



Nachhaltigkeitsbericht

Teamdress Holding GmbH

Berichtszeitraum 2025



Vorwort

Nachhaltigkeit ist in diesen Zeiten keine leichte Aufgabe. Die wirtschaftlichen und geopolitischen Entwicklungen der letzten Jahre haben uns alle vor enorme Herausforderungen gestellt – gestiegene Rohstoffpreise, neue Verordnungen, Gesetze und logistische Schwierigkeiten in Osteuropa stehen oft im Widerspruch zu langfristigem, nachhaltigem Denken. Doch gerade jetzt zeigt sich, was uns als Unternehmen ausmacht: Haltung, Verantwortung und der Mut, unseren Weg konsequent weiterzugehen.

Seit Jahrzehnten steht Teamdress für langlebige, qualitativ hochwertige Berufsbekleidung – Produkte, die den Arbeitsalltag erleichtern, schützen und dabei Ressourcen schonen. Diese Überzeugung ist kein kurzfristiger Trend, sondern ist Teil unserer Überzeugung. Wir wissen: Echte Nachhaltigkeit bedeutet, Verantwortung über Generationen hinweg zu übernehmen.

Wir verstehen Nachhaltigkeit ganzheitlich – sozial, ökologisch und ökonomisch. Wir betrachten den gesamten Lebenszyklus unserer Produkte: von der Produktentwicklung, Material- und Lieferantenauswahl über die Produktion in unseren eigenen und Partner-Betrieben bis hin zu Nutzungsdauer, Reparierbarkeit und Rückführung. Unser Anspruch lautet: 360° Nachhaltigkeit – messbar, überprüfbar und kontinuierlich verbessert.

Diese Verantwortung tragen wir gemeinsam – mit unseren Mitarbeitenden, unseren Kundinnen und Kunden sowie unseren langjährigen Partnern in den Lieferketten.

Mit einem großartigen Team, das mit viel Engagement, Leidenschaft und Überzeugung daran arbeitet, unsere Berufsbekleidung ressourcenschonend, fair und zukunftsfähig zu gestalten, schaffen wir es, Veränderung anzustoßen.

Die Grundsatzerklärung der Teamdress Holding GmbH zur gesellschaftlich verantwortungsvollen Unternehmensführung finden Sie über diesen Link: [Grundsatzerklärung](#)



Herzlichst Ihre

Hamburg, den 12.02.2026

Inhalt

Unternehmen	1
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	2
Risikoanalyse und Risikomanagement	2
Nachhaltigkeit in Strategie, Prozessen und Steuerung	2
Soziales	4
Soziale Verantwortung & Arbeitsbedingungen	4
Preis- und Lohnpolitik	4
Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion	6
Verantwortung in der Lieferkette	6
Engagement je Land	6
Lieferkette & Beschaffung	9
Umwelt	10
Umweltmanagement und ISO 14001-Zertifizierung	10
Bisherige Fortschritte und Meilensteine	11
De Berkel	11
Klima & Emissionen	12
Emissionen unserer eigenen Produktionsstätten	12
Ressourcenschonung, Kreislaufwirtschaft & Recyclingstrategien	12
Verpackung	14
Wassermanagement und Chemikalieneinsatz	14
Produkte, Innovationen & Partnerschaften	15
Materialauswahl & nachhaltiges Produktdesign	15
Starke Bündnisse & Kooperationen	16

Unternehmen

Seit 1920 ist Teamdress ein kundenorientierter und zuverlässiger Konfektionär mit Schwerpunkt Textilservice und Wäschereizulieferung im deutschsprachigen Raum, in den Benelux-Staaten und in Polen.

Nach wie vor erfolgt der komplette Produktentstehungsprozess aus eigener Hand. Unsere langjährige Erfahrung sowie unsere Kompetenz in Produktgestaltung, Beratung und gemeinschaftlicher Projektumsetzung bilden die Vertrauensgrundlage für unsere Kunden. Hierfür verfügen wir über verschiedene Zertifizierungen und verfolgen unterschiedliche Engagements.

Unsere funktionellen Leitlinien entlang der gesamten Lieferkette sind:

- Verantwortliche Unternehmensführung
- Förderung und Umsetzung sozialer Standards
- Verantwortung für Umwelt und Klima
- Fokussierung auf langlebige Produkte und Innovation
- Enge Kooperation und Transparenz in der Lieferkette

Bereits lange vor der Verpflichtung zu Nachhaltigkeitsberichten haben wir uns auf dieses Thema konzentriert. Wir leben Nachhaltigkeit nicht nur in unseren Produkten, sondern sorgen für ein menschlich respektvolles, korrektes Verhalten und für ein ökologisches Bewusstsein im Arbeitsumfeld. Dieses erfordert seit langem viel Flexibilität und Umsetzungsstärke bei allen Verantwortlichen, da Teamdress mit Produktionsstätten in vier Ländern zusammenarbeitet, welche in Kultur, Gesetzeslage und Lebensumständen sehr unterschiedlich sind.



Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Nachhaltigkeit ist bei Teamdress kein isoliertes Thema, sondern integraler Bestandteil unserer Produktpolitik und Unternehmenskultur. Die Kombination von sozialen, ökologischen und ökonomischen Maßnahmen wird bei uns nicht über klassische Stabsstellen organisiert, sondern lebt durch die Verantwortung in den Fachbereichen. Persönliche Zuständigkeiten bestehen u.a. in der Produktentwicklung, CSR, Umweltmanagement und im sozialen Bereich. Die Abstimmung erfolgt im Team, die finale Entscheidung liegt bei der Geschäftsführung.

Risikoanalyse und Risikomanagement

Für alle eigenen Standorte und Auftragsfertiger wurden individuelle Risikoanalysen erstellt und präventive sowie ggf. Sofortmaßnahmen definiert – orientiert am Meta-Siegel „Grüner Knopf“. Die Bewertung erfolgt über die Plattform „retraced“ auf Länder- und Betriebsebene. Die Risikoanalysen erfolgen gemäß den OECD-Leitsätze und decken alle relevanten Risikobereiche ab, darunter Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umwelt- und Klimarisiken sowie Korruptionsprävention.

Erhöhte Risiken werden mit Abmilderungsmaßnahmen wie Zertifizierungen oder Trainings gesenkt. Wir stehen in engem Austausch mit den Betrieben und können sofort auf erhöhte Risiken reagieren und Maßnahmenpläne entwickeln.

Nachhaltigkeit in Strategie, Prozessen und Steuerung

Nachhaltigkeit ist bei Teamdress durch verbindliche Grundsätze, Richtlinien und Prozesse in die Unternehmenssteuerung integriert. Diese dienen als Leitplanken für Entscheidungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Die Grundsatzerklärung von Teamdress definiert das gemeinsame Verständnis zu verantwortungsvoller Unternehmensführung, zur Achtung von Menschenrechten sowie zum Schutz von Umwelt und Klima. Sie orientiert sich an anerkannten internationalen Standards wie der ILO und den OECD-Leitsätzen und bildet die Grundlage für unser tägliches Handeln.

Der Code of Conduct konkretisiert diese Anforderungen für Mitarbeitende und Geschäftspartner. Ergänzend dazu regeln Beschaffungs- und Einkaufsrichtlinien die Integration sozialer und ökologischer Kriterien in Lieferantenauswahl, Zusammenarbeit und Weiterentwicklung.

Die Umsetzung der Richtlinien wird durch regelmäßige Abstimmungen und Bewertungen begleitet. Die Geschäftsführung trägt die übergeordnete Verantwortung für die Weiterentwicklung und Wirksamkeit der eingesetzten Richtlinien.



Factory Level Risk Assessment

#	Country	Facility Process	Company Likelihood Score	Avg. Priority Score	Country Gross Risk
1	Ukraine	Cut make trim (CMT) Embroiderer	1.29	1.29	2.52
2	Ukraine	Cut make trim (CMT)	1.29	1.29	2.52
3	Uzbekistan	Cut make trim (CMT)	1.77	1.77	3.39
4	Poland	Cut make trim (CMT) Embroiderer Fulfillment center / wa	1.79	1.79	2.33
5	Republic of Moldova	Cut make trim (CMT)	1.22	1.22	2.50
6	Republic of Moldova	Cut make trim (CMT)	1.26	1.26	2.50
7	Republic of Moldova	Cut make trim (CMT)	1.42	1.42	2.50
8	Ukraine	Cut make trim (CMT)	1.94	1.94	2.52
9	Republic of Moldova	Cut make trim (CMT)	1.88	1.88	2.50

Der hier bewertete Betrieb hat seinen Sitz in Moldawien

#	Remarks	Risk Factors	Fulfilled Ru...	Priority Score	Likelihood Score	Severity Score	Country Gross Risk
1		Wages	4/5	1.00	1.00	1.00	2.83
2		Freedom of Association & Collective Ba...	4/5	1.00	1.00	1.00	1.88
3		Water	1/1	2.25	2.25	1.00	3.25
4		Working Time	3/4	1.00	1.00	1.00	2.43
5		Child Labour	4/5	1.00	1.00	1.00	1.67
6		Biodiversity	1/2	1.75	1.75	1.00	2.75
7		Forced Labor & Modern Slavery	4/5	1.00	1.00	1.00	2.67
8		Occupational Health and Safety	4/5	1.00	1.00	1.00	2.60
9		Employment Inequality	2/2	1.00	1.00	1.00	2.50
10		Bribery and Corruption	3/3	1.00	1.00	1.00	3.33
11		Discriminatory Harassment	3/3	1.00	1.00	1.00	1.40
12		Hazardous Chemicals	1/1	1.67	1.67	1.00	2.67

Soziales

Soziale Verantwortung & Arbeitsbedingungen

Teamdress setzt sich aktiv für die Umsetzung der Anforderungen des Grünen Knopfs und der OEKO-TEX STeP-Zertifizierung entlang der gesamten Lieferkette ein. Die Geschäftsführung hat 2025 entschieden, die Mitgliedschaft bei der Fair Wear Foundation (FWF) zu beenden.

