



SUSTAINABLE FOR TOMORROW.

BERICHTERSTATTUNG ZUM
GRÜNEN KNOPF 2.0

INSPIRED BY YOUR JOB.



KÜBLER
WORKWEAR

The logo features a stylized white arrow pointing to the right, positioned above the brand name 'KÜBLER' in a bold, sans-serif font. Below the brand name, the word 'WORKWEAR' is written in a smaller, spaced-out, all-caps font.

BERICHTERSTATTUNG ZUM GRÜNEN KNOPF 2.0

Für uns steht der Mensch seit jeher im Mittelpunkt: Unsere Partner und Endkunden sollen eine Workwear erhalten, die das Arbeiten sicherer, komfortabler und einfacher macht. Dieser Herausforderung begegnen wir an jedem einzelnen Tag mit neuer Begeisterung – und das seit 1956.

Durch den vorliegenden Bericht kommuniziert Kübler jährlich und zielgruppengerecht öffentlich über die Umsetzung seiner unternehmerischen Sorgfaltspflichten in den eigenen textilen Lieferketten.

ÜBER UNS

BASISDATEN

<p>Mitarbeiter: 242</p>	<p>Gewerbliche Mitarbeiter: 95</p>	<p>Gründungsjahr: 1956</p>	<p>Hauptsitz: Plüderhausen</p>								
 <p>2024: 58 Mio. € 2023: 58 Mio. € 2022: 54 Mio. € 2021: 48 Mio. € 2020: 44 Mio. € 2019: 41 Mio. € 2018: 39 Mio. € 2017: 38 Mio. € 2016: 38 Mio. €</p>	<p> über 1.000.000 Produkte permanent lagernd</p> <p> Versand von bis zu 30.000 Produkten pro Tag</p> <p> 24h Lieferung</p>	<p> Gründer: Paul H. Kübler</p> <p> Geschäftsführender Gesellschafter: Thomas Kübler</p> <p> Geschäftsführer: Richard Scheiner</p>									
	<p>Mitarbeiterzahl:</p> <table border="1"> <tr> <td>2021:</td> <td>2022:</td> <td>2023:</td> <td>2024:</td> </tr> <tr> <td>247</td> <td>244</td> <td>257</td> <td>242</td> </tr> </table>	2021:	2022:	2023:	2024:	247	244	257	242		
2021:	2022:	2023:	2024:								
247	244	257	242								

Heute beschäftigen wir 242 Mitarbeiter und gehören zu den führenden Herstellern von Arbeitskleidung in Europa. Industrie-, Handwerks- und Dienstleistungsunternehmen schätzen unser breit gefächertes Angebot an innovativer Workwear und zertifizierter Persönlicher Schutzausrüstung sowie individuellen Serviceleistungen.

WORKWEAR IST UNSERE WELT

Unsere MISSION ist es, außergewöhnliche, innovative, sichere und qualitativ hochwertige Arbeitskleidung zu entwickeln, die Arbeitstätigkeiten gezielt unterstützt und den Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt gewachsen ist. Getreu unserem Leitsatz „Inspired by your job.“ stellen wir bei all unserem Handeln die Träger unserer Bekleidung in den Mittelpunkt, um diesen besten Lösungen und Services zu bieten.

Wir alle haben eine gemeinsame Vision: **MAKE WORK BETTER**

Wir verbessern die Arbeitswelt mit unserer Workwear. Durch unsere Arbeitskleidung arbeiten die Träger motivierter und effizienter und werden bei ihren Arbeitstätigkeiten optimal unterstützt und bestens geschützt. Mit unseren Produkten setzen wir Maßstäbe in Design und Funktion.

UNSERE WERTE

VERANTWORTUNG

- Mit Weitsicht und Engagement übernehmen wir unsere soziale, ökonomische und ökologische Verantwortung – regional und global.
- Unsere Entscheidungen und unser Handeln sind verantwortungsbewusst und gewissenhaft – nach innen und nach außen.
- Nachhaltigkeitsbewusstsein und Sorgfalt fließen in die Entwicklung, Herstellung und den Vertrieb unserer Produkte.

SICHERHEIT

- Zuverlässigkeit und Sicherheit, sowohl für unsere Mitarbeitenden als auch für unsere Geschäftspartner, erreichen wir durch verantwortungsbewussten Fortschritt und Wandel.
- Wir entwickeln Sicherheit – unsere Produkte schützen den Träger und bieten dabei die bestmögliche Funktionalität und Zuverlässigkeit.

