



## NACHHALTIGKEITSBERICHT 2021

Engagement für morgen:  
verbindlich und partnerschaftlich



Vorwort	4
1 Über diesen Bericht	6
2 KiK auf einen Blick	7
3 Unser Nachhaltigkeitsansatz	8
4 Gute Unternehmensführung	11
5 Gemeinsam mehr erreichen	12



<b>7 Unsere Umwelt schützen</b>	<b>27</b>
7.1 Unser Umweltmanagementsystem	28
7.2 Einsatz für den Klimaschutz	29
7.3 Verantwortungsvoller Umgang mit Chemikalien	30
7.4 Natürliche Ressourcen schützen	31
7.5 Nachhaltigere Produkte und Materialien	31

<b>6 Der Mensch im Fokus</b>	<b>15</b>
6.1 Menschenrechtliche Sorgfalt bei KiK	16
6.2 Gutes und sicheres Arbeiten in der Lieferkette	17
6.3 Bildung für alle fördern	21
6.4 Kik als Corporate Citizen: Engagement in Deutschland	23
6.5 Wir bei KiK	24



<b>8 Nachhaltiges Lieferantenmanagement</b>	<b>33</b>
8.1 Wie wir Lieferanten auswählen, überprüfen und fördern	34
8.2 Menschenrechtliche Risiken identifizieren	35
8.3 Mehr Transparenz dank Blockchain	35
8.3 Verantwortungsvolle Beschaffung	36
Stakeholder-Tabelle	37
Kennzahlentabelle	38

# Vorwort

„Partnerschaftlich und verbindlich – das ist unser Weg.“

## Liebe Leserinnen und Leser,

wenn Sie diesen Nachhaltigkeitsbericht lesen, liegen fast zwei Jahre Covid19-Pandemie hinter uns. Eine Zeit, die für unsere Gesellschaft sehr belastend war. Auch uns als Unternehmen hat die Pandemie auf vielfältige Weise gefordert. So mussten wir vorübergehend Filialen schließen, viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren von Kurzarbeit betroffen oder mussten von einem Tag auf den anderen von zuhause aus arbeiten.

Die Situation für die Arbeiterinnen und Arbeiter in unseren textilen Lieferketten war besonders kritisch. Sie konnten zeitweise nicht arbeiten und damit auch kein Geld verdienen. Schutzausrüstung wie Masken waren oft Mangelware und nach wie vor gibt es nicht ausreichend Möglichkeiten, sich impfen zu lassen. Mit ihrem „Covid19 Call to Action“ hat die International Organisation of Employers 2020 schon früh auf die wirtschaftlich schwierige Lage der Textilfabriken und die Risiken für ihre Beschäftigten aufmerksam gemacht. Ein Handlungsauftrag, dem auch KiK gefolgt ist – mehr dazu in diesem Bericht.

Globale Lieferketten sind oft komplex und risikobehaftet. Auch für KiK ist der Schutz der Menschenrechte in relevanten Beschaffungsländern von großer Bedeutung. Es ist wichtig, dass wir uns als Unternehmen für bessere Arbeitsbedingungen in den Herstellungsländern einsetzen.

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht möchten wir zeigen, wie intensiv wir in den letzten beiden Jahren daran gearbeitet haben, diesen Herausforderungen noch besser gerecht zu werden. Dazu gehört, dass wir mit regelmäßigen Audits und zahlreichen persönlichen Besuchen die Arbeitsbedingungen bei unseren Lieferanten überprüfen, neue Möglichkeiten für einen besseren Dialog mit Beschäftigten testen, die Gebäude- und Feuersicherheit in Produktionsstätten in Bangladesch, Pakistan und Indien verbessern und uns für die Gesellschaft engagieren, etwa durch Bildungsförderung. Auf diese Weise leisten wir auch einen Beitrag zu den 17 UN-Zielen für eine nachhaltige Entwicklung – den *Sustainable Development Goals*.

Klar ist aber auch: Viele der Herausforderungen, die sich uns stellen, können wir nicht im Alleingang lösen. Deswegen suchen wir die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Anderen – zum Beispiel im „Bündnis für nachhaltige Textilien“, im „International Accord for Health and Safety in the Garment and Textile Industry“ oder im

Rahmen der „Fashion Industry Charter for Climate Action“. Als Mitglied vieler solcher Initiativen engagiert sich KiK für weitere Verbesserungen in der Textilindustrie als Ganzes. Gleichzeitig suchen wir darüber den Dialog mit Stakeholdern, denn ein offener Umgang mit Kritik und Feedback ist uns wichtig.

Neben der partnerschaftlichen Zusammenarbeit ist für uns auch ein klarer gesetzlicher Rahmen für die Arbeit in der Lieferkette entscheidend. Nur so schaffen wir gleiche Ausgangsbedingungen – ein „Level Playing Field“ – für alle Firmen im Textilbereich und verhindern, dass manche die Missachtung von Sozial- und Umweltstandards als Wettbewerbsvorteil ausnutzen. Für KiK stellt die Einführung des deutschen Lieferkettengesetzes deshalb einen wichtigen ersten Schritt dar. Da wir in vielen europäischen Ländern tätig sind, wünschen wir uns auch im europäischen Binnenmarkt gleiche Regeln für alle. Deshalb treten wir für ein praxistaugliches und realitätsnahes Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz auf europäischer Ebene ein.

Und wie geht es weiter? Genauso engagiert wie bisher! Auch in Zukunft werden wir an der Einhaltung von Umwelt- und Arbeitsstandards in der Lieferkette arbeiten. Wir werden unsere Sorgfaltspflichten weiter wahrnehmen und umsetzen – partnerschaftlich und verbindlich, so wie es auch im Titel dieses Nachhaltigkeitsberichts steht. Dabei möchten wir uns künftig auch mehr messbare Ziele setzen.

Begleiten Sie uns weiter auf diesem Weg und erfahren Sie in diesem Nachhaltigkeitsbericht – dem mittlerweile sechsten – was KiK in den Jahren 2019 und 2020 für den Schutz von Mensch und Umwelt getan hat. Wir freuen uns auf Ihre Fragen und Rückmeldungen.

### Eine spannende Lektüre wünscht Ihnen



Patrick Zahn  
Vorsitzender der Geschäftsführung  
der KiK Textilien und Non-Food GmbH

„Ein umwelt- und sozialverträgliches Wirtschaften wird zunehmend zur Grundlage ökonomischen Erfolgs.“

## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Wirtschaft und Gesellschaft befinden sich in einem tiefgreifenden Transformationsprozess. Der Pfad Richtung Klimaneutralität und Ressourcenschutz, aber auch die Frage fairer ökonomischer wie sozialer Chancen in der globalisierten Welt stellen sich mit enormer Dringlichkeit. Als Leitmotiv für ein verändertes Wirtschaften ist die Generationengerechtigkeit relevant: Es gilt, die eigenen Bedürfnisse mit denen zukünftiger Generationen in Einklang zu bringen. Nachhaltigkeit ist in diesem Zusammenhang ein entscheidendes Ziel.

Für den Handel ist Nachhaltigkeit längst kein Fremdwort mehr. Die Verbraucherinnen und Verbraucher weisen dem Thema einen immer höheren Stellenwert zu und erwarten zunehmend ökologische wie auch sozial verträgliche Produkte. Dazu gehören neben ressourcenschonender Produktion und treibhausgassparenden Transportformen auch gesunde Arbeitsbedingungen und eine faire Bezahlung. Unternehmen und Hersteller sind gleichermaßen gefordert, Lösungen zu finden und nachhaltige Entwicklungen zu fördern.

Die Textilindustrie stellt dies vor besondere Herausforderungen. Die Herstellung von Textilien erfolgt oftmals in Entwicklungs- oder Schwellenländern, in denen nur unzureichende Umwelt- und Arbeitsstandards existieren. Die damit in Verbindung stehenden Probleme erstrecken sich über die gesamte Wertschöpfungskette und betreffen etwa die Verletzung von Arbeits- und Menschenrechten der Beschäftigten, den unsicheren Umgang mit gesundheits- und umweltschädlichen Stoffen im Herstellungsprozess, die Verschmutzung von Gewässern und die Freisetzung giftiger Stoffe durch mangelndes Abfallmanagement sowie hohe CO<sub>2</sub>-Emissionen bei der Erzeugung synthetischer Fasern.

Die mit den ökologischen wie sozialen Anforderungen verbundene Frage der Verantwortung ist in der Breite zu stellen: Es muss der Anspruch von Wirtschaft und Politik, aber auch von jedem Einzelnen sein, Verantwortung zu übernehmen. Ein wichtiger Schritt liegt in der Etablierung von entsprechenden Standards zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen.

Dass sich KiK als international aufgestelltes Unternehmen seiner besonderen Verantwortung bewusst ist und eine Reihe von Aktionsplänen initiiert hat, ist vor diesem

Hintergrund zu begrüßen. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht gibt dazu detailliert Auskunft.

Die Sensibilität für Nachhaltigkeitsbelange wächst über alle Branchen hinweg. Zahlreiche Unternehmen verstehen sich als aktiver Bestandteil des Veränderungsprozesses. Im Sinne von Corporate Social Responsibility (CSR) integrieren Unternehmen Maßnahmen zur gesellschaftlichen Verantwortungsübernahme in ihr Kerngeschäft. Damit verbinden sich ethische und ökonomische Rationalität, denn CSR-Strategien sind mit Blick auf Kundenbindung und Marktchancen förderlich. In einem nachhaltigen Wirtschaften liegen zudem Potenziale für Effizienzsteigerungen. Die Implementierung von Nachhaltigkeitsstrategien wird somit auch zu einem langfristigen Faktor für wirtschaftlichen Erfolg. Das ausgeprägte Nachhaltigkeitsbewusstsein deutscher Unternehmen bekräftigt zudem deren Vorbildfunktion, die weltweit zur Nachahmung anregen kann.

Obwohl bereits viel geleistet wird, sind weitere Anstrengungen erforderlich. Neben Initiativen der Unternehmen tragen auch gesetzliche Regelungen im Bereich des Verbraucherschutz und Umweltschutzes im Sinne eines klugen Rahmens zu Verbesserungen bei. Hierbei muss es darum gehen, Standards möglichst weltweit in Geltung zu setzen, um faire Wettbewerbsbedingungen zu garantieren, und gleichzeitig die Bürokratielasten zu reduzieren, die gerade kleine und mittelständische Unternehmen beeinträchtigen.

Die Herausforderungen eines klima- und ressourcenschonenderen und fairen Wirtschaftens müssen gemeinsam von Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft angenommen und bearbeitet werden. Der Weg beginnt mit klaren Zielen und Transparenz in der Umsetzung. In diesem Sinne ist der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht auch ein Bericht wahrgenommener Verantwortung.

### Beste Grüße



Prof. Dr. Andreas Pinkwart  
Minister für Wirtschaft, Innovation,  
Digitalisierung und Energie  
des Landes Nordrhein-Westfalen

# 1 Über diesen Bericht



**Der vorliegende Bericht ist bereits der sechste Nachhaltigkeitsbericht der KiK Textilien und Non-Food GmbH. Er beschreibt die Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens in den Jahren 2019 und 2020 sowie vereinzelte Entwicklungen aus dem Jahr 2021. Redaktionsschluss für den vorliegenden Bericht war der 31. Oktober 2021. Der nächste Bericht erscheint voraussichtlich im Jahr 2023.**

Konkret berichten wir über unsere Ziele und Fokusthemen, Fortschritte und Herausforderungen sowie nächste Schritte in Richtung einer nachhaltigeren Wirtschaftsweise. Dabei nehmen wir sowohl soziale als auch ökologische Aspekte in den Blick und richten uns an alle Anspruchsgruppen des Unternehmens: ob Kunden, Mitarbeiter, Geschäftspartner oder Experten. Neben der Nachhaltigkeitsarbeit im eigenen Unternehmen beschreibt der Bericht auch, was wir entlang der Lieferkette leisten – durch eine enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und die aktive Teilnahme in verschiedenen Multistakeholder-Initiativen und Projekten. Wir legen Wert auf eine Berichterstattung, die umfassend und transparent ist und so eine gute Vergleichbarkeit ermöglicht.

## Standards der Berichterstattung

Der vorliegende Bericht wurde in Anlehnung an die Richtlinien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK-Kriterien) erstellt, ergänzt um ausgewählte nichtfinanzielle Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI Standards). Als branchenübergreifender Transparenzstandard ist der DNK ein anerkannter und von der Bundesregierung empfohlener Standard für die Berichterstattung unternehmerischer Nachhaltigkeitsleistungen. Er erfüllt die Anforderungen des seit Januar 2017 geltenden Umsetzungsgesetzes zur CSR-Richtlinie, die für börsennotierte Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten die Berichtspflichten klarer definiert. Die jeweiligen DNK-Kriterien sind zu Beginn der einzelnen Berichtskapitel kenntlich gemacht. Für die Zukunft ist geplant, die GRI-Standards in der Option „Kern“ zu erfüllen. Gleichzeitig beobachten wir die aktuellen Entwicklungen zur Ausweitung der Berichtspflicht auf EU-Ebene.

## Sustainable Development Goals

Die KiK Textilien und Non-Food GmbH unterstützt die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, die am 1. Januar 2016 in Kraft getreten sind. Sie sollen eine nachhaltige Entwicklung auf ökonomischer, sozialer und ökologischer Ebene sicherstellen. Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten wurden wie im letzten Bericht auch im Hinblick darauf bewertet, welchen Beitrag sie zu den 17 „Sustainable Development Goals“ leisten. Zu Beginn eines Kapitels finden sich daher die jeweils relevanten Piktogramme der betreffenden Ziele.

## Berichtsgrenzen und Prüfung

Die Grenzen des vorliegenden Berichts in Bezug auf die Warenbeschaffung und die Logistik sind definiert durch die KiK Textilien und Non-Food GmbH, die KiK Logistik GmbH mit Sitz in Bönen und die Tochterunternehmen im europäischen Ausland. Die Daten der Emissionsbilanz und der Logistik beziehen sich auf KiK Deutschland mit Filialen, Lager und Zentrale sowie auf alle weiteren europäischen Standorte. Berichtet wird nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG). Alle mitarbeiterbezogenen Aussagen beziehen sich – sofern nicht anders angegeben – auf die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der KiK Textilien und Non-Food GmbH Deutschland. Die jeweiligen Fachbereiche haben bei der Erstellung des Berichtes mitgewirkt, die Aussagen in diesem Bericht freigegeben sowie die erhobenen Daten zur Verfügung gestellt. Wirtschaftliche Zahlen stammen aus den Geschäftsberichten der Unternehmensgruppe Tengelmann, dem Mutterkonzern. Die Klimabilanz wurde erstellt durch die KiK Textilien und Non-Food GmbH, seit 2020 in Zusammenarbeit mit Climate Partners.

# 2 KiK auf einen Blick

Qualitativ gute und zugleich günstige Textilien anzubieten: Das ist das Kerngeschäft von KiK. Dabei verstehen wir uns als „textiler Grundversorger“. Der Großteil unseres Sortiments besteht aus Basics, die in keinem Schrank fehlen dürfen. Außerdem sind wir mit unseren zahlreichen Filialen immer in der Nähe unserer Kunden und somit besonders schnell zu erreichen.

Neben Textilien verkauft KiK weitere Artikel im Bereich Non-Food, zum Beispiel Heimtextilien, Accessoires, Spiel- und Schreibwaren oder Geschenkartikel. Mit unseren günstigen Preisen richten wir uns insbesondere an Familien mit Kindern. Unsere wichtigsten Beschaffungsmärkte sind Bangladesch, China, Pakistan und die Türkei.

<b>Mehr als 3.500 Filialen</b> in Europa, 2.600 davon in Deutschland	<b>Filialnetz wächst</b> jedes Jahr um rund <b>200 neue Ladenlokale</b>	<b>Mehr als 28.000</b> <b>Mitarbeiterinnen</b> und Mitarbeiter
<b>Vertreten in</b> <b>11 Ländern</b>	<b>230 Direkt-</b> lieferanten	<b>20.000 Produkte</b> im Sortiment
		<b>1,9 Mrd. Euro</b> Umsatz im Jahr 2020

## 10 Gründe, warum KiK so günstig ist

Um unsere Produkte preiswert anbieten zu können, setzen wir das Discountprinzip konsequent um. Außerdem optimieren wir kontinuierlich unsere Geschäftsprozesse und praktizieren die „Kunst des Weglassens“. Weitere Maßnahmen für günstige Preise zeigt diese Grafik.

 1. Ganzjähriges Sortiment	 2. Antizyklische Produktion	 3. Rechtzeitige Qualitätskontrolle	 4. Günstiger Seetransport	 5. Schneller Warenumsatz
 6. Günstige Filialstandorte	 7. Verzicht auf Zwischenhandel	 8. Intelligenter Versand	 9. Moderates Marketing	 10. Rentabler Online-Shop



# 3 Unser Nachhaltigkeitsansatz

DNK Kriterium: 1, 2, 3, 7, 9  
GRI Leistungsindikator: 102-16, 102-44

**Ob Investoren, junge Talente oder nachhaltigkeitsaffine Verbraucherinnen und Verbraucher: Immer mehr Menschen achten auf Nachhaltigkeit und richten ihr Handeln danach aus. NGOs appellieren an Unternehmen, ihre Verantwortung noch stärker wahrzunehmen. Und mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz gibt es nun auch einen gesetzlichen Rahmen für den Schutz von Umwelt- und Menschenrechten in globalen Lieferketten. All das zeigt: Nachhaltiges Handeln ist für Unternehmen heute entscheidend, um im Wettbewerb zu bestehen und zukunftsfähig zu bleiben – auch und besonders in der Textilindustrie.**

Da die Lieferketten in der Textilindustrie oft komplex und weitverzweigt sind, besteht dort ein erhöhtes Risiko für Menschenrechtsverletzungen. Unternehmen tragen hier also eine besondere Verantwortung – vor allem in Ländern, in denen die Behörden ihrer Schutzpflicht nicht ausreichend nachkommen. Dabei orientieren sich immer mehr Unternehmen an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte – einem wichtigen Instrument für die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen.

