



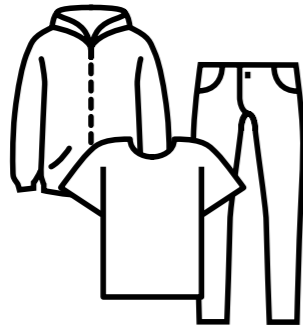
Nachhaltigkeits- bericht

ZWEITAUSENDZWEIUNDZWANZIG

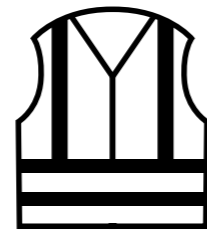




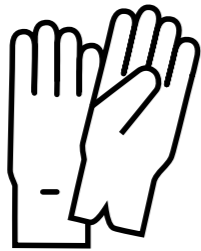
**DO.
BE.
FLY.**



CORPORATE



WORK



SAFETY



FOOTWEAR

Inhaltsverzeichnis

Schreiben an die Stakeholder 5



Die Welt von Payper 6

Unsere Geschichte 8

Die Gruppe und die Unternehmensführung 10

Unser Geschäftsmodell 15

Industrial Wear weltweit 18

Unsere Ergebnisse 19



Unser Ansatz zur Nachhaltigkeit 20

Unsere Werte 22

Ethik und Integrität im Business 24

Die Stakeholder der Gruppe und wesentliche Themen 26

Die Säulen und strategischen Leitlinien zur Nachhaltigkeit der Gruppe 29

Die Nachhaltigkeitsziele der Gruppe 32



01 Produkt 34

1.1 Der Produktkatalog 36

1.2 Die verwendeten Materialien 39

1.3 Nachhaltige Materialien für eine nachhaltige Entwicklung 40

1.4 Materialbeständigkeit und Haltbarkeit von Kleidungsstücken 43

1.5 Die Entwicklung von Produkten: Kreativität, Forschung und Entwicklung 44

1.6 Qualität und Leistung: die Garantie für Schutz 46

1.7 Produktsicherheit und Gewährleistung der Gesundheit 47

der Endkunden 48

1.8 Im Dienste unserer Kunden 48



02 Transparenz 50

2.1 Unsere Lieferkette 52

2.2 Auswahl und Überwachung der Produktionspartner 53

2.3 Die Verringerung der Auswirkungen innerhalb der Lieferkette 54

2.4 Effizienz und Innovation der Logistikprozesse 57



03 Menschen 58

3.1 Fly together: unser Team 60

3.2 Entwicklung, Wohlergehen und Schutz der Menschen 61

3.3 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 65



04 Umwelt 66

4.1 Management der von der Gruppe verursachten Auswirkungen 68

4.2 Energieverbrauch und Emissionen 69

4.3 Quantifizierung der Umweltauswirkungen entlang der 72

Wertschöpfungskette 72

4.4 Nachhaltiges Verpackungsmanagement 73



Anhänge 74

Leistungsindikatoren 76

GRI-Inhaltsverzeichnis 89

Anmerkung zur Methodik 94



Die Integration der Nachhaltigkeit in die Strategien der Gruppe ist konsolidiert.

Schreiben an die Stakeholder

Sehr geehrte Stakeholder, ich freue mich, Ihnen den neuen Nachhaltigkeitsbericht 2023 vorzulegen, der die in den vergangenen Jahren begonnene Nachhaltigkeitsberichterstattung der Industrial Wear Group fortsetzt.

Unsere Gruppe verfolgt mit Entschlossenheit und Leidenschaft einen gemeinsamen Entwicklungspfad im Einklang mit den gesunden Werten, die unseren Fortschritt in den letzten Jahren geleitet haben. Das Ergebnis unserer Bemühungen war ein Jahr voller Wachstum in jeder Hinsicht.

Die Gruppe verfolgte ihre Strategie der Stärkung ihrer globalen Struktur durch Unterstützung ihrer Wachstums- und Investitionstätigkeiten, stets unter strikter Einhaltung der Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer. Insbesondere haben wir im Jahr 2023 in Fortsetzung der bereits begonnenen Strategie unseren Produktkatalog erweitert, unsere Präsenz auf ausländischen Märkten verstärkt und die Wahrnehmung der Marke PAYPER gestärkt, was uns positive Ergebnisse ermöglichte und sich als erfolgreiche Strategie für die erwarteten Wachstumsziele erwies.

Auf **wirtschaftlicher und finanzieller Ebene** hat das Management von 2023 **einen positiven Trend beibehalten**, was den vom Unternehmen in den letzten Jahren eingeführten Maßnahmen zu verdanken ist, um auch den durch den internationalen

Kontext bedingten geopolitischen Instabilitäten zu begegnen.

Im Jahr 2023 haben wir die Integration der Nachhaltigkeit innerhalb der Gruppe anhand einer Entwicklungsstrategie noch stärker verankert, die zahlreiche eingehende ESG-Untersuchungen und das Erreichen konkreter Ergebnisse als Beweis für die eingegangenen Verpflichtungen vorsieht.

Zunächst wurde hierzu der **Nachhaltigkeitsplan der Gruppe** festgelegt, der in Fortsetzung des 2022 begonnenen Prozesses die Identifizierung strategischer Prioritäten und die Definition operativer Ziele im Einklang mit einer Reihe von Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) der UN-Agenda 2030 sowie die Festlegung spezifischer Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele vorsieht.

Einer der wichtigsten Aspekte für die Nachhaltigkeit unserer Organisation ist sicherlich das **verantwortungsvolle und nachhaltige Management unserer Lieferkette**, in der sich die meisten Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen konzentrieren. Aus diesem Grund haben wir **erst einmal die indirekten Emissionen von Scope 3 quantifiziert**, was uns hilft, die Umweltauswirkungen entlang der Wertschöpfungskette besser zu verstehen.

Zusätzlich zu den Etiketten für *Better-Cotton*, einem der wichtigsten Maßstäbe für verantwortungsvolle

Anbau- und Verarbeitungspraktiken unserer Lieferanten, haben wir 2023 die **GOTS-Zertifizierung** (*Global Organic Textile Standard*) und die **GRS-Zertifizierung** (*Global Recycled Standard*) für unsere Kleidungsstücke eingeführt: zwei internationale Standards, die die Verwendung von Bio-Textilien garantieren bzw. die Kriterien für die Zertifizierung von Textilien aus recycelten Materialien festlegen. Dies ist auch ein Beweis für unser Engagement, ein immer fortschrittlicheres und nachhaltigeres Produkt zu schaffen, das die damit verbundenen ökologischen und sozialen Auswirkungen reduziert.

Weitere Anstrengungen wurden im Bereich der sozialen Verantwortung unternommen, was dazu führte, dass wir im Jahr 2022 zunächst die Zertifizierung *SA8000* und schließlich im Jahr 2023 auch die **Zertifizierung UNI/PdR 125:2022 für das Managementsystem zur Gleichstellung der Geschlechter** erhielten. Wir sind uns nämlich bewusst, dass die Anwesenheit von Menschen unterschiedlichen Geschlechts und, im weiteren Sinne, unterschiedlicher Kulturen eine Quelle der beruflichen und menschlichen Bereicherung darstellt.

Mit der Zuversicht, dass wir bedeutende Ergebnisse erzielt haben, aber auch im Bewusstsein, wie wichtig der Weg ist, der in den kommenden Jahren vor uns liegt, legen wir Ihnen dieses Dokument vor.

Andrea Valentini
Vorsitzender des Verwaltungsrats



Die Welt von Payper



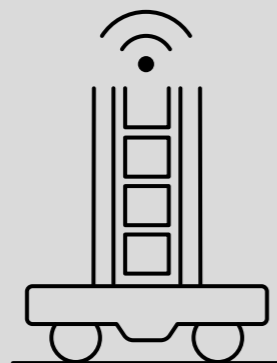
Italienische F&E-
Abteilung

**mehr als
50 neue
Kreationen
pro Jahr.**



Moderner Hauptsitz mit

- Anlagen zur Erzeugung von erneuerbarer Energie
- Großem Ausstellungsraum
- Automatisiertem Lager



Vertrieb auf den
**wichtigsten
europäischen
Märkten.**



**Über 2.000
Katalogartikel,**
die durch
**Geschmacks-
muster**

und zahlreiche Zertifizierungen
qualifiziert sind.



**Workwear und Corporate
Wear, Linien,**

die Bewegungen erleichtern,
Menschen schützen und sie mit

**leistungsstarker Kleidung
im typisch italienischen
Stil ausstatten.**



Unsere Geschichte

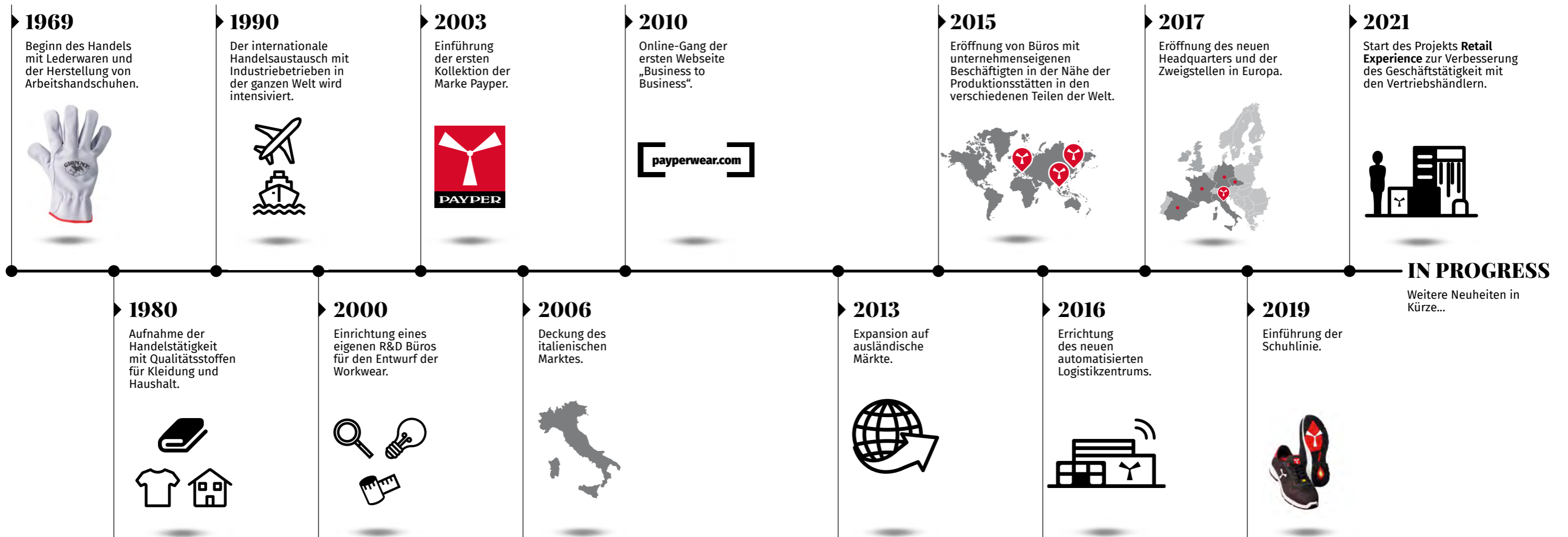
Industrial Wear entstand aus einer Idee der **Familie Valentini**, die, inspiriert durch das vorbildliche Leben eines befreundeten Rettungspiloten, beschloss, sich der Herstellung von **Workwear und Corporate Wear** zu widmen, einer Bekleidung, die für Bewegungsfreiheit sorgt, Menschen bei der Arbeit schützt und sie mit **gepflegtem, typisch italienischem Stil** kleidet.

Im Laufe der Zeit führte das Wachstum und die Spezialisierung zur Gründung von **Industrial Wear** zusammen mit der Marke **Payper** im Jahr 2003. Ziel dieser Initiative war es, die bisherigen Erfahrungen zu konsolidieren, die Produktpalette zu erweitern, die Dienstleistungen zu verbessern und neue Marktanteile zu gewinnen. Nachdem das Unternehmen in ganz Italien eine solide Präsenz aufgebaut hatte, begann es 2006, sich auf den Export zu konzentrieren, und es gelang ihm

schnell, **alle wichtigen europäischen Märkte** abzudecken. Heute verfügt die Marke über einen Katalog mit **mehr als 2.000 Artikeln**, die sich durch registrierte Geschmacksmuster und zahlreiche **Zertifizierungen** qualifizieren und zu denen jedes Jahr mehr als 50 neue Kreationen der italienischen F&E-Abteilung hinzukommen, die stets auf der Suche nach neuen ästhetischen und funktionalen Lösungen ist. Das Produktionsmanagement erfolgt durch eine sorgfältige

Qualitätskontrolle, die direkt von den eigenen Mitarbeitern in den technischen Büros an verschiedenen Standorten in der Welt durchgeführt wird. 2017 wurde der neue Hauptsitz eingeweiht, eine **moderne Zentrale**, die auch mit **erneuerbarer Energie** betrieben wird, mit einem Ausstellungsraum, in dem die gesamte Payper-Kollektion besichtigt werden kann, und einem Lager, das mit der neuesten Generation intelligenter Logistiksysteme ausgestattet ist.

Von der Idee einer Familie, der Geschichte eines Unternehmens und einer Marke mit internationaler Reichweite.





Die Gruppe und die Unternehmensführung

Wir garantieren maximale Effizienz durch die Optimierung jeder einzelnen Tätigkeit.

Die Gruppe **Industrial Wear** wurde 2003 als Familienunternehmen gegründet und wird von der Familie Valentini zu 100 % über die Holding **L'Italiano S.r.l.** kontrolliert, deren Anteile von der Familie selbst gehalten werden.

Innerhalb der Organisationsstruktur ist Industrial Wear Srl die Muttergesellschaft, die Fashion Ink Srl und die ausländischen Tochtergesellschaften kontrolliert: Industrial Wear Payper SLU in Spanien, Industrial Wear SAS in Frankreich, Industrial Wear GmbH

in Deutschland, Industrial Wear s.r.o. in der Tschechischen Republik, Industrial Wear srl (PVT) LTD Pakistan und, ab 2023, **Industrial Wear sp. z o.o. Polen** mit dem Ziel, die Position der Gruppe auf dem europäischen Markt auszubauen.

Das Unternehmen hat seinen **Hauptsitz** in Fiumana di Predappio (FC), wo sich auch der Produktions- und Logistikkomplex befindet. Darüber hinaus befinden sich **firmeneigene Warenlager** in Vecchiazano di Forlì (FC) und ein Standort in der Nähe von Barletta

(BAT) ist für die Entwicklung des Segments **Footwear** bestimmt.

Die Muttergesellschaft ist **100 %ige Eigentümerin aller Tochtergesellschaften** und unterhält Geschäftsbeziehungen mit der kontrollierenden Gesellschaft L'Italiano Srl in Bezug auf die Immobilien im italienischen Staatsgebiet, in dem die Gruppe ihre Tätigkeiten ausübt. L'Italiano Srl ist nämlich Eigentümerin des gesamten Produktions- und Logistikkomplexes in Fiumana di Predappio (FC), dem Hauptsitz,



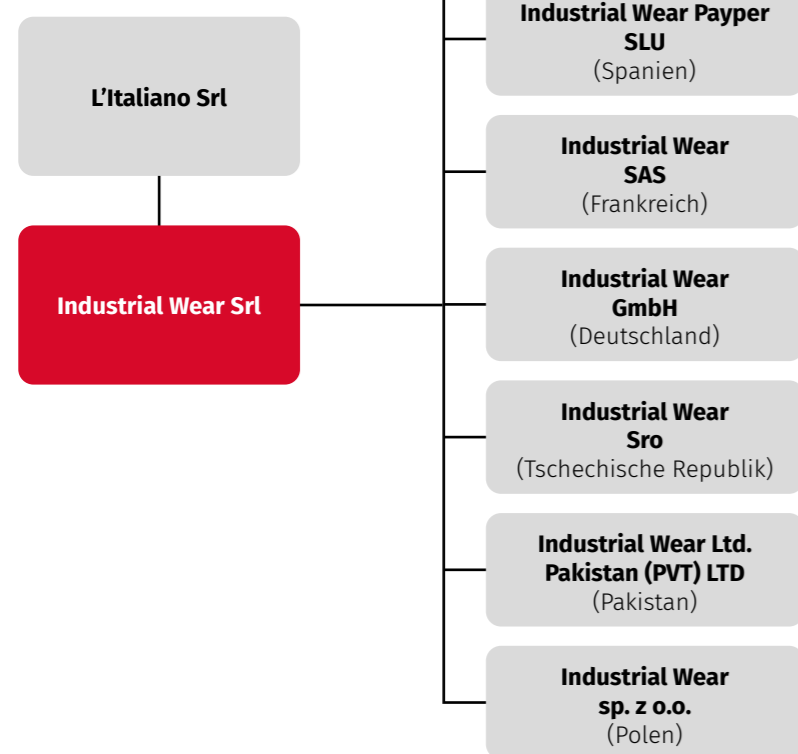
sowie mehrerer Gewerbeimmobilien in Vecchiazano (FC), wo sich weitere Warenlager und die Siebdruck- und Stickereifabrik Fashion Ink befinden; außerdem besitzt das Unternehmen einen Standort in Barletta (BAT), wo die Prototyping-Aktivitäten für das Segment Footwear stattfinden. Die Liste der Unternehmen, die in die Finanzberichterstattung einbezogen sind, ist die gleiche wie die Liste der Unternehmen, die in diesen Nachhaltigkeitsbericht einbezogen sind.

Das Unternehmen besitzt keine eigenen Aktien oder Aktien von

Muttergesellschaften, auch nicht über Treuhandgesellschaften oder Intermediäre. Im nachstehenden Organigramm sind die **Zweigstellen** in China und Bangladesch nicht aufgeführt. Diese Unternehmen sind für die Qualitätskontrolle an den Hauptstandorten der Lieferanten der Gruppe zuständig und haben neben der Überwachung der Produktion, die am Ende jeder Charge bei den Lieferanten stattfindet, auch die Aufgabe, die Produktion in den verschiedenen Fabriken zu koordinieren und zu organisieren.

Der Hauptproduktions- und Logistikkomplex befindet sich am Hauptsitz in Fiumana di Predappio (FC).

Mit der Holdinggesellschaft *L'Italiano Srl* kontrolliert die Familie Valentini 100 Prozent der Gruppe.



Das derzeitige **Verwaltungsorgan** besteht aus Valentini Andrea (Vorsitzender des Verwaltungsrats), Valentini Verter (Stellvertretender Vorsitzender und Gründer des

Unternehmens), Valentini Emanuele und Valentini Stefano (Mitglieder des Verwaltungsrats). Das Organ wurde 2020 gewählt und blieb bis zur Genehmigung des Haushalts für das laufende Haushaltsjahr im Amt. Es wurde am 31. Mai 2023 mit denselben Mitgliedern wiedergewählt und wird bis zur Genehmigung des Haushalts zum 31. Dezember 2025 im Amt bleiben. Die Altersverteilung stellt sich wie folgt dar: 25 % zwischen 30 und 50 Jahren, 75 % über 50 Jahren. Bislang sieht die Unternehmensführung der Gruppe keine Beiräte und Selbstbewertungsprozesse innerhalb des Verwaltungsrats vor.

In regelmäßigen Sitzungen wählt der Verwaltungsrat den Vorsitzenden und ernennt die geschäftsführenden Direktoren, denen sämtliche Befugnisse der ordentlichen Verwaltung übertragen werden. Der Vorsitzende des obersten Leitungsorgans nimmt aufgrund der Art des Unternehmens und der von ihm wahrgenommenen Rolle Managementfunktionen innerhalb der Organisation wahr und übt eine direkte Kontrolle über die Unternehmen der Gruppe aus. In dieser Hinsicht gibt es keine möglichen Interessenkonflikte.

Von den **Tochtergesellschaften** unterliegt Fashion Ink Srl ebenfalls der Verwaltung und Koordinierung durch Industrial Wear Srl. Bei Industrial Wear SAS (Frankreich) und Industrial Wear Payper SLU (Spanien) gibt es einen Verwaltungsrat, der sich aus zwei Mitgliedern der Muttergesellschaft (dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats der Muttergesellschaft und dem Vertriebsleiter der Gruppe) und zwei Personen vor Ort zusammensetzt, nämlich dem Finanzdirektor (CFO) und dem Vertriebsleiter der Tochtergesellschaft.

Die Industrial Wear GmbH (Deutschland) besitzt aufgrund der Art des Unternehmens einen Verwaltungsrat, und

die Geschäftsführung ist dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats der Muttergesellschaft, dem Vertriebsleiter der Gruppe und dem Vertriebsleiter der Tochtergesellschaft gemeinsam anvertraut. Die Tochtergesellschaften sind eigenständig, benötigen jedoch eine Genehmigung des Finanzberichts durch eine Hauptversammlung der benannten Mitglieder, die auch bei

außerordentlichen Entscheidungen konsultiert werden. In Industrial Wear Sro (Tschechische Republik) und Industrial Wear sp. z o.o. (Polen) haben noch keine formalen lokalen Vorstände, sind aber de facto autonom in der Verwaltung des Geschäfts dank der Verkäufer vor Ort und einer Verwaltungs- und Vertriebsabteilung.

Die Muttergesellschaft ist für die Verwaltung der Geschäftsprozesse zuständig, einschließlich Management, Verwaltung, Produktion und Expansionsstrategie. Auch die Bereiche Finanzen, Controlling und Recht werden kontinuierlich einbezogen, um die Bereitstellung genauer Informationen zur Überwachung der wichtigsten Bereiche zu gewährleisten.

DIE UNTERNEHMENSFÜHRUNG DER GRUPPE INDUSTRIAL WEAR

GESELLSCHAFT	ANTEILE INDUSTRIAL WEAR Srl	ZUSAMMENSETZUNG DER VERWALTUNGSRÄTE DER MUTTERGESELLSCHAFT UND DER TOCHTERGESELLSCHAFTEN				
Industrial Wear Srl	100 %	Pr	VPres	Cons.	/	/
Fashion Ink Srl	100 %	Au	/	/	/	/
Industrial Wear Payper SLU (Spanien)	100 %	Pr	/	/	Dir. Com.	CFO loc. Dir.loc.
Industrial Wear SAS (Frankreich)	100 %	Pr	/	/	Dir. Com.	CFO loc. Dir.loc.
Industrial Wear GmbH (Deutschland) ¹	100 %	Pr	/	/	Dir. Com.	Dir.loc.
Industrial Wear s.r.o. (Tschechische Republik)	100 %	Au	/	/	/	/
Industrial Wear Srl (PVT) LTD (Pakistan)	100 %	Au	/	/	/	/
Industrial Wear sp. z o.o. (Polen)	100 %	Au	/	/	/	/

Legende: Pr = Vorsitzender des Verwaltungsrats; VPres = Stellvertretender Vorsitzender; Cons. = Mitglied des Verwaltungsrats; Dir. Com. = Vertriebsleiter der Gruppe; Dir.loc. = Lokaler Vertriebsleiter; CFO loc. = Lokaler Finanzdirektor, Au = Alleiniger Geschäftsführer.

Die **Vergütung** der Geschäftsführer der Muttergesellschaft wird durch besondere Beschlüsse festgelegt und von der Mitgliederversammlung genehmigt.

Alle Führungskräfte des Unternehmens erhalten eine feste Vergütung und einen variablen Anteil, der an die Erreichung bestimmter Ziele gebunden ist.

Der **Rechnungsprüferausschuss** ist für die Kontrolle der Rechtmäßigkeit von Unternehmenstransaktionen

und die Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen und satzungsmäßigen Vorschriften zuständig. Außerdem bewertet er die Angemessenheit und Funktionsweise der Organisations-, Verwaltungs- und Rechnungslegungsstrukturen des Unternehmens.

Neben der Geschäftsleitung umfasst der **Organisationsplan des Unternehmens** die bereichsübergreifenden Funktionen Finanz, Informationstechnologie,

Recht und Compliance, Beschaffung sowie Produktforschung und -entwicklung. Die Funktionen, die den Logistiktätigkeiten zugeordnet sind, bestehen aus Eingangslogistik, Lagerhaltung und Kommissionierung sowie Ausgangslogistik, während die Funktionen, die den Marketing- und Verkaufsaktivitäten zugeordnet sind, durch Kommunikation und Marketing, Nachhaltigkeit, Verkauf, Kundendienst und Produktpersonalisierung repräsentiert werden.

¹ Aufgrund der Art des Unternehmens gibt es einen Verwaltungsrat.



Ein laufend aktualisierter Katalog mit neuen Artikeln und Innovationen der Branche.



Wir halten hohe und zuverlässige Standards ein, indem wir alle Phasen des Produktionsprozesses kontrollieren.



Unser Geschäftsmodell

Das **Geschäftsmodell basiert auf dem Entwurf und dem anschließenden Management der Herstellung von Kleidungsstücken** eigener Marken, um Kleidungsstücke und Schuhe für Arbeitskleidung zu vertreiben.

Diese Tätigkeit beinhaltet eine kontinuierliche Konzentration auf die Forschungs- und Entwicklungsphase sowie eine ständige Zusammenarbeit mit den Zulieferern, die erst dann direkt mit der Herstellung der Produkte befassen, wenn das erforderliche Qualitäts- und optische Niveau und die Einhaltung der geforderten technischen Schutzmerkmale gewährleistet sind.

Sobald die Bestellung des Kunden eingegangen ist, werden die Produkte über einen **innovativen Logistikprozess** ausgeliefert, der die Integration verschiedener Transportphasen, ein automatisiertes Hightech-Lager und eine digitale Plattform für die Auftragsverwaltung umfasst.

Eine der Hauptaktivitäten des Unternehmens ist die **ständige Erweiterung des Katalogsortiments**, sowohl durch die Entwicklung neuer Artikel innerhalb bestehender Produktfamilien als auch durch Innovationen zur Erschließung neuer Marktsegmente.



Die Produkte, die unter den Marken **Payper** und **Gionny Wings** vertrieben werden, werden von einer eigenen Designabteilung entworfen. Die Kleidungsstücke werden nach den Prinzipien von **Funktionalität, Qualität und Eleganz** entwickelt und vereinen einen hohen Qualitätsstandard mit einem optimalen Preis-Leistungs-Verhältnis. Dies hat es uns ermöglicht, im Laufe der Zeit eine umfangreiche Produktpalette zu entwickeln, zu erweitern und zu konsolidieren, die heute als Referenz auf dem Markt für Unternehmens- und Berufsbekleidung gilt.

