

KiK ESG Report 2024

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	7
1. ESRS als Berichtsstandard	7
2. Berichtsgrenzen und Prüfung	8
2. Kapitel 1: Strategische Ausrichtung	10
3. Das Unternehmen KiK	10
Grafik: Auf einen Blick	10
1.1. Unsere Meilensteine	11
Grafik: Unsere Meilensteine	11
1.2. Unser Geschäftsmodell und unsere Überzeugung	12
1.3. Unsere Vision	12
1.4. Unsere Werte im täglichen Miteinander	13
Grafik: Unsere Werte im täglichen Miteinander	13
1.5. Unsere Werte in Aktion: 10 Gründe, warum KiK so günstig ist	14
Grafik: 10 Reasons Why	15
1.6. Unsere Geschäftstätigkeit und Wertschöpfungsketten	16
Grafik: Value Chain Textiles	16
Grafik: Value Chain Non-Food	16
4. Nachhaltigkeit bei KiK	18
1.7. Unser Nachhaltigkeitsansatz	18
1.8. ESG-Strategie	19
Grafik: ESG Strategie	20
1.9. Sustainable Development Goals (SDGs)	20
Grafik: Info-Box SDGs	20
1.10. Stakeholder-Engagement – Zusammenarbeit als Schlüssel zum Erfolg	21
Grafik: Stakeholder-Einbindung	22
5. CSRD-Umsetzung	24
1.11. Die Nachhaltigkeitsberichtserstattung bei KiK im Überblick	25
Grafik: Timeline Nachhaltigkeitsberichterstattung	25
1.12. Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	25
1.13. Methodik	26
Grafik: Stakeholder, die in der DWA berücksichtigt wurden	28
1.14. Umfang der doppelten Wesentlichkeitsanalyse und Anpassung der Methodik	29
1.15. Grenzen der Methodik	29
1.16. Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse	30

6.	Strategieanpassung bei KiK	34
1.17.	CSRD	34
1.18.	CSDDD	34
3.	Kapitel 2: Environment	36
7.	ESRS E1: Klimawandel	38
	Grafik: Overview material topics climate change	38
1.19.	Strategie und Prozesse	39
	(Maybe) Grafik: Climate risks and transition risks	40
1.20.	Konzepte	41
	Grafik/Infobox : Unsere Konzepte und ihr Bezug zum Thema Klimawandel	41
1.21.	Maßnahmen und Mittel	42
	Interview Textilbündnis	45
1.22.	Kennzahlen und Ziele	51
	Grafik: Scope 1, 2 und 3 Emissionen	51
	Grafik: Scope 3 Emissionen	51
1.23.	Grenzen unserer bisherigen Bemühungen	52
8.	ESRS E2: Umweltverschmutzung	54
	Grafik: Material topics pollution	54
1.24.	Strategie und Prozesse	55
1.25.	Konzepte	56
1.26.	Maßnahmen und Mittel	57
1.27.	Kennzahlen und Ziele	58
1.28.	Grenzen unserer bisherigen Bemühungen	59
9.	ESRS E4: Biologische Vielfalt und Ökosysteme	61
	Grafik: material topics biodiversity	61
1.29.	Strategie und Prozesse	62
1.30.	Konzepte	62
1.31.	Maßnahmen und Mittel	62
1.32.	Kennzahlen und Ziele	64
1.33.	Grenzen unserer bisherigen Bemühungen	64
10.	ESRS E5: Kreislaufwirtschaft	65
	Grafik: Material topics circular economy	65
1.34.	Strategie und Prozesse	66
1.35.	Konzepte	66
1.36.	Maßnahmen und Mittel	67
1.37.	Kennzahlen und Ziele	69

1.38.	Grenzen unserer bisherigen Bemühungen	70
4.	Kapitel 3: Sozial	72
	Grafik: Info box on LkSG and Human Rights Due Diligence	74
11.	ESRS S1: Eigene Belegschaft	79
	Grafik: Eigene Belegschaft – Überblick über die wesentlichen Themen	79
	Grafik: KiK Standorte	80
1.39.	Strategie und Prozesse	80
1.40.	Konzepte	81
1.41.	Maßnahmen und Mittel	82
1.42.	Kennzahlen und Ziele	86
	Grafik: Zahl der Arbeitnehmenden nach Geschlecht	87
	Grafik: Zahl der Arbeitnehmenden in Ländern mit 50 oder mehr Arbeitnehmenden	87
	Grafik: Arbeitnehmende nach Art des Vertrages, aufgeschlüsselt nach Geschlecht	88
	Grafik: Vielfalt der Arbeitnehmenden auf der obersten Führungsebene, aufgeschlüsselt nach Geschlecht	88
	Grafik: Anzahl der Arbeitnehmenden nach Altersgruppen	89
	Grafik: xx	89
1.43.	Grenzen unserer bisherigen Bemühungen	89
12.	ESRS S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	92
	Grafik: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette – Überblick über die wesentlichen Themen	92
	Grafik: Hauptproduktionsländer nach Produktionsvolumen (China, Bangladesch, Pakistan, Indien, Türkei)	93
1.44.	Strategie und Prozesse	94
1.45.	Konzepte	95
1.46.	Maßnahmen und Mittel	97
	Interview with Veronique & Kirstine from the Accord	101
1.47.	Kennzahlen und Ziele	104
	Grafik: Kennzahlen aus unserer ESG-Strategie	105
	Grafik: Kennzahlen aus unserer ESG-Strategie	105
	Grafik: xx	106
1.48.	Grenzen unserer bisherigen Bemühungen	106
13.	ESRS S3: Betroffene Gemeinschaften	108
	Grafik: Betroffene Gemeinschaften – Überblick über die wesentlichen Themen	108
1.49.	Strategie und Prozesse	108
1.50.	Konzepte	109
1.51.	Maßnahmen und Mittel	110

1.52.	Kennzahlen und Ziele	111
	Grafik : xx	111
1.53.	Grenzen unserer bisherigen Bemühungen	111
14.	ESRS S4: Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	112
	Grafik: Verbraucher:innen und Endnutzer:innen – Überblick über die wesentlichen Themen	112
1.54.	Strategie und Prozesse	112
1.55.	Konzepte	113
1.56.	Maßnahmen und Mittel	113
1.57.	Kennzahlen und Ziele	114
1.58.	Grenzen unserer bisherigen Bemühungen	114
5.	Kapital 4: Unternehmenspolitik	115
15.	Unternehmensführung	116
1.59.	Führungsrollen und -struktur	116
	Grafik: Organigramm der Unternehmensstruktur	117
	Grafik: High-level organisational chart	118
1.60.	Nachhaltigkeitsmanagement	118
	Grafik: Berichtsstruktur zwischen ESG-bezogenen Teams und der Geschäftsleitung	120
	[Tbc. Grafik 5 showing position of Sustainability Ambassadors within KiK departments	121
	<i>Interview transcript with Dr. Thomas Schulz from EBS on S.A.P.</i>	124
	<i>Interview transcript with KiK Sustainability Ambassadors</i>	127
16.	ESRS G1: Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	134
	Grafik: Overview material topics linked to Corporate Culture	134
1.61.	Konzepte	135
1.62.	Mittel und Maßnahmen	136
17.	ESRS G1: Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	138
	Grafik: Overview material topics whistleblower protection	138
1.63.	Konzepte	139
1.64.	Maßnahmen und Mittel	139
18.	ESRS G1: Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken	146
	Grafik: Material topics overview of management of relationship with suppliers, including payment practices	146
19.	Lieferantenbeziehungsmanagement	147
1.65.	Konzepte	147
1.66.	Mittel und Maßnahmen	147

Grafik: Infobox „Lieferantenauswahl und -bewertung“	149
20. Zahlungspraktiken gegenüber Lieferanten	150
1.67. Richtlinien	150
1.68. Kennzahlen und Ziele zu unseren Zahlungspraktiken	151

1. Einleitung

Der vorliegende ESG-Report ist bereits der achte Nachhaltigkeitsbericht von KiK. Er beschreibt die Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens im Geschäftsjahr 2024 und zeigt KiKs Ziele und Schwerpunkte auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit auf. Dabei geht er auch auf die Fortschritte und Herausforderungen des vergangenen Geschäftsjahrs ein. Redaktionsschluss für diesen Bericht war der XXXX.

Die Abkürzung ESG steht für die drei Nachhaltigkeitsaspekte Umwelt (E), Soziales (S) und Governance (G), die den inhaltlichen Kern des vorliegenden Berichts bilden. Der Bericht beschreibt, wie KiK diese Aspekte für seine Kund:innen und andere Stakeholder in den Mittelpunkt seines unternehmerischen Handelns stellt. Darüber hinaus zeigt er auf, wie KiK seine Aktivitäten entlang der Lieferkette und die Zusammenarbeit mit seinen Lieferanten gestaltet und sich aktiv in verschiedenen Multi-Stakeholder-Initiativen und -Projekten engagiert. Ziel des Berichts ist eine möglichst umfassende und transparente Berichterstattung über KiKs Weg zu mehr Nachhaltigkeit. Dies soll im Sinne der CSRD eine Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen ermöglichen und das Engagement von KiK für alle Stakeholder zugänglich machen.

1. ESRS als Berichtsstandard

Die EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen, die sogenannte „Corporate Sustainability Reporting Directive“ (CSRD), verpflichtet KiK dazu, ab 2026 formell nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) über das Geschäftsjahr 2025 zu berichten. Zur Vorbereitung auf diese Berichtspflicht hat KiK seine Nachhaltigkeitsstrategien, -prozesse und -initiativen sowie den Berichtsansatz bereits jetzt an den neuen Anforderungen ausgerichtet (siehe Kapitel 1.5). Entsprechend der ESRS ist dieser Bericht daher in die vier thematischen Hauptabschnitte „Allgemeine Informationen“, „Umwelt“ (E), „Soziales“ (S) und „Governance“ (G) aufgeteilt.

Bei dem vorliegenden Bericht handelt es sich nicht um einen vollständig CSRD-konformen Bericht, sondern um den freiwilligen ESG-Bericht von KiK, der sich strukturell an den ESRS orientiert. Die verwendeten Daten stimmen mit denen des offiziellen CSRD-Berichts von KiK [\[insert Link\]](#) überein. Dieser ist bereits prüferisch bestätigt und separat veröffentlicht. Der CSRD-Bericht enthält auch eine vollständige Übersicht über alle relevanten Datenpunkte.

// ESRS 2, BP-1

2. Berichtsgrenzen und Prüfung

BP-1_01, BP-1_02, BP-1_03

Die in diesem Nachhaltigkeitsbericht enthaltenen Informationen wurden von der KiK Textilien und Non-Food GmbH („KiK“) auf individueller Basis erstellt und behandeln vorrangig Nachhaltigkeitsthemen. Die finanziellen Daten von KiK sind in konsolidierter Form in den von Tengelmann aufbereiteten finanziellen Berichten der Tengelmann-Gruppe zu finden.

BP-1_04

Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht werden die vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten der Bereiche Textilien und Non-Food von KiK berücksichtigt. Die vorgelagerte Lieferkette konzentriert sich auf die Rohstoffgewinnung und die Herstellung der von KiK verkauften Produkte. Die nachgelagerte Lieferkette betrachtet die Kund:innen und Endverbraucher:innen sowie die Nutzung der Produkte einschließlich der anfallenden Abfälle. Die Angaben zum eigenen Geschäftsbereich von KiK umfassen die Zentrale in Bönen, die KiK-Filialen in ganz Europa sowie den Logistikbereich.

BP-1_05, BP-1_06

Fußnote: KiK hat weder die Ausnahmeregelungen gemäß Artikel 19a Absatz 3 und Artikel 29a Absatz 3 der Richtlinie 2013/34/EU noch die Auslassungsmöglichkeiten gemäß ESRS 1 Abschnitt 7.7 in Anspruch genommen.

Alle Aussagen stammen von Beschäftigten der KiK Textilien und Non-Food GmbH Deutschland, sofern nicht anders angegeben. Außerdem haben die jeweiligen Fachabteilungen an der Erstellung des Berichts mitgewirkt, die erhobenen Daten zur Verfügung gestellt und die Aussagen in diesem Bericht freigegeben. Weiterführende Informationen zur Methodik der Datensammlung dieses Nachhaltigkeitsberichts werden im **Abschnitt XXX** im Kontext der Darstellung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse erläutert.

2. Kapitel 1: Strategische Ausrichtung

3. Das Unternehmen KiK

Vorstellung KiK

Die KiK Textilien und Non-Food GmbH wurde 1994 von der Unternehmensgruppe Tengelmann als Vollsortimenter für Textilien und Non-Food-Artikel mit dem Ziel gegründet, gute Qualität zu günstigen Preisen anzubieten. Seitdem ist KiK stark gewachsen. Inzwischen sind wir eine feste Größe im europäischen Textil- und Non-Food-Handel.

SBM-1_01, SBM-1_02

KiK versteht sich als Grund- und Nahversorger mit einem vielfältigen Sortiment zu erschwinglichen Preisen in europaweit über 4.200 Filialen. Im Bereich Textilien bietet KiK seinen Kund:innen neben einem breiten Bekleidungssortiment an Basics auch modische Highlights. KiK ist ausdrücklich kein Fast-Fashion-Anbieter und setzt statt auf Wegwerfware auf die Langlebigkeit und Qualität seiner Produkte. Neben Bekleidung umfasst das Sortiment von KiK auch Haushaltsartikel, Heimtextilien, Party- und Geschenkartikel, Spielwaren, Deko und vieles mehr. KiK richtet sich dabei vor allem an junge Familien mit Kindern, Spar-Profis und Smartshopper:innen.

Dank seines großen Filialnetzes in ganz Europa ist KiK immer in der Nähe seiner Kund:innen vertreten und gut erreichbar.

Grafik: Auf einen Blick

- Über XXX Märkte in Europa, davon 2.450 in Deutschland
- Über XXX Mitarbeitende (SBM-1_03 Aufteilung nach Geografie erforderlich)
- Vertreten in 14 Ländern
- XXX Direktlieferanten
- XXX Produkte im Sortiment
- \$ 2,502,486,737 Umsatz im Jahr 2024 (SBM-1_06)

- 50 geschulte Sustainability Ambassadors

1.1. Unsere Meilensteine

Grafik: Unsere Meilensteine

Kik hat in den vergangenen 30 Jahren eine beeindruckende Erfolgsgeschichte geschrieben und unterhält inzwischen über 4.200 Filialen in ganz Europa. Die wichtigsten Meilensteine dieser Erfolgsgeschichte sind:

- 1994: Die erste KiK-Filiale eröffnet in Düsseldorf-Gerresheim auf 180 Quadratmetern.
- 1996: Es gibt 228 Filialen in Deutschland.
- 1998: KiK expandiert europaweit mit den ersten Filialen in Österreich.
- 1999: Insgesamt gibt es 500 Filialen in Europa.
- 2001: Die neue Zentrale in Bönen wird eröffnet und der Bereich Qualitätsmanagement eingeführt.
- 2007: KiK erschließt osteuropäische Märkte mit Filialeröffnungen in Tschechien und Slowenien sowie in den Folgejahren in Ungarn, Kroatien, Polen, Rumänien und Bulgarien.
- 2010: Der erste KiK-Nachhaltigkeitsbericht wird veröffentlicht.
- 2013: Filialen in den Niederlanden werden eröffnet und der KiK-Onlineshop startet in Deutschland.
- 2014: Das Logistikzentrum im nordrhein-westfälischen Holzwickede wird erweitert und umfasst die Logistik für den Onlineshop.
- 2017: Ein neues Logistikzentrum in der Slowakei und erste Filialen in Italien werden eröffnet.
- 2020: KiK wird zu 100 % Teil der Unternehmensgruppe Tengelmann.
- 2022: KiK eröffnet **Einkaufsbüros** in Nähe der Produktionsstätten in Bangladesch, der Türkei und China; das Kundenvorteilsprogramm „myKiK“ wird gelauncht; KiK expandiert nach Portugal und Spanien und eröffnet einen Onlineshop in Österreich.

- 2023: In Polen wird ein Logistikzentrum eröffnet und KiK-Onlineshops in Polen, Ungarn, Kroatien, Tschechien, Slowenien und den Niederlanden gehen live.
- 2024: Das myKiK-Vorteilsprogramm wurde in Ungarn, Kroatien und Slowenien gestartet, und in den Niederlanden und der Tschechischen Republik wurden Online-Shops gestartet.

1.2. Unser Geschäftsmodell und unsere Überzeugung

SBM-1_25

Unser Name „KiK“ steht für „Kunde ist König“ – unser Leitmotiv und Ansporn für unser tägliches Handeln. Als Discounter sind wir Grundversorger und bieten erschwingliche Basics aus den Bereichen Kleidung und Alltagswaren für die ganze Familie an. Denn wir sind der Meinung, dass alle Menschen das Recht haben, sich das zu leisten, was sie für den Alltag brauchen und was ihnen gefällt – unabhängig vom persönlichen Einkommen. Deshalb optimieren wir unsere Produktionsprozesse kontinuierlich. Unser Ziel ist es, dass hochwertige Textilien und Non-Food-Produkte für alle Einkommensschichten erschwinglich sind.

Die günstigen Preise von KiK ermöglichen vielen Menschen den Zugang zu guten und robusten Produkten, die sie sich sonst vielleicht nicht leisten könnten. Wir sind fest davon überzeugt, dass dies zur gesellschaftlichen Teilhabe beiträgt und Konsumprozesse demokratisiert. In einer Zeit, in der viele Konsumgüter immer teurer werden, trägt der Zugang zu günstigen Alltagswaren dazu bei, dass mehr Menschen am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Denn Kleidung, Haushaltswaren und andere Basics sind nicht nur funktionale Produkte, sondern auch Ausdruck von Identität und sozialer Zugehörigkeit. Wenn solche Produkte für alle erschwinglich sind, kann das ein Schritt in Richtung mehr gesellschaftlicher Teilhabe und Fairness sein.

1.3. Unsere Vision

Unsere Vision ist es, dass sich alle Menschen die alltäglichen Dinge des Lebens leisten können. Dafür setzen wir auf Effizienz, Nachhaltigkeit und smarte Einkaufsstrategien.

Wir wollen nicht nur die besten Preise bieten, sondern auch eine Marke schaffen, die begeistert. Unser Ziel ist es, Europas größter und beliebtester Discounter für Textilien und Non-Food für die ganze Familie zu werden.

1.4. Unsere Werte im täglichen Miteinander

Bei KiK legen wir großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeitenden nicht nur zufrieden sind, sondern sich durch ihre Arbeit gefordert, gefördert und erfüllt fühlen. Um eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen, die einerseits entspannt und wertschätzend ist und andererseits den Erwartungen und Anforderungen unserer Kund:innen konsequent gerecht wird, haben wir drei zentrale Werte definiert, die uns als Kompass für unser tägliches Handeln dienen:

Grafik: Unsere Werte im täglichen Miteinander

1. Ergebnisorientierung

Ergebnisorientierung ist tief in unserer Unternehmenskultur verankert. Für unsere Kund:innen agieren wir mit Ehrgeiz, Zuverlässigkeit und gesundem Pragmatismus. Wir erzielen messbare Ergebnisse, indem wir auf die Bedürfnisse unserer Kund:innen hören, sie nachvollziehen und darauf reagieren. Durch die Definition klarer Ziele und eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit stellen wir sicher, dass wir unsere Ziele erreichen und unserer Vision jeden Tag ein Stück näherkommen.

2. Zusammenhalt

Bei KiK verstehen wir uns als ein Team, das zusammenhält. Wir feiern Erfolge gemeinsam, unterstützen uns gegenseitig und schaffen eine Kultur des offenen Austauschs. Fehler betrachten wir nicht als Rückschläge, sondern als wertvolle Lernchancen – sowohl individuell als auch im Team. So wachsen wir gemeinsam und stärken unser Miteinander nachhaltig.

3. Leichtigkeit

KiK schafft Freiräume für eigenverantwortliches Handeln. Wir schenken einander Vertrauen und liefern plausible Erklärungen, damit sich jede:r einbringen und seinen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten kann. Dieses wertschätzende Miteinander sorgt dafür, dass die Arbeit bei KiK nicht nur effektiv, sondern auch erfüllend und angenehm ist.

1.5. Unsere Werte in Aktion: 10 Gründe, warum KiK so günstig ist

KiK ist ausdrücklich kein Fast-Fashion-Anbieter. Wir setzen auf langlebige Lieblingsstücke statt auf kurzlebige Wegwerfware. Unsere Kund:innen tragen ihre KiK-Kleidungsstücke oft überdurchschnittlich lange – ein Beleg für die gute Qualität und Haltbarkeit unserer Produkte. Gleichzeitig reduzieren wir durch unsere Verkaufsstrategie unseren Warenüberschuss auf ein Minimum von weniger als einem Prozent und liegen damit deutlich unter der Quote vieler anderer Händler.

Durch eine konsequente Fokussierung auf das Wesentliche können wir unsere Preise niedrig halten. Wir vermeiden unnötige Kosten und Komplexität und schaffen so ein Angebot, das sowohl wirtschaftlich als auch ökologisch überzeugt. Wir optimieren und verschlanken unsere Geschäftsprozesse kontinuierlich und üben uns in der „Kunst des Weglassens“. Unser Geschäftsmodell setzt dabei vor allem auf eine langfristige Sortimentsplanung, antizyklische Produktion und effiziente, kostengünstige Versandwege.

Grafik: 10 Reasons Why



- 1. Wenige Sortimentswechsel:** Unser ganzjähriges Sortiment mit nur zwei saisonalen Hauptkollektionen reduziert den Transportaufwand und spart Kosten.
- 2. Antizyklische Produktion:** Durch die Produktion außerhalb der üblichen Saison haben wir längere Vorlaufzeiten, was eine frühzeitige Planung und Preisvorteile ermöglicht.
- 3. Rechtzeitige Qualitätskontrolle:** Qualitätsprüfungen erfolgen bereits im Beschaffungsland. Mängel werden dort behoben und kosten- und zeitintensive Neuproduktionen vermieden.
- 4. Vorkommissionierung der Ware auf Filialebene im Beschaffungsland:** Durch die gezielte Vorsortierung und Verpackung vor Ort nach Filialbedarf werden die Arbeitsschritte im Verkaufsland reduziert.
- 5. Günstiger Seetransport:** Die Warenlieferung auf dem Seeweg ist kostengünstig und umweltfreundlich.
- 6. Schneller Warenumsschlag:** Die Ware verbleibt nur kurz im Lager, wodurch Lagerkosten vermieden werden.
- 7. Günstige Filialstandorte:** Gut erreichbare Innenstadtlagen, eine funktionale Gestaltung und die Nachbarschaft zu Discounter sichern Laufkundschaft und bringen Kostenvorteile.
- 8. Verzicht auf Zwischenhandel:** Die Aufträge werden direkt bei den Lieferanten platziert, wodurch zusätzliche Vermittlungsgebühren entfallen.

9. Intelligente Spedition: Durch die optimale Auslastung der LKWs und eine hohe Beladungsdichte in der lokalen Distributionslogistik werden kostspielige und umweltschädliche Leerfahrten vermieden.

10. Moderates Marketing: Die Kommunikation ist klar, preisorientiert und konzentriert sich auf klassische Marketingkanäle.

1.6. Unsere Geschäftstätigkeit und Wertschöpfungsketten

Die Europazentrale von KiK liegt im nordrhein-westfälischen Bönen, zwischen dem Ruhrgebiet und der Soester Börde. Seit 2001 sind dort die Verwaltung mit Abteilungen wie IT, Logistik, Produktentwicklung, Personal, ESG und anderen angesiedelt. In der Europazentrale arbeiten heute über 1.000 Kolleg:innen.

KiKs direkte und indirekte vorgelagerte Wertschöpfungsketten umfassen vor allem Menschen, die in den Bereichen Rohstoffgewinnung, Herstellung und Logistik tätig sind. Das Unternehmen betreibt keine eigenen Fabriken, sondern bezieht seine rund 20.000 Artikel von unabhängigen Lieferanten, die nach den Vorgaben und Richtlinien von KiK produzieren (siehe Seite xyz). Die wichtigsten Beschaffungsmärkte für Textilien sind Bangladesch, Pakistan, die Türkei, Indonesien und Usbekistan, während die Non-Food-Artikel überwiegend in China hergestellt werden.

In den nachgelagerten Prozessen werden die Waren schnell und effizient an die Filialstandorte weitergeleitet. Das umfangreiche Netz an günstig gelegenen Filialen gewährleistet dabei Zugänglichkeit für die Kund:innen. KiK stützt sich in diesen Prozessen zudem auf logistische Dienstleistungen und betrachtet auch die Abfallverwertung seiner Produkte als integralen Bestandteil der Wertschöpfungskette.

SBM-1_28

Grafik: Value Chain Textiles

Grafik: Value Chain Non-Food

Auf diesen Grundlagen operiert KiK innerhalb einer kostenoptimierten Wertschöpfungskette. Diese ermöglicht es dem Unternehmen, erschwingliche Produkte anzubieten und zugleich operative Effizienz sowie Nachhaltigkeit in der Lieferkette sicherzustellen.

Unsere Wertschöpfungsketten bilden alle wesentlichen Prozessschritte: von der Rohstoffgewinnung über die Produktion und die eigenen Geschäftsabläufe bis hin zur Nutzung durch die Kund:innen sowie zur Abfall- und Entsorgungsphase.

4. Nachhaltigkeit bei KiK

1.7. Unser Nachhaltigkeitsansatz

SBM-1_23

Definition Nachhaltigkeit

Bei KiK verstehen wir Nachhaltigkeit als langfristiges Denken und Handeln in sozialen, ökologischen und ökonomischen Abhängigkeiten. Wir sind uns bewusst, dass die Herstellung und Vermarktung unserer Produkte von intakten Ökosystemen, gesunden und verlässlichen Arbeitnehmenden und stabilen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen abhängt. Daher nehmen wir unsere unternehmerische Verantwortung ernst und arbeiten täglich daran, unsere Abhängigkeiten und Auswirkungen auf Mensch und Natur besser zu verstehen und zugleich konsequent zu reduzieren.

SBM-1_21, SBM-1_23

Definition Nachhaltigkeitsansatz

Das Thema Nachhaltigkeit ist bereits seit vielen Jahren fester Bestandteil von KiKs Unternehmensführung und Geschäftsprozessen. Als Textil- und Non-Food-Discounter steht KiK für gute Qualität zu günstigen Preisen. Günstige Preise werden jedoch oft als Widerspruch zu fairen und nachhaltigen Produktionsbedingungen gesehen. KiKs Nachhaltigkeitsansatz zielt darauf ab, diesen Widerspruch zu überwinden. Nachhaltigkeit soll kein Privileg für wenige sein, sondern für alle erreichbar und bezahlbar. Zur Umsetzung dieses Ziels verfolgt KiK einen Nachhaltigkeitsansatz in seiner Geschäftsstrategie, der beide Aspekte vereint: Einerseits setzen wir das Discount-Prinzip konsequent um, um unseren Kund:innen auch in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit erschwingliche Produkte anbieten zu können; dies erreichen wir durch die kontinuierliche Optimierung und Verschlinkung unserer Geschäftsprozesse. Andererseits treiben wir seit Jahren die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Umweltstandards in unseren Geschäftsbereichen und Lieferketten aktiv voran. Durch langfristige und vertrauensvolle Partnerschaften mit unseren Lieferanten vor Ort, regelmäßige eigene

Besuche und unabhängige Audits stellen wir sicher, dass alle erforderlichen sozialen und ökologischen Standards bestmöglich eingehalten werden.

Darüber hinaus stärkt KiK seine Marktposition langfristig, indem es seine Geschäftsstrategie an den Anforderungen gesetzlicher Vorschriften wie dem deutschen Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz (LkSG), der europäischen Sorgfaltspflichtrichtlinie (CSDDD) und der europäischen Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung für Unternehmen (CSRD) ausrichtet. Detaillierte Informationen zu den Anforderungen und unseren Strategien zu deren Erfüllung finden sich in den folgenden Kapiteln. KiK strebt langfristig eine aktive Mitwirkung an nachhaltigen Veränderungen für Klima, Umwelt und Gesellschaft in seiner Branche mitzuwirken an.

1.8. ESG-Strategie

SBM-1_21, SBM-1_23

Zur Verankerung, Konkretisierung und Umsetzung unseres Nachhaltigkeitsansatzes haben wir im Jahr 2023 eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. Darin haben wir uns in den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Umwelt, Soziales und Governance (ESG) – konkrete Ziele gesetzt.

Um unsere ESG-Ziele greifbar und nachverfolgbar zu machen, haben wir für jedes Ziel konkrete Vorgaben und Kennzahlen definiert. Die Fortschritte werden vierteljährlich zur Überprüfung an die Geschäftsführung berichtet. Darüber hinaus hat sich KiK einen klaren, zweistufigen Zeitplan für die Erreichung der Ziele bis jeweils 2025 und 2030 gesetzt.

Grafik: ESG Strategie



Gezielte Maßnahmen in den globalen Lieferketten, nachhaltige Innovationsprozesse und eine transparente Berichterstattung tragen aktiv zur Erreichung dieser Ziele bei und stärken zugleich die langfristige Widerstandsfähigkeit des KiK-Geschäftsmodells. Darauf gehen wir in den folgenden Kapiteln detaillierter ein.

1.9. Sustainable Development Goals (SDGs)

Grafik: Info-Box SDGs

Info box begins

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen sind neben der ESG-Strategie und der Wesentlichkeitsanalyse ein zentrales Element des ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatzes von KiK. Die SDGs verfolgen das Ziel, bis 2030 weltweite Armut zu beenden, unseren Planeten zu schützen und ein menschenwürdiges Leben für alle zu ermöglichen.

Info box ends

KiK betrachtet die SDGs als eine gemeinschaftliche Aufgabe. Deshalb engagiert sich das Unternehmen gemeinsam mit seinen Stakeholdern in verschiedenen Bereichen, um die Umsetzung dieser Ziele aktiv voranzutreiben. Die SDGs dienen KiK als abstrakte Leitlinie für das langfristige Engagement und sind gleichzeitig eng mit KiKs ESG-Strategie sowie den wesentlichen Themen verbunden, die in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse von 2024 identifiziert wurden. Die konkreten Verbindungen der

jeweiligen SDGs zu den wesentlichen Themen werden in Kapitel XX (S. XX) näher erläutert.

1.10. Stakeholder-Engagement – Zusammenarbeit als Schlüssel zum Erfolg

Kapitel & Grafik erfüllt teilweise SBM-2_01 bis einschließlich SBM-2_12

Gemeinsam lassen sich größere Ziele erreichen als im Alleingang. Deshalb spielt die Zusammenarbeit bei uns eine zentrale Rolle – sowohl innerhalb unseres Unternehmens als auch darüber hinaus.

Konzernintern arbeitet KiK eng mit dem Mutterkonzern Tengelmann zusammen und stärkt gezielt die Verbindungen innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe. Im Berichtsjahr war die Einführung eines interdisziplinären Sustainability Ambassador Programs (siehe XX) ein zentrales Element zur Verankerung von Nachhaltigkeitsprinzipien in allen Unternehmensbereichen. Dieses speziell für KiK entworfene Programm bringt Mitarbeitende aus verschiedenen Bereichen zusammen, fördert den internen Dialog und unterstützt die Integration nachhaltiger Prinzipien in die täglichen Entscheidungsprozesse.

Darüber hinaus engagieren wir uns aktiv in mehreren internationalen Multi-Stakeholder-Initiativen, um strukturelle Verbesserungen der Arbeits- und Umweltbedingungen weltweit voranzutreiben. Denn wir sind überzeugt, dass sich echte, tiefgreifende Veränderungen in der Industrie – im Sinne einer zukunftsfähigen und verantwortungsbewussten Wirtschaft – nur durch gemeinsames Handeln erzielen lassen.

KiK strebt eine enge Zusammenarbeit an und bezieht die Anforderungen und Meinungen der Stakeholder konsequent in strategische Entscheidungen ein. Durch diese Zusammenarbeit entstehen Chancen: KiK kann das Wissen der Stakeholder zur kontinuierlichen Verbesserung seiner Strategien nutzen und bringt zugleich eigene

Ideen und Ressourcen ein, um gesellschaftliche Herausforderungen gemeinsam zu meistern.

Grafik: Stakeholder-Einbindung

Stakeholder-Gruppe	Zusammenarbeit mit Stakeholdern	Bedeutung für KiK
Interne Stakeholder	Regelmäßige Geschäfts- und Bereichsleiterrunden Austausch über die Anliegen der Mitarbeitenden über den Personalbereich statt, z. B. über einen Kummerkasten	Die Perspektiven der Mitarbeitenden auf das Arbeitsumfeld sowie ihre Erfahrungen und Bedürfnisse werden bereichsübergreifend integriert.
Konzern / Holding	Quartalsweiser Austausch mit der Muttergesellschaft und den Schwesterunternehmen zu Nachhaltigkeitsthemen, u. a. zu Regulatorik und Strategie	Das Verständnis für gruppenweite Ansätze und die Kommunikation der Herausforderungen bei der Umsetzung dieser Anforderungen werden verbessert.
Lieferanten / Importeure	Sourcing-Reisen in Kooperation mit den Abteilungen ESG, Einkauf, QM, Sortimentsmanagement und der Geschäftsführung Audits (inkl. Fragebogen zur Selbsteinschätzung)	Das Verständnis für die Herausforderungen, vor denen diese Gruppe steht, wird verbessert und es werden Kooperationsprozesse zur Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten gefördert.

Politik / Gesetzgebung	Stabsstelle Wirtschaftspolitischer Dialog	Ein Austausch über die Herausforderungen bei der Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen wird ermöglicht und es werden Einblicke in die Praxis gegeben.
Wissenschaft / Forschung	Sustainability Ambassador Programm in Zusammenarbeit mit der European Business School (EBS)	Das Programm dient als zentrales Element zur Verankerung wissenschaftlicher Nachhaltigkeitsprinzipien in allen Unternehmensbereichen.
NGOs / Soziales / Umwelt	Regelmäßiger Austausch zu Themen wie Kreislaufwirtschaft und Biodiversität	Die Zusammenarbeit bei der Behandlung von Nachhaltigkeitsthemen in lokalen Kontexten wird gefördert.
Consumers & End-users		Das Verständnis für Produktbedürfnisse und -anforderungen wird verbessert.

Körperschaften / Verbände	Aktive Mitgliedschaft und Mitwirkung an verschiedenen Arbeitsgruppen und Multi-Stakeholder-Initiativen, z. B. im Bündnis für nachhaltige Textilien sowie durch die Mitgliedschaft bei der Science Based Targets Initiative (SBTi) und Fashion Industry Charter for Climate Action.	Ein Austausch von Erfahrungen mit anderen Unternehmen über gemeinsame Herausforderungen bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen und Best Practices wird zur Unterstützung gemeinsamer Maßnahmen und zur Förderung von nachhaltiger Entwicklung ermöglicht.
------------------------------	--	--

5. CSRD-Umsetzung

KiK möchte den künftigen Anforderungen der CSRD vollständig gerecht werden und hat aus diesem Grund bereits in diesem Berichtsjahr damit angefangen, sich auf die kommende Berichtspflicht vorzubereiten und die Anforderungen der Richtlinie umzusetzen. Im Jahr 2023 wurde zudem erstmals eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, die für das Geschäftsjahr 2024 aktualisiert wurde. In beiden Jahren haben wir auf Basis der doppelten Wesentlichkeitsanalysen jeweils auch eine Gap-Analyse gemäß den ESRS durchgeführt, um uns einen Überblick darüber zu verschaffen, welche Prozesse und Initiativen die Kriterien der ESRS wir bereits erfüllen und wo noch Handlungsbedarf besteht. Mit dieser Vorgehensweise entwickelt sich KiK schrittweise zur vollständigen Konformität mit allen CSRD-Anforderungen hin.

