um Verbesserungsprozesse in den Fabriken anzustoßen. Um die Hürden für das Einreichen von Beschwerden so niedrig wie möglich zu halten, fordern wir unsere Produktionspartner auf, das Informationsblatt der Fair Wear Foundation an gut sichtbaren Stellen in der Fabrik auszuhängen.

BESCHWERDEN 2023

MYANMAR #1509 UND #1512 – OFFEN

Themen:
Freie Wahl des Arbeitsplatzes, faire Vergütung, betrieblicher Gesundheitsschutz & Arbeitssicherheit

Im September 2023 erreichte uns eine anonyme Beschwerde von einem/einer Mitarbeitenden aus unserer Fabrik in Myanmar. Darin wurden Fälle von sexueller Belästigung durch einen Vorgesetzten gemeldet: Wenn die vermeintlichen Komplimente des Vorgesetzten nicht erwidert wurden, habe er Boni gekürzt und Druck auf die Mitarbeitenden ausgeübt. In einer zweiten Beschwerde einige Tage später (# 1512) berichtete der/die Beschwerdestellende eingehender von diesem Druck. Die Mitarbeitenden müssten teilweise vor Produktionsstart anfangen zu arbeiten, und in einigen Fällen seien Urlaubsanträge nicht genehmigt oder Kündigungen nicht akzeptiert worden. Außerdem seien die Mitarbeitenden anlässlich eines lokalen Feiertags gezwungen gewesen, dem Vorgesetzten ein teures Geschenk zu machen.

Nachdem uns diese Beschwerden erreicht hatten, haben wir in Abstimmung mit Fair Wear umgehend eine Untersuchung vor Ort eingeleitet. Unser externer Auditpartner, Fair Wear und eine Mitarbeiterin des Nachhaltigkeitsteams bei Strauss haben die Hinweise im Rahmen eines Audits – kombiniert mit einer gemeinsamen Untersuchung – eingehend geprüft. Fair Wear war virtuell vertreten und hat zahlreiche vertrauliche Interviews mit Mitarbeiter:innen geführt. Die Anschuldigungen haben sich bestätigt, und wir haben in Abstimmung mit Fair Wear einen Plan entwickelt, um die Arbeitsrechtsverletzungen abzustellen und weiteren Vorfällen dieser Art vorzubeugen. Der Mitarbeiter, gegen den sich die Beschwerden richteten, wurde entlassen.

Es informiert über Arbeiterrechte und enthält die Kontaktdaten der lokalen Fair-Wear-Ansprechpartner:innen. Dabei dürfen die Beschäftigten auf Wunsch auch anonym bleiben. Die Kontaktpersonen sprechen die jeweilige Landessprache und kennen die kulturellen Gepflogenheiten und Werte. So kann schnell Vertrauen aufgebaut werden. In Trainings und bei Besuchen erklären wir Management und Beschäftigten den Beschwerdemechanismus. Auch NGOs können, stellvertretend für die Beschäftigten, Beschwerden einreichen. Grundsätzlich werten wir den Eingang von Beschwerden als gutes Zeichen.

Nachdem eine Beschwerde die Fair Wear erreicht hat, wird diese umgehend an uns weitergeleitet. Wir gehen der Beschwerde zusammen mit dem Management der Fabrik nach und versuchen, gemeinsam Lösungen zu finden. Hierbei stehen wir in engem Austausch mit der Fair Wear Foundation. Diese bewertet auch, ob die Beschwerde schlussendlich zufriedenstellend gelöst wurde. Alle Beschwerden sind auf der Website der Fair Wear einsehbar. In 2023 haben uns zwei Beschwerden erreicht. Eine weitere Beschwerde aus dem Jahr 2022 ist noch offen.

Wir arbeiten seither eng mit unserem Produktionspartner zusammen, um ein verbessertes, transparentes Managementsystem einzuführen, das helfen soll, derartige Fälle in Zukunft auszuschließen. Die Fabrik arbeitet sehr engagiert mit und setzte bereits viele Maßnahmen um.

PAKISTAN #1309 – OFFEN

Themen:
Faire Vergütung, Management-Praxis

Im November 2022 erreichte uns eine Beschwerde einer NGO, dass 18 Beschäftigte einer pakistanischen Fabrik zwischen November 2018 und Februar 2021 entlassen worden seien, jedoch die noch ausstehenden Lohnzahlungen nicht erhalten hätten. Als die Fair Wear Foundation uns die Beschwerde zukommen ließ, waren bereits zwei weitere, ebenfalls in der Fabrik fertige Fair-Wear-Mitgliedsunternehmen involviert und die Fälle wurden vor einem pakistanischen Gericht verhandelt. Die Fabrik zeigt sich sehr kooperativ bei der Lösungsfindung. Aktuell dauert der Gerichtsprozess noch an, wir verfolgen diesen aber weiter genau.

Neues Hinweisgebersystem

Ergänzend zum beschriebenen Beschwerdemechanismus für Mitarbeitende der Nähbetriebe möchten wir auch allen potenziell Betroffenen in unseren globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten sowie Dritten die Möglichkeit geben, auf menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken hinzuweisen. Hierzu haben wir im Zuge der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes 2023 einen Beschwerdemechanismus eingerichtet, zu finden unter engelbert-strauss.de/nachhaltigkeit.

LIEFERANTENTRAININGS

UNTERSTÜTZENDE TRAININGSANGEBOTE FÜR UNSERE PARTNERBETRIEBE

„Nichts wirkt nachhaltiger als Bildung“ - unser Motto setzen wir auch in der Zusammenarbeit mit unseren Produktionspartnern um. Unser Anliegen ist es, bei unseren Produktionspartnern um eine langfristige Verbesserung der Sozial- und Umweltstandards beizutragen. Über unser Monitoring und die enge Begleitung von Korrekturmaßnahmen hinaus, unterstützen wir sie im Rahmen von Trainings und Seminaren. Dabei setzen wir vor allem auf das Workplace Education Programme (WEP) der Fair Wear Foundation.

Bei den WEP-Trainings geht es darum, das Management und die Arbeitnehmer:innen der einzelnen Fabriken mit den Inhalten unseres Verhaltenskodizes und dem Beschwerdesystem der Fair Wear Foundation vertraut zu machen. Das Ziel ist es, sie für ihre eigenen Rechte zu sensibilisieren sowie ihre Kommunikations- und Problemlösungsfähigkeiten zu fördern. Die Arbeitnehmer:in-

nen lernen, wie sie auch bei schwierigen Themen in einen konstruktiven Dialog mit dem Fabrikmanagement gehen und auf das Fair Wear Beschwerdesystem zurückgreifen können.

Um dabei bestmögliche Effekte zu erzielen, sprechen die Trainer:innen die lokale Sprache und kennen die kulturellen Umgangsformen der jeweiligen Länder. Zusätzlich werden regionalspezifische Module angeboten, um auf besondere Herausforderungen und Gegebenheiten einzugehen.

2023 haben sechs Trainings stattgefunden: Drei WEP Basic Trainings in China, zwei WEP Communication and Factory Dialogue Trainings in Vietnam sowie ein WEP Violence and Harassment Prevention Training in Bangladesch.

WEP BASIC TRAINING

- informiert die Arbeitnehmer:innen über ihre Rechte und sensibilisiert für angemessene Arbeitsbedingungen,
- bietet eine Einführung in die Code-of-Labour-Praktiken und in die Beschwerde-Hotline der Fair Wear Foundation sowie in andere Beschwerdemechanismen,
- schult Management, Vorgesetzte und Beschäftigte separat in zweistündigen Sitzungen zu diesen Themen.

WEP COMMUNICATION AND FACTORY DIALOGUE TRAINING

- fördert die Kommunikations- und Problemlösungsfähigkeiten von Arbeitnehmer:innen und Management,
- schafft ein Arbeitsumfeld, in welchem das Management mit den Arbeitnehmervertreter:innen in den Dialog tritt,
- befähigt das Management, mit uns in Kontakt zu treten und über unsere Einkaufspraktiken und deren Auswirkungen auf die Arbeitnehmer:innen zu sprechen.