ENTWICKLUNG

- Mit Weitsicht und Mut sind wir offen für Veränderungen und Innovationen.
- Wir leben eine positive Lernkultur und sehen in der persönlichen und unternehmerischen Weiterentwicklung den Kern unseres nachhaltigen Unternehmenserfolgs.
- Wir arbeiten mit Freude und Leidenschaft an der Entwicklung unserer Produkte.
- Der Schutz von Menschen und natürlichen Ressourcen ist uns besonders wichtig. Aus diesem Grund legen wir großen Wert auf die Umweltfreundlichkeit unserer Produkte

WERTSCHÄTZUNG

- Unsere Arbeit basiert auf Wertschätzung, Vertrauen, Offenheit und Ehrlichkeit – sowohl intern als auch zu unseren Kunden und Geschäftspartnern.
- Wir stärken und respektieren uns gegenseitig und legen großen Wert auf Teamwork und Zusammenhalt.
- Wir leben eine offene und partnerschaftliche Kommunikation, in der wir authentisch und achtsam miteinander umgehen. Wir verpflichten uns dem fairen Wettbewerb.

4.2.1 BEZUG ZU VERHALTENSKODEX & GRUNDSATZERKLÄRUNG

Wir verpflichten uns zur Durchsetzung und Verbesserung von Grundrechten, Arbeits- und Sozial- und Ökologiestandards in den wirtschaftlichen Wertschöpfungsprozessen. Wir orientieren uns dabei an den international anerkannten Prinzipien zum Schutze der Menschen- und Arbeitsrechte, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den ILO-Kernarbeitsnormen, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen zum Ausdruck kommen.

UMWELT

- Der Schutz von Menschen und natürlichen Ressourcen ist uns besonders wichtig. Wir verpflichten uns deshalb zum Schutze der Umwelt und zur Verhinderung von Umweltbelastungen. Wir sind seit 2016 ISO 9001 und ISO 14001 zertifiziert, und verpflichten uns somit zur fortlaufenden Verbesserung unseres Qualitäts- und Umweltmanagementsystems.
- Das Motto „INSPIRED by your Job“ stellt stets den Träger in den Mittelpunkt. Dabei steht neben dem Sicherheits- und Qualitätsaspekt ein immer stärkerer Fokus auf Langlebigkeit und dem Recyclinggedanken im Fokus.

MENSCHENRECHTE

- Wir pflegen einen intensiven Kontakt mit unseren Lieferanten, um unserer Sorgfaltspflicht als Unternehmen hinsichtlich der Menschenrechte nachzukommen.
- Wir haben eine Selbstverpflichtung zur Förderung existenzsichernder Löhne.
- Dabei achten wir darauf, dass die Maßnahmen zur Erfüllung unserer unternehmerischen Sorgfaltspflichten den Anforderungen der vulnerablen Gruppen entsprechen, z.B. durch die Sensibilisierung unserer Mitarbeiter*innen vor Ort und durch einen geeigneten, zugänglichen Beschwerdekanal.
- Selbstverpflichtung zu verantwortungsvollen Beschaffungs- und Einkaufspraktiken

Durch die systematische und regelmäßige Analyse und Identifizierung der Risiken verfolgen wir unser Ziel der Minderung und Vermeidung von negativen Auswirkungen auf Menschen und Umwelt.

Wir kommunizieren die Inhalte der Grundsatzerklärung öffentlich auf unserer Website (<https://www.kuebler.eu/unternehmen-infos/nachhaltigkeit/>). Unsere Mitarbeiter haben Zugriff über unsere internen Systeme, unseren Partnern geht die Erklärung schriftlich per Post oder auf elektronischem Weg zu. Es soll für alle Anspruchsgruppen nachvollziehbar sein, dass die Einhaltung der Erklärung grundsätzlich gewährleistet wird.

Wir beachten unseren Verhaltenskodex sowie die Grundsatzerklärung bei unserem eigenen Handeln und erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass diese sinngemäß angewendet wird. Wir unterstützen unsere Partner darin, ihrerseits ihre Lieferkette so zu gestalten, dass die Menschen- und Arbeitnehmerrechte eingehalten und die Arbeitsbedingungen kontinuierlich verbessert werden.

