



Nachhaltig handeln
in Unternehmen
Klimawin BW

daiber

weil WIR zählen.

Verantwortung bedeutet für uns, füreinander einzustehen und über das Heute hinaus zu denken. Mit jedem bewussten Schritt schaffen wir ein Wir, das trägt, verbindet und Zukunft möglich macht – für unsere Kunden, Partner und Mitarbeiter:innen.

Klimawin BW

Bericht

2025

GUSTAV DAIBER GMBH – CORPORATE FASHION, DIE VERBINDET

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Inhaltsverzeichnis | 2 |
| 1. Über uns | 3 |
| 1.1 Unternehmensdarstellung | 3 |
| 1.2 Wesentlichkeitsgrundsatz | 4 |
| 2. Die Klimawin BW | 5 |
| 2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region | 5 |
| 2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW | 5 |
| 2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg | 6 |
| 3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement | 7 |
| 3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen | 7 |
| 3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort | 8 |
| 4. Unsere Schwerpunktthemen | 9 |
| 4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte | 9 |
| 4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind | 9 |
| 4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz | 10 |
| 4.4 Leitsatz 07 – Mitarbeiter:innenrechte und -wohlbefinden | 12 |
| 4.5 Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze | 15 |
| 5. Weitere Aktivitäten | 18 |
| 6. Unser Klimawin BW-Projekt | 24 |
| 6.1 Das Projekt | 24 |
| 6.2 Art und Umfang der Unterstützung | 24 |
| 6.3 Ergebnisse und Entwicklungen | 24 |
| 6.4 Ausblick | 25 |
| 7. Die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele | 26 |
| 7.1 Unser Beitrag zu den 17 SDGs der Vereinten Nationen | 26 |
| Impressum | 35 |

1. Über uns

1.1 Unternehmensdarstellung

Wir bei Daiber verbinden Marken mit Menschen. Unsere Produkte stiften Identität: Mit mehr als 700 zeitlos designten Produkten in bis zu 160 Farbvariationen bieten wir stets die passende textile Lösung für die Herausforderungen unserer Kunden. Kombiniert mit unserem langjährigen Expertenwissen und zahlreichen Services macht uns das zu einer der führenden Corporate-Fashion-Plattformen Europas.

Von der ganzheitlichen Beratung über die individuelle textile Veredelung bis hin zu passgenauen Corporate-Fashion-Konzepten – für unsere Partner sind wir der Full-Service-Anbieter auf Augenhöhe. Wir agieren international und halten dennoch an unseren Werten als ursprüngliches Familienunternehmen fest.

Das Thema Fairness ist uns dabei besonders wichtig:

Wir bauen auf vertrauensvolle und verlässliche Geschäftsbeziehungen zu unseren Kunden, Partnern und Mitarbeiter:innen und engagieren uns in unserer Heimatregion Albstadt auf der Schwäbischen Alb. Zur unternehmerischen Verantwortung gehört für uns auch der faire Umgang mit unserer Umwelt, beispielsweise durch innovative, langlebige Kollektionen aus Bio-Baumwolle und recyceltem Polyester. Wir sind davon überzeugt, dass wir nur gemeinsam wachsen und mit Mut in Richtung Zukunft gehen können. So, wie wir es bereits seit mehr als 100 Jahren tun.



Grafik 1: Das Daiber Leitbild

1.2 Wesentlichkeitsgrundsatz

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Arbeit im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Aktivitäten im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln

2. Die Klimawin BW

2.1 Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region

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

2.2 Die 12 Leitsätze der Klimawin BW

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsverständnis.

2.2.1 Klima und Umwelt

Leitsatz 01 – Klimaschutz

„Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“

Leitsatz 02 – Klimaanpassung

„Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung.“

Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

„Wir verringern die Inanspruchnahme von (natürlichen) Ressourcen und verfolgen das Ziel einer Kreislaufwirtschaft.“

Leitsatz 04 – Biodiversität

„Wir setzen uns aktiv für den Schutz und den Erhalt der Biodiversität ein.“

Leitsatz 05 – 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.“

2.2.2 Soziale Verantwortung

Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

„Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in unserer Wertschöpfungskette.“

Leitsatz 07 – Mitarbeiter:innennrechte und -wohlbefinden

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter:innen.“

Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen

„Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.“

2.2.3 Ökonomischer Erfolg und Governance

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

„Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert

„Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“

Leitsatz 11 – Transparenz

„Wir sind ein offenes Unternehmen, verhindern Korruption und berichten transparent über Finanzentscheidungen.“

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

„Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter:innenn als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“

2.3 Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg

Ausführliche Informationen zur Klimawin BW und zu weiteren Mitgliedern finden Sie unter: www.nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin

3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement

Die Klimawin BW wurde unterzeichnet am: 23.07.2021

3.1 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen

| Leitsatz | Adressierter Leitsatz | Schwerpunktsetzung | Quantitative Dokumentation |
|---|-----------------------|--------------------|----------------------------|
| Leitsatz 01 – Klimaschutz | ja | ja | nein |
| Leitsatz 02 – Klimaanpassung | ja | nein | nein |
| Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft | ja | nein | nein |
| Leitsatz 04 – Biodiversität | ja | nein | nein |
| Leitsatz 05 – Produktverantwortung | ja | nein | nein |
| Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette | ja | nein | nein |
| Leitsatz 07 – Mitarbeiter:innenrechte und -wohlbefinden | ja | ja | nein |
| Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen | ja | nein | nein |
| Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze | ja | ja | nein |
| Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert | ja | nein | nein |
| Leitsatz 11 – Transparenz | ja | nein | nein |
| Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation | ja | nein | nein |

3.2 Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes Klimawin BW-Projekt: Obstwald Buchtal

Schwerpunktbereich: Biodiversität

ökologische Nachhaltigkeit: ja

soziale Nachhaltigkeit: nein

Art der Förderung: 25.000 € - in jährlichen Beträgen von 5.000 € über fünf Jahre, Start 2026

finanziell: ja

materiell: ja

personell: ja

4. Unsere Schwerpunktthemen

4.1 Überblick über die gewählten Schwerpunkte

Leitsatz 01 – Klimaschutz

„Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“

Leitsatz 07 – Mitarbeiter:innenrechte und-wohlbefinden

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter:innen.“

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

„Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

4.2 Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Leitsatz 1: Klimaschutz

Klimaschutz ist für uns eine zentrale Verantwortung. Bereits seit 2018 beschäftigen wir uns systematisch mit unserem ökologischen Fußabdruck. Wir berichten transparent über unsere Fortschritte und minimieren durch den Einsatz erneuerbarer Energien sowie die kontinuierliche Steigerung der Energieeffizienz unseren ökologischen Fußabdruck.

Nach der Umsetzung einiger Maßnahmen an unserem Hauptstandort in Albstadt und der Einrichtung einer neuen Position im Bereich Nachhaltigkeitsmanagement gehen wir den nächsten Schritt: Aufbauend auf einer umfassenden Bestandsanalyse werden wir das weitere Vorgehen planen, relevante Themen priorisieren und weitere Maßnahmen gezielt umsetzen.

Unser Ziel ist es, einen messbaren Beitrag zur Reduzierung der globalen CO₂-Emissionen zu leisten und aktiv zu einer nachhaltigeren Zukunft beizutragen. Klimaschutz ist für uns somit nicht nur ein ökologisches Gebot, sondern auch ein fester Bestandteil unserer Unternehmensverantwortung.

Leitsatz 7: Mitarbeiterrechte und Wohlbefinden

Für Daiber ist die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter:innen ein zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. Mit einer stetig wachsenden Mitarbeiterzahl wächst auch unsere Verantwortung, ein förderndes, faires und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Für Daiber bedeutet das, stabile und zukunftsfähige Arbeitsplätze zu bieten, die kontinuierliche persönliche und berufliche Weiterentwicklung zu fördern und die Gesundheit sowie Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen zu sichern.

Unsere Mitarbeiter:innen sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor unseres Unternehmens. Ihr Engagement, ihre Erfahrung und ihr Wissen tragen täglich maßgeblich zum nachhaltigen Erfolg von Daiber bei.

Leitsatz 9: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

Unternehmerischer Erfolg bei Daiber bedeutet für uns weit mehr als Umsatzsteigerung – er umfasst die Sicherung und Schaffung stabiler Arbeitsplätze sowie eine nachhaltige Unternehmensentwicklung. Mit unserer

mehr als 100-jährigen Geschichte sind wir einer der führenden Unternehmen in der Corporate-Fashion-Branche. Die Marke Daiber schafft Klarheit und Einheitlichkeit in unserer Markenkommunikation und bildet die Grundlage für nachhaltiges Wachstum sowie eine stabile Marktposition. Durch die konsequente Fokussierung auf Daiber können wir Marktchancen gezielter nutzen, Innovationen vorantreiben und Arbeitsplätze langfristig sichern und ausbauen. Diese strategische Positionierung ermöglicht es uns, als einer der führenden Hersteller im Bereich Corporate Fashion weiterhin nachhaltig zu wachsen und unsere Marktpräsenz kontinuierlich auszubauen.

4.3 Leitsatz 01 – Klimaschutz

4.3.1 Zielsetzung

Unser Unternehmen verfolgt das Ziel, seinen CO₂-Fußabdruck kontinuierlich zu reduzieren und einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Wir identifizieren gezielt Einsparpotenziale und setzen effektive Maßnahmen zur Emissionsreduktion um.