WEP VIOLENCE AND HARASSMENT PREVENTION TRAINING

- stellt ein Trainingsmodul für ein länderspezifisches Risiko in Bangladesch und Indien mit einer Trainingslaufzeit von 16 Monaten dar,
- konzentriert sich auf die Einrichtung und Unterstützung von Anti-Harassment-Komitees,
- bietet Unterstützung bei der Wahl eines Ausschusses und der Mitgliederschulung,
- bietet Unterstützung für die Ausschussmitglieder bei der Entwicklung und Leitung des Komitees,
- schult Management, Vorgesetzte und Arbeiter:innen separat in fünfstündigen Sitzungen zu diesen Themen.

18 **Factory-Manager:innen** nahmen 2023 an den WEP Basic Trainings teil.

92 **Arbeiter:innen** nahmen 2023 an den WEP Basic Trainings teil.

92 **Prozent** haben durch das Training die einschlägigen rechtlichen Anforderungen verstanden und nach der Schulung ein stärkeres Bewusstsein für ihre Rechte entwickelt.

Neben WEP-Trainings werden diverse weitere Seminare und Trainings von der Fair Wear Foundation und anderen Organisationen angeboten, die wir unseren Produktionspartnern empfehlen. Unser Produktionspartner in Myanmar nahm an einem dreitägigen Personalmanagement-Training der Multistakeholder Alliance for Decent Employment (MADE) in der Bekleidungsindustrie in

Myanmar teil. Das umfangreiche Spektrum des Trainings deckt unter anderem die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, wie den Ausschluss von Kinderarbeit, während des Rekrutierungsprozesses ab. Bei unserem Besuch in Myanmar wenige Monate später stellten wir erfreulicherweise fest, dass das Management der Fabrik viele Inhalte des Trainings im Betrieb implementiert hat.

In Pakistan folgte eine Fabrik unserer Einladung und nahm an einem E-Learning-Programm der GIZ zum Thema „Nachhaltiges Chemikalienmanagement“ teil. Ziel des Seminars war es, das Management im effizienten Einsatz von Chemikalien weiterzubilden. In einem Webinar der Organisation GoodWeave International zum Thema „Kinderarbeit“ erhielt ein Betrieb in Indien Informationen zur Relevanz von Bildung, um Kinderarbeit effektiv vorzubeugen.

PARTNER IN BANGLADESCH MIT EIGENEN TRAININGSPROGRAMMEN

Ein Produktionspartner in Bangladesch hat ein Frauenförderungsprogramm sowie ein Projekt zur Bildungsförderung für einkommensschwache Arbeitnehmer:innen in seiner Fabrik eingeführt. Das Frauenförderungsprogramm zielt darauf ab, Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung zu erreichen. Bei dem Bildungsprogramm geht es darum, Wissen zum Umgang mit Finanzen zu vermitteln.

PRODUKTIONSPARTNER

VON ÄGYPTEN BIS VIETNAM – DIESE PRODUKTIONSPARTNER HABEN IN 2023 FÜR UNS GEFERTIGT

FAIR-WEAR-NUMMER	PRODUKTIONS-LAND	PRODUKT-KATEGORIE	START DER ZUSAMMEN-ARBEIT	EINKAUFS-VOLUMEN	(JAHR) LETZTES AUDIT	AUDIT DURCHGE-FÜHRT VON
35919	Ägypten	Textilien	2023	1,302 %	2023	Externer Partner
10853	Albanien	Schuhe	2004	0,697 %	2022	Externer Partner
13760	Albanien	Schuhe	2018	0,102 %	2022	Externer Partner
12683	Äthiopien	Textilien	2018	1,522 %	2023	Externer Partner
9325	Bangladesch	Textilien	2013	16,380 %	2023	Externer Partner
2910	Bangladesch	Textilien	2013	12,574 %	2021	Fair Wear
10876	Bangladesch	Textilien	2011	4,213 %	2022	Externer Partner
10861	Bangladesch	Textilien	2010	3,194 %	2022	Externer Partner
14459	Bangladesch	Textilien	2019	2,236 %	2023	Sedex
4868	Bangladesch	Textilien	2008	0,798 %	2022	Externer Partner
35411	Bangladesch	Schuhe	2022	0,764 %	2023	Externer Partner
15425	Bangladesch	Textilien	2020	0,220 %	2023	Fair Wear
9686	Bangladesch	Kappen & Mützen	2016	0,165 %	2023	Sedex
10845	Bangladesch	Handschuhe	2012	0,095 %	2023	Externer Partner
10963	Bangladesch	Textilien	2015	0,078 %	2021	Externer Partner
10957	Bangladesch	Textilien	2015	0,062 %	2021	Externer Partner
35185	Bangladesch	Textilien	2022	0,057 %	2023	Fair Wear
34381	Bangladesch	Textilien	2023	0,034 %	2023	Externer Partner
36230	Bangladesch	Textilien	2023	0,008 %		
7584	Bosnien und Herzegowina	Textilien	2022	0,009 %	2023	Externer Partner
7847	Bosnien und Herzegowina	Textilien	2007	0,006 %		
13782	Bulgarien	Schuhe	2018	0,009 %		
3289	China	Schuhe	2012	3,609 %	2021	Externer Partner
10856	China	Schuhe	2009	3,393 %	2022	Fair Wear
10886	China	Textilien	2009	3,023 %	2023	Externer Partner
10859	China	Schuhe	2013	2,802 %	2023	Externer Partner
4591	China	Textilien	2004	2,049 %	2022	Fair Wear
10868	China	Textilien	2008	1,805 %	2023	LRQA
33606	China	Textilien	2020	0,913 %	2023	Externer Partner

FAIR-WEAR-NUMMER	PRODUKTIONS-LAND	PRODUKT-KATEGORIE	START DER ZUSAMMEN-ARBEIT	EINKAUFS-VOLUMEN	(JAHR) LETZTES AUDIT	AUDIT DURCHGE-FÜHRT VON
10859	China	Schuhe	2019	0,623 %		
10896	China	Textilien	2011	0,449 %	2023	Externer Partner
14451	China	Textilien	2019	0,449 %	2023	Externer Partner
11805	China	Textilien	2017	0,428 %	2023	LRQA
2127	China	Textilien	2005	0,329 %	2023	Sedex
10964	China	Schuhe	2015	0,177 %	2023	BSCI
4575	China	Kappen & Mützen	2016	0,174 %	2020	Fair Wear
35647	China	Zubehör	2023	0,167 %	2023	Externer Partner
14460	China	Schuhe	2019	0,156 %	2023	LRQA
3140	China	Handschuhe	2008	0,135 %	2023	LRQA
10966	China	Handschuhe	2017	0,079 %	2023	BSCI
34028	China	Textilien	2021	0,074 %		
3817	China	Handschuhe	2015	0,072 %	2023	LRQA
35384	China	Textilien	2022	0,063 %		
14453	China	Kappen & Mützen	2019	0,054 %	2023	LRQA
10921	China	Textilien	2004	0,048 %		
10838	China	Zubehör	1997	0,029 %		
4927	China	Textilien	2021	0,027 %	2023	BSCI
11003	China	Zubehör	2016	0,023 %	2022	Externer Partner
10787	China	Kappen & Mützen	2016	0,019 %	2021	Fair Wear
11966	China	Textilien	2017	0,017 %		
35976	China	Zubehör	2023	0,017 %	2023	Externer Partner
34127	China	Textilien	2020	0,016 %	2023	BSCI
12140	China	Kappen & Mützen	2017	0,011 %		
35577	China	Textilien	2023	0,002 %	2023	BSCI
35977	China	Textilien	2023	0,001 %		
11301	China	Kappen & Mützen	2002	0,0002 %	2018	Externer Partner
36232	Deutschland	Zubehör	2023	0,058 %		
34367	Deutschland	Schuhe	2021	0,057 %		
10938	Deutschland	Textilien	1995	0,022 %		
10942	Deutschland	Textilien	2007	0,016 %		
10943	Deutschland	Textilien	1994	0,013 %		
10940	Deutschland	Schuhe	2007	0,007 %		
10944	Deutschland	Zubehör	2013	0,003 %		



