



# Nachhaltigkeit verbindlich steuern

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2023

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde in Zusammenarbeit mit einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und auf der Grundlage der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) sowie in Anwendung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellt.

# Inhaltsverzeichnis

## **Einleitung** **1**

Vorwort	2
Über diesen Bericht	4
KiK auf einen Blick	5

## **Unsere Nachhaltigkeitsstrategie** **6**

Nachhaltigkeitsansatz	8
Nachhaltigkeits-Due-Diligence	9
Schritte in Richtung CSRD	13



## **Wie wir die Umwelt schützen** **18**

Klimawandel	20
Umweltverschmutzung	24
Wasser und marine Ressourcen	26
Biodiversität und Ökosysteme	27
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	28

## **Der Mensch im Fokus** **32**

Eigene Beschäftigte	34
Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	40



## **Unternehmensführung** **55**

Gute Unternehmensführung	56
Management von Lieferantenbeziehungen	61

## **Kennzahlentabelle** **64**

# Liebe Leserinnen und Leser,

dieser Nachhaltigkeitsbericht erscheint in einem ganz besonderen Jahr: Wir feiern 30 Jahre KiK! Das schöne Jubiläum bietet uns die Möglichkeit daran zu erinnern, wie weit wir bei unseren Nachhaltigkeitsbemühungen gekommen sind und welche Fortschritte wir bereits erzielt haben. Wir wollen auf unsere Erfolge hinweisen, aber auch auf kommende Herausforderungen blicken und unsere Ziele für die Zukunft definieren.

Nachhaltigkeit ist eine zentrale Säule unseres Unternehmens. Wir sind ständig bestrebt, unsere Aktivitäten in diesem Bereich zu verstärken und haben dafür eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. Unser Engagement und unsere Eigeninitiative über die letzten Jahre versetzen uns in die positive Lage, dass wir uns sowohl für das bereits geltende deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) als auch für die kommende EU-weite Regulierung gut gewappnet sehen. Insgesamt sehen wir im Feld der Regulatorik seit unserem letzten Nachhaltigkeitsbericht viel Bewegung – Unternehmen wie KiK werden zunehmend von neuen Gesetzgebungen beeinflusst, die die Anforderungen an uns teils deutlich erhöhen.

Aus unserer Sicht ist der Schutz von Menschenrechten essenziell. Globale Lieferketten sind komplex und bergen in ihrer Vielschichtigkeit potenzielle Risiken, denen es zu begegnen gilt. Wir begrüßen daher einen rechtlichen Rahmen, der sicherstellt, dass Unternehmen mehr als bisher für bessere Produktionsbedingungen eintreten. Für uns ist dabei entscheidend, dass dieselben Spielregeln für alle Unternehmen gelten – mögliche Schlupflöcher für internationale Anbieter, die in Deutschland sehr günstige Produkte verkaufen und sich sowohl der Regulatorik als auch den europäischen Qualitätsstandards entziehen, sollten gestopft werden.

KiK bringt sich in diversen nationalen und internationalen Bündnissen konstruktiv in die Debatte darum ein, wie man wirksam bessere Sozial- und Umweltstandards erreichen kann. Und wir scheuen uns nicht davor, mit eigenen Initiativen vorneweg zu gehen: So haben wir in Pakistan ein Bündnis mit lokalen Gewerkschaften auf den Weg gebracht, dass es in dieser Form bis dato noch nicht gab. Und wir gehen mit der Zeit, indem wir beispielsweise innovative Methoden für die noch bessere Nachverfolgung einzelner Materialien in unserer Lieferkette testen.

Unser Engagement für Nachhaltigkeit ist und bleibt ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Wir sind fest davon überzeugt, dass nachhaltiges Handeln nicht nur unser Unternehmen stärkt, sondern auch einen positiven Beitrag für die Gesellschaft und die Umwelt leistet. Wir sind stolz auf das, was wir bisher erreicht haben und voller Vorfreude auf das, was noch kommen wird. Wir möchten uns an dieser Stelle bei all unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unseren Geschäftspartnern und unseren Kundinnen und Kunden bedanken, die uns auf diesem Weg begleiten und unterstützen. Gemeinsam können wir viel erreichen und den abstrakten Begriff Nachhaltigkeit mit Leben und Sinn füllen. Ich bin mir sicher: KiK wird seinen Weg entlang der eigenen Nachhaltigkeitsstrategie konsequent fortsetzen.



„Unser Engagement für Nachhaltigkeit ist und bleibt ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie.“

**Patrick Zahn**

*CEO of KiK Textilien und  
Non-Food GmbH*

# Über diesen Bericht

## **Dies ist bereits unser siebter KiK-Nachhaltigkeitsbericht.**

Er fokussiert die Nachhaltigkeitsaktivitäten von KiK für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 und beleuchtet unsere Ziele und Schwerpunkte auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Wirtschaftsweise sowie unsere Fortschritte und Herausforderungen in den vergangenen zwei Geschäftsjahren. Redaktionsschluss war der 17. Juni 2024.

In diesem Bericht gehen wir insbesondere auf umweltbezogene, soziale und Governance-Aspekte (ESG) ein und zeigen auf, wie wir diese für die Stakeholder des Unternehmens – unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Beschäftigte in der Wertschöpfungskette, Geschäftspartner, lokale Gemeinschaften, Verbraucherinnen und Verbraucher sowie Sachverständige – in den Mittelpunkt stellen.

Darüber hinaus berichten wir über unsere Aktivitäten entlang der Lieferkette, die enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und unser aktives Engagement in verschiedenen Multi-Stakeholder-Initiativen und -Projekten. Unser Ziel ist eine umfassende, transparente und vergleichbare Berichterstattung.

## **ESRS als Berichtsstandard**

Die europäische Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen, die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), verpflichtet uns, ab 2026 formell nach den neuen europäischen Berichtsstandards, den European Sustainability Reporting Standards (ESRS), zu berichten. In Vorbereitung darauf haben wir uns bereits jetzt der Herausforderung gestellt, unsere Strategien, Agenden, Prozesse und Initiativen sowie unseren Berichtsansatz an den neuen Anforderungen auszurichten.

## **In Übereinstimmung mit den ESRS basiert der Bericht auf einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse.**

Im Vorfeld haben wir eine Gap-Analyse durchgeführt, um ein genaues Bild davon zu erhalten, inwieweit die bestehenden Prozesse und Initiativen von KiK die Kriterien der Standards bereits erfüllen.

## **Berichtsgrenzen und Prüfung**

Die Berichtsgrenzen in den Bereichen Warenbeschaffung und Logistik werden durch die KiK Textilien und Non-Food GmbH, die Logistik insgesamt, die asiatischen Beschaffungsgesellschaften und die europäischen Tochtergesellschaften definiert. Die Daten zur Emissionsbilanz und Logistik beziehen sich auf KiK Deutschland mit allen Filialen, Lagern und der Zentrale sowie auf alle weiteren europäischen Standorte. Die Emissionsbilanz entspricht dem Greenhouse Gas Protocol (GHG).

Alle Aussagen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stammen von Beschäftigten der KiK Textilien und Non-Food GmbH Deutschland, sofern nicht anders angegeben. Die jeweiligen Fachabteilungen haben an der Erstellung des Berichts mitgewirkt, die erhobenen Daten zur Verfügung gestellt und die Aussagen in diesem Bericht freigegeben. Die Geschäftszahlen stammen aus den Geschäftsberichten der KiK-Muttergesellschaft, der Unternehmensgruppe Tengelman. Unsere Klimabilanz wird von der KiK Textilien und Non-Food GmbH erstellt, seit 2020 in Zusammenarbeit mit diversen Beratungsunternehmen.

# KiK auf einen Blick

Wir verstehen uns als „textiler Grundversorger“. Textilien in guter Qualität zu günstigen Preisen anzubieten, ist unser Kerngeschäft. Unser Sortiment besteht überwiegend aus Basics, die in keinem Kleiderschrank fehlen dürfen. Neben Textilien führen wir weitere Artikel aus dem Non-Food-Bereich, wie zum Beispiel Heimtextilien, Accessoires, Spiel- und Schreibwaren oder Geschenkartikel. Unsere wichtigsten Beschaffungsmärkte sind Bangladesch, China, Pakistan und die Türkei.

Mit unseren günstigen Preisen wollen wir vor allem Familien mit Kindern ansprechen. Dank unserer zahlreichen Filialen sind wir immer in der Nähe unserer Kundinnen und Kunden und damit besonders schnell erreichbar.

- **Über 4.100 Märkte in Europa, davon 2.450 in Deutschland**
- **Über 4.100 Filialen in der EU**
- **Über 31.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**
- **In 14 Ländern vertreten**
- **800 Direktlieferanten**
- **20.000 Produkte im Sortiment**
- **2,4 Milliarden € Umsatz im Jahr 2023**



## 10 Gründe, warum KiK so preiswert ist

Um unsere Produkte günstig anbieten zu können, setzen wir das Discount-Prinzip konsequent um. Gleichzeitig optimieren wir ständig unsere Geschäftsprozesse und üben uns in der „Kunst des Weglassens“. Weitere Maßnahmen für günstige Preise zeigt die folgende Übersicht:



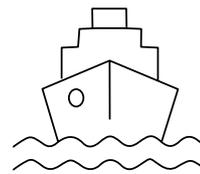
**1** ganzjähriges Sortiment



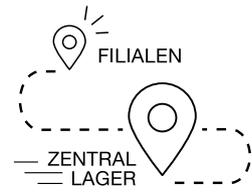
**2** antizyklische Produktion



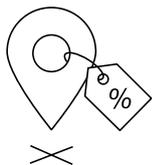
**3** rechtzeitige Qualitätskontrolle



**4** günstiger Seetransport



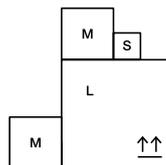
**5** schneller Warenumschlag



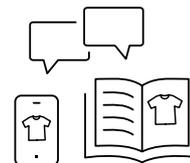
**6** günstige Filialstandorte



**7** Verzicht auf Zwischenhandel



**8** intelligente Spedition



**9** moderates Marketing



**10** profitabler Online-Shop



# Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

**Alle Bereiche unseres unternehmerischen Handelns haben Auswirkungen auf Mensch und Umwelt. Deshalb übernehmen wir Verantwortung für unser Handeln und orientieren uns an Kriterien der Nachhaltigkeit:**

Wir wollen nicht nur Qualität zu verbraucherfreundlichen Preisen anbieten, sondern stehen auch für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung, die soziale und ökologische Standards berücksichtigt.

---

**Nachhaltigkeit spielt für uns eine zentrale Rolle und wir haben unsere betrieblichen Abläufe und Aktivitäten darauf ausgerichtet – nicht nur in unseren Filialen, in der Zentrale und in unseren Lagern, sondern auch in unseren weltweiten Lieferketten.**

---

In den vergangenen Jahren haben wir erhebliche Fortschritte bei der Entwicklung einer fundierten Nachhaltigkeitsstrategie gemacht und uns verstärkt auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Prinzipien (ESG) konzentriert. Dabei haben wir eng mit unserer Muttergesellschaft Tengelmann zusammengearbeitet und eine ESG-Strategie entwickelt, die auf strategische Partnerschaften setzt, weil wir erkannt haben, dass gemeinsames Handeln der Schlüssel zur Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele ist. Das bedeutet auch, dass wir die Zusammenarbeit zwischen den Tochtergesellschaften und innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe intensiv fördern, zum Beispiel durch den Austausch von Wissen und Best Practices. Auf diese Weise wollen wir nachhaltige Praktiken in unserem unternehmerischen Handeln verankern und dabei eine langfristige Wertschöpfung erzielen.

# Unser Nachhaltigkeits- ansatz

**Nachhaltiges Handeln bedeutet zum einen, den Energie- und Materialverbrauch zu senken, umweltverträglichere Chemikalien einzusetzen und Emissionen zu vermeiden. Zum anderen bedeutet es, dass wir Verantwortung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen, die am Herstellungsprozess unserer Produkte beteiligt sind. In unseren Beschaffungsländern im globalen Süden unterstützen wir zudem den Zugang zu Bildung und im globalen Norden die Demokratisierung von Konsumprozessen.**

Darüber hinaus setzen wir uns für die Sicherheit und Gesundheit aller Beteiligten ein. In unserer Menschenrechtsrichtlinie verpflichten wir uns, die Menschenrechte in unseren Geschäftsprozessen und -beziehungen zu achten und zu fördern und an der Beseitigung von Menschenrechtsverletzungen mitzuwirken. Dabei engagieren wir uns insbesondere gegen Kinderarbeit, Zwangsarbeit, überlange Arbeitszeiten, geschlechtsspezifische Gewalt sowie Bestechung und Korruption. Auch die Zahlung von Mindestlöhnen, Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie die Einhaltung relevanter Umweltstandards sind uns wichtig.

Bei unseren Lieferanten achten wir ebenfalls auf nachhaltiges Wirtschaften und die Einhaltung von Umweltstandards. Deshalb haben wir unseren Verhaltenskodex um den Aspekt Umweltschutz ergänzt, in dem sich unsere Lieferanten verpflichten, Emissionen oder Umweltauswirkungen im Produktionsprozess zu reduzieren.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich einerseits an den Erwartungen aller Stakeholder, darunter Kunden, Investoren, Mitarbeiter, Aufsichtsbehörden, NGOs und Gewerkschaften. Andererseits wird sie von gesetzlichen Vorgaben wie dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und der europäischen Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) bestimmt. Hier passen wir uns nicht nur den gesetzlichen Entwicklungen an, sondern gehen proaktiv und vorausschauend über deren Einhaltung hinaus, um einen positiven Beitrag für Klima, Umwelt und Gesellschaft zu leisten.

# Nachhaltigkeits- Due-Diligence

Wir legen großen Wert auf ein proaktives und systematisches Due-Diligence-Management. Deshalb haben wir eine ESG-Strategie sowie eine umfassende Menschenrechtsstrategie im Einklang mit dem deutschen LkSG entwickelt. Diese Strukturen haben es uns ermöglicht, nachhaltigkeitsrelevante Themen stärker zu systematisieren, wirksame Maßnahmen zu ergreifen und so unsere Nachhaltigkeitsleistung deutlich zu verbessern.

Seit 2023 unternehmen wir bereits erste Schritte, um die Anforderungen der neuen EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) zu erfüllen, nach der wir ab 2026 offiziell berichten müssen. Wir wollen aber schon jetzt damit beginnen, unsere Agenden und Strategien darauf auszurichten.

## Unsere ESG-Strategie

In 2023 haben wir gemeinsam mit unserer Muttergesellschaft Tengelmann eine ESG-Strategie entwickelt. In dieser Strategie wurden bereits jeweils konkrete Umwelt, Sozial und Governance Ziele definiert.

### UMWELTZIELE



Reduzierung von Emissionen u. a. durch geringeren Energieverbrauch



Reduzierung von Chemikalien und Abwasser im Textilbereich



Integration erster Kreislaufprinzipien im Verpackungsbereich

### SOZIALE ZIELE



Sichere Arbeitsbedingungen in der Lieferkette



Faire Arbeitsbedingungen in der Lieferkette



Förderung von Entwicklungschancen

### GOVERNANCE ZIEL



Einhaltung von Regulatorik und Business Ethics

Für jedes dieser Ziele haben wir spezifische Vorgaben und Kennzahlen festgelegt, die es uns ermöglichen, den Fortschritt in bestimmten Zeiträumen zu verfolgen. Für die Zielerreichung haben wir uns zunächst einen Zeitrahmen in zwei Stufen bis 2025 und bis 2030 gesetzt. Bei Bedarf passen wir unsere Ziele und Vor-

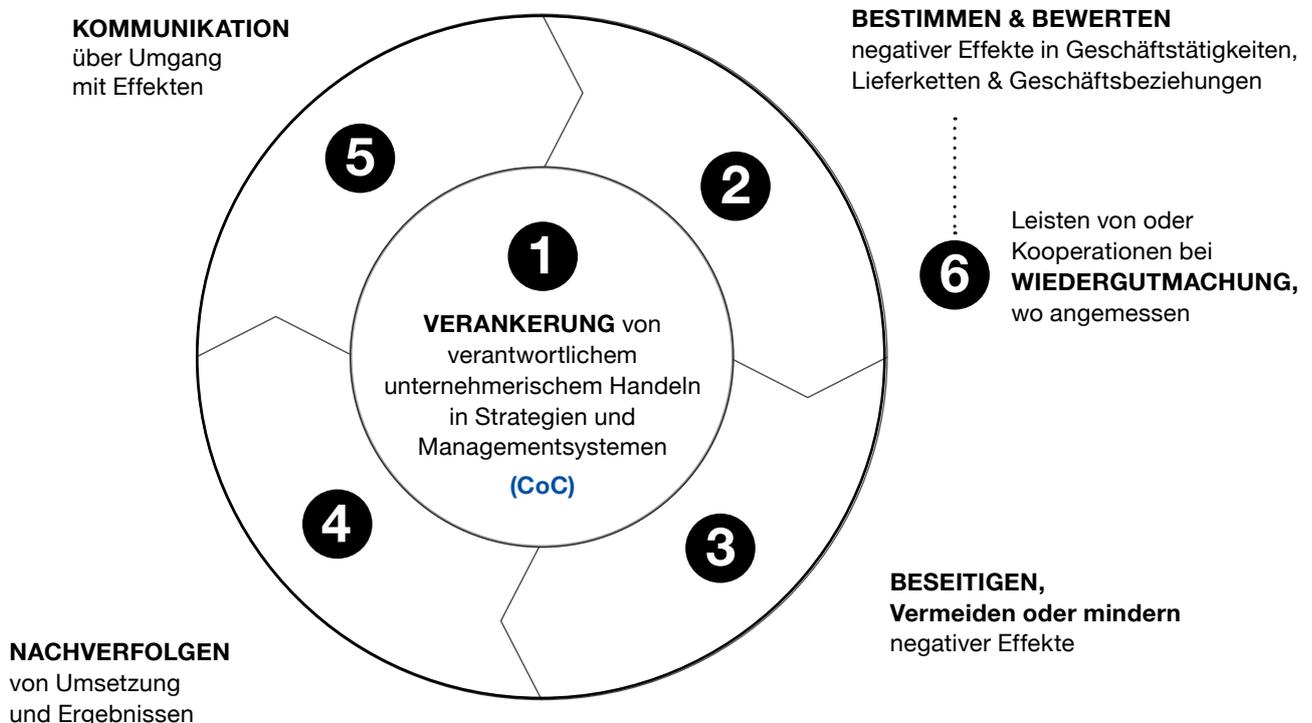
gaben an neue oder geänderte EU-Vorschriften an. So orientieren wir uns beispielsweise beim Umweltziel zur Integration erster Kreislaufprinzipien im Verpackungsbereich an den Kriterien der jüngsten EU-Verpackungsverordnung.

## Die KiK-Menschenrechtsstrategie

Ein Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsarbeit ist die Entwicklung umfassender und strukturierter Due-Diligence-Prozesse. Im Fokus stehen dabei die eigene Geschäftstätigkeit, die Beziehungen zu direkten Lieferanten und zunehmend auch die Einhaltung von Menschenrechten in der tieferen Lieferkette. Entsprechend den Anforderungen des LkSG haben wir ein Managementsystem zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht erarbeitet, um die Einhaltung der Menschenrechte in unserer Lieferkette sicherzustellen.

Dabei haben wir uns an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln orientiert und die im Folgenden beschriebenen Prozesse und unterstützenden Maßnahmen bereits umgesetzt.

### Due-Diligence-Prozesse & Unterstützende Maßnahmen



## 1

**VERANKERUNG** von verantwortlichem unternehmerischem Handeln in Strategien und Managementsystemen:

- Wir haben einen Chief Human Rights Officer und einen Human Rights Officer ernannt und Governance-Strukturen für Nachhaltigkeitsthemen etabliert (siehe Kapitel „Nachhaltigkeitsmanagement“).
- Wir verfügen über eine Grundsatzerklärung und haben öffentliche Selbstverpflichtungen abgegeben, die darauf abzielen, nachhaltiges Handeln und die Achtung der Menschenrechte in alle unsere Aktivitäten zu integrieren und ihnen Priorität einzuräumen. Besonders hervorzuheben sind hier unser Verhaltenskodex und unsere Menschenrechtsrichtlinie, die sich gegenseitig unterstützen und ergänzen.