Ein besonderer Fokus liegt auf der Sensibilisierung unserer Mitarbeiter:innen für nachhaltiges Handeln. Die Gustav Daiber GmbH setzt dabei bewusst auf Aktionen mit den Mitarbeiter:innen, um eine proaktive Kommunikation zu fördern. Der Geschäftsführung ist es wichtig, dass dieser Austausch nicht nur auf Produktebene stattfindet, sondern auch zur Mitgestaltung der Unternehmensidentität beiträgt. Unser Unternehmensleitbild definiert unser Selbstverständnis, unsere Ziele und Grundprinzipien. Es dient intern als Orientierung und Motivation für unsere Mitarbeiter:innen und extern als Zeichen unserer Werte gegenüber der Öffentlichkeit und unseren Kunden. Als traditionsreiches Familienunternehmen liegt uns der Schutz und Erhalt unserer Umwelt sehr am Herzen, um unseren nachfolgenden Generationen eine lebenswerte Umwelt zu ermöglichen. Zur Umsetzung dieser Ziele setzen wir auf konkrete Maßnahmen wie unser Jobrad-Programm, das nachhaltige Mobilität unterstützt und den Umstieg auf klimafreundliche Alternativen erleichtert. Durch solche Initiativen gestalten wir unsere Unternehmenskultur klimabewusst und tragen zu einer nachhaltigen Transformation bei.

4.3.2 Ergriffene Maßnahmen werden weitergeführt

- 100 % Ökostrom am Hauptstandort sowie umweltfreundliche Elektro-Ladesäulen für den Firmenfuhrpark und Besucher.
- Kontinuierlicher Ausbau des nachhaltigeren und emissionsarmen Firmenfuhrparks.
- Klimaneutraler Paketversand durch CO₂-Kompensation der Transportemission über UPS zur Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks,
- Nachhaltige Produktion des Haupt-Katalogs durch Kompensation der unvermeidbaren CO₂-Emissionen in der Produktion sowie den Einsatz von FSC-zertifiziertem Recyclingpapier.

Weitere Informationen zu dem von uns unterstützten Projekt finden Sie hier:



- Fortführung des JobRad-Angebots zur Förderung nachhaltiger Mobilität der Mitarbeiter:innen.

- Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen durch Mitmach-Angebote und gemeinsame Aktionen, um das Bewusstsein für Nachhaltigkeit und Klimaschutz weiter zu stärken.
- Die Beleuchtung im Logistikzentrum in Albstadt wurde erfolgreich auf energieeffiziente LED-Technologie umgestellt.

4.3.3 Ergebnisse und Entwicklungen

- **Klimaschutz durch Ökostrom**
Durch den Einsatz von Ökostrom aus europäischen Wasserkraftwerken konnten wir 143 Tonnen CO₂ klimawirksam vermeiden. Zudem wurden im Jahr 2025 an unseren firmeneigenen Ökostrom-Ladestationen insgesamt 21.390 Kilowattstunden Strom von Besuchern und unseren Dienstfahrzeugen geladen – eine direkte Einsparung gegenüber CO₂-intensivem Diesel.
- **Nachhaltige Mobilität und Fuhrpark**
Im Jahr 2024 fiel der Startschuss für die Umstellung unseres Fuhrparks auf Elektroantriebe mit dem Poolfahrzeug E-Vito, das mit Ökostrom aus unseren eigenen Ladestationen betrieben wird. Die bisher eingesetzten Hybridfahrzeuge werden aktuell schrittweise durch Elektrofahrzeuge ersetzt. Für 2026 sind bereits vier neue E-Fahrzeuge geplant, um die nachhaltige Mobilität unseres Fuhrparks weiter auszubauen.
- **Klimaneutraler Paketversand mit UPS**
Bereits 2019 haben wir den nachhaltigeren Paketversand mit der General Logistics Systems Germany GmbH & Co. OHG unterstützt. Seit Oktober 2024 sind wir Partner des UPS Carbon Neutral and Carbon Offset Programms geworden, das über die SGS verifiziert wird. Dabei erfolgt die CO₂-Kompensation über Zertifikate mit den Prüfsiegeln „Gold Standard“, „Voluntary Carbon Standard“ oder „Climate Action Reserve“.
- **Jobrad**
Aktuell nutzen 14 Mitarbeiter:innen das Jobrad-Angebot. Da viele Beschäftigte in der Nähe des Unternehmensstandorts wohnen, wird das Fahrrad gerne für den Arbeitsweg genutzt, was zur Reduktion des CO₂-Ausstoßes beiträgt.

4.3.4 Treibhausgasbilanz

Zur genaueren Analyse der Treibhausgasemissionen haben wir eine THG-Bilanz für Scope 1, 2 und 3 erstellt und auf deren Basis wir Reduktionspotentiale identifizieren.

| Erfassungsbereiche | Ausgangsbilanz 2024 | Aktuelles Geschäftsjahr 2025 | Veränderung gegenüber Referenzjahr |
|-------------------------------------|--|---------------------------------------|---------------------------------------|
| | THG-Emissionen in t CO ₂ e | THG-Emissionen in t CO ₂ e | +/- in t CO ₂ e |
| Direkte THG-Emissionen Scope 1 | 360,82 | 360,92 | +0,1 |
| Indirekte THG-Emissionen Scope 2 | 259,33 | 0 | -259,33 |

| Erfassungsbereiche | Ausgangsbilanz 2024 | Aktuelles Geschäftsjahr 2025 | Veränderung gegenüber Referenzjahr |
|-------------------------------------|--|---------------------------------------|---------------------------------------|
| | THG-Emissionen in t CO ₂ e | THG-Emissionen in t CO ₂ e | +/- in t CO ₂ e |
| Indirekte THG-Emissionen Scope 3 | 42.179,19 | 40.562,18 | -1.617,01 |

THG-Bilanz – Unsere Ausgangssituation

Seit 2018 erstellen wir regelmäßig unsere Treibhausgasbilanz und haben den Umfang der erfassten Emissionen kontinuierlich erweitert. Schritt für Schritt wurden zusätzliche Emissionskategorien integriert, sodass wir im Jahr 2024 einen konsistenten und kommunizierbaren Bilanzstandard erreicht haben, der alle Scopes 1 bis 3 umfasst. Als handelndes Unternehmen entfällt der größte Teil unserer Emissionen naturgemäß auf die eingekauften Güter und Dienstleistungen, da diese unmittelbar unser Kerngeschäft widerspiegeln. Die THG-Bilanz 2024 bildet daher unser Basisjahr und den Ausgangspunkt für die systematische Identifikation und Umsetzung gezielter Einsparpotenziale entlang der Wertschöpfungskette.

THG-Bilanz – Unsere Maßnahmen und Entwicklungen zur Zielerreichung

Aufbauend auf unserer THG-Bilanz konzentrieren wir uns derzeit vorrangig auf die Reduktion der Emissionen aus Scope 1 und 2, da wir in diesen Bereichen die unmittelbarsten Einflussmöglichkeiten haben. Durch gezielte Maßnahmen konnten wir bereits eine absolute Minderung unserer Emissionen erreichen. Ein zentraler Schritt war die vollständige Umstellung auf 100 % Ökostrom an allen Abnahmestellen unseres Firmengeländes. Zudem erfolgt die schrittweise Umrüstung unseres Firmenfuhrparks auf Elektromobilität, wodurch sich die direkten energiebedingten Emissionen weiter verringern werden. Mit der neu geschaffenen Stelle im Nachhaltigkeitsmanagement treiben wir zudem die Zentralisierung und Optimierung unserer Datenerhebung sowie die kontinuierliche Entwicklung unserer Klimastrategie voran.

4.3.5 Ausblick

Konkrete Zielsetzungen in Bezug auf unsere weitere Klimastrategie befinden sich aufgrund der aktuellen Umstrukturierung des Bereichs noch in der Ausgestaltungsphase. Da die neue Position im Nachhaltigkeitsmanagement erst Ende des vergangenen Jahres besetzt wurde, liegt der Fokus derzeit auf dem Aufbau interner Prozesse, der Konsolidierung bestehender Daten und der Entwicklung realistischer, messbarer Klimaziele für die kommenden Jahre.

4.4 Leitsatz 07 – Mitarbeiter:innenrechte und -wohlbefinden

4.4.1 Zielsetzung

Für Daiber ist die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter:innen ein zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. Mit einer stetig wachsenden Mitarbeiterzahl wächst auch unsere Verantwortung, ein förderndes, faires und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Um unsere langfristige Entwicklung zu sichern, verfolgen wir folgende Ziele:

- Daiber als attraktiven Arbeitgeber positionieren.
- Mitarbeiter:innen gezielt auf sich verändernde Anforderungen vorbereiten.
- lebenslanges Lernen als festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur verankern.
- Durch unser Ausbildungsstrategie möchten wir die Sichtbarkeit und den Bekanntheitsgrad bei der jüngeren Generation steigern. Es ist ein Ziel, junge Menschen frühzeitig an Daiber zu binden, um auf aktuelle und zukünftige Anforderungen des Arbeitsmarktes zu reagieren und benötigte Fachkräfte gezielt selbst zu entwickeln.

