



NACHHALTIGKEITSBERICHT

2023



workfashion.



Liebe Leserin, lieber Leser

Menschenrechte stehen im Zentrum unserer Unternehmenswerte. Wir glauben fest daran, dass jedes Individuum das Recht hat, mit Würde und Respekt behandelt zu werden, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion und Zugehörigkeitsgefühl. Daher setzen wir uns aktiv ein, dass alle Menschen in unserer Wertschöpfungskette geschätzt sind und von unserem sozialen Engagement langfristig profitieren.

Als Mitglied der Fair Wear Foundation verpflichten wir uns, die Arbeitsbedingungen in unseren Lieferketten kontinuierlich zu verbessern und sicherzustellen, dass die Rechte der Arbeitnehmenden respektiert werden. Wir arbeiten eng mit unseren Lieferanten zusammen, um faire Löhne, angemessene Arbeitszeiten und sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Durch Transparenz und Dialog versuchen wir im alltäglichen Tun eine nachhaltige Textilindustrie zu fördern. Durch Schulungen und Audits versuchen wir potenzielle Risiken frühzeitig zu identifizieren und zu minimieren.

Ein weiterer zentraler Aspekt unseres Engagements ist die Förderung der Kreislaufwirtschaft. Ziel ist, unsere Ressourcen effizient zu nutzen und Abfall zu minimieren, indem wir Produkte und Verpackungen so gestalten, dass sie wiederverwendet, recycelt oder regeneriert werden können. Als verpflichtender Akteur von *Sustainable Textiles Switzerland 2030* (STS2030) haben wir unsere Ziele transparent definiert. Aktuell fordern uns die Grundlagen für die nächsten Meilensteine zur Umsetzung der Ziele gemeinsam mit unseren Anspruchsgruppen. Fokusthemen, wie die kontinuierliche Verringerung des Fussabdrucks und die Förderung kreislauffähiger Berufstextilien, begleiten uns im Alltag.

Unsere Reise ist eine fortlaufende und gemeinsame Anstrengung. Wir sind stolz auf die Fortschritte, die wir bisher erzielt haben. Gemeinsam mit Ihnen und allen Anspruchsgruppen wie Kunden, Lieferanten, Mitarbeitende und Nicht-Regierungsorganisationen ist unsere Verpflichtung, auch weiterhin innovative Lösungen zu entwickeln und unsere Ziele zu erreichen.

Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen

Werner Gerber
CEO

ÜBER WORKFASHION WIR VERWEBEN MENSCHEN UND UNTERNEHMEN.

1 PERSÖNLICH UND PARTNERSCHAFTLICH
Mit Herzblut entwickeln wir Produkte, die den Bedürfnissen unserer Kunden und deren Individualität gerecht werden. Dabei ist unser Handeln stets auf eine persönliche, partnerschaftliche und langfristige Kundenbeziehung ausgerichtet.

2 VERANTWORTUNGSBEWUSST
Gemeinsam mit unseren Produktionspartnern übernehmen wir Verantwortung – gegenüber Gesellschaft, Umwelt, Kunden und Mitarbeitenden. Mit unserem Engagement und der Erfüllung klar definierter Standards werden wir unserem Anspruch als Vorreiter für nachhaltige Berufsbekleidung in der Schweiz gerecht.

3 MENSCHEN IM FOKUS
Für uns steht der Mensch im Mittelpunkt all unserer Bemühungen – die Mitarbeitenden genauso wie Kunden und Geschäftspartner. Wir sind überzeugt, dass sie den entscheidenden Unterschied machen.

4 WERTSCHÄTZUNG FÜR DAS HANDWERK
Wir schätzen das gegenseitige Vertrauen und Fachwissen in unserem Haus und bei unseren Produktionsbetrieben. Dabei speist sich unsere Inspiration aus der Freude am Handwerk. Wir sind stolz, dass Kreativität und Handwerk bei uns sicht- und spürbar sind.

5 DENKEN IN MÖGLICHKEITEN
Komplexe Projekte schrecken uns nicht ab, sie spornen uns an. Wir sind überzeugt: Es gibt immer eine Lösung und wir finden sie.

UNSER LEITBILD WOFÜR WIR STEHEN.

Wir verweben Menschen und Unternehmen wirkungsvoll – unser Credo erinnert uns täglich daran, warum wir unserer Arbeit nachgehen. Arbeitskleidung ist weit mehr als nur Kleidung, die bei der Arbeit getragen wird. Sie ist Ausdruck von Haltung, von Zugehörigkeit, von Familie, von Stolz und von gemeinsam hochgehaltenen Werten. Um wirklich gute Berufsbekleidung zu kreieren und herzustellen, braucht es Menschen, die drei Dinge beherrschen: Es braucht erstens ein profundes Verständnis für das einzukleidende Unternehmen in Bezug auf die individuellen Anforderungen und die erwünschte, repräsentative Aussage. Zweitens braucht es ein umfassendes Set an Erfahrung und

handwerklichen Kompetenzen, um dieses Verständnis in funktionale Bekleidung zu übersetzen. Und drittens braucht es Menschen, die sich mit Leidenschaft der Aufgabe verschreiben, die Schweizer Berufswelt bestens einzukleiden.

Wir bei workfashion sind diese Menschen. Inspiriert durch unsere Nähe zum Handwerk arbeiten wir mit höchstem Anspruch, sowohl in Bezug auf Qualität als auch auf Nachhaltigkeit. Unsere Vision ist es, Berufsbekleidung mit Menschen und Unternehmen zu verbinden, so dass nicht nur sie, sondern auch wir selbst stolz darauf sein können.

VERKNÜPFUNG VON HANDWERK UND INNOVATION
Wir sind stolz darauf, unser textiles Handwerk und innovative Lösungen zu vereinen. Wir schätzen das Fachwissen unserer Mitarbeitenden und Partner und leben unsere berufliche Leidenschaft mit Engagement.
→ **Nur wer Neues wagt, kann auch in Zukunft überzeugen.**

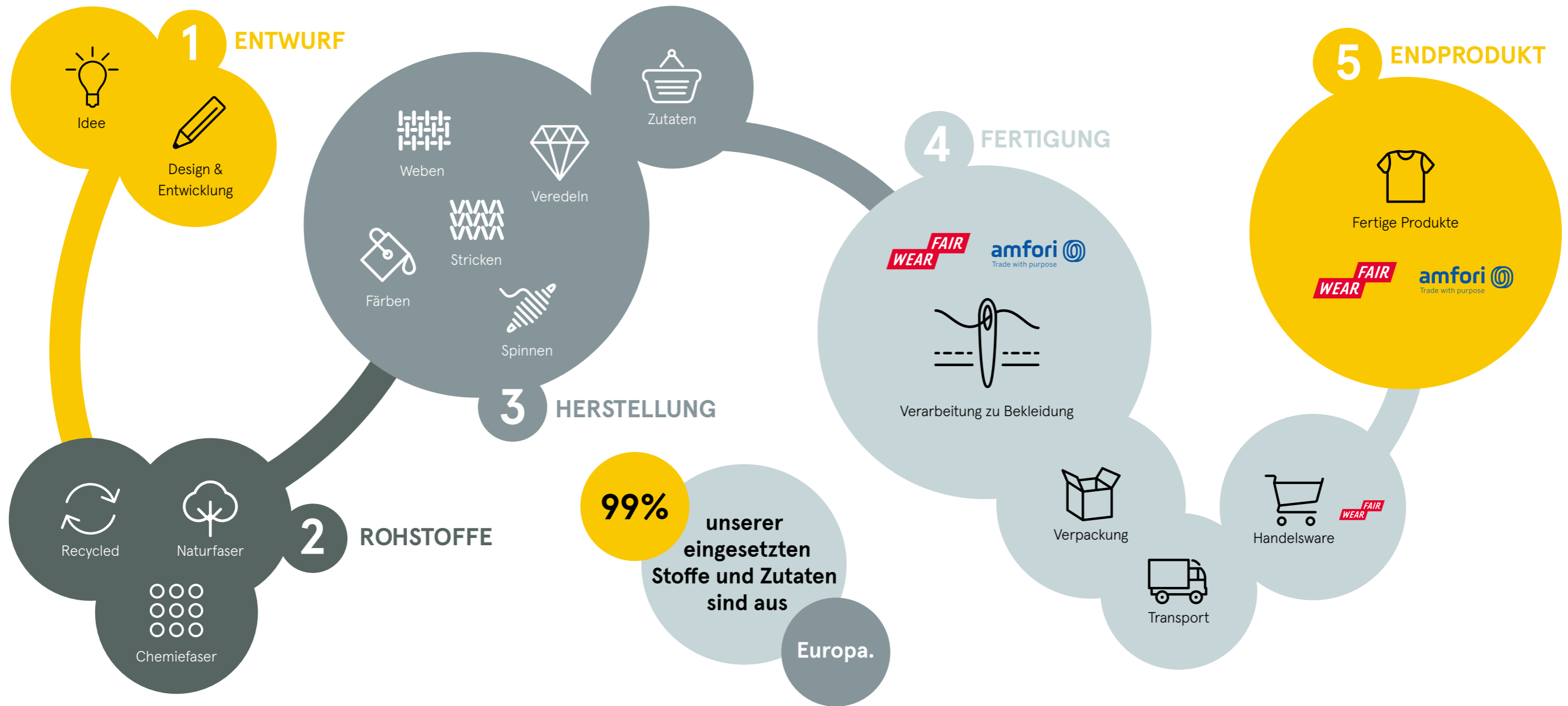
DER MENSCH IM MITTELPUNKT
Wir setzen auf die individuellen Stärken aller und sind als Team mit vollem Einsatz am Werk. Wir leben eine respektvolle und wertschätzende Unternehmenskultur.
→ **Gemeinsam erreichen wir mehr.**

