

Nachhaltigkeitsbericht 2022 / 2023

Gustav Daiber GmbH

WIN CHARTA



RECYCLED
POLYESTER
APPROVED
by  LABTECH ID123987



OEKO-TEX®
CONFIDENCE IN TEXTILES
STANDARD 100 
15.0.70467 HOHENSTEIN HTTI
Tested for harmful substances.
www.oeko-tex.com/standard100

amfori  BSCI
Trade with purpose

Bericht im Rahmen der Wirtschaftsinitiative
Nachhaltigkeit (WIN) Baden-Württemberg.

daiber

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	2
2. Die WIN-Charta	3
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	4
4. Unsere Schwerpunktthemen	5
Energie und Emissionen	6
Produktverantwortung	10
Anreize zum Umdenken	11
5. Weitere Aktivitäten	14
Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden	14
Umweltbelange	16
Ökonomischer Mehrwert	17
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	18
Regionaler Mehrwert	19
6. Unser WIN!-Projekt	20
7. Kontaktinformationen	22
Ansprechpartnerin / Ansprechpartner	22
Impressum	22

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

111 Jahre Tradition und Qualität: Die Gustav Daiber GmbH steht mit ihren beiden Eigenmarken JAMES & NICHOLSON und myrtle beach für hochwertige Corporate-Fashion. Die jährlichen Kollektionen orientieren sich an aktuellen und internationalen Branchentrends für Promotion, Sport, Freizeit, Business, Workwear und Headwear. Mit über 800 Artikeln, die in bis zu 40 verschiedenen Farben erhältlich sind, bietet das Textilunternehmen das breiteste Sortiment für modische Corporate Fashion in Europa. Dank hoher Stückzahlen und einem Bestand von mehr als 15 Millionen Teilen, garantiert Daiber eine besonders hohe Lagerverfügbarkeit, von der insbesondere Händler, Firmenkunden und andere Geschäftspartner profitieren. Das Familienunternehmen kennt seine soziale und ökologische Verantwortung: Daiber verwendet verstärkt nachhaltige Materialien wie Bio-Baumwolle oder recyceltes Polyester und entwickelt jährlich neue Nachhaltigkeitskonzepte. Die Geschäftsführung liegt bei Kai Gminder, der die Firma in vierter Generation leitet, und Christof Kunze. Daiber beschäftigt am Hauptstandort im schwäbischen Albstadt rund 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen wir uns zu unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

Leitsatz 01 – Menschenrechte und Rechte der Arbeitnehmenden: *"Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

Leitsatz 02 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden: *"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden."*

Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen: *"Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen."*

Umweltbelange

Leitsatz 04 – Ressourcen: *"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."*

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen: *"Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."*

Leitsatz 06 – Produktverantwortung: *"Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen."*

Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: *"Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."*

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen: *"Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."*

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen: *"Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen."*

Leitsatz 10 – Anti-Korruption: *"Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie."*

Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: *"Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."*

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: *"Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitende als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."*

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf <http://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig>.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 23.07.2021

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 4	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 8	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 10	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 11	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Habitatverbesserung für Feuersalamander, Albstadt-Pfeffingen

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität Integration

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: 2.000 Euro und 90 Arbeitsstunden

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 05 – Energie und Emissionen: Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.
- Leitsatz 06 – Produktverantwortung: Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.
- Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Als mittelständisches Unternehmen sind wir uns unserer sozialen und ökologischen Verantwortung bewusst und möchten das Thema Nachhaltigkeit verstärkt angehen. Auf Ebene der Umweltbelange haben wir es uns zum Ziel gesetzt, unseren Energieverbrauch und unsere CO₂-Emissionen zu reduzieren sowie weitere Einsparungspotenziale zu ermitteln. Zudem setzen wir auf hohe Qualität und die Langlebigkeit unserer Produkte und sehen eine verantwortungsvolle Wertschöpfungskette als essenziellen Schritt in eine nachhaltigere Zukunft. So arbeiten wir bereits vermehrt an der Verwendung nachhaltiger und recycelter Materialien, wie Bio-Baumwolle und recyceltem Polyester, und betreiben ein internes Recyclingsystem, das zum Beispiel eine Presse für Kartonagen und Polybeutel umfasst.

Des Weiteren verpflichten wir uns durch den Verhaltenskodex unserer Firmengruppe JCK Holding GmbH Textil KG und die Mitgliedschaft in der Business Social Compliance Initiative (BSCI) zur Einhaltung und Verbesserung der Sozialstandards in unserer internationalen Lieferkette. Unsere Philosophie als Familienunternehmen beinhaltet ein umfassendes Verständnis von Nachhaltigkeit, das alle Anspruchsgruppen miteinbezieht und zu nachhaltigem Handeln motiviert. Daher pflegen wir nicht nur langfristige Kundenbeziehungen und eine enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten, sondern wollen auch unsere Mitarbeitenden stark in diese Unternehmensziele mit einbinden.

Mit den gewählten Schwerpunkten möchten wir dieses wichtige Thema verstärkt in unserem Unternehmen verankern, unsere Nachhaltigkeitsarbeit transparent gestalten sowie unsere bisherigen Ambitionen und Leistungen im Kontext der Nachhaltigkeit gezielt aufzeigen. Dabei sind wir stets bestrebt, uns zu verbessern, und verpflichten uns zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der bisher angewandten Standards in den Bereichen des sozial und ökologisch verantwortlichen Wirtschaftens.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Energie und Emissionen

ZIELSETZUNG

Durch regelmäßige Analysen in den Bereichen Nachhaltigkeit und Klimaschutz im Zuge der Partnerschaft mit myclimate möchten wir weitere Vorschläge für verbessernde Maßnahmen zur Reduktion von CO₂-Emissionen erarbeiten. Um unsere Klimaschutzmaßnahmen unternehmensintern bestmöglich umzusetzen, möchten wir zudem unsere Mitarbeitenden für das Thema sensibilisieren und so ein gemeinsames Verständnis für den Klimaschutz schaffen. Durch die Implementierung gezielter Maßnahmen sollen sich alle Angestellten aktiv an dem Projekt der CO₂-Reduktion beteiligen. Beispielsweise bieten wir unseren Mitarbeitern an, ein Fahrrad zu leasen um auf die Fahrt mit dem Auto zu verzichten (Jobrad).

Die ursprünglich geplante Ermittlung einer produktbezogenen CO₂-Bilanz („Produkt Carbon Footprint“) über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg, wurde vorläufig zugunsten von mehr Transparenz innerhalb der Lieferkette zurückgestellt. Der Fokus liegt aktuell darauf, unsere Erfahrungen mit und unser Wissen über unsere Lieferanten mit unseren Kunden zu teilen (siehe Leitsatz 06).