Bei FWF liegt der Fokus einzig und allein auf sozialen Themen. Teamdress möchte im Nachhaltigkeitsbereich neben den sozialen auch die ökologischen und ökonomischen Aspekte stärken.

Daher wurde die OEKO-TEX® STeP-Zertifizierung für weitere Produktionsbetriebe angestoßen und durch Teamdress finanziert. Anfang 2026 sind 5 der 6 Produktionsbetriebe zertifiziert.



Ein offenes Beschwerdeverfahren aus 2024 blieb ohne Rückmeldung. Aufgrund des Austritts aus der FWF, hat Teamdress 2025 ein eigenes Beschwerdesystem eingeführt. In vielen Betrieben existierten bereits interne Systeme, die durch neue Richtlinien und Aushänge erweitert wurden. Zusätzlich wurde eine Telegram-Hotline eingerichtet, über die Beschwerden direkt an die CSR-Managerin gesendet werden können.

Die Einführung einer eigenständigen HRDD-Policy wurde geprüft. Da menschenrechtliche Sorgfaltspflichten bereits verbindlich in unserer Grundsatzerklärung und im Code of Conduct verankert sind, haben wir uns gegen eine separate HRDD-Policy entschieden.



www.oeko-tex.com

Preis- und Lohnpolitik

Teamdress erwartet von allen Partnerbetrieben die Zahlung fairer Löhne. 2025 wurde eine Strategie zur Förderung existenzsichernder Löhne initiiert – beginnend mit einem Pilotprojekt im eigenen Betrieb in Usbekistan. Die Gehaltsdaten wurden über längere Zeiträume erfasst und mit Referenzwerten der Wage Indicator Foundation verglichen.

Usbekistan

In einer ersten Analyse werden zu Beginn nur die Löhne der Mitarbeitenden aus der Produktion berücksichtigt, da Mitarbeitende in Managementtätigkeiten meist über dem existenzsichernden Lohn liegen.

Die Werte basieren auf dem Durchschnitt der letzten drei Monate, um saisonale Schwankungen auszugleichen. Die Lohnlücke zwischen durchschnittlich gezahlten und existenzsichernden Lohn beträgt im Betrachtungszeitraum Mai-Juli 2025 knapp 14%.

Die Gehälter der Näherinnen liegen durchschnittlich um 216% über dem Mindestlohn, im gleichen Zeitraum

Ukraine und Moldawien

- Ukraine: Auch für den dortigen Eigenbetrieb wurden entsprechende Daten erhoben. Eine Lohnlückenanalyse ist für 2026 geplant.
- Moldawien: Im September konnte der Lohnkonfektionär mit der Unterstützung durch Teamdress die Entlohnungsstruktur anpassen, sodass die Näherinnen höhere Löhne erhalten.

Ziel ist es in beratender Funktion mit dem Betrieb eine Strategie zur Förderung existenzsichernder Löhne auszuarbeiten. Es werden gemeinsam mit den Betrieben, Maßnahmen ergriffen, um die Lücke weiter zu schließen.

Vielfalt, Gleichberechtigung & Inklusion

Die Teamdress Holding wird von einer Geschäftsführerin geleitet und setzt sich aktiv für Gleichberechtigung und Vielfalt in allen Unternehmensbereichen ein. Auch die Vertriebsgesellschaft bei De Berkel hat eine weibliche Betriebsleitung. In unserem Werk in Usbekistan sind Schlüsselpositionen wie Produktionsleitung, Personalmanagement und Zollabteilung mit Frauen besetzt. Der ukrainische Eigenbetrieb wird ebenfalls von einer Geschäftsführerin geführt, und in Moldawien haben wir eine Generalagentin eingesetzt, die die Koordination der Auftragsfertiger verantwortet. Diese Führungsstruktur unterstreicht unser Engagement für die Förderung von Frauen in leitenden Funktionen.

Der usbekische Betrieb wurde barrierefrei geplant, um Menschen mit Behinderungen die volle Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Eine Näherin mit Behinderung erhält einen erhöhten Grundlohn, da sie aufgrund ihrer Einschränkung sonst finanziell benachteiligt wäre – ein Beispiel für unsere gelebte Inklusion und faire Entlohnung. Seit Sommer 2025 haben wir zusätzlich in die Weiterentwicklung unserer usbekischen Mitarbeitenden investiert. Durch gezielte Fortbildungen und Abendkurse stärken wir die fachlichen Kompetenzen und eröffnen neue Entwicklungsperspektiven.

Verantwortung in der Lieferkette

Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette

Bereits beim Einkauf beginnt unsere Verantwortung. Wir prüfen Rohstoffe auf Herkunft, Schadstoffe und Eignung – z. B. für persönliche Schutzausrüstung – und lassen dies durch Zertifikate bestätigen. Wir verpflichten uns zur Einhaltung internationaler Standards wie den OECD-Leitsätzen und den ILO-Kernarbeitsnormen. Diese sind in unserer Grundsatzerklärung und im Code of Conduct verankert. Auch unsere Betriebe und Lohnkonfektionäre sind mit unserem Code of Conduct als festem Vertragsbestandteil zur Einhaltung verpflichtet.