FAIR-WEAR-NUMMER	PRODUKTIONS-LAND	PRODUKT-KATEGORIE	START DER ZUSAMMEN-ARBEIT	EINKAUFS-VOLUMEN	(JAHR) LETZTES AUDIT	AUDIT DURCHGE-FÜHRT VON
35096	Indien	Textilien	2022	0,063 %	2023	Externer Partner
15173	Indien	Handschuhe	2019	0,027 %	2023	Externer Partner
36244	Indonesien	Textilien	2023	0,530 %	2023	Externer Partner
15306	Indonesien	Textilien	2019	0,058 %	2023	Externer Partner
10852	Italien	Schuhe	2004	0,697 %	2022	Externer Partner
10901	Italien	Schuhe	2004	0,408 %	2022	Externer Partner
10900	Italien	Schuhe	2006	0,354 %	2022	Externer Partner
4580	Laos	Textilien	2006	8,194 %	2022	Externer Partner
36245	Libanon	Zubehör	2010	0,161 %	2023	Externer Partner
10850	Malaysia	Handschuhe	2000	0,037 %	2023	QIMA
35920	Marokko	Textilien	2023	0,067 %		
7848	Marokko	Textilien	2022	0,010 %		
35195	Mauritius	Textilien	2022	0,063 %	2023	Externer Partner
35194	Mexiko	Textilien	2022	0,586 %	2023	Externer Partner
10888	Myanmar	Textilien	2015	6,519 %	2023	Externer Partner
10844	Pakistan	Textilien	2011	0,359 %	2022	Externer Partner
10849	Pakistan	Handschuhe	2009	0,236 %	2023	Sedex
10846	Pakistan	Handschuhe	2009	0,192 %	2023	Externer Partner

FAIR-WEAR-NUMMER	PRODUKTIONS-LAND	PRODUKT-KATEGORIE	START DER ZUSAMMEN-ARBEIT	EINKAUFS-VOLUMEN	(JAHR) LETZTES AUDIT	AUDIT DURCHGE-FÜHRT VON
10965	Pakistan	Handschuhe	2016	0,181 %	2023	Externer Partner
10847	Pakistan	Handschuhe	2009	0,059 %	2021	Externer Partner
10848	Pakistan	Handschuhe	2014	0,030 %	2023	Externer Partner
35924	Pakistan	Textilien	2023	0,017 %	2023	Externer Partner
10839	Pakistan	Handschuhe	2012	0,012 %	2023	Sedex
2262	Pakistan	Textilien	2011	0,009 %	2021	STeP
11964	Pakistan	Textilien	2017	0,009 %	2022	Externer Partner
35978	Pakistan	Handschuhe	2023	0,002 %	2023	Externer Partner
10913	Pakistan	Handschuhe	1985	0,002 %	2023	Sedex
10939	Portugal	Schuhe	1990	0,031 %		
10891	Rumänien	Schuhe	2012	0,028 %		
10867	Simbabwe	Textilien	2010	0,261 %	2023	Externer Partner
10945	Slowakei	Textilien	2010	0,027 %		
10842	Sri Lanka	Handschuhe	2008	0,313 %	2022	Externer Partner
10843	Sri Lanka	Handschuhe	2008	0,079 %	2022	Externer Partner
33355	Tunesien	Textilien	2020	0,462 %		
10885	Türkei	Textilien	2008	2,465 %	2023	LRQA
10952	Türkei	Textilien	2014	0,126 %	2023	BSCI
11099	Türkei	Textilien	2020	0,036 %	2022	Externer Partner
15349	Türkei	Textilien	2020	0,036 %	2023	Sedex
36247	Türkei	Textilien	2023	0,029 %		
10952	Türkei	Textilien	2023	0,013 %		
35868	Türkei	Textilien	2023	0,010 %		
36233	Türkei	Textilien	2023	0,007 %	2023	Sedex
36246	Usbekistan	Textilien	2021	0,430 %	2023	Externer Partner
10851	Vietnam	Schuhe	2013	3,684 %	2023	Externer Partner
10895	Vietnam	Textilien	2011	3,347 %	2022	Externer Partner
10081	Vietnam	Textilien	2003	1,092 %	2021	Better Work
13527	Vietnam	Textilien	2022	1,092 %	2022	Externer Partner
15308	Vietnam	Textilien	2020	0,542 %	2023	SLCP
10894	Vietnam	Textilien	2010	0,540 %	2022	Externer Partner
13780	Vietnam	Schuhe	2018	0,341 %	2023	Better Work
35379	Vietnam	Textilien	2022	0,139 %	2023	Externer Partner
34053	Vietnam	Textilien	2021	0,051 %	2021	Externer Partner

ZIELE & ERGEBNISSE

Um unser Engagement weiter auszubauen, setzen wir uns Ziele. Neben unserer Selbstverpflichtung, nachhaltiger zu agieren, leiten wir die Ziele aus einer ausführlichen Risikoanalyse entlang der Lieferkette und aus der Bewertung der Fair Wear Foundation im jährlichen Brand Performance Check ab. Die folgenden Ziele beziehen sich auf die Sozialstandards bei der Herstellung unserer Produkte.

ZIEL	ZEITPUNKT	STATUS	ERGEBNIS 2023
Eine Grundsatzklärung zur Menschenrechtsstrategie erläutert unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt sowie unsere diesbezüglichen Erwartungen an unsere Mitarbeitenden und Geschäftspartner.	2023	✓	Die Grundsatzklärung zur Menschenrechtsstrategie ist veröffentlicht.
Das Management der Sozialstandards erhält von Fair Wear eine gute Bewertung.	2023	✓	Fair Wear hat die Management-Praxis zur Umsetzung von fairen Arbeitsbedingungen in der textilen Lieferkette in 2023 wiederholt mit „gut“ bewertet
Alle Produktionspartner stimmen dem Strauss-Nachhaltigkeitsprogramm zu. Alle Partnerbetriebe erkennen vor Produktionsstart den Strauss-Lieferanten-Code-of-Conduct an, der unter anderem unsere Anforderungen zu Maßnahmen gegen Korruption und Bestechlichkeit enthält.	laufend	✓	100 Prozent unserer Produktionspartner haben unserem Nachhaltigkeitsprogramm zugestimmt. In 2023 haben alle Partnerbetriebe den Strauss-Lieferanten-Code-of-Conduct anerkannt.
Bis Ende 2023 sind alle nominierten Tier-2- und Tier-3-Partnerbetriebe in das Strauss-Nachhaltigkeitsprogramm aufgenommen.	2023	➔	30 Prozent unserer aktiven nominierten Tier-2- und Tier-3-Partnerbetriebe haben unserem Nachhaltigkeitsprogramm zugestimmt. Hierzu zählen insbesondere die Betriebe, die einen sehr großen Teil unserer Materialien herstellen. Wir planen, dieses Ziel weiterzuverfolgen.
Die Lieferanten, die zusammen mindestens 80 Prozent des Einkaufsvolumens herstellen, sind in den vergangenen drei Jahren gemäß dem Strauss-Lieferanten-Code-of-Conduct auditiert worden oder haben ihren Betrieb in Nichtrisikoländern.	2023	✓	Die Betriebe, die in den vergangenen drei Jahren nach dem Strauss-Lieferanten-Code-of-Conduct oder einem vergleichbaren Standard auditiert wurden, decken insgesamt 97 Prozent des Einkaufsvolumens ab; nicht durch uns auditierte Betriebe in Deutschland, Portugal und der Slowakei – Länder, bei denen wir von niedrigen Risiken ausgehen – fertigen 0,2 Prozent des Einkaufsvolumens. Die verbleibenden Betriebe haben jeweils ein Einkaufsvolumen von höchstens 0,8 Prozent und wurden entweder in den Jahren zuvor auditiert oder sind größtenteils für ein Audit ab 2024 vorgesehen.
Alle auditierten Lieferanten weisen Verbesserungen zu Audit-Ergebnissen im Vorjahr auf / setzen Korrekturmaßnahmen um und haben diese systematisch implementiert.	laufend	✓	Fast alle Produktionspartner arbeiteten insgesamt engagiert an der Umsetzung der Korrekturmaßnahmen. Bei acht Fabriken konnten wir zeitnah Follow-up-Besuche ansetzen und die Verbesserungen vor Ort nachverfolgen. Von zwei Lieferanten in Bangladesch und Indien haben wir uns getrennt, da sich diese nicht bereit zeigten, Mängel in ausreichendem Maße zu beheben.
Im Rahmen des von Strauss kuratierten Lehrstuhls für Nachhaltigkeit und Textile Innovation der Ahsanullah University of Science and Technology (AUST) in Bangladesch haben sich weitere Studienmodule etabliert.	2023	✓	Die bereits vorhandenen Studienmodule „Water Management in the Textile Industry“ und „Sustainability Assessment“ wurden durch die beiden Module „Sustainability in Textiles“ und „Designing a Circular Fashion Industry“ ergänzt.
Der Anteil an Frauen in Positionen mit Weisungsbefugnis wird seit 2022 jährlich schrittweise erhöht, wenn dieser nicht dem Anteil an Frauen in der Gesamtbelegschaft entspricht.	laufend	✓	Bei den in den letzten zwei Jahren auditierten Partnerbetrieben, bei denen wir einen Produktionsanteil von über 10 Prozent haben, beträgt der durchschnittliche Anteil von Frauen in Managementpositionen über 40 Prozent. Mit unseren Produktionspartnern stehen wir bezüglich Frauenförderung und Chancengleichheit im Austausch und schaffen Sensibilität für diese Themen. Einige Partner haben bereits eigene Förderprogramme initiiert.