4.4.2 Ergriffene Maßnahmen

- Betriebliche Gesundheitsförderung:
 - JobRad ist ein Modell für Fahrrad- und E-Bike-Leasing über den Arbeitgeber. Die monatliche Rate wird über eine Gehaltsumwandlung abgerechnet, wodurch steuerliche Vorteile entstehen.
 - Wellpass (EGYM Wellpass): Mitarbeiter:innen erhalten über Daiber Zugang zu einem großen Netzwerk aus: Fitnessstudios, Schwimmbädern, Sportkursen usw. Daiber beteiligt sich an den Kosten, sodass Mitarbeiter:innen zu vergünstigten Konditionen trainieren können.
 - Regelmäßige Sicherheits- und Gesundheitsschulungen sowie geschulte Ersthelfer.
 - Defibrillator an zentralem Standort zur schnellen Notfallhilfe.
 - Bereitstellung ergonomischer Arbeitsplätze.
- Förderung einer positiven Arbeitsatmosphäre
 - Onboarding-Box: Begrüßt neue Mitarbeiter:innen, erleichtert den Einstieg, vermittelt wichtige Infos und stärkt das Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen.
 - Corporate-Fashion-Outlet zur Stärkung der Identifikation und des Teamgeistes.
 - Zusätzlich zu dem bereits bestehenden Mitarbeiter-Rabatt auf eigene Produkte erhalten Mitarbeiter:innen durch die Teilnahme am externen Corporate Benefits-Programm bis zu 40% Nachlass auf Produkte bei über 800 Marken-Anbietern.
 - Es wurden zwei Mitarbeiterlounges als zentrale Treffpunkte für unsere Mitarbeiter:innen eingerichtet. Beide sind mit einer Kaffeebar ausgestattet und bieten Raum für Austausch und Pausen. Von beiden Lounges besteht direkter Zugang zu einer neu angelegten Außenterrasse, die zusätzlichen Raum für Begegnung und Erholung schafft.
 - Gemeinsam aktiv für Teamgeist: Durch die Teilnahme an Sportevents, gemeinsame Wanderungen, Betriebsfeiern und den beliebten Eiswagen fördert Daiber den Teamgeist und das Wohlbefinden.
 - Hinweisgebersystem (Whistleblower-Schutz) ermöglicht das sichere Melden von Missständen, schützt Mitarbeiter:innen und fördert Transparenz und Compliance im Unternehmen.
 - Jährlich gibt es kleine Aufmerksamkeiten und Geschenke zu Ostern und Weihnachten.
 - Als Zeichen unserer Wertschätzung schenken wir unseren Mitarbeiter:innen zur Geburt eines Kindes einen personalisierten textilen Merch mit dem Namen des Kindes – eine persönliche Aufmerksamkeit, die diesen besonderen Moment begleitet.
- Lebenslanges Lernen
 - Regelmäßige Feedback- und Entwicklungsgespräche zur Förderung des lebenslangen Lernens und der persönlichen Weiterentwicklung.

- Mit Ausbildung die Zukunft gestalten - Junge Talente für Daiber begeistern
 - Wir engagieren uns aktiv in Bildungspartnerschaften, um jungen Menschen frühzeitig praxisnahe Einblicke in die Arbeitswelt zu ermöglichen und sie bei der Orientierung für ihre berufliche Zukunft zu unterstützen.
 - Zur Gewinnung von Nachwuchskräften nehmen wir regelmäßig an regionalen Ausbildungsmessen und Recruiting-Formaten teil, darunter die Visionen Messe, das Speed-Dating der Agentur für Arbeit, die Messe Startklar, das Bildungsfestival in der Kulturfabrik sowie die Chance Messe in Hechingen.

- Unsere Unterstützung für Auszubildende & dual Studierende
 - Ausbildungsprämie für gute und sehr gute Leistungen.
 - Sonderurlaub für Prüfungstage zur optimalen Vorbereitung.
 - Finanzielle Unterstützung für prüfungsrelevante Materialien.
 - Unterstützung bei Vorbereitungskursen zur gezielten Prüfungsvorbereitung.
 - Unser Azubitag stärkt den Teamgeist: gemeinsame Aktivitäten mit den Ausbildern – etwa beim Kegeln oder im Escape Room.
 - Durch Kooperationen mit anderen Ausbildungsbetrieben – z.B. bei Werksbesichtigungen, vermitteln wir unseren Auszubildenden wertvolle Einblicke in unterschiedliche Strukturen, Prozesse und Arbeitsweisen. Dadurch ermöglichen wir eine umfassendere und abwechslungsreichere Ausbildung.

4.4.3 Ergebnisse und Entwicklungen

- Betriebliche Gesundheitsförderung:
 - 14 Mitarbeiter:innen nutzen ein Jobrad.
 - 36 Mitarbeiter:innen nutzen unser Wellpass Angebot.

- Förderung einer positiven Arbeitsatmosphäre
 - Im Jahr 2025 feierten neun Mitarbeiter:innen ihr Jubiläum bei Daiber: einmal 10 Jahre, dreimal 20 Jahre, zweimal 25 Jahre, zweimal 30 Jahre und einmal 45 Jahre Betriebszugehörigkeit.
 - Daiber beschäftigt 170 Mitarbeiter:innen, von denen über 41 % seit mehr als zehn Jahren im Unternehmen tätig sind – darunter zwei Mitarbeiterinnen mit beeindruckenden 47 bzw. 45 Jahren Betriebszugehörigkeit.
 - Mit einem Durchschnittsalter von 45 Jahren verfügt die Belegschaft über eine ausgewogene Altersstruktur, die langjährige Erfahrung mit Zukunftsfähigkeit verbindet und eine nachhaltige Personalentwicklung unterstützt.
 - Der Frauenanteil beträgt 62 %, der Männeranteil liegt bei 38 %. Diese Verteilung steht für eine vielfältige und ausgewogene personelle Struktur.
 - Aktuell bieten wir drei Ausbildungsberufe und zwei duale Studienplätze an.

4.4.4 Ausblick

Unsere definierten Ziele verfolgen wir konsequent weiter. Bestehende Maßnahmen werden regelmäßig überprüft und optimiert. Gleichzeitig entwickeln wir kontinuierlich neue Ansätze, um unsere strategischen Personalziele nachhaltig zu erreichen.

4.5 Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

4.5.1 Zielsetzung

Mit der konsequenten Fokussierung auf Daiber setzen wir auf eine klare, starke und einheitliche Markenidentität. Durch diese Fokussierung schaffen wir die Grundlage für sichtbare Markenstärke, einheitliche Marktkommunikation und nachhaltigen Unternehmenserfolg. Mit dem Rebranding verfolgen wir folgende Ziele:

- Stärkung und Schärfung der Markenidentität Daiber:
Aufbau einer klaren, einheitlichen und starken Marke Daiber mit eindeutiger Positionierung im Markt.
- Optimierung der Händlerunterstützung:
Wirkungsvolle Kundenansprache durch klare Markenbotschaften sowie umfassende Online- und Print-Services.

4.5.2 Ergriffene Maßnahmen

Launch der Kampagne „Einfach Daiber“

- Aus zwei mach eins: Im vergangenen Jahr hat Daiber die Produkte und Services seiner beiden Eigenmarken JAMES & NICHOLSON und myrtle beach erfolgreich unter einer gemeinsamen Marke vereint: Daiber. Mit der im Januar 2026 gelaunchten Kampagne „Einfach Daiber“. knüpfen wir nun konsequent an diesen Schritt an und schärfen unsere Positionierung als zukunftsorientierte Corporate-Fashion-Plattform weiter. Im Mittelpunkt steht dabei ein klares Versprechen an unsere Kunden und Partner: unkomplizierte Prozesse, verlässliche Qualität und passgenaue Produkte und Services. Mit „Einfach Daiber“ bringen wir unser Selbstverständnis auf den Punkt: Wir stehen für hochwertige Corporate Fashion und einen partnerschaftlichen Serviceansatz – unkompliziert, zuverlässig und passgenau. Eben, „Einfach Daiber“.



Graphik 2: Kampagne „Einfach Daiber“

Service, der weiter geht: Kampagnen-Toolkit für Händler und Partner

„Einfach Daiber“ ist mehr als eine Kampagne – sie ist ein gleichzeitiges Serviceangebot. So stellt Daiber seinen Händlern und Partnern als Ausdruck der partnerschaftlichen Zusammenarbeit ein umfangreiches Marketing-Toolkit rund um die Kampagne zur Verfügung.

Vorgefertigte Kampagneninhalte auf Deutsch und Englisch wie:

- Poster-Format
- Website-Banner (in Hoch- und Querformat)
- Newsletter Visuals (Banner und Abschnittsbilder)
- Social Media Visuals (in einem Format für LinkedIn, Instagram und Facebook)
- Textliche Vorlagen (für Newsletter, Social-Media-Beiträge o. Ä.).

Daiber BRANDBOOK

- Mit der Veröffentlichung des Daiber Brandbook stellen wir unseren Partnern, Händlern und Mitarbeiter:innen einheitliche Richtlinien für die Markenkommunikation zur Verfügung. Dieses Brandbook beinhaltet die Essenz der Marke Daiber. Mit den beiden Säulen Corporate Design und Corporate Communication gibt es visuelle und kommunikative Gestaltungsrichtlinien vor. Diese bilden die kreativen Leitplanken in der Kreation aller internen und externen Kommunikationsmaßnahmen.

Die visuellen und kommunikativen Gestaltungsrichtlinien basieren auf unserer Markenidentität, die wir 2023 im Rahmen eines Rebrandings geschärft haben. Unsere Markenidentität definiert, wer Daiber ist und wofür die Marke Daiber steht. Sie ist die Summe aller Merkmale, die Daiber ausmacht und von Wettbewerbern und Marktbegleitern unterscheidet.

4.5.3 Ergebnisse und Entwicklungen

- Der konsequente Austausch unserer Logos auf allen Kanälen und Materialien dauert noch an.
- Bis das Warenlager vollständig umgestellt ist, rechnen wir mit einem gestreckten Ablauf über mehrere Jahre. Zunächst werden noch bestehende Bestände abverkauft, bevor neu gelabelte Ware sukzessive in das Sortiment einläuft. Neu entwickelte Waren sowie Nachbestellungen werden mit neuen Labels versehen.
- Kampagne „Einfach Daiber“ – Eine Marke. Ein Versprechen. „Einfach Daiber“. Die neue Kampagne unterstreicht unser Serviceversprechen. Da die Kampagne aktuell noch läuft, können bisher keine konkreten Entwicklungen oder Ergebnisse dokumentiert werden.

4.5.4 Ausblick

Mit der konsequenten Fokussierung auf Daiber schaffen wir die Grundlage für nachhaltiges Wachstum, eine stabile Marktposition und eine zukunftssichere Unternehmensentwicklung. Unsere klare Markenstrategie ermöglicht es uns, Chancen im Markt gezielter zu nutzen, Innovationen voranzutreiben und stabile Arbeitsplätze langfristig zu sichern und auszubauen.

