

DUURZAAMHEIDSVERSLAG

Teamdress Holding GmbH

Voorwoord

2024 bleek een veelbewogen jaar voor ons te zijn.

Aan het begin van het jaar werden we getroffen door een cyberaanval. Dankzij de uitstekende inspanningen van onze IT-afdeling en externe medewerkers konden we de dagelijkse werkzaamheden in relatief korte tijd hervatten. De gevolgen van de aanval bleven ons echter het hele jaar achtervolgen. Bovenal kostte de aanval intern veel tijd van het personeel, die vervolgens niet gestoken kon worden in andere projecten. Hierdoor konden we niet alle doelen bereiken die we ons hadden gesteld.

We willen graag van deze gelegenheid gebruik maken om onze klanten, maar ook onze leveranciers en contractfabrikanten te bedanken voor hun geduld en steun.

Desondanks hebben we ons streven naar duurzaamheid op alle niveaus met grote kracht voortgezet:

Tijdens onze inspanningen om de ISO 14001:2015-certificering te behalen, leidde een nieuwe interne milieuriichtlijn tot een compleet milieubeheersysteem dat voortdurend verder wordt ontwikkeld.

We hebben verschillende bouwmaatregelen geïnitieerd of al geïmplementeerd die onze CO₂-voetafdruk aanzienlijk verkleinen. In ons Oezbeekse bedrijf hebben we veel maatregelen geïmplementeerd voor de werkomgeving en sociale kwesties die voor ons al heel gewoon zijn, maar die in het land nog onbekend zijn.

Onze partnerschapsovereenkomst met GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) voor de invoering van duale leercontracten in de lokale textielsector is formeel beëindigd, maar we blijven er verder aan werken. We waren in staat om het aantal stagiairs tot eind 2024 aanzienlijk te verhogen.



Bovendien konden we ook onze bedrijfskinderopvang uitbreiden, die zeer goed werd gewaardeerd door de kinderen en hun moeders.

Met vriendelijke groet,

Hamburg, 25.01.2025

Het bedrijf

Teamdress is sinds 1920 een creatieve en betrouwbare kledingfabrikant met een focus op textielservice en wasserijen in de Duitstalige landen, Benelux en Polen. We zullen onze afzetgebieden blijven uitbreiden.

Het volledige productontwikkelingsproces wordt nog steeds intern uitgevoerd. Onze jarenlange ervaring en onze expertise in productontwerp, advies en gezamenlijke projectimplementatie vormen de basis voor het vertrouwen van onze klanten. Hiervoor beschikken we over diverse certificeringen en streven we verschillende verplichtingen na. Onze functionele richtlijnen zijn:

- Verantwoord bedrijfsmanagement
- Bevordering van sociale kwesties
- Verantwoordelijkheid voor het milieu
- Focus op duurzame producten en innovatie
- Nauwe samenwerking in de toeleveringsketen



We richtten ons al op dit onderwerp lang voordat we verplicht werden duurzaamheidsverslagen te rapporteren. Duurzaamheid komt bij ons niet alleen terug in onze producten, maar ook in ons respectvolle, correct menselijke gedrag en ecologisch bewustzijn in de werkomgeving. Dit heeft lange tijd veel flexibiliteit en implementatiekracht geleverd van alle verantwoordelijken, aangezien Teamdress eigen of contractproductiefaciliteiten heeft in zes landen, die zeer verschillend zijn qua cultuur, wetgeving en leefomstandigheden.

Verantwoord bedrijfsmanagement

De aspecten die hier worden gerapporteerd hebben niet direct betrekking op economische elementen, hoewel we bij Teamdress duurzaamheid in ons productbeleid zien als een unique selling point.

Duurzaamheidsmanagement en verantwoordelijkheden

De combinatie van sociale, ecologische en economische maatregelen zoals geïmplementeerd duurzaamheidsmanagement maakt het in een middelgroot bedrijf zelden mogelijk om traditionele personeelsfuncties met specifieke verantwoordelijkheden te creëren. In feite is dit ook niet de bedoeling bij Teamdress. De duurzaamheid van onze producten bijvoorbeeld (zie *Duurzame producten en innovaties* hieronder) is zowel een producteigenschap als een ecologische maatstaf. Individuele beslissingen zijn hier niet wenselijk.