Neben sozialen Risiken gibt es jedoch auch ökologische Herausforderungen, die die Textilbranche betreffen. Dazu gehört der Klimawandel, aber auch der Umgang mit natürlichen Ressourcen oder der Einsatz von Chemikalien. Unternehmen müssen hier auf unterschiedliche Weise aktiv werden – etwa indem sie Emissionen und den Einsatz von Chemikalien reduzieren, Produkte langlebiger gestalten oder vermehrt auf nachhaltige Rohstoffe setzen.

## Verbindlich und partnerschaftlich

Unser Nachhaltigkeitsansatz lässt sich mit zwei Worten auf den Punkt bringen: verbindlich und partnerschaftlich. Das bedeutet zum einen, dass wir die Entwicklung hin zu verbindlichen Standards in Deutschland und auf europäischer Ebene unterstützen und kontinuierlich daran arbeiten, die Wahrnehmung unserer unternehmerischen Sorgfaltspflichten zu verbessern. Zum anderen beziehen wir uns damit auf die Zusammenarbeit mit anderen wichtigen Akteuren und Wettbewerbern. So haben Partnerschaften für uns schon lange einen hohen Stellenwert und wir sind überzeugt, dass wir gemeinsam mehr erreichen können. Exemplarisch für diesen Ansatz stehen unser langjähriges Engagement im Rahmen des „Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh“ und unsere aktive Mitgliedschaft im Bündnis für nachhaltige Textilien.

Als großer Textildiscounter tragen wir Verantwortung – für die Menschen, die unsere Produkte herstellen, für unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, genauso wie für die Umwelt. Einen besonderen Schwerpunkt legen wir bei unserer Nachhaltigkeitsarbeit auf den Schutz der Menschenrechte, den effizienten Einsatz von Ressourcen

und die offene Kommunikation gegenüber Stakeholdern. Außerdem möchten wir unter Beweis stellen, dass Nachhaltigkeit auch mit kleinen Preisen zu vereinbaren ist – und so auch Menschen mitnehmen, die sich verantwortungsvoll produzierte Kleidung andernfalls nicht leisten könnten. Klar ist aber auch: Dies darf nicht zulasten unserer Hersteller gehen. Stattdessen streben wir auch hier ein partnerschaftliches Verhältnis an und nehmen die sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit genau in den Blick.

Konkret bedeutet das: Wir achten darauf, dass die Rechte der Arbeiterinnen und Arbeiter in der Lieferkette gewahrt und umweltbezogene Standards eingehalten werden. Auf unterschiedlichen Ebenen setzen wir uns dafür ein, diese Standards weiterzuentwickeln und noch verbindlicher zu machen. Außerdem übernehmen wir auch über unser Kerngeschäft hinaus gesellschaftliche Verantwortung, indem wir uns für soziale Zwecke einsetzen – zum Beispiel für Bildungsprojekte in Bangladesch.

## Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals

Auf einem Gipfel der Vereinten Nationen im September 2015 wurde die Agenda 2030 für Nachhaltige Entwicklung von allen Mitgliedstaaten verabschiedet. Ziel der Agenda ist, den globalen wirtschaftlichen Fortschritt sozial und ökologisch zu gestalten. Das Kernstück der Agenda bildet ein Katalog mit 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung, die Sustainable Development Goals, kurz: SDGs. Diese berücksichtigen die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Soziales, Umwelt und Wirtschaft.

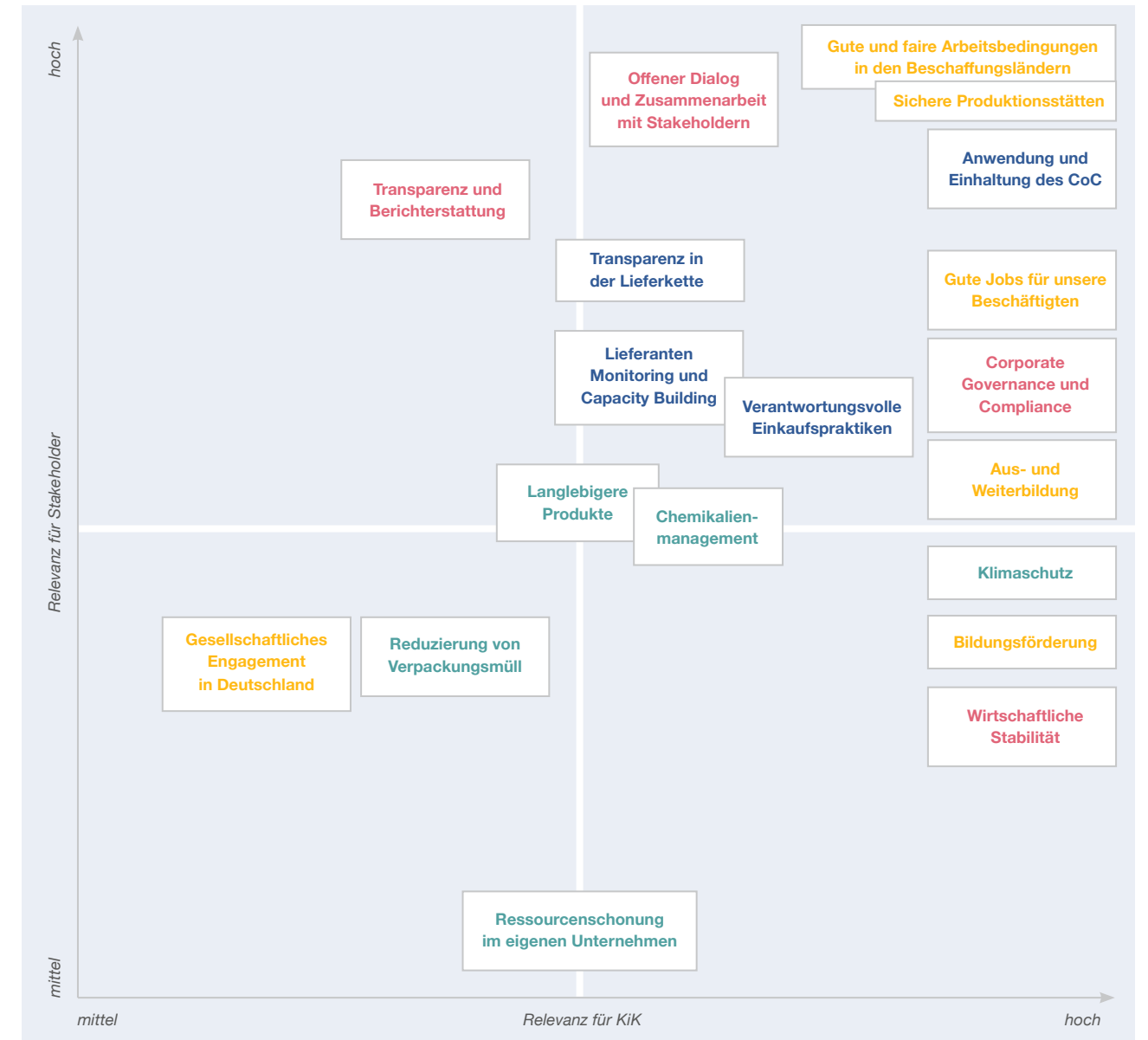
Die UN-Ziele für eine Nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – SDGs) sind richtungsweisend für unseren Nachhaltigkeitsansatz und unser Engagement. Sie bilden den übergeordneten Rahmen für unser unternehmerisches Handeln und dienen uns zur Orientierung. Dabei leisten wir zu verschiedenen Zielen einen Beitrag, besonders aber zu den SDGs 4, 5, 6, 8, 12, 13 und 17. Die Icons der einzelnen SDGs finden sich auch an den jeweils relevanten Stellen des Berichts.

## Wesentliche Themen

Was erwarten unsere Stakeholder von uns und welche Themen sind aus ihrer Sicht besonders wichtig für KiK? Um diese Frage zu beantworten, führen wir das ganze Jahr über eine Vielzahl von Gesprächen und vernetzen uns mit den unterschiedlichsten Akteuren. Dazu gehören zum Beispiel eine lokale Gewerkschaft in Bangladesch, internationale Dachgewerkschaften wie IndustriALL und UniGlobal oder Organisationen wie die International Labour Organisation (ILO), die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) oder die International

Organisation of Employers (IOE). Hinzu kommen Hintergrundgespräche mit Medienvertretern. Außerdem steht die Nachhaltigkeitsabteilung von KiK in engem Kontakt zur Geschäftsführung und ist so genau darüber informiert, welche Themen aus unternehmerischer Sicht besonders relevant sind für KiK.

Wesentliche Themen – Themen, die sowohl für uns als auch für die Stakeholder von großer Bedeutung sind – integrieren wir in unsere Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie. So stellen wir sicher, dass wir die Erwartungen unserer Stakeholder auch in Zukunft erfüllen können und die richtigen strategischen Schwerpunkte setzen. Außerdem nutzen wir die als wesentlich identifizierten Themen, um Prioritäten für unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung festzulegen.



Die 20 Themen, die aus Unternehmens- und aus Stakeholdersicht besonders relevant für uns sind.

Die für KiK wesentlichen Themen haben wir in vier Themenfelder gruppiert: Gute Unternehmensführung, Soziale Themen, Umweltthemen und Lieferantenmanagement. Sie sind strukturgebend für den vorliegenden Bericht. Einige Themen – „Klimaschutz“, „Transparenz in der Lieferkette“ sowie „Verantwortungsvolle Einkaufspraktiken“ – haben in den letzten zwei Jahren noch einmal an Relevanz gewonnen. Das gilt sowohl aus Unternehmens- als auch aus Stakeholdersicht. Andere Themen, wie „Sichere Produktionsstätten“ oder „Offener Dialog und Zusammenarbeit mit Stakeholdern“, sind weiterhin von sehr hoher Bedeutung für beide Seiten.

## AUF EINEN BLICK – UNSER NACHHALTIGKEITSANSATZ



### Und in Zukunft?

Unser Ziel ist es, unsere Nachhaltigkeitsarbeit kontinuierlich weiterzuentwickeln. Im Rahmen des Textilbündnisses setzen wir uns für die sozialen und ökologischen Themenfelder jährlich Ziele, veröffentlicht in Form der so genannten Roadmaps. In Zusammenarbeit mit den relevanten Abteilungen entwickeln wir Maßnahmenpläne und Leistungsindikatoren (nach anerkannten Standards wie GRI). Die Erreichung der gesetzten Ziele wird regelmäßig überprüft. Die aktuelle Roadmap mit den Zielen für 2022 finden Sie [hier](#), sowie in den jeweiligen Kapiteln des vorliegenden Berichtes. Zusätzlich zu der Roadmap hat KiK eine Reihe von Kennzahlen und Zielen im Bereich Umweltmanagement und im Hinblick auf unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter definiert [\(siehe Kennzahlentabelle\)](#). Auch diese Leistungsindikatoren und Ziele überprüfen wir kontinuierlich.

Bei der Definition von Zielen für unsere Nachhaltigkeitsarbeit wollen wir künftig noch strategischer vorgehen und unsere Ressourcen noch gezielter einsetzen. Außerdem wollen wir uns langfristig mehr messbare Ziele setzen. Ein Beispiel hierfür sind die ESG-Ratings unserer Banken, die auch unsere gesetzten Ziele mit umfassen. Diese Anforderungen können wir bereits jetzt erfüllen.

Darüber hinaus müssen wir sicherstellen, dass wir die Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes erfüllen und Lücken schließen, die diesbezüglich noch bestehen. Vor allem beim Lieferantenmanagement im Non-Food-Bereich sind hier noch weitere Anstrengungen notwendig. Außerdem wollen wir an verantwortungsvollen Einkaufspraktiken arbeiten und versuchen, die Transparenz in unseren Lieferketten insgesamt weiter zu erhöhen.

Eines unserer strategischen Kernthemen wird auch in Zukunft das Thema Menschenrechte sein. Im Fokus stehen hier die Aspekte Gebäudesicherheit und Brandschutz sowie Beschwerdemechanismen. Darüber hinaus wollen wir unser Engagement in der Bildungsförderung noch einmal verstärken.

Im Umweltbereich gilt es vor allem den Klimaschutz in der Lieferkette voranzutreiben und Scope-3-Emissionen zu reduzieren. Darüber hinaus arbeiten wir an nachhaltigeren Lösungen für Verpackungen und ermitteln, welchen Stellenwert die Langlebigkeit von Produkten für unsere Kundinnen und Kunden hat.

## 4 Gute Unternehmensführung

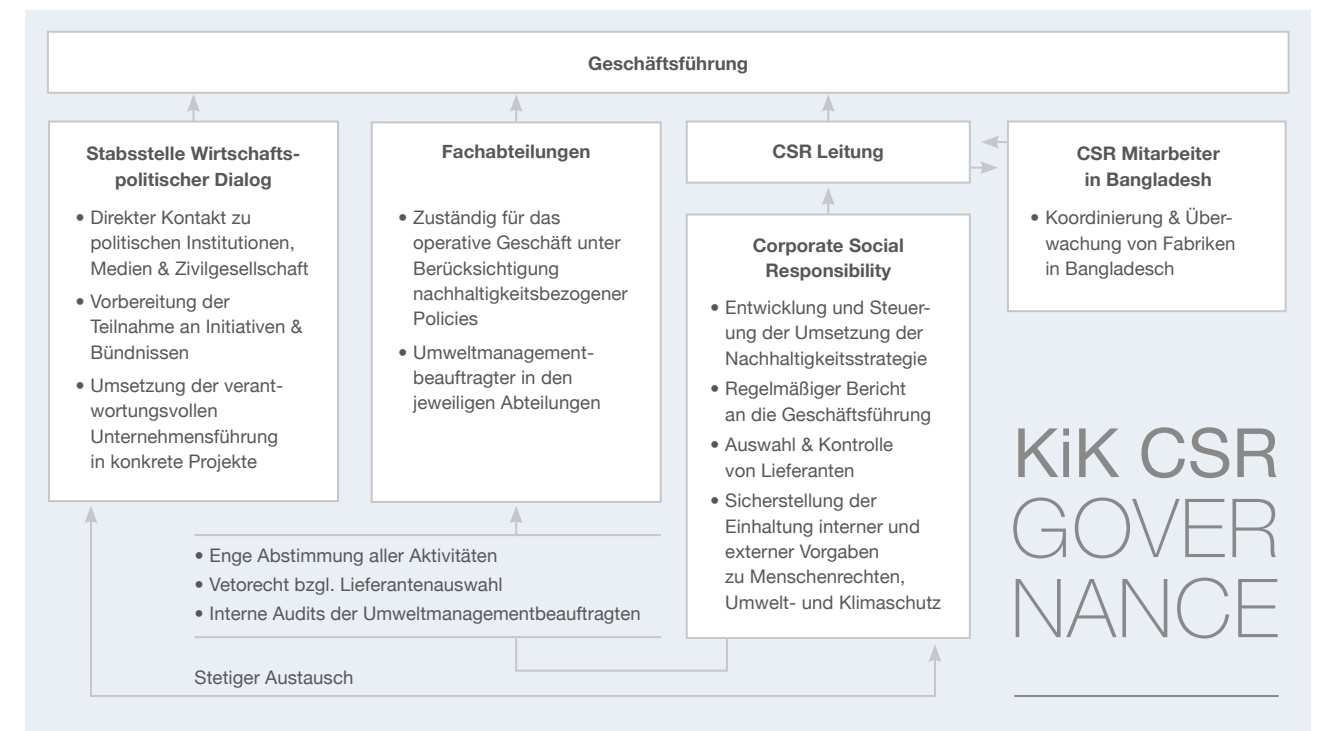
### 4.1 Nachhaltigkeitsmanagement

Um Nachhaltigkeitsthemen gezielt voranzutreiben, haben wir eine eigenständige Abteilung im Unternehmen etabliert. Sie besteht aus 14 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und verfolgt einen kollaborativen Ansatz. So steht die CSR-Abteilung in engem Austausch mit den Fachabteilungen und berät diese. Gleichzeitig erhält sie Unterstützung durch CSR-Mitarbeiter in Bangladesch – dem für KiK wichtigsten Produktionsland für Textilien. Sie überprüfen die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards vor Ort.

Die Leitung der CSR-Abteilung steht in direktem Kontakt mit der Geschäftsführung. Inhaltlich ist die CSR-Abteilung für eine Vielzahl unterschiedlicher Themen zuständig. Dazu gehören beispielsweise die Entwicklung der

Nachhaltigkeitsstrategie und die Definition und Kontrolle von Zielen für die Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten in den einzelnen Produktionsländern. Die CSR-Abteilung arbeitet eng mit der Stabstelle „Wirtschaftspolitischer Dialog“ zusammen. Diese steht in stetigen Austausch mit politischen Institutionen, Medien und Vertretern der Zivilgesellschaft und trägt die Ergebnisse fachgebundener Diskussionen und die Erwartungen externer Stakeholder zurück ins Unternehmen.

Für den Erfolg vieler Nachhaltigkeitsaktivitäten ist es wichtig, mit Anderen an einem Strang zu ziehen. Deshalb arbeitet KiK eng mit Partnern zusammen [\(siehe Kapitel „Gemeinsam mehr erreichen“\)](#)



### 4.2 Compliance & Korruptionsbekämpfung

Die Einhaltung geltender Gesetze und interner Richtlinien (Compliance) spielt für uns eine wichtige Rolle und sichert den Erfolg unseres Unternehmens.