DENKEN IN LÖSUNGEN
Wir verstehen uns als agiles und lösungsorientiertes Unternehmen. Der Kompass unseres Handelns sind die Bedürfnisse unserer Kunden. Komplexe Projekte spornen uns an.
→ **Wir finden immer eine Lösung.**

PARTNERSCHAFTLICHES NACHHALTIGES HANDELN
Wir wissen um unsere gesellschaftliche Verantwortung – gegenüber unseren Kunden, Partnern und Mitarbeitenden. Als Vorbild für nachhaltige Berufsbekleidung stehen wir für wirtschaftliche Fairness und den Schutz unserer Umwelt ein.
→ **Für uns ist Nachhaltigkeit nicht Trend, sondern Überzeugung.**

VON DER IDEE ZUM FERTIGEN PRODUKT.

WIR ENTWICKELN, BESCHAFFEN UND BEWIRTSCHAFTEN FÜR SIE.



Branchenspezifische Initiative für die Textilbranche. Zusammen mit Fair Wear nehmen wir unsere soziale Verantwortung wahr. Mehr Informationen finden Sie zudem im Kapitel Fair Wear auf Seite 11.



Branchenübergreifende Initiative, welche die Transparenz innerhalb der Supply Chains fördert, sowie die Art und Weise, wie Fair Wear-Audits durchführt. Amfori BSCI ist unser Partner in Ländern, in denen Fair Wear nicht tätig ist (z. B. China). Auch hier steht die soziale Verantwortung im Vordergrund.



ISO 9001 (Qualitätsmanagement) & ISO 14001 (Umweltmanagement)



STS 2030 ist ein Multi-Stakeholder-Programm mit der Mission, einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der Nachhaltigen Entwicklungsziele (SDGs) im Schweizer Textil- und Bekleidungssektor entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu leisten.

WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG. UNSER NACHHALTIGES HANDELN.

Nachhaltigkeit bedeutet bei workfashion, dass wir unsere gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und uns als Teil eines grossen Ökosystems verstehen. Nur wenn es den Menschen und der Umwelt gut geht, kann die workfashion weiterhin florieren. Wir wollen weitere 50 Jahre für die Schweizer Unternehmen da sein und sie mit nachhaltigen Produkten einkleiden. Dies wird nur gelingen, wenn wir unsere hohe Sozialstandards aufrechterhalten und uns für noch bessere Bedingungen einsetzen und die Umweltanliegen verbessern.



SOZIAL

Das Wohlergehen der Belegschaft und der Arbeitnehmenden ist für uns ein essenzieller Pfeiler. Dafür braucht es Transparenz bei allen unseren Entscheidungen, um Wissen und Informationen zu sammeln und für stetige Verbesserungen zu nutzen. Wir sind stolz, mit renommierten Initiativen wie die Fair Wear Foundation und amfori BSCI zusammenzuarbeiten. Beide setzen hohe Standards, welche wir bestrebt sind zu erreichen. In den kommenden Jahren werden noch höhere Anforderungen zu erfüllen sein. Höhere Transparenzquoten, vertiefte Risikoanalysen und Umsetzung von Sorgfaltspflichten sind nur einige Stichworte. Wir freuen uns auf die kommenden Herausforderungen und stehen weiterhin für faires Unternehmertum ein.



ÖKOLOGISCH

Wir sind stark in der sozialen und ökonomischen Dimension der Nachhaltigkeit und können stolz darauf sein. Wir sind auch stark genug uns einzugestehen, dass die ökologische Dimension in Zukunft viel mehr Aufmerksamkeit wie bis anhin benötigt. Wir beteiligen uns an Forschungsprojekten für die Kreislaufwirtschaft und bieten unseren Kunden nachhaltige Optionen im Bereich Materialien an und benutzen recyclingfähige Verpackungen und Tragtaschen. Wo wir können, verhindern wir unnötige Abfälle und upcycle ungenutzte Stoffe, zum Beispiel für neue Etais für unsere Kunden.

UNSERE PARTNER: FAIR WEAR

Fair Wear ist ein holländisches NGO, welches sich für bessere Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie einsetzt. Ziel ist dabei eine Welt zu ermöglichen, welche den Arbeitenden in den Produktionsstätten sichere, gut bezahlte und würdevolle Arbeit sichert. Das NGO, welches als Multi-Stakeholder-Initiative umgesetzt wird, bietet eines der umfassendsten Ansätze für die Verbesserung der sozialen Standards in den Herstellungsländern an.

Fair Wear setzt hohe Ansprüche an seine Mitglieder und führt jedes Jahr einen Brand Performance Check durch. So werden Brands kontinuierlich und regelmässig überprüft. Nebst dem führt Fair Wear alle drei Jahre Audits bei unseren Produktionsstätten durch. Die ebenerwähnten Punkte ermöglichen eine hohe Transparenz und bieten die Ausgangslage für weitreichende Verbesserungsoptimierungen an.

Voraussetzung für Produktionsstätten und einer Zusammenarbeit mit workfashion ist das Einhalten der acht Standards, welche sich an den ILO-Arbeitsnormen orientieren. Dazu unterzeichnen die Hersteller den Code of Labour Practices, welcher nachfolgende Kriterien zur Einhaltung nachweist:

- 1 Freie Arbeitswahl
- 2 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- 3 Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz
- 4 Keine Ausbeutung durch Kinderarbeit
- 5 Zahlung existenzsichernder Löhne
- 6 Angemessene Arbeitszeiten
- 7 Sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen
- 8 Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis

Branchenspezifische Initiative für die Textilbranche. Zusammen mit Fair Wear nehmen wir unsere soziale Verantwortung wahr.



UNSERE PARTNER: STS 2030

Das Sustainable Textiles Switzerland 2030 (STS2030) ist ein Multi-Stakeholder-Programm mit der Mission, einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der Nachhaltigen Entwicklungsziele (SDGs) im Schweizer Textil- und Bekleidungssektor entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu leisten. Wir haben uns dem Programm und den Zielen im Herbst 2022 verpflichtet. Das Programm ist eine tragende Säule für unsere Nachhaltigkeitsstrategie.



ZIEL 1 REDUKTION DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN.

Bis 2030 werden die Treibhausgasemissionen der Schweizer Textil- und Bekleidungsbranche um 50% reduziert im Hinblick auf ein Netto Null Ziel bis 2050.



ZIEL 2 FÖRDERUNG FAIRER LÖHNE UND MENSCHENWÜRDIGER ARBEIT FÜR ALLE.

Bis 2030 setzen 100% des Schweizer Textil und Bekleidungssektors ihre Sorgfaltsprüfungspflicht über die gesamte Lieferkette um, mit einem Fokus auf Arbeitszeiten, Zwangsarbeit, Kinderarbeit und sexuelle Belästigung.



ZIEL 3 FÖRDERUNG INNOVATIVER GESCHÄFTSMODELLE HIN ZUR KREISLAUFWIRTSCHAFT.

Bis 2030 wird mindestens 30% des Umsatzes des Schweizer Textil und Bekleidungssektors mit Produkten erzielt, die nach Prinzipien der Kreislaufwirtschaft konzipiert sind.