Ein zentrales Prinzip ist für uns die Verhältnismäßigkeit: Nachhaltigkeit muss wirtschaftlich tragfähig bleiben. Jede Maßnahme, die nicht unmittelbar die Herstellung und den Vertrieb unserer Produkte betrifft, erhöht die Produktkosten. Als gewinnorientiertes Unternehmen tragen wir Verantwortung für Arbeitsplätze und Wettbewerbsfähigkeit – auch das ist Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie.



Engagement je Land

	Partner seit	Ergebnis Risikoanalyse des Produktionsbetriebs	Beschwerden	Arbeitsunfälle	Zertifizierungen	Letzter vor-Ort Besuch	Lohnlücke durchschnittlich gezahlter Lohn zum existenzsichernden Lohn	Strategie zur Förderung existenzsichernder Löhne
Usbekistan	2023	Gering-Mittel	2	1	OEKO-TEX® STeP	September 2025	14 %	Ja
Moldawien	1998	Gering	-	-	OEKO-TEX® STeP	April 2025		Ja
Moldawien	1998	Gering	-	-	ISO 9001, 14001, 45001	April 2025		
Moldawien	2014	Gering	-	-	ISO 9001, 14001, 45001	April 2025		
Ukraine	2015	Gering	-	-	-	2018		
Ukraine	2009	Gering	-	-	OEKO-TEX® STeP	2015		Ja
Ukraine	2015	Gering	-	-	OEKO-TEX® STeP	2019		Ja



Usbekistan (Eigenbetrieb)

Ende 2025 wurde in der der Näherei ein neues Entlohnungssystem eingeführt. Dieses System ist fairer und belohnt bereits kleine Leistungssprünge woraufhin die Näherinnen schneller auf einen Bonus kommen. Dies gelingt durch Techniker und Expertise vor Ort, sowie eine durchgehende Schulung der Mitarbeitenden und Anpassung der Arbeitsprozesse.

Das duale Ausbildungsprojekt mit der GIZ wird weitergeführt, der Betrieb ist im Gespräch mit weiteren Schulen. Zudem werden weitere Fortbildungen von Produktionsmitarbeitenden in Leitungs- und Managementpositionen geprüft und sind in Planung.

Durch regelmäßige Besuche der Geschäftsführung und der Disposition sowie die Einstellung eines weiteren festen Technikers vor Ort, wird die Produktion weiter unterstützt. Die vom Betrieb zur Verfügung gestellten Busse zur Abholung der Näherinnen werden weiterhin stark genutzt und findet großen Anklang.

2025 ereignete sich ein Arbeitsunfall . Die betroffene Näherin wurde für die Dauer der Genesung freigestellt, erhielt finanzielle Unterstützung und die Arztkosten wurden übernommen. Die vorhandenen Sicherheitsvorrichtungen der Maschinen werden jetzt täglich überprüft .

2025 wurde ein interner Beschwerdemechanismus eingeführt. Zwei Beschwerden zur Höhe der gezahlten Löhne und zu innerbetrieblichen Themen (Kantine, Kindergarten) wurden über die Beschwerdebox eingereicht und gemäß festgelegtem Ablauf behandelt. Das Entlohnungssystem wurde daraufhin überprüft und angepasst, die innerbetrieblichen Themen geklärt.

Ende 2025 hat der Betrieb die Erst-Zertifizierung von OEKO-TEX® STeP sehr erfolgreich bestanden und die höchste Stufe, Level 3, der Bewertung erreicht. Eine besondere Leistung bei einem Erst-Audit. Im Zuge der Vorbereitung auf die OEKO-TEX® STeP Zertifizierung wurde auch eine Arbeitnehmervertretung gewählt.

Moldawien

Aufgrund der Auftragslage wurden die Verträge mit zwei Lohnkonfektionären zu Ende 2025 nicht verlängert. Die Betriebe wurden frühzeitig informiert und geplante Kapazitäten bis zum Ende der Zusammenarbeit von beiden Seiten eingehalten. Der Ausstieg erfolgte laut unternehmensinternen Vorgaben und Richtlinien. Dieser Prozess wird schriftlich festgehalten und in enger Abstimmung mit der CSR-Beauftragten durchgeführt, um zu gewährleisten, dass alle unternehmerischen Sorgfaltspflichten bei einer Vertragsbeendigung eingehalten werden.

2025 wurde von der Geschäftsführung beschlossen, einen zweiten Lohnkonfektionär in Moldawien für OEKO-TEX STeP zertifizieren zu lassen. Die Vorbereitungen laufen und die Auditierung erfolgt Anfang 2026. Zur Unterstützung der Produktion und Prozessoptimierung ist eine Technikerin dauerhaft vor Ort. Das erleichtert die Kommunikation bei Problemen und ermöglicht schnelles Reagieren vor Ort.