Ein besonderer Fokus liegt dabei auf den Bereichen Umwelt und Soziales durch die CSR-Abteilung. Die insbesondere in den Beschaffungsländern bekanntermaßen bestehenden Risiken, die Auswirkung auf die Geschäftstätigkeit von KiK haben können bilden dabei einen Schwerpunkt. Aus diesem Grund wurden allen Lieferanten sowie den

KiK-Tochtergesellschaften gesondert die Grundlagen regelkonformen Verhaltens vermittelt. Die Überprüfung findet im Rahmen regelmäßiger Audits statt.

Im Berichtszeitraum haben wir außerdem ein Risk Assessment durchgeführt, eine Reihe von präventiven Maßnahmen abgeleitet und damit begonnen, ein Compliance-Managementsystem in Anlehnung an den Standard IDW PS 980 zu entwickeln.

# 5 Gemeinsam mehr erreichen

DNK  
Kriterium:  
9, 18, 19

**Kein Unternehmen kann die Herausforderungen, die sich uns heute stellen, alleine lösen. Nur in der Zusammenarbeit mit Stakeholdern, wie Lieferanten, Gewerkschaften, Behörden, NGOs, Mitarbeitern oder Kunden, können wir bei KiK einen echten Unterschied machen. Indem wir das tun, tragen wir auch zu Ziel 17 der UN-Ziele für eine nachhaltige Entwicklung bei: „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“.**

## Aktiv den Austausch suchen

Zuhören und verstehen, was unsere Stakeholder bewegt: Das ist für KiK in den letzten Jahren immer wichtiger geworden. So umfasst unser Stakeholder-Engagement heute mehr als reinen Informationsaustausch und Dialog. Vielmehr suchen wir die enge Zusammenarbeit mit Stakeholdern und beziehen ihre Ansprüche und Meinungen bei strategischen Entscheidungen mit ein.

Diese Einbeziehung von Stakeholdern ist ein wichtiger Teil unserer Unternehmensphilosophie und wird von der Geschäftsführung aktiv mitgetragen. Ausdruck dessen ist auch die Stabstelle „Wirtschaftspolitischer Dialog“, die direkt an den CEO berichtet und insbesondere den Dialog zu kritischen Stakeholdern steuert [\(siehe Kapitel „Gute Unternehmensführung“\)](#).

In dieser Art von Zusammenarbeit sehen wir viele Chancen. So können wir das Wissen und die Erfahrungen unserer Stakeholder nutzen, um unsere Strategien und Lösungsansätze immer wieder auf den Prüfstand zu stellen und zu verbessern. Gleichzeitig bringen wir unsere eigenen Ideen und Ressourcen in die Zusammenarbeit mit anderen ein und tragen so zur Lösung gesellschaftlicher Probleme bei.

## Kritik zulassen, konstruktiv zusammenarbeiten

Viele Herausforderungen, denen wir uns gegenübersehen, sind industrieweite oder globale Herausforderungen: von Klima- und Umweltfragen über Arbeitsstandards bis hin zu existenzsichernden Löhnen. Umso wichtiger ist es, dass alle relevanten Akteure Verantwortung übernehmen und zusammen an Lösungen arbeiten.

Damit diese Zusammenarbeit gelingen kann, sind Vertrauen und Offenheit entscheidend. Bei KiK haben wir diesen Gedanken in unserem Nachhaltigkeitsverständnis festgehalten. Dort heißt es: „Unsere Kommunikation nach außen ist sachlich und angemessen. Wir sind jederzeit für Kritik offen.“ In diesem Sinne stellen wir uns dem Dialog und potenzieller Kritik nicht nur, wir treiben den Austausch unsererseits aktiv voran.

2020 gab es dafür wieder viele Beispiele. So fanden zahlreiche Gespräche mit NGOs, politischen Entscheidungsträgern sowie Vertreterinnen und Vertretern

von Brancheninitiativen statt. Im Mittelpunkt standen dabei die komplexen Themen entlang der Lieferkette. Außerdem hat sich KiK im Berichtsjahr wieder intensiv in Multistakeholder-Initiativen eingebracht, darunter das „Bündnis für nachhaltige Textilien“, der „Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh“, der „Fashion Industry Charter“ und der „COVID-19 Call to Action“ für die Textilbranche.

In den wichtigsten Produktionsländern ist KiK aber auch vor Ort aktiv. In Zusammenarbeit mit Stakeholdern initiieren wir dort Projekte und treiben Vernetzung und Dialog voran. Ein Beispiel hierfür ist die Zusammenarbeit mit der Awaj Foundation – einer führenden Nichtregierungsorganisation aus Dhaka, Bangladesch. Wir unterstützen die Organisation im Bereich Kitas und Schulen und betreiben gemeinsam mehrere Arztstationen. Außerdem stehen wir im Dialog mit dem Bildungsministerium in Bangladesch. Auf diese Weise finden wir heraus, welchen Bedarf es in dem Land gibt und wie wir noch gezielter helfen können.

## Offenheit beweisen, Synergien schaffen, sich gegenseitig stärken

### Und in Zukunft?

Offenheit beweisen, Synergien schaffen, sich gegenseitig stärken: Das ist es, was KiK sich auch für die Zukunft vornimmt. Das Unternehmen möchte sich weiter intensiv vernetzen und im Rahmen partnerschaftlicher und verbindlicher Initiativen für Veränderung sorgen. Das bedeutet auch, weiter ein offenes Ohr für kritische Stimmen zu haben. Zugleich suchen wir nach neuen Wegen, um Kunden in den Dialog zu Nachhaltigkeitsthemen einzubinden. Zudem befinden wir uns im Austausch mit ZDHC („Zero Discharge of Hazardous Chemicals“) sowie im Global Compact Netzwerk, um eine mögliche Mitgliedschaft in diesen Initiativen zu prüfen.



KIK – VERNETZT MIT DEN STAKEHOLDERGRUPPEN

### Bündnis für nachhaltige Textilien

Das Textilbündnis gilt als eines der wichtigsten und umfassendsten Multi-Akteurs-Bündnisse im Textilsektor. Die rund 135 Mitglieder aus Wirtschaft, Politik, Zivilgesellschaft, Gewerkschaften und Standardorganisationen setzen sich dafür ein, die Bedingungen in der weltweiten Textilproduktion zu verbessern. Zu den aktuell wichtigsten Themen des Bündnisses gehören Beschwerdemechanismen und existenzsichernde Löhne. Im Berichtsjahr hat das Textilbündnis Schritte unternommen, um die eigene Arbeit noch stärker an den OECD-Anforderungen für eine verantwortungsvolle Textilproduktion („OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector“) auszurichten. KiK hat das Zustandekommen des Textilbündnisses von Anfang an unterstützt und engagiert sich aktiv in verschiedenen Arbeitsgruppen.

Wie intensiv sich KiK am Bündnis beteiligt, zeigt auch eine [wissenschaftliche Arbeit](#) der Leuphana Universität Lüneburg. Daraus geht hervor, dass KiK innerhalb des Textilbündnisses zu den am besten vernetzten Akteuren gehört. So nutzen wir die Plattform besonders, um uns mit NGOs, politischen Entscheidungsträgern, anderen Textilunternehmen oder Gewerkschaften auszutauschen und Synergien zu schaffen.

### Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh

Der „Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh“ war ein verbindliches Abkommen zwischen Textilproduzenten, Gewerkschaften und Händlern, das 2013 in Folge des Fabrikeinsturzes von Rana Plaza ins Leben gerufen wurde. 2021 wurde ein Folgeabkommen verabschiedet, das den Namen „International Accord for Health and Safety in the Garment and Textile Industry“ trägt. Insgesamt haben bereits 154 Textilunternehmen die neue Vereinbarung unterzeichnet (Stand 07.12.2021) – darunter auch KiK. Da wir uns intensiv dafür eingesetzt haben, begrüßen wir die Fortführung des Abkommens sehr. Gemeinsam mit den anderen Unterzeichnern verpflichten wir uns dazu, die Umsetzung von Sicherheits- und Gesundheitsstandards weiter voranzutreiben. Dabei sehen wir die Chance, den Fokus über Bangladesch hinaus auch auf weitere Länder auszuweiten, etwa auf Pakistan [\(mehr hierzu im Kapitel „Gutes und sicheres Arbeiten in der Lieferkette“\)](#).

### Fashion Industry Charter for Climate Action

Die Initiative „Fashion Industry Charter for Climate Action“ wurde 2018 bei der UN-Klimakonferenz in Katowice, Polen, gegründet. Sie erarbeitet klimabezogene Ziele und Selbstverpflichtungen für die Textilbranche, um so zur Erreichung der Klimaziele von Paris beizutragen. Auch KiK hat sich der Initiative angeschlossen und sich dazu verpflichtet, seine CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2050 auf Netto-Null zu senken [\(mehr hierzu im Kapitel „Einsatz für den Klimaschutz“\)](#).

### COVID-19 Call to Action

2020 haben die International Labour Organisation und die International Organisation of Employers zum Handeln bezüglich COVID-19 aufgerufen. Dabei ging es zunächst vor allem darum, die negativen wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie auf die Textilproduzenten abzufangen und Löhne, Arbeitsplätze und Gesundheit der Arbeiterinnen und Arbeiter zu sichern. Nun liegt der Fokus darauf, soziale Sicherungssysteme zu schaffen, die bei derartigen Krisen auch in Zukunft greifen können. KiK ist dem Handlungsauftrag nachgekommen und wird dessen Forderungen in seiner eigenen Geschäftstätigkeit umsetzen [\(mehr hierzu im Kapitel „Gutes und sicheres Arbeiten in der Lieferkette“\)](#).





# 6 Der Mensch im Fokus

Am Anfang jeder Lieferkette steht ein Mensch. Nur wenn seine Rechte gewahrt werden, können globale Lieferketten langfristig dem Wohle aller Beteiligten dienen. KiK ist entschlossen, seine Geschäftsbeziehungen verantwortungsvoll zu gestalten, die Menschenrechte zu achten und zu schützen und sich für Bildung und Chancengleichheit einzusetzen – wo auch immer wir tätig sind. Dieses Verständnis ist fester Bestandteil unserer CSR-Arbeit und findet Ausdruck in unseren Managementansätzen genauso wie in unserem täglichen Handeln. Dabei nehmen wir sowohl die Menschen entlang unserer Lieferkette in den Blick, als auch unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements machen wir uns außerdem für die Gemeinschaften in der Nähe unserer Standorte stark.

Sorgfaltsprozesse

Menschenrechte in der Lieferkette

Bildungsförderung

Unsere Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter

Community Engagement



**SDG 4** Hochwertige Bildung

**SDG 5** Geschlechtergleichheit

**SDG 8** Menschenwürdige Arbeit  
und Wirtschaftswachstum

**SDG 17** Partnerschaften zur  
Erreichung der Ziele

## KiK ist dabei

International Accord, ILO  
Covid-19 Call-to-Action,  
Living Wage Lab und viele mehr

## Pakistan Building Safety Initiative

47% Sanierungsfortschritt  
der teilnehmenden Fabriken

Bildungsprojekt in  
Bangladesch erreicht  
3.000 Kinder  
aus unterprivilegierten  
Familien



## 6.1 Menschenrechtliche Sorgfalt bei KiK

Der Aufbau umfassender, strukturierter Due-Diligence-Prozesse im Einklang mit dem Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte ist ein Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsarbeit. Aktuell liegt unser Fokus dabei auf unseren Beziehungen zu direkten Lieferanten. Unser langfristiges Ziel ist es, die Einhaltung von Menschenrechten auch in der tieferen Lieferkette sicherstellen zu können. Außerdem arbeiten wir daran, Sorgfaltsprozesse auch in anderen Bereichen unserer Geschäftstätigkeit einzuführen und zu verbessern – etwa in der Zusammenarbeit mit Dienstleistern.

DNK  
Kriterium:  
4, 6, 14, 17

### 1 Grundsatzklärung

Als internationales Unternehmen sind wir darauf angewiesen, dass Menschen in verschiedenen Teilen der Welt für uns tätig sind. Sie leisten einen großen Beitrag zu unserem Unternehmenserfolg und verdienen es, dass wir ihre Rechte schützen und ihre Leistung anerkennen. Die Prinzipien, an die wir uns in diesem Zusammenhang halten, sind in unserem [Verhaltenskodex](#) und unserer [Menschenrechts-Richtlinie](#) festgeschrieben. Unsere Menschenrechts-Richtlinie wurde in Anlehnung an die „UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“ verfasst. Wir sind entschlossen, unsere Geschäftstätigkeit ethisch und verantwortungsvoll zu gestalten. Das bedeutet, dass wir ausnahmslos alle relevanten Gesetze befolgen, geht aber noch darüber hinaus. So richten wir unsere Geschäftstätigkeit auch an den Prinzipien und Rechten aus, die in der Internationalen Menschenrechtscharta und den Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO) niedergeschrieben sind.

### 2 Anforderungen an Geschäftspartner

Wir sind bestrebt, langfristige Geschäftsbeziehungen mit allen unseren Geschäftspartnern aufzubauen und zu pflegen. Dabei erwarten wir von ihnen, dass sie soziale und ökologische Standards einhalten und fair und ehrlich handeln. Grundlage für die Zusammenarbeit mit Lieferanten und anderen Geschäftspartnern sind unser Verhaltenskodex und die darauf basierenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen. In unserem Verhaltenskodex, der sich an den Kernarbeitsnormen der ILO orientiert, stellen wir klare Anforderungen an unsere Geschäftspartner. Diese Anforderungen beziehen sich auf ethische Geschäfts- und Beschäftigungspraktiken sowie auf Umwelt- und Arbeitssicherheitsbedingungen. Unsere Lieferanten sind dazu angehalten, diese Vorgaben auch an Unterauftragnehmer und ihre eigenen Lieferanten weiterzugeben [\(mehr hierzu im Kapitel „Nachhaltiges Lieferantenmanagement“\)](#).

### 3 Risiken aufdecken, Maßnahmen umsetzen

Uns ist wichtig, menschenrechtsbezogene Risiken in unserer Lieferkette möglichst früh aufzuspüren und so Schaden abzuwenden. Für diesen Zweck führen wir strukturierte Risikoanalysen durch. Darauf basierend entwickeln wir verschiedene Maßnahmen, um die menschenrechtliche Situation in unserer Lieferkette zu verbessern. Im Bereich des Lieferantenmanagements geht es einerseits darum, unsere unternehmenseigenen Prozesse und Ansätze weiterzuentwickeln. Ein Beispiel dafür ist unsere „Responsible Sourcing Policy“, in der wir ganz konkrete Anforderungen an unsere Einkaufspraktiken stellen, um die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards zu fördern. Andererseits ergreifen wir Maßnahmen, um bei der Auswahl neuer und durch die Überprüfung bestehender Lieferanten negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte abzuwenden. Zusammen mit unseren Lieferanten arbeiten wir daran, die Sozial- und Umweltstandards vor Ort zu verbessern [\(mehr hierzu im Kapitel „Nachhaltiges Lieferantenmanagement“\)](#). Obwohl der Schwerpunkt unseres Lieferantenmanagements momentan auf der textilen Lieferkette liegt, arbeiten wir bereits daran, entsprechende Due-Diligence-Prozesse auch im „Non Food“-Bereich und in der Zusammenarbeit mit Dienstleistern zu etablieren.

Zusätzlich bringen wir uns in einer Vielzahl von Projekten und Initiativen ein, die sich für bessere Arbeitsbedingungen in der Lieferkette stark machen. Denn viele Herausforderungen, die uns vor Ort begegnen, lassen sich nur gemeinschaftlich lösen [\(mehr hierzu im Kapitel „Gutes und sicheres Arbeiten in der Lieferkette“\)](#).

Wichtig ist uns auch, unternehmensweit ein tiefes Verständnis für den Schutz der Menschenrechte zu fördern. Deshalb schulen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig zu diesem Thema. In der Zentrale finden solche Trainings bei Eintritt ins Unternehmen statt. Zudem führen wir gesonderte Schulungen für unsere Teamleiter und -leiterinnen durch. Auch unsere Verwaltungen in den Expansionsländern erhalten eine Schulung, die das Thema Menschenrechte beinhaltet.

### 4 Beschwerdemechanismen

Trotz regelmäßiger Lieferantenprüfungen und zahlreicher anderer Maßnahmen, bleibt ein Restrisiko für Menschenrechtsverstöße bestehen. Um auf solche Verstöße und Verdachtsfälle aufmerksam zu werden, haben wir verschiedene Beschwerdeverfahren etabliert und im Verhaltenskodex festgeschrieben. Sie stehen eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen, geben aber auch den Beschäftigten in der Lieferkette eine Stimme. Unser Ziel ist es, die Beschwerdemechanismen immer wirksamer und zugänglicher zu machen. Hierzu testen wir verschiedene Ansätze in der Praxis und werten die Ergebnisse aus [\(mehr hierzu in dem Kapitel „Gutes und sicheres Arbeiten in der Lieferkette“ und „Wir bei KiK“\)](#).

### 5 Transparente Berichterstattung

Wir berichten öffentlich und transparent über unsere Fortschritte, Leistungen und Herausforderungen im Bereich der Menschenrechte. Das tun wir beispielsweise in unserem Nachhaltigkeitsbericht, der alle zwei Jahre erscheint. Unterjährig veröffentlichen wir unter anderem Presseinformationen und Roadmaps sowie Fortschrittsberichte im Rahmen des Textilbündnisses.

## 6.2 Gutes und sicheres Arbeiten in der Lieferkette

KiK ist ein Textilhändler, kein Textilproduzent. Daraus folgt, dass wir keine eigenen Fabriken besitzen. Stattdessen werden unsere Textilien und Non-Food-Artikel von unabhängigen Lieferanten nach unseren Vorgaben hergestellt. Insgesamt umfasst unser Sortiment rund 20.000 Produkte. Die meisten Textilien stammen aus Bangladesch, gefolgt von Pakistan und der Türkei. Im Non-Food-Segment lassen wir die meisten Produkte in China fertigen.