ZIEL 4 TRANSPARENZ, UM SICHERZUSTELLEN, DASS NACHHALTIGE EINKAUFSENTSCHEIDUNGEN GETROFFEN WERDEN KÖNNEN.

Bis 2030 legen 90 % der Schweizer Textil- und Bekleidungsbranche soziale und ökologische Nachhaltigkeitsinformationen offen und tragen zur Bewusstseinsbildung der Konsumierenden und GrossabnehmerInnen mit bei.

UNSERE STAKEHOLDER WER MISCHT ALLES MIT.

Wir haben unsere wichtigsten Stakeholder und deren Ansprüche an die workfashion aufgelistet. Die Anspruchsgruppen haben hohe Anforderungen, welche wir bei der Ausgestaltung unserer Arbeit und Vision dabei immer vor Augen haben.



CODE OF CONDUCT

UNSER ETHISCHER LEITFADEN.

Unsere Anforderungen an Arbeitspraktiken haben wir in unserem Code of Conduct erfasst. Die Standards basieren auf denen von Fair Wear, welche wiederum an die Standards der International Labour Organization (ILO) basieren. Wir unterteilen die Kriterien in *Umwelt*, *Governance* und *Sozial*.

01 VERORDNUNG

Lieferanten und Geschäftspartner müssen die jeweils gültigen Umweltgesetze einhalten.

02 RESSOURCENEFFIZIENZ UND UMWELTVERTRÄGLICHKEIT

Die Lieferanten oder Geschäftspartner sollen den Materialeinsatz so effizient und schonend wie möglich gestalten. Darüber hinaus sind im Rahmen der Möglichkeiten der Lieferanten bzw. Geschäftspartner anfallende Emissionen zu überwachen und versucht werden, diese zu reduzieren.

03 GESETZE EINHALTEN

Der Lieferant oder Geschäftspartner muss sich an die jeweils gültigen Gesetze halten.

04 ETHISCHE GESCHÄFTSPRAKTIKEN

Wir verlassen uns darauf, dass unsere Geschäftspartner und Lieferanten ihre Geschäftspraktiken auf ethische Art und Weise handhaben.

Wir dulden keine korrupten Geschäfte, keine Bestechung, Diskriminierung oder sexuelle Belästigung.

Die Lieferanten oder Geschäftspartner stellen sicher, dass die hergestellten Produkte sicher zu verwenden sind.

Weiter stellen Lieferanten oder Geschäftspartner sicher, dass sensible Informationen und/oder Daten von uns und seiner anderen Kunden sorgfältig und mit äusserster Diskretion behandelt werden.

05 BESCHÄFTIGUNG IST FREI GEWÄHLT

Es darf keine Zwangsarbeit, einschliesslich Schuldknechtschaft oder Gefängnisarbeit, eingesetzt werden. (ILO-Konventionen 29 und 105).

06 KEINE DISKRIMINIERUNG BEI DER BESCHÄFTIGUNG

Aspekte des Arbeitsverhältnisses müssen auf dem Grundsatz der Chancengleichheit beruhen, unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Zugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit, Nationalität, sozialer Herkunft oder Behinderungen. (ILO-Konventionen 100 und 111).

07 KINDERARBEIT

Es darf keine Ausbeutung und kein Einsatz von Kinderarbeit geben.

08 VEREINIGUNGSFREIHEIT

Das Recht aller Arbeitnehmenden, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten sowie Tarifverhandlungen zu führen, muss anerkannt werden (ILO Konventionen 87 und 98).

09 RECHTLICH VERBINDLICHE ARBEITSVERHÄLTNISSE

Arbeitsverhältnisse werden im gesetzlichen Rahmen und mit schriftlichen Verträgen durchgeführt, von denen eine Kopie an den Arbeitnehmenden ausgehändigt wird.

10 EXISTENZSICHERNDER LOHN

Die für eine normale Arbeitswoche gezahlten Löhne und Leistungen müssen mindestens den gesetzlichen oder branchenüblichen Mindeststandards entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien zu decken und um einen gewissen Teil nach eigenem Ermessen sparen zu können (ILO-Übereinkommen 26 und 131).

Abzüge vom Lohn für Disziplinarmaßnahmen sind nicht zulässig, ebenso wenig wie Abzüge vom Lohn, die nicht im nationalen Recht vorgesehen sind.

11 ARBEITSZEITEN

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen und Branchenstandards entsprechen.

12 SICHERE UND GESUNDE ARBEITSBEDINGUNGEN

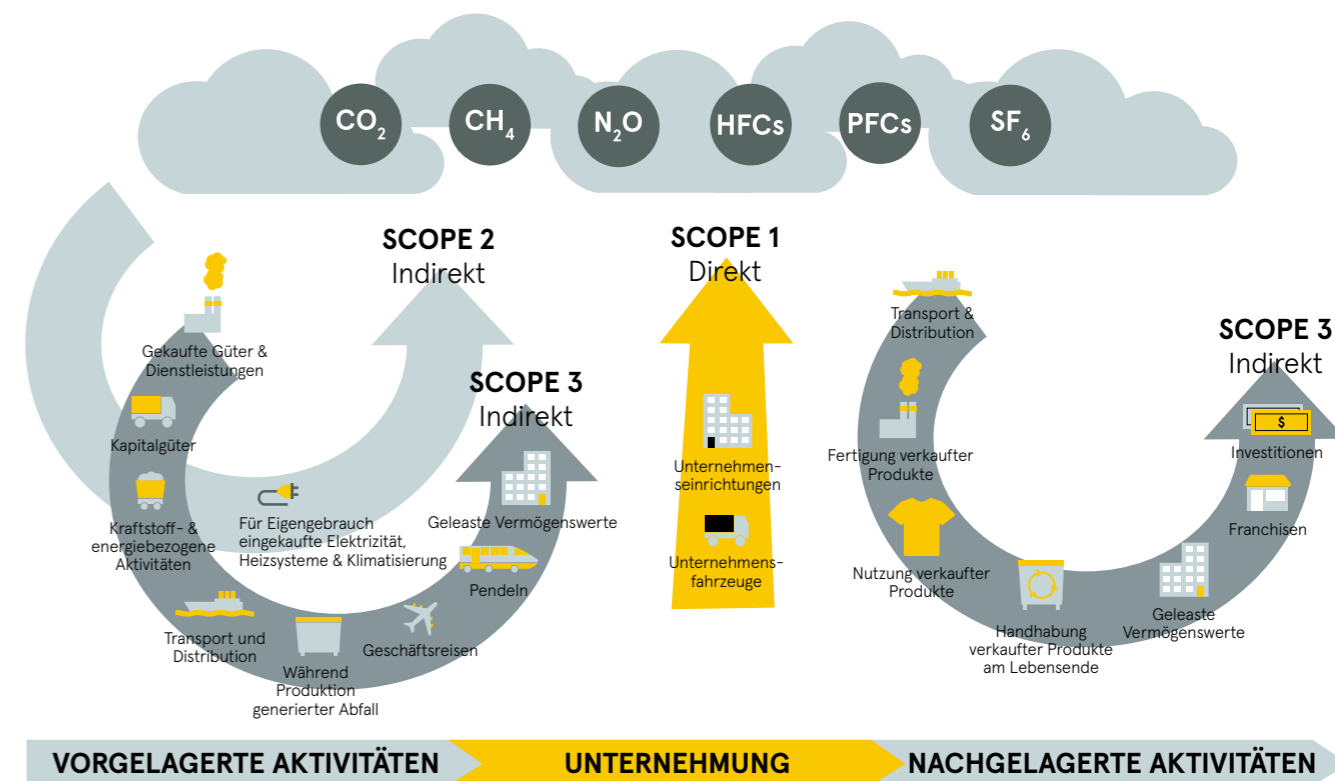
Es ist für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung zu sorgen, und es sind die besten Praktiken für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu fördern. Den branchenspezifischen Gefahren am Arbeitsplatz ist gebührende Aufmerksamkeit zu widmen und es ist sicherzustellen, dass eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung gewährleistet ist. Es sind wirksame Vorschriften zu implementieren, um Unfälle zu vermeiden und Gesundheitsrisiken so weit wie möglich zu minimieren (in Anlehnung an das ILO-Übereinkommen 155).

ZIEL 01 KLIMA

Als Produktionsunternehmen, welches in einer CO₂-intensiven Branche tätig ist, führt für workfashion. kein Weg daran vorbei sich mit dem Thema Klima zu befassen. Die Schweiz hat sich dem Netto-Null Ziel bis 2050 verpflichtet. Die Zielerreichung dabei stark vom Privatsektor abhängig. Wir bei workfashion. haben uns dazu verpflichtet unsere CO₂-Emissionen zu senken.