ZIELE & ERGEBNISSE

ZIEL	ZEITPUNKT	STATUS	ERGEBNIS 2023
Bei allen auditierten Partnerbetrieben, bei denen Abweichungen von unseren Anforderungen zu Arbeitszeiten und Überstunden festgestellt wurden, wurden kontinuierlich Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt.	2023	✓	In 2023 haben wir bei allen Partnerbetrieben die zuvor festgestellten Abweichungen von unseren Anforderungen zu Arbeitszeiten und Überstunden nachverfolgt. Bei zehn von 60 auditierten Betrieben gab es Abweichungen, die die Auditor:innen mit „Verbesserungen nötig“ oder „bedenklich“ einstufen. Hier haben wir die Ursachen ermittelt sowie vorbeugende Maßnahmen getroffen und planen Folgebesuche. Von zwei Betrieben haben wir uns mangels Kooperation bei im Audit festgelegten Verbesserungsmaßnahmen getrennt.
Bei allen auditierten Partnerbetrieben, bei denen Abweichungen von unseren Anforderungen an Lohn- und Sozialleistungen festgestellt wurden, wurden bis 2023 Maßnahmen zur Lohnsteigerung umgesetzt.	2023	✓	In 2023 haben wir bei allen Partnerbetrieben die zuvor festgestellten Abweichungen von unseren Anforderungen zu Löhnen und Sozialleistungen nachverfolgt. Bei 13 von 60 auditierten Betrieben gab es Abweichungen, die die Auditor:innen mit „Verbesserungen nötig“ einstufen. Hier haben wir die Ursachen ermittelt sowie vorbeugende Maßnahmen getroffen und planen Folgebesuche.
Bei allen auditierten Partnerbetrieben, unabhängig vom Beschaffungsmarkt, bei denen Abweichungen von Jugendschutzgesetzen oder Zwangsarbeit festgestellt wurden, wurden Maßnahmen ergriffen, Wiedergutmachung zu leisten bzw. die Einhaltung sicherzustellen.	2023	✓	Bei keinem Audit wurde Kinder- oder Zwangsarbeit festgestellt. In zwei Audits stellten die Auditor:innen in der betriebsseitigen Dokumentation des Einstellungsprozesses einen Mangel an Transparenz fest, dessen Behebung wir sofort eng begleitet haben.
Das Risiko für Kinderarbeit bzw. Zwangsarbeit im traditionellen Baumwollanbau wurde transparent gemacht.	2023	➔	Für einige unserer größten Lieferanten von Baumwollartikeln haben wir mehr Transparenz zur Herkunft hergestellt. Dieser Prozess wird fortgesetzt und vertieft.
Das Wissen um das Recht auf Vereinigungs- und Tarifverhandlungsfreiheit wird beim Management und den Beschäftigten in mindestens vier Partnerbetrieben vorangetrieben (Fokus: Bangladesch, China, Türkei, Vietnam).	2023	✓	Im Jahr 2023 fanden sechs Fair-Wear-Trainings (Workplace Education Programme) bei Lieferanten in Bangladesch, China und Vietnam statt. In einer Befragung dazu gaben 92 Prozent der Teilnehmenden an, dass das Training sie mit den einschlägigen rechtlichen Vorgaben vertraut gemacht hat und sie dadurch ein stärkeres Bewusstsein für ihre Rechte entwickeln konnten.
Das Bewusstsein für das Thema Diskriminierung beim Management und den Beschäftigten wird in Tier-1-Partnerbetrieben mit einem hohen Anteil ihres Produktionsvolumens für Strauss bis 2023 erhöht und Managementpraktiken zur Minimierung des Risikos für Diskriminierung werden verbessert (Fokus: Bangladesch, China, Türkei).	2023	✓	Im Jahr 2023 belegte ein bengalischer Partner ein WEP-Training der Fair Wear Foundation zum Thema Violence and Harassment Prevention und drei chinesische Partner setzten das Fair Wear Foundation WEP Basic Training um. Anhand der länderspezifischen Strauss-Risikoanalyse, der Auditergebnisse, unseres Einkaufsvolumens und der in Anspruch genommenen Produktionskapazitäten bei den Herstellern bestimmen wir im Jahr 2024 erneut Teilnehmer für Trainingsmaßnahmen, die auf das Thema Diskriminierung eingehen.
In Audits aufgedeckte Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten werden von den Partnerbetrieben in allen Beschaffungsmärkten bis 2023 kontinuierlich verbessert.	2023	✓	In 2023 haben wir bei allen Partnerbetrieben die zuvor festgestellten Abweichungen von unseren Anforderungen zu Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten nachverfolgt. Die meisten Verbesserungsmaßnahmen sind bereits umgesetzt, die übrigen begleiten wir weiter eng und planen Folgebesuche.
Ein neues Hinweisgebersystem ermöglicht es allen potenziell Betroffenen in unserer Wertschöpfungskette, anonym auf mögliche menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken oder eine Verletzung von Rechten hinzuweisen.	2023	✓	Unser Hinweisgeberportal „Report a Concern“ ist online. Es ergänzt das bei unseren Produktionspartnern etablierte Beschwerdesystem der Fair Wear Foundation.



UMWELT

KLIMASCHUTZ

Der Klimawandel gehört gegenwärtig zu den größten Herausforderungen für die Menschheit, und seine Auswirkungen, wie etwa extreme Wetterereignisse, nehmen weltweit zu. Unser Ziel ist es, CO₂-Emissionen zu reduzieren und unvermeidbare Emissionen auszugleichen.