Wir bauen eine klare, einheitliche und starke Marke Daiber mit eindeutiger Marktpositionierung auf. Dabei kommunizieren wir unsere Werte, Kompetenzen und Serviceleistungen gegenüber Händlern und Partnern transparent und konsistent, um Vertrauen und partnerschaftliche Zusammenarbeit zu stärken.

Diese Ziele verfolgen wir konsequent und entwickeln kontinuierlich Konzepte, um definierte Marken- und Wachstumsziele nachhaltig zu erreichen.

5. Weitere Aktivitäten

Leitsatz 02 – Klimaanpassung

Ziele

- Durch die Arbeit mit amfori BEPI monitoren wir systematisch Umwelt- und Energieeffizienz in unserer Lieferkette und adressieren Verbesserungspotentiale in unserer Lieferkette.

Maßnahmen und Aktivitäten

- Schrittweise Ermutigung unserer Lieferanten zur Durchführung des BEPI-Risk Assessments.
- Kontinuierliches Monitoring zur Identifikation von Risiken und zur Weiterentwicklung der Umweltperformance unserer Partnerbetriebe.

Ergebnisse und Entwicklungen

- Die Ermutigung und Arbeit mit der amfori BEPI-Risikoanalyse durch unseren Lieferanten unterstützt eine strukturierte Integration von Umwelt- und Klimaschutzstandards entlang der Lieferkette. Unterstützt wird dieses Ziel durch die bereits eingeführte Zusammenarbeit mit Retraced. Durch erhöhte Transparenz schaffen wir eine bessere Datengrundlage, die Fortschritte messbar macht und die gezielte Weiterentwicklung der Umweltperformance unserer Partner ermöglicht.

Ausblick:

- Weitere Vertiefung der amfori BEPI-Risikoanalysen sowie Durchführung durch Lieferanten, mit dem Ziel, Umweltaspekte bei unseren Partnern systematisiert messbar zu machen, diese zu adressieren und Lieferanten zur Optimierung ihrer Umweltauswirkungen zu motivieren.

Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

Ziele

- Die Gustav Daiber GmbH handelt nach dem Prinzip der aktiven Kreislaufwirtschaft und verfolgt das Ziel, Ressourcen möglichst lange im Wertschöpfungskreislauf zu halten.
- Bereits verwendete Rohstoffe sollen weiterverarbeitet und wiederverwertet werden, anstatt dass kontinuierlich neue Primärrohstoffe eingesetzt werden.

Maßnahmen und Aktivitäten

- Systematische Integration von GRS- und RCS-Standards bei allen Produktlinien mit recyceltem Polyester zur Förderung nachhaltiger Produktionsprozesse.
- Recycling von Verpackungsmaterialien: Seit vielen Jahren betreiben wir die sortenreine Sammlung von Folien und Kartonagen, um sie zuverlässig wieder in den Rohstoffkreislauf zurückzuführen.
- Verpackungsgesetzkonforme Rückführung: Als Erst Inverkehrbringer erfüllen wir alle Vorgaben des Verpackungsgesetzes und arbeiten eng mit der Reclay Holding GmbH zusammen, um eine verantwortungsvolle Sammlung und Wiederverwertung unserer Verpackungen sicherzustellen.

Ergebnisse und Entwicklungen

- 2025 erfolgreich zertifiziert: Alle Produkte mit recyceltem Polyester erfüllen seitdem die GRS- oder RCS-Standards. Mit GRS und RCS können wir die Herkunft des Recyclingmaterials transparent halten, die Rückverfolgbarkeit in den Lieferketten sicherstellen und garantieren, dass im Produkt tatsächlich der Recyclinganteil enthalten ist, der auf dem Etikett angegeben ist.
- Verpackungen werden dem Recyclingprozess zugeführt

| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|-------------------|---------|---------|---------|---------|
| Kartonagen | 150,93t | 138,42t | 101,08t | 160,66t |
| Polybeutel | 3,45t | 3,9t | 7,92t | 7,39t |

Ausblick:

- Bei der Entwicklung neuer Produkte setzen wir nach wie vor verstärkt auf nachhaltige Materialien, um Umweltfreundlichkeit und Ressourcenschonung weiter zu fördern.
- Die Optimierung unserer Produktverpackungen auf GRS-zertifizierte Polybeutel wurde bei allen Lieferanten umgesetzt. Die aktuelle Herausforderung besteht nun darin, die Umstellung konsequent weiterzuführen und zu überwachen, sodass nach dem Abbau bestehender Restbestände bei allen 650 Produkten, dauerhaft GRS-zertifizierte Polybeutel eingesetzt werden.

Leitsatz 04 – Biodiversität

Ziele

- Erhalt und Förderung der Biodiversität in der Region.
- Aufbau einer strategischen Partnerschaft mit dem NABU (Naturschutzbund Albstadt) und der Stadt Albstadt sowie Entwicklung eines regionalen Naturschutzprojektes zur Unterstützung des Biotopverbunds.

Maßnahmen und Aktivitäten

- Daiber unterstützt das Projekt: "Obstwald im Buchtal" mit insgesamt 25.000 €. Die Auszahlung erfolgt jährlich in Höhe von 5.000 € über einen Projektzeitraum von fünf Jahren, um die Umsetzung der Maßnahmen kontinuierlich zu ermöglichen und zu begleiten. Der Projektstart ist 2026.

Ergebnisse und Entwicklungen

- Eine geeignete Projektfläche wurde identifiziert und abgegrenzt.
- Die umzusetzenden Naturschutzmaßnahmen wurden gemeinsam konzipiert und priorisiert.
- Verantwortlichkeiten zwischen Partnern wurden abgestimmt (Planung, Umsetzung, Pflege, Monitoring).

Ausblick

- Im nächsten Schritt folgt die konkrete Umsetzung des Projekts. Dazu wird gemeinsam mit den Projektpartnern ein Maßnahmen- und Zeitplan erarbeitet, der festlegt, wann welche Maßnahmen umgesetzt werden. Nähere Ausführungen zu den einzelnen Maßnahmen sind im Klimawin BW-Projekt dokumentiert.

Leitsatz 05 _Produktverantwortung

Ziel

- Wir verbinden hohe Qualitätsstandards mit nachhaltigem und verantwortungsbewusstem Handeln und entwickeln unsere internen Prozesse kontinuierlich weiter, um unserer Verantwortung gegenüber Menschen, Umwelt und Geschäftspartnern gerecht zu werden.
- Wir erhöhen die Transparenz unserer Lieferkette durch den systematischen Einsatz des Traceability-Tools Retraced und schaffen damit eine nachvollziehbare, resilientere Wertschöpfungskette.

Maßnahmen und Aktivitäten + Ergebnisse und Entwicklungen

- Um die Herkunft unserer Materialien transparent zu gestalten, setzen wir auf den Organic Content Standard 100 (OCS 100) und den OCS Blended Standard. So können wir den genauen Anteil an Bio-Baumwolle in unseren Produkten erfassen und entlang der gesamten Produktionskette nachverfolgen. Der übergeordnete Content Claim Standard definiert dabei, wie die Rückverfolgbarkeit sowie die Transparenz innerhalb der Produktionskette nachzuverfolgen sind.
- 2025 haben wir alle Produkte aus recyceltem Polyester auf GRS und RCS zertifiziert umgestellt.
- Wir erhöhen schrittweise die Transparenz in unserer Lieferkette in Zusammenarbeit mit unserem Partner Retraced.

Ausblick

siehe Menschenrechte und Lieferkette.

Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

Ziel:

Der Leitsatz „Menschenrechte und Lieferkette“ ist für uns bei der Gustav Daiber GmbH von zentraler Bedeutung. Als Familienunternehmen verstehen wir Fairness nicht nur als Grundhaltung, sondern als verbindlichen Maßstab unseres Handelns. Die Wertschätzung und das Wohl unserer Mitarbeiter:innen, Lieferanten und Partner sind für uns selbstverständlich und fest in unserem Unternehmensleitbild verankert. Fairness bedeutet für uns Transparenz, Verlässlichkeit, Respekt und partnerschaftliche Zusammenarbeit auf Augenhöhe – sowohl intern als auch entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette.

- Wir setzen uns aktiv für die Wahrung der Menschenrechte in der globalen Wertschöpfungskette ein. Als Mitglied der Business Social Compliance Initiative (amfori BSCI) verankern wir unser Engagement und unsere Zielsetzungen nachhaltig in unseren Prozessen. Diese Mitgliedschaft unterstützt uns dabei, die Einhaltung von Menschenrechtsstandards entlang unserer Lieferkette systematisch zu fördern und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Maßnahmen und Aktivitäten + Ergebnisse und Entwicklungen

In der Lieferkette:

- Regelmäßige Überprüfung der Einhaltung und Verbesserung der sozialen Standards auf Basis von BSCI-Auditberichten sowie Lieferantenbesuchen durch Geschäftsführung und Einkaufsleitung. Dies unterstützt die Einhaltung ethischer Standards und fairer Arbeitsbedingungen und stärkt soziale Verantwortung sowie stabile Lieferketten.