4.2.2 SCHWERWIEGENDESTEN RISIKEN

Im Rahmen unseres Risikomanagement wird regelmäßig (einmal jährlich) und anlassbezogen (d.h. mindestens bei der Erschließung eines neuen Beschaffungs-/Produktionslandes, einer gravierenden Veränderung der Risiken in einem bestehenden Beschaffungs-/Produktionsland oder die Aufnahme von neuen Materialien oder Produkttypen) eine detaillierte Risikoanalyse durchgeführt. Diese analysiert und priorisiert menschenrechtliche, ökologische und Integritätsrisiken entlang unserer Lieferkette von der Rohstoffgewinnung bis zur Konfektion. Unsere eigene Produktion wird bei der Analyse mitbetrachtet.

Für die Durchführung der Analyse der Risiken werden verschiedene interne und externe Quellen genutzt, u.a. die UN Guiding Principles, OECD due diligence guidance for responsible supply chains in the garment & footwear sector, Amfori BSCI countries risk classification, der ITUC Global Rights Index sowie der CSR-Risiko-Check. Innerhalb des Unternehmens werden verschiedene Abteilungen in dem Prozess involviert, insbesondere der Bereich CSR/Nachhaltigkeit, Supply Chain Management und die Geschäftsleitung.

Für das Jahr 2024 / 2025 wurde entsprechend auf Ebene der Konfektion und der Nassprozesse eine Prüfung der Risiken anhand der vorgenannten Quellen auf Länderebene durchgeführt. Dabei wurde beachtet, inwieweit die Risiken auf die jeweilige Lieferantenbeziehung durch den Abgleich mit Minderungsmaßnahmen, z.B. Audits (Mindestanforderung BSCI oder gleichwertig), zutrafen.

Eine Priorisierung erfolgte auf Basis folgender Kriterien:

- Eintrittswahrscheinlichkeit
- Einflussvermögen
- Schweregrad (Ausmaß, Umfang, Unumkehrbarkeit)

Auditberichte, NGO-Berichte, Quick-Scans und Lieferantenbesuche wurden zur Ermittlung von Informationen über tatsächlich eingetretene Risiken verwendet.

Folgende schwerwiegendsten Risiken (d.h. Risiken mit potenziellen Auswirkungen, die als „schwer“ bewertet wurden und die mit hoher Wahrscheinlichkeit eintreten könnten) resultieren aus der Analyse auf Ebene der **Konfektion**:

- Betroffene Länder: Bangladesch, China, Indien, Laos, Pakistan, Türkei, Tunesien
- Spezifische Risiken in den betroffenen Ländern:
 - Diskriminierung, sexuelle Belästigung, geschlechts-spezifische Gewalt
 - Arbeitsstunden / Überstunden
 - Exzessive Überstunden
 - Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
 - Existenzsichernde Löhne
 - Wasserverbrauch
 - Wasserverschmutzung
 - Treibhausgasemissionen
 - Korruption und Bestechung

Folgende schwerwiegendste Risiken resultieren aus der Analyse auf Ebene der **Nassprozesse**:

- Betroffene Länder: China, Pakistan
- Spezifische Risiken in den betroffenen Ländern:
 - Diskriminierung, sexuelle Belästigung, geschlechts-spezifische Gewalt
 - Arbeitsstunden / Überstunden
 - Exzessive Überstunden
 - Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
 - Existenzsichernde Löhne
 - Gefährliche Chemikalien
 - Wasserverbrauch
 - Wasserverschmutzung
 - Treibhausgasemissionen
 - Korruption und Bestechung

4.2.3 PRÄVENTIONS-, MILDERUNGS- UND ABHILFEMASSNAHMEN

Für eine Prävention, Milderung und Abhilfe der resultierenden schwerwiegendsten Risiken, wurde der Fokus auf folgende Ziele und Maßnahmen gesetzt:

- **Code of Conduct (CoC)**
 Durch ein erneutes Anschreiben der Lieferanten, ergänzt mit einer Erklärung der Wichtigkeit der Akzeptanz des CoC, konnte in 2023 100% der Unterzeichnung von den Lieferanten erreicht werden. Der Code-of-Conduct wurde im Jahr 2025 aktualisiert und erweitert, und an die Lieferanten versandt. Der Rücklauf der unterzeichneten Dokumente ist zu 90% abgeschlossen. Die Übersetzung in Landessprache (Armenisch, Laotisch und Mandarin) und der Aushang bei den Lieferanten wurde veranlasst.
- **Lieferantenaudits nach anerkanntem Standard (BSCI, Smeta, Sedex, SA8000, FWF)**
 100% der Lieferanten aus Ländern mit hohem Risiko sind nach anerkannten Standards regelmäßig auditiert. Dies entspricht einem internen Mindestkriterium unseres Unternehmens.
- **Effektives Beschwerdemanagement**
 Hier wurde Bezug auf unser Code of Conduct und dessen effektiven Kommunikation innerhalb der Lieferanten genommen. Dazu wurde eine unabhängige E-Mailadresse von KÜBLER [social@kuebler.eu] implementiert, sodass uns auch Arbeitnehmende anschreiben können. Somit konnte das Ziel erreicht werden, dass 100% der Arbeitnehmenden Zugang zu einem Beschwerdesystem haben. Weitere Ziele waren, u.a. bis zum 31.08.2024 sollen die Beschwerdemechanismen der Lieferanten, die in der Analyse des Beschwerdemanagements mit „weitestgehend nicht erfüllt“ bewertet wurden, im erweiterten Quick Scan überprüft werden. Die Abfrage des erweiterten Quick-Scan hat ergeben, dass bei den Lieferanten ebenfalls ein uneingeschränkter Zugang zu einem Beschwerdesystem