International hat sich die Einteilung der Emissionen in den sogenannten Scopes des Greenhouse Gas Protocols durchgesetzt. Scope 1 fasst dabei alle direkten und Scope 2+3 die indirekten Emissionen eines Unternehmens zusammen. Scope 3 ist dabei das extensivste

Modul, welches anstrebt, die Emissionen entlang der ganzen Lieferkette zu erfassen. Wir bei workfashion. haben in einem ersten Schritt die ausgestossenen CO₂-Äquivalente (CO₂e) für die Scopes 1 und 2 erfasst.

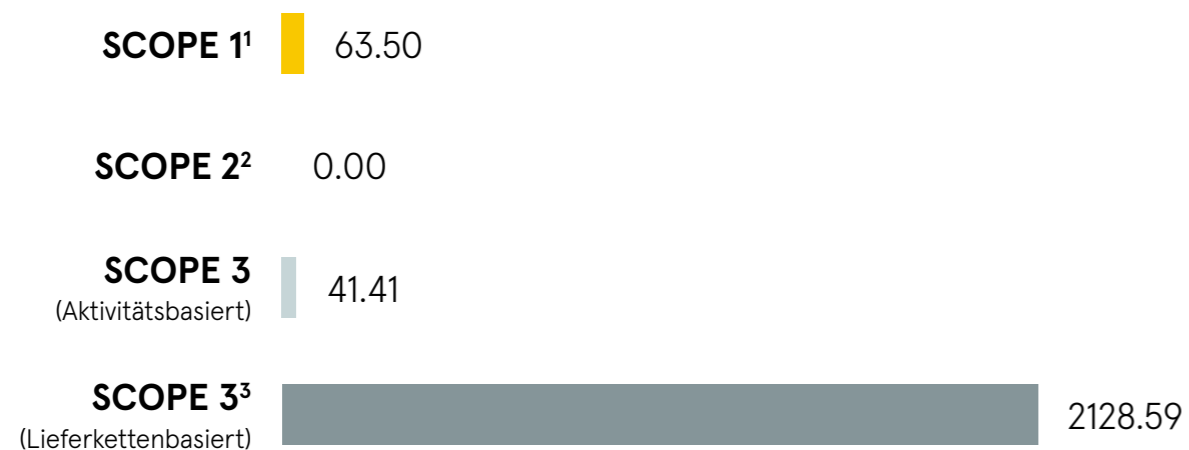


GUT ZU WISSEN:
 Unter dem Begriff *Emissionen* werden die Treibhausgase erfasst und in CO₂e-Äquivalente umgerechnet. Die Treibhausgase mit der grössten Auswirkung auf das Klima sind: Kohlenstoffdioxid (CO₂), Methan (CH₄), Distickstoffmonoxid (N₂O), Fluorkohlenwasserstoff (CF₄ und C₂H₂F₄) und Schwefelhexafluorid (SF₆).
 (Berechnungen gemäss *Greenhouse Gas Protocol* (GHG))



ZIEL
 Reduktion der Treibhausgasemissionen.
FOKUS 2024
 Reduktionsziele setzen.

TREIBHAUSGASE (IN TONNEN CO₂E)



1 = Berechnung abgeschlossen.

2 = Neue Marktbasierte Berechnung. Definitive Stromabrechnung 2023 noch nicht vorhanden.

3 = Durchschnittswerte gemäss GHG-Protokoll.

Stand März 2024

WEITERE ZAHLEN

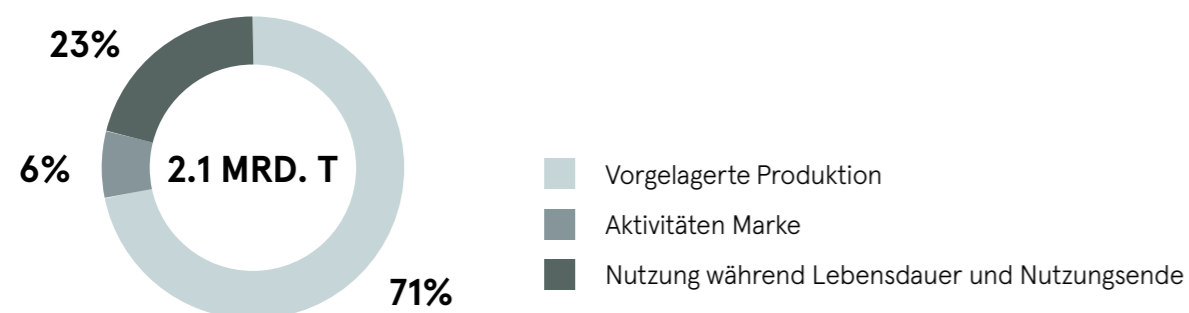
2.1 Milliarden

Tonnen CO₂E produzierte die Modeindustrie 2018.

96%

der Gesamtumweltbelastung durch den Schweizer Bekleidungshandel fallen im Ausland an.

AUFSCHLÜSSELUNG EMISSIONEN IM SCOPE 3



QUELLEN:

- Schweizerische Eidgenossenschaft (Online)
- United States Environmental Protection Agency (Online)
- Global Fashion Agenda (online)
- Sustainable Switzerland (online)

ZIEL

02

FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN



ZIEL

Förderung fairer Löhne und menschenwürdiger Arbeit für alle.

FOKUS 2024

Definierung Roadmap um Zahlung von existenzsichernden Löhnen zu sichern.

SORGFALTPFLICHT – HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE HRDD

Im Zuge der sich verändernden gesetzlichen Lagen und Anforderungen an Unternehmen, Verantwortung zu übernehmen, wurde bei Fair Wear der Prozess der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht neu ausgelegt. Dieser basiert auf einem Risikoansatz und hat zum Ziel vorausschauend zu praktizieren und potenzielle negative Auswirkungen zu identifizieren, vermeiden und verbessern.

Workfashion hat sich dazu verpflichtet die Sorgfaltspflichten gegenüber ihrer Produktionspartnern einzuhalten und als Unternehmen Verantwortung zu

übernehmen. Der neue Prozess wird im Jahr 2024 weiter ausgebaut und etabliert.

DIE 6 SORGFALTPFLICHT-SCHRITTE

- 1** Ist die Verpflichtung, als Unternehmen die Verantwortung für sein Handeln zu übernehmen. Teil davon ist unser Responsible Business Conduct auf Seite 14. Dieser veranschaulicht, wie die Sorgfaltspflicht Teil des integrierten Managementsystems ist.
- 2** Der wichtigste Grundpfeiler in der HRDD. In diesem Prozess werden die Risiken identifiziert, pro Land und pro Produktionsstätte. Basierend auf Schwere und Wahrscheinlichkeit werden Verbesserungsmaßnahmen ergriffen.
- 3** Identifizierte Risiken und negative Auswirkungen werden in Zusammenarbeit mit den Produktionsstätten erarbeitet mit dem Ziel, diese zu mindern, verhindern oder verbessern.
- 4** Das Nachverfolgen der Risiken beinhaltet die Themen Verifikation, Monitoring und Validierung. Diese Prozesse helfen, getroffene Massnahmen auf ihre Effektivität zu prüfen.
- 5** Kommunikation ist ein integraler Teil der Sorgfaltspflicht. Teil der Kommunikation ist der Nachhaltigkeitsbericht, welcher zur Transparenz beiträgt.
- 6** Aus den fünf vorangegangenen Schritten können schlussendlich Verbesserungen resultieren. Workfashion hat sich dazu verpflichtet diese zu kommunizieren.



RISIKOANALYSE UND RISIKOIDENTIFIZIERUNG

WIE WIR RISIKEN EINSCHÄTZEN.