## Unser Verhaltenskodex

Unser Verhaltenskodex (Code of Conduct, CoC) steht im Einklang mit international anerkannten Standards und Vereinbarungen, darunter die Internationale Menschenrechtscharta, die Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, der UN Global Compact und das Pariser Klimaabkommen. Von allen direkten und indirekten Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie die im CoC festgelegten Arbeits-, Gesundheits- und Umweltstandards sowie alle anderen geltenden Gesetze einhalten. Diese Verpflichtung gilt ausdrücklich auch für Vertragsarbeitskräfte.

## Geltungsbereich des CoC

Der Verhaltenskodex gilt für alle Geschäftsaktivitäten von KiK und deckt den Großteil der Wertschöpfungskette, mit Ausnahme der nachgelagerten Lieferkette, sowie die wichtigsten Gruppen von Stakeholdern ab. Der Verhaltenskodex richtet sich unter anderem an:

- Eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Arbeitsstandards für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Fokus auf Themen, die im Rahmen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich identifiziert wurden (siehe auch Kapitel „Wesentliche ESG-Themen bei KiK“), einschließlich Arbeitszeiten, Entlohnung, Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Diskrimi-

nierung, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen sowie Datenschutz.

- Betroffene Gemeinschaften: Dazu gehören Themen wie Landrechte und der Schutz indigener Völker sowie Maßnahmen zum Umweltschutz.
- Geschäftspartner und Beschäftigte in der Lieferkette: Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie auch eigenverantwortlich dafür Sorge tragen, dass Risiken entsprechend dieser Anforderungen erkannt und durch geeignete Managementsysteme vermieden, beseitigt oder minimiert werden.

Eine gesunde Umwelt ist seit 2021 vom UN-Menschenrechtsrat als grundlegendes Menschenrecht anerkannt. Neben sozialen Themen wird auch das Thema Umwelt im CoC behandelt. So verpflichten wir unsere Lieferanten, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Umweltschäden zu vermeiden oder zu minimieren. Die Lieferanten werden außerdem dazu angehalten, ein Umweltmanagementsystem zu entwickeln, um ihre Umwelleistungen umzusetzen, zu verbessern und zu dokumentieren.

Der CoC ist ein Bestandteil unserer Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Er ist auch online auf der KiK-Website verfügbar und wird von der KiK-Geschäftsführung, einschließlich des CEO, COO und der Leitung der ESG-Abteilung verantwortet.

## Die KiK-Menschenrechtsrichtlinie im Detail

Unsere Menschenrechtsrichtlinie knüpft an unseren Verhaltenskodex an und ergänzt diesen. Sie stützt sich auf dieselben internationalen Rahmenwerke. In der Richtlinie haben wir unsere Sorgfaltspflicht in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt klar dargelegt. Sie gilt sowohl für unseren eigenen Geschäftsbereich als auch im Rahmen unserer Einfluss- und Verantwortungsmöglichkeiten für andere Parteien in der Lieferkette. Selbstverständlich tragen auch unsere Geschäftspartner eine eigenständige Verantwortung für die Achtung und den Schutz von Menschenrechten und Umwelt.

In unserer Richtlinie haben wir unsere Erwartungen zu einer Vielzahl von Menschenrechten formuliert. Dazu zählen das Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung, das Recht auf Sicherheit, das Recht auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen, das Recht auf Zugang zu wirksamen Rechtsmitteln, das Recht auf eine saubere Umwelt, Wassersicherheit und Abwasserentsorgung und vieles mehr.

Da sich unsere Lieferketten auch auf die Textilindustrie konzentrieren, haben wir viel mit Schwellen- und Entwicklungsländern zu tun, in denen ein höheres Risiko für mögliche Menschenrechtsverletzungen besteht. Dieser Herausforderung können wir nur mit aktiven Strategien zur Bewältigung und Minderung solcher Risiken begegnen. Wir prüfen in jedem Einzelfall sorgfältig, ob wir durch ein effektives Engagement in diesen Ländern mehr bewirken können als durch einen Rückzug aus diesen Ländern.

Wie unser Verhaltenskodex wird auch die Richtlinie von der Unternehmensleitung, insbesondere dem CEO, dem COO und der Leitung der ESG-Abteilung, überwacht und umgesetzt. Die Richtlinie ist online auf der KiK-Website verfügbar und wird auch im ESG-Paket für Lieferanten veröffentlicht.

## 2

### BESTIMMEN UND BEWERTEN

negativer Effekte in Geschäftstätigkeiten, Lieferketten und Geschäftsbeziehungen

Wir führen regelmäßig menschenrechtliche Risikobewertungen durch, um die größten menschenrechtlichen Risiken in unseren Lieferketten und in unseren eigenen Betrieben zu identifizieren. Konkret haben wir im Jahr 2023 vier Risikobewertungen durchgeführt: für den eigenen Betrieb, für die Textillieferketten und für die Non-Food- und Non-Retail-Segmente.

Für den eigenen Betrieb haben wir alle Abteilungen von KiK in allen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, berücksichtigt. Die Risikobewertungen für die Lieferkette wurden dagegen nach Produktkategorien und Ländern gegliedert. Die Risikobewertungen werden jährlich aktualisiert.

Die als wesentlich identifizierten menschenrechtlichen Risiken in der Lieferkette werden im KiK-Verhaltenskodex und in der Menschenrechtsrichtlinie behandelt. Der Verhaltenskodex geht unter anderem auf folgende Themen ein: Arbeitszeiten, Entlohnung, Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Vereinigungsfreiheit und Umweltschutz, Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit und Diskriminierungsverbot.

## 3 & 4

**BESEITIGEN, Vermeiden oder Minimieren** negativer Effekte und Nachverfolgen von Umsetzung und Ergebnissen

Unsere Maßnahmen zur Bewältigung der identifizierten Risikobereiche spiegeln sich in unseren Beschaffungsstrategien und -richtlinien wider. Dies bedeutet insbesondere, dass wir sicherstellen, dass relevante Informationen weitergegeben werden und die relevanten Akteure zu diesen Themen geschult werden. Darüber hinaus fordern wir von allen Geschäftspartnern entsprechende vertragliche Zusicherungen und führen regelmäßig risikobasierte Überprüfungen und Audits durch, um die Einhaltung sozialer Erwartungen sicherzustellen. Weitere Informationen zu unseren Initiativen und zur Messung unserer Fortschritte finden Sie im Kapitel „Menschen“.

5

**KOMMUNIKATION** über Strategien, Prozesse und Aktivitäten zur Sorgfaltspflicht in Bezug auf mögliche negative Auswirkungen

Eine Anforderung des LkSG ist die Veröffentlichung eines jährlichen Berichts über die Entwicklung und Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten des Unternehmens anhand eines vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) vorgegebenen Fragenkatalogs. Mit der Erstellung des Berichts haben wir im Jahr 2023 begonnen. Mit der Veröffentlichung der Fortschritte bei der Umsetzung und der Ergebnisse der menschenrechtlichen Sorgfaltsprüfung werden wir unseren Grundsätzen der Transparenz gerecht.

6

Einrichtung eines **BESCHWERDEMECHANISMUS** und eines Abhilfeverfahrens

Der Verhaltenskodex erläutert auch die Beschwerdewege von KiK, die allen Stakeholdern die Möglichkeit bieten, Verstöße oder Bedenken hinsichtlich der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstandards zu melden. Weitere Informationen zu unseren Beschwerdewegen finden Sie im Kapitel „Unternehmensführung“.

Die Menschenrechtsrichtlinie konzentriert sich auf unsere Verpflichtung, wirksame Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, wenn KiK durch seine Geschäftstätigkeit Menschenrechtsverletzungen verursacht oder dazu beigetragen hat.

## Schritte in Richtung CSRD

Nach der Verabschiedung der CSRD-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen auf EU-Ebene wollen wir uns der Herausforderung stellen, die Anforderungen der Richtlinie bereits jetzt zu berücksichtigen. Bislang handelt es sich um eine freiwillige Initiative, mit der wir unser Engagement im Bereich der Nachhaltigkeitsstrategien unter Beweis stellen. Obwohl wir erst ab 2026 offiziell nach der CSRD berichten müssen, orientieren wir uns bereits jetzt an der Richtlinie, um ein klares Bild davon zu haben, wo wir in Bezug auf die CSRD-Kriterien stehen. Aus diesem Grund haben wir bereits 2023 eine Gap-Analyse durchgeführt.

### Ausrichtung der Agenden und Strategien an der Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD)

Indem wir unsere ESG-Strategie und unsere Menschenrechtsstrategie an die neue Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD) anpassen, stellen wir sicher, dass wir die sich entwickelnden regulatorischen Standards einhalten und minimieren so auch das Risiko der Nichteinhaltung und möglicher Strafen.

Durch die Anpassung der ESG-Strategie an die CSRD-Anforderungen kann die ESG-Abteilung einen klaren Fahrplan für unsere Nachhaltigkeitsbemühungen entwickeln und spezifische Ziele und Zeitpläne für die Erreichung der wichtigsten Ziele bis 2030 festlegen. Die ESG-Strategie enthält bereits eine Reihe von

Leistungsindikatoren, die auch an die mit der doppelten Wesentlichkeitsmatrix identifizierten Schlüsselthemen angepasst werden können (siehe Ergebnisse unten). Durch den Abgleich der Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse 2023 mit den in der ESG- und Menschenrechtsstrategie identifizierten Themen stellen wir sicher, dass nicht nur intern identifizierte Nachhaltigkeitsthemen adressiert werden, sondern auch solche, die von anderen Stakeholdern und dem Markt als wesentlich eingestuft werden. Dennoch gibt es noch Raum für Verbesserungen und es ist wichtig, dass wir uns weiterhin mit einer breiteren Gruppe externer Stakeholder auseinandersetzen.

# Wesentliche ESG-Themen bei KiK

## ● UMWELT (ENVIRONMENT)



### Klimaschutz:

- Energiemessungen



### Wasserverbrauch



### Klimaanpassung



### Landnutzungsänderung (Biodiversität)



### Umweltverschmutzung:

- Wasserverschmutzung
- Bodenverschmutzung



### Kreislauf- und Abfallwirtschaft



### Chemikalien- management

## ● SOZIALES (SOCIAL)

### EIGENE BETRIEBE



### Arbeitsbedingungen:

- Gesundheit und Sicherheit
- Angemessene Löhne
- Arbeitszeiten



### Gleichbehandlung und Chancengleichheit



### Aus- und Weiterbildung

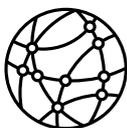
Unsere erste doppelte Wesentlichkeitsanalyse für das Jahr 2023 wurde bereits gemäß der CSRD durchgeführt. Insgesamt wurden 17 Themen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung als besonders wesentlich identifiziert.

## ● UNTERNEHMENSFÜHRUNG (GOVERNANCE)

### WERTSCHÖPFUNGSKETTE



#### Gleichbehandlung und Chancengleichheit



#### Arbeitsbedingungen:

- Sicherheit und Gesundheitsschutz
- Angemessene Löhne
  - Arbeitszeiten
- Sozialer Dialog und freie Meinungsäußerung
- Beschäftigungssicherheit



#### Zwangs- und Kinderarbeit

### VERBRAUCHER\*



#### Verbraucherdatenschutz



#### Persönliche Sicherheit der Konsumenten



#### Gute Unternehmensführung:

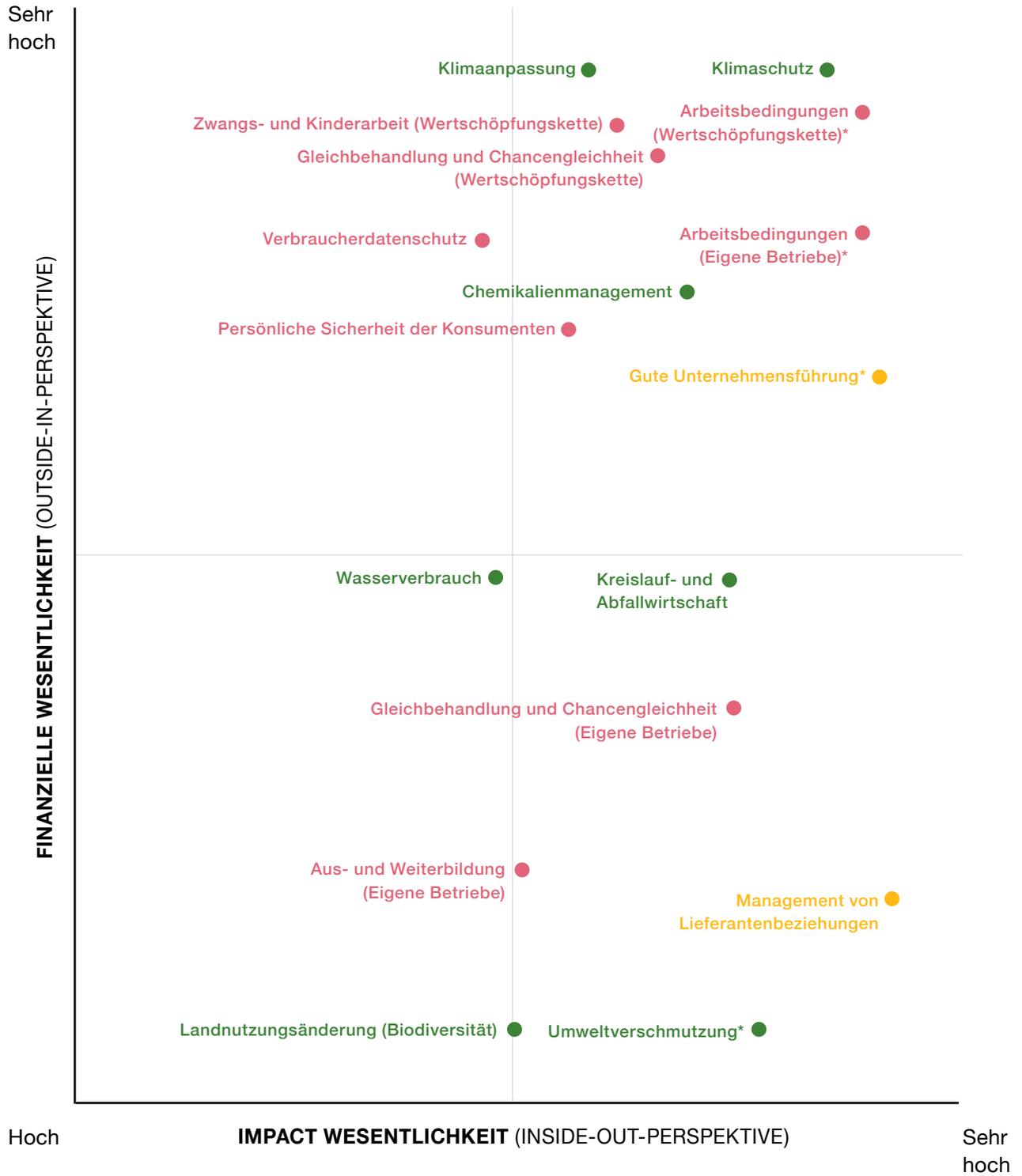
- Unternehmenskultur
- Bekämpfung von Korruption, Bestechung und wettbewerbswidrigem Verhalten
- Schutz von Hinweisgebenden



#### Management von Lieferantenbeziehungen

\* Bitte beachten Sie, dass die Rechteinhabergruppen *Endverbraucherinnen und Endverbraucher* und *betroffene Gemeinschaften* in diesem Bericht nicht enthalten sind. Obwohl sie in die Doppelmaterialitätsbewertung einbezogen wurden und *Endverbraucherinnen und Endverbraucher* als eine wesentliche Rechteinhabergruppe definiert wurden, wurde beschlossen, den Schwerpunkt auf die Rechteinhabergruppen *Eigene Betriebe* und *Wertschöpfungskette* zu legen.

# Doppelte Wesentlichkeitsanalyse



- **UMWELT**
- **SOZIALES**
- **UNTERNEHMENSFÜHRUNG**

# Wesentliche ESG-Themen von KiK

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse gemäß der Entwurfsfassung der ESRS wurde von April bis Juni 2023 durchgeführt. Die Wesentlichkeitsanalyse wird als fortlaufender Prozess verstanden, der sich jährlich weiterentwickelt. Da weitere Leitlinien und sektorspezifische Standards von der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) entwickelt werden, können sich die Bewertungen und Ergebnisse im Laufe der Zeit ändern.

**Die angewandte Methodik besteht aus drei Hauptschritten:**

## 1. Konsolidierung einer Liste von Nachhaltigkeitsthemen

Die doppelte Wesentlichkeitsbewertung basierte auf einer konsolidierten Liste von Nachhaltigkeitsthemen, die auf der Grundlage interner und externer Zusammenhänge erstellt wurde. Zu den internen Themen zählten unter anderem Unternehmensziele, Selbstverpflichtungen und Initiativen. Zu den externen Themen zählten regulatorische und gesetzliche Rahmenbedingungen, EFRAG/ESRS-Themen, Branchenstandards, internationale Standards (GRI) sowie Trends und Risiken.

## 2. Einbeziehung von Stakeholdergruppen

Eine wichtige Anforderung der CSRD ist die Vertretung und Einbeziehung der Interessen und Sichtweisen der Stakeholder eines Unternehmens. Für eine erste Bewertung der Themen der konsolidierten Liste haben wir einen Workshop mit dem Nachhaltigkeitsteam durchgeführt und anschließend weitere interne Stakeholder befragt, unter anderem Vertreter der Bereiche Einkauf, Kommunikation, Qualitätsmanagement, Personal, Compliance und Recht, bei denen viel Fachwissen zu den Themen Umwelt, Soziales – hier insbesondere

mitarbeiterbezogen – und Governance angesiedelt ist. Die Workshop-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer verfügen darüber hinaus über langjährige Erfahrung in der Arbeit mit sozialen, umweltbezogenen und Governance-Themen bei KiK. Sie sind verantwortlich für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie, die Einhaltung des LkSG sowie das Management sozialer und umweltbezogener Risiken in der Lieferkette. Auf der Basis ihres Fachwissens wurden die ESG-Themen hinsichtlich ihrer Auswirkungen und ihrer finanziellen Wesentlichkeit bewertet.

Zunächst wurde jede Stakeholdergruppe gebeten, alle ESG-Themen auf einer Skala von 1 bis 5 hinsichtlich der Wesentlichkeit ihrer Auswirkungen und ihrer finanziellen Bedeutung zu bewerten. Wenn die Stakeholder der Meinung waren, ein Thema nicht angemessen bewerten zu können, zum Beispiel aufgrund fehlender Informationen, wurden Expertinnen und Experten hinzugezogen.

## 3. Auswertung der Ergebnisse

Die Auswertung der Ergebnisse wurde in Zusammenarbeit mit externen Beratern durchgeführt. Die Erkenntnisse aus den Stakeholder-Interviews wurden zusammengetragen und nach finanziellen und auswirkungsrelevanten Themen kategorisiert, um eine vorläufige Matrix zu erstellen.

Ergänzend wurden weitere Recherchen zu spezifischen Themen sowie relevanten Brancheninitiativen und Standards wie dem Textilbündnis, der Fair Wear Foundation, CDP und der Europäischen Umweltagentur durchgeführt. Die Ergebnisse wurden genutzt, um die abschließende Bewertung einiger ESG-Themen zu überprüfen.

Schließlich wurde ein Schwellenwert angewendet, um die wichtigsten Themen zu identifizieren. Darüber hinaus haben wir strategische Entscheidungen getroffen, um die Themen zu priorisieren.