besteht. Des Weiteren wurde mit einem gesonderten Abfragedokument eine weitere Kontrolle der eingegangenen Beschwerden und deren Bewertung eingeführt. Die Ergebnisse dieser Abfragen haben zu einer Aktualisierung und Erweiterung unseres eigenen Beschwerdeprozesses geführt, mit welchem wir u.a. bei unseren persönlichen Lieferantenbesuchen weitere Transparenz schaffen möchten.

- **Zusammenarbeit mit weiteren Akteuren (z.B. Regierungen, Gewerkschaften, MSI, Unternehmen, Zivilgesellschaft)**

Unser Unternehmen ist Mitglied bei diversen Verbänden, wie der MaxTex, Südwesttextil und German Fashion, und pflegt einen Wissensaustausch zu Nachhaltigkeitsthemen durch regelmäßige Teilnahme an Sitzungen. Somit verfolgen wir das Ziel, den aktuellen Wissensstand zu erreichen und Sensibilität für das Thema zu schaffen.

Zusätzlich zu den oberen Maßnahmen wurden **für das Risiko von exzessiven Überstunden** spezifische Unterlagen erstellt zur Unterstützung unserer Experten bei der Durchführung von Dialogen mit den Lieferanten. Bei diesem Risiko hatten wir uns das Ziel gesetzt bis zum 31.12.2024 bei 20% der Lieferanten aus Risiko-Ländern ein Gespräch über exzessive Überstunden geführt zu haben. Außerdem, zur Überwachung der Arbeitszeiten werden die Audits nach BSCI angewendet. Aus den Dialogen hat sich ergeben, dass die Überstunden u.a. aufgrund von Arbeitskräftemangel und weiteren Störungen in der Lieferkette entstehen. Da wir bereits langfristige Produktionsplanungen tätigen können wir nur zur Minimierung beitragen, um keine kurzfristige Überbeanspruchung der Kapazitäten zu verursachen.

Für das Risiko eines Verstoßes gegen das Recht auf **Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen**, planen wir eine Stärkung der Arbeitnehmenden Vertretungen durch einen Dialog mit den Zulieferern umzusetzen. Diese Dokumentation soll unsere Experten im Dialog mit den Lieferanten unterstützen. Unser Ziel ist hier bis 31.12.2025 bei 20% der Lieferanten ein Gespräch zu diesem Thema mit der Managementebene geführt zu haben. Darüber hinaus wollen wir im Dialog mit potenziell Betroffenen kommen. Unser Ziel war es, bis 31.12.2024 bei 15% der Lieferanten in Hochrisikoländern Gespräche mit Arbeitnehmenden zum Thema Vereinigungsfreiheit geführt zu haben. Dieses Ziel wurde erreicht, bei mehr als einem Drittel jener Lieferanten konnten Mitarbeiter zu diesem Thema befragt werden. Unser Fragebogen wurde um weitere Themen ergänzt, und wird bei den diesjährigen Besuchen zur Anwendung kommen.

Für das Risiko bezüglich „**Existenzsichernde Löhne**“ zusätzlich zu den oberen Maßnahmen, eine Erweiterung des Code of Conducts zu diesem Thema und entsprechende Kommunikation und Unterzeichnung von den Lieferanten, bis zur diesjährigen Lieferantenbewertung geplant. Dies wurde umgesetzt, bei der diesjährigen Abfrage der Lieferantendokumente konnte die aktualisierte Version verteilt und unterzeichnet in Empfang genommen werden. Bis Ende 2025 erwarten wir hier eine Unterzeichnung von 100% unserer Lieferanten. Außerdem haben Schulungen unserer eigenen MA zur Bewusstseinsmachung und Sensibilisierung zu diesem Thema stattgefunden, bei denen 100% unserer Einkäufer und Entwicklungsleiter geschult wurden. Zur Beachtung lokaler Expertise, haben wir Empfehlungen lokaler NGOs und Gewerkschaften in allen Risiko-Ländern recherchiert. Basierend auf dieser Recherche evaluieren wir, ob mögliche Zusammenarbeiten in Zukunft für uns in Frage kommen.