Wir entwickeln unsere Kleidungsstücke nach einem Prinzip von Funktionalität, Qualität, Stil und Eleganz.



DIE PRODUKTE DER GRUPPE



CORPORATE WEAR

Freizeit- und Sportbekleidung für Mannschaften aller Art sowie Firmenkleidung



WORK & SAFETY

Kleidung und Handschuhe für Persönliche Schutzausrüstung



FOOTWEAR

Sicherheitsschuhe

Wir bauen die Beziehung zu unseren Kunden auf und verbessern sie jeden Tag.

Im Jahr 2023 erzielte die Industrial Wear Group mit dem Verkauf ihrer Produkte in mindestens 20 Ländern weltweit einen **Umsatz von 143 Millionen Euro** (135,4 Millionen Euro im Jahr 2022). Die **209 Mitarbeiter** der Gruppe sind hauptsächlich am Hauptsitz in Fiumana di Predappio (FC) beschäftigt. Ihre Zahl ist in den letzten Jahren stark gewachsen (um +11% gegenüber 2022).

Industrial Wear bietet sich Firmen als Partner an und hat dazu Serviceleistungen eingeführt, die darauf ausgelegt sind, jeden Austausch mit dem Kunden zu verbessern und zu optimieren. Das erfahrene Außendienstteam, der mehrsprachige Kundendienst und die hauseigene Marketing- und Grafikabteilung bemühen sich jeden Tag um eine enge und dauerhafte Beziehung zu den Kunden.

Zu den Kunden des Unternehmens gehören Händler und Geschäfte, die sich auf den Wiederverkauf von Sicherheits- und Arbeitsbekleidungsartikeln spezialisiert haben, Werbefirmen, Siebdruckereien und Sportgeschäfte. Die lokalen Vertriebshändler wurden sorgfältig ausgewählt, um den Schutz der Marke zu gewährleisten. Italien ist zwar nach wie vor der



wichtigste Referenzmarkt, doch hat das Unternehmen in den letzten Jahren **seine internationale Präsenz** schrittweise ausgebaut, insbesondere durch die Eröffnung von Niederlassungen in verschiedenen europäischen Ländern, was den Export der verschiedenen Produktlinien erleichtert.



Industrial Wear weltweit

Vom **Hauptsitz in Fiumana di Predappio (FC)** aus, wo sich die Büros und das Hauptlogistiklager der Gruppe befinden, hat Industrial Wear einen Weg der progressiven Positionierung auf ausländischen Märkten eingeschlagen, der zur Eröffnung mehrerer Handelsniederlassungen in Europa geführt hat.

Deutschland

Industrial Wear GmbH - Mülheim an der Ruhr (DE)

Die Gesellschaft wurde 2020 eröffnet und deckt heute ganz Deutschland und Österreich ab.

Polen

Industrial Wear sp. z o.o. - Warschau (PL)

Das Unternehmen wurde im Jahr 2023 mit dem Ziel gegründet, die Position der Gruppe auf dem europäischen Markt auszubauen.

Frankreich

Industrial Wear SAS - Levallois-Perret (FR)

Die Tochtergesellschaft ist seit 2020 aktiv und deckt ganz Frankreich und Belgien ab.

Tschechische Republik

Industrial Wear s.r.o. - Prag (CZ)

Das Unternehmen ist seit März 2021 Mitglied der Gruppe und deckt die Tschechische Republik, die Slowakei und Ungarn ab.

Spanien

Industrial Wear Payper SLU - Sant Cugat - Barcellona (ES)

Das 2017 gegründete Unternehmen war das erste der Gruppe mit Sitz im Ausland.

Italien

Industrial Wear Srl - Fiumana di Predappio (FC)
Fashion Ink Srl - Forlì (FC)

Der **Hauptsitz**, der in einem Produktions- und Logistikkomplex in Fiumana di Predappio (FC) entstanden ist, nimmt eine Fläche von 50.000 m2 ein, entspricht Industrie 4.0 und wird fast vollständig mit selbst erzeugter Solarenergie betrieben. In Vecchiazano befinden sich weitere Hallen für die Lagerung von Waren sowie die Stickfabrik **Fashion Ink**.

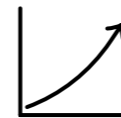


Unsere Ergebnisse



>143 Mio. EUR

Umsatzerlöse 2023
(+9% im Vergleich zu 2022).



>145 Mio. EUR

Unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert.



>130 Mio. EUR

Der verteilte wirtschaftliche Wert.

Für das Jahr 2023 bestätigt sich ein allgemeines Wachstum der Umsatzerlöse. Die Gruppe erzielte **Umsatzerlöse aus Verkäufen** und von **143.003.751 €** (135.410.486 € im Jahr 2022), was einem Anstieg von 5,3 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Darüber hinaus nahm der Anteil der Auslandseinnahmen allmählich zu, was mit der Intensivierung der Vertriebstätigkeit und der direkten Investitionen und Handelstätigkeiten in europäischen Ländern zusammenhängt.

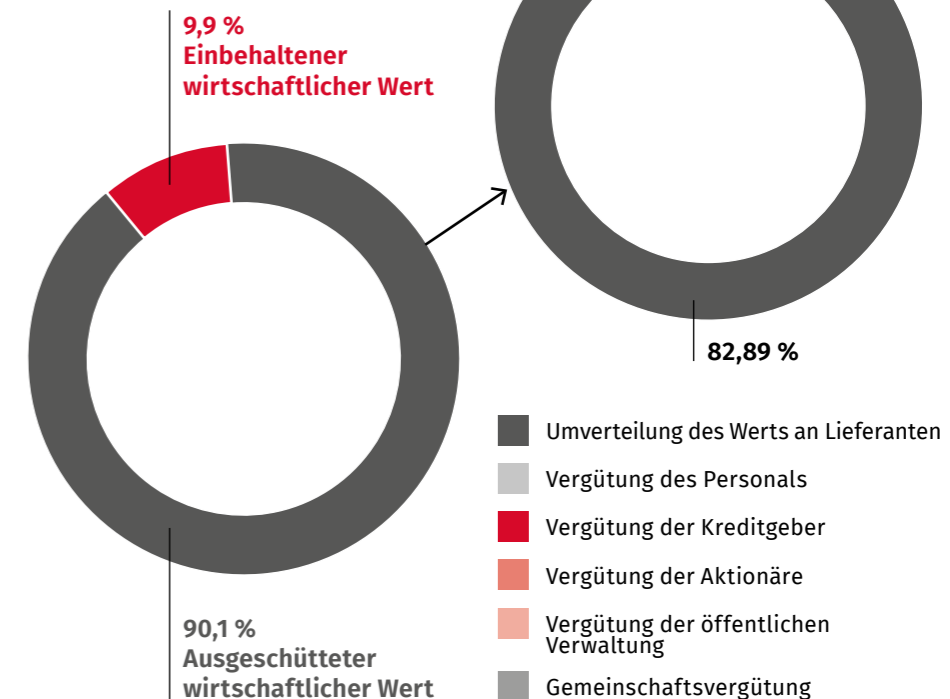
Der von der Industrial Wear Gruppe im Jahr 2023 **unmittelbar erwirtschaftete und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert** beträgt 145 Mio. Euro (173,1 Mio. Euro im Jahr 2022), wovon der

ausgeschüttete wirtschaftliche Wert 130,7 Mio. Euro (163,6 Mio. Euro im Jahr 2022) beträgt.

Der größte Teil dieses Werts entfällt auf umklassifizierte Betriebskosten in Höhe von 108,3 Mio. Euro, gefolgt von Personalkosten (11 Mio. Euro).

Die Vergütung der öffentlichen Verwaltung beläuft sich auf über 6,2 Mio. Euro, die Vergütung der Aktionäre auf 2 Mio. Euro und die Vergütung der Kreditgeber auf circa 2.954.000 Euro. Der an die Gemeinschaft ausgeschüttete Wert beläuft sich auf 99.000 Euro. Der im Jahr 2023 im Unternehmen verbleibende Wert beträgt 14,3 Mio. Euro.

Von der Gruppe erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert





Unser Ansatz zur Nachhaltigkeit



Seit 2022 verwenden wir das **Managementsystem SA8000**, eine internationale Norm für soziale Verantwortlichkeit.



Unsere 4 Säulen

- Produkt
- Transparenz
- Menschen
- Umwelt



Unsere Werte

Tun,
um etwas zu schaffen.

Sein,
um etwas zu teilen.

Fliegen,
um zu träumen.



MOG und Ethikkodex,
eingeführt im
Dezember 2022.



**Gleichstellungszertifizierung
UNI PdR 121:2021**

zur Förderung des Abbaus der Geschlechterkluft,
der Chancengleichheit und der Harmonisierung der
Lebensarbeitszeit

seit 2023.



Unsere Werte

DO. TO CREATE.
BE. TO SHARE.
FLY. TO DREAM.

Tun, um etwas zu schaffen. Sein, um etwas zu teilen. Fliegen, um zu träumen. Dies sind die Werte, die Industrial Wear leiten und sich durch die gesamte Produktionskette ziehen. Über Wissen zur Entwicklung neuer Produkte zu verfügen, es mit anderen zu teilen und von einer neuen und immer anspruchsvolleren Zukunft zu träumen, ist eine inklusive Aufgabe, die durch den positiven und verantwortungsvollen Beitrag aller beteiligten Personen und Partner verwirklicht wird.

Konkretheit und Leidenschaft sind die Triebfedern des täglichen „Tuns“, sie stimulieren die ständige Suche nach technologischer und kreativer Innovation und festigen den maßgeblichen Ansatz auf einem globalen Markt.

Das Unternehmen beabsichtigt, ein professionelles Netzwerk zu schaffen, das durch das „Teilen“ von Werten, Interessen und Absichten ein starkes Zugehörigkeitsgefühl erzeugt und einen erkennbaren und identifizierbaren Mehrwert auf dem Markt bestimmt.

Die interne Arbeitsgruppe, die sich durch ihre Professionalität auszeichnet und die treibende Kraft hinter dem gesamten Prozess ist, legt stets ein besonderes Augenmerk auf junge Spitzenkräfte, um den Beitrag von Ideen, Energie und „Träumen“ zu erweitern und die Unternehmen der Gruppe immer wettbewerbsfähiger zu machen. Aus diesem Grund hat das Unternehmen seit mehreren Jahren Fragen der sozialen Verantwortung in seine Unternehmensführung integriert und einen fruchtbaren Weg internationaler Zertifizierungen und der Übernahme von Best Practices eingeschlagen, die auf eine qualitative, nachhaltige und ethische Entwicklung ausgerichtet sind.

Unsere Werte ziehen sich durch die gesamte Lieferkette und fördern eine gemeinsame und inklusive Mission.



Die soziale Verantwortung der Unternehmen ist ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensführung.



Ethik und Integrität im Business



SA8000

2022 hat Industrial Wear das Managementsystem SA8000 eingeführt, den **internationalen Standard für soziale Verantwortung**, der von Social Accountability International ins Leben gerufen wurde.

Der Standard zielt darauf ab, die Konformität von Geschäftspraktiken in den folgenden Bereichen zu überprüfen:

- Kinderarbeit
- Zwangsarbeit
- Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
- Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen
- Diskriminierung
- Bestrafungen
- Arbeitszeit
- Lohnniveau
- Management

Im Einklang mit den soeben beschriebenen Werten hat Industrial Wear 2022 das **Organisations-, Management- und Kontrollmodell gemäß der it. Gesetzesverordnung 231/2001** (im Folgenden auch „MOG“) eingeführt.

Das Organisationsmodell nach GVD 231 enthält eine Reihe von Grundsätzen, Regeln, Verfahren und Kontrollen, die auf der Grundlage einer Bewertung und eines Managements der vorhandenen Risiken die Begehung

mutmaßlicher Straftaten verhindern sollen. Im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften gibt es ein genaues System von Disziplinarmaßnahmen, die bei Verstößen gegen die verschiedenen Aspekte des Modells verhängt werden.

Das Modell ist ein wesentliches Instrument zur Bewältigung der komplexen Situationen, in denen ein Unternehmen tätig ist, und bietet eine klare Definition der Grundsätze und Werte, die seine Aktivitäten leiten.

MOG – Organisations-, Management- und Kontrollmodell: die Definition der Grundsätze und Werte, die die Aktivitäten des Unternehmens leiten.



Um zu überprüfen, ob die Vorschriften des Organisationsmodells nach GVD 231 und des Ethikkodex transparent angewendet werden, wurde im Unternehmen ein **Aufsichtsorgan** eingerichtet.

Aufgaben des Aufsichtsorgans:

- Es ist für die Anwendung des Organisationsmodells nach GVD 231 verantwortlich und sorgt für die Verbreitung der entsprechenden Kenntnisse und deren Einhaltung sowie für die Überprüfung der ordnungsgemäßen Umsetzung mit Hilfe der zuständigen Unternehmensfunktionen;
- Es weist auf notwendige Aktualisierungen hin, wenn Nichtkonformitäten oder Änderungen in der Unternehmensorganisation auftreten;
- Es gewährleistet, dass alle Adressaten im Einklang mit dem Gesetz und dem Ethikkodex handeln;
- Bei Meldungen über mögliche Verstöße führt es interne Untersuchungen durch;
- Es sammelt und archiviert Daten und Informationen aus den durchgeführten Untersuchungen und fördert geeignete Initiativen und Lösungen für vorgeschlagene Abhilfemaßnahmen.

In Übereinstimmung mit den Bestimmungen des operativen Verfahrens „**Whistleblowing**“ handelt das Aufsichtsorgan so, dass Whistleblower vor jeglicher Form von Vergeltung, Diskriminierung oder Bestrafung geschützt werden, wobei die Vertraulichkeit der Identität des Whistleblowers gewahrt bleibt und anschließend eine angemessene Lösung oder Mitteilung an den Verwaltungsrat erfolgt.



DER ETHIKKODEX DER GRUPPE

Im Einklang mit der Übernahme des Organisations-, Management- und Kontrollmodells verfügt die Gruppe über einen **Ethikkodex**, der von allen Mitarbeitern, Lieferanten, Kunden und ganz allgemein allen Parteien, die mit der Gruppe zusammenarbeiten, geteilt wird.

Der Kodex stellt die „**Charta der Grundrechte und -pflichten**“ dar, in der die **Unternehmensgrundsätze und -werte** dargelegt sind, an denen sich die Unternehmen der Gruppe bei der Ausübung ihrer Tätigkeit orientieren. Diese Grundsätze bilden die Identität des Unternehmens und dienen als ständige Richtschnur für strategische Entscheidungen und Maßnahmen in den Geschäftsbereichen, in denen sie tätig sind. Das Unternehmen ist bestrebt, die Grundsätze der Unternehmensführung zwischen der Muttergesellschaft und ihren Tochtergesellschaften anzugleichen. Dies geschieht durch die Aktualisierung der Verordnungen und Satzungen, um die Kohärenz und Einheitlichkeit der Identität der Gruppe zu gewährleisten. Jedes Unternehmen der Gruppe teilt die nachstehend aufgeführten ethischen Grundsätze und verpflichtet sich zu deren Einhaltung.

Rechtmäßigkeit: Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften. **Gleichheit und Unparteilichkeit:** Faire und nicht diskriminierende Behandlung für alle. **Transparenz, Fairness und Zuverlässigkeit:** Transparentes, faires und zuverlässiges Verhalten. **Professionalität:** Kompetentes und verantwortungsvolles Handeln. **Vertraulichkeit:** Schutz von vertraulichen Informationen. **Schutz der Privatsphäre:** Achtung und Schutz der Privatsphäre von Mitarbeitern und Kunden. **Schutz von preissensiblen Informationen:** Schutz von preisempfindlichen Informationen. **Wert der Humanressourcen:** Entwicklung und Schutz des Personals. **Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit:** Gewährleistung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung. **Achtung und Schutz der Umwelt:** Einführung nachhaltiger Praktiken zum Schutz der Umwelt. **Schutz des Wettbewerbs:** Achtung der Regeln des fairen Wettbewerbs.

Die Unternehmen der Gruppe verpflichten sich, alle Mitarbeiter zu informieren und zu sensibilisieren, damit sie ihre Aufgaben im Einklang mit diesen ethischen Grundsätzen erfüllen. Die ständige Bereitschaft und der Wunsch nach kontinuierlicher Verbesserung werden gefördert und die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften wird sichergestellt.

Der Ethikkodex umreißt die Unternehmensgrundsätze und -werte, an denen sich die Unternehmen der Gruppe orientieren.



Die Stakeholder der Gruppe und wesentliche Themen

Auf dem Weg zur Nachhaltigkeit hat die Gruppe Industrial Wear einen progressiven Ansatz verfolgt, indem sie spezifische Initiativen ergriffen hat, um ihre wirtschaftliche, ökologische und soziale Leistung zu verbessern und einen dauerhaften Kurs einzuschlagen.

Das Jahr 2021 war für die Gruppe der **Ausgangspunkt**, um einen strukturierten Weg in Sachen Nachhaltigkeit einzuschlagen, eine erste Leistungsbewertung vorzunehmen, die es uns

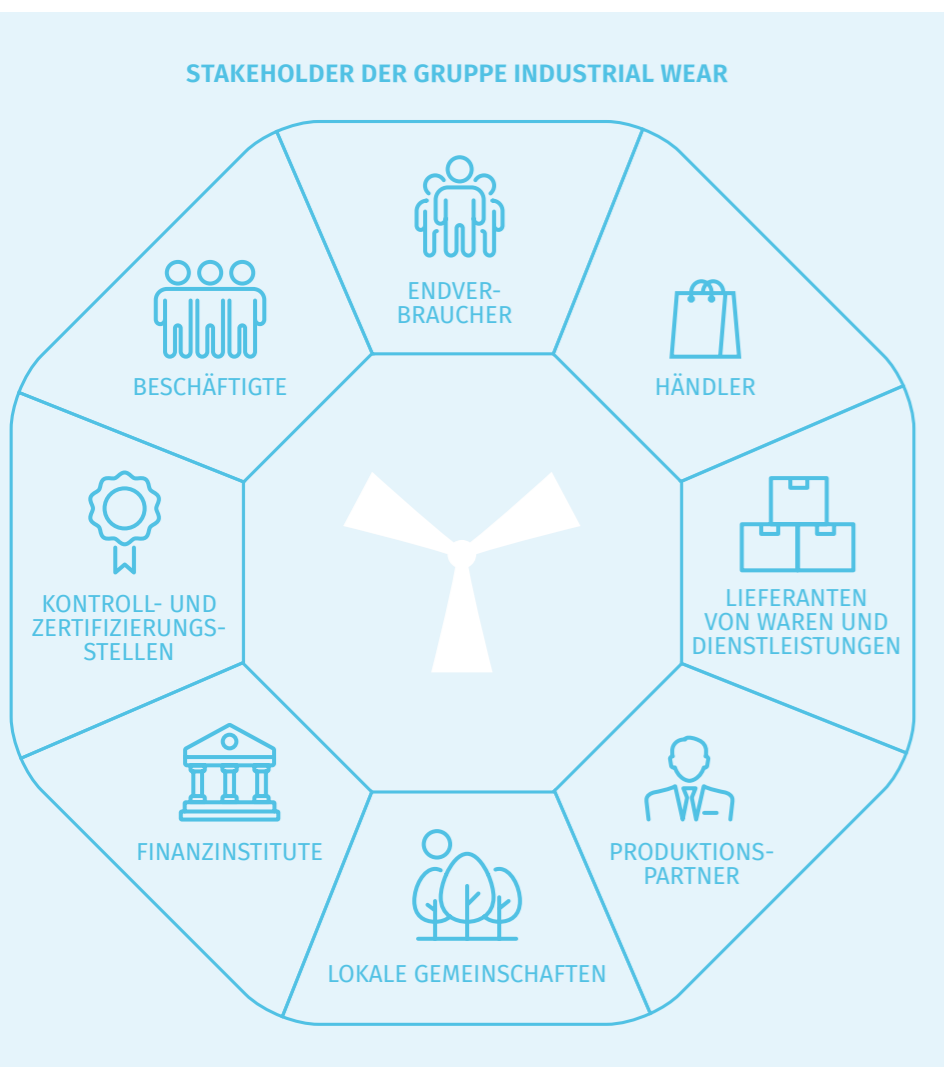
ermöglichte, Hinweise auf die Positionierung der Gruppe im Vergleich zu den verschiedenen Akteuren des Sektors auf nationaler und internationaler Ebene zu erhalten und die Stärken und verbesserungswürdigen Bereiche zu ermitteln, auf die wir unsere Aufmerksamkeit und unser Engagement richten sollten.

Die Entwicklung unseres unternehmerischen Weges wurde 2022 mit der Neudefinition der **Stakeholder-Karte der Gruppe** und

der Festlegung langfristiger Ziele in den Bereichen der Nachhaltigkeit fortgesetzt, um einen aktiven Dialog mit den Partnern zu führen.

Im Jahr 2023 wurde im Organigramm des Unternehmens eine Stelle für Nachhaltigkeit eingerichtet, um die Aktivitäten durch die Schaffung eines langfristigen Wertschöpfungspfad auszuweiten, **indem die relevanten Themen in die strategischen Assets für die Unternehmensentwicklung aufgenommen wurden**. Hierzu wurde eine langfristige Strategie entwickelt, um die Rückverfolgbarkeit der Umweltauswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft zu verbessern. **Darüber hinaus befasst sich das Büro mit der Nachhaltigkeitskommunikation, um auf die Anforderungen des Marktes, in dem es tätig ist, zu reagieren und die internen Abteilungen für diese Themen zu sensibilisieren. Durch die Einbindung der Stakeholder des Unternehmens hat sich die Gruppe das Ziel gesetzt, neue Verfahren und Zertifizierungen zu identifizieren, um die bestehenden Prozesse zu verbessern** und das Geschäftsumfeld nachhaltiger zu gestalten.

In Übereinstimmung mit den GRI Sustainability Reporting Standards hat die Gruppe Informationen aus der Zusammenarbeit mit diesen Kategorien von Stakeholdern als einen der Inputs verwendet, die erforderlich sind, um ihre Auswirkungen auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen zu ermitteln und zu bewerten, auch zum Zweck der Erstellung des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts. Im Folgenden werden die wichtigsten Kommunikations- und Einbindungsmethoden für die einzelnen Kategorien von Stakeholdern zusammengefasst.



STAKEHOLDER-KATEGORIEN	HAUPTINITIATIVEN FÜR DIALOG UND EINBEZIEHUNG
ENDVERBRAUCHER	<ul style="list-style-type: none"> Anhörung und Bearbeitung von Beschwerden durch die Einbeziehung der Händler Standorte der wichtigsten Händler
HÄNDLER	<ul style="list-style-type: none"> Täglicher Bericht der Vertriebsbüros und Vertreter der Gruppe Organisierte Besuche in den Showrooms der Gruppe Meetings Website der Gruppe
BESCHÄFTIGTE	<ul style="list-style-type: none"> Schulungen und Bewertung des Personals Meldesystem (Whistleblowing) Interne Kommunikationskanäle (Intranet, Schwarze Bretter, usw.)
PRODUKTIONSPARTNER	<ul style="list-style-type: none"> Täglicher Bericht der Einkaufsbüros der Gruppe Auswahl von Lieferanten und Leistungsbewertung in Bezug auf Qualität, Dienstleistungskosten sowie ethische, soziale und ökologische Kriterien Überwachungstätigkeiten durch externe Zertifizierungsstellen Regelmäßige Treffen und Audits in den Betrieben der Lieferanten Website der Gruppe
LIEFERANTEN VON WAREN UND DIENSTLEISTUNGEN	<ul style="list-style-type: none"> Täglicher Bericht der Einkaufsbüros der Gruppe Auswahl von Lieferanten und Leistungsbewertung in Bezug auf Qualität, Dienstleistungskosten sowie ethische, soziale und ökologische Kriterien Website der Gruppe
KONTROLL- UND ZERTIFIZIERUNGSSTELLEN	<ul style="list-style-type: none"> Offizielle Mitteilungen Erfüllung der Dokumentationspflichten gemäß den geltenden Vorschriften Website der Gruppe
LOKALE GEMEINSCHAFTEN	<ul style="list-style-type: none"> Lokale Initiativen Kooperationen und Partnerschaften mit lokalen Organisationen und Verbänden
FINANZINSTITUTE	<ul style="list-style-type: none"> Regelmäßige Aktualisierungssitzungen Gemeinsame mehrjährige Industriepäne

Im Einklang mit den übernommenen Berichterstattungsstandards hat die Gruppe im Jahr 2022 eine Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung relevanter Themen durchgeführt, in die das Topmanagement und die Stakeholder einbezogen wurden, um die aktuellen und potenziellen positiven und negativen Auswirkungen der Gruppe auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen im Rahmen ihrer Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen zu ermitteln und zu bewerten.

Im Anschluss an die Analyse der gegenwärtigen Situation wurde eine Benchmarking-Analyse für eine Reihe von Unternehmen des Sektors durchgeführt, bei der die von internationalen Organisationen festgelegten Leitlinien und





Veröffentlichungen aus einer Reihe von maßgeblichen Quellen wie beispielsweise dem Sustainability Accounting Standards Board (SASB), den Sustainability Reporting Standards (GRI-Standards), dem S&P Global Yearbook und dem UNEP FI Impact Radar berücksichtigt wurden, um nur einige zu nennen.

Die Bewertung der Signifikanz der Auswirkungen erfolgte daher zunächst durch die Einbeziehung des Managements, das seine

Bewertung anhand der folgenden drei Parameter abgab: Ausmaß, Umfang und Wahrscheinlichkeit. Um die Relevanz der Auswirkungen für die Stakeholder zu ermitteln, wurde außerdem ein Fragebogen an einige Stakeholder (Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Finanzinstitute) der Gruppe verschickt.

Anschließend wurden die Auswirkungen zu relevanten Themen und Säulen zusammengefasst, wie in der Tabelle dargestellt.

In der Wesentlichkeitsanalyse wurden die Säulen definiert: die 4 strategischen Bezugspunkte für die Nachhaltigkeit.