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Umstellung auf Ökostrom für das gesamte Unternehmen (Ende 2022)
- IT-Optimierung
- Ausbau der energieeffizienteren LED-Beleuchtung im Lagergebäude
- Lagerumbau für effizientere Transportwege von Ende 2021 bis Januar 2022
- regelmäßige Analysen im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit über unseren Partner myclimate, um weitere Möglichkeiten zur CO₂-Reduktion zu identifizieren
- Mitarbeitersensibilisierung für Nachhaltigkeit und Klimaschutz
- klimaneutraler Paketversand über GLS KlimaProtect
- nachhaltige und CO₂-neutrale Katalogproduktion

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die Gustav Daiber GmbH schafft mit kontinuierlicher Analyse und Optimierung aller Unternehmensbereiche die Grundlage für mehr Energieeffizienz und Nachhaltigkeit. Zum Teil lässt sich dies in konkreten Zahlen ausdrücken. Manche Entwicklungen wie ein generell verbessertes Umweltbewusstsein der Mitarbeitenden sind ein langer und nur schwer messbarer Prozess. Proaktiv eingereichte Anregungen aus den Teams zeigen jedoch wachsendes Interesse. Welche Erfolge wir durch die umgesetzten Maßnahmen zur Emissionsreduktion insgesamt erzielen, wird über unseren Corporate Carbon Footprint festgehalten. Dieser wird jährlich von der unabhängigen Stiftung myclimate ermittelt. Einen Einblick in einzelne Projekte und deren Ergebnisse gibt diese Aufstellung:

- Durch die Umstellung auf Ökostrom im gesamten Unternehmen haben wir 2022 ab August eine CO₂-Ersparnis von 55 Tonnen erreicht. 2023 wird dieser Wert nochmals deutlich reduziert.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

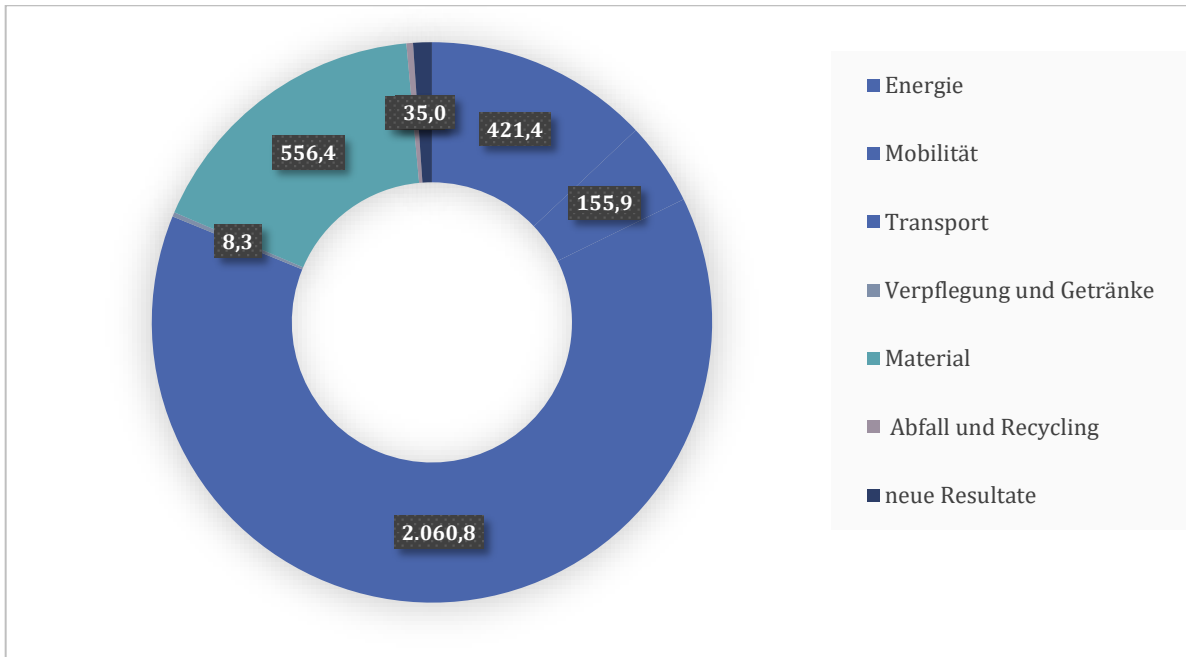
- 2022 wurden an den firmeneigenen Ökostrom-Ladestationen von Besuchern und unseren Dienstfahrzeugen 8.463 Kilowatt-Stunden Strom statt CO₂-intensivem Diesel getankt.
- Die sukzessive Umstellung auf LED starteten wir 2019, 2022 wurde sie im Lagergebäude größtenteils abgeschlossen. Die LED-Beleuchtung im Lager spart im Vergleich zu Leuchtstoffröhren circa 35% Energie ein. Die Lichtbänder können zudem individuell geschaltet werden: Wird großflächig oder punktuell vorübergehend kein Licht benötigt, lässt sich die Beleuchtung entsprechend anpassen. Früher war dies nicht möglich.
- Durch die Installation von Hochregalen zum Jahreswechsel 2021/2022 konnte im Zentrallager Platz für 42.000 zusätzliche Artikel geschaffen und dadurch konnten Außenlager reduziert werden. Dadurch werden Transportwege und die damit einhergehenden CO₂-Emissionen eingespart.
- Die IT-Optimierung umfasst die Zentralisierung von Server und Bürodruckern. Die Einführung einer HCI-Umgebung führte bisher separate Server-Komponenten zu einem System zusammen. Das reduziert die Zahl der benötigten Hardware, der Strombedarf wurde deutlich gesenkt. Auch die Zentralisierung der Bürodrucker spart Geräte und Strom ein.
- Bei der Produktion unseres Hauptkatalogs 2023 kam für die 600 Innenseiten ausschließlich Recyclingpapier zum Einsatz, das mit dem Blauen Engel und dem EU Ecolabel ausgezeichnet ist. Dadurch wurden 100% Holz, 83% Wasser, 72% Energie und 53% Co₂ eingespart. Die beim Katalogdruck unvermeidbaren Emissionen kompensierten wir vollständig über ClimatePartner. Die Organisation unterstützt international anerkannte Klimaschutzprojekte wie das REDD+ Projekt zum Schutz des kolumbianischen Regenwaldes und dessen Biodiversität, aber auch regionale Projekte wie Bergwaldprojekt e.V. zum Erhalt heimischer Wälder.
- klimaneutraler Paketversand: Wir sind Teilnehmer des Programms GLS KlimaProtect. Bereits seit 2019 unterstützen wir den nachhaltigen Paketversand über die General Logistics Systems Germany GmbH & Co. OHG. Im Jahr 2022 kompensierte die Gustav Daiber GmbH darüber 68.690 kg CO₂ und unterstützt ein international anerkanntes Klimaschutzprojekt zum Schutz eines bedrohten Amazonasgebietes. Unter folgender URL: climatepartner.com/16963-2305-16260 erhalten Sie weitere Informationen über die Kompensation und das unterstützte Klimaschutzprojekt ‚Waldschutz Madre de Dios Peru‘.
- Aktuell haben sich 24 Mitarbeitende für ein Jobrad entschieden.
- Die Mitarbeitenden konnten durch die zahlreichen Umstellungen und Mitmach-Angebote im Unternehmen stärker für Umweltthemen sensibilisiert werden. (Ausführliche Information zu den Maßnahmen siehe S.13, Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken).
- Ein Corporate Carbon Footprint der Gustav Daiber GmbH wird seit 2018 jährlich von der Stiftung myclimate ermittelt. Mithilfe einer umfassenden Emissionsberechnung erfasst und analysiert myclimate den CO₂-Fußabdruck unseres Unternehmensstandorts in Albstadt. Die nach dem GHG Protokoll erstellte CO₂-Bilanz liefert Erkenntnisse über den Ist-Zustand. Damit bildet sie die Grundlage für weitere Schritte, wie wir als Unternehmen unseren Energieverbrauch optimieren und den Klimaschutz aktiv fördern können. Die Entwicklung, Umsetzung und kontinuierliche Überprüfung der konkreten Effizienz- und Reduktionsmaßnahmen liegt bei uns selbst.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