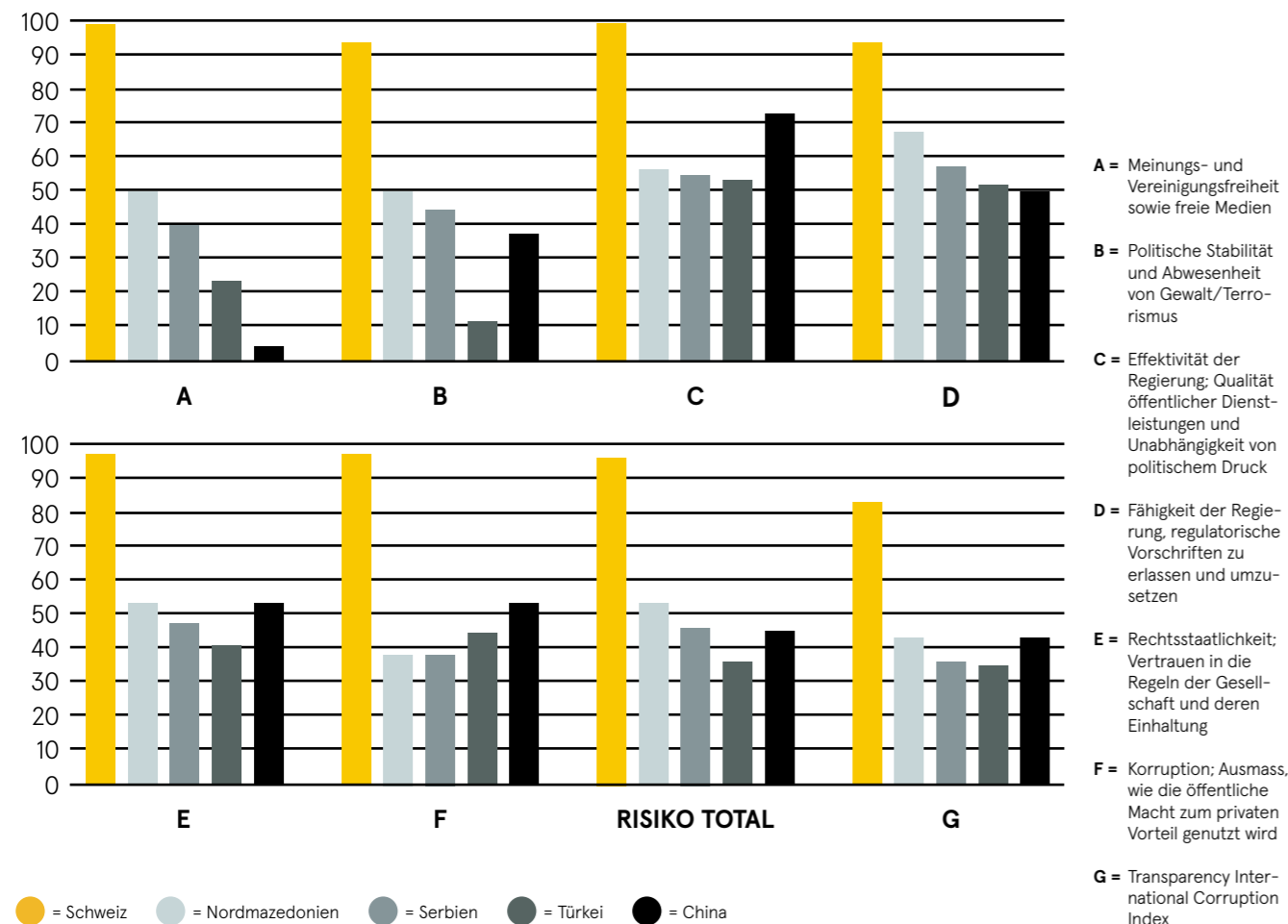
Wir sind uns bewusst, dass unsere Produktion in risikobehafteten Ländern stattfindet. Wir orientieren uns dabei jeweils an den Klassifikationen von amfori, welche wiederum die Daten von der Weltbank sammelt. Der Bericht trat am 1.1.2022 in Kraft.

SOZIALE RISIKOKLASSIFIZIERUNG PRODUKTIONSSTÄTTE

Das Wohlbefinden der Menschen, welche unsere Kleider produzieren, liegt uns am Herzen. Es ist einer der ausschlaggebenden Punkte, dass unsere Produkte nicht unter Ausbeutung und Missbräuchen entstehen. Risikoklassifizierungen unterstützen und dabei verstehen, wie es um das betroffene Land steht.

Die Klassifizierung basiert auf einem Punktesystem von 0-100. Länder mit einem Total unter 60 sind als *Risk Country* und Länder mit über 60 Punkten als *Low Risk Country* kategorisiert.

Wir stellen fest, dass die zunehmende Verlagerung der Produktion nach Osteuropa nebst den verkürzten Transportwegen auch aus der Sicht der Risikominimierung Sinn macht. Nordmazedonien und Serbien schneiden besser ab als die Türkei und China. Als positiv bewertet wird bei Nordmazedonien die Fähigkeit der Regierung, regulatorische Vorschriften durchzusetzen. Dies nährt die Hoffnung, dass die erlassenen Arbeitsgesetze strenger kontrolliert werden als in den anderen Produktionsländern.