DIE WESENTLICHEN THEMEN FÜR INDUSTRIAL WEAR	SÄULE DER NACHHALTIGKEIT DER GRUPPE
QUALITÄT, SICHERHEIT UND KONFORMITÄT DER PRODUKTE	 PRODUKT
COMPLIANCE UND RUF	
WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG	
KUNDENZUFRIEDENHEIT	
INNOVATION VON PRODUKT, VERFAHREN UND F&E	
ETHIK UND INTEGRITÄT IM BUSINESS	 TRANSPARENZ
MANAGEMENT VON ROHSTOFFEN	
NACHHALTIGES UND VERANTWORTUNGSVOLLES MANAGEMENT DER LIEFERKETTE	 MENSCHEN
AUSBILDUNG, ENTWICKLUNG UND WOHLERGEHEN DER BESCHÄFTIGTEN	
GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ	
VIELFALT, CHANCENGLEICHHEIT UND INKLUSION	 UMWELT
ENERGIEVERBRAUCH UND EMISSIONEN	



Die Säulen und strategischen Leitlinien zur Nachhaltigkeit der Gruppe

DIE 4 NACHHALTIGKEITSSÄULEN VON INDUSTRIAL WEAR



Produkt



Transparenz



Menschen



Umwelt

Industrial Wear hat seit mehreren Jahren Fragen der sozialen Verantwortung in seine Unternehmensführung integriert und einen fruchtbaren Weg internationaler Zertifizierungen und Best Practices eingeschlagen, die auf eine qualitative, nachhaltige und ethische Entwicklung ausgerichtet sind. In der Praxis bedeutet das, in der Lage zu sein, **die eigenen Geschäftstätigkeiten mit dem Schutz der Interessen der Gemeinschaft, zu der man Beziehungen führt, zu verbinden**, aber auch **die Umweltressourcen zu schützen** und sie für spätere Generationen zu erhalten.

Insbesondere hat die Gruppe Industrial Wear vier thematische Säulen für ihr Nachhaltigkeitskonzept definiert: Produkt, Transparenz, Menschen und Umwelt, die den strategischen Bezug der Gruppe zur Nachhaltigkeit darstellen.

Im Laufe des Jahres 2022 leitete die Gruppe auch eine strategische Planung zum Thema Nachhaltigkeit auf der Grundlage der vier Säulen ein, indem sie spezifische **strategische Leitlinien** und **operative Ziele** für die Nachhaltigkeit festlegte, die auf eine kontinuierliche Verbesserung der ESG-Leistung von Industrial Wear abzielen.

Bei der Festlegung der strategischen Leitlinien und Ziele wurden auch die in der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (**Sustainable Development Goals - SDGs**) festgelegten Prioritäten berücksichtigt, die den wichtigsten internationalen Rahmen für das Thema Nachhaltigkeit darstellen. Insbesondere trägt die Gruppe durch ihre Aktivitäten zur Erreichung von 7 der 17 UN-SDGs bei.

Das Ziel der Gruppe, **ihr konkretes Engagement in diesen Bereichen** durch die Festlegung von Maßnahmen zur Umsetzung ihrer strategischen Leitlinien zu **verstärken**, wird auch im Jahr 2023 fortgesetzt. Die Erlangung der Zertifizierung UNI PdR 121:2021 zur Gleichstellung der Geschlechter ermöglichte es auch, den Fokus auf das UN-Ziel Nr. 5 „Gleichstellung

und Gleichberechtigung der Geschlechter“ zu erweitern.

Die **Zertifizierung UNI PdR 121:2021 zur Gleichstellung der Geschlechter** belegt die Verpflichtung der Gruppe, geeignete interne Maßnahmen zu ergreifen und die Verringerung der Geschlechterkluft, die Chancengleichheit und die Harmonisierung der Lebenszeiten zu fördern.

In dem Bewusstsein, dass das Engagement des Unternehmens auch die Einbeziehung der gesamten Lieferkette und der an unserem Geschäft beteiligten Partner umfasst, hat die Gruppe im Jahr 2023 das internationale Zertifizierungsszenario durch die Erlangung von **GOTS** und **GRS** erweitert. Beide Zertifizierungen werden es uns ermöglichen, die Nachhaltigkeit unserer Produkte und Verpackungen zu verbessern, und zwar mit einem kontinuierlichen Fokus auf ökologische und soziale Leistung.

Die **Global Recycling Standards (GRS)** gelten als wichtigster internationaler Standard für die nachhaltige Produktion von Bekleidung und Textilien aus recycelten Materialien. Die Norm erkennt die Bedeutung des Recyclings für die Entwicklung nachhaltiger Produktions- und Konsummuster an, mit dem Ziel, den Ressourcenverbrauch (neue Rohstoffe, Wasser und Energie) zu verringern und die Qualität der recycelten Produkte zu erhöhen.

Der **Global Organic Textile Standard** erkennt die verantwortungsvolle und nachhaltige Entwicklung des Textilsektors durch den Einsatz des ökologischen Anbaus an und legt diese fest. Der Standard legt die Anforderungen an die ökologischen und Arbeitsbedingungen bei der Herstellung von Textilien und Bekleidung aus ökologischen Rohstoffen entlang der gesamten Lieferkette fest. Der ökologische Anbau basiert auf einem landwirtschaftlichen System, das die Bodenfruchtbarkeit ohne den Einsatz von giftigen Pestiziden und langlebigen synthetischen Düngemitteln erhält und wiederherstellt. Dazu gehören auch Gesetze über den Tierschutz und das Verbot von genetisch veränderten Organismen.



MANAGEMENT DER ZERTIFIZIERUNGS- UND NACHHALTIGKEITSINITIATIVEN		AUSSTELLUNG
	Die Zertifizierung UNI PdR 121:2021 zur Gleichstellung der Geschlechter belegt die Verpflichtung der Gruppe, geeignete interne Maßnahmen zu ergreifen und die Verringerung der Geschlechterkluft, die Chancengleichheit und die Harmonisierung der Lebenszeiten zu fördern.	2023
	Die Global Recycling Standards (GRS) gelten als wichtigster internationaler Standard für die nachhaltige Produktion von Bekleidung und Textilien aus recycelten Materialien. Die Norm erkennt die Bedeutung des Recyclings für die Entwicklung nachhaltiger Produktions- und Konsummuster an, mit dem Ziel, den Ressourcenverbrauch (neue Rohstoffe, Wasser und Energie) zu verringern und die Qualität der recycelten Produkte zu erhöhen.	2023
	Der Global Organic Textile Standard (GOTS) erkennt die verantwortungsvolle und nachhaltige Entwicklung des Textilsektors durch den Einsatz des ökologischen Anbaus an und legt diese fest. Der Standard legt die Anforderungen an die ökologischen und Arbeitsbedingungen bei der Herstellung von Textilien und Bekleidung aus ökologischen Rohstoffen entlang der gesamten Lieferkette fest. Der ökologische Anbau basiert auf einem landwirtschaftlichen System, das die Bodenfruchtbarkeit ohne den Einsatz von giftigen Pestiziden und langlebigen synthetischen Düngemitteln erhält und wiederherstellt. Dazu gehören auch Gesetze über den Tierschutz und das Verbot von genetisch veränderten Organismen.	2023
	SA8000 ist ein von der Social Accountability International (SAI) entwickelter Standard für soziale Verantwortung. Sie beruht auf den Grundsätzen der internationalen Menschenrechtsstandards, wie sie in den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), dem UN-Übereinkommen über die Rechte des Kindes und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte beschrieben sind. SA8000 bietet einen Rahmen für Organisationen, um ihr Engagement für eine faire und ethische Behandlung von Arbeitnehmern in ihrer gesamten Lieferkette zu demonstrieren.	2022
	Better Cotton ist eine globale Initiative, die sich für eine verantwortungsvolle, ethische und umweltfreundliche Baumwollproduktion einsetzt. Better Cotton hat das Ziel, die Herausforderungen der Nachhaltigkeit im Textilsektor zu meistern und hierzu die Praktiken des Baumwollanbaus und der Baumwollproduktion neu definieren.	2021
	ISO 45001:2018 ist eine internationale Norm für Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, um Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit effektiv zu verwalten und die Leistung zu verbessern.	2020
	ISO 14001:2015 ist eine international anerkannte Norm für Umweltmanagementsysteme (UMS), die von der Internationalen Organisation für Normung (ISO) entwickelt wurde. Sie bietet einen Rahmen, an dem sich Organisationen orientieren können, um ihre Umweltleistung festzulegen, umzusetzen, zu erhalten und kontinuierlich zu verbessern.	2019
	Der amfori-Verhaltenskodex der BSCI (Business Social Compliance Initiative) enthält Grundsätze zur Einhaltung von Gesetzen, zur Vereinigungsfreiheit und zum Recht auf Tarifverhandlungen, zu menschenwürdigen Arbeitszeiten, fairer Entlohnung sowie zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.	2017
	ISO 9001:2015 ist eine international anerkannte Norm für Qualitätsmanagementsysteme (QMS), die von der Internationalen Organisation für Normung (ISO) entwickelt wurde. Die Zertifizierung legt die Anforderungen fest, die gewährleisten, dass Produkte und Organisation durchgängig den kundenspezifischen Anforderungen und den gesetzlichen Normen entsprechen und gleichzeitig die Kundenzufriedenheit verbessern.	2016



Die Nachhaltigkeitsziele der Gruppe.

STRATEGISCHE LEITLINIEN

- Entwicklung von langlebigen und nachhaltigen Produkten
- Innovation der hergestellten Produkte zur Verbesserung von Qualität und Sicherheit
- Verbesserung der Kundenzufriedenheit

OPERATIVE ZIELE

- Fortlaufende Messung der Langlebigkeit unserer Produkte anhand spezifischer KPIs und Steigerung dieser Eigenschaft im Laufe der Zeit
- Kontinuierliche Steigerung der Produktion von Kleidungsstücken mit einem Anteil an Baumwolle und Rohstoffen, die aus nachhaltigen Lieferketten stammen
- Festlegung spezifischer Ziele zur Verringerung der Umweltauswirkungen unserer Produkte während ihres gesamten Lebenszyklus

AKTIONEN

- Messung der Auswirkungen der verwendeten Materialien
- Erstellung eines Kohlenstoff-Fußabdrucks für neue Produktlinien
- Evaluierung und Prototyping einer nachhaltigen Produktlinie
- Ausweitung des Angebots an nachhaltigen Rohstoffen, wie z. B.: Better Cotton, GOTS und GRS
- Sensibilisierung unserer Kunden für die Nachhaltigkeit unserer Produkte



Produkt



STRATEGISCHE LEITLINIEN

- Stärkung der Unternehmensführung in den Bereichen Ethik, Compliance und Nachhaltigkeit
- Ethisches und nachhaltiges Management der Lieferkette

OPERATIVE ZIELE

- Bekanntmachung unseres Ethikkodex und Sicherstellung, dass er von unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern mitgetragen wird
- Festlegung eines Verhaltenskodex für Lieferanten mit spezifischen Kriterien in Bezug auf gemeinsame ökologische und soziale Fragen
- Verbesserung der ESG-Leistung unserer Zulieferer im Laufe der Zeit, gemessen mithilfe spezifischer Audits durch unabhängige Stellen



Transparenz



AKTIONEN

- Erweiterung der Elemente der Lieferantenprüfung um Nachhaltigkeitsaspekte
- Erwägung der Einführung eines Verhaltenskodexes für Lieferanten
- Weitere Sensibilisierung der Mitarbeiter von Auslandsniederlassungen und Lieferanten für Nachhaltigkeitsaktivitäten
- Fortsetzung der Verbreitung des Ethik-Kodexes bei Mitarbeitern und Geschäftspartnern
- Einhaltung der neuen Umweltvorschriften und -verpflichtungen in verschiedenen Ländern

STRATEGISCHE LEITLINIEN

- Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer
- Verbesserung des Wohlergehens und der Zufriedenheit der Mitarbeiter
- Aufwertung der Gemeinschaft und Territoriums
- Mitarbeiterschulung

OPERATIVE ZIELE

- Erhöhung des internen Bewusstseins für das Gesundheits- und Sicherheitssystem und Stärkung des Systems der internen Kontrollen
- Kontinuierliche Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz und Verringerung der Risiken im Zusammenhang mit den Tätigkeiten in unseren Werken
- Strukturierung von Fortbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der fachspezifischen und fachübergreifenden Kompetenzen des Personals
- Entwicklung strategischer Partnerschaften und Projekte mit lokalen Organisationen, um positive Auswirkungen auf die Umwelt und die Menschen zu erzielen

AKTIONEN

- Weitere Verstärkung der Schulungen zu Gesundheits- und Sicherheitsfragen
- Durchführung von Aktivitäten zur Einbindung der Mitarbeiter und zur Sensibilisierung für Nachhaltigkeit
- Kontinuierliche Förderung eines fairen, inklusiven und chancengleichen Arbeitsumfelds
- Entwicklung einer Übersicht über die Kompetenzen der Mitarbeiter, um Karrierewege strukturieren zu können
- Planung und Teilnahme an lokalen Initiativen in den Bereichen Sport, Freiwilligenarbeit und Umweltschutz
- Weitere Anwerbung von Talenten und Stärkung der Beziehungen zur lokalen Gemeinschaft



Menschen



STRATEGISCHE LEITLINIEN

- Senkung des Energieverbrauchs und der klimaschädlichen Emissionen
- Verbesserung der Umweltverträglichkeit der eingekauften Rohstoffe

OPERATIVE ZIELE

- Messung der klimaschädlichen Emissionen der Gruppe, einschließlich der Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit unseren indirekten Aktivitäten (Scope 3)
- Entwicklung eines Plans zur Dekarbonisierung unserer Aktivitäten mit Reduktionszielen im Einklang mit dem Pariser Abkommen
- Entwicklung von Maßnahmen zur Verringerung des Rohstoffbedarfs für Produkte und Verpackungen durch Prinzipien der Kreislaufwirtschaft

AKTIONEN

- Fortlaufende Verfolgung der CO2-Emissionen und Entwicklung von Initiativen zur Verringerung oder zum Ausgleich von Emissionen
- Erweiterung des Umfangs der Emissionsberechnungen für alle Standorte
- Einbindung ausländischer Büros in Initiativen zur Verringerung der Auswirkungen
- Verbesserung des Managements und der Emissionen des vor- und nachgelagerten Transports
- Implementierung von Lösungen zur Reduzierung unserer Verpackungen durch alternative Lösungen wie die Verwendung von recycelten oder nachhaltig bewirtschafteten Materialien



Umwelt





Produkt

01



Im Jahr 2023 erhielt die Gruppe die **GOTS-Zertifizierung** (Global Organic Textile Standard) und die **GRS-Zertifizierung** (Global Recycled Standard).



Wesentliche Themen im Zusammenhang mit der Säule „Produkt“

- Qualität, Sicherheit und Konformität der Produkte
- Compliance und Ruf
- Kundenzufriedenheit
- Innovation von Produkt, Verfahren und F&E



Zertifiziertes Managementsystem

nach Norm

UNI EN ISO 9001:2015.



100 % der Produkte im Hinblick auf **Gesundheit und Sicherheit der Endkunden bewertet.**

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS DER UN, DIE FÜR DIE SÄULE „PRODUKT“ RELEVANT SIND >



SDG 9 - INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR

Schaffung einer nachhaltigen und qualitativ hochwertigen Infrastruktur für alle, um ein neues Geschäftsmodell zu fördern, das den Grundsätzen der Nachhaltigkeit entspricht und saubere Technologien und industrielle Verfahren einsetzt.



SDG 12 - VERANTWORTUNGSVOLLE/R KONSUM UND PRODUKTION

Sicherstellung des Wohlergehens der Bevölkerung durch Zugang zu Wasser, Energie und Nahrungsmitteln bei gleichzeitiger Reduzierung des übermäßigen Verbrauchs natürlicher Ressourcen.



1.1

Der Produktkatalog

Im Laufe der Zeit ist das Unternehmen in Bezug auf **Größe und Spezialisierung** erheblich gewachsen und hat **über zweitausend Produkte** entwickelt. Diese Artikel sind das Ergebnis der Arbeit eines **hochqualifizierten und kreativen Forschungs- und Entwicklungsteams**, das jedes Jahr Dutzende neuer Prototypen zur wachsenden Kollektion beisteuert. Außerdem sorgt es für die Aktualisierung mehrerer bereits im Katalog enthaltener Artikel und gewährleistet so deren Aktualität und Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt.

Eine der Hauptaktivitäten des Unternehmens besteht nämlich darin, die Produktpalette des Katalogs ständig zu erweitern, entweder durch die Entwicklung neuer Artikel innerhalb bestehender Produktkategorien oder durch Innovationsaktivitäten, die es ermöglichen, neue Sektoren zu erschließen.

Von der Forschung über den Stil und die Entwicklung bis hin zur Verpackung wird **alles bis ins Detail geprüft**, sowohl hinsichtlich der Qualitäts- und Funktionsparameter als auch der Aspekte, die mit den möglichen Auswirkungen auf die Umwelt und die menschliche Gesundheit zusammenhängen. Die Kontrolle des gesamten Produktionsprozesses, vom Entwurf bis zur Logistik, ermöglicht es, hohe Standards zu erreichen und langfristig zu garantieren.



2.000+
Produkte,
entwickelt vom F&E-Team



Jede Kollektion, egal ob ganz leger oder hochtechnisch, wird von einem kreativen und erfahrenen Forschungs- und Entwicklungsteam entworfen.



Corporate Wear

Total Look Damen, Herren und Kinder

Das Segment zielt darauf ab, die Bedürfnisse eines Marktes zu befriedigen, der von all jenen repräsentiert wird, die in ihrem beruflichen oder privaten Umfeld auf der Suche nach Kleidung sind, die eine bestimmte Organisation/Veranstaltung repräsentiert, sei es ihr eigenes Unternehmen oder eine andere Organisation, der sie angehören. Die Kleidungsstücke für dieses Segment werden in Hinblick darauf entworfen und hergestellt, ein Qualitätsprodukt zu liefern, das bequem und leicht personalisierbar ist und dabei seinen eigenen Stil beibehält, der die Marke Payper charakterisiert und aufwertet.

Work & Safety

Tech-nik, multipro, hi-vi, industry, protection, Handschuhe

Diese Abteilung steht für Arbeits- und Unfallschutzkleidung und Zubehör wie Multischutzkleidung, Warnkleidung, Arbeitshandschuhe, Masken, Overalls und andere persönliche Schutzausrüstungen, deren Vorzüge von Kunden geschätzt werden, die einen Artikel suchen, bei dem Sicherheit und Schutz an erster Stelle stehen und der gleichzeitig Bewegungsfreiheit bei der Arbeit bietet. Artikel, die zu diesem Segment gehören, erfordern umfangreiche Forschung und Entwicklung (F&E), da sie sowohl im Design als auch im Produktionsprozess komplexer sind. Diese Komplexität ist darauf zurückzuführen, dass die Kleidungsstücke strengen Zertifizierungen und einer Reihe von internationalen Vorschriften entsprechen müssen. Daher konzentriert sich die Forschung und Entwicklung darauf, innovative Lösungen zu finden, die die Einhaltung von Vorschriften gewährleisten, ohne die Qualität, den Komfort und den unverwechselbaren Stil der Payper-Produkte zu beeinträchtigen.



Für Industrial Wear ist es von entscheidender Bedeutung, mit den internationalen Trends und Tendenzen Schritt zu halten, um den Bedürfnissen seiner Kunden gerecht zu werden und immer ein offenes Ohr zu haben. Aus diesem Grund hat das Segment Sicherheit in den letzten Jahren die Produktlinie „Protection“ eingeführt, die dem Schutz der Arbeitnehmer gewidmet ist und folgende Produkte umfasst: chirurgische Masken und Filtermasken, Overalls und Zubehör sowie Schutzbrillen.

Footwear

Sicherheitsschuhe

Anfang 2019 wurde auch eine Sicherheitsschuhlinie der Marke Payper eingeführt. Das Footwear-Segment ist vollständig Made in Italy und wird von einem Expertenteam geleitet, das in der Lage ist, einen Schuh mit hohem Qualitätsstandard zu entwerfen und zu produzieren, der Design und Schutz in Einklang bringt, um dem Träger ein unverwechselbares Produkt mit hohem Komfort für seine Füße zu bieten. Dabei werden die Sicherheitskriterien streng eingehalten.





Unser Konzept für Verpackungen ändert sich zugunsten von recycelten und aus verantwortungsvollem Management stammenden Materialien.



1.2

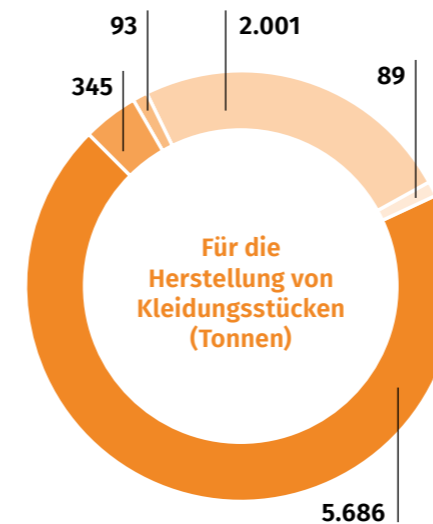
Die verwendeten Materialien

Die Bekleidungsindustrie ist traditionell von der Nutzung natürlicher Ressourcen abhängig, was unweigerlich Auswirkungen auf die lokale und globale Umwelt hat. Zunehmend ist man sich jedoch über die Notwendigkeit bewusst, diese Abhängigkeit zu verringern und nachhaltigere Bezugsquellen zu erschließen. Dieser Ansatz bietet nicht nur wirtschaftliche Vorteile, sondern verringert auch die Auswirkungen auf die Umwelt. Aus diesem Grund führen wir im Rahmen der Analyse der Umweltrisiken im Zusammenhang

mit der Umsetzung unseres Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 eine detaillierte **Identifizierung der Prozesse und ihres Materialien- und ausgangs** durch, um die entsprechenden Umweltaspekte, die laufend überwacht und verwaltet werden müssen, jeder ausgeübten Tätigkeit zuzuordnen.

Die Gruppe verwendet, auch über ihre Produktionspartner, verschiedene Materialien für die Herstellung ihrer **Produkte** (vor allem Baumwolle, Polyamid, Leder und Kunstfasern) und für die für

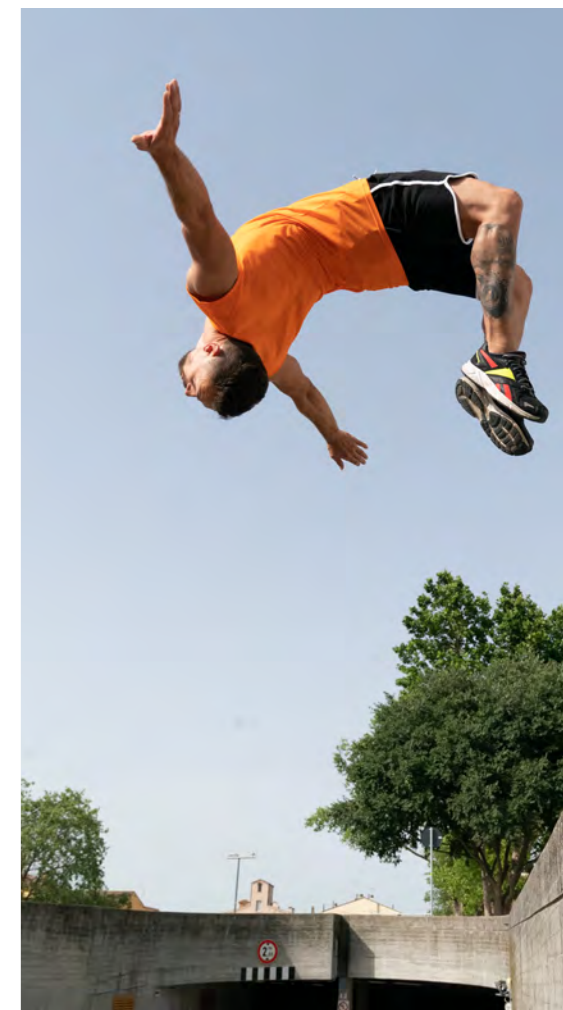
Transport und Vertrieb verwendeten **Verpackungen** (vor allem Papier, Karton und in geringerem Maße Kunststoff). Im Jahr 2023 wurde die Suche nach weniger verpackungsintensiven Lösungen fortgesetzt, so dass **ab 2024 bei neuen Handschuhlinien auf Kunststoffverpackungen verzichtet werden kann**. Darüber hinaus findet gerade ein Paradigmenwechsel bei den verwendeten Verpackungen zugunsten der Verwendung von recycelten und aus verantwortungsvollem Management stammenden Materialien.



- Baumwolle
- Polyamid
- Leder
- Polyester
- Andere (Elastan, Polyamid, Viskose usw.)



- Papier und Karton
- Kunststoffe
- Holz





1.3

Nachhaltige Materialien für eine nachhaltige Entwicklung



Die Verringerung der Abhängigkeit von natürlichen Ressourcen wie Baumwolle kann durch verschiedene Strategien erreicht werden. Eine davon ist die Verwendung alternativer Materialien, wie z. B. recycelte oder biobasierte Fasern. Recycelte Fasern verringern den Verbrauch natürlicher Ressourcen und die Umweltverschmutzung bei der Herstellung neuer Materialien, während organische Fasern den Einsatz giftiger Pestizide und Düngemittel reduzieren.

Darüber hinaus trägt die Erschließung nachhaltiger Versorgungsquellen wie z. B. des ökologischen Anbaus zur Erhaltung der Ökosysteme sowie zur Verringerung der Bodenerosion und anderer Formen der Umweltzerstörung bei.

Die Anwendung dieser Praktiken führt nicht nur zu einer geringeren Umweltbelastung, sondern kann auch kommerzielle Vorteile bieten, z. B. die Gewinnung umweltbewusster Kunden, den Zugang zu neuen Märkten und die Verringerung von Risiken im Zusammenhang mit der

Verfügbarkeit und den Kosten natürlicher Ressourcen. Aus diesem Grund ist die Gruppe bestrebt, alternative Lösungen zu finden, die entlang ihrer Wertschöpfungskette umgesetzt werden können.

Im Jahr 2022 trat Industrial Wear der **Better Cotton Initiative** bei, einer internationalen Organisation, deren Ziel es ist, die globale Baumwolllieferkette nachhaltiger zu gestalten, indem die negativen Auswirkungen des Anbaus und der Verarbeitung durch ein präzises Rückverfolgbarkeitssystem reduziert werden.