- Verpflichtung aller Lieferanten zur regelmäßigen Durchführung von BSCI – Audits. Die Überprüfung erfolgt turnusmäßig gemäß den BSCI-Vorgaben.
- Festgestellte Abweichungen werden gemäß BSCI-Vorgaben über einen Corrective Action Plan (CAP) identifiziert und bis zum Abschluss nachverfolgt.
- Das Hinweisgebersystem (Whistleblower-Schutz) ermöglicht das sichere Melden von Missständen, schützt Mitarbeiter:innen und fördert Transparenz und Compliance im Unternehmen und bei Lieferanten.
- Unsere langfristigen Lieferantenbeziehungen sichern Stabilität und Vertrauen in der Lieferkette. Durch rechtzeitige, planbare und regelmäßige Auftragseingänge können unsere Lieferanten effizient planen, Ressourcen schonen und Produktionsprozesse optimieren.
- Die Plattform Retraced unterstützt uns dabei, Transparenz und Nachvollziehbarkeit in der gesamten Lieferkette weiter zu stärken, verantwortungsvolles Handeln entlang der Wertschöpfungskette sicherzustellen und diese Informationen für unsere Kund:innen sichtbar zu machen. Über Retraced werden wir künftig auch den Digital Product Passport (DPP) abbilden und Prozesse und Strukturen im Bereich Lieferkettenmanagement zentralisieren.

Im Unternehmen

- Beschwerdemanagement: Mitarbeiter:innen können Missstände, Diskriminierung, Belästigung oder Verstöße gegen das Arbeitsrecht melden. Das System fördert Transparenz und Vertrauen im Unternehmen und hilft, Probleme frühzeitig zu erkennen und zu lösen.
- Unser Mitarbeiter:innen Code of Conduct dient als verbindlicher Leitfaden für den Arbeitsalltag bei Daiber. Er konkretisiert unsere Werte im Hinblick auf Menschenrechte und zeigt auf, wie diese im täglichen Handeln umgesetzt werden können.

Der Code of Conduct bietet Orientierung in herausfordernden Situationen und schafft Klarheit darüber, wofür Daiber steht. Er basiert auf unserem Leitbild, in dem unsere Haltung, unsere Werte und unser Anspruch an verantwortungsvolles Handeln fest verankert sind.

Ausblick

- Wir werden die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten kontinuierlich weiterentwickeln und noch stärker auf Nachhaltigkeit, Menschenrechte und Transparenz ausrichten. Klare Anforderungen und verbindliche Standards sollen künftig noch systematischer verankert werden.
- So stärken wir bestehende langfristige Partnerschaften und schaffen eine verlässliche Grundlage für verantwortungsvolles Handeln.

Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen

Ziel

- Weiterentwicklung einer offenen und transparenten Kommunikationskultur gegenüber unseren Anspruchsgruppen.
- Kontinuierliche Optimierung unserer Abläufe zur Schaffung effizienter Strukturen, um den steigenden Anforderungen unserer Kunden an einfache, schnelle und transparente Prozesse gerecht zu werden.

Maßnahmen und Aktivitäten + Ergebnisse und Entwicklungen

- Monatlicher Mitarbeiter:innen - Newsletter zur transparenten Kommunikation aktueller Unternehmensentwicklungen.
- Jährliche Feedback- und Entwicklungsgespräche, um Zufriedenheit und Interessen der Mitarbeiter:innen systematisch zu erfassen.
- Ausbau digitaler Prozesse (z. B. Retourenmanagement, Produkt Konfigurator) zur Optimierung interner Abläufe.
- Pflege des persönlichen Kundenkontakts durch Messeauftritte, Netzwerke und den direkten Vertrieb.

Ausblick

- Der Dialog mit allen Anspruchsgruppen wird weiter aktiv gestärkt, um Transparenz und Vertrauen zu fördern.
- Digitalisierung wird gezielt eingesetzt, um Prozesse transparenter, schneller, fehlerärmer und kosteneffizienter zu gestalten. Effiziente Strukturen sichern Wettbewerbsfähigkeit und steigern die Kundenzufriedenheit.
- Im Zusammenspiel mit der Digitalisierung bleibt der Mensch zentraler Ansprechpartner, da persönliche Beratung und individuelle Betreuung entscheidend für langfristige Geschäftsbeziehungen sind.

Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert

Ziel

- Stärkung der regionalen Wirtschaft und gezielte Unterstützung regionaler Vereine und Projekte.
- Wir stärken Teamgeist und Zusammenhalt in der Region durch gezieltes Produktsponsoring.

Maßnahmen und Aktivitäten

- Bei der Auswahl unserer Projekte legen wir besonderen Wert auf die Förderung regionaler Initiativen und Vereine. Zudem unterstützen wir gezielt Organisationen, in denen unsere Mitarbeiter:innen aktiv sind. Dieses Engagement stärkt nicht nur die lokale Gemeinschaft, sondern fördert auch die Motivation und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen

Ergebnisse und Entwicklungen

- über 40 Partner in zwei Jahren für Produktsponsorings, und sonstige Zuwendungen sowie soziales Engagement.

Ausblick

- Unser Engagement setzen wir fort und legen ab 2026 verstärkt den Fokus auf Produktsponsorings – dafür haben wir ein Sponsoringkonzept erarbeitet.

Leitsatz 11 – Transparenz

Ziel

- Unser Ziel ist es, schrittweise mehr Einblick in unsere Lieferketten und Aktivitäten zu geben.
- Außerdem soll der Beschwerdemechanismus fest in der Lieferkette verankert werden.

Maßnahmen und Aktivitäten + Ergebnisse und Entwicklungen

- Wir bauen die Zusammenarbeit mit der Retraced-Plattform aus, um die Transparenz und Nachhaltigkeit unserer Lieferketten weiter zu verbessern. Das Onboarding unserer Lieferanten läuft.
- Wir arbeiten intensiv an der Ausgestaltung eines regulatorisch konformen digitalen Produktpasses.
- Wir haben ein Meldeverfahren eingeführt, das unseren Mitarbeiter:innen ermöglicht, potenzielle Verstöße gegen Menschenrechte, Umweltstandards oder andere Compliance-Themen vertraulich zu melden und so Transparenz und Verantwortlichkeit in unseren Geschäftsabläufen sicherstellt.

Ausblick

- kontinuierliche Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistungen durch mehr Transparenz und offene Berichterstattung,
- Ausbau der Zusammenarbeit mit Retraced zur digitalen Vernetzung der Lieferkette und effizienteren Umsetzung von Nachhaltigkeitsanforderungen,
- Festigung des eingeführten Meldeverfahrens im Bewusstsein der Mitarbeiter:innen in den Fabriken unserer Lieferanten.

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

Ziel

- Ziel ist es, unsere Unternehmenswerte – insbesondere Nachhaltigkeit, Fairness sowie langfristige Partnerschaften – weiter im Unternehmen zu festigen und in allen Geschäftsbereichen zu leben.

Maßnahmen und Aktivitäten + Ergebnisse und Entwicklungen

- Bereitstellung des Code of Conduct für alle Mitarbeiter:innen. Der Code of Conduct (CoC) ist ein zentraler Leitfaden für den Arbeitsalltag bei Daiber. Er zeigt, wie unsere Werte gelebt werden, bietet Orientierung in schwierigen Situationen und macht deutlich, wofür Daiber steht. Der CoC basiert auf unserem Leitbild, das unsere Haltung, Werte und Besonderheiten festhält.

Ausblick

Ein Umdenken ist und bleibt wichtig, um den wirtschaftlichen Erfolg der Gustav Daiber GmbH auch in Zukunft zu ermöglichen. Unsere Mitarbeiter:innen sind dabei ein zentraler Schlüssel für Verbesserungen vor Ort. Entwicklungen wie ein generell gesteigertes Umweltbewusstsein der Angestellten sind nur durch kontinuierliche Maßnahmen in diesem Bereich zu erreichen. Dabei bleibt die interne Unternehmenskommunikation ein wichtiger Punkt.

6. Unser Klimawin BW-Projekt

Mit unserem Klimawin BW-Projekt leisten wir einen Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

6.1 Das Projekt

Die Streuobstwiesen im Buchtal in Albstadt-Tailfingen stellen ein wertvolles landschaftliches und ökologisches Kulturgut dar. In der Vergangenheit wurde der Obstbaumbestand über längere Zeit vernachlässigt, was zu einer Überalterung und Vitalitätsverlust der Bäume sowie zu einer Verbuschung der Flächen geführt hat.

Ziel des Projekts ist der Erhalt, die Pflege und die schrittweise Verjüngung des Bestandes sowie die Neuanlage von Wildobstbäumen unter Berücksichtigung regionaltypischer und klimaangepasster Arten. Diese sollen langfristig zur Biodiversität, Landschaftspflege und ökologischen Stabilität beitragen.

Im Rahmen des Projekts ist außerdem ein Erlebnis- und Lehrpfad „Albstädter Wildobst-Lehrpfad“ angedacht. Dieser soll Besucher:innen und Besucher auf anschauliche Weise über die Vielfalt und ökologische Bedeutung der Wildobstbäume informieren.

Damit wird das Buchtal nicht nur ökologisch aufgewertet, sondern auch als Erholungs- und Bildungsraum gestärkt – im Sinne einer nachhaltigen und naturnahen Landschaftsentwicklung.

6.2 Art und Umfang der Unterstützung

Die Gustav Daiber GmbH fördert das Projekt Obstwald im Buchtal mit einer Gesamtsumme von 25.000 €. Die Finanzierung erfolgt in jährlichen Beträgen von 5.000 € über fünf Jahre, um die Umsetzung der Maßnahmen kontinuierlich zu ermöglichen und langfristig zu begleiten. Der Projektstart ist für das Jahr 2026 geplant.

Zusätzlich ist eine aktive Mitarbeit vorgesehen: Jährliche Arbeitseinsätze im Rahmen des Projektes sollen gemeinsam von Daiber-Mitarbeiter:innen und Mitglieder des NABU durchgeführt werden, um die Pflege und Entwicklung des Obstwaldes direkt zu unterstützen.

Umfang der Förderung: 25.000 € in jährlichen Beträgen von 5.000 € über fünf Jahre.

6.3 Ergebnisse und Entwicklungen

Gemeinsam für ein lebenswertes Zuhause für Mensch und Natur

Ein Zuhause ist dort, wo Leben sich entfalten darf.

