



SUSTAINABLE FOR TOMORROW.

BERICHTERSTATTUNG ZUM
GRÜNEN KNOPF 2.0

INSPIRED BY YOUR JOB.


KÜBLER
WORKWEAR

BERICHTERSTATTUNG ZUM GRÜNEN KNOPF 2.0

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

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

ÜBER UNS

BASISDATEN

Mitarbeiter: 257	Gewerbliche Mitarbeiter: 89	Gründungsjahr: 1956	Hauptsitz: Plüderhausen
<ul style="list-style-type: none"> 2023: 60 Mio. € 2022: 54 Mio. € 2021: 48 Mio. € 2020: 44 Mio. € 2019: 41 Mio. € 2018: 40 Mio. € 2017: 39 Mio. € 2016: 38 Mio. € 2015: 36 Mio. € 	<ul style="list-style-type: none">  über 1.000.000 Produkte permanent lagernd  Versand von bis zu 30.000 Produkten pro Tag  24h Lieferung 	<ul style="list-style-type: none">  Gründer: Paul H. Kübler  Geschäftsführender Gesellschafter: Thomas Kübler  CEO: Michael Stiegert  CFO: Richard Scheiner 	
	Mitarbeiterzahl: 2020: 231 2021: 247 2022: 244 2023: 257		

Heute beschäftigen wir 257 Mitarbeiter und gehören zu den führenden Herstellern von Arbeitskleidung in Europa. Industrie-, Handwerks- und Dienstleistungsunternehmen schätzen unser breit gefächertes Angebot an innovativer Workwear und zertifizierter Persönlicher Schutzausrüstung sowie individuellen Serviceleistungen.

WORKWEAR IST UNSERE WELT

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

Wir alle haben eine gemeinsame Vision: MAKE WORK BETTER

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

UNSERE WERTE

VERANTWORTUNG

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

SICHERHEIT

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

ENTWICKLUNG

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

WERTSCHÄTZUNG

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

BEZUG ZUR GRUNDSATZERKLÄRUNG

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

UMWELT

- Der Schutz von Menschen und natürlichen Ressourcen ist uns besonders wichtig. Wir verpflichten uns deshalb zum Schutze der Umwelt, zur Verhinderung von Umweltbelastungen und zur fortlaufenden Verbesserung unseres Qualitäts- und Umweltmanagementsystems.
- Unser Motto „Inspired by your Job“ stellt stets den Träger in den Mittelpunkt. Dabei legen wir neben dem Sicherheits- und Qualitätsaspekt einen immer stärkeren Fokus auf das Thema Recycling und das Prinzip der Kreislaufwirtschaft.

MENSCHENRECHTE

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

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

Wir kommunizieren die Inhalte der Grundsatzerklärung öffentlich auf unserer [Website](https://www.kuebler.eu/epaper/downloads/grundsatzerkla%C3%A4rung-kuebler-version3.pdf) (<https://www.kuebler.eu/epaper/downloads/grundsatzerkla%C3%A4rung-kuebler-version3.pdf>). Gegenüber unseren Mitarbeitenden gibt es einen Aushang am Schwarzen Brett, unseren Partnern geht die Erklärung schriftlich per Post oder auf elektronischem Weg zu. Es soll für alle Anspruchsgruppen nachvollziehbar sein, dass die Einhaltung der Erklärung grundsätzlich gewährleistet wird.

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

SCHWERWIEGENDSTE RISIKEN

Im Rahmen unseres Risikomanagements, wurde eine detaillierte Risikoanalyse durchgeführt. Diese hat menschenrechtliche, ökologische und Integritätsrisiken entlang unserer Lieferkette von der Rohstoffgewinnung bis zur Konfektion analysiert und priorisiert. Unsere Produktion am Standort Plüderhausen wurde bei der Analyse mitbetrachtet.

Für die Durchführung der Risikoanalyse wurden verschiedene interne und externe Quellen genutzt, u.a. UN Guiding Principles, OECD due diligence guidance for responsible supply chains in the garment & footwear sector, Amfori BSCI countries risk classification 2021 und der 2021 ITUC Global Rights Index. Innerhalb des Unternehmens wurden verschiedene Abteilungen in den Prozess involviert, insbesondere der Nachhaltigkeitsverantwortliche und die Geschäftsleitung.

Anhand der vorgenannten Quellen erfolgte eine Prüfung der Risiken auf Ebene der Konfektion und der Nassprozesse auf Länderebene. Dabei wurde beachtet, inwieweit die Risiken auf die jeweilige Lieferantenbeziehung durch den Abgleich mit Minderungsmaßnahmen, z.B. Audits (Mindestanforderung BSCI), zutrafen. Eine Priorisierung erfolgte auf Basis folgender Kriterien: Eintrittswahrscheinlichkeit, Einflussvermögen, Schweregrad (Ausmaß, Umfang, Unumkehrbarkeit). Auditberichte, NGO-Berichte, Quick-Scans und Lieferantenbesuche wurden zur Ermittlung von Informationen über tatsächlich eingetretene Risiken verwendet.