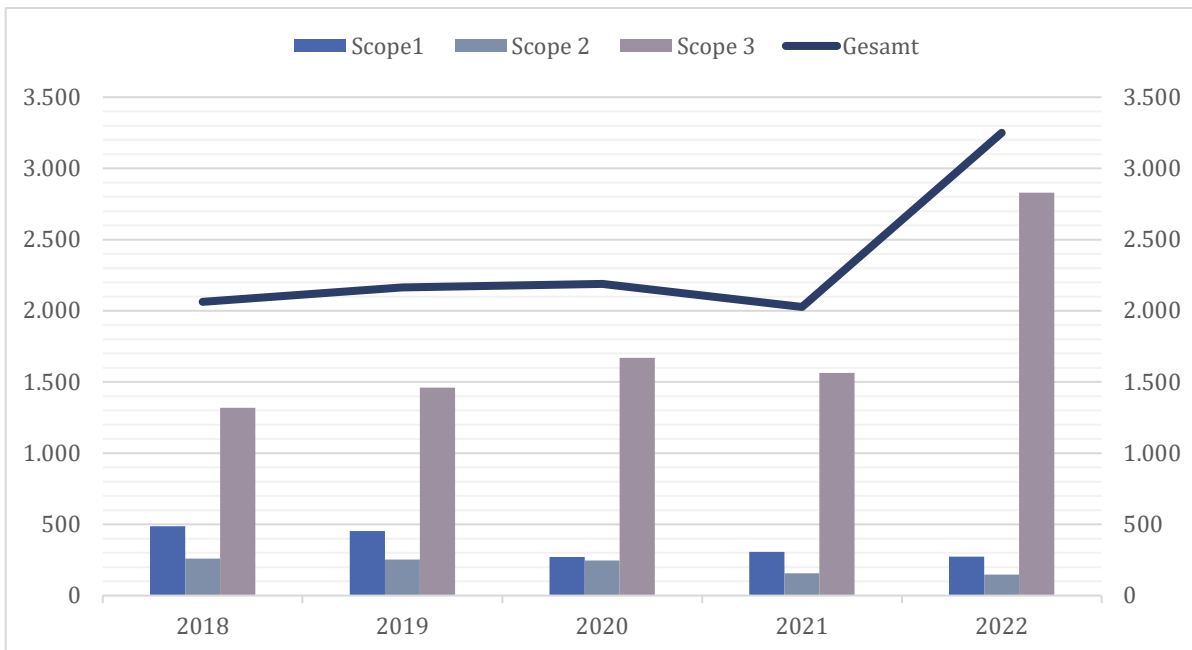
INDIKATOREN

Die nachfolgenden Grafiken geben einen Überblick über die Emissionen der Gustav Daiber GmbH

Grafik 1: Gesamtemissionen in t CO₂e nach Kategorien für das Jahr 2022 der Gustav Daiber GmbH

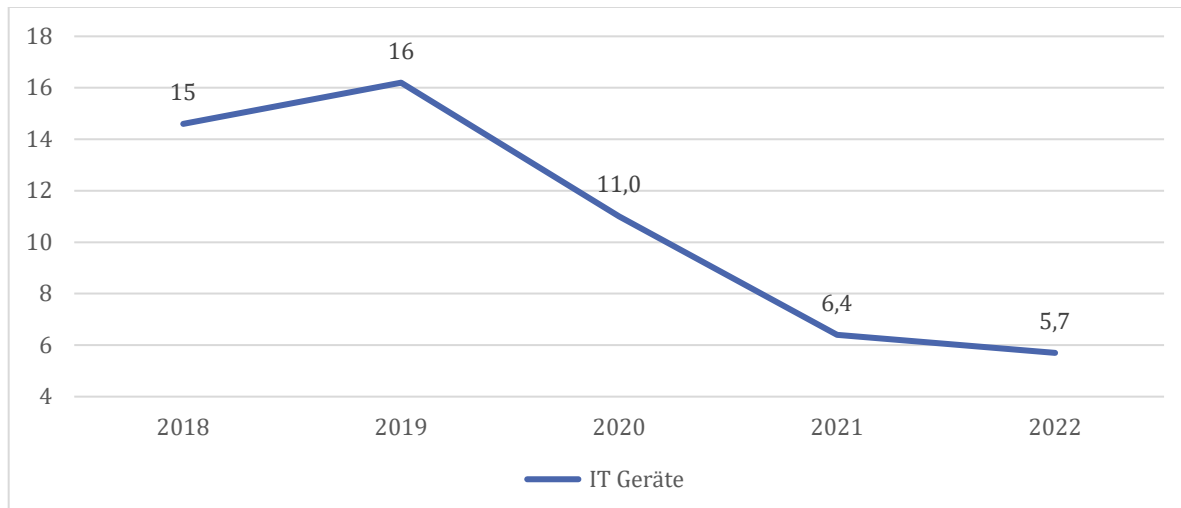


Grafik 2: Gesamtemissionen in t CO₂e nach Scope für das Jahr 2022 der Gustav Daiber GmbH