Er zijn persoonlijke verantwoordelijkheden op het gebied van onder andere productontwikkeling, bedrijfsmanagement, milieubeheer en

sociale aspecten, maar dit vereist continue afstemming binnen het team. De beslissing over de uiteindelijke vorm van initiatieven en maatregelen ligt bij het management.

Risicoanalyse / Risicobeheer

Voor al onze eigen vestigingen en contractfabrikanten zijn individuele risicoanalyses en preventieve en - indien noodzakelijk - spoedmaatregelen gedefinieerd. Hierbij laten we ons leiden door de richtlijnen voor risicobeheer van het 'Grüner Knopf' Meta-zegel. Onze productiefabrieken in Oekraïne vormen in dit verband een bijzondere uitdaging. Gelegen ten zuidwesten van Kiev en ten noordwesten van Odessa, is het gelukkig geen direct oorlogsgebied. Een risicoanalyse voor deze productielocaties gaat door de omstandigheden veel verder dan gebruikelijk. De volgende risico's werden in de standaard gedefinieerd: Kinderarbeid, discriminatie en seksuele intimidatie, dwangarbeid, werktijden en overuren, gezondheid en veiligheid op het werk, vrijheid van vereniging, minimumloon, leefbaar loon, watervervuiling, uitstoot van broeikasgassen, corruptie en omkoping. Deze risicotypen werden vervolgens met behulp van het online platform - herleid op land- en fabrieksniveau - geanalyseerd en beoordeeld.

Country	Facility Process	Company Likelihood Score	Avg. Priority Score	Country Gross Risk
Albania	Cut make trim (CMT)	2.79	2.79	2.91
Republic of Moldova	Cut make trim (CMT)	2.15	2.15	3.38
Republic of Moldova	Cut make trim (CMT)	2.15	2.15	3.38
Bosnia and Herzegovina	Cut make trim (CMT)	2.13	2.13	3.06
Ukraine	Cut make trim (CMT)	1.49	1.49	2.95
Ukraine	Cut make trim (CMT) Embroiderer	1.49	1.49	2.95
Ukraine	Cut make trim (CMT)	2.82	2.82	2.95
Republic of Moldova	Cut make trim (CMT)	3.19	3.19	3.38
Republic of Moldova	Cut make trim (CMT)	2.58	2.58	3.38
Poland	Cut make trim (CMT) Embroiderer Fulfillment center / wa	2.72	2.72	2.85
Uzbekistan	Cut make trim (CMT)	3.57	3.57	3.70

Company Name:

Factory Level Risk Assessment

Annual Purchase Volume: Not Set

Annual Revenue: Not Set

Score Formula: LIKELIHOOD*SEVERITY

Assessment

Prioritization

History

#	Remarks	Risk Factors	Fulfilled Ru...	Priority Score	Likelihood Score	Severity Score	Country Gross Risk
1		Wages	0/6	1.67	1.67	1.00	3.67
2		Trade Unions and Collective Bargaining	1/6	1.00	1.00	1.00	2.33
3		Water	0/1	1.00	1.00	1.00	1.00
4		Working Time	1/4	2.00	2.00	1.00	3.00
5		Child Labour	1/6	2.00	2.00	1.00	5.00
6		Biodiversity	0/2	5.00	5.00	1.00	5.00
7		Forced Labour	1/6	1.00	1.00	1.00	3.00
8		Occupational Health and Safety	0/7	1.00	1.00	1.00	2.00
9		Employment Inequality	1/2	3.00	3.00	1.00	5.00
10		Bribery and Corruption	1/3	3.00	3.00	1.00	5.00
11		Discriminatory Harassment	0/4	1.00	1.00	1.00	1.00
12		Hazardous Chemicals	0/1	1.00	1.00	1.00	1.00

De hier geëvalueerde fabriek staat in Moldavië.