---

**Wie bereits erwähnt, planen wir, alle unsere Nachhaltigkeitsstrategien an den Ergebnissen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse und den Anforderungen der CSRD auszurichten. Wir wollen eine Roadmap entwickeln, um die Integration der Prozesse zur Bewertung und Steuerung aller Auswirkungen, Risiken und Chancen in das allgemeine Risikomanagement klarer und strukturierter zu gestalten.**



# Wie wir die Umwelt schützen

**Die Textil- und Bekleidungsindustrie ist einer der größten Industriezweige in der EU in Bezug auf Ressourcenverbrauch und Treibhausgasemissionen. Studien des Europäischen Parlaments aus dem Jahr 2023 zeigen, dass bis zu 10 Prozent<sup>1</sup> aller Treibhausgasemissionen in der EU auf Bekleidung zurückzuführen sind.**

Die Prozessstufen der Textilherstellung, die die Umwelt besonders stark belasten und häufig außerhalb der EU stattfinden, sind der Anbau und die Produktion der Rohfasern sowie die Textilveredelung. Hier werden Rohstoffe, Wasser und Energie verbraucht. Beim Färben und Bleichen werden Chemikalien eingesetzt, die über das Abwasser in die Umwelt gelangen können.

Wir sind bestrebt, unseren ökologischen Fußabdruck und die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und unserer Produkte auf Mensch und Umwelt kontinuierlich zu verringern. Die konsequente Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Lieferkette sowie der bewusste und verantwortungsvolle Umgang mit Chemikalien stehen dabei im Fokus. Wir arbeiten daran, unsere Textilprodukte zunehmend auf nachhaltige Materialien umzustellen.

Basierend auf unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse zeigen wir in diesem Kapitel auf, wie wir Verantwortung übernehmen und die notwendigen Schritte unternehmen, um die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf den Klimawandel zu reduzieren und uns an die Folgen des Klimawandels anzupassen; was wir tun, um die Umweltbelastung insbesondere durch Chemikalien aus der Bekleidungsproduktion zu reduzieren; wie wir unser Wassermanagement und den Umgang mit Meeresressourcen verbessern; wie wir uns für den Schutz von Biodiversität und Ökosystemen einsetzen; und wie wir unseren Ressourcenverbrauch in Richtung Kreislaufwirtschaft verändern. Für jedes dieser fünf Themenfelder beschreiben wir unsere Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie unsere Ziele, Messgrößen und Maßnahmen.



**SDG 2:**  
Kein Hunger



**SDG 3:** Gesundheit  
und Wohlergehen



**SDG 6:** Sauberes  
Wasser und Sanitär-  
einrichtungen



**SDG 12:**  
Nachhaltige/r Konsum  
und Produktion



**SDG 14:**  
Leben unter Wasser



**SDG 15:**  
Leben an Land

<sup>1</sup> European Parliament (2024). The impact of textile production and waste on the environment.

# Klimawandel

**Der fortschreitende Klimawandel ist ein zentrales Thema unserer Zeit. Der sechste Sachstandsbericht des Weltklimarats (IPCC) kommt zu dem Schluss, dass die vom Menschen verursachten Treibhausgasemissionen eindeutig für die globale Erwärmung verantwortlich sind.** Die Weltorganisation für Meteorologie (WMO) hat im Januar 2024 offiziell bestätigt, dass 2023 das mit Abstand wärmste Jahr seit Beginn der Aufzeichnungen war. Laut WMO zeigen die wichtigsten Datensätze, dass die globale Jahresmitteltemperatur im Jahr 2023 etwa 1,45°C über dem vorindustriellen Niveau (1850–1900) lag. Damit nähert sie sich dem im Pariser Abkommen festgelegten Grenzwert von 1,5°C, der nicht überschritten werden sollte. Viele Klimafolgen – auch Extremwetterereignisse – haben an Intensität und Häufigkeit zugenommen und sind schneller eingetreten als erwartet.

Der fortschreitende Klimawandel und seine Folgen verursachen neben den Auswirkungen auf Mensch und Umwelt auch erhebliche wirtschaftliche Kosten für die Textilindustrie. Laut einer Studie der Cornell University von 2023 können extreme Wetterereignisse wie Hitze und Überschwemmungen die Bekleidungsindustrie bis zu 60 Milliarden Euro an Exporten kosten, die Produktion stören und das Wohlergehen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefährden.

Um den Klimawandel zu verlangsamen und seine Folgen abzumildern, müssen verschiedene Akteure aktiv dazu beitragen, die Emissionen zu reduzieren. Den Unternehmen kommt dabei eine besondere Verantwortung zu.

In unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir festgestellt, dass der Klimaschutz, insbesondere die Reduktion von Treibhausgasemissionen, sowie die Anpassung an die Folgen des Klimawandels, die sogenannte Klimaanpassung, für unsere Geschäftstätigkeit von besonderer Bedeutung sind. Um die Klimafolgen zu reduzieren, ist es uns ein Anliegen,

- die positiven und negativen Auswirkungen unserer Bemühungen zur Einsparung von Treibhausgasen kontinuierlich zu analysieren;
- unsere Maßnahmen zur Minimierung von Treibhausgasen in Einklang mit dem 1,5°C-Ziels des Pariser Klimaabkommens zu bringen;
- den Einfluss der kurz-, mittel- und langfristigen Folgen des Klimawandels für uns als Unternehmen zu verstehen und den Umfang der Umsetzung von Anpassungsmaßnahmen entsprechend zu gestalten;
- die finanziellen Auswirkungen des Klimawandels insgesamt zu betrachten und die Anpassungsmaßnahmen für das Unternehmen zu quantifizieren.

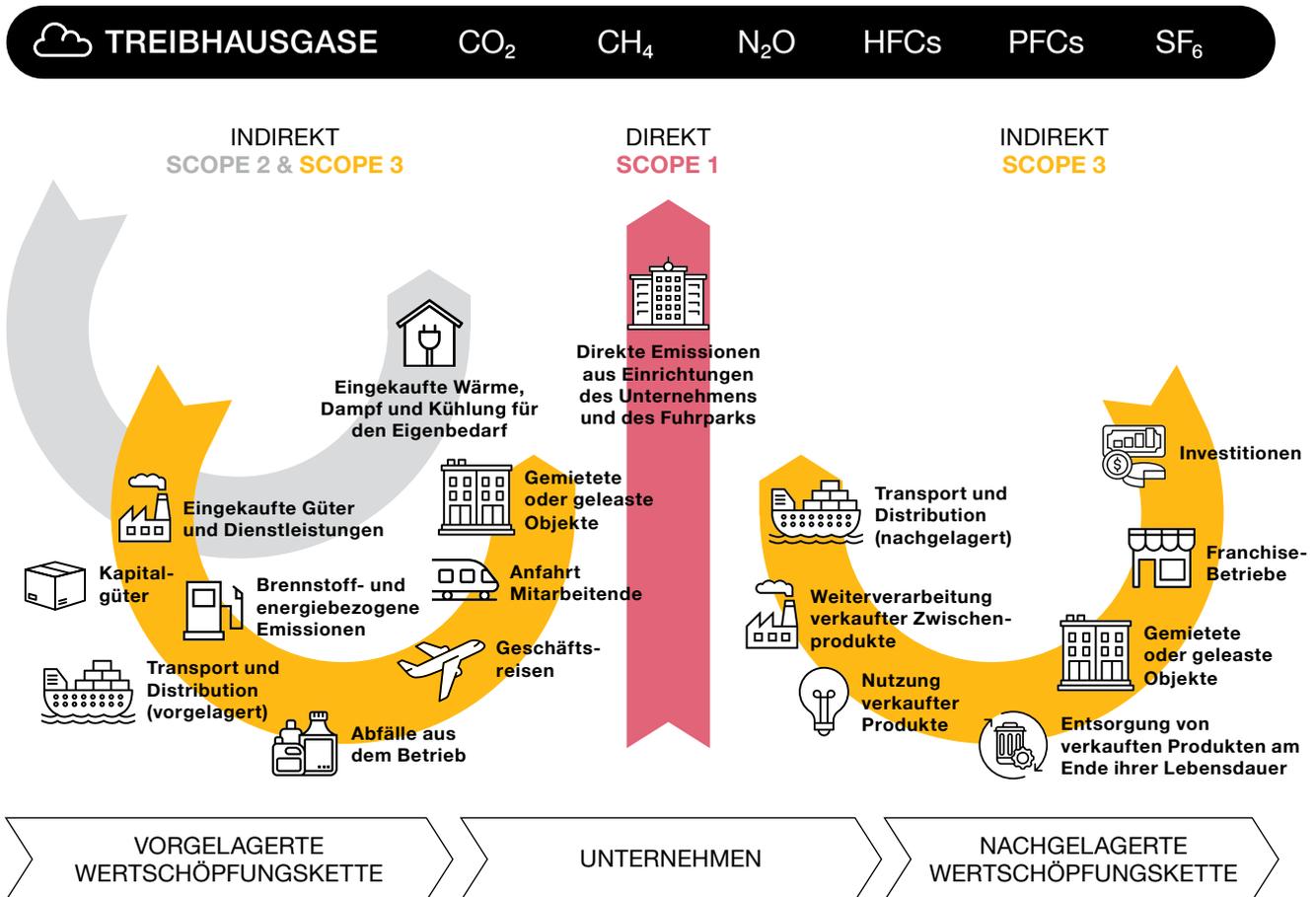
## Welche Rolle spielt das Thema Klimawandel bei KiK?

Wir sind uns der Umweltauswirkungen unserer Produktion und Lieferkette bewusst und haben uns daher ambitionierte Ziele zur Reduzierung unserer Emissionen gesetzt.

Im Jahr 2018 haben wir die Fashion Industry Charter for Climate Action unterzeichnet und uns dazu verpflichtet, unsere absoluten aggregierten Scope 1, 2 und 3 Emissionen bis 2030 um 50 Prozent zu reduzieren. Derzeit arbeiten wir an einem detaillierten

Fahrplan zur CO<sub>2</sub>-Reduzierung (Carbon Reduction Roadmap), der in einen Übergangsplan (Transition Plan) münden wird. Beides soll im Laufe des Jahres 2024 abgeschlossen sein.

Im Rahmen der Berichterstattung gemäß der CDP-Initiative<sup>2</sup> haben wir erste klimabezogene Risiken für unsere eigene Geschäftstätigkeit und damit auch für unsere eigenen Lieferketten identifiziert. Für weitere Informationen siehe Abschnitt „Klimaanpassungen“.



<sup>2</sup> European Parliament (2024). The impact of textile production and waste on the environment. Grafik: Greenhouse Gas Protocol (2019)



## Klimaschutz

· Energiemessungen

### Reduktionsziele

Wir setzen uns verschiedene Ziele, um unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen auch in Zukunft weiter zu reduzieren. Wir haben uns folgende Reduktionsziele gesetzt, die wir kontinuierlich überwachen und deren Fortschritt wir messen:

- Bis 2030 sollen die Emissionen insgesamt um 50% gegenüber 2019 reduziert werden.
- Für die Jahre 2024/25 werden wir uns Science-Based Targets setzen. Damit stellen wir sicher, dass unsere geplanten Emissionsreduktionen mit den Anforderungen des Pariser Klimaabkommens übereinstimmen.

Um unsere Ziele zu erreichen, sind Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und die Nutzung erneuerbarer Energiequellen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen entscheidend. Wir haben konkrete Pläne, um die Energieeffizienz in unserem eigenen Unternehmen und bei unseren Tier-1-Lieferanten zu steigern:

- So wird in unseren Filialen die alte Beleuchtung kontinuierlich durch energieeffiziente LED-Beleuchtung ersetzt.
- Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zum Thema Energieeffizienz und deren Optimierung am Arbeitsplatz geschult.
- Darüber hinaus wird in den Vertriebsländern Österreich und Niederlande bereits Ökostrom bezogen.
- Weitere Projekte zur Umstellung auf Ökostrom, wie die Ausstattung von Fabriken in Pakistan mit Solarzellen, sind geplant.

Im Rahmen unserer Mitgliedschaft im Textilbündnis setzen wir gemeinsam mit unseren Lieferanten umfangreiche Maßnahmen zu verschiedenen Aspekten des Emissionsmanagements um:

- Wir führen Schulungen zu den Themen Klimamanagement, Berechnung und Reduktion von Treibhausgasemissionen durch.
- Darauf aufbauend werden Energieverbräuche und Treibhausgasemissionen bei den Lieferanten ermittelt.
- Schließlich werden gemeinsam Reduktionsmaßnahmen abgeleitet, die bis 2024/2025 bei den Unternehmen umgesetzt werden sollen.

Um den Fortschritt bei der Umsetzung der Maßnahmen zur Zielerreichung sicherzustellen, werden neben den direkten (Scope 1) und indirekten (Scope 2) Emissionsquellen auch die relevanten indirekten Emissionsquellen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3) in die Berechnung einbezogen.

Folgende Scope 3-Kategorien wurden berücksichtigt:

- Eingekaufte Güter und Dienstleistungen
- Kapitalgüter
- Brennstoff- und energiebedingte Emissionen
- Transport und Distribution (vorgelagert)
- Abfälle aus dem Betrieb
- Geschäftsreisen
- Arbeitsweg Mitarbeitende
- Transport und Distribution (nachgelagert)
- Nutzung verkaufter Produkte
- Entsorgung von verkauften Produkten

Seit 2021 berichten wir jährlich über unser Klimaengagement an CDP und konnten uns im CDP-Klimareport 2023 mit einem B-Rating gegenüber dem Vorjahr (B-) verbessern. Wir erfassen kontinuierlich die Energieverbräuche an allen Standorten nach verschiedenen Emissionsquellen sowie die Energieintensität pro Quadratmeter in Deutschland. Der Ausbau der Messung der Energieintensität pro Produktionseinheit ist geplant. Zur Ermittlung der Emissionsintensität berechnen wir die Emissionen im Verhältnis zum Nettoumsatz.



## Klimaanpassung

### CDP-Klimaberichterstattung

Anpassung an den Klimawandel bedeutet für Unternehmen, externe Veränderungen durch den Klimawandel in ihre Entscheidungsprozesse einzubeziehen und darauf zu reagieren.

In Hinsicht auf die Klimaanpassungsmaßnahmen führen wir im Rahmen der jährlichen CDP-Klimaberichterstattung Analysen der klimabedingten Risiken für Menschen in der Lieferkette und in unserer eigenen Geschäftstätigkeit durch und werden diese bis 2024 aktualisieren. Unter anderem wurden folgende wesentliche Risiken identifiziert:

- In Bezug auf die Lieferkette können insbesondere Extremwetterereignisse zunehmend negative Auswirkungen auf die Menschen in den Lieferketten haben.
- Insbesondere Hitzewellen können sich negativ auf die Gesundheit der Arbeiterinnen und Arbeiter in den Zulieferfabriken auswirken.
- In Bangladesch können z. B. zunehmende Überschwemmungen die Menschen gefährden und auch die Textilindustrie schädigen.
- Extremwetterereignisse können außerdem gravierende Auswirkungen auf den Baumwollanbau haben.
- Diese möglichen Auswirkungen können zu Mehrkosten bei der Rohstoffbeschaffung, der Produktion, dem Transport und auch beim Verkauf in unseren Filialen führen.
- Eine weitere Analyse der möglichen Schäden für das Unternehmen ist geplant, auf deren Basis weitere Maßnahmen zur Klimaanpassung geprüft werden.

# Umweltverschmutzung

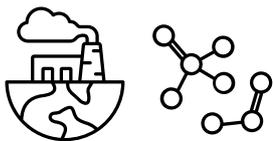
**Textilien haben lange und komplexe Wertschöpfungsketten, in deren Verlauf es zu verschiedenen negativen Umweltauswirkungen kommen kann, beispielsweise zur Belastung von Gewässern und Böden. Um diese Auswirkungen zu vermeiden, legen wir ein besonderes Augenmerk auf den schonenden Einsatz von Chemikalien in der Textilproduktion und die Vermeidung von Wasser- und Bodenbelastungen.**



Garn in einer pakistanischen Textilfabrik

Bei der Herstellung und Weiterverarbeitung von Textilien sind chemikalien- und wasserintensive Prozesse notwendig, z. B. dem Bleichen, Färben oder Bedrucken von Stoffen. Der Einsatz vieler Chemikalien erfordert entsprechende Schutzmaßnahmen für die Arbeiterinnen und Arbeiter in den Textilfabriken, um Gesundheitsrisiken zu vermeiden. Zudem besteht die Gefahr, dass Abwässer aus verschiedenen Produktionsprozessen bei unzureichender Behandlung die lokalen Wasserressourcen belasten und Schadstoffe in den Boden gelangen. Neben dem Einsatz von Chemikalien stellt auch die Freisetzung von Mikrofasern und Mikroplastikpartikeln ein weiteres Umweltrisiko dar.

Um diesen negativen Einflüssen entgegenzuwirken, gehen wir das Thema Umweltverschmutzung in der Lieferkette schrittweise an.



## Umweltverschmutzung und Chemikalienmanagement

### Reduzierung gefährlicher Chemikalien

Die Reduzierung gefährlicher Chemikalien, die entlang der Wertschöpfungskette in die Umwelt gelangen können, steht im Mittelpunkt unserer Strategie zur Minimierung von Umweltbelastungen. Wir haben uns verpflichtet, gefährliche Chemikalien in unseren Wertschöpfungsketten sukzessive zu eliminieren. Hierbei arbeiten wir eng mit unseren Lieferanten zusammen.

Die KiK Textilien und Non-Food GmbH ist „Signatory Friend“ der Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC) Multi-Stakeholder-Initiative und verpflichtet sich, die ZDHC-Richtlinien zur Reduktion und Substitution von gefährlichen Chemikalien sowie zum Abwassermanagement umzusetzen. Die Initiative setzt sich für die Eliminierung gefährlicher Chemikalien in der Textilindustrie ein. Mit Hilfe der von der Initiative zur Verfügung gestellten Ressourcen, wie dem ZDHC Gateway, erfassen wir den Einsatz sicherer Alternativen zu schädlichen Chemikalien. Wir streben an, die chemische Belastung von Industrieabwässern und Schlämmen, die bei der Nassverarbeitung von Textilien entstehen, zu reduzieren. Damit wollen wir die Verschmutzung der umliegenden Gewässer und Böden und die damit verbundenen negativen Auswirkungen auf die umliegenden Gemeinden vermeiden. Grundvoraussetzung dafür ist das Vorhandensein von funktionierenden Abwasseranlagen.

Wir unterstützen unsere Lieferanten bei der Umsetzung der entsprechenden ZDHC-Richtlinien zur Reduktion und Substitution von gefährlichen Chemikalien und zum Umgang mit Abwasser. Darüber hinaus gibt es KiK-eigene Richtlinien für Chemikalien, die in textilen Produktionsprozessen nicht zulässig sind. Diese sind in der sogenannten MRSL-Liste (Manufacturing Restricted Substances List) aufgeführt. Es bestehen außerdem Vorgaben für Chemikalien, die im Endprodukt nur noch eingeschränkt oder gar nicht mehr nachweisbar sein dürfen (Chemikalien der Restricted Substances List, kurz RSL).

Unser Ziel ist es, dass bis 2025 20% und bis 2030 60% unserer Tier-1- und Tier-2-Lieferanten in allen Beschaffungsländern die MRSL/RSL-Vorschriften für Chemikalien einhalten. Dadurch sollen der Einsatz schädlicher Chemikalien im Produktionsprozess und

die potenziell negative Auswirkungen auf umliegende Ökosysteme und Gemeinden vermieden werden.

Darüber hinaus verfolgen wir gemeinsam mit unseren Lieferanten das Ziel, dass bis 2025 20% und bis 2030 70% unserer Tier-1- und Tier-2-Lieferanten bei der ZDHC registriert sind und die ZDHC Wastewater Guidelines einhalten. Dies bedeutet, dass auf Lieferantenebene Abwassertests nach ZDHC-Vorgaben durchgeführt und entsprechende Maßnahmen zur Reduzierung und/oder Substitution von Chemikalien eingeleitet werden. Ziel ist es, die Schadstofffrachten im Abwasser sukzessive zu reduzieren.