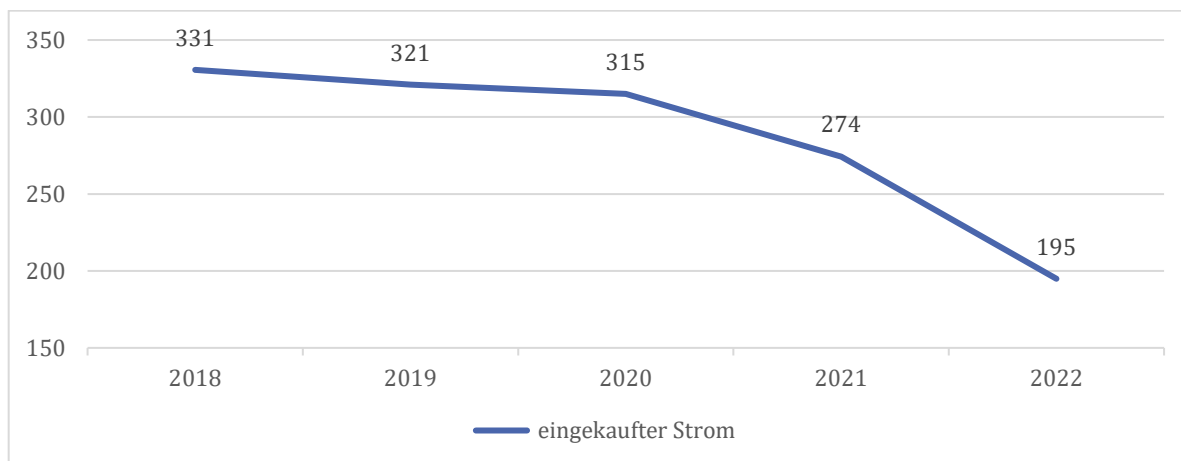


UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

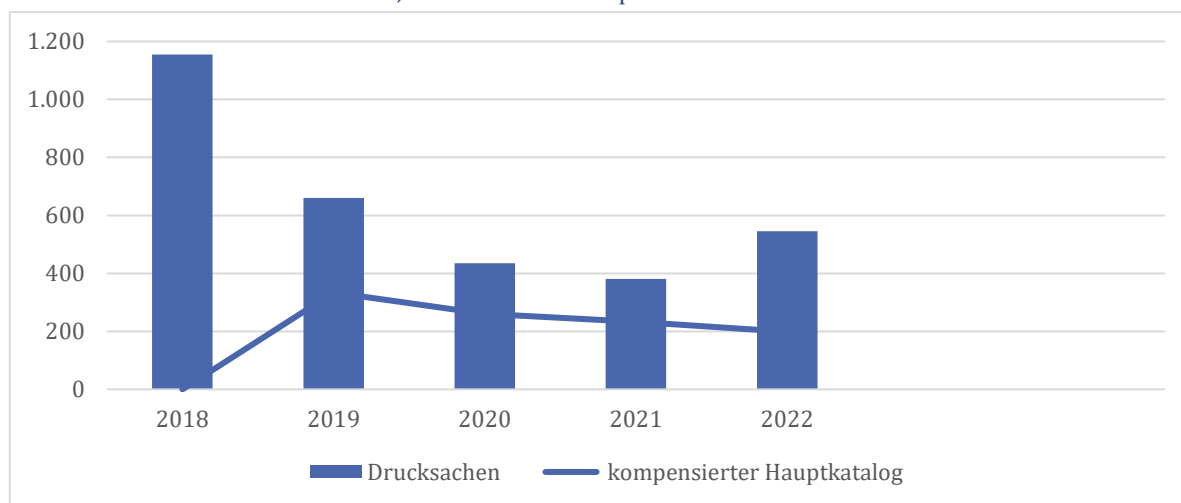
Grafik 3: Emissionen IT-Geräte nach t CO2e der Gustav Daiber GmbH



Grafik 4: Emissionen eingekaufter Strom nach t CO2e der Gustav Daiber GmbH



Grafik 5: Emissionen Drucksachen, davon bereits kompensiert nach t CO2e der Gustav Daiber GmbH



UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

AUSBLICK

Die bestehenden Maßnahmen werden von uns fortgeführt. Für die weitere Steigerung der Energieeffizienz und Reduktion von Emissionen sind zusätzliche Projekte in Planung. Dazu wird der Status-quo in allen Abteilungen regelmäßig erfasst und ausgewertet.

- Durch die erfolgreiche Umstellung auf Ökostrom werden wir im Jahr 2023 voraussichtlich über 168 Tonnen CO₂ einsparen.
- Wir streben an, die LED-Beleuchtung auch auf unsere Büroräumlichkeiten auszuweiten und sukzessive auszubauen. Dabei sind wir immer offen für Ideen und weitere Möglichkeiten einer optimierten Nutzung. Aktuell prüfen wir den Einsatz von LED-Schreibtischleuchten an den Arbeitsplätzen. Neben Stromeinsparungen ist das Ziel, das Arbeitsumfeld für die Mitarbeitenden zu verbessern. Die Beleuchtung am Arbeitsplatz ist ein oft unterschätztes Thema und hat bedeutenden Einfluss auf das Wohlbefinden, die Gesundheit und die Produktivität der Mitarbeitenden.