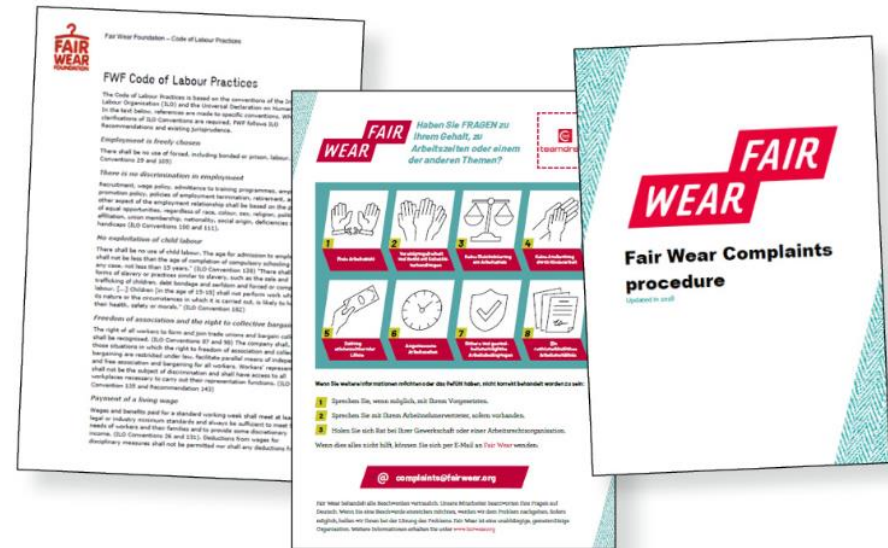
Op landelijk niveau hebben we aan bepaalde risico's een verhoogd potentieel toegekend en we proberen deze tegen te gaan door middel van verdere certificeringen en toekomstige trainingsprogramma's.

In 2024 werd Teamdress geconfronteerd met een klacht van meerdere fabrieksarbeiders. De klacht ging over onbetaalde lonen en slechte werkomstandigheden. Meer details hierover in de sectie klachtenmanagement.

Verantwoordelijkheid in de bedrijfskolom

We zien inkoop als het begin van onze veelzijdige verantwoordelijkheid. We controleren onze grondstoffen o.a. op herkomst en schadelijke stoffen en op hun geschiktheid voor bijvoorbeeld persoonlijke beschermingsmiddelen. Dit laten we onder andere bevestigen door certificaten.

We zetten ons in om te voldoen aan internationale normen zoals de OESO-richtlijnen, de fundamentele arbeidsnormen van de ILO en de arbeidsrichtlijnen van de Fair Wear Foundation. Deze eisen en verwachtingen zijn vastgelegd in onze Gedragscode en vormen een integraal onderdeel van onze contracten met onze eigen fabrieken en onze partners in loonconfectie.



Verantwoord bedrijfsmanagement omvat echter ook het principe van proportionaliteit. Elke maatregel die niet direct van invloed is op de productie en verkoop van onze producten verhoogt de productkosten. Elke administratieve verplichting, of deze nu door de overheid of door certificaten en lidmaatschappen wordt opgelegd, genereert personeels- en materiaalkosten. Teamdress is een bedrijf met winst oogmerk en betaalt dienovereenkomstig belastingen en andere heffingen. Onze producten zijn onze kostendragers. Als de bijkomende kosten voor de producten te hoog worden, verliest Teamdress zijn concurrentiepositie. Dit zou dan alle arbeidsplaatsen in onze eigen ondernemingsgroep en vele andere in de bedrijfskolom in gevaar brengen. Daarom is respect voor proportionaliteit voor ons ook een element van duurzaamheid.

Verantwoordelijkheid voor het milieu

Milieubeheer en voortgang van de ISO 14001:2015 certificering

Als eerste kleine stap zijn we sinds het begin van het jaar overgestapt op een elektriciteitsvoorziening van 100% duurzame energieopwekking.

De veel belangrijkere stap was het nemen van maatregelen voor de ISO 14001:2015 certificering. We zijn in 2024 begonnen met de certificering voor Teamdress Holding. Dochteronderneming De Berkel is al ISO 14001:2015 gecertificeerd.