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

- Betroffene Länder: China, Vietnam, Türkei, Indien, Bangladesch, Tunesien, Laos.
- Spezifische Risiken in den betroffenen Ländern:
 - Diskriminierung, sexuelle Belästigung, geschlechtsspezifische Gewalt
 - Arbeitsstunden/Überstunden
 - Exzessive Überstunden
 - Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
 - Existenzsichernde Löhne
 - Gefährliche Chemikalien

- Wasserverbrauch
- Wasserverschmutzung
- Treibhausgasemissionen
- Korruption und Bestechung

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

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

PRÄVENTIONS-, MILDERUNGS- UND ABHILFEMASSNAHMEN

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

- **Lieferanten Code of Conduct (CoC)**

Durch ein erneutes Anschreiben der Lieferanten, ergänzt mit einer Erklärung der Wichtigkeit der Akzeptanz des CoC, konnte in 2023 100 % der Unterzeichnung von den Lieferanten erreicht werden. Weitere Ziele zur Sicherstellung einer effektiven Kommunikation wurden gesetzt, u.a. bis 31.12.2025 die Übersetzung in der Landessprache und Übersendung des Beweises des ausgegangenen CoC von 80 % aller Lieferanten.

- **Lieferantenaudits nach anerkanntem Standard (BSCI, Smeta, Sedex, SA8000, FWF)**

100 % der Lieferanten aus Ländern mit hohem Risiko sind nach anerkannten Standards regelmäßig auditiert. Dies entspricht einem internen Mindestkriterium unseres Unternehmens.

- **Effektives Beschwerdemanagement**

Hier wurde Bezug auf unseren CoC und dessen effektive Kommunikation innerhalb der Lieferanten genommen. Dazu wurde eine unabhängige E-Mailadresse von KÜBLER [social@kuebler.eu] implementiert, sodass auch Arbeitende uns anschreiben können. Somit konnte zum 31.03.2023 das Ziel erreicht werden, dass 100 % der Arbeitenden Zugang zu einem Beschwerdesystem haben. Weitere Ziele wurden auch hier gesetzt, u.a. bis zum 31.08.2024 sollen die Beschwerdemechanismen der Lieferanten, die in der Analyse des Beschwerdemanagements mit „weitestgehend nicht erfüllt“ bewertet wurden, im erweiterten Quick Scan überprüft werden

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

Unser Unternehmen ist im Austausch mit der MaxTex, Südwesttextil, German Fashion durch regelmäßige Teilnahmen an Sitzungen. Somit verfolgen wir das Ziel, den aktuellen Wissensstand zu erreichen und Sensibilität für das Thema zu schaffen.

Zusätzlich zu den oberen Maßnahmen wurden für **das Risiko von exzessiven Überstunden** spezifische Unterlagen erstellt, die unsere Experten im Dialog mit Lieferanten unterstützen. Bei diesem Risiko haben wir uns das Ziel gesetzt bis zum 31.12.2024 bei 20 % der Lieferanten aus Risikoländern ein Gespräch über exzessive Überstunden geführt zu haben. Außerdem werden die Audits nach BSCI zur Überwachung der Arbeitszeiten angewendet.

Für das Risiko eines Verstoßes gegen das Recht auf **Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen**, planen wir eine Stärkung der Arbeitnehmendenvertretungen durch einen Dialog mit den Zulieferern umzusetzen. Auch zu diesem Thema wurde eine Kommunikationsgrundlage in Form einer Präsentation erstellt, die die Wichtigkeit des Dialogs zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden thematisiert. Diese Dokumentation soll unsere Experten im Dialog mit den Lieferanten unterstützen. Unser Ziel ist es bis 31.12.2024 bei 20 % der Lieferanten ein Gespräch zu diesem Thema mit der Managementebene geführt zu haben. Darüber hinaus wollen wir in Dialog mit potenziell Betroffenen kommen. Bis 31.12.2024 wollen wir bei 15 % der Lieferanten Gespräche mit Arbeitenden zum Thema Vereinigungsfreiheit geführt haben.