PRODUKTION

Betrachtet man den Lebensweg der Strauss-Arbeitskleidung, so zeigt sich: Die meisten Emissionen entstehen bei der Herstellung. Unsere CI Factory in Deutschland fertigt ausschließlich mit Strom aus erneuerbaren Energien – der Großteil unserer Produkte und damit der Emissionen entsteht jedoch in den asiatischen Produktionsbetrieben. Dort ist unser Einfluss begrenzt, da es sich nicht um unsere eigenen Unternehmen, sondern um die unserer Produktionspartner handelt. Dennoch stellen wir uns der Herausforderung, schrittweise auch dort die Auswirkungen auf das Klima zu begrenzen. Einige unserer Partner setzen bereits im großen Stil auf erneuerbare Energien und haben Solaranlagen auf ihren Fabrikdächern installiert. Beispielsweise bezieht einer unserer großen Produktionspartner in Vietnam Strom aus einer eigenen Solaranlage auf dem Dach der Fabrik. Diese lieferte 2023 etwa 820 Megawattstunden Strom, das entspricht über 40 Prozent des Energieverbrauchs der Fabrik.

LOGISTIK UND TRANSPORT

Den Weg vom Ort der Fertigung bis zum Lager legen unsere Produkte vor allem per Schiff und Bahn zurück, dies spart CO₂-Emissionen und Kosten. Frachttransporte per Flugzeug und Lkw reduzieren wir so weit wie möglich. 2023 konnten wir unseren Flugfrachtanteil nahezu wieder auf das Niveau vor der

Corona-Pandemie senken. (Durch pandemiebedingte Ausfälle und Verzögerungen in der Lieferkette mussten wir den Anteil 2020 und 2021 stark erhöhen.) Beim Warenversand setzen wir gleichzeitig auf die Senkung des CO₂-Ausstoßes und auf die Kompensation nicht vermeidbarer Emissionen. Auch unsere Versanddienstleister GLS und DPD, die den Großteil unserer Pakete zu unseren Kunden sowie – im Fall von Retouren – zurück zu uns befördern, arbeiten an der Minimierung dieser Emissionen. Außerdem erheben sie die CO₂-Emissionen des Paketversands und investieren die entsprechenden Ausgleichszahlungen in zertifizierte Klimaschutzprojekte. Parallel arbeiten wir kontinuierlich daran, Retouren zu reduzieren.

Gemeinsam mit GLS haben wir im Sommer 2023 in einem zehntägigen Pilotprojekt den ersten E-Lkw im Fernverkehr eingesetzt: Der Volvo FH Electric mit Wechselbrückenaufbau und einer Reichweite von bis zu 300 Kilometern ist im Testzeitraum täglich viermal mit rund 600 Paketen pro Fuhre zwischen unserem Headquarter in Biebergemünd und dem GLS-Depot im südhessischen Schaafheim gependelt. Dabei hat der Vierzigtonner eine Tagesdistanz von nahezu 500 Kilometern zurückgelegt, und das klimaneutral und mit weniger Lärmbelastung als ein regulärer Lkw. Geladen wurde der E-Lkw immer jeweils eine halbe Stunde an den beiden Standorten. Aus unserem Pilotprojekt ziehen wir eine positive Bilanz und konnten wertvolle Erkenntnisse für einen langfristig emissionsfreien Logistikprozess gewinnen. Anders als bei PKW steht die E-Mobilität im Lastenverkehr noch am Anfang – für die Zukunft streben wir den Ausbau dieses Projektes an.

GESCHÄFTSGEBÄUDE

Klimafreundliche Lösungen haben wir in den letzten Jahren auch in unserem Gebäudebestand vorangetrieben: Den Strom für alle unsere Gebäude beziehen wir zu 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen wie Photovoltaik und Wasserkraft. 2023 haben wir die Photovoltaikanlage auf dem Dach des Workwearstores in Biebergemünd erneuert, wodurch auf der gleichen Fläche nun eine höhere Leistung erzielt werden kann: Durch die Steigerung der

Gesamtleistung von 330 auf 491 Kilowattpeak können wir den Anteil an grüner Stromerzeugung um fast 50 Prozent erhöhen. Für eine sparsame und effiziente Energienutzung sorgen unter anderem ein Geothermiefeld (700 Kilowatt Wärmeleistung) an unserem Unternehmenscampus am Standort Biebergemünd sowie ein Blockheizkraftwerk mit Kraft-Wärme-Kopplung (240 Kilowatt) und eine Wärmerückgewinnung in den Lüftungsanlagen der nahegelegenen CI Factory.



RESSOURCENSCHUTZ

Die globale Nachfrage nach natürlichen Ressourcen steigt, was die Übernutzung vieler wichtiger Rohstoffe sowie die Beeinträchtigung von Ökosystemen zur Folge hat. Unser Ziel ist es, achtsam mit den Ressourcen unseres Planeten umzugehen und immer effizienter zu werden.

geleitet und so von Chemikalien wie Färbemitteln, Waschmitteln oder Bleiche gereinigt – eine kleine Kläranlage sozusagen. Das so aufbereitete Wasser nutzen wir dann noch drei Monate im Waschprozess.

UMWELTFREUNDLICHE TECHNOLOGIEN IN SCHLÜCHTERN

In unserer CI Factory in Schlüchtern schaffen wir seit 2019 durch modernste Technologien neue, ressourcenschonende Lösungen zur Individualisierung von Berufsbekleidung und Sicherheitsschuhen. Unter anderem eröffnet ein High-End-Laser ganz neue Möglichkeiten der Textilveredelung. Faltenoptik und Aufhellungseffekte werden imitiert und ersetzen die sonst nötigen Waschgänge, welche enorm viel Wasser und Chemikalien verbrauchen. Auch im Färbeprozess der Textilien benötigen wir nur etwa ein Viertel der üblichen Wassermenge und in Kombination mit einem Filtrationssystem reduzieren wir den Ressourcenverbrauch auf ein Minimum: Das eingesetzte Wasser wird zunächst durch Sand, anschließend durch Ozon und schließlich durch Membrane

LOGISTICS NEXT LEVEL IN BIEBERGEMÜND

Mit dem Logistikumbau an unserem Headquarter möchten wir technologischen Fortschritt und Ressourcenschutz verbinden. Bereits seit 2020 arbeiten wir in unserer CI Factory in Schlüchtern mit ressourcenschonender Hightech-Logistik. Dazu gehört unter anderem die Versandoptimierung durch die automatische Anpassung der Kartongrößen an die jeweilige Füllmenge mithilfe modernster Technologien, sodass die Frachtcontainer noch effizienter beladen werden können. Auch Warenbestand und nachschübe können so besser verwaltet werden. Analog dazu haben wir in den vergangenen zwei Jahren mit dem Projekt „Logistics Next Level 2024“ unsere Logistik in Biebergemünd optimiert, und zwar im laufenden Betrieb. Im November 2023 konnte der Umbau eines ersten Teilbereichs fertiggestellt werden. Das Projekt soll Ende 2024 abgeschlossen sein.





BAUMRIESENPROJEKT

KLIMASCHUTZ UND BIODIVERSITÄT MIT DEM BUNDESFORST IN NORDHESSEN

Im nordhessischen Bundesforstbetrieb Schwarzenborn startete Strauss 2022 ein Pilotprojekt: den Schutz von über 1.000 mehr als hundertjährigen Buchen und Eichen als Biotopbäume und Kohlenstoffspeicher. Der Strauss-Wald umfasst ein 250 Hektar großes Areal und bindet den CO₂-Jahresfußabdruck von etwa 5.500 Bundesbürger:innen.

Ein besonderer Teil der Projektfläche soll sich ohne Eingriff der Forstwirtschaft zu einem Naturwaldreservat entwickeln. So wird aus Wirtschaftswald langfristig Urwald. Strauss fördert damit die Vielfalt seltener Arten und schafft unberührte Natur. Das Holz der „Baumriesen“ verbleibt im Wald und bietet als sogenanntes Biotopholz Lebensraum und Nährstoffe für Insekten, Vögel und Kleinstsäuger. Der Plan zur Bewirtschaftung des übrigen Strauss-Waldes sieht vor, geerntetes Holz ausschließlich regional zu vermarkten – ein Beitrag zur positiven Ökobilanz eines heimischen Baustoffes.