Produktverantwortung

ZIELSETZUNG

Aktuell sollen die Maßnahmen, die unser Unternehmen bereits für Umwelt, Gesellschaft und seine Mitarbeitenden umsetzt, erfasst und geprüft werden. Dies geschieht etwa im Rahmen der geplanten Einführung des amfori BEPI-Systems der Business Environmental Performance Initiative. BEPI ermöglicht es uns, die Umweltleistungen in der internationalen Lieferkette zu verbessern und die Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren. Ergänzend zu amfori BSCI möchten wir durch das amfori BEPI-System die Überwachung umweltorientierter Leistungen in unserer Wertschöpfungskette gewährleisten. So schaffen wir die Voraussetzungen zur Verbesserung der ökologischen Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette. Bis zu 99% der CO₂-Emissionen in der Textilindustrie entstehen im Ausland. Daher können neue Ansätze für mehr Produktverantwortung und eine verantwortungsvollere Wertschöpfungskette nur nach kritischer Betrachtung und gemeinsam mit unseren langjährigen Lieferanten erarbeitet und gezielt umgesetzt werden.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Mitgliedschaft bei amfori Business Environmental Performance Initiative (BEPI)
- Implementierung des amfori BEPI-Systems intern und bei Lieferanten
- Team- und Aufgabenerweiterung um den Bereich ‚Social Compliance‘

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Durch die Mitgliedschaft bei amfori BEPI (Business Environmental Performance Initiative) seit Ende 2022 bekennen wir uns zu unserer Verantwortung und zu der Ernsthaftigkeit unserer Zielsetzung. Über die Mitgliedschaft erhalten sowohl wir als auch unsere Lieferanten Zugang zum gesamten BEPI-Leistungsspektrum. Darunter fallen beispielsweise Überwachungsinstrumente, die auf 11 Bereiche der

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Umweltleistungen abzielen, sowie ein Informations-Dashboard mit allen relevanten Nachhaltigkeitsdaten. Damit lassen sich gezielt Verbesserungs- und Schulungsaktivitäten in der Lieferkette identifizieren.

Im ersten Schritt liegt der Fokus auf der Implementierung bei unseren strategisch wichtigsten Lieferanten. Diese führen bei sich das amfori-BEPI-Self-Assessment durch. Daraus ergeben sich neue, konkrete Ansätze für ökologische Optimierungsmaßnahmen. Die kritische Auseinandersetzung mit dem Status quo ist wichtig, um unsere langjährigen Lieferanten zu sensibilisieren und gemeinsam Ansatzpunkte für mehr Produktverantwortung zu erarbeiten. Die gezielte Umsetzung der Ansätze unterstützen wir durch Wissensvermittlung: Teilnehmende Produktionsstätten erhalten über Trainingsmaßnahmen essenzielle Kenntnisse zur praktischen Umsetzung.

Um das Bewusstsein für die mit der Herstellung unserer Produkte einhergehenden Verantwortung auch intern zu stärken, wurde das Qualitätsmanagement um den Bereich ‚Social Compliance‘ erweitert. Dafür wurde am Standort Albstadt ein Mitarbeiter zusätzlich eingestellt.

In unserem Bestreben, die ökologische Nachhaltigkeit innerhalb unserer Lieferketten deutlich zu verbessern, sind wir damit nach eigenem Empfinden bereits einen großen Schritt weitergekommen.

Die Gustav Daiber GmbH ist seit Jahresende 2022 Mitglied der Business Environmental Performance Initiative (BEPI) und hat in diesem kurzen Zeitraum schon viel bewegt. Innerhalb weniger Monate konnten wir bereits 70% unserer strategisch wichtigen Lieferanten für BEPI gewinnen. Mit allen weiteren Lieferanten sind wir in engem Kontakt, um weitere Lieferanten für die Initiative zu gewinnen.

AUSBLICK

Als Familienunternehmen ist uns neben den Qualitätsansprüchen an das Produkt schon immer der Schutz von Mensch und Umwelt ein wichtiges Anliegen. Die stetige Weiterentwicklung und Überwachung der internen Prozesse bleibt für uns daher essenziell.

Nach der Implementierung des BEPI-Systems bei unseren wichtigsten Produktionspartnern ist ein kontinuierlicher Roll-out auf alle weiteren Lieferanten geplant.

Unser Hauptziel für das kommende Jahr ist, unser Engagement sichtbar und die erreichten Verbesserungen transparent zu machen. Sowohl für interne als auch für externe Anspruchsgruppen. Im Vordergrund stehen dabei unsere Marken James Nicholson und myrtle beach.

- Risikoanalyse mit Heatmap-Visualisierung. Die Heatmap verschafft unserem Qualitätsmanagement einen ebenso schnellen wie genauen Überblick über die Nachhaltigkeitsleistungen unserer Lieferanten.
- gesteigerte Entscheidungseffizienz durch stets aktuelle Daten
- datenbasierte kontinuierliche Verbesserung unserer Compliance Standards
- transparente Kommunikation der Erfolge und Ziele an alle Stakeholder. Unser Hauptaugenmerk wird anfangs vor allem auf unseren Anspruchsgruppen Kunden und Händler liegen.

Anreize zum Umdenken

ZIELSETZUNG

Als Familienunternehmen ist eine verantwortungsvolle Ausrichtung unserer Geschäftstätigkeit nicht nur richtig und wünschenswert, sondern auch für unseren wirtschaftlichen Erfolg ausschlaggebend. Wir verstehen Nachhaltigkeit als umfassenden Begriff. Daher ist es uns wichtig, unsere Werteorientierung an alle Stakeholder zu kommunizieren und zu einem gemeinsamen Handeln zu motivieren. Neben unseren Kunden und Lieferanten liegt es uns besonders am Herzen, unsere Mitarbeitenden konsequent für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und unsere Klimaschutzziele fest im Unternehmen zu verankern. Dazu wurde das Thema Nachhaltigkeit bereits in unser Unternehmensleitbild aufgenommen und den Mitarbeitenden vorgestellt. Die WIN-Charta versteht sich als weiterer Schritt in Richtung Umdenken. Unser Ziel ist es, ein wirksames Nachhaltigkeitsmanagement im Unternehmen aufzubauen, von dem alle Anspruchsgruppen profitieren und das uns auf dem Weg zu einem umweltbewussteren und verantwortungsbewussteren Wirtschaften unterstützt.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Mitarbeitersensibilisierung durch regelmäßige Informationen über Fortschritte und nachhaltige Entwicklungen im Unternehmen
- Gemeinsamer Arbeitseinsatz im Rahmen unseres WIN!-Projekts „Schutz der Feuersalamander“
- Interne „Mach mit“-Aktion zur CO₂-Senkung

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die Mitarbeitenden konnten durch die zahlreichen Umstellungen und Mitmach-Angebote im Unternehmen stärker für Umweltthemen sensibilisiert werden. Über die Fortschritte und nachhaltigen Entwicklungen bei der Gustav Daiber GmbH informierte die Geschäftsleitung zum Beispiel mit einem Interview zum Thema WIN-Charta, das über den Newsletter versandt wurde. Das Unternehmensziel CO₂-Reduktion wurde durch die Umstellung auf Ökostrom ebenso konkret greifbar wie über die Verwendung von 100% zertifiziertem Recyclingpapier in der Katalogproduktion. Begleitend stellen wir Informationsmaterial und Zeitschriften zu nachhaltigen Themen als Lesestoff in der Mitarbeiter-Lounge zur Verfügung.