1.11. Die Nachhaltigkeitsberichtserstattung bei KiK im Überblick

Grafik: Timeline Nachhaltigkeitsberichterstattung

- 2010: Erster KiK-Nachhaltigkeitsbericht, nach dem Standard der Global Reporting Initiative (GRI)
- 2013: Zweiter Bericht nach dem GRI-Standard
- 2015: Erster Bericht nach der Richtlinie des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK-Kriterien); weitere DNK-Berichte in den Jahren 2017 und 2019
- 2021: Bericht in Anlehnung an die DNK-Kriterien, ergänzt durch ausgewählte nichtfinanzielle GRI-Leistungsindikatoren
- 2023: ESG-Bericht in Anlehnung an den CSRD und die ESRS-Standarden
- 2024: Weiterentwickelter und verfeinerter ESG-Bericht in Anlehnung an die ESRS, zusätzlich ein CSRD-konformer und geprüfter Bericht

1.12. Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Eine wichtige Anforderung an die Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß der CSRD-Richtlinie ist die Berücksichtigung der „doppelten Wesentlichkeit“ bzw. der „doppelten Materialität“. Das bedeutet, dass Unternehmen durch eine Analyse ihrer Aktivitäten diejenigen Nachhaltigkeitsaspekte identifizieren, die sie beeinflussen oder die einen maßgeblichen („wesentlichen“) Einfluss auf ihre Geschäftstätigkeiten haben und die für ihre Zielgruppen relevant und bewertbar sind. Diese werden anschließend in den Nachhaltigkeitsberichten aufbereitet. Die Wesentlichkeit hat auch eine strategische Dimension, denn die identifizierten wesentlichen Themen dienen als Grundlage für unternehmerische Prioritäten, lenken Entscheidungen und tragen zur Entwicklung konkreter Maßnahmen und Aktivitäten bei.

Das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit erfordert, dass Unternehmen Nachhaltigkeitsaspekte aus zwei Perspektiven bewerten: der „Inside-Out-Perspektive“ (Impact-Materialität) und der „Outside-In-Perspektive“ (finanzielle Materialität):

- Mithilfe der Inside-Out-Perspektive ermitteln Unternehmen die Auswirkungen ihre Tätigkeiten auf soziale und ökologische Aspekte wie die Beschäftigung von Arbeiter:innen in ihren Lieferketten.
- Die Outside-In-Perspektive betrachtet die Chancen und Risiken von Nachhaltigkeitsaspekten, beispielsweise Klimaveränderungen, für die finanzielle Situation eines Unternehmens und die Zukunftsfähigkeit seines Geschäftsmodells.

KiK hat im Finanzjahr 2024 zum zweiten Mal eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse auf Basis der ESRS-Standards durchgeführt. Im Vergleich zur vorherigen Analyse für das Finanzjahr 2023 wurde die Methodik dahingehend verbessert, dass Ergebnisse aus internen und externen Konsultationen sowie aktualisierte Ergebnisse anderer Bewertungen und regulatorische Benchmarks einbezogen wurden. So konnte KiK Auswirkungen, Risiken und Chancen („Impacts, Risks and Opportunities – IROs“) ermitteln. Diese erfassen spezifische Entwicklungen und Szenarien entsprechend dem jeweiligen wesentlichen Nachhaltigkeitsthema sowie dem für das Unternehmen geltenden Kontext. Ausführliche Informationen zur Methodik der doppelten Wesentlichkeitsanalyse finden sich in **Abschnitt Methodik**.

1.13. Methodik

Unterkapitel deckt ab IRO-1_01 bis IRO-1_09

Zur Identifikation der relevanten Stakeholder wurde zunächst eine Liste der internen und externen Stakeholder erstellt. Dabei wurde eine vielfältige Gruppe aller relevanten Stakeholder sowohl aus den unterschiedlichen Unternehmensbereichen und externen Fachgebieten als auch aus KiKs Lieferketten und Operationsländern berücksichtigt. Um detaillierte Einblicke in die relevanten Themenfelder zu erhalten und die IROs zu qualifizieren, wurden Stakeholder-Gespräche in Form von semistrukturierten Interviews und quantitativen Umfragen durchgeführt.

Die Konsolidierung der ESG-Themen für die Bewertung erfolgte auf Basis der ESG-Themenliste aus den ESRS.¹ Dabei wurden KiK-spezifische interne und externe Kontextfaktoren berücksichtigt, um sicherzustellen, dass die Liste sowohl die regulatorischen Rahmenbedingungen als auch die Unternehmensrealität widerspiegelt. Zusätzlich wurden Desktop-Recherchen durchgeführt, um die Ergebnisse zu ergänzen und eine umfassende Abdeckung der Themen zu gewährleisten.

Die gesammelten Daten wurden anschließend gruppiert und in endgültige IROs übersetzt. Für die Bewertung der nichtfinanziellen bzw. umweltbezogenen und sozialen Wesentlichkeit wurden die Aspekte Schwere (Ausmaß, Irreversibilität und Umfang) sowie Eintrittswahrscheinlichkeit herangezogen. Die Bewertung der finanziellen Wesentlichkeit erfolgte unter Berücksichtigung der Höhe der finanziellen Kosten für KiK und der Eintrittswahrscheinlichkeit. In die doppelte Wesentlichkeitsanalyse flossen auch die Auswirkungen von Abhängigkeiten von natürlichen und sozialen Ressourcen auf finanzielle Risiken und Chancen in der gesamten Wertschöpfungskette ein. Unter Berücksichtigung dieser Abhängigkeiten wurden anschließend IROs für jedes Nachhaltigkeitsthema identifiziert.

Da sich die IROs in ihrer Art unterscheiden können, je nachdem ob es sich um tatsächliche oder potenzielle, positive oder negative Auswirkungen, Risiken oder Chancen handelt, wurden, zusätzliche Kriterien zur Priorisierung der Ergebnisse definiert. Das daraus resultierende Bewertungssystem ermöglichte die Einbeziehung sowohl qualitativer als auch quantitativer Informationen. Bei der Identifikation der für KiK wesentlichen Themen wurde in erster Linie mit quantitativen Schwellenwerten gearbeitet (IRO-2_13). Zur Validierung der Einstufung von branchen- oder unternehmensrelevanten Themen als wesentlich wurde bei Bedarf zusätzlich Expert:innenwissen herangezogen. Die endgültige Liste der wesentlichen Themen wurde in mehreren Entscheidungsrunden gemeinsam mit Stakeholdern validiert.

¹ Cf. ESRS AR. 16

Eine detaillierte Ausführung unserer angewandten DWA-Methodik findet sich in unserem CSRD-Bericht.

Grafik: Stakeholder, die in der DWA berücksichtigt wurden

Eingebundene Stakeholder	Zweck der Einbindung
Externe Akteure	
NGOs	Einblicke in die Sichtweise von Rechteinhabenden und Organisationen in den wichtigsten Beschaffungsländern bzw. mit Kenntnissen im Textil- und Non-Food-Sektor zu sozialen und umweltbezogenen Themen
Unternehmensberatung	Konkrete Einblicke in den Textilsektor in der Türkei
Initiative	Einblicke in die Arbeitsbedingungen im Textilsektor, insbesondere in der Textilproduktion
Interne Akteure	
Unternehmensmanagement	Einblicke insbesondere hinsichtlich Governance-Themen
Mutterkonzern	Einblicke insbesondere hinsichtlich Governance sowie der finanziellen Wesentlichkeit
Leiter:innen unterschiedlicher Unternehmensbereiche	Einblicke in Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen sowohl im eigenen Betrieb als auch in den Wertschöpfungsketten
Fokusgruppe Mitarbeitende	Einholen der Perspektive von KiK-Mitarbeitenden insbesondere hinsichtlich Sozial- und Governance-Themen

1.14. Umfang der doppelten Wesentlichkeitsanalyse und Anpassung der Methodik

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse hat KiK Prioritäten für bestimmte Lieferketten, Aktivitäten und Regionen festgelegt. Dabei wurden die wichtigsten Regionen der Lieferkette (Bangladesch, China, Pakistan, Türkei, Indien und Usbekistan) aufgrund erhöhter menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken als Regionen mit hoher Priorität eingestuft. Im nächsten Schritt wurden die wesentlichen Auswirkungen mit der gesamten Wertschöpfungskette des Unternehmens verknüpft, d. h. mit den vorgelagerten Bereichen (Lieferkette), den nachgelagerten Bereichen (Verwendung durch die Verbraucher:innen) und dem eigenen Geschäftsbereich.

IRO-1_15

Im Berichtsjahr hat KiK die Methodik der doppelten Wesentlichkeitsanalyse gegenüber dem Vorjahr verfeinert. Die Einbeziehung von Stakeholdern wurde durch Gespräche mit externen Stakeholdern sowie durch eine strukturiertere Konsultation mit internen Stakeholdern erweitert. Zusätzliche Recherchen dienten dazu, die Informationen aus den Konsultationen zu untermauern und konkrete Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) zu identifizieren. Im Gegensatz zur vorherigen doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir uns dabei nicht nur auf die wesentlichen Themen konzentriert. Zudem wurde eine detailliertere Quantifizierung der identifizierten IROs vorgenommen. Weiterführende Informationen zu den IROs finden sich im CSRD-Bericht.

1.15. Grenzen der Methodik

Die Grenzen der Methodik liegen in der Fokussierung der Analyse auf die textile Wertschöpfungskette. Die Wertschöpfungskette der Not-for-Resale Produkte steht nicht im direkten Zusammenhang mit den Verkaufstätigkeiten von KiK und wurde daher in der diesjährigen doppelten Wesentlichkeitsanalyse nicht berücksichtigt. Durch die Fokussierung vor allem auf die Textilwertschöpfungskette war die Anzahl der externen Stakeholder, mit denen Konsultationen durchgeführt wurden, begrenzt. Zudem wurden

keine Gespräche mit Finanzinstituten geführt. Quantitative Informationen wie Cashflows, Umsätze etc. sowie deren Verknüpfung mit Risiken und Chancen zur Bestimmung der finanziellen Wesentlichkeit wurden nicht einbezogen. Zeithorizonte fanden nur begrenzt in Form qualitativer Informationen Berücksichtigung ([BP-2_01](#), [BP-2_02](#)). Daneben wurden keine zusätzlichen über die Anforderungen der ESRS hinausgehenden unternehmensspezifischen Informationen oder Standards verwendet.

Da es sich bei der doppelten Wesentlichkeitsanalyse um einen iterativen Prozess handelt, werden Erkenntnisse zu den Grenzen der diesjährigen Methodik für kommende Analysen berücksichtigt, um eine stetige Verbesserung der Methodik sicherzustellen.

1.16. Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse

Die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse sind eng mit der Wertschöpfungskette von KiK verbunden und lassen sich in zwei Kategorien unterteilen. Einerseits handelt es sich um direkte Auswirkungen, die sich aus den Aktivitäten und der Geschäftsstruktur von KiK ergeben. Diese betreffen insbesondere die eigenen Mitarbeitenden, die Unternehmenspolitik und Umweltthemen. Andererseits gibt es auch sektorale Auswirkungen, die in engem Zusammenhang mit der Textilbranche und dem Einzelhandel stehen und nicht spezifisch durch die Geschäftsbeziehungen von KiK verursacht werden.

SBM-3_01 & SBM-3_02

Grafik: Diagram of material topics overview

	Thema	Wesentliches Thema	Wertschöpfungskette	Art der Wertschöpfungskette	SDG-Link
E1 Klimawandel	Klimawandel	Klimaresilienz	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-Food	7 Bezahlbare und saubere energie
		Klimaschutz	Gesamte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-Food	9 Industrie, innovation und infrastruktur
		Energie	Gesamte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-Food	12 Nachhaltige/r konsum und produktion 13 Massnahmen zum klimaschutz
E2 Umweltverschmutzung	Umweltverschmutzung	Wasserverschmutzung	Vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien	3 Gesundheit und wohlergehen 6 Sauberes wasser und sanitäreinrichtungen
		Bodenverschmutzung	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien	11 Nachhaltige städte und gemeinden 12 Nachhaltige/r konsum und produktion 14 Leben unter wasser
E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Direkte Ursachen von Biodiversitätsverlust	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien	14 Leben unter wasser 15 Leben an land
E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung	Vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien	8 Menschenwürdige arbeit und wirtschaftswachstum
		Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen	Vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien	9 Industrie, innovation und infrastruktur 12 Nachhaltige/r konsum und produktion
		Abfälle	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-Food	
	Thema	Wesentliches Thema	Wertschöpfungskette	Art der Wertschöpfungskette	SDG-Link
S1 Eigene Belegschaft	Arbeitsbedingungen	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Eigene Belegschaft	Gesamte Belegschaft	
		Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung	Eigene Belegschaft	Gesamte Belegschaft	
		Gesundheitsschutz und Sicherheit	Eigene Belegschaft	Logistikabteilung und verbleibende Belegschaft	3 Gesundheit und wohlergehen 6 Geschlechtergleichheit
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Sichere Beschäftigung	Eigene Belegschaft	Logistikabteilung	8 Menschenwürdige arbeit und wirtschaftswachstum
		Arbeitszeit	Eigene Belegschaft	Gesamte Belegschaft	10 Weniger ungleichheiten
		Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Eigene Belegschaft	Gesamte Belegschaft	
	Sonstige arbeitsbezogene Rechte	Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Eigene Belegschaft	Logistikabteilung	
		Schulungen und Kompetenzentwicklung	Eigene Belegschaft	Gesamte Belegschaft	
S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Arbeitsbedingungen	Sichere Beschäftigung	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	
		Angemessene Entlohnung	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien	
		Sozialer Dialog	Gesamte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	1 Keine armut
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Vereinigungsfreiheit, einschließlich der Existenz von Betriebsräten und Tarifverhandlungen	Gesamte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	6 Geschlechtergleichheit
		Arbeitszeit	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	8 Menschenwürdige arbeit und wirtschaftswachstum
		Gesundheitsschutz und Sicherheit	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	10 Weniger ungleichheiten
	Sonstige arbeitsbezogene Rechte	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien	16 Frieden, gerechtigkeit und starke institutionen
		Kinderarbeit	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	
		Zwangsarbeit	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	
S3 Betroffene Gemeinschaften	Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von Gemeinschaften	Bodenbezogene Auswirkungen	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	1 Keine armut
		Angemessene Ernährung	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien	3 Gesundheit und wohlergehen
		Wasser- und Sanitäreinrichtungen	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien	6 Geschlechtergleichheit
	Rechte indigener Völker	Freiwillige und in Kenntnis der Sachlage erteilte vorherige Zustimmung	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	6 Sauberes wasser und sanitäreinrichtungen 10 Weniger ungleichheiten 11 Nachhaltige städte und gemeinden 16 Frieden, gerechtigkeit und starke institutionen
S4 Verbraucher und End-nutzer	Verbraucher und End-nutzer	Gesundheitsschutz und Sicherheit	Vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	3 Gesundheit und wohlergehen
		Nichtdiskriminierung	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	9 Industrie, innovation und infrastruktur
		Zugang zu Produkten und Dienstleistungen	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	10 Weniger ungleichheiten 12 Nachhaltige/r konsum und produktion 16 Frieden, gerechtigkeit und starke institutionen
	Thema	Wesentliches Thema	Wertschöpfungskette	Art der Wertschöpfungskette	SDG-Link
G1 Unternehmenspolitik	Unternehmenspolitik	Unternehmenskultur	Eigene Belegschaft	Gesamte Belegschaft	8 Menschenwürdige arbeit und wirtschaftswachstum
	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	Eigene Belegschaft	Gesamte Belegschaft	12 Nachhaltige/r konsum und produktion
	Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken	Management der Beziehungen zu Lieferanten	Gesamte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	16 Frieden, gerechtigkeit und starke institutionen
		Zahlungspraktiken	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	17 Partnerschaften zur erreichung der ziele

BP-2_10, BP-2_11, BP-2_12, SBM-3_11, IRO-1_15

Im Vergleich zu 2023 haben sich hinsichtlich der wesentlichen Themen, maßgeblich aufgrund der erweiterten Methodik, folgende Änderungen ergeben:

Umwelt

- Der Wasserverbrauch wurde nicht mehr als wesentlich identifiziert.
- Das Chemikalienmanagement wird nun unter den Themen Umweltverschmutzung und Abfall analysiert.
- Energie ist nun ein eigenständiges Thema, das 2023 noch unter dem Unterthema Anpassung an den Klimawandel geführt wurde.
- Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement werden nun in Ressourcenzuflüsse, Ressourcenabflüsse und Abfall unterteilt.

Soziales

- Das Unterthema angemessene Löhne wurde nicht mehr als nicht wesentlich identifiziert.
- Beschäftigungssicherheit, Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sind neue wesentliche Themen.
- Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle werden 2024 ausführlicher behandelt, wobei insbesondere die Gleichstellung der Geschlechter, gleicher Lohn für gleiche Arbeit sowie Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz berücksichtigt werden. Die Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit werden unter dem Unterthema Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle behandelt. Unter diesem Unterthema werden nun auch Ausbildung und Kompetenzentwicklung berücksichtigt.
- Für die Arbeitnehmer:innen in der Wertschöpfungskette wurden Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen als neue wesentliche Themen aufgenommen.
- Das Thema Verbraucher:innen und Endnutzer:innen wurde 2024 im Unterthema Gesundheitsschutz und Sicherheit aktiver berücksichtigt.

- Datenschutz und persönliche Sicherheit wurden nicht mehr als wesentlich identifiziert.

Governance

- Das Unterthema Bekämpfung von Korruption, einschließlich Bestechung und wettbewerbswidrigem Verhalten wurde in diesem Jahr nicht mehr als wesentlich identifiziert.

In den folgenden Kapiteln gehen wir näher auf die jeweils relevanten Prozesse, Richtlinien und Maßnahmen zu den als wesentlich identifizierten Themen ein. Die entsprechenden Informationen wurden dem ESG-Team von den jeweils zuständigen Unternehmensbereichen zur Verfügung gestellt und ermöglichen einen Einblick in die Behandlung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen bei KiK.

6. Strategieanpassung bei KiK

1.17. CSRD

KiK legt Wert darauf, seine Nachhaltigkeitsbemühungen zu bündeln, um ein Silodenken zu vermeiden. Unser Ziel ist es, Überschneidungen in den gesetzlichen Anforderungen im Bereich der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten zu identifizieren und bestmöglich zu nutzen, um Nachhaltigkeitsthemen effizient und strategisch anzugehen. Die ESG-Strategie dient dabei als starker Kompass für die Nachhaltigkeitsaktivitäten und Sorgfaltspflicht von KiK. Sie unterliegt jedoch auch regulatorischen Anforderungen: Ändert sich die Regulatorik, beispielsweise auf EU-Ebene, passt KiK seine Ziele und Vorgaben flexibel an. So haben wir etwa die Kreislaufprinzipien im Verpackungsbereich nach den Kriterien der jüngsten EU-Verpackungsverordnung in die Umweltziele integriert.

1.18. CSDDD

KiK ist bestrebt, menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten in seine Geschäftspraktiken zu integrieren, um ethische Standards aufrechtzuerhalten und die Einhaltung sich verändernder regulatorischer Anforderungen sicherzustellen. Seit der Veröffentlichung des ersten Entwurfs der europäischen Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) hat KiK daher proaktiv Schritte unternommen, um seine Geschäftstätigkeit mit den Prinzipien und Anforderungen der Richtlinie in Einklang zu bringen. Um die aktuelle Position des Unternehmens zu bewerten und Verbesserungspotenziale zu identifizieren, hat KiK in Zusammenarbeit mit einem externen Beratungsunternehmen eine umfassende Gap-Analyse durchgeführt. Auf Basis dieser Ergebnisse hat KiK gezielte Maßnahmen eingeleitet, um die identifizierten Lücken zu schließen und die Due-Diligence-Prozesse zu verbessern.

Trotz der regulatorischen Unsicherheiten, die sich aus dem Omnibusverfahren ergeben, ist KiK weiterhin fest entschlossen, schnellstmöglich CSDDD-Konformität zu erreichen, und konzentriert sich weiterhin auf die Stärkung des Due-Diligence-Rahmens. Damit will KiK einerseits die Einhaltung der neuen regulatorischen Standards sicherstellen

und andererseits seine Verantwortung für den Schutz der Umwelt und die Einhaltung der Menschenrechte in seinen Betrieben und in der Lieferkette stärken.

3. Kapitel 2: Environment

[Chapter Introduction]

[General intro to topic relevance for textile and non-food]

Die Produktion von Textilien und Non-Food-Produkten geht typischerweise mit verschiedenen Umweltbelastungen einher. In den frühen Stufen der Wertschöpfungsketten belasten vor allem der hohe Ressourcenverbrauch und Landnutzungsänderungen Mensch und Natur. In der energieintensiven Weiterverarbeitung sind es hingegen Treibhausgasemissionen und der Einsatz umweltschädlicher Chemikalien, die zentrale ökologische Herausforderungen darstellen.

[Topic relevance for KiK, link to ESG strategy topics]

Gemeinsam mit seinen Partnern geht KiK diese Herausforderungen Schritt für Schritt an und verringert dadurch kontinuierlich seinen ökologischen Fußabdruck.

Aufgrund der spezifischen Problematiken der verarbeitenden Industrie sowie der Schwerpunkte unserer ESG-Strategie und Wesentlichkeitsanalyse, sind unsere zentralen Handlungsfelder im Umweltbereich die Reduktion von CO₂-Emissionen, der Schutz der Biodiversität, der Umgang mit Chemikalien und die Umsetzung von kreislaufwirtschaftlichen Geschäftsprinzipien.

[Chapter outline, material topics overview]

Das folgende Kapitel ist auf Basis unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse entlang der vier umweltbezogenen Themenbereiche der ESRS, die als wesentlich für die Aktivitäten von KiK identifiziert wurden, gegliedert. Dies sind „Klimawandel“, „Umweltverschmutzung“, „Biodiversität“ sowie „Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft“. Für den fünften Themenbereich, „Wasser- und Meeresressourcen“, wurden keine wesentlichen Themen identifiziert. Wasserbezogene Auswirkungen behandeln wir jedoch im Abschnitt „Umweltverschmutzung“ auf S. XX.

Entsprechend der ESRS zeigen wir für jeden der vier Bereiche auf, welche wesentlichen Themen jeweils identifiziert wurden und wie wir diese strategisch in unseren Geschäftsprozessen analysieren, welche Richtlinien und Maßnahmen wir zur Verbesserung einsetzen und anhand welcher Kennzahlen und Ziele wir unsere Fortschritte messen und steuern. Auf die konkreten Auswirkungen, Chancen und Risiken (IROs) jedes dieser Themen gehen wir in unserem separaten CSRD-Bericht detailliert ein.

7. ESRS E1: Klimawandel

Grafik: Overview material topics climate change

E1
Klimawandel

Thema	Wesentliches Thema	Wertschöpfungskette	Art der Wertschöpfungskette	SDG-Link
Klimawandel	Klimaresilienz	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-Food	7 Bezahlbare und saubere energie
	Klimaschutz	Gesamte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-Food	8 Industrie, innovation und infrastruktur
	Energie	Gesamte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-Food	12 Nachhaltige/r konsum und produktion
				13 Massnahmen zum klimaschutz

Einleitung

[Introduction to the topical standard]

Die globale Erderwärmung hat im Jahr 2024 eine neue Dimension erreicht: Laut dem Klimareport 2024 der Weltwetterorganisation (WMO) lag die globale Durchschnittstemperatur erstmals seit Beginn der Temperaturaufzeichnungen über ein gesamtes Kalenderjahr hinweg bei über 1,5 °C. Damit rückt die dauerhafte Überschreitung des im Pariser Klimaabkommen festgelegten kritischen Schwellenwerts immer näher. Die Folge sind immer häufigere und intensivere Extremwetterereignisse. Die Auswirkungen des Klimawandels stellen auch die Produktion von Textilien und Non-Food-Artikeln vor neue Herausforderungen – sei es durch veränderte Produktionsbedingungen, steigende Kosten oder unterbrochene Lieferketten.

[Topic relevance for KiK, material topics overview]

Das Thema Klimaschutz spielt bei KiK eine große Rolle. Ein Kernziel der ESG-Strategie von KiK ist die Reduzierung klimaschädlicher Treibhausgase entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Auch im Bereich der Klimaanpassung setzen wir auf langfristige Resilienzmaßnahmen, um die Auswirkungen des Klimawandels auf die Beschäftigten in den Lieferketten sowie auf die Verfügbarkeit natürlicher Ressourcen bestmöglich zu bewältigen und zu minimieren. Diese Maßnahmen sind für die Geschäftsstrategie von KiK zentral, denn durch die Stärkung seiner Resilienz gegenüber Klima- und Übergangsrisiken leistet das Unternehmen seinen Beitrag zum ökologischen Wandel und investiert gleichzeitig in die Zukunftsfähigkeit seines Geschäftsmodells. Daher arbeiten wir kontinuierlich an der Reduzierung unserer Emissionen und setzen vor allem im emissionsintensiven Bereich Energie gezielte Dekarbonisierungsmaßnahmen um.

Das Thema Klimawandel umfasst laut den ESRS die Nachhaltigkeitsaspekte Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel und energiebezogene Aspekte, die für den Klimawandel von Bedeutung sind (Ziel, Para. 3).

1.19. Strategie und Prozesse

[Outline sub-chapter]

Im folgenden Kapitel betrachten wir die Strategien und Prozesse von KiK im Bereich Klimaschutz (Seite xyz) und Klimaanpassung (Seite xyz). Dabei legt KiK seinen Fokus auf die Reduktion von Treibhausgasemissionen, die Erarbeitung wissenschaftsbasierter Klimaziele und die Stärkung der Widerstandsfähigkeit seines Geschäftsmodells gegen die Folgen des Klimawandels.

1.19.1 Unser Weg zur Klimaneutralität

[Chapter about the transition plan and how to become net-zero]

KiK will seine Strategie und sein Geschäftsmodell mit dem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft in Einklang bringen. Deshalb erweitert das Unternehmen seit Jahren schrittweise seine Klimaschutzanstrengungen. Als Unterzeichner der „**Fashion Industry Charter for Climate Action**“ hat sich KiK bereits vor Jahren dazu verpflichtet, bis 2050 Klimaneutralität zu erreichen und seine Emissionen bis 2030 um 50 Prozent zu reduzieren. Derzeit entwickeln wir einen Übergangsplan zur strategischen Planung und Umsetzung dieser Ziele und erarbeiten wissenschaftsbasierte Ziele. Dabei folgt das Unternehmen den Empfehlungen und der Vorgehensweise der Science Based Targets Initiative (SBTI). Weiterführende Informationen dazu finden sich im Abschnitt „Maßnahmen und Mittel“ (Seite xyz).

KiK berichtet bereits seit mehreren Jahren im Rahmen der CDP-Berichterstattung über seine Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen (*gemäß ESRS E1-6*). Dabei werden die Scope-1- und Scope-2-Emissionen sowohl markt- als auch standortbasiert ermittelt (*gemäß E1-6_09, E1-6_10, E1-6_12 E1-6_13*). Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir bereits eine Reduzierung unserer Scope-1- und Scope-2-Emissionen erreichen. Die

genauen Ermittlungsverfahren, Kennzahlen und Ziele in Bezug auf KiKs
Treibhausgasemissionen werden im Unterkapitel „Kennzahlen und Ziele“ erläutert
(Seite xyz).

1.19.2 Unser Ansatz für mehr Klimaresilienz

[Chapter about the climate risk analysis]

Zur Ermittlung und Bewertung klimabezogener Risiken und Chancen hat KiK mehrere Prozesse implementiert.

E1.SBM-3_02

Neben der bereits beschriebenen doppelten Wesentlichkeitsanalyse, die die gesamte vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette berücksichtigt, hat KiK zur Stärkung der Resilienz seines Geschäfts im Berichtsjahr erstmalig eine **Klimarisikoanalyse** durchgeführt. Diese bewertet die physischen und Übergangs-Risiken für KiK anhand von Referenzstandorten in allen Vertriebsländern und in den fünf wichtigsten Beschaffungsländern.

E1.SBM-3_03, E1.SBM-3_04, E1.IRO-1_15, E1, E1.IRO-1_08

Die Klimarisikoanalyse basiert auf verschiedenen Klimaszenarien: dem RCP-2.6-Szenario und dem RCP-8.5-Szenario für die Analyse klimabedingter physischer Risiken sowie dem NGFS-Netto-Null-Szenario 2050 und dem IEA-Netto-Null-Szenario 2050 für die Analyse von Übergangsrisiken. Während die physischen Risiken standort- oder regionsspezifisch bewertet wurden, erfolgte die Analyse der Transitionsrisiken für das Unternehmen auf globaler Ebene.

(Maybe) Grafik: Climate risks and transition risks

E1.SBM-3_01, E1.SBM-3_06, E1.IRO-1_02, E1

Mittels internen und externen Stakeholder-Engagements im Rahmen unserer DWA sowie der Risikoanalyse wurden folgende physische Risiken identifiziert:

- **Temperatur- und Niederschlagsveränderungen:** Diese Entwicklungen können mittel- bis langfristig zu einer Verknappung zentraler Ressourcen führen,

insbesondere hinsichtlich der Verfügbarkeit von Baumwolle als Rohstoff sowie von Wasser als Produktionsfaktor.

- **Chronischer Hitze- und Wasserstress:** In Teilen der tieferen Lieferkette entstehen dadurch erhebliche gesundheitliche Belastungen für Arbeiter:innen.
- **Akute physische Risiken durch Starkregen:** Starkregen und Überschwemmungen bergen unmittelbare Gefahren für Menschen, Ökosysteme und kritische Infrastrukturen in den Beschaffungs- und Produktionsregionen.

Zu den von KiK identifizierten Übergangsrisiken- und Chancen zählen:

- **Schutz vor steigenden CO₂-Preisen:** Wenn KiK seine ambitionierten Reduktionsziele erreicht und Investitionen in eine nachhaltige Transformation tätigt, profitiert das Unternehmen davon, indem es sich so vor steigenden CO₂-Preisen schützt, die insbesondere durch eine künftige Besteuerung entstehen können.
- **Änderungen in der Gesetzgebung:** Die sich dynamisch entwickelnden regulatorischen Rahmenbedingungen erfordern eine kontinuierliche Überwachung. So stellt KiK sicher, dass gesetzliche Anforderungen eingehalten und potenzielle Sanktionen vermieden werden.

Weiterführende Informationen dazu finden sich im separaten CDP-Report und CSRD-Report von KiK.

1.20. Konzepte

E1.MDR-P_01-06, E1-2_01

Unsere Umwelt- und Energiepolitik sowie das Umweltmanagementhandbuch bilden die Grundlage unseres strategischen Ansatzes zum Umwelt- und Klimaschutz.

Grafik/Infobox : Unsere Konzepte und ihr Bezug zum Thema Klimawandel

Mit unserer **Umwelt- und Energierichtlinie** setzen wir uns im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen und den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen konkrete Ziele zur Reduktion von Treibhausgasemissionen und Energieverbräuchen. Wir verpflichten

uns unter anderem, bei der Planung, Beschaffung und dem Betrieb von Anlagen und Standorten auf eine möglichst hohe Energieeffizienz zu achten. Selbstverständlich erfüllen wir dabei geltende rechtliche und sonstige Anforderungen hinsichtlich Energieeffizienz, Energieeinsatz und Energieverbrauch.

Die Grundlage unseres **Umweltmanagementsystems** bildet unser Umweltmanagementhandbuch, welches im Januar 2011 erstmals nach der Norm DIN EN ISO 14001 zertifiziert wurde. Das Handbuch beschreibt unter anderem unser Engagement für die „Fashion Industry Charter for Climate Action“, unsere Ziele zur Reduktion von Treibhausgasen und die Emissionsreduktion als zentralen Hebel zur Verringerung der Umweltauswirkungen. Es dient den Mitarbeitenden der KiK Textilien und Non-Food GmbH am Standort Bönen als Leitfaden für das Umweltmanagementsystem unserer Verwaltung und Lagerlogistik in der Europazentrale. Der Fokus liegt auf dem betrieblichen Umweltschutz unter Berücksichtigung ökonomischer und sozialer Aspekte mit dem Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung unserer Umweltleistung. Die Einhaltung aller gesetzlichen Anforderungen im Bereich Umweltschutz ist dabei selbstverständlich. Den Kern des Umweltmanagementsystems bilden Umweltaspekte, -kennzahlen, Richtlinien und -programme inklusive Zielen und Maßnahmen. Das Umweltmanagementhandbuch wird durch die Bereichsleitung CSR betreut und ist im Intranet hinterlegt.

Mit unserer **ESG-Strategie** wollen wir die Emissionen aus unserer Geschäftstätigkeit reduzieren, einschließlich des Energieverbrauchs sowie aller vor- und nachgelagerten Aktivitäten. Dazu setzen wir Dekarbonisierungs- und Energiemanagementmaßnahmen um.

1.21. Maßnahmen und Mittel

E1.MDR-A_01-12

1.20.1 Klimaschutz

Zum Thema Klimaschutz gehören laut ESRS die die allgemeinen Anstrengungen des Unternehmens, die globale Durchschnittstemperatur auf maximal 1,5 °C über dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Dazu zählen alle Maßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen sowie der Umgang mit Übergangsrisiken (Ziel: 4).

Das Thema Klimaschutz hat bei KiK seit vielen Jahren hohe Priorität. Entsprechend setzen wir beim Klimaschutz auf eine intensive Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Branchenpartnern sowie auf wissenschaftlich fundierte Zielsetzungen. In unserer **ESG-Strategie** sind Klimaschutz und die Reduktion von Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette eines von drei zentralen Umweltzielen.

KiK hat bereits im Jahr 2018 die „**Fashion Industry Charter**“ der Vereinten Nationen unterzeichnet. Diese Initiative wurde 2018 unter dem Dach des UNFCCC gegründet. Ziel ist es, den CO₂-Ausstoß durch kollektive Selbstverpflichtungen bis 2030 um 50 Prozent zu senken und bis 2050 Netto-Null-Emissionen zu erreichen. Mit der Teilnahme setzt sich KiK strenge Emissionsreduktionsziele und bekennt sich zur Umsetzung effizienter Klimaschutzmaßnahmen. Konkret hat sich KiK durch die Unterzeichnung dazu verpflichtet, seine absoluten aggregierten Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen bis 2030 um 50 Prozent zu reduzieren. Um diese Ziele zu erreichen, haben wir einen CO₂-Reduzierungsfahrplan (Carbon Reduction Roadmap) erarbeitet. Er bildet die Grundlage für den Übergangsplan des Unternehmens (Transition Plan).

KiK ist außerdem dabei, **wissenschaftsbasierte Ziele** für seine Klimaschutzanstrengungen zu entwickeln. Die Science Based Targets Initiative (SBTI) ist eine Partnerschaft zwischen dem CDP, dem UN Global Compact, dem World Resources Institute und dem WWF. Sie unterstützt Unternehmen dabei, wissenschaftsbasierte Klimaziele zu definieren, die im Einklang mit dem 1,5 °C-Ziel des Pariser Klimaabkommens stehen. Nach ihrer Verpflichtung haben Unternehmen zwei Jahre Zeit, um konkrete Ziele einzureichen, die anschließend von der Initiative validiert werden. KiK befand sich im Berichtsjahr 2024 noch innerhalb der Zweijahresfrist zur

Erarbeitung konkreter wissenschaftsbasierter Klimaziele. Die Festlegung der Ziele war bis Mai 2025 geplant, ebenso wie die Entwicklung eines Übergangsplans (Transition Plan), in den diese Ziele zentral einbezogen werden.

KiK ist Mitglied im Textilbündnis **und in der Bündnisinitiative Supplier**

Decarbonization. Im Zuge dieser Mitgliedschaften setzt das Unternehmen gemeinsam mit seinen Lieferanten umfangreiche Maßnahmen zu verschiedenen Aspekten des Emissionsmanagements um. Die Bündnisinitiative Supplier Decarbonization zielt darauf ab, die Klimaschutzkompetenz der Lieferanten zu stärken und sie bei der Reduzierung ihrer Treibhausgasemissionen zu unterstützen. Im Rahmen der Mitgliedschaft werden Schulungen zu Klimamanagement, Emissionsberechnung und Reduktionsstrategien angeboten. In KiKs Lieferkette haben bereits sechs Produktionsstätten an Schulungen der Initiative teilgenommen und ihre Emissions- und Energiedaten erfasst. Auf Basis dieser Informationen werden diese Lieferanten nun Reduktionsmaßnahmen entwickeln und bis 2025 umsetzen.

Interview Textilbündnis

Ein Gespräch mit Valeska Grünhage, Projektmanagerin im Bündnis für nachhaltige Textilien, und Gina Burgard, Leiterin des Sekretariats vom Bündnis für nachhaltige Textilien. KiK ist aktives Mitglied dieses von der Bundesregierung gegründeten Bündnisses.

G. B.: Das Bündnis für nachhaltige Textilien, auch „Textilbündnis“ genannt, wurde 2014 nach dem Einsturz des Rana Plaza Gebäudes in Bangladesch als Reaktion auf die Katastrophe von der Bundesregierung ins Leben gerufen, mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie sicherer, sozialer, ökologischer und transparenter zu machen. Es vereint rund 120 Mitglieder. Dazu zählen Unternehmen, NGOs, Gewerkschaften, Standardorganisationen und die Bundesregierung.