Die Einhaltung der Better Cotton-Strategie bedeutet, deren grundlegenden Kriterien zu befolgen. Ihr Ziel ist es, die Baumwollproduzenten weltweit durch **sechs Leitprinzipien** zu einer verantwortungsvolleren Produktion für die Umwelt und die bäuerlichen Gemeinschaften zu führen.

Im Jahr 2023 führte Better Cotton eine Überarbeitung der *Better Cotton Principles and Criteria (P&C)* durch, die zur Annahme der „Principles and Criteria 3.0“ führte und den Standard ab der Baumwollsaison 2024-2025 ändern wird.



Die Prinzipien von „Better Cotton“

- 1. Managementsystem:** umfasst Anforderungen in Bezug auf die Planung und Überwachung von Aktivitäten, die Datenverwaltung und die kontinuierliche Verbesserung dieser Aspekte. Mit diesem Grundsatz soll auch die Bedeutung eines integrierten, kooperativen und inklusiven Ansatzes unter Einbeziehung der Landwirte hervorgehoben werden, um langfristige Nachhaltigkeitsziele zu erreichen;
- 2. Natürliche Ressourcen:** Dieser Grundsatz konzentriert sich auf landwirtschaftliche Praktiken zum Schutz und zur Verbesserung der Bodengesundheit, der Wassermenge und -qualität sowie der Artenvielfalt.
- 3. Pflanzenschutz:** Dieser Grundsatz steht in engem Zusammenhang mit dem vorhergehenden und beschreibt Pflanzenschutzverfahren, die kosteneffizient sind und das Risiko schädlicher Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit und die Umwelt minimieren.
- 4. Faserqualität:** Dieser Grundsatz konzentriert sich auf lokal relevante gute Praktiken vor der Aussaat, während des Wachstums der Pflanzen und für die Zeit nach der Ernte, um eine gesunde, qualitativ hochwertige Ernte zu erzielen und Verunreinigungen und Abfälle zu reduzieren.
- 5. Menschenwürdige Arbeit:** Dieser Grundsatz zielt auch darauf ab, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Organisationsfreiheit und die Aushandlung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen gewährleistet und Zugang zu Beschwerdeverfahren bietet.
- 6. Nachhaltiger Lebensunterhalt:** Landwirte, landwirtschaftliche Arbeiter und landwirtschaftliche Gemeinschaften sind die Grundlage des gesamten Baumwollsektors, so dass ihr Lebensunterhalt untrennbar mit einer nachhaltigen Baumwollproduktion verbunden ist. Grundsatz 6 zielt darauf ab, aktive Partnerschaften anzustreben, um die wichtigsten Anforderungen und Herausforderungen der Arbeitnehmer in der Branche zu ermitteln - und machbare Strategien zu finden, um sie zu meistern.

Das Better Cotton-Etikett

auf dem Kleidungsstück weist darauf hin, dass ein bestimmter Prozentsatz der Baumwolle aus verantwortungsvollem Anbau und verantwortungsvoller Verarbeitung stammt. Dieser Prozentsatz wird im Laufe der Jahre von anfänglichen 10 % erhöht, bis ein Kleidungsstück zu 50 % aus Baumwolle aus einer Better Cotton-Produktion besteht.

Für die Gruppe ist die Teilnahme an dieser Initiative ein wichtiger Bestandteil der **Entwicklung einer nachhaltigeren**

Materialbeschaffungsstrategie,

die es ihr ermöglicht, Fortschritte bei der Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung ihrer Lieferkette zu erzielen. Aus diesem Grund waren die Bemühungen um die Auswahl von Lieferanten, die in der Lage sind, die von der BCI geforderten Kriterien zu erfüllen, sehr umfangreich und ermöglichten es, im Jahr 2023 einen durchschnittlichen Anteil von **32 %** zertifizierter Baumwolle in der Kleidung zu erreichen, ein höheres Ergebnis als ursprünglich geplant.

Für eine Baumwolllieferkette, die für die Umwelt und die landwirtschaftlichen Gemeinschaften mehr Verantwortung übernimmt.



Seit 2023 hat die Industrial Wear Group einen weiteren wichtigen Meilenstein in diesem Bereich erreicht: die **GOTS Zertifizierung (Global Organic Textile Standard)**, ein international anerkannter Standard für **Bio-Textilien**. Er gilt als einer der renommiertesten und strengsten Standards für Textilien, die unter Verwendung von Bio-Fasern und nach ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitskriterien hergestellt werden.

Die GOTS-Zertifizierung gilt für den gesamten Prozess der Textilherstellung, vom Anbau der

Bio-Rohstoffe über die Verarbeitung, Produktion, Verpackung, Kennzeichnung und den Handel bis hin zum Vertrieb der Textilien. Die GOTS-Standards stellen strenge Anforderungen, um sicherzustellen, dass die zertifizierten Textilien die folgenden Kriterien erfüllen:

- **Biologischer Ursprung der Fasern:** Die in GOTS-Textilien verwendeten Fasern müssen aus kontrolliert biologischem Anbau stammen, ohne Verwendung von Pestiziden oder chemisch-synthetischen Düngemitteln.
- **Umweltschutz:** Fabriken und Produktionsprozesse müssen strenge Umweltkriterien erfüllen, darunter Energieeinsparung, Abwasser- und Abfallbehandlung und die Begrenzung von Treibhausgasemissionen.
- **Arbeitsbedingungen:** Die GOTS-Normen enthalten auch Anforderungen

an menschenwürdige Arbeitsbedingungen für die in der Textilproduktion beschäftigten Arbeitnehmer und gewährleisten die Einhaltung der Menschen- und Arbeitsrechte.

- **Rückverfolgbarkeit und Transparenz:**

Um die Rückverfolgbarkeit und Transparenz in der gesamten Lieferkette zu gewährleisten, ist eine detaillierte Dokumentation des Produktionsprozesses vom Anbau der Rohstoffe bis zum fertigen Produkt erforderlich.

Die GOTS-Zertifizierung bietet eine **unabhängige Garantie für die Qualität und Ethik von Textilerzeugnissen**. Das Ziel der Gruppe für die kommenden Jahre ist daher die Erforschung und Entwicklung einer Reihe zertifizierter Produkte, die die Rückverfolgbarkeit der Einhaltung der Vorschriften in der gesamten Lieferkette gewährleisten.



Ein weiterer Grund zum Stolz ist die **GRS-Zertifizierung (Global Recycled Standard)**, eine internationale Norm, die Kriterien für die Zertifizierung von Textilprodukten aus **recyclten Materialien** festlegt, um die Nachhaltigkeit und die Kreislaufwirtschaft in der Textilindustrie zu fördern. Dieser Standard wird von der Organisation **Textile Exchange** verwaltet und gilt für den gesamten Textilproduktionsprozess, von der Sammlung recycelter Materialien bis hin zu Verarbeitung, Produktion, Verpackung, Etikettierung, Handel und Vertrieb von Textilien.

Zu den wichtigsten Anforderungen

der GRS-Zertifizierung gehören:

- **Herkunft der recycelten Materialien:** Die Textilien müssen mindestens einen bestimmten Prozentsatz an recycelten Materialien aus Post-Consumer- oder Post-Industrial Quellen enthalten.
- **Chain of Custody:** Es muss ein Rückverfolgbarkeitssystem eingeführt werden, um die Lieferkette von Recyclingmaterial zu dokumentieren und die Rückverfolgbarkeit und Transparenz des Produktionsprozesses zu gewährleisten.
- **Umwelt- und Sozialanforderungen:** Fabriken und Produktionsverfahren müssen bestimmte Umweltkriterien erfüllen, wie z. B. Energieeinsparung, Abwasserbehandlung und Abfallmanagement, und sie müssen

die Achtung der Menschenrechte und menschenwürdige Arbeitsbedingungen für die in der Textilproduktion beschäftigten Arbeitnehmer gewährleisten.

- **Kennzeichnung und Kommunikation:** Zertifizierte Produkte müssen klar und genau gekennzeichnet sein, damit die Verbraucher Stoffe aus recycelten Materialien leicht erkennen und die positiven Umweltauswirkungen solcher Produkte verstehen können.

Diese Zertifizierung ist im Rahmen des Ziels der Gruppe erforderlich, **recyceltes Polyester** zu erforschen und zu verwenden, und um ein größeres Bewusstsein für die Notwendigkeit der Reduzierung, Wiederverwendung und des Recyclings von Ressourcen in der Textilindustrie zu fördern.

1.4



Materialbeständigkeit und Haltbarkeit von Kleidungsstücken

Was die lineare Wirtschaft von der **Kreislaufwirtschaft** unterscheidet, ist die Art und Weise, in der Werte geschaffen und **so lange wie möglich** im System gehalten werden. Die Gruppe Industrial Wear möchte sich genau diesen Ansatz zu eigen machen, indem sie langlebige Produkte entwickelt, die recycelte Materialien enthalten und am Ende ihres Lebenszyklus recycelt werden können.

Das **Risiko der Veralterung** ist bei Berufs- und Werbekleidung viel geringer als bei herkömmlicher Kleidung: Die Arbeitsbekleidung muss so **lange wie möglich halten**, um den Anforderungen an die

Einheitlichkeit in den Unternehmen der Endkunden gerecht zu werden. Dies ist einer der Gründe für die hohe **durchschnittliche Aktualität der Artikel** im Katalog, von denen einige bereits seit der Gründung des Unternehmens angeboten werden.

Beständigkeit und damit allgemeine **Strapazierfähigkeit** gehören zu den grundlegenden Eigenschaften, die Kleidungsstücke während des Gebrauchs gewährleisten müssen. Zu diesem Zweck werden für die PSA jeder Kategorie geeignete **Tests und Laboruntersuchungen** durchgeführt, um die Einhaltung dieser Eigenschaften zu überprüfen:



Tests und Laboruntersuchungen

- Prüfung der **Abriebfestigkeit** von Geweben
- Bestimmung der **Neigung** des Gewebes zu **Fusselbildung und Pilling**
- Bestimmung der **Farbechtheit beim Waschen**
- Bestimmung der **Farbechtheit** bei Reibung
- Bestimmung der **Berstfestigkeit**
- Tests der Widerstandsfähigkeit gegen **Maßänderungen**
- Tests der **Zug- und Reißfestigkeit**
- Tests der **Widerstandsfähigkeit gegen eine Kombination aus Licht und Schweiß**



1.5

Die Entwicklung von Produkten: Kreativität, Forschung und Entwicklung



ERSTER ENTWURF UND PROTOTYPING



PROTOTYP-ANALYSE



TECHNISCHER BERICHT DES PRODUKTS



STÄNDIGER KONTAKT ZU DEN ERZEUGERN

Eine der Hauptaktivitäten des Unternehmens ist die **kreative Entwicklung neuer Modelle**. Diese Phase ist nicht nur im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit und die Fähigkeit zur Wertschöpfung von entscheidender Bedeutung, sondern auch in Bezug auf die Umweltverträglichkeit der Kleidungsstücke. Das Ziel des Unternehmens ist es, nur **nachhaltige Modelle in verantwortungsvollen und zertifizierten Prozessen** über eine vollständig kontrollierte Lieferkette herzustellen.

Die Konzeption und Entwicklung neuer Produkte auf der Grundlage einer sorgfältigen Marktanalyse wird hauptsächlich von der **Konstruktionsabteilung**

durchgeführt, die vom Gründer geleitet wird, der die Konstruktions- und Entwicklungstätigkeiten leitet. Die entwickelten Modelle werden dann an Produktionspartner für die Herstellung der Kleidungsstücke weitergegeben.

Die Arbeit des Büros besteht aus der Erstellung eines speziellen **Entwurfsplans**, in dem die Eckpunkte des Projekts unter Berücksichtigung von Überprüfungen und Validierungen aufgeführt sind. Alle Aktivitäten, vom Prototyping bis zur Produktion von Kleidungsstücken, werden durch ein spezielles internes Verfahren festgelegt und durch die **Verwendung eines integrierten Managementsystems** koordiniert.



Die Welt der **Forschung und Entwicklung** entwickelt sich ständig weiter, weshalb in den letzten Jahren Fachleute für Prototyping und 3D-Modellierung in das Unternehmen gekommen sind. Das Team der **Digital Pattern Makers** verwendet insbesondere 3D-Designsoftware, um Produkte zu entwerfen und zu modellieren, um die physikalischen Eigenschaften von Stoffen, das Design von Accessoires und die Darstellung des Kleidungsstücks realistisch zu simulieren.

Die Verwendung von 3D-Softwarepaketen bietet auch die Möglichkeit, die Zeit zu optimieren, indem Videos und Bilder erstellt werden, die auch für Marketingzwecke verwendet werden können, um ein wirklichkeitsgetreues Rendering des realen Produkts zu erstellen.

Das Team von Digital Pattern Makers simuliert mit 3D-Design alle Eigenschaften des echten Kleidungsstücks.



Unser Ziel: nur nachhaltige Modelle über eine 100%IG kontrollierte Lieferkette zu produzieren.

1.6



Qualität und Leistung: die Garantie für Schutz



Klassifizierung der PSA

Persönliche Schutzausrüstungen werden in drei Kategorien eingeteilt, die in aufsteigender Reihenfolge nach dem Grad des mit der Arbeitstätigkeit verbundenen Risikos geordnet sind:

- **PSA der ersten Kategorie:** Es handelt sich um Schutzausrüstungen für Tätigkeiten, die nur ein geringes Risiko bergen und nur geringe Schäden verursachen (z. B. durch Vibrationen, Sonnenstrahlen, leichte Stöße, Witterungseinflüsse usw.). Sie werden vom Hersteller selbst zertifiziert.
- **PSA der zweiten Kategorie:** PSA, die nicht in die beiden anderen Kategorien fallen und die mit Tätigkeiten mit erheblichem Risiko verbunden sind. Eine Zertifizierungsbescheinigung einer zugelassenen Prüfstelle ist erforderlich.
- **PSA der dritten Kategorie:** PSA, die die Arbeitnehmer vor schweren oder dauerhaften Gesundheitsschäden oder vor der Gefahr des Todes schützen. Nach den geltenden Vorschriften zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ist eine spezielle Schulung für die korrekte Verwendung der Ausrüstungen erforderlich.

Die Gruppe verfügt über eine große Erfahrung auf dem Gebiet des Entwurfs und der Entwicklung von Modellen, der Beschaffung von Rohstoffen für professionelle Arbeits- und Freizeitkleidung und hat ein klares Ziel vor Augen: **die Leistung von Arbeitnehmern sicherer**, zweckmäßiger und attraktiver zu machen. Um diese Ergebnisse zu erzielen, sind die Beachtung der Prozessqualität und die Zertifizierung der Produktleistungsparameter von

Bisher bietet der Payper-Katalog 223 PSA der Kategorie I, 102 PSA der Kategorie II und 10 PSA der Kategorie III.



entscheidender Bedeutung.

Die meisten Artikel von Industrial Wear sind als PSA (Persönliche Schutzausrüstung) gekennzeichnet.

In diesem Sinne müssen solche Artikel gemäß der europäischen Verordnung 2016/425 hinsichtlich Unschädlichkeit, Festigkeit und anderer Parameter **spezielle Tests bestehen**. Bisher bietet der Payper-Katalog 223 PSA der Kategorie I, 102 PSA der Kategorie II und 10 PSA der Kategorie III.

KÄLTESCHUTZ

Im Jahr 2023 hat die Gruppe ihr Angebot an **Kälteschutzprodukten** erweitert. Die Projekte umfassten die direkte Einbeziehung von Produktionspartnern und spezifische Tests zum Kälteschutz durch das interne Labor der Gruppe, die zur Zertifizierung mehrerer Oberbekleidungsstücke wie der wattierten Softshell-Kleidung führten.

1.7

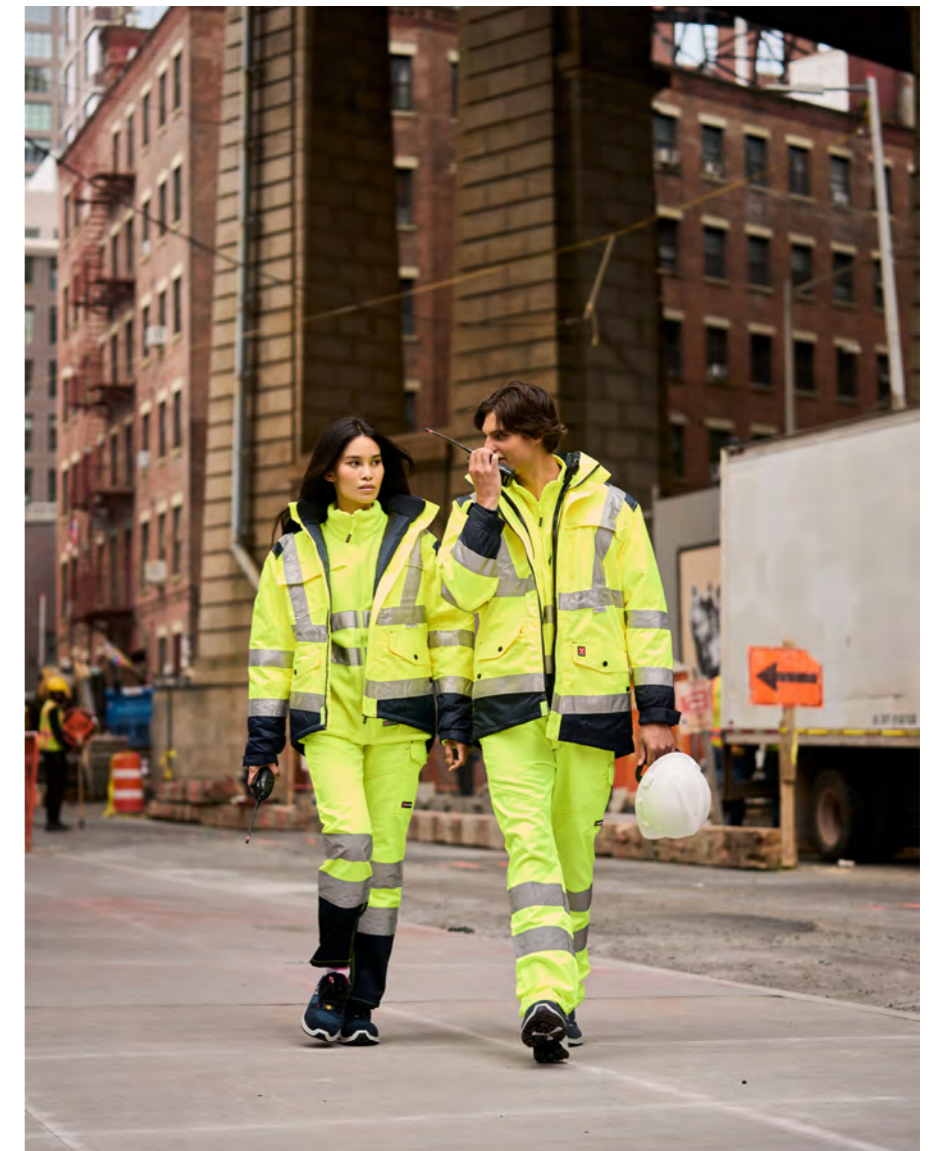


Produktsicherheit und Gewährleistung der Gesundheit der Endkunden

Die Produkte der Gruppe sind nach internationalen Parametern zum Schutz und zur Sicherheit **zertifiziert**. Die **technischen Abteilungen**, die weltweit in den verschiedenen Produktionsgebieten angesiedelt sind, gewährleisten die Einhaltung der Produktionsstandards und der Arbeitsbedingungen in voller Synergie mit dem zentralen **Qualitätslabor**. Im Jahr 2023 wurden die Verfahren zur Analyse und Prüfung der Produkte aktualisiert, um sicherzustellen, dass die Überprüfungsprozesse hinsichtlich der Einhaltung der Parameter der neuen Zertifizierungen, die in den Jahren 2022 und 2023 erworben wurden, d. h. Better Cotton, GOTS und GRS, korrekt durchgeführt werden.



Wir fördern die Verbreitung von nachhaltigen Praktiken für die gesundheitliche Unbedenklichkeit unserer Produkte.



Darüber hinaus fällt die gesamte Produktion von Industrial Wear in den Geltungsbereich der **europäischen REACH-Verordnung** (EG) Nr. 1907/2006, die die Verwendung von chemischen Stoffen registriert, bewertet, autorisiert und beschränkt.

Seit einigen Jahren verwenden führende Anbieter von Industriekleidung mit **OEKO-TEX® zertifizierte Materialien**. Der **STANDARD 100**

by **OEKO-TEX®** garantiert durch anspruchsvolle Prüfkriterien die Abwesenheit gesundheitsschädlicher Stoffe auf Produkten.

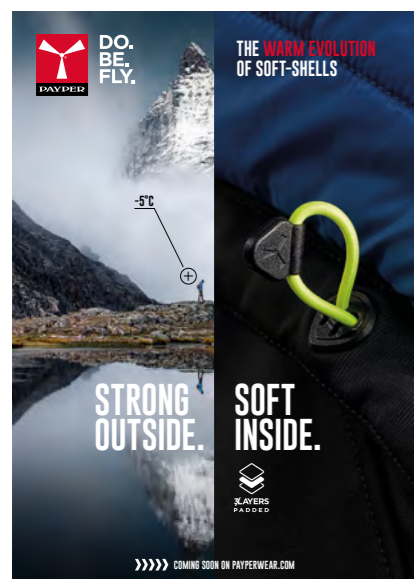
Sowohl 2022 als auch 2023 wurden **100 % der Produktkategorien** von Payper (Corporate Wear, Work & Safety, Footwear) hinsichtlich der Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Endverbraucher bewertet.

1.8

Die Kommunikation mit den Kunden erfolgt über **digitale Kanäle** wie Videos und digitale Newsletter sowie über **traditionelle Kanäle** in gedruckter Form, wie Kataloge und Verkaufsbroschüren.

Die Kundenbetreuungsabteilung des Unternehmens ist ständig damit beschäftigt, **den Kunden schnelle und wirksame Unterstützung zu bieten**, und garantiert im Durchschnitt eine Lösung für Beschwerden innerhalb einer Woche nach deren Eingang, wobei **durchschnittlich mehr als 270 Kontakte pro Monat** bearbeitet werden.

Industrial Wear führt auch eine laufende Erhebung der **Kundenzufriedenheit** mit dem angebotenen Produkt und dem Service durch, und zwar mit Hilfe von Fragebögen, die dann intern weitergegeben werden.



Im Dienste unserer Kunden



Statistische Erhebungen

Diese Tätigkeit wird häufig von der Geschäftsleitung abgefragt, um Informationen über die Kundenzufriedenheit zu sammeln.



Erfassung von Reklamationen

Reklamationen werden auf einem eigenen Formular erfasst und das Reklamationsbüro legt der Geschäftsleitung regelmäßig einen zusammenfassenden Bericht vor.



Produktrücksendungen

Die Überwachung der Rücksendungen liefert dem Unternehmen ein Signal für die Produktleistung und wird daher als Zeichen der Kundenzufriedenheit betrachtet.



Retail Experience

Seit 2021 werden im Rahmen des Projekts „Retail Experience“ individuelle Vereinbarungen mit verschiedenen Arten von Partnerschaften je nach der gewählten Strategie mit Einzelhändlern entwickelt.

Ziel ist es, die Beziehung zum Händler zu intensivieren, damit dieser optimale Voraussetzungen für die Identifikation und Bindung an die Marke Payper erhält. Es werden verschiedene Stufen der Teilnahme angeboten:

- **PAYPER SMART POINT:** Ausstellungsfläche für periodische Musterausstellungen, die für Kunden, die mit der Gruppe zusammenarbeiten, geschaffen wurde.
- **PAYPER ISLAND:** Ausstellungsbereich mit freistehenden Displays.
- **PAYPER CORNER:** Innovatives, an jeden Raum anpassbares Ausstellungssystem mit ultra-modularem Design.

Um das Verkaufserlebnis unserer Einzelhändler zu intensivieren, bieten wir auch einen **Visual Merchandising Service** mit einem Spezialisten an, der alle geeigneten Strategien umsetzt, um das Potenzial jeder Realität zu maximieren, sowohl in den Räumlichkeiten des Einzelhändlers als auch aus der



Ferne. Dank dieses Services hat der Einzelhändler die Möglichkeit, den Verbraucher an die Produkte von Payper zu binden und gleichzeitig die Qualität und die Aufmerksamkeit der Marke zu erhöhen, die die Marke auszeichnen.

Derzeit laufen **in Italien 110 Retail Experience Projekte** und **128 Retail Experience-Projekte auf internationaler Ebene**. Dies unterstreicht die Vision, ein Unternehmen mit einer **starken internationalen Ausrichtung** zu sein, das jedoch **einen typisch italienischen Stil pflegt**.

Retail Experience

110 Projekte
in **Italien**

128 Projekte
auf
internationaler Ebene





Transparenz

02



Das automatische Lager:

Maximierung der betrieblichen Effizienz bei gleichzeitiger Verringerung der Umweltauswirkungen.



Wesentliche Themen im Zusammenhang mit der Säule „Transparenz“

- Ethik und Integrität im Business
- Management von Rohstoffen
- Nachhaltiges und verantwortungsvolles Management der Lieferkette



Unser Geschäftsmodell

basiert auf **Partnerschaft mit Lieferanten**, die für die Herstellung des Endprodukts verantwortlich sind.



Ständig auf der Suche nach **Lösungen mit geringer Umweltbelastung**

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS DER UN, DIE FÜR DIE SÄULE „TRANSPARENZ“ RELEVANT SIND >



SDG 12 - VERANTWORTUNGSVOLLE/R KONSUM UND PRODUKTION

Sicherstellung des Wohlergehens der Bevölkerung durch Zugang zu Wasser, Energie und Nahrungsmitteln bei gleichzeitiger Reduzierung des übermäßigen Verbrauchs natürlicher Ressourcen.



SDG 16 - FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN

Förderung der Legalität auf nationaler und internationaler Ebene und Gewährleistung des gleichen Zugangs zur Justiz für alle, Verringerung der Korruption und Schaffung rechenschaftspflichtiger und transparenter Institutionen.