### Maßnahmen zur Umsetzung unserer Strategie

Um die oben genannten Ziele zu erreichen, wurden diverse Maßnahmen identifiziert und umgesetzt. Wir haben eine „KiK Chemical and Wastewater Guideline“ für unsere Textillieferanten entwickelt, die gezielte Hilfestellung bei der Etablierung eines guten Chemikalien- und Abwassermanagements in den jeweiligen Produktionsstätten gibt. Darüber hinaus haben alle Lieferanten, die die oben beschriebenen Prozesse umsetzen, auf Tier 1-Ebene in unserem Beschaffungsland Bangladesch erfolgreich ein Schulungsprogramm zum Chemikalien- und Abwassermanagement und den Anforderungen des ZDHC absolviert. Für 2024 sind Schulungen in weiteren Beschaffungsländern geplant.

Um die Anforderungen an ein gutes Chemikalienmanagement bei unseren Lieferanten zu überprüfen, werden regelmäßig Lieferantenaudits durchgeführt, Verbesserungspotenziale identifiziert und entsprechende Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt, z. B. bei der Lagerung und Kennzeichnung von Chemikalien oder der Verwendung von Schutzkleidung.

# Wasser und marine Ressourcen

**Die Textilindustrie kann durch den Einsatz von Chemikalien entlang der gesamten Wertschöpfungskette, wie bereits dargestellt, Gewässer belasten. Darüber hinaus kann der besonders hohe Wasserverbrauch der Textilindustrie zu Umweltbelastungen führen. So werden z. B. für den Anbau von Baumwolle, für die Herstellung von Textilien sowie für die Nutzung der Textilien durch Waschen und Bügeln große Mengen an Wasser verbraucht. Beispielsweise werden für die Produktion von einem Kilogramm Baumwolle bis zu 11.000 Liter Wasser benötigt.**

Auch marine Ressourcen können durch chemische und andere Abfälle beeinträchtigt werden. Ziel ist es, den Frischwasserverbrauch durch den effizienten Einsatz von Chemikalien in den Produktionsprozessen sowie durch eine gute Wiederaufbereitung von Produktionsabwässern zu reduzieren und die Verschmutzung von Gewässern durch ein gutes Chemikalien- und Abwassermanagement zu vermeiden.



## Wasserverbrauch

Um sicherzustellen, dass sich unsere Bemühungen, die Auswirkungen auf die Wasser- und Meeresressourcen zu begrenzen, nicht auf den Einsatz von Chemikalien beschränken, betrachten wir auch unseren gesamten Wasserverbrauch. Im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems ISO 14001 erfassen wir den Wasserverbrauch der KiK-Europazentrale und unseres größten Lagerstandorts in Bönen und reduzieren diesen sukzessive, beispielsweise durch die Nutzung von Wasserperlatoren und regelmäßige Mitarbeiterschulungen.

Zukünftig werden wir auch für unsere Lieferkette Daten zu Wasserverbräuchen erheben. Darüber hinaus ist eine detaillierte Analyse der Abhängigkeiten und Einflüsse unseres Unternehmens auf die Ressource Wasser geplant. Darauf aufbauend werden entsprechende Ziele definiert und Maßnahmen entwickelt.

# Biodiversität und Ökosysteme

**Die beschriebenen Umweltrisiken und -auswirkungen wie Wasser- und Bodenverschmutzung, klimaschädliche Treibhausgasemissionen sowie der Verbrauch natürlicher Ressourcen sind nur einige der Faktoren, die zum Verlust von Biodiversität und zur Schädigung von Ökosystemen beitragen können.**

Die Produktion textiler Rohstoffe, die Herstellung und Weiterverarbeitung von Textilien sowie die Nutzung und die Entsorgung der Produkte haben dabei unterschiedliche Auswirkungen auf verschiedene Aspekte der Biodiversität. Der Begriff „Biodiversität“ bezieht sich im Allgemeinen nicht nur auf die Vielfalt der Arten, sondern auch auf die genetische Vielfalt innerhalb einer Art sowie auf die Vielfalt der Ökosysteme.



## Landnutzungsänderung (Biodiversität)

### Analyse der Auswirkungen von KiK auf die Biodiversität

Unser Ziel ist es, gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern Schritt für Schritt die Auswirkungen der einzelnen Prozesse unserer Wertschöpfungskette auf die Biodiversität zu ermitteln. In Zusammenarbeit mit dem Global Nature Fund führen wir derzeit einen Biodiversity Check durch. Dieser dient dazu, einen Überblick über die Auswirkungen auf und Abhängigkeiten von verschiedenen Unternehmensbereichen in Bezug auf Biodiversität zu erhalten, Risiken zu identifizieren und Unternehmensprozesse hinsichtlich der Berücksichtigung von Biodiversitätsaspekten zu beleuchten. In einem anschließenden Workshop gemeinsam mit dem Global Nature Fund diskutieren wir, wie wir Biodiversität in unsere Umweltstrategie integrieren und welche Maßnahmen zum Schutz der Biodiversität umgesetzt werden können.

Für mehr Informationen siehe  
[Interview auf Seite 30.](#)



# Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

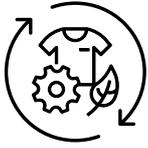
Ein zentrales Thema unseres Umweltmanagements ist für uns die kritische Auseinandersetzung mit unserer Ressourcennutzung und dem Abfallmanagement mit dem Ziel, negative Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren.



Recycling in einer pakistanischen Fabrik

So können beispielsweise kreislauffähige Textilien durch einen geschlossenen Lebenszyklus von der Textilproduktion bis zur Entsorgung dazu beitragen, Umweltauswirkungen, Ressourcenverbrauch und Treibhausgasemissionen deutlich zu reduzieren. Weitere wichtige Aspekte sind die Vermeidung unnötiger Produktverpackungen und die Verbesserung der Recyclingfähigkeit von Verpackungen.

Darüber hinaus ist es wichtig, weitere Materialien zu reduzieren, die nicht im Zusammenhang mit unseren Verkaufsprodukten stehen, wie beispielsweise Kopierpapier in der Verwaltung.



## Kreislauf- und Abfallwirtschaft

### Unsere Strategie und Maßnahmen zur Implementierung der Kreislaufwirtschaft

Um dieses Ziel zu erreichen, konzentrieren wir uns zum einen auf die Minimierung unseres Materialverbrauchs im operativen Geschäft bei nicht produktbezogenen Materialien, wie zum Beispiel Kunststoff- und Papierverbrauch. Zum anderen verfolgen wir eine schrittweise Reduktion des Material- und Ressourcenverbrauchs unserer Produkte und Produktverpackungen und befassen uns darüber hinaus mit der Kreislauffähigkeit unserer Textilprodukte.

Bei den Produktverpackungen haben wir uns umfassende Ziele zur Erhöhung des Rezyklatanteils gesetzt. Dieser soll bei Produktverpackungen bis 2025 auf 10% und bis 2030 auf 70% steigen. Auch bei den Transportverpackungen soll der Anteil entsprechend erhöht werden. Darüber hinaus haben wir bereits interne materialintensive Prozesse wie den Druck von Dokumenten hinsichtlich des Materialverbrauchs optimiert. Außerdem verzichten wir auf gedruckte Verkaufsprospekte und haben in unserer Unternehmenskantine mit Relevo ein Mehrwegsystem zur Reduzierung von Einweggeschirr eingeführt. Bei den intern verwendeten Papierprodukten werden fast ausschließlich FSC- oder Blauer-Engel-zertifizierte Produkte eingesetzt.

Um auch bei den Produkten selbst den Ressourceneinsatz zu reduzieren und die Recyclingfähigkeit zu gewährleisten, konzentrieren wir uns in diesem Bereich zunächst auf die sukzessive Erhöhung des Rezyklatanteils bis 2030.

Parallel dazu beschäftigen wir uns derzeit mit dem Thema „Circular Design“, um die Kreislauffähigkeit unserer Textilien in Zukunft zu verbessern. Im Rahmen eines Workshops wurden hier bereits verschiedene Kriterien, wie Rezyklateinsatz, Langlebigkeit, eingesetzte Chemikalien usw. sowie Designstrategien vermittelt. Als nächster Schritt ist eine Analyse unseres Textilsortiments hinsichtlich der Erfüllung von Circular Design-Kriterien geplant.

Darüber hinaus engagieren wir uns in der Circular Republic, einer Initiative zur Etablierung einer textilen Kreislaufwirtschaft mit einem Netzwerk von Akteuren aus der gesamten textilen Wertschöpfungskette. In diesem Rahmen nehmen wir an gemeinsamen Workshops teil und beschäftigen uns im Rahmen eines Pilotprojekts unter anderem mit den Möglichkeiten der Wiederverwendung und des Recyclings von Textilprodukten.

Für mehr Informationen siehe Interview auf [Seite 31](#).





**Louisa Lösing**

*Stv. Fachbereichsleiterin  
Unternehmen und  
Biologische Vielfalt  
Global Nature Fund*

### **Was bedeutet es, Biodiversität in die unternehmerische Sorgfaltspflicht zu integrieren?**

Unternehmen haben sowohl eine rechtliche als auch eine gesellschaftliche Verpflichtung, Biodiversität zu schützen und zu fördern. Biodiversität bezeichnet die Vielfalt der Arten – z. B. Pflanzen, Tiere und Mikroorganismen – und der Ökosysteme – wie Wälder, Moore, Savannen – und ist damit die Grundlage für das menschliche Überleben. Biodiversität in die Sorgfaltspflicht, die Strategie und das Umweltmanagement zu integrieren, bedeutet für Unternehmen, sich einen Überblick darüber zu verschaffen, inwieweit sie von Biodiversität abhängig sind und welche Auswirkungen ihre Aktivitäten haben, z. B. durch Landnutzung, Verschmutzung oder Übernutzung natürlicher Ressourcen. Einerseits gilt es, negative Auswirkungen auf Biodiversität im eigenen Unternehmen zu vermeiden andererseits die Lieferketten gut zu kennen und Lieferanten bei der Umsetzung von Maßnahmen zu unterstützen.

### **Wo sehen Sie derzeit noch Herausforderungen für Unternehmen?**

Viele Unternehmen haben noch kein umfassendes Bild von ihren direkten und indirekten Auswirkungen auf die Biodiversität und wie sie diese schützen können. Oft können sie ihre Lieferketten nicht vollständig zurückverfolgen und können daher auch nur grob

abschätzen, woher ihre Rohstoffe stammen und unter welchen Bedingungen sie produziert werden. Entsprechend schwierig kann es sein, wirksame Maßnahmen zum Schutz der Biodiversität umzusetzen. Einige Unternehmen beginnen jetzt, eigene Kompetenzen in diesem Bereich aufzubauen. Hinzu kommt, dass sich Biodiversität zum einen nicht so einfach in KPIs ausdrücken lässt und zum anderen effektiver Biodiversitätsschutz mit tiefgreifender wirtschaftlicher Transformation einhergehen muss.

### **Wie kann der Biodiversity Check helfen, Biodiversität im wirtschaftlichen Handeln von Unternehmen zu verankern?**

Mit dem Biodiversity Check helfen wir Unternehmen wie z.B. KiK dabei, ihre Auswirkungen und Risiken bezogen auf Biodiversität zu identifizieren und Lücken aufzuzeigen. Wir diskutieren die Ergebnisse unseres Assessments mit Unternehmensvertreterinnen und -vertretern – auch gerne mit der Geschäftsführung – und entwickeln pragmatische Maßnahmen, die das Unternehmen dann in Form eines „Biodiversity Action Plan“ weiterführen und kontinuierlich ausbauen kann. Die Maßnahmen reichen von der Unternehmensstrategie über die Produktentwicklung, den Einkauf und die Lieferkette bis hin zur Berichterstattung, Firmengelände und vieles mehr.



**Carl Warketin**  
*Mitgründer*  
*Circular Republic*

## **Welche Aspekte umfasst Zirkularität in der Textilindustrie / bei Unternehmen generell?**

In jeder Industrie muss Zirkularität schon von vorneherein mitgedacht werden: mit welchen Materialien wird produziert, wie wird produziert (Stichwort: Circular Design), und wie können die Produkte möglichst lang im Kreislauf gehalten werden. Wie sie letztendlich implementiert wird, kommt immer auf das jeweilige Unternehmen an, im Zweifel muss das gesamte Unternehmen zirkulär denken. Eine der Fragen ist, wie wir Textilien, die aktuell genutzt werden, zurückbekommen, und ob wir in diesem Zug Textilien zum Beispiel mit einem digitalen Produktpass versehen können. Nach der Textilsammlung durch die Produzenten, müssen diese sortiert werden, um sie durch den Re-Commerce weiterzuverkaufen. Um aus den Materialien so viel wie möglich herauszuholen, sollten so wenige genutzte Textilien wie möglich als Abfall in andere Länder exportiert oder verbrannt werden.

## **Auf welche Herausforderungen stoßen Sie in Ihrer Arbeit mit Unternehmen?**

Die Bereitschaft seitens der Unternehmen, langfristig aktiv zu bleiben, ist nicht immer gegeben. Oft finden sie den Ansatz spannend, in vielen Fällen sind jedoch nur Projektgruppen oder einzelne Personen mit wenig Kapazitäten für das Thema zuständig. Zudem müssen alle relevanten Partner entlang der Wertschöpfungskette zusammengebracht werden, um die Herausforderungen gemeinsam anzugehen. Oft ist es auch so, dass das, was verändert wird, in Konkurrenz mit

dem bisherigen Geschäftsmodell steht, dabei ist Zirkularität nicht nur ein Ansatz, sondern auch ein Geschäftsmodell. Einige Firmen nehmen die Themen nicht selbst in die Hand, sondern warten stattdessen doch auf die Politik, auf Partner oder auf die Recyclingtechnologie – wenige machen einfach mal.

## **Welche Projekte führt Circular Republic für KiK durch?**

Innerhalb unserer Partnerschaft mit Tengelmann 21 bieten wir KiK die Möglichkeit, an Multi-Stakeholder-Projekten teilzunehmen und diese zu initiieren. Durch die Initiativen wollen wir Nachhaltigkeit und Innovation im Textilsektor vorantreiben. Eines dieser Projekte beschäftigte sich mit Nullware, bei dem wir gemeinsam mit KiK und Prezero kollaborierten, um eine zweite Nutzung für KiKs Nullware zu finden. Durch diese Zusammenarbeit konnten wir Abfallmaterialien von KiK wiederverwenden, Umweltbelastung reduzieren und ein nachhaltigeres Geschäftsmodell fördern.



# Der Mensch im Fokus

**Wertschöpfung braucht Menschen. Die Wertschöpfungskette besteht deshalb nicht primär aus Prozessen, sondern aus Menschen – von den Mitarbeitenden in der Rohstoffgewinnung und Produktion bis zum Endkunden. Damit globale Wertschöpfungsketten nachhaltig sind und langfristig dem Wohl aller Beteiligten dienen, müssen die Rechte der Menschen konsequent gewahrt werden.**

Wir haben uns verpflichtet, unsere Geschäftsbeziehungen verantwortungsvoll zu gestalten, die Menschenrechte zu achten und zu schützen und uns für Bildung und Chancengleichheit einzusetzen – überall dort, wo wir tätig sind. Diese Verpflichtung ist ein integraler Bestandteil unserer Arbeit und spiegelt sich sowohl in unseren Managementansätzen als auch in unserem täglichen Handeln wider. Dabei nehmen wir sowohl die Menschen entlang unserer Wertschöpfungskette als auch unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Blick. Darüber hinaus setzen wir uns im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements für die Anwohner und Gemeinden rund um unsere Produktionsstandorte in den Ländern, in denen wir produzieren lassen, sowie unsere Kundinnen und Kunden ein.

Gemäß CSRD und ESRS umfasst die soziale Säule vier Gruppen von Rechteinhabern: die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beschäftigten in der Wertschöpfungskette, die Gemeinschaften, die von den Aktivitäten eines Unternehmens betroffen sind, sowie die Endverbraucherinnen und Endverbraucher.

Entsprechend den Ergebnissen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse konzentrieren wir uns in diesem Kapitel auf drei dieser Gruppen, nämlich die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beschäftigten in der Wertschöpfungskette und die Endverbraucherinnen und Endverbraucher. Die vierte Gruppe sind Gemeinschaften, die insbesondere von den Themen Chemikalienmanagement, Wasser- und Bodenverschmutzung sowie Landnutzungsänderungen betroffen sind, wie im vorherigen Kapitel beschrieben.

In diesem Kapitel gehen wir auf die wesentlichen Themen ein, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsbewertung identifiziert wurden (zur Methodik siehe Kapitel „Unsere Nachhaltigkeitsstrategie“). Für jede Stakeholdergruppe stellen wir dar, welche Maßnahmen wir ergriffen haben, um die identifizierten wesentlichen Themen zu adressieren, und welche Ziele damit verbunden sind. Darüber hinaus gehen wir auf weitere Themen ein, die zwar nicht direkt mit den wesentlichen Themen zusammenhängen, wir aber als besonders wichtig erachten.



**SDG 1:**  
Keine Armut



**SDG 3:**  
Gesundheit und Wohlergehen



**SDG 4:**  
Hochwertige Bildung



**SDG 5:**  
Geschlechter-Gleichheit



**SDG 8:** Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



**SDG 10:**  
Weniger Ungleichheiten



**SDG 17:**  
Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

# Eigene Beschäftigte

**Zu unseren eigenen Beschäftigten zählen insbesondere alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem direkten Arbeitsverhältnis zu KiK stehen, also alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Zentrale in Bönen und in allen KiK-Filialen europaweit sowie in unseren Beschaffungsbüros in Südost-Asien. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den KiK-Filialen machen den größten Teil der Belegschaft aus. Wir sind bestrebt, eine angenehme Arbeitsatmosphäre zu schaffen, in der sich alle dauerhaft wohl und willkommen fühlen.**

## Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von KiK

Wir sind ein international tätiges Unternehmen. Das bedeutet, dass wir auf Menschen angewiesen sind, die in verschiedenen Teilen der Welt für uns arbeiten. Sie leisten einen wichtigen Beitrag zu unserem Erfolg als Unternehmen. Wir sehen uns in der Verantwortung, ihre Rechte zu schützen und ihre Leistungen anzuerkennen. Dabei orientieren wir uns an den Grundsätzen, die wir in unserem Verhaltenskodex und unserer Menschenrechtsrichtlinie niedergelegt haben. Unsere Führungskräfte sowohl in der Zentrale als auch in den Filialen wurden alle zum Verhaltenskodex geschult, und schulen ihre Bereiche und Abteilungen selbst entsprechend.

Unsere Menschenrechtsrichtlinie orientiert sich an den „UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“. Wir verpflichten uns, unsere Geschäfte ethisch und verantwortungsvoll zu führen. Das bedeutet, dass

wir ausnahmslos alle relevanten nationalen und internationalen Gesetze einhalten. Damit richten wir unsere Geschäftstätigkeit auch an den Prinzipien und Rechten aus, die in der Internationalen Charta der Menschenrechte und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) niedergelegt sind.

Im Jahr 2022 haben wir gemeinsam mit der Menschenrechtsberatung *Löning – Human Rights and Responsible Business GmbH* eine menschenrechtliche Risikoanalyse im eigenen Unternehmen durchgeführt, um die wesentlichen Risiken für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen zu identifizieren. Diese Risikoanalyse wurde nach dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) durchgeführt und im Jahr 2023 aktualisiert. Die Ergebnisse der Risikobewertung haben wir zur Unterstützung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse herangezogen.

