KÜBLER
WORKWEAR

SUSTAINABILITY REPORT

VERANTWORTUNG BEI KÜBLER

2025

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

seit 70 Jahren steht KÜBLER für hochwertige Workwear, für Schutz und für Verlässlichkeit im Arbeitsalltag. Diese Werte prägen nicht nur unsere Produkte, sondern auch die Art und Weise, wie wir als Unternehmen handeln. Nachhaltigkeit ist für KÜBLER kein neues Schlagwort, sondern ein Anspruch, welcher sich aus unserer Haltung entwickelt hat, und uns als Familienunternehmen stets begleitet.

Als Hersteller von Berufs- und Schutzbekleidung tragen wir eine besondere Verantwortung. Unsere Produkte dienen dem Schutz jeden Anwenders. Ihre Herstellung sowie unsere Entscheidungen als Akteur in der textilen Wertschöpfungskette beeinflussen jedoch auch den Alltag von unzähligen Menschen weltweit. Die Auswirkungen betreffen nicht nur die Umwelt, sondern ebenso unsere Mitarbeitenden sowie die Mitarbeitenden unserer Partner entlang unserer globalen Lieferkette. Dieser Verantwortung stellen wir uns bewusst. Nachhaltigkeit bedeutet für uns mehr als umweltschonende Materialien oder effiziente Prozesse. Sie umfasst faire Arbeitsbedingungen entlang unserer Liefer- und Produktionskette, ebenso wie langlebige, reparaturfreundliche und industriell waschbare Produkte, die Ressourcen schonen und langfristig im Einsatz bleiben.

In den vergangenen Jahren haben wir intensiv daran gearbeitet, unsere nachhaltigen Prinzipien systematisch weiterzuentwickeln, messbar zu machen und fest in unsere Unternehmensprozesse zu integrieren. Dabei geht es nicht um Perfektion, sondern um Glaubwürdigkeit, Transparenz und kontinuierliche Verbesserung. Durch den Beitritt zu anerkannten Initiativen, wie der Fair Wear Foundation, unterstreichen wir unsere Ambitionen, bewusst die Menschen und deren Rechte in den Fokus zu rücken, welche unsere Produkte herstellen. Gestützt wird dieser Anspruch durch interne Prozesse - unsere Managementsysteme begleiten uns seit nunmehr einem Jahrzehnt und bilden das Fundament für Qualität, Sicherheit und nachhaltige Unternehmensführung.

Dieser Bericht zeigt offen, wo KÜBLER heute steht, welche Fortschritte bereits erzielt wurden und in welchen Bereichen weiterer Handlungsbedarf besteht. Er versteht sich als ehrlicher Einblick in den Weg von KÜBLER und zugleich als Einladung zum Dialog mit unseren Stakeholdern. Verantwortung zu übernehmen und nachhaltiges Wirtschaften auch in Zukunft in den Fokus zu rücken.

Wir laden Sie herzlich ein, diesen Weg gemeinsam mit uns zu gehen.

Mit freundlichen Grüßen

R. Scheiner

Richard Scheiner | CEO

INHALT

03 ÜBER UNS & GOVERNANCE

04 Unser Geschäftsmodell

08 Ansätze für nachhaltige Wirtschaft

11 Zertifizierungen

12 Verbände und Mitgliedschaften

14 UNSERE LIEFERKETTE

15 Handlungsfelder in textilen Lieferketten

16 Produktionsländer und Risikobewertung

18 Prävention und Risikominderung

19 Unsere Konfektionspartner

26 UMWELT & STANDORT

27 Energiemanagement

28 Wassermanagement

29 Emissionsmanagement

30 Schutz von Luft, Wasser und Boden

30 Ressourcen- und Kreislaufmanagement

33 SOZIALES - UNSER TEAM & ENGAGEMENT

34 Allgemeine Merkmale

36 Entlohnung und Tarifverträge

37 Gesundheit und Sicherheit

38 Weiterentwicklung und Förderung

39 ANHANG

ÜBER UNS & GOVERNANCE

UNSER GESCHÄFTSMODELL 04

ANSÄTZE FÜR NACHHALTIGE WIRTSCHAFT 08

ZERTIFIZIERUNGEN 11

VERBÄNDE & MITGLIEDSCHAFTEN 12

UNSER GESCHÄFTSMODELL

Seit 1956 entwickeln wir mit viel Erfahrung und Tradition, aber auch mit mindestens genauso viel Leidenschaft, Erfindergeist und Ideenreichtum innovative Workwear, die das Arbeiten leichter und sicherer gestaltet und zugleich neue Trends setzt. Innovation ist ein Schlüsselfaktor unseres Erfolgs und spiegelt sich sowohl in unseren Produkten und Services als auch in unserer Arbeitsweise wider. Kein Zufall also, dass KÜBLER heute zu den führenden Anbietern von Arbeitskleidung in Europa zählt.

Ob Industrie, Straßenbau, Hoch-Tiefbau, Dienstleistung, Lager- und Logistik, Kommunen, Handwerk oder Energiesektor – unser umfangreiches Produktportfolio überzeugt branchenweit Werktätige mit professionellen, hochfunktionalen Produkten und cleverem Zubehör. Dazu begeistern wir unsere Kunden mit zahlreichen Serviceleistungen, wie individualisierter Workwear und gezielter Vertriebs- und Marketingunterstützung. Gerne geben wir unser geballtes Fachwissen auch in PSA-Schulungen weiter.

Nachhaltigkeit verstehen wir bei KÜBLER als kontinuierlichen Entwicklungsprozess. Unser erster Sustainability Report bietet uns die Möglichkeit, unsere Nachhaltigkeitsleistungen systematisch zu erfassen, weiterzuentwickeln und für unsere Stakeholder nachvollziehbar aufzubereiten. Hierbei orientieren wir uns methodisch an zwei Standards zur Berichterstattung – dem "Voluntary Sustainability Reporting Standard for Small Medium Enterprises (VSME), sowie den Berichtvorgaben der Fair Wear Foundation.

UNSER LEITBILD

Wir, die Paul H. Kübler Bekleidungswerk GmbH & Co. KG, bekennen uns zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Getragen von unserem verantwortungsvollen Bewusstsein für die soziale, ökologische und ökonomische Gestaltung der gesamten Wertschöpfungskette, stellen wir uns den Herausforderungen einer zunehmend vernetzten und globalen Wirtschaft. Unser Unternehmensleitbild versteht sich als familiär, offen, ehrlich und wertschätzend, und basiert auf unseren Werten WERTSCHÄTZUNG, ENTWICKLUNG, SICHERHEIT und VERANTWORTUNG.

UNSERE MISSION:
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 ein gemeinsames Ziel:
MAKE WORK BETTER.

UNSERE 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 unterstützt und bestens geschützt. Mit unseren Produkten setzen wir Maßstäbe in Design und Funktion.

Durch beste Produkte sind wir führend am europäischen Workwear-Markt.

UNSERE WERTE

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.

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.

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.

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.

RICHTLINIEN

Wir bekennen uns öffentlich zu unseren Werten und haben diese in diversen Richtlinien niedergeschrieben. Sowohl unser Verhaltenskodex als auch unsere Grundsatzerklärung orientieren sich an den international anerkannten Prinzipien zum Schutze der Menschen- und Arbeitsrechte, wie sie in

- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)
- den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen
- den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- den ILO-Kernarbeitsnormen
- der Kinderarbeitsrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-CNC)
- den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen

zum Ausdruck kommen. Des Weiteren werden die beiden Dokumente durch unsere Richtlinien für Menschenrechte, Ethik sowie Umwelt ergänzt und umfassen die Einhaltung der Menschenrechte wie Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, Menschenhandel, Diskriminierung am Arbeitsplatz und der Einhaltung von Sicherheitsmaßnahmen.

All unsere Richtlinien sind auf unserer Website unter in Deutsch und Englisch frei einsehbar:

CSR | Nachhaltigkeit

STANDORT

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

KOORDINATEN

48.79837114525017, 9.595040112461264

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Paul H. Kübler
Gründer († 2011)

Thomas Kübler
Geschäftsführender Gesellschafter

Richard Scheiner
Geschäftsführer

GRÜNDUNGSJAHR
1956

RECHTSFORM
Paul H. Kübler Bekleidungswerk GmbH & Co. KG
Personengesellschaft
Gesellschaft mit begrenzter Haftung & Kommanditgesellschaft

MITARBEITER
2024: 242
2025: 240

GEWERBLICHER BEREICH
2024: 95
2025: 97

BILANZSUMME
2024: 37,1 Mio. €
2025: 35,2 Mio. €

UMSATZERLÖSE
2024: 58,0 Mio. €
2025: 49,6 Mio. €

GESCHÄFTSTÄTIGKEIT UND BRANCHENZUGEHÖRIGKEIT
Herstellung und Vertrieb von Berufsbekleidung
Textilhersteller
Textilbranche

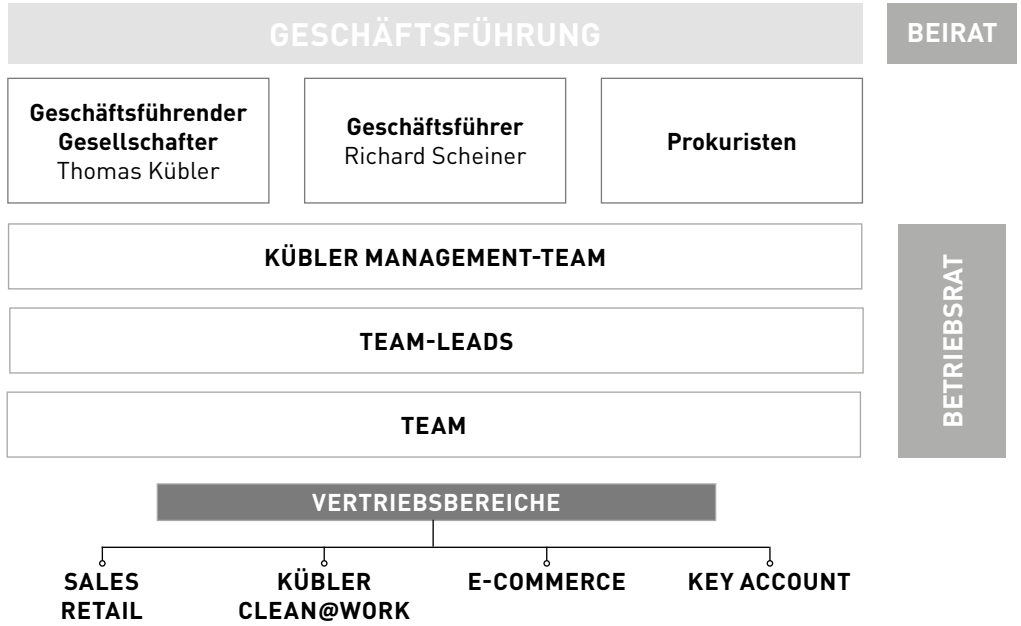
NACE-SEKTORKLASSIFIZIERUNGSSCHLÜSSEL

NACE 14.12	Herstellung von Arbeitskleidung
NACE 46.16	Großhandel mit Textilien

UNSER GESCHÄFTSMODELL

KÜBLER ist Hersteller von Arbeits- und Sicherheitsbekleidung. Wir bieten Lösungen für Arbeitsschutz für gewerblichen und privaten Gebrauch an, von alltäglicher Sicherheitsbekleidung bis zu persönlicher Schutzausrüstung (PSA) der Stufe 3. Hierbei setzen wir auf eine hauseigene Entwicklung, mit Beschaffung im Vollkauf und in der passiven Lohnveredelung (PLV). Individuelle Kundenwünsche zum Thema Veredelung und Sondergrößen können in der hauseigenen Produktion abgedeckt werden.

GESCHÄFTS- UND VERTRIEBSSTRUKTUR



Der B2B-Bereich und die direkte Ausstattung von Großkunden stehen im Zentrum der Vertriebsaktivitäten von KÜBLER. Ergänzend dazu beliefert KÜBLER den Fachhandel unmittelbar mit seinem Sortiment und stellt so eine flächendeckende Marktpräsenz sicher. Ein weiterer wesentlicher Bestandteil des Geschäftsmodells ist der Bereich Mietwäsche: In diesem Segment werden KÜBLER-Produkte über Partner mittels Leasing- und Servicekonzepte an Endkunden vermarktet.

Der geografische Fokus liegt klar auf der DACH-Region (Deutschland, Österreich, Schweiz) sowie dem niederländischen Markt, die zusammen die wichtigsten Absatzmärkte für KÜBLER bilden.