Wo Vielfalt wächst, Natur geschützt wird und Menschen sich verbunden fühlen.

Aus dieser Haltung heraus entstand das gemeinsame Projekt von Daiber, der Stadt Albstadt und dem NABU. Gemeinsam schaffen wir einen besonderen Ort – einen Naturraum, der heimischen Tieren Schutz bietet, Pflanzen neuen Raum gibt und Menschen ein bewusstes Erleben der Natur ermöglicht.

Ziel ist es, Natur nicht nur zu bewahren, sondern sie miteinander zu verbinden. Der Biotopverbund bildet dabei das Herzstück des Projekts: Er verknüpft Lebensräume, stärkt die biologische Vielfalt und lässt eine lebendige Landschaft entstehen, die wachsen und sich entwickeln kann.

Das Projekt steht für eine Partnerschaft, die weiterdenkt. Wirtschaft, Naturschutz und Kommune arbeiten hier Hand in Hand – getragen von gemeinsamer Verantwortung für Natur, Region und kommende Generationen.

Aktuell arbeiten wir an der detaillierten Ausgestaltung des Projekts und der Festlegung der Maßnahmen für die nächsten fünf Jahre. Die wesentlichen Inhalte sind bereits definiert.

6.4 Ausblick

Ziel ist es, Natur nicht nur zu bewahren, sondern sie miteinander zu verbinden. Der Biotopverbund bildet dabei das Herzstück des Projekts: Er verknüpft Lebensräume, stärkt die biologische Vielfalt und lässt eine lebendige Landschaft entstehen, die wachsen und sich entwickeln kann.

Das Projekt steht für eine Partnerschaft, die weiterdenkt. Wirtschaft, Naturschutz und Kommune arbeiten hier Hand in Hand – getragen von gemeinsamer Verantwortung für Natur, Region und kommende Generationen.







7. Die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele

7.1 Unser Beitrag zu den 17 SDGs der Vereinten Nationen

Nachhaltigkeitsaspekte fließen bei Daiber in unser unternehmerisches Handeln ein. Dabei berücksichtigen wir ökologische, ökonomische und soziale Gesichtspunkte. Unser ganzheitlicher Ansatz vereint ökologische, ökonomische und soziale Verantwortung und unser Handeln orientiert sich an den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs).







Das Wohl unserer Mitarbeiter:innen sowie die wirtschaftliche Tragfähigkeit unseres Unternehmens bilden die Grundlage unseres Handelns. Wir setzen auf innovative Lösungen, den Einsatz nachhaltigerer Materialien (z. B. GRS- und OCS-zertifizierte Produkte), optimierte Produktions- und Lagerprozesse sowie eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Lieferanten und Kunden. Mehr Transparenz in unseren Lieferketten und die kontinuierliche Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit unterstützen dabei die Verbindung von wirtschaftlichem Handeln mit sozialer und ökologischer Verantwortung.

Das folgende SDG-Panel zeigt, zu welchen Nachhaltigkeitszielen unsere derzeitigen Maßnahmen einen Beitrag leisten. Es dient der Einordnung unserer Aktivitäten im Kontext international anerkannter Ziele

| | | | | | | |
|-------------------------------------|---|--|---|---|---|--|
| SDG-Nummer |  |  |  |  |  |  |
| Ziel | Keine Armut | Kein Hunger | Gesundheit und Wohlergehen | Hochwertige Bildung | Geschlechtergleichheit | Sauberes Wasser und sanitäre Einrichtungen |
| Allgemeine Definition SDG's | Armut in allen ihren Formen und überall beenden | Den Hunger beenden, Ernährungs-sicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern | Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern | Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern | Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen | Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten |
| bereits umgesetzte Maßnahmen | <p>In der Lieferkette:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Daiber Mitglied bei amfori BSCI ❖ 100% unserer Lieferanten sind BSCI-auditiert: Verpflichtung der Lieferanten zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen, Prüfung jedes Lieferanten BSCI Berichts auf ausreichend gute Ergebnisse. ❖ Code of Conduct für Lieferanten ❖ Langfristige Partnerschaften mit Lieferanten fördern stabile Arbeitsplätze und die wirtschaftliche Sicherheit | <p>In der Lieferkette:</p> <p>siehe Maßnahmen (Ziel 1) Armut</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ OCS zertifizierte Biobaumwolle Einsatz von Biobaumwolle zur Schonung von Wasserressourcen: Durch den geringeren Wasserverbrauch und den Verzicht auf Chemikalien trägt Biobaumwolle in wasserarmen Regionen zur Sicherung sauberen Trinkwassers und zur Förderung nachhaltiger Landwirtschaft bei. ❖ amfori BEPI zur Reduzierung von Wasser- und Chemikalienverbrauch: Durch die Teilnahme an der amfori BEPI-Initiative unterstützen wir unsere Lieferanten bei der Einführung wassersparender und chemikalienarmer Produktionsprozesse. So wird der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen gefördert und die Umweltbelastung in den Produktionsländern deutlich reduziert. | <p>In der Lieferkette:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ amfori BSCI schafft Arbeitsbedingungen, die Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden der Beschäftigten in der Lieferkette fördert Arbeits- und Gesundheitsschutz Faire Arbeitszeiten und Ruhezeiten Verbot von Kinderarbeit Zugang zu medizinischer Versorgung ❖ Hinweisgebersystem (Whistleblower-Schutz) für Lieferanten: Das System ermöglicht es, Mitarbeiter:innen unserer direkten Lieferanten, Missstände sicher zu melden, und schützt sie vor Benachteiligungen. | <p>In der Lieferkette:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ amfori BSCI setzt Standard für faire Arbeitsbedingungen und Verbot von Kinderarbeit. Somit erhalten Kinder und Jugendliche einen sicheren Zugang zu Bildung. | <p>In der Lieferkette:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ amfori BSCI-Standard für Förderung von Geschlechtergleichheit bei Lieferanten, | <p>In der Lieferkette:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ amfori BEPI unterstützt den nachhaltigen Wasserverbrauch, Abwasserbehandlung und Hygienestandard, vermittelt Wissen und Schulungsangebote, bei unseren Lieferanten, ❖ Einsatz von zertifizierten Rohstoffen wie OCS zertifizierte BioBaumwolle und GRS , RCS zertifiziertes Polyester zur Ressourcenschonung. |






| | | | | | | |
|--|---|---|---|--|--|---|
| | <p>Im Unternehmen:</p> <p>❖ Mitarbeiter Benefits</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entlohnung über den gesetzlichen Vorgaben. • jährliches Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld • Betriebliche Altersversorgung wird angeboten • Vermögenswirksame Leistungen werden angeboten • JobRad Angebot + Zuschüsse • Wellpass Angebot + Zuschüsse • Corporate Benefits Angebote Sonderkonditionen auf Daiber Produkte • Weihnachtsgeschenke • Zuwendungen für Firmenjubilare <p>❖ Umstellung auf effiziente digitale DTF-Drucktechnologie:</p> <p>Die Einführung des digitalen DTF-Drucks sichert Arbeitsplätze am Standort und ermöglicht gleichzeitig die flexible Bearbeitung kleinerer Auftragsmengen, um gezielt auf Kundenbedürfnisse einzugehen.</p> | <p>Im Unternehmen:</p> <p>❖ Mitarbeiter Benefits</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung von Kaffeespezialitäten / Milch/ Tees für Mitarbeiter:innen und Gäste in der Daiber Lounge • Bereitstellung gängiger Küchengeräte in den beiden Daiber Lounges zur Förderung des internen Austausches und informeller Treffpunkt für Teamarbeit. | <p>Im Unternehmen:</p> <p>❖ Unsere Werte als Familienunternehmen – Fürsorge, Vertrauen und langfristiges Miteinander – fördern das Wohlbefinden, die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen. Diese Werte spiegeln sich auch in unseren Maßnahmen und Programmen wider:</p> <p>❖ Code of Conduct: Unsere Werte unser Weg. Der CoC zeigt, wie unsere Werte im Alltag gelebt werden, gibt Orientierung in schwierigen Situationen und macht deutlich, wofür Daiber steht.</p> <p>❖ Betriebliche Gesundheitsförderung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • JobRad Angebot +Zuschüsse • Wellpass Angebot + Zuschüsse • Regelmäßige Sicherheits- und Gesundheitsschulungen, geschulte Ersthelfer • Defibrillator an zentralem Standort zur schnellen Notfallhilfe • Bereitstellung ergonomischer Arbeitsplätze <p>❖ Förderung einer positiven Arbeitsatmosphäre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onboarding-Box: Begrüßt neue Mitarbeiter:innen, erleichtert den Einstieg, vermittelt wichtige Infos und stärkt das Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen. • Corporate-Fashion-Outfit zur Stärkung der Identifikation und des Teamgeistes • Gemeinsam aktiv für Teamgeist: Durch die Teilnahme an Sportevents, gemeinsame Wanderungen, Betriebsfeiern und den beliebten Eiswaagen fördert Daiber den Teamgeist und das Wohlbefinden. • Hinweisgebersystem (Whistleblower-Schutz): Ermöglicht das sichere Melden von Missständen, schützt Mitarbeiter:innen und fördert Transparenz und Compliance im Unternehmen | <p>Im Unternehmen:</p> <p>❖ Berufliche Ausbildung bei Daiber: Durch praxisnahe Ausbildungsplätze, begleitende Praktika und gezielte Weiterbildungsmaßnahmen fördern wir die fachliche und persönliche Entwicklung unserer Nachwuchskräfte. Berufsausbildung in aktuell drei Berufen und zwei dualen Studiengängen Förderung von Praktika und Werkstudententätigkeiten</p> <p>❖ Effizientes Wissensmanagement für Mitarbeiter:innen Confluence dient als zentrales Wissensmanagement: Plattform für interne Dokumentration und Schulungsmaterialien</p> <p>❖ Feedback- und Entwicklungsgespräche Regelmäßige Feedback- und Entwicklungsgespräche zur Förderung des lebenslangen Lernens und der persönlichen Weiterentwicklung.</p> | <p>Im Unternehmen:</p> <p>❖ Arbeitszeitmodelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilzeitarbeit unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und fördert die Chancengleichheit. • Unterstützungen für Elternzeitmodelle. | <p>Im Unternehmen:</p> <p>❖ Einsatz von Recyclingpapier</p> |
|--|---|---|---|--|--|---|