# 21

Nationalitäten  
in der KiK-Zentrale

# 112

Nationalitäten  
insgesamt

# 4,45 Jahre durchschnittliche Betriebszugehörig- keit bei KiK gesamt und 5,75 Jahre in der Zentrale

# 58%

Frauenanteil in  
Führungspositionen  
in der KiK-Zentrale

# 1.302

Auszubildende  
in 19 verschiedenen  
Berufen

## Wesentliche Themen in Bezug auf die eigene Belegschaft



### Arbeitsbedingungen

---

· Gesundheit und Sicherheit

---

· Angemessene Löhne

---

· Arbeitszeiten

---

Unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind größtenteils in Europa tätig. Einige von ihnen sind zudem in Beschaffungsbüros in Südost-Asien beschäftigt. Wir setzen uns für alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihr Recht auf faire und gute Arbeitsbedingungen ein. Dies betrifft vor allem die Themen Gesundheit und Sicherheit, Arbeitszeiten und angemessene Löhne, auf die wir im Folgenden eingehen.

#### · **Gesundheit und Sicherheit**

KiK hat ein großes Interesse daran, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund bleiben und sich bei der Arbeit nicht verletzen. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben bei KiK höchste Priorität. Grundsätzlich ist das Risiko von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten bei KiK vergleichsweise gering. Dennoch gibt es im Unternehmen abteilungsübergreifende Fachgruppen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, die sich vierteljährlich treffen. Sie sind vor allem präventiv tätig und setzen Maßnahmen und Programme um, die das Risiko von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten von vornherein verringern.

Zu unserem Gesundheits- und Präventionsangebot gehören regelmäßige Gesundheitswochen, Gesundheitschecks, ein Gesundheitstag und Kurse zu Themen wie Ernährung oder Stressprävention. Darüber hinaus beteiligen wir uns an den Kosten für Sportkurse der Volkshochschulen und bieten firmeneigene Sportkurse und Massagen an. Mehrmals im Jahr bieten wir in der Zentrale Termine für Gripeschutzimpfungen an.

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

## • Arbeitszeiten

Wir wollen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine möglichst gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie bieten. Da dies nachweislich zu mehr Wohlbefinden und weniger Stress und damit zu einer Verbesserung der allgemeinen und insbesondere der psychischen Gesundheit führt, bietet KiK ihnen die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. In der KiK-Zentrale ist es zudem möglich, mobil zu arbeiten. Diese wurde auch im Jahr 2023 rege genutzt.

Im Jahr 2023 gab es bei KiK in Deutschland 13.784 Teilzeitbeschäftigte, das sind rund 72 Prozent der Gesamtbelegschaft. Rund 22 Prozent bzw. 4.128 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren in Vollzeit beschäftigt. Darüber hinaus waren rund 7 Prozent bzw. 1.282 Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten bei uns beschäftigt. In diesen Zahlen sind die KiK-Filialen und unsere Beschäftigten in Südost-Asien enthalten.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern wir nicht nur durch unsere flexiblen Teilzeitmodelle, sondern auch durch die Kooperation mit anderen Unternehmen vor Ort im Rahmen einer Großtagespflege. Tagesmütter eines Dienstleisters betreuen im Auftrag unseres Vereins „Merschzwerge“ Mitarbeiterkinder unter drei Jahren. Wir stellen dafür Räumlichkeiten und Ausstattung zur Verfügung.

KiK hat im Berichtsjahr eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, um die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser kennenzulernen und entsprechende Maßnahmen umzusetzen. Die Befragung hat ergeben, dass ihnen das Thema Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsort besonders wichtig ist. Um diesen Bedürfnissen gerecht zu werden, plant KiK, 2024 den Arbeitsbeginn und das Arbeitsende für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch flexibler zu gestalten.

Arbeitsrechtliche Regelungen stellen sicher, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geregelte Arbeitspausen, Ruhe- und Erholungszeiten und bezahlten Urlaub erhalten. Diese Rechte sind in den Arbeitsverträgen verankert.

## • Angemessene Entlohnung

KiK zahlt eine marktgerechte Vergütung. Sie enthält variable Bestandteile, berücksichtigt die individuelle Leistung und den Gesamterfolg des Unternehmens. Die Entscheidung über dieses Vergütungssystem liegt bei der Geschäftsführung und orientiert sich an der Geschäftsentwicklung.

Detaillierte Angaben zur Vergütung können hier aus Wettbewerbs- und Vertraulichkeitsgründen nicht gemacht werden. Eine generelle Offenlegung erfolgt daher nicht.



## Gleichbehandlung und Chancengleichheit

KiK legt Wert auf die Gleichstellung von Männern und Frauen und hat in seinen Arbeitsverträgen einen Passus zur Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) aufgenommen. Dazu gehört auch der Anspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, der in den Verträgen geregelt ist. KiK entwickelt derzeit Schulungen zum Thema AGG, die insbesondere in der Zentrale als Pflichtschulungen integriert werden sollen.

Das zahlenmäßige Verhältnis von Frauen und Männern lag im gesamten Unternehmen im Berichtszeitraum bei 92 Prozent zu 8 Prozent. Auch in Führungspositionen sind immer mehr Frauen vertreten. Mit einem Frauenanteil von 58 Prozent haben wir unser Ziel einer mindestens paritätischen Besetzung unserer Führungspositionen in der KiK-Zentrale erneut erreicht. Unser Ziel ist es, den Frauenanteil weiterhin bei über 50 Prozent zu halten. Darüber hinaus engagieren wir uns für das Thema Inklusion. So beschäftigen wir allein in Bangladesch über 200 Menschen mit Behinderung in Fabriken, die für uns produzieren.



## Aus- und Weiterbildung

KiK legt großen Wert darauf, eigene Nachwuchskräfte auszubilden und für Führungspositionen zu qualifizieren. Dabei versteht sich KiK als „Chancengeber“. Das bedeutet, dass auch ein Quereinstieg möglich ist und Menschen mit ungewöhnlichen Lebensläufen bei uns die Chance erhalten, einen Beruf zu erlernen oder 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 Berufe Verkäufer/-in und Kaufmann/-frau im Einzelhandel. Seit einigen Jahren bilden wir auch Kaufleute im E-Commerce aus. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, eine IHK-Zusatzqualifikation „Asienkaufmann/-frau“ am Hansa Berufskolleg Unna oder ein duales Bachelor-Studium mit der Fachrichtung „Handel“ zu absolvieren.

Mit dem Azubi-Botschafter-Programm stärken wir die Verbindung zwischen der Zentrale und dem Filialgeschäft. Die Auszubildenden erhalten einen tieferen Einblick in die Arbeit der Zentrale und können dieses Wissen an andere Auszubildende weitergeben. So übernehmen sie frühzeitig Verantwortung – eine gute Voraussetzung für spätere Führungsaufgaben.

Ein weiteres neues Format für den Wissensaustausch ist der Azubi-Blog. Dieser wird von einem Redaktionsteam aus acht Auszubildenden betreut und berichtet über Alltagsthemen und persönliche Erfahrungen. Im Berichtszeitraum verzeichnete der Blog bereits hohe Zuwachsraten.

Mit der KiK-Akademie bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Möglichkeiten, sich individuell weiterzubilden, zum Beispiel mit Hilfe von Office- oder Fremdsprachenkursen.

Im Talent Development Management in unserer Zentrale haben wir neue Qualifizierungsansätze und -möglichkeiten etabliert. Diese basieren auf den drei Säulen fachspezifische externe Fort- und Weiterbildungen, digitale Qualifizierung durch E-Learning-Angebote und Inhouse-Seminare. Die freiwilligen E-Learning-Angebote über die Plattform GoodHabitZ umfassen ein breites Spektrum von Arbeitstechniken, Business-Trainings, Angeboten zur Persönlichkeitsentwicklung und Softwareschulungen bis hin zu Sprachkursen.

Darüber hinaus ist für 2024 die Einführung eines sogenannten ganzheitlichen Entwicklungsprogramms geplant, das die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell und je nach Karrierestufe in den Blick nimmt.

## Kommunikation und Beschwerdemanagement

Wir legen großen Wert auf eine effektive und wertschätzende Kommunikation mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf sämtlichen Ebenen. Damit wollen wir Missverständnisse vermeiden, die Zufriedenheit im Team sichern, den Zusammenhalt stärken und für ein gutes und vertrauensvolles Arbeitsklima sorgen. Grundsätzlich gilt bei uns die Politik der offenen Tür. Das bedeutet, dass Beschwerden und Anregungen neben den verschiedenen in die Organisation integrierten Kommunikationskanälen jederzeit auch persönlich vorgebracht werden können.



**Neben den üblichen Kommunikationswegen haben wir die Möglichkeit des sogenannten „Kummerbriefs“ eingerichtet:**

Wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit Diskriminierung zu kämpfen haben, auf einen Korruptionsfall aufmerksam werden oder sich ungerecht behandelt fühlen, können sie sich über den „Kummerbrief“ namentlich oder anonym an das Management wenden – digital oder per Post. Diese Möglichkeit steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Zentrale, Logistik und den Filialen europaweit offen. Darüber hinaus werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv über den Beschwerdemechanismus informiert und geschult. Im Berichtszeitraum gingen 207 Beschwerdebriefe ein. Vorfälle von Diskriminierung oder Korruption wurden im Berichtszeitraum nicht gemeldet.

Unser Ziel ist es, eingehende Beschwerden zeitnah zu prüfen und zu klären. Grundsätzlich streben wir eine möglichst niederschwellige Problemlösung an. Erster Ansprechpartner ist daher immer das Team bzw. die Teamleitung, danach der Bezirksleiter und bei Bedarf der Verkaufsleiter. Darüber hinaus gibt es bei der KiK Logistik GmbH einen Betriebsrat.

Neben der Möglichkeit, Beschwerden zu äußern, haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch die Möglichkeit, sich über einen „Ideenbrief“ mit eigenen Ideen und Anregungen einzubringen. Diese Beteiligungsmöglichkeit steht ebenso wie der Kummerbrief allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung.

## Hinweisgebersystem *EQS Integrity Line*



### Was kann gemeldet werden?

Gegenstand einer Beschwerde können Informationen über Risiken oder Verletzungen von Menschenrechten und Umweltthemen sein, die in Zusammenhang mit KiK oder bei seinen Zulieferern entlang der Lieferkette auftreten. Zu diesen Themen gehören u.a.:



**Kinderarbeit,**  
Probleme von jungen Arbeitnehmern



**Zwangsarbeit**  
und moderne Formen der Sklaverei



**Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz**



**Missachtung der Koalitionsfreiheit**  
(Gewerkschaftsfreiheit)



**Diskriminierung**  
z. B. aufgrund von Religion, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Migrationshintergrund, etc.



**Vorenthaltung von angemessenen Löhnen**



**Arbeitszeitverstöße**  
z. B. übermäßige/ unfreiwillige Mehrarbeit



**Umweltschäden**  
z. B. Boden-, Gewässer-, Luftverunreinigung



**Gewalt von Sicherheitskräften**



**Andere Unternehmensaktivitäten, die Angestellte, Arbeiter oder Gemeinden schädigen**

Wie in unserer Menschenrechtsrichtlinie und unserem Verhaltenskodex festgelegt, respektieren wir die Rechte unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der lokalen Gemeinschaften in den Regionen, in denen wir tätig sind. Wir sind uns jedoch bewusst, dass es dennoch zu Verletzungen dieser Rechte kommen kann.

Vor diesem Hintergrund und um den Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) gerecht zu werden, haben wir auf der Basis der EQS Integrity Line unser neues Hinweisgebersystem SpeakUp Easy eingeführt. Es ermöglicht unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Beschäftigten unserer Lieferanten, unseren Kundinnen und Kunden, Verbraucherinnen und Verbrauchern sowie sonstigen Personen, eine Beschwerde einzureichen, wenn ihre Rechte verletzt werden oder das Risiko einer Rechtsverletzung besteht.

Ziel war es, ein System zu schaffen, in dem alle Kommunikationskanäle für sogenannte Whistleblower zugänglich und nutzbar sind und in dem alle Informationen zusammenlaufen, um eine einheitliche Fallbearbeitung sowie eine sichere Dokumentation und Berichterstattung zu ermöglichen.

Entsprechend den Anforderungen an ein Hinweisgebersystem im Kontext des Whistleblower-Schutzes wurden bei der Einführung des neuen Beschwerdesystems für den Bereich Umwelt und Menschenrechte Synergien genutzt und eng mit der Rechts- und Compliance-Abteilung zusammengearbeitet.

Beschwerden können persönlich oder anonym vorgebracht werden. Im Falle einer anonymen Meldung wird eine anonyme Kontaktaufnahme und Kommunikation zwischen dem potenziell Betroffenen und KiK ermöglicht.

Das Hinweisgebersystem folgt einer strengen Verfahrensordnung. Nach Eingang einer Beschwerde wird diese vom Beschwerdeausschuss bearbeitet. Wir analysieren den Fall, ergreifen geeignete Maßnahmen und sorgen gegebenenfalls für Abhilfe. Dieses Verfahren bietet ein freiwilliges, vertrauliches und sicheres Meldesystem, das ein hohes Maß an Schutz für jeden, der ein Risiko oder einen Verstoß meldet, gewährleistet. Gegenstand einer Beschwerde können Hinweise auf Risiken oder Verstöße gegen Menschen- und Umweltrechte sein, die uns betreffen oder bei unseren Lieferanten entlang der Lieferkette auftreten.

# Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Wir verstehen uns als „textilen Grundversorger“, der preiswerte Basics für den täglichen Gebrauch anbietet. Aus diesem Grund unterhalten wir keine eigenen Fabriken, sondern beziehen unsere rund 20.000 Artikel von unabhängigen Lieferanten aus verschiedenen Ländern, die nach unseren Vorgaben produzieren. Neben Textilien umfasst unser Sortiment auch NonFood-Artikel. Dazu gehören beispielsweise Heimtextilien, Accessoires, Spiel- und Schreibwaren sowie Geschenkartikel. Unsere wichtigsten Beschaffungsmärkte für Textilprodukte sind **Bangladesch**, **Pakistan** und die **Türkei**. Non-Food-Artikel lassen wir überwiegend in **China** produzieren.

Zu unserer direkten und indirekten Wertschöpfungskette gehören vor allem Beschäftigte in der Rohstoffgewinnung, in Spinnereien und in der Logistik. Viele der Produktionsstätten befinden sich in sogenannten Schwellenländern. Dort besteht zum Teil ein erhöhtes Risiko von Menschenrechtsverletzungen und Verstößen gegen Umwelt- und Sozialstandards. Wir sind jedoch davon überzeugt, dass wir die Bedingungen vor Ort nur durch aktives Engagement verbessern können und nicht durch einen Rückzug aus diesen Ländern.

Wir verpflichten alle unsere Lieferanten zur Einhaltung unserer Menschenrechtsrichtlinie und unseres Verhaltenskodex für Lieferanten. Unser Ziel ist es, Menschenrechtsverletzungen zu verhindern. Wir wollen den Beschäftigten in unserer Lieferkette ein positives und sicheres Arbeitsumfeld bieten. Deshalb streben wir möglichst enge und langfristige Geschäftsbeziehungen mit unseren Lieferanten an. Unser Auditprogramm umfasst den gesamten Prozess von der Erstauswahl bis zur kontinuierlichen Überprüfung langjähriger Partner.

Weitere Informationen im Kapitel [„Management von Lieferantenbeziehungen“](#).

---

## KIK PRODUKTIONS-LÄNDER

---



## Wesentliche Themen im Kontext unserer Wertschöpfungskette

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir verschiedene Themen im Zusammenhang mit den Beschäftigten in unserer Wertschöpfungskette als wesentlich identifiziert. Dazu gehören Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit sowie Kinder- und Zwangsarbeit. Diesen Themen widmen wir besondere Aufmerksamkeit in unserer täglichen Arbeit und in der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten.



### Arbeitsbedingungen

- Sicherheit und Gesundheitsschutz
- Angemessene Löhne
- Arbeitszeiten
- Sozialer Dialog und freie Meinungsäußerung
- Beschäftigungssicherheit

In Schwellenländern gibt es häufig nach wie vor schlechte Arbeitsbedingungen und Missstände in produzierenden Betrieben. Dazu gehören niedrige Löhne und schwache oder fehlende Arbeitnehmerrechte bzw. Verstöße gegen diese Rechte. Wir nehmen unseren Anspruch sehr ernst, proaktiv ein positives und sicheres Arbeitsumfeld in der eigenen Wertschöpfungskette zu schaffen und für angemessene Arbeitsbedingungen, die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte und das Wohlergehen aller Beschäftigten zu sorgen.

#### - **Sicherheit und Gesundheitsschutz**

Das Bewusstsein für Gebäudeschutz und Arbeitssicherheit in Textilfabriken ist in den letzten zehn Jahren weltweit deutlich gestiegen, insbesondere vor dem Hintergrund des Fabrikeinsturzes von Rana Plaza in Bangladesch. Bei uns hat das Thema einen hohen Stellenwert. Obwohl sich in den letzten Jahren bereits vieles in den Fabriken verbessert hat, ist das Risiko unzureichender oder fehlender Sicherheitsstandards gerade in Ländern mit Textilindustrie nach wie vor hoch. Diesem Risiko wollen wir aktiv entgegenwirken und engagieren uns unter anderem in verschiedenen Initiativen und Programmen zur Gebäudesicherheit. Darüber hinaus kooperieren wir mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) in einem Projekt zum Thema Arbeitssicherheit und Arbeitsunfallversicherung.

### Gesundheits- und Sicherheitsgremien in China

In 200 chinesischen Fabriken, das sind 50% der Fabriken, die für uns produzieren, wurden Health & Safety Committees eingerichtet. Mit Hilfe externer Expertinnen und Experten wurden die Arbeitsschutzsysteme überprüft und Schulungen zu diesem Thema durchgeführt. Wir planen, dies auszubauen und zukünftig in allen Fabriken entsprechende Health & Safety Committees einzuführen.

### Pakistan Accord for Fire and Building Safety

Bereits fünf Jahre vor dem Pakistan Accord haben wir in Pakistan ein Programm zur Verbesserung der baulichen Bedingungen und elektrischen Sicherheit in den pakistanischen Fabriken gestartet. Denn auch in Pakistan ist der bauliche Zustand von Fabriken ein kritisches Thema. Dabei haben wir uns an Erfahrungswerten und Vorgaben aus dem Bangladesch Accord orientiert. Schwerpunkte sind die Bereiche elektrische Sicherheit, Gebäudestatik und Brandschutz sowie der Aufbau einer Arbeitsunfallversicherung. 27 Fabriken wurden bereits auditiert, weitere 31 nehmen derzeit aktiv an der Initiative teil. Bis Ende 2022 wurden alle pakistanischen Direktlieferanten auditiert und 70 Prozent der Non-Compliance Fälle beseitigt.



Geschäftsbetrieb in einer Textilfabrik in Pakistan

Für mehr Informationen siehe  
Interview auf [Seite 44](#).



## **International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry**

Wir waren Erstunterzeichner des sogenannten Bangladesh Accord for Fire and Safety von 2013 sowie des Nachfolgeabkommens International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry. Dabei handelt es sich um ein rechtsverbindliches Abkommen zwischen globalen Bekleidungsmarken und weltweiten Gewerkschaften mit dem Ziel, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in der Textil- und Bekleidungsindustrie zu gewährleisten.

Das Abkommen fördert die Sicherheit der Beschäftigten durch unabhängige Inspektionen, Abhilfemaßnahmen und Schulungsprogramme und stärkt das Recht der Beschäftigten, sich gewerkschaftlich zu organisieren, unsichere Arbeit abzulehnen und Gesundheits- und Sicherheitsbedenken zu äußern.

Wir stehen fest hinter dem Abkommen und haben unser Engagement in der Initiative in Bangladesch bis 2026 verlängert. Besonders wichtig war uns die Umwandlung des ursprünglichen Abkommens in ein internationales und rechtlich verbindliches Abkommen mit einem unabhängigen Sekretariat sowie die Einrichtung einer Unfallversicherung für die Beschäftigten in Bangladesch.