ANSÄTZE FÜR NACHHALTIGE WIRTSCHAFT

WESENTLICHKEITSANALYSE

Eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse ist für Unternehmen – insbesondere im Kontext der Nachhaltigkeitsberichterstattung – essenziell, weil sie zwei Perspektiven systematisch zusammenführt:

» FINANZIELLE WESENTLICHKEIT (OUTSIDE-IN):

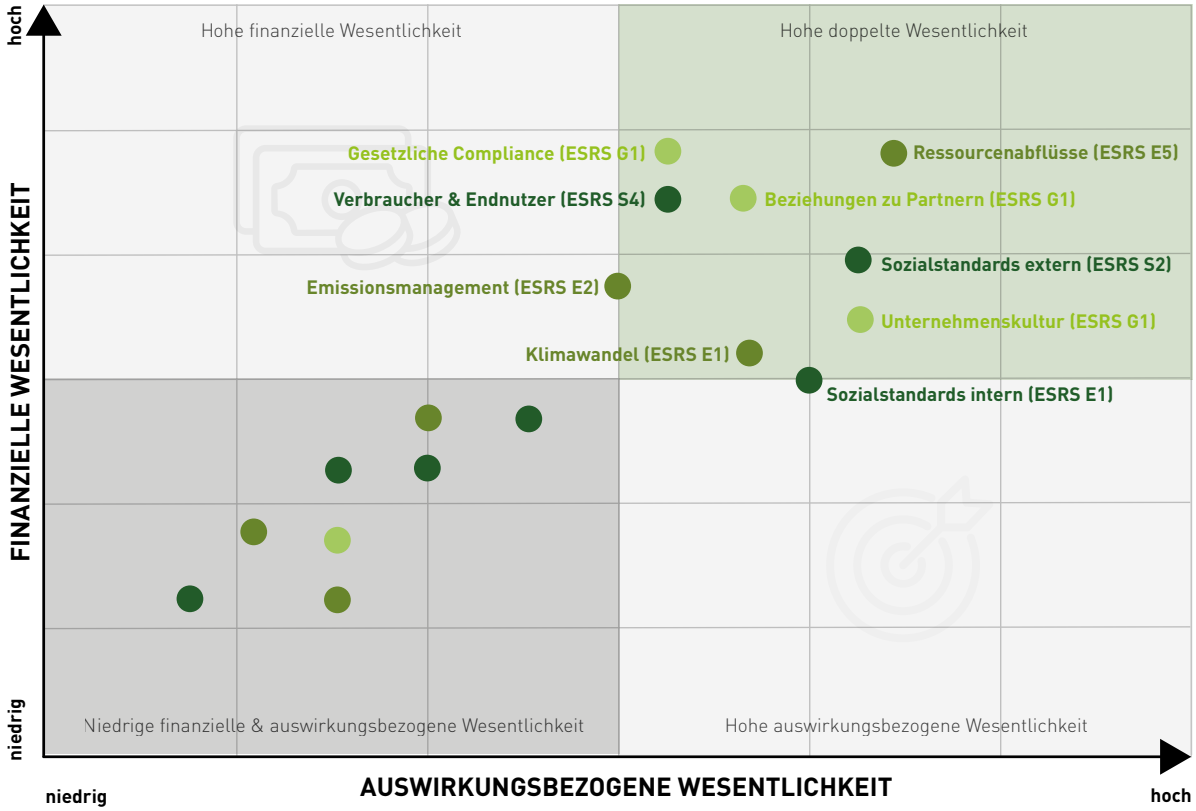
Welche Nachhaltigkeitsthemen haben potenziell erhebliche Auswirkungen auf die finanzielle Lage, Leistung oder Entwicklung des Unternehmens? Hier geht es um Risiken und Chancen, die aus Umwelt-, Sozial- oder Governance-Aspekten (ESG) entstehen und für Investoren relevant sind.

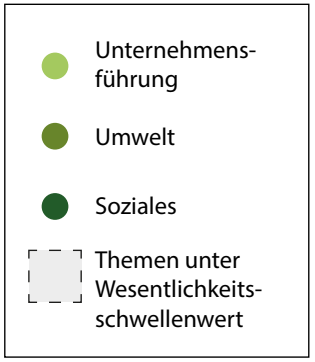
» AUSWIRKUNGSBEZOGENE WESENTLICHKEIT (INSIDE-OUT):

Welche Auswirkungen hat das Unternehmen auf Umwelt und Gesellschaft? Diese Perspektive berücksichtigt z. B. Treibhausgasemissionen, Menschenrechte in der Lieferkette oder Biodiversität – unabhängig davon, ob sie finanzielle Relevanz für das Unternehmen haben oder nicht.

Im Folgenden ist ein Auszug aus unseren Ergebnissen, samt des dazugehörigen ESRS-Punktes, visuell dargestellt. Zum besseren Verständnis wurde einer Übersicht zu den wichtigsten Punkten erstellt.

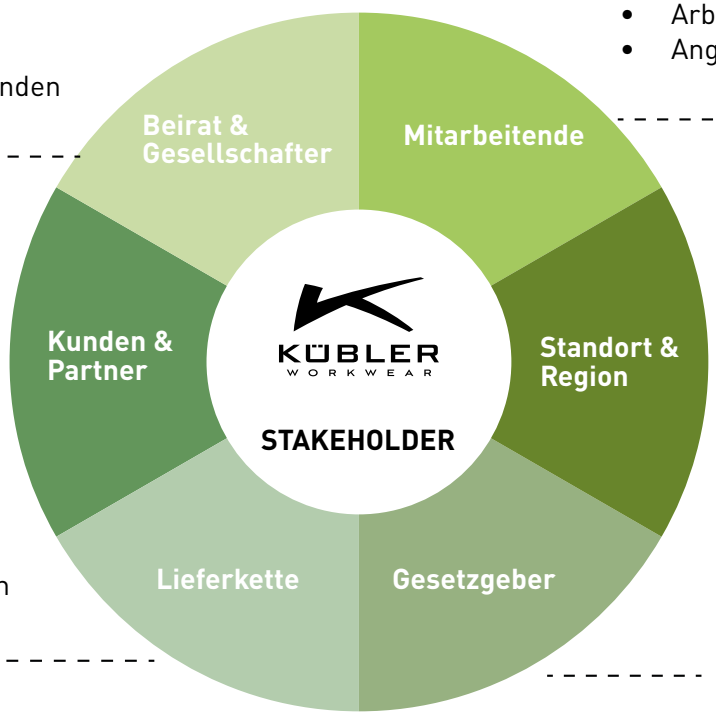
UNSERE BEWERTUNG:
Für unseren Wesentlichkeitsprozess haben wir uns an den Inhalten des European Sustainability Reporting Standards (ESRS) orientiert, welcher diverse Kategorien aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung zur Bewertung vorgibt. Es wurden mehrere abteilungsübergreifende Workshops gehalten, in denen Fachabteilungen ihre individuellen Prioritäten in Bezug auf soziale, umweltbezogene und unternehmensführungsrelevante Themen äußern konnten. Anhand des Meinungsbildes und der gesammelten Ideen zu unserer Ausrichtung wurden die entsprechenden ESRS-Punkte priorisiert. Ergänzend dazu sind Ergebnisse aus unserer jährlich durchgeführten Kundenumfrage in die Bewertung eingeflossen. Zukünftig planen wir noch mehr Stakeholder in diesen Prozess einzubinden, um einen noch umfangreicheren Überblick über die Prioritäten aller Interessensgruppen zu erhalten.





UNSERE HAUPTINTERESSENSGRUPPEN UND DEREN ANFORDERUNGEN:

Essenziell für eine gesamtheitliche Betrachtung unserer Aktivitäten ist die Identifikation der Interessengruppen, welche unser Handeln beeinflussen bzw. von unserem Handeln beeinflusst werden:



Beirat & Gesellschafter

- Weiterführen des Familienunternehmens
- Fortführen und Entwickeln der Unternehmensstrategie
- Gesundes Unternehmens-wachstum
- Zufriedenheit der Mitarbeitenden

Mitarbeitende

- Gute Arbeitsbedingungen
- Wertschätzung und Anerkennung
- Persönliche Weiterentwicklung
- Arbeitsplatzsicherheit
- Angebote für Mitarbeitende

Kunden & Partner

- Qualität der Ware
- Zuverlässigkeit
- Innovation
- Nachhaltige Lösungen
- Compliance

Standort & Region

- Transparenz
- Erhaltung von Arbeitsplätzen
- Nachhaltiges Handeln

Lieferkette

- Faire Arbeitsbedingungen
- Zuverlässigkeit
- Gemeinsame Weiterentwicklung
- Vertrauen + langjährige Geschäftsbeziehungen

Gesetzgeber

- Einhaltung gesetzlicher Vorgaben

UNSER BEITRAG ZU DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Die Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen sind 17 globale Ziele für nachhaltige Entwicklung, die wirtschaftliche, soziale und ökologische Aspekte miteinander verbinden. Sie dienen als Leitfaden für Unternehmen, Regierungen und Gesellschaft, um Armut zu bekämpfen, den Planeten zu schützen und Wohlstand für alle zu fördern. Auch in der Textilbranche bieten die SDG einen Rahmen, um verantwortungsvolle Produktions- und Lieferkettenprozesse zu gestalten.

Auf dieser Seite sind die für unser Geschäftsmodell als relevant identifizierten Ziele, inklusive unserem jeweiligen Beitrag aufgezählt.

UMWELTBEZOGENE ASPEKTE

FÜR KÜBLER

- Ressourcennutzung, inkl. Gewinnung und Verwertung
- Anpassung an den Klimawandel
- Energiegewinnung & Bezug
- Qualität & Langlebigkeit des Sortiments
- Abfälle, inkl. Vermeidung, Aufbereitung & Entsorgung

EXTERN

- Rohstoffgewinnung in der Wertschöpfungskette
- Chemikalien und Schadstoffgebrauch in Produktionsprozessen

SOZIALE ASPEKTE

FÜR KÜBLER

- Arbeitszeiten
- Faire Entlohnung & Tarifverhandlungen
- Gesundheit & Arbeitssicherheit
- Vereinigungsfreiheit & Kollektivverhandlungen
- Betriebsrat
- Mitarbeiterentwicklung inkl. Schulungen & Fortbildungen
- Gleichstellung & Antidiskriminierung
- Diversität und Vielfalt
- Inklusion
- Vereinbarung Berufs- und Privatleben
- Datenschutz

EXTERN

- Faire Arbeitsbedingungen
- Einhaltung von Sozialstandards
- Chancengleichheit
- Datenschutz

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

FÜR KÜBLER

- Corporate Culture
- Compliance
- Schutz von Hinweisgebern
- Faires & nachhaltiges Management von Partnerschaften und Geschäftsbeziehungen
- Austausch in Verbänden

ZERTIFIZIERUNGEN

KÜBLER ist in diversen Bereichen aktiv, um sein Nachhaltigkeitsengagement stetig zu verbessern. Im Folgenden finden Sie eine Übersicht zu unseren relevanten Zertifizierungen und Mitgliedschaften, welche uns bei unserem Bestreben, nachhaltige Arbeit umzusetzen, unterstützen.

ECOVADIS

Wir lassen uns seit 2023 auf dem Portal EcoVadis für mehrere Themen der Nachhaltigkeit bewerten. Für das Jahr 2024 haben wir eine Bewertung von **61/100** Punkten erreicht, wodurch wir zum oberen Drittel der bewerteten Unternehmen zählen. EcoVadis bewertet die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung. Die Bewertung erfolgt anhand internationaler Standards wie UNGC, GRI und ISO 26000 und wird in einer Scorecard zusammengefasst. Diese hilft, Risiken in der Lieferkette zu identifizieren und gezielt zu managen.

CLIMATE PARTNER

Wir arbeiten mit ClimatePartner zusammen, um unsere Treibhausgas (THG) Emissionen in den Bereichen Scope 1, Scope 2 und Scope 3 zu ermitteln. ClimatePartner unterstützt Unternehmen bei der Bilanzierung, Reduktion und Kompensation von CO_2-Emissionen. Die Klimastrategie basiert auf fünf Schritten: CO_2-Bilanzierung, Reduktionsziele, Klimastrategie, Klimaschutzprojekte und Kommunikation. Dabei kommen unter anderem Science Based Targets, Product Carbon Footprints und Maßnahmen zur Dekarbonisierung der Lieferkette zum Einsatz. Wir nutzen das Tool zur Berechnung unseres Corporate Carbon Footprints, um eine Datengrundlage für künftige Reduktionsziele zu erschaffen.

OEKO TEX® STANDARD 100

Der OEKO TEX® STANDARD 100 ist ein international anerkanntes Zertifizierungssystem für schadstoffgeprüfte Textilien, das sicherstellt, dass alle Bestandteile eines Produkts – vom Garn bis zum Zubehör – definierte Grenzwerte für gesundheitlich bedenkliche Substanzen einhalten. Bei uns dient der Standard als verbindliches Kriterium in der Produktentwicklung, im Einkauf und in der Lieferantenauswahl, insbesondere bei Materialien mit direktem Hautkontakt. Nahezu alle unsere Produkte erfüllen den OEKO TEX® STANDARD 100 und werden regelmäßig von einem unabhängigen Institut entsprechend geprüft.

ISO KONFORMITÄT

Die **DIN EN ISO 9001:2015** ist bei KÜBLER seit 2016 fest im Qualitätsmanagementsystem verankert und wird regelmäßig durch interne und externe Audits überprüft. Sie bildet die Grundlage für eine prozessorientierte Unternehmensführung und stellt sicher, dass Produkte und Dienstleistungen konstant in hoher Qualität geliefert werden. Die Norm unterstützt KÜBLER dabei, Kundenanforderungen sowie gesetzliche und behördliche Vorgaben zuverlässig zu erfüllen und nicht nur die Kundenzufriedenheit, sondern auch die interne Effizienz und Transparenz der Prozesse zu stärken. Alle Bereichs- und Teamleiter haben jederzeit Zugang zu dieser Übersicht. Auch unser jährliches Management Review, also die systematische Überprüfung der Wirksamkeit unserer Managementsysteme durch die Geschäftsleitung, orientiert sich an dieser Norm.

Die **DIN EN ISO 14001:2015** ergänzt das Qualitätsmanagement bei KÜBLER um ein systematisches Umweltmanagement. Auch diese Norm ist seit 2016 zertifiziert und wird regelmäßig auditiert. Sie verpflichtet uns zur Identifikation und Bewertung relevanter Umweltaspekte, zur Einhaltung gesetzlicher Umweltvorgaben sowie zur kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung. KÜBLER berücksichtigt dabei sowohl externe Einflüsse wie gesetzliche Entwicklungen und Marktanforderungen als auch interne Faktoren wie Ressourceneffizienz und Mitarbeitersensibilisierung.

Wir haben uns im Sommer 2025 für beide Normen erfolgreich rezertifiziert und gestalten somit bald über 10 Jahre unsere Prozesse gemäß der beiden Normen.