Teil 1: Welche Rolle spielt das Textilbündnis bei den Nachhaltigkeitsbemühungen in der Textilindustrie, insbesondere im Bereich Umweltschutz?

G. B.: Das Ziel des Bündnisses ist es, die verschiedenen Akteure an einen Tisch zu bringen, um gemeinsam die Bedingungen bei der Produktion von Textilien weltweit zu verbessern. Die Mitglieder verpflichten sich, aktiv zur Verbesserung der sozialen, ökologischen und ökonomischen Bedingungen in der Textilbranche beizutragen. Es geht um Austausch, gegenseitige Unterstützung und gemeinsames Engagement, und darum, voneinander zu lernen. Daneben gibt es konkrete Anforderungen, wie beispielsweise die Offenlegung der eigenen Lieferketten gegenüber dem Bündnissekretariat, aber auch die Teilnahme an einem Umsetzungsprojekt. Die Mitglieder engagieren sich, abhängig von ihrer eigenen Risikoanalyse, in Projekten innerhalb von vier Fokusthemen, mit dem Anspruch, nachhaltige Wirkungen vor Ort in den Produktionsländern zu erzielen.

V. G.: Im Fokusthema Umweltschutz haben wir Projekte zu Kreislaufwirtschaft und Klimaschutz ins Leben gerufen. In der Bündnisinitiative „Supplier Decarbonization“ ging es darum, Zulieferer darin zu unterstützen, ihre eigenen Energiedaten zu erfassen und die energiebasierten Emissionen zu reduzieren. Zudem sind die Reduzierung des Rohstoff- und Chemikalieneinsatzes sowie der Erhalt der Biodiversität zentrale

Elemente des Fokusthemas. Das Bündnis unterstützt außerdem die UN-Fashion-Charta, deren Ziel eine schrittweise Reduktion von Treibhausgasemissionen ist, und hat die Vorgaben der Charta als Referenzrahmen in die eigene Arbeit sowie Zielsetzung des Fokusthemas Umweltschutz integriert. Damit unterstützt das Bündnis und seine Mitglieder die Ziele des Pariser Klimaabkommens zur Reduzierung der Erderwärmung auf 1,5 °C bis 2030 und die Klimaneutralität bis 2050.

Teil 2: Wie engagiert KiK sich im Bündnis und in den Bündnisinitiativen, wie zum Beispiel der Bündnisinitiative Supplier Decarbonization?

G. B.: Bei der 10-Jahres-Feier des Bündnisses haben wir eine gemeinsame Absichtserklärung unterzeichnet, mit dem Ziel, lokale Gewerkschaften und NGOs als Vertreter*innen der Rechteinhebenden in den Produktionsländern zu stärken, damit ihre Stimmen berücksichtigt werden und der für eine nachhaltige Entwicklung nötige soziale Wandel ermöglicht wird. Diese Absichtserklärung wurde unter anderem auch von KiK unterzeichnet. Damit bekennt sich das Unternehmen dazu, gemeinsame Aktivitäten und Maßnahmen zur Umsetzung dieser Absichtserklärung zu unterstützen. Daneben hat sich KiK an ausgewählten Bündnisinitiativen beteiligt.

V. G.: Die Bündnisinitiativen haben alle unterschiedliche Schwerpunkte und werden mit verschiedenen Aktivitäten in den Partnerländern umgesetzt. Diese Aktivitäten umfassen Trainings und Fortbildungen, Beratungsleistungen und Austauschformate. In der Bündnisinitiative „Supplier Decarbonization“ wurden zum Beispiel Trainings zu klimarelevanten Zusammenhängen und Treibhausgasen, der Erfassung der Energiedaten und dem Erstellen einer Energiebilanz sowie dem setzen wissenschaftsbasierter Daten, sogenannten Science Based Targets für Zuliefererbetriebe organisiert. KiK hat sich in diesem Projekt mit sechs Zulieferern aus Bangladesch und Pakistan eingebracht und diese aktiv in die Projektaktivitäten eingebunden. Insgesamt ist eine langfristige und auf Vertrauen basierte Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Zulieferer wichtig, um Veränderungen umzusetzen und nachhaltig zu verankern.

Unternehmen beteiligen sich auch an den Initiativen des Bündnisses, um den darin entstehenden Raum für Austausch und gemeinsames Lernen zu nutzen und Know-how zu innovativen Themen bei sich und ihren Zulieferern aufzubauen. Natürlich ist es dabei auch ein Vorteil, dass die Kosten für die Projektumsetzung gemeinsam getragen werden können. Eine sinnvolle Beteiligung an Projekten erfordert echtes Interesse an einem Thema. Dies zeigt sich auch darin, wenn Klima- und Umweltziele in der Unternehmensstrategie aufgenommen sind und aktiv umgesetzt werden. Nur durch eine Integration der Umweltziele in die eigene Strategie können diese ins Kerngeschäft eines Unternehmens einfließen.

Teil 3: Warum ist Umweltschutz ein Fokusthema des Bündnisses? Was sind die größten Herausforderungen für ein Textilunternehmen wie KiK bei der Einführung klimafreundlicher Lösungen in der Lieferkette?

G. B.: Insgesamt hat die Textilindustrie nach wie vor starke negative Auswirkungen auf die Umwelt, zum Beispiel aufgrund eines hohen Ressourcenverbrauchs und erheblicher Treibhausgasemissionen. Hinzu kommt die Verunreinigung von Böden und Gewässern durch schädliche Chemikalien, die auch negative gesundheitliche Auswirkungen für Arbeitnehmer*innen und lokale Gemeinschaften hat.

V. G.: Um Klimaschutzmaßnahmen effektiv vor Ort durchzuführen, ist der Aufbau von vertrauensvollen und langfristigen Beziehungen zu den Lieferanten enorm wichtig. Zulieferer und Produzenten müssen finanzielle Investitionen tätigen, um klimarelevante Anpassungen in ihren Fabriken umzusetzen. Das Risiko solcher Investitionen kann abgedeckt werden, wenn sie auf langfristige, planbare Auftragseingänge setzen können. Sicherlich ist auch eine finanzielle Unterstützung der Zulieferer durch die einkaufenden Unternehmen bei Investitionen in klimafreundliche Lösungen eine weitere wichtige Möglichkeit. Für Unternehmen in Europa ist es noch eine Herausforderung, an valide Daten in der Lieferkette zu kommen, um die eigenen Scope 3 Emissionen besser und realistisch erfassen zu können. Hier muss Kapazitätsaufbau bei allen Beteiligten geleistet werden.

Hinzu kommt, dass die Lieferketten im Textilbereich sehr komplex sind. Unternehmen haben noch ein begrenztes Wissen über und damit auch begrenzten Zugang zu tieferliegenden Akteuren in der Lieferkette. Hier ist es wichtig, kooperative Ansätze und langfristige Lieferantenbeziehungen zu etablieren.

Um seine eigene Klimabilanz aus der Textilproduktion zu verbessern, ist es notwendig, konkrete Zielindikatoren festzulegen und in die eigene Nachhaltigkeitsstrategie zu integrieren, sodass sie im Kerngeschäft eines Unternehmens berücksichtigt werden. Dazu gehören konkrete Reduktionssziele zur Einsparung von CO₂, aber auch Ziele zur Verwendung nachhaltiger Rohstoffe, wie Biobaumwolle oder recycelte Fasern, die Nutzung erneuerbarer Energien und klimaneutraler Transport sowie eine zunehmende Kreislaufwirtschaft.

1.20.2 Energie

Um seinen Beitrag zur Energiewende zu leisten und seine Klimaziele zu erreichen, hat KiK Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz im eigenen Unternehmen und bei seinen Tier-1-Lieferanten umgesetzt. Zudem baut KiK die Nutzung erneuerbarer Energiequellen in seinen Operationen schrittweise aus.

Ein zentrales Element dabei ist die Einführung eines **Energiemanagementsystems nach ISO 50001**. Dieser internationale Standard unterstützt Unternehmen dabei, ein systematisches Energiemanagement zu etablieren und dadurch ihre energiebezogene Leistung kontinuierlich zu verbessern. KiK hat im Jahr 2024 mit der Implementierung des Systems in seinen Filialen und der Zentrale in Deutschland begonnen. Die Erstzertifizierung erfolgte im ersten Quartal 2025. Der Standard fördert die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben (z. B. EnEfG), ermöglicht Kosteneinsparungen durch Effizienzsteigerungen, verbessert das Risikomanagement und schafft Transparenz im Energieverbrauch. Dadurch werden Energiemanagementstrukturen in Unternehmen langfristig systematisch und rechtlich verbessert und abgesichert.

Eventuell Grafik mit Icons zu Maßnahmen im Energiebereich

Folgende weitere Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen haben wir ergriffen bzw. sind geplant:

- **Photovoltaikanlagen:** Auf dem Dach der Zentrale in Bönen wurde eine 100 kWp-Photovoltaikanlage installiert. Damit decken wir einen Teil unseres Energiebedarfs direkt vor Ort. Weitere PV-Anlagen sind in Planung. Die eigene Erzeugung von Grünstrom bedeutet für KiK nicht nur eine Reduzierung von Kosten und eine stärkere Unabhängigkeit von externen Energieversorgern, sondern auch eine nachhaltige Verringerung der CO₂-Emissionen im Sinne des Klimaschutzes.
- **E-Mobilität:** Unser Firmenfuhrpark, der vollständig aus Leasing-Fahrzeugen besteht, umfasst derzeit insgesamt 342 Fahrzeuge, darunter acht Elektro- und vier Hybridfahrzeuge. Die Anzahl der E-Ladestationen wurde im Berichtsjahr von neun auf insgesamt 27 Ladepunkte erweitert. Bis Ende April 2025 soll die Zahl

der Elektro- und Hybridfahrzeuge auf elf bzw. zwei gesteigert werden. Auch in der Logistik prüfen wir den Einsatz von E-Trucks, um den Energieverbrauch langfristig effizienter zu gestalten.

- **LED-Beleuchtung:** In 40 Bestandsfilialen wurde die Beleuchtung 2024 durch energieeffiziente LED-Beleuchtung ersetzt. Zudem haben wir alle neu eröffneten Filialen europaweit mit hocheffizienter LED-Beleuchtung ausgestattet.
- **Energieeffizienzschulungen:** Im Zuge der Zertifizierung der EnMS nach 50001 wurden alle Mitarbeitenden in der Zentrale und den Filialen in Deutschland von den Abteilungen Energiemanagement und Vertrieb geschult. Es gab zwei Schulungen, die entsprechend dokumentiert wurden. In der Zentrale erfolgte das Training in Form von interaktiven Schulungsvideos, in den Filialen mithilfe entsprechender Unterlagen gemäß ISO 50001 und in den Ländern mithilfe von Energie-Checklisten.
- **Ökostrom:** In Österreich und den Niederlanden wurde auf Ökostrom umgestellt.

1.20.3 Anpassung an den Klimawandel

Der Standard ESRS E1 bezieht sich auch auf das Thema „Anpassung an den Klimawandel“. Damit sind die Anpassungen von Unternehmen an die tatsächlichen und erwarteten Folgen des Klimawandels gemeint. (Ziel: 5) Zu Maßnahmen im Bereich Klimaanpassung gehören unter anderem der Umgang mit Extremwetterereignissen, Hitze und Wasserknappheit und die Minderung von Klima-Auswirkungen auf Mitarbeitende, Betriebsabläufe und Lieferketten.

Im Rahmen der jährlichen Berichterstattung führt KiK durch die Teilnahme am **Carbon Disclosure Project (CDP)** Analysen der klimabedingten Risiken für Menschen in der Lieferkette und in der eigenen Geschäftstätigkeit durch. Das CDP ist eine gemeinnützige Organisation, die durch die Offenlegung von Umweltdaten zum Kampf gegen den Klimawandel beitragen möchte. Dank eines genaueren Verständnisses seiner Risiken kann KiK die wesentlichen negativen Auswirkungen des Klimawandels auf Beschäftigte in der Lieferkette sowie auf die Ressourcenverfügbarkeit effizienter managen und langfristig reduzieren. KiK hat 2021 erstmals einen CDP-Bericht erstellt

und konnte sich seitdem von einem C-Score zu einem B-Score verbessern. Dies zeigt, dass KiK beim Management seiner Klimaauswirkungen Fortschritte erzielt und diese nun systematischer und mit immer konkreteren Maßnahmen und Zielen angeht.

1.22. Kennzahlen und Ziele

KiK berechnet seit mehreren Jahren die Treibhausgasemissionen seiner Geschäftsstandorte, um sich einen Überblick über mögliche Hotspots zu verschaffen und effiziente Strategien zur Emissionsminderung zu entwickeln.

Im Berichtsjahr wurde der **Corporate Carbon Footprints** von KiK erstmals durch den TÜV-Nord verifiziert (Limited Assurance). Außerdem konnte KiK seine Scope-1- und Scope-2-Emissionen von 2023 auf 2024 substantiell reduzieren, während die Scope-3-Emissionen leicht gestiegen sind. Künftig wird sich KiK auf die produktbezogenen Emissionen konzentrieren, um seinen Corporate Carbon Footprint (CCF) auch hinsichtlich seiner Scope-3-Emissionen zu senken.

ESRS E1-4, E1-5, E1-6, E1-7, E1-8, E1-9

Grafik: Scope 1, 2 und 3 Emissionen

Zur Berechnung der Scope 1 und 2 Emissionen, geht KiK wie folgt vor:

Grafik: Scope 3 Emissionen

E1-6_27

Für die Scope-3-Emissionen, die den größten Anteil der Emissionen entlang der Wertschöpfungskette ausmachen, berücksichtigt KiK die folgenden Emissionsquellen:

- eingekaufte Waren und Dienstleistungen
- Investitionsgüter
- Energie- und kraftstoffbezogene Aktivitäten (sofern nicht in Scope 1 oder 2 enthalten)
- Vor- und nachgelagerter Transport und Vertrieb

- Abfall aus betrieblicher Tätigkeit
- Geschäftsreisen
- Pendelverkehr der Mitarbeitenden
- Nutzung verkaufter Produkte
- Entsorgung verkaufter Produkte am Ende ihres Lebenszyklus

1.23. Grenzen unserer bisherigen Bemühungen

KiK hat in den vergangenen Jahren große Fortschritte bei der Ausweitung seiner Klimaschutz- und Klimaanpassungsstrategien sowie den entsprechenden Maßnahmen erzielt.

1.22.1 Strategie und Prozesse

Die Governance-Struktur von KiK weist dennoch nach wie vor einige Lücken auf, die zur vollständigen Erfüllung der ESRS noch geschlossen werden müssen. So werden klimabezogene Erwägungen beispielsweise noch nicht in die Vergütung der Mitglieder der Aufsichtsorgane einbezogen. KiK plant jedoch, die Managementstrukturen und KPIs auch in diesem Bereich in den kommenden zwei Jahren anzupassen, um den wachsenden Herausforderungen durch den Klimawandel gerecht zu werden.

Konzepte

Die Anpassung an den Klimawandel sowie der Ausbau erneuerbarer Energien werden in den bestehenden Richtlinien bislang nicht explizit erwähnt und sind noch nicht vollständig in die Unternehmensrichtlinien integriert. Entsprechende Anpassungen sind geplant.

1.22.2 Mittel und Maßnahmen

Fulfilis E1-1_16; hints at E1-1_01 – E1-1_15 (Transition Plan)

Darüber hinaus plant KiK, einen Übergangsplan auf der Grundlage von wissenschaftlich fundierter Zielen zu erstellen. Dieser Übergangsplan orientiert sich an den gemeinsam entwickelten politischen Empfehlungen der Fashion Industry Charter. Er wird Strategien

für einen klaren Weg zur Erreichung der Zwischenziele und des Netto-Null-Ziels bis 2050 aufzeigen. Der Plan wird auch relevante politische Hebel enthalten, die kohlenstoffarme Technologien unterstützen und die Einführung erneuerbarer Energien vorantreiben.

Außerdem plant KiK, den Umfang seiner Resilienzanalyse im kommenden Jahr auszuweiten und weitere Tools zu nutzen, um eine umfassende Analyse und Bewertung von der Resilienz von KiKs Geschäftsmodell sowie seiner vollständigen Produktionsprozesse langfristig zu gewährleisten.

8. ESRS E2: Umweltverschmutzung

Grafik: Material topics pollution

E2 Umweltverschmutzung	Umweltverschmutzung	Wasserverschmutzung	Vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien	3 Gesundheit und Wohlergehen
		Bodenverschmutzung	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien	6 Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen
					11 Nachhaltige Städte und Gemeinden
					12 Nachhaltige Konsum und Produktion
					14 Leben unter Wasser

Typische Prozesse der Bekleidungsherstellung wie Bleichen, Färben und Bedrucken sind sehr wasser- und chemikalienintensiv. Bei der Herstellung synthetischer Textilien gelangen zudem häufig Mikrofasern und Mikroplastik in die Umwelt. Auch die Herstellung nichttextiler Produkte wie Papierwaren und Haushaltsartikel umfasst viele chemische Prozesse. Werden die dabei entstehenden Abwässer und schädlichen Chemikalien nicht ordnungsgemäß entsorgt, verschmutzen und belasten sie die lokalen Wasser- und Bodenökosysteme, sowie die Lebensgrundlage umliegender Gemeinschaften.

E2.IRO-1_03

Der Bereich „Umweltverschmutzung“ umfasst gemäß dem Standard ESRS E2 Nachhaltigkeitsaspekte im Zusammenhang mit Emissionen in Luft, Wasser und Boden sowie den Umgang mit bedenklichen Stoffen. (Ziel 2)

KiK hat die Aspekte Wasserverschmutzung und Bodenverschmutzung durch den Einsatz von Chemikalien und Mikroplastik in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse als wesentliche Themen identifiziert. Sie werden auch durch die ESG-Strategie von KiK in Bezug auf Chemikalienmanagement, Abwasserbehandlung und Reduzierung des Wasserverbrauchs in der Lieferkette adressiert. Durch die Einbindung seiner Lieferanten in die Abwasserbehandlung und den verantwortungsvollen Umgang mit Chemikalien kann KiK aber auch einen positiven Beitrag zur Verringerung der Wasserverschmutzung leisten und negative Auswirkungen langfristig reduzieren bzw. eliminieren. Dieser Ansatz steht im Einklang mit den langfristigen strategischen Zielen des Unternehmens, negative Auswirkungen auf die Umwelt zu verringern und die operative Resilienz zu stärken.

1.24. Strategie und Prozesse

Die ESG-Strategie von KiK umfasst klar definierte Prozesse, um den Einsatz schädlicher Chemikalien zu reduzieren und die Verschmutzung von Abwasser entlang der gesamten Lieferkette zu begrenzen.

E2.IRO-1_01

In sogenannten **Life Cycle Product Assessments** analysiert KiK die Umweltauswirkungen eines Produkts in jeder Phase des Herstellungsprozesses – von der Rohstoffbeschaffung bis zum Ende der Lebensdauer. So kann das Unternehmen die Risiken der Wasser- und Bodenverschmutzung durch den Einsatz von Agrarchemikalien, das Ablösen von Mikrofasern während der Produktion sowie die Ansammlung fester Abfälle minimieren.

E2.IRO-1_01

Im Rahmen seines nach **ISO 14001 zertifizierten Umweltmanagementsystems** führt KiK systematische Risikobewertungen hinsichtlich der Umweltauswirkungen an seinem Hauptsitz und Zentrallager in Bönen durch. Diese Bewertungen umfassen vorgelagerte Prozesse, Kernaktivitäten und Notfallszenarien. Das Ziel besteht darin, Risiken im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung, insbesondere im Hinblick auf Abwasserableitung und Chemikalienverbrauch sowie deren potenzielle Auswirkungen auf die Wasser- und Bodenqualität zu identifizieren und zu minimieren. In diesem Zusammenhang hat KiK auch eine **Input-Output-Analyse** mit Schwerpunkt auf wasserbezogene Kennzahlen durchgeführt. Das Unternehmen arbeitet kontinuierlich daran, den Wasserverbrauch an seinen Standorten zu reduzieren, beispielsweise durch die Installation wassersparender Vorrichtungen wie Wasserhahnbelüfter.

E2.IRO-1_02

Die Strategie von KiK zur Bekämpfung von Umweltverschmutzung wurde durch **Stakeholder-Gespräche** im Rahmen der DWA flankiert. Diese liefern Einblicke in die Auswirkungen von Wasser- und Bodenverschmutzung auf verschiedene Gruppen.

Bislang wurden jedoch noch keine Konsultationen mit direkt betroffenen Parteien und Gemeinschaften durchgeführt.

1.25. Konzepte

E2.MDR-P_01-06

KiK hat die Vermeidung von Umweltverschmutzung in seine Richtlinien und strategischen Verpflichtungen integriert. Viele dieser Richtlinien konzentrieren sich auf die Vermeidung von Wasserverschmutzung und zielen darauf ab, die Einleitung gefährlicher Stoffe in Gewässer zu reduzieren. Sie haben jedoch auch indirekte Vorteile für die Verminderung von Bodenverschmutzung, beispielsweise indem das Risiko der Auswaschung von Chemikalien oder der unsachgemäßen Entsorgung von Abfällen gesenkt wird.

E2-1_01, E2-1_03

Unsere **Umwelt- und Energierichtlinie** sowie das **Umweltmanagementhandbuch** zielen auch auf die Vermeidung von Umweltverschmutzung ab. Die Umwelt- und Energierichtlinie fokussiert in diesem Bereich auf die Vermeidung von Wasser- und Bodenverschmutzung durch die Einführung wirksamer Systeme zum Chemikalien- und Abwassermanagement ab. Das Umweltmanagementhandbuch legt Emissionsgrenzwerte und Kontrollmaßnahmen zur Vermeidung von Umweltverschmutzung am Hauptsitz in Bönen und im Lagerbetrieb fest. Diese spielen eine wichtige Rolle beim Management potenzieller Bodenverunreinigungen und chemischer Sicherheitsrisiken.

Unsere Richtlinie zum **Management der Notfallprävention** für den Lagerbetrieb und die europäische Zentrale umfasst das Chemikalienmanagement bei Lieferanten durch regelmäßige Audits. Die Richtlinien mit Bezug zur ISO-14001-Zertifizierung legen unsere Erwartungen hinsichtlich der Verwendung von Chemikalien und der Grenzwerte für deren Einleitung dar.

1.26. Maßnahmen und Mittel

E2.MDR-A_01-12, E2-2_02

Um mögliche Umweltverschmutzungen durch KiK zu bekämpfen, haben wir eine Reihe von Maßnahmen ergriffen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Kapazitätsaufbau in den eigenen Betrieben, sowie dem schrittweisen Verzicht auf gefährliche Chemikalien und der Reduzierung des Chemikalieneinsatzes in unseren wichtigsten Beschaffungsländern.

In den eigenen Betrieben hält sich KiK an das oben beschriebene

Umweltmanagementsystem auf Basis der ISO-14001-Norm. Darüber hinaus organisiert KiK regelmäßig Mitarbeiterschulungen zu den Themen Chemikalien- und Abwassermanagement, um seine Mitarbeitenden für zentrale Umweltziele zu sensibilisieren.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die chemische Verschmutzung in industriellen Abwässern und Schlämmen zu reduzieren, die bei der Nassverarbeitung von Textilien anfallen. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist, dass die Lieferanten über funktionierende Abwasseraufbereitungsanlagen verfügen. Mit der Unterzeichnung der Initiative **„Zero Discharge of Hazardous Chemicals“ (ZDHC)** hat KiK sein Engagement für bewährte Verfahren in der Branche verstärkt. Die Initiative ist ein Multi-Stakeholder-Programm, das die Verwendung und Ableitung gefährlicher Chemikalien aus der Textilindustrie unterbinden soll. Als Unterzeichner der ZDHC-Initiative muss KiK jährlich über sein Chemikalien- und Abwassermanagement gemäß den ZDHC-Anforderungen berichten und unterstützt sicherere Praktiken im Chemikalienmanagement. Die Initiative trägt zur Verbesserung der Wasserqualität, der Arbeitssicherheit und des Umweltschutzes entlang globaler Lieferketten bei. KiK beteiligt sich auch an wichtigen Projekten und folgt der **„Brands to Zero“-Roadmap**, um die Einhaltung von Chemikalienvorschriften und die Umweltleistung in seinen Lieferketten zu verbessern. Ab 2026 werden die Fortschritte durch jährliche externe Audits bewertet. Mithilfe der von der Initiative bereitgestellten Ressourcen überwacht KiK die Verwendung sicherer Alternativen zu gefährlichen Chemikalien.

Parallel dazu erweitern wir die Zahl der Lieferanten, die sich an die **ZDHC Manufacturing Restricted Substances List (MRSL)** sowie an unsere Abwasserrichtlinien halten. Diese Liste legt klare Grenzwerte für die Schadstoffeinleitung sowie Prüfprotokolle für die Textil- und Lederproduktion fest. Im Rahmen unseres Qualitätsmanagements arbeiten wir außerdem mit einer ergänzenden **Restricted Substances List (RSL)**. Sie legt verbindliche Grenzwerte für Rückstände von Chemikalien fest, die im fertigen Produkt nur eingeschränkt oder gar nicht mehr nachweisbar sein dürfen.

KiK hat zudem einen strukturierten **Auditprozess** eingeführt, der sich auf das Chemikalien- und Abwassermanagement konzentriert. Das Programm wurde mit Tier-1-Lieferanten für Nassverfahren in Bangladesch gestartet und wird nun auf Tier-2-Lieferanten in Bangladesch und Indien ausgeweitet. Weitere Rollouts für zusätzliche Beschaffungsländer sind geplant. Im Rahmen dieser Audits wird die Einhaltung der Standards für den Umgang mit Chemikalien und die Abwasserbehandlung durch die Lieferanten bewertet. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf den Verschmutzungsrisiken beim Färben und Veredeln.

1.27. Kennzahlen und Ziele

KiK hat eine Reihe freiwilliger und konformitätsbasierter Umweltziele und -kennzahlen festgelegt. Diese zielen darauf ab, Umweltverschmutzung in den eigenen Betrieben und in der Lieferkette zu verhindern.

In den **eigenen Betrieben** nutzt KiK sein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem, um wichtige Umweltindikatoren wie den Chemikalienverbrauch und die Abwasserbelastung zu überwachen und sicherzustellen, dass die Betriebsabläufe den gesetzlichen Standards entsprechen.

KiK ist sich der größten Umweltrisiken in **seiner Lieferkette** bewusst und hat daher die folgenden Ziele für Produktionsstätten der Stufen 1 und 2 festgelegt, um die Verschmutzung von Boden und Wasser in seiner Lieferkette zu kontrollieren und zu mindern:

Bis 2025 sollen mindestens 20 Prozent der Produktionsstätten der Stufen 1 und 2 in allen Beschaffungsländern die ZDHC MRSL (Manufacturing Restricted Substances List) und die RSL (Restricted Substances List) einhalten. Bis 2030 soll dieser Anteil auf 60 Prozent steigen.

Bis 2025 sollen mindestens 20 Prozent der Tier-1- und Tier-2-Lieferanten in allen Beschaffungsländern bei ZDHC registriert sein und die ZDHC-Abwasserrichtlinien einhalten. Bis 2030 soll dieser Anteil auf 70 Prozent steigen.

Darüber hinaus überwacht KiK die chemische Belastung des Abwassers in seiner Lieferkette und hat freiwillige Ziele für die Einhaltung der ZDHC-Richtlinien durch seine Lieferanten festgelegt. Bislang wurden keine umweltverschmutzenden Vorfälle registriert.

1.28. Grenzen unserer bisherigen Bemühungen

KiK arbeitet kontinuierlich daran, seine Bemühungen zur Vermeidung von Umweltverschmutzung in seinen Betrieben weiterzuentwickeln. Insbesondere möchten wir unsere Mittel und Maßnahmen verstärken.

1.27.1 Mittel und Maßnahmen

KiK plant, die Erfassung von Wasserverbrauchsdaten auf die Lieferkette auszuweiten und eine detaillierte Analyse der Abhängigkeiten und Auswirkungen des Unternehmens auf die Ressource Wasser durchzuführen. Dies soll als Grundlage für die Festlegung weiterer quantifizierbarer Ziele und maßgeschneiderter Maßnahmen zur Minderung ökologischer und finanzieller Risiken dienen. Dazu zählen auch potenzielle Kostensteigerungen im Zusammenhang mit einer Verschlechterung der Wasserverfügbarkeit und -qualität.

Darüber hinaus strebt KiK eine Erweiterung seines Lieferanten-Auditprogramms sowie eine Erhöhung der Anzahl der Lieferanten, die sich an die ZDHC MRSL und die Abwasserrichtlinien halten, an.

9. ESRS E4: Biologische Vielfalt und Ökosysteme

Grafik: material topics biodiversity

Weltweit nimmt die biologische Vielfalt in alarmierendem Tempo ab. Laut dem Weltbiodiversitätsrat (IPBES) sind vor allem Umweltverschmutzung, Klimawandel und veränderte Land- und Meeresnutzung für den Biodiversitätsverlust verantwortlich.

Als Unternehmen trägt KiK sowohl in seiner textilen als auch in seiner Non-Food-Produktlieferkette potenziell zum Biodiversitätsverlust bei. Dies kann beispielsweise durch Flächenverbrauch in der tieferen Lieferkette, durch chemische Emissionen in der Produktion oder durch Emissionen aus dem direkten Transport erfolgen. Gleichzeitig ist KiK zur Herstellung seiner Produkte auf natürliche Ressourcen und intakte Ökosysteme angewiesen.

KiK misst dem Schutz der Biodiversität eine hohe Bedeutung bei und hat in seiner doppelten Wesentlichkeitsanalyse das Thema „direkte Ursachen von Biodiversitätsverlust“ als wesentlich eingestuft. Die identifizierten Auswirkungen sind dabei überwiegend indirekt, da wesentliche Landnutzungsänderungen vor allem in den tieferen Lieferketten stattfinden, insbesondere in der landwirtschaftlichen Produktion von Baumwolle. Dort können sie auch lokale Gemeinschaften betreffen. Um den genauen Zusammenhang mit den eigenen Lieferketten zu verstehen, konzentriert sich KiK im Berichtsjahr zunächst darauf, die Auswirkungen systematisch zu erfassen und zu analysieren.

Die Begriffe „Biodiversität“ und „biologische Vielfalt“ beziehen sich laut ESRS auf die Variabilität unter lebenden Organismen in terrestrischen und aquatischen Ökosystemen (Ziel 3). Die Angabepflichten zu diesem Themenbereich beschreiben das Verhältnis von Unternehmen zu Land-, Süßwasser- und Meereslebensräumen, Ökosystemen und Populationen entsprechender Tier- und Pflanzenarten, einschließlich der Vielfalt innerhalb der Arten, zwischen den Arten sowie der

Ökosysteme und ihrer Wechselwirkung mit indigenen Völkern und anderen betroffenen Gemeinschaften (Ziel 2).

1.29. Strategie und Prozesse

E4.SBM-3_04, E4.IRO-1_14

Um die Auswirkungen der Tätigkeiten und Lieferketten von KiK auf die biologische Vielfalt besser zu verstehen, hat KiK im Berichtsjahr gemeinsam mit dem Global Nature Fund (GNF) erstmals einen **Biodiversitäts-Check** durchgeführt. Dieser wird im Abschnitt „Maßnahmen und Mittel“ auf S. XX genauer beschrieben.

Die Erkenntnisse aus dem Biodiversitäts-Check sowie weitere, ergänzende Analysen bilden die Grundlage für die 2025 beginnende Entwicklung einer **Biodiversitätsstrategie**, einschließlich messbarer Ziele und Maßnahmenpläne sowie der Einbettung von Biodiversität in die Nachhaltigkeitsstrategie von KiK.

1.30. Konzepte

E4.MDR-P_07-08

KiK verfügt derzeit zwar über keine formale Richtlinie zum Schutz der Biodiversität und der Ökosysteme, nutzt aber die Ergebnisse des Biodiversitäts-Checks, um geeignete nächste Schritte und mögliche Folgemaßnahmen festzulegen, inklusive der Entwicklung einer Biodiversitätsrichtlinie.

1.31. Maßnahmen und Mittel

E4.MDR-A_01-12

Da KiK erst vor Kurzem damit begonnen hat, sein Verständnis für wesentliche Aspekte des Themas „Biodiversität“ zu vertiefen, steht unser Prozess zur Entwicklung geeigneter Maßnahmen noch am Anfang. Spezifische Maßnahmen im Hinblick auf das wesentliche Thema „Landnutzungsänderungen“ liegen daher derzeit noch nicht vor.

Der gemeinsam mit der internationalen Umweltstiftung Global Nature Fund im Berichtsjahr durchgeführte **Biodiversitäts-Check** schärft das Verständnis von KiK für seine wesentlichen Auswirkungen und dient als Grundlage für die Entwicklung gezielter Maßnahmen im kommenden Jahr.

Infobox begins

Der vom GNF und weiteren Organisationen entwickelte Biodiversitäts-Check bietet Unternehmen eine erste Orientierung, um die Auswirkungen und Abhängigkeiten verschiedener Unternehmensbereiche auf die biologische Vielfalt zu identifizieren. Er basiert auf den drei Zielen der Biodiversitätskonvention (CBD) der Vereinten Nationen: Erhalt der Biodiversität und Ökosysteme, nachhaltige Nutzung von Ressourcen sowie faire und gerechte Aufteilung der Vorteile aus der Nutzung genetischer Ressourcen. Der Biodiversitäts-Check entspricht der Vorgehensweise der Umweltmanagementsysteme EMAS III und ISO 14001.

Infobox ends

Im Rahmen des Checks wurden acht Unternehmensbereiche von KiK auf direkte und indirekte Umweltwirkungen wie Ressourcenübernutzung, Verschmutzung und Auswirkungen auf die Artenvielfalt untersucht; darunter die Bereiche Einkauf Textil, Liegenschaften und Logistik. Im Zuge dessen wurden erste sensible Standorte – unter anderem in Böhmen und in der Slowakei – identifiziert, jedoch ohne nachgewiesene signifikante negative Auswirkungen auf Biodiversitäts-Hotspots. Der Schwerpunkt des Checks lag auf Textilfasern, wobei verschiedene Aspekte und Schritte der Lieferkette analysiert wurden. Der Non-Food-Bereich wurde bisher nicht berücksichtigt, soll aber perspektivisch einbezogen werden. Zudem wurden erste mögliche Maßnahmen identifiziert.

Auf Basis der laufenden Analysen wird KiK eine Biodiversitätsstrategie entwickeln. Diese sieht konkrete Maßnahmen zur Integration von Themen der biologischen Vielfalt in die Geschäftsprozesse des Unternehmens vor. Dazu zählen:

- Schulung und Sensibilisierung von Mitarbeitenden

- Entwicklung einer Materialstrategie (zertifizierte und recycelte Materialien)
- Biodiversitätsnahe Gestaltung des Firmengeländes

Ergänzend unterstützt KiK ein **Pilotprojekt zur Wiedervernässung von Mooren im Rahmen der Paludi-Allianz der Pioniere** mit dem Ziel, künftig regenerative Materialien für Verpackungen und Produkte zu nutzen.

Derzeit setzt KiK weder Biodiversitätskompensation noch indigenes Wissen oder naturbasierte Lösungen ein. Diese Aspekte werden im weiteren Strategieprozess geprüft.

1.32. Kennzahlen und Ziele

E4.MDR-T_14-19

KiK hat im Berichtsjahr keine spezifischen Ziele oder Messgrößen im Bereich Biodiversität definiert. Die Festlegung entsprechender Zielsetzungen erfolgt auf der Basis laufender Bewertungen sowie im Dialog mit relevanten Stakeholdern im Rahmen aktueller Prozess- und Strategieentwicklungen in den kommenden Jahren.

1.33. Grenzen unserer bisherigen Bemühungen

Zwar beschäftigt sich KiK schon seit vielen Jahren mit wichtigen Aspekten der Nachhaltigkeit, doch die intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Biodiversität ist für uns noch relativ neu. KiK ist sich bewusst, dass es beim Umgang mit diesem Handlungsfeld und seinen Aspekten noch Verbesserungspotenzial gibt. Wir planen, dem Thema in Zukunft noch besser gerecht zu werden. Insbesondere wollen wir gezielte Maßnahmen zum Thema Landnutzungsänderung vorantreiben, da dieser Bereich ein wichtiger Faktor und ein potenzieller Hebel beim Verlust der Biodiversität ist.