Darüber hinaus haben wir uns für die Ausweitung des Abkommens auf weitere Länder eingesetzt und im Dezember 2022 als erstes deutsches Unternehmen das neue, unabhängige und rechtsverbindliche Pakistan Accord nach dem Vorbild des Bangladesh Accord unterzeichnet. Im Mai 2023 konnten wir mit Accord-Verantwortlichen ins Land reisen, um das Onboarding mit ersten Fabriken durchzuführen.

## **Fire & Building Safety Initiative**

Auch in Indien tragen wir mit einem entsprechenden Programm in den Fabriken zur Verbesserung der Gebäudesicherheit und des Brandschutzes bei. Im Jahr 2023 startete dort unsere Fire & Building Safety Initiative, in deren Rahmen fünf Fabriken inspiziert und insbesondere auf Statik, Brandschutz und Elektrik überprüft wurden. Damit sind bisher zehn Prozent unserer direkten Lieferanten in Indien in das Programm eingebunden. Aus unserer Sicht ist diese Initiative – ähnlich wie zuvor in Bangladesch und Pakistan – der Grundstein für eine mögliche Ausweitung des Accords auf Indien.



**Arbeiter in Pakistan bei einer Sicherheits-  
übung zum Thema Brandschutz**



---

**Koen Oosterom**

*Head of Signatory Engagement beim International Accord, ist Spezialist für sichere Arbeitsbedingungen in Bekleidungslieferketten in Asien und unterstützt Signatories dabei, sich ihrer Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem Accord bewusst zu werden und sie zu erfüllen*

---

**Wie ist der International Accord aufgebaut und welche Rolle spielt das Stakeholder-Engagement?**

Der International Accord ist eine bilaterale Vereinbarung, was sich auch in der Governance-Struktur widerspiegelt, in der Gewerkschaften und Markenvertreter als die beiden wichtigsten Parteien im Lenkungsausschuss vertreten sind. Darüber hinaus nehmen Nichtregierungsorganisationen als Unterzeichner an den Sitzungen des Lenkungsausschusses teil. Für ein Unternehmen wie KiK ist diese Struktur wichtig, da sie die Zusammenarbeit mit einem breiten Spektrum von Stakeholdern ermöglicht und der Organisation und ihren Initiativen zusätzliche Legitimität verleiht. Letztlich profitieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Vereinbarung und ihre Vertretung in den Entscheidungsprozessen garantiert eine ausgewogene Herangehensweise. Die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird durch Beschwerdemechanismen, Schulungen für Sicherheitsausschüsse und Versammlungen für die gesamte Belegschaft erleichtert, wodurch ein direkter Beitrag zur Umsetzung und Überwachung der Vereinbarung geleistet werden kann.

**Welche Rolle spielt dabei ein Unternehmen wie KiK?**

KiK war einer der ersten Unterzeichner des Pakistan Accord und hat sich aktiv dafür eingesetzt, Verpflichtungen zu schaffen und die Akzeptanz in Pakistan zu fördern. KiK beteiligt sich aktiv am Pakistan Accord und organisiert Treffen mit seinen Lieferanten, um das Bewusstsein zu schärfen und ein branchenweites Engagement zu fördern. Diese Gruppentreffen haben entscheidend zur Akzeptanz in der Branche beigetragen. Darüber hinaus hat KiK proaktiv mehrere Pilotprojekte durchgeführt, bevor der Pakistan Accord vollständig umgesetzt wurde. Einige KiK-Lieferanten nahmen an diesen Pilotprojekten teil, um ihr Engagement für die Ziele des Accord zu demonstrieren und als Vorbild für andere in der Branche zu dienen. Die Wirkung des Accord und nachhaltige Praktiken innerhalb der Branche können weiter verstärkt und unterstützt werden, wenn KiK und Unternehmen wie KiK weiterhin solche Initiativen vorantreiben und eine breite Beteiligung fördern.

## · Angemessene Löhne

In vielen Produktionsländern der Textilindustrie reichen die Löhne von Näherinnen kaum aus, um den Lebensunterhalt zu sichern – auch wenn es sich um gesetzliche Mindestlöhne handelt. Niedrige Löhne schaffen unter anderem wirtschaftliche Anreize für Kinderarbeit. Wir setzen uns dafür ein, dass nicht nur die gesetzlichen Mindestlöhne eingehalten werden, sondern Löhne gezahlt werden, von denen die Arbeiterinnen und Arbeiter und ihre Familien leben können, um die von der OECD identifizierten Sektorrisiken Kinderarbeit, Armut und Hunger zu beseitigen. Dazu analysieren wir kontinuierlich unsere eigene Einkaufspraxis im Hinblick auf eine verantwortungsvolle Beschaffung, um den eigenen Einfluss auf die Lohnzahlungen bei den direkten Lieferanten nachvollziehen zu können und zu verbessern sowie höhere Löhne für die Arbeiterinnen und Arbeiter in der Wertschöpfungskette zu erreichen.

Wir setzen uns auch über die Fair Wear Foundation für höhere Löhne ein und sind von Anfang an aktiv an der Initiative Living Wage Lab des Textilbündnisses beteiligt. Das Textilbündnis mit rund 135 Mitgliedern aus verschiedenen Sparten wie Wirtschaft, Politik, Zivilgesellschaft, Gewerkschaften und Standardorganisationen setzt sich für die Verbesserung der Bedingungen in der weltweiten Textilproduktion ein. Ziel des 2021 gegründeten Living Wage Lab ist es, die Bündnismitglieder bei der Entwicklung und Umsetzung individueller Strategien für faire Löhne und Einkaufspraktiken zu unterstützen und gemeinsam mit den Lieferanten skalierbare Lösungen zu entwickeln. Untersucht wird unter anderem, wie sich die Einkaufspraktiken großer westlicher Textilunternehmen auf die Löhne ihrer Lieferanten auswirken und wie durch gemeinsame Ziele, Maßnahmen und Indikatoren der beteiligten Unternehmen Lohnerhöhungen in der Lieferkette erreicht werden können. Eine wichtige Rolle spielen dabei sogenannte Capacity Building-Maßnahmen wie die Schulung von Lieferanten und Mitarbeitenden im Einkauf. Sie lernen, ihre Produktpreise so zu kalkulieren, dass sie angemessene Löhne berücksichtigen. Darüber hinaus fördert die Initiative die Aushandlung von Branchentarifverträgen. In der ersten Runde der Initiative haben sich die Mitglieder verpflichtet, ihr Einkaufsvolumen in bestimmten Ländern bis 2022 konstant zu halten oder zu erhöhen und die gestiegenen Lohnkosten in den Einkaufspreisen zu berücksichtigen.

Uns sind das Thema und die Initiative sehr wichtig. Deshalb beteiligen wir uns auch an der Initiative Living Wage Lab 2.0, die 2023 gestartet ist und bis 2025 läuft. Das Projekt baut auf den Erfahrungen des Living Wage Lab von 2021 auf. Ziel ist es, den Wissensstand weiter auszubauen. Das Projekt soll auch einen konkreten Beitrag zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit leisten und ungleiche Strukturen und Machtverhältnisse adressieren, speziell in Hinblick auf die oft unverhältnismäßig niedrigen Löhne und schlechten Arbeitsbedingungen von Frauen.

Die gewonnenen Erkenntnisse der beteiligten Unternehmen sollen ausgetauscht und Best Practices entwickelt und geteilt werden. Wir nehmen derzeit mit vier Fabriken in Bangladesch daran teil. Sollte das Projekt erfolgreich verlaufen, planen wir eine Ausweitung auf weitere Länder.

Das Projekt wird unter Berücksichtigung des Common Framework for Responsible Purchasing Practices (CFRPP) durchgeführt. Wir sind Mitglied der Learning and Implementation Community des CFRPP. Übergeordnetes Ziel der Learning and Implementation Community ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen entlang der Lieferkette durch verantwortungsvollere Einkaufspraktiken. Die Mitglieder tauschen Erfahrungen aus der Praxis aus und unterstützen sich so gegenseitig bei der Umsetzung des CFRPP. Zu den wichtigsten Zielen gehört es, praktikable Lösungen für die verschiedenen Herausforderungen im Zusammenhang mit verantwortungsbewusster Beschaffung zu entwickeln, konkrete Best Practices auszutauschen und durch den gemeinsamen Austausch Wege zu finden, die Löhne der Arbeiterinnen und Arbeiter über den Mindestlohn hinaus auf ein höheres Niveau anzuheben. Dazu haben wir eine Richtlinie zur verantwortungsvollen Beschaffung erstellt, zu der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Einkauf geschult werden. Darüber hinaus schafft die Learning and Implementation Community Raum für einen strukturierten Dialog zwischen Lieferanten und einkaufenden Unternehmen und bietet Workshops zu Themen an, an denen Unternehmen und Lieferanten gemeinsam arbeiten wollen.

### · **Arbeitszeiten**

Ungeregelte Arbeitszeiten und exzessive Überstunden sind vor allem in den unteren Stufen der textilen Wertschöpfungskette weit verbreitet. Wir führen hierzu regelmäßig Audits durch und identifizieren immer wieder Probleme in diesen Bereichen. In diesen Fällen stellen wir sicher, dass entsprechende Korrekturmaßnahmen umgesetzt und angemessene Arbeitszeiten eingehalten werden.

### · **Sozialer Dialog und freie Meinungsäußerung**

**Wir legen großen Wert darauf, dass die Arbeiterinnen und Arbeiter in den Fabriken, die für uns produzieren, eine starke Stimme haben und ein konstruktiver Austausch mit ihnen stattfindet.**

Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass alle Menschen das Recht haben, sich friedlich zu versammeln, sich zusammenschließen und Tarifverhandlungen zu führen. Auch in den Fällen, in denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit durch nationale Gesetze in einzelnen Produktionsländern eingeschränkt ist, muss es allen Beschäftigten entlang der Wertschöpfungskette erlaubt sein, alternative Formen und Vertretungen zur Durchsetzung ihrer Interessen zu nutzen. Dafür setzen wir uns auch konkret in den Produktionsländern ein. So haben wir beispielsweise bei unseren direkten Lieferanten in Bangladesch Schulungen zum Thema „Arbeitnehmerbeteiligung und -vertretung“ durchgeführt. Darüber hinaus haben wir in Pakistan eine und in Bangladesch fünf weitere Gewerkschaftsvereinbarungen geschlossen.

### **Beschwerdemechanismen für Beschäftigte in der Wertschöpfungskette**

Beschwerdemechanismen sind ein wichtiger Bestandteil der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Sie ermöglichen es den Beschäftigten, auf Missstände aufmerksam zu machen und gegebenenfalls Hilfe einzufordern. Die Kontaktaufnahme für KiK-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter ist per E-Mail oder Brief möglich. Das Verfahren wird durch Aushänge und Plakate aktiv kommuniziert. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Lieferanten können sich auf diesem Weg an uns wenden, wenn sie Menschenrechtsverletzungen beobachten.

Wir verfügen außerdem über einen eigenen Beschwerdemechanismus, die EQS Integrity Line, die sowohl intern als auch extern genutzt werden kann, wie in Kapitel „Eigene Beschäftigte“ beschrieben. 2023 wurden sämtliche Einkaufsvertretungen zu diesem Thema geschult und verpflichtet, auch die Beschäftigten in den Fabriken in der jeweiligen lokalen Sprache zu schulen. Darüber hinaus gibt es weitere Möglichkeiten, Beschwerde einzureichen.

### **Wir beteiligen uns an den Beschwerdeverfahren des International Accord.**

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Betrieben, die dem Accord unterliegen, haben Zugang zu einer Telefonnummer, über die sie Beschwerden zu Arbeits- und Gesundheitsschutz und anderen Themen einreichen können. Der Beschwerdemanager hat die Aufgabe, jede Beschwerde unverzüglich und unparteiisch zu untersuchen und das Ergebnis dem Betrieb, dem Beschwerdeführer und dem verantwortlichen Unternehmen mitzuteilen. Der Beschwerdemechanismus wird von unabhängigen Beschwerdemanagern betrieben, die für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich sind.

### **Auch in Pakistan beteiligt wir uns an der Elevate Helpline Hamary Awaz für Beschäftigte in der Textilindustrie.**

Ziel ist es, den Prozess der Bearbeitung von Risiken in Bezug auf Arbeitsrechte, Sicherheit und Personalangelegenheiten sowie Präventionsmaßnahmen und Anleitungen zum Schutz vor erneutem Missbrauch für Tausende von Beschäftigten bei Lieferanten in der Textil- und Bekleidungslieferkette in Pakistan in Karachi, Faisalabad und Lahore initiieren. Sowohl in Indien als auch in Pakistan werden wir die Beschwerdemechanismen in den wichtigsten Landessprachen einführen.

**IN DER TÜRKEI** sind wir außerdem Partner der Nichtregierungsorganisation *MUDEM-Refugee Support Center* (MUDEM-RSC). Diese wird vom Textilbündnis unterstützt. Über diese Anlaufstelle und den Beschwerdemechanismus können türkische und syrische Textilarbeiterinnen und -arbeiter in der Türkei auf Missstände am Arbeitsplatz aufmerksam machen.

Im Berichtszeitraum haben wir uns auch an den jeweiligen Beschwerdemechanismen im Rahmen des Accord für Gebäudesicherheit und Brandschutz und dem UNHCR-Projekt für syrische Flüchtlinge in der Türkei beteiligt.

**IN INDIEN** beteiligen wir uns am Pilotprojekt Elevate Helpline Ungal Kural in Tamil Nadu, das Anforderungen der UN Guiding Principles on Business and Human Rights für Beschwerdemechanismen entspricht.

**IN CHINA** beteiligen wir uns an dem externen Beschwerdemechanismus „Labor Solutions“, um einen barrierefreien Zugang für die Arbeiterinnen und Arbeiter zu gewährleisten. Bisher decken wir zehn chinesische Fabriken ab und planen, diese Zahl weiter zu erhöhen.

## · Beschäftigungssicherheit

**Für alle Arbeiterinnen und Arbeiter entlang der Wertschöpfungskette sind Beschäftigungssicherheit und ein stabiles Einkommen von besonderer Bedeutung. Dies gilt insbesondere in Ländern, in denen es keine entsprechenden Gesetze zum Arbeitsschutz gibt oder diese nicht konsequent durchgesetzt werden.**

Ein Problem in diesem Zusammenhang ist die sogenannte informelle Arbeit, beispielsweise Heimarbeit ohne Arbeitsvertrag. Sie bestimmt das Leben sehr vieler Menschen weltweit, vor allem in Schwellenländern. Wenn diese Menschen beispielsweise krank werden oder einen Arbeitsunfall erleiden, sind sie in keiner Weise abgesichert.

Wir erkennen in unserer Menschenrechtsrichtlinie das Recht auf soziale Sicherheit an, insbesondere im Falle von Arbeitslosigkeit, Verletzung und Krankheit. Aus diesem Grund beteiligen wir uns an dem Pilotprojekt Employment Injury Scheme (EIS) in Bangladesch. 2022 wurde dieses System zur Absicherung von Arbeitsunfällen eingeführt und ist das erste, das den Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie des Landes eine Einkommensabsicherung bietet.

Während eines Versuchszeitraums von drei Jahren garantiert es Angestellten in der exportorientierten Bekleidungsindustrie das Recht auf Entschädigung bei Arbeitsunfällen und Arbeitsunfähigkeit gemäß den internationalen Standards des IAO-Übereinkommens über Leistungen bei Arbeitsunfällen von 1964 (Nr. 121).

Ziel des dreijährigen Versuchs ist es, zu zeigen, dass ein solches System dauerhaft und gesetzlich verankert werden kann. Außerdem soll gezeigt werden, dass dadurch die Produktivität der Hersteller und ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit verbessert werden können. Es soll den Arbeiterinnen und Arbeitern und ihren Familien finanzielle Sicherheit im Falle von Tod oder Verletzung am Arbeitsplatz bieten und internationalen Einkäufern helfen nachzuweisen, dass ihre Produkte unter ethisch unbedenklichen Bedingungen hergestellt wurden.

Das EIS-Pilotprojekt ist eine Kooperation zwischen privaten Partnern wie KiK und öffentlichen Partnern wie der GIZ und der ILO. Wir haben uns verpflichtet, das Programm während der Testphase mitzufinanzieren, um das Risiko für die Beschäftigten im Falle eines Arbeitsunfalls zu minimieren. Die Versicherung bietet als Überbrückungslösung Einkommensersatz für dauerhaft behinderte Personen und für Angehörige von verstorbenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.



## Gleichbehandlung und Chancengleichheit



Frauencafé in Bangladesch

Wir wenden uns entschieden gegen jede Form von Diskriminierung und fördern im Einklang mit der Menschenrechtsrichtlinie die Gleichbehandlung aller Menschen unabhängig von Geschlecht, nationaler oder ethnischer Herkunft, sozialer Herkunft, Gesundheitszustand, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, politischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder sonstiger persönlicher Merkmale.

Wir legen besonderen Wert auf eine faire und gleichberechtigte Behandlung hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Dies betrifft insbesondere Fragen der Einstellungspraxis, Vergütung, Sozialleistungen, Beförderung und Entlassung.

Frauen stellen traditionell einen hohen Anteil der Beschäftigten in der Textilindustrie, gleichzeitig sind sie in vielen Produktionsländern in ihren Rechten

eingeschränkt oder einem erhöhten Diskriminierungsrisiko am Arbeitsplatz ausgesetzt. Vor diesem Hintergrund sehen wir es als besonders wichtig an, die Belange von Frauen und vulnerablen Gruppen entsprechend zu stärken und eine diskriminierungsfreie Betreuung und Unterstützung zu gewährleisten. Hierzu haben wir verschiedene Maßnahmen ergriffen:

- Seit 2023 beinhaltet die KiK-Auditmethodik einen besonderen Fokus auf Gender und vulnerable Gruppen und unterstützt das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW).
- In Indien sind wir Teil der Tamil Nadu Alliance Initiative. Der Bundesstaat Tamil Nadu ist einer der Hotspots der Textilindustrie in Indien. Im Rahmen des Textilbündnisses wurde eine Initiative ins Leben gerufen, die sich vor allem den Arbeitsbedingungen ►

**Projekt UN-Flüchtlingskommissariat:**

Arbeitserlaubnis für syrische Flüchtlinge

Die Türkei ist für uns ein wichtiges Beschaffungsland. Mehr als drei Millionen syrische Flüchtlinge leben dort. Viele von ihnen arbeiten in Textilfabriken. Ohne offizielle Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis sind sie einem besonders hohen Risiko von Zwangs- und Kinderarbeit ausgesetzt. Deshalb haben wir uns 2017 einem Projekt des UNHCR angeschlossen, das ihnen den Zugang zu Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen erleichtern soll. Dank unserer finanziellen Unterstützung konnten zahlreiche syrische Flüchtlinge offiziell in den türkischen Arbeitsmarkt eintreten.

**Bildung für Alle**

Wir haben uns eine umfassende Bildungs-offensive in Bangladesch auf die Fahnen geschrieben. In diesem Rahmen haben wir bereits die Finanzierung von sechs Schulen in Bangladesch und einer Schule in der Türkei übernommen. Die Schulen stehen allen Kindern und Jugendlichen vor Ort offen, nicht nur den Kindern von Arbeiterinnen und Arbeitern aus unserer Wertschöpfungskette. Darüber hinaus planen wir die Eröffnung der 6. KiK UCEP Ghashitola Technical School in Sylhet in Bangladesch. Damit unterstützen wir weiterhin die allgemeine Bildung benachteiligter Kinder im Land. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, langfristig größter privater Bildungsanbieter in Bangladesch zu werden, vom Kindergarten bis zum Studium.