VERBÄNDE UND MITGLIEDSCHAFTEN

KÜBLER ist Mitglied bei verschiedenen Multi-Stakeholder-Initiativen in der Textilbranche, um in einem stetigen Austausch zu relevanten Themen zu sein. So sind wir Mitglied bei GermanFashion, MaxTex und Südwesttextil, an deren Treffen und Webinaren wir regelmäßig teilnehmen. Inhalt dieser Treffen ist meist die Zukunftsorientierung der Branche, der Umgang mit gesetzlichen Vorgaben oder diverse Trends im Textilbereich.

FAIR WEAR FOUNDATION

Die Fair Wear Foundation (FWF) ist eine unabhängige Multi-Stakeholder-Initiative, die sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der globalen Textilindustrie einsetzt. Sie unterstützt Unternehmen dabei, soziale Standards entlang ihrer Lieferketten zu etablieren und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Fair Wear legt hohe Standards an seine Mitglieder, welche sich zur Einhaltung des auf der international anerkannten International Labour Organisation basierenden Fair Wear Codes of Labour Practices verpflichten.

Im Fokus der acht Labour Practices stehen die Einhaltung von würdigen Arbeitsbedingungen.

Diese acht Praktiken sind auch für unsere Konfektionäre verbindlich, und ein entsprechendes Informationsblatt für Mitarbeitende wird zukünftig in jedem der Betriebe aushängen. Jährlich wird von uns ein Action Plan verfasst, in dem die Ziele für das kommende Jahr dargelegt werden, und auf bestehenden Verbesserungsmaßnahmen von Sozialstandards in unserer Lieferkette aufgebaut wird. Diese Vorhaben werden jährlich durch einen Brand Performance Check abgefragt und bewertet. Für uns bedeutet die Mitgliedschaft die Vertiefung der strukturierten Prozesse zur Analyse und Optimierung unserer sozialen Nachhaltigkeit. Wir sind seit Oktober 2025 Member bei der FWF und beginnen nun mit der systematischen Aufarbeitung unserer internen Abläufe.

Dabei können wir auf unsere bestehende Risikoanalyse sowie Expertise im Bereich Grüner Knopf zurückgreifen, die uns wertvolle methodische und inhaltliche Grundlagen bietet, um die Anforderungen von Fair Wear wirksam umzusetzen. Ziel ist es, die Transparenz unserer Wertschöpfungskette stetig zu steigern und weiterhin sicherzustellen, dass unsere Produkte unter Einhaltung wichtiger sozialer Standards produziert werden.

KÜBLER WORKWEAR collaborates with FAIR WEAR

fairwear.org

GRÜNER KNOPF

Wir sind seit 2023 für den Grünen Knopf zertifiziert und erfüllen die Anforderungen u.a. bei Produkten wie unserer KÜBLER ACTIVIQ, der meistverkauften Kollektion von KÜBLER. Der Grüne Knopf ist ein staatliches Siegel, das sowohl das Produkt als auch das Unternehmen auf soziale und ökologische Standards prüft. Es verlangt den Nachweis unternehmerischer Sorgfaltspflichten entlang der textilen Lieferkette und fördert Transparenz sowie kontinuierliche Verbesserung. Die jährliche Berichterstattung dokumentiert die Einhaltung von Arbeits- und Umweltstandards und stärkt das Vertrauen von Kunden und Partnern in die Nachhaltigkeitsstrategie. Unser Bericht ist in deutsch und englisch öffentlich einsehbar. Im Rahmen des Grünen Knopfs führen wir eine Risikoanalyse durch, bei der wir unsere Lieferanten sowie deren Herkunftsländer anhand relevanter OECD-Risikokriterien bewerten. So reduzieren wir Risiken gezielt und stellen sicher, dass mögliche Verstöße gegen Sorgfaltspflichten in unserer Lieferkette frühzeitig erkannt und vermieden werden.

WIR FÜHREN PRODUKTE MIT DEM SIEGEL:

GRÜNER KNOPF
SOZIAL. ÖKOLOGISCH. STAATLICH.
UNABHÄNGIG ZERTIFIZIERT.

AMFORI BSCI

Wir sind Mitglied der Amfori BSCI-Initiative und verpflichten uns zur Einhaltung dieser Standards entlang der Lieferkette. Die Business Social Compliance Initiative (BSCI) ist ein Programm des internationalen Wirtschaftsverbands Amfori zur Förderung sozialer Standards in globalen Lieferketten. Ziel ist es, menschenwürdige Arbeitsbedingungen weltweit zu etablieren – etwa durch faire Entlohnung, Arbeitsschutz und ethisches Geschäftsverhalten. Die BSCI-Auditierung (oder ähnlicher anerkannter Sozialaudits) unserer Produktionsbetriebe ist eine zentrale Voraussetzung für eine Zusammenarbeit. Abweichungen werden durch Maßnahmenpläne adressiert, um langfristige Verbesserungen zu fördern. Durch die Mitgliedschaft erhalten wir zudem Zugang zu lokalen Stakeholdern sowie eine allgemeine Erhöhung der Transparenz unserer Lieferkette.

amfori
Trade with purpose

MAXTEX

MaxTex ist ein branchenübergreifendes Netzwerk, das nachhaltiges Handeln entlang der gesamten textilen Wertschöpfungskette fördert und auf Zusammenarbeit, Wissensaustausch und Best Practice Lösungen setzt. Ziel ist es, Nachhaltigkeit wirtschaftlich tragfähig umzusetzen und gemeinsam neue Standards in der Textilindustrie zu entwickeln. Für KÜBLER bietet die Mitgliedschaft die Möglichkeit, sich mit relevanten Akteuren auszutauschen und Nachhaltigkeit systematisch und praxisorientiert weiterzuentwickeln.

MAXTEX
NETWORK AND ACADEMY
FOR SUSTAINABLE TEXTILES

GERMAN FASHION

GermanFashion unterstützt seine Mitgliedsunternehmen bei der Umsetzung von Nachhaltigkeit entlang der gesamten textilen Wertschöpfungskette – mit Fokus auf Transparenz, Sorgfaltspflichten nach OECD-Leitlinien sowie Umwelt und Sozialstandards. Der Verband bietet fachliche Unterstützung, Arbeitskreise und praxisnahe Orientierungshilfen zu gesetzlichen Anforderungen wie Lieferkettensorgfaltspflichten. Für uns als KÜBLER bedeutet die Mitgliedschaft, regulatorische und branchenspezifische Nachhaltigkeitsthemen fundiert einzuordnen und praxisnah in unser Unternehmen zu integrieren.

GermanFashion
Modeverband Deutschland e.V.

SÜDWESTTEXTIL

Südwesttextil ist der Wirtschafts- und Arbeitgeberverband der Textil- und Bekleidungsindustrie in Baden Württemberg und engagiert sich stark in den Bereichen Nachhaltigkeit, Innovation und Transformation der Branche. Der Verband unterstützt seine Mitglieder bei ökologischen und regulatorischen Fragestellungen und initiiert Projekte zur nachhaltigen Weiterentwicklung der Industrie. Für uns stärkt die Mitgliedschaft die regionale Vernetzung und den Zugang zu aktuellen nachhaltigkeitsrelevanten Entwicklungen auf Landes- und EU-Ebene.

südwest textil

UNSERE LIEFERKETTE

HANDLUNGSFELDER IN TEXTILEN LIEFERKETTEN 15

PRODUKTIONSLÄNDER UND RISIKOBEWERTUNG 16

PRÄVENTION UND RISIKOMINDERUNG 18

UNSERE KONFEKTIONSPARTNER 19

HANDLUNGSFELDER IN TEXTILEN LIEFERKETTEN

UNSER UMGANG BEI KÜBLER

Die internationale Textilbranche ist geprägt von einer großen Vielfalt an Kulturen, Erfahrungen und Perspektiven. Diese Diversität ist für KÜBLER ein wichtiger Mehrwert: Sie ermöglicht Innovation, fördert gegenseitiges Lernen und bildet die Grundlage für langfristige, partnerschaftliche Beziehungen entlang unserer globalen Lieferketten. Wir sind stolz auf die kulturelle Vielfalt innerhalb unserer Lieferkette und sehen sie als zentrale Stärke unserer internationalen Zusammenarbeit. Gleichzeitig erfordert sie jedoch auch ein hohes Maß an Verantwortung und Sensibilität im Umgang mit unterschiedlichen sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

Entlang solcher Wertschöpfungsketten begegnen wir strukturellen Herausforderungen, die insbesondere menschenrechtliche und ökologische Themengebiete umfasst.

KÜBLER begegnet diesen Herausforderungen mit einem systematischen Sorgfaltspflichtenmanagement, das sich an den OECD-Leitlinien für verantwortungsvolle Lieferketten im Bekleidungs- und Schuhsektor sowie an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte orientiert. Unsere Risikoanalyse erfolgt kontinuierlich und berücksichtigt sowohl die geografische Herkunft als auch die jeweiligen Produktionsprozesse. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen direkt in unsere Einkaufsentscheidungen ein. Durch Maßnahmen wie Sozialaudits, Lieferantenbesuche, Schulungen sowie die Integration von Nachhaltigkeitskriterien in unsere Prozesse arbeiten wir fortlaufend daran, potenzielle negative Auswirkungen auf Menschen und Umwelt zu identifizieren, zu vermeiden oder zu reduzieren.

WESENTLICHE HERAUSFORDERUNGEN IN UNSERER LIEFERKETTE

Aufbauend auf diesem Verständnis von Verantwortung setzen wir im Rahmen unseres unternehmerischen Sorgfaltspflichtenmanagements auf eine regelmäßige und strukturierte Analyse relevanter Risiken entlang unserer Lieferkette – von der Rohstoffgewinnung bis zur Konfektion. Dabei betrachten wir menschenrechtliche, ökologische sowie Integritätsrisiken systematisch und risikobasiert. Ergänzend zu anerkannten Leitlinien greifen wir auf externe Risikoindikatoren, wie unter anderem den ITUC Global Rights Index oder dem Global Corruption Index zurück. Ein besonderes Augenmerk legen wir auf Herkunftsländer, die wir aufgrund ihrer strukturellen Rahmenbedingungen als Hochrisikoländer einstufen, da dort potenziell schwerwiegendere Verstöße auftreten können.

MENSCHENRECHTE
In einigen Ländern stellen Frauen einen Großteil der Belegschaft im textilproduzierenden Gewerbe dar, weshalb Diskriminierung, sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt ein fundamentales Risiko darstellen. Auch die Einschränkung von Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen sind zentrale Herausforderungen, welche je nach Land besondere Beachtung benötigen.

UMWELT
Nassprozesse in der Textilherstellung sind meist sehr ressourcenintensiv. Die Nutzung von umweltschädlichen Chemikalien, übermäßiger Wasserverbrauch und damit einhergehende Wasserverschmutzung sind Themen, welche wir in Zukunft noch genauer überwachen möchten. Auch die Emissionen von Treibhausgasen stellen ein relevantes Risiko dar, das wir künftig noch stärker adressieren wollen.

ARBEITSRECHT
Exzessive Überstunden, unzureichende Pausenzeiten und fehlende existenzsichernde Löhne gefährden die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten. Gerade im Textilbereich können Auftragsdruck, ausgelöst durch unzureichende Produktionsplanung, massive Einschnitte in das Wohlbefinden der Arbeitenden haben.

INTEGRITÄT
Korruption und Bestechung gefährden faire Geschäftsbeziehungen und untergraben die Glaubwürdigkeit von Audits und Zertifizierungen. Wir setzen daher auf transparente Prozesse und klare Anforderungen an unsere Partnerbetriebe. Integres Arbeiten hat auch für uns selbst höchste Priorität - für KÜBLER selbst gab es in den Jahren 2024 und 2025 keine Fälle von Korruption und Bestechung.

PRODUKTIONSLÄNDER UND RISIKOBEWERTUNG

Die Abbildung gibt einen Überblick über unsere globalen Fertigungsstandorte.

PRODUKTIONSLÄNDER UND RISIKOBEWERTUNG

Im Folgenden sind für jedes Beschaffungsland eine Auswahl an identifizierten Risiken aufgelistet. Diese Risiken werden im Rahmen unserer jährlichen Risikoanalyse systematisch bewertet und priorisiert – unter Berücksichtigung von Eintrittswahrscheinlichkeit, Einflussvermögen und Schweregrad. Dies ist keine vollumfassende Aufzählung, sondern beruht auf den für uns relevantesten Risiken je Herkunftsland.

Stand 2025	Tunesien	Türkei	Pakistan	Indien	China	Laos	Vietnam	Bangladesch	Ungarn	Armenien	Deutschland
Korruption	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Niedrigrisikoland
Diskriminierung			X	X	X	X		X			
Existenzsichernde Löhne		X	X	X		X	X	X			
Vereinigungsfreiheit	X	X	X	X	X	X	X	X			
Arbeitssicherheit	X	X	X	X	X	X		X			
Exzessive Überstunden			X	X	X	X		X			
Zwangsarbeit			X	X	X			X			
Kinderarbeit		X	X	X		X		X			
Vertraglich bindende Arbeitsverhältnisse	X		X	X		X	X	X			

PRÄVENTION UND RISIKOMINDERUNG

EINKAUFSSTRATEGIE

Unsere Einkaufsstrategie ist darauf ausgerichtet, langfristige Partnerschaften mit Lieferanten aufzubauen, die unsere Werte teilen und aktiv zur Umsetzung ökologischer und sozialer Standards beitragen. Die Auswahl neuer Lieferanten beruht nicht nur auf rein wirtschaftlichen Entscheidungen, sondern dient ebenfalls als Faktor, menschenwürdige Arbeitsbedingungen und ökologische Verantwortung entlang unserer Lieferkette zu fördern.

Die Auswahl neuer Lieferanten erfolgt auf Basis strukturierter Abfragen, persönlicher Gespräche und Vor-Ort-Besuche. Neben klassischen Kriterien wie Qualität, Preis und Liefertreue fließen zunehmend Nachhaltigkeitsaspekte in die Bewertung ein. Dazu zählen unter anderem:

» TRANSPARENZ IN DER PREISGESTALTUNG (OPEN COSTING)

Wir streben eine offene Kalkulation an, um die Zusammensetzung von Preisen nachvollziehbar zu machen. Dies schafft die Grundlage für faire Vergütung und ermöglicht eine realistische Einschätzung von Lohnanteilen in unseren Einkaufspreisen. Die systematische Integration von Open Costing in unsere Auswahlprozesse ist ein erklärtes Ziel für die kommenden Jahre.