Trainings

Im März 2025 fanden in allen vier moldawischen Betrieben von Teamdress finanzierte Trainings statt. Von einem unabhängigen Unternehmen durchgeführt, wurden folgende Themen behandelt: Arbeitsrecht, sozialer Dialog und Beschwerdemechanismus

Polen

Es finden regelmäßige Besuche durch QM, CSR und Disposition statt. 2025 gab es keine arbeitsrechtlichen oder sozialen Beschwerden.

Ukraine

Durch die anhaltende geopolitische Instabilität in der Ukraine, kam es auch 2025 zu Herausforderungen in der Lieferkette. Die von Teamdress gelieferten Generatoren sichern eine nahezu unterbrechungsfreie Produktion. Unsere LKWs mit den Rohstoffen transportieren, bei Bedarf, auch zusätzliche Gebrauchsgüter, die vor Ort nicht erhältlich sind.

Lieferkette & Beschaffung

Wie in den Abschnitten zu Unternehmensführung und Umwelt beschrieben, achten wir streng auf Qualität und Schadstofffreiheit unserer Rohware. Alle Lieferanten müssen unseren Code of Conduct akzeptieren und verantwortungsvolles Handeln nachweisen. Zudem werden unsere Lieferanten jährlich nach Umwelt- und Sozialkriterien bewertet.

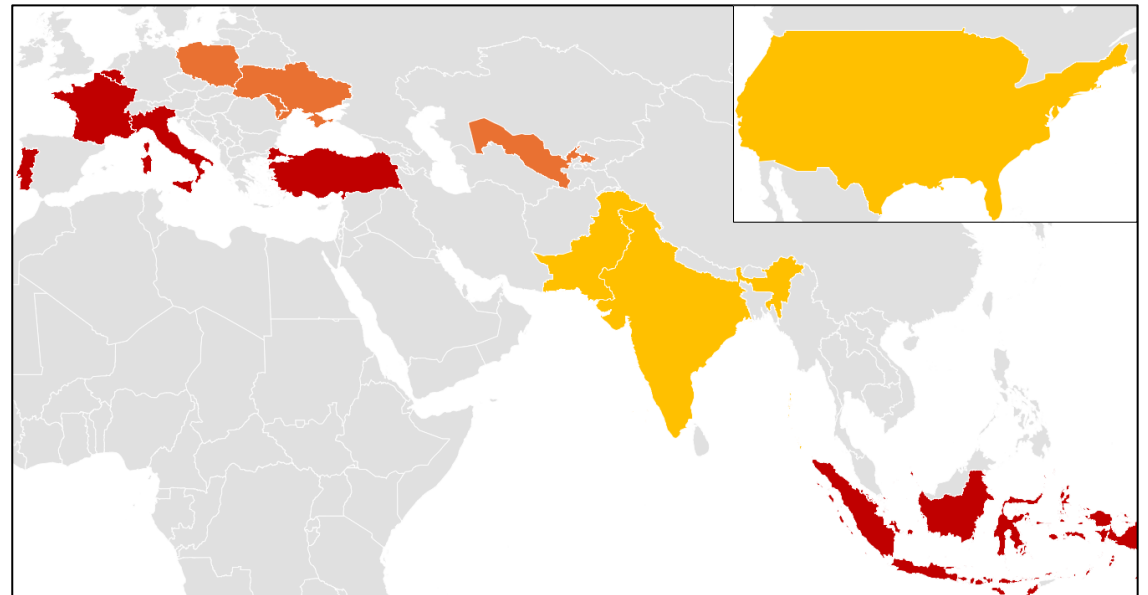
Im ersten Quartal 2026 sollen 90 % der Gewebelieferanten bewertet sein. Zusätzlich wird bis Ende 2026 die Einführung einer verbindlichen Beschaffungs- und Einkaufsrichtlinie umgesetzt, um klare Standards für verantwortungsvolle und nachhaltige Beschaffungspraktiken zu etablieren.

Der Großteil der Rohbaumwolle in den von uns eingesetzten Geweben stammt aus den USA, Indien und Pakistan. Ein kleiner Teil kommt aus der Türkei, Westafrika, Griechenland, Spanien, Brasilien, Ägypten und Australien.

Das Weben erfolgt hauptsächlich in Indien, Pakistan, Italien und Belgien und der Türkei.

Nassprozesse wie Färben und Ausrüstung finden in Portugal, Italien, Frankreich, Belgien und Indonesien statt.

Wir sind uns der langen Transportwege und des damit verbundenen CO₂-Fußabdrucks bewusst. Unsere hohen Anforderungen an Qualität und soziale Standards schränken Alternativen jedoch stark ein.