DNK Kriterium: 10, 14, 17  
GRI Leistungsindikator:  
414-2

Ein Großteil der weltweiten Textilproduktion ist in so genannten Schwellen- und Entwicklungsländern angesiedelt. Diese Länder sind oft geprägt von schwachen Institutionen und einer mangelhaften Gesetzgebung. Das erhöht das Risiko für Menschenrechtsverletzungen und Verstöße gegen Umwelt- und Sozialstandards. KiK ist jedoch der Ansicht, dass wir die Bedingungen vor Ort nur verbessern können, wenn wir uns dort aktiv engagieren – nicht, wenn wir uns von dort zurückziehen. Unser Ziel ist es, den Beschäftigten in unserer Lieferkette ein gutes und sicheres Arbeiten zu ermöglichen. Dabei richten wir unser Augenmerk besonders auf die Themenfelder Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit, sichere Arbeitsplätze, existenzsichernde Löhne, die Rechte von Frauen sowie geeignete Beschwerdemechanismen. Diese Themen sind fester Bestandteil unseres Lieferantenmanagements und der Audits [\(mehr hierzu im Kapitel „Nachhaltiges Lieferantenmanagement“\)](#). Darüber hinaus arbeiten wir auf Projektbasis daran, die Risiken in diesen Themenfeldern weiter zu senken.

- 
1. Entschlossen gegen Kinder- und Zwangsarbeit
- 
2. Gebäudeschutz und sichere Arbeitsplätze
- 
3. Existenzsichernde Löhne
- 
4. Frauenrechte
- 
5. Arbeiterinnen und Arbeitern eine Stimme geben
- 
6. Bildung als Schlüssel für Bangladesch

### 1. Entschlossen gegen Kinder- und Zwangsarbeit

Auch wenn Kinder- und Zwangsarbeit in den meisten Ländern der Welt gesetzlich verboten ist, sind dennoch Millionen von Menschen davon betroffen. So schätzt die International Labour Organisation beispielsweise, dass weltweit mehr als 160 Millionen Mädchen und Jungen Kinderarbeit verrichten. Während der Covid-19-Pandemie hat sich die Situation mancherorts noch verschärft.

Für KiK ist klar: Wir haben null Toleranz gegenüber Kinder- und Zwangsarbeit. So geht es auch aus unserer „Zero Tolerance“-Strategie hervor. Um der Gefahr von Kinder- und Zwangsarbeit zu begegnen, arbeiten wir eng mit unseren Lieferanten zusammen. So setzen wir uns beispielsweise im Rahmen der Bündnisinitiative Tamil Nadu gegen moderne Sklaverei und Zwangsarbeit ein. Entsprechende Trainings finden in diesem Rahmen auch auf der zweiten Lieferkettenstufe, in Spinnereien, statt. Außerdem engagieren wir uns für unterschiedliche Bildungs-

projekte, die dazu beitragen, strukturelle Ursachen von Kinderarbeit zu beheben [\(mehr hierzu im Kapitel „Bildung für alle fördern“\)](#). Und nicht zuletzt sind wir auch in einem Projekt des UN-Flüchtlingskommissariats UNHCR aktiv.

### Arbeitserlaubnis für syrische Flüchtlinge

In der Türkei, einem wichtigen Beschaffungsland für KiK, leben rund 3,6 Millionen syrische Flüchtlinge. Viele davon arbeiten in den Textilfabriken. Dabei sind sie ohne offizielle Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis einem besonders hohen Risiko von Zwangs- und Kinderarbeit ausgesetzt. Mit dem Ziel, ihnen den Zugang zu Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis zu erleichtern, hat sich KiK 2017 einem Projekt des UNHCR angeschlossen. Die finanzielle Unterstützung von KiK hat es zahlreichen syrischen Flüchtlingen ermöglicht, offiziell in den türkischen Arbeitsmarkt einzutreten.

## 2. Gebäudeschutz und sichere Arbeitsplätze

Insbesondere vor dem Hintergrund von Rana Plaza haben die Themen Gebäudeschutz und Arbeitssicherheit in den Fabriken einen hohen Stellenwert für KiK. Auch wenn sich in den vergangenen Jahren bereits einiges verbessert hat, sind mangelnde Sicherheitsstandards in den Ländern der Textilproduktion nach wie vor ein hohes Risiko. Dass uns dieses Thema ein wichtiges Anliegen ist, zeigt auch unser Engagement in verschiedenen Initiativen und Programmen zur Gebäudesicherheit. Außerdem steht KiK für ein Projekt zum Thema Arbeitsschutz- bzw. Arbeitsunfallversicherung im Austausch mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).

### Bangladesh Accord

Der „Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh“ ist ein Abkommen, das 2013 nach dem Einsturz der Textilfabrik Rana Plaza geschlossen wurde. Nachdem das Abkommen im Mai 2021 offiziell ausgelaufen ist, gab es Bestrebungen ein Nachfolgeabkommen zu verhandeln. Diese mündeten nun in der Verabschiedung eines noch umfassenderen Abkommens, dem „International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry“.

Auch acht Jahre nach Erstunterzeichnung steht KiK verbindlich hinter dem Accord und hat sich dafür stark gemacht, ihn fortzuführen. So wollten wir verhindern, dass bisher erreichte Erfolge durch eine zu frühe Übergabe an den RMG Sustainability Council wieder rückgängig gemacht werden könnten – mit potenziell negativen Folgen für die Sicherheit der Arbeiterinnen und Arbeiter. Besonders wichtig waren für uns dabei die folgenden Punkte: die Überführung in ein internationales und rechtlich verbindliches Abkommen, ein unabhängiges Sekretariat sowie der Aufbau einer Unfallversicherung für Beschäftigte in Bangladesch. Sämtliche Punkte sind Bestandteil des neuen Abkommens.



**Alke Boessiger**  
Deputy General  
Secretary, UNI Global Union

**Im August 2021 wurde der „Bangladesh Accord on Fire and Building Safety“ durch den Internationalen Accord ersetzt. Warum war dies so wichtig?**

Dafür gibt es vor allem zwei Gründe. Zum einen: Unsere Arbeit in Bangladesch ist noch nicht abgeschlossen. Auch wenn wir die geplanten Sicherheitsmaßnahmen in den meisten Fabriken schon zu 90 Prozent umgesetzt haben, fehlen noch die letzten – entscheidenden – 10 Prozent. Und zum anderen war es von Anfang an unser Ziel, den Accord auf weitere Länder auszuweiten.

**Was unterscheidet den neuen Accord von dem ursprünglichen Abkommen?**

Eine Besonderheit des neuen Abkommens ist, dass wir unsere Arbeit international ausweiten möchten und neben Bangladesch auch weitere Länder in den Blick nehmen werden. Außerdem enthält das Abkommen nun die Option, den Geltungsbereich der Vereinbarung zukünftig um die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht zu erweitern. Um sicherzustellen, dass die Bestimmungen der Vereinbarung durchgesetzt werden, umfasst das Abkommen zudem ein optionales vereinfachtes Schiedsverfahren.

**Und welche Rolle spielen die Modemarken im neuen Abkommen?**

Eine sehr wichtige! Einerseits müssen sie sich natürlich an die Verpflichtungen halten, die sie mit der Unterzeichnung eingegangen sind. Andererseits braucht es für jedes Länderprogramm Unternehmen, die eine Führungsrolle übernehmen und andere inspirieren, sich dem Accord anzuschließen. Je mehr Fabriken wir abdecken können, umso sicherer wird die Industrie als Ganzes.

### Pakistan Building Safety Initiative

Auch in Pakistan sind die baulichen Zustände der Fabriken ein kritisches Thema. Vor diesem Hintergrund hat KiK 2017 ein Programm aufgesetzt, mit dem die baulichen und elektrischen Gegebenheiten der pakistanischen Fabriken verbessert werden sollen. Dabei greift KiK auf die Erfahrungswerte und Vorgaben aus dem Bangladesh Accord zurück. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Bereichen elektrische Sicherheit, Gebäudestatik und Brandschutz, sowie dem Aufbau einer Berufsunfallversicherung. Es wurden bereits 27 Fabriken auditiert, weitere 31 sind derzeit aktiver Teil der Initiative. Unser Ziel ist es, bis Ende 2022 alle pakistanischen Lieferanten zu auditieren und 65 Prozent aller Nichteinhaltungen zu beheben.

### Feuerschutzprogramm in Indien

Auch in Indien möchte KiK nun zur Verbesserung von Gebäudesicherheit und Feuerschutz in Fabriken beitragen. Um eine entsprechende Initiative vorzubereiten, haben wir zunächst einen Maßnahmenplan erarbeitet und in einem ersten Schritt den Status Quo in indischen Fabriken erhoben. Da Vor-Ort-Besuche aufgrund der Covid19-Pandemie nicht möglich waren, wurde hierfür auf Videoaufnahmen zurückgegriffen. In einem zweiten Schritt wird das Videomaterial nun von Ingenieuren analysiert. Um die indischen Fabriken in puncto Gebäudesicherheit und Feuerschutz auf Accord-Niveau zu bringen, sollen künftig auch Vor-Ort-Besuche stattfinden. Bis Ende 2022 sollen insgesamt 5 Fabriken in das Projekt aufgenommen werden.

### Gesundheits- und Sicherheitsgremien in China

In Zukunft ist geplant, in den Fabriken chinesischer Lieferanten sogenannte Gesundheits- und Sicherheitsgremien einzurichten. Dort sollen Arbeiterinnen und Arbeiter zum Thema Arbeitssicherheit Gehör finden.

## 3. Existenzsichernde Löhne

In vielen unserer Produktionsländer gibt es gesetzlich festgelegte Mindestlöhne. Doch die werden oft nicht eingehalten oder reichen nicht aus, um die Lebenshaltungskosten der Beschäftigten zu decken oder für Notlagen zu sparen. Aus diesem Grund arbeitet KiK zusammen mit anderen Akteuren daran, existenzsichernde Löhne durchzusetzen.

### Bündnisinitiative zum Thema existenzsichernde Löhne

Im Rahmen der Initiative „Living Wage Lab“ des Textilbündnisses wird untersucht, wie sich die Einkaufspraktiken westlicher Textilhändler auf die Löhne ihrer Lieferanten auswirken und wie der Spielraum für Lohnerhöhungen vergrößert werden kann. Ein wichtiger Baustein der Initiative sind zudem Schulungen von Lieferanten. Darin wird ihnen vermittelt, wie sie die Löhne in der Kalkulation von Produktpreisen angemessen berücksichtigen können. Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt besteht darin, Flächentarifverträge zu erarbeiten, momentan beispielsweise in Myanmar. Unternehmen, die wie KiK an der Bündnisinitiative teilnehmen, verpflichten sich, ihr Einkaufsvolumen in bestimmten Ländern bis 2022 konstant zu halten oder zu steigern und erhöhte Lohnkosten in den Einkaufspreisen zu berücksichtigen.

### Auswirkungen der Pandemie abfedern

Mit dem Ziel, wirtschaftliche Schäden von den Textilproduzenten abzuwenden und die Arbeitsplätze und Gesundheit der Beschäftigten zu sichern, hat die International Labour Organisation (IOE) im April 2020 zum Handeln aufgerufen. Kurz darauf wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die derzeit konkrete Maßnahmen erarbeitet. Sie besteht aus Vertretern der International Organization of Employers, der International Trade Union Confederation sowie aus Händlern, Produzenten, Beschäftigten und Regierungsvertretern. Auch KiK wird sich an den Vorgaben orientieren, die im Rahmen dieser Aktion festgelegt werden. Darüber hinaus haben Multi-Stakeholder-Initiativen seit Beginn der Pandemie auf Finanzinstitute eingewirkt, um die günstige Vergabe von Krediten an Fabriken zu fördern und so dazu beizutragen, dass diese ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterhin ihre Löhne bezahlen können. Zudem haben wir versucht, Stornierungen bei Lieferanten zu vermeiden und uns zusammen mit anderen Akteuren am Aufbau sozialer Sicherungssysteme in den Herstellungsländern beteiligt. Mit einer finanziellen Unterstützung für das Gesundheitsministerium konnte KiK außerdem dazu beitragen, dass zusätzliche 25.000 Covid-19-Impfdosen an die bangladeschische Regierung gespendet werden konnten.



**Matthias Thorns**  
Deputy Secretary General  
IOE - International  
Organisation of Employees

**Was ist das Ziel des „COVID-19 Call to Action“ für die Textilindustrie?**

Mit dem Call-to-Action verfolgen wir gleich mehrere Ziele. Erstens haben sich die unterzeichnenden Unternehmen zu dem Commitment „Paying manufacturers for finished goods and goods in production“ verpflichtet. Zweitens galt es, das Einkommen der Arbeiterinnen und Arbeiter abzusichern, da die oft keinen Zugang zu sozialen Sicherungssystemen haben. Und das dritte Ziel lautete „Building back better“. Das bedeutet, solche Sicherungssysteme zu stärken bzw. aufzubauen, um auf die nächste Krise besser vorbereitet zu sein.

**Und was wurde durch den Call-to-Action bereits erreicht?**

2020 haben wir uns vor allem den ersten beiden Zielen gewidmet. Nun, da die akute Krise überwunden ist, steht die langfristige soziale Absicherung der Beschäftigten im Fokus. Dafür haben wir alle relevanten Sozialpartner an einen Tisch gebracht – Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände genauso wie Modemarken. Außerdem haben wir dazu beigetragen, die Hilfszahlungen an Beschäftigte zu koordinieren. Und nicht zuletzt haben wir ein Pilotprojekt zum Aufbau eines Unfallversicherungssystems in Bangladesch unterstützt, an dem auch KiK beteiligt war.



**Victor van Vuuren**  
Director Enterprises  
Department, ILO - International  
Labour Organization

**Die Covid-19-Pandemie hatte Auswirkungen auf Unternehmen weltweit – vor allem auch in Entwicklungsländern. Was genau haben sie dort beobachtet?**

In Entwicklungsländern hatte die Pandemie teilweise katastrophale Auswirkungen auf die Wirtschaft. Millionen von Menschen haben ihren Arbeitsplatz verloren – darunter sehr viele Frauen. Denn in der Textilindustrie, die besonders unter der Krise gelitten hat, arbeiten traditionell mehr Frauen als Männer. Aber auch junge Menschen, die gerade erst in die Arbeitswelt starten, waren stark betroffen. Insgesamt hat die Pandemie gezeigt, dass die Wirtschaft in diesen Ländern kaum auf derartige Krisen vorbereitet ist. Die ILO setzt sich nun dafür ein, Unternehmen widerstandsfähiger zu machen.

**Welchen Beitrag können Unternehmen wie KiK in diesem Zusammenhang leisten?**

Einen großen! Sie können zum Beispiel Wissen und Fähigkeiten weitergeben – etwa indem sie Trainings für Arbeiterinnen und Arbeiter anbieten oder Fabrikbesitzern helfen, ihr Management zu verbessern. Außerdem können sie zu besseren gesetzlichen Rahmenbedingungen in der Lieferkette beitragen. Dadurch entstehen gleiche Bedingungen für alle und Unternehmen bleiben auch dann wettbewerbsfähig, wenn sie sich an Sozial- und Umweltstandards halten.





#### 4. Frauenrechte

Frauen machen traditionell einen großen Teil der Arbeiterschaft in der Textilindustrie aus; gleichzeitig sind die Rechte von Frauen in vielen der Produktionsländer eingeschränkt oder sie sind einem erhöhten Risiko von Diskriminierung am Arbeitsplatz ausgesetzt. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, ihre Belange besonders zu stärken.

##### Bündnisinitiative Tamil Nadu

Der Bundesstaat Tamil Nadu gehört zu den Hotspots der Textilindustrie in Indien. Im Rahmen des Textilbündnisses wurde eine Initiative ins Leben gerufen, die sich vor allem den Arbeitsbedingungen von Frauen in den dortigen Spinnereien widmet. Die Initiative besteht aus zwei Säulen. So soll einerseits ein kontinuierlicher Dialog zwischen den wesentlichen Akteuren der regionalen Textil- und Bekleidungsindustrie etabliert werden. Andererseits sollen Arbeiterinnen leichter Zugang zu Beschwerde- und Abhilfemechanismen bekommen. Dazu gehört auch, Lieferanten und Beschäftigte zu den Themen Arbeitnehmerrechte und Beschwerdemechanismen zu schulen.

Die erste Phase des Projekts lief bis September 2020. Bis dahin wurden insgesamt 70 Fabriktrainings abgeschlossen, 550 Fabriken bezüglich Covid-19 aufgeklärt und insgesamt mehr als 25.000 Arbeiterinnen geschult. In der zweiten Phase liegt der Fokus der Initiative vermehrt darauf, das Fabrikmanagement zu sensibilisieren, der hohen Mitarbeiterfluktuation entgegenzuwirken und die bestehenden Beschwerdesysteme zu verbessern. KiK ist von Beginn an Partner der Initiative und beteiligt sich sowohl finanziell als auch ideell an deren Umsetzung.

##### Bündnisgruppe „Genderbasierte Gewalt“

KiK hat sich der Bündnisgruppe „Genderbasierte Gewalt“ angeschlossen, die sich damit einem neuen Fokusthema des Textilbündnisses für die Jahre 2021 und 2022 widmet. Auch für KiK stellt diese Thematik einen neuen Schwerpunkt im Rahmen der Nachhaltigkeitsarbeit dar. Zu den Zielen der Bündnisgruppe gehört es, branchenweite Maßnahmen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung zu ermöglichen. Hierzu sollen gemeinsame Normen und Ziele auf der Grundlage internationaler Arbeitsnormen, anderer Menschenrechtsinstrumente und bewährter Verfahren festgelegt werden.