» EXISTENZSICHERNDE LÖHNE

Wir verpflichten uns zur Förderung existenzsichernder Löhne und haben unseren Verhaltenskodex entsprechend erweitert. Die Unterzeichnung durch alle Lieferanten ist bis Ende 2026 vorgesehen. Gleichzeitig führen wir Dialoge mit Lieferanten und Arbeitnehmenden, um das Bewusstsein für dieses Thema zu stärken und konkrete Maßnahmen zu entwickeln.

» BESCHWERDEMECHANISMEN

Ein funktionierendes, zugängliches und vertrauliches Beschwerdesystem ist für uns essenziell. Wir haben eigene Kanäle etabliert und unterstützen Lieferanten bei der Implementierung entsprechender Systeme. Die vollständige Abdeckung aller Produktionsstandorte ist ein laufendes Vorhaben und wird zukünftig durch den Fair Wear Beschwerdekanal ergänzt (Siehe Kapitel Soziales).

» MENSCHENRECHTS- UND UMWELTBEZOGENE RISIKEN

Unsere Risikoanalyse erfolgt regelmäßig und anlassbezogen. Sie berücksichtigt menschenrechtliche, ökologische und Integritätsrisiken entlang der gesamten Lieferkette. Die Erkenntnisse fließen direkt in die Lieferantenauswahl und die Weiterentwicklung unserer Einkaufsstrategie ein.

» DIALOGORIENTIERUNG

Wir setzen auf den direkten Austausch mit Lieferanten und potenziell Betroffenen. Gespräche mit dem Management und Arbeitnehmenden vor Ort sind fester Bestandteil unserer Besuche. Diese Dialoge dienen nicht nur der Validierung bestehender Daten, sondern auch der gemeinsamen Entwicklung von Verbesserungsmaßnahmen.

WICHTIG

Wir sind uns bewusst, dass die Umsetzung dieser Anforderungen in der Praxis herausfordernd ist. Deshalb verstehen wir unsere Einkaufsstrategie als dynamischen Prozess, der kontinuierlich weiterentwickelt wird. Die Erkenntnisse aus Audits, Lieferantenbesuchen und internen Schulungen fließen in die Anpassung unserer Kriterien und Prozesse ein.

Mit diesem Ansatz wollen wir nicht nur die Qualität unserer Produkte sichern, sondern auch einen konkreten Beitrag zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen in unserer Lieferkette leisten. Nachhaltigkeit beginnt für uns bei der Auswahl unserer Partner und ist damit integraler Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns.

UNSERE KONFEKTIONSPARTNER

LIEFERANTENBEWERTUNG

Die Bewertung unserer Lieferanten erfolgt nach einem ganzheitlichen Ansatz, der verschiedene Dimensionen berücksichtigt. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie zuverlässig und leistungsfähig ein Partner ist, um unsere Anforderungen in Qualität und Termintreue zu erfüllen. Gleichzeitig spielt die wirtschaftliche Stabilität eine wesentliche Rolle, denn sie bildet die Grundlage für eine langfristige und faire Zusammenarbeit.

Darüber hinaus achten wir darauf, ob Lieferanten Innovationskraft und Entwicklungspotenzial mitbringen, um gemeinsam neue Lösungen voranzutreiben. Ebenso wichtig ist die Art der Zusammenarbeit: Offene Kommunikation und partnerschaftliches Handeln sind entscheidend, um Projekte effizient umzusetzen und Vertrauen aufzubauen.

Ergänzend fließt die Bewertung von Nachhaltigkeitsthemen ein, wie die Einhaltung ökologischer Standards und sozialer Verantwortung, um unsere Unternehmenswerte entlang der gesamten Lieferkette sicherzustellen. Die Bewertung wird aktuell einmal jährlich durchgeführt und den Lieferanten übermittelt, um mögliche angefallene Problempunkte gemeinsam zu besprechen und fördernde Maßnahmen einzuleiten.

Unsere Konfektionsbetriebe sind zentraler Bestandteil unserer textilen Wertschöpfungskette. Je nach Standort und Partnerschaftsmodell arbeiten sie entweder im Rahmen der passiven Lohnveredelung oder im Vollkauf. Während bei der Lohnveredelung die Materialien von uns bereitgestellt und lediglich die Konfektion übernommen wird, erfolgt beim Vollkauf die gesamte Beschaffung und Produktion durch den Betrieb selbst.

Geografisch verteilen sich unsere Betriebe hier vor allem auf Europa, Asien und den afrikanischen Kontinent. Im Folgenden geben wir einen Überblick über die wichtigsten Standorte und deren jeweilige Rolle in unserer Lieferkette.

WICHTIG

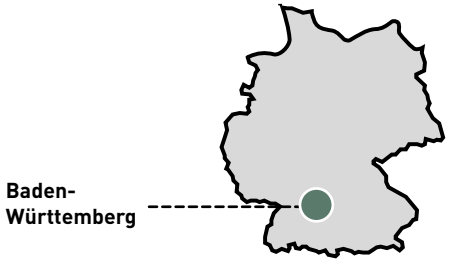
Durch das Bekenntnis zu den Code of Labour Practices der Fair Wear Foundation verpflichten wir uns dazu, pro Konfektionspartner einen Action Plan zu definieren und Maßnahmen zur Verbesserung der Sozialstandards (falls notwendig) umzusetzen. Da unsere Mitgliedschaft erst gegen Ende des Berichtszeitraums gestartet ist, befinden wir uns noch in der Evaluierungsphase und haben noch keine Action Pläne definiert.

UNSERE KONFEKTIONSPARTNER

DEUTSCHLAND

KÜBLER

Konfektionspartner seit: 1956
Auslastung für KÜBLER: 100 %



NIEDRIGES RISIKO

Audit: Grüner Knopf 2.0 (1. Juli 2025)

Letzter Besuch: -

Zertifizierungen:
Fair Wear Member
ISO 9001
ISO 14001

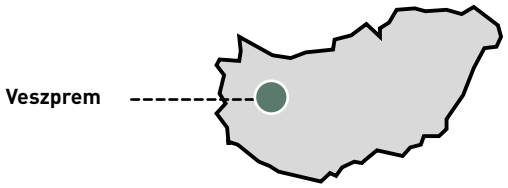
Mitarbeitende: 240
♂ 81 ♀ 159

Deutschland gilt als Niedrigrisikoland. Daher verzichten wir bei dort ansässigen Betrieben aufgrund gesetzlicher Rahmenbedingungen auf die gesonderte Ausweisung von Lohnangaben.

UNGARN

BODYWEAR

Konfektionspartner seit: 2017
Auslastung für KÜBLER: 8 %



MITTLERES RISIKO

Audit: -

Letzter Besuch: -

Zertifizierungen:
ISO 9001
ISO 14001

Mitarbeitende: 36
♂ ♀

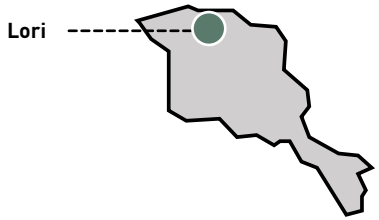
Lohnniveau (2025)		**Differenz**
Gesetzlicher Mindestlohn:	266.800 HUF	+ 23 %
Niedrigster gezahlter Lohn:	348.000 HUF	
Living Wage*:	540.597 HUF	

* Clean Clothes Campaign 2021

ARMENIEN

GLORIA

Konfektionspartner seit: 2010
Auslastung für KÜBLER: 14 %



MITTLERES RISIKO

Audit: BSCI Self Assessment (15.06.2024)

Letzter Besuch: August 2025

Zertifizierungen:
Fair Wear Member
ISO 14001

Mitarbeitende: 2.657
♂ 228 ♀ 2.429

Lohnniveau (2025)		**Differenz**
Gesetzlicher Mindestlohn:	75.000 AMD	+1 %
Niedrigster gezahlter Lohn:	76.000 AMD	
Living Wage*:	tbd	

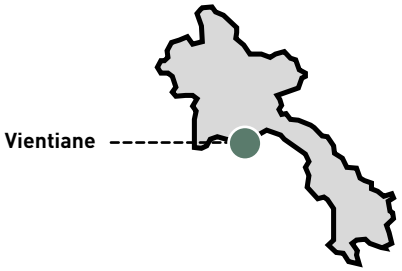
* keine belastbaren Werte

UNSERE KONFEKTIONSPARTNER

LAOS I

OKTAVA

Konfektionspartner seit: 2022
Auslastung für KÜBLER: 35 %



HOHES RISIKO

Audit:

Zertifizierungen: OEKO-TEX STeP

Letzter Besuch: Juli 2025

Mitarbeitende: 169
♂ 152 ♀ 17

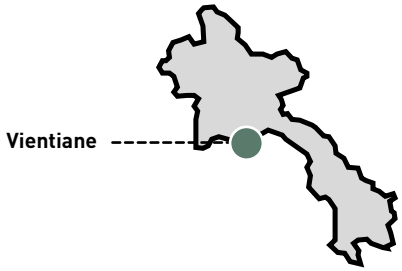
Lohnniveau (2025)		**Differenz**
Gesetzlicher Mindestlohn:	1.600.000 LAK	+ 0 %
Niedrigster gezahlter Lohn:	1.600.000 LAK	
Living Wage*:	4.056.905 LAK	

* Global Living Wage Coalition 2025

LAOS II

OKTAVA

Konfektionspartner seit: 2019
Auslastung für KÜBLER: 25 %



HOHES RISIKO

Audit: BSCI (23.12.2024)

Zertifizierungen: OEKO-TEX STeP

Letzter Besuch: Juli 2025

Mitarbeitende: 495
♂ 369 ♀ 126

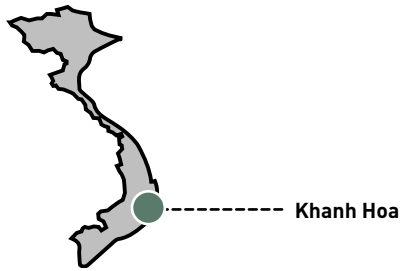
Lohnniveau (2025)		**Differenz**
Gesetzlicher Mindestlohn:	1.600.000 LAK	+ 27,3 %
Niedrigster gezahlter Lohn:	2.200.000 LAK	
Living Wage*:	4.056.905 LAK	

* Global Living Wage Coalition 2024

VIETNAM

OKTAVA

Konfektionspartner seit: 2025
Auslastung für KÜBLER: 10 %



HOHES RISIKO

Audit: BSCI (21.04.2025)

Zertifizierungen: ISO 9001

Letzter Besuch: Juli 2025

Mitarbeitende: 1.500
♂ 1.283 ♀ 217

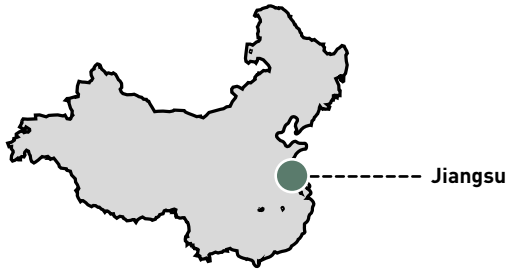
Lohnniveau (2025)		**Differenz**
Gesetzlicher Mindestlohn:	4.730.000 VND	+ 0 %
Niedrigster gezahlter Lohn:	4.730.000 VND	
Living Wage*:	8.249.799 VND	

* Global Living Wage Coalition 2025

UNSERE KONFEKTIONSPARTNER

CHINA
SEWINGMAN

Konfektionspartner seit: 2019
Auslastung für KÜBLER: < 1 %



HOHES RISIKO

Audit: BSCI (17.03.2025)
Letzter Besuch: -
Zertifizierungen: GRS 4.0, GOTS

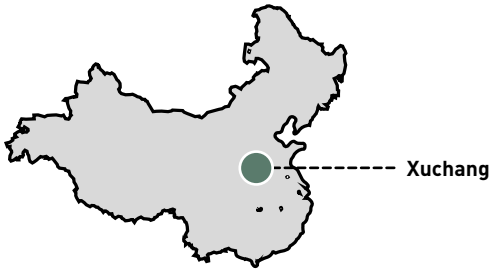
Mitarbeitende: 27 (♂ 7, ♀ 20)

Lohnniveau (2025)		**Differenz**
Gesetzlicher Mindestlohn:	2.260 CNY	+ 23,6 %
Niedrigster gezahlter Lohn:	2.958 CNY	
Living Wage*:	5.132 CNY	

* Quelle: Global Living Wage Coalition 2024

CHINA
GLORYTEX

Konfektionspartner seit: 2018
Auslastung für KÜBLER: 15 %



HOHES RISIKO

Audit: BSCI (10.11.2025)
Letzter Besuch: Juni 2025
Zertifizierungen: ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001

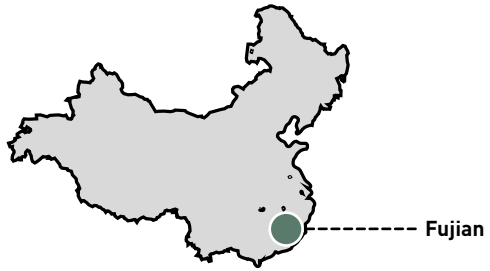
Mitarbeitende: 221 (♂ 21, ♀ 200)

Lohnniveau (2025)		**Differenz**
Gesetzlicher Mindestlohn:	2.010 CNY	+ 22,7 %
Niedrigster gezahlter Lohn:	2.600 CNY	
Living Wage*:	5.132 CNY	