„Strauss und der Bundesforst – das ist eine gewachsene Beziehung. Viele Förster:innen tragen seit Jahrzehnten den Vogel. Der Wald ist obendrein das Sinnbild für nachhaltiges Wirtschaften. Für uns als Familienunternehmen ist das die perfekte Partnerschaft.“
Henning Strauss

Gerade in Zeiten des Klimawandels ist der Schutz alter Wälder von größter Bedeutung. „Die Kooperation von Engelbert Strauss und dem Bundesforst hat nach gerade einmal einem Jahr schon dazu beigetragen, dass wir viele Projekte anstoßen können, für die wir bisher nicht die nötigen Ressourcen hatten“, sagt Stephanie Pollmeier vom Funktionsbereich Naturschutz des Bundesforstbetriebs Schwarzenborn. Beispielsweise läuft seit Februar 2023 auf der gesamten Projektfläche eine Kartierung, die alle vorhandenen Lebensraumtypen umfasst.

Dabei wurde auch die streng geschützte und seltene Bechsteinfledermaus nachgewiesen. Eine weitere kleine Sensation ist die Dokumentation eines Wespenbussardhorstes inklusive der Beringung eines Tieres. „Wir sind gespannt, wo dieser Vogel in der Welt wieder gesichtet wird. Ziel des Monitorings ist nicht nur der Nachweis, dass es hier bei uns gut läuft, sondern wir erhoffen uns auch Hinweise darauf, wie wir noch besser werden und welche effektiven Maßnahmen wir für unsere Kooperation daraus ableiten können“, so Stephanie Pollmeier.

Die Projektfläche umfasst nicht nur den Strauss-Wald, sondern auch einen großen Offenlandbereich. Teil davon ist eine alte Streuobstwiese, die wie viele alte Obstbaumwiesen an Überalterung leidet. In Abstimmung mit den zuständigen Naturschutzbehörden wurden einzelne regionale alte Sorten nachgepflanzt und regelmäßig bewässert, um den Baumbestand für den Klimawandel zu wappnen.

Wir nutzen den Strauss-Wald darüber hinaus zum Teambuilding und führen auch andere Events für Mitarbeitende durch, beispielsweise für das Strauss-Leadership-Programm. So ist der Erhalt der Kulturlandschaft sichergestellt und der Wald wird gleichzeitig für unsere Mitarbeiter:innen erlebbar.

Die Kooperation des Strauss-Waldes hat direkte Auswirkungen für die Region. Sie ist nachhaltig, da lokale wirtschaftliche Strukturen gestärkt werden und ein wesentlicher Beitrag zum Klima-, Natur- und Umweltschutz geleistet wird.“
Stephanie Pollmeier, Funktionsbereich Naturschutz des Bundesforstbetriebs Schwarzenborn

PRODUKTE



MATERIALIEN

BLUESIGN® SYSTEM PARTNER

Bei unserem Engagement für nachhaltigere Produkte orientieren wir uns auch an strengen Textilstandards. So sind wir unter anderem seit 2013 bluesign® Systempartner. Das bluesign® System bezieht sich auf Produktsicherheit, aber auch auf Umwelt- und Arbeitsschutz in der gesamten textilen Fertigungskette. Es zielt darauf ab, den Einsatz von Wasser, Energie und Chemikalien sowie das Abwasseraufkommen zu reduzieren und problematische Substanzen von vornherein auszuschließen. Statt der alleinigen Prüfung des Endprodukts schreibt das System eine Untersuchung der eingesetzten Komponenten und Verfahren bereits im Vorfeld der Produktion vor. Ziel der Partnerschaft mit bluesign® sind kontrollierte, sichere Produkte über den gesamten Herstellungsprozess hinweg sowie der Schutz von Menschen und Umwelt.

In unserer Bekleidung werden bereits zahlreiche Textilien eingesetzt, welche den strengen bluesign® Kriterien entsprechen. Viele unserer Produktionspartner für Produkte oder Materialien sind ebenfalls bluesign® Systempartner und müssen sich den strengen Überprüfungen der Produktionsbetriebe unterziehen – dazu zählen insbesondere einige unserer wichtigsten Produktionspartner.

RECYCELTE MATERIALIEN

Durch die Einführung von mehr Produkten mit Recycling-Anteilen in unserem Sortiment können wir wertvolle Ressourcen sparen. Daher prüfen wir regelmäßig, bei welchen Produkten Recycling-Materialien zum Einsatz kommen können. Neben drei Handschuhmodellen, die nach dem strengen Global Recycled Standard produziert werden, enthalten auch viele weitere Strauss-Produkte Materialien mit Recycling-Anteilen. So bestehen beispielsweise viele Produkte unserer Kollektion e.s.vision aus 65 Prozent Polyester mit Regeneratanteil und 35 Prozent Baumwolle. Auch das Obermaterial unserer Allroundschuhe e.s. Bani next besteht fast vollständig aus recyceltem Polyester.

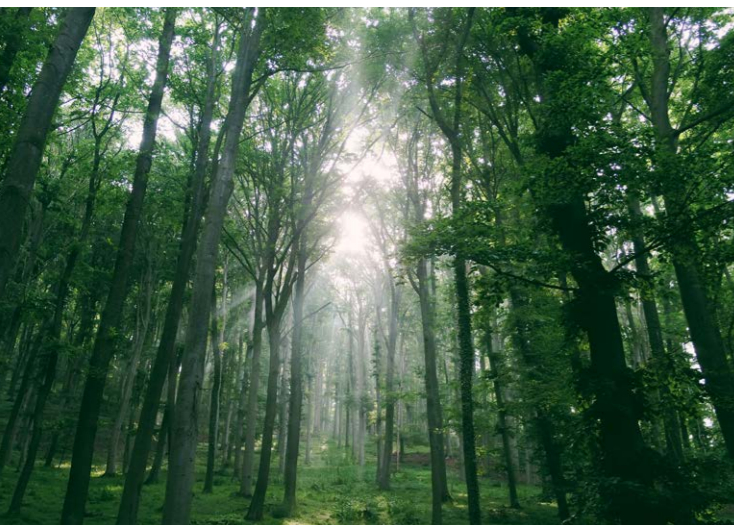
KOLLEKTION E.S.BOTANICA

2023 haben wir unsere erste vollständig biologisch abbaubare Arbeitskleidung auf den Markt gebracht. Die e.s.botanica-Kollektion besteht ausschließlich aus natürlichen Materialien, wodurch sich die Produkte nach der Nutzung rückstandslos zersetzen. Verwendet wurden Bananenfaser, Bio-Baumwolle und Bambus sowie Färbemittel aus landwirtschaftlichen Nebenerzeugnissen wie Teilen von Roter Beete, Nusschalen oder Blättern, die sanfte, erdige Töne erzeugen.

Sichergestellt wurde die biologische Abbaubarkeit durch den sogenannten Biodegradationstest unseres Prüfdienstleisters und Forschungspartners Hohenstein. Bei diesem Test wurden Proben unserer Kollektion zusammen mit Erde in einen Versuchsbehälter gegeben. Nach zwei und noch einmal nach drei Monaten wurden Proben entnommen, um anhand des Masseverlustes den Abbaugrad zu bestimmen. Wenn die Proben nach spätes-

tens zwölf Monaten zu mindestens 90 Prozent abgebaut waren und spezielle ökotoxikologische Tests bestanden hatten, war die biologische Abbaubarkeit bestätigt. Alle unsere Proben konnten bereits nach zwei Monaten einen signifikanten Masseverlust aufweisen und die meisten waren schon nach drei Monaten zu 90 Prozent abgebaut.