10. ESRS E5: Kreislaufwirtschaft

Grafik: Material topics circular economy

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung	Vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien	8 Menschenwürdige arbeit und wirtschaftswachstum 9 Industrie, innovation und infrastruktur 12 Nachhaltige/r konsum und produktion
		Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen	Vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien	
		Abfälle	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-Food	

Dem Circularity Gap Report zufolge werden aktuell weltweit nur etwa 6,9 Prozent der genutzten Materialien wiederverwendet oder recycelt, Tendenz sinkend. Gleichzeitig steigt die Nutzung von Primärrohstoffen, was wiederum Umwelt- und Klimaauswirkungen in Form von Emissionen, Verschmutzungen und Eingriffen in natürliche Ökosysteme verstärkt. Insbesondere in der Herstellung von Produkten und Textilien, die zu den ressourcenintensivsten Branchen zählen, ist es daher entscheidend, kreislaufwirtschaftliche Prinzipien zu integrieren.

Als Vollsortimenter für Textilien und Non-Food-Artikel spielen die Themen Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft bei Kik eine wichtige Rolle. Vor allem in Bezug auf unsere Textilwertschöpfungskette sind Aspekte wie Recyclingfähigkeit, Langlebigkeit und Circular Design besonders wichtig. Wir arbeiten daran, die Verwendung schlecht abbaubarer Materialien wie Plastik zu verringern und die dadurch entstehende Abfallmenge zu reduzieren. Dies ist insbesondere bei der Herstellung von Non-Food-Produkten nach wie vor ein zentrales Handlungsfeld. Ressourcenzuflüsse, Ressourcenabflüsse und Abfälle sind daher wesentliche Themen für uns.

In den ESRS beschreibt der Begriff Kreislaufwirtschaft ein Wirtschaftssystem, das darauf abzielt, den Wert von Produkten, Materialien und Ressourcen möglichst lange zu erhalten. Durch effiziente Nutzung und Wiederverwendung sollen die Umweltbelastung und das Abfallaufkommen von Produkten über den gesamten Lebenszyklus minimiert werden (Ziel 3).

1.34. Strategie und Prozesse

Die wesentlichen Themen im Bereich Kreislaufwirtschaft aus der DWA spiegeln sich in unserer **ESG-Strategie** wider. Sie zielt darauf ab, Kreislaufprinzipien in Produkten und Verpackungen zu etablieren und dadurch unseren Gesamtmaterialverbrauch zu reduzieren. KiK arbeitet dafür in erster Linie daran, mehr Recyclingmaterial in Produkt- und Transportverpackungen zu verwenden, sowie den Anteil von recycelten und regenerierten Fasern in seinen Textilprodukten zu erhöhen.

E5.IRO-1_01, E5.IRO-1_02

KiK arbeitet kontinuierlich daran, den Prozess zur Identifizierung und Bewertung seines Materialressourcenverbrauchs zu verbessern. Wir unterstützen diesen Prozess durch **Gespräche mit verschiedenen Stakeholdern**. Dadurch bekommen wir einen guten Überblick über die Perspektiven relevanter Akteure zu diesen Themen und können ein tieferes Verständnis für die Auswirkungen der Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft auf unterschiedliche Gruppen entwickeln. Konsultationen zu den Auswirkungen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft mit direkt Betroffenen, insbesondere mit lokalen Gemeinschaften, wurden jedoch noch nicht durchgeführt.

1.35. Konzepte

Unsere aktuellen Richtlinien decken in Bezug auf die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft sowohl die vorgelagerte Wertschöpfungskette als auch den eigenen Betrieb ab.

E5-1_01, E5-1_02

In unserer **Umwelt- und Energierichtlinie** streben wir eine Optimierung der Ressourcen- und Materialnutzung in Produkten und Produktverpackungen, stärkere Kreislauffähigkeit von Textil- und Non-Food-Produkten und die Reduzierung von Abfällen an.

Mit unserer **ESG-Strategie** verfolgen wir die Integration von Kreislaufprinzipien mit einem Fokus auf die Verwendung von recycelten Materialien und auf die Reduzierung von Produkt- und Transportverpackungen.

1.36. Maßnahmen und Mittel

E5.MDR-A_01-12

Da das Thema Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft im Kontext der Aktivitäten von KiK eine hohe Relevanz hat, haben wir unterschiedliche Maßnahmen ergriffen.

1.35.1 Ressourcenzuflüsse und -abflüsse

Kik ist seit 2024 erfolgreich GRS/RCS-zertifiziert. Das Scope-Zertifikat ermöglicht den Verkauf von GRS/RCS-zertifizierten Waren, die einen erhöhten Recycling Anteil aufweisen. Durch die schrittweise Erhöhung der Beschaffung von Produkten mit **GRS/RSC-Zertifizierung von Textile Exchange**, steigern wir unser Engagement im Bereich der Kreislaufwirtschaft stetig.

Highlight:

Status quo: 171 Bestellungen, was einem Warenvolumen von 5,2 Millionen Teilen entspricht

Infobox begins:

Die GRS/RCS-Zertifizierung stellt sicher, dass die Recyclinganteile in den Produkten echt sind, überprüft werden können und entlang der gesamten Lieferkette nachverfolgbar sind. Sie schafft damit Transparenz und Glaubwürdigkeit. Dies ist ein großer Vorteil in der Textilbranche, in der Nachverfolgbarkeit ein zentrales Thema ist. Für KiK bedeutet das: Nachhaltigkeit wird messbar, das Vertrauen wird gestärkt und die Risiken in der Lieferkette werden reduziert.

Info box ends

Bei den intern verwendeten Büromaterialien setzen wir fast ausschließlich auf **FSC-oder Blauer-Engel-zertifizierte** Produkte. Durch diese Materialauswahl und die Berücksichtigung von Wiederverwendbarkeit und Recyclingfähigkeit reduzieren wir somit auch die Ressourcenzuflüsse in unserem Alltag in unseren Zentralen.

Eine weitere Maßnahme im Themenbereich der Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft war unsere Teilnahme am **Circular-Design-Workshop**, der von der Initiative von Circular Fashion und dem Textilbündnis organisiert wurde. In dem zweitägigen Workshop wurden Grundsätze und Strategien des Circular Design, wie der Einsatz von Rezyklaten, Langlebigkeit und eingesetzte Chemikalien sowie Designstrategien diskutiert. Die Workshops umfassten auch die beispielhafte Gestaltung zirkulärer Transformationspfade für zwei Produkte. Das Ziel bestand darin, Produktionskreisläufe zu schließen und dabei Abfälle entlang der Wertschöpfungskette zu reduzieren. Von KiK nahmen neun Personen aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen teil, speziell aus der Qualitätssicherung Textil, dem Sortimentsmanagement und CSR. Auf diese Weise wollen wir die internen Kapazitäten für die Umsetzung dieses Themas bei KiK weiter ausbauen.

In unserem aktuellen Projekt, der **Circular Portfolio Analyse**, die wir in Kooperation mit Circular Fashion durchführen, analysieren wir das Potenzial für Zirkularität im Produktionsprozess mit einer Auswahl von KiK-Produkten, beginnend mit Textilien. Nach Abschluss dieses Prozesses können wir genauere Hebel zur Reduzierung von Abfall in der vorgelagerten Wertschöpfungskette zu identifizieren.

Zusätzlich ist die Einführung eines **Tracking-Systems** zur Überwachung dieser Maßnahme geplant. Mit der Richtlinie, den Schulungen und dem geplanten Tracking-System implementieren wir einen stabilen, langfristigen Ansatz in unserem Unternehmen.

1.35.2 Abfälle

Im Berichtsjahr haben wir in unserer Unternehmenskantine gemeinsam mit **Relevo** ein Mehrwegsystem eingeführt, um die Verwendung von Einweggeschirr zu reduzieren. Das System hat bereits wesentlich zur Reduzierung von Ressourcen beigetragen und über 16.000 Einwegverpackungen eingespart.

KiK ist über die Muttergesellschaft Tengelmann bei der Initiative **Circular Republic** engagiert, die sich für die Etablierung einer textilen Kreislaufwirtschaft einsetzt. Mithilfe verschiedener Workshops möchte Circular Republic die Themen Nachhaltigkeit und Innovation in Hinblick auf die Kreislaufwirtschaft in der Textilbranche vorantreiben. Die Teilnahme ermöglicht den Austausch mit einem Netzwerk von Akteuren aus der gesamten textilen Wertschöpfungskette. Im Rahmen eines Pilotprojekts haben wir uns im Jahr 2024 unter anderem mit den Möglichkeiten der Wiederverwendung und des Recyclings von Textilprodukten befasst. Dabei hat KiK in Zusammenarbeit mit Pre-Zero eine Analyse der Überschussware im Bereich Textilien hinsichtlich ihrer Wiederverkäuflichkeit durchgeführt. Die Analyse ergab, dass ein Wiederverkaufsanteil von 75 Prozent bei Textilwaren möglich wäre. Eine interne Analyse von KiK hat dieses Ergebnis bestätigt. Mit diesem Projekt hat KiK nach einer zweiten Verwendungsmöglichkeit für Pre-Consumer-Abfälle gesucht. Auf diese Weise konnten Ressourcen geschont und Abfälle wiederverwertet werden.

Im Rahmen unserer erweiterten **Lieferantenaudits** bewerten wir nun auch die Maßnahmen hinsichtlich der Abfallwirtschaft an den Produktionsstandorten (S. unter Umweltverschmutzung, S.XX). Zudem haben wir Sortimentsmanager:innen zur Chemikalienrichtlinie für unsere Lieferanten geschult.

1.37. Kennzahlen und Ziele

E5-3_01

Im Rahmen seiner ESG-Strategie hat sich KiK das Ziel gesetzt, den Einsatz von Primärmaterialien zu reduzieren. Schrittweise soll der Anteil an Recyclingmaterial in Verpackungen und Produkten erhöht werden. So soll der Anteil recycelter Materialien in

den Produkt- und Transportverpackungen bis 2025 auf zehn Prozent und bis 2030 auf 70 Prozent steigen.

TBD based on Metrics and Targets provided by KiK

From Data Points:

- Für Produkt- und Transportverpackungen wurden die Ziele zur Verwendung von sekundären (recyclten) Materialien mit Zielen 10 Prozent bis 2025 bzw. 70 Prozent bis 2030 festgelegt.
- KiK hat sich im Rahmen des internen ISO-14001-Umweltmanagementsystems Ziele gesetzt, um Papier, Kunststoffe und Wasser einzusparen sowie die im Unternehmen anfallenden Abfälle zu reduzieren.
- Abfallaufkommen im Unternehmen: 28.366,23 t
- Gesamtmenge an nicht recyclten Abfällen: 3.725,28 t
- Welcher Anteil der Abfälle wurde nicht recycelt : 13,13%
- Abfallmengen Verwertungsquote bei stofflichen Abfällen : 77,77%

1.38. Grenzen unserer bisherigen Bemühungen

KiK ist bei der Bewältigung der Themen Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft zwar bereits weit fortgeschritten, wir sind uns jedoch bewusst, dass es insbesondere im Hinblick auf unsere Richtlinien noch Verbesserungspotenzial gibt.

1.37.1 Konzepte

Wir haben eine Richtlinie für unsere Lieferanten entwickelt, die auf die Minimierung und Vermeidung von überflüssigen Verpackungen abzielt. Sie ist fertiggestellt und teilweise bereits in Kraft getreten; eine Weiterentwicklung und bessere Verbreitung ist geplant.

Aspekte der nachgelagerten Wertschöpfungskette, wie beispielsweise Reparatur, Wiederverwendung und Abfallwirtschaft, werden in unserer Umweltrichtlinie noch nicht behandelt. KiK plant jedoch, weitere Aspekte der Ressourcennutzung und

Kreislaufwirtschaft, wie die verantwortungsvolle Beschaffung und Nutzung erneuerbarer Quellen, in seine Richtlinien aufzunehmen. Auch eine erweiterte Abdeckung der Wertschöpfungskette für kommende Berichtsjahre steht im Fokus von KiK für kommende Berichtsjahre.

4. Kapitel 3: Sozial

Die globale Herstellung und Vermarktung von Textilien und Non-Food-Produkten ist aufgrund komplexer, internationaler Lieferketten mit sozialen Herausforderungen verbunden. In vielen Produktionsländern sind Aspekte wie faire Arbeitsbedingungen, existenzsichernde Löhne und der Schutz der Menschenrechte in dieser Hinsicht besonders relevant. Speziell in arbeitsintensiven Stufen der Wertschöpfungskette, wie der Rohstoffgewinnung oder Produktfertigung, sind Beschäftigte häufig von prekären Arbeitsverhältnissen und unzureichenden sozialen Sicherungssystemen betroffen. Doch auch in den eigenen Geschäftsbereichen, etwa in der Logistik, im Einzelhandel oder an Büroarbeitsplätzen, spielen sichere, faire und inklusive Arbeitsbedingungen eine zentrale Rolle für die soziale Nachhaltigkeit eines Unternehmens. Darüber hinaus können auch in der Nutzungs- und Entsorgungsphase von Produkten negative soziale Auswirkungen entstehen, etwa durch unzureichende Verbraucherinformationen oder problematische Entsorgungspraktiken.

Die aktive Verantwortung für soziale Standards entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von der Rohstoffgewinnung bis zur Nutzung – ist daher entscheidend, um menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu fördern und nachhaltige Strukturen langfristig zu sichern.

Aus diesem Grund haben wir uns bei KiK dazu verpflichtet, unsere Geschäftsbeziehungen so verantwortungsvoll wie möglich zu gestalten, und die Menschenrechte zu achten und zu schützen – in allen Ländern, in denen wir aktiv sind, und für alle Produkte, die wir anbieten. Diese Verpflichtung ist ein integraler Bestandteil unserer Arbeit und spiegelt sich sowohl in unseren Managementansätzen als auch in unserem täglichen Handeln wider. Dazu zählen unsere Bemühungen hinsichtlich der CSRD ebenso wie die Verankerung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten im Unternehmen. In den vergangenen Jahren haben wir uns daher intensiv mit der Einführung eines Risikomanagementsystems beschäftigt. Dabei spielt die Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) in unseren unternehmensinternen Prozessen eine zentrale Rolle. Im Folgenden stellen wir unsere

Bemühungen zur Entwicklung umfassender und strukturierter Due-Diligence-Prozesse vor. Der Fokus liegt dabei auf unseren eigenen Geschäftstätigkeiten und der Beziehung zu unseren direkten Lieferanten sowie zunehmend auch auf der tieferen Lieferkette.

LkSG implementation

Grafik: Info box on LkSG and Human Rights Due Diligence

Info box begins

Das deutsche LkSG, welches Anfang 2023 in Kraft getreten ist, bietet einen weitreichenden Rechtsrahmen für menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten (Human Rights and Environmental Due Diligence, HREDD). Es betrifft alle in Deutschland ansässigen Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten und setzt die Vorgaben der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs) sowie die Leitlinien für multinationale Unternehmen, erstellt von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), umfassend um. Das LkSG deckt ein breites Spektrum von Menschenrechten und Arbeitsnormen ab. Dazu zählen unter anderem das Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit, das Recht auf Vereinigungsfreiheit sowie Sicherheit und Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz. Es fordert von Unternehmen die Umsetzung von sieben zentralen Schritten zur Einführung eines Sorgfaltspflichtensystems:

1. Governance-Strukturen etablieren
2. eine Grundsatzerklärung abgeben
3. regelmäßige Risikoanalysen durchführen
4. Präventionsmaßnahmen verankern
5. Korrekturmaßnahmen ergreifen
6. Beschwerdeverfahren einrichten
7. kontinuierliche Dokumentation und jährliche Berichterstattung sicherstellen



Info box ends

1. Governance-Strukturen etablieren

Um die Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette sicherzustellen, hat KiK ein robustes Managementsystem für menschenrechtliche Sorgfaltspflichten eingeführt und die internen Verantwortlichkeiten klar geregelt. Zur Überwachung und Überprüfung dieser Pflichten wurden gemäß LkSG ein Chief Human Rights Officer (CHRO) und eine Human Rights Officerin (HRO) ernannt. Diese arbeiten unabhängig und berichten mindestens vierteljährlich sowie anlassbezogen direkt an den Vorstand zu LkSG-relevanten Themen. Der CHRO und die HRO sind maßgeblich dafür verantwortlich, die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten zu überwachen. Sie führen Menschenrechtsrisikobewertungen durch, identifizieren potenzielle Auswirkungen auf die Menschenrechte und priorisieren Bereiche, die möglicherweise einer weiteren Prüfung bedürfen. Dabei stellen sie sicher, dass die Risikobewertungen objektiv und unvoreingenommen durchgeführt werden. Zu ihren Aufgaben gehört es auch, potenzielle Menschenrechtsverletzungen zu bewerten und diejenigen Aspekte zu identifizieren, die einer tieferen Analyse bedürfen. Darüber hinaus sind sie für die Erstellung, Überprüfung und Aktualisierung der Menschenrechtserklärung des Unternehmens verantwortlich.

2. Eine Grundsatzerklärung abgeben

Mit seiner Grundsatzerklärung, die sich aus dem Verhaltenskodex und der Menschenrechtsrichtlinie zusammensetzt, sowie mit einer öffentlichen Selbstverpflichtung bekennt sich KiK dazu, ethische Geschäftspraktiken und die Einhaltung der Menschenrechte in den eigenen Betrieben und in der Lieferkette sicherzustellen. Zudem verpflichtet sich das Unternehmen, die Achtung der Menschenrechte in alle geschäftlichen Aktivitäten zu integrieren und sie zu priorisieren. Der Verhaltenskodex definiert übergreifende ethische Grundsätze und Verhaltenserwartungen für Mitarbeitende, Lieferanten und Geschäftspartner und soll eine Kultur der Integrität und Verantwortung fördern. Die Menschenrechtsrichtlinie bietet einen strukturierten Rahmen zur Identifikation, Prävention und Reduzierung menschenrechtlicher Risiken. Weiterführende Informationen zu den Richtlinien und ihrer Verbindung zu den verschiedenen Gruppen der Rechteinhabenden finden sich jeweils in den Unterkapiteln.

3. Regelmäßige Risikoanalysen durchführen

KiK führt jährliche menschenrechtliche Risikoanalysen durch, um seiner menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachzukommen und entsprechende wesentliche Risiken zu identifizieren. Die Analysen umfassen den eigenen Geschäftsbereich, die textilen Lieferketten sowie die Segmente Non-Food und Not-For-Resale. Zum eigenen Geschäftsbereich zählen neben KiK Deutschland auch die Gesellschaften in den Vertriebsländern sowie die KiK-eigenen Sourcing Offices in den Beschaffungsländern.

4. Präventionsmaßnahmen verankern

KiK geht die in den Risikoanalysen identifizierten Risikobereiche mit systematischen Maßnahmen an, um Menschenrechtsrisiken zu reduzieren und verantwortungsvolle Geschäftspraktiken sicherzustellen. So hat das Unternehmen beispielsweise ESG-bezogene Klauseln in seine Einkaufsstrategien und -richtlinien integriert. Diese dienen als interne Leitlinien für alle Geschäftspartner. Sie müssen vertragliche Zusicherungen unterzeichnen und regelmäßige risikobasierte Überprüfungen und Audits durchführen, um die Erwartungen von KiK hinsichtlich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zu erfüllen. Bei der Expansion in neue Märkte und vor Aufnahme neuer Lieferantenbeziehungen müssen die Menschenrechtsbeauftragten konsultiert werden. Weiterführende Informationen dazu finden sich unter Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, sowie im Abschnitt xx des Kapiteles „Governance“.

5. und 6. Korrekturmaßnahmen ergreifen und Beschwerdeverfahren einrichten

Werden Menschenrechtsrisiken oder -verletzungen festgestellt, erarbeiten die Menschenrechtsbeauftragten gemeinsam mit den Lieferanten sowie Personal aus dem Sourcing Office geeignete Abhilfemaßnahmen. Mithilfe dieser kollaborativen Entscheidungsfindung stellen wir sicher, dass die Maßnahmen im Einklang mit den gesetzlichen Anforderungen und Verpflichtungen des Unternehmens stehen und effektiv gegen Menschenrechtsverletzungen vorgegangen und Abhilfe geschaffen wird. Um den Anforderungen des LkSG und des Hinweisgeberschutzgesetzes gerecht zu werden, hat KiK den Beschwerdemechanismus „EQS Integrity Line“ eingerichtet. Dieser steht allen Stakeholdern, sämtlichen Beschäftigten entlang der Lieferkette sowie Mitarbeitenden im Konzern für vertrauliche Meldungen von Verstößen oder vermuteten

Verstößen zur Verfügung. Er kann sowohl intern als auch extern genutzt werden. Im Jahr 2024 wurde das System um drei weitere Sprachen auf insgesamt 19 Sprachen erweitert. 2023 wurden wurden alle Einkäufer:innen zu diesem Thema geschult und sind verpflichtet, auch die Fabrikarbeiter:innen in der jeweiligen Landessprache zu schulen.

Um eine bessere und barrierefreie Zugänglichkeit in den Beschaffungsländern zu gewährleisten, beteiligen wir uns zusätzlich an unterschiedlichen externen Beschwerdemechanismen, die insbesondere das Thema Menschenrechte abdecken. Weiterführende Informationen dazu finden sich auf Seiten XX des Kapitels „Governance“.

Die Beschwerdemechanismen sowie die Verpflichtung von KiK, wirksame Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, sind im Verhaltenskodex und in der Menschenrechtsrichtlinie festgelegt. Durch die Integration des Beschwerdemechanismus in die Menschenrechtsstrategie kann KiK seiner Sorgfaltspflicht in diesem Bereich nachkommen und möglichen Verstößen zeitnah und verantwortungsvoll nachgehen.

7. Kontinuierliche Dokumentation und jährliche Berichterstattung

Unternehmen, die unter das LkSG fallen, waren 2024 dazu verpflichtet, einen Bericht über die Entwicklung und Umsetzung ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten zu veröffentlichen. Dieser musste anhand eines vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) vorgegebenen Fragenkatalogs erstellt werden. KiK hat als eines der ersten Unternehmen bereits für das Jahr 2023 einen LkSG-BAFA-Bericht eingereicht, und das deutlich vor Ablauf der verlängerten Frist im Dezember 2024. Damit hat das Unternehmen sein starkes Engagement für Verantwortung und die proaktive Erfüllung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten unter Beweis gestellt. Mit der Veröffentlichung unseres Umsetzungsfortschritts und der Ergebnisse unserer menschenrechtlichen Sorgfaltsprüfung leisten wir zudem einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung des Transparenzprinzips. Trotz regulatorischer und politischer

Unsicherheiten hat KiK auch im Jahr 2025 für das Geschäftsjahr 2024 erneut einen LkSG-BAFA-Bericht veröffentlicht.

[S1-4_43](#), [S2-4_38](#), [S3-4_38](#), [S4-4_38](#)

Durch die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in unserem Unternehmen und durch die Analyse potenzieller Menschenrechtsrisiken für die im LkSG berücksichtigten Gruppen von Rechteinhabenden in der vorgelagerten Wertschöpfungskette sowie im eigenen Geschäftsbereich setzen wir uns bereits mit drei der durch die CSRD und die ESRS abgedeckten Gruppen auseinander. Gemäß CSRD und ESRS umfasst die soziale Säule nämlich vier Gruppen von Rechteinhabenden: die eigenen Mitarbeitenden, die Beschäftigten in der Wertschöpfungskette, die von den Aktivitäten eines Unternehmens betroffenen Gemeinschaften sowie die Endverbraucher:innen und -nutzer:innen. Gemäß den Ergebnissen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse konzentrieren wir uns in diesem Kapitel auf alle vier Gruppen sowie die mit ihnen verbundenen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs), und unsere Herangehensweise hinsichtlich der IROs. Die Auseinandersetzung mit den Rechteinhabendengruppen eigene Mitarbeitende, Beschäftigte in der Wertschöpfungskette und betroffene Gemeinschaften ist bei KiK primär im Unternehmensbereich ESG angesiedelt und wird in Zusammenarbeit mit den Bereichen Recht, Governance und Compliance behandelt. Der Bereich xy ist für die vierte Gruppe, Endverbraucher:innen und -nutzer:innen, zuständig.

In den folgenden Unterkapiteln stellen wir dar, welche wesentlichen Themen wir im Zusammenhang mit der jeweiligen Gruppe identifiziert haben und wie wir ihre Interessen in unsere Prozesse integrieren. Darüber hinaus beleuchten wir relevante Konzepte und Maßnahmen, die die identifizierten wesentlichen Themen adressieren sowie die jeweils damit verbundenen Ziele.

11. ESRS S1: Eigene Belegschaft

Grafik: Eigene Belegschaft – Überblick über die wesentlichen Themen

Arbeitsbedingungen	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Eigene Belegschaft	Gesamte Belegschaft	3 5 8 10 Gesundheit und Wohlergehen Geschlechtergleichheit Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum Weniger Ungleichheiten
	Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung	Eigene Belegschaft	Gesamte Belegschaft	
	Gesundheitsschutz und Sicherheit	Eigene Belegschaft	Logistikabteilung und verbleibende Belegschaft	
	Sichere Beschäftigung	Eigene Belegschaft	Logistikabteilung	
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Arbeitszeit	Eigene Belegschaft	Gesamte Belegschaft	
	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Eigene Belegschaft	Gesamte Belegschaft	
	Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Eigene Belegschaft	Logistikabteilung	
	Schulungen und Kompetenzentwicklung	Eigene Belegschaft	Gesamte Belegschaft	

ESRS 2 SBM-3_14, ESRS 2 SBM-3_14(b), ESRS 2 SBM-3_14(f), ESRS 2 SBM-3_15

Der Standard ESRS S1 bezieht sich auf die eigene Belegschaft eines Unternehmens und umfasst Arbeitskräfte, die in einem direkten Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen stehen sowie nicht angestellte Arbeitskräfte. Letztere schließen sowohl selbstständige Arbeitnehmende mit ein, z. B. Freelancer, als auch Arbeitnehmende, die hauptsächlich in „Beschäftigungsaktivitäten“ tätig sind, z. B. Leiharbeiter:innen oder Zeitarbeiter:innen. Die eigene Belegschaft bei KiK lässt sich in drei Hauptgruppen unterteilen: 1. Verwaltungsmitarbeitende, 2. Filialpersonal und 3. Arbeitnehmende, die in der Logistik tätig sind. Darüber hinaus beschäftigen wir in den Ländern, aus denen wir unsere Produkte beziehen, sogenannte „Sourcing Officers“, die vor Ort für KiK tätig sind. Diese Gruppen wurden bei der doppelten Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt. Dabei sind wir uns bewusst, dass es Personengruppen innerhalb unserer eigenen Belegschaft gibt, die durch die Art ihrer Tätigkeiten größeren Risiken ausgesetzt sind. Wie in ESRS S2 ausführlicher beschrieben, bildet ein Teil unserer Belegschaft die Sourcing Officers, welche vor Ort in unseren Hauptproduktionsländern sind. Obwohl KiK-Mitarbeitende in diesen Ländern nicht direkt von negativen Auswirkungen wie Zwangsarbeit oder Kinderarbeit betroffen sind, ist KiK sich bewusst, dass diese Auswirkungen in den jeweiligen geografischen Kontexten oft weit verbreitet bzw. systemisch sind.

Unsere eigenen Mitarbeitenden sind für KiK von hoher Relevanz, denn sie bilden das Rückgrat unserer Tätigkeiten und tragen durch ihren Einsatz und ihre Ideen maßgeblich zum Erfolg des Unternehmens bei.

Grafik: KiK Standorte

1.39. Strategie und Prozesse

[S1-2_25; S1-2_27](#)

Für KiK ist es wichtig, die Ansichten der eigenen Belegschaft zu kennen und ihre Interessen und Standpunkte in die unternehmensinternen Prozesse sowie in die Ausrichtung unserer Strategie einfließen zu lassen. Um dies zu gewährleisten, haben wir unterschiedliche Kommunikationskanäle eingerichtet. So können eigene Mitarbeitende beispielsweise mit dem „Ideenbrief“ Vorschläge und Anregungen einbringen, die wir bei der kontinuierlichen Verbesserung und Entwicklung neuer Maßnahmen berücksichtigen. Diese Beteiligungsmöglichkeit steht allen Beschäftigten zur Verfügung.

Auch durch unsere [LkSG-Risikoanalyse](#) im eigenen Geschäftsbereich können wir die Perspektiven unserer Belegschaft in unsere Tätigkeiten und in die Ableitung von Maßnahmen mit einbeziehen. Dabei analysieren wir detailliert, welche menschenrechtlichen Risiken mit den Tätigkeiten verbunden sind, die unsere Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Unternehmensbereichen und Ländern, in denen KiK aktiv ist, ausführen.

Außerdem bietet unser Beschwerdemechanismus den Mitarbeitenden die Möglichkeit, Anliegen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsthemen einzureichen. Weiterführende Informationen dazu finden sich im Kapitel Governance.

[S1-2_28](#)

Um die Perspektiven besonders vulnerabler Gruppen zu berücksichtigen, hat KiK eine [Gleichstellungsbeauftragte](#) ernannt, die als Vertrauensperson für unsere Mitarbeitenden fungiert. An sie können sich Frauen mit konkreten Anliegen wenden.

[S1-2_25](#)

Im Logistikbereich gibt es außerdem einen **Betriebsrat**, der den Mitarbeitenden die Möglichkeit bietet, über Beschäftigungsbedingungen zu diskutieren und Verbesserungsvorschläge zu formulieren.

1.40. Konzepte

Die Achtung der Mitarbeitenden und ihrer Rechte ist für KiK von großer Bedeutung, was sich in verschiedenen unternehmensinternen Konzepten widerspiegelt.

S1-1_22, S1-1_24(a), S1-1_24(b)

Im Zuge der Umsetzung des LkSG und des **internen Risikomanagementsystems** hat KiK eine Grundsaterklärung zur Einhaltung der Menschenrechte erstellt. Diese besteht aus der **Menschenrechtsrichtlinie** und aus dem **internen Verhaltenskodex**. In der Menschenrechtsrichtlinie legt KiK seine Verpflichtung dar, die Menschenrechte bei der Ausübung seiner Geschäftstätigkeiten zu unterstützen und zu achten sowie nationale Gesetzgebungen einzuhalten. Beispielsweise werden darin das Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit, das Recht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung sowie auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen genannt. Der interne Verhaltenskodex definiert bestimmte Verhaltensgrundsätze, die von der eigenen Belegschaft eingehalten werden müssen. Dazu zählen Aspekte wie ein wertschätzender Umgang mit Menschen oder die Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Sowohl die Menschenrechtsrichtlinie als auch der interne Verhaltenskodex greifen die im LkSG genannten menschenrechtlichen Anforderungen auf und ergänzen diese um zusätzliche Themen, beispielsweise das Recht auf Erholung und Freizeit oder Aspekte des Kartell- und Wettbewerbsrechts. Damit decken sie die meisten der in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen Themen ab. Sie orientieren sich dabei an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

S1-1_23

KiK hat darüber hinaus nachgeordnete Richtlinien zu konkreten Themen wie **Arbeitssicherheit und Gesundheit** oder **Datenschutz** entwickelt und darin spezifische interne Anforderungen definiert. In Bezug auf Arbeitssicherheit haben wir außerdem ein Managementsystem eingeführt, das auf der ISO-14001-Norm basiert und jährlich internen und externen Audits unterzogen wird. Die eigene Belegschaft wird zu diesem System geschult und erhält Dokumente wie das „**Handbuch Arbeitssicherheit**“, das zur Unterweisung der Mitarbeitenden in den Grundlagen des Arbeits- und Brandschutzes dient.

1.41. Maßnahmen und Mittel

S1-4_39

Unsere eigene Belegschaft prägt das Unternehmen maßgeblich und ist zentral für unseren Erfolg. Daher haben wir verschiedene Maßnahmen ergriffen, mit welchen wir die wesentlichen Themen aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse angehen. Diese Maßnahmen leiten sich aus der Umsetzung der Sorgfaltspflichten nach dem LkSG ab. Dabei stützen wir uns auf die priorisierten Ergebnisse der Risikoanalyse sowie auf Erkenntnisse aus dem Beschwerdemechanismus. Im Folgenden stellen wir die verschiedenen Maßnahmen und ihren Bezug zu den wesentlichen Themen dar.

1.40.1 Gesundheitsschutz und Sicherheit

Bei KiK haben Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz höchste Priorität. Grundsätzlich ist das Risiko von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten bei KiK vergleichsweise gering. Dennoch gibt es im Unternehmen **abteilungsübergreifende Fachgruppen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**, die sich vierteljährlich treffen. Sie arbeiten vor allem präventiv und setzen Maßnahmen und Programme um, die das Risiko von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten von vornherein verringern.

Zu unserem Gesundheits- und Präventionsangebot gehören regelmäßige **Gesundheitswochen, Gesundheitschecks, ein Gesundheitstag sowie Kurse** zu Themen wie Ernährung oder Stressprävention. Darüber hinaus beteiligen wir uns an den

Kosten für Sportkurse der Volkshochschulen und bieten firmeneigene Sportkurse und Massagen an. Mehrmals im Jahr können unsere Mitarbeitenden in der Zentrale Termine für Gripeschutzimpfungen wahrnehmen.

Die Gesundheitswoche findet an vier Tagen und zu vier verschiedenen Themen statt: Gesundheit am Arbeitsplatz, Ernährung, Rücken und Stress. Im Jahr 2023 gab es unter anderem Angebote zur Haltungsdiagnostik, einen Cardio-Stresstest, eine Puppillographie-Schlafanalyse und ein Vitalscreening. Beim Gesundheitstag 2023 wurden unter anderem ein Wirbelsäulenscreening, eine Muskeltonusmessung und ein Mobility-Workshop angeboten.

1.40.2 Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit; und Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Ein wertschätzender und respektvoller Umgang zwischen Mitarbeitenden ist für KiK von besonderer Bedeutung und bildet einen Grundstein unserer unternehmensinternen Werte.

KiK tritt entschieden gegen Diskriminierung ein und fördert die Gleichstellung der eigenen Belegschaft. Ein besonderes Augenmerk legen wir dabei auf eine faire und gleiche Behandlung aller, vor allem in Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Insbesondere geht es dabei um die Aspekte Entlohnung und Beförderung.

Deshalb hat KiK reguläre **Trainings zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** entwickelt. Diese sollen als Pflichtschulungen insbesondere in der Zentrale fest verankert werden.

Die **KiK-Gleichstellungsbeauftragte** spielt bei der Gewährleistung dieser Grundwerte eine wichtige Rolle und fungiert als Vertrauensperson für unsere Mitarbeitenden. An sie können sich Beschäftigte bei Vorfällen oder mit Anliegen wenden. In unserem letzten

Townhall-Meeting wurde sie offiziell in ihrer Funktion vorgestellt, um sicherzustellen, dass sie allen Mitarbeitenden bekannt ist.

Darüber hinaus bietet KiK ein **Training zur psychologischen Sicherheit am Arbeitsplatz** an. In dieser Schulung lernen die Teilnehmenden, wie sie mit Mobbing, Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz umgehen können.

1.40.3 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und Arbeitszeiten

Wir möchten unseren Mitarbeitenden eine möglichst gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie bieten. Eine gute Balance in diesen Bereichen führt erwiesenermaßen zu mehr Wohlbefinden und weniger Stress und trägt somit zu einer Verbesserung der allgemeinen und insbesondere der psychischen Gesundheit bei. Deshalb bietet KiK seiner Belegschaft die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. In der KiK-Zentrale ist zudem mobiles Arbeiten möglich, das im Jahr 2024 rege genutzt wurde.

Im Jahr **2023** gab es bei KiK in Deutschland **13.784** Teilzeitbeschäftigte, was rund **72** Prozent der Gesamtbelegschaft entspricht. Rund **22** Prozent bzw. **4.128** Mitarbeitende waren in Vollzeit beschäftigt. Darüber hinaus waren rund sieben Prozent bzw. 1.282 Auszubildende und Praktikant:innen bei uns beschäftigt. In diesen Zahlen sind die KiK-Filialen und unsere Beschäftigten in Südostasien enthalten.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern wir nicht nur durch unsere **flexiblen Teilzeitmodelle**, sondern auch durch die Kooperation mit anderen Unternehmen vor Ort im Rahmen einer **Großtagespflege**. Über einen Dienstleister haben wir Tagesmütter engagiert, die im Auftrag unseres Vereins „Merschzwerge“ Kinder unter drei Jahren unserer Angestellten betreuen. Dafür stellen wir Räumlichkeiten und Ausstattung zur Verfügung. KiK hat im Jahr 2023 eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt, um die Bedürfnisse der Beschäftigten besser kennenzulernen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Die Befragung hat ergeben, dass den Mitarbeitenden das Thema Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsort besonders wichtig ist. Um diesem

Wunsch noch besser gerecht zu werden, hat KiK im Jahr 2024 noch flexiblere Zeiten für Arbeitsbeginn und Arbeitsende für die Mitarbeitenden eingeführt. Arbeitsrechtliche Regelungen stellen sicher, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geregelte Arbeitspausen, Ruhe- und Erholungszeiten sowie bezahlten Urlaub erhalten. Diese Rechte sind in den Arbeitsverträgen festgeschrieben.