Für den Dialog mit Zulieferern über existenzsichernde Löhne wurden Dialogunterlagen in Form einer Präsentation erstellt. Hierzu haben wir uns das Ziel gesetzt bis zum 31.12.2024 bei 20% der Lieferanten ein Gespräch über existenzsichernde Löhne geführt zu haben, dieses Ziel haben wir aufgrund der Komplexität des Themas nicht erreicht, werden es aber im Jahr 2025 fortsetzen. Ein weiteres Ziel ist eine Stärkung der Arbeitnehmenden Vertretungen durch den Dialog mit Zulieferern. Dazu haben wir Kommunikationsgrundlage über die Wichtigkeit des Dialogs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmende erstellt. Bis 31.12.2025 planen wir bei 20% der Lieferanten in Hochrisikoländern ein Gespräch zu diesem Thema geführt zu haben.

4.2.4 STRATEGIE UND FORTSCHRITTE ZUM THEMA EXISTENZSICHERNDE LÖHNE:

Ein faires Einkommen ist eine Grundvoraussetzung für menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Als Unternehmen mit Verantwortung entlang der gesamten Lieferkette setzen wir uns aktiv für die Förderung existenzsichernder Löhne ein – insbesondere in Ländern mit erhöhtem sozialem Risiko.

Wir haben dazu eine klare Strategie formuliert, die wir Schritt für Schritt umsetzen. Dabei verfolgen wir mehrere konkrete Ziele:

- **Transparenz schaffen:** Wir analysieren Lohnniveaus in unseren Produktionsländern, vergleichen sie mit international anerkannten Referenzwerten (z. B. Anker Research Institute, Fair Wear Foundation) und identifizieren Lücken. Grundlage sind interne Abfragen, Auditberichte und externe Datenquellen.
- **Verständnis stärken:** Wir sensibilisieren unsere Lieferanten für die Bedeutung existenzsichernder Löhne und sozialer Dialoge. Gleichzeitig bauen wir internes Know-how zu Kostenstrukturen und Lohnanteilen in unseren Einkaufspreisen auf.
- **Sozialen Dialog fördern:** Ein Schwerpunkt liegt auf der Konfektionsebene. Dort stärken wir die Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen – zwei zentrale Hebel für nachhaltige Lohn-erhöhungen. Wir führen Gespräche auf Managementebene sowie direkt mit Arbeitnehmenden und erfragen die Kontakte und das Bewusstsein von und über Mitarbeitervertretungen.
- **Maßnahmen konkret umsetzen:**
 - Da Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen zentrale Voraussetzungen dafür sind, dass Arbeiter*innen existenzsichernde Löhne wirksam einfordern und durchsetzen können. Dialoge zur Vereinigungsfreiheit sollen daher bis Ende 2025 mit 20% unserer Lieferanten (Hochrisikoländer) geführt werden.
 - Gespräche mit Arbeitnehmenden fanden bei 15 % der Lieferanten (Hochrisikoländer) statt.
 - Unser Verhaltenskodex wurde um das Thema faire Löhne erweitert und bis Ende 2025 von allen Lieferanten unterzeichnet.
 - Gespräch und Einsicht zum Lohnniveau bei weiteren Lieferanten laufen, ebenso die mögliche Einbindung lokaler Expertise (NGOs, Gewerkschaften)
- **Nachhaltig einkaufen:** Unsere Einkaufsstrategie wird gezielt Kriterien wie Lohntransparenz, soziale Programme und Beschwerdemechanismen bei der Auswahl neuer Lieferanten berücksichtigen. Vor-Ort-Besuche und strukturierte Abfragen sind dabei zentrale Instrumente.

Mit diesem Ansatz wollen wir einen konkreten Beitrag zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen in unserer Lieferkette leisten.

Die Relevanz der Stärkung des Dialogs mit Zulieferern und potenziell Betroffenen zum Erfolg der Sorgfalts-pflichten ist Kübler bewusst. Die Erkenntnisse aus diesen Dialogen sollen in die Weiterentwicklung und Verbesserung der Maßnahmen in den Lieferketten einfließen. Mit der Erweiterung unserer Abfrage-mechanismen erwarten wir, tiefergehende Details aus den Dialogen zu erfassen und auszuwerten.