| | | | | | | |
|----------------------------------|--|--|---|--|--|--|
| | | <p>Gemeinschaft:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Unterstützung von regionalen Projekten zum Biotopverbund | <p>Gemeinschaft:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Gemeinsam mit unseren Kundinnen und Kunden konnten wir im Rahmen unserer Aktion „Daiber hilft Kindern“ einen wichtigen Beitrag leisten: Für jeden im September platzierten Auftrag spendeten wir 0,50 € an die Olgäle-Stiftung für das kranke Kind e.V.. So kamen durch die zahlreichen Bestellungen beeindruckende 5.800 € zusammen – ein Betrag, den wir als Unternehmen gerne auf 7.000 € aufgerundet haben. Die Spenden finanzierten ein mobiles Video-Rhino-Laryngoskop für das Stuttgarter Olgahospital, es hilft bei schwierigen Atemwegssituationen bei Früh- und Neugeborenen. ❖ Umsetzung von Produktsponsoring bei über 40 Partnern in 2 Jahren. Invest: über 80.000 € für Produktsponsorings, Anzeigen, Banner und Geldspenden | <p>Gemeinschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ kontinuierliche Kommunikation von Unternehmensnews an alle Mitarbeiter:innen | <p>Gemeinschaft:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Durch die Verankerung eines fairen Umgangs als Kernthema in unserem Unternehmensleitbild, welches unsere Werte widerspiegelt, fördern wir aktiv Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit und übernehmen damit eine Vorbildrolle in der Gesellschaft. | <p>Gemeinschaft:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Unterstützung von regionalen Projekten zum Biotopverbund |
| <p>geplante Maßnahmen</p> | | | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Sponsoring: Unser Engagement setzen wir fort und legen ab 2026 verstärkt den Fokus auf Produktsponsorings. Dafür haben wir ein Sponsoringkonzept erarbeitet. ❖ Ausbildung: Mit unserer Ausbildungsstrategie möchten wir unsere Sichtbarkeit bei der jüngeren Generation stärken und benötigte Fachkräfte gezielt im eigenen Unternehmen entwickeln. ❖ Mitarbeiter:innen Daiber als attraktiven Arbeitgeber positionieren. | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------------------|---|---|--|---|---|---|
| SDG-Nummer |  |  |  |  |  |  |
| Ziel | Bezahlbare und saubere Energie | Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum | Industrie, Innovation und Infrastruktur | Weniger Ungleichheiten | Nachhaltige Städte und Gemeinden | Nachhaltige/r Konsum und Produktion |
| Allgemeine Definition SDG's | Zugang zu bezahlbarer, verläSSLicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern | Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern | Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen | Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern | Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten | Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen |
| bereits umgesetzte Maßnahmen | <p>In der Lieferkette:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ amfori BEPI 75 % unserer strategisch wichtigen Lieferanten nehmen bereits am amfori BEPI-Programm teil. Dadurch erhalten sie Zugang zu Energieeffizienz-Schulungen, und Unterstützung bei der Förderung erneuerbarer Energien, was den Übergang zu sauberer und nachhaltiger Energie stärkt. | <p>In der Lieferkette:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ amfori BSCI fördert menschenwürdige Arbeit und faire Bedingungen ❖ Langfristige Lieferantenbeziehungen Unsere langfristigen Lieferantenbeziehungen sichern Stabilität und Vertrauen in der Lieferkette. Durch rechtzeitige, planbare und regelmäßige Auftragseingänge können unsere Lieferanten effizient planen, Ressourcen schonen und Produktionsprozesse optimieren. ❖ JCK HOLDING GMBH TEXTIL KG Holding GmbH textil KG als Mutterkonzern: Konzernrichtlinien fördern faire Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Rechte der Mitarbeiter:innen entlang der Lieferkette. ❖ Risikoanalyse der Lieferanten: Die jährliche Überprüfung und Aktualisierung der Lieferantenrisiken basierend auf BSCI-Auditberichten und Lieferantenbesuchen durch die Geschäftsführung und der Abteilung Einkauf. Dadurch wird sichergestellt, dass ethische Standards, faire Arbeitsbedingungen und verantwortungsvolle Geschäftspraktiken eingehalten werden. Dadurch trägt das Unternehmen zu nachhaltiger Beschäftigung, sozialer Verantwortung und stabilen Lieferketten bei. | <p>In der Lieferkette:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ amfori BSCI-Code of Conduct er legt verbindliche Standards für ethisches Handeln fest. Er fördert verantwortungsvolle Produktion, Technologietransfer und den Aufbau resilienter Infrastrukturen. ❖ Langfristige Lieferantenbeziehungen: Wir setzen auf vertrauensvolle, nachhaltige Partnerschaften mit unseren Lieferanten, um stabile Lieferketten, gemeinsame Verbesserungen und kontinuierliche Zusammenarbeit zu fördern. | <p>In der Lieferkette:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ siehe SDG 8 Faire Beschaffungspolitik und langfristige Lieferantenbeziehungen: | <p>In der Lieferkette:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Daiber setzt auf die internationalen Nachhaltigkeitsinitiativen amfori BSCI und amfori BEPI Dadurch wird sichergestellt, dass soziale und ökologische Standards bei unseren direkten Lieferanten eingehalten werden. Diese Maßnahmen fördern faire Arbeitsbedingungen, nachhaltige Produktionsprozesse und tragen zur Entwicklung verantwortungsvoller, zukunftsfähiger Wirtschaftsstrukturen bei. | <p>In der Lieferkette / bei Produkten</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Daiber setzt auf die internationalen Nachhaltigkeitsinitiativen amfori BSCI und amfori BEPI ❖ Bei der Entwicklung neuer Produkte werden verstärkt umweltfreundliche Materialien eingesetzt. GRS - Zertifizierung, OCS - Bio -Baumwolle ❖ Hohe Qualitätsstandards und zeitloses Design fördern langlebige Produkte und einen verantwortungsvollen Konsum. ❖ Daiber setzt auf umweltfreundliche Verpackungen, darunter GRS-zertifizierte Polybeutel sowie recycelbare Kartonagen, um Ressourcen zu schonen und die Umweltbelastung zu reduzieren. |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|--|
| | <p>Im Unternehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Bezug von zertifiziertem Ökostrom ❖ Umsetzung von LED-Beleuchtung im Lager ❖ Server Optimierung: Einführung einer HCI-Umgebung, separate Komponenten wurden in einem System zusammengeführt. ❖ Nachhaltiges Mobilitätskonzept <ul style="list-style-type: none"> • 8 E-Ladesäulen mit Ökostrom • stetiger Ausbau der E-Mobilität | <p>Im Unternehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und Kunden als Sparringspartner ist fest im Unternehmensleitbild verankert. Dadurch unterstützen wir nachhaltiges Wirtschaftswachstum und stabile Arbeitsplätze in der Region. ❖ Feedback- und Entwicklungsgespräche Durch regelmäßige Feedback- und Entwicklungsgespräche stärken wir Motivation, Wertschätzung und individuelle Förderung unserer Mitarbeiter:innen und schaffen so die Basis für nachhaltiges, verantwortliches Arbeiten ❖ Beschwerdemanagement: Mitarbeiter:innen können Missstände, Diskriminierung, Belästigung oder Verstöße gegen Arbeitsrechte melden. Das System fördert Transparenz und Vertrauen im Unternehmen und hilft, Probleme frühzeitig zu erkennen und zu lösen. | <p>Im Unternehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Förderung von Innovation und Digitalisierung: Die fortschreitende Digitalisierung unserer Abläufe steigert die Effizienz und reduziert Kosten. Im Bereich unserer Veredelungstechnik setzen wir auf eine effiziente digitale DTF-Technologie. Diese Modernisierung steigert die Produktivität, reduziert Kosten, indem sie die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens langfristig stärkt. Der DTF -Druck ermöglicht es uns, gezielt auf die Kundenbedürfnisse nach kleineren Mengen einzugehen und dadurch die Produktionsflexibilität deutlich zu erhöhen. ❖ Marken-Relaunch Mit der Markenumstellung haben wir Komplexität in der weltweiten Produktion, Logistik, im Handel und Vertrieb nachhaltig reduziert. Daiber tritt heute klarer, fokussierter und mit deutlich höherem Wiedererkennungswert auf – wir stärken damit unsere Präsenz als einer der führenden Player im Markt. Gleichzeitig schaffen wir für Kunden und Partner mehr Orientierung und erhöhen die Sichtbarkeit unserer Marke im internationalen Umfeld. ❖ Einführung eines Online-Produktkonfigurators: Kundinnen und Kunden können Produkte digital individualisieren und gestalten. Dies stärkt die Kundenzufriedenheit, fördert die Prozessdigitalisierung und unterstreicht die Innovationskraft von Daiber. ❖ Bild- und Datenmanagement Mit der Daiber Media Cloud werden Bild- und Mediendaten zentral, sicher und effizient für unsere Kund:innen zur Verfügung gestellt. ❖ Sicherer Datentransfer: Die Daiber Nextcloud bietet eine sichere Plattform für den Datenaustausch und die Kommunikation mit Kundinnen und Kunden. Sie ermöglicht eine transparente, datenschutzkonforme und digitale Zusammenarbeit. | <p>Im Unternehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Das Unternehmensleitbild von Daiber fördert Wertschätzung, Fairness und langfristige Beziehungen, stärkt Chancengleichheit und trägt zur Verringerung von Ungleichheiten im Unternehmen bei. ❖ Mit der Einführung unseres Code of Conduct für Mitarbeiter:innen schaffen wir verbindliche Leitlinien für respektvolles und faires Miteinander im Unternehmen. Der Verhaltenskodex fördert Gleichbehandlung, Diversität und Chancengleichheit und trägt damit zur Verringerung von Ungleichheiten im Arbeitsumfeld bei. | <p>Im Unternehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Einsatz von Ökostrom ❖ Bereitstellung von 8 E-Ladesäulen am Hauptstandort ❖ Daiber investiert gezielt in die Ausbildung junger Menschen und fördert damit den regionalen Fachkräftenachwuchs. ❖ Mit dem Hauptsitz des Unternehmens und die Lagerlogistik in Albstadt bekennt sich Daiber zur Region und stärkt die lokale Wirtschaft. Durch die gezielte Nutzung und fortlaufende Modernisierung bestehender Gebäude am Standort Albstadt setzt Daiber auf Ressourcenschonung und nachhaltige Standortentwicklung. ❖ Gemeinsam mit dem NABU fördern wir die Anlage und Pflege von Feuchtgebieten. Diese tragen zur Verbesserung des Mikroklimas, zur natürlichen Wasserspeicherung und zur Förderung der Artenvielfalt bei – ein wichtiger Beitrag zu nachhaltigeren und lebenswerteren Gemeinden. | <p>Im Unternehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Einsatz von Recyclingpapier im Unternehmen ❖ Daiber setzt auf Kreislaufwirtschaft: Kartonagen und Polybeutel werden vor Ort mit einer Presse gesammelt, und dem Recyclingprozess zugeführt, um Ressourcen zu schonen. |
|--|--|---|---|---|---|--|