2.1

Unsere Lieferkette

Standards und erfasste Zertifizierungen innerhalb der Lieferkette



60 %
Nach dem **amfori BSCI-System** zertifizierte Lieferanten (+5 % im Vergleich zu 2022)

16 %
Von SEDEX-SMETA zertifizierte Lieferanten (Sedex Members Ethical Trade Audit)

19 %
Nach ISO14001 zertifizierte Lieferanten (+2 % gegenüber 2022)

32 %
Nach ISO9001 zertifizierte Lieferanten

Das Geschäftsmodell von Industrial Wear basiert hauptsächlich auf der Zusammenarbeit mit Produktionspartnern, die für die Herstellung der vom Unternehmen konzipierten und entworfenen Produkte zuständig sind.

Alle Artikel der Kataloge „Corporate“ und „Work-wear“ werden vollständig im Ausland produziert, hauptsächlich in **China, Bangladesch, Pakistan** und **Indien**, während die Schuhkollektion in **Italien** hergestellt wird.

Nach der Herstellung werden die Produkte per Schiff zu den **Häfen von Ravenna, Genua und La Spezia** transportiert. Täglich werden die Container verzollt und dann an die **Anschlusslogistik in Ravenna, Rivalta Scrivia, Bertinoro und Bologna** übergeben.

Von hier aus werden die Produkte schließlich zu den **firmeneigenen Lagern** in Fiumana und Vecchiazzano transportiert, von wo sie ausgeliefert werden.



- Standort der Produktionspartner
- Sitz der Gruppe und der Logistiklager
- Standort der Handelsniederlassungen



2.2

Auswahl und Überwachung der Produktionspartner

Für eine ethische und qualitativ hochwertige Produktion pflegen wir wertvolle Beziehungen zu unseren Partnern.

Im Laufe der Jahre hat Industrial Wear seine Lieferanten sorgfältig ausgewählt, eine starke Beziehung des gegenseitigen Vertrauens aufgebaut und einen gemeinsamen Entwicklungsweg gefördert. Das Unternehmen hat eng mit seinen Partnern zusammengearbeitet und dabei **klare Grundsätze** hoher **Qualitätsstandards** und die Konzentration auf faire

und sozial verantwortliche **Arbeitsbedingungen**. Die Kontrolle dieser Aspekte wird durch die Anwesenheit von **technischen Büros an den wichtigsten Produktionsstandorten** gewährleistet, die neben der **Qualitätskontrolle und Inspektion** bei den Zulieferern auch für die **Koordinierung und Weiterverfolgung der Aufträge** zuständig sind.



Überprüfung der Lieferanten anhand von Nachhaltigkeitskriterien

Die Bewertung der Lieferanten umfasst eine **erste Screening-Phase**, in der Daten zu verschiedenen organisatorischen Aspekten abgefragt werden, darunter die Einhaltung von Umweltvorschriften, angemessene Arbeitsbedingungen, Gesundheits- und Sicherheitsparameter, Nichtdiskriminierung und andere **ökologische und soziale Kriterien**. Nach einer positiven Erstbewertung wird der Lieferant in die **Liste der zugelassenen Lieferanten** aufgenommen, die von der Beschaffungsabteilung ständig aktualisiert wird. Im Jahr 2023 wurden **77 % der neu erworbenen Lieferanten zur Bewertung vorgelegt**.

Die verbleibenden Lieferanten werden gerade im Hinblick auf die Einführung einer neuen Produktlinie im Jahr 2024 bewertet.

Darüber hinaus wird jährlich ein **Audit bei allen neuen und bestehenden Lieferanten von Fertigerzeugnissen** durchgeführt. Dabei erfolgt insbesondere eine Leistungsbewertung durch eine externe Stelle auf der Grundlage des **amfori BSCI-Standards**, der **14 Parameter berücksichtigt, darunter soziale Verantwortung, Gesundheit und Sicherheit, Umwelt**. Nach Abschluss des Bewertungsverfahrens wird dem Unternehmen ein **Bericht des Lieferantenaudits** zugesandt, der die relative Leistungsbewertung für jeden der berücksichtigten Bereiche enthält.

Industrial Wear arbeitet mit Lieferanten zusammen, die bei der **AMFORI** registriert sind, deren offizielles Mitglied sie ist. Der **amfori-Verhaltenskodex der BSCI (Business Social Compliance Initiative)** enthält Grundsätze zur Einhaltung von Gesetzen, zur Vereinigungsfreiheit und zum Recht auf Tarifverhandlungen, zu menschenwürdigen Arbeitszeiten, fairer Entlohnung sowie zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Die auf dieser Plattform registrierten Lieferanten müssen außerdem sicherstellen, dass geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um die negativen Auswirkungen der Produktionsprozesse auf die Gemeinschaft, die natürlichen Ressourcen und die Umwelt im Allgemeinen zu verhindern oder zu minimieren.



2.3

Die Verringerung der Auswirkungen innerhalb der Lieferkette

Die Herstellung der Kleidungsstücke erfolgt an **mehreren Produktionsstandorten in der ganzen Welt** unter Anwendung von **für die Textilindustrie typischen industriellen Verfahren**. Diese Aktivitäten haben Auswirkungen auf die Umwelt in Bezug auf verschiedene Aspekte wie Energieverbrauch, Emissionserzeugung und Wasserverbrauch. Für die Gruppe ist es von entscheidender

Bedeutung, diese Prozesse und ihre Auswirkungen auf die Umwelt im Detail zu verstehen, um die notwendigen Entscheidungen in Bezug auf die **Überwachung und die Zusammenarbeit mit den Lieferanten** zur Reduzierung der negativen Auswirkungen treffen zu können.

Zu diesem Zweck hat Industrial Wear eine eingehende Studie über den Lebenszyklus seiner Produkte mit Hilfe eines *Life Cycle Assessment (LCA)* erstellt. Diese Analyse, die ständig aktualisiert wird, gibt insbesondere Aufschluss über die **Umweltauswirkungen der Rohstoffe**, aus denen unsere Produkte bestehen, und über die entsprechenden Maßnahmen.

Da wir uns der Umweltauswirkungen unserer Lieferkette bewusst sind, haben wir im Laufe der Jahre eine Reihe von Aktivitäten und Maßnahmen ergriffen, um sie zu minimieren.

Wir sensibilisieren die Produktionspartner für die Verwendung von Materialien, die die Umwelt weniger belasten, weil sie aus nachhaltigem Anbau und Produktionsverfahren stammen. Für das Jahr 2024 sind sogar Initiativen geplant, um die **Verwendung von recycelten und nachhaltig beschafften Fasern verstärkt umzusetzen**. Auf der anderen Seite weisen wir die Nutzer von Payper-Kleidung in das Waschen der Kleidungsstücke ein und **empfehlen die Verwendung niedriger Programme und Temperaturen**, damit weniger Energie verbraucht und weniger Polyester ins Wasser abgegeben wird. Außerdem empfehlen wir die Trocknung an der Luft, um die Abscheidung der Mikrofasern im Wasser zu vermeiden.



MATERIAL	UMWELTAUSWIRKUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEM LEBENSZYKLUS DER ROHSTOFFE	AKTIVITÄTEN ZUR VERRINGERUNG DER AUSWIRKUNGEN
BAUMWOLLE	Der Baumwollanbau hat negative Auswirkungen auf den Boden, die biologische Vielfalt und die Wasserverfügbarkeit. Für das anschließende Spinnverfahren wird die Baumwolle gewaschen, was ebenfalls mit einem hohen Wasserverbrauch einhergeht. Das Färben des Kleidungsstücks erfolgt schließlich unter Verwendung verschiedener chemischer Verbindungen und unter Einsatz großer Mengen an Wasser.	<ul style="list-style-type: none"> • Verwendung von nachhaltig angebaute Baumwolle im Rahmen der Better Cotton-Initiative • Aufforderung an alle Lieferanten, eine Erklärung über die Nichtverwendung von Schadstoffen abzugeben, mit anschließender Aufforderung an ihre Unterprioritäten • Möglichkeit der Sensibilisierung der Lieferanten für die Dampfenergieückgewinnung nach dem Verkupfern/Sanforisieren
POLYESTER UND POLYAMID	Die Herstellung von Reagenzien und die Erzeugung von Fasern durch Synthese hat Auswirkungen im Zusammenhang mit der Verwendung fossiler Brennstoffe als Basisrohstoffe, dem Verbrauch von Wasser zum Waschen, Strom zur Regelung der Prozesstemperatur und Partikelemissionen im Zusammenhang mit den erzeugten chemischen Reaktionen.	<ul style="list-style-type: none"> • Hinweis auf dem Etikett auf die Verwendung niedriger Waschttemperaturen (maximal 30 °C), um die Freisetzung von Polyester zu verringern • Aufnahme eines Hinweises auf dem Etikett, keinen Wäschetrockner zu verwenden, sondern an der Luft zu trocknen, um die Dispersion von Mikrofasern im Wasser zu vermeiden. • Die Verwendung von recycelten Polyesterfasern wird derzeit geprüft
LEDER	Die erste Phase der Lederherstellung umfasst das Gerben und Färben, wofür ein erheblicher Wasserverbrauch erforderlich ist, und es besteht die Gefahr der Verschmutzung des Wassers durch den Einsatz der erforderlichen Chemikalien. In der anschließenden Phase des Stanzens, Einfassens und der Formgebung fallen ebenfalls Abfälle an, die als Produktionsabfälle gelten.	<ul style="list-style-type: none"> • Es besteht die Möglichkeit, beim Einsetzen der durchtrittsicheren Sohle Reste für die Wiederverwendung zu gewinnen





2.4

Effizienz und Innovation der Logistikprozesse

Um unsere Produkte auf den Markt zu bringen, sind **neben der Produktion noch weitere Schritte erforderlich, wie z. B. das Design, der Transport, die Verwendung und das Ende des Lebenszyklus**

der Kleidungsstücke, die mehrere Schritte in der Wertschöpfungskette umfassen. Diese Phasen gelten für alle Produkte und Materialien vom **Entwurf bis zum Ende ihrer Lebensdauer**.

MASSNAHMEN	LAUFENDE INITIATIVEN ZUR VERRINGERUNG DER AUSWIRKUNGEN
 DESIGN: PRODUKTKONZEPTION MIT PROTOTYPING	<ul style="list-style-type: none"> Die Prototypen unserer Kleidungsstücke werden für wohltätige Zwecke gespendet. Hausintern hergestellte Prototypen werden unter Wiederverwendung von Stoffen hergestellt, die von den Lieferanten für erste Tests zugesandt wurden. Geringerer Papierverbrauch für technische Dateien. Die Seiten werden nicht mehr gedruckt und die Unterschrift erfolgt elektronisch.
 HERSTELLUNG DES KLEIDUNGSSTÜCKS: SCHNEIDEN, VERPACKEN, VORBEREITUNG FÜR DEN VERSAND	<ul style="list-style-type: none"> Das Schnittmodell wurde so entworfen, dass Stoffabfälle reduziert werden. Verpackungskartons sind so bemessen, dass sie mit einer bestimmten Anzahl von Kleidungsstücken voll gefüllt sind. Die Verwendung von Verpackungsbeuteln aus recyceltem Material oder aus verantwortungsvoll bewirtschafteten Quellen wird derzeit geprüft.
 BEFÖRDERUNG AUF DEM LANDWEG ZUM EINSCHIFFUNGSHAFEN	<ul style="list-style-type: none"> Optimierung der Transporte, damit sie immer mit voller Ladung erfolgen: Die Container werden so organisiert, dass sie immer voll sind, um die Transportkosten pro transportiertem Warenvolumen zu senken. Bis 2024 sind Aktivitäten zur Inbetriebnahme von Elektrofahrzeugen oder umweltfreundlichen Schiffen der neuen Generation geplant.
 TRANSPORT PER SCHIFF ZUM ITALIENISCHEN HAFEN	
 LANDTRANSPORT VOM HAFEN ZUM LOGISTIKLAGER	
 LOGISTIKMANAGEMENT	<ul style="list-style-type: none"> Management von Kartonabfällen mit deren Wiederverwendung, wann immer dies möglich ist Transportoptimierung: Fahrzeuge fahren immer voll beladen
 VERWENDUNG DES PRODUKTS	<ul style="list-style-type: none"> Das versandte Material wird verpackt und in volle Kartons gelegt, um den Verbrauch und späteren Abfall zu reduzieren. Hinweise zur richtigen Unterscheidung bei PSA
 LEBENSENDE	<ul style="list-style-type: none"> Hohe Strapazierfähigkeit des Kleidungsstücks, um den Lebenszyklus zu verlängern und die Gesamtauswirkungen zu verringern Hinweise für den Verbraucher zur Entsorgung von Altkleidern

Die Industrial Wear Gruppe hat schon immer auf die technologische Innovation seiner Produktions- und Logistikprozesse geachtet, und zählt auch deshalb zu den führenden europäischen Unternehmen des Sektors.

In seinem 2017 eröffneten neuen Hauptsitz hat das Unternehmen **hochmoderne Logistiklösungen** eingeführt, zu denen **Managementsysteme** mit neuen **Robotertechnologien** gehören, um die **Umweltauswirkungen der Anlagen zu verringern**, das Arbeitsklima der Beschäftigten zu verbessern und gleichzeitig die Auftragsabwicklungszeiten und die Produktivität zu steigern.



Vor allem in den letzten Jahren wurde die Entwicklung der Unternehmensleistung durch die **technologische Entwicklung des Lagers** vorangetrieben. Das Unternehmen ging von einem System mit vollständig manueller Auftragsverwaltung zu einem integrierten System über, das den Auftrag vom Server empfängt, der wiederum Eingaben an das **automatische Lager** sendet, das den Prozess der Auftragszusammenstellung und des endgültigen Versands in Gang setzt.

Dieser technologische Sprung hat es dem Unternehmen ermöglicht, die **Effizienz seiner logistischen Prozesse erheblich zu steigern und den Kundenservice zu verbessern**. In den meisten Zeiten des Jahres sind wir in der Lage, eine Bestellung innerhalb von 24 Stunden nach Eingang zu bearbeiten.

Die Vorteile des automatisierten Lagers: weniger Umweltbelastung, mehr Effizienz, bessere Arbeitsbedingungen.



Menschen

03



59 % weibliche Beschäftigte

zum 31. Dezember 2023.



Wesentliche Themen im Zusammenhang mit der Säule „Menschen“

- Ausbildung, Entwicklung und Wohlergehen der Beschäftigten
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion



Verabschiedung des
**Ethikkodexes
der Gruppe**
und Zertifizierung
SA8000:2014.



209
Beschäftigte
zum 31. Dezember 2023,
Durch-
schnittsalter
ca.
40 Jahre
16 % sind
unter 30 Jahre
alt.

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS DER UN,
DIE FÜR DIE SÄULE
„MENSCHEN“
RELEVANT SIND >



SDG 5 - GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter und Emanzipation aller Frauen und Mädchen.



SDG 8 - MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM

Erzielung eines nachhaltigen und inklusiven Wirtschaftswachstums, das allen zugute kommt, die Umwelt nicht schädigt und menschenwürdige Arbeitsplätze für alle Menschen schafft, insbesondere für Frauen, junge Menschen und andere benachteiligte Gruppen.

3.1

Fly together: unser Team



+11 %
Mitarbeiterwachstum
im Jahr 2023



+19 %
Bei den Beschäftigten
in ausländischen
Niederlassungen im Jahr 2023



59 %
Frauen innerhalb der
Belegschaft der Gruppe



16 %
Von den unter
30-Jährigen im Jahr 2023



Die Förderung individueller Fähigkeiten und Talente ist ein grundlegender Pfeiler für das Unternehmen, um die Qualität der Produkte und die Stabilität der Geschäftstätigkeit der Gruppe auf Dauer zu gewährleisten. Im Dezember 2023 beschäftigte die Industrial Wear Group **209** Mitarbeiter, was einem **Anstieg von 11 % gegenüber 2022** entspricht. Im Laufe des Jahres war ein positiver Nettozuwachs von 21 Personen zu verzeichnen, wobei 45 neue Mitarbeiter hinzukamen und 24 das Unternehmen verließen. Der Anstieg der Mitarbeiterzahl um etwa 11 % erfolgte in Einklang mit dem Wachstumsprozess des Unternehmens, der seit mehreren Jahren einen stabilen Trend aufweist.

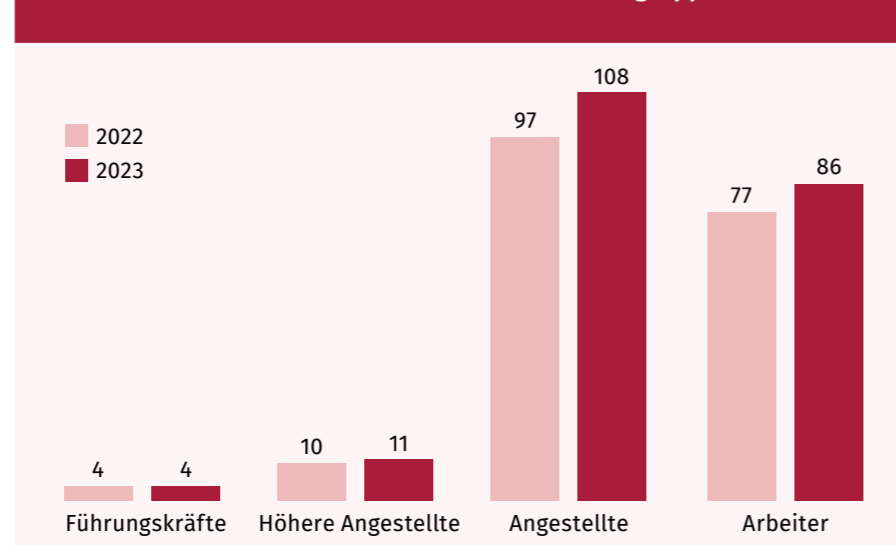
Die meisten Mitarbeiter sind in Italien beschäftigt (170 bzw. 81 Prozent im Jahr 2023), und zwar an den Standorten Fiumana (FC), Vecchiazano (FC), Barletta (BT) für Industriebekleidung und Forlì (FC) für Fashion Ink. Die Zahl der Mitarbeiter an den **europäischen**

Standorten (Frankreich, Deutschland, Spanien und Tschechische Republik) ist von 36 im Jahr 2022 auf 39 gestiegen, was die **wachsende Präsenz der Gruppe auf den Auslandsmärkten** widerspiegelt.

Das Unternehmen legt großen Wert darauf, **Mitarbeiter aus der lokalen Gemeinschaft** einzustellen. Die Gruppe zeichnet sich auch durch eine Belegschaft mit einem niedrigen Durchschnittsalter (ca. 40 Jahre) aus, was auf einen hohen Anteil junger Menschen zurückzuführen ist (16 % der Beschäftigten sind unter 30 Jahre alt).

Von der Gesamtzahl der Beschäftigten sind **124 Frauen (59 % im Jahr 2023)**, was das starke Engagement des Unternehmens zur Förderung der Beschäftigung von Frauen widerspiegelt. Auf der vertraglichen Ebene überwiegen **unbefristete Verträge** (81 % der Gesamtzahl), die dem **Unternehmen Stabilität und Kontinuität** garantieren.

Personal (Personalstand) nach Berufsgruppen



3.2

Entwicklung, Wohlergehen und Schutz der Menschen



Die Möglichkeit, **die besten Mitarbeiter zu gewinnen** und zu halten, ist ein strategisches Element, das von mehreren Faktoren abhängt, einschließlich der Fähigkeit, **das Wohlbefinden und die Zufriedenheit** der Arbeitnehmer zu gewährleisten, und der Möglichkeit, den Mitarbeitern angemessene Maßnahmen für eine kontinuierliche **berufliche Entwicklung** zu bieten.

Mit dem Ziel, diese wesentlichen Elemente für die Gruppe zu formalisieren, hat Industrial Wear im Jahr 2023 eine **Politik der sozialen Nachhaltigkeit** definiert, die die Leitprinzipien enthält, die das Unternehmen beim Management des Arbeitsumfelds unter sozialen Gesichtspunkten anzuwenden beabsichtigt.

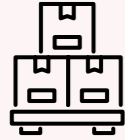
Dieses Dokument fasst die Kontrollen zusammen, die in Bezug auf die Einhaltung

und Aufrechterhaltung der wichtigsten Zertifizierungen und Managementsysteme der Gruppe, insbesondere **SA 8000** und **Uni PdR125:2022**, implementiert wurden.

SA8000 ist ein internationaler Standard, der die Anforderungen an ein ethisch korrektes Verhalten von Unternehmen gegenüber ihren Arbeitnehmern und allen Interessengruppen definiert; dieser Standard wurde von SAI (Social Accountability International) entwickelt und von der Gruppe erstmals im Jahr 2022 erworben.

Im Einklang mit den Bestimmungen der Norm hat Industrial Wear 2021 ein eigenes **Social Performance Team (SPT)** ins Leben gerufen, um die Einhaltung der in SA8000 festgelegten Anforderungen zu gewährleisten. Das SPT ist eine Arbeitsgruppe, die sich mit dem Management wichtiger Fragen der

**Wir schätzen
unsere Mitarbeiter
und bieten ihnen
ein positives und
motivierendes
Arbeitsumfeld.**



Im Jahr 2023 wurde in Zusammenarbeit mit der Confindustria die **Reduzierung der täglichen Arbeitszeit von 8 auf 6,5 effektive Stunden** für die Kommissionierabteilung des Lagers Fiumana bei gleichem Lohn bestätigt.

sozialen Verantwortung befasst und sich aus (frei gewählten) Arbeitnehmervertretern und Vertretern der Unternehmensleitung in einem ausgewogenen Verhältnis zusammensetzt.

Die Aufgaben dieser Gruppe sind:

- die Einhaltung des Standards überwachen, u. a. durch regelmäßige Audits und Überprüfung der Unternehmensleistung;
- Risiken in Bezug auf die tatsächliche oder potenzielle Nichteinhaltung des Standards ermitteln und bewerten;
- die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen, die ergriffen wurden, um die angenommene Politik der sozialen Verantwortung und die Anforderungen des Standards zu erfüllen;
- an der Aufdeckung und Analyse möglicher Nichtkonformitäten mitwirken und daraus resultierende Korrekturmaßnahmen festlegen.

Ein wichtiges Ziel, das im Jahr 2023 erreicht werden soll, ist die **Zertifizierung der Gleichstellung der Geschlechter** gemäß der **Referenzpraxis PdR 125:2022**, die ebenfalls in der sozialen Nachhaltigkeitspolitik festgelegt ist. Industrial Wear ist zutiefst davon überzeugt, dass die Anwesenheit von Menschen, die verschiedenen Geschlechtern und im weiteren Sinne verschiedenen Kulturen angehören,

in der unternehmerischen Organisation eine allgemeine berufliche (und persönliche) Bereicherung darstellt und somit die Schaffung eines anregenden, innovativen und wettbewerbsfähigen Arbeitsumfelds ermöglicht.

Das Unternehmen ist sich der Bedeutung der Mitarbeiterzufriedenheit für die Verbesserung der Qualität und Produktivität der Arbeit bewusst. Aus diesem Grund wurden innovative Anreizmaßnahmen und Instrumente zur Förderung des persönlichen und familiären Wohlbefindens eingeführt, die die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** und die **Nachhaltigkeit der Kaufkraft** berücksichtigen. Ebenfalls im Jahr 2023 wurde ein **Sozialprogramm** durch die Umsetzung einer internen Regelung formalisiert, die darauf abzielt, den Zugang zu Waren und Dienstleistungen zu unterstützen und zu ermöglichen, die den individuellen und familiären Bedürfnissen aller Mitarbeiter in Übereinstimmung mit den geltenden Rechtsvorschriften entsprechen. Im Rahmen dieses Plans erhalten die Mitarbeiter ein persönliches Guthaben, das sie für den Kauf von Waren und Dienstleistungen ihrer Wahl verwenden können, einschließlich spezieller Gesundheits- und Familienpflegeleistungen.

Wie in der Vergangenheit wird auch 2023 allen Arbeitnehmern

ein **Fragebogen zur Zufriedenheit mit dem Sozialprogramm** vorgelegt, um die Wirksamkeit der implementierten Maßnahmen zu bewerten. Das Kommunikationsbüro führt in regelmäßigen Abständen spezifische **Stimmungsanalysen** durch, auch um einen Hinweis auf die Wahrnehmung des Unternehmens durch die Beschäftigten sowie mögliche Verbesserungsvorschläge in verschiedenen Bereichen zu erhalten.

Zertifizierung der Geschlechtergleichstellung durch PdR 125:2022.