Als weitere Maßnahmen sind sowohl eine Sensibilisierung der Lieferanten auf menschenrechts- und umweltbezogene Risiken als auch die Implementierung von relevanten Zertifizierungen wie der OEKO-TEX® STeP Zertifizierung vorgesehen. Hierfür sind wir im Austausch mit unseren Lieferanten, um eine Unterstützung beim Zertifizierungsprozess anbieten zu können.

Für die Risiken bezüglich des „Wasserverbrauchs“ und der „Treibhausgasemissionen“ wurden entsprechende Erweiterungen des Code of Conducts und der Grundsatzerklärung zu diesen Themen umgesetzt. Die beiden Dokumente wurden aktualisiert, und in der aktuellen Lieferantenabfrage zur Unterzeichnung versendet.

Für die Risiken bezüglich „gefährliche Chemikalien“, „Wasserverbrauch“, „Wasserverschmutzung“ und „Treibhausgas-

emissionen“ ist als weitere Maßnahme die Bevorzugung von OEKO-TEX® STeP Zertifizierungen, bzw. von Lieferanten mit einem Umweltmanagementsystem-Nachweis angedacht. 50% unserer Lieferanten auf Nassprozessebene (66% aus Hochrisikoländern) weisen bereits entweder die Zertifizierung nach ISO 14001 zum Thema Umweltmanagement oder eine OEKO-TEX® STeP -Zertifizierung vor. Auf Konfektionsebene haben über 40% unserer Lieferanten entsprechende Nachweise. Eine weitere Auskunft der Lieferanten bezüglich ihres Wasserverbrauchs und Treibhausgasemissionen, bzw. geplanter Zertifizierungen ist weiterhin stufenweise für Ende 2025 und Ende 2026 geplant.

4.2.4 LERNERFAHRUNGEN, FORTSCHRITTE UND HERAUSFORDERUNGEN

Die folgenden Erkenntnisse spiegeln die Erfahrungen aus der Umsetzung der Anforderungen des Grünen Knopf Stufe B wider: Für eine wirksame Umsetzung unternehmerischer Sorgfaltspflichten sind frühzeitige Planung, enge Zusammenarbeit mit Lieferanten und klare Kommunikation zentral. Kooperationen mit anderen Kunden fördern die Lieferantenentwicklung, während gezielte Sensibilisierung zu komplexen Themen wie existenzsichernden Löhnen eine solide Datenbasis erfordert. Überarbeitete Einkaufsprozesse und eine strategische Lieferantenauswahl unterstützen langfristig nachhaltige Lieferketten.

Thema	Erwartung	Ursache	Lernerfahrung
Existenzsichernde Löhne	Sensibilisierung von Lieferanten zum Thema, Recherche von Praxisbeispielen	Wir verpflichten uns zur Förderung existenzsichernden Löhnen	Sehr komplexes Thema, dessen Umsetzung in der Praxis große Herausforderungen stellt. Eine solide Datengrundlage ist essenziell, und wird durch erweiterte Abfragen geschaffen.
Einkaufspraktiken	Vorauswahl von Lieferanten und deren Potential erleichtert spätere Weiterentwicklung	Lieferantenbewertung	Einkaufsstrategie wurde überarbeitet, und wird für zukünftige Lieferantenauswahlprozesse angepasst.
Dialoge mit Betroffenen	Validierung der bereits vorhandenen Daten und Informationen	Verpflichtung zu regelmäßigem Austausch	Die geführten Dialoge zeigen, dass es zu unterschiedlichen Informationen kommt und eine offene Kommunikation erst aufgebaut werden muss.

4.2.5 BESCHWERDEKANÄLE UND EINGEGANGENE BESCHWERDEN

Bedenken hinsichtlich der erfolgreichen Umsetzung unseres Verhaltenskodex sowie alle Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen und unsere Werte bzw. Anforderungen sind uns umgehend von unseren Geschäftspartnern und deren Mitarbeitenden zu melden.

Je nach Geschäftsbereich können interne und externe Personen über verschiedene Beschwerdekanäle auf menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken oder Verletzungen im eigenen Bereich bzw. der Wertschöpfungskette hinweisen.