Aktive Beteiligung ermöglichen Aktionen wie „Tipps zum Stromsparen im Büroalltag“, eine Bachputzete für den Feuersalamander und das gemeinsame Antreten beim Stadtradeln. Ein interner „Mach mit“-Aufruf zur Senkung von CO₂ am eigenen Arbeitsplatz stieß auf gute Resonanz. Konkrete Einreichungen für umweltfreundlichere Produkte und Verpackungen zeigen, dass sich die Mitarbeitenden konstruktiv mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinandersetzen.

AUSBLICK

Ein Umdenken ist und bleibt wichtig, um den wirtschaftlichen Erfolg der Gustav Daiber GmbH auch in Zukunft zu ermöglichen. Unsere Mitarbeitenden sind dabei ein zentraler Schlüssel für Verbesserungen vor Ort. Entwicklungen wie ein generell gesteigertes Umweltbewusstsein der Angestellten sind nur durch kontinuierliche Maßnahmen in diesen Bereich zu erreichen. Ein Beispiel ist die erfolgte Umstellung auf Ökostrom. Proaktiv eingereichte Anregungen aus den Teams zeigen jedoch bereits ein grundlegend bestehendes Interesse, welches weiter ausgebaut werden soll. Bestehende Anreize werden daher weitergeführt oder erweitert.

- Geplante Erweiterung der internen Unternehmenskommunikation zu Fortschritten und Aktionen. Hier werden verschiedene Ansätze geprüft.
- Machbarkeitsprüfung und Umsetzung der eingereichten Idee, beim Versand von Endverbraucher-Bestellungen auf die Umverpackung aus recycelten Polybeuteln zu verzichten.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

LEITSATZ 01 – MENSCHENRECHTE UND RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN

Die Einhaltung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten sehen wir bei der Gustav Daiber GmbH als selbstverständlich an. Als Familienunternehmen wertschätzen wir unsere Mitarbeitenden. Unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, Herkunft oder sexueller Orientierung sind sie die Basis unseres Erfolgs und gleichberechtigt. Kommunikation auf Augenhöhe und ein gutes Betriebsklima sind uns wichtig und sollen weiter ausgebaut werden.

Um die Einhaltung von Menschenrechten auch für die Mitarbeitenden innerhalb unserer weltweiten Wertschöpfungskette sicherzustellen, sind wir seit 2012 Mitglied in der Business Social Compliance Initiative (BSCI).

Maßnahmen und Aktivitäten + Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das Qualitätsmanagement der Gustav Daiber GmbH wurde um den Bereich ‚Social Compliance‘ erweitert und für die neuen Aufgaben ein zusätzlicher Mitarbeiter eingestellt.

Ausblick:

- Gemeinsam mit unserer Muttergesellschaft JCK ist eine erweiterte Risikoanalyse geplant. Zukünftig sollen die Ergebnisse bisheriger BSCI-Audits nach festgelegten Parametern gewichtet und bewertet werden. Nach abgeschlossener Auswertung können diese in einer Risikoanalyse präsentiert werden. Die Ergebnisse der Risikoanalyse sollen über eine Heatmap visuell dargestellt werden. Resultate sind darüber schneller und einfacher sichtbar. Die Heatmap hilft dabei, Risiken frühzeitig zu erkennen und gegebenenfalls Gegenmaßnahmen einzuleiten.

LEITSATZ 02 – WOHLBEFINDEN DER MITARBEITENDEN

Maßnahmen und Aktivitäten + Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Implementierung von elektrisch verstellbaren Stehtischen verbessert die Ergonomie von Büro-Arbeitsplätzen und unterstützt die Mitarbeitenden dabei, sich mehr zu bewegen.
- Zusätzlich zu dem bereits bestehenden Mitarbeiter-Rabatt auf eigene Produkte erhalten Mitarbeitende durch die Teilnahme am externen Corporate Benefits-Programm bis zu 40% Nachlass auf Produkte bei über 800 Marken-Anbietern.
- Interne Firmenevents zur Stärkung des Wir-Gefühls (z.B. Afterwork-Foodtruck und Eiswagen im Sommer)

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Das monatliche Mittagessen für neue Kolleg:innen und Geburtstagskinder, zu dem die Geschäftsleitung ins Landhaus Stiegel einlädt, sorgt für schnelle Integration neuer Mitarbeitenden in die Teams und ein herzliches Willkommen im Unternehmen. Bestehende Mitarbeiter fühlen sich gesehen und wertgeschätzt.
- Umsetzung von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (z.B. Firmenteilnahme an Sport-Veranstaltungen, freiwillige Vorsorgeuntersuchungen)
- Über die Teilnahme an den Events „Stadtradeln 2022“ und „Albstadt Bike Marathon“ haben unsere Mitarbeitenden ihrer Gesundheit etwas Gutes getan und den Teamgeist gefestigt.

Ausblick:

Das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden bleibt weiterhin ein zentraler Aspekt. Die bestehenden Maßnahmen werden fortgeführt und um weitere ergänzt.

- Mit weiteren geplanten Büros für den Bereich Lager soll das Arbeitsumfeld der Mitarbeitenden optimiert werden.
- Aktuell laufen die Planungen für eine weitere Mitarbeiter-Lounge. Der bestehende Treffpunkt mit Kaffeebar bietet nach zahlreichen Neueinstellungen nicht mehr ausreichend Platz, weshalb eine zusätzliche Lounge entstehen wird.
- Das Onboarding neuer Mitarbeitenden soll mit einer Welcome- Box weiter optimiert werden. Sie bereitet neuen Mitarbeitenden Freude und stärkt das Wir-Gefühl im Unternehmen.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden erarbeiten wir aktuell ein neues Leitbild. Dieser Prozess ist umfassend, da er Überzeugungen, Werte und die Philosophie eines Unternehmens umfasst. Das Ziel des Leitbildes ist, die Identifikation unserer Mitarbeitenden, Kunden und Lieferanten mit der Gustav Daiber GmbH zu stärken und sie zu motivieren, mit uns die Unternehmensziele zu erreichen.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Erhebung konkreter Stakeholder-Anforderungen mittels Kunden- und Mitarbeiterbefragung
- Veranstaltung eines eintägigen Workshops mit einer externen Agentur. Neben der Geschäftsleitung waren neue und langjährige Mitarbeitende aus allen Abteilungen eingebunden, um möglichst viele Perspektiven zu berücksichtigen und daraus den zukünftigen Auftritt des Unternehmens zu formulieren.