CO₂-balans en klimaatdoelstellingen

Ter voorbereiding op de ISO 14001:2015-certificering werd een uitgebreid en gedetailleerd milieubeheerhandboek ontwikkeld. Dit zal worden gebruikt om een milieustrategie op te stellen die zowel kwalitatieve als kwantitatieve metingen van alle milieumaatregelen omvat. De eerste kerncijfers voor milieudoelen zijn al gedefinieerd en we hebben ons CO₂-verbruik voor Scope 1 en 2 gepresenteerd en berekend.

Onze huidige milieudoelstellingen zijn:

- Afvalscheiding in de productiefaciliteiten volgens het EU-model, vooral van chemisch afval, afhankelijk van de specifieke omstandigheden in het land.
- Het recyclingpercentage van afval in de productielocaties verhogen
- Voortdurend hogere energie-efficiëntie dankzij moderne apparatuur

- Algehele vermindering van stroomverbruik
- Het aandeel duurzame stoffen vergroten
- Het aandeel stoffen met gerecyclede vezels verhogen
- Introductie van circulair weefsel
- De evaluatie van leveranciers uitbreiden met duurzaamheidsaspecten
- Interne trainingen over duurzaamheid en milieubeheer

De volgende maatregelen zijn genomen of gepland:

- Op de Poolse locatie werd een nieuw hybride systeem met een lucht-lucht-warmtepomp geïnstalleerd, inclusief volledig nieuw leidingwerk.
- Het PV-systeem in Polen moet eind 2025 met 50 kWp zijn uitgebreid tot 100 kWp.
- Op basis van de volledige vervanging van fossiele brandstoffen en een lokale mix van 42% kolen, 34% olie en 15% gas voor elektriciteitsopwekking, resulteert dit in een CO₂-besparing van 37,9 ton CO₂ voor Polen door middel van PV. Vergelijkende waarden van het nieuwe verwarmingssysteem waren nog niet beschikbaar ten tijde van de rapportage.
- In Oezbekistan werden de verbruikscijfers voor het eerst empirisch vergeleken. Hieruit bleek dat onze isolatiemaatregelen, die duidelijk verder gaan dan de lokale vereisten, hebben geleid tot een besparing van 30 ton CO₂. De constante aanpassing van het vloerverwarmingssysteem bespaarde nog eens 3 ton CO₂.

- Een project voor de uitgebreide "vergroening" van industriële gebouwen was ook gepland voor Oezbekistan in samenwerking met GIZ en met Teamdress in een hernieuwde voortrekkersrol. Doordat de federale begroting in 2024 niet werd goedgekeurd, werd de overheidsfinanciering voor dit project geannuleerd. Samen plannen we een nieuw project voor 2025.
- Kleinere maatregelen helpen ook om de CO₂-uitstoot te verminderen:
Er zijn limieten voor vermogen en gewicht voor bedrijfswagens. Teamdress biedt een financiële bijdrage voor bedrijfsfietsen en openbaar vervoer.
PET-flessen worden vermeden in het bedrijf en er worden glazen flessen besteld.
Lege tonercartridges gaan naar de Caritas box.



Behoud van hulpbronnen en circulaire economie

Raadpleeg het hoofdstuk **Duurzame producten en innovaties** voor het behoud van hulpbronnen bij het plannen van producten.

- Sinds 01-07-2023 is de Teamdress Group via dochteronderneming De Berkel lid van de Stichting UPV Textiel. Deze ondersteunt producenten en importeurs met hun wettelijke

verplichtingen inzake de uitgebreide producenten verantwoordelijkheid (UPV).

- Deze regelgeving maakt fabrikanten en importeurs van kleding en textiel verantwoordelijk voor de afdankfase van de producten die zij op de Nederlandse markt brengen.
- Consumenten en eindgebruikers kunnen textiel inleveren dat ze niet meer nodig hebben.
- Bedrijven moeten aantonen wat er met het textielafval gebeurt.
- De Berkel werkt samen met een textielrecyclingbedrijf dat het gebruikte textiel weer verwerkt tot grondstof.
- Samen met onze klant DBL, een textieldienstverlener met 23 vestigingen in Duitsland en aangrenzende landen, hebben we een initiatief geïmplementeerd om verpakkingsafval te verminderen met de 'Polybags'.
95% van deze polybags werden hergebruikt door Teamdress, slechts 5% werd ingezameld en gerecycled.