- ▶ von Frauen in den dortigen Spinnereien widmet. Die Initiative basiert auf zwei Säulen. Zum einen soll ein kontinuierlicher Dialog zwischen den wichtigsten Akteuren der regionalen Textil- und Bekleidungsindustrie etabliert werden. Zum anderen soll den Arbeiterinnen der Zugang zu Beschwerde- und Abhilfemechanismen erleichtert werden. Dazu gehört auch die Schulung von Lieferanten und Beschäftigten zu den Themen Arbeitnehmerrechte und Beschwerdemechanismen. Die erste Phase des Projekts lief bis September 2020. Bis dahin wurden mehr als 25.000 Arbeiterinnen in 500 Fabriken geschult. In der zweiten Phase liegt der Fokus verstärkt darauf, das Fabrikmanagement zu sensibilisieren, der hohen Personalfuktuation entgegenzuwirken und bestehende Beschwerdesysteme zu verbessern. Wir waren von Anfang an Partner der Initiative und beteiligen uns finanziell und als Mitglied in allen relevanten Gremien.
- Mit dem Projekt Frauencafés in Bangladesch wollen wir seit 2022 die Selbstbestimmung und das Selbstbewusstsein von Frauen in unserer Lieferkette stärken. In mittlerweile fünf Cafés schaffen wir ein sicheres Umfeld für diese Frauen und bieten ihnen in Kooperation mit der Awaj Foundation Gesprächsräume zu Themen wie Frauenrechte, Gesundheit, Hygiene und Mutterschaftsgeld an. Jährlich können wir 6.200 Arbeiterinnen schulen. Ein analoges KiK-Projekt ist in Indien geplant.
- Zusätzlich haben wir dafür gesorgt, dass in den acht größten Fabriken in Bangladesch, die für uns produzieren, kostenlose Damenbinden zur Verfügung stehen. Wir finanzieren dort rund 30.000 Binden pro Monat.



## Zwangs- und Kinderarbeit



Grundschulkindern im Unterricht in Bangladesch

Obwohl Kinder- und Zwangsarbeit in den meisten Ländern der Welt gesetzlich verboten ist, sind nach Schätzungen der ILO sind weltweit 160 Millionen Kinder von Kinderarbeit betroffen. Das ist fast jedes zehnte Kind. Da in der Textilindustrie überwiegend gering qualifizierte Arbeitskräfte beschäftigt werden, ist das Gefährdungspotenzial für Kinderarbeit dort besonders hoch.

Bei KiK verfolgen wir eine Null-Toleranz-Strategie gegenüber Kinder- und Zwangsarbeit. Um der Gefahr von Kinder- und Zwangsarbeit zu begegnen, arbeiten wir eng mit unseren Lieferanten zusammen. So engagieren wir uns beispielsweise im Rahmen der Tamil Nadu Alliance Initiative gegen moderne Sklaverei und Zwangsarbeit. In diesem Rahmen finden auch entsprechende Schulungen in der zweiten Stufe der Lieferkette, den Spinnereien, statt.

Über eine entsprechende Arbeitsgruppe des Textilbündnisses wird das Ziel verfolgt, Rohstoffe bis zu ihrem Ursprung zurückverfolgen zu können. So sollen mögliche Fälle von Zwangsarbeit aufgedeckt und bekämpft werden.

Darüber hinaus wurden 30 priorisierte chinesische Lieferanten durch externe Experten zum Thema Kinderarbeit geschult. Im Rahmen dieser Schulungen wurde auch besprochen, wie mit konkreten Fällen von Kinderarbeit umgegangen werden kann und welche Abhilfemaßnahmen möglich sind.

Außerdem engagieren wir uns in verschiedenen Bildungsprojekten, die dazu beitragen, die strukturellen Ursachen von Kinderarbeit zu beseitigen. Nicht zuletzt sind wir auch in einem Projekt des UN-Flüchtlingskommissariats UNHCR aktiv.



#### **Dr. Abbas Uddin Shiyak**

*Fakultätsmitglied an der BUTEX (Bangladesh University of Textiles) in Dhaka und Projektkoordinator für das KiK Makes a Difference Programm, ein Stipendienprogramm zur Unterstützung marginalisierter Studenten in der Hochschulbildung in Bangladesch*

#### **Was ist das *KiK Makes a Difference* Programm?**

Das Programm wurde 2022 in Zusammenarbeit zwischen KiK, der deutschen Entwicklungsagentur GIZ und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) ins Leben gerufen. Das Projekt wird sowohl an der BUTEX als auch der Begum Rokeya Universität in Rangpur durchgeführt. Die Stipendien bieten finanzielle Unterstützung für marginalisierte und benachteiligte Studierende. Die Stipendiaten erhalten außerdem Laptops und Betreuung hier auf dem BUTEX-Campus und haben die Möglichkeit, an Aktivitäten wie Soft-Skills-Training, dem Schreiben von Lebensläufen, Deutschunterricht am Goethe-Institut in Dhaka und Ähnlichem teilzunehmen. Wir bieten auch Seminare zur psychischen Gesundheit mit Psychiatern und individuelle Beratungsgespräche an.

Das Programm bietet sowohl Langzeit- als auch Kurzzeitstipendien an. Die Langzeitstipendien gelten für bis zu 36 Monate für Bachelor-Studenten. Die Kurzzeitstipendien richten sich nach dem unmittelbaren Bedarf. Es wird auch ein Promotionsstipendium geben, das an einer Universität in Deutschland vergeben wird, ähnlich dem Stipendium des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD). Außerdem planen wir Karrieremessen für Studierende. Auch ein neuer Masterstudiengang in nachhaltiger Textiltechnik ist in Planung, und wir werden zwei zusätzliche 18-monatige Stipendien vergeben, die im April 2024 angekündigt wurden.

#### **Wer kann sich für die Stipendien bewerben und wie werden die Bewerber ausgewählt?**

Die Studierenden der BUTEX studieren zumeist, um Ingenieure in Bereichen wie Textiltechnik, Modedesign, Produktionsmanagement und Umwelttechnik zu werden. Die Stipendien sind für Studierende aus marginalisierten, einkommensschwachen Familien bestimmt, insbesondere für weibliche Studierende. Die Stipendiaten werden in erster Linie aufgrund ihrer vorherigen Erfahrungen mit systematischen Barrieren und ihrer derzeitigen sozioökonomischen Situation ausgewählt. Ein drittes Kriterium sind die Prüfungsergebnisse, die jedoch nicht vorrangig sind. Weibliche Studenten, die in der Regel besonders benachteiligt sind, werden bevorzugt. Seit Beginn des Programms haben wir acht Langzeit- und 26 Kurzzeitstipendien an der BUTEX vergeben. An der Universität ermutigen wir die Stipendiaten auch, sich in der Gemeinde zu engagieren. Denn wenn sie in den Semesterferien nach Hause fahren, können sie in ihren Familien und Gemeinden wirklich etwas bewirken. Sie können zum Beispiel andere marginalisierte junge Menschen unterstützen und ihnen helfen, ihre Ziele zu erreichen. Das Stipendium und die damit verbundenen Möglichkeiten versetzen sie in eine großartige Position, dies zu tun. Auf diese Weise können sie etwas zurückgeben.



Stipendiaten und Stipendiatinnen mit Koordinatoren des Projektes *KiK Makes a Difference* in Kooperation mit der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) in Bangladesch.

## Wie profitieren die Stipendiaten und welche Vorteile sehen Sie in dem Programm?

Die Stipendien sind für bangladeschische Verhältnisse sehr großzügig und machen für die Studenten einen großen Unterschied. Viele von ihnen müssen ihre eigenen Familien ernähren und haben nicht einmal genug Geld, um in den Wohnheimen zu leben, obwohl die Gebühren minimal sind. Einige können sich nur eine Mahlzeit pro Tag leisten. Viele müssen neben dem Studium Teilzeit arbeiten, was ihre körperliche und geistige Gesundheit beeinträchtigt. All dies bedeutet für viele von ihnen eine Menge Stress und Druck, insbesondere für die Studentinnen. Die Stipendiaten sind in der Regel gesünder und eher in der Lage, am Universitätsleben teilzunehmen. Man kann sagen, dass das Stipendium ihr Leben wirklich verändert. Als Koordinator sehe ich es als eine großartige Gelegenheit, Studierenden in Schwierigkeiten zu helfen, und das ist an sich schon befriedigend. Auf diese Weise können wir sie finanziell unterstützen, ihnen helfen, wichtige Soft Skills zu erwerben, und ihnen Mentorinnen und Mentoren zur Seite stellen, wie wir es sonst nicht könnten. Es ist gut, wenn wir den Studenten sagen können, dass es diese Möglichkeiten gibt.



# Unternehmensführung

Unser unternehmerisches Handeln konzentriert sich auf zwei wesentlich Bereiche: Gute Unternehmensführung (Corporate Governance) und Lieferantenmanagement.

---

Corporate Governance umfasst Kernthemen wie Governance-Strukturen, Unternehmenskultur, Schutz von Hinweisgebern und Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

---

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden diese Themen als wesentlich identifiziert, da sie für die Sicherstellung ethischer Geschäftspraktiken von großer Bedeutung sind.

Der zweite Bereich betrifft das Lieferantenmanagement und effektive Strategien für das Management der Lieferantenbeziehungen.



**SDG 8:** Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



**SDG 9:** Industrie, Innovation und Infrastruktur



**SDG 17:** Partnerschaften zur Erreichung der Ziele



## Gute Unternehmensführung

- Unternehmenskultur
- 
- Bekämpfung von Korruption, Bestechung und wettbewerbswidrigem Verhalten
- 
- Schutz von Hinweisgebenden  
(Weitere Informationen finden Sie auf [Seite 38](#))

Corporate Governance bildet einen Ordnungsrahmen für die Art und Weise, wie ein Unternehmen geführt wird. Gute Corporate Governance umfasst alle Prozesse, Praktiken und Richtlinien, auf deren Grundlage Entscheidungen getroffen werden und fördert Transparenz, Verantwortlichkeit und Fairness im Geschäftsbetrieb.

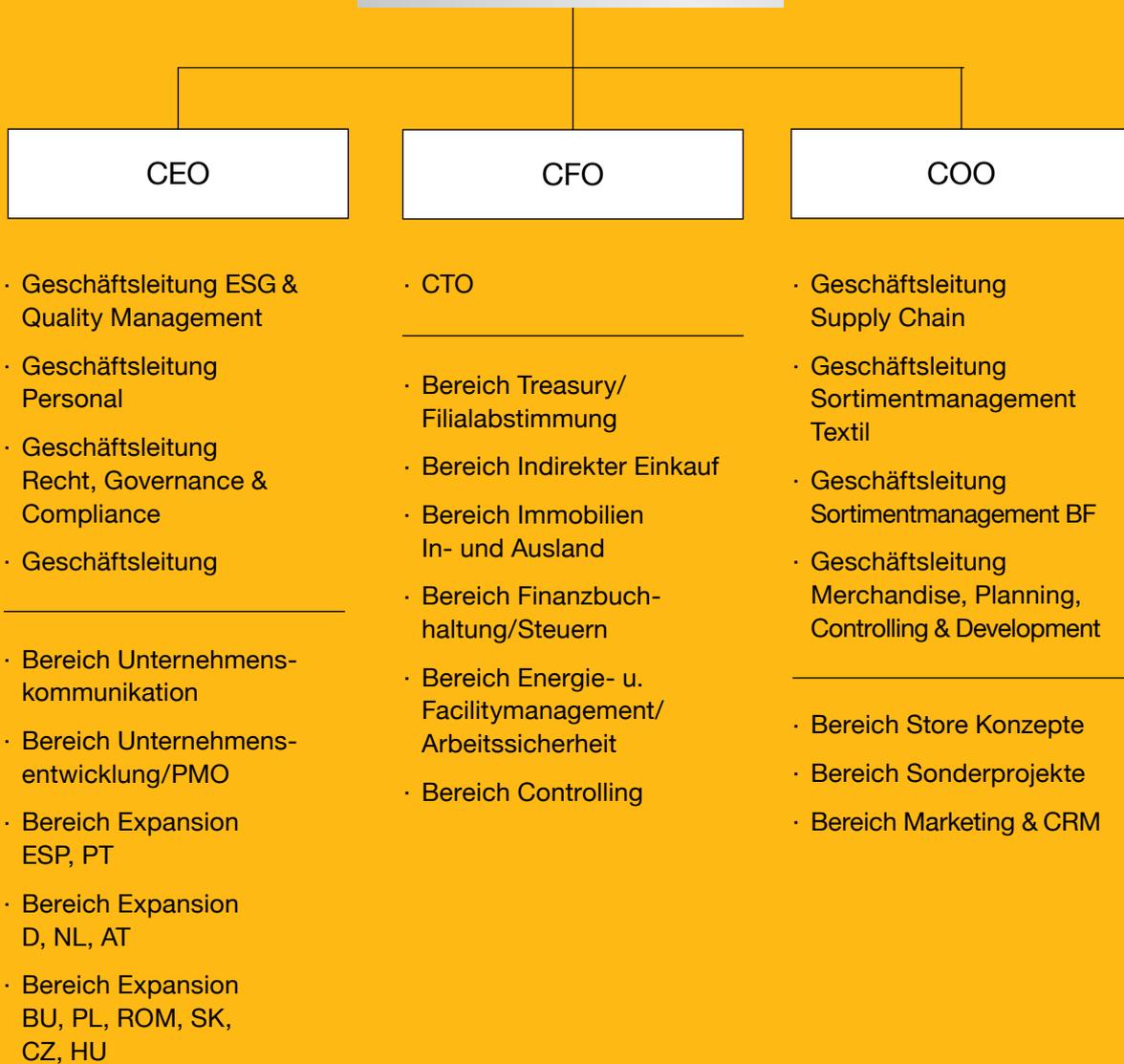
Gute Corporate Governance soll auch sicherstellen, dass das Unternehmen ethisch korrekt handelt, die Gesetze einhält und die Interessen der Stakeholder berücksichtigt. Dazu gehören wichtige Aspekte wie eine effektive Führung, klare Rollen und Verantwortlichkeiten sowie ein solides Risikomanagement. All dies schafft Vertrauen und eine positive Unternehmenskultur, verbessert das Image und trägt zu einer langfristig nachhaltigen Entwicklung bei.

Wir haben eine Reihe von Richtlinien und Prozessen etabliert, die eine positive Unternehmenskultur und solides unternehmerisches Handeln ermöglichen. Eine besondere Rolle spielt dabei unser Verhaltenskodex (mehr dazu im Kapitel „[Unser Nachhaltigkeitsansatz](#)“), der für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für alle unsere Geschäftspartner verbindlich ist.

### · Unternehmenskultur

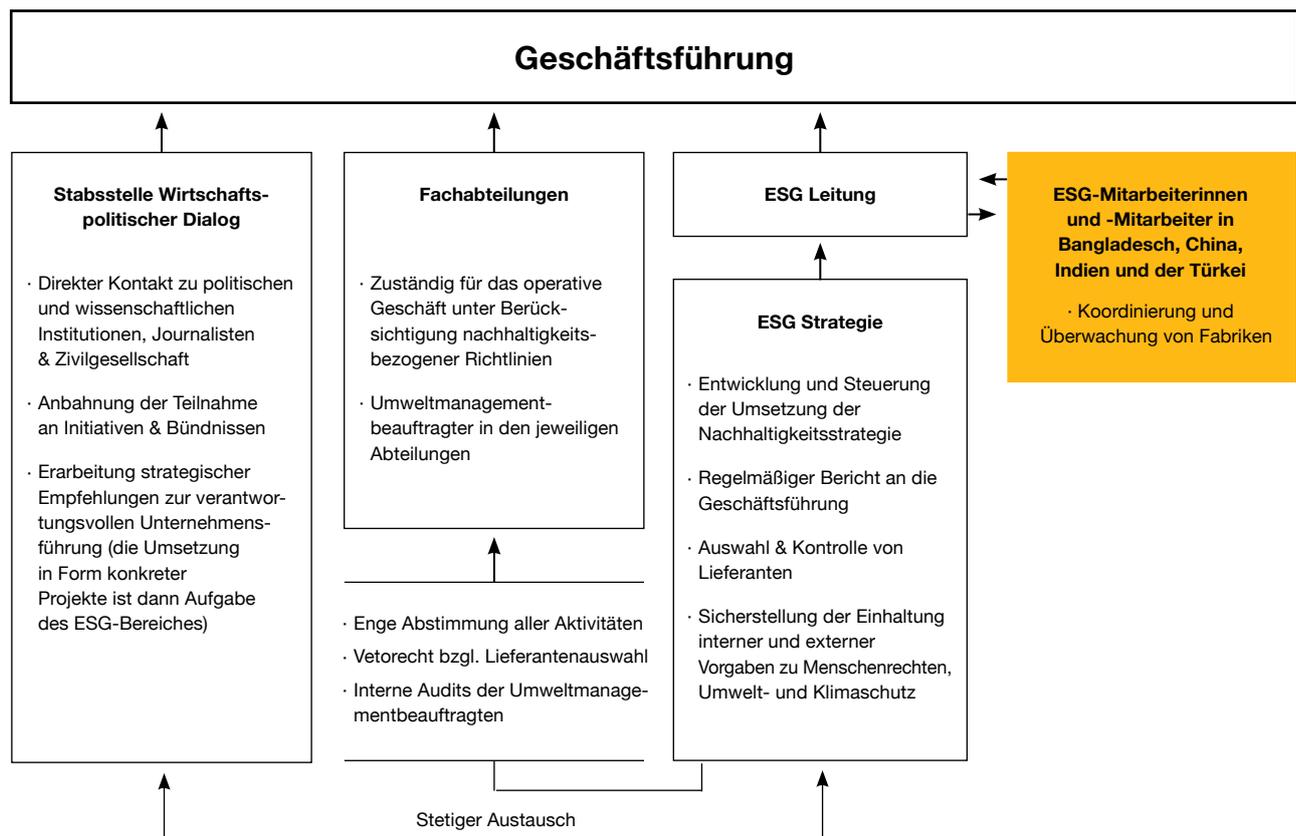
#### Rolle und Struktur der Geschäftsleitung

In Übereinstimmung mit den Anforderungen der ESRS Business Conduct Standards wurden unser Verhaltenskodex und unsere Menschenrechtsrichtlinie vom CEO, dem CME und der Leitung der ESG-Abteilung unterzeichnet. Darüber hinaus wurden Berichtswege eingerichtet, über die die ESG-Teams die Geschäftsführung regelmäßig und anlassbezogen über relevante Entwicklungen informieren, da bei ihnen die nachhaltigkeitsrelevanten Informationen aus dem gesamten Unternehmen zusammenlaufen.



## Nachhaltigkeitsmanagement

Um Nachhaltigkeitsthemen gezielt voranzutreiben, haben wir im Jahr 2006 einen Geschäftsleitungsbereich ESG eingerichtet. Er besteht aus insgesamt 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Deutschland und in den Beschaffungsländern. Die Abteilung arbeitet eng mit verschiedenen Unternehmensbereichen wie dem Einkauf, dem Qualitätsmanagement und der Stabsstelle Wirtschaftspolitischer Dialog zusammen. Er steht in ständigem Austausch mit Vertretern der Zivilgesellschaft, den Medien und politischen Institutionen.



## Aufgaben des Bereichs ESG

Der Bereich ESG ist für die Entwicklung und Steuerung der Nachhaltigkeitsstrategie verantwortlich und unterstützt beratend bei spezifischen Themen, die die Nachhaltigkeitssäulen „Soziales“ und „Umwelt“ betreffen. Dabei geht es um die Entwicklung, Umsetzung und Überwachung von Maßnahmen sowohl für die eigenen Standorte als auch für die Lieferkette. Dazu gehört auch die Sicherstellung der Einhaltung interner und externer Vorgaben zu Menschenrechten, Umwelt- und Klimaschutz.

Ein internes Projekt des Bereichs ESG ist beispielsweise die Überprüfung der Umsetzung des LkSG auf Angemessenheit und Wirksamkeit sowie die Festlegung entsprechender Verantwortlichkeiten im Unternehmen zur Einhaltung des Gesetzes.

Zu den externen Aufgaben der Abteilung gehört es, Leistungsziele im Bereich Nachhaltigkeit für die Lieferanten in den verschiedenen Produktionsländern, in denen KiK tätig ist, zu definieren und deren Erreichung zu überprüfen.