RISIKOBEWERTUNG PRODUKTIONSSTÄTTEN

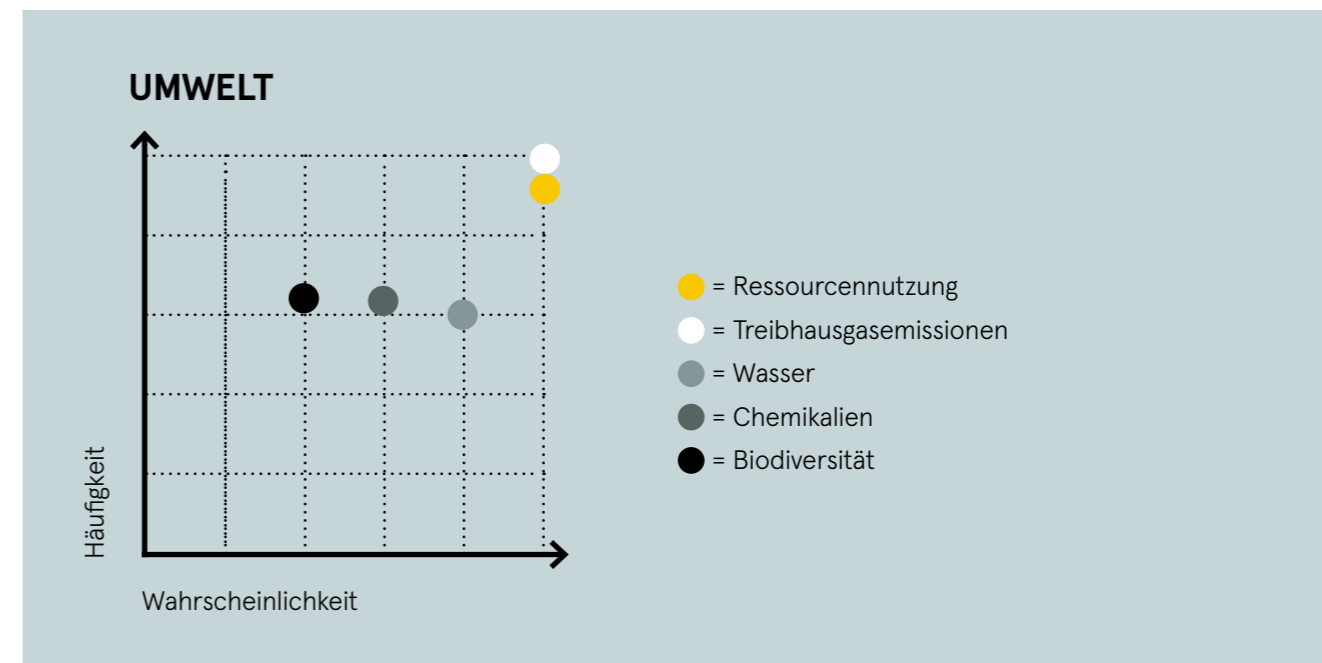
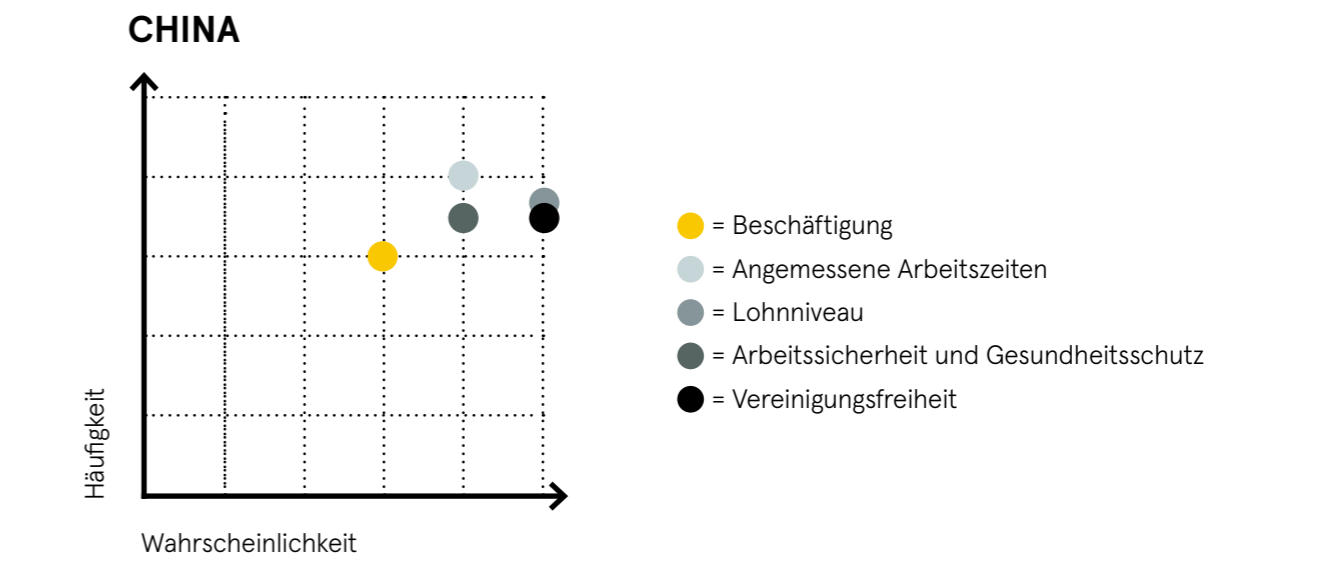
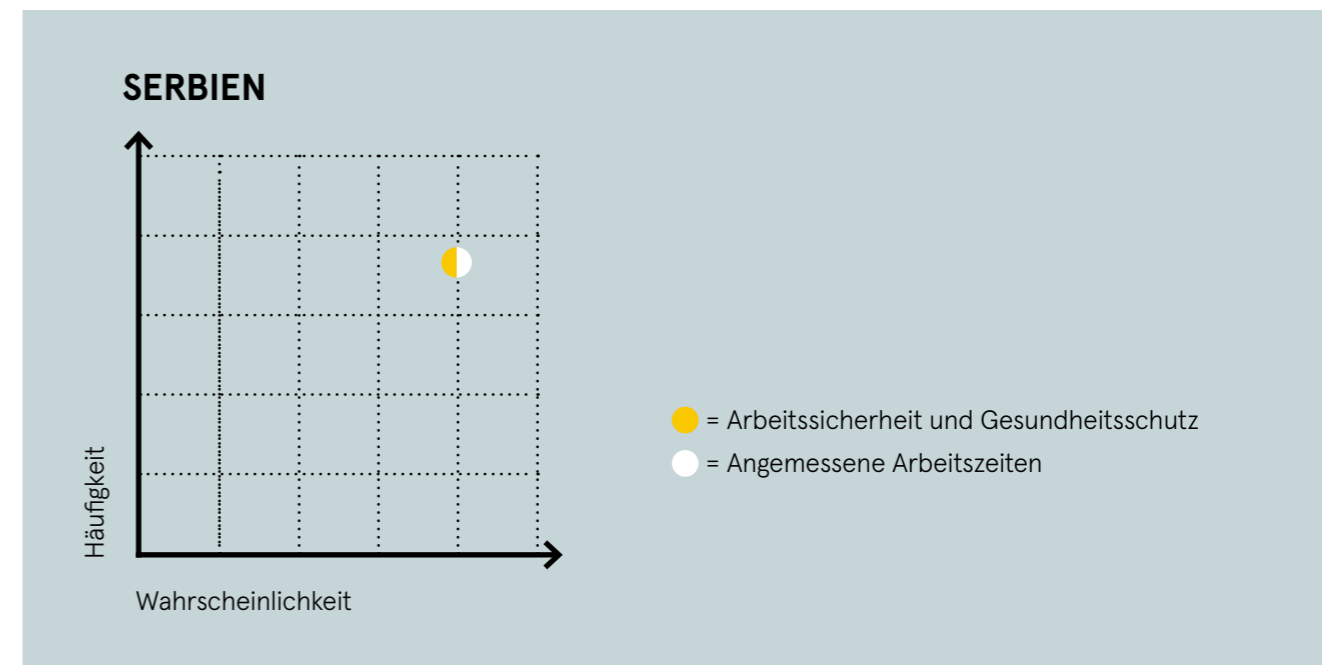
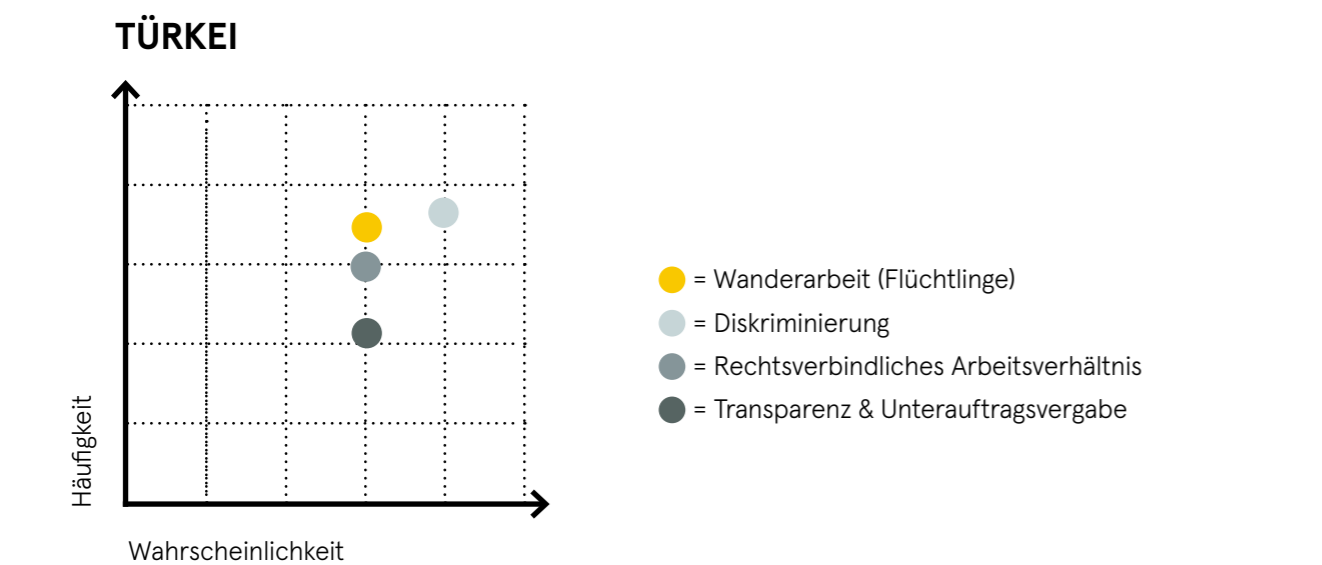
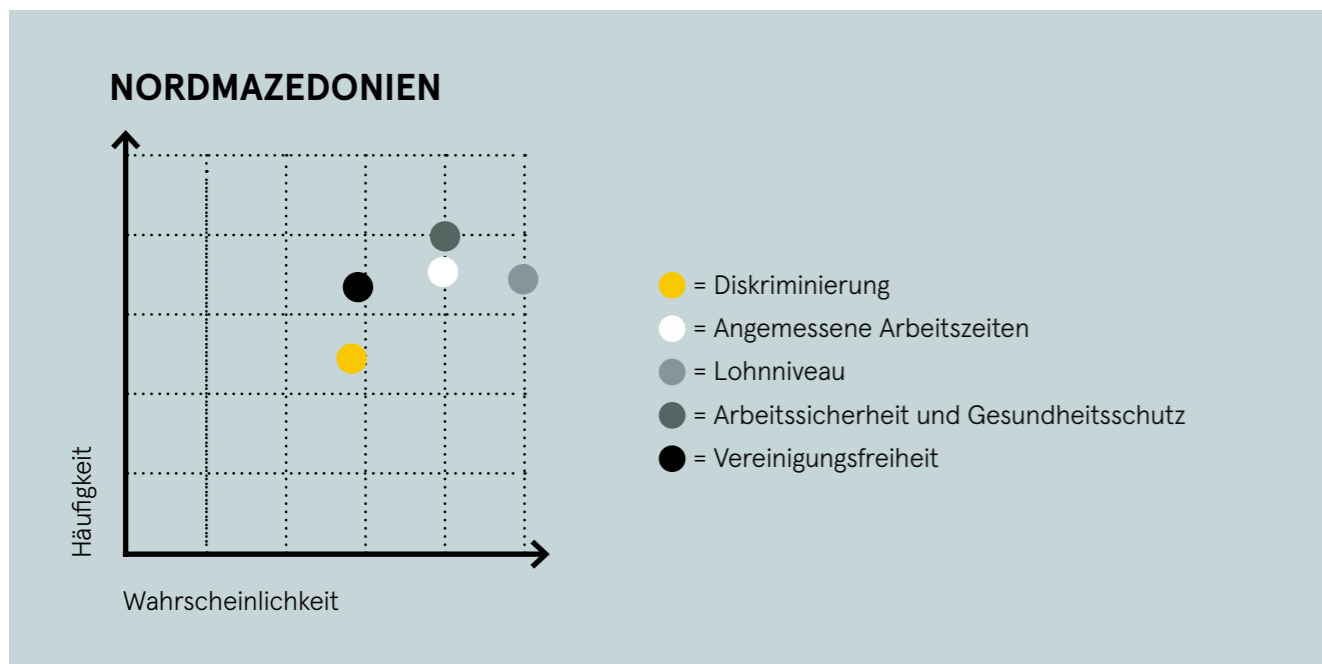
Die Risikoeinstufung der Länder liefert eine wichtige Übersicht. Relevanter ist hingegen die Bewertung unserer verschiedenen Produktionsbetriebe, da diese innerhalb eines Landes stark variieren können, was die verschiedenen Risikofaktoren betrifft. Folgende Risikobewertung der Produktionsbetriebe basiert auf den Audit-Resultaten durch Fair Wear und amfori BSCI:

	WERK 1 – NORDMAZEDONIEN	WERK 2 – NORDMAZEDONIEN	WERK 3 – NORDMAZEDONIEN	WERK 4 – NORDMAZEDONIEN	WERK 5 – NORDMAZEDONIEN	WERK 1 – SERBIEN	WERK 1 – TÜRKEI	WERK 2 – TÜRKEI	WERK 1 – CHINA	WERK 2 – CHINA
Transparenz mit wf.	6	1	5	6	6	2	1	2	3	3
Funktionierende Mitarbeitendenvertretung	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4
Lohnniveau	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3
Angemessene Arbeitszeiten	6	4	4	4	3	5	4	3	1	1
Umsetzung kontinuierliches Verbesserungsprogramm	6	2	4	4	5	3	3	4	2	2
Beschwerdemechanismus	4	3	4	5	3	4	2	4	3	4
Rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis	6	6	6	6	3	4	6	3	5	5
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	5	3	5	5	3	3	1	3	3	2
Durchschnitt	5.25	3	4.625	4.75	3.75	3.625	2.875	3.375	3.125	3

1 = grösstes Risiko 6 = geringstes Risiko

ALLGEMEINE RISIKOANALYSE TEXTILBRANCHE NACH LAND

Die Textilbranche ist eine der grössten und dynamischsten Branchen weltweit. Wie bei allen Branchen gibt es eine Vielzahl von Risiken, die Unternehmen betreffen können. Eine effektive Risikoanalyse ist unerlässlich, um diese Risiken zu identifizieren, zu bewerten und zu verwalten. Eine gründliche Risikoanalyse kann Unternehmen helfen, effektive Strategien zu entwickeln, um Risiken zu minimieren und ihre Geschäftstätigkeit erfolgreich fortzusetzen.



WO WIR PRODUZIEREN

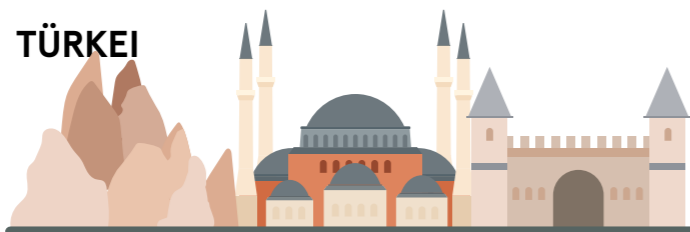
SCHWEIZ



WERK 1 WERK 2 WERK 3

STÜCKZAHLEN	716	50	0
PRODUKTIONSVOLUMEN ¹	0.39%	0.08%	0%
ZUSAMMENARBEIT SEIT	–	2000	2011
WERKSBESUCHE ²	–	–	–
AUDITS	–	–	–
WEPS	–	–	–

TÜRKEI



WERK 1 WERK 2

STÜCKZAHLEN	3'325	20'147
PRODUKTIONSVOLUMEN ¹	0.56%	2.89%
ZUSAMMENARBEIT SEIT	2015	2011
WERKSBESUCHE ²	–	–
AUDITS	FW	FW
WEPS	–	2021

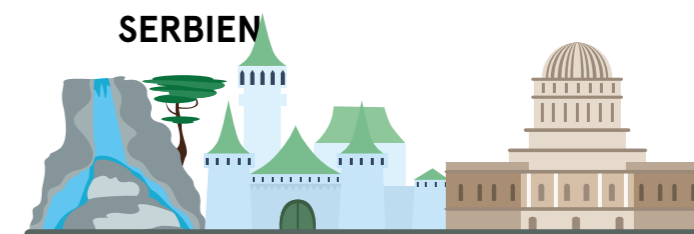
CHINA



WERK 1 WERK 2

STÜCKZAHLEN	384	384
PRODUKTIONSVOLUMEN ¹	0.01%	0.01%
ZUSAMMENARBEIT SEIT	2016	2016
WERKSBESUCHE ²	–	–
AUDITS	amfori	amfori
WEPS	–	–

SERBIEN



WERK 1

STÜCKZAHLEN	26'834
PRODUKTIONSVOLUMEN ¹	9.23%
ZUSAMMENARBEIT SEIT	2019
WERKSBESUCHE ²	–
AUDITS	amfori
WEPS	–

NORDMAZEDONIEN



WERK 1 WERK 2 WERK 3 WERK 4 WERK 5

STÜCKZAHLEN	24'953	12'555	147'296	77'762	1'805
PRODUKTIONSVOLUMEN ¹	8.31%	7.36%	43.64%	26.92%	0.62%
ZUSAMMENARBEIT SEIT	2019	2007	2008	2014	?
WERKSBESUCHE ²	A	A, C	A, C	A	–
AUDITS	FW	FW	FW	FW	FW
WEPS	tbd	–	2023	2021	–

1 = Material- und Lohnkosten

2 = Werksbesuche durch: **A** = Geschäftsführung **B** = Nachhaltigkeitsverantwortung
C = Entwicklung **D** = Werksbetreuung

FW = Fair Wear

AUDITS UND TRAININGS

Ein unabdingbarer Aspekt der Sorgfaltspflicht sind regelmässige Audits und auch Trainings für die Produktionsstätten.

4

geplante Audits 2024 in Nordmazedonien und der Türkei.

2

geplante Trainings 2024 in Nordmazedonien.

WICHTIGSTE ERGEBNISSE AUS DEN AUDITS

- ✓ Keine gravierenden Feststellungen in den letztjährigen Audits.
- ✓ Sichere und gesunde Arbeitsplätze mit kleinem Verbesserungspotenzial.
- ✓ Nachvollziehbare Erfassung der Arbeitszeiten nötig, um zu viele Überstunden zu vermeiden.
- ✓ Mindestlöhne werden bezahlt. Der Weg zu existenzsichernden Löhnen ist jedoch noch lang.
- ✓ Sensibilisierungsmassnahmen zu den Fokusthemen Diskriminierung und Vereinigungsfreiheit nötig.

WEITERE MASSNAHMEN

- ✓ Kontinuierliche Risikoanalyse.
- ✓ Unterstützung für Arbeitnehmende in Produktionsländern ermöglichen.
- ✓ Langfristige Partnerschaften mit den Werken anstreben.
- ✓ Exit-Strategien bei allfälliger Auflösung einer Zusammenarbeit definieren.
- ✓ Neue Lieferanten vor definitiver Zusammenarbeit gemäss Risikoanalysen prüfen.



GUT ZU WISSEN:

Mindestlöhne sind gesetzlich vorgeschrieben und orientieren sich nicht an Individualbedürfnissen. Existenzsichernde Löhne (Living Wages) berücksichtigen die geografischen Gegebenheiten und zielen die Deckung der Grundbedürfnisse an, wie z. B. Bekleidung, Mobilität, Rücklagen und Gesundheitsausgaben.