Für das Risiko bezüglich **„Existenzsichernde Löhne“** ist zusätzlich zu den oben genannten Maßnahmen eine Erweiterung des Code of Conducts zu diesem Thema sowie entsprechende Kommunikation und Unterzeichnung von den Lieferanten für Ende 2025 geplant. Außerdem haben in 2023 Schulungen unserer eigenen Mitarbeitenden stattgefunden um dieses Thema bewusst zu machen und dafür zu sensibilisieren. Dabei wurden 100 % unserer Einkäufer*innen und Entwicklungsleiter*innen geschult. Zur Beachtung lokaler Expertise, haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 31.12.2024 Empfehlungen lokaler NGOs und Gewerkschaften in allen Risikoländern zu recherchieren. Für den Dialog mit Zulieferern über existenzsichernde Löhne wurde eine Gesprächsgrundlage in Form einer Präsentation erstellt. Bis 31.12.2024 wollen wir bei 20 % der Lieferanten ein Gespräch über existenzsichernde Löhne geführt haben. Auch zu diesem Thema streben wir durch den Dialog mit Zulieferern eine **Stärkung der Arbeitnehmendenvertretungen** an. Dazu haben wir Kommunikationsgrundlagen über die Wichtigkeit des Dialogs zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden erstellt. Bis 31.12.2024 planen wir bei 15 % der Lieferanten ein Gespräch zu diesem Thema geführt zu haben.

Die Relevanz der Stärkung des Dialogs mit Zulieferern und potenziell Betroffenen zum Erfolg der Sorgfaltspflichten ist Kübler bewusst. Die Erkenntnisse aus diesen Dialogen sollen in die Weiterentwicklung und Verbesserung der Maßnahmen in den Lieferketten einfließen. Zur Erhöhung der Effektivität der Dialoge wird bis Ende Mai 2024 ein kurz- bis mittelfristiger Plan verabschiedet, insbesondere um Kapazitäten aufzubauen und das Vertrauen bei Lieferanten und potenziell Betroffenen zu erhöhen.

Als weitere Maßnahmen sind sowohl eine Sensibilisierung der Lieferanten als auch die Implementierung der STeP Zertifizierung vorgesehen. Die Sensibilisierung der Lieferanten hat sich als erfolgreich gezeigt und ein weiterer Lieferant wurde mit OEKO-TEX® STeP zertifiziert.

Für die Risiken bezüglich des **„Wasserverbrauchs“** und der **„Treibhausgasemissionen“** sind entsprechende Erweiterungen des Code of Conducts und die Sensibilisierung / Kommunikation und Unterzeichnung von den Lieferanten für Ende 2024 geplant.

Für die Risiken bezüglich **„gefährliche Chemikalien“**, **„Wasserverbrauch“**, **„Wasserverschmutzung“** und **„Treibhausgasemissionen“** ist als weitere Maßnahme die Bevorzugung von Lieferanten mit OEKO-TEX® STeP Zertifizierung, bzw. die Erreichung des Ziels 50 % der Lieferanten für Nassprozesse aus Hochrisiko-Ländern mit STeP zertifiziert geplant.

Eine Auskunft der Lieferanten bezüglich ihres Wasserverbrauchs und Treibhausgasemissionen ist stufenweise für Ende 2024 und Ende 2025 eingeplant.

LERNERFAHRUNGEN, FORTSCHRITTE UND HERAUSFORDERUNGEN

Lernerfahrungen und Fortschritte zu den ergriffenen Maßnahmen haben wir in der unteren Tabelle zusammengefasst dargestellt. Zu verschiedenen Themen konnten wir wertvolle Erfahrungen sammeln. Diese gelten für uns als Kernelemente, die wir bei der zukünftigen Umsetzung berücksichtigen werden.

Thema	Erwartung	Ursache	Lernerfahrung
Re-Audit STeP	Re-Audit innerhalb des Auditzyklus ohne Zertifikatsunterbrechung	Die Lieferanten fragen rechtzeitig an, sind aber auch auf die Kapazität der Zertifizierungsinstitute angewiesen.	Ein regelmäßiger Austausch mit Lieferanten und ein frühzeitiges Anmahnen könnte unterstützen.
Lieferantenentwicklung	Zertifizierung nach einem höheren Sozialstandard bzw. Kombistandard	Aufgrund des Meta-Siegel-Ansatzes des GK sind nicht mehr alle Sozialauditnachweise möglich.	Durch Kollaborationen mit anderen Kunden ist es möglich, den Lieferanten von dem Mehrwert der STeP-Zertifizierung zu überzeugen.
Knowledge und Sensibilisierung	Die Anforderungen des Grünen Knopfes und der damit einhergehenden Anforderungen der unternehmerischen Sorgfaltspflichten sind bekannt	Wir empfinden das Thema Wissensmanagement und Sensibilisierung als wesentlich.	Es ist essenziell, sowohl lokale NGO's einzubeziehen als auch frühzeitig die Lieferanten zu unterstützen und Informationen weiterzutragen.