Ausblick:

- Das neue Leitbild und ein neuer Unternehmensauftritt soll uns dabei helfen, schneller Entscheidungen zu treffen und dabei Kurs im Sinne unserer Werte zu halten.
- Nach der gemeinsamen Erarbeitung des Leitbildes wird dieses intern an alle Kolleg:innen im Unternehmen kommuniziert und implementiert.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Im Folgeschritt soll unser Wertekompass auch an Kunden, Lieferanten und andere Stakeholder kommuniziert werden. Dafür wird eine Kommunikationsstrategie entwickelt, um eine höchstmöglich positive Wirkung zu erreichen.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten + Ergebnisse und Entwicklungen:

Die Gustav Daiber GmbH agiert nach dem Prinzip der aktiven Kreislaufwirtschaft. Uns ist es wichtig, bereits verwendete Rohstoffe sinnvoll weiterzuverarbeiten, statt immer neue in den Produktionskreislauf einzubringen. Auch so lässt sich die Belastung der Umwelt reduzieren. Neben Abfallvermeidung steht bei uns daher die Wiederverwertung von Wertstoffen im Mittelpunkt.

- Seit über 15 Jahren gehört die sortenreine Entsorgung von Folien und Kartonagen für unseren Stammsitz in Albstadt zu unserem täglichen Geschäft. Die gesammelten Folienballen werden zu Regranulat, dem Rohstoff, aus dem Sportshirts oder Gartenmöbel hergestellt werden. Die gesammelten Kartonagen werden nach Gebrauch gesammelt und dem Recyclingprozess zugeführt. 2022 wurden 151.130 kg Kartonagen und 3.450 kg Polybeutel gesammelt und dem Recyclingprozess zugeführt.
- Über unser neues IT-System werden Aufträge nach Bestelleingang digitalisiert und teilautomatisiert abgewickelt. Dies führt zu einer reduzierten Fehlerquote, kürzeren Bearbeitungszeiten und zu papierlosen Abläufen in mehreren Abteilungen. Das eingesetzte Papier wurde auf Recyclingpapier umgestellt.

Ausblick:

- Nach erfolgreicher Testphase bei der Sportkollektion werden wir nun sukzessive auf recycelte Polybags umstellen, sobald die Bestände aufgebraucht sind. Wir sind in Kontakt mit einigen Lieferanten und können in naher Zukunft eine Umstellung auf recycelte Polybags bei 75% unserer Produkte realisieren.
- Geplant ist die Entwicklung eines nachhaltigen Verpackungskonzeptes für unsere Ware. Dieses umfasst sowohl veredelte Produkte (mit Logo bestickt und bedruckt) als auch Ware für Endverbraucher. Im Mittelpunkt steht dabei der Anspruch, den Gesamtmaterialeinsatz zu reduzieren und weitgehend auf Plastik zu verzichten.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Die Zahl der Mitarbeitenden ist in den letzten Jahren stetig gewachsen. Aktuell bietet die Gustav Daiber GmbH 150 Menschen einen sicheren Arbeitsplatz. Um als Unternehmen in Zukunft weiterhin erfolgreich sein zu können, stellen wir nicht nur Fachkräfte ein, wir bilden junge Menschen auch selbst dazu aus. Unsere Ausbildungsplätze umfassen die Bereiche IT und Groß-/Außenhandel (IHK) sowie IT und Marketing für Werksstudenten:innen.

Digitalisierung und Nachhaltigkeit rücken immer mehr in den Fokus. Auf die sich wandelnde Marktsituation reagieren wir mit Lagerumstrukturierungen, einer Neuausrichtung des Vertriebsteams und der Implementierung nachhaltiger Prozesse.

Ausblick:

Als Familienbetrieb sehen wir nicht nur unseren eigenen Vorteil, wir möchten zur positiven Entwicklung der Gesellschaft insgesamt beitragen. Deshalb bilden wir auch in Zukunft weiterhin aus. Sowohl Werkstudenten als auch Auszubildende sollen bei uns einen fachspezifischen Arbeitsplatz finden und sich beim Erweitern ihres Wissens wohlfühlen.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Die Suche nach ökologischen, lang haltbaren und besonders belastbaren Materialien gehört zu einer der wichtigsten Aufgaben bei der Produktentwicklung. Dabei sind wir bestärkt von dem Gedanken, dass sich unsere Kunden beim Tragen unserer Textilien gut fühlen sollen und sicher sein können, dass wir die verwendeten Materialien mit Sorgfalt ausgewählt haben.

Die Materialfrage ist nur einer von vielen Faktoren, wenn es um nachhaltige Innovationen geht. Bereits beim Design legen wir den Fokus auf Funktionalität und Langlebigkeit. Denn nur dann, wenn unsere Produkte lange und mit Freude getragen werden, können sie einen echten Beitrag zur Ressourcenschonung leisten.

Ausblick:

Den Ansatz einer auf lange Haltbarkeit und mehr Umweltfreundlichkeit ausgelegten Produktentwicklung verfolgen wir weiter.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die Gustav Daiber GmbH fokussiert sich darauf, vorausschauend zu wirtschaften, um den langfristigen Erhalt des Unternehmens und der Arbeitsplätze zu garantieren. Als Familienunternehmen gehört es zu unserer Philosophie, unternehmerischen Weitblick zu zeigen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Mitarbeitenden werden laufend von ihren Abteilungsleitern über die Geschäftsentwicklung informiert.

Ausblick:

Diese Vorgehensweise soll beibehalten werden.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir legen großen Wert auf respekt- und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Anspruchsgruppen – sowohl intern als auch extern.
- Wir handeln nach ethischen Grundsätzen.
- Korruption lehnen wir ab.

Ausblick:

Dies bleibt weiterhin unser Ziel und Bestreben. Wir gehen dabei nach bestem Wissen und Gewissen vor.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Unsere Region bewegt sich. Wir sind darum bemüht, die regionale Wirtschaft zu stärken sowie engagierte Vereine und lokale Projekte zu fördern. Daher achten wir sehr darauf, sie mit unseren Aufträgen, unserer Teilnahme oder über Sponsoring zu unterstützen.