BESCHWERDEN

workfashion hat bei seinen Produktionspartnern das Fair Wear-Beschwerdesystem eingeführt. Durch Schulungen und einen für alle Mitarbeitenden gut sichtbaren Aushang werden die Mitarbeitenden der Produktionsstätten auf den Beschwerdemechanismus aufmerksam gemacht. Sie erhalten so die Möglichkeit, sich bei Missständen anonym über eine unabhängige Stelle beschweren zu können. Ziel ist es immer, dass Arbeitnehmende sich zuerst an ihre Vorgesetzten wenden und dies mit leitenden Personen klären können. Wenn das nicht funktioniert, steht Fair Wear für die Arbeitnehmenden zur Verfügung.

Beschwerden können auch durch Medienberichte, durch Beobachtungen von Gewerkschaften oder durch Untersuchungen von Nichtregierungsorganisationen erfolgen. Nach der Überprüfung der Beschwerde durch Fair Wear wird workfashion informiert. Falls sich der gemeldete Missstand bewahrheitet, wird die Beschwerde auf der Webpage von Fair Wear veröffentlicht. Anschliessend erarbeiten wir zusammen mit dem Produktionspartner eine einvernehmliche Lösung für alle Beteiligten.



● = workfashion ● = Fair Wear ● = Produktionsstätte

ZIEL

04

TRANSPARENZ



ZIEL

Transparenz, um sicherzustellen, dass nachhaltige Einkaufsentscheidungen getroffen werden können.

FOKUS 2024

Erarbeitung proaktiver Informationspolitik und Zugang zu Nachhaltigkeitsinformationen vereinfachen.

MATERIALIEN IM VERGLEICH

Die Nachhaltigkeit in der Textilindustrie hängt stark von den ausgewählten Materialien ab. Zwei der meistgenutzten Materialien sind Baumwolle und Polyester. Der intensive Wasser- und Pestizideinsatz beim Anbau von Baumwolle und die Verschlechterung der Bodenqualität stehen im Gegensatz zu Polyester. Polyester ist eine nicht erneuerbare Ressourcen und biologisch

BAUMWOLLE

Umweltauswirkungen:

- Bodenerosion
- Wasserverschmutzung
- Biodiversitätsverlust (aufgrund Monokulturen)
- Intensive Wassernutzung

Produktionspraktiken:

- Monokulturen
- Ist auf chemischen Input angewiesen
- Minimale Rückverfolgbarkeit möglich
- Intransparenz in der Lieferkette fördert fragwürdige Arbeitsstandards auf Landwirtschaftsebene

POLYESTER

Umweltauswirkungen:

- Nutzung nicht-erneuerbarer Ressourcen
- Hohe Emissionen
- Luftverschmutzung
- Energieintensive Verarbeitung

Leistung:

- Erfüllt hohe technische Anforderungen
- Reissbeständigkeit
- Waschbeständigkeit
- Vielfältig einsetzbar

nicht abbaubar. Um diese Probleme anzugehen, kann die Erforschung von Bio-Baumwolle und recyceltem Polyester nachhaltigere Praktiken fördern, die Umweltschäden reduzieren und einen gesünderen Planeten ermöglichen. Zur Sensibilisierung haben wir hierzu eine kleine Gegenüberstellung erstellt:

BIO-BAUMWOLLE

Umweltauswirkungen:

- Reduzierung Pestizide
- Fördert regenerative Landwirtschaft
- Keine Genmanipulation

Produktionspraktiken:

- Priorisierung von Bodengesundheit
- Biodiversitätskonservierung
- Förderung sozialer Arbeitsstandards
- Langfristige Pestresistenz ohne Einwirkungen vom Menschen

RECYCELTE POLYESTER (RPES)

Umweltauswirkungen:

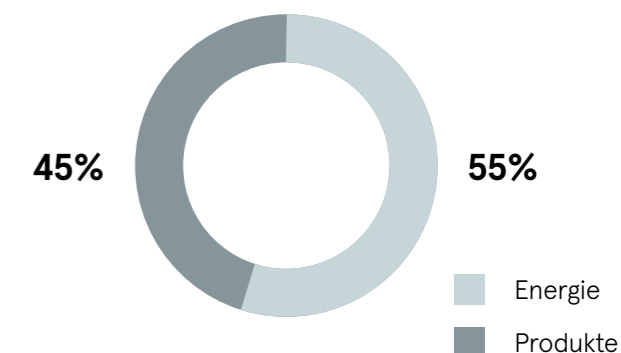
- Schonung der Umwelt durch reduzierte Nachfrage von Virgin Materials
- Disruption von geschlossenen Kreisläufen in anderen Industrien (PET-Recycling)
- Recycelter Polyester aus PET-Flaschen kann nicht mehr rezykliert werden, sobald als Textil verwendet

Leistung:

- Variationen in der Faserqualität
- Verarbeitung zur Recycling-Faser kann zu unterschiedlichen Stapellängen führen

Aber warum ist die Materialwahl in der Textilindustrie so wichtig? Die Wahl spielt nicht nur in die Kreislaufwirtschaft, sondern auch in die Emissionsthematik. Veranschaulicht wird das durch die Grafik rechts. Emissionen entstehen nicht nur im Energiesektor, sondern insbesondere auch beim Verbrauch und Umwandlung von Ressourcen.

AKTUELLE EMISSIONSENVERTEILUNG



ÄRZTE OHNE GRENZEN

EIN ZWEITES LEBEN FÜR UNSERE SICHERHEITSBEKLEIDUNG.



Gesundheitshelfer in der Zentralafrikanischen Republik sensibilisieren regelmässig die Bevölkerung auf die Prävention von Krankheiten und informieren sie über bestehende Gesundheitsangebote von *Ärzte ohne Grenzen* (©MSF/Julien Dewarichet).



Ahmed Darwesh (11-jährig aus Jemen) übt mithilfe der Physiotherapeutin im Spital von Amman, Jordanien, wieder zu gehen (©Peter Bräunig).

Wir setzen uns jeden Tag mit viel Leidenschaft ein, dass unsere Berufsbekleidung den individuellen Bedürfnissen unserer Kunden entspricht. Die Sicherheit & das Wohlfühlen im Berufsalltag steht in unserem Tun im Mittelpunkt. Darum unterstützten wir zu Weihnachten 2023, mit unserer workfashion-Sicherheitsbekleidung, die internationale medizinische Nothilfe.

Wir spendeten den Helfern 28 Softshelljacken, 12 Kombis, 6 Regenjacken, 8 Regenosen und 38 Bermudas. Mit diesem Beitrag leisten wir nicht nur einen kleinen Beitrag zur Verbesserung der Lage in Krisengebieten, sondern geben unserer Sicherheitsbekleidung eine zweite Verwendung.

Seit 50 Jahren leistet *Ärzte ohne Grenzen* dort medizinische Hilfe, wo Menschenleben bedroht sind. Vor allem bewaffnete Konflikte, aber auch Epidemien, Pandemien und Naturkatastrophen oder die Ausgrenzung vom Gesundheitswesen sind Gründe für ihre Einsätze. Die Organisation engagiert sich weltweit in über 70 Ländern und benötigt für solche Situationen medizinische und logistische Ressourcen.

Die Teams von *Ärzte ohne Grenzen* setzen sich aus medizinischem, logistischem und administrativem Personal aus der ganzen Welt zusammen. Sowohl die internationalen Freiwilligen als auch das nationale Personal leisten in Übereinstimmung mit den Prinzipien der humanitären Arbeit und der medizinischen Ethik Hilfe.

Ärzte ohne Grenzen wurde 1971 in Paris gegründet und feiert heute sein 50-jähriges Bestehen. 1999 wurde die Organisation mit dem Friedensnobelpreis ausgezeichnet. *MSF Schweiz* wurde 1981 von einer Handvoll Freiwilligen gegründet. Heute zählt die Organisation über 300 Mitarbeitende, die von der Einsatzzentrale Genf aus die Projekte vor Ort unterstützen.

Es ist erfreulich zu sehen, wie mit vermeintlich Kleinem etwas Grosses erreicht werden kann. Die Dankbarkeit und Freude, die dabei entstehen, sind unbezahlbar.

Engagieren Sie sich mit uns, gemeinsam erreichen wir mehr: msf.ch/spenden

workfashion.com ag

Frauentalstrasse 3

CH-6332 Hagendorn

+41 41 784 84 84

contact@workfashion.com