Produktionsbetriebe **Herkunftsländer Baumwolle** **Gewebelieferant**



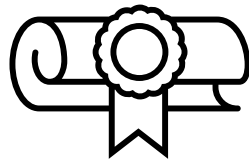
ISO 14001:2015 Zertifikate

Umweltmanagement und ISO 14001-Zertifizierung

Anfang 2025 hat Teamdress die ISO 14001-Zertifizierung erfolgreich abgeschlossen. Im Zuge des Umweltmanagements wurden erstmals messbare Ziele zur Verwendung nachhaltiger Gewebe definiert.

Unsere Umweltziele aus 2024, Zeitraum 3–5 Jahre:

- Abfalltrennung in den Produktionsstätten nach EU-Vorbild, insbesondere bei Chemikalienabfällen
- Erhöhung der Recyclingrate von Abfällen
- Stetige Steigerung der Energieeffizienz durch moderne Anlagen
- Allgemeine Reduktion des Stromverbrauchs
- Erhöhung des Anteils nachhaltiger Gewebe
- Erhöhung des Anteils an Geweben mit recycelten Fasern
- Einführung von zirkularem Gewebe
- Erweitern der Lieferantenbewertung um Nachhaltigkeitsaspekte
- Interne Schulungen zu Nachhaltigkeit und Umweltmanagement



Bisherige Fortschritte & Meilensteine

- Durch die Ausweitung der OEKO-TEX® STeP-Zertifizierungen auf 2 weitere Produktionsbetriebe kann sichergestellt werden, dass in diesen Betrieben die Abfalltrennung und das Recycling sowie Chemikalienmanagement überprüft und verbessert wird.
- Am Standort Hamburg sank der Stromverbrauch um 20.644 kWh.
- Der Anteil nachhaltiger Gewebe mit recycelt Polyester, Lyocell oder Rezyklat-Anteil ist im letzten Jahr leicht gestiegen, auf 7,7 % (2024: 7,2%) vom Gesamtverbrauch.

Es wurden weitere Ziele für den Zeitraum von 3–5 Jahren festgelegt:

- Verbräuche der nachhaltigen Gewebe auf 15 % steigern und Standardgewebe im Sortiment durch nachhaltige Alternativen ersetzen.
- Und für 2026 festgelegt:
- Die jährliche Lieferantenbewertung wird um ESG-Standards ergänzt. 90 % unserer Gewebelieferanten sollen bis Ende Q1/2026 bewertet werden.
- Im Jahr 2026 sollen 70 % der Mitarbeitenden zum Thema Nachhaltigkeit geschult werden.



De Berkel

Auch die Tochterfirma De Berkel hat ihre Re-Zertifizierung gemäß ISO 14001 erfolgreich abgeschlossen und folgende Umweltziele für 2026 festgelegt:

- Umstellung der Strom- und Gasverträge auf Verträge mit Nutzung erneuerbarer Energien
- Zwei Firmenfahrzeuge (Diesel betrieben) sollen durch Autos mit einem alternativen Antriebssystem ersetzt werden
- CO₂-Fußabdruck soll von 2023: 60.188,91 kg und 2024: 56.48515 kg, auf 2026: 50.000 kg sinken

Für die Verkaufsstelle in Kattenburg Weenink, Rotterdam gelten folgende Ziele für das Jahr 2026:

- Umstellung der Strom- und Gasverträge auf Verträge mit Nutzung erneuerbarer Energien
- Das firmeneigene Dieselfahrzeug soll ersetzt werden durch ein Auto mit alternativem Kraftstoff
- Das Umweltmanagementhandbuch wird kontinuierlich weiterentwickelt. Die Zielerreichung wird jährlich im Rahmen der Zertifizierung überprüft und angepasst.



Klima & Emissionen

CO₂-Bilanz und Klimaziele

2024 wurden erstmals für das Jahr 2023 CO₂-Werte für Scope 1 und 2 erfasst. 2025 wurde die Berechnung des Jahres 2024 auf Scope 3, in den Bereichen Geschäftsreisen und Mitarbeitermobilität erweitert. Bis Ende 2026 soll die Berechnung des CO₂-Ausstoß um einen Teil der Logistik erweitert werden, sodass Transportemissionen in die Gesamtkalkulation einfließen und eine ganzheitlichere Bewertung der Klimabilanz ermöglicht wird. Bis Ende 2026 sollen die CO₂-Emissionen im Vergleich zu 2024 um mindestens 5 % gesenkt werden. Der CO₂ -Fußabdruck der Teamdress Holding GmbH Standort Hamburg: 65.853,55 kg (2024).

Emissionen unserer eigenen Produktionsstätten

Polen

Eine Erweiterung der PV-Anlage von 50 kWp auf 100 kWp, ist aufgrund gesetzlicher Regelungen nicht umsetzbar.

Aufgrund des wechselnden Energiemixes ergeben sich jährlich andere Einsparungen durch die PV-Anlage und den Stromverbrauch. So beträgt die durchschnittliche jährliche Einsparung durch die PV-Anlage 21 Tonnen CO₂. 2025 wurden am Standort Polen 41 % des Energiebedarfs aus erneuerbaren Quellen bezogen.