## Menschenrechtspolitik im Fokus

Im Bereich Menschenrechte werden die strategischen Leitlinien gemeinsam von den Bereichen ESG und Compliance entwickelt und an die Fachabteilungen kommuniziert. Der Bereich ESG ist auch für weitere wichtige Sorgfaltspflichten wie die Durchführung regelmäßiger menschenrechtlicher Risikoanalysen verantwortlich. Die Ergebnisse der jährlichen Risikoanalysen werden den jeweiligen Fachabteilungen übermittelt und anschließend validiert. Die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden an die Fachabteilungen kommuniziert und die Fortschritte werden quartalsweise vom Bereich ESG überprüft.

## Aufbau und Struktur

Um eine effektive Zusammenarbeit zu gewährleisten, steht der Bereich ESG mit vielen verschiedenen Abteilungen sowie der Geschäftsführung in Kontakt. Das ESG-Team informiert die Geschäftsführung mindestens vierteljährlich sowie anlassbezogen über Nachhaltigkeitsthemen.

In jedem Fachbereich gibt es einen Verantwortlichen für Nachhaltigkeitsthemen. Dieser hat die Aufgabe, die vom zentralen ESG-Bereich umzusetzenden Aufgaben an die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu kommunizieren. Dieser Prozess ist Bestandteil der quartalsweisen Berichterstattung an die Geschäftsführung.

Je nach Situation können die Fachabteilungen auch in die Umsetzung von Abhilfemaßnahmen eingebunden werden, z. B. die Personalabteilung bei Vorfällen im eigenen Geschäftsbereich.

Gemeinsam mit Compliance, Governance & Recht hat ESG Schulungsunterlagen zum LkSG sowie einen internen Verhaltenskodex für die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt, der auch die verpflichtende Grundsatzerklärung enthält. Diese Dokumente gelten als Anlage zum individuellen Arbeitsvertrag.

## · **Bekämpfung von Korruption, Bestechung und wettbewerbswidrigem Verhalten**

Die Einhaltung der geltenden Gesetze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung ist für ein faires und transparentes Geschäftsumfeld unerlässlich. Compliance fördert Integrität, Vertrauen und Verantwortungsbewusstsein innerhalb von Organisationen, stärkt deren Ansehen und Glaubwürdigkeit nach innen und nach außen und sichert den langfristigen Unternehmenserfolg.

Compliance zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung trägt auch dazu bei, die mit unethischem Verhalten verbundenen Risiken wie den Verlust von Geschäftschancen und einen möglichen Vertrauensverlust bei Stakeholdern zu verringern. Durch eine starke Compliance-Kultur können Unternehmen ihr Engagement für ethische Geschäftspraktiken unter Beweis stellen und so Investoren, Kunden und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anziehen.

### **Compliance und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben zwei Schwerpunkte:**

**1. ESG-Compliance in den Bereichen Umwelt und Soziales:** Ein wichtiger Fokus von uns liegt hier auf den bestehenden Risiken, insbesondere in den Beschaffungsländern. Diese Risiken können sich negativ auf unsere Geschäftstätigkeit auswirken. Deshalb führen wir jährlich Schulungen für alle Lieferanten in den Beschaffungsländern und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unseren Filialen durch, in denen die Grundlagen für regelkonformes Verhalten vermittelt werden. Die Überprüfung erfolgt im Rahmen regelmäßiger Audits.

**2. System zur Prävention, Ermittlung, Aufdeckung, Untersuchung und zum Umgang mit Vorwürfen und Vorfällen im Zusammenhang von Korruption und Bestechung:** Ethisches Verhalten und Korruptionsprävention in der Unternehmensführung sind zentrale Themen unseres Verhaltenskodex. Dieser legt fest, dass die Geschäftspartner ihre wirtschaftliche Organisation auf der Grundlage einer ordnungsgemäßen und verantwortungsvollen Unternehmensführung im Rahmen des geltenden Rechts und allgemein anerkannter ethischer Werte ausrichten und diese in ihrer Unternehmensführung und Compliance-Struktur umsetzen. Die Lieferanten sind verpflichtet, die Grundsätze der Unternehmensführung wie Rechenschaftspflicht, Verantwortlichkeit, Transparenz und Integrität zu beachten. Sie müssen strukturelle und operative Präventionsmaßnahmen umsetzen, um alle Formen von Korruption wie Bestechung, Betrug, Erpressung, Schmiergeldzahlungen etc. sowie den Missbrauch von kommerziellen Befugnissen zu verhindern. Der Verhaltenskodex muss von allen Stakeholdern, einschließlich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unterzeichnet werden und ist Teil ihres Arbeitsvertrags.

Wir haben Beschwerdekanäle und -prozesse etabliert (mehr dazu im Kapitel „Der Mensch im Fokus“), die dazu genutzt werden können, Verdachtsfälle oder Vorfälle von Korruption und Bestechung aufzudecken, zu untersuchen und darauf zu reagieren. Darüber hinaus haben wir im Berichtszeitraum eine Risikoanalyse durchgeführt, daraus präventive Maßnahmen abgeleitet und ein Compliance-Management-System in Anlehnung an den Standard IDW PS 980 etabliert.



## Management von Lieferantenbeziehungen

**Durch eine verantwortungsvolle Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen stellen Unternehmen sicher, dass ethische, soziale und ökologische Standards eingehalten werden. Dadurch können Unternehmen auch das Risiko von Umweltzerstörung, Menschenrechtsverletzungen und unethischen Arbeitspraktiken in ihren Lieferketten verringern. Verantwortungsvolle Lieferketten fördern Transparenz, Rückverfolgbarkeit und Rechenschaftspflicht, stärken das Vertrauen zwischen den Stakeholdern und schützen die Reputation der Marke.**

Um in diesem Sinne ein effizientes und nachhaltiges Lieferantenmanagement zu gewährleisten, haben wir ein ausgefeiltes und systematisches Lieferantenmanagementprogramm etabliert. Es umfasst den gesamten Prozess und greift sowohl bei der Auswahl der Lieferanten und der Aufnahme der Geschäftsbeziehung als auch während der langjährigen Geschäftsbeziehung durch regelmäßige Audits, Bewertungen, Capacity Building und gegebenenfalls Korrekturmaßnahmen.

### Lieferantenbeziehungen

Insgesamt haben wir rund 600 direkte Lieferanten in elf Ländern. Wir legen großen Wert auf eine verantwortungsvolle und enge Zusammenarbeit und eine langfristige, von gegenseitigem Vertrauen geprägte Beziehung zu unseren direkten Lieferanten, nicht zuletzt um eine möglichst stabile und zuverlässige Lieferkette zu gewährleisten. Mit Erfolg:

### Mit mehr als der Hälfte unserer Lieferanten arbeiten wir seit mindestens acht Jahren zusammen.

Unser Verhaltenskodex ist dabei die wichtigste Grundlage für unsere Geschäftsbeziehungen mit unseren Geschäftspartnern weltweit. Wir verstehen ihn als Grundprinzip unserer Geschäftsbeziehungen: Er muss von allen direkten Lieferanten unterzeichnet werden und verpflichtet sie, Sorgfaltspflichten in den Bereichen Menschenrechte und Umwelt ernst zu nehmen und einzuhalten. In diesem Sinne pflegen wir einen kooperativen Umgang mit unseren Geschäftspartnern und stehen in engem Austausch mit ihnen. Wir erwarten von ihnen auch die Bereitschaft, unsere Aktivitäten aktiv zu unterstützen, um zu einer positiven Entwicklung in den jeweiligen Ländern beizutragen.

Darüber hinaus führen wir bei unseren direkten und teilweise auch indirekten Lieferanten regelmäßig umfassende Fabriküberprüfungen und Risikoanalysen zu Qualität, Sozialstandards und Umwelt durch, um

gegebenenfalls frühzeitig vorbeugende und korrigierende Maßnahmen einzuleiten. Im Rahmen eines Sozialaudits werden die Arbeitsbedingungen in den Fabriken überprüft. Dazu gehören Arbeitszeitregelungen, Sozialleistungen, Entlohnung, mögliche Diskriminierung sowie die Praxis der Vergabe von Unteraufträgen. Bei einem Umweltaudit wird die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, umweltrelevanter Prozesse und von Umweltstandards überprüft.

Jährlich führen wir über 1.000 Fabrikprüfungen durch, zum Teil mit Unterstützung externer Prüfstellen. Als erstem Unternehmen der Textilbranche ist es uns gelungen, mit zwei Audit-Gesellschaften eine Vereinbarung zur „Auditorenhaftung“ zu schließen. Danach garantieren die Auditoren für einen Zeitraum von drei Monaten nach Abschluss der Fabrikprüfungen die Richtigkeit der Angaben. Diese Vereinbarung ist ein sehr wichtiger Schritt, um die Qualität der Fabrikprüfungen zu erhöhen und gleichzeitig bessere Bedingungen für die Arbeiterinnen und Arbeiter zu gewährleisten. Seit 2017 werden unsere Fabrikprüfungen auch unangekündigt durchgeführt.

Um die Ergebnisse der Fabrikprüfungen noch schneller und besser verfügbar zu machen, haben wir unsere internen Prozesse angepasst. Durch die Einführung einer Nachhaltigkeitssoftware wird der Prozess der Fabrikprüfungen deutlich beschleunigt, sicherheitsrelevante Mängel können schneller erkannt und ein differenziertes Reporting erstellt werden. ►

► Im Rahmen unserer ESG-Strategie identifizieren wir zudem in Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten auch die wichtigsten sozialen und ökologischen Risiken, die in bestimmten Beschaffungsländern bestehen, und berücksichtigen diese in unseren Analysen. So kennen wir beispielsweise die verschiedenen Arten von Risiken, die in textilen Lieferketten auftreten können, und betrachten diese im Zusammenhang mit den jeweiligen Länderrisiken.

Sollte ein Verstoß seitens eines Lieferanten dazu führen, dass wir die Geschäftsbeziehung beenden müssen, bieten wir unsere Unterstützung bei der Suche nach Lösungen für die Situation und bei der Entwicklung des Lieferanten an, um gegebenenfalls eine Wiederaufnahme der Geschäftsbeziehung zu ermöglichen.

## Lieferantenauswahl

Soziale und ökologische Kriterien spielen nicht nur im Umgang mit bestehenden Lieferanten eine wichtige Rolle, sondern auch bei der Auswahl neuer Lieferanten. Sobald ein Lieferant vom Einkauf vorgeschlagen wird, beginnt der Prozess im Lieferantenmanagementprogramm.

Wir entwickeln unser Lieferantenmanagementprogramm kontinuierlich weiter und passen es neuen Entwicklungen und Erkenntnissen an. So haben wir unsere Auditmethodik im Hinblick auf die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) überarbeitet und wollen beispielsweise die Gender-Perspektive noch stärker einbeziehen. Bereits jetzt werden geschlechtsspezifische Diskriminierung und sexuelle Belästigung in den Audits berücksichtigt. Allerdings ist das derzeitige Auditformat nicht immer geeignet, um dieses kulturell sensible Thema gut abzudecken.

Wir planen weiterhin, die Ergebnisse des Lieferantenprogramms noch besser in unseren gesamten ESG-Prozess und in die Einkaufsprozesse zu integrieren. Ziel ist es, dass Lieferanten mit einer besseren ESG-Performance von uns bevorzugt Aufträge erhalten.

## UNSER LIEFERANTEN MANAGEMENT PROGRAMM

### 1. Erst-Audit & Einlistung

#### Vor Aufnahme der Geschäftsbeziehung:

- Durchführung eines Erstaudits
- Vor-Ort-Überprüfung basierend auf den Grundsätzen des Code of Conducts
- Durchführung der Audits durch eigene ESG-Mitarbeiter und zwei spezialisierte Dienstleister
- Unterzeichnung des Verhaltenskodex und weiterer Richtlinien zu Themen wie Kinderarbeit

#### Veto-Recht der ESG-Abteilung:

- Keine Einlistung der Fabrik bei Mängeln in den Bereichen Mindestlohn, Kinder- und Zwangsarbeit oder Feuer- und Gebäudesicherheit
- Überprüfung der Beseitigung der Mängel im Rahmen eines erneuten Audits möglich

### Aufnahme in Lieferanten-Pool



#### Lieferantenbewertung

- Einteilung der Lieferanten in verschiedene Kategorien mithilfe eines Ampelsystems
- Integration der Lieferantenbewertung in die Lieferantenauswahl (kann auch Auslistung zur Folge haben)



#### Korrekturmaßnahmen

- Erstellung eines Maßnahmenplans (Corrective Action Plan) zusammen mit dem Lieferanten, auf Basis des Sozialaudits
- Einigung auf Umsetzungszeiträume
- Zero-Tolerance-Themen mit Severe Findings



#### Re-Audit

- Überprüfung der Behebung der Mängel mithilfe eines erneuten Audits
- Nicht abgestellte Mängel: Dialog mit dem Lieferanten und Analyse der Gründe
- Weigerung des Lieferanten zur Behebung der Mängel: Beendigung der Geschäftsbeziehung nach Ende des laufenden Vertrags und Auslistung des Lieferanten
- Enge Zusammenarbeit zwischen der Einkauf- und ESG-Abteilung

### 2. Sozialaudit

#### Nach Einlistung der Fabrik:

- Durchführung eines Sozialaudits in den Produktionsstätten durch eine externe Auditfirma
- Orientierung an einem festgelegten Prüfkatalog
- Überprüfung der relevanten Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (IOL und der Vereinten Nationen)

### Ergebnisse fließen in Lieferantenbewertung ein



### Spezialaudits

- Durchführung weiterer Spezialaudits in den Produktionsstätten durch unsere externen Dienstleister mehrmals pro Jahr
- Fokus: elektrische Sicherheit, Gebäudesicherheit, Brandschutz, Einhaltung des Mindestlohnes und nichtgenehmigte Unterauftragsvergabe

### Capacity Building

- Fabrikbesuche und Vor-Ort-Schulungen durch unsere ESG-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Durchführung von Schulungen beispielweise zu Kapazitätsplanung, um übermäßige Überstunden zu verhindern, oder auch Feuerschutzübungen

## Kennzahlentabelle

	Einheit	Basis-jahr 2009	2019	2020	2021	2022	2023	Vergleich: 2019*	Vergleich: Basisjahr
<b>ÖKONOMIE</b>									
Umsatz (Netto)	Mrd. €	1,56	2,10	1,90	1,80	2,20	2,40	14%	54%
Filialen	Anzahl	2.437	3.881	3.971	4.046	4.130	4.187	8%	72%
Verkaufsfläche	m <sup>2</sup>	1.474.923	2.189.457	2.246.682	2.299.274	2.356.168	2.394.962	9%	62%
Sortimentsanteil Textil	%	78	64	60	62	62	60	-4%	-18%
Sortimentsanteil Non-Food	%	22	36	40	38	38	40	4%	18%
<b>ÖKOLOGIE: RESSOURCEN</b>									
Transportverpackung	kt	24,25	29,95	26,57	14,63	18,3	17,77	-41%	-27%
Transportverpackung	g/Stück	39,00	36,43	33,58	20,61	23,52	22,75	-38%	-42%
Produktverpackung	kt	6,13	6,96	5,89	5,56	4,53	5,13	-26%	-16%
Produktverpackung	g/Stück	9,75	8,46	8,70	7,83	5,82	6,57	-22%	-33%
Stromverbrauch KiK Deutschland	Mio. kWh	104,38	91,57	82,80	73,85	83,12	***	-9%	***
Stromverbrauch KiK Deutschland pro m <sup>2</sup> Verkaufsfläche	kWh/m <sup>2</sup>	85	61	54	32	35	***	-42%	***
Stromverbrauch KiK gesamt	Mio. kWh	123,95	137,60	125,3	130,91	145,98	***	6%	***
Stromverbrauch KiK Europa-zentrale und Lager Bönen	Mio. kWh	3,30	3,65	3,44	3,28	3,42	3,35	-8%	2%
Heizenergie KiK Europazentrale und Lager Bönen	Mio. kWh		6,35	6,27	7,49	6,88	5,78	-9%	
Papierverbrauch KiK Europa	Mio. Blatt	24,48	26,89	26,54	29,01	32,8	23,67	-12%	-3%
Anteil Recyclingpapier an Marketingmaterial und Werbeprospekten	%	79	100,00	100	100	100	100	0%	21%
Wasserverbrauch KiK Europa-zentrale und Lager Bönen	m <sup>3</sup>		9.936	7.870	7.140	7.609	7.032	-29%	
Wasserverbrauch KiK Europa-zentrale und Lager Bönen	m <sup>3</sup> /Kopf	12	8,1	6,7	6,1	6,3	5,5	-32%	-54%
Abfall Lager Bönen	t		7.153	6.048	5.200	5.934	5.822	-19%	
<b>ÖKOLOGIE: SORTIMENT</b>									
Oeko-Tex-Anteil Baumwolle Textil	%	2,19	41,22	44,56	41,16	52,16	56,22	15%	54%
Beanstandungsquote	%	4,4	2,1	2,5	2,2	1,8	3,2	1,1%	-1%
<b>ÖKOLOGIE: FUHRPARK</b>									
KiK LKW-Flotte (Basisjahr 2010)	Anzahl	19	14	13	13	12	14	8%	-26%
Kraftstoffverbrauch KiK LKW-Flotte (Basisjahr 2010)	l/100km	25,00	24,27	28,11	23,17	23,50	22,92	-18%	-8%
<b>ÖKOLOGIE: EMISSIONEN</b>									
KiK Scope 1 und 2	kt CO <sub>2</sub> e	105	99	123	125	107	***	8%	2%
Scope 3	kt CO <sub>2</sub> e	**	2886 (Kat. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 12)		1538 (Kat. 1, 3, 4, 5, 6, 7, 12)	2946 (Kat. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 12)	***	2%	2%
Anteil Luftfrachten an Beschaffung	%		0,1	0,2	< 1	< 1	< 1		
<b>SOZIALES: MITARBEITER</b>									
Mitarbeiter KiK Europa	Anzahl	18.129	28.187	29.218	30.103	30.652	31.649	12%	75%
Mitarbeiter KiK Deutschland	Anzahl	14.951	19.579	19.825	19.721	19.505	19.194	-2%	28%
Frauenanteil in Führungspositionen (Basisjahr 2010)	%	58	58	58	62	58	58	0%	0%
Auszubildenden-Übernahmequote (Basisjahr 2010)	%	74	66	69	75	65	68	2%	-6%
Auszubildendenquote an der Gesamtbelegschaft (Basisjahr 2010)	%	10	8,5	8,1	8,5	8,2	7,2	-1,3%	-3%
Sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse (Basisjahr 2010)	%	75	87	87	86	84	84	-3%	9%

## LEGENDE

\* Vergleich vor Covid-19

\*\* Genannte Scope-3-Kategorien zum ersten Mal 2020 ermittelt

\*\*\* Kennzahl aktuell noch nicht vorliegend

**IMPRINT** KiK Textilien und Non-Food GmbH, Siemensstraße 21, 59199 Bönen, [www.kik.de](http://www.kik.de) | Herausgeber: Patrick Zahn, Vorsitzender der Geschäftsführung | Ansgar Lohmann, Geschäftsleiter ESG & Quality Management | Kontakt: Britta Schrage-Oliva – Unternehmenskommunikation, Telefon 02383/95 41 16, [presse@kik.de](mailto:presse@kik.de) | Umsetzung: Sebastian Terhorst, Geschäftsleitungsbereich ESG; Svenja Walter, Geschäftsleitungsbereich ESG; Managementberatung Löning – Human Rights and Responsible Business | Copyright für alle Bilder, sofern nicht anders angegeben: KiK Textilien und Non-Food GmbH | Bildquellen: Stocksy (Titel, S. 18, S. 54), Adobe Stock S. 6, iStock S. 32

**HAFTUNGSAUSSCHLUSS** Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde in Zusammenarbeit mit einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und auf der Grundlage der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) sowie in Anwendung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellt.

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.