- Alle Betroffenen in unserer Wertschöpfungskette per E-Mail an: social@kuebler.eu
- Über den Beschwerdekanal unserer Brancheninitiative Amfori BSCI: Online-Beschwerdeformular verfügbar unter <https://www.amfori.org/content/amfori-external-grievance-mechanism>
- Hinweisgebersystem u.a. für unsere eigenen Mitarbeitenden: hinweisgeber@schmid-frank.de

Die eingehenden Beschwerden werden von weisungsfreien unparteiischen und geschulten Mitarbeitenden aufgenommen geprüft und bearbeitet. Es werden zur Untersuchung unabhängige Spezialisten eingebunden. Unser Beschwer-

demechanismus stellt dabei sicher, dass die Beschwerden anonym gestellt und verarbeitet werden können, so dass potenziell Betroffene und Hinweisgebende vor Vergeltung geschützt sind.

Zusammen mit den entsprechenden Fachabteilungen wird ein Maßnahmenplan erstellt, mit dem Ziel die Beschwerde aufzuklären und die etwaige Menschenrechtsverletzung unverzüglich zu abzustellen.

Wir haben den Anspruch jede Beschwerde gemeinsam mit den Verursachern und Betroffenen zu lösen und der Schwere entsprechend auf eine Wiedergutmachung zu einigen. Die Ergebnisse fließen in der Folge in unsere Risikoanalyse, unseren Maßnahmenplan (z.B. Schulungen) für Menschenrechte und Umwelt und unsere Geschäftsprozesse ein mit dem Ziel weitere Verstöße zu verhindern.

Zur Sicherstellung und Einhaltung der DSGVO werden alle Mitarbeiter über die damit verbundenen Rechte und Pflichten innerhalb des Unternehmens informiert und für den korrekten Umgang mit personenbezogenen Daten sensibilisiert. Neue Mitarbeiter erhalten umfangreiche Schulungen. Entsprechende Dokumente und Vorgaben werden gem. der gültigen Gesetzeslage aktualisiert und über einen Newsletter kommuniziert.

Im Jahr 2024 erreichte uns über die angegebenen Kanäle keine direkten Beschwerden aus unseren Partnerbetrieben. Beim Austausch mit unseren Lieferanten wurde jedoch über hausinterne Beschwerden berichtet, vor Ort gibt es ein funktionierendes Beschwerdemanagement und die Beschwerden werden entsprechend bearbeitet. Hierbei fordern wir eine Auflistung der angefallenen Beschwerden an, und wie die jeweiligen Fälle gehandhabt wurden. Auch wenn uns bisher noch keine Beschwerde erreicht hat, welche eine Verletzung unserer schwerwiegenden Risiken bedeutet, hat uns diese Abfrage zu einer Aktualisierung unserer definierten internen und externen Beschwerdemanagementprozesse veranlasst, um die Kontrolle und Verantwortlichkeiten zu definieren. Ebenso werden wir bei unseren nächsten Lieferantenbesuchen vor Ort die eingegangenen Beschwerden nochmals thematisieren, und idealerweise einen persönlichen Austausch erzielen.

4.2.6 EINBEZIEHUNG VON EXTERNEN STAKEHOLDERN UND POTENZIELL BETROFFENEN

Wir pflegen einen intensiven Kontakt mit unseren Lieferanten, um unserer Sorgfaltspflicht als Unternehmen hinsichtlich der Menschenrechte nachzukommen. Die Kommunikation basiert auf herkömmlichen Hilfsmitteln wie z. B. Telefon, E-Mails, oder dem persönlichen Gespräch etc. durch die Geschäftsführung bzw. hierzu beauftragte Mitarbeiter. Messen werden außerdem als Treffpunkt genutzt.

Faire Arbeits- und Handelsbeziehungen, langjährige Zusammenarbeit und ein kontinuierlicher Austausch mit unseren Produktionsbetrieben, weiteren Geschäftspartnern und unseren Kunden ist für unser Handeln essenziell.

Wir besuchen unsere Produktionsbetriebe regelmäßig. Dies ist die Basis einer gemeinsamen Zusammenarbeit. Unser Code of Conduct wird von unseren Produzenten akzeptiert, unterschrieben und in ihren Produktionsstätten ausgehängt, so dass Mitarbeitende informiert sind. Wir sind dabei, unseren Code of Conduct kontinuierlich in die entsprechenden Landessprachen zu übersetzen, um möglichen Verständnishürden bei Mitarbeitenden unserer Lieferanten entgegenzukommen. Bei Beschwerden können diese sich direkt bei uns unter den angegebenen Beschwerdekännen melden.