* Quelle: Global Living Wage Coalition 2024

CHINA
SOUNDPOND

Konfektionspartner seit: 2018
Auslastung für KÜBLER: 3 %



HOHES RISIKO

Audit: BSCI (03.03.2025)
Letzter Besuch: Juni 2025
Zertifizierungen: ISO 9001, ISO 14001, GRS 4.0

Mitarbeitende: 575 (♂ 219, ♀ 356)

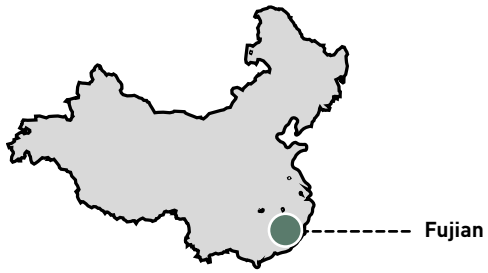
Lohnniveau (2025)		**Differenz**
Gesetzlicher Mindestlohn:	2.195 CNY	+ 37,3 %
Niedrigster gezahlter Lohn:	3.500 CNY	
Living Wage*:	5.132 CNY	

* Quelle: Global Living Wage Coalition 2024

UNSERE KONFEKTIONSPARTNER

CHINA
FASHIONFLY

Konfektionspartner seit: 2022
Auslastung für KÜBLER: < 1 %



HOHES RISIKO

Audit: BSCI (02.04.2025)
Letzter Besuch: Mai 2023
Zertifizierungen:
ISO 9001
ISO 14001
GRS 4.0

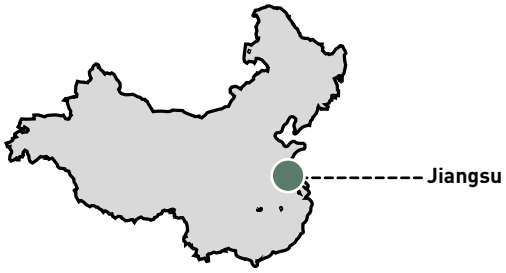
Mitarbeitende: 206 (♂ 78, ♀ 128)

Lohnniveau (2025)		**Differenz**
Gesetzlicher Mindestlohn:	2.600 CNY	+ 0 %
Niedrigster gezahlter Lohn:	2.600 CNY	
Living Wage*:	5.132 CNY	

* Quelle: Global Living Wage Coalition 2024

CHINA
HIGH HOPE

Konfektionspartner seit: 2018
Auslastung für KÜBLER: 15 %



HOHES RISIKO

Audit: BSCI (10.12.2024)
Letzter Besuch: September 2024
Zertifizierungen:
-

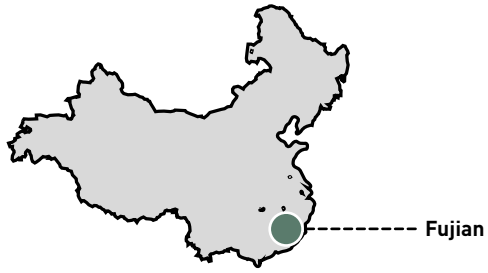
Mitarbeitende: 93 (♂ 6, ♀ 87)

Lohnniveau (2025)		**Differenz**
Gesetzlicher Mindestlohn:	2.050 CNY	+ 0 %
Niedrigster gezahlter Lohn:	2.050 CNY	
Living Wage*:	5.132 CNY	

* Quelle: Global Living Wage Coalition 2024

CHINA
FUJIAN

Konfektionspartner seit: 2015
Auslastung für KÜBLER: 1,7 %



HOHES RISIKO

Audit: BSCI (28.04.2025)
Letzter Besuch: Juni 2025
Zertifizierungen:
ISO 9001

Mitarbeitende: 100 (♂ 20, ♀ 80)

Lohnniveau (2025)		**Differenz**
Gesetzlicher Mindestlohn:	1.960 CNY	+ 35,7 %
Niedrigster gezahlter Lohn:	3.050 CNY	
Living Wage*:	5.132 CNY	

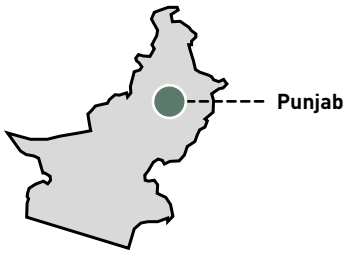
* Quelle: Global Living Wage Coalition 2024

UNSERE KONFEKTIONSPARTNER

PAKISTAN

LEATHERTEX

Konfektionspartner seit: 2023
Auslastung für KÜBLER: 2 %



HOHES RISIKO

Audit: SEDEX (21.12.2024)

Letzter Besuch: August 2022

Zertifizierungen:
OEKO-TEX STeP
GOTS
ISO 9001
ISO 14001
ISO 45001

Mitarbeitende: 2.500
♂ 2.175 ♀ 375

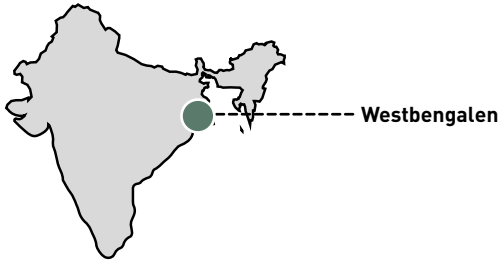
Lohnniveau (2025)		**Differenz**
Gesetzlicher Mindestlohn:	32.000 PKR	0 %
Niedrigster gezahlter Lohn:	32.000 PKR	
Living Wage*:	64.814 PKR	

* Quelle: Global Living Wage Coalition 2024

INDIEN

UNITO

Konfektionspartner seit: 2021
Auslastung für KÜBLER: 5,2 %



HOHES RISIKO

Audit: SA8000 (01.12.2023)

Letzter Besuch: -

Zertifizierungen:
ISO 9001

Mitarbeitende: 665
♂ 475 ♀ 190

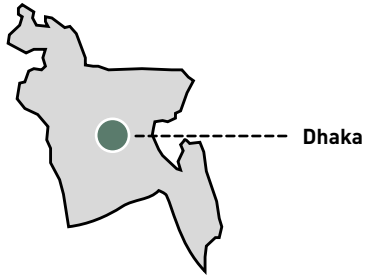
Lohnniveau (2025)		**Differenz**
Gesetzlicher Mindestlohn:	8.904 INR	0 %
Niedrigster gezahlter Lohn:	8.904 INR	
Living Wage*:	14.350 INR	

*Quelle: Global Living Wage Coalition 2024

BANGLADESCH

N.T.APPARELS

Konfektionspartner seit: 2023
Auslastung für KÜBLER: < 1 %



HOHES RISIKO

Audit: BSCI (23.04.2025)

Letzter Besuch: Dezember 2025

Zertifizierungen:
ISO 14001

Mitarbeitende: 350
♂ 145 ♀ 205

Lohnniveau (2025)		**Differenz**
Gesetzlicher Mindestlohn:	12.500 BDT	0 %
Niedrigster gezahlter Lohn:	12.500 BDT	
Living Wage*:	27.900 BDT	

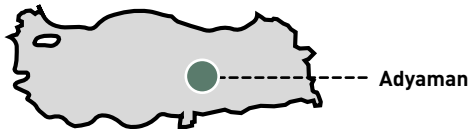
*Quelle: Global Living Wage Coalition 2024

UNSERE KONFEKTIONSPARTNER

TÜRKEI

DEMKA

Konfektionspartner seit: 2022
Auslastung für KÜBLER: 15 %



HOHES RISIKO

Audit: FairWear (28.05.2024)
BSCI (18.06.2025)

Letzter Besuch: Oktober 2021

Zertifizierungen:
OEKO-TEX STeP
Fair Wear Member

Mitarbeitende: 192

♂ 84 ♀ 108

Lohnniveau (2025)		**Differenz**
Gesetzlicher Mindestlohn:	11.402 TRY	0 %
Niedrigster gezahlter Lohn:	11.402 TRY	
Living Wage*:	26.485 TRY	

*Quelle: FairWear 2022

UMWELT & STANDORT

ENERGIEMANAGEMENT 27

WASSERMANAGEMENT 28

EMISSIONSMANAGEMENT 29

SCHUTZ VON LUFT, WASSER UND BODEN 30

RESSOURCEN- UND KREISLAUFMANAGEMENT 30

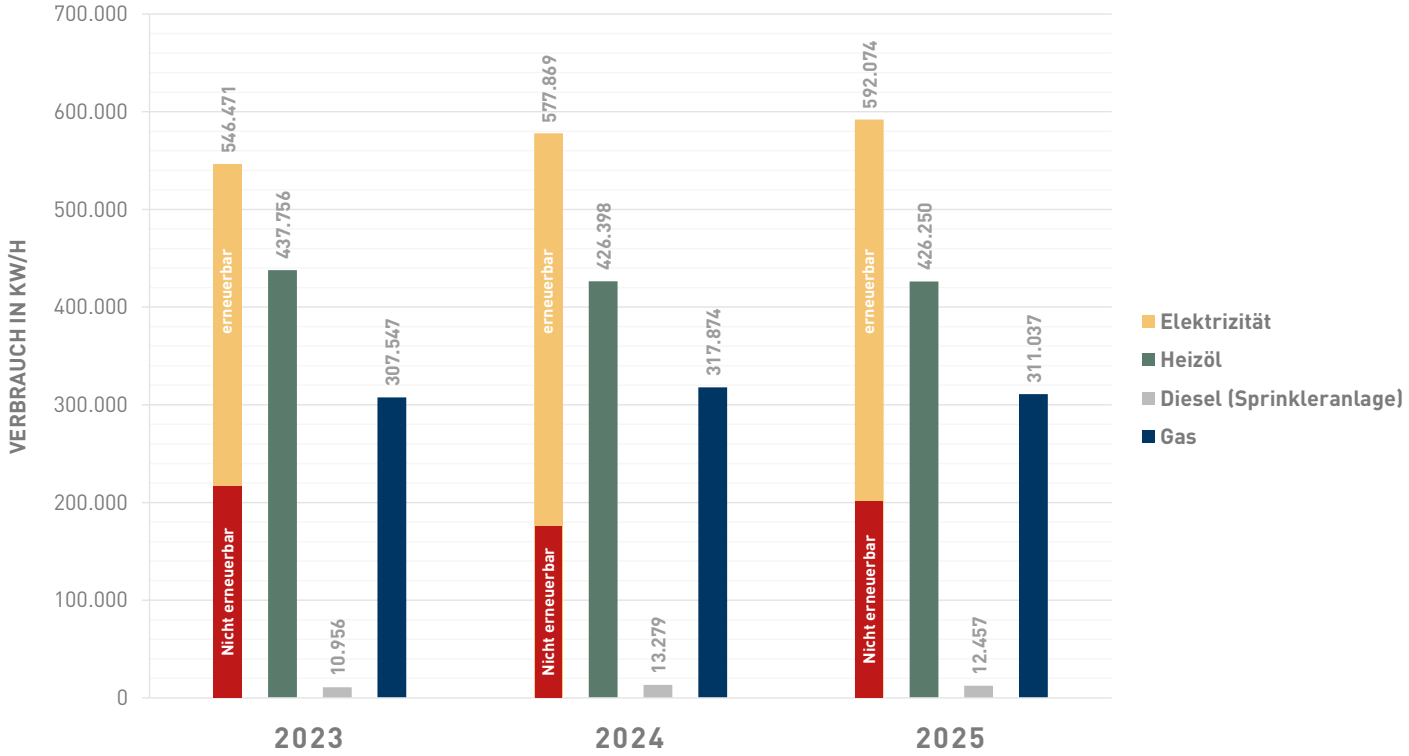
26

ENERGIEMANAGEMENT

Plüderhausen im Remstal ist seit 1972 der Hauptsitz der Paul H. Kübler Bekleidungswerk GmbH & Co. KG. Seit mehr als 50 Jahren entstehen hier Ideen, um Arbeitsschutz konsequent weiterzuentwickeln. Plüderhausen ist unser Firmensitz und einziger Standort in Deutschland. Die Lage im Herzen von Baden-Württemberg verbindet Tradition mit Verantwortung: Als Produktions- und Verwaltungsstandort tragen wir nicht nur für die Qualität unserer Produkte, sondern auch für die Auswirkungen auf Umwelt und Klima in der Region besondere Verantwortung. Deshalb setzen wir auf nachhaltige Prozesse, energieeffiziente Technologien und eine kontinuierliche Reduktion unseres ökologischen Fußabdrucks.

ENERGIEVERBRÄUCHE

Die Erfassung unserer Verbräuche spielt eine wichtige Rolle, um Kennzahlen zu erheben und jährliche Änderungen nachzuverfolgen. Wir erfassen alle unsere energiebezogenen Verbräuche für die Kategorien Elektrizität, Heizöl, Diesel und Gas:



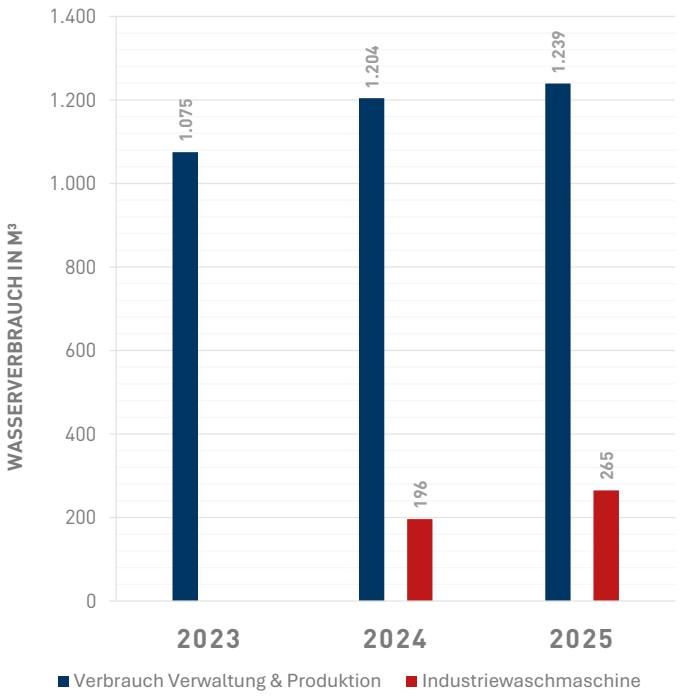
Der Gesamtenergieverbrauch im Jahr 2025 belief sich auf ca. 1.354 MWh.