#### 5. Arbeiterinnen und Arbeitern eine Stimme geben

Beschwerdemechanismen sind ein elementarer Bestandteil der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Sie dienen Betroffenen dazu, auf Missstände aufmerksam zu machen und bei Bedarf Hilfe einzufordern. KiK beteiligt sich an den Beschwerdeverfahren des International Accords, hat aber auch ein eigenes Verfahren etabliert. Darüber können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Zulieferern an uns wenden, wenn sie eine Verletzung der Menschenrechte beobachten. Die Kontaktaufnahme ist via E-Mail oder Brief möglich und das Verfahren wird mithilfe von Postern und Aushängern aktiv kommuniziert. Auch im Rahmen des Accords für Gebäudesicherheit und Brandschutz, der Bündnisinitiative Tamil Nadu und dem UNHCR-Projekt für syrische Flüchtlinge in der Türkei beteiligt sich KiK an den jeweiligen Beschwerdemechanismen.

Aktuell arbeiten wir daran, unseren internen Beschwerdemechanismus bis 2022 in Einklang mit den Vorgaben der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte zu bringen – und nehmen in diesem Zuge weitere Verbesserungen vor. So soll künftig beispielsweise das Thema Diskriminierung explizit über den Beschwerdemechanismus abgedeckt werden. Seit 2020 beteiligen wir uns außerdem an der Bündnisinitiative „Beschwerdemechanismen“. Als Mitglied des dazugehörigen Strategiekreises wirken wir an industrieweiten Lösungen mit.

##### Digitaler Austausch mit Beschäftigten

Mit der zunehmenden Digitalisierung bilden sich immer weitere Möglichkeiten, effektiv mit Beschäftigten in Fabriken zu kommunizieren. Ein Beispiel dafür ist die webbasierte Anwendung „Ulula“. Ulula ermöglicht es, digital Feedback der Arbeiterinnen und Arbeiter zu den Arbeitsbedingungen und ihrem Wohlbefinden einzuholen – via Messaging Apps, SMS oder Sprachnachricht. Um das Tool zu testen, plant KiK einen Probelauf mit Beschäftigten in zwei Fabriken in Myanmar. Mit Hilfe von Online- und Offline-Umfragen wollen wir die Situation der Arbeiterinnen und Arbeiter vor Ort besser einschätzen und untersuchen, welche Potenziale das Tool hierfür bietet.

Medizinische Grundversorgung:

# 50.000

behandelte Personen seit 2010 in 7 Arztstationen in Dhaka

Zugang zu sauberem Trinkwasser:

# ca 630.000

Menschen durch Bau von 8000 Brunnen und 2000 Latrinen

Bündnisinitiative Tamil Nadu –

# 25.000

Arbeiterinnen wurden im Rahmen der ersten Phase des Projektes geschult

## 6.3 Bildung für alle fördern



Schulprojekt in Bangladesh

Jeder Mensch hat ein Recht auf Bildung – und darauf, seine gesellschaftliche oder wirtschaftliche Situation mit Hilfe von Bildung zu verbessern. Nicht ohne Grund lautet eines der UN Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – SDGs) „Hochwertige Bildung“. Sie ist der Grundstein für die Lösung vieler gesellschaftlicher Probleme und trägt auch dazu bei, andere SDGs zu erreichen – etwa „Keine Armut“, „Kein Hunger“ oder „Geschlechtergleichheit“.

Für KiK spielt Bildung nicht nur im Zusammenhang mit den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine wichtige Rolle, sondern insbesondere auch in den Produktionsländern. So verstehen wir uns als „Corporate Citizen“, der sich daran beteiligt, die Bedingungen vor Ort zu verbessern. Um jungen Menschen die Chance auf eine bessere Zukunft zu geben, unterstützen wir beispielsweise Bildungsprojekte in Bangladesh.

### 6. Bildung als Schlüssel für Bangladesh

Viele Menschen in Bangladesh sind Teil eines Kreislaufs aus mangelnder Bildung und Armut. Um ihn zu durchbrechen, ist die schulische und berufliche Ausbildung junger Menschen ein entscheidender Schlüssel. Seit 2017 hat KiK schrittweise die Trägerschaft von fünf Schulen in Bangladesh übernommen. Als Hauptsponsor kommen wir für alle laufenden Kosten auf, etwa für Personal, Verpflegung, Einrichtung oder Bücher. In Kooperation mit der Organisation UCEP („Underprivileged Children’s Educational Programs“) bekommen ältere Schülerinnen und Schülern außerdem die Möglichkeit, eine Berufsausbildung zu absolvieren. Insgesamt sichert unser Engagement die schulische und berufliche Ausbildung von 3.000 Kindern und Jugendlichen. Neben den fünf Schulen in Bangladesh hat KiK auch die Finanzierung für eine Schule in der Türkei übernommen. Für die Zukunft planen wir, das Engagement fortzusetzen und in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Bildungsministerien weiter zu verbessern.



## Hochschulbildung unterstützen

Auch beim Hochschulsystem gibt es in Bangladesch noch viel Verbesserungsbedarf. Oft sind die Kosten für Studierende zu hoch, bestehen Lücken zwischen dem im Studium vermittelten Wissen und der Arbeitspraxis und erfüllen die Abschlüsse nicht die Voraussetzungen für eine weiterführende Ausbildung in anderen Ländern. KiK möchte deshalb zusammen mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit ein entsprechendes Projekt starten. Zu den Zielen des Projekts gehören:

- die Förderung von Studierenden aus finanzschwachen Familien
- die Steigerung der Qualität in der lokalen Hochschulausbildung
- die Etablierung eines Leadership-Programms zur Förderung zukünftiger Führungspersönlichkeiten

Der Beginn des Projekts war für Dezember 2021 geplant. KiK sieht darin die Chance für einen nahtlosen Anschluss an die bestehenden Schulprojekte in Bangladesch – und die Möglichkeit, junge Menschen noch länger auf ihrem Bildungsweg begleiten zu können.



Bildungsprojekt in Bangladesch - Technikunterricht über den Aufbau von Solaranlagen

### Genau wie andere Produktionsländer hat Bangladesch ein schwaches Bildungssystem. Welche Herausforderungen sehen Sie in diesem Bereich?

Da der Einkommensdruck sehr hoch ist, gehen viele Kinder entweder gar nicht oder nur kurz in die Schule. In der weiterführenden Bildung ist die Lehre außerdem oft sehr theoretisch gehalten. Deshalb entwickeln wir zunehmend Projekte, die praktische Kompetenzen vermitteln und auf einen konkreten Beruf vorbereiten – vergleichbar mit dem Dualen Studium in Deutschland. Dieser Ansatz steht auch in unserem neuen Projekt mit KiK im Vordergrund.

### Das gemeinsame Projekt mit KiK richtet sich an Studierende. Was sind die zentralen Ziele des Projekts?

Wir möchten im Einklang mit den nationalen Zielen der bangladeschischen Regierung Chancengleichheit stärken. Dabei fördern wir ganz gezielt junge Frauen und Studierende aus sozial schwachen Familien, die sonst kaum Zugang zu Bildung haben. Zudem wollen wir durch Zusatzqualifikationen dazu beitragen, Studierende besser auf das Arbeitsleben vorzubereiten. Bislang hat sich das Engagement von KiK außerdem auf die Grundschulbildung konzentriert. Mit dem neuen Projekt können wir die Lücke zwischen Schule und Universität schließen und die jungen Menschen somit noch länger auf ihrem Bildungsweg begleiten.



**Werner Lange**  
Cluster-Koordinator „Textil“,  
GIZ - Gesellschaft für  
internationale Zusammenarbeit

# 6.4 KiK als Corporate Citizen: Engagement in Deutschland

**KiK setzt sich nicht nur in den Produktionsländern für soziale Zwecke ein. Auch vor unserer eigenen Haustür – in Deutschland – gibt es viele Menschen, die Hilfe benötigen. Deshalb übernehmen wir auch hier Verantwortung und unterstützen verschiedene Initiativen mit Geld- oder Sachspenden. So wollen wir unserer Rolle als „Good Corporate Citizen“, als guter Nachbar, gerecht werden.**

## 1. Hilfe für benachteiligte Kinder und Menschen in Not

Mit Sachspenden akute Bedürfnisse stillen, mit Bildungsangeboten eine bessere Zukunft ermöglichen: Neben den örtlichen Schulen unterstützt KiK dauerhaft drei Organisationen, die sich diesen Zielen verschrieben haben.

### „help and hope“-Stiftung: Chancen für Kinder und Jugendliche

2005 kamen einige engagierte Unternehmer, darunter auch KiK-Gründer Stefan Heinig, zusammen, um benachteiligten Kindern zu helfen. Sie gründeten die Stiftung „help and hope“, die KiK seitdem durch Geld- und Sachspenden fördert. Das zentrale Projekt der Stiftung ist ein inklusiver Begegnungshof mit natur- und tierpädagogischen Angeboten für Kinder. Außerdem setzt sich „help and hope“ beispielsweise für die berufliche Förderung von Jugendlichen ein oder unterstützt Sprach- und Integrationsprogramme für junge Erwachsene. Seit 2020 ist KiK durch das jährliche Engagement einer von vier „Gold Förderern“ der Stiftung. KiK unterstützt deren Arbeit mit dem Aufstellen eines Spendentellers in den Filialen und der Aktion „Mach's rund“. Hierbei haben die Kunden die Möglichkeit, ihren Einkaufswert beim Bezahlen um maximal 9 Cent aufzurunden und direkt zu spenden. Zusätzlich erhält die Stiftung Sachspenden und ehrenamtliche Unterstützung für das Gut Königsmühle.

### Education for all: Bildung fördern

Sachspenden wie Kleidung und Spielwaren gehen auch an den Förderverein „Bildung und Entwicklung und medizinische Versorgung in Schwellenländer e.V.“. Der Verein beteiligt sich mit seiner Arbeit an dem Programm „Education for All“, das unter dem Dach der UNESCO steht. Er betreibt ein Bildungszentrum mit integriertem Frauenhaus und Kinderheim in Tadschikistan sowie die Flüchtlingshilfe in Bergkamen (Kreis Unna, NRW).

### Dortmunder Tafel e.V.

Der Dortmunder Tafel e.V. versorgt jede Woche rund 14.000 Menschen mit bis zu 100.000 kg Lebensmitteln. Auch Kindertageseinrichtungen, Schulen, soziale Vereine und Jugendeinrichtungen profitieren von der unermüdlichen Arbeit der über 400 Ehrenamtlichen. KiK unterstützt die Arbeit der Tafel mit regelmäßigen Sachspenden.

### Unterstützung für Schulen in Bönen

Ein weiteres unserer Herzensprojekte ist die Unterstützung von Kindern in unserer unmittelbaren Nachbarschaft – in Bönen. Jährlich spenden wir zum Schuljahresstart Schultüten an die örtlichen Schulen und unterstützen die Bönener Sternsinger mit einer Geldspende.



## 2. Einsatz für die Gesundheit

Wenn das letzte Jahr eines gezeigt hat, dann wie wichtig unsere Gesundheit ist – und wie schnell sie in Gefahr sein kann. KiK engagiert sich deshalb auch in diesem Bereich und möchte so einen positiven Beitrag zu einem gesunden Leben leisten.

### Deutsche Knochenmarkspenderdatei (DKMS): Mut zur Spende

KiK engagiert sich seit 2010 für die DKMS – eine gemeinnützige Organisation, die Blutkrebspatienten mit potenziellen Stammzellenspendern zusammenbringt. Über sechs Millionen Menschen sind bereits bei der DKMS registriert, darunter auch viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von KiK. Sechs von ihnen kamen bereits als Spender zum Einsatz und konnten mit ihrem Engagement Leben retten.

## 3. Fairness für Mensch und Umwelt

Toleranz und Respekt sind die Basis für ein gutes Zusammenleben in unserer Gesellschaft. Mit seinem Engagement setzt sich KiK aktiv dafür ein – und erteilt Diskriminierung und Rassismus eine klare Absage. Aber auch für die Umwelt machen wir uns stark.

### „Gesicht zeigen!“: Gegen rechte Gewalt

KiK ist Mitglied bei „Gesicht zeigen! e.V.“, ein bundesweit agierender Verein, der Menschen ermutigt, aktiv gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus, Antisemitismus und jede sonstige Form rechter Gewalt vorzugehen. Ziel der Zusammenarbeit ist es, das zivilgesellschaftliche Engagement zu stärken und für jede Art von Diskriminierung zu sensibilisieren.

### Forum für Verantwortung: Nachhaltiges Handeln fördern

Auch die Verantwortung für die Umwelt nimmt KiK sehr ernst. Deshalb arbeiten wir mit der Stiftung FORUM FÜR VERANTWORTUNG zusammen. Gemeinsam richten wir Seminare für Führungskräfte und Auszubildende aus, um nachhaltiges und ressourcenschonendes Handeln im täglichen Leben zu fördern.

Schultütenübergabe  
in Bönen



## 6.5 Wir bei KiK

DNK Kriterium: 8, 14, 15, 16  
GRI Leistungsindikator: 102-35, 403-9 (a+b),  
403-10 (a+b), 403-4, 404-1, 405-1, 406-1, 205-3



Neben den Menschen, die in der Lieferkette für KiK tätig sind, gilt unsere Verantwortung selbstverständlich auch unseren eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dabei hat KiK als stark wachsendes Unternehmen einen hohen Personalbedarf. Ende 2020 waren 28.000 Menschen bei KiK beschäftigt, der Großteil davon in Deutschland (19.825). Mit insgesamt 94 Prozent verteilte sich der größte Anteil auf die Arbeit in den Filialen.

Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet KiK seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre Tätigkeit in Teilzeit oder auf geringfügiger Basis auszuüben. Davon machten auch 2020 viele Gebrauch. So war etwas mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in Deutschland in Teilzeit tätig, 21 Prozent in Vollzeit. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird nicht nur über unsere flexiblen Teilzeitmodelle gefördert, sondern auch durch unsere Kooperation mit anderen ortsansässigen Unternehmen im Rahmen einer Großtagespflege. Tagesmütter eines Dienstleisters betreuen im Auftrag unseres Vereins „Merschwerge“ Mitarbeiterkinder unter drei Jahren. Wir stellen dazu Räumlichkeiten und Ausstattung zur Verfügung.

KiK legt außerdem Wert auf die Gleichstellung der Geschlechter und hat einen Passus zur Einhaltung des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes in seine Arbeitsverträge integriert. Das Verhältnis Frauen zu Männern lag im Berichtszeitraum bei 92 Prozent zu 8 Prozent. Eine steigende Anzahl an Frauen ist zudem in Führungspositionen tätig. Mit einem Frauenanteil von 58 Prozent erreichen wir wiederholt unser Ziel einer mindestens paritätischen Geschlechterverteilung in unseren Führungspositionen. Unser Ziel ist es, diesen Anteil weiterhin bei über 50 Prozent zu halten.

Rund die Hälfte der Gesamtbelegschaft ist zwischen 20 und 40 Jahren alt, das Durchschnittsalter der KiK-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt bei 39 Jahren. KiK ist ein sehr internationales Unternehmen, das Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 102 Nationen beschäftigt. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit liegt bei 5,9 Jahren. Immerhin 448 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bereits mindestens seit 20 Jahren bei KiK beschäftigt.

### Vergütung und Arbeitsbedingungen

KiK zahlt eine marktübliche Vergütung. Sie enthält variable Aspekte, berücksichtigt die individuellen Leistungen und den Unternehmenserfolg insgesamt.

Die Entscheidung für dieses Vergütungssystem liegt bei der Geschäftsführung und richtet sich nach der Geschäftsentwicklung.

Im Rahmen individueller Zielvereinbarungen wird zunehmend das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen berücksichtigt. Das trifft vor allem auf die mittlere Managementebene in den Bereichen CSR, Kommunikation und Einkauf zu. Detailliertere Angaben zur Vergütung können hier aus Wettbewerbs- und Vertraulichkeitsgründen nicht gemacht werden. Eine generelle Berücksichtigung bzw. eine Offenlegung findet nicht statt. Mit Unterzeichnung der Arbeitsverträge verpflichten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die firmeninternen Regelungen zu Compliance und Antikorruption einzuhalten. In der KiK Logistik GmbH existiert ein Betriebsrat.

Arbeitsrechtliche Regelungen stellen sicher, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne bei uns arbeiten. Dazu gehören eine angemessene und gerechte Entlohnung, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, sichere Arbeitsbedingungen, geregelte Arbeitspausen, Ruhe- und Erholungszeiten und bezahlter Urlaub. Diese Rechte sind im Arbeitsvertrag geregelt.

### Arbeitssicherheit und Gesundheit

KiK hat ein großes Interesse daran, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund bleiben und sich bei der Arbeit nicht verletzen. 2020 hat uns die Covid-19-Pandemie in dieser Hinsicht vor besondere Herausforderungen gestellt. Es galt sicherzustellen, dass alle Beschäftigten sich und andere bestmöglich vor einer Infektion schützen können. Zu diesem Zweck haben wir für die Unternehmenszentrale einen Stufenplan eingeführt, der sich an den Inzidenzwerten orientiert. In allen Ein- und Ausgangsbereichen der Zentrale wurde eine Station zum Fiebermessen eingerichtet. Zudem wurden in allen Großraumbüros und Besprechungsräumen CO<sub>2</sub> Messgeräte installiert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten im Wechsel mobil und sind angehalten, Besprechungen möglichst digital zu führen. Außerdem stehen den Beschäftigten kostenlose Corona-Tests zur Verfügung und über den Betriebsarzt besteht auch die Möglichkeit, sich gegen Corona impfen zu lassen. Auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Filialen wurden dazu angehalten, verstärkt Hygieneregeln einzuhalten. Kommt es unter den Beschäftigten einer unserer Filialen zu einer Ansteckung mit Covid-19, so wird die Filiale vorerst geschlossen und alle Kolleginnen und Kollegen getestet. Negativ getestete Mitarbeiterinnen

oder Mitarbeiter werden, wenn möglich, in anderen Filialen eingesetzt oder in Kurzarbeit beschäftigt.