Usbekistan

Unsere energetischen Maßnahmen beim Bau der Produktionshalle, wie optimierte Dämmung und Heizsysteme, liegen über den lokalen Standards und haben nachweislich CO₂ eingespart. Dieser Effekt ist dauerhaft und führt somit zu einer kontinuierlichen Reduzierung der CO₂ Emission.

Weiterhin ist die Installation einer PV-Anlage auf dem Dach der Produktionshalle für das Jahr 2026 geplant.

Das geplante „Greenification“-Projekt mit der GIZ wurde mangels öffentlicher Mittel nicht umgesetzt. Stattdessen hat Teamdress den OEKO-TEX® STeP-Zertifizierungsprozess gestartet, der neben sozialen Kriterien auch zentrale Umweltaspekte abdeckt und unser Engagement systematisch weiterentwickelt.

Ressourcenschonung, Kreislaufwirtschaft & Recyclingstrategien

Teamdress prüft die Anforderungen der EPR-Gesetzgebung sorgfältig, um langfristig verantwortungsvolle Lösungen zu entwickeln. Verbindliche Maßnahmen werden umgesetzt, sobald die gesetzlichen Vorgaben eindeutig definiert sind.

In den Niederlanden besteht bereits ein System zur EPR. Seit Juli 2023 ist Teamdress über De Berkel Mitglied bei der Stichting UPV Textiel. Diese Organisation unterstützt Hersteller bei der Umsetzung der erweiterten Herstellerverantwortung (EPR) in den Niederlanden. Gebrauchte Berufsbekleidung wird entweder direkt am Gebrauchsort, beispielsweise in Krankenhäusern gesammelt, abgeholt und recycelt. Oder Konsumenten senden ihre gebrauchten Textilien direkt an De Berkel. Dort werden sie ebenfalls gesammelt und anschließend einem Recyclingunternehmen übergeben.

De Berkel arbeitet mit © i-did, einem niederländischen Recyclingunternehmen zusammen, das ausgediente Textilien zu hochwertigem Filz recycelt. 2025 wurden 300 kg Alttextilien gesammelt und zur Verwertung an das Recyclingunternehmen weitergeleitet.



PV-Anlage Polen

Nach einer Vielzahl an positiven Rückmeldungen haben wir, um Verpackungsmüll zu reduzieren, die Auslieferung unserer Bekleidung ohne Polybags auf weitere Kollektionen ausgeweitet. Angefangen bei der DBL werden unsere Artikel bei Weiterversand an den Kunden ohne den Polybeutel verschickt. Dieser wird im Logistikzentrum so lange für Lagerteile verwendet, bis er unbrauchbar ist und anschließend gesammelt und recycelt. Eine erste Auswertung hat ergeben, dass 95% der Polybags wiederverwendet werden und 5% recycelt.

Die Polybeutel zum Versenden und Lagern der Fertigteilartikel sind zu 100 % recycelbar und haben mind. 85 % Regranulat-Anteil. Außerdem wurden 2025 circa 670 kg Kunststoff, vorwiegend Verpackungsmaterial gesammelt und einem externen Unternehmen zwecks Recyclings zugeführt.

Die Versandkartons der fertigen Produkte bestehen zu 100 % aus recycelten (Post-Production-Recyclat) und biologisch abbaubaren Materialien.



Teamdress Code of Conduct beinhaltet eine Selbstverpflichtung zu internationalen Rahmenwerken wie z.B. der ZDHC-Initiative.

Alle Gewebelieferanten müssen in der Lieferantenbewertung angeben, ob entlang ihrer Lieferkette nach ZDHC-Richtlinien produziert wird und ob die Produkte PFAS frei sind.

Daten zu Wasser und Chemikalien werden regelmäßig im Rahmen des STePAudits in den Produktionsbetrieben über den Impact Calculator überwacht und geprüft.

Über 95 % unserer Rohstoffe sind OEKO-TEX® Standard 100 zertifiziert und erfüllen hohe Anforderungen an Chemikalieneinsatz und Färbeprozesse.

Beim Neubau unseres usbekischen Betriebs wurden sechs Zisternen mit je fünf Kubikmetern Volumen installiert. Sie sammeln Regenwasser vom Dach und dienen als Reserve für die heißen Sommermonate.

Bis Ende 2026 stellen wir alle in unserem usbekischen Betrieb eingesetzten Chemikalien, sofern technisch möglich, auf biologisch abbaubare und ökologisch bevorzugte Alternativen um, um den Einsatz umwelt- und gesundheitsschädlicher Stoffe nachhaltig zu reduzieren.



Seit über zwei Jahrzehnten ist Nachhaltigkeit ein zentrales Element unserer Produktpolitik – und ein echtes Alleinstellungsmerkmal. Die hohen Qualitätsansprüche an alle Stufen der Produktentstehung sind fest im Qualitätsmanagement verankert, dieses ist seit 1993 durch die DEKRA nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert.