Ende 2023 ist unsere Photovoltaikanlage in Betrieb genommen worden, durch deren Erzeugung wir im Jahr 2024 125,25 MWh sowie im Jahr 2025 139,45 MWh an zugekaufter Elektrizität einsparen konnten. Dies entspricht 21 %–23 % unseres respektiven gesamten Stromverbrauchs. Aktuell sind wir dabei eine mögliche Erweiterung zu prüfen, um in Zukunft einen noch größeren Anteil an Energie selbst erzeugen zu können. Ebenso beziehen wir durch unseren aktuellen Strommix Graustrom, mit einem Ökostromanteil von über 50 %. Zukünftig prüfen wir hier die Umstellung auf 100 % Ökostrom, um nicht nur den Anteil an fossilen Energieträgern zu senken, sondern auch unseren CO^2-Fußabdruck weiter zu verringern.

Für unsere Heizungsanlagen lässt sich der Verbrauch fossiler Brennstoffe noch nicht vermeiden. Daher versuchen wir zumindest unser Heizöl über unseren Partner bereits klimazertifiziert zu erwerben, um hier, bis zu einer zukünftigen Erneuerung der Anlagen, einen kleinen Anteil an Emissionen einzusparen.

WASSERMANAGEMENT

Da wir an unserem Standort in Plüderhausen keine wasserintensiven Prozesse, wie Färben oder Bleichen von Stoffen durchführen, beschränkt sich unser Wasserverbrauch auf eine reguläre Nutzung in Verwaltung und Produktion. Eine Besonderheit ist hier als Einzelverbraucher unser Waschlabor inkl. Industriewaschmaschine, welche seit 2024 für unsere Materialtests in der Qualitätssicherung verwendet wird. Der Verbrauch machte im Jahr 2025 ca. 17 % unseres gesamten Wasserverbrauchs aus.



Laut dem WRI's Aqueduct Water Risk Atlas liegt Plüderhausen in einem Gebiet mit hohem Risiko für erhöhtes Wasservorkommen. Unser Firmengelände in Plüderhausen befindet sich in 250 Meter Entfernung zum nächsten Fluss (Rems).

WRI's Aqueduct Water Risk Atlas

Laut der World Database on Protected Areas liegt unser Standort in Plüderhausen in der Nähe einiger geschützter Gebiete, jedoch ohne direkte Angrenzung.

World Database on Protected Areas

GENUTZTE FLÄCHE PLÜDERHAUSEN
2,3175 ha

DAVON VERSIEGELT
67,6 %

GEBIET MIT SCHUTZBEDÜRFTIGER BIODIVERSITÄT
keine direkte Angrenzung

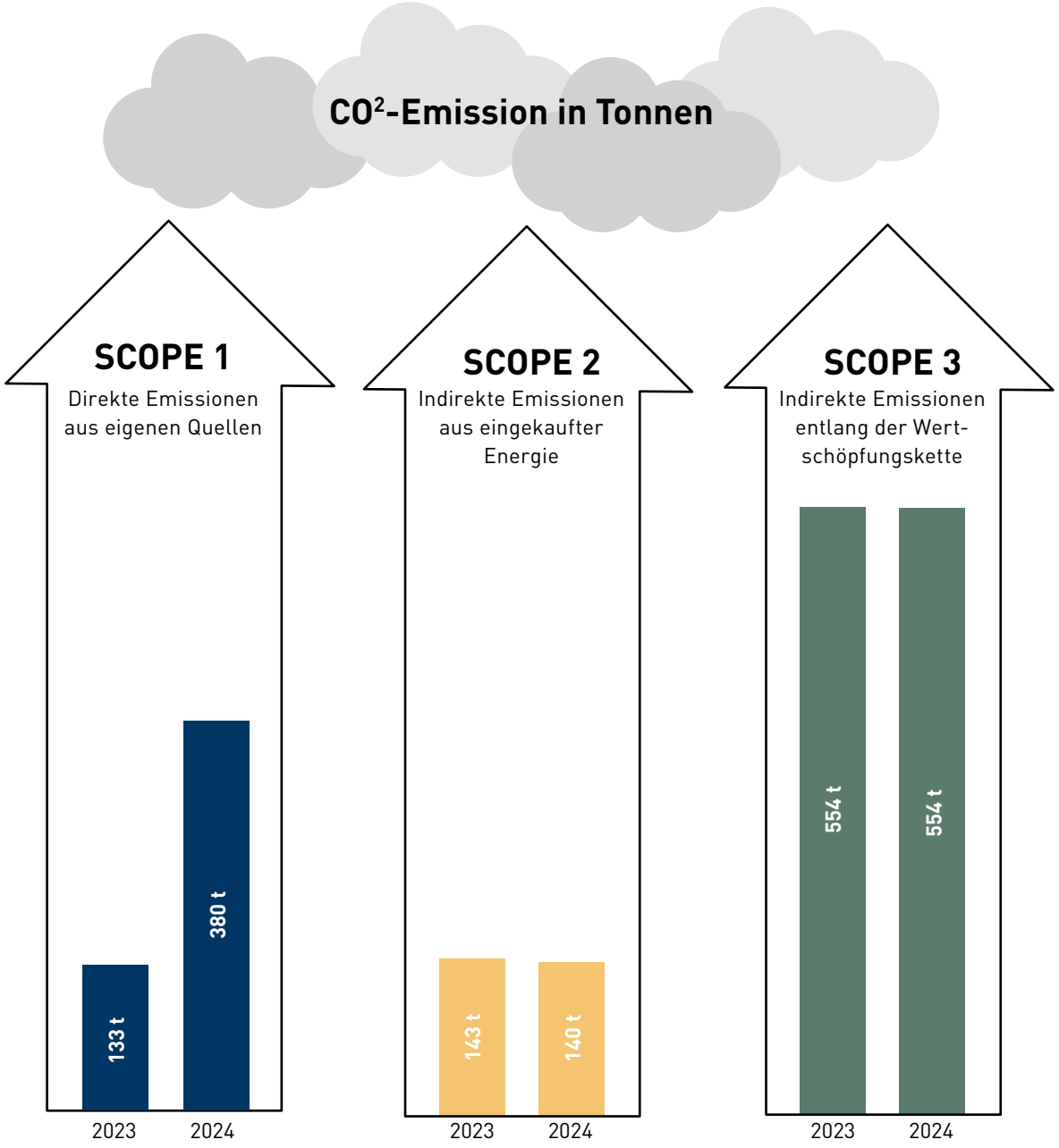
EMISSIONSMANAGEMENT

Wir erheben seit 2023 unseren jährlichen Corporate Carbon Footprint (CCF) in Zusammenarbeit mit ClimatePartner. Dieser bemisst die Treibhausgasemissionen in Scope 1 (Quellen, welche wir direkt beeinflussen), Scope 2 (indirekte Emissionen durch Energiebezug) sowie in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3).

2023 wurde unsere erste CO^2-Erfassung in Kooperation mit ClimatePartner durchgeführt. Die Diskrepanz zwischen den Werten in 2024 entsteht durch die noch detailliertere Auslesung unserer Emissionen und Verbräuchen, wie die unseres Fuhrparks. Während die standortbezogenen Emissionen (Scope 1 und Scope 2) hier schon genau ermittelt werden können, gibt es bei Scope 3 noch großen Nachholbedarf. Aktuell lässt es unsere Datenerfassung noch nicht zu, den genauen CO^2-Wert unserer Wertschöpfungskette zu ermitteln. Dies ist als festes Ziel für künftige Berechnungen vorgesehen, um hier ebenfalls Reduktionsmaßnahmen in die Wege leiten zu können.

Für Scope 1 und 2 gibt es bereits Maßnahmen, welche sich aktuell in der Prüfung befinden (z.B. Umstellung Energieversorgung anhand der Art der eingekauften Energieträger). Ebenso ist unser Fuhrpark ein Hauptträger unserer Emissionen. Wir planen unsere CO^2-Erfassung jedes Jahr zu verbessern, um "Großverbraucher" effektiv zu identifizieren und Optimierungen gezielt einleiten zu können. Ziel ist es, basierend auf den Werten aus dem Jahr 2024 in drei Jahren eine Reduktion der kombinierten Scope 1 und Scope 2 Emissionen um 20 % zu realisieren.

Die Daten für 2025 werden im Laufe des Jahres 2026 erhoben. Die Berechnung erfolgte außerhalb des Berichtszeitraums.



SCHUTZ VON LUFT, WASSER UND BODEN

Unser Standort in Plüderhausen beherbergt keine ressourcenaufwändigen Produktionsprozesse, wie Nassprozesse oder Faserherstellung. Schadstoffemissionen entstehen daher im normalen Arbeitsalltag. Trotzdem spielen die Prävention und Erfassung von Schadstoffen eine wichtige Rolle. Grundlage hierfür ist die systematische Bewertung unserer Umweltaspekte gemäß DIN EN ISO 14001. In regelmäßigen Abständen analysieren wir Tätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen hinsichtlich ihrer potenziellen Auswirkungen auf die Umwelt, und wägen hier Risiken und Einflusspotential ab. Dabei werden insbesondere Emissionen in die Luft, Einleitungen ins Abwasser sowie der Umgang mit Gefahrstoffen und Abfällen betrachtet.

Auf Basis dieser Bewertung identifizieren wir die wesentlichen Umweltaspekte und leiten gezielte Maßnahmen zur Vermeidung und Reduktion von Umweltbelastungen ab. Dazu zählen beispielsweise der Einsatz emissionsarmer Technologien, die Optimierung von Produktionsprozessen zur Minimierung von Abwasser und Abfall sowie die konsequente Schulung unserer Mitarbeitenden im Umgang mit umweltrelevanten Stoffen. Durch die Auditierung gemäß DIN EN ISO 14001 stellen wir den ordnungsgerechten Umgang unserer Aufklärungsarbeit sicher.

RESSOURCEN- UND KREISLAUFMANAGEMENT

REDUKTION VERBRÄUCHE

Im Rahmen einiger unternehmensweiten Nachhaltigkeitsumfragen konnten unsere Mitarbeitenden wertvolle Anregungen einbringen, inwiefern sich mögliche Ressourceneinsparungen in den jeweiligen Fachbereichen umsetzen lassen. Insbesondere die Themen Papier- und Energieverbrauch wurden hier mehrfach erwähnt. Besonders häufig wurde der hohe Verbrauch von Druckerpapier und Papierhandtüchern angesprochen, welcher trotz eines rückläufigen Trends über die letzten Jahre noch bei über acht Tonnen lag. Durch die Erhebung dieser Zahlen versuchen wir, besonders papierlastige Arbeitsschritte zu identifizieren, um den Verbrauch zukünftig zu optimieren.

So erhoffen wir uns durch die Einführung unseres neuen Lagerverwaltungs-Systems eine weitere Reduktion des Papierbedarfs, insbesondere in der Logistik.

Parallel dazu wurde auch der Stromverbrauch thematisiert, wobei erste Maßnahmen zur Digitalisierung und Prozessoptimierung bereits angestoßen wurden. Ebenso stehen beim Bedarf zum Austausch oder Neuanschaffungen unserer Maschinen auch der Energieverbrauch im Mittelpunkt – wie bei der Neuanschaffung unseres Cutters für die Produktion. Ziel ist es, durch bewusstes Nutzerverhalten, technische Anpassungen und bereichsübergreifende Zusammenarbeit den Ressourcenverbrauch nachhaltig zu senken und langfristig eine klimafreundlichere Unternehmenskultur zu etablieren.

