

Dibella Richtlinie zur Förderung existenzsichernder Löhne in der Lieferkette

1. Grundsatz

Dibella strebt an, existenzsichernde Löhne in ihrer Lieferkette zu fördern und sicherzustellen, dass Arbeitnehmer in der Lieferkette angemessene Löhne erhalten, die ihre grundlegenden Bedürfnisse decken.

2. Definition existenzsichernder Löhne

Existenzsichernde Löhne werden definiert als Löhne, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, einen angemessenen Lebensstandard für sich und ihre Familien zu erreichen. Diese Löhne berücksichtigen die Kosten für Nahrung, Unterkunft, Bildung, Gesundheitsversorgung und andere grundlegende Bedürfnisse in der jeweiligen Region.

3. Zusammenarbeit und Engagement

Anhand unserer Lohnlückenanalyse ermitteln wir existenzsichernde Löhne in den Regionen, in denen unsere Lieferanten tätig sind. Wir werden aktiv an der Förderung von Dialog und Zusammenarbeit mit allen relevanten Stakeholdern arbeiten, um die Zahlung existenzsichernder Löhne voranzubringen.

4. Richtlinien für Lieferanten

Dibella informiert ihre Lieferanten, dass existenzsichernde Löhne zu zahlen sind. Dies bedeutet, dass die Löhne über den gesetzlichen Mindestlohn hinausgehen und die lokalen Lebenshaltungskosten und sozialen Bedürfnisse angemessen berücksichtigen. Unsere Lieferanten sind verpflichtet, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um die Lohnpraktiken in ihren Betrieben zu verbessern.

5. Langfristige Lieferantenbeziehungen

Dibella strebt langfristige Beziehung zu ihren Lieferanten an, um Vertrauen und Zusammenarbeit zu fördern. Wir gehen enge Partnerschaften ein, um sicherzustellen, dass die Lieferanten die erforderlichen Verbesserungen vornehmen können, um existenzsichernde Löhne zu zahlen, ohne die Rentabilität ihres Geschäfts zu gefährden. Preisverhandlungen werden gleichberechtigt und offen geführt, eine vorausschauende Produktionsplanung bildet die Basis unserer Kooperation.

6. Abfrage und Audits

Dibella implementiert ein System zur regelmäßigen Abfrage der Lohnpraktiken in ihren Lieferketten. Dies kann durch unabhängige Auditberichte (STeP), Lieferantenbewertungen und Vor-Ort-Besuche erfolgen.

7. Schulungen und Kapazitätsaufbau

Dibella plant die Umsetzung eines Projekts und Kapazitätsaufbauaktivitäten für ihre Lieferanten, um das Bewusstsein für existenzsichernde Löhne zu schaffen und um diese Löhne zu zahlen.

8. Fortschrittsberichterstattung und Transparenz

Dibella wird regelmäßig über Fortschritte hinsichtlich der Zahlung existenzsichernder Löhne berichten. Dies erfolgt durch die Kommunikation auf unserer Website und die Zusammenarbeit mit Interessengruppen. Wir werden transparent über unsere Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse kommunizieren.

9. Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen in der Branche

Dibella wird aktiv mit anderen Unternehmen zusammenarbeiten, um Best Practices auszutauschen und gemeinsame Standards für existenzsichernde Löhne zu entwickeln. Wir werden uns an Brancheninitiativen, Verbänden und Multi-Stakeholder-Plattformen beteiligen, um den Druck auf die Branche insgesamt zu erhöhen.

10. Kontinuierliche Verbesserung

Dibella wird kontinuierlich an der Verbesserung unserer Strategie und Praktiken zur Zahlung existenzsichernder Löhne arbeiten, um langfristige positive Veränderungen zu erreichen.

Es ist wichtig zu beachten, dass die Umsetzung einer Strategie zur Zahlung existenzsichernder Löhne für Dibella eine langfristige Verpflichtung erfordert und dass Dibella kontinuierlich daran arbeitet, ihre Ziele zu erreichen und positive Veränderungen in der internationalen Textilindustrie voranzutreiben.

Bei der Ermittlung von existenzsichernden Löhnen und deren Zahlung steht Dibella verschiedenen Herausforderungen gegenüber:

1. Komplexität der Berechnung

Die Berechnung eines existenzsichernden Lohns erfordert eine umfassende Analyse der Lebenshaltungskosten in verschiedenen Regionen. Dies kann eine komplexe Aufgabe sein, da die Kosten für Nahrung, Unterkunft, Gesundheitsversorgung und Bildung von Land zu Land und von Region zu Region stark variieren. Es erfordert genaue Daten und eine fundierte Kenntnis der lokalen Gegebenheiten.

2. Datenverfügbarkeit und -qualität

Um existenzsichernde Löhne zu ermitteln, sind genaue und zuverlässige Daten erforderlich. Es kann jedoch schwierig sein, zuverlässige Informationen über die Lebenshaltungskosten, soziale Sicherungssysteme und andere relevante Faktoren in den Produktionsländern zu erhalten. Die Datenverfügbarkeit und -qualität können daher eine Herausforderung darstellen.

3. Preisdruck und Wettbewerb

Die Textilindustrie ist oft von einem hohen Preisdruck und intensivem Wettbewerb geprägt. Dies kann dazu führen, dass Unternehmen Schwierigkeiten haben, existenzsichernde Löhne zu zahlen, ohne die Wettbewerbsfähigkeit oder die Rentabilität ihres Geschäfts zu gefährden. Hier wollen wir das Bewusstsein zur Zahlung existenzsichernder Löhne stärken, um den Balanceakt zwischen sozialer Verantwortung und wirtschaftlicher Nachhaltigkeit bei uns und unseren Kunden zu bewerkstelligen. Hier braucht es gesetzliche Regelungen, damit Produkte, bei denen kein existenzsichernder Lohn gezahlt wird, nicht im Preisvorteil sind.

4. Kapazitätsaufbau bei Lieferanten

Die Lieferanten von Dibella spielen eine wichtige Rolle bei der Zahlung existenzsichernder Löhne. Es erfordert Zeit, Ressourcen und Schulungen, um die notwendigen Kapazitäten aufzubauen und Verbesserungen in den Lohnpraktiken umzusetzen.

5. Externe Einflüsse und politische Rahmenbedingungen

Externe Faktoren wie politische Instabilität, sich ändernde rechtliche Rahmenbedingungen oder Wechselkursschwankungen können sich auf die Ermittlung und Zahlung existenzsichernder Löhne auswirken. Dibella muss flexibel sein und sich auf Veränderungen in den externen Umständen einstellen.

Dibella ist sich dieser Herausforderungen bewusst und wird entsprechende Strategien entwickeln, um existenzsichernde Löhne in der internationalen Textilbranche erfolgreich zu etablieren und umzusetzen. Dies erfordert eine enge Zusammenarbeit mit Stakeholdern, Investitionen in Kapazitätsaufbau und eine langfristige Verpflichtung zur sozialen Verantwortung.

Aalten, 09.06.2023



Ralf Hellmann



Simon Bartholomes



Klaus Bauer



Carsten Ridder



Stefan Tenbusch