Mit der Einführung eines **Arbeitszeiterfassungssystems** in unserer Zentrale und in unseren Filialen, stellen wir außerdem sicher, dass die Mitarbeitenden ihre Arbeitsstunden genau erfassen und Überstunden somit zeitnah abgebaut werden können. Dies trägt ebenfalls zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei.

Darüber hinaus wurde das digitale Tool DigiNet neu eingeführt. Es soll den Mitarbeitenden eine bessere Übersicht und optimierte Planung ihrer Arbeitsstunden ermöglichen.

KiK hat zudem die **Managementrichtlinien zum Thema Arbeitsstunden** aktualisiert und die Führungskräfte zu den neuen Inhalten der Richtlinien geschult. Dies dient primär dazu, die Arbeitsbelastung der KiK-Mitarbeitenden insbesondere in den Filialen zu reduzieren und die Führungskräfte für dieses Thema zu sensibilisieren.

1.40.4 Vereinigungsfreiheit

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit ist ein sogenanntes „enabling right“. Dies bedeutet, dass seine Achtung wesentlich zur Erfüllung anderer Arbeitsrechte beiträgt und potenziell positive Auswirkungen auf die Einhaltung weiterer Menschenrechte hat. Durch den Zusammenschluss der Akteure können die Arbeitsbedingungen für Rechteinhabende verbessert werden.

In der KiK Logistik GmbH gibt es seit xx Jahren einen **Betriebsrat**, der sich um die Anliegen der Mitarbeitenden in der Verwaltung, und in den operativen Tätigkeiten

unseres Logistikbereichs kümmert. Er sorgt dafür, dass die Themen in die bestehenden Prozesse integriert werden, wodurch sich die Prozesse für die Mitarbeitenden verbessern. In anderen Unternehmensbereichen besteht bisher kein Betriebsrat.

1.40.5 Schulungen und Kompetenzentwicklung

KiK strebt die langfristige und aktive Entwicklung seiner Mitarbeitenden an. Dazu übertragen wir ihnen Verantwortung und unterstützen sie in ihrer Selbstentfaltung. Mit der **KiK-Akademie** bieten wir unserer eigenen Belegschaft verschiedene Schulungen und Talentförderungsangebote. Zu den Schulungen zählen beispielsweise xx. Darüber hinaus haben wir mit unserem **Talent Development Management Programm** neue Qualifikationsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden in unserer Zentrale entwickelt. In diesem Programm bieten wir Kurse in drei unterschiedlichen Formaten an: spezialisierte externe Schulungen und Weiterbildungen, interne Seminare und digitale Qualifizierung durch E-Learning-Angebote. Letztere stehen über die GoodHabitx-Plattform zur Verfügung und decken unterschiedliche Themenbereiche ab, unter anderem xx.

Zusätzlich plant KiK die Einführung eines **ganzheitlichen Entwicklungsprogramms**, bei dem die einzelnen Mitarbeitenden und ihre individuelle Weiterbildung im Fokus stehen.

1.42. Kennzahlen und Ziele

Um unsere Bemühungen im Umgang mit den wesentlichen Themen darstellen und messen zu können, haben wir verschiedene Kennzahlen definiert. Zwei der in unserer ESG-Strategie enthaltenen Indikatoren stehen auch im Zusammenhang mit einigen der als wesentlich identifizierten Themen aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Darüber hinaus haben wir zusätzliche KPIs gemäß den Anforderungen der ESRS erstellt. Im Folgenden stellen wir alle relevanten KPIs dar.

Grafik: Zahl der Arbeitnehmenden nach Geschlecht

Zahl der Arbeitnehmer nach Geschlecht		
Geschlecht	Berichtsjahr [2024]	Einheit**
Männlich	2577	Personenzahl (absolut / durchschnittlich)
Weiblich	30303	Personenzahl (absolut / durchschnittlich)
Sonstige*		Personenzahl (absolut / durchschnittlich)
Keine Angaben		Personenzahl (absolut / durchschnittlich)
Gesamtzahl der Arbeitnehmer	32880	Personenzahl (absolut / durchschnittlich)

S1-6_50(a)(i)

Grafik: Zahl der Arbeitnehmenden in Ländern mit 50 oder mehr Arbeitnehmenden

Zahl der Arbeitnehmer in Ländern mit 50 oder mehr Arbeitnehmern*		
Land	Berichtsjahr [2024]	Einheit**
Gesamtzahl der Arbeitnehmer	32880	Personenzahl (absolut)
Land [DE]	19693	Personenzahl (absolut)
Land [SI]	330	Personenzahl (absolut)
Land [AT]	1617	Personenzahl (absolut)
Land [CZ]	2123	Personenzahl (absolut)
Land [HR]	624	Personenzahl (absolut)
Land [HU]	926	Personenzahl (absolut)
Land [PL]	3063	Personenzahl (absolut)
Land [PT]	227	Personenzahl (absolut)
Land [SK]	985	Personenzahl (absolut)
Land [NL]	594	Personenzahl (absolut)
Land [IT]	996	Personenzahl (absolut)
Land [RO]	867	Personenzahl (absolut)
Land [BG]	439	Personenzahl (absolut)
Land [ES]	396	Personenzahl (absolut)

S1-6_50(b)

Grafik: Arbeitnehmende nach Art des Vertrages, aufgeschlüsselt nach Geschlecht

	Arbeitnehmer nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Geschlecht				
	Berichtszeitraum				
	Weiblich	Männlich	Sonstige*	Keine Angabe	Insgesamt
	Zahl der Arbeitnehmer (absolut - inkl. Logistik)				
Vorjahr [2023]	29312	2336	1		31649
Berichtsjahr [2024]	30303	2577			32880
	Zahl der Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen (absolut / durchschnittlich / VZÄ)**				
Vorjahr [N-1]					
Berichtsjahr [N]					
	Zahl der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen (absolut / durchschnittlich / VZÄ)**				
Vorjahr [N-1]					
Berichtsjahr [N]					
	Zahl der Abrufrkräfte (absolut / durchschnittlich / VZÄ)**				
Vorjahr [N-1]					
Berichtsjahr [N]					
	Zahl der Vollzeitkräfte (absolut - aktive MA inkl. Logistik)				
Vorjahr [2023]	9375	1329			10704
Berichtsjahr [2024]	9573	1451			11024
	Zahl der Teilzeitkräfte (absolut - aktive MA inkl. Logistik)				
Vorjahr [2023]	13401	436			13837
Berichtsjahr [2024]	14270	500			14770

S1-9_66(a)

Grafik: Vielfalt der Arbeitnehmenden auf der obersten Führungsebene, aufgeschlüsselt nach Geschlecht

Vielfalt der Arbeitnehmer auf der obersten Führungsebene, aufgeschlüsselt nach Geschlecht		
	Berichtsjahr [2024]	Einheit
Gesamtzahl oberste Führungsebene	25	Personenzahl
Männlich	22	Personenzahl
Weiblich	3	Personenzahl
Sonstige	0	Personenzahl
Prozentualer Anteil Männlich	88,00%	Prozent (%)
Prozentualer Anteil Weiblich	12,00%	Prozent (%)
Prozentualer Anteil Sonstige	0	Prozent (%)

S1-9_66(b)

Grafik: Anzahl der Arbeitnehmenden nach Altersgruppen

Anzahl der Arbeitnehmer nach Altersgruppen		
	Berichtsjahr [2024]	Einheit
Gesamtzahl der Arbeitnehmer	32880	Personenzahl
unter 30 Jahren	10118	Personenzahl
zwischen 30 und 50 Jahren	15979	Personenzahl
über 50 Jahren	6783	Personenzahl
Prozentualer Anteil unter 30 Jahren	30,77%	Prozent (%)
Prozentualer Anteil zwischen 30 und 50 Jahren	48,60%	Prozent (%)
Prozentualer Anteil über 50 Jahren	20,63%	Prozent (%)

S1-MDR-P_65

Grafik: xx

Konzept	Inhalt des Konzepts	Anwendungsbereich	Verantwortlichkeit (höchste Ebene)	Standards / Initiativen Dritter	Stakeholder-Berücksichtigung	Verfügbarkeit
Human Rights Policy	- Enthält menschenrechts- & umweltbezogene Erwartungen an Beschäftigte und Zulieferer. - Deckt alle durch das LkSG abgedeckten Aspekte ab. - Bestandteil der Grundsatzklärung zur Umsetzung unternehmerischer Sorgfaltpflichten. - Prozessbeschreibung zu Risikoanalyse, Beschwerdemechanismus, Abhilfe & Reporting.	Eigener Geschäftsbereich, unmittelbare & mittelbare Zulieferer, ausgewählte Stakeholder-Gruppen.	Geschäftsführung; regelmäßige Berichterstattung durch den Chief Human Rights Officer.	UN-Leitprinzipien für Wirtschaft & Menschenrechte (UNGPs), OECD-Leitsätze, Internationale Menschenrechtskonvention, ILO-Kernkonventionen, LkSG.	Entwicklung unter Einbezug interner und externer Stakeholder; u.a. Gewerkschaften, NGOs, Arbeitende.	Öffentlich über Website, verpflichtend auszuhängen in Produktionsstätten.
Code of Conduct (interner Verhaltenskodex)	- Ethische Geschäftspraktiken & Verhaltensregeln für alle Beschäftigten. - Enthält: Risikoanalysen, Präventionsmaßnahmen, Beschwerdemechanismus, Berichtspflicht. - Adressiert Umwelt- & Menschenrechtsthemen im eigenen Betrieb.	Gilt für alle Mitarbeitenden im In- & Ausland.	Geschäftsführung und Chief Compliance Officer	UNGPs, OECD-Leitsätze, ILO-Kernkonventionen, LkSG.	Austausch mit NGOs, Gewerkschaften, Schulungen, interne Kommunikation und externe Unternehmensberatung	im Unternehmensintranet
Risikomanagement- & Beschwerdemechanismus	- Risikoanalyse - Beschwerdemechanismus - Abhilfeprozesse und Berichterstattung. - Ergebnisse fließen in Maßnahmen ein, die dokumentiert und archiviert werden.	Umfasst alle Länder, Produktkategorien und Produktionsstufen der Lieferkette.	CHRO, COO berichten an Geschäftsführung; Rechtsabteilung steuert System.	LkSG, UNGPs, OECD-Leitsätze, ILO-Konventionen.	Infos aus Audits, Beschwerden, Interviews, NGO-/Gewerkschaftskontakten.	Internes Handbuch (Archivierung: 7 Jahre); regelmäßige Reports.

1.43. Grenzen unserer bisherigen Bemühungen

Beim Umgang mit den wesentlichen Themen zu unserer eigenen Belegschaft sind wir uns bewusst, dass noch Verbesserungspotenziale bestehen. Wir arbeiten stetig daran, die menschenrechtlichen Sorgfaltpflichten stärker in unsere Richtlinien und Maßnahmen zu integrieren und entsprechend unsere Kennzahlen und Ziele kontinuierlich zu optimieren.

1.42.1 Konzepte

Im Zuge der Umsetzung der Sorgfaltspflichten nach dem LkSG hat KiK unter anderem einen internen Verhaltenskodex entwickelt, um die Menschenrechte in unseren Geschäftstätigkeiten zu gewährleisten. Damit eine vollständigere Abdeckung der im LkSG genannten Menschenrechtsthemen sichergestellt ist, planen wir, den Kodex zukünftig entsprechend anzupassen. Dabei streben wir auch an, den Inhalt hinsichtlich der wesentlichen Themen aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse anzugleichen. Zum Thema Gleichstellung der Geschlechter planen wir, eine Diversitätscharta zu erstellen.

1.42.2 Maßnahmen und Mittel

KiK ist sich auch bewusst, dass zu einigen der wesentlichen Themen bisher noch keine konkrete Maßnahmen ergriffen wurden. Wir planen jedoch, unseren Maßnahmenkatalog entsprechend zu erweitern und mittelfristig alle als wesentlich identifizierten Themen zu adressieren.

Hinsichtlich des Themas Gleichstellung der Geschlechter strebt KiK an, den Frauenanteil unter den Beschäftigten weiterhin bei über 50 Prozent zu halten. Außerdem wollen wir die Bekanntheit der Gleichstellungsbeauftragten kontinuierlich stärken und so sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden über die Rolle und Ansprechperson stets informiert sind.

Um unsere eigene Belegschaft kontinuierlich zu fördern und ihre Kompetenzentwicklung zu unterstützen, plant KiK ein ganzheitliches Entwicklungsprogramm, das auf die einzelnen Mitarbeitenden zugeschnitten ist. Ziel ist es, jede einzelne Person auf ihrem Weiterbildungsweg individuell zu begleiten.

1.42.3 Kennzahlen und Ziele

Bisher decken unsere Kennzahlen und Ziele nicht alle in den ESRS enthaltenen Indikatoren ab. Das Erstellen und Überwachen von Zielvorgaben ist bei KiK ein

kontinuierlicher Prozess, der uns bei der Verbesserung unseres Handelns unterstützen kann.

Die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse beeinflussen maßgeblich die Ausrichtung unserer Unternehmensstrategie. Unser Ziel ist es daher, die hier beschriebenen Grenzen schrittweise mithilfe von weiteren Konzepten, Maßnahmen, Kennzahlen und Zielen anzugehen.

12. ESRS S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Grafik: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette – Überblick über die wesentlichen Themen

S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Arbeitsbedingungen	Sichere Beschäftigung	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	
		Angemessene Entlohnung	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien	
		Sozialer Dialog	Gesamte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	1 Keine armut
		Vereinigungsfreiheit, einschließlich der Existenz von Betriebsräten und Tarifverhandlungen	Gesamte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	5 Geschlechtergleichheit
		Arbeitszeit	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	8 Menschenwürdige arbeit und wirtschaftswachstum
		Gesundheitsschutz und Sicherheit	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	10 Weniger ungleichheiten
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien	16 Frieden, gerechtigkeit und starke institutionen
	Sonstige arbeitsbezogene Rechte	Kinderarbeit	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	
		Zwangsarbeit	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	

ESRS 2-SMB-3_11, ESRS 2-SMB-3_12

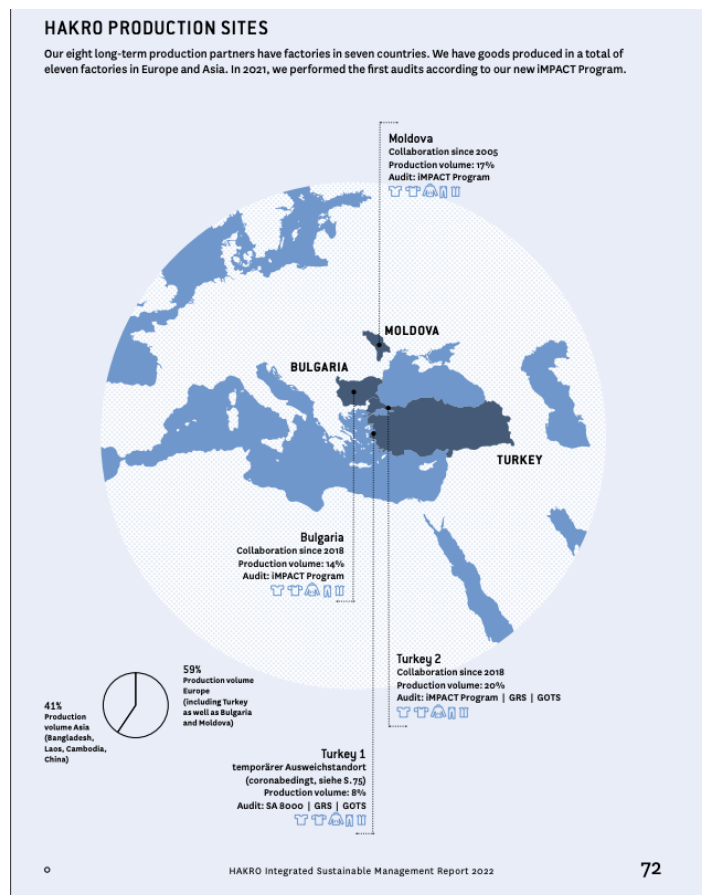
Der Standard ESRS S2 bezieht sich auf alle Arbeitskräfte, die entweder in der vorgelagerten oder in der nachgelagerten Wertschöpfungskette eines Unternehmens tätig sind. Dabei handelt es sich um Arbeitnehmende, die durch die Geschäftstätigkeiten und -beziehungen des Unternehmens betroffen sind oder sein können. Die Geschäftstätigkeiten und -beziehungen von KiK umfassen Textil-, Non-Food- sowie auf nicht zum Weiterverkauf bestimmte Wertschöpfungsketten. Letztere Kategorie fällt nicht unter die Verkaufstätigkeiten von KiK und wurde daher nicht in der aktuellen doppelten Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt. Bei den Rechtenhabendengruppen, die unter den ESRS-S2-Standard bei KiK fallen, handelt es sich also vor allem um Arbeitskräfte in der vorgelagerten Wertschöpfungskette unserer Textil- und Non-Food-Produkte. Dazu zählen Arbeitnehmende, die im Rohstoffabbau tätig sind, beispielsweise auf Baumwollfeldern, sowie solche, die in Spinnereien zur Herstellung von Bekleidung oder in der Produktfertigung, etwa von Deko-Artikeln, arbeiten. Uns ist bewusst, dass bestimmte Gruppen von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette aufgrund ihres Geschlechts, ihres migrantischen Status oder ihres Alter besonders gefährdet sind.

Die Arbeitskräfte in unseren Wertschöpfungsketten sind für KiK von besonderer Bedeutung, da sie es sind, die es uns ermöglichen, unsere Produkte einer breiten Kundschaft, insbesondere Familien mit niedrigem Einkommen, anzubieten und so einen Beitrag zur Demokratisierung von Konsumprozessen zu leisten.

S2-SMB-3_11(b), S2-SMB-3_11(c)

Da wir Produkte aus unterschiedlichen Ländern beziehen, sind unsere vorgelagerten Wertschöpfungsketten sehr international aufgestellt. Die Arbeitskräfte entlang dieser Wertschöpfungsketten sind dementsprechend auf unterschiedliche Länder und Weltregionen verteilt. Dennoch ist es uns wichtig, über unsere Sourcing Officers eine direkte Beziehung zu den Arbeitskräften in den vorgelagerten Wertschöpfungsketten zu pflegen und einen guten Überblick über unsere Hauptproduktionsländer zu behalten. Dazu zählen China, Bangladesch, Pakistan, Indien und die Türkei. Uns ist bewusst, dass menschenrechtliche und umweltbezogene negative Auswirkungen, wie beispielsweise Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in diesen Ländern weit verbreitet bzw. systemisch sind. Umso relevanter sind unsere Sourcing Officers in diesem Kontext als direkter Kontaktpunkt zwischen KiK und unseren Lieferanten.

Grafik: Hauptproduktionsländer nach Produktionsvolumen (China, Bangladesch, Pakistan, Indien, Türkei)



1.44. Strategie und Prozesse

[S2-2_20](#), [S2-2_22](#)

Da die Arbeitskräfte in den Wertschöpfungsketten für KiK und sein Geschäftsmodell von hoher Bedeutung sind, spielt auch die Achtung der Menschenrechte eine besonders wichtige Rolle in unserer Arbeit. Die Perspektiven der Arbeitskräfte zu verstehen, ist daher ein wesentlicher Bestandteil unserer Anstrengungen zur Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten. Um die Interessen und Standpunkte der Arbeitskräfte in unsere Prozesse, unsere Strategie und unser Geschäftsmodell integrieren zu können, führen wir deshalb während unserer jährlichen Fabrikbesuche Interviews mit Arbeiter:innen durch. Darüber hinaus führen wir Gespräche außerhalb der Fabriken durch. Derzeit liegt unser Fokus dabei auf den Textilwertschöpfungsketten. Wir planen jedoch, die Off-Site-Gespräche künftig auf alle Fabriken auszuweiten, mit denen wir zusammenarbeiten.

Die Interviews mit den Arbeiter:innen bei unseren Lieferanten helfen uns, einen besseren Einblick in die Lage vor Ort zu erhalten. Wir vergleichen die Ergebnisse unserer Fabrikaudits auch mit den Informationen, die wir bei den Gesprächen erhalten. Der Austausch vor Ort ermöglicht es uns außerdem, ein genaueres Verständnis für Fokusbereiche zu entwickeln, die wir in darauffolgenden Audits sorgfältig prüfen. Treten bei den jährlichen Audits Fälle auf, für die Nulltoleranz gilt – beispielsweise Kinderarbeit oder Zwangsarbeit –, oder ist das Auditergebnis nicht zufriedenstellend, wird dies bei unseren Besuchen vor Ort ebenfalls entsprechend thematisiert.

[S2-2_23](#)

Neben unserem Chief Human Rights Officer und unserer Human Rights Officerin ist bei diesen Besuchen auch der/die für das Produktionsland verantwortliche CSR-Manager:in dabei, um ein vertieftes Verständnis für die Lage vor Ort zu entwickeln. Außerdem beziehen wir auch explizit besonders vulnerable Gruppen und deren Perspektiven mit ein. Die Einbindung spezifischer Gruppen hängt jedoch stark von der Produktionsregion ab. In den meisten unserer Produktionsländer liegt unser Augenmerk vor allem auf der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Weiterführende

Informationen dazu finden sich im Abschnitt XX auf S. XX. In unserem Produktionsland Türkei fokussieren wir uns besonders auf migrantische Arbeitskräfte. KiK überprüft darüber hinaus regelmäßig für alle Produktionsländer, ob Arbeitskräfte mit Behinderungen in der Wertschöpfungskette angestellt sind und ihnen entsprechend ihrer Rechte begegnet wird.

[S2-2_22\(e\)](#)

Offenheit und Vertrauen der Arbeitskräfte sind während des gesamten Einbindungsprozesses von besonderer Relevanz, denn auf ihrer Basis können wir negative Auswirkungen erfolgreich beheben und wirksame Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vor Ort einleiten. Ein weiterer Ansatz, um die Perspektive der Arbeitskräfte in unsere Wertschöpfungsketten zu integrieren, sind die LkSG-Risikoanalysen für unsere Textil-, Non-Food- und Not-For-Resale-Wertschöpfungsketten. Dabei betrachten wir genau, welche Tätigkeiten die Arbeiter:innen in diesen Wertschöpfungsketten ausführen und mit welchen menschenrechtlichen Risiken diese verbunden sind. Weiterführende Informationen dazu finden sich unter xy.

1.45. Konzepte

[S2-1_14](#), [S2-1_16](#), [S2-1_17](#), [S2-1_18](#)

Wie wichtig die Arbeitskräfte in unseren Wertschöpfungsketten sowie die Achtung ihrer Rechte für KiK sind, zeigt sich auch in verschiedenen Konzepten.

So haben wir beispielsweise einen [Lieferantenkodex](#) entwickelt, der unsere Anforderungen an unsere direkten Lieferanten hinsichtlich der Achtung der Menschenrechte ihrer Arbeitskräfte festschreibt. Dieser orientiert sich zwar an den im LkSG abgedeckten menschenrechtlichen Anforderungen, geht jedoch in bestimmten Aspekten darüber hinaus, beispielsweise was unsere Erwartung an die Lieferanten hinsichtlich Regulierung und Einhaltung fester Arbeitszeiten betrifft. Damit deckt der Lieferantenkodex alle aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen Themen ab.

Im Zuge der Umsetzung des LkSG hat KiK außerdem eine **Menschenrechtsrichtlinie** entwickelt. Mit dieser verpflichten wir uns dazu, die Menschenrechte überall dort zu achten, wo wir tätig sind. Dabei stellen wir unter anderem auch **Menschenrechtsverpflichtungen für Parteien in KiKs Lieferkette** auf und decken damit die meisten der in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen Themen ab.

Da sowohl der Lieferantenkodex als auch die Menschenrechtsrichtlinie Teil unseres **Prozesses zur Einbettung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten** gemäß dem LkSG sind, spielt auch hier das von KiK bereits eingeführte Risikomanagementsystem eine zentrale Rolle. Weiterführende Informationen dazu finden sich in Abschnitt XX, S. XX.

Darüber hinaus haben wir **Konzepte für besonders vulnerable Gruppen** entwickelt. Dazu zählt eine **Richtlinie für ein Verfahren zur Überwachung von Heimarbeitnehmende**. Darin sind die Anforderungen festgelegt, die die Lieferanten sicherzustellen haben. Diese umfassen korrekte Bezahlung sowie die Sicherstellung, dass keine Kinder beschäftigt werden. Außerdem sind die Anforderungen an die Dokumentation bezüglich der Angestellten festgelegt, einschließlich eines Registers für Heimarbeitnehmende. Damit adressiert dieses Konzept spezifisch das wesentliche Thema der sicheren Beschäftigung von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette.

Weiterhin haben wir **Standards zur Beschäftigung von migrantischen Arbeitskräften** entwickelt. Diese müssen all unsere Geschäftspartner einhalten, um das Wohlergehen der Arbeiter:innen zu gewährleisten. Die Standards betonen das Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit sowie das Verbot der Diskriminierung. Zusätzlich definieren sie Anforderungen an die allgemeinen Arbeitsbedingungen, beispielsweise die Pflicht, mit migrantischen Arbeitnehmende einen Arbeitsvertrag abzuschließen. Damit adressieren wir die wesentlichen Themen der sicheren Beschäftigung sowie der Zwangsarbeit.

Auf Basis unseres Lieferantenkodex haben wir außerdem ein **Konzept zum Thema Kinderarbeit und jugendliche Arbeitnehmende** erstellt. Damit wollen wir unseren Geschäftspartnern in der Lieferkette zusätzliche Leitlinien an die Hand geben. Das Konzept bekräftigt das ausdrückliche Verbot jeder Form von Kinderarbeit erneut und erklärt, dass wir die Beschäftigung von Kindern als schwerwiegenden Vertrauensbruch mit möglichen vertraglichen Konsequenzen verstehen. Es legt außerdem die konkreten Verantwortlichkeiten der Lieferanten in Bezug auf die Verhinderung von Kinderarbeit fest sowie Schritte, die im Falle der Aufdeckung von Kinderarbeit befolgt werden müssen. Zudem werden Abhilfemaßnahmen genannt, die die Lieferanten ergreifen müssen.

1.46. Maßnahmen und Mittel

S2-4_33(a)

Da unser Geschäftsmodell maßgeblich von den Arbeitskräften in unseren Wertschöpfungsketten abhängt und die Achtung ihrer Rechte für KiK von zentraler Bedeutung ist, haben wir verschiedene Maßnahmen ergriffen, mit denen wir wesentlichen Themen aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse angehen. Die gewählten Maßnahmen basieren auf den Ergebnissen diverser Analysen, Audits, Beschwerden und Gesprächen mit unterschiedlichen Stakeholdern wie NGOs und Gewerkschaften. Bei der Wahl und Umsetzung der Maßnahmen fokussieren wir uns insbesondere auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen vor Ort in den Produktionsstätten. Im Folgenden gehen wir auf die unterschiedlichen Maßnahmen und ihren Bezug zu den wesentlichen Themen ein.

2.45.1 Sichere Beschäftigung

Seit xx nimmt KiK am „**Employment Injury Scheme**“ teil, einem Projekt der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) zu Arbeitsunfallversicherungen für Arbeitnehmende im Ready-made-Garment-Sektor (RMG) der Textilindustrie in Bangladesch. Bei Arbeitsunfällen leistet das Pilotprojekt Entschädigungszahlungen an dauerhaft erwerbsunfähige Personen und Hinterbliebene verstorbener Arbeitnehmender. Diese Zahlungen erfolgen in Form von monatlichen Beträgen als

Zuschlag zu der bereits von der Regierung gezahlten Pauschalentschädigung. Die Zahlungen werden durch Beiträge der am Pilotprojekt teilnehmenden Unternehmen finanziert. Damit stellen wir sicher, dass die Arbeitskräfte im RMG-Sektor in Bangladesch keinen potenziellen negativen Auswirkungen durch fehlende Sozialleistungen oder mangelnden Rechtsschutz ausgesetzt sind.

2.45.2 Angemessene Entlohnung

Seit xx gehört KiK der Initiative „**Living Wage Lab**“ des Bündnisses für Nachhaltige Textilien an. Das Projekt wurde 2021 ins Leben gerufen, um Bündnismitgliedern bei der Entwicklung und Umsetzung individueller Strategien für existenzsichernde Löhne im Textilsektor zu unterstützen. Dabei spielt auch die Entwicklung skalierbarer Lösungen in Zusammenarbeit mit Lieferanten eine wichtige Rolle. In der ersten Phase des Projekts standen die Überprüfung der Einkaufspraktiken, die Erhebung der Lohndaten und die Berechnung der bestehenden Lohnlücken sowie der Austausch mit den ausgewählten Lieferanten im Fokus.

Im Februar 2024 wurde das „**Living Wage Lab 2.0**“ ins Leben gerufen, welches auf den Ergebnissen des Vorgängerprojekts aufbaut. In dieser zweiten Phase liegt der Fokus auf der Zusammenarbeit mit Lieferanten und der Förderung des sozialen Dialogs in drei Umsetzungsländern. Die teilnehmenden Unternehmen entwickeln außerdem individuelle Living-Wage-Strategien und tauschen sich untereinander über die Integration existenzsichernder Löhne in Einkaufsprozesse aus. Das Ziel dieser zweiten Phase ist es, die Lücke zwischen den derzeit gezahlten Löhnen für Textilarbeitnehmende und den ermittelten existenzsichernden Löhnen zu reduzieren. KiK beteiligt sich ebenfalls an dieser zweiten Phase des „Living Wage Lab“ und hat Bangladesch aufgrund seiner Relevanz als Hauptproduktionsland textiler Waren und der sich daraus ergebenden Hebelwirkung auf die Textilindustrie als Fokusland ausgewählt. Aufgrund der aktuellen politischen Lage in Bangladesch ist eine Einbindung von dortigen Lieferanten jedoch derzeit nicht möglich. Daher nimmt KiK aktuell nur am Strategiewaustausch mit anderen Bündnispartnern teil. Dennoch ermöglicht uns die Beteiligung am „Living Wage Lab“, ein tieferes Verständnis für

existenzsichernde Löhne im Textilsektor sowie für die Zusammenhänge zwischen den Löhnen und den Einkaufspraktiken zu entwickeln. Damit tragen wir zu einer fairen Vergütung der Textilarbeitnehmenden bei.

2.45.3 Sozialer Dialog

Um den sozialen Dialog in Textil- und Non-Food-Fabriken zu stärken, hat KiK verschiedene **Beschwerdemechanismen** eingeführt. Detaillierte Informationen dazu finden sich in Abschnitt XX, S. xy . In Bangladesch haben wir außerdem unterschiedliche Lieferanten zum Thema Arbeitnehmerbeteiligung und -vertretung geschult, um die Einbeziehung der Mitarbeitenden in Entscheidungen und die Gestaltung relevanter Prozesse zu fördern. Damit tragen wir zu einem stärkeren Austausch zwischen Arbeitnehmenden und deren Arbeitgebern bei.

2.45.4 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Im Jahr 2024 haben wir mit all unseren Beschaffungsagenturen eine Erklärung unterzeichnet, die den Abschluss von **Gewerkschaftsvereinbarungen** mit allen Fabriken in Pakistan vorsieht. Im Zuge dessen werden die Fabriken dazu verpflichtet, bestehenden Gewerkschaften beizutreten oder alternativ eine interne Gewerkschaft offiziell registrieren zu lassen. Die Einführung von Gewerkschaftsabkommen in Pakistan zielt übergreifend darauf ab, den Dialog zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebervertretungen zu stärken, um gemeinsam unterschiedlichen Verstößen und negativen Auswirkungen entgegenzuwirken. Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) wird in den weiteren Implementierungsprozess des Gewerkschaftsabkommens eingebunden. Auch in Bangladesch vermitteln und unterstützen wir eine erste Vereinbarung zwischen einer nationalen Gewerkschaft und fünf Lieferanten. Mit diesen Maßnahmen wollen wir fördern, dass Mitarbeitende sich organisieren, und unterstützen dabei die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit als ein „enabling right“, welches zur Erfüllung anderer Arbeitsrechte beiträgt und potenziell positive Auswirkungen auf die Einhaltung weiterer Menschenrechte hat.

2.45.5 Gesundheitsschutz und Sicherheit

KiK ist seit xx Jahren Mitglied des „[International Accord for Fire and Building Safety in the Textile and Garment Industry](#)“ („[International Accord](#)“). Das Abkommen ist eine rechtsverbindliche Vereinbarung zwischen Bekleidungsmarken und Gewerkschaften, die den Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden in der Textil- und Bekleidungsindustrie gewährleisten soll. Es dient als Rahmenwerk und erleichtert die Umsetzung der länderspezifischen Sicherheitsprogramme des Abkommens, die derzeit in Bangladesch und Pakistan durchgeführt werden. Darüber hinaus legt es den Grundstein für zukünftige Programme in anderen Produktionsländern der Bekleidungsindustrie. Die Initiative verfolgt dabei mehrere Kernaspekte:

- Durchführen von Fabrikinspektionen durch spezialisiertes und unabhängiges technisches Personal, um Sicherheitsrisiken in Fabriken zu identifizieren.
- Überwachung von Abhilfemaßnahmen nach der Durchführung der Fabrikinspektionen.
- Schulen von Sicherheitsausschüssen, um eine Kultur der Sicherheit am Arbeitsplatz zu fördern und das Bewusstsein der Arbeitnehmenden für Sicherheitsthemen zu schärfen.
- Bearbeiten von Arbeitnehmendenbeschwerden durch einen unabhängigen Mechanismus. Weiterführende Informationen hierzu finden sich in Abschnitt XX, S. XX.
- Förderung von Transparenz und Rechenschaftspflicht durch unterschiedliche Maßnahmen, beispielsweise durch die vollständige Offenlegung aller Fabriken, mit denen die Unterzeichner zusammenarbeiten.

KiK hat außerdem 2024 eine eigene [Fire- and Building Safety Initiative in Indien](#) ins Leben gerufen. Diese verfolgt dieselben Ziele wie das International Accord. Sie soll Fabriken ebenfalls bei der Umsetzung von Präventionsmaßnahmen hinsichtlich Gebäudesicherheit und Gesundheitsschutz unterstützen und die Arbeitsbedingungen vor Ort verbessern.

Mit diesen unterschiedlichen Maßnahmen möchten wir nicht nur das wesentliche Thema „Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz“ adressieren, sondern auch gezielt die Arbeitsbedingungen vor Ort verbessern.

Interview with Veronique & Kirstine from the Accord

Ein Gespräch mit Veronique Camerer, stellvertretende Direktorin, und Kirstine Drew, Leiterin der Beschwerdestelle, vom International Accord über die Beschwerdemechanismen des Abkommens in Bangladesch und Pakistan. KiK ist Unterzeichner des International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Sector. Das Abkommen wurde 2013 in Bangladesch nach dem Einsturz der Fabrik Rana Plaza geschlossen. Es zielt darauf ab, die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz in Fabriken zu gewährleisten, von denen Markenhersteller und Einzelhändler der Bekleidungsindustrie ihre Waren beziehen. Im Jahr 2023 wurde das Abkommen auf Pakistan ausgeweitet. Bis heute haben über 270 Marken und zwei Gewerkschaften – eine globale und acht bangladeschische – das Abkommen unterzeichnet. Es umfasst rund 1.600 Fabriken in Bangladesch und 700 in Pakistan.

Teil 1: Was ist der Beschwerdemechanismus?

V. C.: Die verschiedenen Programme des Abkommens bilden gemeinsam ein umfassendes Sicherheits- und Gesundheitssystem. Dieses reicht von Inspektionen und Sanierungsmaßnahmen bis hin zu Schulungen und dem Beschwerdemechanismus. Lassen sich Gefährdungen nicht durch Inspektionen, Abhilfemaßnahmen und Schulungen beseitigen, können sich die Arbeitnehmenden an uns wenden und eine Beschwerde einreichen.