Materialauswahl & nachhaltiges Produktdesign

Unsere Produktentwicklung folgt klaren Prinzipien:

- Ressourcenschonung
- Höchste Qualitätsansprüche
- Langlebigkeit durch Tragekomfort, Waschbeständigkeit und Reparierfähigkeit
- Optimierung der Fertigung nach Min/Max-Zahlen
- Auftragsbezogene Produktion
- Keine Trend- oder Fast-Fashion – keine Überproduktion, keine Entsorgung
- Kontinuierliche Produktion, auch bei schwankender Auftragslage
- Nachhaltiges Wirtschaften in den Produktionsbetrieben – ökologisch und sozial

WIR FÜHREN PRODUKTE MIT DEM SIEGEL:



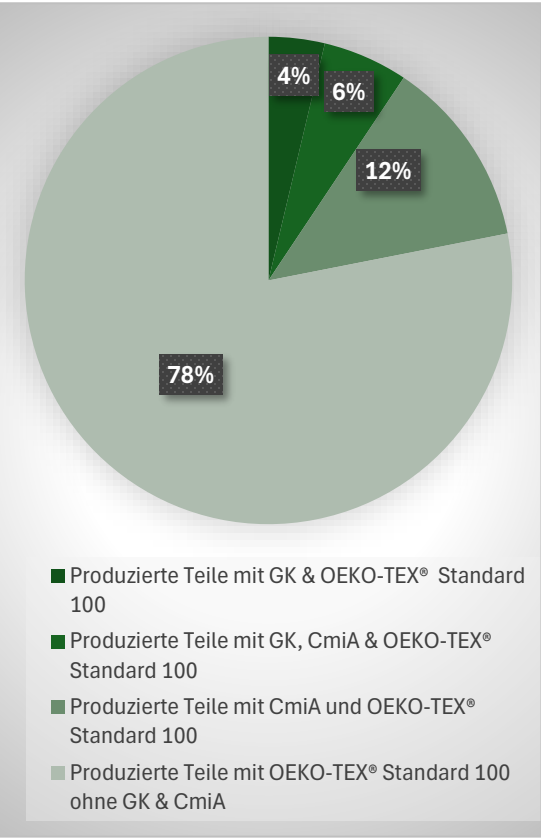
Mit der Entwicklung unserer ersten Kollektion aus recyklierten Materialien im Jahr 2025 gehen wir einen wichtigen Schritt, um den stetig wachsenden Bergen an Textilabfällen entgegenzuwirken und einen geschlossenen Materialkreislauf zu fördern. Das von uns eingesetzte Polyester/Baumwollgewebe enthält bereits 15 % Fasern, die aus recycelten Altkleidern gewonnen wurden. 2023 fielen 55% mehr Textil- und Bekleidungsabfälle an als zehn Jahre zuvor. Dadurch zeigt sich die Dringlichkeit, Ressourcen zu schonen und Textilabfälle zu reduzieren. Durch die Nutzung recycelter Fasern verlängern wir den Lebenszyklus bestehender Textilien, reduzieren Abfallmengen und leisten einen aktiven Beitrag zur Schließung des textilen Kreislaufs.



Anteil nachhaltiger Artikel

Im Jahr 2025 wurden rund 22 % unserer produzierten Artikel mit dem Grünen Knopf (GK) und/oder mit dem Label „Supporting the Initiative Cotton made in Africa“ – CmiA, ausgezeichnet.

Alle produzierten Artikel werden aus mit OEKO-TEX Standard 100 zertifiziertem Gewebe hergestellt.



Starke Bündnisse & Kooperationen

Als einer der ersten Konfektionäre für Berufsbekleidung erhielt Teamdress im Jahr 2020 das Meta-Siegel „Grüner Knopf“.

Teamdress ist Mitglied im Bündnis für nachhaltige Textilien (BNT) und unterstützt die Initiative der Aid by Trade Foundation, „Cotton made in Africa“. Einige unserer Produkte tragen das Label „Supporting the Initiative Cotton made in Africa“.

Letztlich ist aber das menschliche Miteinander unser stärkstes Bündnis. Unser soziales Engagement wird vor allem in den eigenen Betrieben von den Mitarbeitenden geschätzt. Wir erleben nicht nur ein gutes Betriebsklima, sondern auch eine starke Identifikation mit dem Unternehmen – und damit den eigenständigen Willen, Verbesserungen anzustoßen.

2025 hat Teamdress im EcoVadis Rating die “Silber”-Medaille erreicht und befindet sich unter den Top 15% der bewerteten Unternehmen in seiner Kategorie. EcoVadis Ratings bieten eine detaillierte Bewertung der Nachhaltigkeitsleistungen eines Unternehmens in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung.

Mehr Informationen unter:
<https://recognition.ecovadis.com/osSDDPdCKEiujl-Tqn5iyg>



teamdress Stein Deutschland GmbH	Teamdress Drawa sp.z.O.O.	De Berkel B.V.
Brandstücken 27	Piaskowa 7	Gesinkkampstraat 13
22549 Hamburg	78-520 Złocieniec	7051 HR Varsseveld
Deutschland	Polen	Niederlande