Waterbeheer en gebruik van chemicaliën

- In overeenstemming met de richtlijnen van het 'Partnership for Sustainable Textiles' (PST) volgt Teamdress de ZDHC-richtlijn, waarvan de inhoud ook onderdeel is geworden van onze beginselverklaring.
- Aangezien meer dan 95% van onze grondstoffen OEKO-TEX Standard 100 gecertificeerd zijn, voldoen ze aan hoge eisen wat betreft het gebruik van chemicaliën en verfprocessen.
- In de nieuwbouw van ons Oezbeekse bedrijf hebben we zes reservoirs geïnstalleerd, elk met een volume van vijf kubieke meter, die al het regenwater van het dak opvangen om in de wintermaanden een waterreserve te creëren voor de hete zomermaanden.

Sociaal

Wij zien maatschappelijke betrokkenheid niet alleen als de implementatie van wetten en richtlijnen, maar eerder als een fundamentele taak van bedrijven in een vrije economie. Daarom hebben we een breed scala aan verplichtingen op ons genomen of voortgezet:

Arbeidsomstandigheden in de toeleveringsketen

We zijn voortdurend bezig om de vereisten en richtlijnen van FWF, STeP en de Grüner Knopf in de hele toeleveringsketen te implementeren.

In het najaar van 2024 werd een apart HRDD-beleid ontwikkeld om dit proces formeel en in de praktijk te optimaliseren.

Betrokkenheid per land

Er zijn de volgende resultaten behaald door maatregelen, audits, bezoeken en verbeteringen in de afzonderlijke landen waar we zelf of via subcontractors produceren:



- Oezbekistan (eigen fabriek):
 - Bevordering van de verhoging van de productiecapaciteit incl. een bonusregeling;
 - Versterking van de voortrekkersrol in het project duale opleiding in de textielindustrie, inclusief het succes van het werven van externe bedrijven voor dit model;
 - De partnerschool voor beroepsonderwijs werd geholpen om haar leerplan aan te passen aan de eisen van de sector;
 - Aanpassing van de minutenprijzen in de productie in de vorm van een omschakeling naar standaardtijden;

Medio maart 2024: Uitbreiding van de bonusregeling en aanpassing van het beloningssysteem (hogere en prestatiegerelateerde lonen);

Nog een vaste technicus aangenomen ter ondersteuning van de productie;

Diverse bezoeken van technische consultants en het management om alle processen effectiever te maken;

Opzetten van een busroute om de naaisters op te halen;

Uitbreiding van de bedrijfskinderopvang;

Oprichting van een sociaal fonds voor hulpbehoevende werknemers; twee naaisters hebben in de loop van het jaar van de steun gebruik gemaakt;

Invoering van een extern klachtenbeheersysteem in overeenstemming met de richtlijnen van de Fair Wear Foundation (FWF); er zijn geen externe klachten gemeld voor 2024; de invoering van een intern klachtensysteem is gepland voor 2025.



- Albanië:

De samenwerking werd beëindigd conform het contract en dit werd tijdig aangekondigd. Dit laatste gebeurde om redenen van billijkheid enerzijds en als exit-procedure in de zin van de FWF anderzijds. Er waren geen arbeidsrechtelijke of sociale klachten.

- Bosnië-Herzegovina:

De samenwerking werd beëindigd in overeenstemming met het contract. De exit-procedure werd tijdig opgestart. Er waren geen arbeidsrechtelijke of sociale klachten.

- Moldavië:

De contracten met de vier CMT-productiebedrijven werden verlengd. Eén van de bedrijven onderging met succes zijn eerste STeP-controleaudit.

De samenwerking met een ander bedrijf werd beëindigd vanwege insolventie.

Het faillissement was voor ons niet op voorhand herkenbaar, ondanks persoonlijke steun aan het bedrijf. De situatie werd pas duidelijk toen we via de FWF een klacht ontvingen over onbetaalde lonen en overtredingen van de arbeidsrichtlijnen.