Entwickelt haben wir die Kollektion im Strauss-Produktionsteam: In unserer CI Factory Schlüchtern wurden erste Prototypen konstruiert, im Entwicklungszentrum in Bangladesch – der CI Factory in Chattogram – wurde die erste Kleinserie gefertigt. Verkauft wurde die Kollektion ab Frühjahr 2023. Sie umfasste neben einer Arbeitshose auch T-Shirts und Hoodies für Kinder und Erwachsene. Durch dieses Pilotprojekt konnten wir wertvolle Erfahrungen bei der Entwicklung biologisch abbaubarer Arbeitskleidung sammeln.



GESELLSCHAFT

DON-BOSCO-STRAUSS-SCHOOL ERÖFFNET

In Kooperation mit der Organisation Don Bosco Mission hat Engelbert Strauss den Bau einer Schule im Nordwesten von Bangladesch realisiert. Diese wurde im Februar 2024 im Beisein von CEO Steffen Strauss, einer Delegation aus Deutschland sowie Dr. Nelson Penedo, Geschäftsführer von Don-Bosco Mission in Bonn, feierlich eröffnet. Ziel des Projektes ist es, Kindern und Jugendlichen in Joypurhat und den umliegenden Dörfern mit dem Angebot der Don-Bosco-Strauss-School den Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Schulbildung zu ermöglichen.

Das Schulgebäude bietet momentan Platz für rund 500 Mädchen und Jungen. In den verschiedenen Klassenräumen sind ein Kindergarten sowie die Grund- und Mittelschule untergebracht. Zudem gibt es externe Sanitäranlagen, eine Bibliothek und ein Krankenzimmer. Mit dem noch ausstehenden Komplettausbau sollen weitere Klassenzimmer für die High School hinzukommen. Künftig können an der Don-Bosco-Strauss-School mehr als 1.000 Kinder und Jugendliche betreut und unterrichtet werden. Weil der Unterricht in höheren Jahrgangsstufen ausschließlich auf Englisch stattfindet, werden die Kinder bereits im Kindergarten mit der Fremdsprache starten. Gute Englischkenntnisse und eine solide Schulbildung verbessern später erheblich die beruflichen Perspektiven und die Chancengleichheit.

Strauss engagiert sich seit vielen Jahren vor allem in seinen Produktionsländern mit Bildungsprojekten. Neben der Finanzierung des Lehrstuhls für Nachhaltigkeit und Textile Innovation an der Ahsanullah University of Science and Technology (AUST) in Dhaka und dem Design- und Entwicklungscampus CI Factory Chattogram fördert Engelbert Strauss mit der Don-Bosco-Strauss-School nun an einem dritten Standort ein vollumfängliches Bildungsangebot.

„Das Motto ‚Journey of a Lifetime‘ beschreibt sehr gut, was gemeinsam mit vertrauensvollen Partnern in Bangladesch umgesetzt wurde: eine einzigartige Bildungsinitiative. Denn Bildung ist eine lebenslange Reise. Wir möchten Kinder und Jugendliche von Beginn an auf ihrem Weg begleiten und ihnen dabei helfen, den Grundstein für eine erfolgreiche berufliche Zukunft zu legen. Unsere Unterstützung reicht von der frühkindlichen Bildung über den Besuch der Universität bis hin zu einer professionellen Karriere an unserem Campus in Chattogram.“
Steffen Strauss

Bangladesch gehört weltweit zu den Ländern mit der höchsten Bevölkerungsdichte. Etwa 31 Prozent der Menschen leben unter der Armutsgrenze. Die Stadt Joypurhat liegt im Nordwesten des Landes, rund 250 Kilometer von der Hauptstadt Dhaka entfernt. In der Region leben mehr als 4.500 kinderreiche Familien am Existenzminimum. Kinder müssen hier häufig zum Familieneinkommen beitragen, helfen bei der Feldarbeit und bei der Betreuung jüngerer Geschwister. Der Bedarf an schulischer Bildung ist hoch: Viele Kinder und Erwachsene können weder lesen noch schreiben. Bereits seit 2019 gab es ein Betreuungs- und Unterrichtsangebot von Don Bosco Mission in einer lokalen Pfarrei im Stadtteil Khonjonpur, bevor 2023 nun gemeinsam mit Engelbert Strauss ein größeres Schulgebäude in Hatil realisiert werden konnte.

Neben der Vermittlung von Wissen geht es in der „Don-Bosco-Strauss-School“ auch um die Persönlichkeitsentwicklung, also um die persönliche und emotionale Bildung. Gerade für Kinder aus sozial schwächeren Familien sind Schulen wichtige Anlaufstellen, in denen sie Zuwendung und Geborgenheit finden. Die Angebote in Khonjonpur sind außerdem offen für Kinder und Jugendliche aller Regionen, Ethnien und sozialen Schichten.

Strauss liegt die ganzheitliche Förderung am Herzen. Unser Wunsch ist es, eine nachhaltige und vor allem auf Langfristigkeit ausgelegte Bildung in Bangladesch zu etablieren. Sie soll es Kindern und Jugendlichen ermöglichen, positive Lebenswege einzuschlagen.

„Bildung ist ein wichtiger Beitrag, um Armut zu bekämpfen. Deshalb möchten wir bei Don Bosco vor allem Kindern aus armen Familien Zugang zu Bildung verschaffen. Mehr als 1.000 Jungen und Mädchen in Hatil werden dank der Kooperation mit Strauss jetzt zur Schule gehen können. Ein wichtiger Schritt, um der Armut zu entfliehen und ein würdevolles Leben führen zu können.“

Dr. Nelson Penedo

STRAUSS UNTERSTÜTZT DAS NETZWERK ANTONIUS : GEMEINSAM MENSCH

Kennen Sie die Menschen, die in Ihrem Umfeld leben? Obendrüber, nebenan, ein paar Häuser weiter? Wenn ja, dann sind Sie eine echte Rarität. Denn die Mehrzahl der Nachbarn sind eher anonym und wenig inklusiv. Das Wohnprojekt „Gartenhäuser“ der Bürgerstiftung antonius in Fulda will das ändern – unterstützt von Engelbert Strauss.

Für die meisten Erwachsenen mit Lernbeeinträchtigung ist es selbstverständlich, in einer Wohngemeinschaft zu leben. Um Vorbilder für neue Wohnformen zu schaffen und zugleich dem Anspruch von Inklusion, also einer Welt für alle, näherzukommen, baut die Bürgerstiftung antonius in Fulda gerade vier besondere Mehrfamilienhäuser.

Die „Gartenhäuser“ mit 29 Wohneinheiten sind ein Impulsprojekt für inklusives Wohnen, denn hier werden Menschen mit und ohne Behinderungen zusammen leben und Verantwortung füreinander übernehmen – sich im Alltag gegenseitig helfen, sich aber auch zurückziehen können. Zuhause für das Wohnprojekt ist das antonius Hauptgelände, das sich aktuell zu einem offenen, lebendigen Quartier entwickelt. Finanziert werden die Gartenhäuser durch Fördermittel, Mieteinnahmen und private Spenden – darunter eine beträchtliche Summe von Engelbert Strauss.

Der Spatenstich ist im April 2023 erfolgt. Aktuell laufen die Bauarbeiten, und im Sommer 2025 sollen die Häuser fertiggestellt und bezogen sein. Mehr als 200 Anmeldungen liegen bereits vor, jetzt muss ein Gremium über die Auswahl entscheiden.

Don Bosco Mission Bonn fördert die Projekte der Salesianer Don Boscós für benachteiligte Kinder und Jugendliche weltweit. Im Fokus stehen junge Menschen und ihre Familien, die am Rande der Gesellschaft leben und sozial ausgegrenzt sind. Ein weiterer Schwerpunkt bildet die Bildungsarbeit im Inland und die Vermittlung von Don Bosco Volunteers ins Ausland. Don Bosco Mission wurde vor 55 Jahren in Bonn gegründet.