Das Unternehmen verpflichtet sich:

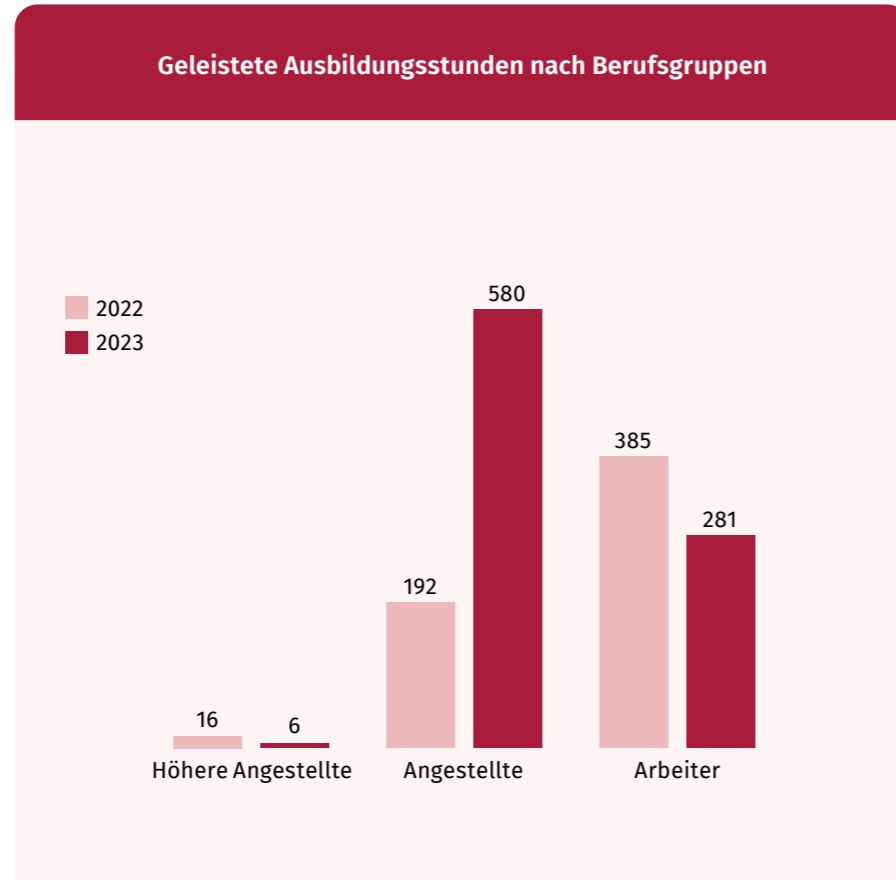
- Die Grundsätze der Parität und Gleichheit zu respektieren, die in der Verfassung der Italienischen Republik sowie in den Verordnungen der ersten und zweiten Ebene, in den Vorschriften zur freiwilligen Übernahme und in den internen Kodizes enthalten sind (siehe Kodex der Unternehmensethik);
- Politiken und Maßnahmen zu implementieren, die nicht nur auf die Förderung der Beschäftigung von Frauen abzielen, sondern auch und vor allem darauf, diese im Laufe der Zeit aufrechtzuerhalten und so die Arbeitnehmerinnen bei der gleichzeitigen Verwirklichung von Projekten beruflicher und persönlicher Natur zu begleiten; Ähnliches gilt für männliche Arbeitnehmer, wenn sie das am wenigsten vertretene Geschlecht im Unternehmen sind;
- Die Hindernisse, die einer tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt im Wege stehen, so weit wie möglich zu beseitigen, indem der Gleichstellungsgrundsatz in die entsprechenden Prozesse einbezogen wird:
 - I. Chancengleichheit beim Zugang zur Beschäftigung (Phase der Personalauswahl),
 - II. Einkommensgleichheit,
 - III. Gleichberechtigter Zugang zu Karriere- und Ausbildungsmöglichkeiten (Phase der persönlichen Beurteilung),
 - IV. Umsetzung und Sensibilisierung für den Vaterschaftsurlaub im Einklang mit bewährten europäischen Verfahren,
 - V. Vorhandensein von Mechanismen zum Schutz des Arbeitsplatzes und Gewährleistung des gleichen Gehaltsniveaus in der Zeit nach der Mutterschaft,
- Die Sozialpolitik zur Unterstützung pflegender Angehöriger zu fördern;
- Sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter angemessene Schulungen und Informationen über die Achtung von Vielfalt, Integration und Chancengleichheit erhalten;
- Die Kultur der Geschlechtergleichstellung auch nach außen zu tragen, indem wir die Grundsätze der Gleichstellung und Eingliederung gegenüber den Beteiligten kommunizieren und fördern;
- Die Grundsätze der Gleichberechtigung und Chancengleichheit bei der Personalbewertung und -auswahl zu berücksichtigen.



Um die im Unternehmen vorhandenen Kompetenzen zu erweitern, investierte die Gruppe im Jahr 2023 in die Einstellung von Mitarbeitern mit spezifischen Kenntnissen über aktuelle Aktivitäten und mögliche zukünftige Entwicklungen. Neu hinzugekommen sind Mitarbeiter mit speziellem Know-how in den Bereichen 3D-Design, Visual Merchandising, Materialchemie und Kommunikation.

Ebenfalls mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Arbeits- und Lebenszeiten zu erleichtern, wurde 2023 eine interne Vereinbarung über agiles Arbeiten, das sogenannte „**Smart Working**“, geschlossen. Die Vereinbarung bietet den Arbeitnehmern die Möglichkeit, die entsprechenden Instrumente zu nutzen, um sicherzustellen, dass das agile Arbeiten mit den organisatorischen/produktiven und individuellen Bedürfnissen in Einklang steht.

Spezifische Kompetenzen im Unternehmen werden durch Neueinstellungen erweitert.



Was die **Einstellungspolitik** betrifft, so unterliegt der Einstellungsprozess des Unternehmens einem spezifischen internen Verfahren und basiert auf einer genauen Analyse des organisatorischen Bedarfs. Um die Suche nach Fachkräften effektiver zu gestalten, engagiert sich Industrial Wear in der Entwicklung von Employer Branding-Aktivitäten, einschließlich der **Zusammenarbeit mit lokalen Bildungseinrichtungen**.

Die Fortbildung des Personals wird sorgfältig überwacht und mit Hilfe einer internen Datenbank **zur Erfassung der Kompetenzen**

geplant. Auf diese Weise konnte eine Kompetenzmatrix erstellt werden, die es ermöglicht, die Übereinstimmung zwischen den vorhandenen und den für jeden Mitarbeiter erforderlichen Kompetenzen ständig zu verfolgen, um regelmäßige Aktualisierungen und **maßgeschneiderte Entwicklungswege** zu planen.

Eines der mit dem Managementsystem SA8000 verbundenen Ziele ist die Festlegung von **Karrierpfaden** auf der Grundlage der erworbenen Fähigkeiten und der von jedem Mitarbeiter erhaltenen Bewertungen.

3.3



343 Stunden
Für Schulungen zu
Gesundheit und Sicherheit
am Arbeitsplatz



+49 %
Für Kurse zu Gesundheit und
Sicherheit am Arbeitsplatz
(2023 im Vergleich zu 2022)



ISO 45001
Managementsystem
für GESUNDHEIT und
SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ
entsprechend der Norm

² Eine Prellung und zwei Verstauchungen.



Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Seit 2019 verfügt Industrial Wear über ein **Arbeitsschutzmanagementsystem gemäß ISO 45001:2018**, das Teil des integrierten Qualitäts-, Sicherheits- und Umweltmanagementsystems der Gruppe ist. Das ASMS-System umfasst die Standorte Fiumana, Vecchiazano und Barletta. Das System wird regelmäßig im Hinblick auf eine kontinuierliche Verbesserung aktualisiert, und die Zertifizierung durch eine dritte Stelle wurde **Anfang 2023 erneuert**.

Das Unternehmen führt regelmäßige **Risikobewertungen** im Bereich Gesundheit und Sicherheit im Rahmen des **Dokuments der Risikobewertung** durch, das für jeden Standort des Unternehmens erstellt und gemäß dem gesetzvertretenden Dekret 81/08 aktualisiert wird.

Die von Industrial Wear durchgeführten Aktivitäten zur **Beteiligung und Konsultation der Arbeitnehmer** finden in Form verschiedener Initiativen statt, darunter regelmäßige Sitzungen (z. B. Jahresbericht über Unfälle und

Berufskrankheiten), die Überprüfung des Dokuments zur Risikobewertung und die Erörterung kürzlich erlassener Vorschriften.

Das Unternehmen organisierte im Jahr 2023 **Schulungen zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**, die **insgesamt 343 Stunden** umfassten. Die Geschäftsleitung legt am Ende eines jeden Jahres den **Fortbildungsplan** für das folgende Jahr fest, der auch die Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen zu Themen vorsieht, die sich nicht ausschließlich auf die gesetzlichen Vorschriften beziehen. Darüber hinaus wurde im Jahr 2023 eine **Zusatzversicherung** für alle Personen, die ins Ausland reisen, eingeführt.

Im Rahmen des Managementsystems legt der **zuständige Arzt**, der sowohl für die Standorte Fiumana und Vecchiazano als auch für Barletta zuständig ist, dem Unternehmen einen Jahresbericht über die Ergebnisse der Gesundheitsüberwachung vor.

Was die Unfälle betrifft, so wurden im Jahr 2023 drei kleinere Fälle² registriert.





Umwelt

04



37 % der verwendeten Energie stammt im Jahr 2023 aus erneuerbaren Quellen.



Wesentliche Themen im Zusammenhang mit der Säule „Umwelt“

- Energieverbrauch und Emissionen



Zertifiziertes Management-system

nach Norm

UNI EN ISO 14001:2015.



85 % des verbrauchten Stroms stammt aus sauberer Energie

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS DER UN, DIE FÜR DIE SÄULE „UMWELT“ RELEVANT SIND



SDG 7 - BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE

Den allgemeinen Zugang zu nachhaltiger, zuverlässiger und moderner Energie gewährleisten, um die Lebensbedingungen von Millionen von Menschen zu verbessern. Verstärkt erneuerbare Energien anstelle von fossilen Brennstoffen und Förderung der Energieeffizienz nutzen.



SDG 13 - MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ

Einführung des Klimawandels als vorrangiges Thema auf der politischen Agenda, in den Strategien und Programmen der nationalen und regionalen Regierungen, der Unternehmen und der Zivilgesellschaft.

4.1



Management der von der Gruppe verursachten Auswirkungen

Die Bemühungen der Gruppe sind darauf ausgerichtet, innovative Lösungen zu finden, um die Auswirkungen auf die Umwelt schrittweise zu verringern. Industrial Wear ist nicht direkt in den Herstellungsprozess der Produkte involviert, sondern definiert das Design und kauft das fertige Kleidungsstück von seinen Produktionspartnern. Darüber hinaus ist die Gruppe für die Koordinierung der Logistikprozesse im Eingang und Ausgang verantwortlich. Folglich **sind die Umweltauswirkungen, die sich aus den Aktivitäten des Unternehmens ergeben, hauptsächlich indirekt und hängen mit der Wertschöpfungskette zusammen.**

Aus diesem Grund wurde der Berechnungsprozess ab 2023 entwickelt, um **Scope-3-Emissionen zu quantifizieren**, d. h. indirekte Emissionen, die durch Aktivitäten außerhalb der direkten Kontrolle der Organisation entstehen, aber mit ihren Aktivitäten verbunden sind. Dazu gehören Emissionen, die die Gruppe entlang ihrer Wertschöpfungskette verursacht, sowohl in vorgelagerten *upstream* als auch in nachgelagerten (*downstream*) Bereichen, wie z. B. Emissionen im Zusammenhang mit der Produktion und dem Transport von Materialien, die zur Herstellung von Produkten verwendet werden, sowie Emissionen aus der Nutzung und Entsorgung von Produkten.

Die Analyse von Umweltrisiken ist eine wesentliche Voraussetzung für die Bewertung von Aktivitäten und Verbesserungsmöglichkeiten.



Das Umweltmanagementsystem ISO 14001

Das Management direkter Umweltaspekte wird durch ein **ISO 14001-konformes Umweltmanagementsystem** gewährleistet, das Teil des integrierten Managementsystems für Qualität, Sicherheit und Umwelt ist. Der Anwendungsbereich des Systems erstreckt sich heute auf den Hauptsitz in Fiumana und die Standorte in Vecchiazzano, während es am Standort Barletta derzeit eingeführt wird und ab 2024 in das integrierte Managementsystem einbezogen wird.

Im Rahmen des Umweltmanagementsystems führt das Unternehmen entsprechende **Umweltrisikoplanungen** durch, um jede ausgeübte Tätigkeit und die damit verbundenen potenziellen Risiken im Detail zu bewerten. Die Umweltrisikoplanung der Gruppe (ANRA) ermittelt die wichtigsten Kontextfaktoren, angefangen bei den rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bis hin zu relevanten Faktoren in der Lieferkette und sich ändernden Umweltbedingungen. So können die Risiken, aber auch die Chancen, denen die Gruppe ausgesetzt ist, aufgezeigt werden, um entsprechende Schutzmaßnahmen zu entwickeln.



9.513 GJ
Gesamtenergieverbrauch der Gruppe im Jahr 2023



Ladestation
Installiert im Laufe des Jahres

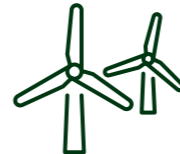


37 %
Von der Gruppe verbrauchte Energie aus erneuerbaren Quellen

4.2



Energieverbrauch und Emissionen



> 719.000 KWH

Strom, der ausschließlich aus erneuerbaren Quellen bezogen wird und mit einem Herkunftsnachweis (GO) zertifiziert ist



605 tCO₂e
Gesamte erzeugte direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1 und Scope 2 - Location based)



325.506 tCO₂e
Gesamte erzeugte indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)

Industrial Wear **engagiert sich aktiv für die Verringerung des Energieverbrauchs und der klimaschädlichen Emissionen** im Zusammenhang mit den direkt verwalteten Aktivitäten. Im Jahr 2017 wurde beim Bau des neuen Firmensitzes in Fiumana di Predappio die Installation einer **Photovoltaikanlage** geplant, die im Jahr 2023 mehr als 275.000 kWh erzeugte, was zusammen mit den fast 95.000 kWh, die von der Fashion Ink Anlage produziert werden, **etwa 22 % des Strombedarfs der Gruppe** deckt.

Der größte Teil des Energieverbrauchs der Gruppe entfällt nämlich auf den **Stromverbrauch** für die Logistiklager in **Fiumana und Vecchiazzano**, der 81 % des gesamten Stromverbrauchs der Gruppe ausmacht.

Aus diesem Grund hat sich das Unternehmen entschlossen, ab 2023 an den oben genannten Standorten **ausschließlich Strom aus erneuerbaren Quellen zu beziehen**, auch um einen Beitrag zur Verringerung der Treibhausgasemissionen und der

Umweltauswirkungen der Gruppe insgesamt zu leisten.

Durch diese Entscheidung und die Kombination mit den bereits vorhandenen Photovoltaikanlagen werden im Jahr 2023 **85 % des von der Gruppe in Italien verbrauchten Stroms aus sauberer Energie stammen** (gegenüber 24 % im Jahr 2022).



Erneuerbarer Strom
Nicht-erneuerbarer Strom

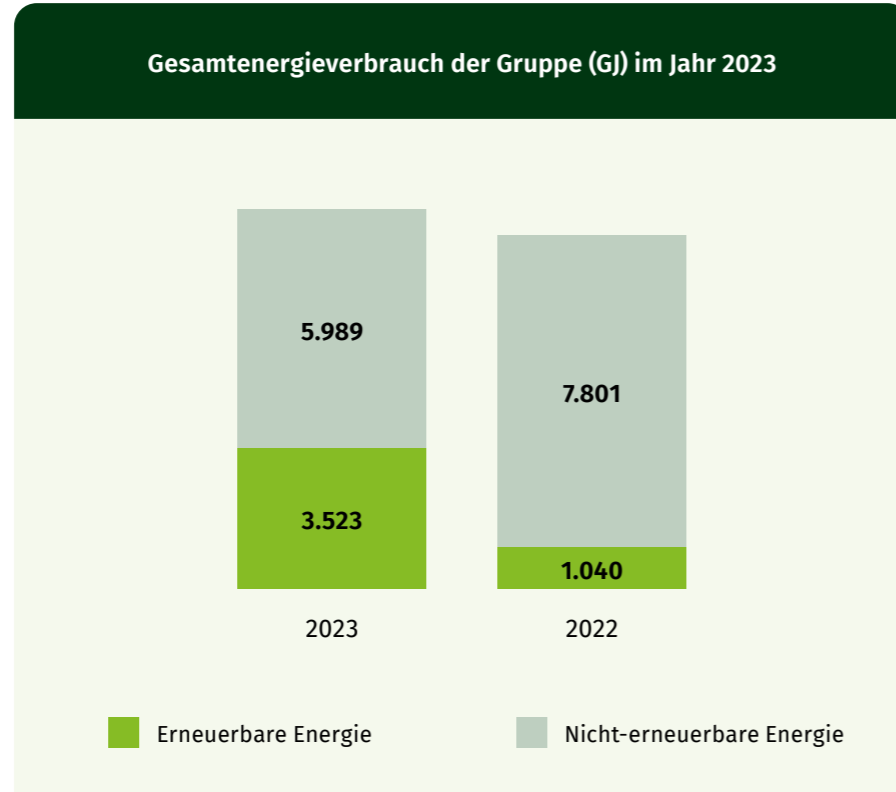
Wir entwickeln konkrete Lösungen zur Verringerung der Umweltauswirkungen durch Technologie und Innovation

Auf Konzernebene betrug der Anteil der Energie aus erneuerbaren Quellen 3.523 GJ oder 37 % des Gesamtenergiebedarfs (2022 waren es 1.040 GJ), was einem Anstieg von 26 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr entspricht.

Am Hauptsitz wurde darüber hinaus ein Beleuchtungssystem installiert, das den Durchgang und die Anwesenheit von Personen in den Arbeitsbereichen mit Hilfe von **Näherungssensoren** erkennen kann, die die Lichtintensität entsprechend der menschlichen Bewegung anpassen, wodurch der Stromverbrauch erheblich gesenkt wird.

Außerdem wurden die Raumthermostate so eingestellt, dass die **Grenztemperaturen im Sommer und im Winter** nicht überschritten wurden, wobei die genauen Heiz- und Kühlzeiten auf Jahresbasis festgelegt wurden. Schließlich wurden **Maßnahmen zur Sensibilisierung der Arbeitnehmerschaft** implementiert, um sie zu korrektem Verhalten im Hinblick auf die Senkung des Energieverbrauchs zu bewegen.

Schließlich wurde **2023** am Hauptsitz



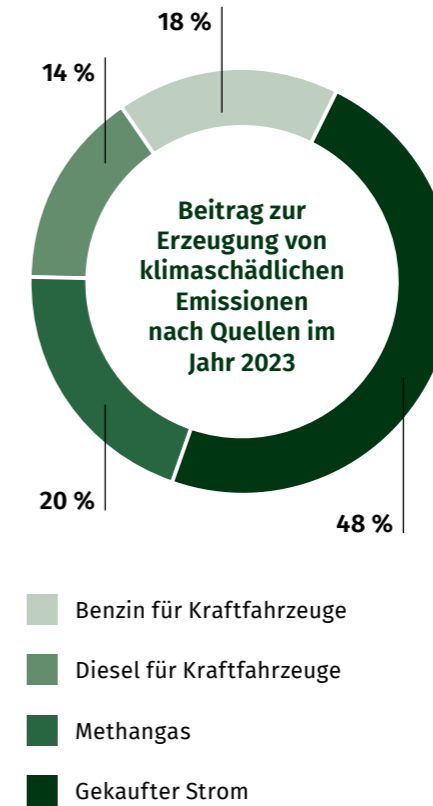
der Fiumana eine **Ladestation für Elektrofahrzeuge** eingerichtet, um nicht nur den Mitarbeitern eine zuverlässige Infrastruktur zum Aufladen ihrer Fahrzeuge während der Fahrt und der täglichen Aktivitäten zur Verfügung zu stellen, sondern auch um die Einführung und Verbreitung von Elektrofahrzeugen zu fördern.

Die gesamten **direkten klimaschädlichen Scope-1-Emissionen** beliefen sich im Jahr 2023 auf 314 tCO₂e, ein Anstieg im Vergleich zu 2022, der auf eine genauere Quantifizierung des Fahrzeugverbrauchs der Gruppe und die vermehrten Geschäftsreisen der Vertriebsmitarbeiter zwischen den Standorten zurückzuführen ist. Die Emissionen der Gruppe wurden hauptsächlich durch den Verbrauch von Erdgas, Benzin und Diesel verursacht.

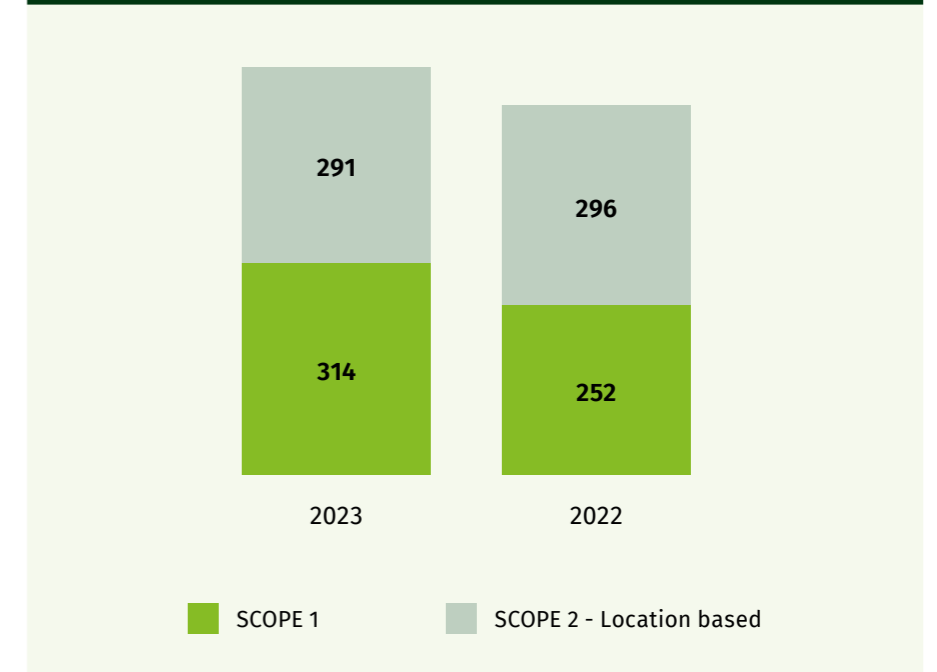


Es wird jedoch **aktiv nach Lösungen zur Verringerung der Auswirkungen gesucht**. Was die **indirekten Emissionen im Rahmen von Scope 2 – Location based** im Zusammenhang mit dem Stromverbrauch betrifft, so belaufen sich diese auf 291 tCO₂ (296 tCO₂ im Jahr 2022).

Im Jahr 2023 beliefen sich die gesamten Scope-1- und Scope-2-Emissionen, die nach der standortbasierten Methode berechnet wurden, auf 605 tCO₂e, was einem Anstieg von 10 % gegenüber dem Vorjahr (548 tCO₂e) entspricht, **während die gesamten Scope 1 e Scope 2 – Market based um mehr als 40 % zurückgingen** (402 tCO₂e im Jahr 2023 gegenüber 680 tCO₂e im Jahr 2022), was auf die Nutzung von Strom aus erneuerbaren Quellen zurückzuführen ist.



VON EINZELNEN TÄTIGKEITSBEREICHEN ERZEUGTE KLIMASCHÄDLICHE EMISSIONEN (tCO₂e)



4.3



Quantifizierung der Umweltauswirkungen entlang der Wertschöpfungskette

Um die Auswirkungen ihrer Aktivitäten besser quantifizieren zu können, wurde im Jahr 2023 erstmals eine **Quantifizierung** der indirekten **Scope-3-Emissionen** vorgenommen, d. h. der indirekten Emissionen, die die Organisation entlang ihrer Wertschöpfungskette, sowohl in vorgelagerten als auch innachgelagerten Bereichen, verursacht.

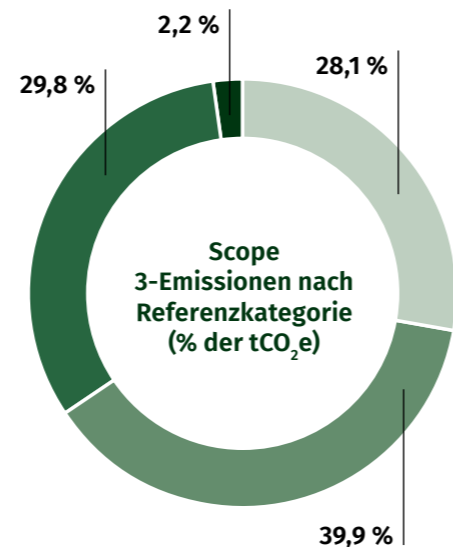
In Anbetracht des Geschäftsmodells der Gruppe werden folgende Scope-3-Kategorien des GHG-Protokolls als wesentlich erachtet: eingekaufte Waren und Dienstleistungen, vorgelagerter Transport und Vertrieb (zu denen auch die geleaste Anlagen der Gruppe gehören), nachgelagerter Transport und Vertrieb sowie die Nutzung der verkauften Produkte.

2023 beliefen sich **die Scope 3 Emissionen der Gruppe** auf circa

323.000 tCO₂e, wobei „Vorgelagerter Transport und Vertrieb“ die bedeutsamste Kategorie mit einer Menge von **128.795 tCO₂e** sind, gefolgt von „Nachgelagerter Transport und Vertrieb“ mit **96.362 tCO₂e**, die „Erworbenen Waren und Dienstleistungen“ **90.916 tCO₂e** und „Nutzung der erworbenen Produkte“ mit einer Menge von **7.012 tCO₂e**. Nachstehend sind die Werte dieser Emissionen in Prozent angegeben.

Da die wichtigsten Kategorien vor allem der vorgelagerte Transport und Vertrieb (39,9 %) und der nachgelagerte Transport und Vertrieb (29,8 % der gesamten Scope-3-Emissionen) sind, wird nach Lösungen zur Verringerung der Auswirkungen geforscht, und zwar durch konkrete Maßnahmen, die sowohl die Art der verwendeten Transportmittel als auch die eingesetzten Technologien und Innovationen betreffen.

Wir verwenden die Kartonagen mehrmals wieder und reduzieren die Verwendung von Plastiktüten, um Abfall zu vermeiden.



- Erworbene Waren und Dienstleistungen
- Vorgelagerter Transport und Vertrieb
- Nachgelagerter Transport und Vertrieb
- Nutzung der erworbenen Produkte



4.4



Nachhaltiges Verpackungsmanagement

Alle von Industrial Wear vermarkteten Produkte werden mit geeigneten **Primär- und Sekundärverpackungen** versehen, die sich in Art und Funktion unterscheiden. Darunter sind **Papier und Pappe, Kunststoff und Holz** besonders relevant.

Im Laufe der Zeit wurden verschiedene Initiativen ins Leben gerufen, um **die Auswirkungen des Materialverbrauchs und der Erzeugung von Verpackungsabfällen zu verringern.**

Während der Auftragszusammenstellung wird insbesondere Wellpappe bis zum Erreichen eines Mindestmaßes an tolerierbarer Qualität **mehrmals für nachfolgende Sendungen wiederverwendet (Re-packing)**. Im Jahr 2023 betrug das Gewicht des entsorgten Kartons mit 98 Tonnen für die Lager in Fiumana und Vecchiazano circa 16 % des im Werk ankommenden Kartons. **Die restlichen 84 % der Kartons, die 2023 im Werk eintrafen, wurden für andere Aufträge wiederverwendet.**

Bei einigen Artikeln wurde auch **auf Plastikbeutel verzichtet**, indem mehrere Artikel in denselben Beutel gepackt wurden.

Bei einigen unserer Produkte sind Maßnahmen zur Verpackungsreduzierung im Gange. Insbesondere werden im Jahr 2024 neue Produkte mit reinen Papierverpackungen auf den Markt kommen, wodurch

nach unseren Schätzungen rund 1 Tonne Kunststoffverpackungen eingespart werden. Darüber hinaus findet eine Verlagerung bei der Verwendung von Verpackungen hin zu Materialien mit geringeren Umweltauswirkungen statt.