Grundsätzlich ist das Risiko von Arbeitsunfällen und Berufserkrankungen bei KiK vergleichsweise gering. Dennoch verfügt das Unternehmen über quartalsweise tagende, abteilungsübergreifende Fachgruppen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Sie sind vor allem präventiv tätig und setzen Maßnahmen und Programme um, die die Gefahr von Arbeitsunfällen und Berufserkrankungen von vorneherein mindern. 2020 gab es 135 Arbeitsunfälle und keine arbeitsbedingten Erkrankungen.

Zu unserem Gesundheitsangebot gehören regelmäßig stattfindende „Gesundheitswochen“, Gesundheits-Checks und Kurse zu Themen wie Ernährung oder Stressprävention. Außerdem beteiligen wir uns an den Kosten von Sportkursen an den Volkshochschulen und bieten auch unternehmenseigene Sportkurse oder Massagen an. Mehrmals pro Jahr bieten wir in der Zentrale Termine für Gripeschutzimpfungen an.

### Offenes Ohr für Beschwerden

Haben Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit Diskriminierung zu kämpfen, werden auf einen Fall von Korruption aufmerksam oder fühlen sich ungerecht behandelt, können sie sich via „Kummerbrief“ anonym an die Geschäftsleitung wenden – digital oder auf dem Postweg. Diese Möglichkeit steht europaweit allen Beschäftigten offen. Zudem werden alle Beschäftigten aktiv über den Beschwerdemechanismus informiert und dazu geschult. Im Berichtszeitraum gingen 177 Kummerbriefe bei KiK ein. Vorfälle von Diskriminierung oder Korruption wurden im Berichtszeitraum keine gemeldet.

Ziel ist es, die eingegangenen Beschwerden zeitnah zu prüfen und aufzuklären. Grundsätzlich ist KiK bemüht, Probleme auf einer möglichst niedrigen Ebene zu lösen. Erste Anlaufstelle sind deshalb immer das Team oder die Teamleitung, erst dann der Bezirksleiter und bei Bedarf schließlich der Verkaufsleiter.

Neben der Möglichkeit, Beschwerden zu äußern, haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch die Möglichkeit, sich über einen Ideenbrief mit eigenen Ideen und Anregungen einzubringen. Wie der Kummerbrief steht diese Beteiligungsmöglichkeit allen Beschäftigten zur Verfügung. Im letzten Jahr wurde das Ideenmanagement weiter ausgebaut und intern stark beworben. So wurde

beispielsweise ein Ideenwettbewerb ins Leben gerufen, der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv zur Ideenreichung ermutigt.

### KiK als Ausbilder und Bildungsförderer

KiK legt Wert darauf, Nachwuchskräfte selbst auszubilden und für Führungspositionen zu qualifizieren. Dabei werben wir bereits seit einigen Jahren damit, ein „Chancengeber“ zu sein. Das bedeutet, dass bei uns auch Quereinsteiger oder Menschen mit ungewöhnlichen Lebensläufen die Chance bekommen, einen Beruf zu erlernen bzw. auszuüben. Im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch eine Ausbildung in Teilzeit möglich.

Insgesamt bildete KiK 2020 in 19 verschiedenen Berufen aus. Die meisten Bewerberinnen und Bewerber interessierten sich für die Berufsbilder Verkäufer/-in und Kaufleute im Einzelhandel. Seit einigen Jahren bilden wir auch E-Commerce-Kaufleute aus. Möglich ist zudem eine IHK-Zusatzqualifikation „Asienkaufmann/-kauffrau“ am Hansa Berufskolleg Unna oder ein Duales Studium, Bachelor of Arts mit Fachrichtung „Handel“. Mit dem Azubi-Botschafter-Programm stärken wir die Verknüpfung zwischen zentraler Verwaltung und dem Filialbetrieb. So bekommen die Auszubildenden einen tieferen Einblick in die Arbeit der Zentrale und können dieses Wissen an andere Auszubildende weitergeben. Sie übernehmen so schon früh Verantwortung – eine gute Voraussetzung für eine spätere Führungsposition. Ein weiteres neues Format für den Wissensaustausch ist der Azubi Blog. Dieser wird von einem Redaktionsteam bestehend aus acht Azubis betrieben und berichtet über Alltagsthemen und persönliche Erfahrungen. Im Berichtszeitraum konnte der Blog bereits hohe Zuwachsraten erzielen. Über die KiK Akademie bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Möglichkeiten, sich beispielsweise mit Hilfe von Office- oder Fremdsprachenkursen individuell weiterzubilden. Die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten lag 2019 bei 2,86 Stunden.

### Und in Zukunft?

Für die Zukunft planen wir, unsere Personalprozesse weiter zu digitalisieren. Dazu gehört beispielsweise die Erweiterung unseres Angebots an Online-Seminaren und die Einrichtung einer digitalen Arbeitszeiterfassung an all unseren Standorten und allen Filialen in Europa. Wir wollen außerdem unser betriebliches Gesundheitsmanagement weiter ausbauen.

## 102 Nationen

sind in der KiK-Mitarbeiterschaft vertreten und machen KiK zu einem kulturell vielfältigen Unternehmen.

## 58% Frauen

arbeiten bei KiK in Führungspositionen. Diesen Anteil wollen wir weiterhin bei über 50 % halten.

## 5,9 Jahre

ist die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit. 448 Mitarbeiter sind bereits mindestens seit 20 Jahren bei KiK beschäftigt.

## 39 Jahre

beträgt das Durchschnittsalter unserer Mitarbeitenden. Rund 50 % der Belegschaft ist zwischen 20 und 40 Jahre alt.

## 1.700 Talente

lassen sich jährlich bei KiK ausbilden. Die Ausbildungsquote 2019 und 2020 lag bei 9 %.

## 19 Berufe

können Auszubildende bei KiK erlernen. Die beliebtesten Berufsbilder sind Verkäufer/-in und Kaufleute im Einzelhandel.



# 7 Unsere Umwelt schützen

Die Kleidung, die wir tragen, hinterlässt Spuren. Für die Herstellung von Kleidung werden Rohstoffe, Wasser und Energie benötigt. Und zum Färben und Bleichen kommen Chemikalien zum Einsatz, die über das Abwasser ins Freie gelangen können. KiK ist sich dieser Auswirkungen bewusst und möchte den ökologischen Fußabdruck der eigenen Produkte Schritt für Schritt senken. In der Lieferkette liegt unser Schwerpunkt aktuell auf der konsequenten Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen und dem verantwortungsvollen Umgang mit Chemikalien. Künftig wollen wir außerdem nach Möglichkeiten suchen, mehr nachhaltige Materialien für unsere Textilien einzusetzen. Und weil Umweltschutz bei uns beginnt, setzen wir auch an unseren eigenen Standorten eine Reihe von Maßnahmen um.

- Managementsystem
- Klimaschutz
- Chemikalienmanagement
- Ressourcenschonung
- Nachhaltigere Materialien



**SDG 6** Sauberes Trinkwasser und Sanitäreinrichtungen

**SDG 12** Nachhaltiger Konsum und Produktion

**SDG 13** Maßnahmen zum Klimaschutz

**SDG 17** Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Ziel bis 2050: Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen auf Netto Null

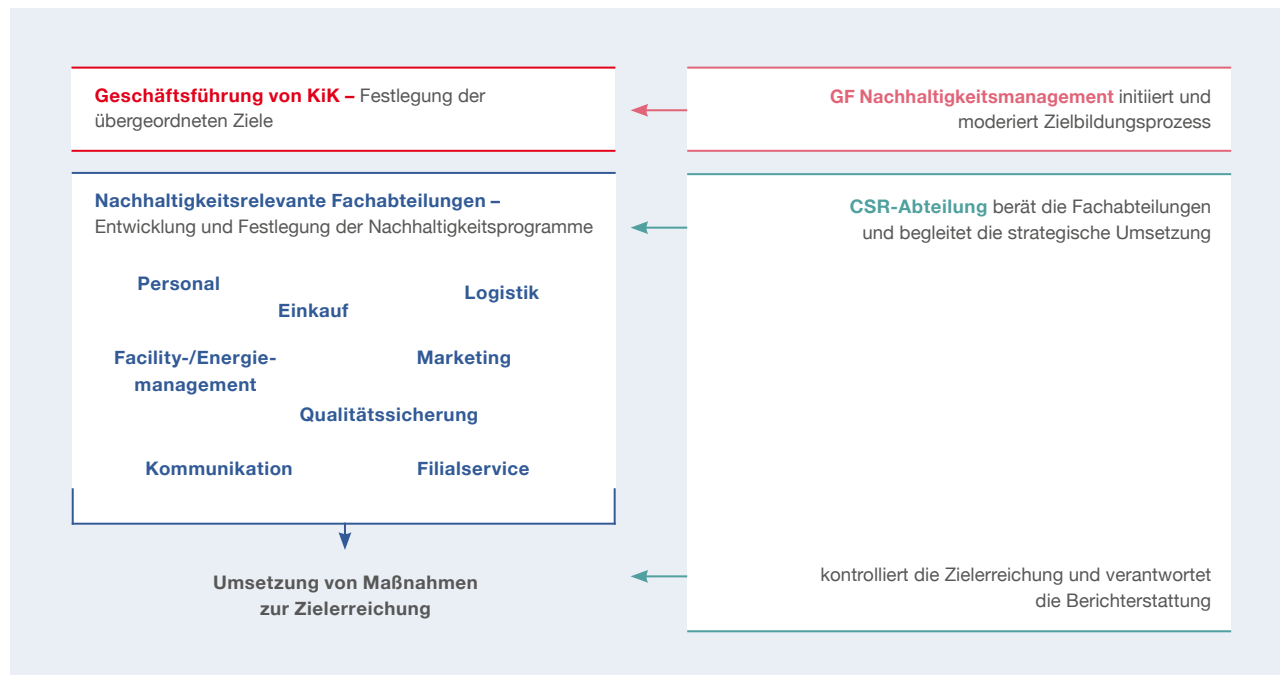
Stromverbrauch pro m<sup>2</sup> Verkaufsfläche -31% Basisjahr 2009

Weniger als 1% Warentransport per Luftfracht



# 7.1 Unser Umweltmanagementsystem

Wir möchten uns in puncto Umweltschutz kontinuierlich verbessern. An unserer Zentrale in Bönen verfügen wir zu diesem Zweck bereits seit 2011 über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem (UMS) gemäß ISO 14001:2015. Das UMS steht im Einklang mit rechtlichen Bestimmungen zum Umweltschutz und verfolgt das Ziel, sämtliche Tätigkeiten des Standorts möglichst umweltverträglich zu gestalten. Im Rahmen unserer lokalen Nachhaltigkeitsarbeit kommt dem UMS daher eine zentrale Rolle zu. Verantwortlich für die Einführung und Umsetzung des UMS sind die Geschäftsführung von KiK, die Umweltmanagementbeauftragten, die CSR-Abteilung sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Umweltschutzes.



## Das UMS umfasst vier zentrale Elemente: Planung, Durchführung, Kontrolle, Verbesserung.

Das bedeutet, dass wir zunächst konkrete Umweltziele, Verantwortlichkeiten und Maßnahmen festlegen. Im Rahmen interner und externer Audits kontrollieren wir dann die Ergebnisse dieser Maßnahmen und Programme. Bei Bedarf passen wir sie darauf hin noch einmal an, oder setzen uns neue Ziele. Bestandteil des UMS sind zudem kontinuierliche Schulungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Umweltschutz.

Im Rahmen des Energiemanagements nimmt KiK auch seine Filialen in den Blick. So werden die Strom- und Gasverbräuche kontinuierlich ermittelt und an das Energiemanagement zurückgemeldet. Diese Werte fließen in die Klimabilanz ein, die Bestandteil des UMS ist.

## Zertifizierung von Lieferanten

Wir legen Wert darauf, dass auch immer mehr Lieferanten eine Zertifizierung nach ISO 14001:2015 anstreben. Denn darin sehen wir eine Chance, auch in der Lieferkette zu einer Reduzierung der Umweltbelastung beizutragen. Aktuell sind 35 unserer direkten Lieferanten (Tier 1) bereits zertifiziert. Unser Ziel ist es, diese Zahl bis 2022 auf 40 zu erhöhen und zu diesem Zweck unser Wissen und unsere Erfahrungen an unsere Lieferanten weiterzugeben. Das geschieht beispielsweise im Rahmen von Trainings oder der Durchführung von Energieeffizienzaudits. Im Fokus stehen dabei leicht zu erreichende Einsparungen bei Energie und Papier sowie Verbesserungen in den Bereichen Abfalltrennung oder Chemikalienmanagement.

Außerdem kommuniziert KiK so genannte Good-House-keeping-Richtlinien an seine Tier-1- und die bekannten Tier-2-Lieferanten und bittet diese, die Richtlinien wiederum mit ihren eigenen Lieferanten zu teilen. Die Richtlinien kommunizieren unsere Erwartungen bezüglich nachhaltigem Ressourceneinsatz, Chemikalienmanagement, Emissionen und dem Umweltmanagementsystem.

# 7.2 Einsatz für den Klimaschutz

**Der fortschreitende Klimawandel ist ein zentrales Thema unserer Zeit. Um seine Folgen abzuschwächen, müssen unterschiedliche Akteure aktiv dazu beitragen, Emissionen zu reduzieren – auch wir als Unternehmen.**



## Der fortschreitende Klimawandel ist ein zentrales Thema unserer Zeit

KiK stellt sich dieser Aufgabe und hat sich im Rahmen des „Fashion Industry Charter for Climate Action“ dazu verpflichtet, seine CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2050 auf Netto-Null zu senken. Beim Fashion Industry Charter handelt es sich um eine Stakeholder-Initiative der Vereinten Nationen, die 2018 bei der UN-Klimakonferenz in Katowice, Polen, ins Leben gerufen wurde. Im Rahmen der Initiative wollen die beteiligten Textilunternehmen gemeinsame Anstrengungen unternehmen, um die Erreichung der Pariser Klimaziele zu unterstützen.

Um ihren Beitrag zu leisten und den Vorgaben der Charter gerecht zu werden, berechnet und veröffentlicht KiK seine Emissionen in den Scopes 1, 2 und 3. Für die Berechnung von Scope 3 werden bislang Emissionen aus den Bereichen Beschaffungslogistik, Distributionslogistik, Entsorgung und Dienstreisen berücksichtigt. Seit 2020 unterstützt uns Climate Partners bei der Klimabilanzierung. 2021 haben wir außerdem zum ersten Mal den Fragebogen zum Thema „Klimaschutz“ (Climate Change Questionnaire) der Organisation CDP ausgefüllt und eingereicht. Bis 2022 wollen wir dann einen konkreten Fahrplan entwickeln, um möglichst 2050 die bilanzielle Klimaneutralität zu erreichen.

Darüber hinaus ist KiK Teil der Expertengruppe „Klimaschutz“ des Textilbündnisses. Gemeinsam mit den anderen Mitgliedern erarbeiten wir praktische Lösungen, um Klimarisiken in allen Teilen der Lieferkette zu reduzieren. Mit diesem Engagement können wir dazu beitragen, klimabezogene Verbesserungen in der gesamten Textilindustrie zu erreichen. Gleichzeitig entwickeln wir so unsere eigenen Ansätze in diesem Bereich weiter.

### Aktuell fußt unser Klimaschutzengagement auf zwei zentralen Säulen:

1. Steigerung der Energieeffizienz an unseren eigenen Standorten sowie in der Lieferkette
2. Verringerung von Emissionen beim Transport unserer Waren

## Energie effizienter einsetzen

Die Steigerung der Energieeffizienz ist ein wichtiger Hebel, um Emissionen zu senken. In den vergangenen Jahren konnten wir dabei bereits einige Fortschritte erzielen. Ein Beispiel dafür ist die Umrüstung auf LED-Beleuchtung seit dem Jahr 2015 sowie die Optimierung der Haustechnik, der Klima-, und Lüftungsanlagen. Dadurch ergeben sich allein im Lager Energieeinsparungen von 184.000 kWh pro Jahr. Das entspricht rund 73 Tonnen CO<sub>2</sub> pro Jahr. Aber auch in unseren Filialen haben wir uns deutlich verbessert: Bislang konnten wir den Stromverbrauch pro m<sup>2</sup> Verkaufsfläche in Deutschland um 20 Prozent und die Gesamtemissionen pro m<sup>2</sup> Verkaufsfläche um 24 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2009 reduzieren. Bis Ende 2021 werden über 2.000 Filialen mit LED ausgestattet sein. Unser Ziel für 2022 ist es, weitestgehend alle Filialen in Deutschland mit LED auszustatten.

Auch in der Lieferkette setzen wir uns für eine höhere Energieeffizienz ein. Die partnerschaftlichen Beziehungen zu unseren direkten Lieferanten (Tier 1) helfen uns dabei, hier eine größere Wirkung zu entfalten. Um das Thema Energieeffizienz noch gezielter anzugehen, haben wir 2020 erstmals ein umfassendes Programm aufgesetzt. In diesem Rahmen werden bei unseren Tier-1-Lieferanten spezielle Energieeffizienzaudits durchgeführt. Unser Ziel ist es, bis 2022 fünf weitere Fabriken in Bangladesch in das Programm aufzunehmen.

Mit dem Ziel, den Einsatz von Solarpaneelen auf Fabrikdächern in Pakistan zu fördern, haben wir 2019 außerdem damit begonnen, eine Machbarkeitsstudie durchzuführen. Zwei Fabriken stehen momentan kurz vor der Umsetzung. Die Kosten, die sie auf diese Weise langfristig einsparen können, kommen ausschließlich den Fabriken zugute. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, dass bis 2023 insgesamt drei Fabriken Solaranlagen auf ihren Dächern installiert haben.