„Wir wollen Vereinsamung entgegenwirken, unser Quartier weiter öffnen und dazu einladen, Unterschiedlichkeit als Bereicherung zu erleben“, sagt Projektverantwortliche Michaela Lengsfeld. „Dafür suchen wir Menschen, die sich stark mit unserer Vision verbunden fühlen – denn es soll eine echte Wertegemeinschaft entstehen.“

Projekte von Engelbert Strauss und antonius : gemeinsam Mensch

Seit Jahren nehmen Azubis von Strauss am Projekt „Seitenwechsel“ teil und arbeiten einen Tag bei antonius mit.

2015 ermöglicht Strauss mit einer Spende den Neubau der Antonius von Padua Schule, einer inklusiven Grund- und Förderschule.

2018 startet der Bau der Talentförderstätte „mittendrin“, für den Engelbert Strauss einen entscheidenden finanziellen Beitrag leistet.

2019 absolvieren Teamleiter von Strauss ein Führungsprogramm bei antonius und arbeiten in diversen Bereichen des Netzwerks mit.

2023 war Baubeginn der vier neuen Gartenhäuser, die Strauss wesentlich mitfinanziert.





LEHRSTUHL FÜR NACHHALTIGKEIT UND TEXTILE INNOVATION

AUSBILDUNG KÜNFTIGER FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE DER TEXTILINDUSTRIE

Gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) haben wir 2019 unsere Hochschulkooperation mit der AUST, einer Universität in Dhaka, Bangladesch, auf den Weg gebracht. Unser Ziel damals wie heute: der dauerhafte Aufbau von Kompetenzen in den Bereichen soziale Verantwortung, Umweltschutz und technische Innovation. Denn Bangladesch hat sich bereits durchaus im Textilbereich entwickelt, hin zu komplexer werdenden Produkten mit höherer Wertschöpfung, die auch der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes dienen. Die Produktionspartner, mit denen wir in Bangladesch zusammenarbeiten, haben einen sehr hohen Standard und investieren bereits seit Jahren nachhaltig in den Aufbau des Landes und den Wirtschaftsstandort.

Der von Strauss kuratierte Lehrstuhl für Nachhaltigkeit und Textile Innovation an der AUST (Ahsanullah University of Science and Technology) ist dabei weltweit einzigartig. Die AUST kooperiert hierfür mit dem Institute for Integrated Management of Material Fluxes and of Resources (UNU-FLORES) der Universität der Vereinten Nationen in Dresden und der Technischen Universität Dresden. Auf der Agenda stehen insbesondere Aspekte der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit entlang des gesamten Produktlebenszyklus: angefangen vom Produktdesign über Materialbeschaffung, Produktion und Nutzungsphase bis hin zum End-of-Life und zu Möglichkeiten von Re-Use und Recycling – natürlich unter Berücksichtigung neuester Technologien.

Weitere Themen sind beispielsweise Slow Fashion, die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen, Circular Fashion, Eco Labeling oder Zero Discharge of Hazardous Chemicals. Übergeordnetes Ziel der Hochschulkooperation ist es, eine Transformation anzustoßen und langfristig die zukünftigen Entscheidungsträgerinnen im Textilsektor auszubilden.

Auch im Jahr 2023 konnten Lehrstuhl und Kursprogramm weiter ausgebaut werden: Die bereits etablierten Studienmodule „Water Management in the Textile Industry“ und „Sustainability Assessment“ wurden durch die beiden neuen Module „Sustainability in Textiles“ und „Designing a Circular Fashion Industry“ ergänzt. Zudem diskutierten wir die Studieninhalte mit ausgewählten Produktionspartnern und holten uns Praxisfeedback ein.

ANZAHL DER KURSTEILNEHMER:INNEN 2023

90	„Water Management in the Textile Industry“
67	„Sustainability Assessment“
80	„Sustainability in Textiles“
86	„Designing a Circular Fashion Industry“

STAKEHOLDER-DIALOG

SYMPOSIUM „RESPONSIBLE RESOURCE USE IN THE TEXTILE INDUSTRY“

Im September 2023 kamen alle Akteur:innen der Hochschulkooperation aus Deutschland und Bangladesch sowie Vertreter:innen aus Wissenschaft, Industrie und internationalen Organisationen am UNU-FLORES in Dresden zum Symposium „Responsible Resource Use in the Textile Industry“ zusammen. Das Textilsymposium bot eine Plattform für internationalen und interdisziplinären Austausch – gemeinsam wurden Herausforderungen, Best Practices und innovative Lösungen für den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen im Textilsektor entlang der Lieferketten des globalen Nordens und Südens diskutiert. Ziel der Veranstaltung war, im offenen Dialog Schlüsselthemen für zukünftige Forschungsvorhaben und Aktionspläne zu definieren, um gemeinsam den Wandel in Richtung globale Gerechtigkeit und verantwortungsvolle Ressourcennutzung voranzutreiben.

AUSTAUSCH ZWISCHEN WIRTSCHAFT UND WISSENSCHAFT

Während ihrer Deutschlandreise besuchte die Delegation der AUST auch unsere CI Factory im hessischen Schlüchtern. Hier schaffen wir seit 2019 durch modernste Technologien neue, ressourcenschonende Lösungen zur Individualisierung von Arbeitskleidung und Sicherheitsschuhen, beispielsweise mit einem High-End-Laser, der Faltoptik und Aufhellungseffekte ohne den sonst nötigen Einsatz von Wasser und Chemikalien erzeugt.



Bei ihrem Besuch am UNU-FLORES im Zuge des Textilsymposiums einige Tage später stellten die Gäste aus Dhaka den Teilnehmenden von GIZ, UNU-FLORES, TU Dresden und dem Strauss-Nachhaltigkeitsteam ausgewählte Forschungsprojekte der Studierenden vor, etwa zur Wiederverwendung von Produktionsabfällen, zu natürlichen Farbstoffen oder zur Säuberung von Abwässern mittels Pflanzen. Wir stehen in einem aktiven Austausch mit verschiedenen Produktionspartnern in Bangladesch, um die Forschungsprojekte – als wertvolle Impulse aus der Theorie – in die Praxis integrieren zu können.



Auch unser Design- und Entwicklungszentrum in Chattogram, etwa 250 Kilometer südlich von Dhaka, leistet hier einen wichtigen Beitrag: Im Januar 2024 besuchten über 100 Studierende und Fakultätsangehörige der AUST unsere dortige CI Factory. Dort konnten sie ihr theoretisches Wissen in der Praxis vertiefen und erhielten so wertvolle Einblicke in die Entwicklung und Fertigung von Textilien auf höchstem Niveau. Der Leiter unserer CI Factory führte die Gruppe durch die Produktion und erläuterte die beiden Kernbereiche unseres Campus – die Kleinserienfertigung und die Entwicklung – sowie den Hintergrund und die Vision unseres Standorts in Bangladesch. Die Studierenden zeigten großes Interesse und wir freuen uns, den Praxisaustausch bald durch weitere Projekte intensivieren zu können.

„Es war höchste Zeit, einen Lehrstuhl für Nachhaltigkeit und Textile Innovation in Bangladesch einzurichten, denn der systematische Nachhaltigkeitsgedanke in der Textilindustrie des Landes hat gefehlt. Diese weltweit einmalige Lehrstuhlinitiative hilft der Textilindustrie, sich mit Nachhaltigkeitsfragen auseinanderzusetzen, und schärft das Bewusstsein, dass ein nachhaltig agierendes Unternehmen nicht nur ein erhebliches Wirtschaftswachstum produziert, sondern auch die Umwelt schützt.“

Rashed Al Mizan, Lehrstuhl für Nachhaltigkeit und Textile Innovation

„Wir sind überzeugt, dass Bildung die nachhaltigste Art des sozialen und ökologischen Engagements ist. Davon profitieren Land und Menschen über Generationen hinweg. Nichts wirkt nachhaltiger als Bildung!“

Henning und Steffen Strauss



giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH





Engelbert Strauss GmbH & Co. KG • Frankfurter Straße 98-108 • 63599 Biebergemünd
Tel.: + 49 6050 9710-12 • nachhaltigkeit@strauss.de • strauss.works
Stand März 2024

100% Recyclingpapier