Wir gehen davon aus, dass bis 2030 100 % unserer Produkte in Polybeuteln mit recyceltem Kunststoff und Papier aus



VERHÄLTNISS ZWISCHEN DEM GEWICHT DER ENTSORGTEN UND DER EINTREFFENDEN KARTONS (%)



nachhaltiger Bewirtschaftung verpackt sein werden.

Darüber hinaus hat Industrial Wear ab 2023 eine weitere Verpackungsinitiative in Bezug auf die für Verpackungen verwendeten Klebebänder durchgeführt. Es wurde die Klebebandreihe „EcoHIT19“ verwendet, die aus **Folien besteht, die zu mindestens 85 % aus recyceltem Material hergestellt wurden**. Im Allgemeinen enthalten die Produkte der „EcoHIT19“-Linie **mindestens 61 % recyceltes Post-Consumer-Material**.



Anhänge



GRI- Inhaltsverzeichnis



- **Wirtschaftliche Verantwortung**
- **Soziale Verantwortung**
- **Umweltverantwortung**
- **Verantwortlichkeiten in der Lieferkette**



Industrial Wear Srl hat diesen Nachhaltigkeitsbericht in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 1.1.2023 bis 31.12.2023 erstellt.



Leistungsindikatoren



Anmerkung zur Methodik





Leistungsindikatoren

WIRTSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

GRI 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

UNMITTELBAR ERZEUGTER UND AUSGESCHÜTTETER WIRTSCHAFTLICHER WERT (IN EURO)		
	Stand: 31. Dezember 2023	Stand: 31. Dezember 2022
Unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert	145.016.851	173.065.361
Einbehaltener wirtschaftlicher Wert	14.326.812	9.482.685
Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert, davon:	130.690.039	163.582.676
Umverteilung des Werts an Lieferanten	108.333.768	144.944.720
Vergütung des Personals	11.020.129	9.484.964
Vergütung der Kreditgeber	2.953.652	890.142
Vergütung der Aktionäre	2.000.000	3.900.000
Vergütung der öffentlichen Verwaltung	6.283.629	4.272.009
Gemeinschaftsvergütung	98.861	90.841

SOZIALE VERANTWORTUNG

GRI 2-7 Beschäftigte

BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT UND GEOGRAFISCHEM GEBIET (PERSONALSTAND)						
Geografisches Gebiet	Stand: 31. Dezember 2023			Stand: 31. Dezember 2022 ³		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Industrial Wear Srl - Italien (Fiumana, Vecchiazano, Barletta)	54	92	146	52	82	134
Fashion Ink Srl - Italien	7	17	24	7	11	18
Industrial Wear GmbH - Deutschland	8	4	12	9	5	14
Industrial Wear Sarl - Frankreich	6	5	11	5	4	9
Industrial Wear Sro - Tschechische Republik	2	3	5	1	2	3
Industriebekleidung Payper Sl - Spanien	8	3	11	8	2	10
Gesamtanzahl der Beschäftigten der Gruppe	85	124	209	82	106	188

³ Die Angabe für 2022 wurde nach einer Verbesserung des Erhebungsverfahrens für die Personaldaten neu berechnet.

BESCHÄFTIGTE NACH VERTRAGSART (UNBEFRISTET, BEFRISTET), GESCHLECHT UND GEOGRAFISCHEM GEBIET (PERSONALSTAND)							
Geografisches Gebiet	Art des Vertrags	Stand: 31. Dezember 2023			Stand: 31. Dezember 2022		
		Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Industrial Wear Srl - Italien (Fiumana, Vecchiazano, Barletta)	Unbefristet	48	70	118	47	60	107
	Befristet	6	22	28	5	22	27
	Insgesamt	54	92	146	52	82	134
Fashion Ink Srl - Italien	Unbefristet	5	9	14	4	10	14
	Befristet	2	8	10	3	1	4
	Insgesamt	7	17	24	7	11	18
Industrial Wear GmbH - Deutschland	Unbefristet	7	4	11	8	4	12
	Befristet	1	-	1	1	1	2
	Insgesamt	8	4	12	9	5	14
Industrial Wear Sarl - Frankreich	Unbefristet	6	5	11	5	4	9
	Befristet	-	-	-	-	-	-
	Insgesamt	6	5	11	5	4	9
Industrial Wear Sro - Tschechische Republik	Unbefristet	2	3	5	1	2	3
	Befristet	-	-	-	-	-	-
	Insgesamt	2	3	5	1	2	3
Industrial Wear Payper SLU - Spanien	Unbefristet	8	3	11	8	2	10
	Befristet	-	-	-	-	-	-
	Insgesamt	8	3	11	8	2	10
Gesamtanzahl der Beschäftigten der Gruppe	Unbefristet	76	94	170	73	82	155
	Befristet	9	30	39	9	24	33
	Insgesamt	85	124	209	82	106	188

BESCHÄFTIGTE NACH ART DER BESCHÄFTIGUNG (VOLLZEIT UND TEILZEIT), GESCHLECHT UND GEOGRAFISCHEM GEBIET (PERSONALSTAND)							
Geografisches Gebiet	Art des Vertrags	Stand: 31. Dezember 2023			Stand: 31. Dezember 2022		
		Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Industrial Wear Srl - Italien (Fiumana, Vecchiazano, Barletta)	Vollzeit	53	70	123	51	65	116
	Teilzeit	1	22	23	1	17	18
	Teilzeit (%)	2 %	24 %	16 %	2 %	21 %	13 %
	Insgesamt	54	92	146	52	82	134
Fashion Ink Srl - Italien	Vollzeit	7	15	22	7	10	17
	Teilzeit	-	2	2	-	1	1
	Teilzeit (%)	0 %	12 %	8 %	0 %	9 %	6 %
	Insgesamt	7	17	24	7	11	18
Industrial Wear GmbH - Deutschland	Vollzeit	7	3	10	7	3	10
	Teilzeit	1	1	2	2	2	4
	Teilzeit (%)	13 %	25 %	17 %	22 %	40 %	29 %
	Insgesamt	8	4	12	9	5	14
Industrial Wear Sarl - Frankreich	Vollzeit	6	5	11	5	4	9
	Teilzeit	-	-	-	-	-	-
	Teilzeit (%)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	Insgesamt	6	5	11	5	4	9
Industrial Wear Sro - Tschechische Republik	Vollzeit	2	3	5	1	2	3
	Teilzeit	-	-	-	-	-	-
	Teilzeit (%)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	Insgesamt	2	3	5	1	2	3
Industrial Wear Payper SLU - Spanien	Vollzeit	8	3	11	8	2	10
	Teilzeit	-	-	-	-	-	-
	Teilzeit (%)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	Insgesamt	8	3	11	8	2	10
Gesamtanzahl der Beschäftigten der Gruppe	Vollzeit	83	99	182	79	86	165
	Teilzeit	2	25	27	3	20	23
	Teilzeit (%)	2 %	20 %	13 %	4 %	19 %	12 %
	Insgesamt	85	124	209	82	106	188

GRI 2-8 Arbeitskräfte, die nicht angestellt sind

EXTERNE MITARBEITER NACH GESCHLECHT (PERSONALSTAND)						
Berufskategorie	Stand: 31. Dezember 2023			Stand: 31. Dezember 2022		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Leiharbeiter	-	-	-	1	-	1
PraktikantInnen	-	1	1	-	-	-
Selbstständige/Mehrwertsteuerpflichtige ArbeitnehmerInnen	1	1	2	4	1	5
Verträge mit koordinierter und fortwährender freier Mitarbeit	-	-	-	3	-	3
Außenmitarbeiter insgesamt	1	2	3	8	1	9

GRI 405-1 Unterschiedlichkeit auf Leitungsebene und unter den Mitarbeitern

BESCHÄFTIGTE NACH BERUFSGRUPPEN UND GESCHLECHT (PERSONALSTAND)						
Anzahl der Personen	Stand: 31. Dezember 2023			Stand: 31. Dezember 2022		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Führungskräfte	4	0	4	4	0	4
Höhere Angestellte	9	2	11	8	2	10
Angestellte	42	66	108	37	60	97
Arbeiter	30	56	86	33	44	77
Insgesamt	85	124	209	82	106	188

BESCHÄFTIGTE NACH BERUFSGRUPPEN UND GESCHLECHT (PERSONALSTAND) - PROZENTSATZ						
Anzahl der Personen	Stand: 31. Dezember 2023			Stand: 31. Dezember 2022		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Führungskräfte	100 %	0 %	2 %	100 %	0 %	2 %
Höhere Angestellte	82 %	18 %	5 %	80 %	20 %	5 %
Angestellte	39 %	61 %	52 %	38 %	62 %	52 %
Arbeiter	35 %	65 %	41 %	43 %	57 %	41 %
Insgesamt	41 %	59 %	100 %	44 %	56 %	100 %

BESCHÄFTIGTE NACH BERUFS- UND ALTERSGRUPPEN (PERSONALSTAND)								
Anzahl der Personen	Stand: 31. Dezember 2023				Stand: 31. Dezember 2022			
	<30	30-50	>50	Insgesamt	<30	30-50	>50	Insgesamt
Führungskräfte	0	1	3	4	0	1	3	4
Höhere Angestellte	0	6	5	11	0	8	2	10
Angestellte	16	55	37	108	10	55	32	97
Arbeiter	18	45	23	86	13	34	30	77
Insgesamt	34	107	68	209	23	98	67	188

BESCHÄFTIGTE NACH BERUFS- UND ALTERSGRUPPEN (PERSONALSTAND) - PROZENTSATZ								
Anzahl der Personen	Stand: 31. Dezember 2023				Stand: 31. Dezember 2022			
	<30	30-50	>50	Insgesamt	<30	30-50	>50	Insgesamt
Führungskräfte	0 %	25 %	75 %	2 %	0 %	25 %	75 %	2 %
Höhere Angestellte	0 %	55 %	45 %	5 %	0 %	80 %	20 %	5 %
Angestellte	15 %	51 %	34 %	52 %	10 %	57 %	33 %	52 %
Arbeiter	21 %	52 %	27 %	41 %	17 %	44 %	39 %	41 %
Insgesamt	16 %	51 %	33 %	100 %	12 %	52 %	36 %	100 %

BESCHÄFTIGTE, DIE GESCHÜTZTEN KATEGORIEN ANGEHÖREN, NACH BESCHÄFTIGUNGSKATEGORIE ⁴ (PERSONALSTAND)						
Anzahl der Personen	Stand: 31. Dezember 2023			Stand: 31. Dezember 2022		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Führungskräfte	0	0	-	0	0	-
Höhere Angestellte	0	0	-	0	0	-
Angestellte	2	3	5	0	2	2
Arbeiter	2	4	6	1	3	4
Insgesamt	4	7	11	1	5	6

ZUSAMMENSETZUNG DES VORSTANDS NACH GESCHLECHT UND ALTER - PROZENTSATZ								
Anzahl der Personen	Stand: 31. Dezember 2023				Stand: 31. Dezember 2022			
	<30	30-50	>50	Insgesamt	<30	30-50	>50	Insgesamt
Männer	0 %	75 %	25 %	100 %	0 %	75 %	25 %	100 %
Frauen	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Insgesamt	0 %	75 %	25 %	100 %	0 %	75 %	25 %	100 %

GRI 401-1 Anzahl und Rate der Neueinstellungen und Personalfuktuation nach Geschlecht, Bereich und Altersgruppen

EINTRITTE (PERSONALSTAND)								
Anzahl der Personen	Stand: 31. Dezember 2023				Stand: 31. Dezember 2022			
	<30	30-50	>50	Insgesamt	<30	30-50	>50	Insgesamt
Männer	6	8	2	16	6	10	5	21
Frauen	9	16	4	29	7	18	7	32
Insgesamt	15	24	6	45	13	28	12	53

AUSTRITTE (PERSONALSTAND)								
Anzahl der Personen	Stand: 31. Dezember 2023				Stand: 31. Dezember 2022			
	<30	30-50	>50	Insgesamt	<30	30-50	>50	Insgesamt
Männer	3	7	3	13	3	12	3	18
Frauen	1	5	5	11	2	8	3	13
Insgesamt	4	12	8	24	5	20	6	31

EINSTELLUNGS- UND FLUKTUATIONSQUOTE NACH GESCHLECHT								
Anzahl und Rate der Neueinstellungen und Fluktuation nach Geschlecht und geografischem Gebiet	Stand: 31. Dezember 2023				Stand: 31. Dezember 2022			
	Eintritte		Austritte		Eintritte		Austritte	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Männer	16	19 %	13	15 %	21	27 %	18	23 %
Frauen	29	23 %	11	9 %	32	31 %	13	13 %
Insgesamt	45	22 %	24	11 %	53	29 %	31	17 %

EINSTELLUNGS- UND FLUKTUATIONSQUOTE NACH ALTERSGRUPPEN								
Anzahl und Rate der Neueinstellungen und Fluktuation nach Altersgruppen	Stand: 31. Dezember 2023				Stand: 31. Dezember 2022			
	Eintritte		Austritte		Eintritte		Austritte	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
<30 Jahre	15	44 %	4	12 %	13	52 %	5	20 %
30-50 Jahre	24	22 %	12	11 %	28	30 %	20	22 %
>50 Jahre	6	9 %	8	12 %	12	19 %	6	10 %
Insgesamt	45	22 %	24	11 %	53	29 %	31	17 %

GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Kopf und Jahr nach Geschlecht und Einstufung

VERPFLICHTENDE AUSBILDUNGSSTUNDEN ⁴ INSGESAMT NACH BERUFSGRUPPE UND GESCHLECHT									
Berufskategorie	Stand: 31. Dezember 2023								
	Stundenanzahl Männer	Gesamtanzahl der Beschäftigten (Männer)	Stundenanzahl pro Kopf (Männer)	Stundenanzahl Frauen	Gesamtanzahl der Beschäftigten (Frauen)	Stundenanzahl pro Kopf (Frauen)	Anz. Stunden insgesamt	Beschäftigte insgesamt	Stundenanzahl pro Kopf
Führungskräfte	-	4	-	-	-	-	-	4	-
Höhere Angestellte	6	9	0,7	-	2	-	6	11	0,5
Angestellte	47	42	1,1	52	66	0,8	99	108	0,9
Arbeiter	96	30	3,2	142	56	2,5	238	86	2,8
Insgesamt	149	85	1,8	194	124	1,6	343	209	1,6
Berufskategorie	Stand: 31. Dezember 2022								
	Stundenanzahl Männer	Gesamtanzahl der Beschäftigten (Männer)	Stundenanzahl pro Kopf (Männer)	Stundenanzahl Frauen	Gesamtanzahl der Beschäftigten (Frauen)	Stundenanzahl pro Kopf (Frauen)	Anz. Stunden insgesamt	Beschäftigte insgesamt	Stundenanzahl pro Kopf
Führungskräfte	-	4	-	-	-	-	-	4	-
Höhere Angestellte	-	8	-	-	2	-	-	10	-
Angestellte	50	37	1,4	68	60	1,1	118	97	1,22
Arbeiter	138	33	4,2	116	44	2,6	254	77	3,30
Insgesamt	188	82	2,3	184	106	1,7	372	188	1,98

⁴ Die Gruppe hat mit den jeweiligen Arbeitsagenturen Vereinbarungen getroffen, durch die die Fristen für die Anpassung der vorgeschriebenen Mindestzahl verschoben wurden. Deshalb ist die Anzahl geringer als im Vorjahr.

NICHT VERPFLICHTENDE AUSBILDUNGSSTUNDEN ⁵ INSGESAMT NACH BERUFSGRUPPE UND GESCHLECHT									
Stand: 31. Dezember 2023									
Berufskategorie	Stundenanzahl Männer	Gesamtanzahl der Beschäftigten (Männer)	Stundenanzahl pro Kopf (Männer)	Stundenanzahl Frauen	Gesamtanzahl der Beschäftigten (Frauen)	Stundenanzahl pro Kopf (Frauen)	Stundenanzahl insgesamt	Beschäftigte insgesamt	Stundenanzahl pro Kopf
Führungskräfte	-	4	-	-	-	-	-	4	-
Höhere Angestellte	-	9	-	-	2	-	-	11	-
Angestellte	170	42	4,0	311	66	4,7	481	108	4,5
Arbeiter	32	30	1,1	11	56	0,2	43	86	0,5
Insgesamt	202	85	2,4	322	124	2,6	524	209	2,5
Stand: 31. Dezember 2021									
Berufskategorie	Stundenanzahl Männer	Gesamtanzahl der Beschäftigten (Männer)	Stundenanzahl pro Kopf (Männer)	Stundenanzahl Frauen	Gesamtanzahl der Beschäftigten (Frauen)	Stundenanzahl pro Kopf (Frauen)	Anz. Stunden insgesamt	Beschäftigte insgesamt	Stundenanzahl pro Kopf
Führungskräfte	-	4	-	-	-	-	-	4	-
Höhere Angestellte	8	8	1,0	8	2	4,0	16	10	1,6
Angestellte	36	37	0,96	39	60	0,6	74	97	0,8
Arbeiter	122	33	3,7	8	44	0,2	131	77	1,7
Insgesamt	166	82	2,02	55	106	0,4	206	188	1,2

GRI 2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

VERHÄLTNIS DER JAHRESGESAMTVERGÜTUNG ⁶		
Verhältnis	2023	2022
Prozentuale Veränderung der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person	6,2 %	6,7 %
Prozentuale Veränderung des durchschnittlichen Werts der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne die höchstbezahlte Person)	14 %	-9,6 %
Vergütungsverhältnis	8,34	9,67
Verhältnis der jährlichen prozentualen Änderung	+0,4	-0,7

GRI 2-30 Tarifverträge

PROZENTSATZ DER GESAMTZAHL DER ARBEITNEHMERINNEN, DIE UNTER TARIFVERTRÄGE FALLEN		
Gesamtzahl der Beschäftigten	Stand: 31. Dezember 2023	Stand: 31. Dezember 2022
Gesamtzahl der Beschäftigten	209	188
Anzahl der Beschäftigten mit Tarifvertrag ⁷	192	171
Gesamtanteil	92 %	91 %

⁵ Bei den verpflichtenden Schulungen handelt es sich um sicherheitsrelevante Kurse (Abkommen zwischen Staat und Regionen, gesetzvertretendes Dekret 81-2008).

⁶ Die Jahresgesamtvergütung umfasst das Grundgehalt in Form des auf das Jahr hochgerechneten Jahresbruttogehalts zum 31. Dezember, erwartete Bonuszahlungen, Überstunden und andere Komponenten, die sich auf nicht strukturelle Vergütungsfaktoren beziehen. Die höchstbezahlte Person in beiden Geschäftsjahren (2023 und 2022) ist der Leiter der externen Vertriebsleitung. Für den variablen Teil der Vergütung wurden Zielwerte, d. h. 100 Prozent des erreichbaren Bonus, berücksichtigt, da die tatsächlich gezahlten Beträge zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts nicht vorlagen. Für Teilzeitbeschäftigte wurden Vollzeitäquivalente (VZÄ) verwendet. Das Verhältnis der jährlichen prozentualen Veränderung wurde berechnet, indem die Veränderung des durchschnittlichen Werts der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne die höchstbezahlte Person) zwischen dem laufenden Jahr und dem Vorjahr als Nenner verwendet wurde.

GRI 403-9: Arbeitsunfälle

ARBEITSUNFÄLLE - BESCHÄFTIGTE		
Anzahl der Unfälle	2023	2022
Gesamtzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	3	4
davon schwere Unfälle ⁸	0	0
Gesamtzahl der Todesfälle aufgrund von Arbeitsunfällen	0	0

ZEITLICHE ANGABEN		
Stunden	2023	2022
Geleistete Arbeitsstunden	316.679	282.045
Multiplikator für die Berechnung	200.000	200.000

TODESRATE UND UNFALLRATE ⁹		
Verhältnis	2023	2022
Rate der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	1,89	2,84
Rate der schweren Arbeitsunfälle	0	0
Rate der Todesfälle aufgrund von Arbeitsunfällen	0	0

HAUPTARTEN VON ARBEITSUNFÄLLEN		
Art des Unfalls	2023	2022
Prellung, Verletzung, Quetschung	1	2
Fraktur, anatomischer Verlust, Verbrennung	0	0
Verstauchung, Zerrung	2	2

ARBEITSUNFÄLLE - EXTERNE ARBEITNEHMERINNEN		
Anzahl der Unfälle	2023	2022
Gesamtzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	0	0
davon schwere Unfälle ⁶	0	0
Gesamtzahl der Todesfälle aufgrund von Arbeitsunfällen	0	0

ZEITLICHE ANGABEN		
Stunden	2023	2022
Geleistete Arbeitsstunden	3.217	13.132
Multiplikator für die Berechnung	200.000	200.000

TODESRATE UND UNFALLRATE ⁸		
Verhältnis	2023	2022
Rate der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	0	0
Rate der schweren Arbeitsunfälle	0	0
Rate der Todesfälle aufgrund von Arbeitsunfällen	0	0

⁷ Die angegebenen Prozentsätze verstehen sich ohne die Länder, in denen die örtliche Gesetzgebung die Einführung von Tarifverträgen nicht vorsieht. Für italienische Unternehmen wird auf CCNL Dienstleistungssektor und CCNL Grafik und Verlagswesen (Industrie) verwiesen. Für ausländische Unternehmen wird auf die spezifischen Branchentarifverträge verwiesen, die in den jeweiligen Ländern in Kraft sind.

⁸ Arbeitsunfälle, die zu einer Verletzung geführt haben, von der sich der Arbeitnehmer nicht erholen kann, nicht erholt oder bei der es unrealistisch ist zu erwarten, dass er innerhalb von 6 Monaten den Gesundheitszustand vor dem Unfall wieder vollständig erreicht.

⁹ Darunter fallen Unfälle mit diesen Folgen: Tod, (vollständige oder teilweise) Arbeitsunfähigkeit, Einschränkung von Versetzungen, ärztliche Behandlung, Erste-Hilfe-Leistung, auch wenn sie keinen Krankenstand zur Folge haben. Ausgenommen sind Unfälle auf der Fahrt mit Fahrzeugen, die dem Beschäftigten gehören. Die Häufigkeitsraten für die Unfallindizes wurden wie folgt berechnet: (Zahl der Unfälle/Zahl der geleisteten Arbeitsstunden) x 200.000.

UMWELTVERANTWORTUNG

Das Gebiet der Berichterstattung von Umweltdaten und -informationen umfasst die Produktionsstandorte in Fiumana di Predappio (FC), Vecchiazano (FC) und Barletta (BA) für Industrial Wear Srl; den Produktionsstandort in Forlì für Fashion Ink Srl; die Standorte in Sant Cugat (Barcelona) für Industrial Wear Payper Slu (Spanien), in Levallois-Perret für Industrial Wear Sarl (Frankreich), in Mülheim an der Ruhr für Industrial Wear GmbH (Deutschland) und in Prag für Industrial Wear Sro (Tschechische Republik).

GRI 301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen¹⁰

ERNEUERBARE MATERIALIEN				
Art des Materials	Maßeinheit	2023	2022	
Baumwolle	Tonnen	5.686	7.514	
Leder	Tonnen	93	161	
Papier	Tonnen	726	907	
Verpackungsholz	Tonnen	775	K. A.	
NICHT-ERNEUERBARE MATERIALIEN				
Art des Materials	Maßeinheit	2023	2022	
Polyester	Tonnen	2.001	2.997	
Polyamid	Tonnen	345	251	
Elastan	Tonnen	70	35	
Polypropylen	Tonnen	58	63	
Polyethylen	Tonnen	8	22	
Viskose	Tonnen	9	18	
Acryl	Tonnen	1	2	
Sonstige Plastik für Verpackungen	Tonnen	421	K. A.	
Erneuerbare Materialien insgesamt	Tonnen	7.279	8.582	
Nicht-erneuerbare Materialien insgesamt	Tonnen	2.913	3.389	
Materialien insgesamt	Tonnen	10.192	11.971	

GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation

ENERGIEVERBRAUCH INNERHALB DER ORGANISATION					
Art des Verbrauchs	Maßeinheit	2023		2022	
		Insgesamt	GJ insgesamt	Insgesamt	GJ insgesamt
NICHT-ERNEUERBARE BRENNSTOFFE¹¹			5.234		4.380
Erdgas	SMC	60.336	2.416	59.421	2.363
Benzin für Kraftfahrzeuge	l	45.040	1.534	23.446	800
Diesel für Kraftfahrzeuge	l	33.945	1.284	31.882	1.217
STROM¹²		1.188.510	4.279	1.238.867	4.460
Strombezug aus dem Netz	kWh	929.033	3.345	950.091	3.420
davon aus nicht-erneuerbaren Quellen	kWh	209.782	755	950.091	3.420
davon aus erneuerbaren Quellen	kWh	719.251	2.589	-	-
Selbsterzeugter Strom aus Fotovoltaikanlagen	kWh	369.577	1.330	383.551	1.381
Ins Netz eingespeister selbsterzeugter Strom	kWh	110.100	396	94.775	341
aus erneuerbaren Quellen - erzeugt durch Fotovoltaikanlagen	kWh	110.100	396	94.775	341
Gesamtenergieverbrauch	GJ		9.513		8.840
Nicht-erneuerbare Energie	GJ		5.989		7.801
Erneuerbare Energie	GJ		3.523		1.040
% erneuerbare Energie am Gesamtverbrauch	%		37,04 %		11,76 %

UMRECHNUNGSFAKTOREN FÜR DEN ENERGIEVERBRAUCH					
Ausgangseinheit	Umrechnungseinheit	2023	Quelle 2023	2022	Quelle 2022
Elektrischer Strom/Wärmeenergie	GJ/kWh	0,0036	COSTANTE (Internationales System)	0,0036	COSTANTE (Internationales System)
Erdgas	GJ/1000 Sm ³	40,04		39,76	
Erdgas (Dichte)	kg/m ³	0,8		0,8	
Diesel für Kraftfahrzeuge	GJ/Tonne	45,41	DEFRA 2023	45,28	DEFRA 2022
Diesel (Dichte)	kg/Liter	0,83		0,84	
Bleifreies Benzin für Kraftfahrzeuge	GJ/Tonne	45,58		46,00	
Benzin (Dichte)	kg/Liter	0,75		0,74	

GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

GRI 305-2: Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)

DIREKTE UND INDIREKTE THG-EMISSIONEN (SCOPE 1 UND SCOPE 2) ¹³				
Art des Verbrauchs	Maßeinheit	2023	2022	
		Insgesamt	Insgesamt	
SCOPE 1	tCO₂e	314	252	
Methangas (Erdgas)	tCO ₂ e	123	120	
Benzin für Kraftfahrzeuge (eigener Fuhrpark oder langfristig geleast)	tCO ₂ e	106	50	
Diesel für Kraftfahrzeuge (eigener Fuhrpark oder langfristig geleast)	tCO ₂ e	85	82	
SCOPE 2				
Gekaufter Strom - standortbezogen	tCO ₂	291	296	
Gekaufter Strom - marktbezogen	tCO ₂	88	428	
GESAMTEMISSIONEN (SCOPE 1 + SCOPE 2 - standortbezogen)	tCO₂e	605	548	
GESAMTEMISSIONEN (SCOPE 1 + SCOPE 2 - marktbezogen)	tCO₂e	402	680	

¹⁰ Erneuerbare Materialien sind Materialien, die aus reichlich vorhandenen Ressourcen gewonnen werden, die sich durch ökologische Zyklen oder landwirtschaftliche Prozesse rasch erneuern, so dass die von diesen und verwandten Ressourcen erbrachten Leistungen nicht beeinträchtigt werden und für künftige Generationen verfügbar bleiben. Nicht-erneuerbare Materialien sind Ressourcen, die sich nicht in kurzen Zeiträumen regenerieren. Beispiele für nicht erneuerbare Ressourcen sind Mineralien, Metalle, Öl, Gas oder Kohle.