Den Fokus auf die Lieferkette legt auch die Klimaschutzinitiative „Fashion Industry Charter for Climate Action“, deren Mitglied KiK ist. Mitglieder der Initiative fordern ihre Lieferanten unter anderem aktiv dazu auf, die Treibhausgasemissionen zu reduzieren, den Energieverbrauch herunterzufahren und auf Abfallvermeidung zu achten. Hierfür stellt ihnen die Initiative ihr Know-how zur Verfügung.

## Klimafreundlicher Transport

Die Sektoren Logistik und Transport sind derzeit für rund 5,5 Prozent aller CO<sub>2</sub>-Emissionen weltweit verantwortlich – Tendenz steigend. Und auch bei KiK macht der Transport der Waren von den Fabriken in die Filialen einen signifikanten Teil der Gesamtemissionen aus. Unser Ziel ist es deshalb, den Transport so umweltverträglich wie möglich abzuwickeln. Aus Umwelt- und Kostengründen verzichten wir größtenteils darauf, Waren über den Luftweg zu transportieren. So kommen weniger als ein Prozent unserer Waren mit dem Flugzeug ans Ziel. Stattdessen setzen wir vor allem auf Seefracht.

Darüber hinaus möchten wir auch unseren eigenen Fuhrpark Schritt für Schritt effizienter und umweltfreundlicher gestalten. Dabei spielt beispielsweise die Auslastung unserer eigenen LKW eine Rolle. Vereinfacht gesagt, gilt: Je höher die Fahrzeugauslastung ist, desto effizienter ist der Transport. 2020 und 2021 lag die Auslastung unserer LKW im Schnitt bei 95 Prozent. 2019 haben wir zudem vier Ladestationen für E-Autos an der Firmenzentrale in Bönen installiert, die sehr gut angenommen werden. Zwei weitere Ladestationen sind schon in Planung.

## 7.3 Verantwortungsvoller Umgang mit Chemikalien

DNK  
Kriterium:  
10, 12

**In der globalen Textilproduktion werden häufig Chemikalien eingesetzt. Außerdem sind vor allem für das Färben, Drucken und Veredeln von Textilien große Wassermengen nötig, die mit Chemikalien verunreinigt sein können. Gelangen die Abwässer solcher Nassprozesse ohne Aufbereitung ins Oberflächenwasser, hat das negative Auswirkungen auf die Umwelt und die lokalen Gemeinden. Aber auch für die Arbeiterinnen und Arbeiter sind diese Substanzen potenziell gefährlich.**

Im Rahmen des Textilbündnisses gab es bis Ende 2019 eine Bündnisinitiative zum Chemikalien- und Umweltmanagement, die auch von KiK unterstützt wurde. Sie zielte darauf ab, schädliche Chemikalien in Nassprozessen durch unbedenkliche Chemikalien zu ersetzen. Damit sollte der Arbeitsschutz verbessert und die Umwelt geschützt werden. Bei der Entscheidung, welche Substanzen verboten werden sollen, haben sich die Mitglieder des Textilbündnisses 2019 darauf geeinigt, die Vorschriften der Initiative „Zero Discharge of Hazardous Chemicals“ (ZDHC) zu übernehmen. ZDHC hat eine Liste erstellt („Manufacturing Restricted Substances List“), die mehr als 160 problematische Chemikalien umfasst, darunter beispielsweise bestimmte Schwermetalle. Auch KiK hat sich dazu verpflichtet, diese Stoffe schrittweise durch sichere Substanzen zu ersetzen. Die Bündnisinitiative zum Chemikalien- und Umweltmanagement ist zwischenzeitlich in die Arbeitsgruppe „Abwassermanagement“ aufgegangen, der KiK ebenfalls angehört.

Um das Chemikalien- und Abwassermanagement zu verbessern, ist KiK auf die Mitwirkung seiner Liefer-

anten angewiesen. Direkt zu Beginn einer gemeinsamen Geschäftsbeziehung, müssen unsere Lieferanten den Vorgaben aus unserem [Verhaltenskodex](#) zustimmen. Darin wird auch das Thema Umweltschutz angesprochen. Direkte Lieferanten (Tier 1) durchlaufen darüber hinaus unser Auditprogramm, das auch die Themen Chemikalien- und Abwassermanagement abdeckt.

Dort, wo problematische Substanzen noch nicht durch andere ersetzt wurden, besteht weiterhin ein Risiko für Mensch und Umwelt. Wir haben uns daher vorgenommen, bis 2022 100 Prozent unserer Tier-1-Lieferanten über kritische Substanzen gemäß „Manufacturing Restricted Substances List“ zu informieren und die von ihnen eingesetzten Chemikalien zu dokumentieren. Perspektivisch soll diese Kommunikation auch auf Lieferanten in den vorgelagerten Wertschöpfungsstufen ausgeweitet werden.

Dabei haben wir bereits erste Schritte unternommen, um auch Tier-2-Lieferanten genauer in den Blick zu nehmen. So fanden seit 2019 zehn Sozial- und Umweltaudits bei Tier-2-Lieferanten statt. Neben anderen Themen ging es dabei auch um das Chemikalienmanagement.

Für die Zukunft planen wir zusammen mit externen Experten ein Chemikalienmanagement- und Abwasserprojekt in Bangladesch. In diesem Rahmen sollen die eingesetzten Chemikalien in Fabriken mit Nassprozessen erfasst werden. Außerdem möchten wir mittels Laboranalytik des Abwassers eine Reduzierung von Verunreinigungen erreichen. Bis 2022 sollen ausgewählte Fabriken aus Tier 2 an dem Projekt teilnehmen.

## 7.4 Ressourcen schonen

DNK  
Kriterium:  
10, 11, 12

**Zu unserem Ansatz im Bereich Umweltmanagement gehört auch, einen respektvollen Umgang mit natürlichen**

**Ressourcen zu fördern. Darunter verstehen wir sowohl den sparsamen Verbrauch von Ressourcen als auch die Reduzierung von Abfall.**

Eine wichtige natürliche Ressource ist Wasser. Hier setzen wir bislang vor allem an unseren eigenen Standorten an. Durch Einsatz sogenannter Wasserperlatoren konnten wir den Wasserverbrauch in der Firmenzentrale pro Kopf und Jahr um fünf Liter senken.

Neben Wasser beschäftigt uns auch der Einsatz von Papier. Durch die Abschaffung von Werbeprospekten sparen wir jedes Jahr etwa 10.500 Tonnen davon ein. Bislang erschienen die Prospekte in einer Auflage von 546 Mio. Stück pro Jahr. In der Zentrale hat sich zwischen 2009 und 2019 auch der Einsatz von Druckerpapier um 70 Prozent reduziert, zum Beispiel durch doppelseitiges Drucken. Und durch neue Papierspender verbrauchen wir 40 Prozent weniger Handtuchpapier. Seit 2020 verzichten wir außerdem auf den Einsatz von Einwegbechern.

In unseren Filialen bieten wir seit geraumer Zeit Mehrwegbeutel als Alternative zu Plastiktüten an. Auf diese Weise konnten wir seit 2015 rund 4.000 Tonnen Plastik einsparen.

Eine wichtige Rolle spielen für uns auch Transportverpackungsmaterialien. Durch Reduzierungen beim Gewicht unserer Verpackungen konnte das eingesetzte Material seit 2015 bereits um 23 Prozent gesenkt werden. Zunehmend halten wir unsere Fabriken auch dazu an, Papier und Pappe mit dem Siegel „FSC-Mix“ oder aus recycelten Materialien zu verwenden. Einige unserer Tier-1-Fabriken in Bangladesch tun dies bereits. So tragen Transportkartons für ausgewählte Produktkategorien aus Bangladesch schon das FSC-Siegel. Gleiches streben wir nun auch für Pakistan an.

Künftig möchten wir noch genauer analysieren, wie groß das Einsparpotenzial bei Transportverpackungen ist und dafür beispielsweise die optimale Kartongröße ermitteln. Für unsere Produktverpackungen möchten wir Möglichkeiten testen, um weniger oder recycelten Kunststoff zu verwenden.

## 7.5 Nachhaltigere Produkte und Materialien

DNK  
Kriterium:  
10, 11, 12

**Wir haben den langfristigen Anspruch, nicht nur die Umweltauswirkungen unserer Produkte zu reduzieren, sondern sie auch im Kern nachhaltiger zu machen. So suchen wir beispielsweise nach Lösungen, um den Anteil an Naturfasern bei unseren Textilien schrittweise zu erhöhen. Das Gleiche gilt für den Anteil von nachhaltiger Baumwolle, der aktuell bei einem Prozent liegt.**

Im Rahmen des Textilbündnisses haben wir uns 2018 an einem Aufruf an Produzenten von Viskose beteiligt. Dabei wurden sie dazu aufgefordert, ihre Herstellungsprozesse zu überprüfen und an die besten verfügbaren Technologien anzupassen. Da Viskose durch Holzeinschlag gewonnen wird, steht dabei zum einen die verantwortungsvolle Beschaffung im Fokus. Zum anderen geht es um den kontrollierten Einsatz von Chemikalien in der Produktion. 2020 wurde im Rahmen des Textilbündnisses außerdem eine Arbeitsgruppe „Chemiefasern“ – zu denen auch Viskose gehört – gegründet. KiK ist als Mitglied aktiv und setzt sich zusammen mit den anderen Akteuren dafür ein, diese Fasern mithilfe bestimmter Technologien so umweltfreundlich wie möglich zu produzieren.

Darüber hinaus sind wir dabei, eine Produktlinie mit nachhaltigeren und langlebigeren Produkten zu entwerfen. Diese sollen nachhaltige Materialien enthalten und noch höheren Qualitätsstandards entsprechen, damit sie besonders lange getragen werden können.

Nachhaltige Produkte und Materialien schließen für uns auch das Thema Tierwohl mit ein. In der Kooperation mit dem „Fur Free Retailer Program“ verpflichtet sich KiK, keine Echtpelze in den Produkten zu verarbeiten und ausschließlich Kunstpelze zu verwenden. Wir sind außerdem Unterstützer der Tierschutzorganisation „Vier Pfoten“. In einem diesjährigen Report von Vier Pfoten zum Thema Tierwohl in der Modeindustrie konnte KiK im eigenen Marktsegment den zweiten Platz und eine finale Bewertung von „Good“ erzielen.







# 8 Nachhaltiges Lieferantenmanagement

In Bangladesch – dem größten Beschaffungsmarkt von KiK – bietet die Textilindustrie etwa vier Millionen Menschen einen Arbeitsplatz und erwirtschaftet mehr als 80 Prozent der nationalen Exporterlöse. Damit tragen Textilunternehmen eine große Verantwortung für die wirtschaftliche und soziale Situation vor Ort. Diese Verantwortung wahrzunehmen, ist jedoch nicht immer leicht. Denn die textile Lieferkette ist komplex und vielschichtig – und Transparenz herzustellen oft eine Herausforderung. Um die Lieferkette dennoch nachhaltiger zu gestalten, setzt KiK auf umfassende Risikoanalysen, regelmäßige Lieferanten-Überprüfungen und faire Einkaufspraktiken. Das Ziel: eine verantwortungsvolle Zusammenarbeit mit unseren 400 Direktlieferanten aus insgesamt elf Ländern.

## Lieferantenmanagementprogramm

Risikoanalysen

Transparenz

Verantwortungsvolle Beschaffung



**SDG 8** Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

**SDG 10** Weniger Ungleichheiten

**SDG 12** Nachhaltiger Konsum und Produktion

**SDG 17** Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

100%  
unserer direkten Lieferanten  
haben unseren Code  
of Conduct unterzeichnet

105 durchgeführte  
Covid-19-Audits in  
unseren Haupt-  
beschaffungsländern  
im Jahr 2020

100 Fabriken  
sind bereits Teil des Pilotprojektes  
Blockchain, um die Transparenz in  
der Lieferkette zu erhöhen

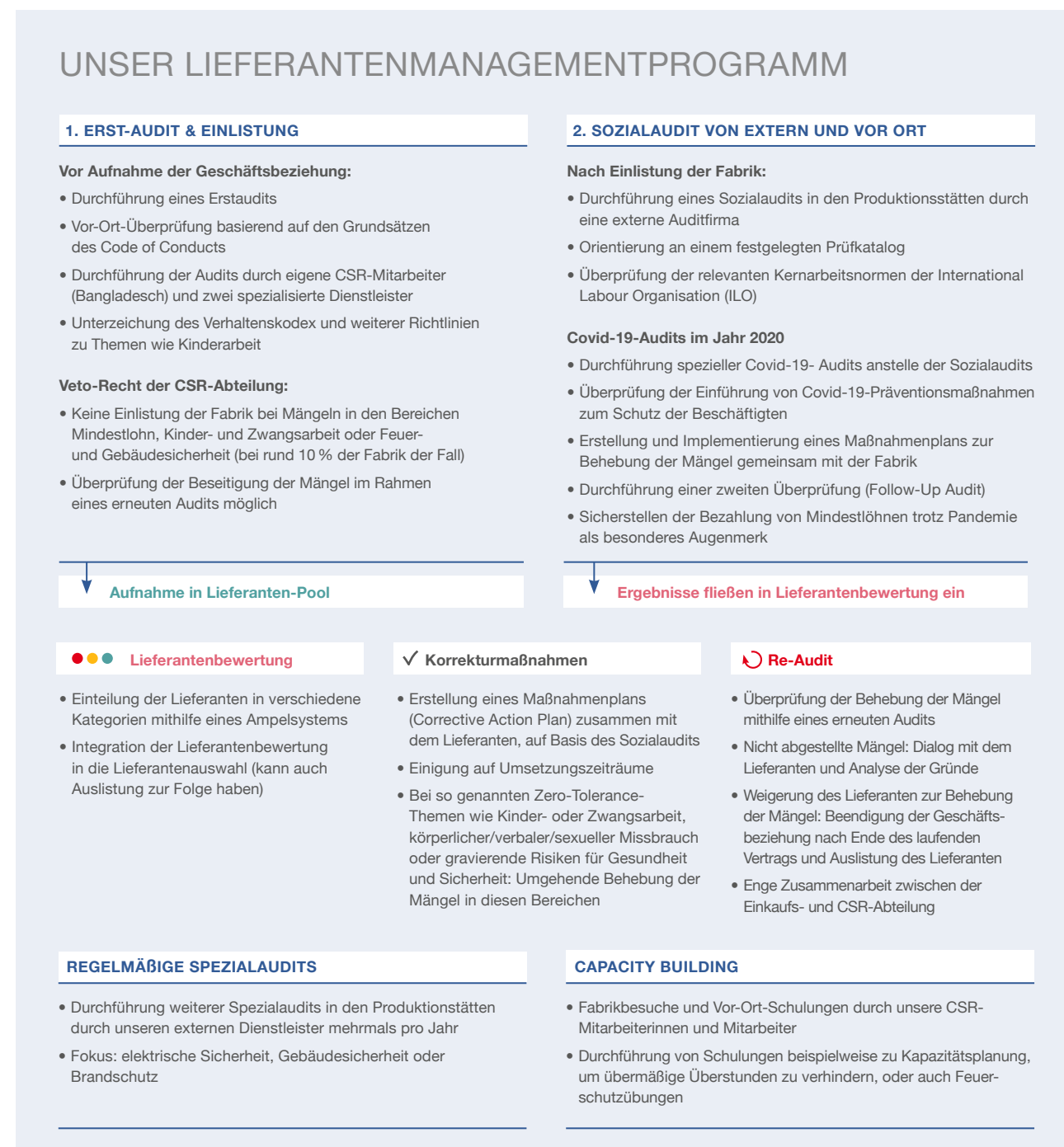


# 8.1 Wie wir Lieferanten auswählen, überprüfen und fördern

Wir können immer dann am meisten bewirken, wenn enge Beziehungen zu Lieferanten bestehen – und damit das nötige Vertrauen auf beiden Seiten. Aus diesem Grund strebt KiK möglichst enge und langfristige Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten an. Mit Erfolg: Bei mehr als der Hälfte unserer Lieferanten besteht die Zusammenarbeit seit mindestens fünf Jahren und ist von Vertrauen, Verlässlichkeit und gemeinsamer Weiterentwicklung geprägt. 100 Prozent unserer Lieferanten haben unseren Verhaltenskodex und die relevanten Richtlinien unterzeichnet.

DNK Kriterium: 4, 6  
GRI Leistungsindikator: 414-1

Wird ein Lieferant von der Einkaufsabteilung vorgeschlagen, nimmt das Lieferanten-Programm seinen Lauf. Es deckt den gesamten Prozess ab: von der Erstauswahl bis zur kontinuierlichen Überprüfung langjähriger Partner. Die folgende Grafik beschreibt die einzelnen Schritte und Bestandteile des Programms im Detail.



## Und in Zukunft?

Wir entwickeln unser Lieferantenmanagementprogramm laufend weiter und passen es an neue Entwicklungen und Erkenntnisse an. So möchten wir beispielsweise weitere Verbesserungen an unserer Audit-Methode vornehmen und die Gender-Perspektive noch stärker einfließen lassen. Geschlechterspezifische Diskriminierung und sexuelle Belästigung werden in den Audits bereits berücksichtigt. Allerdings ist das derzeitige Auditformat nicht immer geeignet, um dieses kulturell sensible Thema gut abzudecken. Für die Zukunft haben wir uns außerdem vorgenommen, die Ergebnisse des Lieferanten-Programms noch besser in unseren gesamten CSR-Prozess und in die Einkaufsprozesse zu integrieren. Ziel ist es, dass Lieferanten mit einer besseren CSR-Performance bevorzugt Aufträge von uns erhalten.