K. D.: Der Beschwerdemechanismus umfasst den Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Während die meisten Menschen das Abkommen mit der Sicherheit von Elektrik, Brandschutz, Gebäudestruktur und Heizkesseln in Verbindung bringen, definiert unser Beschwerdemechanismus Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in einem weiteren Sinne. Um festzustellen, ob ein Problem in diesen Bereich fällt, verwenden wir den ILO-Verhaltenskodex von 2022 für Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Textil-, Bekleidungs-, Leder- und Schuhindustrie. Der Beschwerdemechanismus des Abkommens deckt Probleme ab, die von übermäßigem Lärm, Staub und Hitze über unzureichendes Trinkwasser bis hin zu übermäßiger Hitze, aber auch zu erzwungenen Überstunden, Verweigerung von Mutterschaftsurlaub und

Gewalt am Arbeitsplatz reichen. Letztere werden üblicherweise nicht immer als unter Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz fallend anerkannt.

Teil 2 Wie hat sich der Beschwerdemechanismus in den letzten Jahren entwickelt?

K. D.: Wir haben zwei völlig unterschiedliche Szenarien für Bangladesch und Pakistan. In Pakistan haben wir erst vor etwa einem Jahr damit begonnen, den Beschäftigten den Beschwerdemechanismus aktiv bewusst zu machen. Seitdem haben wir rund 140 Beschwerden erhalten. Der Großteil der Beschwerden betrifft Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, insbesondere Zwangsüberstunden, unzureichende Trinkwasserversorgung und Arbeitsunfälle.

In Bangladesch gibt es den Beschwerdemechanismus hingegen bereits seit 2014. In diesem Zeitraum gingen rund 11.000 Beschwerden ein. Anfangs handelte es sich bei den meisten Beschwerden um klassische Fälle aus dem Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Dies spiegelte den engen Zusammenhang zwischen den eingehenden Beschwerden und den Sensibilisierungsveranstaltungen des Abkommens in den Fabriken wider. Bei diesen Veranstaltungen wurden die Beschäftigten über den Mechanismus informiert. Heute zeigen die Statistiken, dass die Beschäftigten zunehmend Beschwerden einreichen, die nichts mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu tun haben. Die meisten dieser Beschwerden drehen sich mittlerweile um Löhne, Sozialleistungen oder Arbeitsplatzverluste. Ob wir in Pakistan denselben Trend beobachten werden, ist noch unklar.

In Bangladesch und Pakistan ist der Beschwerdemechanismus jedenfalls streng darauf ausgerichtet, die jeweilige Situation zu beheben. Wie wir Abhilfe schaffen, hängt von der Art der Beschwerde ab. Erhalten wir eine Beschwerde bezüglich der Sicherheit von Elektrik, Brandschutz, Gebäudestruktur oder Heizkesseln, schicken wir Sicherheitsingenieure des Abkommens in die Fabrik, um die erforderliche Abhilfemaßnahme zu ermitteln. Bei allen anderen Arten von Beschwerden fragen wir die Beschwerdeführer:innen zunächst, welche Abhilfemaßnahme sie bevorzugen. Wenn beispielsweise eine Frau aufgrund ihrer Schwangerschaft zur Kündigung gezwungen wurde, fragen wir sie, ob sie ihren Arbeitsplatz zurückhaben oder die ihr

zustehenden Sozialleistungen erhalten möchte. In den meisten Fällen kennen die Beschäftigten ihre Rechte gar nicht. Daher besteht eine wichtige Aufgabe des Beschwerdemechanismus darin, sicherzustellen, dass umfassende Abhilfe geleistet wird.

Teil 3: Welche Rolle spielen die Markenhersteller im Allgemeinen und KiK im Besonderen in Bezug auf den Beschwerdemechanismus?

K. D.: Das Abkommen basiert auf zwei Säulen: den Markenherstellern und den internationalen Gewerkschaften mit ihren lokalen Vertretungen. Die Beteiligung der Beschäftigten ist ein zentraler Bestandteil des Abkommens und wird auf der Führungsebene garantiert. Die Stärke des Beschwerdemechanismus des Abkommens liegt in der kollektiven wirtschaftlichen Macht der Unterzeichnermarken und ihrem Einfluss. Wenn wir die Markenhersteller über eine Beschwerde informieren, wenden sich viele direkt an ihre Lieferanten. Das Abkommen zielt stets darauf ab, eine Lösung mit der Fabrik zu finden. Sollte diese jedoch nicht kooperieren, kann ein Eskalationsverfahren eingeleitet werden. Dann kommt der kollektive Einfluss der Markenhersteller zum Tragen. KiK hat bereits mehrfach an Accord-Sitzungen zu Beschwerden teilgenommen und den Mechanismus unterstützt, indem das Unternehmen seinen Einfluss genutzt hat, um Beschwerden in seinen Zulieferfabriken zu lösen.

V. C.: Für Unterzeichner wie KiK ist es essenziell, ihren Lieferanten klarzumachen – sogar in den Verträgen festzuhalten –, dass sie verpflichtet sind, mit dem Beschwerdemechanismus des Abkommens zu kooperieren, und dass das Abkommen das Mandat hat, als Reaktion auf Beschwerden unangekündigte Fabrikinspektionen durchzuführen. Dies ist Teil der Accord-Bedingungen.

Zitat

„Die Stärke des Beschwerdemechanismus des Accords liegt in der kollektiven wirtschaftlichen Macht der Unterzeichnermarken und ihrem Einfluss.“

2.4.6 Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Um die Frauenrechte zu stärken und einen Beitrag zur Geschlechtergleichstellung zu leisten, hat KiK seit xx insgesamt fünf **Frauencafés** in Bangladesch eröffnet. In diesen werden Frauen, die in Fabriken arbeiten, über ihre Rechte informiert und dazu befähigt, Ungleichbehandlung zu erkennen und dagegen vorzugehen. Die Cafés bieten außerdem einen Raum für den Austausch zwischen den Frauen und ermöglichen es ihnen, sich innerbetrieblich besser zu organisieren. Im Jahr 2024 nahmen ca. 4.600 Arbeiterinnen an den Aufklärungsschulungen zum lokalen Arbeitsrecht teil. Mit dieser Initiative tragen wir maßgeblich zur Befähigung und Stärkung der Frauen unter den Arbeitskräften bei.

2.4.7 Kinderarbeit

KiK finanziert seit xx ein eigenes **Schulprojekt** in Bangladesch, das insgesamt sechs Bildungseinrichtungen umfasst – vom Kindergarten bis zur Universität. Das Projekt richtet sich an Kinder aus wirtschaftlich schwachen Familien. Insgesamt werden dort 3.200 Kinder, Jugendliche und Studierende unterrichtet. Auch wenn das Projekt nicht speziell auf Kinderarbeit in Fabriken abzielt, sondern sich an eine breite Öffentlichkeit richtet, trägt es dennoch zur Bekämpfung von Kinderarbeit bei, indem armutsbetroffenen Kindern alternative Bildungsmöglichkeiten geboten werden. Wir messen die Wirksamkeit dieser Projekt anhand der Anzahl der teilnehmenden Schüler:innen bzw. Studierenden.

S2-4_32(d)

Um die Effektivität der aufgeführten Maßnahmen zum Umgang mit den wesentlichen Themen aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse zu überprüfen, nutzen wir unter anderem Audit-Ergebnisse als Indikator. Auch neue entsprechende Ergebnisse, der regelmäßige Austausch mit unseren Lieferanten und eigene Betriebsbesuche dienen dazu, die Wirksamkeit der aufgeführten Maßnahmen zu überwachen.

1.47. Kennzahlen und Ziele

Im Rahmen unserer ESG-Strategie haben wir Kennzahlen entwickelt und Ziele definiert, um die Arbeitsbedingungen in unseren Wertschöpfungsketten zu verbessern. Die dort festgelegten Kennzahlen und Ziele knüpfen an wesentlichen Themen aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse an. Diese sind wie folgt:

S2-MDR-T_81

Grafik: Kennzahlen aus unserer ESG-Strategie

Beschreibung des Verhältnisses zwischen jedem Ziel und den Zielvorgaben der Konzepte		festgelegtes Zielniveau (ggf. Angabe ob Ziel absolut oder relativ ist)	Einheit (welche Einheit wird das Ziel gemessen)	Umfang des Ziels (welche Aktivitäten sind betroffen und wo in der Wertschöpfungskette bzw. geografisch)	Bezugswert (für die Messung der Fortschritte)	Bezugsjahr (für die Messung der Fortschritte)	Zeitraum, für den das Ziel gilt (sowie ggf. ob Meilensteine oder Zwischenziele festgelegt wurden)
Gebäudesicherheit							
1.1 Ziel / Fabriken in Bangladesch		80% der Tier 1 Textil-Fabriken in Bangladesch sind mit Gebäudesicherheitsstandards bis 2025 konform	Durchschnittliche Accord-Performance	Accord Inspektionen auf Tier 1 Ebene in Bangladesch		2022	bis Ende 2025
1.2 Ziel / Fabriken in China		50% der Tier 1 Textil-Fabriken in China haben funktionsfähige Health and Safety Committees bis 2025 eingerichtet	Anzahl der Fabriken an Gesamtanzahl	Einrichtung von Health & Safety Committees in China		2022	bis Ende 2025
1.3 Ziel / Fabriken in Pakistan		20% der Tier 1 Textil-Fabriken in Pakistan sind mit Gebäudesicherheitsstandards bis 2025 konform	Durchschnittliche Accord-Performance	Accord Inspektionen auf Tier 1 Ebene in Pakistan		2023	bis Ende 2025
1.4 Ziel / Fabriken in Indien		20% der Tier 1 Textil-Fabriken in Indien sind mit Gebäudesicherheitsstandards bis 2025 konform	Durchschnittliche Audit-Performance	Inspektionen auf Tier 1 Ebene in Indien		2024	bis Ende 2025
Faire Arbeitspraktiken							
2.1 Ziel / Faire Arbeitspraktiken Tier 1		Einhaltung der in dem Code of Conduct vereinbarten Verhaltensregeln von 100% der Tier 1 Lieferanten	Audit Performance	jährliche Auditierung anhand der Auditmatrix		n.n.	bis Ende 2025
2.2 Ziel / Beschwerde-mechanismen in Fabriken		40% aller Tier 1 Textil-Fabriken haben einen effektiven Beschwerdemechanismus in ihren Fabriken etabliert	Anzahl Fabriken mit Beschwerdemechanismus	Einrichtung eines Beschwerdemechanismus in den Fabriken		2023	bis Ende 2025

S2-MDR-A_62

Grafik: Kennzahlen aus unserer ESG-Strategie

Bezug auf Nachhaltigkeitsziel (Nummer)	*Wichtigste Maßnahmen	Erwartete Ergebnisse & ggf. Art und Weise wie diese zur Zielerreichung beitragen	Umfang der Maßnahmen (welche Aktivitäten & Stakeholder sind betroffen und wo in der Wertschöpfungskette)	Zeithorizont (des beabsichtigten Abschlusses der Maßnahme)	Ggf. die wichtigsten Abhilfemaßnahmen (für bereits eingetretene negative Auswirkungen inkl. Ergebnisse)
Ergriffene Maßnahmen im Berichtsjahr					
Ziel 1: Gebäudesicherheit	Überprüfung der Gebäudesicherheit aller Produktionsstätten in Bangladesch, Pakistan und Indien.	Steigerung der Arbeitssicherheit in allen Produktionsstandorten durch Konformität mit Gebäudesicherheitsstandard	Inspektionen und Mängelbehebung von Fabriken, die dem Accord für Fire und Building Safety in Bangladesch und Pakistan gemeldet sind sowie Fabriken in Indien, die durch die	Bis Ende 2030	Behebung von festgestellten Mängeln
Ziel 2: Faire Arbeitspraktiken	Durchführung von Audits	Förderung von fairen Arbeitspraktiken mit Fokus auf Frauenförderung in der Lieferkette und Einhaltung der Mindestlohn-	jährliche Auditierung aller Produktionsstätten	Bis Ende 2030	Behebung von festgestellten Mängeln
Ziel 2: Faire Arbeitspraktiken	Implementierung von effektiven Beschwerdemechanismen	zusätzliche Förderung des Angebots von Beschwerdemechanismen	Tier 1 Textil-Fabriken haben einen effektiven Beschwerdemechanismus in ihren Fabriken	Bis Ende 2030	Einrichtung von Beschwerdemechanismen

Grafik: xx

Konzept	Inhalt des Konzepts	Anwendungsbereich	Verantwortlichkeit (höchste Ebene)	Standards / Initiativen Dritter	Stakeholder-Berücksichtigung	Verfügbarkeit
Human Rights Policy	• Enthält menschenrechts- & umweltbezogene Erwartungen an Beschäftigte und Zulieferer. • Deckt alle durch das LkSG abgedeckten Aspekte ab. • Bestandteil der Grundsatzzerklärung zur Umsetzung unternehmerischer Sorgfaltspflichten. • Prozessbeschreibung zu Risikoanalyse, Beschwerdemechanismus, Abhilfe & Reporting.	Eigener Geschäftsbereich, unmittelbare & mittelbare Zulieferer, ausgewählte Stakeholder-Gruppen.	Geschäftsführung; regelmäßige Berichterstattung durch den Chief Human Rights Officer.	UN-Leitprinzipien für Wirtschaft & Menschenrechte (UNGPs), OECD-Leitsätze, Internationale Menschenrechtskonvention, ILO-Kernkonventionen, LkSG.	Entwicklung unter Einbezug interner und externer Stakeholder; u.a. Gewerkschaften, NGOs, Arbeitende.	Öffentlich über Website, verpflichtend auszuhängen in Produktionsstätten.
Code of Conduct (Interner Verhaltenskodex)	• Ethische Geschäftspraktiken & Verhaltensregeln für alle Beschäftigten. • Enthält: Risikoanalysen, Präventionsmaßnahmen, Beschwerdemechanismus, Berichtspflicht. • Adressiert Umwelt- & Menschenrechtsthemen im eigenen Betrieb.	Gilt für alle Mitarbeitenden im In- & Ausland.	Geschäftsführung	UNGPs, OECD-Leitsätze, ILO-Kernkonventionen, LkSG.	Austausch mit NGOs, Gewerkschaften, Schulungen, interne Kommunikation	Im Unternehmensintranet
Code of Conduct für Lieferanten (Verhaltenskodex für Lieferanten)	• Enthält Anforderungen an Lieferanten in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsrechte, Umweltschutz und Sorgfaltspflichten. • Verpflichtung zur Weitergabe an Unterauftragnehmer. • Konkrete Erwartungen an Beschwerde- und Abhilfemechanismen.	Gilt für alle Geschäftspartner (direkt & indirekt) entlang der gesamten Lieferkette.	Geschäftsführung; Unterzeichnung durch Geschäftspartner erforderlich.	UNGPs, OECD, ILO, LkSG.	keine Einbindung von externen Stakeholdern	Website + Aushangpflicht bei Lieferanten.
Risikomanagement- & Beschwerdemechanismus	Umfasst Risikoanalyse, Beschwerdemechanismus, Abhilfeprozesse und Berichterstattung. Ergebnisse fließen in Maßnahmen ein, die dokumentiert und archiviert werden.	Umfasst alle Länder, Produktkategorien und Produktionsstufen der Lieferkette.	CHRO, COO berichten an Geschäftsführung; Rechtsabteilung steuert System.	LkSG, UNGPs, OECD-Leitsätze, ILO-Konventionen.	Infos aus Audits, Beschwerden, Interviews, NGO-/Gewerkschaftskontakten.	Internes Handbuch (Archivierung: 7 Jahre); regelmäßige Reports.

1.48. Grenzen unserer bisherigen Bemühungen

KiK ist sich bewusst, dass im Umgang mit den wesentlichen Themen rund um die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette noch Verbesserungspotenzial besteht. Die Verankerung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in unseren Konzepten, Maßnahmen, Kennzahlen und Zielen ist für uns ein kontinuierlicher Prozess, in dem wir uns stetig verbessern und weiterentwickeln wollen.

2.47.1 Konzepte

KiK ist bereits seit 2023 verpflichtet, menschenrechtliche Sorgfaltspflichten gemäß dem LkSG einzuhalten. Daher basieren sowohl unsere Menschenrechtsrichtlinie als auch unser Lieferantenkodex auf den im LkSG aufgeführten Menschenrechten. Uns ist bewusst, dass nicht alle im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen Themen derzeit umfassend in unseren internen Richtlinien berücksichtigt werden. Wir erkennen jedoch die Bedeutung einer inhaltlichen Angleichung an.

2.47.2 Maßnahmen und Mittel

Unsere bisherigen Maßnahmen konzentrieren sich vorrangig auf Tier 1 der Lieferkette, da wir hier die größten Einflussmöglichkeiten haben, um negative Auswirkungen zu mindern und positive Veränderungen zu bewirken. Angesichts des weiten Anwendungsbereichs der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ist uns bewusst, dass derzeit noch nicht zu allen wesentlichen Themen konkrete Maßnahmen vorliegen. Wir verfolgen jedoch das Ziel, unsere Aktivitäten schrittweise auch auf tiefere Ebenen der Lieferkette auszudehnen – insbesondere durch zunehmende Transparenz in unseren Wertschöpfungsketten.

Bisher haben wir uns stark auf unsere textilen Wertschöpfungsketten konzentriert, weshalb sich unsere Maßnahmen auch vor allem auf diesen Bereich unseres Geschäftsmodells richten. Da wir jedoch derzeit unser Non-Food-Angebot ausweiten, wollen wir zukünftig auch diesen Teil unseres Produktsortiments stärker in den Fokus nehmen. Unsere ersten diesbezüglichen Bestrebungen spiegeln sich in der Durchführung menschenrechtlicher Risikoanalysen nach dem LkSG auch in den Non-Food-Lieferketten sowie der Einbeziehung dieser Wertschöpfungsketten in der diesjährigen doppelten Wesentlichkeitsanalyse wider.

2.47.3 Kennzahlen und Ziele

Kennzahlen und Zielsetzungen haben wir bisher vor allem im Rahmen unserer ESG-Strategie entwickelt. Zwischen dieser Strategie und den Ergebnissen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse bestehen jedoch zahlreiche inhaltliche Überschneidungen. Uns ist bewusst, dass der erweiterte Anwendungsbereich der CSRD detailliertere und themenspezifischere Steuerungsgrößen erfordert.

Die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse beeinflussen maßgeblich die Ausrichtung unserer Unternehmensstrategie. Unser Ziel ist es daher, die hier beschriebenen Grenzen schrittweise mithilfe von weiteren Konzepten, Maßnahmen, Kennzahlen und Zielen anzugehen.

13. ESRS S3: Betroffene Gemeinschaften

Grafik: Betroffene Gemeinschaften – Überblick über die wesentlichen Themen

Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von Gemeinschaften	Bodenbezogene Auswirkungen	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	1 Keine armut
	Angemessene Ernährung	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien	3 Gesundheit und Wohlergehen
	Wasser- und Sanitäreinrichtungen	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien	6 Geschlechtergleichheit
Rechte indigener Völker	Freiwillige und in Kenntnis der Sachlage erteilte vorherige Zustimmung	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	6 Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen
				10 Weniger Ungleichheiten
				11 Nachhaltige Städte und Gemeinden
				16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

S2-SBM-3_9(a), S2-SBM-3_9(b)

Der Standard ESRS S3 bezieht sich auf Gemeinschaften, die von den Aktivitäten eines Unternehmens sowohl in der vorgelagerten als auch in der nachgelagerten Wertschöpfungskette betroffen sind oder sein können. Im Fall von KiK sind dies hinsichtlich der vorgelagerten Lieferkette Gemeinschaften, die von Rohstoffabbauaktivitäten oder Produktionstätigkeiten in Fabriken betroffen sind bzw. sein können. Allerdings können Gemeinschaften auch in der nachgelagerten Wertschöpfungskette von KiK bestimmten Auswirkungen ausgesetzt sein, beispielsweise durch Textilabfall. Dabei handelt es sich um weitverbreitete bzw. systemische negative Auswirkungen, die in unseren Hauptproduktionsländern auftreten können.

S2-SBM-3_8(a)

Betroffene Gemeinschaften sind eine für KiK relevante Gruppe, da verschiedene Stufen unserer Wertschöpfungsketten tief in lokalen Kontexten verwurzelt sind und somit Auswirkungen auf Gemeinschaften haben können. Um diese Auswirkungen besser zu verstehen, ziehen wir die Ergebnisse unserer Risikoanalysen nach dem LkSG heran. Sie stellen eine erste Bewertung der Effekte dar, die unser Geschäftsmodell und unsere Lieferketten für betroffene Gemeinschaften haben können.

1.49. Strategie und Prozesse

ESRS 2 SMB-3_8(a), S3-2

Die Ergebnisse der von KiK gemäß dem **LkSG durchgeführten Risikoanalysen** sind die Grundlage für ein besseres Verständnis der Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die

lokalen Gemeinschaften in den Produktionsländern. Denn diese bewerten, welche Effekte unser Geschäftsmodell und unsere Lieferketten für betroffene Gemeinschaften haben können. Darüber hinaus beziehen wir betroffene Gemeinschaften auch über unsere Frauencafés mit ein. Diese sind sowohl für Arbeiterinnen als auch für Frauen aus den umliegenden Gemeinschaften zugänglich und bieten somit einen Rahmen, in dem KiK auch die Sichtweisen einzelner Mitglieder der Gemeinschaften einholen kann.

Unser Beschwerdemechanismus dient als weitere Informationsquelle über die Perspektiven der betroffenen Gemeinschaften. Weiterführende Informationen dazu finden sich in Abschnitt xx, S. xx.

Off-Site Interviews, die wir mit Arbeitnehmenden in unseren Produktionsstätten vor Ort führen.

1.50. Konzepte

S3-1_12, S3-1_16(a), S3-1_17

Auch unser **Lieferantenkodex** verdeutlicht die Wichtigkeit der Achtung der Menschenrechte der umliegenden Gemeinschaften. Dieser orientiert sich an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, und behandelt explizit die Themen Landrechte, Schutz indigener Völker und Umweltschutz. Er sieht die Achtung lokaler Gemeinschaften, einschließlich indigener Völker, nach geltenden lokalen, nationalen, internationalen und traditionellen Land-, Wasser- und Ressourcenrechten vor, sowie die Sicherstellung der freien, vorherigen und informierten Zustimmung der betroffenen Gemeinschaften. An diesen Kriterien müssen sich alle unsere Lieferanten orientieren. Die Einhaltung der Standards wird bei der Auditierung der Fabriken überprüft.

In diesem Zusammenhang spielt auch unser Risikomanagementsystem, das wir im Zuge der Implementierung des LkSG eingerichtet haben, eine wichtige Rolle. Weiterführende Informationen dazu finden sich in Abschnitt xX, S. XX.

1.51. Maßnahmen und Mittel

Bei der Ausrichtung unseres Geschäftsmodells spielt es für KiK eine wichtige Rolle, dass wir unsere Geschäftstätigkeiten im Einklang mit verantwortungsvollen Praktiken ausüben. Dies gilt auch hinsichtlich der betroffenen Gemeinschaften. Allerdings hat KiK erst vor Kurzem damit begonnen, sein Verständnis für wesentliche Themen im Zusammenhang mit diesen Gemeinschaften zu vertiefen. Daher arbeiten wir derzeit an der Entwicklung spezifischer Maßnahmen, die auf diese Rechteinhabenden und die wesentlichen Themen abzielen. Dennoch hat sich KiK bereits mit betroffenen Gemeinschaften in anderen Kontexten auseinandergesetzt und diese auch in bestimmten Initiativen berücksichtigt. Auch wenn sich diese Maßnahmen nicht auf die wesentlichen Themen aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse beziehen, sollen sie an dieser Stelle genannt werden. Das wichtigste Ziel der im Folgenden dargestellten Initiativen ist es, positive Auswirkungen zu erzielen.

3.50.1 Positive Auswirkungen

KiK finanziert seit xx ein eigenes **Schulprojekt** in Bangladesch, das inzwischen nun insgesamt sechs Schulen umfasst – vom Kindergarten bis zur Universität. Dieses Projekt richtet sich an Kinder aus wirtschaftlich schwachen Familien und zielt daher nicht ausschließlich auf die Vorbeugung von Kinderarbeit in unseren Fabriken ab, sondern unterstützt auch Gemeinschaften in der Nähe unserer Produktionsstätten. Insgesamt werden hier 3.200 Schüler:innen und Studierende unterrichtet. Weiterführende Informationen zu diesem Projekt finden sich im Abschnitt XX, S. xy.

Auch unsere **Frauen-Cafés** in Bangladesch spielen in Bezug auf betroffene Gemeinschaften eine relevante Rolle. Das Projekt soll die Selbstbestimmung und das Selbstbewusstsein von Frauen stärken, und ist dabei nicht nur für Arbeiterinnen, sondern auch weitere Frauen aus umliegenden Gemeinschaften zugänglich. Weiterführende Informationen zu dieser Initiative finden sich im Abschnitt XX, S. xy.

Darüber hinaus finanziert KiK fünf **Arztstationen** in Bangladesch, die nicht nur den Arbeiter:innen in den Fabriken, sondern auch den umliegenden Gemeinschaften zur

Verfügung stehen. In den Arztstationen können sich Anwohner:innen regelmäßig und kostenfrei von Ärzt:innen untersuchen lassen, die von KiK beauftragt werden.

1.52. Kennzahlen und Ziele

S3-MDR-P_65

Grafik : xx

Konzept	Inhalt des Konzepts	Umfang	Verantwortlichkeit (höchste Ebene)	Standards / Initiativen Dritter	Stakeholder-Beteiligung	Verfügbarkeit
Code of Conduct	• Verhaltenskodex für Mitarbeitende und Geschäftspartner • beinhaltet den Schutz indigener Völker, Landrechte, Umwelteinflüsse, Frauenrechte und die Vermeidung von Kinderarbeit	Gilt für alle direkten und indirekten Stakeholder entlang der Wertschöpfungskette: Produzierende, Gemeinden, lokale Bevölkerungen, insbesondere vulnerable Gruppen (z. B. indigene Völker, Frauen, Kinder).	Geschäftsführung	Nationale Gesetze, interne Richtlinien, UN-Leitprinzipien (implizit), ILO-Kernarbeitsnormen	Schulungen, Hinweisgebermechanismus, interne Kommunikation, Feedbackkanäle (compliance@kik.de)	Öffentlich auf der KIK-Website einsehbar. Zusätzlich: Verpflichtung der Lieferanten, den CoC sichtbar in Produktionsstätten auszuhängen.
Human Rights Policy	• Menschenrechtsrichtlinie zur Achtung internationaler Menschenrechte in Geschäftstätigkeit und Lieferkette • zentrale Prinzipien: Gleichbehandlung, Arbeitsbedingungen, Vereinigungsfreiheit, Kinderschutz, Umweltrecht, Zugang zu Rechtsbehelfen, Beschwerdemechanismus.	Gilt für alle direkten und indirekten Stakeholder entlang der Wertschöpfungskette: Produzierende, Gemeinden, lokale Bevölkerungen, insbesondere vulnerable Gruppen (z. B. indigene Völker, Frauen, Kinder).	Geschäftsführung, regelmäßige Berichterstattung durch den Chief Human Rights Officer.	UN-Leitprinzipien für Wirtschaft & Menschenrechte, Internationale Menschenrechtscharta, ILO-Kernarbeitsnormen, OECD-Leitsätze	Beschwerdemechanismus (EQS, Mail), Rückmeldemöglichkeit, CSR-Paket für Lieferanten, Lieferantenverpflichtungen	Öffentlich über Website, verpflichtend auszuhängen in Produktionsstätten.

1.53. Grenzen unserer bisherigen Bemühungen

Bisher konzentrieren sich die Bemühungen von KiK vor allem auf die eigene Belegschaft und die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette. Bei der Umsetzung der Sorgfaltspflichten nach dem LkSG bilden diese den Hauptschwerpunkt. Dennoch spiegelt sich die Relevanz dieser Gruppe von Rechteinhabenden auch darin wider, dass sie in der diesjährigen doppelten Wesentlichkeitsanalyse und der Berichterstattung dazu berücksichtigt wurden. Auch in unseren LkSG-Risikoanalysen beziehen wir potenzielle negative Auswirkungen auf umliegende Gemeinschaften mit ein. Um unseren menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten gerecht zu werden, arbeiten wir deshalb kontinuierlich an der Weiterentwicklung unserer Konzepte und Maßnahmen, Kennzahlen und Ziele.

14. ESRS S4: Verbraucher:innen und Endnutzer:innen

Grafik: Verbraucher:innen und Endnutzer:innen – Überblick über die wesentlichen Themen

S4 Verbraucher und End-nutzer	Verbraucher und End-nutzer	Gesundheitsschutz und Sicherheit	Vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	3	Gesundheit und Wohlbefinden
		Nichtdiskriminierung	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	9	Industrie, Innovation und Infrastruktur
		Zugang zu Produkten und Dienstleistungen	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	10	Weniger Ungleichheiten
					12	Nachhaltige/r Konsum und Produktion
					16	Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Der Standard ESRS S4 bezieht sich auf die nachgelagerte Wertschöpfungskette eines Unternehmens, und befasst sich mit Konsument:innen und Endnutzer:innen. Bei KiK sind dies konkret Käufer:innen unserer Textil- und Non-Food-Produkte. Sie sind für uns von großer Bedeutung, da sie unser Geschäftsmodell maßgeblich prägen und im Mittelpunkt unserer Sortimentsentscheidungen stehen. KiK sieht sich als Grundversorger, dessen Bestreben es ist, einer breiten Gruppe von Kund:innen den Zugang zu Basics für den täglichen Gebrauch durch niedrige Preise zu ermöglichen. Wir wollen einen Beitrag zur Demokratisierung von Konsumprozessen leisten, indem wir erschwingliche und zugängliche Produkte anbieten, insbesondere für Familien mit niedrigem Einkommen.

1.54. Strategie und Prozesse

Die Interessen und Standpunkte unserer Verbraucher:innen sind für KiK von großer Bedeutung. Nur wenn wir sie kennen, können wir unsere Produktangebote kontinuierlich verbessern und an ihre Bedürfnisse anpassen.

Derzeit sind wir dabei, ein Software-Tool auszuwählen, das uns bei der Durchführung regelmäßiger und standardisierter Kundenumfragen unterstützt. Wir planen, uns damit zunächst auf die Perspektiven der **myKiK-Kund:innen** mit der **myKiK-Vorteilskarte** zu fokussieren. So wollen wir zukünftig in der Lage sein, deren Interessen und Standpunkte besser in unsere Entscheidungen und in unser Geschäftsmodell zu integrieren. Bisher haben wir noch keinen strukturierten Prozess zur Einbindung der Perspektiven unserer Kund:innen.

1.55. Konzepte

Bei der Umsetzung des LkSG lag der unternehmensinterne Fokus bisher auf der vorgelagerten Wertschöpfungskette sowie dem eigenen Geschäftsbereich. Dennoch verpflichten wir uns in unserer Menschenrechtsrichtlinie dazu, unsere Geschäfte ethisch und verantwortungsvoll zu führen sowie die Menschenrechte zu unterstützen und zu respektieren. Dies gilt auch für unsere Aktivitäten in der nachgelagerten Wertschöpfungskette. Dabei spielt auch die Einhaltung geltenden Rechts, insbesondere in Bezug auf Produktgesundheits- und Sicherheitsstandards bei der Herstellung und Vermarktung unserer Artikel, eine wichtige Rolle. Von besonderer Bedeutung sind dabei die in der EU-Produktsicherheitsverordnung festgelegten Pflichten zu Risikobewertung, Rückverfolgbarkeit, Kennzeichnung und Rückrufverfahren. Durch die Einhaltung dieser Anforderungen zeigt KiK sein Engagement für die Adressierung wesentlicher Themen rund um unsere Verbraucher:innen im Zusammenhang mit unseren Produkten. Neben der Relevanz rechtlicher Rahmenwerke ist in diesem Zusammenhang auch unser Qualitätsmanagementsystem zu nennen, das nach dem ISO-9001-Standard ausgerichtet ist.

Weitere spezifische Konzepte zur Behandlung wesentlicher Themen in Hinblick auf Konsument:innen und Endnutzer:innen wurden bisher noch nicht eingeführt.

1.56. Maßnahmen und Mittel

Um die Einhaltung der rechtlichen Anforderungen an die Produktsicherheit zu gewährleisten, hat KiK ein Produkthandbuch erstellt. Darin sind die Vorgaben zu Abläufen, Prüfanforderungen und Kennzeichnung der verschiedenen textilen Artikel beschrieben. Das Ziel besteht darin, ein einheitliches Verständnis von Qualität und Produktsicherheit zu erreichen. Dabei werden alle produktsicherheitsrelevanten Anforderungen, Regelungen und Verfahren, die bei KiK praktiziert werden, klar, eindeutig und verständlich dargelegt. Das Handbuch und der darin beschriebene Qualitätsmanagementprozess werden durch eine Vielzahl interner

Dokumente, wie beispielsweise Standard Operating Procedures und Verfahrensanweisungen ergänzt.

1.57. Kennzahlen und Ziele

KiK hat bisher keine Kennzahlen und Ziele hinsichtlich Verbraucher:innen und Endnutzer:innen definiert. Unsere Bemühungen fokussieren sich derzeit auf die Einhaltung aller in Europa geltenden Gesetze, Grenzwerte und Toleranzwerte für unsere Artikel. Wir planen jedoch die Einführung messbarer, ergebnisorientierter Ziele bis Ende 2025.

1.58. Grenzen unserer bisherigen Bemühungen

Der Fokus lag bisher vor allem auf der vorgelagerten Lieferkette und dem eigenen Geschäftsbereich, um die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten gemäß dem LkSG wie auch die Bestrebungen von KiK im Bereich der Menschenrechte, die vor Einführung des LkSG unternommen wurden, entsprechend umzusetzen. Uns ist uns bewusst, dass es beim Umgang mit den wesentlichen Themen in Bezug auf die Konsument:innen und Endnutzer:innen noch Verbesserungspotenzial gibt.

Die Relevanz dieser Gruppe von Rechteinhabenden und unsere Bemühungen um eine Weiterentwicklung unserer Due-Diligence-Prozesse werden dennoch durch die Berücksichtigung dieses Themenstandards in der diesjährigen doppelten Wesentlichkeitsanalyse und Berichterstattung deutlich.

5. Kapitel 4: Unternehmenspolitik

Für KiK als Einzelhändler, der in globalen Wertschöpfungsketten tätig ist, ist eine solide Unternehmensführung unerlässlich. Nur so kann das Unternehmen sich in komplexen regulatorischen Umfeldern orientieren, sein Geschäftsverhalten mit Menschenrechts- und Umweltverpflichtungen in Einklang zu bringen und die Erwartungen seiner Stakeholder erfüllen. Für KiK sind Corporate Governance, Unternehmenskultur und Lieferantenmanagement daher wichtige Einfluss- und Risikomanagementbereiche. Mit starken Governance-Strukturen und klaren Richtlinien fördern wir Integrität, Korruptionsprävention und die Einhaltung der Menschenrechte. Gerade in risikobehafteten Branchen wie Textil und Non-Food ist ein verantwortungsvolles Lieferantenmanagement von zentraler Bedeutung, um Risiken frühzeitig zu erkennen und nachhaltige Partnerschaften zu stärken.

Im Einklang mit dem ESRS-Berichtsrahmen befasst sich das Kapitel zu Governance mit den Strukturen, Prozessen und Kontrollen, die bei der Entscheidungsfindung in Unternehmen für Transparenz, Integrität und Rechenschaftspflicht sorgen. Der Standard ESRS G1 zur Unternehmenspolitik zielt darauf ab, die Strategie, den Ansatz, die Verfahren und die Leistung des Unternehmens in Bezug auf verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln öffentlich zu machen.

Unsere doppelte Wesentlichkeitsanalyse hat drei zentrale Themen im Bereich Corporate Governance identifiziert, „Förderung einer verantwortungsvollen Unternehmenskultur“, „Schutz von Hinweisgebern“ und „Management von Lieferantenbeziehungen einschließlich fairer Bezahlungspraktiken“. Diese Themen stellen die wesentlichen Handlungsfelder dar, in denen sich unsere Geschäftspraxis auswirkt und in denen gezielte Maßnahmen einen Beitrag zu positiven Veränderungen leisten können. Entsprechend ist dieses Kapitel entlang dieser drei Themen aufgebaut. Dabei zeigen wir für jedes Thema auf, welche Schwerpunkte wir identifiziert haben, wie diese in unseren Geschäftsprozessen systematisch analysiert und bewertet werden, welche Richtlinien und Maßnahmen wir zur Sicherstellung und Weiterentwicklung implementieren haben und welche Kennzahlen und Zielsetzungen wir nutzen, um

Fortschritte zu messen und zu steuern. Die detaillierte Analyse der direkten Auswirkungen, Chancen und Risiken (IROs) jedes Themas wird in unserem separaten CSRD-Bericht weiter vertieft.