¹¹ Es sei darauf hingewiesen, dass der Kraftstoffverbrauch des Unternehmens Industrial Wear Sas auf der Grundlage der von den Fahrzeugen in den beiden Berichtsjahren zurückgelegten Kilometer unter Anwendung eines Umrechnungsfaktors von 13 km/l für den Benzinverbrauch und 16 km/l für den Dieselverbrauch geschätzt wurde.

¹² Es sei darauf hingewiesen, dass der Stromverbrauch für das Jahr 2022 für die Industrial Wear GmbH auf der Grundlage des Anstiegs des Arbeitsstundenvolumens und des Personals mit einem Schätzfaktor von +25 % gegenüber 2021 geschätzt wurde.

¹³ Die GRI-Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung sehen zwei Methoden für die Berechnung von Scope-2-Emissionen vor: die „standortbezogene Methode“ und die „marktbezogene Methode“. Für die Berechnung der Scope-2-Emissionen wurden im Einklang mit den GRI-Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung beide Berechnungsmethoden verwendet. Die marktbezogene Methode basiert auf den CO₂-Emissionen, die von den Energielieferanten emittiert werden, von denen die Organisation über einen Vertrag Strom bezieht, und kann unter Berücksichtigung folgender Faktoren berechnet werden: Energie-Herkunftsnachweise und direkte Verträge mit den Lieferanten, lieferantenspezifische Emissionsfaktoren, Emissionsfaktoren in Bezug auf den „Restmix“, d. h. nicht überwachte oder nicht beanspruchte Energie und Emissionen (Quelle: AIB - European Residual Mixes). Die standortbezogene Methode basiert auf durchschnittlichen Emissionsfaktoren im Zusammenhang mit der Energieerzeugung für genau definierte geografische Grenzen, einschließlich lokaler, subnationaler oder nationaler Grenzen (Quelle: Terna Confronti Internazionali). Die mit der standortbezogenen und der marktbezogenen Methode berechneten Scope-2-Emissionen werden in tCO₂ ausgedrückt; der prozentuale Anteil von Methan und Distickstoffoxid hat jedoch einen vernachlässigbaren Einfluss auf die gesamten Treibhausgasemissionen (CO₂-Äquivalente), wie sich aus der Fachliteratur ableiten lässt.

EMISSIONSFAKTOREN FÜR DEN ENERGIEVERBRAUCH					
Ausgangseinheit	Umrechnungseinheit	2023	Quelle 2023	2022	Quelle 2022
Erdgas	tCO ₂ e/m ³	0,002		0,002	
Benzin für Kraftfahrzeuge	tCO ₂ e/ton	3,154	DEFRA 2023	2,903	DEFRA 2022
Diesel für Kraftfahrzeuge	tCO ₂ e/ton	3,016		3,033	
Elektrischer Strom (standortbezogen) - ITA	kgCO ₂ /kWh	0,315		0,315	
Elektrischer Strom (standortbezogen) - FRA	kgCO ₂ /kWh	0,056		0,056	
Elektrischer Strom (standortbezogen) - DE	kgCO ₂ /kWh	0,393	Terna 2019	0,393	Terna 2019
Elektrischer Strom (standortbezogen) - TSCHECH. REP.	kgCO ₂ /kWh	0,475		0,475	
Elektrischer Strom (standortbezogen) - SPA	kgCO ₂ /kWh	0,210		0,210	
Elektrischer Strom (marktbezogen) - ITA	kgCO ₂ /kWh	0,457		0,457	
Elektrischer Strom (marktbezogen) - FRA	kgCO ₂ /kWh	0,125		0,049	
Elektrischer Strom (marktbezogen) - DE	kgCO ₂ /kWh	0,684	AIB 2023	0,618	AIB 2022
Elektrischer Strom (marktbezogen) - TSCHECH. REP.	kgCO ₂ /kWh	0,697		0,550	
Elektrischer Strom (marktbezogen) - SPA	kgCO ₂ /kWh	0,275		0,296	

GRI 305-3 Andere indirekte Treibhausgas (THG)-Emissionen (Scope 3)

ANDERE INDIREKTE TREIBHAUSGAS (THG)-EMISSIONEN (SCOPE 3) ¹⁴			
Referenzkategorie	Maßeinheit	2023	2022 ¹⁵
		Insgesamt	Insgesamt
1 - Erworbene Waren und Dienstleistungen	tCO₂e	90.916	K. A.
davon Waren ¹⁶	tCO ₂ e	89.880	K. A.
davon Dienstleistungen ¹⁷	tCO ₂ e	1.036	K. A.
4 - Vorgelagerter Transport und Vertrieb	tCO₂e	128.795	K. A.
davon effektiver Transport ¹⁸	tCO ₂ e	128.145	K. A.
davon geleaste Assets ¹⁷	tCO ₂ e	650	K. A.
9 - Nachgelagerter Transport und Vertrieb¹⁹	tCO₂e	96.362	K. A.
11 - Nutzung der erworbenen Produkte²⁰	tCO₂e	7.012	K. A.
GESAMTEMISSIONEN (SCOPE 3)	tCO₂e	323.085	K. A.

¹⁴ Für die Berechnungen der Seerouten wurde das Tool „Ecotransit“ verwendet, für die Landrouten wurde Google Maps herangezogen.

¹⁵ Die Daten für 2022 sind nicht verfügbar, da die Berechnung erst im Haushaltsjahr 2023 eingeführt wurde.

¹⁶ Die berücksichtigten Materialtypen wurden unter Berücksichtigung der spezifischen Zusammensetzung der einzelnen Kleidungsstücke berechnet. Für 97 % der Materialtypen wurden spezifische Emissionsfaktoren ermittelt; für die verbleibenden 3 % synthetischen Materials wurde ein Koeffizient herangezogen, der aus dem Durchschnitt der relevanten synthetischen Materialien berechnet wurde. Für die verwendeten Emissionsfaktoren wurden die Faktoren von Ecoinvent Version 3.10 herangezogen.

¹⁷ Angabe berechnet anhand geeigneter „EIO emission factors“ auf die Ausgabendaten.

¹⁸ Angabe berechnet anhand der DEFRA 2023-Faktoren, die den Transport per LKW, Schiff und Bahn berücksichtigen.

¹⁹ Angabe berechnet anhand der DEFRA-Emissionsfaktoren für 2023.

²⁰ Für die Kategorie wird die Waschphase als wichtigster Referenzprozess betrachtet, der mit einer maximalen Anzahl von 25 Waschgängen pro Kleidungsstück verbunden ist. Produktkategorien, die als Merchandising und Schutzzubehör wie Handschuhe, Schweißzubehör, Schuhe und Desinfektionsmittel identifiziert wurden, wurden nicht in die Berechnung einbezogen, da es für diese keine spezifischen Waschzyklen gibt. Für den Waschvorgang wurde eine Haushaltsmaschine mit einem Fassungsvermögen von 9 kg betrachtet, die der Energieeffizienzklasse „A“ angehört und einen Jahresverbrauch von 279-322 kWh bei 220 Wäschen (zwischen 40°C und 60°C) aufweist, Quelle: ENEA. Der Verbrauch wurde nach den auf dem Etikett der einzelnen verkauften Kleidungsstücke angegebenen Wascharten (30°C, 40°C und 60°C) aufgeteilt. Die berücksichtigten Emissionsfaktoren, die den Bestimmungsort der Verkäufe in den verschiedenen Ländern berücksichtigen, stammen aus „AIB 2023 Supplier Mix“ für europäische Länder und „Terna 2019“ für außereuropäische Länder.

VERANTWORTLICHKEITEN IN DER LIEFERKETTE

GRI 308-1: Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden

LIEFERANTEN, DIE NACH SOZIALEN UND UMWELTKRITERIEN ÜBERPRÜFT WURDEN		
	Stand: 31. Dezember 2023	Stand: 31. Dezember 2022
Neue Lieferanten insgesamt	13	4
Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	10	4
Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	77 %	100 %

GRI 308-2: Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen²¹

NEGATIVE UMWELTAUSWIRKUNGEN IN DER LIEFERKETTE		
	2023	2022
	Anzahl	Anzahl
Lieferanten, die einer Umweltverträglichkeitsprüfung unterzogen werden	10	16
Lieferanten, bei denen erhebliche potenzielle und aktuelle negative Umweltauswirkungen festgestellt wurden	0	0

GRI 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden

NEUE LIEFERANTEN, DIE ANHAND VON SOZIALEN KRITERIEN ÜBERPRÜFT WURDEN		
	Stand: 31. Dezember 2023	Stand: 31. Dezember 2022
Neue Lieferanten insgesamt	13	4
Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	10	4
Prozentualer Anteil neuer Lieferanten, die nach sozialen Kriterien überprüft wurden	77 %	100 %

GRI 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen¹⁴

NEGATIVE SOZIALE AUSWIRKUNGEN IN DER LIEFERKETTE		
	2023	2022
	Anzahl	Anzahl
Lieferanten, die einer Überprüfung der sozialen Auswirkungen unterzogen wurden	10	16
Lieferanten, bei denen erhebliche potenzielle und aktuelle negative soziale Auswirkungen festgestellt wurden	0	1 ²²

²¹ Industrial Wear hat derzeit keine verbindlichen Aktionspläne zur Verbesserung der Situation innerhalb seiner Lieferkette (es wurden keine Verbesserungen als Konsequenz der Bewertung vereinbart). Die Gruppe hat sich verpflichtet, diese Initiativen (gemäß den Punkten „d“ und „e“ der entsprechenden GRI-Standards) in den kommenden Berichtsjahren umzusetzen.

²² Der Fall bezieht sich auf das Ergebnis, das ein Zulieferer im Anschluss an ein von einer externen Stelle durchgeführtes Audit erzielte, das in folgenden Bereichen Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigte: Arbeitszeiten, sichere und gesunde Arbeitsplätze und Sozialmanagementsystem.



GRI-Inhaltsverzeichnis

Erklärung über die Verwendung	Industrial Wear S.r.l. hat diesen Nachhaltigkeitsbericht in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 11.2023 bis 31.12.2023 erstellt
Verwendete GRI 1	GRI 1: Grundlage (2021)
Anwendbare GRI-Branchenstandards	K. A.

GRI-STANDARD	INFORMATIONSVRWEIS	SEITE	AUSLASSUNG		
			Bedingung entfällt	Grund	Erklärung
ALLGEMEINE ANGABEN					
	2-1 Organisationsprofil	12			
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	94			
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	94			
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	94			
	2-5 Externe Prüfung	94			
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	15-16; 48-49; 52			
	2-7 Beschäftigte	60; 76-78			
	2-8 Arbeitskräfte, die nicht angestellt sind	79			
GRI 2: Allgemeine Standardangaben (2021)	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	10-13			
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	12			
	2-11 Vorsitzende*r des höchsten Kontrollorgans	12			
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	12			
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	26-28			
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	12-13; 26-28			
	2-15 Interessenkonflikte	12			
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	24-25			
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	26-28			

GRI-STANDARD	INFORMATIONSVRWEIS	SEITE	AUSLASSUNG		
			Bedingung entfällt	Grund	Erklärung
GRI 2: Allgemeine Standardangaben (2021)	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	26; 30			
	2-19 Vergütungspolitik	13			
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	13; 24			
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	82			
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	5			
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	29-33			
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	29-31			
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	24-25; 31-33			
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	24-25; 61			
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		Im Geschäftsjahr 2023 gab es keine nennenswerten Bußgelder oder Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Verordnungen.		
2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	27; 41				
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	27				
2-30 Tarifverträge	82				
WESENTLICHE THEMEN					
GRI 3: Wesentliche Themen (2021)	3-1 Vorgehen zur Bestimmung der wesentlicher Themen	28; 94-95			
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	28; 94-95			
Wesentliches Thema: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG					
GRI 3: Wesentliche Themen (2021)	3-3 Management der wesentlichen Themen	19			
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung (2016)	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	76			
Wesentliches Thema: ETHIK UND INTEGRITÄT IM BUSINESS					
GRI 3: Wesentliche Themen (2021)	3-3 Management der wesentlichen Themen	24-25			
GRI 205 Korruptionsbekämpfung (2016)	205-3 Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen		Im Geschäftsjahr 2023 wurden keine Fälle von Korruption und/oder Berichte über Korruption registriert.		

GRI-STANDARD	INFORMATIONSVRWEIS	SEITE	AUSLASSUNG		
			Bedingung entfällt	Grund	Erklärung
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten (2016)	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung				Im Geschäftsjahr 2023 gab es keine Klagen gegen das Unternehmen wegen wettbewerbswidriger Praktiken und/oder Verstößen gegen kartellrechtliche Vorschriften und monopolistische Praktiken.
Wesentliches Thema: COMPLIANCE UND RUF					
GRI 3: Wesentliche Themen (2021)	3-3 Management der wesentlichen Themen	24-25			
GRI 207: Steuern	207-1 - Steuerkonzept				Industrial Wear verfolgt einen vorsorglichen Ansatz ohne aggressive oder ausweichende Politik, um seinen steuerlichen Verpflichtungen auf transparente Weise nachzukommen, und betrachtet dies als einen der grundlegenden Aspekte der ethischen und verantwortungsvollen Unternehmensführung der Gruppe.
	207-2 - Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement				Die Gruppe ist bestrebt, die in den Ländern, in denen sie tätig ist, geltenden Steuervorschriften einzuhalten und sie so auszulegen, dass das Steuerrisiko verantwortungsbewusst gehandhabt wird, um den Interessen aller Beteiligten gerecht zu werden.
GRI 418: Schutz der Kundendaten	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten				Im Geschäftsjahr 2023 gab es keine Fälle von Datenschutzverletzungen und/oder Diebstahl oder Verlust von Kundendaten.
Wesentliches Thema: ENERGIEVERBRAUCH UND EMISSIONEN					
GRI 3: Wesentliche Themen (2021)	3-3 Management der wesentlichen Themen	68-72			
GRI 302: Energie (2016)	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	69-70; 84-85			
	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	85-86			
GRI 305: Emissionen (2016)	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	85-86			
	305-3 Andere Treibhausgasemissionen (THG) indirekt (Scope 3)	86			

GRI-STANDARD	INFORMATIONSVRWEIS	SEITE	AUSLASSUNG		
			Bedingung entfällt	Grund	Erklärung
Wesentliches Thema: MANAGEMENT VON ROHSTOFFEN					
GRI 3: Wesentliche Themen (2021)	3-3 Management der wesentlichen Themen	39-42; 73			
GRI 301: Materialien (2016)	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	39; 84			
GRI 306: Abfall (2020)	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	73			
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	68; 73			
Wesentliches Thema: AUSBILDUNG, ENTWICKLUNG UND WOHLERGEHEN DER BESCHÄFTIGTEN					
GRI 3: Wesentliche Themen (2021)	3-3 Management der wesentlichen Themen	60-64			
GRI 401: Beschäftigung (2016)	401-1 Neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Fluktuation	60; 80-81			
GRI 404: Aus- und Weiterbildung (2016)	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Beschäftigtem	64; 81-82			
Wesentliches Thema: GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ					
GRI 3: Wesentliche Themen (2021)	3-3 Management der wesentlichen Themen	65			
	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	65			
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	65			
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	65			
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	65			
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	65			
	403-6 Förderung der Gesundheit der MitarbeiterInnen	65			
	403-7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	65			
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	83			
Wesentliches Thema: VIELFALT, CHANCENGLEICHHEIT UND INKLUSION					
GRI 3: Wesentliche Themen (2021)	3-3 Management der wesentlichen Themen	24; 61-63			
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit (2016)	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Beschäftigten	79-80			

GRI-STANDARD	INFORMATIONSVRWEIS	SEITE	AUSLASSUNG		
			Bedingung entfällt	Grund	Erklärung
GRI 406: Nichtdiskriminierung (2016)	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Im Jahr 2023 gab es keine Fälle von Diskriminierung innerhalb des Unternehmens.			
Wesentliches Thema: KUNDENZUFRIEDENHEIT					
GRI 3: Wesentliche Themen (2021)	3-3 Management der wesentlichen Themen	47-49			
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung (2016)	417-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	Im Geschäftsjahr 2023 gab es keine Verstöße gegen die Informations- und Kennzeichnungsvorschriften für Produkte und Dienstleistungen.			
Wesentliches Thema: QUALITÄT, SICHERHEIT UND KONFORMITÄT DER PRODUKTE					
GRI 3: Wesentliche Themen (2021)	3-3 Management der wesentlichen Themen	43; 46-47			
	416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	47			
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit (2016)	416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	Im Geschäftsjahr 2023 gab es keine Verstöße in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit.			
Wesentliches Thema: NACHHALTIGES UND VERANTWORTUNGSVOLLES MANAGEMENT DER LIEFERKETTE					
GRI 3: Wesentliche Themen (2021)	3-3 Management der wesentlichen Themen	52-54			
GRI 308: Umweltbewertung von Lieferanten	308-1 - Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	53; 87			
	308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette	87			
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	53; 87			
	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	87			
Wesentliches Thema: INNOVATION VON PRODUKT, VERFAHREN UND F&E					
GRI 3: Wesentliche Themen (2021)	3-3 Management der wesentlichen Themen	44-45; 57			



Anmerkung zur Methodik

Dieses Dokument ist der Nachhaltigkeitsbericht der Gruppe Industrial Wear (im Dokument auch „Gruppe“ oder „Industrial Wear“), der mit dem Ziel erstellt wurde, den Nachhaltigkeitsansatz der Gruppe und ihre Leistungen im Bereich der ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Nachhaltigkeit für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 auf transparente Weise zu mitzuteilen.

Um die Vergleichbarkeit der Daten im Zeitablauf und die Bewertung der Geschäftsentwicklung der Gruppe zu ermöglichen, wird auch ein Vergleich mit den Daten für das Geschäftsjahr 2022 (1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022) vorgenommen. Um die Verlässlichkeit der Daten zu gewährleisten, wurde die Verwendung von Schätzungen so weit wie möglich eingeschränkt; wo sie vorhanden sind, werden sie in dem Dokument angemessen angegeben und basieren auf den besten verfügbaren Methoden.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht der Gruppe Industrial Wear wurde in Übereinstimmung mit den Anforderungen der von der Global Reporting Initiative (GRI) definierten „GRI Sustainability Reporting Standards“ in der Fassung von 2021 erstellt. Wie von den GRI-Standards gefordert, hat die Industrial Wear Group Nachhaltigkeitsthemen, die als relevant erachtet werden, durch eine Wesentlichkeitsanalyse identifiziert, die im Abschnitt „Die Stakeholder der Gruppe und wesentliche Themen“ in diesem Dokument beschrieben wird.

Der Umfang der wirtschaftlichen und sozialen Daten und Informationen ist derselbe wie im konsolidierten Jahresabschlussbericht von Industrial Wear zum 31. Dezember 2023. Hinsichtlich der Umweltdaten und -informationen umfasst das Gebiet

der Berichterstattung den Hauptsitz von Industrial Wear S.r.l. mit den Standorten Fiumana di Predappio (FC) und Vecchiuzzano (FC), Fashion Ink S.r.l. und die ausländischen Handelsniederlassungen Industrial Wear Payper S.l. (Spanien), Industrial Wear S.a.r.l. (Frankreich), Industrial Wear GmbH (Deutschland), Industrial Wear S.r.o. (Tschechische Republik). Von der Berichterstattung ausgeschlossen sind Industrial Wear Pakistan und Industrial Wear Polen, da sie im Hinblick auf die von der Gruppe verursachten wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Auswirkungen als unbedeutend angesehen werden.

An der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts, die vom Finanz- und Beschaffungsvorstand koordiniert wurde, waren verschiedene Unternehmensfunktionen beteiligt, die sich mit der Sammlung von Daten und der Berichterstattung befassten. Das Dokument wird keiner externen Überprüfung unterzogen.

Es sei auch darauf hingewiesen, dass sich im Geschäftsjahr 2023 die Organisations- und Eigentumsstruktur der Gruppe aufgrund der Eröffnung der neuen Niederlassung in Polen (Industrial Wear Poland), die mit dem Ziel initiiert wurde, die Positionierung der Gruppe auf dem europäischen Markt auszubauen, größtmäßig relativ verändert hat. Es gab keine weiteren wesentlichen Änderungen in der Lieferkette der Gruppe.

Für weitere Informationen und Anregungen zum Nachhaltigkeitsbericht der Gruppe Industrial Wear wenden Sie sich bitte an info@payperwear.com.

Das Dokument ist auch auf der Website der Gruppe Industrial Wear verfügbar: www.payperwear.com.

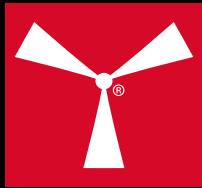


ANALYSE DER AUSWIRKUNGEN UND WESENTLICHEN THEMEN

Die folgende Tabelle zeigt die Themen, die als wesentlich definiert wurden, die damit verbundenen Auswirkungen und die entsprechende Beteiligung der Gruppe Industrial Wear bei der Durchführung ihrer Aktivitäten oder innerhalb ihrer Geschäftsbeziehungen.

Eine detaillierte Beschreibung jeder Auswirkung ist in den jeweiligen Absätzen der einzelnen aufgeführten wesentlichen Themen enthalten. Wo diese Absätze im Dokument zu finden sind, entnehmen Sie bitte dem GRI-Inhaltsverzeichnis.

DIE WESENTLICHEN THEMEN FÜR DIE GRUPPE INDUSTRIAL WEAR	AUSWIRKUNGEN	ART	BETEILIGUNG DER GRUPPE INDUSTRIAL WEAR
QUALITÄT, SICHERHEIT UND KONFORMITÄT DER PRODUKTE	Verringerung der Qualität der hergestellten Produkte	Negativ/Potenziell	Verursacht durch die Gruppe Industrial Wear
	Schutz der Gesundheit der Produktnutzer	Positiv/Aktuell	
	Irrführende Mitteilungen an Kunden und Endverbraucher	Negativ/Potenziell	
COMPLIANCE UND RUF	Nichteinhaltung von Gesetzen, Vorschriften und Normen	Negativ/Potenziell	Verursacht durch die Gruppe Industrial Wear
	Nichtbezahlung von Steuern und Abgaben	Negativ/Potenziell	
	Verletzung der Privatsphäre und Verlust von Kundendaten	Negativ/Potenziell	
KUNDENZUFRIEDENHEIT	Verringerung der Zufriedenheit von Kunden und Endverbrauchern	Negativ/Potenziell	Verursacht durch die Gruppe Industrial Wear
MANAGEMENT VON ROHSTOFFEN	Verwendung von Rohstoffen für Kleidungsstücke	Negativ/Aktuell	Verursacht durch die Gruppe Industrial Wear und in Verbindung mit der Gruppe durch ihre Geschäftsbeziehungen
INNOVATION VON PRODUKT, VERFAHREN UND F&E	Technologische Innovation von Verfahren und Produkten	Positiv/Aktuell	Verursacht durch die Gruppe Industrial Wear
	Mitarbeiterzufriedenheit und Wohlergehen	Positiv/Aktuell	
AUSBILDUNG, ENTWICKLUNG UND WOHLERGEHEN DER BESCHÄFTIGTEN	Einstellung von Beschäftigten aus der lokalen Gemeinschaft	Positiv/Aktuell	Verursacht durch die Gruppe Industrial Wear
	Ausbildung und Wachstum der ArbeitnehmerInnen	Positiv/Aktuell	
ENERGIEVERBRAUCH UND EMISSIONEN	Erzeugung von energiebedingten direkten und indirekten THG-Emissionen	Negativ/Aktuell	Verursacht durch die Gruppe Industrial Wear und in Verbindung mit der Gruppe durch ihre Geschäftsbeziehungen
	Energieverbrauch	Negativ/Aktuell	
NACHHALTIGES UND VERANTWORTUNGSVOLLES MANAGEMENT DER LIEFERKETTE	Verletzung von Menschenrechten in der Lieferkette	Negativ/Potenziell	Verursacht durch die Gruppe Industrial Wear
	Unzureichende Arbeitsbedingungen und Entlohnung bei Lieferanten	Negativ/Potenziell	
GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ	Unfälle am Arbeitsplatz	Negativ/Potenziell	Verursacht durch die Gruppe Industrial Wear
ETHIK UND INTEGRITÄT IM BUSINESS	Unethisches Geschäftsverhalten	Negativ/Potenziell	Verursacht durch die Gruppe Industrial Wear
VIELFALT, CHANCENGLEICHHEIT UND INKLUSION	Diskriminierung und nicht-inklusive Praktiken am Arbeitsplatz	Negativ/Potenziell	Verursacht durch die Gruppe Industrial Wear
WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG	Erwirtschafteter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Positiv/Aktuell	Verursacht durch die Gruppe Industrial Wear



PAYPER

payperwear.com