BESCHWERDEKANÄLE UND EINGEGANGENE BESCHWERDEN

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

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

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

Betroffene können jederzeit Ihren Vorgesetzten oder eine Vertrauensperson ansprechen, ohne die Befürchtung haben zu müssen, Nachteile zu erfahren. Die eingehenden Beschwerden werden von weisungsfreien unparteiischen und geschulten Mitarbeitenden aufgenommen geprüft und bearbeitet. Es werden zur Untersuchung unabhängige Spezialisten eingebunden. Unser Beschwerdemechanismus stellt dabei sicher, dass die Beschwerden anonym gestellt und verarbeitet werden können, sodass potenziell Betroffene und Hinweisgebende vor Vergeltung geschützt sind. Zusammen mit den entsprechenden Fachabteilungen wird ein Maßnahmenplan erstellt, mit dem Ziel die Beschwerde aufzuklären und die etwaige Menschenrechtsverletzung unverzüglich zu abzustellen.

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

Zur Sicherstellung und Einhaltung der DSGVO werden alle Mitarbeitenden über die damit verbundenen Rechte und

Pflichten innerhalb des Unternehmens informiert und für den korrekten Umgang mit personenbezogenen Daten sensibilisiert. Neue Mitarbeiter erhalten umfangreiche Schulungen. Entsprechende Dokumente und Vorgaben werden gem. der gültigen Gesetzeslage aktualisiert und über einen Newsletter kommuniziert.

Im Jahr 2023 erreichte uns keine Beschwerde aus unseren Partnerbetrieben und auch intern. Dieses positive Ergebnis verifizieren wir durch regelmäßige Vor-Ort-Besuche, teilweise langjährige Zusammenarbeit, unabhängige Sozialaudits, Quick Scans durch autorisierte und geschulte Personen und Sensibilisierung der verantwortlichen Mitarbeitenden.

Somit haben wir einen wirksamen Mechanismus geschaffen, um bestmöglich mit potenziell auftretenden Beschwerden umgehen zu können.

EINBEZIEHUNG VON EXTERNEN STAKEHOLDERN UND POTENZIELL BETROFFENEN

Wir pflegen einen intensiven Kontakt mit unseren Lieferanten, um unserer Sorgfaltspflicht als Unternehmen hinsichtlich der Menschenrechte nachzukommen. Die Kommunikation basiert auf herkömmliche Hilfsmittel wie z. B. Telefon, E-Mails, oder das persönliche Gespräch etc. durch die Geschäftsführung bzw. hierzu beauftragte Mitarbeiter. Darüber hinaus wird ein Lieferantentag organisiert. Messen werden außerdem als Treffpunkt genutzt.

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

Wir besuchen unsere Produktionsbetriebe regelmäßig. Dies ist die Basis einer gemeinsamen Zusammenarbeit. Unser Code of Conduct wird von unseren Produzenten akzeptiert und unterschrieben und in ihren Produktionsstätten ausgehängt, so dass Mitarbeitende informiert sind. Bei Beschwerden können diese sich direkt bei uns melden.

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

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

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

Bei der Analyse der Risiken und unserem ganzheitlichen Handeln legen wir ein besonderes Augenmerk auf die Menschenrechtsrisiken in unseren Beschaffungsländern und die vulnerablen Gruppen wie Frauen, Kinder, religiöse und ethnische Minderheiten, geflüchtete Menschen, Nicht-Muttersprachler*innen, Menschen mit besonderem Gesundheitsstatus, LGBTQIA+ Personen, Wanderarbeitende und Menschen mit Behinderungen. Dabei achten wir darauf, dass die Maßnahmen zur Erfüllung unserer unternehmerischen Sorgfaltspflichten den Anforderungen der vulnerablen Gruppen entsprechen, z.B. durch die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden vor Ort und durch einen geeigneten, zugänglichen Beschwerdekanal.

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

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

ERHÖHUNG DER LIEFERKETTENTRANSPARENZ

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

KONFEKTION

Land	Region
China	Jiangsu
China	Guangdong
China	Fujian
China	Zhejiang
Bangladesch	Dhaka
Türkei	Istanbul
Vietnam	Attapu - Lao People's Democratic Republic
Indien	West Bengal
Pakistan	Punjab
Deutschland	NRW
Deutschland	BW
Italien	Trentino-Südtirol
Armenien	Lori
Nordmazedonien	Nordosten
Ungarn	Veszprém
Bosnien	Romanija
Türkei	Adiyaman
Tunesien	Mahadia
Tschechien	Jindřichův Hradec
Schweden	Dalarnas
Dänemark	Midtjylland

NASSPROZESSE

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



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

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

info@kuebler.eu
www.kuebler.eu

Folgen Sie uns auf:



KÜBLER Workwear App:



Version 3 | 15.05.2024

KÜBLER
WORKWEAR