De fabriek had Indiase arbeidsmigranten in dienst die het klachtenmechanisme van de FWF gebruikten om de aandacht te vestigen op hun situatie.

Als onmiddellijke reactie op de klachten werd in samenwerking met de FWF een financieel hulppakket beschikbaar gesteld. Dit dekte pro rata de kosten voor accommodatie, energie en retourtickets. Deze klacht is momenteel nog in behandeling en niet definitief afgerond.

Welke lessen kunnen we uit deze klacht trekken voor de toekomst? Migranten zijn ook een risicogroep in Moldavië. Het klachtenmechanisme van de FWF werkt. Als verdere maatregel heeft

Teamdress de contracten van alle productiepartners aangepast en arbeidsmigranten uitgesloten.

Er waren geen klachten uit andere bedrijven. In 2024 werden er bezoeken uitgevoerd door de kwaliteits- en supply chain manager. Tijdens de bezoeken wordt met de lokale werknemers gesproken en besteedt het management speciale aandacht aan de gezondheids- en veiligheidsomstandigheden ter plaatse.

Eén van onze technici is permanent ter plaatse om de werkprocessen te optimaliseren.

- Polen:

Lonen en salarissen werden verhoogd.

Er werden regelmatig bezoeken afgelegd door kwaliteits-, CSR- en supply chain managers.

Er waren geen arbeidsrechtelijke of sociale klachten.

- Oekraïne:

De STeP-certificering van een contractfabrikant werd opnieuw uitgevoerd.

De eerste STeP-controleaudit werd met succes uitgevoerd in ons eigen bedrijf.

Bijzondere aandacht gaat nog steeds uit naar de huidige oorlogssituatie (zie hierboven).

De twee generatoren die zijn geleverd voor twee fabrieken werken perfect en hebben tot nu toe een vrijwel ononderbroken productie mogelijk gemaakt.

De vrachtwagens die grondstoffen leveren, krijgen kleine hoeveelheden alledaagse consumptiegoederen mee die lokaal niet meer verkrijgbaar zijn.

Audits door derden:

Audits door onafhankelijke derde partijen zijn gepland voor 2025, omdat we dit beschouwen als een belangrijke strategie voor het versterken van arbeidsrechten etc. in de productielanden.

Daarnaast worden er in 2025 trainingssessies gehouden in de Moldavische bedrijven om de sociale dialoog te bevorderen en het bewustzijn van arbeidsrechten en het klachtenmechanisme te vergroten.

Prijs- en loonbeleid:

In het algemeen verwachten we van onze contractpartners dat ze hun werknemers een eerlijk loon betalen. In samenwerking met deze bedrijven plannen we een strategie voor leefbare lonen voor 2025.

Inzet voor diversiteit, gelijkheid en inclusie:

Gendergelijkheid:

De Teamdress Group wordt geleid door een vrouwelijke directeur.

In Oezbekistan hebben we de functies van productiemanagement, HR-management en de douaneafdeling ingevuld met vrouwelijke managers. Vanaf de zomer van 2025 worden de eerste twee verder opgeleid en vanaf 2026 gaan ze avondcursussen volgen aan de plaatselijke technische hogeschool.

Het bedrijf daar was vanaf het begin drempelvrij.

Twee naaisters met een beperking zijn volledig geïntegreerd in het dagelijkse werk en het team.

De eigen Oekraïense fabriek wordt ook geleid door een vrouwelijke directeur.

We hebben een algemeen agente in Moldavië aangesteld om ter plaatse voor de contractfabrikanten te zorgen.

Sterke allianties:

Teamdress is lid van het Partnership for Sustainable Textiles PST (BNT) en ondersteunt het project "Cotton made in Africa". Sommige van onze producten dragen het label "Supporting the Initiative Cotton made in Africa". We zijn lid van de Fair Wear Foundation en waren een van de eerste werkkledingfabrikanten die gecertificeerd werden met het Grüner Knopf meta-zegel.