| | | | | | | |
|----------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| | | | <p>❖ Leistungsstarke Lagerprozesse Durch eine kontinuierliche Sortimentsoptimierung wird die Lagerstruktur stetig verbessert und dient als Basis für effiziente, zukunftsfähige Logistikprozesse. Schnelldreher werden konsequent entlang zentraler Laufwege platziert. Gleichzeitig werden schwer zugängliche Bereiche als Zwischenlager genutzt, wodurch Materialflüsse beschleunigt und die Lagerfläche ressourcenschonend eingesetzt wird.</p> | | | |
| | | <p>Gemeinschaft:</p> <p>❖ Durch unser Handeln schaffen wir ein Zugehörigkeitsgefühl und die Möglichkeit, Teil eines „WIR“ zu sein, und fördern damit ein wertschätzendes Arbeitsumfeld sowie Motivation und Engagement im Unternehmen.</p> | | | | |
| <p>geplante Maßnahmen</p> | | <p>Die Plattform Retraced unterstützt uns dabei, Transparenz und Nachvollziehbarkeit in der gesamten Lieferkette weiter zu stärken, verantwortungsvolles Handeln entlang der Wertschöpfungskette sicherzustellen und diese Informationen für unsere Kund:innen sichtbar zu machen. Über Retraced möchten wir künftig auch den Digital Product Passport (DPP) abbilden.</p> | | | | |

| | | | | | |
|-------------------------------------|---|--|--|---|---|
| SDG-Nummer |  |  |  |  |  |
| Ziel | Maßnahmen zum Klimaschutz | Leben unter Wasser | Leben an Land | Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen | Partnerschaften zur Erreichung der Ziele |
| Allgemeine Definition SDG's | Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen | Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne nachhaltiger Entwicklung erhalten und nachhaltig nutzen | Landökosysteme schützen und wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Bodendegradation beenden und umkehren und dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende setzen | Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen | Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung wiederbeleben |
| bereits umgesetzte Maßnahmen | <p>In der Lieferkette:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Lieferantenauswahl: Bevorzugung von Partnern, die energieeffiziente Produktionsprozesse und nachhaltige Praktiken umsetzen ❖ Langfristige Zusammenarbeit mit Lieferanten ermöglicht kontinuierliche Verbesserungen ❖ Produkte aus <ul style="list-style-type: none"> • OCS – BioBaumwolle • GRS, und RCS zertifiziertem Polyester • BIONIC FINISH®ECO • ÖKO-TEX®STANDARD 100 • SORONA®AURA • SUGENRO®GRS INSULATION | <p>In der Lieferkette:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mit amfori BEPI adressiert Daiber direkt bei den Lieferanten Themen wie Wasser- und Ressourcenschutz und unterstützt so aktiv Klimaschutzmaßnahmen entlang der Lieferkette. ❖ GRS – Zertifizierung ❖ Durch den Einsatz von OCS BioBaumwolle werden weniger chemische Pflanzenschutz- und Düngemittel eingesetzt, wodurch die Belastung von Böden und Gewässern reduziert und Wasserlebensräume geschützt werden | <p>In der Lieferkette:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Produkte aus <ul style="list-style-type: none"> • OCS – BioBaumwolle • GRS, und RCS zertifiziertem Polyester • BIONIC FINISH®ECO • ÖKO-TEX®STANDARD 100 • SORONA®AURA • SUGENRO®GRS INSULATION | | <p>In der Lieferkette:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Zusammenarbeit mit externen Zertifizierern (OCR, GRS, RCS, ÖKO-TEX Standard, Labtech) ❖ Zusammenarbeit mit Rating Agenturen (Integrity Next, EcoVadis) ❖ Daiber Mitglied bei amfori Enge und langfristige Zusammenarbeit mit Lieferanten ermöglicht Vertrauen und stetige Verbesserung aller Themenbereiche. |

| | | | | | |
|----------------------------------|---|---|---|--|--|
| | <p>Im Unternehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Ab unserem Hauptstandort werden Warenlieferungen, die über UPS versendet werden, CO₂-neutral zugestellt. Damit leisten wir einen Beitrag zur Reduzierung transportbedingter Emissionen, auch wenn derzeit noch nicht alle Sendungen davon abgedeckt sind. ❖ Effiziente Druckverfahren: Mit der Umstellung auf DTF-Druck können wir besser auf Kundenwünsche nach kleineren Mengen reagieren. Gleichzeitig werden Materialeinsatz und Abfälle minimiert und der Einsatz schädlicher Chemikalien reduziert. ❖ Durch die Einführung eines neuen ERP-Systems und die Optimierung der Lagerlogistik konnten Transportwege verkürzt und damit CO₂-Emissionen sowie Ressourceneinsatz reduziert werden. | <p>Im Unternehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ GRS-zertifizierte Polybeutel wurden flächendeckend eingeführt, und wo möglich wird auf Einzelverpackungen verzichtet, um Abfälle zu reduzieren und Ressourcen zu schonen. | | | <p>Im Unternehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Unterstützung von Klimaschutzprojekten seit 2018 über Climate Partner ❖ Nachwuchsförderung Aktive Beteiligung an Bildungsmessen: Bildungsmesse Visionen, Startklar, Chance, Bildungsfestival-Kulturfabrik ❖ GWG-Gesamtverband der Werbewirtschaft Durch die Mitgliedschaft verpflichtet sich das Unternehmen zu Transparenz, ethischen Standards und regulatorischer Compliance in der Werbewirtschaft. ❖ PSI Network Eine Mitgliedschaft bei PSI bietet Zugang zum Branchen-Netzwerk, Informationen und Tools, Messe- und Eventzugang, Mitgestaltung von Branchenthemen und aktive Unterstützung von Nachhaltigkeitsinitiativen. ❖ German Fashion Als Mitglied bei German Fashion profitieren Textilersteller von Branchennetzwerken, politischer Interessenvertretung, Zugang zu Marktinformationen und Schulungen sowie der Unterstützung bei nachhaltigen Unternehmenszielen. ❖ JCK-Holding GmbH Textil KG Konzernregeln unterstützen die Umsetzung von Nachhaltigkeitskriterien, indem sie verbindliche Standards für Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen (ESG) festlegen. Sie sorgen dafür, dass alle Tochtergesellschaften einheitlich handeln, Risiken entlang der Lieferkette minimiert werden und nachhaltige Praktiken systematisch umgesetzt werden. ❖ Klimawin BW Mit Klimawin BW stärken wir unser Engagement für klimabewusstes und nachhaltiges Wirtschaften. Mit dem Klimawin Bericht kommunizieren wir transparent an unsere Stakeholder und machen Fortschritte messbar. Wir tragen aktiv zur nachhaltigen Entwicklung bei. |
| | | <p>Gemeinschaft:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Daiber unterstützt den NABU vor Ort durch finanzielle Spenden, um Naturschutzprojekte wie die Anlage von Feuchtgebieten, den Schutz von Artenvielfalt und die Pflege lokaler Lebensräume zu fördern. | <p>Gemeinschaft:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Daiber unterstützt den NABU vor Ort durch finanzielle Spenden, um Naturschutzprojekte wie die Anlage von Feuchtgebieten, den Schutz von Artenvielfalt und die Pflege lokaler Lebensräume zu fördern. | | <p>Gemeinschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Produktsponsoring bei Vereinen und sozialen Einrichtungen - Fokus auf regionale Projekte |
| <p>geplante Maßnahmen</p> | | | | | <p>Regional:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Auf- und Ausbau einer strategischen Partnerschaft mit der NABU - Projekt Erhalt und Pflege regionaler Streuobstwiesen. |

Impressum

Herausgeber

Gustav Daiber GmbH
Vor dem Weißen Stein 25-31
72461 Albstadt
Telefon: +49 (0)7432 / 7016-0
E-Mail: info@daiber.de
Internet: www.daiber.de

Ansprechperson

Lea Unmuth
Nachhaltigkeitsmanagement
E-Mail: lea.unmuth@daiber.de

Stand 31.03.2026