Neben den wesentlichen Themen gibt dieses Kapitel auch einen Überblick über das Governance-Framework von KiK und beleuchtet die Rollen und Verantwortlichkeiten verschiedener Funktionen bei der Förderung einer starken Unternehmenskultur und der Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitspraktiken.

15. Unternehmensführung

Die Corporate Governance bei KiK umfasst Prozesse, Praktiken und Richtlinien, die Transparenz, Verantwortlichkeit und Fairness in allen Geschäftsabläufen sichern. Im Folgenden beleuchten wir die drei Schlüsselbereiche der verantwortungsvollen Unternehmensführung bei KiK. Zunächst gehen wir auf die Organisationsstruktur, die Managementaufsicht und die Koordination zwischen den verschiedenen Abteilungen ein. Anschließend stellen wir das Management von Nachhaltigkeitsthemen bei KiK vor und zeigen auf, wie die Verantwortlichkeiten und Rollen bei KiK definiert sind. Schließlich stellen wir das neue Sustainability Ambassador Programm für KiK-Mitarbeitende vor, das Bewusstsein und Engagement für Nachhaltigkeitsthemen im gesamten Unternehmen verankert.

1.59. Führungsrollen und -struktur

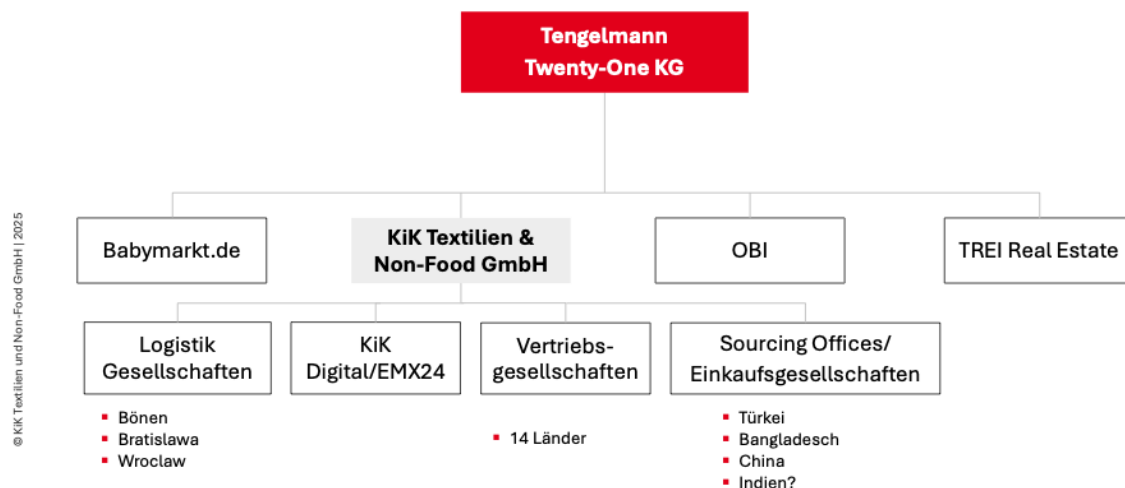
Die Geschäftsführung der KiK Textilien und Non-Food GmbH setzt sich aus dem CEO, dem CFO und dem COO zusammen. Wie in Abbildung X dargestellt, leitet jede dieser Funktionen verschiedene Abteilungen. Dabei wurden klare Berichtsstrukturen implementiert, um einen konstanten Informationsfluss zu gewährleisten. So berichten die ESG-Teams beispielsweise regelmäßig und bei Bedarf über relevante Entwicklungen an die Geschäftsführung. Als zentrale Anlaufstelle bündeln sie jeweils alle nachhaltigkeitsbezogenen Informationen aus dem gesamten Unternehmen.

Die Geschäftsführung ist zudem die höchste Instanz für die Unterzeichnung von Richtlinien und Grundsatzpapieren. Der CEO, der Chief Marketing Officer (CMO) und der Leiter der ESG-Abteilung haben sowohl unseren Verhaltenskodex als auch unsere Menschenrechtsrichtlinie unterzeichnet. Wenn aufgrund unterschiedlicher Fachgebiete zusätzliche Unterschriften erforderlich sind, unterzeichnen auch die entsprechenden Abteilungsleiter, wie beispielsweise der Chief Compliance Officer (CCO), die Richtlinien.

Grafik: Organigramm der Unternehmensstruktur

[Graphic of ownership structure showing relationship between KiK and Tengelmann Twenty-One KG]

Organigramm



Grafik: High-Level organisational chart

[Graphic of senior management organisational chart showing relationship with existing departments]



1.60. Nachhaltigkeitsmanagement

D.R GOV-1 Paragraph 22, 23, 26

Bei KiK spielt Nachhaltigkeit schon lange eine zentrale Rolle. Im Folgenden zeigen wir auf, wie wir durch strukturierte Prozesse, abteilungsübergreifende Zusammenarbeit und die regelmäßige Einbindung der Geschäftsleitung in die Betriebsabläufe nachhaltige Entwicklung sicherstellen.

Bereits im Jahr 2012 wurde der Bereich „Environmental, Social and Governance“ (ESG) zu einer eigenständigen Einheit, die direkt an die Geschäftsführung berichtet. Die ESG-Abteilung trägt die übergreifende Verantwortung für alle Nachhaltigkeitsthemen. Sie arbeitet eng mit verschiedenen Abteilungen innerhalb des Unternehmens zusammen,

darunter dem Einkauf, dem Qualitätsmanagement und der Abteilung Recht, Governance und Compliance.

1.59.1 Aufgaben und Struktur der ESG-Abteilung

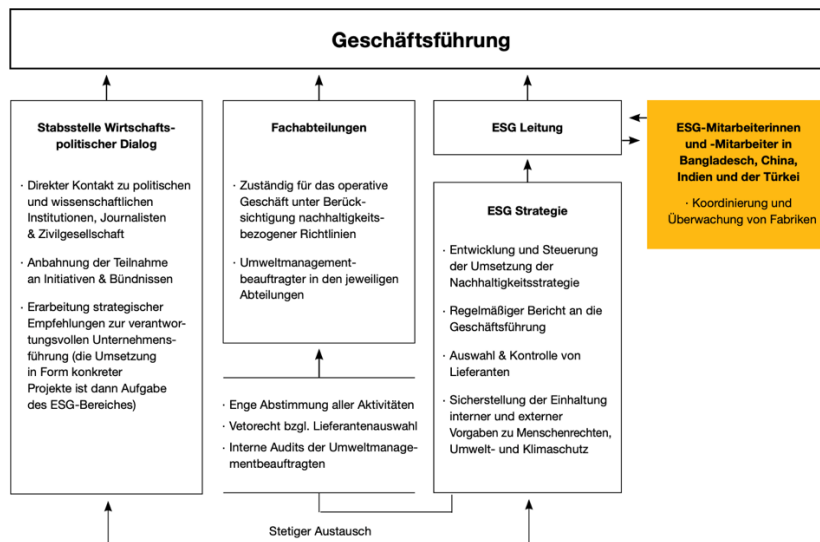
Die ESG-Abteilung untersteht dem Geschäftsleiter ESG, der Mitglied der Geschäftsleitung ist. Sie umfasst derzeit 25 Mitarbeitende in Deutschland sowie Einkaufsbeauftragte in den vier wichtigen Produktionsländern Bangladesch, China, Indien und der Türkei. Der Head of Sustainability sorgt dafür, dass Nachhaltigkeitsaspekte vollständig in die allgemeinen Entscheidungsprozesse des Unternehmens integriert werden.

Die Abteilung ist für die Entwicklung und Überwachung von KiKs ESG-Strategie und die Einhaltung aller Nachhaltigkeitsvorschriften verantwortlich. Darüber hinaus berät sie andere Abteilungen in spezifischen Fragen der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit.

Derzeit erarbeitet die ESG-Abteilung in enger Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen strukturierte Verfahren zur Überwachung und Steuerung der wesentlichen Themen. Sie definiert messbare Nachhaltigkeitsziele für den internen Betrieb und die gesamte Lieferkette in den wichtigsten Produktionsländern von KiK. Dabei stellt sie Fachwissen zur Verfügung und fungiert als zentrale Anlaufstelle für die Konsolidierung von Nachhaltigkeitsinformationen aus dem gesamten Unternehmen. Zugleich sorgt sie dafür, dass Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen systematisch in das übergeordnete Corporate-Governance-Rahmenwerk integriert werden.

Die ESG-Abteilung spielt somit eine zentrale Rolle bei der Gestaltung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsagenda des Unternehmens. Im Rahmen der Stabstelle „Wirtschaftspolitischer Dialog“ steht KiK auch im ständigen Austausch mit verschiedenen Stakeholder-Gruppen, zu denen verschiedene Institutionen, Journalisten und Multi-Stakeholder-Initiativen gehören können.

Grafik: Berichtsstruktur zwischen ESG-bezogenen Teams und der Geschäftsleitung



Die ESG-Abteilung ist in die Unternehmensleitung integriert und berichtet regelmäßig an die Geschäftsleitung. Sie liefert vierteljährliche Updates zu Nachhaltigkeitsthemen und sowie anlassbezogene Berichte. Der Abteilungsleiter stellt somit sicher, dass Nachhaltigkeitsaspekte in die Unternehmensentscheidungen einfließen. Er pflegt eine direkte, kooperative Beziehung zum CEO, um die ESG-Prioritäten mit der Gesamtgeschäftsstrategie in Einklang zu bringen. Die Geschäftsleitung verfolgt die Fortschritte bei der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele über diese strukturierte Berichterstattung nach, passt ihre Strategien entsprechend an und kann regulatorische Anforderungen und Unternehmensverpflichtungen erfüllen.

Im Lieferkettenmanagement von KiK arbeitet die ESG-Abteilung eng mit den Beschaffungsbeauftragten in Bangladesch, China, Indien und der Türkei zusammen. Diese spielen eine Schlüsselrolle innerhalb des ESG-Teams, indem sie die Fabriken vor Ort koordinieren und überwachen. So erhalten wir wertvolle Einsichten in die sozialen Aspekte der Wertschöpfungskette. Die Erkenntnisse der Beschaffungsbeauftragten

helfen der ESG-Abteilung dabei, Nachhaltigkeitsziele für Lieferanten zu definieren und deren Umsetzung zu überwachen. Weiterführende Informationen zur Rolle der Sourcing Officers finden sich im Kapitel „Soziales“, S. X. Darüber hinaus berücksichtigt die ESG-Abteilung auch Beiträge externer Stakeholder wie der Zivilgesellschaft, der Medien und politischer Institutionen (s. Stakeholder Table, S.X).

1.59.2 Das Sustainability Ambassador Programme

[Tbc. Grafik 5 showing position of Sustainability Ambassadors within KiK departments]

Um das Thema Nachhaltigkeit noch stärker in seine Geschäftstätigkeit zu integrieren und eine abteilungsübergreifende Koordination und Zusammenarbeit sicherzustellen, ist KiK im Berichtsjahr eine Kooperation mit der European Business School (EBS) eingegangen. Gemeinsam haben wir das „Sustainability Ambassador Programme“ für KiK ins Leben gerufen. Es zielt darauf ab, Nachhaltigkeitsprinzipien dauerhaft und umfassend auch dezentral in allen Unternehmensbereichen zu verankern und gezielt Nachhaltigkeitsexpertise im gesamten Unternehmen aufzubauen.

Hintergrundinformationen zum Sustainability Ambassador Programme finden sich im Interview mit Dr. Thomas Schulz von der European Business School auf S. XX sowie im Interview mit den KiK-Nachhaltigkeitsbotschaftern auf S. XX.

Im Rahmen des EBS-zertifizierten Weiterbildungsprogramms haben wir im Berichtsjahr insgesamt 40 Nachhaltigkeitsbotschafter:innen aus 15 verschiedenen Geschäftsbereichen geschult. Sie fungieren nun als Ansprechpartner:innen und Fachexpert:innen für Nachhaltigkeitsprojekte und -datenpunkte in ihren Bereichen. Das Programm umfasst folgende Module:

- **„Compliance und Recht“** behandelt regulatorische Entwicklungen wie den European Green Deal, Berichtspflichten und Sorgfaltspflichten in der Lieferkette.

- **„Nachhaltige Entwicklung“** vermittelt Wissen zu Klimawandel, Biodiversität, planetaren Grenzen, dem Pariser Klimaabkommen und den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen.
- **„CSR und nachhaltige Unternehmensführung“** vermittelt Konzepte zur strategischen Integration von Nachhaltigkeit, zur Förderung nachhaltigen Konsums, zur erfolgreichen Nachhaltigkeitskommunikation sowie zur Rolle von Zertifizierungen.
- **„Carbon Management“** umfasst die Entwicklung von Klimastrategien, die Berechnung des Corporate Carbon Footprints sowie die Entwicklung von Berichtsstandards wie dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol.
- **„Einkauf und Lieferketten“** thematisiert verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement und die Einhaltung von Menschen- und Umweltrechten in globalen Wertschöpfungsketten.
- **„Sustainable Finance“** bietet Einblicke in die nachhaltige Unternehmensfinanzierung, ESG-Ratings, Investor Relations und die EU-Taxonomie.

Ursprünglich richtete sich das Programm an die obere Managementebene. Im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes haben wir uns aber dafür entschieden, auch die operative Ebene einzubeziehen, da eine Teilnahme über alle Hierarchieebenen hinweg einen höheren Wirkungsgrad erzielt. Denn auch viele operative Aufgaben, die in der Regel nicht im mittleren Management angesiedelt sind, haben einen direkten Bezug zu Nachhaltigkeitsthemen. Im Jahr 2025 wird das Programm ausgeweitet und es werden weitere Schulungszyklen mit neuen Geschäftsbereichen durchgeführt.

Ursprünglich war das Programm vor allem für Führungskräfte konzipiert. Es hat sich jedoch gezeigt, dass eine Teilnahme über alle Hierarchieebenen hinweg einen höheren Wirkungsgrad erzielt. Denn auch viele operative Aufgaben, die in der Regel nicht im mittleren Management angesiedelt sind, haben einen direkten Bezug zu Nachhaltigkeitsthemen. Deshalb und im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes haben wir uns dafür entschieden, auch die operative Ebene einzubeziehen. Im Jahr 2025 wird das Programm ausgeweitet und es werden weitere Schulungszyklen mit neuen

Geschäftsbereichen durchgeführt.

Interview transcript with Dr. Thomas Schulz from EBS on S.A.P.

KiK-Mitarbeitende werden zu Nachhaltigkeitsbotschaftern

Ein Gespräch mit Dr. Thomas Schulz von der European Business School (EBS) über das Sustainability-Ambassador-Programm bei KiK.

Gemeinsam mit Ansgar Lohmann ist Dr. Thomas Schulz Initiator des EBS-zertifizierten „Sustainability Ambassador-Programms“ bei KiK. Seit 2016 verantwortet er den wachsenden Bereich der Nachhaltigkeitsqualifikationen an der EBS Executive School in Oestrich-Winkel/Rheingau. Er ist Mitglied des Ausschusses Nachhaltigkeit der IHK Frankfurt am Main.

Teil 1: Herr Dr. Schulz, was ist das EBS-zertifizierte „Sustainability Ambassador-Programm“ und was macht es besonders?

Neben Zertifikatsprogrammen in den Bereichen Sustainability Management und Sustainable Finance bieten wir bei der EBS Executive School maßgeschneiderte Inhouse-Trainings für Unternehmen an. Eines davon ist das „Sustainability Ambassador-Programm“ für KiK. Ich verfolge die Nachhaltigkeitsaktivitäten von KiK schon seit zehn Jahren und habe schließlich den Vorschlag für dieses Programm gemacht. Die Initiative stieß auf starkes Interesse, die Entscheidung war schnell gefallen, und dann haben wir das Curriculum gemeinsam ausgearbeitet. Im Rahmen des Programms werden KiK-Mitarbeitende zu Nachhaltigkeitsbotschaftern für ihren jeweiligen Unternehmensbereich ausgebildet. Ziel ist es, ein breites Bewusstsein für den wichtigen Themenbereich der Nachhaltigkeit zu schaffen, entsprechende Kompetenzen zu entwickeln und nachhaltigkeitsorientiertes Denken auf der strategischen und operativen Ebene zu fördern.

Das Programm besteht aus diversen Modulen zu zentralen Themen des Sustainability Management, darunter z.B. Compliance, Sustainable Finance und Lieferkettenmanagement. Die halbtägigen Module werden von entsprechenden Fachexperten aus der Unternehmens- und Beratungspraxis unterrichtet. Wir beginnen mit einem Sensibilisierungsmodul, in dem Naturwissenschaftler den Teilnehmenden eindrücklich vermitteln, wie dramatisch die Entwicklung von Klima, Umwelt und Biodiversität tatsächlich ist. Weitere Module behandeln die Entwicklung einer

Nachhaltigkeitsstrategie oder den Stand der ESG-Regulatorik, in der wir aktuell eine dynamische Entwicklung erleben.

Das Programm zielt über die Führungsebene hinaus auf das gesamte Unternehmen ab. Unser Ziel ist es, Sustainability Ambassadors in allen Abteilungen zu etablieren.

Teil 2: Wie trägt das Programm zur nachhaltigen Entwicklung von KiK bei und wie fördert es die Kooperation innerhalb des Unternehmens?

Über die Sensibilisierung der Mitarbeitenden hinaus ist es das Kernanliegen, die Betroffenheit aller relevanten Funktionsbereiche durch das Thema Nachhaltigkeit aufzuzeigen. Nachhaltigkeit muss zunehmend Teil der Geschäftsstrategie werden und von dort aus in alle Funktions- und Geschäftsbereiche heruntergebrochen werden. Es gibt letztlich keinen Unternehmensbereich mehr ohne Schnittstelle zu Nachhaltigkeitsaspekten. Das gilt gleichermaßen für Controlling, Compliance, Produktion, HR oder Finance. Die Sustainability Ambassadors werden dazu ausgebildet, das Thema unternehmensweit zu forcieren, zu begleiten und weiterzuentwickeln. Und last but not least stärkt das Programm die Attraktivität von KiK als Arbeitgeber.

Zitat:

„Es gibt letztlich keinen Unternehmensbereich mehr ohne Schnittstelle zu Nachhaltigkeitsaspekten!“

Der wichtigste Aspekt von Weiterbildung ist die Kompetenzvermittlung. Wir befähigen die Teilnehmenden, die gewonnenen Erkenntnisse durch die Anpassung von Geschäftsprozessen und durch die Entwicklung neuer Unternehmensaktivitäten umzusetzen. Unternehmen müssen die Reaktionen der interessierten Öffentlichkeit und neue regulatorische Transparenzvorschriften berücksichtigen. Dazu muss die Nachhaltigkeitsabteilung aktuelle Entwicklungen bei Regulatorik und Stakeholdern beobachten und die relevanten Aspekte für die verschiedenen Bereiche zugänglich machen. Entsprechende Nachhaltigkeitsprojekte sollten dann von abteilungsübergreifend besetzten Teams erarbeitet und umgesetzt werden.

Unternehmen müssen ständig Entscheidungen darüber treffen, wie sie sich beim Thema Nachhaltigkeit ausrichten. Dabei spielt Weiterbildung eine zentrale Rolle, denn ohne die entsprechenden Kompetenzen ist eine effiziente Weiterentwicklung des Unternehmens nicht möglich. Es sollten möglichst viele Mitarbeitende eingebunden werden, damit am Ende alle dieselbe „Sprache“ in Sachen Nachhaltigkeit sprechen. Natürlich betrachten der Controller und der Umweltmanager das Thema zunächst aus unterschiedlichen Perspektiven, doch das muss sich ändern. In der Konsequenz bewirkt unser Weiterbildungsprogramm, dass KiK-Mitarbeitende bereichsübergreifend voneinander lernen und gemeinsam Nachhaltigkeitslösungen erarbeiten.

Zitat:

„Unternehmen müssen ständig Entscheidungen darüber treffen, wie sie sich beim Thema Nachhaltigkeit ausrichten. Dabei spielt Weiterbildung eine zentrale Rolle, denn ohne die entsprechenden Kompetenzen ist eine effiziente Weiterentwicklung des Unternehmens nicht möglich.“

Teil 3: Wo sehen Sie die größten Herausforderungen bei der Umsetzung der regulatorischen Anforderungen im Bereich der Nachhaltigkeit?

Neue Vorschriften sind nicht immer beliebt und manchmal gibt es Widerstände in den Fachabteilungen. Hier spielt das Programm eine wichtige Rolle, denn es befähigt die Ambassadors, die Vorbehalte in ihren Abteilungen mit den erlernten Fähigkeiten argumentativ zu entkräften und ihre Kollegen mit ins Boot zu holen. Sie sollen die Sinnhaftigkeit und vor allem auch die Chancen der regulatorischen Anforderungen erkennen, um sie anschließend überzeugend zu vermitteln. Oft sehen gerade die Führungsebenen zunächst eher Risiken und überflüssige Aufwände, die mit den Anforderungen einhergehen. Es ist jedoch wichtig, dass auch die großen Entwicklungspotenziale erkannt werden. Wenn das gelingt, wirkt sich umgesetzte Nachhaltigkeit auch positiv auf das Unternehmensergebnis aus.

Interview transcript with KiK Sustainability Ambassadors

Wir haben mit den KiK-Ambassadors Toma Marjanovic (Bereichsleitung Energie & Facilitymanagement), Dr. Ingo Quast (Geschäftsleitung Recht, Governance & Compliance), Julia Stein (AL Personal, Talent Development Management) und Carola Leyendecker (ESG-Managerin Strategie & Reporting) über die interdisziplinäre Schulung zum Sustainability Ambassador an der European Business School (EBS) gesprochen.

Frage 1: Was waren Ihre wichtigsten Erkenntnisse aus dem Sustainability Ambassador-Programm der EBS zum Thema Nachhaltigkeit?

T. M: Das Thema hat sich durch das Programm von einem Rand- zu einem Kernthema entwickelt. Es fügt sich in den ganzheitlichen Ansatz ein, mit dem KiK seine Ziele im Rahmen der ESG-Strategie erreichen möchte. Ich habe drei besonders wichtige Aspekte aus der Schulung mitgenommen: Erstens das „Eco-Empowerment“ der Kunden, also die Stärkung der Kunden in verschiedenen nachhaltigkeitsbezogenen Punkten. Es geht dabei nicht nur um Recycling, sondern auch um Upcycling und andere Ansätze, bei denen die Kunden dank der neuen Richtlinien mehr Einfluss erhalten. Ein zweiter Punkt sind die Mitarbeitenden. Sie sind der Dreh- und Angelpunkt des gesamten Nachhaltigkeitsprozesses und müssen entsprechend abgeholt werden. Drittens haben wir im Fachbereich Energiemanagement, der mit dem Ziel gegründet wurde, Energie und Geld einzusparen, erkannt, dass es inzwischen viel mehr um CO₂-Management als um Energiemanagement geht – und letztlich auch um Klimaschutzmanagement. Wir denken also inzwischen weit über den bloßen Effizienzgedanken hinaus.

Dr. I. Q: Für mich war es sehr wichtig, den Zusammenhang zwischen unternehmerischer Verantwortung, regulatorischen Anforderungen und wissenschaftlichen Erkenntnissen zu verstehen. Es gibt hier eine Verzahnung. Beim Thema Nachhaltigkeit denkt man oft zunächst an die CO₂-Bilanz, an Klimaneutralität und Klimawandel. Beim Konzept der „planetaren Grenzen“ kommen dann unter anderem auch Biodiversität, die Versauerung der Meere und die Kreislaufwirtschaft ins Spiel. Auch da kann KiK eine Rolle spielen. Hinsichtlich des sozialen Aspekts sind die

UN Sustainable Development Goals wichtig, zu denen auch die Bekämpfung von Armut gehört – auch hier hat KiK eine Verantwortung.

C. L: Für mich, die ich aus der ESG-Abteilung komme, war es besonders interessant zu sehen, wie sich Nachhaltigkeitsthemen in die einzelnen Unternehmensbereiche übersetzen lassen und wo wir konkrete Berührungspunkte haben – insbesondere vor dem Hintergrund der Regulatorik. Allein das trägt zu einem Perspektivwechsel bei. Man betrachtet, wie andere Fachbereiche eine Nachhaltigkeitsthematik sehen. Das hilft uns, die Widerstände, die zwischen ESG und anderen Bereichen entstehen können, besser zu verstehen und letztendlich zu überwinden.

Dr. I. Q: Genauso wurde uns im Fachbereich Recht auch ein breiteres Verständnis der Arbeit der ESG-Abteilung vermittelt und Fachbegriffe erklärt, beispielsweise die Unterscheidung in Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen.

C. L: Das Thema Personal war für mich auch sehr spannend, weil man dabei typischerweise nicht sofort an Nachhaltigkeit denkt. Es wurde aber ganz deutlich, welche wichtige Rolle die Mitarbeitenden spielen. Sie müssen zum Beispiel gesund, motiviert und zufrieden sein und eine gemeinsame Kultur entwickeln können, damit die Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens überhaupt effektiv verfolgt werden können.

J. S: Genau. Im Personalmanagement haben wir nach dem Programm nochmal die drei Säulen der Nachhaltigkeit, Soziales, Umwelt und Governance genauer betrachtet und überlegt, wo unsere Mitarbeitenden einen positiven Impact auf die Gesellschaft haben und was sie brauchen, damit sie engagiert an diesen Prozessen teilnehmen. Der interdisziplinäre Austausch ist jetzt nochmal intensiver geworden zwischen den Bereichen und viele verstehen, dass der Personalbereich eine ganze Menge mit Nachhaltigkeit zu tun hat.

Frage 2: Konnten Sie bereits Erkenntnisse aus dem Programm in konkrete Maßnahmen umsetzen und damit Veränderungen in Ihren Fachbereichen bewirken?

Dr. I. Q: In der Rechtsabteilung gewinnt beispielsweise der ESG-Aspekt bei der Prüfung von Vertragspartnern oder bei der Risikoanalyse zunehmend an Bedeutung. Es geht auch um die Vermeidung von Reputationsschäden bei Verstößen gegen die stark gestiegenen regulatorischen Anforderungen. Auch bei unseren Mitarbeitenden sehen wir, dass sie zunehmend über den Tellerrand hinausdenken und motiviert sind, sich an der Umsetzung von entsprechenden Maßnahmen wie der Digitalisierung von Berichten und der Reduzierung des Papierverbrauchs zu beteiligen. Ihre Anregungen können uns dabei helfen, darüber nachzudenken, wo wir uns weiter verbessern könnten.

T. M: In den vergangenen zwölf Monaten hat das Energiemanagement-Team an der Zertifizierung unseres Energiemanagementsystems für alle Filialen gearbeitet. Das Umweltmanagement-Team hatte da mit dem Umweltmanagementhandbuch schon gute Vorarbeit geleistet. Am Standort Bönen sind wir ja bereits seit 15 Jahren zertifiziert. Aufgrund der Schnittmengen zwischen den Bereichen Umwelt und Energie haben wir ein integriertes Umwelt- und Energiemanagementsystem geschaffen und eine immense Sensibilisierung der Mitarbeitenden vor Ort erreicht. Es wurden beispielsweise zahlreiche Lernvideos mit großem Erfolg erstellt. Wir haben jetzt das Zertifikat und werden uns in Zukunft noch mit der Kombi-Zertifizierung beschäftigen.

J. Stein: Auch im Personalbereich konnten wir zu dem Thema Nachhaltigkeit vieles standardisieren und vereinfachen. Über ein digitales Lernmanagementsystem mithilfe von Erklärvideos wurde es für jede Zielgruppe handhabbar. Das Ergebnis ist eindrucksvoll und alle Mitarbeitenden konnten ein gutes Verständnis entwickeln. Wir erarbeiten derzeit außerdem nachhaltige Benefits für die Mitarbeitenden im Bereich Personal. Davon profitiert das gesamte Unternehmen: Einerseits wird die Bindung der Mitarbeitenden zu KiK gestärkt, andererseits kann eine positive Außenwahrnehmung entstehen.

C. L: In der Zusammenarbeit mit den Ambassadors merken wir jetzt deutlich, dass sie ein ganz anderes Verantwortungsgefühl und Engagement an den Tag legen, und sie sind jetzt mit Begeisterung beim Thema Nachhaltigkeit dabei!

Frage 3: KiK befindet sich derzeit im CSRD-Prozess. Die Datensammlung stellt dabei eine große Herausforderung dar. Wie hat Sie das Programm dabei unterstützt?

C. L: Die CSRD ist sozusagen ein Gemeinschaftsprojekt im Unternehmen und die Schulung kam da genau zum richtigen Zeitpunkt. Es wurde ein Verständnis dafür entwickelt, wie Nachhaltigkeit im gesamten Unternehmen zusammenhängt. Jeder weiß jetzt auch, wo wir als KiK in der regulatorischen Landschaft stehen.

Dr. I. Q: Die größte Herausforderung der CSRD ist tatsächlich die Übersetzung der regulatorischen Anforderungen in den operativen Bereich, speziell die Erfüllung der ESRS. Die Schulung hat dabei geholfen, alles einzuordnen und mit den Leitlinien zu arbeiten. Man versteht, was hinter den einzelnen abgefragten Datenpunkten steckt. Allein die Verteilung der vielen abgefragten Datenpunkte auf die verschiedenen Bereiche ist eine Herausforderung, also die Frage, welche Daten wo erhoben werden. Es hat sich gezeigt, dass man mit einem Silodenken nicht weiterkommt und man bei vielen Fragen verschiedene Abteilungen einbeziehen muss.

J. S: Wir denken jetzt viele Themen aus der CSRD mit. So haben wir beispielsweise hier in Bönen eine Umfrage durchgeführt, um herauszufinden, wie unsere Mitarbeitenden zur Arbeit kommen und welche Einsparungen möglich wären, wenn die öffentliche Anbindung besser wäre. Wir sind nun mit der Stadt Bönen im Gespräch, um zu erörtern, wie sich die Anbindung verbessern lässt.

Frage 4: Wie schätzen Sie die Rolle des Programms für die langfristige nachhaltige Entwicklung von KiK ein? Welche Herausforderungen gibt es?

C. L: Neben dem Informationswert ist das Programm definitiv ein Treiber für Nachhaltigkeit im Unternehmen. Wir haben es mit einer Fülle gesetzlicher Anforderungen zu tun, die die Ambitionen eines Unternehmens unter Umständen einschränken. Es geht also auch um Strategie und darum, wie man sich in diesem Bereich positioniert. Da spielt das Programm eine wichtige Rolle, weil es die „extra Meile“ ist, die wir gehen. Wir bauen Know-how in allen Fachbereichen auf. Insgesamt trägt es aber auch zum Miteinander im Unternehmen bei. Man verbringt sechs intensive

Tage zusammen in der Schulung, baut ein Netzwerk auf, lernt neue Perspektiven kennen und fragt sich: Was bedeutet Nachhaltigkeit eigentlich für mich? Das steigert definitiv das Wirgefühl. Wir gehen das Thema zusammen an.

Dr. I. Q: Die Schulung vermittelt einen Überblick über die breite regulatorische Landschaft. Die Fachexpertinnen und -experten aus den verschiedenen Abteilungen konnten jeweils ihre Vorgehensweise präsentieren und Diskussionen über die Zusammenarbeit der Teams anregen.

T. M: In diesem Zusammenhang ist auch die Nachhaltigkeitskommunikation wichtig. Einerseits werden Kunden in Zukunft zunehmend aktiv bei den Markenherstellern involviert sein, da sie umweltfreundliche Dienstleistungen und Produkte verlangen. Andererseits muss das Thema „Sustainable Finance“ zunehmend berücksichtigt werden. Nachhaltige Finanzierung kann kein Lippenbekenntnis bleiben. Banken verlangen schon jetzt entsprechende Nachweise.

Dr. I. Q: Genau, wenn bei der Kreditvergabe Nachhaltigkeitskriterien vom Unternehmen erfüllt werden müssen, dann sind die Unternehmen natürlich auch bestrebt, möglichst „grün“ zu sein. Das ist ein klarer Hebel und eine Stellschraube, um ESG weiter in die Breite zu tragen.

J. S: Wir denken darüber nach, quartalsmäßig eine Art offenen ESG-Roundtable ins Leben zu rufen, bei dem die Ambassadors einerseits über aktuelle Regulierungen und Themen, die sie beschäftigen, in den Austausch gehen. Zusätzlich soll es eine offene Runde für alle Interessierten geben, in der auch über Projekte informiert wird. Damit können wir an das intensive 6-tägige Programm anknüpfen. Das fördert den Zusammenhalt und hat durch den informellen Charakter eine gewisse Leichtigkeit.

Frage 5: Wie lässt sich all das mit den neu erarbeiteten Unternehmenswerten zusammenbringen? Zu diesen zählen schließlich auch Nachhaltigkeit, Zusammenhalt und Ergebnisorientierung.

Dr. I. Q: Die Schulung hat deutlich gemacht, dass nachhaltiges Handeln nicht im Widerspruch zu erfolgreichem Handeln und dem Erreichen der Ziele steht. Wenn wir nicht nachhaltig handeln, riskieren wir Reputationsschäden. Wir müssen unsere Lieferketten stabil halten und brauchen dafür stabile Beziehungen zu unseren Lieferanten. All das trägt dazu bei, dass wir den Wert „Nachhaltigkeit“ nicht isoliert betrachten, sondern eine Verzahnung in sämtliche Unternehmensbereiche hinein erreichen. Die Nachhaltigkeit wirkt sich unter anderem auf den Zusammenhalt und die Ergebnisorientierung aus. Das Schöne ist, dass die Unternehmenswerte so ineinandergreifen.

T. M: Zum Thema Ergebnisorientierung wurde uns im Seminar sehr gut aufgezeigt, was passiert, wenn wir nicht ESG- und CSRD-konform sind – Stichwort Greenwashing. Dazu gehört sowohl bewusstes als auch unbewusstes Greenwashing. Wenn ein Reputationsschaden entstanden ist, dauert es sehr lange, diesen wieder gutzumachen. Deswegen ist die Ergebnisorientierung sehr wichtig.

Frage 6: Wie können Sie als Sustainability Ambassadors zur Förderung von Nachhaltigkeit innerhalb des Unternehmens beitragen und welche Unterstützung wäre dabei hilfreich?

Dr. I. Q: Ich sehe uns als Multiplikatoren. Wir können unsere Teams stärken, Ideen in diesem Bereich zu äußern und voranzutreiben. So lernen sie, diese Themen mitzudenken und Verantwortung zu übernehmen.

T. M: Es wäre gut, wenn das Thema und das Programm auf allen Ebenen gestreut werden, also auch Teamleiter usw. geschult werden. Denn das Energiemanagement hängt beispielsweise auch mit den Themen Arbeitssicherheit, Brandschutz und Risikomanagement zusammen.

J. S: Genau. Ein Programm, eventuell auch in kompakter Form, für die Teamleitungen wäre hilfreich, um den Blick für die Dimension des Themas zu weiten und zu erkennen, dass es nicht nur um Energiesparen und Papiervermeidung geht. Es zeichnet uns als Unternehmen schließlich aus, dass wir aktiv schulen und Wissen weitergeben. Wir

wollen für die Mitarbeitenden spürbar machen, dass es uns wirklich am Herzen liegt, und ihnen auch die Möglichkeit geben, an entsprechenden Schulungen teilzunehmen.

C. L: In der Tat haben wir ein recht umfangreiches Programm an Nachhaltigkeitsschulungen. Das beginnt bereits am Welcome-Day für neue Mitarbeitende, bei dem ihnen das Thema direkt präsentiert wird. Wir wollen Begeisterung für das Thema wecken, es erlebbar machen und die verschiedenen Facetten der Nachhaltigkeit aufzeigen, um die Leute dazu zu motivieren, selbst aktiv zu werden. Das Programm hat schon jetzt stark dazu beigetragen, dass wir die Anforderungen an KiK und die Risiken besser verstehen. Wenn man wenig weiß, kann das Thema Nachhaltigkeit überfordernd wirken. Mit mehr Kontext gibt das jetzt mehr Sicherheit und damit auch mehr Leichtigkeit im Umgang damit.