FAIR WEAR - Link: [Teamdress-BRAND PERFORMANCE CHECK](#)

Bündnis für nachhaltige Textilien - Links: [BNT](#) + [Teamdress-MEMBER REPORT](#)

Cotton made in Africa - Link: [COTTON MADE IN AFRICA](#)

Grüner Knopf - Link: [Teamdress-GRÜNER KNOPF](#)



Uiteindelijk is menselijke interactie echter ons sterkste bondgenootschap.

Tot ons grote genoegen hebben onze medewerkers ons tot nu toe bedankt voor onze sociale betrokkenheid, vooral in onze eigen bedrijven.

We ervaren niet alleen een goede werksfeer, maar ook identificatie met het bedrijf en daarmee de zelfstandige wil om verbeteringen aan te brengen.

Duurzame producten en innovaties

We richten ons in ons productbeleid al ruim twintig jaar op duurzaamheid. Zoals we in het begin al zeiden, is duurzaamheid een unique selling point van onze producten en een sleutel tot ons succes.

De hoge kwaliteitsnormen voor alle stadia van de productontwikkeling worden voortdurend geïmplementeerd in ons kwaliteitsmanagementsysteem en dienovereenkomstig gedocumenteerd. Dit is sinds 1993 gecertificeerd door DEKRA in overeenstemming met DIN EN ISO 9001:2015.



Duurzame materiaalselectie en productontwerp (nadruk op lange levensduur, repareerbaarheid)

We besteden voortdurend aandacht aan ons productbeleid:

- Efficiënt omgaan met grondstoffen
- Hoogste kwaliteitsnormen
- Strikte focus op duurzaamheid in termen van draagcomfort, geschiktheid voor industriële wasprocessen en repareerbaarheid.
- Optimalisatie van productie volgens "min/max" cijfers
 - Ordergerelateerde productie
 - Geen trend of fast fashion, dus geen overproductie en geen onnodige vernietiging van kleding
 - Continue productie: standaardartikelen worden als voorraad geproduceerd wanneer de orderportefeuille lager is
- Duurzaam management in de productiebedrijven, zowel ecologisch als in de werkomgeving van de werknemers

Circulaire economie en recyclingstrategieën

We onderzoeken momenteel een nieuw proces dat een uitgebreide circulaire economie voor textiel mogelijk maakt.

We streven geen negatieve saldi na, omdat dit in tegenspraak zou zijn met het principe van duurzaamheid.

Innovatieprojecten voor duurzaam textiel

Teamdress heeft met succes de volledig nieuwe ecoFlex-collectie gelanceerd, die is gebaseerd op de principes van "gerecycled polyester" (behoud van hulpbronnen) en "stretch" (draagcomfort).

We beoordelen ook de aankoop van circulaire stoffen. Deze moeten altijd voldoen aan onze hoge normen, die voortvloeien uit de geschiktheid voor industrieel wassen, lange levensduur en het gebruik als persoonlijke beschermingsmiddelen.

Toeleveringsketen

Inkoop en aanschaf

Zoals uitgelegd in de hoofdstukken over **verantwoord bedrijfsmanagement** en **verantwoordelijkheid voor het milieu**, besteden we onvoorwaardelijke aandacht aan kwaliteit en de afwezigheid van schadelijke stoffen in onze grondstoffen.

We verwachten van al onze leveranciers dat ze de principes van onze Gedragscode accepteren en net zoveel waarde hechten aan verantwoordelijk gedrag als wij dat doen.



Grondstofleveranciers / inkooplanden

Onze ruwe katoen komt voornamelijk uit de VS, Pakistan, India en Afrika.

Weven gebeurt voornamelijk in India, Pakistan, Italië en België, terwijl natte processen zoals verven en veredeling worden uitgevoerd in Portugal, Italië, België en Nederland.

We zijn ons terdege bewust van de lange transportroutes en de daaruit voortvloeiende negatieve CO²-voetafdruk. Onze kwaliteitseisen en sociale overwegingen beperken alternatieven echter in hoge mate.

We hebben echter een initiatief gelanceerd in Oezbekistan dat producenten daar in staat moet stellen om ons op de middellange termijn met succes te bevoorraden.