# 8.2 Menschenrechtliche Risiken identifizieren

DNK Kriterium: 4

Wir möchten unsere Ressourcen dort bündeln, wo sie am meisten gebraucht werden und besonderes Augenmerk auf risikoreiche Teile unserer Lieferkette legen. Deshalb arbeiten wir daran, strukturierte Risikoanalysen in unser Lieferantenmanagement zu integrieren.

2021 haben wir eine zweite, tiefergehende Risikoanalyse angeschlossen, die sowohl unsere direkten Lieferanten (Tier 1), als auch die Nassprozesse und den Bezug von Rohmaterialien abgedeckt hat. Die Ergebnisse der Analyse haben wir genutzt, um unsere Ziele im Bereich des Lieferantenmanagements sowie im Hinblick auf einzelne Projekte und Initiativen anzupassen. Zugleich wollen wir auf dieser Basis schrittweise unsere Maßnahmen und Prozesse verbessern.

2020 haben wir im Rahmen des Textilbündnisses und in Anlehnung an die Leitlinien der OECD eine menschenrechtsbezogene Risikoanalyse im Textilbereich durchgeführt. Auf diese Weise fanden wir heraus, wo in unserer Lieferkette die größten menschenrechtlichen Risiken liegen und in welchen Regionen wir die Zusammenarbeit mit Lieferanten entsprechend verstärken sollten. Die priorisierten Themenschwerpunkte aus unserer Relevanzmatrix spiegeln diese Ergebnisse wieder. Basis dieser Analyse waren Interviews, eigene Recherchen sowie Hinweise aus unseren Audits bei Lieferanten.

Auch im Bereich Non-Food hat KiK 2020 eine Risikoanalyse durchgeführt und die Risiken nach Produktkategorien und Ländern geclustert. Non-Food-Lieferanten aus den als risikoreich definierten Ländern priorisieren wir im Hinblick auf Audits. Außerdem halten wir diese Lieferanten zukünftig dazu an, einen Fragebogen zur Selbstbewertung („Self Assessment Questionnaire“) auszufüllen.

# 8.3 Mehr Transparenz dank Blockchain

Nachhaltiges Wirtschaften erfordert Kontrolle und Transparenz. Doch wie kann das gelingen, ohne den wettbewerbsstrategischen Vorteil des eigenen, anonymisierten Lieferantenpools aufzugeben? Ein Lösungsbaustein für diese Herausforderung ist die Blockchain-Technologie. Sie bietet die Möglichkeit, CSR-bezogene Daten der beteiligten Lieferanten und ihrer Produktionsstätten über alle Stufen der Lieferkette zu verfolgen und darzustellen.

Fabriken auf unserer Blockchain-Plattform registriert und ihre vorhandenen CSR-Zertifikate mit uns geteilt. In Zukunft möchten wir diesen Ansatz ausweiten und dabei auch mehr Transparenz in die tiefere Lieferkette bringen. Außerdem soll perspektivisch auch der Non-Food-Bereich einbezogen werden.

2018 hat KiK ein erstes Pilotprojekt zum Thema Blockchain durchgeführt. Seither haben sich bereits 100

Im Berichtsjahr hat KiK seine Lieferanten zudem über die aggregierte Lieferantenliste des Textilbündnisses in der Datenbank „Open Apparel Registry“ veröffentlicht.

# 8.4 Verantwortungsvolle Beschaffung

Damit wir in der Lieferkette wirkliche Verbesserungen erreichen können, müssen alle Beteiligten ihren Beitrag leisten. Unsere Lieferanten, indem sie unseren Verhaltenskodex unterzeichnen und seine Grundsätze berücksichtigen. Und wir, indem wir unsere Einkaufspraktiken fair gestalten. Denn Einkaufspraktiken, die zu einem hohen Zeit- oder Kostendruck bei den Lieferanten führen, können deren Bemühungen untergraben und die Arbeitsbedingungen in den Fabriken verschlechtern. Wichtig sind also Einkaufspraktiken, die die Umsetzung des Verhaltenskodexes und die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards begünstigen, anstatt ihnen entgegenzuwirken.

Hierbei kommt uns unser Geschäftsmodell zugute, das auf dem Angebot vielfältiger und ganzjährig verfügbarer Produkte basiert. Der Einkauf dieser Produkte ist mit hohen Abnahmegarantien und langen Vorlaufzeiten verbunden, was gute Voraussetzungen für die Arbeit der Lieferanten schafft.

Ein weiteres wichtiges Element wird in diesem Zusammenhang die Responsible Sourcing Policy sein, die wir derzeit erarbeiten. Sie stellt zusätzliche, ganz konkrete Anforderungen an unsere Einkaufspraktiken. Dazu gehört beispielsweise, bei der Auftragsplatzierung

die Fabrikkapazitäten zu berücksichtigen, Produktionsprognosen frühzeitig zu kommunizieren oder Lieferzeitpunkte zügig anzupassen, sollten sich Bestellungen ändern. Viele dieser Aspekte sind bereits gängige Praxis bei KiK. Dennoch möchten wir deren Wichtigkeit mithilfe der Responsible Sourcing Policy noch einmal unterstreichen. Außerdem werden wir in diesem Zuge unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Einkaufsabteilung zu verantwortungsvollen Einkaufspraktiken und den Inhalten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes schulen.

2021 stand das Thema „Verbesserte Einkaufspraktiken“ auch beim Textilbündnis besonders im Fokus. Unsere Einkaufsabteilung hat sich an Diskussionen zu diesem Thema beteiligt. Außerdem hat sie in diesem Rahmen einen Fragebogen der Initiative „ACT on Living Wages“ ausgefüllt und eine Roadmap entwickelt, um ihre Einkaufspraktiken noch nachhaltiger zu machen. Für die Zukunft nehmen wir uns vor, unsere Beschaffungs- und Einkaufspraktiken noch verantwortungsvoller zu gestalten, indem wir die Vorgaben aus unserer Responsible Sourcing Policy im Rahmen von Preisverhandlungen bis 2023 umsetzen.













## Myanmar: Klare Standpunkte vertreten

Seit Anfang 2021 blicken wir mit Sorge auf die Situation in Myanmar. Nach einem Putsch durch das Militär wurde in dem Land der Ausnahmezustand verhängt. Seither hat sich die Lage für die Menschen vor Ort deutlich verschlechtert, immer wieder gibt es Gewalt gegen friedliche Demonstranten. Deshalb war für uns von Anfang an klar, dass wir uns zu den Geschehnissen vor Ort positionieren und entsprechende Konsequenzen ziehen müssen.

In einem ersten Schritt haben wir mithilfe einer Desktop-Recherche ermittelt, ob unsererseits Beziehungen zum Militär bestehen – etwa über einen unserer lokalen Lieferanten. Dabei wurden keinerlei Verbindungen entdeckt. Als nächstes haben wir eine Richtlinie für unsere Lieferanten in Myanmar verabschiedet. Darin bekräftigen wir unser Engagement für die Achtung der Arbeitnehmerrechte, einschließlich der Vereinigungsfreiheit, des Streikrechts und der Zahlung von Löhnen. Außerdem machen wir deutlich, dass wir keine Geschäftsbeziehungen mit dem Militär in Myanmar unterhalten.

Damit endet unser Engagement jedoch noch nicht. Um die Situation weiter zu überwachen und besser zu verstehen, möchten wir damit beginnen, auch das Feedback von Arbeiterinnen und Arbeitern mit einzubeziehen. Mithilfe eines digitalen Tools von Ulula werden wir ihnen die Möglichkeit geben, sich an anonymen Umfragen zu beteiligen. Im Fokus stehen dabei die Themen Vereinigungsfreiheit, Streikrecht und die Zahlung von Löhnen – Punkte, die in Myanmar aktuell besonders kritisch zu sehen sind. Schon bevor sich die Situation Anfang des Jahres verschärft hat, hat sich KiK im Rahmen der SMART Textile & Garmets Initiative für bessere Arbeitsbedingungen in Myanmar stark gemacht. KiK ist ein wichtiges Unterstützungsmitglied der EU-finanzierten Initiative, die es sich zum Ziel gemacht hat, Arbeitsbedingungen zu verbessern, Sozial- und Umweltstandards zu fördern und Arbeitsrechtsverletzungen in der Textilindustrie in Myanmar zu verringern.

# Stakeholder-Tabelle

Stakeholdergruppe	Themenfelder	Konkrete Stakeholder	
 <b>Politik / Gesetzgebung</b>	Einfuhrbestimmungen, individueller Informationsbedarf	Bundespolitik: BMZ, BMAS, BMWI EU Kommission Menschrechtsbeauftragte der Bundesregierung BDA	Landespolitik: Landtagsabgeordnete regionale pol. Ebene (Bürgermeister etc.) HDE
 <b>Wissenschaft / Forschung / Lehre</b>	Individueller Informationsbedarf	Universitäten / Studierende Schulen / Schüler & Lehrer	Femnet u. INKOTA Netzwerk CARE Deutschland / Luxemburg
 <b>NGOs Soziales</b>	Arbeitsbedingungen, Living Wages, unabhängige Zertifizierung	FWF CCC	Bündnis für nachhaltige Textilien DGB
 <b>NGOs Umwelt und Tierschutz</b>	Klima, Wasser, Holz, Biodiversität, Schadstoffe	4-Pfoten ZDHC	Fashion Industry Charter
 <b>Verbraucher</b>	Individueller Informationsbedarf	Kunden / Nicht-Kunden / LOHAs	Anwohner
 <b>Lieferanten / Importeure</b>	Sozial- und Umweltstandards, Produktivität, Qualität, Arbeitssicherheit	Prüfinstitute Importeure, Agenturen, Direktlieferanten Speditionen	Premiumlieferanten Beschäftigte der Lieferanten lokale Gewerkschaften
 <b>Gesundheit / Qualität</b>	Individueller Informationsbedarf	Verbraucherschutzorganisationen (StiWa, Öko-Test)	Amt Unna
 <b>Geschäfts- und Förderungspartner</b>	Informationsaustausch, gemeinsame Projektplanungen  Informations- und Wissensaustausch, Projekterweiterungen  Soziales Engagement	Forum für Verantwortung CARE Bangladesch (Soziale Projekte)  Accord  UNHCR UCEP (Schulprojekt Bangladesch)	Gesicht zeigen! AWAJ (Arztstation Bangladesch)  RDRS (Wasserprojekte Bangladesch)  help and hope
 <b>Konzern / Holding</b>	CSR/strategischer Ansatz	Tengelmann	
 <b>Interne Stakeholder</b>	Interne Nachhaltigkeitskommunikation, Harmonisierung (QS-CSR; Einkauf-CSR)	Geschäftsführung, Führungskräfte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Azubis	Einkauf Bewerber / Talente
 <b>Körperschaften / Verbände</b>	Mitbestimmung, Mindestlohn, individueller Informationsbedarf	Industrie- und Handelskammern	BGMEA
 <b>Medien / Web-Community</b>	Soziales und Umweltthemen	A- und Fach-Medien: Hintergrundgespräche Social Web Bewerberportale	Bloggerinnen  Azubi Blog Twitter

# Kennzahlentabelle

DNK Kriterium: 8, 14, 15, 16  
GRI Leistungsindikator: 302-1, 302-4, 303-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5



	Einheit	Basis-jahr 2009	2016	2017	2018	2019	2020	Vergleich zum Vorjahr	Ziel 2020	Ziel 2023
<b>ÖKONOMIE</b>										
Umsatz (Netto)	Mrd. €	1,56	1,93	2,00	2,05	2,10	1,90	●		
Filialen	Anzahl	2.437	3.440	3.190	3.560	3.881	3.971	●		
Verkaufsfläche	m²	1.474.923	1.879.218	1.760.451	1.991.265	2.189.457	2.246.682	●		
Sortimentsanteil Textil	%	78	63	69	67	64	60	●		
Sortimentsanteil Non-Food	%	22	37	31	33	36	40	●		
<b>ÖKOLOGIE: RESSOURCEN</b>										
Transportverpackung	kt	24,25	26,23	25,92	30,08	29,95	26,57	●	25,50	< 25,00
Transportverpackung	g/Stück	39,00	37,23	35,12	35,46	36,43	33,58	●	30,00	< 35,00
Produktverpackung	kt	6,13	6,81	6,32	6,72	6,96	5,89	●	5,00	< 6,50
Produktverpackung	g/Stück	9,75	9,67	8,89	8,83	8,46	8,70	●	8,00	< 8,50
Stromverbrauch KiK Deutschland	Mio. kWh	104,38	102,59	103,24	94,00	91,57	82,80	●	95,00	< 88,00
Stromverbrauch KiK Deutschland pro m² Verkaufsfläche	kWh/m²	85	67	69	64	61	54	●	65	< 60
Stromverbrauch KiK gesamt	Mio. kWh	123,95	143,53	148,53	142,00	137,60	125,30	●	135,00	< 128
Stromverbrauch KiK Europa-zentrale und Lager Bönen	Mio. kWh	3,30	3,86	3,51	3,70	3,65	3,44	●	2,10	< 3,50
Heizenergie KiK Europazentrale und Lager Bönen	Mio. kWh	*	7,92	7,09	6,27	6,35	6,27	●		< 6,40
Papierverbrauch KiK Deutschland	Mio. Blatt	24,48	8,69	9,05	9,11	8,67	11,38	●	8,50	< 10,00
Anteil Recyclingpapier an Marketingmaterial und Werbeprospekten	%	78,69	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	●	Halten von 100 %	Halten von 100 %
Wasserverbrauch KiK Europa-zentrale und Lager Bönen	m³	*	8.779	10.263	12.080	9.936	7.870	●		< 10.000
Wasserverbrauch KiK Europa-zentrale und Lager Bönen	m³/Kopf	12	7,0	7,0	8,0	8,1	6,7	●	6,8	Halten von 7
Abfall Lager Bönen	t	*	8.374	7.775	7.784	7.153	6.048	●		< 7.500
<b>ÖKOLOGIE: SORTIMENT</b>										
Oeko-Tex-Anteil Baumwolle Textil	%	2,19	47,50	47,50	47,50	41,22	44,56	●	50,00	> 40,00
Beanstandungsquote	%	4,4	1,0	0,4	2,5	2,1	2,5	●	< 0,5	< 2,5
<b>ÖKOLOGIE: FUHRPARK</b>										
KiK LKW-Flotte (Basisjahr 2010)	Anzahl	19	17	17	16	14	13	●		13
Kraftstoffverbrauch KiK LKW-Flotte (Basisjahr 2010)	l/100km	25,00	24,62	24,56	25,56	24,27	28,11	●		< 25
<b>ÖKOLOGIE: EMISSIONEN</b>										
KiK Scope 1 und 2*	kt CO <sub>2</sub> e	105	115	122	116	99	123	●	105	112 ****
Scope 3 (Kategorien 3, 5, 6, 7, 9)	kt CO <sub>2</sub> e	**					95			***
Anteil Luftfrachten an Beschaffung	%		12,0	1,2	0,1	0,1	0,2	●	< 5,0	< 1,0
<b>SOZIALES: MITARBEITER</b>										
Mitarbeiter KiK Europa	Anzahl	18.129	25.313	26.807	28.672	28.187	29.218	●		
Mitarbeiter KiK Deutschland	Anzahl	14.951	19.279	19.670	20.102	19.579	19.825	●		
Frauenanteil in Führungspositionen (Basisjahr 2010)	%	58	58	55	57	58	58	●	> 50	> 50
Auszubildenden-Übernahmequote (Basisjahr 2010)	%	74	68	68	67	66	69	●	> 70	> 70
Auszubildendenquote an der Gesamtbelegschaft (Basisjahr 2010)	%	10,0	8,4	9,2	9,5	8,5	8,1	●	> 8,0	> 8,0
Versicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse (Basisjahr 2010)	%	75	85	86	86	87	87	●	75	> 75
<b>SOZIALES: BESCHAFFUNG</b>										
Anzahl aktiver Textillieferanten	Anzahl	n.a.	< 400	< 400	< 400	327	217	●		< 250
Quote der Lieferantenbeziehung > 5 Jahre	%	n.a.	51	51	55	55	56	●		> 50

LEGENDE

- \* Kennzahl zum ersten Mal in diesem Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesen
- \*\* Genannte Scope-3-Kategorien zum ersten Mal 2020 ermittelt
- \*\*\* Erfassung weiterer Scope-3-Kategorien für THG-Bilanz
- \*\*\*\* Verbesserte Erfassung seit GJ 2020 durch Unterstützung von Climate Partners

- Positiver Trend im Vergleich zum Vorjahr
- Negativer Trend im Vergleich zum Vorjahr
- Gleichbleibender Trend zum Vorjahr

LEGENDE

**IMPRINT** KiK Textilien und Non-Food GmbH, Siemensstraße 21, 59199 Bönen, www.kik.de | Herausgeber: Patrick Zahn, Vorsitzender der Geschäftsführung | Ansgar Lohmann, Bereichsleiter Corporate Social Responsibility | Kontakt: Britta Schrage-Oliva – Unternehmenskommunikation, Telefon 02383/95 41 16, presse@kik.de | Umsetzung: Sebastian Terhorst, Abteilung CSR – Social Compliance; Svenja Walter, Abteilung CSR – Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement; Managementberatung Löning – Human Rights and Responsible Business | Fotos: Copyright für alle Bilder, sofern nicht anders angegeben: KiK Textilien und Non-Food GmbH | Bildquellen: stocksy.com (Titel, S. 26, S. 32) und shutterstock (S. 6, S. 31)

**HAFTUNGSAUSSCHLUSS** Dieser Bericht enthält Aussagen über zukünftige Entwicklungen, die auf Annahmen beruhen. Für diese Aussagen können wir keine Garantie für ihr sicheres Eintreten übernehmen. Für daraus resultierende Abweichungen sowie für mögliche Fehler übernimmt die KiK Textilien und Non-Food GmbH keine Haftung. Bei Widersprüchen zwischen der deutschen und englischen Version des Berichtes gilt die deutsche Version.