KREISLAUFWIRTSCHAFT

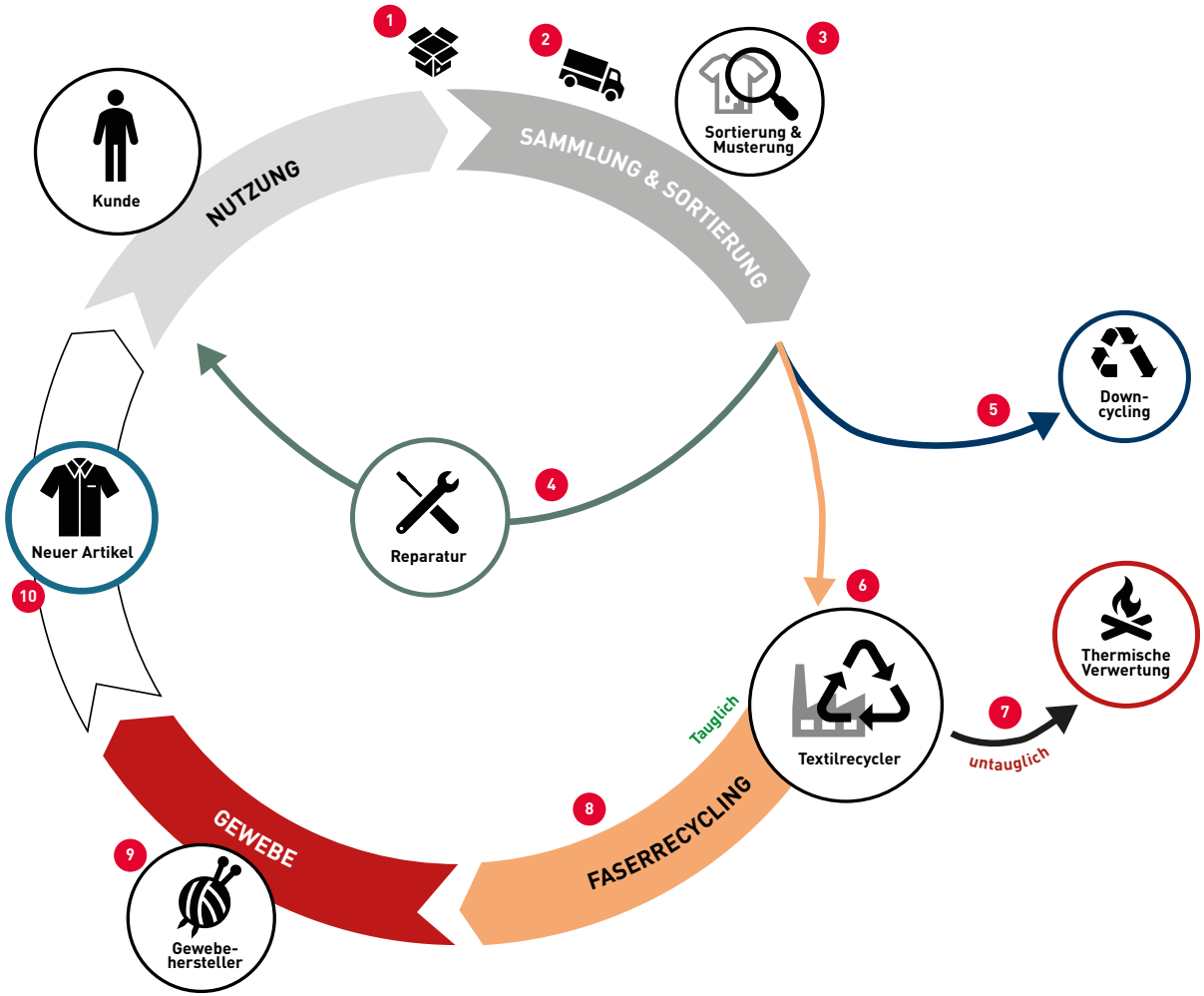
Auch bei KÜBLER spielen das Recycling alter Bekleidung und die Wiederaufbereitung von Ressourcen eine wichtige Rolle. Unser Ansatz zur Ressourcenschonung basiert auf hohen Qualitäts- und Langlebigkeitsansprüchen. Je länger ein Artikel im Produktlebenszyklus gehalten werden kann, desto geringer ist sein Ressourcenbedarf über die Nutzungsdauer. Workwear ist das Gegenteil von Fast Fashion. Unsere Kollektionen bleiben mehrere Jahre auf dem Markt, was die Langlebigkeit unserer Textilien unterstützt. Diese Beständigkeit kann nur durch hohe Qualität in Verarbeitung und Materialien gewährleistet werden.

In unserer jährlich durchgeführten Zufriedenheitsumfrage haben uns Kunden diesen Aspekt bestätigt. Die Gesamtzufriedenheit von 93 % baut vor allem auf dem am häufigsten genannten Merkmal unserer Qualität. Unsere Produkte schneiden besonders in den Kategorien Qualität, Funktionalität und Langlebigkeit sehr gut ab, was uns in unserer Strategie bestärkt, auch weiterhin diese Aspekte in den Vordergrund zu stellen.

Neben der Langlebigkeit muss auch der Aspekt von End-of-life Lösungen berücksichtigt werden. Arbeitsbekleidung muss aufgrund der Anforderungen an Nutzbarkeit und Sicherheit oftmals diverse Standards (Normen) erfüllen, die Kombinationen aus Geweben und Materialien erfordern. Diese machen End-of-life Lösungen häufig schwierig, da sich die Mischgewebe nur schwer trennen lassen. Wir arbeiten daran, die Recyclefähigkeit unserer Produkte zu ermitteln und zu verbessern, sowie ihre Reparaturfähigkeit weiter zu steigern. Gleichzeitig verfolgen wir intensiv die Entwicklungen bei der Wiederaufbereitung alter Arbeitsbekleidung und stehen dazu mit verschiedenen spezialisierten Unternehmen im Austausch.

UNSER MÖGLICHER KREISLAUF

Im Folgenden wird ein Konzept dargelegt, nach dem wir künftig kundenspezifische Fragen zum Thema Recycling und Wiederaufbereitung von Alttextilien bedienen möchten. In unserer Produktion werden anfallende Schnittabfälle gesammelt und an einen Sortierpartner übergeben, der sie für die weitere Verwertung aufbereitet. Diesen Ansatz möchten wir künftig weiterverfolgen und vertiefen.



1. Die Produkte werden nach dem Gebrauch von Kundenseite in Auffangbehältern gesammelt. Sind die Boxen voll, wird eine Meldung an den Wiederaufbereiter abgegeben, welcher die Abholung der Produkte veranlasst.

2. Die Auffangbehälter werden abgeholt und zum Standort des Wiederaufbereitungsbetriebs gebracht.

3. Der Wiederaufbereiter nimmt eine Vorsortierung vor. Die Ware wird nach Grad der Beschädigung und Wiederverwertbarkeit sortiert.

4. Liegt eine Wiederaufbereitung im finanziellen Rahmen, repariert der Partner (oder KÜBLER) die Produkte. Diese können vergünstigt direkt wieder an den Kunden zur Weiternutzung abgegeben werden .

5. Lohnt sich eine Reparatur nicht und eine Faseraufbereitung ist aufgrund diverser Gründe nicht möglich, ließen sich die Produkte downcyclen und somit einem anderen Gebrauch (Malerfließ, Dämmmaterial, Socken, etc.) überführen.

6. Lohnt sich eine Reparatur nicht, aber das Material könnte auf Faserebene recycelt werden, werden die Produkte zu einem Faserrecycler weitergesendet (Schritt 7 & 8).

7. Der Recycler nimmt eine weitere letzte Sortierung vor: Sollten die Produkte nicht recyclebar sein und sich nicht faserrein trennen lassen, werden diese der thermischen Verwertung zugeführt.

8. Sind die Produkte recyclebar, werden diese wieder in ihre Fasern zerlegt. Die neuen Fasern werden an Gewebe- und Flächenhersteller weitergegeben. Es kann eine Mindestabnahmemenge anfallen.

9. Gewebehersteller fertigen neue Flächen aus recyceltem Garn an, welches KÜBLER abnimmt.

10. Recyceltes Gewebe wird in unsere Produkte mit eingebunden.

ABFALLMENGEN

Um die Gesamtmengen an Abfall zu tracken, führen wir im Rahmen unserer Zertifizierung nach DIN ISO 14001 eine jährliche Abfallbilanz.

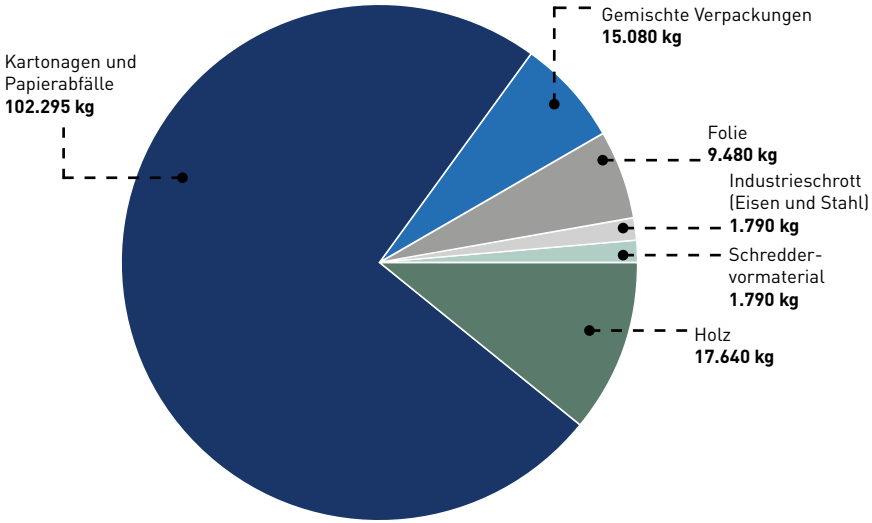
Unsere Gesamtabfallmenge belief sich 2024 auf 148.075 kg bzw. im Jahr 2025 auf 128.900 kg. Dabei handelte es sich ausschließlich um ungefährlichen Abfall.

Von den genannten Mengen wurden 2024 laut unserem Entsorgungspartner insgesamt 132.995 kg dem Recycling durch diverse Wiederaufbereitungsformen zugeführt. Im Jahr 2025 betrug dieser Wert 108.340 kg.

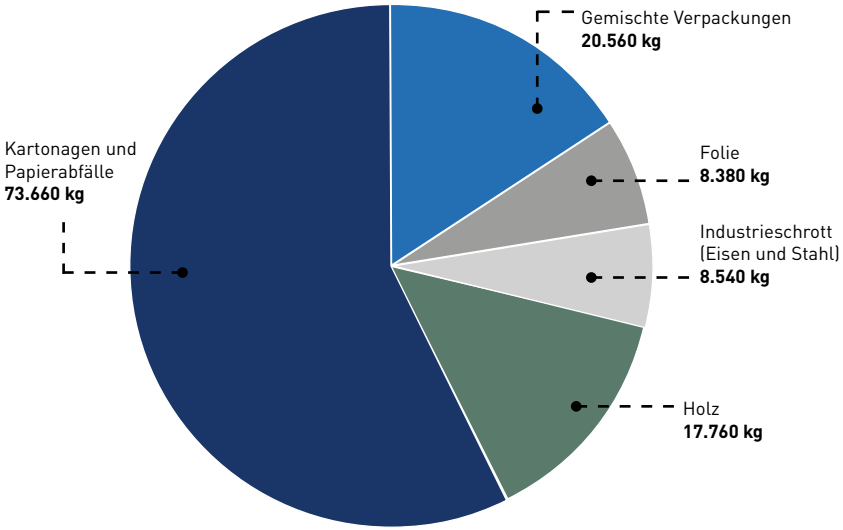
COMPLIANCE

KÜBLER ist europaweit bei mehreren Entsorgungsdienstleistern angemeldet, um die in den Verkehr gebrachten Textilien sowie Verpackungen ordnungsgemäß zu melden.

ABFALLMENGEN 2024



ABFALLMENGEN 2025



SOZIALES - UNSER TEAM & ENGAGEMENT

ALLGEMEINE MERKMALE 34

ENTLOHNUNG UND TARIFVERTRÄGE 36

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT 37

WEITERENTWICKLUNG UND FÖRDERUNG 38

33

ALLGEMEINE MERKMALE

SOZIALKENNZAHLEN

Als Familienunternehmen bleiben wir beständig, authentisch und wandlungsfähig zugleich – und richten unseren Blick immer auf künftige Entwicklungen.

Wir arbeiten täglich an neuen Lösungen und Funktionen für noch bessere Produkte. Dabei sichern wir eine gleichbleibend hohe Qualität und sind bestrebt neue Trends im Bereich Workwear zu setzen. Um diesen Anspruch umzusetzen, braucht es hochqualifizierte, verantwortungsbewusste sowie veränderungsbereite Mitarbeitende und Führungskräfte, welche die stetige Entwicklung von KÜBLER vorantreiben und begeistert begleiten.

Um diese Mitarbeitenden und Führungskräfte zu finden und langfristig an KÜBLER zu binden, ist es grundlegend ein Arbeitsumfeld zu schaffen, dass auf die Bedürfnisse der Beschäftigten eingeht und die Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Ansprüchen ermöglicht.

Frauen
66,3 %

Männer
33,7 %

Führungspositionen
Frauen
38,5 %

Männer
61,5 %

Durchschnittsalter
44,6 Jahre

16 Nationalitäten

Mitarbeitende
240

Vollzeit
71,9 %

Teilzeit
28,1 %

Befristet
18

Unbefristet
222

Gesundheitsquote Angestellte
95 %

Gesundheitsquote Gewerbliche Mitarbeiter
93 %

Fluktuationsrate
13,8 %

Neueinstellungen
34

Stand: Dezember 2025

GLEICHBERECHTIGUNG UND VIELFALT

Vielfalt ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur. An unserem Standort in Plüderhausen arbeiten Mitarbeitende aus 16 Nationen, welche durch eine Vielzahl weiterer Nationalitäten entlang unserer Wertschöpfungskette ergänzt werden. Für KÜBLER ist der Schutz vor Diskriminierung aufgrund verschiedener Merkmale, darunter Geschlecht, Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Behinderung, Alter und sexuelle Identität, Grundlage unseres ethischen Verhaltens. Wir nehmen keine Benachteiligungen bei Einstellungen, Beförderungen, Gehalt und anderen arbeitsbezogenen Entscheidungen aufgrund der geschützten Merkmale vor. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zielt darauf ab, Diskriminierung in verschiedenen Lebensbereichen zu verhindern sowie Schutz vor sexueller Belästigung und anderen Formen der Belästigung am Arbeitsplatz und gleiche Chancen für alle Menschen sicherzustellen.

Durch Vertrauenspersonen im Personalbereich und im Betriebsrat können Personen, die Opfer von Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz werden, jederzeit ihr Anliegen platzieren. Ebenso steht unser interner Beschwerdekanal jedem Mitarbeitenden zur Verfügung. Wir unterstützen jegliche Person, welche Beschwerde eingereicht hat und leiten gegebenenfalls arbeitsrechtliche bzw. strafrechtliche Maßnahmen ein.

Auf Basis unserer Unternehmenswerte ist unsere Zielsetzung präventive Maßnahmen zu ergreifen, um Diskriminierung zu verhindern. Diese umfassen Schulungen für Mitarbeitende, die Implementierung von Gleichbehandlungsrichtlinien und die Schaffung einer inklusiven Unternehmenskultur.