Maßnahmen und Aktivitäten + Ergebnisse und Entwicklungen:

- Wir setzen auf regionale Handwerker
- Sponsoring zahlreicher regionaler Veranstaltungen und Vereine
- Bei der jährlichen Charity-Aktion sammelten Mitarbeitende 2022 einen Spendenbetrag von 415,- Euro für die regional aktive Tierschutzorganisation Pfotenengel Zollernalb. Die Geschäftsleitung rundet das Ergebnis jeweils auf, in diesem Fall auf 1.000,- Euro.
- Teilnahme als Firmen-Team an Veranstaltungen. Unsere Firmen-Teams gingen u.a. beim Albstadt Bike Marathon und beim Stadtradeln an den Start.
- Produktsponsoring für die Kita und Grundschule Malesfelsen. Alle Teilnehmenden des Charitylaufs der Volksbank Albstadt erhielten für das Event in Ebingen ein Runningshirt unserer Marke James & Nicholson gratis. Die Langstreckenwanderung ‚Albstadt Challenge‘ und der FC Pfeffingen stehen stellvertretend für weitere Vereine und Events, die wir sponsern.
- Eröffnung des Daiber Factory Outlets im April 2023 in einem Bestandsgebäude. Bekanntes Outlet, neuer Standort: Die Wiedereröffnung schafft Arbeitsplätze in der Region, stärkt den regionalen Handel und der Verbrauch von Ressourcen für einen Neubau wurde eingespart.

Ausblick:

Es ist für uns gesetzt, dass wir weiterhin kleine Vereine und Organisationen unterstützen, ob finanziell oder durch Gratisprodukte aus unserem Sortiment. Auch sind wir weiterhin gerne als Firmen-Team mit von der Partie.

6. Unser WIN!-Projekt

Mit unserem WIN!-Projekt leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Initiative „Schutz der Feuersalamander“.

Die Initiative „Schutz der Feuersalamander“ wurde 2022 von uns selbst ins Leben gerufen. Ihr Ziel ist, für den selten gewordenen Feuersalamander wieder mehr Lebensraum zu schaffen und damit seinen Bestand zu sichern. Mit dem NABU Zollernalb konnten wir einen kompetenten Kooperationspartner für unser Engagement gewinnen. Der NABU Zollernalb ist die für unsere Region zuständige Vertretung des Naturschutzbundes Deutschland e.V. Alle Maßnahmen erfolgen in enger Absprache mit den Experten des NABU sowie eventuell eingebundenen örtlichen Behörden.

Für die konkrete Umsetzung liegt mit dem Buchbachtal in Albstadt-Pfeffingen ein hervorragend geeignetes Gebiet direkt vor unserer Unternehmenshaustür: Der Feuersalamander bevorzugt feuchte Laubmischwälder mit Tümpeln und Bächen. In Pfeffingen ist der bedrohte Lurch noch mit wenigen Exemplaren heimisch. Die Grundlage für sein Überleben sind Feuchtbiotope, die er zur Fortpflanzung benötigt. Unsere Initiative legt neue Biotope an und hilft aktiv mit, bestehende Habitats zu erhalten. Dazu finden immer wieder Arbeitseinsätze statt, die die Mitarbeitenden der Gustav Daiber GmbH gemeinsam mit Freiwilligen des NABU vor Ort umsetzen.



UNSER WIN!-PROJEKT

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Für den Startschuss der Initiative „Schutz der Feuersalamander“ stellte die Gustav Daiber GmbH ein Budget von 2.000 Euro zur Verfügung. Damit wurde der Aushub von zwei Tümpeln finanziert. Das wesentliche Element der Initiative ist jedoch das aktive Engagement der Mitarbeitenden vor Ort. 2022 unterstützten sie das Projekt im Buchbachtal mit insgesamt 90 Arbeitsstunden. Im Oktober wurden in einem Arbeitseinsatz der Bachlauf und die Sinterterrassen des Buchbachs von Gestrüpp befreit. Für den Schutz der Feuersalamander konnten wir zusätzlich Freunde und Familien der Mitarbeitenden gewinnen. So beteiligten sich insgesamt 26 Personen an der „Bachputzete“.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Im ersten Schritt wurde in Abstimmung mit NABU und Forstamt ein neues Feuchtbiotop im Wald angelegt. Dazu wurden in der Verlängerung des Bachlaufs zwei Tümpel ausgehoben. Die Baggerarbeiten führte ein lokales Bauunternehmen aus.

Mit ausgedehnten Flachwasserzonen und unterschiedlichen Uferbeschaffenheiten dient das neue Feuchtbiotop nicht nur dem selten gewordenen Feuersalamander als Zuhause, es dürfte bald auch andere Amphibien wie Molche und Gelbbauchunke anziehen.

Als Folgeprojekt wurde im Oktober 2022 die Aktion „Mach mit! Gemeinsame Bachputzete zur Verbesserung des Lebensraums der heimischen Feuersalamander“ erfolgreich umgesetzt. Mitarbeitende, deren Familien sowie Freunde des Unternehmens entfernten kleinere Bäume und Sträucher aus dem Bachlauf. Auch die ökologisch sensiblen Sinterterrassen des Buchbachs wurden von Gestrüpp und angeschwemmtem Holz befreit. Dadurch bleibt der typische und für den Salamander wichtige Charakter seines Habitats erhalten.

Mit unserer Initiative liefern wir einen Beitrag zum Schwerpunkt „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ der Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württembergs. „Schutz für den Feuersalamander“ ist ein Projekt außerhalb des formalen Bildungssystems, das anschaulich die Verletzlichkeit des Ökosystems und dessen Schutzbedürftigkeit aufzeigt. Die Initiative bietet die Möglichkeit, durch zivilgesellschaftliches Engagement einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten.

AUSBLICK

Das Projekt Feuersalamander soll weitergeführt werden. Im Frühjahr 2023 ist die Bepflanzung der Uferbereiche mit Gehölzen und Stauden angedacht, um geeignete Versteckmöglichkeiten für den Feuersalamander zu schaffen.

Da an den Tümpeln ein Wanderweg vorbeiführt, ist dort eine Info-Tafel geplant. Sie soll Waldbesuchern Einblicke in das bedrohte Leben des Feuersalamanders bieten und sie für den Schutz seines Lebensraums sensibilisieren.

Zusätzlich werden mit dem NABU weitere Projektmöglichkeiten erörtert.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartnerin / Ansprechpartner

Kai Gminder

Geschäftsführer

Telefon: +49(0)7432-7016-0

E-Mail: Kai.Gminder@daiber.de

Katrin Götzelmann

Marketing

Telefon: +49(0)7432-7016-117

E-Mail: Katrin.Goetzelmann@daiber.de

Impressum

Herausgegeben am 01.08.2023 von

Gustav Daiber GmbH

Vor dem Weißen Stein 25-31

D-72461 Albstadt

Telefon: +49(0)7432-7016-0

Fax: +49(0)7432-7016-99

E-Mail: info@daiber.de

Internet: www.daiber.de