Während der Besuche werden Dialoge mit dem Management und Arbeitnehmenden geführt, damit Informationen zur Implementierung der Sorgfaltspflichten vor Ort aktuell sind.

Bei Nicht-Konformitäten zu unseren Anforderungen, erarbeiten wir mit den Lieferanten Korrekturmaßnahmen, deren Umsetzung wir fördern und überprüfen.

Außerdem schaffen wir Anreize durch Kostenbeteiligungen von Auditierungen für unsere Lieferanten und Produktionsbetriebe.

Bei der Analyse der Risiken und unserem ganzheitlichen Handeln legen wir ein besonderes Augenmerk auf die Menschenrechtsrisiken in unseren Beschaffungsländern, speziell von vulnerablen Gruppen wie Frauen, Kindern, religiösen und ethnischen Minderheiten, geflüchteten Menschen, Nicht-Muttersprachler*innen, Menschen mit besonderem Gesundheitsstatus, LGBTQIA+ Personen, Wanderarbeiter*innen und Menschen mit Behinderungen.

Dabei achten wir darauf, dass die Maßnahmen zur Erfüllung unserer unternehmerischen Sorgfaltspflichten den Anforderungen der vulnerablen Gruppen entsprechen, z.B. durch die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden vor Ort und durch einen geeigneten, zugänglichen Beschwerdekanal.

Wir verpflichten uns und unsere Geschäftspartner im Rahmen unserer Verträge und Richtlinien zur Einhaltung und Erreichung der Anforderungen unter Beachtung unseres Code of Conducts, der Grundsatzerklärung und der ILO-Konventionen.

Eine regelmäßige Auditierung unserer Produktionsbetriebe, wie durch amfori BSCI, gilt als eine verpflichtende Mindestanforderung. Durch unsere amfori BSCI-Mitgliedschaft, sind wir im Kontakt sowohl mit anderen Teilnehmenden als auch mit amfori-Ländervertretern. In diesen Rahmen finden wir Unterstützung bei der Identifizierung und Beteiligung externer Stakeholder, inklusiv potenziell Betroffener (d.h. Personen oder Gruppen, die direkt oder indirekt vom Handeln unseres Unternehmens und Geschäftspartner betroffen sein könnten).

4.2.7 ERHÖHUNG DER LIEFERKETTENTRANSPARENZ (TIER 1)

Im Folgenden ist die Liste der Beschaffungsländer jeweils für die Ebene der Konfektion und der Nassprozesse dargestellt.

KONFEKTION

Land	Region
Armenien	Lori
Bangladesch	Dhaka
China	Jiangsu
China	Guangdong
China	Fujian
China	Zhejiang
Dänemark	Midtjylland
Deutschland	NRW
Deutschland	BaWü
Indien	West Bengal
Italien	Trentino-Südtirol
Nordmazedonien	Nordosten
Pakistan	Punjab
Pakistan	Sindh
Schweden	Dalarnas
Türkei	Istanbul
Türkei	Adiyaman
Tunesien	Mahadia
Tschechien	Jindřichův Hradec
Ungarn	Veszprém

NASSPROZESSE

Land	Region
China	Wuhan
China	Liangdong
China	Jiangsu
Deutschland	Sachsen
Deutschland	NRW
Frankreich	Grand Est
Frankreich	Pays de la Loire
Italien	Latium
Italien	Lombardei
Niederlande	Overijssel
Österreich	Salzburg
Pakistan	Punjab
Schweden	Västra Götalands län
Spanien	Barcelona

Erhöhung der Lieferkettentransparenz - Angaben zur tieferen Lieferkette (Tier 2):

Im Rahmen der erweiterten Abfrage bezüglich Herkunft der verwendeten Materialien und Rohstoffe in der tieferen Lieferkette konnten folgende Länder für die Kategorien Konfektion und Nassprozesse erfasst werden:

KONFEKTION

Brasilien

China

Deutschland

Frankreich

Indien

Italien

Litauen

Niederlande

Pakistan

Österreich

Türkei

NASSPROZESSE

Brasilien

China

Deutschland

Frankreich

Großbritannien

Indien

Italien

Österreich

Pakistan

Spanien

Südkorea

USA



Paul H. Kübler
Bekleidungswerk GmbH & Co. KG
Jakob-Schüle-Str. 11-25
D-73655 Plüderhausen

Fon +49 7181 80 03-0
Fax +49 7181 80 03-31

info@kuebler.eu
www.kuebler.eu

Folgen Sie uns auf:



KÜBLER Workwear App:



Version 4 | 15.06.2025