BETRIEBSRAT

Unsere Mitarbeitenden haben seit mehreren Jahrzehnten die Möglichkeit, durch unseren Betriebsrat vertreten zu werden. Dieser vertritt die Interessen unserer Mitarbeitenden gegenüber der Geschäftsführung und setzt sich für faire, sichere und transparente Arbeitsbedingungen ein. Seine Arbeit basiert auf den Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes. Zu den zentralen Aufgaben gehören unter anderem die Mitarbeit bei betrieblichen Vereinbarungen, das Anhören und Vertreten bei personellen Einzelmaßnahmen, die Förderung von Gleichstellung oder der Einhaltung von Persönlichkeitsrechten.

Unser Betriebsrat arbeitet eng mit der Geschäftsführung, der Personalabteilung sowie weiteren internen Gremien zusammen, etwa im Rahmen regelmäßiger Betriebsratssitzungen oder in betrieblichen Ausschüssen.

Die Zusammensetzung unseres Betriebsrats ist vielfältig und repräsentiert alle Unternehmensbereiche. Gemessen an unserer Belegschaft besteht der aktuelle Betriebsrat aus neun Mitgliedern, dessen Zusammenstellung in vierjährigen Abständen neu gewählt wird.

SCHWERE VERSTÖSSE GEGEN MENSCHENRECHTE

Im Berichtszeitraum 2024-2025 haben wir weder bei KÜBLER noch entlang unserer Wertschöpfungskette Informationen über schwere negative Menschenrechtsvorfälle erhalten. KÜBLER versucht über regelmäßigen Kontakt, Überwachung anhand einer Risikoanalyse sowie Nachweise und Sozialaudits die Risiken von Menschenrechtsverstößen in der Lieferkette zu minimieren.

BESCHWERDEKANAL

KÜBLER verfügt über einen frei zugänglichen Beschwerdekanal, welcher sowohl für unsere Mitarbeitenden als auch Mitarbeitende in unserer Wertschöpfungskette zur Verfügung steht. Hier gibt es die Möglichkeit sich direkt und anonym zu melden. Interne sowie externe Beschwerden werden in eigens definierten Prozessen registriert und bearbeitet. Ebenso gibt es über einen externen Kanal eine weitere Möglichkeit für unsere Mitarbeitenden Beschwerden zu äußern.

Im Jahr 2024 sowie 2025 haben uns über diese Kanäle keine Beschwerden erreicht.

Durch unseren Beitritt zur Fair Wear Foundation (FWF) wird sich für die Konfektionäre in unserer Lieferkette zukünftig ein weiterer Kanal eröffnen, der unabhängig von den bisherigen agieren wird. Unter der Fair Wear-Beschwerdeadresse können sich Mitarbeitende in den entsprechenden Betrieben anonym über jegliche Missstände beschweren, welche sowohl bei der FWF als auch bei uns ankommen. Durch unser Bekenntnis zu den Code of Labour Practices der FWF werden wir uns jeglicher Beschwerde annehmen und in Zusammenarbeit mit der FWF sowie anderen Mitgliedern an Lösungen und Kompensationen arbeiten.

Mehr zum Thema FWF-Beschwerdemechanismus können Sie unter folgenden Links abrufen:

https://www.fairwear.org/programmes/complaints

https://www.fairwear.org/programmes/complaints-helplines/

ENTLOHNUNG UND TARIFVERTRÄGE

FAIRE ENTLOHNUNG

Die Paul H. Kübler Bekleidungswerk GmbH & Co. KG ist ein tarifgebundenes Unternehmen. Wir sind Mitglied im **Verband der Südwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie.**

Der Tarifvertrag der Bekleidungsindustrie, der zwischen dem Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e. V. als Arbeitgeberverbund und der IG Metall, als Gewerkschaft der Arbeitnehmenden, geschlossen wurde, bildet die Basis für die Arbeitsorganisation und die Arbeitsbedingungen bei KÜBLER.

Mitarbeitende die keinen tarifgebunden Arbeitsvertrag haben (außertarifliche Mitarbeitende, leitende Angestellte) werden auf Basis von Betriebsvereinbarungen oder individuellen arbeitsvertraglichen Regelungen gleichwertig zum Tarifvertrag behandelt (Ausnahme: Jährliche Sonderzahlungen und Arbeitszeit).

Der Anteil an tarifgebundenen und außertariflich Mitarbeitenden liegt innerhalb der Deckungsquote von 60-79 % an Mitarbeitern mit Tarifbindung.

Im Tarifvertrag sind unter anderem folgende Themen geregelt:

- Wöchentliche Arbeitszeit
- Vergütungsstruktur (Lohn und Gehalt)
- Jahres- und Sonderurlaub
- Urlaubsgeld
- Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Sicherung von älteren Arbeitnehmenden
- Jahressonderzahlungen
- Förderung der Altersteilzeit
- Entgeltumwandlung für Altersvorsorge und vermögenswirksame Leistungen
- Rationalisierungsschutz

WICHTIG

Männliche und weibliche Mitarbeitende erhalten bei uns, beispielsweise in der Logistik oder im Außendienst, gleichen Lohn bei gleicher Tätigkeit. In den anderen Bereichen existieren oftmals keine Stellen mit gleichem Tätigkeitsprofil, weshalb hier eine genaue Bewertung schwierig ist.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

MITARBEITERWOHLBEFINDEN

Sicherheit am Arbeitsplatz besitzt höchste Priorität. Eine konsequente Umsetzung von Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen schafft Vertrauen, fördert das Wohlbefinden und bildet die Grundlage für eine nachhaltige Arbeitskultur. Dabei spielen auch flexible Arbeitszeitmodelle eine entscheidende Rolle: Sie ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, reduzieren Stress und tragen dazu bei, individuelle Bedürfnisse und Belastungen zu berücksichtigen – ein wichtiger Schritt hin zu gesunden und motivierten Mitarbeitenden.

Grundlegend im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei KÜBLER sind die umfangreichen Vorgaben und Gesetze, die die Sicherheit am Arbeitsplatz regeln. Die wichtigsten rechtlichen Grundlagen sind im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verankert. Für die Gewährleistung und Einhaltung haben wir einen Sicherheitsbeauftragten und eine Betriebsärztin, die regelmäßige Termine im Unternehmen wahrnehmen.

Die Quote meldepflichtiger Arbeitsunfälle errechnet sich unter der Annahme, dass eine Vollzeitkraft 2.000 Stunden pro Jahr arbeitet, bezogen auf 100 Vollzeitkräfte.

2024: 5,2
2025: 0,8

UNTERSTÜTZENDE MASSNAHMEN

Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung
Um optimale und individuell auf KÜBLER zugeschnittene Maßnahmen zur Sicherstellung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten, werden wir von einer externen Sicherheitsfachkraft und einer externen Betriebsärztin betreut und beraten. So gibt es jährliche Sicherheitseinweisungen für das gesamte Personal. Es finden regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen statt. Für jeden Arbeitsplatz liegen aktuelle Gefährdungsbeurteilungen vor. Zusätzlich führen wir regelmäßige Umfragen zur psychischen Gefährdungsbeurteilung durch. Darüber hinaus werden mehrmals jährlich Besuche unserer Betriebsärztin organisiert, um den Mitarbeitenden kostenlose Check-ups zu diversen Themen wie Vorsorge, Grippeschutz oder Beratung zu ermöglichen.

Sport- und Gesundheitsförderung
Mitarbeiter bei KÜBLER können sich für betriebliche Gesundheitsförderungsangebote anmelden, bei denen KÜBLER einen Anteil der monatlichen Kosten übernimmt. Hierdurch wird unseren Mitarbeitenden Zugang zu einer großen überregionalen Auswahl an Sport- und Wellnesseinrichtungen gewährt, um Gesundheit und Motivation zu fördern. Ebenso werden diverse Kurse im Haus angeboten, um das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu stärken.

Flexible Arbeitszeitmodelle
Durch ein flexibles Arbeitszeitkonto und eine Vielzahl an Arbeitszeitmodellen, gewährleisten wir ein hohes Maß an Flexibilität und eine bessere Work-Life-Balance. Je nach Tätigkeit besteht die Möglichkeit, Arbeit flexibel auch im Home-Office oder mobil zu erledigen. Dies unterstützt unsere Mitarbeitenden dabei, Familie und Beruf noch besser miteinander zu vereinbaren und sorgt für mehr Flexibilität im Arbeitsalltag.

WEITERENTWICKLUNG UND FÖRDERUNG

AUSBILDUNGS- UND STUDIENPROGRAMME

Die Ausbildung junger Arbeitskräfte ist für uns der Grundbestandteil einer nachhaltigen Personalpolitik. So bieten wir jedes Jahr diverse Stellen für junge Absolventen an, um in ihre berufliche Laufbahn einzusteigen.

Auszubildende sowie duale Studenten durchlaufen alle Fachbereiche, um einen größtmöglichen Einblick in unsere Unternehmenswelt zu erlangen. Ebenso bietet KÜBLER Studierenden und Schülern die Möglichkeit, während ihrer Studien- und Schullaufbahn durch diverse Praktika und Werksstudentenanstellungen weitergehende Berufserfahrung zu erlangen.

Anzahl der beschäftigten Auszubildenden und Studenten:

2024: 11 Personen
2025: 10 Personen

Unter anderem ermöglichen wir die Ausbildung für folgende Berufe:

- Industriekaufmann (m/w/d)
- Fachlagerist (m/w/d)
- Fachinformatiker für Systemintegration (m/w/d)
- Kaufmann im E-Commerce (m/w/d)
- Textil- und Modenäher (m/w/d)
- B.A. BWL - Industrie
- B.A. BWL - Handel und Fashionmanagement
- B.A. Digital Business Management
- B.Sc. Wirtschaftsinformatik - Application Management

PERSÖNLICHE WEITERBILDUNG

Auch im Bereich Personalentwicklung leben und fördern wir eine positive Lernkultur. Dabei sehen wir in der persönlichen und organisatorischen Weiterentwicklung den Kern unseres nachhaltigen Unternehmenserfolgs und der langfristigen Bindung unserer Mitarbeitenden. Mit der qualitativ hochwertigen Aus- und Weiterbildung unserer Beschäftigten schaffen wir einen ökonomisch wertvollen Pool an Fachkräften.

Wir bieten unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit an verschiedenen Schulungen für die fachbezogene Weiterentwicklung teilzunehmen. Regelmäßig werden die individuellen Bedarfe ermittelt und umgesetzt.

		♂	♀	Gesamt
2024	Anzahl Schulungen	20	33	53
	Stunden	181,8	360,5	542,3
	Stunden pro Mitarbeiter: 2,2			
2025	Anzahl Schulungen	34	69	103
	Stunden	251,5	242	675,5
	Stunden pro Mitarbeiter: 2,8			

Die vorliegende Nachhaltigkeitsberichterstattung wurde gemäß dem Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs (VSME) erstellt. Grundlage der Berichterstattung bildet das Basic Module (Basismodul), welches verpflichtende Basisangaben zu Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen umfasst.

Ergänzend wurden ausgewählte Angaben aus dem Comprehensive Module (Zusatzmodul) berücksichtigt, sofern diese für das Geschäftsmodell und die Aktivitäten des Unternehmens relevant sind. Die Inhalte orientieren sich an den im Standard definierten Struktur und Offenlegungsanforderungen und wurden unter Nutzung vorhandener interner Daten, Dokumentationen und Prozesse zusammengetragen. In der Übersicht finden Sie eine kurze Beschreibung der Punkte, sowie einen Verweis zum Abschnitt im Bericht.

BASISMODUL

THEMA	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR	SEITE
VSME B1	Grundlagen für die Erstellung	Daten und Methodik	7, 39
VSME B2	Praktiken, Konzepte und zukünftige Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	Diverse Ansätze und Erläuterungen	7-13, 27
VSME B3	Energie und Treibhausgasemissionen	Daten und Übersichten	27, 29
VSME B4	Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden	Erläuterung	30
VSME B5	Biodiversität	Kurze Erläuterung	28
VSME B6	Wasser	Übersicht Wassermanagement	28
VSME B7	Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement	Kurze Darstellung Konzept und Abfallzahlen	30-31
VSME B8	Arbeitskräfte - Allgemeine Merkmale	Personalübersicht	34
VSME B9	Gesundheit und Sicherheit	Kennzahlen und Beschreibung	37
VSME B10	Entlohnung, Tarifvertrag und Schulungen	Beschreibung und Übersicht	36,38
VSME B11	Verurteilung und Geldstrafen wegen Korruption und Bestechung	Keine Verurteilten im Berichtszeitraum	15

COMPREHENSIVE MODUL

THEMA	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR	SEITE
VSME C1	Geschäftsmodell und nachhaltigkeitsbezogene Initiativen	Übersicht in Kapitel Governance	7-13
VSME C2	Beschreibung der Praktiken, Konzepte und zukünftigen Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	Diverse Ansätze und Erläuterungen	7-13, 27
VSME C3	Ziele zur Reduzierung von Treibhausgasen und klimabedingter Wandel	CO^2-Reduktionsziele definiert	27
VSME C4	Klimarisiken	Nicht definiert	-
VSME C5	Zusätzliche (allgemeine) Merkmale der Arbeitskräfte	Personalübersicht	34
VSME C6	Zusätzliche Informationen zu den eigenen Arbeitskräften - Konzepte und Verfahren zur Einhaltung der Menschenrechte	Verweis auf Unternehmensrichtlinien, Beschreibung Beschwerdekanal	4, 35
VSME C7	Schwere negative Menschenrechtsvorfälle	Keine schweren Verstöße im Berichtszeitraum	35
VSME C8	Umsatzerlöse aus bestimmten Sektoren und Ausschluss aus EU-Referenzwerten	KÜBLER ist nicht in den für Punkt C8 relevanten Sektoren aktiv	-
VSME C9	Geschlechtervielfalt im Leitungs- und /oder Aufsichtsgremium	Personalübersicht	34

KÜBLER WORKWEAR
SUSTAINABILITY REPORT 2025

Gültig ab 01.04.2026

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:

XING
LinkedIn
YouTube

KÜBLER Workwear App:

Laden im App Store
JETZT BEI Google Play

KÜBLER WORKWEAR