Fazit/Zitate:

T. M: *Wir befinden uns in einem Transformationsprozess und stehen mit all den Projekten, die wir am Laufen haben oder schon erfolgreich abgeschlossen haben, gut bis sehr gut da. Wir haben gut Fahrt aufgenommen und ein gewisses Selbstverständnis im Alltag hat sich entwickelt.*

C. L: *Ich bin begeistert, dass alle Bereiche so viel aus dem Programm mitgenommen haben und entsprechende Maßnahmen umsetzen. Aus Sicht des ESG-Bereichs ist das eine optimale Entwicklung.*

16. ESRS G1: Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur

Grafik: Overview material topics linked to Corporate Culture

Thema	Wesentliches Thema	Wertschöpfungskette	Art der Wertschöpfungskette	SDG-Link
Unternehmenspolitik	Unternehmenskultur	Eigene Belegschaft	Gesamte Belegschaft	8 Menschenwürdige arbeit und wirtschaftswachstum
Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	Eigene Belegschaft	Gesamte Belegschaft	12 Nachhaltige/r konsum und produktion
Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken	Management der Beziehungen zu Lieferanten	Gesamte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	16 Frieden, gerechtigkeit und starke institutionen
	Zahlungspraktiken	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	17 Partnerschaften zur erreichung der ziele

Die ESRS definieren Unternehmenskultur als die gemeinsamen Werte, Verhaltensweisen und Grundsätze eines Unternehmens. Diese leiten die Entscheidungsfindung, fördern verantwortungsvolles Verhalten und prägen den Umgang unter den Mitarbeitenden sowie mit Stakeholdern.

Im folgenden Abschnitt beschreiben wir wie KiK eine starke Unternehmenskultur fördert und vorantreibt. Klare Richtlinien, Verfahren und Initiativen verankern unsere Unternehmenskultur im gesamten Unternehmen und fördern Integrität sowie Transparenz, um Risiken wie Fehlverhalten oder Korruption zu vermeiden.

Die Unternehmenskultur von KiK wird dabei von drei Grundwerten geleitet, die das tägliche Handeln und die Entscheidungen prägen: 1) eine starke Ergebnisorientierung mit messbaren Ergebnissen für die Kund:innen, 2) eine gute Zusammenarbeit basierend auf Teamgeist und gegenseitiger Unterstützung, sowie 3) eine Leichtigkeit, die Vertrauen, Autonomie und ein angenehmes Arbeitsumfeld fördert. Weiterführende Informationen zu unseren Werten finden sich in Abschnitt XX, S. XYZ.)

Im Sinne der doppelten Wesentlichkeit erkennen wir die positiven Auswirkungen einer starken Unternehmenskultur auf unsere Mitarbeitenden und Stakeholder. Durch Maßnahmen wie die Förderung von Vielfalt und Inklusion, transparente Kommunikation und Schulungen zu unseren Werten wird unsere Unternehmenskultur an allen Standorten gefestigt und das Risiko einer uneinheitlichen Kultur verringert.

1.61. Konzepte

Die Grundsätze und Regeln, die das verantwortungsvolle und ethisch korrekte Handeln eines Unternehmens leiten, werden durch Richtlinien zum Geschäftsverhalten definiert. Bei KiK bilden sie das Rückgrat unserer Unternehmenskultur und verankern Integrität, Transparenz und Verantwortung in den täglichen Geschäftsabläufen. Der Ansatz von KiK orientiert sich dabei an einer Reihe interner Richtlinien und Governance-Strukturen.

Im Mittelpunkt steht unser **interner Verhaltenskodex**, der die Werte für unsere Zusammenarbeit bei KiK definiert: Solidarität, Verantwortung und Zuverlässigkeit. Der Verhaltenskodex unterstreicht die Wichtigkeit eines wertschätzenden Umgangs unter den Mitarbeitenden sowie mit dem Unternehmen selbst. Die Grundsaterklärung im Verhaltenskodex bildet die Grundlage für eine positive und integrative Unternehmenskultur. Der Verhaltenskodex ist Bestandteil aller Arbeitsverträge. Weiterführende Informationen dazu finden sich im Kapitel „Soziales“ auf Seite XX.

Der **externe Verhaltenskodex** von KiK schafft einen Rahmen für die verantwortungsvolle Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern. Er verlangt von ihnen, eine solide Unternehmensführung in ihrem eigenen Unternehmen zu implementieren, ethische Grundsätze einzuhalten sowie Korruption, Bestechung, Betrug und andere Missbräuche zu unterbinden. Alle Beteiligten müssen ihn verpflichtend unterzeichnen. Mithilfe der Beschwerdekanäle und Untersuchungsprozesse können potenzielle Verstöße geahndet werden.

Die **KiK-Menschenrechtsrichtlinie** ergänzt den Verhaltenskodex und definiert unsere Verpflichtungen in Bezug auf Menschenrechte und Umweltstandards. Sowohl die Richtlinie als auch der Kodex basieren auf internationalen Rahmenwerken und gelten für KiK und unsere Geschäftspartner. Die Menschenrechtsrichtlinie umfasst unter anderem das Risikomanagementsystem innerhalb der Due-Diligence-Prozesse sowie Maßnahmen wie Schulungen, vertragliche Verpflichtungen und risikobasierte Kontrollen zur Bewältigung identifizierter Risiken. Eine Übersicht über die Richtlinien

und Maßnahmen im Zusammenhang mit der Schulung von Lieferanten finden sich unter 5.2. Die Richtlinie ist auf der KiK-Website öffentlich zugänglich und im ESG-Paket enthalten, das den Lieferanten zur Verfügung gestellt wird.

Der Verhaltenskodex und die Menschenrechtsrichtlinie von KiK bilden gemeinsam den Rahmen für verantwortungsvolles Handeln. Während der Verhaltenskodex grundlegende Prinzipien und Verhaltensstandards für Mitarbeitende, Lieferanten und Geschäftspartner festlegt, dient die Menschenrechtsrichtlinie als Leitfaden zur Erkennung und Minderung menschenrechtlicher Risiken in der Lieferkette. Weiterführende Informationen dazu finden sich im Kapitel Soziales auf Seite XX.

Der Schutz der Daten von Verbraucher:innen, Mitarbeitenden und Geschäftspartnern ist ein wesentlicher Bestandteil verantwortungsbewussten unternehmerischen Handelns. Unsere [Datenschutzrichtlinie](#) schafft eine sichere und konforme Arbeitsumgebung, indem sie globale Datenschutzstandards festlegt und spezielle Datenschutzbeauftragte für die Überwachung und Unterstützung bereitstellt. Um Risiken wie den Verlust von Geschäftschancen und einen möglichen Vertrauensverlust bei den Stakeholdern zu verringern, ist die Bekämpfung von Korruption und Bestechung von entscheidender Bedeutung. Die [Anti-Korruptionsrichtlinie](#) von KiK definiert daher klare Standards für den Umgang mit Korruptionsrisiken und etabliert Präventivmaßnahmen, Schulungen und Sanktionen. Durch entsprechende Verfahrensmaßnahmen wird sichergestellt, dass Fälle von Korruption und Bestechung umgehend, unabhängig und objektiv behandelt werden. Die Nachverfolgung von Whistleblower-Meldungen erfolgt gemäß der EU-Whistleblower-Richtlinie.

1.62. Mittel und Maßnahmen

Die Lieferanten in den Beschaffungsländern sowie die Mitarbeitenden in unseren Niederlassungen nehmen regelmäßig an Schulungen teil, um die Einhaltung der Vorschriften im gesamten Unternehmen und ethisch korrektes Verhalten sicherzustellen. Die Mitarbeitenden absolvieren diese Schulungen jährlich und

dokumentieren ihre Teilnahme in dem dafür vorgesehenen Schulungsprotokoll. Das Schulungsmaterial zum Thema Korruptionsbekämpfung ist im Intranet zur Verfügung. Die Schulungen werden von Compliance-Audits flankiert.

Im Berichtszeitraum haben wir außerdem eine Risikoanalyse durchgeführt, Präventionsmaßnahmen abgeleitet und im Jahr 2023 ein Compliance-Management-System gemäß dem Standard IDW PS 980 eingeführt.

17. ESRS G1: Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)

Grafik: Overview material topics whistleblower protection

Thema	Wesentliches Thema	Wertschöpfungskette	Art der Wertschöpfungskette	SDG-Link
Unternehmenspolitik	Unternehmenskultur	Eigene Belegschaft	Gesamte Belegschaft	8 Menschenwürdige arbeit und wirtschaftswachstum
Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	Eigene Belegschaft	Gesamte Belegschaft	12 Nachhaltige/r konsum und produktion
Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken	Management der Beziehungen zu Lieferanten	Gesamte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	16 Frieden, gerechtigkeit und starke institutionen
	Zahlungspraktiken	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	17 Partnerschaften zur erreichung der ziele

Bei KiK legen wir großen Wert auf eine offene und respektvolle Kommunikation mit unseren Mitarbeitenden. Wir fördern den Dialog auf allen Ebenen, um Missverständnisse zu vermeiden, den Teamgeist zu stärken und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von gegenseitiger Unterstützung und Vertrauen geprägt ist. Dank unserer Politik der offenen Tür und unserer etablierten Kommunikationskanäle können Mitarbeitende jederzeit Feedback geben, Bedenken äußern oder Vorschläge einreichen. Auf dieser Grundlage erkennt KiK auch die Bedeutung formeller Mechanismen an, die Mitarbeitende schützen, wenn diese Bedenken zu sensiblen Themen äußern. Unser Whistleblower-System spielt daher eine entscheidende, da es den Mitarbeitenden ermöglicht, Probleme anzusprechen, ohne Sorge vor Konsequenzen haben zu müssen. Der Schutz von Whistleblower:innen ist eines der drei wesentlichen Themen im Bereich Geschäftsverhalten.

In diesem Kapitel legen wir dar, wie KiK den Schutz von Whistleblower:innen gemäß ESRS G1-1 sicherstellt. Wir erläutern die internen und externen Meldewege des Unternehmens, die Schulung und Benennung von Mitarbeitenden, die Meldungen bearbeiten, sowie die Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden vor Vergeltungsmaßnahmen gemäß dem LkSG und der EU-Whistleblowing-Richtlinie.

Darüber hinaus beschreiben wir die Verfahren, die zur Weiterverfolgung von Meldungen und zur unverzüglichen, unabhängigen und objektiven Untersuchung von Vorfällen im Zusammenhang mit dem Geschäftsverhalten – einschließlich Fällen von Korruption und Bestechung – eingerichtet wurden.

1.63. Konzepte

KiK hat ein robustes **Whistleblower-System** eingerichtet, um Personen zu schützen, die potenzielles Fehlverhalten melden möchten. Das System steht Mitarbeitenden und externen Stakeholdern in allen Ländern, in denen KiK tätig ist, zur Verfügung. Es unterliegt unserer **Whistleblower-Richtlinie**, die festschreibt, wie Beschwerden identifiziert, gemeldet und bearbeitet werden. Die Richtlinie wird durch Verfahrensregeln ergänzt, die im Einklang mit dem deutschen Lieferkettengesetz (LkSG) stehen. Über diese können Mitarbeitende und externe Stakeholder Fragen stellen, Bedenken äußern oder Beschwerden abgeben bezüglich unethischen Verhaltens oder Verstößen gegen den internen oder externen Verhaltenskodex (CoC) abgeben.

Während des gesamten Untersuchungsprozesses schützen wir die Identität von Whistleblower:innen sowie die von Dritten, die mit ihnen in Verbindung stehen und potenziell Repressalien ausgesetzt sein könnten. Den Zugriff auf entsprechende Informationen erhält ausschließlich autorisiertes Personal.

1.64. Maßnahmen und Mittel

Der folgende Abschnitt beschreibt KiKs Maßnahmen und Vorkehrungen zum wesentlichen Thema Whistleblower-Schutz. Dabei gehen wir auf spezifische Mechanismen ein, die auf die verschiedenen Interessengruppen zugeschnitten sind, sodass jede Gruppe ihre Bedenken sicher und effektiv äußern kann.

Unser wichtigster **Whistleblower-Kanal ist die SpeakUp Easy Plattform, auf der Basis der EQS Integrity Line**, im Folgenden als „SpeakUp Easy Plattform“ bezeichnet. Die Plattform ist über die KiK-Website (unter kik.de oder auf der Seite <https://kik.integrityline.app>) zugänglich. Über sie können Beschwerden eingereicht werden, wahlweise namentlich oder anonym. Die SpeakUp Easy Plattform wird als übergreifendes, zentrales und unternehmensweites System präsentiert, wodurch KiKs Engagement für den Whistleblower-Schutz untermauert in allen Bereichen des Unternehmens gefördert wird. Der Zugang zu diesem Meldekanal kann allerdings für Beschäftigte in der Lieferkette, betroffene Gemeinschaften sowie Verbraucher:innen

und Endnutzer:innen schwieriger sein als für die eigene Belegschaft. KiK wird künftig noch stärker darauf achten, allen Stakeholdern fairen Zugang zu ermöglichen.

Grafik: Infografik und Erklärung zum Whistleblower-System SpeakUp Easy/ EQS Integrity Line logo]



Wir respektieren die Rechte unserer Mitarbeitenden sowie der lokalen Gemeinschaften in den Regionen, in denen wir tätig sind. Dies haben wir in unserer Menschenrechtsrichtlinie und in unserem Verhaltenskodex festgeschrieben. Wir wissen aber auch, dass es trotzdem zu Verstößen kommen kann. Deshalb haben wir SpeakUp Easy entwickelt, das es uns ermöglicht, die Bearbeitung der Fälle zu standardisieren, eine vollständige Dokumentation sicherzustellen, Analysen durchzuführen und angemessen zu reagieren.

Wie vom deutschen Lieferkettengesetz (LkSG) vorgeschrieben, können unsere Mitarbeitenden und die unserer Lieferanten sowie Kund:innen, Verbraucher:innen und andere Stakeholder persönlich oder anonym Beschwerden einreichen, wenn ihre Rechte verletzt wurden oder die Gefahr einer solchen Verletzung besteht. Alle

Mitteilungen werden gemäß den Datenschutzbestimmungen behandelt. Bei anonymen Meldungen gewährleistet ein sicherer Kommunikationskanal die Interaktion zwischen den Meldenden und KiK unter Wahrung der Vertraulichkeit.

Das Whistleblower-System folgt strengen Verfahrensregeln. Nach Eingang einer Beschwerde wird diese vom Beschwerdeausschuss bearbeitet, der jeden einzelnen Fall analysiert. Die Unternehmensleitung legt die erforderlichen Maßnahmen fest und ergreift gegebenenfalls Korrekturmaßnahmen. Das System wurde in enger Zusammenarbeit mit den Rechts- und Compliance-Abteilungen entwickelt.

1.63.1 Kommunikations- und Beschwerdemanagement in der eigenen Belegschaft

KiK setzt sich dafür ein, jegliche Form der Diskriminierung in seiner Belegschaft zu verhindern und Gleichstellung zu fördern. Dabei liegt unser Fokus besonders auf einer fairen Behandlung bezüglich Arbeitsbedingungen, Vergütung und Aufstiegsmöglichkeiten. Nähere Informationen dazu finden sich im Abschnitt „Eigene Belegschaft“, S. XX im Kapitel „Soziales“. Die Mitarbeitenden können klare und niederschwellige Beschwerde- und Reklamationskanäle nutzen, um Bedenken hinsichtlich unfairer Behandlung, Diskriminierung oder potenzieller Korruptionsfälle zu melden.

Um auch die Perspektiven benachteiligter Gruppen zu berücksichtigen, hat KiK eine Beauftragte für **Chancengleichheit** ernannt. Sie fungiert als vertrauenswürdige Ansprechpartnerin für Mitarbeitende, insbesondere für Frauen, bei entsprechenden Bedenken und Vorfällen. Bei einer Mitarbeitendenversammlung wurde sie offiziell vorgestellt, um ihre Rolle für alle Mitarbeitenden sichtbar und zugänglich zu machen. Zusätzlich können Mitarbeitende Probleme über ihre Vorgesetzten, die Rechts- oder Personalabteilung oder über spezielle E-Mail-Adressen wie „Compliance@kik.de“ melden. Die Kontaktstellen können sie der Menschenrechtsrichtlinie und dem internen Verhaltenskodex entnehmen.

Mitarbeitende, die Diskriminierung erfahren, Korruption beobachten oder sich ungerecht behandelt fühlen, können entsprechende Vorfälle auch direkt an die Geschäftsleitung melden. Dies ist entweder offen oder anonym möglich, entweder digital oder per Post über ein Beschwerdebriefsystem. Dieser Kanal steht allen Mitarbeitenden in unserer Zentrale, unseren Logistikzentren und den Filialen in ganz Europa zur Verfügung.

Die Mitarbeitenden werden außerdem regelmäßig zur Nutzung des Beschwerdesystems informiert und geschult. Im Berichtszeitraum wurden 207 Beschwerden eingereicht, von denen sich jedoch kein Fall als Diskriminierung oder Korruption bestätigen ließ. Wir überprüfen alle Meldungen sorgfältig, um so schnell wie möglich für Klärung zu sorgen. In der Regel ist die erste Anlaufstelle das Team oder die Teamleitung, gefolgt, falls erforderlich, vom Bezirks- und Vertriebsleiter.

Bei der KiK Logistik GmbH steht den Mitarbeitenden außerdem ein Betriebsrat zur Unterstützung zur Verfügung. Neben Beschwerden können Mitarbeitende auch Ideen und Vorschläge über einen „Ideenbrief“ einbringen. Diese Möglichkeit steht ebenfalls allen Mitarbeitenden offen.

1.63.2 Beschwerdekanäle für Beschäftigte in der Wertschöpfungskette und in lokalen Gemeinschaften

Den Arbeitnehmenden in der Wertschöpfungskette stehen mehrere Kanäle zur Verfügung, um Bedenken zu äußern und Verstöße zu melden. Sie können die internen Mechanismen von KiK nutzen, darunter SpeakUp Easy sowie die im externen Verhaltenskodex und in der Menschenrechtsrichtlinie des Unternehmens beschriebenen Beschwerdekanäle. Darüber hinaus stehen ihnen je nach Land auch Mechanismen von Drittanbietern zur Verfügung, speziell in diesen fünf wichtigen Produktionsländern:

- **Bangladesch:** Das [Internationale Abkommen für Gesundheit und Sicherheit in der Textil- und Bekleidungsindustrie](#) ist eine rechtlich bindende Initiative. Es

gewährleistet die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten in der Textil- und Bekleidungsindustrie durch unabhängige Inspektionen, Sanierungsprogramme, Schulungen und Beschwerdemechanismen. Alle Fabrikmitarbeitenden, die unter das Abkommen fallen, können über eine spezielle Hotline Probleme in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit oder andere Themen melden. Unabhängige Beschwerdemanager:innen sorgen dafür, dass jede Beschwerde umgehend und unparteiisch untersucht und allen relevanten Parteien mitgeteilt wird. KiK unterstützt die Umsetzung in Bangladesch und Pakistan aktiv. Weiterführende Informationen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden finden sich im Sozialkapitel unter „Arbeitnehmende in der Wertschöpfungskette“, S. XX.

- **Türkei:** KiK ist Partner der **NGO MUDEM-Refugee Support Centre (MUDEM-RSC)**. Diese wird vom Bündnis für nachhaltige Textilien unterstützt. Türkische und syrische Textilarbeiter:innen in der Türkei können diese Kontaktstelle und den Beschwerdemechanismus nutzen, um Bedenken hinsichtlich Missbrauch am Arbeitsplatz zu äußern.
- **Indien:** KiK beteiligt sich am **Pilotprojekt Elevate Helpline Ungal Kural** in Tamil Nadu, das die Anforderungen der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte an Beschwerdemechanismen erfüllt.
- **Pakistan:** KiK ist an der **Elevate Helpline Hamary Awaz für Arbeitnehmende in der Textilindustrie** beteiligt. Ziel ist es, einen Prozess zur Bewältigung von Risiken im Zusammenhang mit Arbeitsrechten, Sicherheit und Personalfragen einzuleiten, Präventivmaßnahmen zu etablieren und Leitlinien zum Schutz vor wiederholten Missbräuchen für Tausende von Arbeitnehmende zu erstellen, die bei Zulieferern in der Textil- und Bekleidungslieferkette in Karachi, Faisalabad und Lahore in Pakistan beschäftigt sind. Sowohl in Indien als auch in Pakistan planen wir, Beschwerdemechanismen in den wichtigsten lokalen Sprachen einzurichten.
- **China:** KiK beteiligt sich am externen **Beschwerdemechanismus „Labor Solutions“**, um einen barrierefreien Zugang für Arbeitnehmende zu

gewährleisten. Derzeit decken wir zehn chinesische Fabriken ab und planen, diese Zahl weiter zu erhöhen.

Alle Lieferanten und Agenturen werden darin geschult, diese Beschwerde-mechanismen effektiv zu nutzen.

In den meisten Fällen übernehmen externe Beschwerdestellen die Bearbeitung der Beschwerden. Bei schweren Fällen wie Kinderarbeit oder Belästigung greift KiK direkt ein und arbeitet mit dem Lieferanten und gegebenenfalls dem Einkaufsteam zusammen, um die Situation zu bewerten und Korrekturmaßnahmen umzusetzen. Diese werden durch Folgeaudits, einen kontinuierlichen Dialog mit den Lieferanten und Besuche vor Ort in den Fabriken überwacht. KiK entwickelt auch auf die jeweiligen Situationen zugeschnittene Korrekturmaßnahmen in Zusammenarbeit mit den Lieferanten. Weitere Informationen darüber, wie wir unsere Beziehungen zu Lieferanten gestalten, finden sich im folgenden Abschnitt auf Seite **XX**.

Entsprechend den Anforderungen des LkSG hat KiK seine Beschwerdekanaäle auf betroffene Gemeinschaften ausgeweitet. Diese sind über das **SpeakUp Easy-Meldesystem** zugänglich. Beschwerden von Gemeinschaften werden nach dem gleichen Verfahren behandelt wie Beschwerden von Arbeitnehmenden in der Wertschöpfungskette, um eine einheitliche Bearbeitung der Fälle zu gewährleisten.

KiK schützt alle Beschwerdeführer:innen vor negativen Konsequenzen, behandelt Beschwerden vertraulich und gewährt den Zugriff auf die Informationen nur autorisierten Mitarbeitenden. Wir tolerieren keinerlei unregelmäßiges oder illegales Verhalten und ahnden entsprechende Fälle mit angemessenen Sanktionen.

1.63.3 Beschwerdemechanismen für Verbraucher:innen und Endnutzer:innen

Über die zentrale **SpeakUp Easy Plattform** können auch Verbraucher:innen und Endnutzer:innen Fälle von Fehlverhalten bei KiK vertraulich melden. Wir stellen sicher, dass Meldungen umgehend und verantwortungsbewusst behandelt werden. Aus

diesem Grund haben wir verschiedene Kanäle eingerichtet, um unseren Kund:innen die Möglichkeit zu geben, jederzeit Beschwerden über Produkte einzureichen. Wenn sich Kund:innen hinsichtlich der Produktsicherheit eines Artikels melden, werden die Produkte geprüft und gegebenenfalls zurückgerufen.

18. ESRS G1: Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken

**Grafik: Material topics overview of management of relationship with suppliers,
including payment practices**

Thema	Wesentliches Thema	Wertschöpfungskette	Art der Wertschöpfungskette	SDG-Link
Unternehmenspolitik	Unternehmenskultur	Eigene Belegschaft	Gesamte Belegschaft	8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	Eigene Belegschaft	Gesamte Belegschaft	12 Nachhaltige/r Konsum und Produktion
Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken	Management der Beziehungen zu Lieferanten	Gesamte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
	Zahlungspraktiken	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Textilien und Non-food	17 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Der Standard ESRS G1-2 verlangt von Unternehmen, dass sie transparent machen, wie sie grundlegende Prinzipien verantwortungsbewussten unternehmerischen Handelns bei ihren Lieferanten sicherstellen. Dazu zählen faire Zahlungsbedingungen, die Einbeziehung sozialer und ökologischer Kriterien in die Lieferantenauswahl, das Lieferantenmanagement und die Risikobewertung. Auf der Grundlage der Ergebnisse unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir das „Lieferantenbeziehungsmanagement“ und die „Zahlungsgewohnheiten“ als zwei wesentliche Themen identifiziert, die im Mittelpunkt dieses Unterkapitels stehen.

Bei KiK ist verantwortungsbewusste Beschaffung ein zentraler Bestandteil unseres Geschäftsverhaltens. Uns ist bewusst, dass sich die zunehmende Anfälligkeit globaler Lieferketten in Preissteigerungen oder Lieferverzögerungen aufgrund sozialer und ökologischer Krisen in den Lieferländern äußern kann. Wir bewerten Risiken in Bezug auf Qualität, Arbeitsstandards und Umweltauswirkungen für unsere Lieferanten und Geschäftspartner, indem wir soziale und ökologische Kriterien sowie die gesamten sozio-ökologischen Kosten eines Produkts konsequent einbeziehen. So können wir Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Ressourceneffizienz und der Nachhaltigkeit gezielt umsetzen. Weitere Informationen zu den spezifischen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) zu diesem wesentlichen Thema finden sich in unserem separaten CSRD-Bericht.

19. Lieferantenbeziehungsmanagement

1.65. Konzepte

Um die Umsetzung der genannten Grundsätze sicherzustellen, hat KiK ein umfassendes Lieferantenmanagementsystem entwickelt.

Das **KiK-Partnerhandbuch** ist ein grundlegendes Dokument, das allen Geschäftspartnern, einschließlich Lieferanten, zur Verfügung gestellt wird. Das Partnerhandbuch Anleitungen zu Rekrutierung, Lieferantenauswahl- und -bewertung und Beschaffungsmodellen. Eine Beschreibung der Lieferantenauswahl und -bewertung mithilfe der KiK Lieferanten-Scorecards finden Sie in der Infobox 5.2.3. Darüber hinaus bietet das Partnerhandbuch Informationen zu CSR-Themen in Bezug auf Umweltleistung und Berichterstattung, z. B. zum deutschen Lieferkettenrecht (LkSG), sowie zu weiteren Anforderungen an Lieferanten für jeweilige Produkte hinsichtlich Qualitätsmanagement und Compliance.

Unsere globalen **Lieferantenbeziehungen** basieren auf unseren Verhaltenskodizes und unserer Menschenrechtsrichtlinie. Alle direkten Lieferanten sind verpflichtet, diese zu unterzeichnen. Dadurch wollen wir sicherstellen, dass unsere Zusammenarbeit unter angemessenen Bedingungen stattfindet. Wir sehen unsere Verantwortung insbesondere in der Achtung der international anerkannten Menschenrechte und Arbeitsnormen für alle Menschen. Die rechtlichen Grundlagen und Anforderungen unserer Verhaltenskodizes sind im Kapitel „Soziales“ auf Seite XYZ zu finden. (s. Seite XX).

1.66. Mittel und Maßnahmen

Wir haben ein zentrales **Lieferantenmanagementsystem** installiert, um mit unseren rund 600 direkten Lieferanten in elf Ländern effizient zusammen zu arbeiten. Dabei ist das **KiK-Partnerhandbuch** ein wichtiges Instrument in unserem Lieferantenmanagement. Bei der Auswahl neuer Lieferanten leitet das Handbuch die CSR- und Einkaufsteams durch einen strengen CSR-Prüfungsprozess, der durch

externe Softwaretools unterstützt wird. Darüber hinaus beschreibt das Handbuch die Maßnahmen von KiK zur Einhaltung des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) und enthält Schulungsmaterialien, um Lieferanten mit den Kernelementen des Gesetzes vertraut zu machen, darunter die Erwartungen und CSR-Anforderungen von KiK an seine Partner. Das Lieferantenmanagementsystem umfasst die Erstintegration der Lieferanten, fortlaufende Audits, Leistungsbewertungen und Schulungsprogramme sowie bei Bedarf erforderliche Korrekturmaßnahmen.

Um die Einhaltung sozialer, ökologischer und qualitativer Standards sicherzustellen, führen wir für unsere direkten Lieferanten regelmäßig umfassende Fabrikaudits und Risikobewertungen durch. In einigen Fällen beziehen wir auch unsere indirekten Lieferanten mit ein. Im Rahmen von Sozialaudits überprüfen wir die Arbeitsbedingungen. Dazu gehören unter anderem die Löhne, die Sozialleistungen, die Arbeitszeiten, mögliche Diskriminierungen und die Vergabeverfahren bei Unteraufträgen.

Bei **Umweltaudits** bewerten wir die Einhaltung von Gesetzen, Prozessen und Umweltstandards. Jedes Jahr führen wir über 1.000 Audits durch, oft mit Unterstützung externer Audit-Zentren. Dabei war KiK das erste Unternehmen der Textilbranch, welches eine Auditor-Haftungsvereinbarung mit zwei Audit-Unternehmen unterzeichnet hat. In dieser garantieren die Auditoren die Richtigkeit der Audit-Informationen für einen Zeitraum von drei Monaten. Seit 2017 umfassen alle Audits unangekündigte Besuche, um Authentizität und Zuverlässigkeit sicherzustellen.

Wir haben außerdem eine Nachhaltigkeitssoftware in unsere Prozesse integriert. Dadurch verbessern sich die Effizienz und Reaktionsfähigkeit. Zudem wird die Auditberichterstattung beschleunigt und sicherheitsrelevante Mängel können schneller identifiziert werden.

Wenn ein Verstoß durch einen Lieferanten so schwerwiegend ist, dass KiK die Geschäftsbeziehung beenden möchte, versuchen wir, den Lieferanten trotzdem bei der

Lösungsentwicklung zu unterstützen. Wenn nach Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen eine Wiederaufnahme der Partnerschaft möglich wird, nutzen wir diese Option. Dieser Ansatz unterstreicht unser Engagement für ein nachhaltiges Lieferkettenmanagement und für langfristige, verantwortungsvolle Geschäftsbeziehungen.

Grafik: Infobox „Lieferantenauswahl und -bewertung“

Info box begins

KiK verfolgt bei der Auswahl und Verwaltung seiner Lieferanten einen strukturierten und transparenten Ansatz. Wir stützen uns dabei auf ein umfassendes Lieferantenbewertungssystem, das durch Lieferanten-Scorecards ergänzt wird. Mithilfe dieses Systems überwacht und bewertet KiK die Leistung seiner Lieferanten. So können wir einheitliche Standards in Bezug auf Liefertreue, Produktqualität und Einhaltung sozialer Standards gewährleisten.

Die Lieferanten-Scorecards bestehen aus drei Schlüsselementen, die jeweils von einer speziellen KiK-Abteilung überprüft werden. „Preis und Termintreue“ werden vom Einkaufsteam, „Qualitätskontrollen“ von der Qualitätsabteilung und „Leistung bei Sozialaudits“ von der CSR-Abteilung bewertet. KiK aktualisiert die Lieferanten-Scorecards regelmäßig und teilt die Ergebnisse mindestens zweimal jährlich mit allen Partnern.

Die Gewichtung dieser Elemente spiegelt den ausgewogenen Ansatz von KiK beim Lieferantenmanagement wider. Sozialaudits machen 34 Prozent des Entscheidungsprozesses aus. „Preis und Termintreue“ sowie „Qualitätskontrollen“ werden jeweils mit 33 Prozent gewichtet, was die Bedeutung von Betriebssicherheit und Produktkonsistenz unterstreicht.

Die Lieferanten werden anhand ihrer Gesamtpunktzahl in diesen drei Bereichen bewertet. Diejenigen, die eine höhere Platzierung erreichen, werden im Lieferantenauswahlprozess bevorzugt behandelt. Auch wenn die Ergebnisse der

Scorecard eine entscheidende Rolle spielen, ist der Preis nach wie vor ein wichtiger Faktor bei der endgültigen Entscheidung.

KiK legt bei der Auswahl neuer Lieferanten Kriterien zugrunde, die mit den Komponenten der Scorecard sowie den bei Sozialaudits bewerteten Anforderungen übereinstimmen.

Darüber hinaus fördert KiK eine transparente Kommunikation mit seinen Lieferanten. Verzögerungen oder Abweichungen in der Produktqualität müssen KiK direkt mitgeteilt werden. Die zuständige Abteilung arbeitet dann mit dem Lieferanten zusammen, um die notwendigen Anpassungen zu vereinbaren.

Info box ends

20. Zahlungspraktiken gegenüber Lieferanten

Für KiK sind stabile, faire und kooperative Beziehungen zu unseren Lieferanten von strategischer Bedeutung. Als Unternehmen aus den Bereichen Textil und Non-Food sind wir auf ein eng vernetztes Lieferantennetzwerk angewiesen. Dieses ist für die Sicherstellung von Qualität, Verfügbarkeit und Innovation unerlässlich. Dabei bauen wir transparente, verantwortungsbewusste und langfristige Partnerschaften auf, die unsere Unternehmenswerte und unsere Nachhaltigkeitsverpflichtungen widerspiegeln. In unserem Lieferantenbeziehungsmanagement legen wir großen Wert auf faire und transparente Zahlungsmodalitäten. Im Rahmen der ESRS umfasst dies klare Richtlinien zur Vermeidung von Zahlungsverzögerungen – insbesondere gegenüber kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Im folgenden Abschnitt gehen wir auf die Richtlinien ein, die wir zur Gewährleistung verantwortungsvoller Zahlungsmethoden eingeführt haben.

1.67. Richtlinien

Nach den CSRD-Anforderungen legt unser Lieferantenmanagement besonderen Wert auf faire und zuverlässige Zahlungsmodalitäten, insbesondere gegenüber kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). KiK stellt sicher, dass Rechnungen im Voraus oder bei

der nächsten Zahlungsrunde beglichen werden und dass alle Zahlungen innerhalb der vereinbarten Fristen erfolgen, sofern keine Probleme hinsichtlich Qualität, Menge oder Vertragskonformität vorliegen. Dieser Prozess wird von der Finanzabteilung in Zusammenarbeit mit dem Beschaffungs- und Qualitätsmanagement überwacht und durch ein ERP-System unterstützt, das die Fälligkeitstermine verfolgt. Durch die konsequente Anwendung dieser Praktiken sichern wir die Liquidität speziell von KMU, und überprüfen im Rahmen unserer Risikomanagementberichterstattung regelmäßig die Einhaltung dieser Kriterien.

1.68. Kennzahlen und Ziele zu unseren Zahlungspraktiken

KiK ist bestrebt, seine Offenlegungspflichten zu diesem wesentlichen Thema zu überprüfen. Im Folgenden erläutern wir unsere Standardzahlungsbedingungen für die verschiedenen Zahlungsmethoden sowie die zugrunde liegende Methodik.

Die durchschnittliche Zeit, die KiK zur Begleichung einer Rechnung benötigt, wird ab Beginn der vertraglichen oder gesetzlichen Zahlungsfrist berechnet. In Europa ist dies der Tag des Wareneingangs, in Asien der Tag des Eingangs der Versandpapiere einschließlich der Rechnung. Wir erreichen standardmäßig folgende Zahlungsfristen:

- telegrafische Überweisungen (TT) innerhalb von 120 bis 150 Tagen
- Akkreditivzahlungen (LC) innerhalb von 120 Tagen
- Zahlungen über die Hong Kong and Shanghai Bank (HSBC) innerhalb von 120 bis 180 Tagen

Die Standardzahlungsbedingungen, gewichtet nach Auftragsvolumen (beginnend mit dem höchsten), sind:

- TT: 150 Tage nach Eingang der Dokumente bei KiK
- LC: 120 Tage nach Sicht durch die ausstellende Bank
- HSBC: 180 Tage netto

Der Prozentsatz der Zahlungen, gemessen am Auftragsvolumen und basierend auf diesen Standardbedingungen, beträgt ungefähr:

- TT: 20 %
- LC bei 20 %
- HSBC: 40 %

KiK hat derzeit ein Gerichtsverfahren gegen ein Factoring-Unternehmen anhängig, dessen Urteil zugunsten von KiK im Jahr 2025 erwartet wird.

Wir sind weiterhin bestrebt, unser Lieferantenprogramm als Teil unserer umfassenderen ESG-Strategie kontinuierlich zu stärken und wir arbeiten daran, Nachhaltigkeitsaspekte weiter in unsere Einkaufsprozesse zu integrieren. Dabei konzentrieren wir uns insbesondere darauf, Lieferanten zu identifizieren und zu unterstützen, die eine starke ESG-Performance aufweisen. Gleichzeitig gewährleisten wir faire und transparente Zahlungsmethoden und fördern langfristige, verantwortungsvolle Partnerschaften entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette.