

TAKKO
FASHION



**NACHHALTIGKEITS-
BERICHT**
2024/25

ÜBER DIESEN *BERICHT*

Geltungsbereich

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht 2024/25 gibt Auskunft über die sozialen und ökologischen Aktivitäten und Auswirkungen des vergangenen Geschäftsjahres (01.02.2024–31.01.2025) der Takko Bidco s.A. (nachfolgend Takko Fashion genannt).

Berichtsrhythmus

Takko Fashion publiziert seit dem Geschäftsjahr 2022/23 jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht.

Berichtsstandard

Der vorliegende Bericht enthält Elemente aus dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) sowie der Global Reporting Initiative (GRI). In Vorbereitung auf die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) konzentrieren wir uns bereits auf die Kapitel gemäß den Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS).

Berichtssprachen

Der Takko Fashion Nachhaltigkeitsbericht liegt sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache vor.

Genderhinweis

Ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern die männliche Form (generisches Maskulinum). Selbstverständlich sind bei Personenbezeichnungen Menschen weiblichen, männlichen und diversen Geschlechts stets gleichermaßen gemeint.

Redaktionsschluss Juni 2025

INHALTS- VERZEICHNIS

4	VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG
6	WIR SIND QUALITY FASHION DISCOUNTER
10	UNSER VERSPRECHEN
14	UNSERE MEILENSTEINE
16	DAS GESCHÄFTSJAHR 2024/25 AUF EINEN BLICK
18	ALLGEMEINES
20	Allgemeine Grundlagen zur Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts
24	Unsere Wertschöpfungskette
26	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse
32	Corporate Compliance
36	GOVERNANCE
38	Unternehmenskultur
40	Management der Lieferantenbeziehungen
46	Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht
60	Tierschutz
62	SOCIAL
65	Eigene Belegschaft
70	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
82	Betroffene Gemeinschaften und gesellschaftliches Engagement
85	Verbraucher und Endnutzer
86	ENVIRONMENT
88	Klimawandel
98	Umweltverschmutzung
100	Biologische Vielfalt und Ökosysteme
101	Kreislaufwirtschaft
104	PARTNERSCHAFTEN UND ZERTIFIZIERUNGEN
106	UNSERE ZIELE
108	KENNZAHLEN
110	ANHANG

VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Liebe Leserinnen und Leser,

Nachhaltigkeit ist längst mehr als ein Schlagwort – sie ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Verantwortung als Unternehmen und ein entscheidender Faktor für unsere Zukunftsfähigkeit. Daher haben wir bei Takko Fashion eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, die im Einklang mit aktuellen EU-Regulierungen steht und uns auf kommende Gesetzgebungen im Rahmen der EU-Textilstrategie vorbereitet.

Als Quality Fashion Discounter wollen wir mit Qualität und Mode begeistern, die sich jeder leisten kann! Daher stehen unsere Kundinnen und Kunden bei allem, was wir tun, im Mittelpunkt. Für sie soll qualitativ hochwertige Kleidung aus sozial verantwortungsvoller und nachhaltiger Produktion kein Luxus, sondern für die gesamte Familie erschwinglich sein. Aus diesem Grund haben wir uns bereits früh mit sozialen Aspekten in unserer Lieferkette beschäftigt: Seit 2011 sorgen wir gemeinsam mit der Fair Wear Foundation für die kontinuierliche Verbesserung von Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie. Wir erweitern außerdem schrittweise unser ökologisches Engagement, um unseren Fußabdruck zu reduzieren und zum nachhaltigen Wandel der Modebranche beizutragen.

Im Geschäftsjahr 2024/25 haben wir mit unserer Unternehmensstrategie SHINE 2028 den Grundstein für nachhaltiges, profitables Wachstum gelegt. Erste Erfolge unserer strategischen Initiativen spiegeln sich in unserem Rekord-Umsatzwachstum von über 3,3% wider sowie im EBITDA, der im Vergleich zum Vorjahr um 28,7% stieg. Während eine Reihe strategischer Initiativen zu diesem Unternehmenswachstum beigetragen haben, haben wir gleichzeitig unsere Nachhaltigkeitsstrategie verfeinert sowie unsere Environment-, Social- und Governance- (ESG)-Maßnahmen ausgebaut.

Als wichtige Säule unserer SHINE-Strategie ist kontinuierliche Produktinnovation ein wesentlicher Treiber unseres Umsatzwachstums. Im vergangenen Jahr haben wir daher ein neues Innovationsmodell in unseren Produktentwicklungsprozess integriert. Dadurch können wir schnell auf Modetrends reagieren und dennoch unser starkes Angebot an Alltagsartikeln und Qualitätsmode zu Discountpreisen beibehalten. Wir sind besonders stolz darauf, dass wir parallel zur Optimierung unseres Modesortiments den Einsatz nachhaltigerer Materialien signifikant steigern konnten: Zum Ende des Geschäftsjahres haben wir beispielsweise 83% unserer Baumwolle über Better Cotton und somit aus nachhaltigerer Herstellung bezogen – damit haben wir unser Ziel um 13 Prozentpunkte übertroffen.

Als ebenso wichtigen Bestandteil unserer Unternehmensstrategie SHINE haben wir im vergangenen Geschäftsjahr einen umfangreichen digitalen Transformationsprozess angestoßen. Dabei lag unser Fokus darauf, datengestützte Entscheidungen zu fördern und gleichzeitig unsere internen Strukturen und Abläufe fortlaufend zu optimieren, um Ressourcen zu schonen und Effizienz zu steigern. Durch die Einführung einer ESG-Plattform werden künftig alle relevanten Key Performance Indicators (KPIs) aus den Fachabteilungen zentral gebündelt. Das schafft die Grundlage für ein einheitliches und digitales ESG-Reporting.

Auch mit unserer digitalen Kunden-Loyalty-App Takko Friends haben wir im vergangenen Jahr einen echten Meilenstein erzielt: Mit über 7 Millionen Takko Friends-Mitgliedern profitieren mehr und mehr Kunden von unserem digitalen Treueprogramm und den Personalisierungsfunktionen der App, die wichtiger Bestandteil unserer digitalen Marketingstrategie ist. Dadurch schaffen wir nicht nur echten Mehrwert für unsere Kunden, sondern verzichten auch zunehmend auf Papiereinsatz für Werbe- und Marketingzwecke sowie den Druck von Kassenbons.



Von links: Sebastian Weber, Thomas Füllhaas, Martino Pessina, Stefan Macheleidt

Während wir unsere Maßnahmen zur Verbesserung unseres ökologischen Fußabdrucks sowie zur Stärkung der sozialen Aspekte in der textilen Lieferkette kontinuierlich fortsetzen und ausbauen, bereiten wir unsere internen Prozesse und Strukturen für künftige gesetzliche Regularien vor. Wir haben daher im Geschäftsjahr 2024/25 erstmalig eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse aufgesetzt, um die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) zu erfüllen. Dieser verfeinerte Prozess berücksichtigt auch finanzielle Auswirkungen von Risiken entlang der Lieferkette und verdeutlicht damit nochmals die Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen für unser Unternehmenswachstum. Mit der Integration von Stakeholder-Aspekten, internen Daten und externen Trends werden wir die Analyse im laufenden Geschäftsjahr abschließen und sicherstellen, dass die Ergebnisse in unsere ESG-Strategie einfließen.

Wir bedanken uns von ganzem Herzen bei allen Kolleginnen und Kollegen im **#TeamYellow**, die jeden Tag mit Engagement und Leidenschaft dazu beitragen, unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und unser Unternehmen in eine verantwortungsvolle Zukunft zu führen!

Wir laden Euch, liebe Leserinnen und Leser, nun ein, einen Blick auf die Fortschritte und Initiativen zu werfen, die wir bei Takko Fashion in den letzten Jahren umgesetzt haben. Dieser Bericht ist ein Spiegel unseres Engagements und zugleich ein Versprechen, dass wir an unseren Bemühungen festhalten, unseren Kunden weiterhin qualitativ hochwertige Mode aus nachhaltiger Produktion anzubieten, die sich jeder leisten kann!

Eure Takko Fashion Geschäftsführung

Martino Pessina
Chief Executive Officer
(*seit 16.01.2024)

Thomas Füllhaas
Chief Operations Officer
(*seit 1999)

Stefan Macheleidt
Chief Financial Officer
(*seit 15.05.2024)

Sebastian Weber
Chief Product Officer,
Chief Marketing Officer
(*seit 2010)

*Unternehmenszugehörigkeit

WIR SIND QUALITY FASHION DISCOUNTER

DER STOFF, AUS DEM ERFOLGE SIND

Bei Takko Fashion bieten wir unseren Kunden Basics für den Alltag, Mainstream-Kleidung und modische Highlights für die ganze Familie – zu erschwinglichen Preisen.

Seit unserer Gründung im Jahr 1982 stehen unsere Kundinnen und Kunden im Mittelpunkt: Mit unseren Produkten möchten wir sie inspirieren und ihnen einen modischen Lebensstil ermöglichen. Dies erreichen wir mit einem gelungenen Mix aus einem angenehmen Einkaufserlebnis, zuverlässiger Qualität, einem modischen Sortiment und Discountpreisen. Das macht uns zu einer verlässlichen Shopping-Anlaufstelle für die ganze Familie!

Von Babykleidung und Kindermode bis zu Damen- und Herrenbekleidung: Wir begleiten unsere Kunden ihr Leben lang mit unverzichtbarer Alltagskleidung und Fashion Trends für die ganze Familie. Unsere abwechslungsreichen Kollektionen bieten alles, was das Modeherz begehrt: trendige Highlights, lässige Basics, sportliche und angesagte Alltagskleidung, Plus-Size-Mode sowie Unterwäsche und Accessoires.

Was uns besonders macht? Wir bieten Qualität zu Discountpreisen! Unser Qualitätsversprechen umfasst sowohl moderne und innovative Designs als auch langlebige, nachhaltig bezogene Materialien. Unsere

Kunden sollen keine Kompromisse machen müssen. Unsere günstigen Preise sind das Ergebnis von Kundenzentrierung, einer vertikalen Beschaffungsstruktur und effizienten Prozessen im gesamten Unternehmen.

Unsere Kunden sollen unsere Kleidung mit gutem Gewissen tragen können: Daher engagieren wir uns aktiv für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen entlang der Lieferkette und erweitern kontinuierlich unsere Klimaschutzmaßnahmen. Unsere ESG-Strategie ist ein integraler Bestandteil unseres Geschäftsmodells und wir verfolgen unsere Fortschritte durch enge Abstimmung zwischen dem ESG-Team und allen Abteilungen.



Wir lieben es, unsere Kunden mit Mode und Qualität zu begeistern, die sich jeder leisten kann.

Takko Fashion Mission

Wir sind dort, wo unsere Kunden sind: Mit fast 2.000 Filialen in 17 Ländern Europas sind wir sehr gut erreichbar. Unsere Stores befinden sich hauptsächlich in Fachmarkt- sowie Einkaufszentren, aber auch in Stadtzentren – einfach überall dort, wo Kunden ihre täglichen Einkäufe erledigen und den Einkauf bei Takko Fashion problemlos in ihren Alltag integrieren können.

Neben der guten Erreichbarkeit schaffen wir mit modernem Design und kundenorientiertem Service ein angenehmes Einkaufserlebnis. Außerdem legen wir großen Wert auf Customer Relationship Management, um Kundenbindung zu pflegen und auszubauen. Mit unserem Treueprogramm Takko Friends haben wir im



Wir ziehen die Welt an – mit Respekt für Mensch und Planet.

Takko Fashion Vision

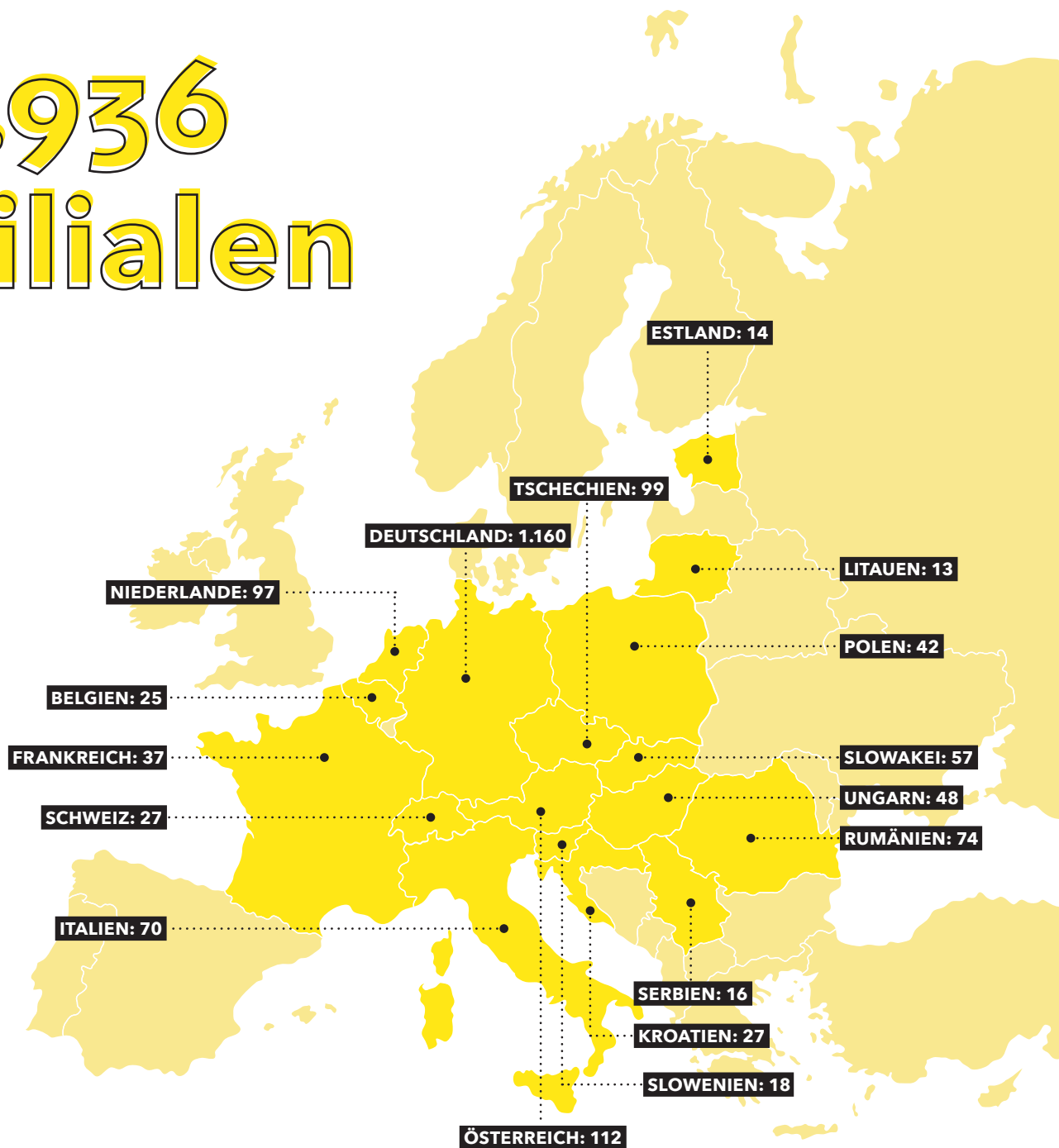
Geschäftsjahr 2024/25 die Marke von 7 Millionen Kunden erreicht.

Rund 18.000 Kollegen aus 92 verschiedenen Nationen arbeiten im Takko Fashion Team. Uns alle verbindet die Leidenschaft für den Modehandel sowie unsere Unternehmenswerte - insbesondere Kundenzentrierung. Das **#TeamYellow** zeichnet sich durch lange Unterneh-

menszugehörigkeit und Loyalität aus. Wir fördern die kontinuierliche Weiterentwicklung bei Takko Fashion durch Schulungs- und Karriereprogramme sowie die Anerkennung herausragender Mitarbeiterleistungen durch unseren Takko Fashion Award.

UNSERE VERKAUFLÄNDER

**1.936
Filiales**



Stand: 31.01.2025



UNSERE MARKEN

Aus strategischen Gründen und zwecks einfacher Orientierung kategorisieren wir unser Sortiment in „Damen“ und „Herren“ für Erwachsene sowie „Mädchen“ und „Jungen“ für Kinder. In jeder Kategorie finden unsere Kunden verschiedene Labels, die Orientierung hinsichtlich der Art der Kleidung, der Accessoires und des Modestils bieten.

KINDER



Fashion Trends für Mädchen zwischen 8 und 15 Jahren



Streetwear-Looks für Jungen zwischen 8 und 15 Jahren



dopodopo girls

Sortiment für Mädchen zwischen 2 und 8 Jahren



dopodopo boys

Sortiment für Jungen zwischen 2 und 8 Jahren



dopodopo baby

Kleidung für Babys zwischen 6 und 24 Monaten



dopodopo newborn

Kleidung für Neugeborene bis 6 Monate

FRAUEN



Basic-Sortiment



Modische Trends



Wäsche- und Nachtwäschesortiment



Jeanssortiment



Plus-Size Mode



Sportkollektion

MÄNNER



Basic-Sortiment



Modische Trends



Jeanssortiment

TAKKO FASHION AUF EINEN BLICK

Stand Januar 2025

UNTERNEHMEN:

TAKKO GRUPPE

GRÜNDUNG

1982

|||
17
VERKAUFS-
LÄNDER

FAST

2.000



STORES

+ **1,32 MRD. €**

+ UMSATZ (NETTO)



RUND **18.000**



MITARBEITENDE

ONLINESHOP:



TAKKO.DE



TAKKO.AT



TAKKO.NL



TAKKO.FR



TAKKO.CZ



ÜBER

7 MIO.

TAKKO FRIENDS

||| **11** PRODUKTIONSLÄNDER

585 AUDITS

307 NÄHENDE FABRIKEN

ÜBER **360.000** ♥



FOLLOWER

AUF INSTAGRAM

MEHR ALS **790.000**

FACEBOOK FANS



UNSER VERSPRECHEN

Zeitgemäße, hochwertige Mode, die verantwortungsbewusst produziert wird, sollte erschwinglich und kein Luxus sein. Takko Fashion unterstützt dies mit eigenen starken Marken, die Trends und Qualität mit sozialen und nachhaltigeren Praktiken entlang der gesamten Lieferkette verbinden.

QUALITY FASHION

Unsere Styles sind sowohl modisch als auch authentisch. Als Quality Fashion Discounter bieten wir trendige Highlights, lässige Basics, sportliche und moderne Kleidung, Plus-Size-Fashion sowie Unterwäsche und Accessoires - alles zu erschwinglichen Preisen.

Wir bieten unseren Kunden Mode, die perfekt in ihren Alltag passt. Dabei legen wir großen Wert auf zuverlässige Qualität und zeitlose Designs, denn so bleiben unsere Artikel über viele Saisons hinweg tragbar. Den Hauptanteil unseres Sortiments (75-80%) machen Basic Clothing und Volume Mainstream aus. Diese Produktsegmente umfassen vielseitig kombinierbare Kleidungsstücke, die den Grundbedarf unserer Kunden decken - beispielsweise Tops, Sweatshirts, Hoodies und Jeans mit geringem Mode-Risiko. Hier setzen wir auf Verlässlichkeit bei Preis, Qualität und Verfügbarkeit, kombiniert

mit Vielfalt durch unterschiedliche Farben und moderne Prints. Unsere Basic- und Volume-Mainstream-Artikel sind das ganze Jahr über in gleichbleibender Auswahl erhältlich.

Einen kleineren Anteil (20-25%) unseres Sortiments nimmt die Fashion Wear ein. In diesem Segment konzentrieren wir uns auf trendige Kleidungsstücke aus besonderen Materialien, mit modischen Schnitten und auffälligen Mustern. Während die Fashion Wear unsere Kunden durch abwechslungsreiche Styles inspiriert, liegt unser Fokus insgesamt auf zeitlosen Basics und bewährten Trends. Im Vergleich zu vielen anderen Modeanbietern begrenzen wir bewusst die Anzahl unserer Kollektionen und den Artikelwechsel in den Filialen. Unser Women's Wear-Label ever.me und der Kinderbereich bringen im Durchschnitt monatlich eine neue Kollektion in unsere Stores und in den Onlineshop. Die übrigen Labels launchen weniger Kollektionen pro Jahr. Ergänzt wird unser Angebot durch kleinere Produktlinien, die saisonale Trends oder besondere Materialien wie etwa Musselin aufgreifen.

Durch unseren Fokus auf zeitlose Styles können unsere Kunden ihre Kleidung auch in der nächsten Saison noch problemlos tragen. Gleichzeitig ist es uns auf diese Weise möglich, unsere Kollektionen langfristig zu planen und frühzeitig bei unseren Lieferanten in Auftrag zu geben. Etwa 70% unseres Basic- und Mainstream-Sortiments wird mit Vorlaufzeiten von 8 bis 13 Monaten platziert. Wir bevorzugen dabei die „Low Season“ - also Zeiträume, in denen die Textilindustrie weniger Aufträge erhält. So können auch unsere Lieferanten langfristiger planen und Produktionssynergien nutzen. Die ganzjährige Auslastung der Fabriken trägt zudem zur Beschäftigungssicherheit der Arbeitenden vor Ort bei. Mehr über unsere Sourcing-Strategie ist auf Seite 40 zu finden.





1.660 Filialen

mit LED-Beleuchtung
ausgestattet

UNSERE STORES

Nicht nur in unseren Kleidungsstücken sollen sich unsere Kunden rundum wohlfühlen, sondern bereits beim Shopping in unseren Geschäften. Daher gestalten wir das Einkaufserlebnis für unsere Kunden so komfortabel wie möglich. Dazu gehört neben der guten Erreichbarkeit ein Wohlfühlambiente in unseren Stores, eine freundliche Beratung sowie eine gute Produktverfügbarkeit in allen Größen. Um eine optimale Anbindung zu gewährleisten, befinden sich unsere Geschäfte sowohl in Fachmarktzentren als auch in Einkaufszentren und innerstädtischen Einkaufsstrassen. Wir eröffnen kontinuierlich neue Filialen an Standorten, an denen unsere Kunden einen Besuch bei Takko Fashion bequem mit ihren täglichen Besorgungen verbinden können.

Unser Filialnetz besteht aus rund 2.000 Stores in 17 europäischen Ländern - und wir wollen noch weiterwachsen! Im Geschäftsjahr 2024/25 haben wir 53 neue Stores

eröffnet und in 93 Filialen eine Modernisierung in unserem neuen Store-Design veranlasst. Zudem wurden weitere 97 Filialen auf energiesparende LED-Beleuchtung umgerüstet, sodass nun insgesamt 1.660 Filialen damit ausgestattet sind.

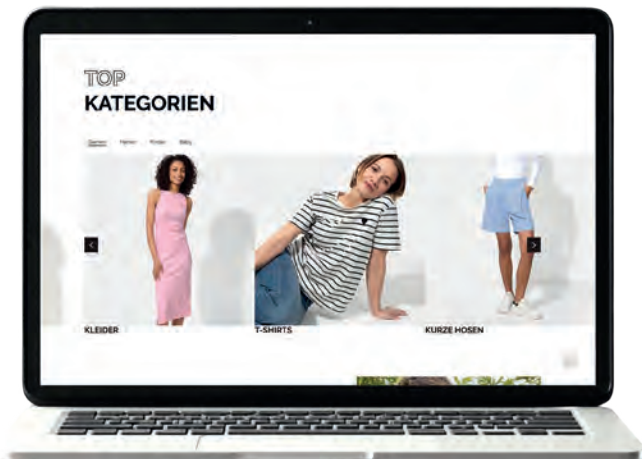
Wir setzen auf ein modernes Store-Design, das eine warme und einladende Atmosphäre schafft. Dafür sorgen unter anderem moderne Pendelleuchten, helle Farben und Holzelemente, die unsere Filialen durchgängig prägen. Zusätzlich bieten wir mit unserem Entrance Statement im Eingangsbereich, das die neuesten Modetrends präsentiert, sowie weiteren Inspirationen an verschiedenen Stellen im Store, jede Menge Ideen für den perfekten Look.

Takko Fashion steht für erschwingliche Mode und ein angenehmes Einkaufserlebnis - und wir freuen uns darauf, unser Filialnetz weiter auszubauen, um noch mehr Kunden zu erreichen.



LED





OMNICHANNEL

Mit unserer Omnichannel-Strategie verknüpfen wir On- und Offline-Shopping. Während unsere Kunden im stationären Geschäft von unserem Smart Service und der Beratung vor Ort profitieren, können sie in unserem Onlineshop unsere Kollektionen rund um die Uhr einkaufen. Durch unsere Takko Friends-App und die Möglichkeit von Click & Collect vernetzen wir beide Verkaufskanäle. Bereits heute wird etwa ein Drittel der Online-Bestellungen über Click & Collect abgeholt.

Der Vorteil für unsere Kunden: Die Artikel können direkt vor Ort anprobiert, bezahlt und wenn nötig umgetauscht werden.

Der Vorteil für unsere Umwelt: Für den Versand der Onlinebestellungen in die Filiale können wir Sendungen bündeln, sparen zusätzliche Transportwege und minimieren CO₂-Emissionen.

Den Anteil der Click & Collect-Bestellungen beabsichtigen wir kontinuierlich auszubauen. Daher ist der Versand von Onlinebestellungen in die Filiale kostenlos, während die Versandkosten zum Kunden nach Hause 4,99 Euro betragen (bis zu einem Bestellwert von 59 Euro). Auch bei der Retoure vernetzen wir On- und Offline-Geschäft: Unsere Retourenquote basiert auf der Stückzahl der Artikel, die im Geschäftsjahr 2024/25 über unseren Onlineshop bestellt wurden. Sie beträgt knapp 21%, was eine Verbesserung um 4% im Vergleich zum Vorjahr bedeutet. Zukünftig wollen wir diese Quote noch weiter verringern, unter anderem durch die optimierte Erfassung und Bearbeitung der Retourengründe. Wir wickeln die

Rückgaben selbst ab, d. h. 100% werden an unser Unternehmen zurückgeführt. Während nur 12% der retournierten Artikel zurück an unser Logistikzentrum Winsen versandt werden, erfolgen 88% der Retouren direkt in unseren Stores.

Der Vorteil für unsere Kunden: Die Retoure in unseren Stores ist kostenfrei. Kunden können zudem vor Ort direkt gegen einen Artikel in passender Größe oder Farbe umtauschen.

Der Vorteil für unsere Umwelt: Retouren, die in unseren Filialen zurückgegeben werden, werden direkt im Store erneut in den Verkauf gegeben. Somit sparen wir Transport und Verpackungsmaterialien für einen erneuten Versand.

KUNDENBINDUNG UND MARKENBEKANNTHEIT STÄRKEN

Durch den Verkauf unserer Produkte in eigenen Filialen und unserem Online-Shop erreichen wir jedes Jahr Millionen von Kunden. Dadurch gewinnen wir wertvolle Einblicke in das Konsumverhalten und optimieren unser Angebot kontinuierlich.

Eine zentrale Komponente unserer Customer Relationship Management (CRM)-Bemühungen ist unsere Loyalty-App Takko Friends, die einen wichtigen Beitrag zur Kundenbindung leistet. Sie bietet personalisierte Vorteile wie exklusive Gutscheine und Rabatte, um die Treue unserer Kunden zu belohnen. Zusätzlich informiert sie über aktuelle Kollektionen und Aktionen und verfügt über praktische Funktionen wie Kaufhistorie, Store-Finder und spielerische Elemente (Gamification). Mit über 7 Millionen Mitgliedern erfreut sich die App wachsender Beliebtheit.

Darüber hinaus steigern wir Markenbekanntheit und Kaufbereitschaft durch aufmerksamkeitsstarke und unterhaltsame Marketingkampagnen. Mit einer gezielten Full-Funnel-Strategie sprechen wir unsere Kunden genau dort an, wo sie sich medial bewegen – und schaffen so eine effektive und nachhaltige Verbindung zu unserer Marke.

Mit Takko Fashion bieten wir Mode und Service, die auf allen Kanälen begeistert.

BIST DU SCHON TAKKO FRIEND?

Über unsere Takko Friends App kannst Du während Deines Einkaufs gesammelte Punkte gegen Coupons und individuelle Gutscheine einlösen. Zudem kannst Du Dich mit der App für einen digitalen Kassenbon entscheiden. Auf diesem Weg konnten wir seit dem Launch der App bereits ca. 33.500 Papierrollen für Kassenbons einsparen. Wir freuen uns, dass mittlerweile schon mehr als 7 Millionen Kunden unsere Takko Friends App in Deutschland, Österreich und Niederlande nutzen!



DISCOUNTPREISE

Unsere Kleidung gibt es zu einem sehr guten Preis-Leistungs-Verhältnis, denn qualitativ hochwertige Mode aus verantwortungsbewusster Produktion soll sich jeder leisten können. Unsere Quality Discounter-Prinzipien ermöglichen es uns, unsere Produkte preiswert anzubieten. Dazu gehören beispielsweise folgende Maßnahmen:



Langfristige Beschaffungsplanung für optimale Produktionsauslastung



Ressourcenschonendes und effizientes Produktdesign



Frühzeitige Qualitätskontrolle



Kostengünstiger Seetransport



Sparsame Verpackungslösungen



Günstige Filialstandorte



Intelligenter Transport



Moderates Marketing



Smarte Vernetzung von On- und Offline-Geschäft (Omnichannel)

UNSERE MEILENSTEINE

Wir setzen uns schon seit Langem für sozial verantwortungsbewusste Arbeitsbedingungen in der Fashionbranche ein. Dieses Engagement wollen wir kontinuierlich weiter ausbauen. Analog zu unserer Vision „Wir ziehen die Welt an – mit Respekt für Mensch und Planet“ werden wir uns in Zukunft parallel noch stärker Umweltschutzthemen entlang der gesamten Wertschöpfungskette widmen.

1982

Gründung Takko Fashion

Ausschließliche Zusammenarbeit mit Importeuren

2004

Beginn der Vertikalisierung in der Beschaffung

Gründung des gemeinnützigen Vereins Takko hilft e. V.

2007

Entwicklung unseres Code of Conducts

2008

Anteil der direkten Beschaffung liegt bei 90%

Einführung des Code of Conducts in Indien und Bangladesch

Aufbau eigener Audit-Teams und erste eigene Social Audits

Gründung der Takko School in Tirupur, Indien

2009

Einführung des Code of Conducts in China

Start der Zusammenarbeit mit dem TÜV Rheinland

Gründung eines eigenen Audit-Teams in China

2011

Beitritt zum Fur Free Retailer Program



Beitritt zur Fair Wear Foundation (FWF)

2014

Anteil der direkten weltweiten Beschaffung liegt bei 100%

Unterzeichnung des ACCORD on Fire and Building Safety in Bangladesh



2021

Unterzeichnung des International ACCORD for Health and Safety in the Textile and Garment Industry

2023

Einführung einer Tierschutzrichtlinie

Veröffentlichung der Grundsatzerklärung und der Kodex für Mitarbeitende, Lieferanten und Geschäftspartner

Erstmalige Berichterstattung an das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG)

Erneuerung des International ACCORD for Health and Safety in the Textile and Garment Industry

2017

Ausbildung und Einsatz lokaler Social Auditoren in Myanmar

2020

Erstes Living Wage Projekt

Neben der Erfassung der Produktionsstätten weitere Registrierung der Wäschereien, Färbereien

Signatory Friend der ZDHC Foundation (Zero Discharge of Hazardous Chemicals)

Ø ZDHC

2022

Zertifizierung nach dem The Good Cashmere Standard (gcs)



Teilnahme in der Learning and Implementation Community (LIC) der MSI Working Group on Responsible Purchasing Practices

Mitgliedschaft bei The BHive



2016

Start Auditierung der tieferen Lieferkette

2018

Unterzeichnung des weiterführenden Transition ACCORD on Fire and Building Safety in Bangladesch

Beitritt zur Better Cotton Initiative (BCI)



2019

Start eigener Worker Education Programs (WEP) in Bangladesch

Einführung der Manufacturing Restricted Substances List (MRSL)

2024

Contributor der ZDHC Foundation (Zero Discharge of Hazardous Chemicals)

Ø ZDHC

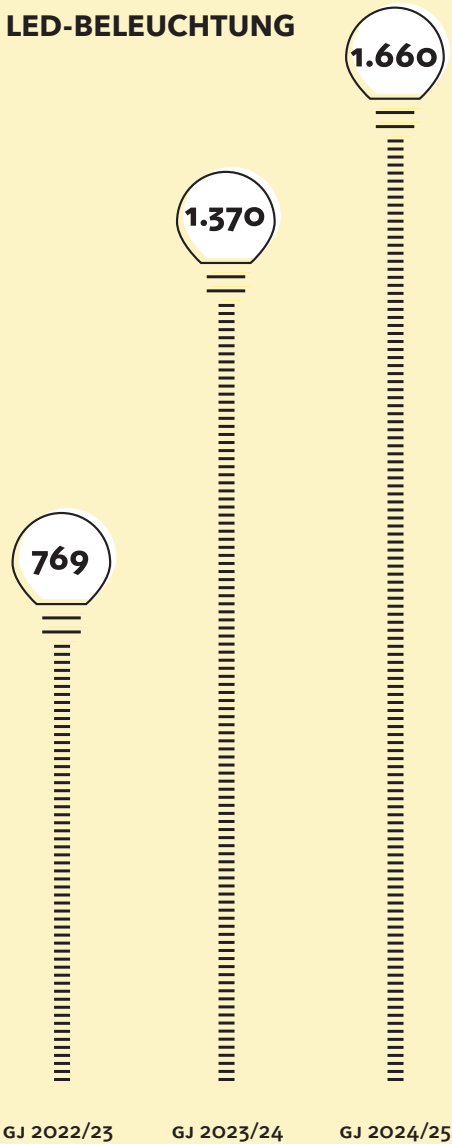


2015

Beitritt zum Bündnis für nachhaltige Textilien

DAS GESCHÄFTSJAHR 2024/25 AUF EINEN BLICK

FILIALEN MIT LED-BELEUCHTUNG



55%



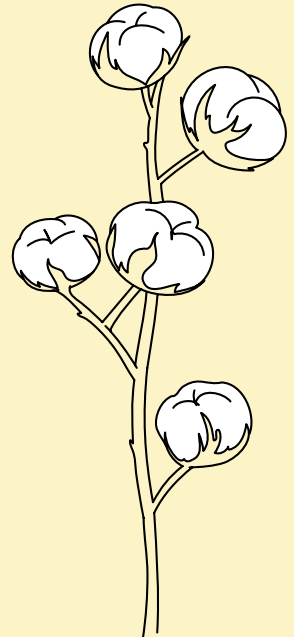
GJ 2022/23

56%



GJ 2023/24

83%

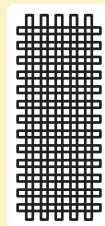


GJ 2024/25

KONTINUIERLICHE STEIGERUNG
DES ANTEILS VON BETTER COTTON



76%



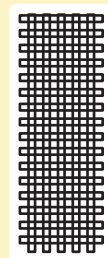
GJ 2022/23

79%



GJ 2023/24

88%



GJ 2024/25

KONTINUIERLICHE STEIGERUNG DES ANTEILS VON
OEKO-TEX STANDARD 100 ZERTIFIZIERTEN ARTIKELN

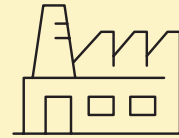
SEIT 2024:
CONTRIBUTOR DER ZDHC FOUNDATION
 (Zero Discharge of Hazardous Chemicals)

Ø ZDHC

Verpflichtung zur Eliminierung gefährlicher
 Chemikalien aus der textilen Lieferkette

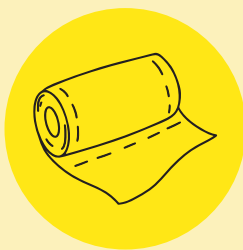
BIS ENDE 2024:

33%
DER NASSBETRIEBE SIND MRSL-KONFORM
 (Manufacturing Restricted Substances List)



NEUE MEHRWEGTASCHEN - AUCH AUS UNSEREN ALTFOLIEN

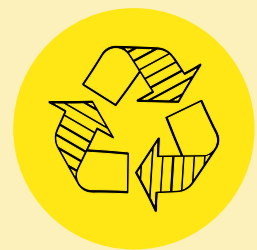
(Eigene)
 Altfolien



Folienpresse



Recyclingprozess



Neue Mehrwegtaschen



Mehr dazu
 auf Seite 101
 oder hier:





ALLGEMEINES



„Nachhaltigkeit ist für uns kein Trend, sondern ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Bei Takko Fashion verankern wir ESG-Standards entlang der gesamten Wertschöpfungskette und setzen auf nachhaltige Lösungen, die sowohl ökologische als auch soziale Aspekte fördern. Mit der doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir einen wegweisenden Schritt unternommen, um uns künftig gezielt auf die für uns wichtigsten Themen zu fokussieren. Koordiniert durch unsere ESG- und CSR-Teams wirken unsere Kolleginnen und Kollegen alle an einem nachhaltigen Wandel bei Takko Fashion mit.“

Martino Pessina (CEO)



Im Rahmen der kontinuierlichen Anpassung unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung an die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) orientieren wir uns an den European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Zentrale Elemente dieser Standards sind die ESRS 2: Diese allgemeinen Angaben beinhalten umfangreiche Informationen zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie, den Governance-Strukturen, Risikomanagementprozessen und spezifischen Maßnahmen. Die Offenlegungspflichten dienen der Schaffung von Transparenz und ermöglichen unseren Stakeholdern, unsere Nachhaltigkeitspraktiken und -ziele besser zu verstehen. Vor diesem Hintergrund beabsichtigen wir, einen weiteren Schritt in Richtung CSRD zu gehen und ein umfassendes Bild unserer Nachhaltigkeitsbemühungen zu vermitteln.

20	ALLGEMEINE GRUNDLAGEN ZUR ERSTELLUNG DES NACHHALTIGKEITSBERICHTS
24	UNSERE WERTSCHÖPFUNGSKETTE
26	DOPPELTE WESENTLICHKEITSANALYSE
32	CORPORATE COMPLIANCE

ALLGEMEINE GRUNDLAGEN

ZUR ERSTELLUNG DES NACHHALTIGKEITSBERICHTS

Wie bereits der letzte Nachhaltigkeitsbericht 2023/24 enthält auch dieser Bericht Elemente der ESRs. Wir gehen in diesem Jahr nächste Schritte in Richtung CSRD-Konformität und ergänzen weitere Angabepflichten und allgemeine Informationen gemäß dem Standard.

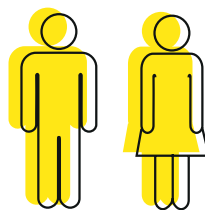
Die Datenpunkte in diesem Nachhaltigkeitsbericht beziehen sich auf die gesamte Takko-Gruppe (Takko Bidco S.A.).

Die Daten zur Wertschöpfungskette beziehen sich sowohl auf vorgelagerte und nachgelagerte als auch auf direkte Aktivitäten. Unsere Zeithorizonte – kurz, mittel- und langfristig – sind an die Definitionen des ESRs-Standards angepasst und werden durchgängig angewendet. Kurzfristig beschreibt einen Zeitraum von maximal einem Jahr, mittelfristig einen Zeitraum von 1 bis 5 Jahren und langfristig einen Zeitraum von mehr als 5 Jahren.

Der interne Kontrollprozess für die Nachhaltigkeitsberichterstattung sieht einen Freigabeprozess durch die gesamte Geschäftsführung vor. Daten werden nach dem Vier-Augen-Prinzip aus den Fachabteilungen an die ESG-Abteilung übermittelt. Bei der Plausibilitätsprüfung werden Daten in den historischen Kontext eingebettet und mithilfe interner und gegebenenfalls externer Expertise erstellt oder bewertet. Bei Bedarf werden in den entsprechenden Kapiteln Risiken wie Vollständigkeit und Integrität der Daten, Genauigkeit der Schätzungsergebnisse, Verfügbarkeit von Daten zur vor- und/oder nachgelagerten Wertschöpfungskette sowie Verfügbarkeitszeitpunkt beschrieben.

ORGANISATION

Die ESG-Abteilung ist direkt an die Geschäftsführung angebunden, sodass wichtige Entscheidungen im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie unmittelbar getroffen werden können. Die ESG-Abteilung arbeitet abteilungsübergreifend und in enger Zusammenarbeit insbesondere mit den Bereichen Corporate Social Responsibility (CSR), Legal & Compliance (L&C), Human Resources (HR) und Quality Control (QC). Diese Bereiche sind für verschiedene Aspekte des ESG-Rahmenwerks zuständig und übermitteln Inhalte und Daten an die ESG-Abteilung oder übernehmen Kontrollfunktionen. Unser Team für Legal & Compliance ist für das Compliance- und Risikomanagement verantwortlich. Es berät zu ESG-bezogenen rechtlichen Risiken, koordiniert Freigabeprozesse für Reportings und führt unternehmensweite Risikoanalysen durch. Unsere Corporate Social Responsibility Teams engagieren sich aktiv dafür, faire Arbeitsbedingungen in unserer Wertschöpfungskette sicherzustellen und fortlaufend zu optimieren. Alle strategischen Entscheidungen, einschließlich der Umsetzung von HRDD (Human Rights Due Diligence) in den einzelnen Ländern sowie der Planung von Maßnahmen, Audits und Trainings, werden zentral von unserem CSR-Team in Deutschland getroffen. Die Teams in unseren Takko Offices in China, Bangladesch, Indien und Myanmar unterstützen uns bei der Umsetzung dieser Vorgaben und konzentrieren sich darauf, die Arbeitsbedingungen in den Produktionsländern zu verbessern. Insgesamt beschäftigen wir 34 CSR-Kolleginnen und -Kollegen in Bad Homburg und unseren internationalen Offices. Im Bereich Human Resources (HR) arbeiten wir kontinuierlich daran, neue Talente für unser Unternehmen zu gewinnen und unsere Mitarbeitenden gezielt weiterzuentwickeln.



34
CSR-Kolleginnen
und -Kollegen

Dadurch stellen wir sicher, dass wir auch künftig über ein leistungsstarkes und motiviertes Team verfügen. Die Quality Control (QC) gewährleistet, dass unsere Produkte höchsten Qualitäts- und Sicherheitsstandards entsprechen. Dieses Ziel erreichen wir, indem wir bereits in den Produktionsländern und beim Wareneingang umfangreiche Qualitätsprüfungen und Inspektionen durchführen und Maßnahmen zur fortlaufenden Qualitätsverbesserung umsetzen.

Da wir im Zuge der CSRD die Nachhaltigkeitsberichterstattung zukünftig an den finanziellen Lagebericht koppeln und damit finanzielle und nichtfinanzielle

Informationen kombiniert berichten, sind wir ebenfalls im engen Austausch mit der Finanzabteilung, um Synergien frühzeitig zu erkennen und die Qualität sowie Konsistenz unserer Berichterstattung sicherzustellen.

”

*Nachhaltigkeit geht
nur gemeinsam –
18.000 Beschäftigte leisten
einen Beitrag für
eine bessere Zukunft.*

Neben diesen Kernabteilungen steht die ESG-Abteilung im Austausch mit weiteren Abteilungen, die von der ESG-Strategie beeinflusst werden und/oder einen Einfluss darauf haben. Dazu gehören unter anderem der Einkauf, die Expansion und die

Logistik. Die ESG-Abteilung bündelt alle Themen und Projekte und stellt sicher, dass sie den Berichtsanforderungen entsprechen.

UNSERE GESCHÄFTSFÜHRUNG



Martino Pessina (Chief Executive Officer)

Martino Pessina ist seit Januar 2024 der CEO von Takko Fashion. Neben der Aufsicht über die strategische Richtung und das kontinuierliche Wachstum des Unternehmens, leitet er direkt die Abteilungen HR, Expansion und Strategie-Abteilungen.



Stefan Macheleidt (Chief Financial Officer)

Stefan Macheleidt ist seit Mai 2024 der CFO von Takko Fashion. In dieser Position ist er verantwortlich für Finance & Controlling, IT, sowie Legal & Compliance.



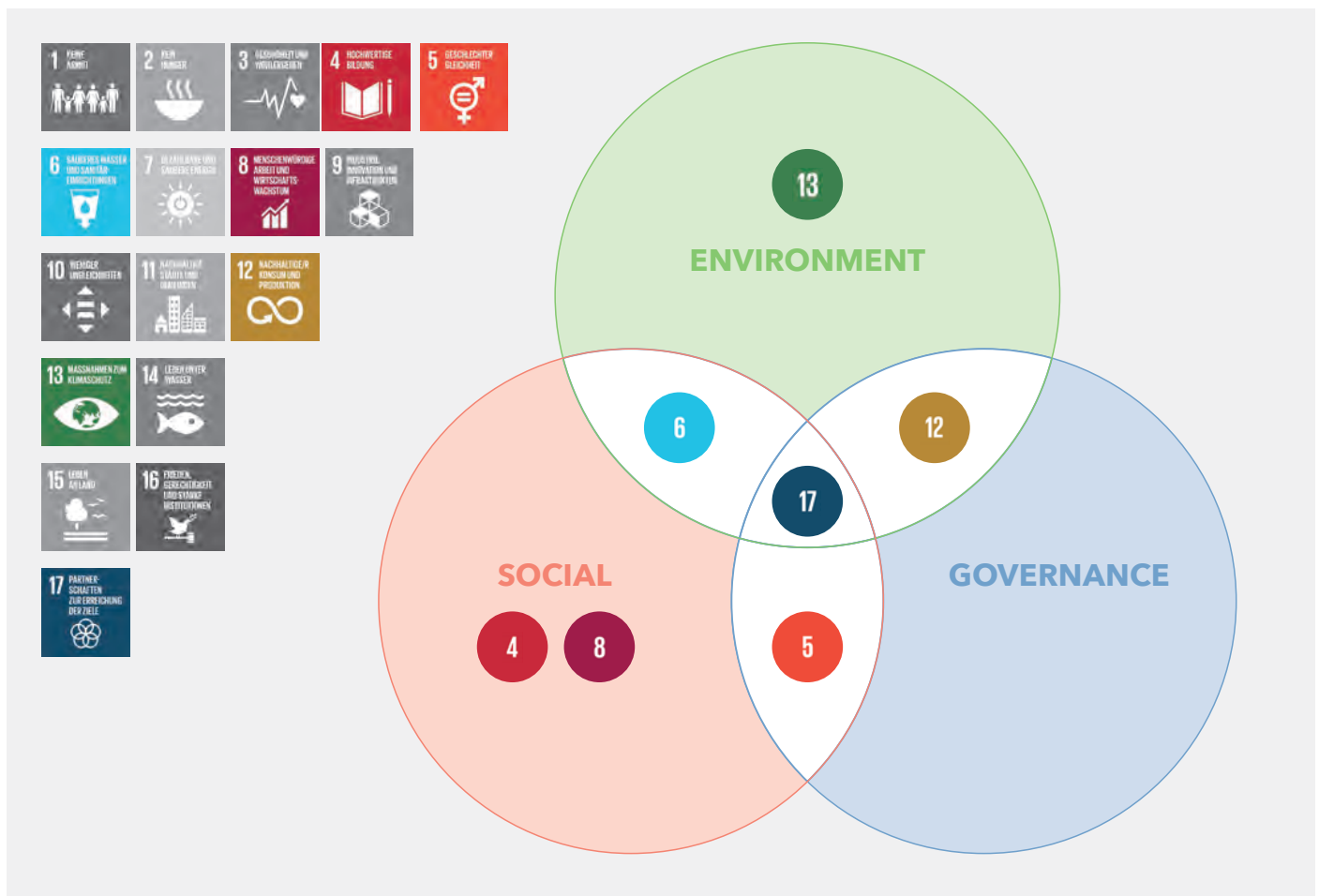
Thomas Füllhaas (Chief Operations Officer)

Thomas Füllhaas übernahm die Position des COO im Jahr 2021. Er leitet die gesamte Vertriebsorganisation mit fast 2.000 Filialen in 17 Ländern in Europa. Zu seinen Verantwortungsbereichen gehören zudem die Bereiche Sales Operations, Logistik und ESG.



Sebastian Weber (Chief Product Officer, Chief Marketing Officer)

Sebastian Weber wurde 2021 in die Geschäftsleitung von Takko Fashion berufen. Als CPO/CMO ist er verantwortlich für das Produktmanagement, Planning & Allocation, Sourcing, CSR, QC, CRM und Marketing.



ESG-RAHMENWERK

Um unserer Verantwortung in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) nachzukommen, ist es unser Ziel, die Nachhaltigkeitsthemen in sämtlichen Organisationen, Abteilungen und Hierarchieebenen unseres Unternehmens zu verankern und effizient und nachvollziehbar zu bearbeiten. Wir nutzen dabei das ESG-Rahmenwerk, das auch in der CSRD dargestellt ist.

E - ENVIRONMENT

Wir berichten in diesem Abschnitt unter anderem über die Bilanzierung der Treibhausgas-Emissionen, Strategien zur Reduktion von Emissionen und eine möglichst effiziente Ressourcennutzung, wobei Energie und Wasser im Mittelpunkt unserer Betrachtung stehen. Darüber hinaus optimieren wir auch die Verwendung zusätzlicher Ressourcen, u. a. bei Verpackungen. Neben Klimaschutz stehen die Themen Umweltverschmutzung, biologische Vielfalt und Kreislaufwirtschaft im Fokus.

S - SOCIAL

Soziale Verantwortung verstehen wir als ganzheitlichen Ansatz. Er geht über die bloße Erfüllung der üblichen gesetzlichen Verpflichtungen hinaus und berücksichtigt weitergehende Anforderungen von Kunden, Mitarbeitenden, Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette, Geschäftspartnern und der Gesellschaft. Dieser Abschnitt befasst sich unter anderem mit Arbeitsbedingungen, Maßnahmen zum Schutz der Menschenrechte innerhalb und außerhalb des Unternehmens sowie mit unserem sozialen Engagement.

G - GOVERNANCE

Wir berichten in diesem Abschnitt über die Einbeziehung von Nachhaltigkeitsthemen in unsere Unternehmensführung und über Strukturen und Prozesse, die zu einer verantwortungsvollen Unternehmenspolitik gehören. Zudem thematisieren wir unser Compliance-Management und entsprechende Maßnahmen und Grundsatzserklärungen zur Achtung von Menschen- und Umweltrechten.

ERKLÄRUNG ZUR SORGFALTPFLICHT

Die Sorgfaltspflicht umfasst die Identifizierung und das Management tatsächlicher und potenzieller negativer Auswirkungen auf die Umwelt und die Menschen, die mit der Geschäftstätigkeit von Takko Fashion sowie der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, einschließlich der Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsbeziehungen, verbunden sind. Dieser kontinuierliche Prozess reagiert auf Veränderungen der Unternehmensstrategie, des Geschäftsmodells, der Tätigkeiten und Beziehungen sowie der Beschaffungs- und Verkaufsumgebung. Die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und die OECD-Leitsätze bieten hierfür

einen Rahmen. Die Verantwortung für die unternehmerische Sorgfaltspflicht obliegt der Geschäftsführung von Takko Fashion. Takko Fashion bewertet negative Auswirkungen nach Schweregrad und Eintrittswahrscheinlichkeit. Aus dieser Bewertung wird eine Priorisierung der relevanten Auswirkungen abgeleitet. Diese Priorisierung trägt dazu bei, relevante Risiken und Chancen in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen zu ermitteln. Zudem hat Takko Fashion einen Beschwerdemechanismus in Form eines Hinweisgebersystems implementiert. Jeder Mitarbeitende, Geschäftspartner, deren Lieferketten sowie Kunden und sonstige Dritte haben die Möglichkeit, Verstöße gegen Menschenrechte oder das Umweltrecht jederzeit zu melden.

QUERSCHNITTSSTANDARDS

ESRS 1
Allgemeine Anforderungen

ESRS 2
Allgemeine Angaben - Seite 18

THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS

E

ESRS E1
Klimawandel
Seite 88

ESRS E2
Umweltverschmutzung
Seite 98

ESRS E3
Wasser- und Meeresressourcen

ESRS E4
Biologische Vielfalt und Ökosysteme
Seite 100

ESRS E5
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
Seite 101

S

ESRS S1
Eigene Belegschaft
Seite 65

ESRS S2
Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
Seite 70

ESRS S3
Betroffene Gemeinschaft
Seite 82

ESRS S4
Verbraucher und Endnutzer
Seite 85

G

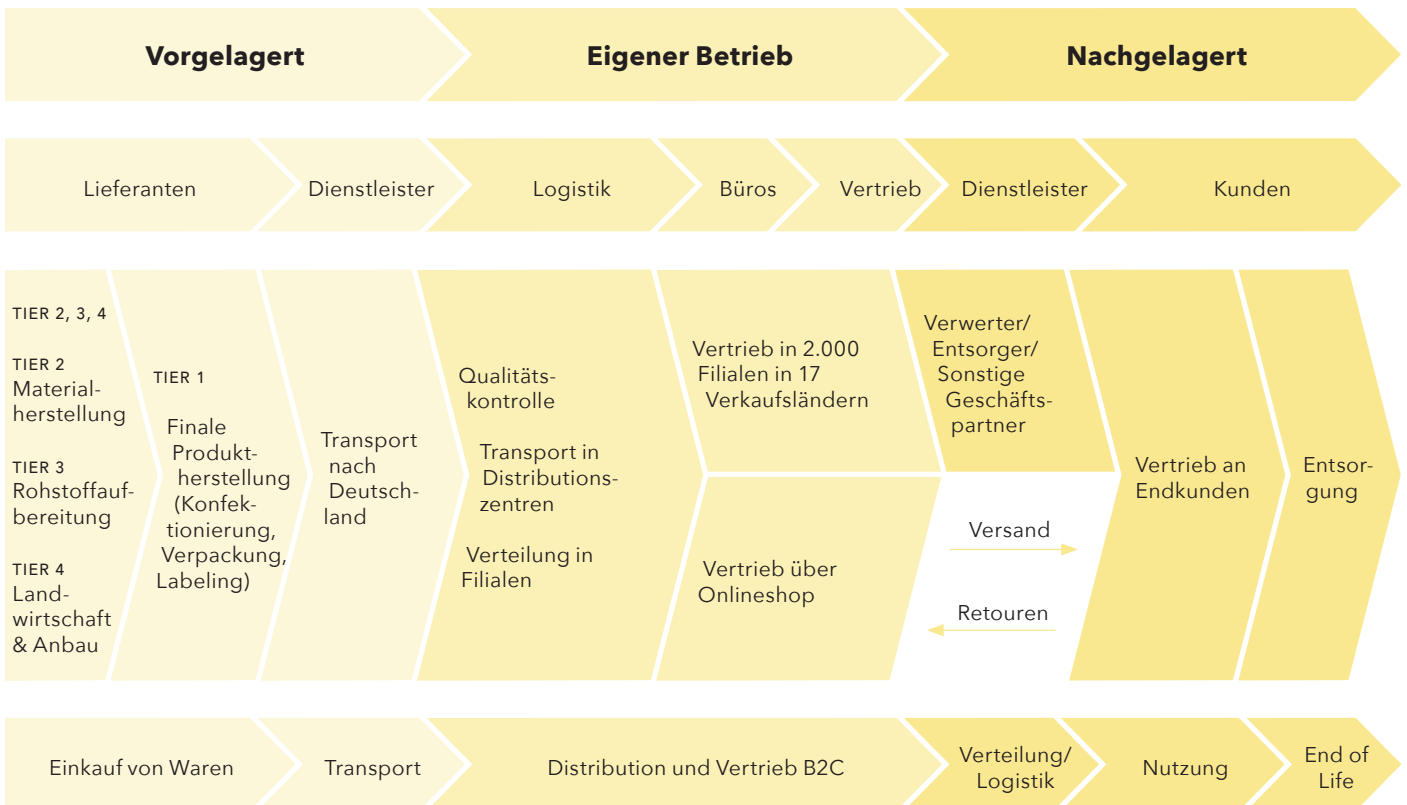
ESRS G1
Unternehmensführung
Seite 36

UNSERE WERTSCHÖPFUNGS- KETTE

Unsere Wertschöpfungskette umfasst alle Aktivitäten, Ressourcen und Beziehungen, die wir für die Herstellung unserer Produkte benötigen - von der ersten Idee über die Produktion bis hin zu Logistik, Vertrieb und Entsorgung.

Da wir bei der Entwicklung und Herstellung unserer Produkte mit Partnern und Zulieferern aus verschiedenen Ländern zusammenarbeiten, halten wir es mit Blick auf die Identifizierung von Auswirkungen, Risiken und Chancen für entscheidend, ein solides Verständnis und

einen Einblick in die wesentlichen Teile unserer Wertschöpfungskette zu haben. Unsere vorgelagerte Wertschöpfungskette wird identifiziert, indem wir unsere Lieferanten dazu verpflichten, ihre Unterlieferanten und die Stufen, an denen sie beteiligt sind, anzugeben. Die vorgelagerten Stufen werden so weit wie möglich abgebildet, wobei der Schwerpunkt auf der kontinuierlichen Verbesserung der Datenverfügbarkeit und -genauigkeit liegt. Wir arbeiten kontinuierlich an der Transparenz unserer Wertschöpfungskette. Aktuell erfassen wir TIER 2-Lieferanten, erste TIER 3-Lieferanten sind ebenfalls erfasst.



ESRS-Thema	Vorgelagert	Eigener Betrieb	Nachgelagert
	TIER 1, 2, 3, 4	TIER 0	Nutzung/End of Life/Dienstleister
E1 Klimawandel	X	X	X
E2 Umweltverschmutzung	X	X	X
E3 Wasser- und Meeresressourcen	X	X	
E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme	X	X	
E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	X	X	X
S1 Eigene Belegschaft		X	
S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	X		
S3 Betroffene Gemeinschaften	X	X	
S4 Verbraucher und Endnutzer		X	X
G1 Unternehmensführung	X	X	



DOPPELTE WESENTLICHKEITS- ANALYSE

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse im Sinne der CSRD ist ein wesentlicher Bestandteil zur Identifizierung unserer relevanten Nachhaltigkeitsthemen, die sowohl für unser Unternehmen als auch für unsere Stakeholder von Bedeutung sind. Die Prüfung umfasst die Analyse von Nachhaltigkeitsthemen basierend auf ihren Auswirkungen sowie ihren Risiko- und Chancenperspektiven (**IRO** = **I**mpacts, **R**isks and **O**pportunities). Dieses Konzept verbindet die nicht-finanzielle Wesentlichkeit mit der finanziellen, um festzulegen, welche Themen für die Berichterstattung und das Nachhaltigkeitsmanagement relevant sind. Beide Betrachtungen folgen dem ESRS-Prozess:

Nicht-finanzielle Wesentlichkeit (Inside-Out): Diese Sichtweise betrachtet die Einflüsse der Geschäftstätigkeit des Unternehmens auf Menschen und Umwelt und identifiziert tatsächliche oder potenzielle, positive bzw. negative Auswirkungen über unterschiedliche Zeiträume hinweg – kurz-, mittel- und langfristig. Um eine Auswirkung zu bewerten, wird zunächst festgestellt, ob sie tatsächlich und/oder potenziell, positiv oder negativ, kurzfristig, mittelfristig oder langfristig ist und auf welcher Stufe der Wertschöpfungskette sie auftritt. Basierend auf dieser ersten Bewertung wird die Wesentlichkeit tatsächlicher negativer Auswirkungen anhand

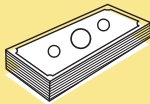
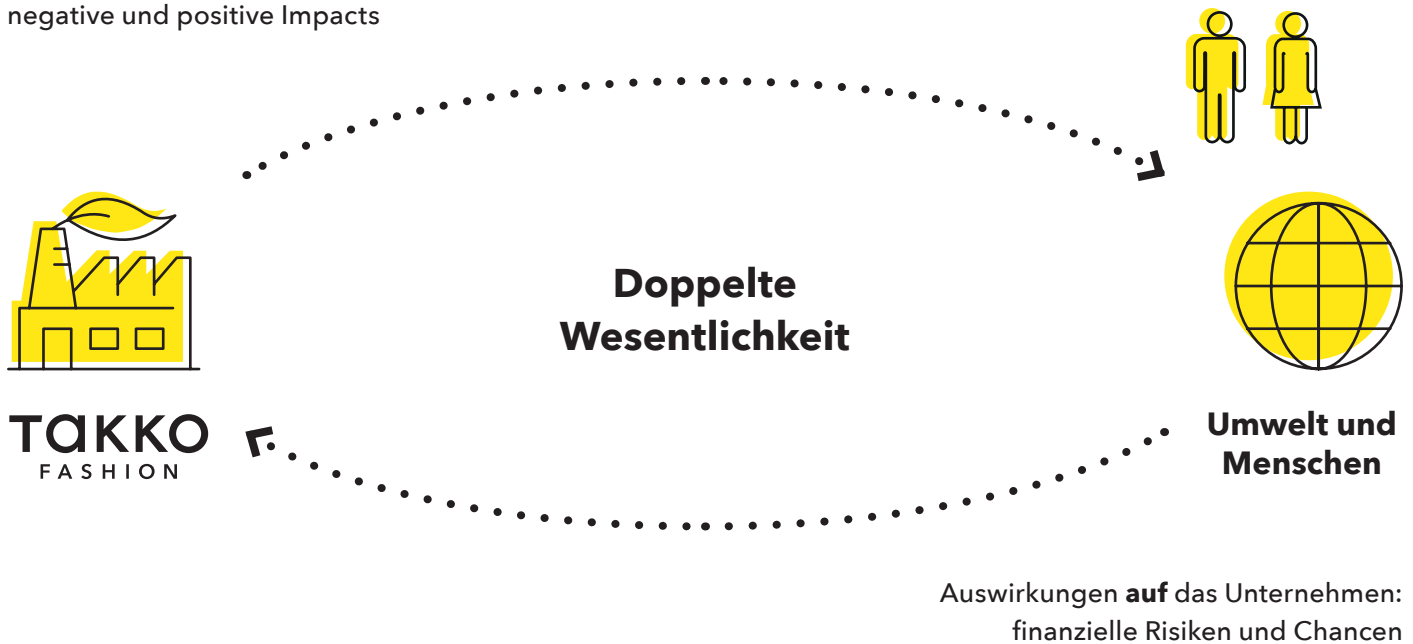
ihrer Schwere bewertet, während potenziell negative Auswirkungen unter Berücksichtigung der Schwere und der Wahrscheinlichkeit bewertet werden. Die Schwere wird mittels der folgenden drei Parameter bewertet: Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit. Im Falle einer potenziell negativen Auswirkung auf die Menschenrechte hat die Schwere Vorrang vor ihrer Wahrscheinlichkeit. Bei tatsächlich positiven Auswirkungen wird die Wesentlichkeit anhand ihres Ausmaßes und Umfangs bewertet, während für potenziell positive Auswirkungen das Ausmaß, der Umfang und die Wahrscheinlichkeit ausschlaggebend sind.

Finanzielle Wesentlichkeit (Outside-In): Diese Perspektive berücksichtigt alle externen Nachhaltigkeitsfaktoren, die finanzielle Auswirkungen auf den Betrieb, die Rentabilität und die langfristige Lebensfähigkeit des Unternehmens haben. Hier werden Risiken und Chancen identifiziert, die innerhalb von kurz-, mittel- oder langfristigen Zeithorizonten einen wesentlichen Einfluss auf die Entwicklung wie beispielsweise die Finanzlage des Unternehmens haben. Die Bewertung basiert auf der Wahrscheinlichkeit des Auftretens und der potenziellen Größenordnung der kurz-, mittel- oder langfristigen finanziellen Folgen.

IRO = **I**mpacts, **R**isks and **O**pportunities

Nicht-finanzielle Wesentlichkeit (**Inside-out**)

Auswirkungen **durch** das Unternehmen:
negative und positive Impacts

Finanzielle Wesentlichkeit (**Outside-in**)**SCHRITTE ZUR WESENTLICHKEITSMATRIX:**

Identifizierung der relevanten Themen: Zunächst identifizieren wir eine umfassende Liste potenzieller Nachhaltigkeitsthemen, wobei die vorgegebene ESRS-Liste berücksichtigt wird. Dies umfasst ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte, die für unsere Branche und unser Geschäftsfeld relevant sind.

Stakeholder-Engagement: Wir binden unsere wichtigsten Stakeholder ein, um ihre Perspektiven und Erwartungen zu verstehen. Dies geschieht durch Umfragen, Interviews und Workshops mit Mitarbeitenden, Lieferanten, Investoren und anderen relevanten Gruppen.

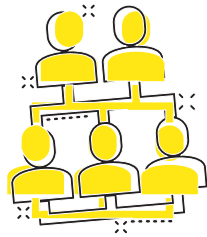
Bewertung der Themen: Die identifizierten Themen werden sowohl hinsichtlich ihrer Bedeutung für unsere Stakeholder als auch ihrer Auswirkungen auf unser Geschäft bewertet. Dabei berücksichtigen wir sowohl die externen als auch die internen Auswirkungen dieser Themen. Wir wenden dabei die Bewertungsmethodik des ESRS an.

Priorisierung: Basierend auf den Ergebnissen unserer Bewertung priorisieren wir die Themen, um herauszufinden, welche Aspekte für unsere Nachhaltigkeitsstrategie und -berichterstattung am wesentlichsten sind.

STAKEHOLDER-ANALYSE UND ENGAGEMENT

Im Rahmen der Stakeholder-Analyse werden die folgenden zentralen Gruppen berücksichtigt, die durch die Entscheidungen des Unternehmens beeinflusst werden oder davon betroffen sein können:

Betroffene Stakeholder: Dazu zählen Einzelpersonen oder Gruppen, deren Interessen durch die Geschäftstätigkeiten des Unternehmens sowie durch direkte und indirekte Geschäftsbeziehungen entlang der Wertschöpfungskette sowohl positiv als auch negativ beeinflusst werden können.

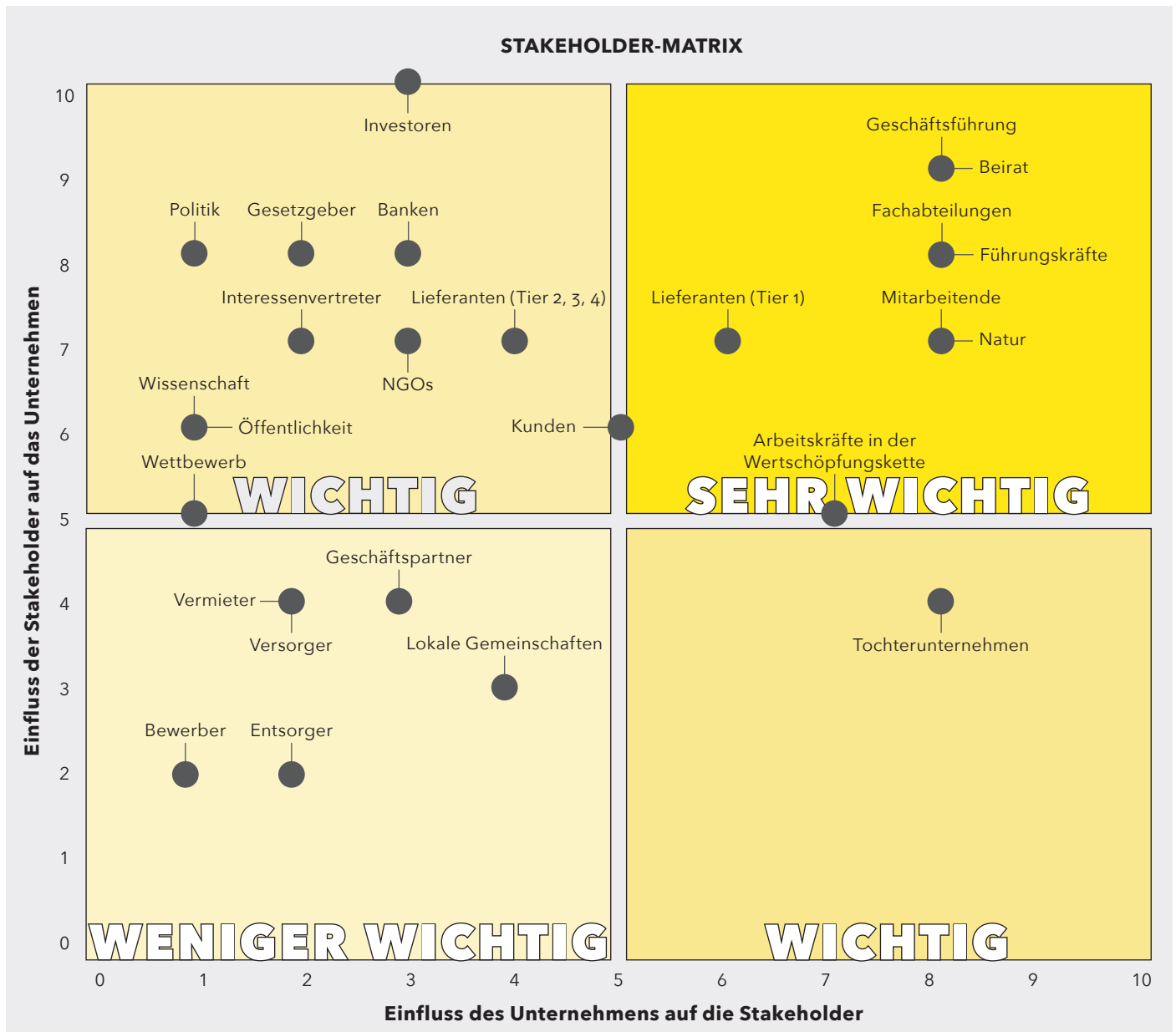


Nutzer von Nachhaltigkeitsaussagen: Hierunter fallen primär die Hauptnutzer von Finanzberichten wie bestehende und potenzielle Investoren, Kreditgeber, andere Gläubiger, Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen. Weitere Nutzer sind Geschäftspartner des Unternehmens, Vertreter der Zivilgesellschaft, Nichtregierungsorganisationen sowie staatliche Institutionen.

Durch die Bewertung des Einflusses des Unternehmens auf die Stakeholder sowie des Einflusses der Stakeholder auf das Unternehmen, ergibt sich eine Rangfolge der Interessengruppen. Sie wird als Grundlage für die Auswahl der beteiligten Interessengruppen und für die Ausarbeitung einer Engagement-Strategie genutzt.



Ergebnis der Stakeholder-Analyse:



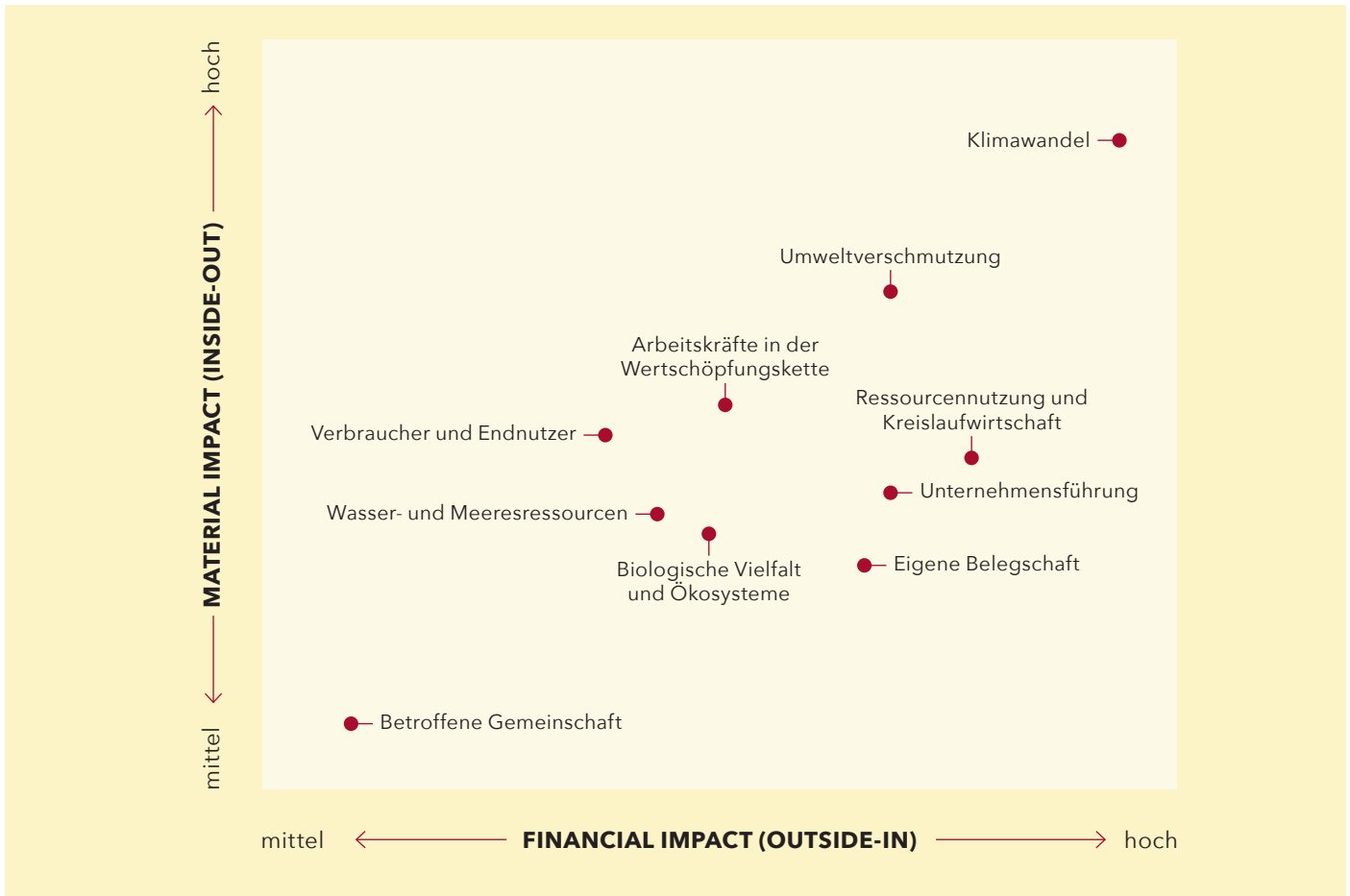
Auswahl und Art der Einbeziehung:

Stakeholder	Intern	Extern	Betroffen	Nutzend	Art des Engagements	Methode
Geschäftsführung	x		x	x	Involvieren	Gespräche
Mitarbeitende	x		x	x	Involvieren	Umfragen, Gespräche
Lieferanten		x	x	x	Kollaborieren	Umfragen, Workshops, Projekte
Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette		x	x		Konsultieren	Treffen mit Interessenvertretern, Gespräche mit Proxies (NGOs)
Kunden		x	x	x	Konsultieren	Umfragen
Investoren		x		x	Kollaborieren	Gespräche mit internen Proxies, Investorenanfragen
Natur		x	x		Ermächtigen	Recherche

ERGEBNISMATRIX

Die Ergebnisse werden in einer Matrix dargestellt. Die Übersicht beinhaltet eine Bewertung der Themen gemäß des ESRS. Vorläufig identifizierte wesentliche Themen sind zudem in der unten stehenden Tabelle

zusammengefasst. Wir arbeiten im Geschäftsjahr 2025/26 weiterhin an einer höheren Detailtiefe und berichten die finalen Ergebnisse im kommenden Nachhaltigkeitsbericht.



ESRS-Thema	Wesentliche Themen
E1 Klimawandel	Treibhausgasemissionen (THG), Klimarisiken, Effizienzmaßnahmen, Energieverbräuche und Energieträgermix, Regulatorische und geopolitische Risiken, Übergangsrisiken
E2 Umweltverschmutzung	Mikroplastik, Chemikalienmanagement, Reputationsrisiken
E3 Wasser- und Meeresressourcen	Wasserentnahme, Wasserverbrauch, Abhängigkeiten von Ressourcen
E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Abhängigkeit von Ökosystemdienstleistungen, Biodiversitätsverlust, Landnutzungsänderungen
E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Ressourcennutzung, Abfälle, Regulatorische Risiken, kreislauffähiges Design, Ökomodulation
S1 Eigene Belegschaft	Arbeitsbedingungen, Mitarbeiterzufriedenheit, Weiterbildung, Reputationschancen
S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Faire Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit, Rechts- und Reputationsrisiken, Förderung von Sozialstandards, Gleichbehandlung und Chancen, Reputationschancen
S3 Betroffene Gemeinschaften	Schaffung von Arbeitsplätzen, Einfluss auf lokale Gemeinschaften
S4 Verbraucher und Endnutzer	Produktsicherheit, Transparenz und Produktinformationen, Kundenzufriedenheit, Soziale Inklusion
G1 Unternehmensführung	Lieferantenbeziehungen, Einkaufspraktiken, Transparenz, Ethik- und Compliance-Standards, Korruptionsbekämpfung



INTERVIEW MIT **DIRK STOLZ** HEAD OF ESG

Welche Herausforderungen beinhaltet die ESG-Regulatorik?

Die ESG-Regulatorik ist derzeit in einem starken Wandel. Die Europäische Union hat mit dem Green Deal und der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) wichtige Rahmenbedingungen gesetzt, die Unternehmen dazu verpflichten, detaillierte Nachhaltigkeitsdaten offenzulegen. Eine der größten Herausforderungen besteht darin, die Vielzahl an Anforderungen und Regularien zu verstehen und umzusetzen. Besonders für Unternehmen mit internationaler Präsenz wie Takko Fashion müssen wir sicherstellen, dass wir sowohl den lokalen als auch den EU-weiten Vorgaben gerecht werden.

Welche Chancen bietet die zunehmende ESG-Regulatorik?

Die Regulatorik bietet uns die Möglichkeit, Nachhaltigkeit noch stärker in unsere Unternehmensstrategie zu integrieren. Neben unserer intrinsischen Motivation ist sie ein externer Treiber, Prozesse weiter zu optimieren und Innovationen voranzutreiben. Gleichzeitig können wir durch eine transparente ESG-Berichterstattung das Vertrauen unserer Kundinnen und Kunden, Partner und Mitarbeitenden stärken. Letztendlich ist Nachhaltigkeit nicht nur eine Herausforderung, sondern auch eine große Chance, die Zukunft von Takko Fashion aktiv mitzugestalten.



Welche Rolle spielt die Wesentlichkeitsanalyse in der ESG-Berichterstattung?

Die Wesentlichkeitsanalyse ist ein zentraler Baustein des Reportings und die Basis für unsere Berichterstattung. Sie ermöglicht uns, die für Takko Fashion und unsere Stakeholder relevanten ESG-Themen zu identifizieren. Der Prozess beinhaltet die Analyse von internen Daten, die Einbindung von Stakeholdern und die Berücksichtigung externer Trends. Eine Herausforderung ist dabei, die sich ständig verändernden Erwartungen der Stakeholder zu antizipieren und gleichzeitig sicherzustellen, dass die Analyse fundiert und datenbasiert bleibt. Ermittelte Chancen und Risiken kombinieren schließlich die Wirtschaftlichkeit mit Nachhaltigkeit.

Welche Themen sind für Takko Fashion besonders wesentlich?

Für Takko Fashion stehen Themen wie faire Arbeitsbedingungen, nachhaltige Materialbeschaffung und die Reduktion unseres CO₂-Fußabdrucks ganz oben auf der Agenda. Weiterhin gilt es die Transparenz entlang der gesamten Lieferkette voranzutreiben. Unser Ziel ist, nicht nur gesetzliche Vorgaben zu erfüllen, sondern auch aktiv einen positiven Beitrag zur Nachhaltigkeit zu leisten.

CORPORATE COMPLIANCE

Als international tätiges Unternehmen gehört es zu unserem Selbstverständnis, verantwortungsvoll und rechtmäßig zu handeln. Wir setzen uns aktiv für die Einhaltung der rechtlichen und ethischen Verhaltensstandards sowie der Menschen- und Umweltrechte entlang der gesamten Lieferkette ein. Die hier aufgeführten Compliance-Maßnahmen sind für Takko Fashion von maßgeblicher Bedeutung für eine vertrauensvolle, aufrichtige und langfristige Zusammenarbeit innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Takko Fashion klärt alle Mitarbeitenden stets über die im Unternehmen geltenden Richtlinien und Grundsätze auf.

Denn wir erwarten von unseren Mitarbeitenden und sämtlichen in unserem Auftrag handelnden Personen ebenfalls die Erfüllung rechtlicher und ethischer Standards und Normen.

Wir haben ein Compliance-Management-System (CMS) sowie Risikomanagement-System (RMS) implementiert. Die Risikoanalyse spielt für beide Systeme eine wesentliche Rolle. Sobald Risiken festgestellt werden, erfolgt eine Maßnahmenfindung und -umsetzung. Insgesamt tragen die Systeme zum Erhalt der finanziellen Stabilität, Reputation sowie unserer Wettbewerbsfähigkeit bei.



UNSER COMPLIANCE-MANAGEMENT-SYSTEM

Die Geschäftsführung bekennt sich ausdrücklich und uneingeschränkt zur Einhaltung der Gesetze, internationaler Standards und interner Verhaltensregeln sowie zu einer Null-Toleranz-Politik. Unter „Compliance“ versteht Takko Fashion die Einhaltung von Gesetzen, internationalen Regelungen, ethischen Standards sowie die Erfüllung vertraglicher Verpflichtungen. Integrale Bestandteile unseres CMS sind unter anderem folgende Compliance-Maßnahmen:

- Maßnahmen zur Korruptionsvermeidung
- Maßnahmen zur Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten entlang der Lieferketten
- Maßnahmen zum Case Management
- Richtlinienmanagement: Compliance-Richtlinie, Anti-Korruptions-Richtlinie, IT-Richtlinie, Datenschutzrichtlinie usw.
- Geschäftspartnerprüfungen
- Freigaberegulungen, z. B. durch eine Genehmigungsrichtlinie oder die Prüfung von Unterschriften
- Verhaltenskodex für Mitarbeitende sowie Geschäftspartner und Lieferanten
- umfassendes Beschwerde- und Hinweisgebersystem, auch online
- Benennung eines Menschenrechtsbeauftragten

Unsere Kunden, Mitarbeitenden, Geschäftspartner und Lieferanten finden unsere Grundsatzerklärung zur Achtung von Menschen- und Umweltrechten sowie weitere wichtige Kodexe hier auf unserer Webseite.



COMPLIANCE-MELDEKANÄLE

Wesentliche Bestandteile des Takko Fashion-Compliance-Management-Systems sind die unterschiedlichen Meldekanäle, über die Compliance-Risiken und - Verstöße gemeldet werden können. Sowohl Takko-Beschäftigte als auch externe Dritte können den Compliance-Officer jederzeit wie folgt kontaktieren:



compliance@takko.de



company.takko.com/de-de/unternehmen/verantwortung/hinweisgebersystem



Persönlich/vertraulich
Takko Fashion GmbH
Compliance Officer
Alfred-Krupp-Straße 21
48291 Telgte
Deutschland



+49 2504 923 100

Unser online-basiertes Beschwerdesystem gewährleistet die Anonymität der Hinweisgeber. Sie entscheiden selbst, ob sie Namen und Kontaktdaten angeben möchten. Sofern Meldungen anonym abgegeben werden, gewährleisten wir die anonyme Kontaktaufnahme und Kommunikation.

Um unseren unternehmerischen Sorgfaltspflichten innerhalb internationaler Lieferkettenstrukturen nachzukommen, stehen die oben genannten Meldekanäle sowie ein externes Beschwerdesystem der Fair Wear Foundation zur Verfügung. Es richtet sich explizit an Betroffene innerhalb der Takko Fashion-Lieferkette.



VERHALTENSKODEXE FÜR LIEFERANTEN UND FÜR SONSTIGE GESCHÄFTSPARTNER

Im Jahr 2007 haben wir unsere Verhaltenskodexe (Code of Conducts) für Lieferanten und Geschäftspartner eingeführt. Sie werden regelmäßig geprüft und aktualisiert. Mithilfe dieser zwei Verhaltenskodexe verpflichten wir unsere Lieferanten und Geschäftspartner in sämtlichen Bereichen ihrer Geschäftstätigkeit zu Fairness, Ehrlichkeit und Verantwortung. Weiterhin sind sie gehalten, unsere Anforderungen zum Schutz der Arbeitenden in den Produktionsländern zu erfüllen. Die Verhaltenskodexe für Lieferanten und Geschäftspartner basieren auf den unten genannten internationalen Konventionen und Standards sowie unternehmensinternen Richtlinien. Daher verpflichten wir uns selbst, unsere Lieferanten und sonstige Geschäftspartner insbesondere zur Einhaltung folgender Regelungen:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (AEMR)
- Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-KRK)
- Frauenrechtskonventionen der Vereinten Nationen (UN-CEDAW)
- Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)
- Minamata-Übereinkommen
- POP-Übereinkommen

Die Verhaltenskodexe für Lieferanten und sonstige Geschäftspartner gelten für sämtliche Formen der Zusammenarbeit.

RISIKOANALYSE ENTLANG DER LIEFERKETTE

Takko Fashion ist ein international tätiges Unternehmen mit internationalen Lieferketten. Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst und setzen uns aktiv für die Einhaltung von Verhaltensstandards sowie Menschen- und Umweltrechten entlang unserer gesamten Lieferkette ein. Wir setzen unser Risikomanagementsystem ein, um den nationalen und internationalen Anforderungen gerecht zu werden und mögliche Risiken entlang der Lieferketten frühzeitig zu erkennen. Unsere Risikoanalyse verfügt über ein strukturiertes und systematisches Verfahren zur Risikoidentifizierung und -bewertung. Durch die Analyse können wir Risiken frühzeitig erkennen, bewerten und effektiv steuern sowie Maßnahmen zur Risikominimierung implementieren. Wir führen anlassbezogene und regelmäßige Risikoanalysen mit besonderem Blick auf die Lieferkette durch. Stellen wir dabei erhebliche Risiken fest, insbesondere für Menschen- oder Umweltrechte, leiten wir umgehend Abhilfemaßnahmen ein. In regelmäßigen Abständen prüfen wir, ob die getroffenen Maßnahmen für festgestellte Risiken angemessen sind oder erweitert werden müssen.



WISSENSCHAFTLICHER BEIRAT

Unsere halbjährlich stattfindenden Treffen des wissenschaftlichen Beirats bringen Vertreter aus unserer Einkaufs-, Qualitäts-, ESG- und Rechtsabteilung mit externen Wissenschaftlern aus den Fachbereichen Chemie, Toxikologie, Textil- und Bekleidungstechnik zusammen. Das Expertengremium verfolgt das Ziel, bevorstehende Gesetzesänderungen (REACH, Green Deal, Normen, Produktpass) frühzeitig umzusetzen, das Chemikalienmanagement in der Lieferkette zu optimieren, unseren

ökologischen Fußabdruck kontinuierlich zu reduzieren, mögliche Maßnahmen zur Förderung der Kreislaufwirtschaft zu prüfen und andere wesentliche Themen im Bereich Nachhaltigkeit zu diskutieren.





GOVERNANCE



„Indem wir in ESG-Maßnahmen investieren, tragen wir nicht nur zur nachhaltigen Transformation der Textilbranche sowie zum Schutz unseres Planeten bei, sondern schaffen auch langfristigen Wert für unsere Stakeholder. Um Verantwortung und Transparenz gegenüber unseren Stakeholdern zu gewährleisten, werden wir künftig ESG-Faktoren in unsere Finanzberichterstattung integrieren. Die finanzielle Bewertung von ESG-Kriterien wird auf dem Weg zur CSRD immer wichtiger - dies berücksichtigen wir auch in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse und unserer daraus resultierenden Nachhaltigkeitsstrategie.“

Stefan Macheleidt (cfo)



Unsere Unternehmenspolitik zielt darauf ab, eine Balance zwischen ökonomischem Erfolg, ökologischer Verantwortung und sozialem Engagement zu gewährleisten. Nachhaltigkeit ist fest in unserer Geschäftsstrategie verankert und durch klare Ziele sowie gezielte Maßnahmen unterstützt. Wir legen großen Wert auf Transparenz und den Dialog mit unseren Stakeholdern, um ihre Erwartungen und Anforderungen berücksichtigen zu können. Durch effektives Risikomanagement und kontinuierliche Anpassungen unserer Strategien wollen wir langfristige Verbesserungen für Gesellschaft und Umwelt erreichen.

- 38 UNTERNEHMENSKULTUR**
- 40 MANAGEMENT DER LIEFERANTENBEZIEHUNGEN**
- 46 MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTPFLICHT**
- 60 TIERSCHUTZ**

UNTERNEHMENS- KULTUR

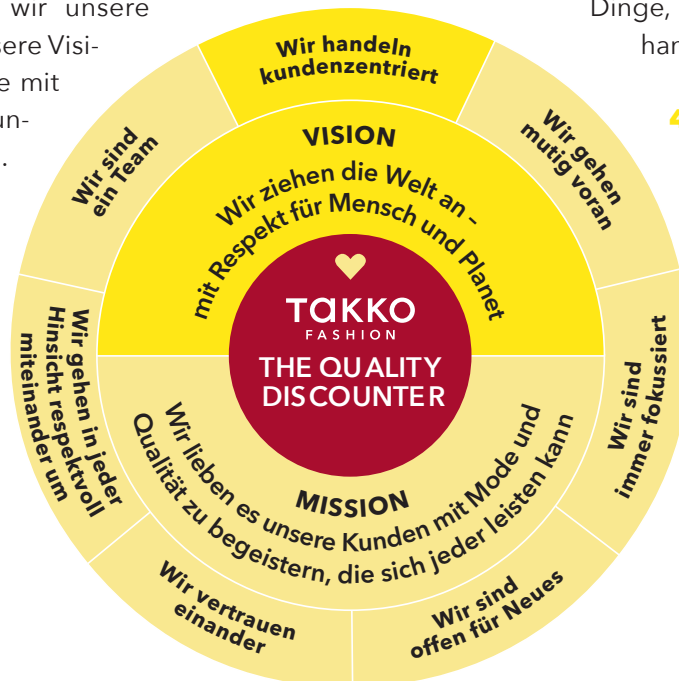
UNSER TAKKO-KOMPASS

Heute arbeiten fast 18.000 Menschen in den verschiedenen Abteilungen unseres Unternehmens und sind damit Teil des #TeamYellow. So unterschiedlich wir auch sind, unsere Mission und Vision sowie unsere Leidenschaft für den Modehandel verbinden uns. Unser gemeinsames Ziel ist es, unsere Kunden mit verantwortungsvoll produzierter, qualitativer Mode zu Discountpreisen zu begeistern.

Unsere Unternehmenskultur beschreibt die Aspekte Zusammenarbeit, Zielstrebigkeit, Umgang mit Herausforderungen und Entscheidungsfindung. Mithilfe unserer sieben Unternehmenswerte und gezielter Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung konzentrieren wir uns darauf, ein freundliches und unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Dort sollen sich alle Mitarbeitenden wohlfühlen und ihre Fähigkeiten optimal einbringen können, um gemeinsam zum Unternehmenserfolg beizutragen.

Im Takko-Kompass haben wir unsere Werte, unsere Kultur und unsere Vision zusammengefasst, um sie mit unserem Team, unseren Kunden und Partnern zu teilen.

Unsere Mission bildet die Grundlage des Takko-Kompass: „Wir lieben es, unsere Kunden mit Mode und Qualität zu begeistern, die sich jeder leisten kann.“ Sie verbindet uns und gibt Orientierung für unser tägliches Handeln.



Langfristig zeigt uns unsere Vision den Weg: „Wir ziehen die Welt an - mit Respekt für Mensch und Planet.“ Sie treibt uns an, sozial und ökologisch verantwortungsbewusst zu handeln. Unser Ziel ist es, Kleidung herzustellen, die umweltfreundlich produziert wird und dennoch für jeden bezahlbar ist. Wir wollen anziehen und anziehend sein - durch stilvolle Kollektionen, faire Produktionsbedingungen und inklusive Werte.

Unsere sieben Unternehmenswerte definieren unseren Teamspirit und umfassen Kundenzentrierung, Mut, Fokus, Offenheit, Vertrauen, Respekt und EIN Team:

- 1 Kundenzentrierung** treibt uns an: Kunde steht bei allen unseren Entscheidungen im Mittelpunkt.
- 2** Wir haben den **Mut** Veränderungen zu gestalten und Fehler als Lernchance zu begreifen.
- 3** Wir richten den **Fokus** auf die wesentlichen Dinge, halten Prozesse schlank und handeln ressourcenschonend.
- 4 Offenheit** leben wir, indem wir Wissen und Erfahrungen miteinander teilen und Neuem gegenüber aufgeschlossen sind.
- 5** Unsere **vertrauensvolle** Zusammenarbeit zeigt sich in offener und ehrlicher Kommunikation sowie gegenseitiger Unterstützung.

- 6 Respekt** zeigen wir in Form von Chancengleichheit und Gleichberechtigung, in Maßnahmen zum Arbeitnehmerschutz, sowie dem respektvollen Umgang mit Ressourcen zum Schutz der Umwelt.

Mit dem Takko Fashion Award zeichnen wir jährlich **#TeamYellow**-Koleginnen und Kollegen aus, die besonderes Engagement zeigen, ihre Ziele übertreffen, unsere Unternehmenswerte in besonderer Weise leben und so mit gutem Beispiel vorangehen. Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden fast 2.000 Mitarbeitende für den Award nominiert. Das Besondere dabei: Nominierungen erfolgten direkt über Kolleginnen und Kollegen. Das außerordentlich positive Feedback bildet unseren herausragenden **#TeamYellow**-Spirit ab. Zur Award-Verleihung haben wir insgesamt 119 Preisträger aus unseren 17 Verkaufsländern in unser Headquarter nach Telgte eingeladen. In Form eines eintägigen Events mit anschließender Abendveranstaltung und Award-Verleihung durch die Geschäftsführung haben wir unseren Gewinnerinnen und Gewinnern für ihr besonderes Engagement gedankt.



- 7** Gemeinsam erreichen wir mehr. Unsere Werte machen uns zu **einem Team.**



UNSERE EMPLOYER BRANDING-ABTEILUNG

Ziel unserer Employer Branding Abteilung ist es, sowohl unsere Außenwahrnehmung als auch innere Unternehmenskultur zu stärken und weiterzuentwickeln. Gemeinsam mit Mitarbeitenden und Führungskräften wird an kontinuierlichen Verbesserungen gearbeitet, um die positive

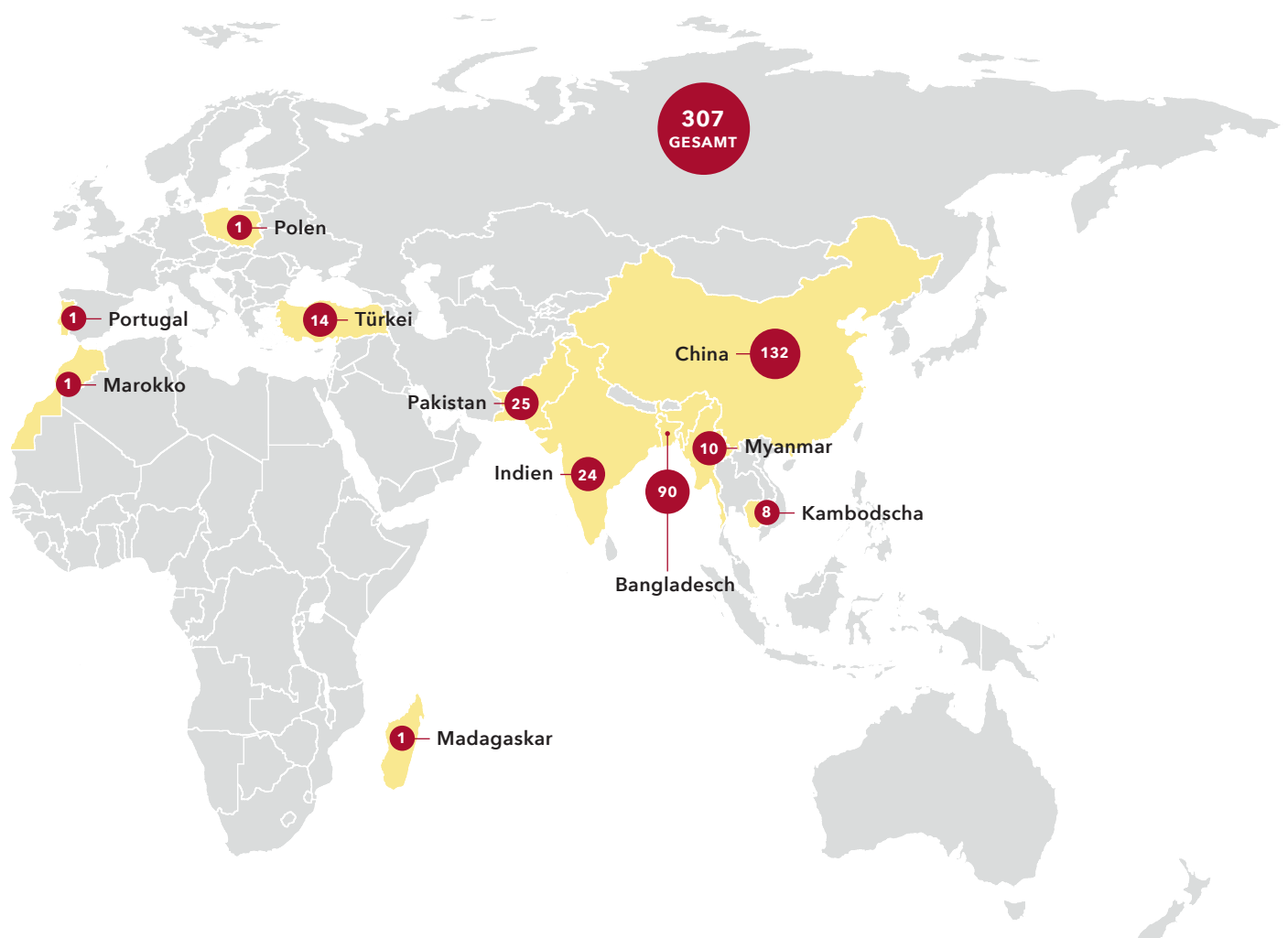
Unternehmenskultur weiter zu fördern. Ein zentraler Bestandteil dieser Arbeit ist die Mitarbeiterbefragung. Diese dient als wichtiges Führungsinstrument, um Feedback zu erhalten, Verbesserungspotenziale zu erkennen und gezielte Maßnahmen umzusetzen. So trägt die Befragung dazu bei, Führungskräfte zu unterstützen, den Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden zu stärken und die Unternehmenskultur aktiv zu gestalten.



MANAGEMENT DER LIEFERANTEN- BEZIEHUNGEN

UNSERE SOURCING-STRATEGIE

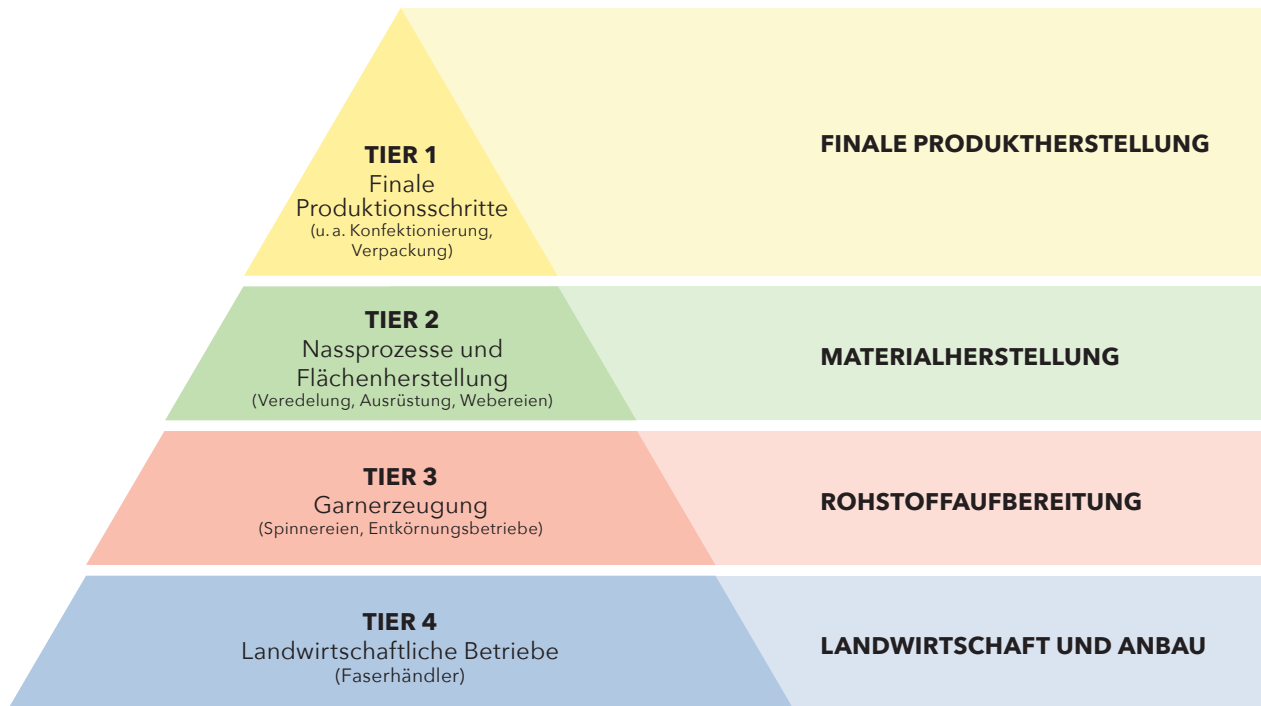
Länderübersicht und Anzahl unserer näheren Produktionsstätten (TIER 1)



Unsere Beschaffungsstrategie ist eng mit unserem Ansatz zur Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht verknüpft. Dabei stehen faire Arbeitsbedingungen, langfristige Partnerschaften, ein umfassendes

Risikomanagement sowie Nachhaltigkeit im Mittelpunkt. Ziel ist es, eine widerstandsfähige Lieferkette aufzubauen, die sowohl wirtschaftliche als auch soziale und ethische Anforderungen erfüllt.

Darstellung der vier TIER-Stufen in unserer Lieferkette



Faire Arbeitsbedingungen

Ein zentraler Bestandteil unserer Sourcing-Strategie ist die Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen innerhalb der gesamten Lieferkette. Transparenz ist hierbei eine wesentliche Voraussetzung: Wir legen großen Wert darauf, vollständige Kenntnis über die Produktionsstätten zu haben. Alle Geschäftspartner sind verpflichtet, den Takko-Verhaltenskodex zu unterzeichnen, der auf den acht Richtlinien des Fair Wear Code of Labour Practices (CoLP) basiert. Dieser Kodex stellt u. a. sichere internationale Arbeitsstandards wie z. B. faire Löhne, sichere Arbeitsbedingungen und die Vereinigungsfreiheit eingehalten werden. Um dies in unseren Produktionsstätten zu gewährleisten, führen wir regelmäßige Audits und Trainings durch. Details zu unserem Auditierungsprozess sind auf Seite 78 zu finden. Ein umfassendes Beschwerdemanagement ermöglicht es den Beschäftigten zudem, ihre Anliegen direkt einzubringen (siehe Seite 71).

Langfristige Partnerschaften

Die Grundlage unserer Sourcing-Strategie bilden der Aufbau und die Pflege langfristiger Beziehungen zu Lieferanten. Durch diese Partnerschaften entsteht Vertrauen und eine offene Kommunikation, die für die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen und

die Einhaltung von Standards entscheidend ist. Rund 70% unserer Artikel werden long-term, d.h. mit Vorlaufzeiten zwischen 8 und 13 Monaten platziert. Unsere Aufträge platzieren wir bevorzugt in der „Low Season“, also außerhalb der Zeiten, in denen üblicherweise der Großteil der Aufträge in der Textilindustrie erteilt wird. So können unsere Lieferanten langfristiger planen und Synergien bei der eigenen Beschaffung nutzen. Zudem erhöht eine ganzjährige Auslastung der Produktionsfabriken die Beschäftigungssicherheit der Arbeiter vor Ort. Die Zusammenarbeit mit den Lieferanten wird durch lokale Teams in den Hauptbeschaffungsländern China, Bangladesch, Indien und auch Myanmar unterstützt. Sie gewährleisten die direkte Kommunikation mit den Fabriken, führen Audits und Trainings durch und bieten kontinuierlichen Support.

Wir orientieren uns am Common Framework for Responsible Purchasing Practices (CFRPP), das verantwortungsvolle Einkaufsprozesse fördert und als Leitfaden dient, um die Arbeitsbedingungen in der Lieferkette nachhaltig zu verbessern. Zu den wesentlichen Bestandteilen dieses Frameworks gehören pünktliche Zahlungen, klare Vorankündigungen von Aufträgen und die Minimierung von Auftragsstornierungen - Verpflichtungen, die wir aktiv gegenüber unseren Lieferanten umsetzen.



Anpassungsfähigkeit und kontinuierliche Verbesserung

Wir verstehen unsere Sourcing-Strategie als dynamischen Prozess, der flexibel auf Veränderungen in der globalen Beschaffung und bei den Marktanforderungen reagiert. Dabei bleibt die Zielsetzung, qualitativ hochwertige und erschwingliche Mode anzubieten, eine Priorität. Gleichzeitig steht jedoch stets im Fokus, fair produzierte Produkte sicherzustellen. Durch regelmäßige Risikoanalysen, die Integration neuer Technologien und den engen Austausch mit Lieferanten und Stakeholdern stellen wir sicher, dass die Strategie kontinuierlich verbessert und an aktuelle Herausforderungen angepasst wird.

Risikomanagement

Ein weiterer wichtiger Bestandteil unserer Sourcing-Strategie ist das umfassende Risikomanagement. Wir führen systematische Risikoanalysen durch, um potenzielle Risiken wie z. B. politische Instabilität, schwache Gesetzgebung oder soziale Herausforderungen in den Beschaffungsländern zu identifizieren und zu bewerten. Im Anschluss werden Maßnahmen erarbeitet, um die Widerstandsfähigkeit der Lieferkette zu erhöhen und die Einhaltung von Standards sicherzustellen.

Regelmäßige Audits und Bewertungen der Fabriken sind essenziell, um die Einhaltung der Unternehmensstandards zu überwachen. Wir haben ein Social Audit Manual (SAM) entwickelt, das als Leitfaden für die Durchführung und die zeitliche Planung von Sozialaudits dient. Unser Product-Lifecycle-Management-System (PLM) trägt zudem zur Steigerung der Transparenz in der Lieferkette bei, was die Kommunikation mit unseren Lieferanten vereinfacht.



Das Geschäftsjahr 2024/25

Im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2024/25 haben wir mit 307 nahenden Fabriken in 11 Ländern zusammengearbeitet, um unsere Produkte zu fertigen*. Bei der Zusammenarbeit mit den Produktionsstätten setzen wir auf langjährige, partnerschaftliche und transparente Beziehungen. 70% unseres gesamten Auftragsvolumens wurden von etwa 23% dieser Betriebe produziert. Mit über der Hälfte der Fabriken arbeiten wir seit mehr als fünf Jahren zusammen. Wir konnten nach der Corona Pandemie unsere Quote der Lieferanten, mit denen eine fünf- bzw. mehrjährige Zusammenarbeit besteht, wieder stabilisieren.

Das Jahr 2024 war von bedeutenden politischen und gesellschaftlichen Ereignissen in Bangladesch geprägt, die auch unsere Lieferketten und Beschaffungsprozesse beeinflusst haben. Anfang Juni 2024 bestätigte der Oberste Gerichtshof Bangladeschs die seit 2018 ausgesetzte Job-Quotenregelung für Staatsstellen und löste damit eine studentisch getragene Quotenreformbewegung aus. In der zweiten Julihälfte eskalierten die



Proteste zur landesweiten „Julirevolution“ mit tragischerweise über 200 Todesopfern. Die Ereignisse entwickelten sich Anfang August zu einer landesweiten Blockade, die schließlich im August 2024 zum Sturz der damaligen Premierministerin Sheikh Hasina führte.

Die politischen und sozialen Unruhen hatten erhebliche Auswirkungen auf die wirtschaftlichen Strukturen des Landes. Viele Fabriken mussten für längere Zeit schließen, was zu Unterbrechungen in der Lieferkette, Verzögerungen bei der Produktion und Lieferung von Waren führte. Für Takko Fashion war diese Situation eine Herausforderung, die mit Engagement und Verantwortung – auch mit Blick auf langjährige Geschäftspartnern – gemeistert wurde.

In enger Abstimmung mit unseren Partnern vor Ort wurden Maßnahmen ergriffen, um die Auswirkungen der Krise abzufedern. Dazu gehörten die Verschiebung von Aufträgen und die flexible Anpassung von Zeitplänen, um die Lieferketten nachhaltig zu stabilisieren und die partnerschaftliche Zusammenarbeit weiter zu stärken. Unser Ziel war es, nicht nur kurzfristige Lösungen zu finden, sondern auch langfristige Perspektiven für eine gemeinschaftliche Problemlösung zu schaffen.



*Nicht textile Artikel und Zukäufe wie z.B. Faschingsartikel oder Lagerware sind ausgenommen.

FAIR WEAR CODE OF LABOUR PRACTICES

FAIR WEAR the 8 elements of Fair Wear's code of labour practices

- 1** Keine Zwangsarbeit (Icon: hands with shackles)
- 2** Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen (Icon: hands raised)
- 3** Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz (Icon: scales of justice)
- 4** Keine Ausbeutung durch Kinderarbeit (Icon: hands of a child)
- 5** Existenzsichernde Löhne (Icon: hand holding a banknote)
- 6** Keine überlangen Arbeitszeiten (Icon: clock face)
- 7** Sicheres und gesundes Arbeitsumfeld (Icon: shield with checkmark)
- 8** Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis (Icon: stack of documents)

Fair Wear's Code of Labour Practices (Quelle: <https://www.fairwear.org/about-us/labour-standards/>)

In unseren Social Audits prüfen wir die Fair Wear Code of Labour Practices:

Keine Zwangsarbeit:

Keine Zwangsarbeit, Arbeiten durch Verschuldung oder Gefängnisarbeit. (ILO-Übereinkommen 29 und 105).

Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen:

Das Recht aller Arbeitnehmenden, Gewerkschaften zu gründen und beizutreten sowie Tarifverhandlungen zu führen, wird anerkannt (ILO-Übereinkommen 87 und 98). In Situationen, in denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, erleichtert das Unternehmen allen Arbeitnehmenden

parallele Möglichkeiten für unabhängige und freie Vereinigungen und Verhandlungen. Arbeitnehmervertreter dürfen nicht diskriminiert werden und müssen Zugang zu allen Arbeitsplätzen haben, die sie zur Wahrnehmung ihrer Vertretungsaufgaben benötigen (ILO-Übereinkommen 135 und Empfehlung 143).

Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz:

Die Einstellung in der Fabrik, die Lohnpolitik, die Zulassung zu Ausbildungsprogrammen, die Beförderungspolitik, die Kündigungspolitik, die Ruhestandsregelung und alle anderen Aspekte des Arbeitsverhältnisses müssen auf dem Grundsatz der Chancengleichheit beruhen, ungeachtet der ethnischen Zugehörigkeit, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Zugehörigkeit, der Gewerkschaftszugehörigkeit, der Nationalität, der sozialen Herkunft, von Mängeln oder Behinderungen.

Keine Ausbeutung durch Kinderarbeit:

Keine Kinderarbeit. Das Alter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter liegen, in dem die Schulpflicht erfüllt wird und nicht unter 15 Jahren. (ILO-Übereinkommen 138) „Es darf keine Formen der Sklaverei oder sklaverei-ähnliche Praktiken geben, wie z. B. Verkauf und Handel mit Kindern, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit. [...] Kinder [im Alter von 15 bis 18 Jahren] dürfen keine Arbeit verrichten, die aufgrund ihrer Beschaffenheit oder der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, geeignet ist, ihre Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit zu schädigen. (ILO-Übereinkommen 182).

Existenzsichernde Löhne:

Die für eine normale Arbeitswoche gezahlten Löhne und Leistungen müssen mindestens den gesetzlichen oder branchenüblichen Mindeststandards entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmenden und ihrer Familien zu decken und ein gewisses Einkommen zur freien Verfügung zu haben (ILO-Übereinkommen 26 und 131). Abzüge vom Lohn für Disziplinarmaßnahmen sind nicht zulässig, ebenso wenig wie Abzüge vom Lohn, die nicht im nationalen Recht vorgesehen sind. Die Abzüge dürfen niemals einen

Betrag ausmachen, der dazu führt, dass der Arbeitnehmende weniger als den Mindestlohn erhält. Die Arbeitnehmenden sind angemessen und eindeutig über die Einzelheiten ihres Lohns, einschließlich der Lohnsätze und des Lohnzeitraums, zu informieren.

Keine überlangen Arbeitszeiten:

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen und Industrienormen entsprechen. In jedem Fall darf von den Arbeitnehmenden nicht verlangt werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten und es ist ihnen mindestens ein freier Tag pro Sieben-Tage-Zeitraum zu gewähren. Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten, dürfen nicht regelmäßig verlangt werden und müssen stets mit einem Zuschlag vergütet werden (ILO-Übereinkommen 1).

Sicheres und gesundes Arbeitsumfeld:

Es ist für ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld zu sorgen und die beste Arbeitsschutzpraxis zu fördern, wobei der Kenntnisstand über die Branche und die spezifischen Gefahren zu berücksichtigen sind. Den branchenspezifischen Gefahren am Arbeitsplatz ist angemessene Aufmerksamkeit zu widmen. Es sind wirksame Vorschriften zu erlassen, um Unfälle zu vermeiden und Gesundheitsrisiken so weit wie möglich zu minimieren (in Anlehnung an das ILO-Übereinkommen 155). Körperliche Misshandlung, die Androhung körperlicher Misshandlung, ungewöhnliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis:

Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmenden, die sich aus den Arbeits- oder Sozialversicherungsgesetzen und -vorschriften ergeben, dürfen nicht durch reine Arbeitsverträge oder Ausbildungsprogramme umgangen werden, bei denen keine wirkliche Absicht besteht, Fertigkeiten zu vermitteln oder eine reguläre Beschäftigung zu schaffen. Jüngeren Arbeitnehmenden ist die Möglichkeit zur Teilnahme an Bildungs- und Ausbildungsprogrammen zu geben.

MENSCHEN-RECHTLICHE SORGFALTPFLICHT

UNSERE GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

Als international agierendes Unternehmen erkennen wir unsere Verantwortung an, den Produktions- und Herstellungsprozess stets unter Einhaltung von Menschen- und Umweltrechten in den gesamten Lieferketten durchzuführen. Gesellschaftliche Verantwortung für unser unternehmerisches Handeln zu übernehmen, ist eine der wichtigsten Säulen unserer Unternehmensphilosophie. In der immer komplexer werdenden Textil- und Bekleidungsindustrie wirken sich Geschäftsentscheidungen maßgeblich auf diejenigen aus, die

in den globalen Lieferketten beschäftigt sind. Deshalb verfügt Takko Fashion über einen Prozess, welcher Menschenrechte achtet und eine menschenrechtliche Sorgfaltspflicht durchführt. Durch den Prozess können tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen in unserer Lieferkette identifiziert, verhindert, abgemildert und behoben werden.

Bei der Entwicklung dieses Sorgfaltsprüfungsprozesses haben wir uns an dem sechsstufigen Rahmen der OECD orientiert:



SCHRITT 1**Verankerung und Anpassung einer verantwortungsvollen Geschäftstätigkeit in den Richtlinien und Managementsystemen, um besser auf die Risiken in unserer Lieferkette reagieren zu können**

Wir fördern aktiv die Einhaltung von Verhaltensstandards sowie von Menschen- und Umweltrechten entlang unserer gesamten Lieferkette. Wir haben die notwendigen Maßnahmen ergriffen, um uns und unsere Geschäftspartner in die Lage zu versetzen, Menschenrechts- und Umweltrisiken zu identifizieren und zu priorisieren, damit wir gemeinsam unsere Sorgfaltspflichten erfüllen können. Dazu gehören zum Beispiel die Einhaltung von Vorschriften zur Antidiskriminierung, zum Arbeitsschutz, zur Vereinigungsfreiheit, zur gerechten Entlohnung, zu geregelten Arbeitszeiten, zum Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit sowie zu umweltbezogenen Verpflichtungen.

Wir fördern die Einhaltung von Verhaltensstandards, die geschlechtsspezifische Diskriminierung verhindern und die Gleichstellung der Geschlechter entlang unserer gesamten Lieferkette stärken.

Wir lehnen jede Art von Menschenrechts- und Umweltverstößen ab. Wir verpflichten uns zur Einhaltung von internationalen Standards und Richtlinien. Unser unternehmerisches Handeln orientiert sich an diesen, ist Ausdruck unserer Werte und Normen und dient als Grundlage für die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und Lieferanten. Die folgenden internationalen Standards und Richtlinien bestimmen unser tägliches Handeln:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (AEMR)
- Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes (UN-KRK)
- Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte der Frau (UN-CEDAW)
- Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)

Wir setzen die oben genannten Vorschriften durch interne und externe Verhaltensrichtlinien um. Die Vorschriften und Richtlinien, u. a. Code of Conduct, Standard Operational Procedure (CSR SOP), Social Audit Manual (SAM), Human Rights Due Dilligence Policy (HRDD) und interne Verfahrensanweisungen, werden jährlich in Zusammenarbeit mit dem Top-Management und den jeweilig zuständigen Fachbereichen überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Bei der Aktualisierung berücksichtigen wir die über das Jahr hinweg erarbeiteten Inhalte aus der Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern wie z. B. Fair Wear Foundation, Textilbündnis, International ACCORD, TÜV Rheinland, ULULA, GIZ, MADE und unseren Länder-Teams.

SCHRITT 2**Identifizierung und Bewertung tatsächlicher und potenzieller negativer Auswirkungen in der Wertschöpfungskette**

Takko Fashion verfügt über ein umfassendes Risikomanagement-System, das gezielt Menschenrechtsrisiken in allen Beschaffungsländern und Produktionsstandorten erfasst und bewertet. Dieses System ermöglicht es uns, dort präventiv und korrigierend einzugreifen, wo der dringendste Handlungsbedarf besteht.

Die Bewertung basiert auf dem Code of Labour Practices (CoLP) mit seinen begleitenden Richtlinien sowie auf Auditergebnissen, Länderstudien und dokumentierten Beschwerden aus den jeweiligen Regionen. Unsere Risikoanalyse berücksichtigt dabei Produkt-, Branchen- und Länderrisiken, um Faktoren zu identifizieren, die Menschenrechtsrisiken begünstigen können. Unsere Risikoanalyse berücksichtigt zudem geschlechtsspezifische Risiken, um sicherzustellen, dass potenzielle Ungleichheiten oder Diskriminierungen, frühzeitig erkannt und adressiert werden.

Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei Produktionsstandorten mit erhöhtem Risikopotenzial. Zur umfassenden Informationsgewinnung arbeiten wir eng mit Interessengruppen, Experten und unseren lokalen Teams zusammen. In Ländern, die nicht von der Fair Wear Foundation oder unseren Country Teams betreut werden, führen wir virtuelle Fabrikbegehungen durch. Aktuelle Informationen aus dem Fair Wear Member Hub zu unseren Beschaffungsländern fließen kontinuierlich in unsere Bewertungen ein.

Bei der Erweiterung unseres Sortiments oder dem Eintritt in neue Beschaffungsländer führen wir spezifische Bewertungen durch. Grundsätzlich wird jede Produktionsstätte auditiert - bei neuen Standorten in ausgewählten Ländern durch eigene Vorabaudits, in weniger risikoreichen Regionen durch anerkannte Drittanbieter wie BSCI oder TÜV. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf Gesprächen mit den Arbeitnehmern, die sowohl in den Produktionsstätten als auch außerhalb des Arbeitsumfelds geführt werden, um ein möglichst authentisches Bild zu erhalten.

SCHRITT 3
Unterbindung, Verhinderung und Abschwächung negativer Auswirkungen in der Wertschöpfungskette

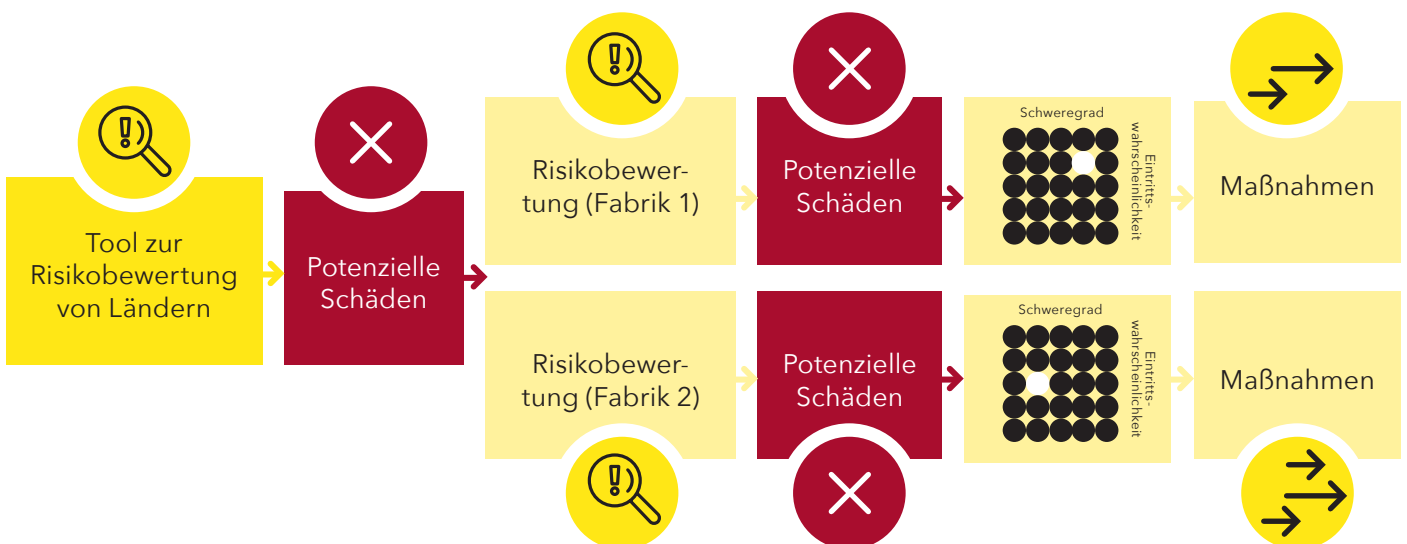
Nachdem Risiken identifiziert wurden, werden Maßnahmen entwickelt die dazu dienen Probleme zu beheben, zu mindern oder optimalerweise in Zukunft nicht auftreten zu lassen. Unterstützt wird die Entwicklung des Maßnahmenplan über ein Tool, das geeignete Aktionen basierend auf der Analyse von Risikofaktoren nach Wahrscheinlichkeit des Eintritts und Schweregrads bereitstellt.

Bezüglich Themen die aus menschenrechtlicher Sicht Maßnahmen bedürfen, gehen wir mit unseren Stakeholdern, allen voran unseren Geschäftspartnern und Produktionsstätten in den Dialog, um zum Einen die Sichtweisen unserer Partner zu einzuholen, sowie Lösungen zu finden. Oftmals sind Schulungen ein geeignetes Mittel um über Themen wie Arbeitsplatzsicherheit,

sozialer Umgang, Diskriminierung, Arbeitnehmerrechte zu informieren und aufzuklären. Um die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zu überprüfen nutzen wir u.a. Audits, Gespräche mit den Arbeitnehmern, die meist von unseren lokalen Kollegen vor Ort durchgeführt werden, oder auch Umfragen, die zielgerichtet aufgesetzt werden.

Wir führen in Bangladesh regelmäßig in allen Produktionsstätten das Work Place Education Program (WEP) durch, die u. a. darauf abzielten Anti-Harassment Committees in den Fabriken einzuführen, in denen es noch kein Committee gab. Dieses Programm wird Mitte 2025 auf erste Produktionsstätten in Indien ausgeweitet.

Das WEP zielt darauf ab, Leitern der Produktionsstätten und Arbeitnehmern die Werkzeuge zur Verfügung zu stellen, die sie benötigen, um einen offenen Dialog über Probleme und Chancen am Arbeitsplatz und über die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten zu beginnen. Die Anti-Harassment Committees unterstützen die Arbeitenden dabei ihre Rechte einfordern zu können ohne negative Auswirkungen befürchten zu müssen. Der Fokus liegt auf den Themen sexuelle Belästigung und Diskriminierung, die Strukturen sollen aber auch insgesamt zur Förderung des sozialen Dialogs in den Fabriken beitragen. Als weitere Präventivmaßnahme stehen wir im regelmäßigen persönlichen Austausch mit unseren Lieferanten. Erfahrungsaustausch und Sensibilisierung hinsichtlich der HRDD Themen sind hierbei im Fokus.



In Indien haben unsere Kollegen ein eigenes Büro - den Takko-Desk in jeder Fabrik. Sie sind jederzeit ansprechbar für alle Arbeitnehmer. Unsere Kollegen vor Ort führen regelmäßig CoLP Trainings (Code of Labour Practices) durch. Diese sensibilisieren die Arbeitnehmer für wichtige Grundprinzipien wie beispielsweise angemessene Arbeitszeiten und gerechte Entlohnung. Zudem wird erklärt, wie man mögliche Verstöße erkennen kann und welche Meldewege es gibt.

SCHRITT 4

Fortschrittsevaluierung

Aufgrund der Ergebnisse aus der Risikoanalyse und weiterer Bewertungen haben wir auf der Grundlage der Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit potenzieller oder tatsächlicher nachteiliger Auswirkungen in der Lieferkette Prioritäten für Folgemaßnahmen gesetzt. Die Risikoanalyse wird anlassbezogen aktualisiert. Verantwortungsvolle Einkaufspraktiken sind eine weitere wichtige Maßnahme, um nachteilige Auswirkungen in der Lieferkette zu vermeiden. Von 2022-2024 beteiligten wir uns an der Learning and Implementation Community (LIC), die von der Multi Stakeholder Initiative (MSI) - Arbeitsgruppe für verantwortungsvolle Einkaufspraktiken organisiert wurde und den Common Framework for Responsible Purchasing Practices nutzt. In dem Projekt nahmen Vertreter unserer Agentur in Bangladesch sowie ein Fabrikeigentümer einer indischen Fabrik teil. Die Teilnahme an dem Projekt führte u.a. dazu, dass wir in den regelmäßigen persönlichen Terminen mit Lieferanten und den CSR Virtual Factory Visits über unsere Einkaufspraktiken sprechen, um zu erfahren, wie wir diese gemeinsam mit den Geschäftspartnern verantwortungsvoller gestalten können.

Systemseitig haben wir unser PLM-System hinsichtlich der Lieferkettentransparenz und der CAP-Verwaltung optimiert, so dass eine schnellere und zielgerichteter Nachverfolgung möglich ist.

SCHRITT 5

Kommunikation über menschenrechtliche Sorgfaltspflichten

Takko Fashion kommuniziert seine Mitgliedschaft bei Fair Wear im Einklang mit den Richtlinien der Fair Wear Foundation. Auf unserer Webseite sind sowohl das Fair

Wear-Logo als auch eine kurze Erklärung zur Mitgliedschaft zu finden. Seit 2018 informieren wir unsere Kunden auch durch Riodurchsagen in unseren Filialen über die Fair Wear-Mitgliedschaft. Zusätzlich ist jedes unserer Produkte mit einem Hangtag versehen, das auf diese Mitgliedschaft hinweist. Der Bericht zum Brand Performance Check wird veröffentlicht. Darüber hinaus berichtet Takko Fashion jährlich ausführlich über die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsberichtes.

Intern informieren wir regelmäßig über unsere Mitarbeitenden-App myTakko über Fortschritte und Neuerungen. Darüber hinaus nutzen wir weitere interne Kommunikationskanäle, um alle Mitarbeitenden über unsere menschenrechtliche Sorgfaltspflicht zu informieren. Dazu gehören virtuelle Town Hall Meetings, sowie Schulungen und Onboarding-Unterlagen.

SCHRITT 6

Durchführung von Abhilfemaßnahmen

Über die Fair Wear-Beschwerdehotline können Beschäftigte unserer Produktionsstätten aller Beschaffungsländer Beschwerden einreichen. Über das Takko Fashion eigene Hinweisgebersystem können Beschwerden direkt an Takko Fashion adressiert werden. In Bangladesch können über den ACCORD und in Myanmar über das MADE (Multi-stakeholder Alliance for Decent Employment in Myanmar)-Projekt Beschwerden aktiv übermittelt werden. Darüber hinaus erhalten wir von Seiten einer Multistakeholder Initiative (Fair Wear, Bündnis für nachhaltige Textilien und amfori) Vorfälle unsere Produktionsstätten betreffend, denen wir ebenfalls nachgehen. Beschwerden können über die vorab beschriebenen Beschwerdeanlaufstellen, über verschiedenste Kanäle übermittelt werden - persönlich wie bspw. über Vertreter der Arbeitnehmenden in der Produktionsstätte, online oder auch telefonisch. Die Vertreter werden regelmäßig von den Beschäftigten gewählt und vertreten deren Rechte und Anliegen gegenüber dem Arbeitgeber. Wann immer möglich arbeiten wir mit anderen Modemarken gemeinsam an Aktivitäten, um Risiken und Schäden im Bereich der Menschenrechte zu verhindern, mindern oder zu beheben.

NEUANLAGE EINER FABRIK

Die Neuanlagen werden von Takko Fashion im Rahmen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht überprüft. Bevor eine Bestellung aufgegeben werden kann, fordert Takko Fashion jeden Lieferanten, jede Fabrik und jeden Subunternehmer auf, die Neuanlagedokumente mit ihren Vorgaben wie dem Code of Conduct (CoC), der die Fair Wear Code of Labour Practice (CoLP) enthält, Standard Operating Procedures (SOP), Manufacturing Restricted Substances List (MRSL) etc. anzunehmen. Bereits vorhandene Auditreports werden hier ebenfalls analysiert, Risiken identifiziert und bei der Neuanlage berücksichtigt. Die Nichtbereitstellung von Informationen über Fabriken und Zulieferer wird als Verstoß gegen die Takko Fashion-Standards betrachtet, sodass keine neue Geschäftsbeziehung entsteht. In der CSR-SOP sind unsere Anforderungen an neue Geschäftspartner klar definiert, die Einhaltung wird mittels einer Onboarding-Checkliste sichergestellt. Die Anforderungen, wie z. B. notwendige Dokumente, Zertifizierungen etc. werden mindestens einmal jährlich in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Legal & Compliance auf Aktualität, Relevanz und Vollständigkeit geprüft.



„Bei unseren Sozialaudits legen wir zunehmend Wert darauf, mehr Fokus und Zeit auf die für die jeweilige Fabrik relevanten Themen zu richten. Durch diesen gezielten Ansatz fördern wir nicht nur die Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards in unserer Lieferkette, sondern stärken auch die verantwortungsvolle Zusammenarbeit mit unseren Partnern.“

Kerstin Recktenwald,
Head of Corporate Social Responsibility (CSR)

- 1 Abwägen der Initiierung einer Neuanlage**
 - Überprüfung des bestehenden Geschäftspartner-Pools.
 - Kritische Evaluierung der Neuaufnahme im Hinblick auf purchase-relevante Kriterien, wie z. B. Kapazität, Auslastung, Konsolidierung und Risiken.
- 2 Einholen der Grundvoraussetzungen**
 - Ein umfassendes Unterlagenpaket (bestehend aus Code of Conduct, Evaluation Form, CSR-SOP, Agreements und Commitments) wird zur Zustimmung weitergeleitet.
- 3 Prüfung grundlegender Dokumente**
 - Überprüfung von Unternehmensprofilen, Geschäftslizenzen und Durchführung der Sanktionslistenprüfung.
 - Anforderungen von QC-, CSR- und qualitätsrelevanten Zertifikaten sowie anerkannten Drittanbieteraudits (z. B. ZDHC, BSCI, Oeko-Tex 100).
- 4 Zusätzliche Nachweise**
 - Einforderung zusätzlicher Nachweise zur Gebäudesicherheit in Bangladesch und Pakistan.
 - Durchführung von Audits durch unsere Länder-Teams in Bangladesch oder bei fehlendem Drittanbieteraudit.
- 5 Bewertung durch das CSR-Team**
 - Detaillierte Analyse der eingeholten Informationen durch das CSR-Team.
 - Abstimmung der Ergebnisse mit dem Purchase-Team.

Aufnahme einer neuen Geschäftsbeziehung nur bei vollständiger Transparenz, Zustimmung und Erfüllung aller Voraussetzungen.
- 6 Integration in bestehende Prozesse**
 - Aufnahme der neuen Geschäftspartner in die etablierten Monitoring-, Auditierungs- und Trainingsprozesse nach Abschluss der Neuanlage.

VERANTWORTUNGSVOLLE EINKAUFSPRAKTIKEN

Um die Aspekte der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten noch besser in unserer Einkaufsstrategie zu berücksichtigen, beteiligten wir uns von 2022 bis 2024 in der Learning and Implementation Community (LIC), die von der Multi Stakeholder Initiative (MSI)-Arbeitsgruppe für verantwortungsvolle Einkaufspraktiken organisiert wird und den Common Framework for Responsible Purchasing Practices (CFRPP) nutzt. Das CFRPP bietet einen klaren Rahmen, um verantwortungsvolle Einkaufspraktiken zu fördern und die Einhaltung menschenrechtlicher Standards entlang der Lieferkette zu stärken. Es unterstützt Unternehmen dabei, Einkaufsentscheidungen so zu gestalten, dass sie faire Arbeitsbedingungen begünstigen und die Zusammenarbeit mit Lieferanten nachhaltig verbessern.

Gemeinsamer Rahmen für verantwortungsvolle Einkaufspraktiken

Prinzip 1: Integration und Berichterstattung



Prinzip 2: Gleichberechtigte Partnerschaft



Prinzip 3: Kollaborative Produktionsplanung



Prinzip 4: Faire Zahlungsbedingungen

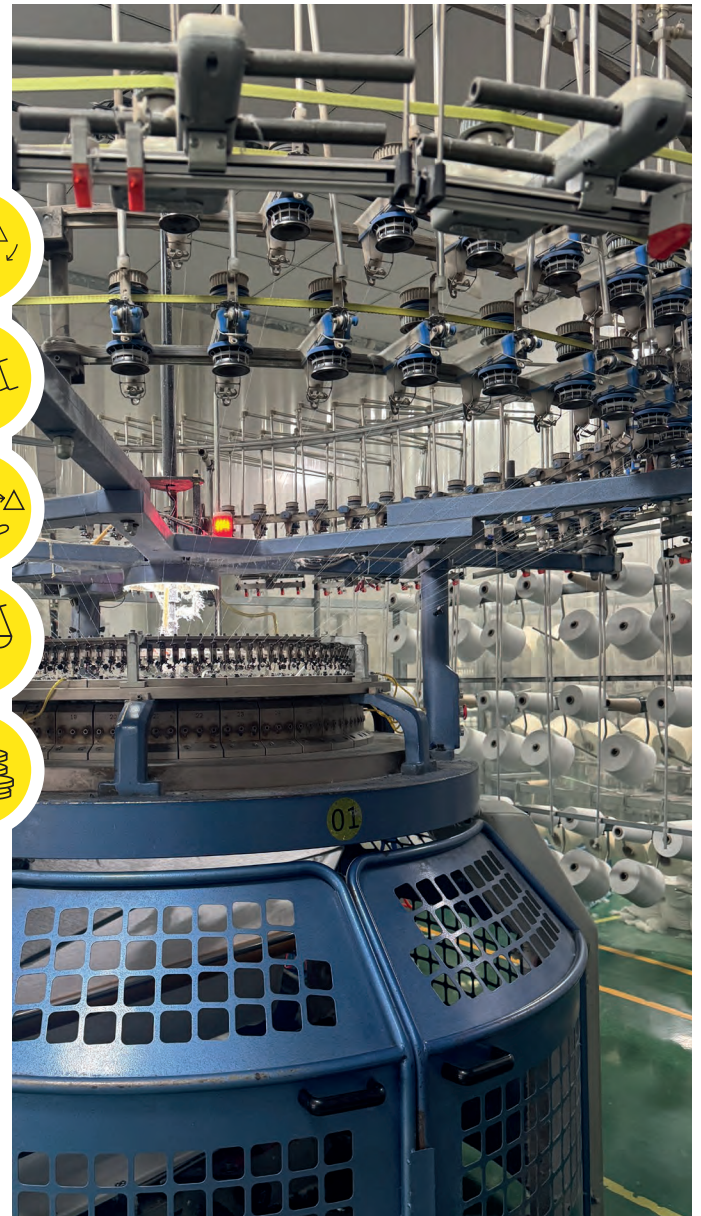


Prinzip 5: Nachhaltige Kostenrechnung



RESPONSIBLE EXIT

Sollte es notwendig sein, eine Geschäftsbeziehung mit einem unserer Lieferanten oder einer Produktionsstätte zu beenden, sind wir uns dabei stets unserer Verantwortung gegenüber den Unternehmen und deren Mitarbeitenden bewusst. Ein verantwortungsvoller Rückzug aus einer Fabrik geschieht immer in enger Abstimmung mit dem Lieferanten und mit angemessenem Vorlauf sowie in Abhängigkeit der Fabrikauslastung durch Takko Fashion-Aufträge. Die Ordermengen für die betroffenen Fabriken werden kontinuierlich reduziert, um ihnen ausreichend Zeit zu geben, sich ggf. um weitere Kunden zu bemühen und die Produktionsauslastung sicherzustellen.





Seit 2014 arbeiten wir mit Produktionsstätten in Myanmar zusammen. Aktuell produzieren 10 Fabriken Kleidung für Takko Fashion. Unsere Beziehung zu unseren Geschäftspartnern in Myanmar basiert auf einer langjährigen Kooperation auf Augenhöhe, Vertrauen und enger Zusammenarbeit.

Wir sehen mit wachsender Besorgnis die Krisen, die Myanmar zu bewältigen hat. Dazu gehören politische Instabilität, bewaffnete Konflikte, Naturkatastrophen sowie menschenrechtliche Herausforderungen. Die militärische Gewalt gegen das Volk von Myanmar seit dem Militärputsch im Jahr 2021 verurteilen wir zutiefst.

An der engen Partnerschaft mit unseren Geschäftspartnern und Lieferanten in Myanmar halten wir fest: Nach umfangreicher Prüfung sind wir weiterhin davon überzeugt, dass wir durch verstärkte Sorgfaltsmaßnahmen und die Mitgliedschaft in der EuroCham Myanmar, sowie dem MADE-Projekt (Multi-stakeholder Alliance for Decent Employment in the Myanmar Apparel Industry) unsere Zusammenarbeit mit Lieferanten in Myanmar verantwortungsvoll und im Einklang mit den ILO-Konventionen, den UN-Leitprinzipien und den OECD-Leitsätzen trotz der Militärjunta und den daraus resultierenden menschen- und arbeitsrechtlichen Risiken fortführen können.

Zur Situation in Myanmar

Seit dem Militärputsch im Februar 2021 befindet sich das Land im Ausnahmezustand. Die Militärjunta übt in vielen Landesteilen Druck auf die Zivilbevölkerung aus, während sich bewaffnete Widerstandsgruppen der Armee entgegenstellen. Die Situation verschärfte sich im Januar 2025 durch die Einführung einer neuen Wehrpflichtregelung für Zivilpersonen.

Das verheerende Erdbeben der Stärke 7,7 am 28. März 2025 bei Mandalay forderte über 3.800 Menschenleben und verletzte mehr als 5.000 Menschen. Die Infrastruktur in den Regionen Mandalay, Sagaing und Magway wurde schwer beschädigt. Nach UN-Angaben benötigen über sechs Millionen Menschen humanitäre Hilfe. Takko Fashion hat zur Unterstützung der Soforthilfemaßnahmen 100.000 US-Dollar an die Hilfsorganisationen Dänisches Rotes Kreuz, Medical Action Myanmar, Community Partners International und Dutch Relief Alliance gespendet. Mit dem Geld wurden wichtige Hilfsmaßnahmen organisiert, darunter die Bereitstellung von Notunterkünften, sauberem Wasser, Lebensmitteln und Hygieneartikeln. Darüber hinaus half die Spende dabei Verletzte medizinisch zu versorgen.

Unser Engagement in Myanmar

Europäische Unternehmen werden seit der Machtübernahme des Militärs aufgefordert, ihre Geschäftsbeziehungen in Myanmar zu beenden. Einige Modemarken sind diesem Aufruf gefolgt, was direkt zu Arbeitsplatzverlusten in der lokalen Textilindustrie führte. Takko Fashion hat sich bewusst entschieden, seine Präsenz im Land aufrechtzuerhalten.

Warum bleiben wir?

Unsere Geschäftsbeziehungen basieren auf partnerschaftlichem Vertrauen und gegenseitiger Unterstützung – Werte, die besonders in schwierigen Zeiten wichtig sind. Die Textilindustrie ist ein wesentlicher Wirtschaftszweig in Myanmar und sichert den Lebensunterhalt vieler Menschen. Wir sind überzeugt, dass wir durch unsere Präsenz zur Stabilität beitragen und Arbeitsplätze erhalten können.

Unsere Verantwortung

Alle Produktionsstätten, mit denen wir in Myanmar zusammenarbeiten, befinden sich in der Region Yangon, die als eine der sichereren Regionen in Myanmar mit niedriger Konfliktrate eingestuft wird (vgl. EXEERA Vanguard Risk Score). Die Situation vor Ort ermöglicht es uns sehr gut, Maßnahmen für verbesserte Arbeitsbedingungen umzusetzen.

Bei der Vergabe von Produktionsaufträgen werden alle EU-Sanktionen gegen die Militärjunta strikt eingehalten. Wir achten bei all unseren Geschäftspartnern in Myanmar darauf, dass keine Verbindung zum Militär besteht. Wir erfassen die Eigentumsstruktur der Fabriken, prüfen, ob sie in einer Militärzone liegen, und lassen uns von unseren Lieferanten schriftlich bestätigen, dass keine Beziehungen zum Militär bestehen. Zusätzlich überprüfen wir dies in unseren Audits und während unserer Fabrikbesuche vor Ort. Wir verfolgen Medienberichte auf mögliche Verbindungen und holen regelmäßig Informationen von verschiedenen Stakeholdern ein. Im Februar 2024 hat die Junta das Wehrdienstgesetz von 2010 wieder in Kraft gesetzt, das Männer im Alter von 18 bis 35 Jahren und Frauen im Alter von 18 bis 27 Jahren zum Wehrdienst verpflichtet. Um die möglichen Auswirkungen dieser Gesetzgebung auf die Arbeiter in unserer Lieferkette zu verstehen, haben wir den Dialog mit Fabriken, Interessengruppen und weiteren Stakeholdern gesucht, um fachkundige Ratschläge zu geeigneten Gegenmaßnahmen zu erhalten. Im Rahmen unseres Risikomanagements haben wir den Einfluss dieses Gesetzes auf unsere Mitarbeiter und die Arbeiter vor Ort sorgfältig geprüft und das Risiko erkannt, dass es zu Zwangsrekrutierungen auf dem Weg zur Arbeit und zurück kommen kann. Sofortige Maßnahmen wurden ergriffen, darunter die Gewährleistung des sicheren Transports aller Arbeiter von ihrem Zuhause zu den Fabriken und zurück. Wir beobachten die Durchsetzung des Gesetzes weiterhin aufmerksam. Bislang wurde keiner unserer Kollegen oder Fabrikarbeiter zum Militärdienst eingezogen. Angesichts der aktuellen Lage sind wir besonders darauf bedacht, unserer Sorgfaltspflicht umfassend nachzukommen. Dabei setzen wir auf eine erweiterte menschenrechtliche Sorgfaltspflicht (eHRDD), um den hohen Anforderungen gerecht zu werden und verantwortungsvolles Handeln zu gewährleisten.

Falls Takko Fashion gezwungen sein sollte, die Produktion in Myanmar einzustellen, werden wir verantwor-

tungsvoll handeln, um negative Auswirkungen für alle Beteiligten so gering wie möglich zu halten. Um, im Falle einer Verschlechterung der Situation rechtzeitig und bedacht reagieren zu können, prüfen wir kontinuierlich gemeinsam mit unseren Lieferanten Möglichkeiten, Produktionsvolumen und Standorte in andere Beschaffungsländer zu verlagern. Dabei werden alle relevanten Stakeholder frühzeitig und transparent über die Gründe und den Ablauf des Rückzugs informiert.

Sollte solch ein Fall eintreten, stellen wir selbstverständlich sicher, dass unsere eigenen Mitarbeitenden sicher ausgeflogen werden und ihre Arbeitsverhältnisse in einem Land ihrer Wahl fortgesetzt werden können. Für die Arbeiterinnen und Arbeiter in den Fabriken entwickeln wir sozialverträgliche Lösungen, die ihre wirtschaftliche Stabilität so weit wie möglich gewährleisten.

Warum ist eine erweiterte Sorgfaltspflicht notwendig?

In Hochrisikokontexten, wie in Myanmar, ist das Risiko, dass Menschenrechtsverletzungen auftreten können, größer. Die konsequente Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltsprüfung (Human Rights Due Diligence), ist daher essenziell, um als Unternehmen aktiv zu positiven Veränderungen beizutragen und unserer Verantwortung gerecht zu werden.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, haben wir unter anderem unser CSR-Team vor Ort von vier auf fünf Personen erweitert. Das Team führt regelmäßig Sozialaudits durch, um die Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards sicherzustellen. Die aus den Audits abgeleiteten Maßnahmen werden sorgfältig nachverfolgt und in enger Zusammenarbeit mit den Lieferanten umgesetzt. Im direkten Austausch mit den Arbeitenden führt das Team Befragungen durch und bietet gezielte Schulungen an, mit einem besonderen Fokus auf den Code of Labour Practices. Durch die enge Abstimmung mit dem CSR-Team im Headquarter sowie die Zusammenarbeit mit lokalen Stakeholdern trägt das lokale CSR-Team entscheidend dazu bei, nachhaltige Verbesserungen zu erzielen und die sozialen Standards kontinuierlich zu überwachen und zu optimieren.

Um die komplexe Situation in Myanmar besser verstehen und bewerten zu können, sind Mitarbeitende aus unseren CSR- und Purchase-Teams aus Deutschland regelmäßig vor Ort, um sich persönlich ein Bild machen

zu können. Nur wenige Wochen vor dem verheerenden Erdbeben waren unser CEO, CPO und Sourcing Director in Yangon. Dort besuchten sie unsere Produktionsstätten, die ausnahmslos in Yangon liegen, und führten Gespräche mit unserem lokalen Team sowie mit Geschäftspartnern vor Ort.

Bereits im Januar führte unser CSR-Team gemeinsam mit den lokalen Kollegen Besuche in allen Produktionsstätten durch. Dabei entstanden wertvolle Dialoge – sowohl mit dem Fabrikmanagement als auch mit den Beschäftigten. Besonders aufschlussreich waren die offenen Gespräche mit den Mitarbeitervertretern. Diese gingen weit über die üblichen Themen wie Löhne, Arbeitssicherheit und Arbeitszeiten hinaus. Gerade für die jungen männlichen Mitarbeiter war das neue Zwangsrekutierungsgesetz ein wichtiges Gesprächsthema. Die Mitarbeiter teilten auch persönliche Einblicke, sprachen über aktuelle Themen, ihre Zufriedenheit, aber auch über ihre Sorgen und Herausforderungen.

Diese direkten Begegnungen und ehrlichen Gespräche haben uns einen authentischen und tiefgehenden Einblick in die tatsächliche Situation vor Ort ermöglicht. Sie sind unverzichtbarer Bestandteil unserer Sorgfaltspflicht und werden auch künftig regelmäßig stattfinden.

Merkmale der erweiterten Sorgfaltspflicht

Erhöhtes Risikobewusstsein:

Wir sind uns des erhöhten Risikos durch unsere Geschäftstätigkeit in Myanmar bewusst. Um Entscheidungen auf einer soliden Faktenbasis zu treffen, führen wir regelmäßige Risikobewertungen in Myanmar durch. So können wir potenzielle Menschenrechtsrisiken in der Lieferkette frühzeitig erkennen und gezielt Maßnahmen zur Risikominderung einleiten. Die Risikobewertung erfolgt systematisch und basiert auf einem mehrstufigen Prozess, der sowohl interne als auch externe Werkzeuge und Methoden einbezieht.

Meaningful Stakeholder Engagement:

Takko Fashion arbeitet in Myanmar mit verschiedenen Partnern (Stakeholdern) zusammen, um die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht effektiv umzusetzen. Dabei werden regelmäßig Rückmeldungen von Stakeholdern, insbesondere von Fabrikarbeitern und ihren Vertretern (Worker Council Committee) eingeholt. Dies geschieht sowohl während der regelmäßig stattfindenden Assess-

ments (viermal pro Jahr und Fabrik), welche durch unser lokales Team, MADE und TÜV Rheinland durchgeführt werden, als auch während der Besuche des Takko Fashion Purchase- und CSR-Teams.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der Austausch über menschenrechtliche Themen mit Fair Wear sowie Nicht-Fair Wear Brands. Eines der daraus hervorgehenden Projekte umfasst die anonyme Befragung der Arbeitnehmer, die bewusst abseits der Produktionsstätten durchgeführt wird. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse liefern wertvolle Informationen, die in die ganzheitliche Bewertung der Situation einfließen und uns helfen, fundierte Entscheidungen zu treffen.

Im Januar 2025 war das CSR-Team vor Ort und besuchte alle aktiven Fabriken. Dabei fand ein intensiver Austausch mit den Mitarbeitervertretern der Fabriken statt, um ihre Perspektiven und Anliegen besser zu verstehen und in die Entscheidungsfindung einzubinden.

Takko Fashion ist Mitglied bei verschiedenen Organisationen und arbeitet seit vielen Jahren eng mit diesen Partnern in Myanmar zusammen, um die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht zu erfüllen:

1. Fair Wear Foundation

Takko Fashion ist seit 2011 Mitglied der Fair Wear Foundation, einer unabhängigen Multi-Stakeholder-Organisation. Die Fair Wear unterstützt Takko Fashion mit Informationen, Methoden und Richtlinien sowie einer Beschwerdeline. Diese Ressourcen helfen dabei, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Myanmar kontinuierlich zu verbessern.

2. EuroCham Myanmar

Takko Fashion ist Mitglied der EuroCham Myanmar (European Chamber of Commerce Myanmar). Diese unterstützt und fördert europäische Unternehmen in Myanmar. Die Organisation bietet eine Plattform für den Austausch zwischen Unternehmen, Regierungsvertretern und anderen Stakeholdern, um Handel und Investitionen zu erleichtern. EuroCham setzt sich für die Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ein und fördert nachhaltige Geschäftspraktiken. Takko Fashion profitiert von täglichen Updates zur aktuellen Lage im Land.



3. MADE

Takko Fashion ist ebenfalls Mitglied bei MADE (Multi-stakeholder Alliance for Decent Employment in the Myanmar apparel industry). Sie zielt darauf ab, die sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen in Myanmar zu verbessern und unterstützt Programme zur Förderung von Arbeitsrechten, existenzsichernden Löhnen und Bildung für benachteiligte Bevölkerungsgruppen. MADE ist in Yangon ansässig und das Team steht in direktem Kontakt mit dem Management und den Arbeitnehmern der Textilfabriken. Made führt ein tägliches Monitoring der nationalen und sozialen Medien durch, um aktuelle Entwicklungen zu verfolgen und mit seinen Mitgliedern zu teilen.

4. Myanmar Garment Manufacturers Association (MGMA)

Takko Fashion pflegt einen regelmäßigen Austausch mit der MGMA, um Transparenz zu fördern und gemeinsam an der kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu arbeiten.

5. Weitere Unternehmen

Takko Fashion führt kontinuierlich Gespräche mit anderen Unternehmen - Fair Wear Brands sowie Nicht-Fair Wear Brands, um gemeinsam Wege zu finden, die wirt-

schaftliche Stabilität der Arbeitnehmer in Myanmar zu gewährleisten und zu stärken.

Risikobewertung

Unsere Datenbasis:

Takko Fashion nutzt Berichte der Fair Wear Foundation, das Know-how unserer lokalen CSR-Kollegen und die Expertise unserer Partner vor Ort wie MADE und EuroCham Myanmar, sowie Berichte der verschiedensten lokalen und globalen Medien. Zusätzliche Audits, durchgeführt durch den TÜV, ergänzen unsere Datenbasis, die wir nach politischen, sozialen und wirtschaftlichen Entwicklungen in Myanmar analysieren, um deren Auswirkungen auf unsere Lieferkette zu bewerten.

Fokus auf soziale Themen:

Im Bereich der sozialen Themen orientieren wir uns an den acht Code of Labor Practices (CoLPs) der Fair Wear.

Nach eingehender Analyse und unter Berücksichtigung der Lage in unseren Partnerfabriken, die von der Gesamtrisikolage abweichen kann, legen wir besonderen Fokus auf folgende Aspekte:

- Existenzsichernde Löhne
- Vereinigungsfreiheit
- Angemessene Arbeitszeiten

Maßnahmen nach der Risikobewertung:

Sobald Risiken identifiziert sind, ergreifen wir gezielte Maßnahmen, um Verbesserungen zu erzielen. Zu unseren Maßnahmen gehören:

- **Audits – Überprüfung und Nachverfolgung:** Identifizierte Risiken werden in unseren Audits überprüft. Jede Fabrik, die für uns produziert, durchläuft im Jahr mindestens vier Audits. Zwei werden durch unser lokales CSR-Team durchgeführt, mindestens eins über unseren lokalen externen Partner MADE sowie eins über unseren externen Partner TÜV Rheinland. Die Ergebnisse der Audits in Myanmar aus dem letzten Geschäftsjahr sowie die Korrekturmaßnahmen sind auf Seite 116 aufgeführt.
- **Schulungen:** Unser lokales Takko Fashion-Team ist regelmäßig vor Ort und geht auf Themen ein, die gemäß der Audit-Ergebnisse mehr Aufklärung erfordern, sei es über Sicherheit am Arbeitsplatz, gesetzliche Regelungen oder den Beschwerdemechanismus. Seit Juni 2025 verwenden wir für unsere Schulungen aktualisierte Trainingsmaterialien, die wir mit Unterstützung der Fair Wear Foundation erstellten. Diese Schulungen richten sich sowohl an Mitglieder des Fabrikmanagements als auch an die Arbeitnehmer.
- **Stärkung des internen Beschwerdemechanismus:** Ein funktionierender und transparenter Beschwerdemechanismus ist für uns von zentraler Bedeutung. Er ermöglicht die schnelle Reaktion auf Probleme, verhindert eine Eskalation von Konflikten und fördert das Vertrauen zwischen Arbeitnehmern und Management. Wir stellen sicher, u. a. auch während des Besuchs des CSR-Teams im Januar, dass jede Fabrik, mit der wir zusammenarbeiten, über eine gesetzestkonform gewählte Arbeitnehmervertretung (WCC) verfügt.
- **Workshops und Trainings:** Wir organisieren und unterstützen die Teilnahme an Workshops unseres Partners MADE, die beispielsweise Themen wie sozialen Dialog und Arbeitnehmerrechte behandeln. Diese Workshops finden sowohl in den Fabriken als auch extern statt.
- **Überprüfung der Arbeitszeiten:** Wir ermitteln die Arbeitszeiten und analysieren diese regelmäßig. Gerade in den Hauptproduktionszeiten können eine erhöhte Anzahl an Überstunden anfallen. Wir gehen

mit den Lieferanten in den Dialog, um Lösungen zu finden. Durch diesen strukturierten Ansatz stellen wir sicher, dass wir nicht nur Risiken erkennen, sondern aktiv und nachhaltig an ihrer Minimierung arbeiten.

Ergebnisse der jüngsten Risikobewertungen - Ein Blick auf unsere Erfolge

Was haben wir bisher erreicht? Die letzten Bewertungen haben uns wichtige Einblicke gegeben:

- **Existenzsichernde Löhne:** Es gibt Fortschritte, aber die Lücke zwischen gezahlten Löhnen, vor allem dem gesetzlich zu zahlenden Mindestlohn und einem existenzsichernden Einkommen bleibt eine Herausforderung. Dennoch können wir positive Entwicklungen verzeichnen: In 90% unserer Produktionsstätten werden die Löhne kontinuierlich und in kurzen Abständen angehoben. Um weitere Verbesserungen zu erzielen, arbeiten wir eng mit anderen Marken zusammen, die ebenfalls in Myanmar produzieren. Gemeinsam entwickelten wir eine Benchmark für faire Entlohnung.

Living Wage Projekt: In Zusammenarbeit mit einem unserer wichtigsten Lieferanten initiieren wir ein Living Wage Projekt. Dieses Projekt ist ein zentraler Baustein unserer Strategie zur Verbesserung der sozialen Standards in der Lieferkette und zielt darauf ab, existenzsichernde Löhne in der Textilindustrie zu etablieren.

MADE-Initiative: Die MADE-Initiative ist einer unserer zentralen Partner bei der Verbesserung der sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen in Myanmar. Sie setzt sich besonders für Arbeitsrechte, existenzsichernde Löhne und Bildungsmöglichkeiten ein. Alle unsere Produktionsstätten sind Teil dieses Programms, das seit mehreren Jahren erfolgreich umgesetzt wird. Durch die Initiative konnte das Bewusstsein für faire Arbeitsbedingungen deutlich gesteigert werden, was zu spürbaren Verbesserungen in den Fabriken geführt hat. Dabei nimmt das Thema Löhne eine besonders wichtige Rolle ein, da es direkt zur Lebensqualität der Arbeitenden beiträgt.

Aktuelle Situation und Maßnahmen: Gespräche mit Arbeitnehmervertretern bestätigen, dass der gesetzliche Mindestlohn nicht ausreicht, um die Grundbedürfnisse einer durchschnittlichen Familie zu decken. Daher:

- Überwachen wir sorgfältig die Lohnzahlungen einschließlich Boni und Überstundenvergütungen
- Führen wir regelmäßige Gespräche mit Lieferanten und Arbeitnehmervertretern (wcc)
- Unterstützen wir die Arbeitnehmenden durch zusätzliche Leistungen wie Grundnahrungsmittel (Reis und Öl)
- Arbeiten wir mit verschiedenen Stakeholdern zusammen, um eine schrittweise und nachhaltige Lohnerhöhung zu erreichen
- Unser CSR-Team ist mehrmals im Jahr vor Ort, um die Situation persönlich zu bewerten und den direkten Dialog mit Management und Arbeitnehmervertretern zu führen. Diese regelmäßigen Besuche sind essenziell für die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen.



– Vereinigungsfreiheit und sozialer Dialog:

Die Vereinigungsfreiheit ist ein sensibles und wichtiges Thema, besonders seit den systematischen Einschränkungen nach dem Militärputsch in Myanmar. Für Takko Fashion bleibt die Achtung der Vereinigungsfreiheit, wie u.a. in unserem Verhaltenskodex und den Code of Labour Practices (CoLPs) der Fair Wear verankert, eine zentrale Verpflichtung.

Jede Fabrik in Myanmar verfügt über eine Richtlinie zur Vereinigungsfreiheit (FoA Policy) sowie eine Richtlinie zum Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen (Non-Retaliation Policy). Um die Arbeitenden in den Fabriken regelmäßig an die CoLPs zu erinnern, werden diese Informationen in Form eines Begleithefts verteilt.

Die Einhaltung der Vereinigungsfreiheit wird im Rahmen unserer Audits regelmäßig überprüft.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, den internen Beschwerdemechanismus in den Fabriken zu stärken, um Arbeitnehmern eine sichere Plattform für ihre Anliegen zu bieten. So hat jede Fabrik, die für uns produziert, eine frei gewählte Mitarbeitervertretung (wcc - Worker Consultation Committee), welche regelmäßige Sitzungen mit dem jeweiligen Fabrikmanagement durchführt. Der Inhalt der Sitzungen wird protokollarisch festgehalten.

Arbeitszeiten

In der Textilindustrie kann es zu Überstunden kommen, vor allem in Produktionsspitzenzeiten. Berichte von Arbeitnehmervertretungen und NGOs zeigen, dass in der Textilindustrie in Myanmar das Risiko besteht, dass Überstunden in manchen Fällen nicht freiwillig sind und die gesetzliche maximale Arbeitszeit überschritten wird. Es gibt auch Hinweise darauf, dass Arbeiterinnen und Arbeiter teilweise unzureichende Pausen oder freie Tage erhalten.

Um dem in den für uns produzierenden Fabriken entgegenzuwirken, ermitteln wir systematisch die Arbeitszeiten sowie Pausenzeiten und Ausgleichstage während der Audits und analysieren diese regelmäßig. Sollte es z. B. eine unverhältnismäßig hohe Anzahl an Überstunden geben, gehen wir mit den Lieferanten in Diskussion, um Ursachen zu erfahren und Lösungen zu finden. Durch diesen strukturierten Ansatz stellen wir sicher, dass wir nicht nur Risiken erkennen, sondern aktiv und nachhaltig an ihrer Minimierung arbeiten.

Beschwerdemechanismus

Der Beschwerdemechanismus ist ein Kernstück unserer erweiterten menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (eHRDD). Um den Schutz der Menschenrechte in Myanmar zu gewährleisten, haben wir klare Anforderungen an unsere Geschäftspartner formuliert und effektive Beschwerdewege etabliert. Unser Ziel ist es, allen Arbeitnehmern sichere und vertrauenswürdige Kanäle zur Verfügung zu stellen - sowohl intern als auch extern.

Interner Beschwerdemechanismus:

Es gibt mehrere Möglichkeiten sich intern zu äußern. Entweder der Beschwerdeführer wendet sich direkt an die Mitarbeitervertreter (wcc) oder nutzt anonym die Suggestion Box. Die Suggestion Box, die meist einem Briefkasten ähnelt, kann anonym genutzt werden und ist an einer vor Blicken geschützten Stelle in der Fabrik angebracht.

Die Box wird im Beisein eines Mitarbeitervertreters geöffnet und in den regelmäßigen Sitzungen zwischen wcc und Fabrikmanagement diskutiert. Das Ergebnis dieser Besprechungen wird am Board veröffentlicht. Das Vorhandensein einer geschlossenen gut zugänglichen Box, sowie der entsprechende Prozess, wird regelmäßig in den Audits überprüft.

Ein funktionierender und transparenter Beschwerdemechanismus ist für uns von zentraler Bedeutung. Wir erwarten, dass jede Fabrik, mit der wir zusammenarbeiten, über eine gesetzeskonform gewählte Arbeitnehmervertretung verfügt. Dies wird regelmäßig im Rahmen von Audits überprüft und zusätzlich bei Besuchen durch unser Team vor Ort verifiziert. Desweiteren haben unsere lokalen Kollegen Einsicht in die Protokolle der Arbeitnehmervertretungs-Besprechungen mit dem Fabrikmanagement.

Während unserer Reisen nahmen wir uns gezielt Zeit, um mit den Arbeitnehmervertretern zu sprechen. Dabei wird nicht nur ihre Arbeit innerhalb der Fabriken thematisiert, sondern auch ihre Erfahrungen im Wahlprozess sowie ihre Einschätzungen zur aktuellen Situation.

Falls es Fragen oder Unsicherheiten zum Wahlprozess gibt, stehen unsere lokalen Kollegen sowie unsere Partnerorganisationen wie MADE unterstützend zur Seite. Diese bieten speziell darauf abgestimmte Trainings für neu gewählte Arbeitnehmervertreterinnen an, um ihnen die notwendigen Kenntnisse und Werkzeuge für ihre wichtige Rolle zu vermitteln.

Externe Beschwerdemechanismen:

Darüber hinaus stehen den Arbeitskräften in Myanmar verschiedene externe Kanäle zur Verfügung, um ihre Anliegen zu melden:

Worker Information Sheet: Dieses Informationsblatt enthält die Kontaktdaten der Beschwerde-Hotline sowie die E-Mail-Adresse der Fair Wear Foundation, die Arbeitskräften eine unabhängige Möglichkeit zur Meldung von Beschwerden bietet.

Hinweisgebersystem: Auf der Takko Fashion-Webseite steht ein Hinweisgebersystem zur Verfügung, das unter anderem in burmesischer Sprache zugänglich ist, um Sprachbarrieren abzubauen und eine einfache Nutzung zu ermöglichen.

Direkte Befragungen: Mithilfe von ULULA werden direkte Befragungen von Arbeitenden durchgeführt, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Fabriken. Diese Methode ermöglicht es, ehrliches Feedback einzuholen, ohne dass sich die Personen unter Druck gesetzt fühlen.

Weitere Maßnahmen:

Zusätzlich führt MADE Assessments durch, um Arbeitsbedingungen vor Ort zu bewerten und Schwachstellen frühzeitig zu identifizieren. Diese Maßnahmen werden ergänzt durch die aktive Einbindung unserer eigenen CSR-Mitarbeitenden.

Weitere Unterstützung

Um das Land Myanmar in Bereichen zu unterstützen, die Takko Fashion besonders am Herzen liegen, spendete das Unternehmen zusätzlich zur Spende für Erdbebenopfer einen zweiten Betrag über 100.000 us-Dollar an vier ausgewählte Hilfsorganisationen. Diese Organisationen setzen sich für bedeutende soziale Themen ein und tragen dazu bei, die Lebensbedingungen der Menschen vor Ort zu verbessern.



Future Light Centre (FLC)

FLC setzt sich für faire Beschäftigungspraktiken und den Schutz junger Menschen im Arbeitsleben ein. Die Organisation spielt eine entscheidende Rolle bei der Bereitstellung von Kapazitäten, um bei Verstößen gegen das Mindestalter im Arbeitsleben angemessene Maßnahmen zu ergreifen. Obwohl in Takko Fashions Lieferkette in Myanmar keine solchen Fällen festgestellt wurden, unterstützt FLC bei der Nachsorge in anderen dokumentierten Fällen.

Phaung Daw Oo

Diese beeindruckende Klosterschule in Mandalay bietet bedürftigen Kindern aus mittleren Regionen Myanmars eine hochwertige Bildung. Seit dem Putsch hat die Schule ihre Türen für noch mehr Menschen geöffnet, die durch den Konflikt in Armut geraten sind. Takko Fashion trägt dazu bei, die Versorgung der Schüler und die Bezahlung der Lehrkräfte sicherzustellen.

Pyi Gyi Khin

Diese zivilgesellschaftliche Organisation betreibt das Women's Centre in Patheingyi. Takko Fashion unterstützt das Zentrum, um die Ausbildung von Frauen in der Textilbranche zu erweitern und wichtige Gesundheitsprogramme, insbesondere im Bereich HIV/Aids, zu fördern.

Girl Determined

Diese amerikanische NGO bietet Empowerment-Programme für junge Frauen an, mit einem besonderen Fokus auf Sportprogramme.

Durch diese Spenden zeigt Takko Fashion sein Engagement für die Unterstützung und Verbesserung der sozialen Bedingungen in Myanmar, insbesondere in den Bereichen Bildung, Arbeitsrechte und Frauenförderung.

Takko Fashion engagiert sich nicht nur durch kontinuierliche Unterstützung ausgewählter Hilfsorganisationen, sondern auch durch anlassbezogene Spenden, um in akuten Krisensituationen schnell und effektiv Hilfe zu leisten. Im Falle von Naturkatastrophen wie Erdbeben oder anderen Ereignissen höherer Gewalt stellt Takko Fashion gezielt Mittel bereit, um betroffene Regionen und Gemeinschaften zu unterstützen. Wie beispielsweise auch bei dem Erdbeben in Myanmar im März 2025.

Takko Fashion hat 100.000 USD an vier Organisationen gespendet, die sich für die Unterstützung der von einem Erdbeben betroffenen Regionen in Myanmar einsetzen:

Danish Red Cross (DRC)

In Zusammenarbeit mit dem Myanmar Red Cross Society führt das DRC seit über 25 Jahren Hilfsprojekte durch. Nach dem Erdbeben haben sie Sofortbedarfsanalysen in den betroffenen Gebieten Sagaing und Mandalay durchgeführt und Such- und Rettungsaktionen sowie humanitäre Hilfe koordiniert.

Medical Action Myanmar (MAM)

Diese gemeinnützige medizinische Organisation bietet qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung und unterstützt die betroffenen Gebiete mit medizinischer Behandlung, Trinkwasser, Lebensmitteln und anderen Hilfsgütern. MAM betreibt etwa 20 Kliniken und bildet medizinisches Personal aus.

Community Partners International (CPI)

Die in den USA ansässige Organisation arbeitet mit 15 Partnerorganisationen zusammen, um lebensrettende Hilfe zu leisten, darunter medizinische Notfallversorgung, Notunterkünfte, Lebensmittel, sauberes Wasser und Hygieneartikel.

Dutch Relief Alliance (DRA)

Mit einer Soforthilfe von drei Millionen Euro, finanziert vom niederländischen Außenministerium, unterstützt die DRA gemeinsam mit Partnerorganisationen wie World Vision und CARE die betroffenen Regionen. Der Fokus liegt auf Lebensmitteln, Wasser, Matratzen, Hygiene, medizinischer Versorgung und psychosozialer Unterstützung. Diese Spenden dienen dazu, dringend benötigte Hilfe vor Ort zu leisten, sei es durch die Bereitstellung von Lebensmitteln, medizinischer Versorgung oder anderen notwendigen Ressourcen, um die Auswirkungen von Katastrophen zu lindern.

Transparenz

Takko Fashion hat auf seiner Webseite ein offizielles Statement veröffentlicht, um Kunden, Geschäftspartner und Stakeholder darüber zu informieren, warum wir trotz der aktuellen politischen Lage weiterhin in Myanmar tätig sind und welche Maßnahmen wir zur erweiterten Sorgfaltspflicht ergreifen.

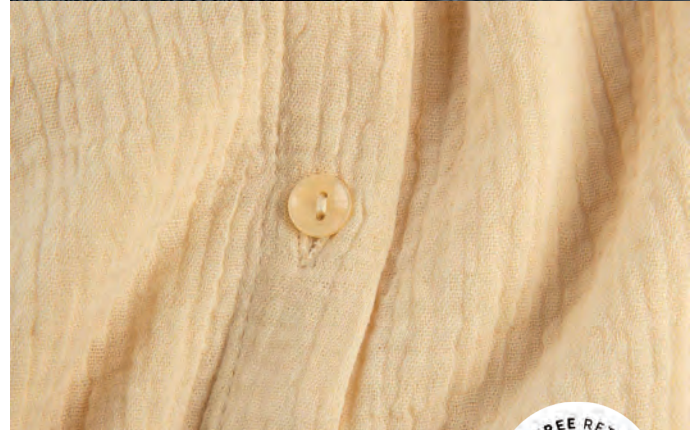


TIER- SCHUTZ



UNSERE TIERSCHUTZRICHTLINIE

Neben Menschenrechten und Umweltschutz spielt auch der Tierschutz eine wichtige Rolle in unseren unternehmerischen Sorgfaltspflichten. Daher bekennen wir uns zum Tierschutz und der Einhaltung des „Fünf-Domänen-Modells“ mit den entsprechenden Tierwohlzielen. Wir verbieten kategorisch den Einsatz aller Materialien, die von Wildtieren stammen sowie von exotischen, bedrohten oder gefährdeten Arten, die unter die „Convention on International Trade in Endangered Species“ (CITES) fallen und/oder auf der roten Liste der „International Union for Conservation of Nature“ (IUCN) geführt werden. Angora, Alpaka, Daunen, Federn, Merino, Mohair, Pelz und Seide setzen wir grundsätzlich nicht in unseren Artikeln ein. Wir nutzen tierische Materialien nur in sehr geringem Umfang. Je nach Saison handelt es sich dabei um Leder und/oder Kaschmir. Diese Materialien machen im Verhältnis zum Gesamtgewicht unserer bezogenen Fasern lediglich einen minimalen Anteil aus. Bei dem Einsatz tierischer Materialien achten wir bestmöglich auf die Verwendung zertifizierter Standards. Unsere Kaschmirprodukte sind von Beginn an und zu 100% durch den Good Cashmere Standard (GCS) zertifiziert. Bis 2030 wollen wir nur noch zu 100% zertifizierte tierische Fasern für unsere Artikel verwenden. Produkte von Tieren, die nicht artgerecht gehalten wurden, dürfen nicht zur Herstellung unserer Waren verwendet werden. Takko Fashion lehnt Tierversuche vollumfänglich ab, auch bei der Entwicklung neuer Waren und Materialien.



FUR FREE RETAILER PROGRAM

Sowohl unsere Kleidung als auch unsere Accessoires sind zu 100% frei von Tierfellen. Das Fur Free Retailer Program zeigt als weltweit führende Initiative zur Deklaration von pelzfreien Unternehmen, wer bei der Produktion von Modeartikeln auf tierethische Grundsätze achtet.



SOCIAL

4 HOCHWERTIGE BILDUNG



5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT



6 SAUBERES WASSER UND SANITÄREINRICHTUNGEN



8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM



17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE



„Unsere Verantwortung hört nicht bei unseren Produkten auf, sondern umfasst die gesamte Wertschöpfungskette. Bei Takko Fashion setzen wir uns für faire Arbeitsbedingungen und die Förderung sozialer Standards in allen Bereichen ein. Durch unterschiedliche Initiativen und mithilfe von rund 34 CSR-Kolleginnen und Kollegen unterstreichen wir unser Engagement und arbeiten kontinuierlich daran, die Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten zu verbessern. Das geht Hand in Hand mit unserer Sourcing-Strategie, die von einer engen und vertrauensvollen Arbeit auf Augenhöhe mit unseren Geschäftspartnern in den Produktionsländern geprägt ist.“

Sebastian Weber (CPO, CMO)



Im Rahmen unseres Engagements für nachhaltiges Wirtschaften legen wir in diesem Abschnitt unseres Nachhaltigkeitsberichts einen besonderen Fokus auf Sozialthemen. Soziale Verantwortung ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie und spiegelt unseren Einsatz für faire und sichere Arbeitsbedingungen wider.

Unsere sozialen Initiativen und Mitgliedschaften zielen darauf ab, das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden, Lieferanten, Kunden und der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, zu fördern. In diesem Abschnitt des Berichts möchten wir daher einen umfassenden Überblick über unser soziales Engagement geben. Wir erläutern unsere Bemühungen zur Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette und berichten über unser gemeinnütziges Engagement.

- 65 EIGENE BELEGSCHAFT**
- 70 ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE**
- 82 BETROFFENE GEMEINSCHAFTEN
UND GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT**
- 85 VERBRAUCHER UND ENDNUTZER**



EIGENE BELEGSCHAFT

DIVERSITÄTSPARAMETER - UNSER #TEAMTAKKO

Unser #TeamTakko, das heißt sämtliche Mitarbeitenden bilden das Herzstück unseres Unternehmens. Mit Leidenschaft und Teamspirit prägen sie den Erfolg von Takko Fashion seit über 40 Jahren maßgeblich mit. Heute arbeiten fast 18.000 Menschen für unser Unternehmen.

So unterschiedlich wir auch sind, uns eint unsere Mission und Vision sowie die Motivation, qualitativ hochwertige sowie verantwortungsvoll produzierte Mode für alle anzubieten. Als Team feiern wir unsere Erfolge gemeinsam und lernen aus Fehlern. Die sieben Werte aus dem Takko-Kompass definieren unsere Zusammenarbeit und unseren Teamspirit.



**KUNDEN-
ZENTRIERUNG**



MUT



FOKUS



OFFENHEIT



VERTRAUEN



RESPEKT



TEAM

Insgesamt beschäftigen wir 17.622 Mitarbeitende bei Takko Fashion (Stichtag 31.01.2025). Aktuell sind etwa 93% unserer Beschäftigten weiblich. Circa 25% unserer Mitarbeitenden sind in Vollzeit für uns tätig. In Teilzeit bringen 24% der Mitarbeitenden ihre Kompetenz in unsere Teams ein und etwa 51% der Beschäftigten unterstützen uns im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses - insbesondere im Filialbetrieb. Die Summe aller Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten ergibt dabei ein Vollzeitäquivalent von 8.132 für das Geschäftsjahr 2024/25.

Gemeinsam an einer Zukunft zu arbeiten, in der Mode und Qualität für jeden bezahlbar sind - das treibt uns an und das macht uns aus! Der familiäre Zusammenhalt unserer Teams wird gerade von neu zu uns gewechselten Kollegen als außergewöhnlich bezeichnet; von der einfachen Übernahme einer Schicht über Geburtstagsfeiern und Teamevents bis hin zu Weihnachtsfeiern. Unser Herz schlägt gelb - das ist ein Gefühl, das sich nur schwer beschreiben lässt.



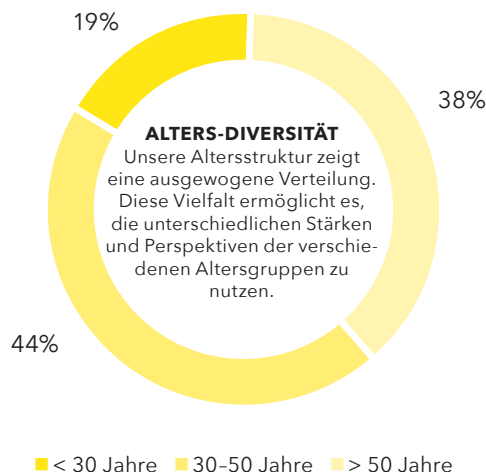
Multikulturelle Zusammensetzung der Belegschaft

92

Nationalitäten

17

Verkaufsländer





KOMPETENZENTWICKLUNG

Aus- und Weiterbildung

Im Geschäftsjahr 2024/25 konnten wir die Aus- und Weiterbildungsstunden erneut erhöhen. Besonders erfreulich ist, dass wir im Bereich der fachlichen und fachübergreifenden Seminare eine Steigerung von 16% erzielen konnten. Darüber hinaus setzt sich unser Aus- und Weiterbildungsangebot primär aus E-Learning-Stunden, Ausbilder- und Vertriebs Schulungen zusammen. Lernen und Arbeiten verschmelzen bei Takko Fashion im Rahmen von New Work. Selbstgesteuertes Lernen ist eine wichtige Kompetenz im zukünftigen Arbeitsmarkt. Unsere Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, in Absprache mit ihren Vorgesetzten die E-Learning-Plattformen Good Habitz und Busuu zu nutzen, um eigenständig Lernzeiten in ihren Arbeitsalltag zu integrieren. Dabei sollen sie ihre persönlichen Interessen und den zukünftigen Bedarf berücksichtigen.

Takko Talent Pool

Sprungbrett in eine erfolgreiche Zukunft: Mitarbeitende mit hervorragenden fachlichen Leistungen, die mindestens ein Jahr bei uns sind, werden individuell gefördert. Nach erfolgreicher Absolvierung des Talent Pool Programms erreichen die Kandidaten den nächsten Karriereschritt: Je nach Unternehmensbereich bedeutet dies die Teilnahme an einem Trainee-Programm, erste Führungsaufgaben oder größere fachliche Verantwortung. Wir fördern unsere Talente! Im Geschäftsjahr 2024/25 haben 37 Mitarbeitende an unserem Takko Talent Pool teilgenommen.

Takko Fashion Academy

Mode macht bei uns auch intern Schule! Unsere Auszubildenden profitieren von einem umfangreichen Angebot an Seminaren und Trainings. So können sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten ausbauen und bleiben über Entwicklungen und Fashion Trends stets up to date. In der Takko Fashion Academy in Sarstedt werden Seminare angeboten. Daneben nutzen unsere Auszubildenden auch die digitale Lernplattform der Takko Fashion Academy. Sie versorgt unseren Nachwuchs in den Filialen mit interessanten Lerninhalten und Challenges zum Thema Mode.

AUSBILDUNGS- UND TRAINEE-PROGRAMME

Jeder Mensch hat andere Fähigkeiten. Wir werden diesen persönlichen Stärken mit unterschiedlichen Angeboten für den Berufsstart gerecht. Bei Takko Fashion bilden wir in der Filiale, in den Zentralbereichen sowie in unserer Logistik aus. Außerdem bieten wir die Möglichkeit eines dualen Studiums, das in den Bereichen Betriebswirtschaft, Wirtschaftsinformatik sowie Textilbetriebswirtschaft absolviert werden kann.

Jedes Jahr starten bei uns neue Auszubildende im Headquarter, in der Logistik und im Verkauf. Im Jahr 2024 durften wir rund 230 neue Azubis im Team Takko begrüßen. Takko Fashion gewährleistet jedes Jahr mit konstant hohen Übernahmequoten nach der Ausbildung und einem erfolgreichen Trainee-Programm beste Karriereperspektiven. Im Winter 2024/25 lag unsere Übernahmequote bei 80% und somit über dem deutschlandweiten Durchschnitt. Seit dem letzten Geschäftsjahr bieten wir unseren Auszubildenden im Vertrieb die Weiterbildung zum Handelsassistenten an. Der Lehrgang dauert ein Jahr und bereitet auf die weitergehende Ausbildung zum Handelsfachwirt vor.

AUSLANDSAUFENTHALTE - LERNEN IN ALLER WELT

Unterwegs in fernen Ländern: Als internationales Unternehmen ermöglichen wir es unseren Auszubildenden, im Rahmen eines ERASMUS-Programms Erfahrungen im Ausland zu sammeln. So lernen sie über einen Zeitraum von vier Wochen andere Kulturen und neue Arbeitsweisen kennen und verbessern ihre Sprachkenntnisse.



FAMILIENFREUNDLICH

Als familienfreundlicher Arbeitgeber ermöglichen wir nach der Elternzeit eine unkomplizierte Rückkehr in Teilzeit, wenn dies machbar ist. Zudem bieten wir unseren Mitarbeitenden, wo immer umsetzbar, flexible Arbeitszeiten an. In den Filialen legen wir Wert auf eine flexible Personaleinsatzplanung im Sinne der Mitarbeitenden. So berücksichtigen wir unter anderem die Wünsche nach Freizeittagen.

Die Mischung macht's! Neben flexiblen Arbeitszeiten bieten wir unseren Mitarbeitenden in der Zentrale seit 2022 an, 60% ihrer Arbeitszeit aus dem Mobile Office zu erbringen.

GESUNDHEITSAKTIVITÄTEN

Gesundheit ist unser aller höchstes Gut. Daher sind Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, sowie Unfallverhütung seit jeher grundlegende Ziele von Takko Fashion.

Jedes Jahr organisiert Takko Fashion für die Mitarbeitenden am Zentralstandort Telgte die sogenannten Gesundheitstage: Hier können verschiedene Angebote zur Gesundheitsvorsorge genutzt werden. Außerdem bieten wir unseren Kollegen im Headquarter verschiedene Gesundheitskurse wie Yoga und autogenes Training sowie Workshops zur Unterstützung der mentalen Gesundheit an.

Durch unsere Kooperation mit Wellhub profitiert unser gesamtes Team Takko in Deutschland von vergünstigten Sport- und Fitnessangeboten. Von digitalen Sportkursen über vergünstigte Mitgliedschaften im Fitnessstudio bis zu individuellen Trainingsangeboten werden diese Angebote rege von unseren Beschäftigten genutzt.

Mit dem Fahrrad zur Arbeit? Klar doch! Mit unserem Jobbike-Angebot profitieren unsere Kollegen bei Takko Fashion von günstigen Leasingraten für ihr Fahrrad.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT

Beschäftigte vor Gefahren, Unfällen und Erkrankungen schützen – Kunden ein sicheres Einkaufserlebnis bieten: Arbeitsschutz ist ein wichtiger Teil unserer Führungsaufgaben.

2011 wurde daher ein verbindliches Arbeitsschutzmanagementsystem eingeführt, das im Geschäftsjahr 2022/23 aktualisiert wurde und sich an der ISO 45001 orientiert. Die Regelungen zum Arbeitsschutzmanagementsystem sind auf dem internen Sharepoint zu finden und für sämtliche Mitarbeitende zugänglich.

Wir schulen unsere Führungskräfte in einem Turnus von maximal zwei Jahren. Unsere Teams in den Stores, den Bürobereichen sowie den DCS werden jährlich zum Thema Arbeitsschutz geschult. In den Geschäften erfolgt zusätzlich alle sechs Monate eine Unterweisung zum Thema Überfallprävention. Wir überprüfen regelmäßig Filialen sowie Arbeitsplätze auf ihre Sicherheit. Einmal im Quartal findet in der Zentrale für die Bereiche Vertrieb/Zentralgebäude sowie in den Logistikzentren Winsen und Telgte eine Sitzung des Arbeitssicherheitsausschusses statt. Hier werden alle relevanten Themen mit den Fachbereichen sowie mögliche Maßnahmen besprochen.

Unsere Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, unseren Betriebsarzt bei Gesundheitsfragen zu kontaktieren. Außerdem verfügen wir über ein betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM), um auch langfristig erkrankte Mitarbeitende mit geeigneter Unterstützung im Betrieb zu halten.



HINWEISGEBER-SYSTEM - DISKRIMINIERUNG VORBEUGEN

Ohne ein faires Miteinander geht es nicht! Bei Takko Fashion haben wir deshalb unternehmensweit ein Vertrauenspartnermodell eingeführt: Mitarbeitende können sich bei unangemessenem Verhalten direkt an eine Vertrauensperson wenden. Im Geschäftsjahr 2024/25 gab es keine gemeldeten Vorfälle von Diskriminierung – und wir tun alles, damit das so bleibt!

Im Januar 2023 haben wir im Rahmen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes ein Meldesystem für Takko Fashion eingeführt. Dort können sowohl Stakeholder als auch unsere Mitarbeitenden Verstöße anonym melden.



TAKKO OFFICES IM AUSLAND

Ein besonderes Jubiläum haben wir im Geschäftsjahr 2024/25 gefeiert: Unser Standort in Xiamen, China, ist 20 Jahre alt geworden! Seit zwei Jahrzehnten spielen unsere Kolleginnen und Kollegen im Office vor Ort eine wichtige Rolle in unserer globalen Lieferkette, z. B. im Einkauf und bei den Qualitätsprüfungen vor Ort. So tragen sie wesentlich zur Erfolgsgeschichte von Takko Fashion bei. Durch die physische Präsenz vor Ort können wir effektiver mit unseren lokalen Partnern und Lieferanten kommunizieren, was zu einer besseren Abstimmung und schnelleren Entscheidungsprozessen führt. Wir sind in stetigem und engem Austausch mit den Teams vor Ort, sowohl digital als auch durch regelmäßige Besuche vor Ort.

TAIKKO - UNSER KI-CHATBOT

Zum Start in das Geschäftsjahr 2024/25 haben wir in Eigenregie eine maßgeschneiderte KI-Lösung namens Taikko entwickelt. Taikko, ein interner KI-Chatbot, bündelt generative KI-Technologien auf einer zentralen Plattform, um unsere Mitarbeitenden in der Administration, im Produktmanagement und in der Logistik bei ihren vielfältigen Aufgaben zu unterstützen. Die zentrale Plattform wird inhouse betreut und kontinuierlich weiterentwickelt. Heute bietet sie unter anderem Text-, Übersetzungs- und Bildgenerierung sowie multimodale Chat- und Programmier-Funktionen. Über 65% unseres Takko Fashion-Teams in 17 Ländern nutzt den Chatbot bereits regelmäßig. Die Nutzung wollen wir künftig noch weiter ausbauen, indem wir unseren Kolleginnen und Kollegen gezielte Online-Trainings und Seminare zur Arbeit mit KI anbieten. Zudem beschäftigen wir einen KI-Evangelisten in unserem Headquarter in Telgte, der unsere Fachabteilungen berät, wie KI die jeweiligen Arbeitsbereiche individuell unterstützen kann, und der interne Lösungen für sie umsetzt.



DER STOFF, AUS DEM ERFOLGE SIND:

UNSERE AUSBILDUNGSPROGRAMME

AUSBILDUNGSBERUFE

- Verkäufer (m/w/d)
- Kaufmann im Einzelhandel (m/w/d)



AUSBILDUNG IN DER FILIALE

AUSBILDUNGSBERUFE

- Kaufmann im Groß- und Außenhandel (m/w/d)
- Produktgestalter Textil (m/w/d)
- Mediengestalter Digital und Print (m/w/d)
- Fachinformatiker (m/w/d)
- Systemintegration (m/w/d)
- Fachinformatiker Anwendungsentwicklung (m/w/d)

ABITURIENTEN-PROGRAMM

- Handelsfachwirt (m/w/d)



AUSBILDUNG IN ZENTRALBEREICHEN



AUSBILDUNG IN DER LOGISTIK

DUALES STUDIUM

- Betriebswirt vWA (m/w/d)
- Wirtschaftsinformatiker (m/w/d)
- Textilbetriebswirt (m/w/d)

AUSBILDUNGSBERUFE

- Fachlagerist (m/w/d)
- Fachkraft für Lagerlogistik (m/w/d)

ARBEITSKRÄFTE IN DER WERT- SCHÖPFUNGSKETTE

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sind gemäß CSRD alle Personen, die entlang des gesamten Produktionsprozesses tätig sind – von der Rohstoffgewinnung über die Fertigung bis zur Distribution. Wir setzen uns aktiv für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie ein. In diesem Kapitel legen wir einen besonderen Fokus auf unsere vorgelagerte Wertschöpfungskette. Außerdem ist eine partnerschaftliche und langfristige Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten von großer Bedeutung für uns.

FAIR WEAR FOUNDATION

PARTNER SEIT 2011

Als bisher einziger deutscher Fashion Discounter sind wir seit 2011 Mitglied der Fair Wear Foundation (Fair Wear), einer Non-Profit-Organisation, die sich für verbesserte Arbeitsbedingungen in der Kleidungs-, Textil- und Schuhbranche einsetzt. Wir lassen interne Prozesse durch die Fair Wear als unabhängige Nichtregierungsorganisation (NGO) kritisch prüfen und berichten öffentlich darüber. Ein zentraler Bestandteil unserer Mitgliedschaft ist die Unterstützung sowie die unabhängige Expertise der Fair Wear Foundation. Der Zusammenschluss mit anderen Marken ermöglicht es uns, unserer Sorgfaltspflicht bestmöglich nachzukommen. Durch regelmäßige Updates, Workshops, Treffen und weitere Tools unterstützt uns die Fair Wear dabei, unseren Fortschritt im Bereich Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu fördern und zu verbessern. Darüber hinaus steht allen Beschäftigten in unseren Produktionsstätten ein Beschwerdemeldekanal zur Verfügung, der über die Fair Wear betrieben wird. Dieser Kanal wird in enger

Zusammenarbeit zwischen der Fair Wear und Takko Fashion umgesetzt, um sicherzustellen, dass die Anliegen der Arbeitenden effektiv, verantwortungsvoll und zeitnah bearbeitet werden. Der letzte Brand Performance Check (BPC) wurde im Jahr 2024 durchgeführt und wir haben zum wiederholten Mal den Status „Good“ erreicht. Die Berichte aller Mitglieder werden auf der Webseite der Fair Wear veröffentlicht.

TRAININGS UND SCHULUNGEN

Die Fair Wear bietet einige länderspezifische Schulungen an. Zusätzlich zu den von der Fair Wear umgesetzten Trainings führen unsere Teams selbst Workplace Education Program (WEP)-Trainings und Code of Labour Practices (CoLP)-Schulungen in Bangladesch sowie CoLP-Schulungen in Indien durch. Unsere lokalen Kollegen wurden bereits vor einigen Jahren von der Fair Wear bezüglich der Trainingsinhalte trainiert und haben diese Inhalte regelmäßig in ihre Arbeit übernommen. Durch die von unseren lokalen Teams durchgeführten Trainings werden alle Lieferanten für Arbeitsstandards und Kommunikationsmethoden zur Konfliktlösung sensibilisiert. In vielen Ländern stellt zudem Gewalt gegen Frauen ein ernsthaftes Problem dar. Aus diesem Grund werden gezielt Schulungen zur Prävention solcher Gewalt durchgeführt.

SOCIAL AUDITS

Ein zentraler Bestandteil unserer Sorgfaltspflicht unserer Fair Wear Mitgliedschaft ist die regelmäßige Durchführung und Überwachung von Social Audits (siehe Seite 78).

Sie spielen eine wichtige Rolle bei der Überprüfung von Arbeitsbedingungen und Menschenrechtsstandards in der Lieferkette. Sie dienen dazu, die Einhaltung von sozialen und arbeitsrechtlichen Anforderungen in Produktionsstätten zu bewerten. Dabei werden unter anderem Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitssicherheit, Diskriminierungsfreiheit und der Schutz vor Zwangsarbeit sowie das Recht auf gewerkschaftliche Organisation geprüft. Ziel ist es, Verbesserungen anzustoßen und sicherzustellen, dass die Arbeitsbedingungen internationalen Standards entsprechen.

BESCHWERDEMANAGEMENT

Um einen möglichst transparenten Einblick in die Arbeitsbedingungen und die Arbeitssicherheit in unseren Produktionsstätten zu gewährleisten, bieten wir allen Arbeitenden die Möglichkeit, Missstände über zwei zentrale Beschwerdemechanismen zu melden:

1. Fair Wear Complaints Helplines

Mit den Complaints Helplines der Fair Wear stellen wir einen unabhängigen Beschwerdemechanismus bereit. Arbeitende können darüber anonym Verstöße gegen Arbeitsbedingungen oder Sozialstandards melden. Die Hotline-Nummern, eine entsprechende E-Mail Adresse, sowie Hinweise zu den Sozialbestimmungen hängen wir gut sichtbar in den Fabriken aus - in der jeweiligen Landessprache. Auch externe Akteure wie NGOs können über die Hotline direkt auf Mängel aufmerksam machen.

2. Interne Beschwerdesysteme in den Fabriken

Zusätzlich zu dem externen Mechanismus unterstützen wir die Einrichtung und Nutzung interner Beschwerdesysteme, die eine direkte Kommunikation zwischen Arbeitenden und dem Management ermöglichen.

In unseren Trainings und Social Audits informieren wir umfassend über die Inhalte des **Code of Labour Practices** der Fair Wear Foundation sowie über die notwendigen Bestimmungen zu Arbeitsbedingungen und Sicherheit. Damit schaffen wir die Basis für faire Arbeitsbedingungen und einen offenen Dialog, der allen Arbeitenden eine Stimme gibt.

Status	Anzahl Beschwerden über die Fair Wear
Eingegangen	46
Gelöst	27
Geschlossen	6
In Bearbeitung	13

Im Geschäftsjahr 2024/25 sind insgesamt 46 Beschwerden bei der Fair Wear eingegangen. Bei allen eingegangenen Beschwerden wird der Fair Wear Complaints Management-Prozess durchlaufen, inklusive der externen Überprüfung der Verbesserungsmaßnahmen durch die Fair Wear. Details zu den Beschwerden und entsprechende Maßnahmen sind auf der Fair Wear-Webseite veröffentlicht.

Beschwerden aus den Produktionsländern nehmen wir sehr ernst und prüfen sie zeitnah, um schnell Verbesserungen umzusetzen. Die Koordination erfolgt von Deutschland aus - in enger Zusammenarbeit mit den Teams vor Ort, unseren Lieferanten, den Mitarbeitenden der Fair Wear und dem Fabrikmanagement.

FAIR WEAR FOUNDATION - COMPLAINTS MANAGEMENT

-  Ereignis
-  Beschwerde geht bei der Fair Wear ein
-  Prüfung der Beschwerde mit allen Beteiligten
-  Maßnahmenplan zur Verbesserung in der Fabrik
-  Umsetzung der Maßnahmen
-  Überprüfung der Maßnahmen durch die Fair Wear
-  Beschwerde und Maßnahmen werden auf der Fair Wear Webseite veröffentlicht

BEISPIEL EINER FAIR WEAR BESCHWERDE

Herkunftsland der Beschwerde:

Bangladesch



Status der Beschwerde:

Gelöst

Grund der Beschwerde:

Der Beschwerdeführer gibt an, dass er nach seiner freiwilligen Eigenkündigung im Februar 2024 seine ausstehenden Ansprüche nicht erhalten habe. Dazu gehören laut Beschwerdeführer Dienstleistungvergütungen, angesammelte Urlaubstage und ausstehende Gehälter. Der Beschwerdeführer wünscht Unterstützung, um seine Ansprüche so schnell wie möglich zu erhalten.

Bearbeitungsprozess der Beschwerde:

23. September 2024: Untersuchung

Nach Eingang der Beschwerde wandte sich Takko Fashion an den Lieferanten, um die Angelegenheit zu klären.

3. Oktober 2024: Behebung

Während des Audits am 3. Oktober 2024 erhielt der Beschwerdeführer seine ausstehenden Ansprüche in Anwesenheit eines Vermittlers und von Takko Fashion.

4. Oktober 2024: Überprüfung

Takko Fashion informierte die Fair Wear über die umgesetzte Maßnahme. Am 8. Oktober 2024 bestätigte der Beschwerdeführer gegenüber der Fair Wear den Erhalt des Betrags.

8. Oktober 2024: Gelöst

Der Beschwerdeführer ist zufrieden mit dem Ergebnis. Damit ist die Beschwerde gelöst.

UNSERE LÄNDERSPEZIFISCHEN PROJEKTE

PROJEKT PAKISTAN

In der Vergangenheit haben sich unsere Überprüfungen der Produktionsstätten in Pakistan auf Gebäudesicherheit schwierig und teilweise kompliziert gestaltet. Da es in Pakistan keine einheitliche Gesetzgebung zur Gebäudesicherheit gibt, waren unsere Auditberichte dort bisher nicht standardisiert. Das wollten wir ändern. Unser Ziel war es, die Anforderungen an die Gebäudesicherheit zu vereinheitlichen und dieses wichtige Thema dauerhaft bei unseren Partnern und Produktionsstätten zu etablieren. Daher hatten wir bereits im Geschäftsjahr 2023/24 damit begonnen, einen einheitlichen Standard für die Gebäudesicherheit in unseren sämtlichen Produktionsstätten in Pakistan zu etablieren. Dabei berücksichtigten wir die aktuelle Situation in Pakistan und unsere bisherigen Auditberichte, geltende gesetzliche Vorgaben sowie unsere eigenen Bestimmungen zum Thema Gebäudesicherheit. Im Rahmen des Projektes haben wir eine Checkliste für Fabriken und Inspektoren erstellt, die nun als Grundlage für die Überprüfung der Fabriken dient. Diese Checkliste ist in Zusammenarbeit mit dem TÜV Nord entstanden und orientiert sich an nationalen wie internationalen Vorgaben und Best Practices.

Im Juni 2023 haben wir parallel dazu ein Pilot-Projekt im Rahmen der Partnerschaftsinitiative „Grievance Mechanisms“ des Bündnisses für nachhaltige Textilien gemeinsam mit anderen Modemarken erfolgreich abgeschlossen. Ziel war die Stärkung interner Beschwerdemechanismen in den Produktionsstätten in Pakistan. Dafür wurden sowohl das Management als auch die Beschäftigten in verschiedenen Produktionsstätten vor Ort geschult. Der Fokus lag darauf, Beschwerden im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen zu bearbeiten und zu lösen. Takko Fashion beteiligte sich mit drei Fabriken in Pakistan an diesem wichtigen Vorhaben. Im Rahmen unserer Initiative wurde ein maßgeschneidertes Schulungsprogramm entwickelt. Es umfasst die Sensibilisierung des Managements, die Bewusstseinsbildung bei den Beschäftigten sowie den gemeinsamen Aufbau nachhaltiger Beschwerdestrukturen. Das Projekt startete bereits im Geschäftsjahr 2021/22, eine zweite Phase ist im Jahr 2025 geplant. Mehr Informationen zur Partnerschaftsinitiative sind hier zu finden. —>

INTERNATIONAL ACCORD FOR HEALTH AND SAFETY IN THE TEXTILE AND GARMENT INDUSTRY

NACHHALTIGE GEBÄUDESICHERHEIT

Ein weiterer Teil unseres Engagements für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie ist die Unterzeichnung des „International ACCORD for Health and Safety in the Textile and Garment Industry“. Der Vertrag wurde im November 2023 mit Gültigkeit bis 2026 erneuert. Die bindende Vereinbarung zwischen Gewerkschaften und Unternehmen ist aus dem ACCORD on Fire and Building Safety in Bangladesch hervorgegangen, der 2013 nach dem Einsturz der Textilfabrik „Rana Plaza“ ins Leben gerufen wurde. Der International ACCORD verfolgt, wie bereits der ACCORD on Fire and Building Safety, in Bangladesch das Ziel, Brandschutz und Gebäudesicherheit der Produktionsstätten nachhaltig zu verbessern. Bei regelmäßigen Inspektionen überwacht der ACCORD die Fortschritte der Fabriken und gibt konkrete Verbesserungsmaßnahmen vor. Dabei trägt Takko Fashion die Verantwortung für insgesamt 97 Produktionsstätten – mit 80 dieser Fabriken bestehen aktive Geschäftsbeziehungen. Zudem sind wir „Lead Brand“ bei 21 Fabriken, d. h., dass wir für alle Aktivitäten und Vorkommnisse in diesen Betrieben hauptverantwortlich sind. Alle Fabriken werden solange betreut, bis erforderliche Verbesserungen für die Instandhaltung in vollem Umfang umgesetzt sind und unseren hohen Standards entsprechen. Die Umsetzungsrate unserer Partner in den für unsere Aufträge genutzten Produktionsstätten lag zum Ende des Geschäftsjahres 2024/25 bei 90%. Auch nach Beendigung einer Geschäftsbeziehung ist Takko Fashion weitere 18 Monate für eine Produktionsstätte verantwortlich und unterstützt sie bei der Bewältigung bestehender Herausforderungen. Regelmäßige Kontrollen der Produktionsstätten und Schulungen des Managements sowie der Mitarbeitenden sorgen dafür, dass die Sicherheit vor Ort nachhaltig verbessert wird. Während bzw. nach

der Erstinspektion wird ein Maßnahmenplan mit Zeitvorgaben, der sogenannte Corrective Action Plan (CAP), erstellt. Dieser wird den Besitzern der Produktionsstätten, den Unternehmen, die in Bangladesch produzieren lassen, und der Arbeitnehmervertretung zur Verfügung gestellt. Zudem ist der CAP auf der Webseite vom ACCORD frei zugänglich, auch für Nichtmitglieder. Alle Unternehmen, die in der betreffenden Produktionsstätte produzieren lassen, sind für die Umsetzung der aus den CAPs resultierenden Maßnahmen verantwortlich. Ein wesentlicher Bestandteil des ACCORD ist neben der Inspektion ein umfassendes Trainingsprogramm. Ziel ist es, die Mitarbeitenden in ihren Rechten und Interessen zu stärken und die Inhaber der Produktionsstätten dabei zu unterstützen, die Gebäudesicherheit eigenverantwortlich zu verbessern. Zudem unterstützt der ACCORD dabei, Komitees für Arbeitssicherheit in den Produktionsstätten zu etablieren, welche die Verbesserungsmaßnahmen überwachen. Im Rahmen unserer ACCORD-Mitgliedschaft wurden in unseren Fabriken außerdem Schulungen zu Gesundheits- und Sicherheitsfragen durchgeführt.

BESCHWERDEMECHANISMUS IM BEREICH SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Der ACCORD hat ein eigenes Beschwerdesystem. Alle Mitarbeitenden der Produktionsstätten haben Zugriff zu diesem System und können darüber Beschwerden, beispielsweise zur Arbeitssicherheit, direkt an den ACCORD melden. Arbeitende, die eine Beschwerde einreichen, sind vor Diskriminierung geschützt. Die ACCORD-Sachbeauftragten und -Ingenieure prüfen eingehende Beschwerden und unterstützen bei der Klärung und Lösung. Fehlendes Wissen zu bestehenden Arbeits- und Sozialstandards ist eine Herausforderung, der wir in den Produktionsstätten immer wieder begegnen. Deshalb schult Takko Fashion seine Lieferanten regelmäßig zu diesen Themen. Mit dem erlernten Wissen können unsere Partner gemeinsam mit uns zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen.



STÄRKUNG VON ARBEITNEHMERRECHTEN – INTERVIEW MIT ZWEI WEP-TRAINERINNEN

WORKPLACE EDUCATION PROGRAMS IN BANGLADESCH

Zusammen haben sie bereits mehr als 800 Trainingseinheiten des Workplace Education Programs (WEP) durchgeführt: Alice und Nahar sind in unserem Takko-Büro in Dhaka für die Stärkung der Arbeitnehmerrechte zuständig. Sie geben Fabrikmanagern und Mitarbeitenden das nötige Rüstzeug für einen offenen Dialog über Probleme und Verbesserungs- sowie Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz. Auf diese Weise stärken sie das Bewusstsein über Arbeitnehmerrechte, helfen dabei interne Beschwerdesysteme einzurichten und tragen damit zu verbesserten Arbeitsbedingungen in allen Partnerfabriken von Takko Fashion bei.

Alice, Nahar, Ihr besucht fast jeden Tag Fabriken in Bangladesch, um das Workplace Education Program durchzuführen. Das ist sehr beeindruckend. Warum habt Ihr Euch für diesen Job entschieden und warum ist es für Euch wichtig, diese Schulungen in den Fabriken durchzuführen?

Alice: Basierend auf meiner bisherigen Erfahrung in der Textilindustrie sehe ich ein großes Optimierungspotenzial in der Kommunikation zwischen den Angestellten und der Fabrikleitung. Ich habe diesen Job gewählt, weil ich glaube, dass Schulungen der Schlüssel zur Verbesserung der Beziehungen am Arbeitsplatz und des Arbeitsumfelds sind. Mithilfe des WEP kann ich zu einem besseren Verständnis zwischen den Beschäftigten und dem Fabrikmanagement beitragen. Auf diese Weise fördern wir den Dialog zwischen den Arbeitnehmern und dem Management. Außerdem macht es mir Spaß, mit verschiedenen Menschen zu interagieren und ihre Sichtweisen kennenzulernen. Bei Takko Fashion habe ich insgesamt die Möglichkeit, meiner Leidenschaft nachzugehen.

Nahar: Ich glaube an die Kraft der Bildung und des Dialogs, um Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Menschen zu stärken. Viele Angestellte in der Textilindustrie – vor allem Frauen – kennen ihre Rechte nicht oder fühlen sich nicht sicher genug, um ihre Meinung

zu sagen. Durch das WEP habe ich die Möglichkeit, dazu beizutragen, diese Lücke zu schließen. Dabei geht es nicht nur darum, eine Schulung abzuhalten, sondern zuzuhören, zu beobachten und Raum für offene Diskussionen zu schaffen. Diese Arbeit ist mir wichtig, denn ich habe gesehen, was sie bewirken kann. Selbst kleine Veränderungen – wie z.B. die Erkenntnis einer Mitarbeiterin, dass sie Belästigungen sicher melden kann, oder die Einsicht eines Managers, wie er Missstände fair lösen kann – können das Leben von Hunderten von Menschen in einer Fabrik verbessern.

Welche Art von Training habt Ihr zuletzt durchgeführt? Wie sieht eine Training Session normalerweise aus?

Alice: Das letzte Training, das ich durchgeführt habe, war eine Folgeschulung für das Anti-Harassment Komitee einer Fabrik.

Normalerweise umfasst eine Training Session in einer Fabrik die folgenden Aktivitäten:

- Einführung, Kennenlernen und „Eisbrecher-Fragen“
- Erläuterung der Fair Wear Code of Labour Practices
- Rechtliche Anforderungen an das Anti-Harassment Committee (AHC) und das Verfahren zu seiner Bildung auf der Grundlage des Urteils des Obersten Gerichtshofs von Bangladesch aus dem Jahr 2009 und der Arbeitsvorschriften von Bangladesch aus dem Jahr 2015 (Änderung 2022).
- Ein Video zur Darstellung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- Gruppenübungen zu verschiedenen Themen wie sexuelle Belästigung, Stärkung der Rolle der Frau und Beschwerdemechanismen
- Erläuterung von Women Empowerment anhand von Bildern und Postern.
- Rollenspiel, um zu erklären, wie eine Beschwerde vorgebracht und gemeldet wird.
- Beschwerdemechanismus, der auch eine Einführung in die Beschwerde-Hotline der Fair Wear beinhaltet.
- Feedback und Abschlussgespräch.



Mitarbeiterbefähigung in Aktion: Nahar und Alice führen eine Schulung über sexuelle Belästigung mit dem Anti-Harassment Komitee einer Fabrik durch.

Nahar: Die letzte Schulung, die ich durchgeführt habe, konzentrierte sich auf die Aufklärung über sexuelle Belästigung und den Umgang mit Beschwerden. Das sind sensible, aber äußerst wichtige Themen am Arbeitsplatz. Der wichtigste Faktor für eine erfolgreiche Schulung ist es, ein sicheres und respektvolles Umfeld zu schaffen und deutlich zu machen, dass alle Stimmen gehört werden, ohne zu urteilen.

Was macht Euch im Rahmen der WEP-Schulungen besonders Freude?

Alice: Mein Lieblingsteil der Schulung ist, wenn ich mit der obersten Führungsebene der Fabrik zu tun habe. Das ist sowohl eine Herausforderung als auch eine Bereicherung. Wenn die oberste Führungsebene erst einmal von der Bedeutung des Workplace Education Programs überzeugt ist, verlaufen die nächsten Schulungen reibungslos, und man kann davon ausgehen, dass das Anti-Harassment Komitee proaktiv arbeitet. Dies ist das eigentliche Ziel unseres Schulungsprogramms.

Nahar: Eine meiner Lieblingsschulungen ist die Schulung zur Stärkung der Rolle der Frau und zur Gleichberechtigung. Diese Themen liegen mir sehr am Herzen, weil sie das Potenzial haben, dauerhafte Veränderungen zu bewirken – nicht nur am Arbeitsplatz, sondern

auch im Leben der Mitarbeitenden. In diesen Sitzungen untersuche ich Themen wie unbewusste Voreingenommenheit, Chancengleichheit, respektvolle Kommunikation und die Bedeutung der Stimme von Frauen in Entscheidungsprozessen. Am meisten freut es mich zu sehen, wie das Selbstvertrauen der Teilnehmerinnen wächst, wenn sie beginnen, ihre Rechte und ihr Potenzial zu erkennen. Viele von ihnen tauschen persönliche Erfahrungen aus, und das schafft einen starken Raum zum Lernen und zur Unterstützung. Es ist auch ermutigend zu sehen, wie die männlichen Teilnehmer bewusster und offener für Veränderungen werden. Wenn sowohl Frauen als auch Männer beginnen, alte Normen in Frage zu stellen und sich gemeinsam für Gleichberechtigung einzusetzen, dann beginnt ein echter Wandel. Deshalb sind diese Veranstaltungen für mich so bedeutsam.

Mit welchen Herausforderungen hattet Ihr in der Vergangenheit in den Fabriken zu tun? Was habt Ihr getan, um diese Herausforderungen zu überwinden?

Alice: Zu Beginn stieß die Einführung des Workplace Education Program auf den Widerstand der Fabrikleitung. Sie befürchteten, dass durch die Schulungen interne Verstöße gegen bestimmte Vorschriften aufgedeckt



Alice Rickta Sarkar ist seit mehr als acht Jahren Teil des Takko Fashion-Teams in Dhaka. Sie lebt mit ihrem Mann, ihrer Tochter und ihrem Sohn in Dhaka. In ihrer Freizeit verbringt sie gerne Zeit mit ihrer Familie, malt gerne und hört Musik.

werden könnten, was den Ruf der Fabriken bei den Einkäufern beeinträchtigen könnte, so dass sie zögerten, die Teilnahme der Arbeitnehmer zuzulassen. Außerdem befürchteten die Fabriken, dass die für die Schulungen benötigte Zeit die Produktionsabläufe stören würde.

In den ersten Schulungssitzungen konnte ich klarstellen, dass das Programm keine Gefahr für das Image der Fabrik darstellte, sondern vielmehr dazu beitrug, interne Systeme zu stärken und die Kommunikation zu verbessern sowie wirksame Beschwerdemechanismen zu entwickeln. Ich erklärte auch, dass die Schulungen die Effizienz der Arbeitnehmer steigern sollten, ohne dass sie den ganzen Tag in Anspruch nehmen. Die frühzeitige Planung der Schulungen ermöglichte es den Fabriken, Produktion und Schulung gleichzeitig zu koordinieren. Im Laufe der Zeit bekundeten einige Fabriken sogar Interesse an der Durchführung weiterer Schulungsprogramme.

Nahar: Anfänglich zögerten die Beschäftigten aufgrund mangelnden Vertrauens, offen zu sprechen, insbesondere vor Vorgesetzten oder Kollegen, da sie Strafen befürchteten oder die Wirksamkeit der Schulungen anzweifelten. Darüber hinaus traten geschlechtsspezifische Hindernisse auf, da viele Frauen, die in mehreren Fabriken die Mehrheit bilden, vor allem in Gegenwart von männlichen Vorgesetzten oder Ausbildern zögerten, zu sprechen. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, sicherte ich zu Beginn jeder Sitzung die Vertraulichkeit zu und betonte, dass die Schulungsumgebung nicht wertend sei. Ich verwendete eine einfache und respektvolle Sprache, die manchmal auch lokale Dialekte enthielt, um einen persönlichen Kontakt zu den Teilnehmern herzustellen. Auch Rollenspiele wurden eingeführt, um die Teilnahme zu fördern. Außerdem organisierte ich, wenn möglich, reine Frauengruppen, um den Frauen einen sicheren Raum zu bieten, in dem sie sich ausdrücken konnten. Die Verwendung von anonymen Fallstudien, die auf realen Situationen basieren, ermöglichte es den Frauen, ihre Erfahrungen zu reflektieren. Das förderte ihr Wohlbefinden und ihr Engagement in den Schulungssitzungen.

Können Sie einen besonderen Erfolg aus dem WEP beschreiben?

Alice und Nahar: Ein besonderer Erfolg war für uns beide die Einrichtung unseres allerersten Anti-Harassment Komitees in einer Fabrik.

Alice: Anfangs neigten die Betriebsleiter dazu, ihre Wunschpersonen in die Anti-Harassment Komitees zu nominieren, was letztlich den Zweck dieses Ausschusses verfehlt. Daher war es ein sehr erfolgreicher Moment, als ich den allerersten Anti-Harassment-Ausschuss mit einer angemessenen Vertretung der Arbeitnehmer bildete. Dadurch wurde für die Arbeitnehmer eine Plattform geschaffen, über die sie ihre Beschwerden vorbringen konnten, was der Betriebsleitung letztlich half, die Beschwerden intern und ohne Eskalation zu lösen.

Nahar: Anfangs zögerte man und war sich der Bedeutung eines Anti-Harassment Komitees in den Fabriken nicht bewusst. Daher begann ich damit, sowohl die Unternehmensleitung als auch die Beschäftigten in Bewusstseins-Trainings einzubeziehen, um ein gemeinsames Verständnis und Vertrauen aufzubauen. Dann leitete ich den Gründungsprozess des Komitees ein: Ich sorgte für

eine faire Vertretung, schulte die Ausschussmitglieder und legte klare Verfahren für die Bearbeitung von Beschwerden fest. Innerhalb weniger Monate war nicht nur der Ausschuss aktiv und funktionstüchtig, sondern auch die Mitarbeitenden fühlten sich zunehmend sicherer, wenn es darum ging, Bedenken vorzubringen.

Welche Art von Feedback erhaltet Ihr von den Beschäftigten in den Fabriken?

Alice: Das häufigste Feedback, das ich erhalte, betrifft die Klarheit, die Mitarbeitende nach der Schulung haben: Die Klarheit über ihre gesetzlichen Rechte und das Verfahren, mit dem sie ihre Stimme im Falle von Beschwerden erheben können. Außerdem sagen die Mitarbeitenden, dass die Schulung nicht nur für ihren Arbeitsplatz, sondern auch für ihr Privatleben hilfreich ist. Die Frage der Mitarbeitenden nach den nächsten Schulungen bestätigt nicht nur die Bedeutung der WEP Trainings, sondern ist auch sehr ermutigend für unsere Arbeit.

Nahar: Das Feedback, das ich von den Mitarbeitenden erhalte, ist sehr positiv. Viele Arbeitnehmer äußern, dass die Schulungen ihnen helfen, ihre Rechte besser zu verstehen, die Kommunikation mit den Vorgesetzten zu verbessern und sich in ihrer Rolle sicherer zu fühlen. Oft schätzen sie es, dass die Schulungen interaktiv und praktisch und nicht nur theoretisch sind. Einige Teilnehmer haben uns mitgeteilt, dass sie sich zum ersten Mal gehört und respektiert fühlen und viel selbstbewusster sind, wenn es darum geht, für ihre Rechte einzutreten.

Hat sich die Zusammenarbeit mit den Fabriken im Laufe der Jahre verändert?

Alice: Ja, die Zusammenarbeit mit den Fabriken hat sich im Laufe der Jahre deutlich verbessert. Dies spiegelt sich beispielsweise in der Einrichtung erfolgreicher Beschwerdemechanismen wider, um Beschwerden über eigene Hotline-Nummern in den Fabriken zu bearbeiten. Außerdem haben die Mitglieder der Anti-Harassment-Komitees begonnen, Messenger-Dienste zu nutzen, um in Verbindung zu bleiben und Vorfälle schnell zu melden. Die Fabriken haben auch damit begonnen, eigenständig ein monatliches AHC-Treffen zu organisieren, was ihr Engagement für das Programm zeigt. Gleichzeitig stellen sie Takko Fashion ausreichend Zeit für Schulungszwecke zur Verfügung und ermöglichen



Nurunnahar arbeitet seit 2022 für Takko Fashion in der Niederlassung Dhaka in Bangladesch. Sie lebt mit ihrem Mann und ihren zwei Töchtern in Dhaka. Ihre Freizeit verbringt sie gerne mit ihren Kindern und kocht und gärtner darüber hinaus gerne.

so die Einbeziehung weiterer Teilnehmer in das WEP Schulungsprogramm.

Nahar: Die Zusammenarbeit mit den Fabriken hat sich im Laufe der Jahre definitiv verbessert. In der Anfangsphase waren viele Fabriken zurückhaltend oder unsicher, was die Vorteile von Schulungen am Arbeitsplatz angeht. Als sie jedoch die positiven Auswirkungen – wie verbesserte Arbeitsmoral, Motivation, bessere Kommunikation und weniger Konflikte – erkannten, begann sich ihre Einstellung zu ändern. Ein anschauliches Beispiel stammt aus einer Fabrik, in der die Unternehmensleitung bei unserem ersten Besuch zögerte und nur ein begrenztes Engagement mit den Beschäftigten zuließ. Nachdem sich unsere ersten Sitzungen jedoch als sehr nützlich erwiesen hatten, stellte das Fabrikmanagement nicht nur mehr Zeit für die Schulungen zur Verfügung, sondern ernannte auch eine interne Kontaktperson zur offiziellen Unterstützung unseres Schulungsprogramms. Heute bittet dieselbe Fabrik proaktiv um Auffrischungsschulungen und gibt ihre Erfahrungen an andere Fabriken weiter.

AUDITIERUNGSPROZESS

Audits sind ein zentraler Bestandteil unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht entlang der Lieferkette. Sie dienen dazu, die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen, Richtlinien und Standards zu überprüfen, Schwachstellen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren und das Vertrauen unserer Stakeholder zu stärken. In den wichtigsten Produktionsländern wie China, Bangladesch, Indien und Myanmar führen unsere geschulten Länderteams regelmäßige und anlassbezogene Social Audits durch, die sich am **Fair Wear Code of Labour Practices** orientieren. In Ländern ohne eigene Länderteams übernehmen renommierte externe Organisationen wie amfori BSCI, SEDEX oder TÜV Nord die Audits.

Der Auditprozess umfasst Vorbereitung und Planung, die Durchführung vor Ort sowie eine umfassende Nachverfolgung. Dabei prüfen wir in Eröffnungsgesprächen, visuellen Inspektionen, Dokumentenanalysen und Interviews mit Management und Beschäftigten Themen wie Arbeitsschutz, Kinderarbeit und Diskriminierung. Die Ergebnisse werden in unserem System dokumentiert und basierend darauf erstellen wir gemeinsam mit den Fabriken konkrete Maßnahmenpläne (Corrective Action Plans, CAPs), um soziale Standards nachhaltig zu verbessern. Zu unseren Audittypen zählen Initial- und Pre-Audits, Full Audits, Follow-Up-Audits sowie unangekündigte Surprise Audits. Ergänzend dazu führen wir Fabrikbesuche durch, die eine reduzierte Überprüfung relevanter Punkte ermöglichen. In jedem Produktionsland sind der Auditzyklus, die Dauer sowie die Anzahl der Auditoren abhängig von der Größe der Produktionsstätte. Mithilfe dieses Prozesses können wir die sozialen Bedingungen dokumentieren, kontinuierlich verbessern und die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten stärken.

AUDITTYPEN

Initial Audit/Pre-Audit:

Dieser Audittyp wird vor der Aufnahme einer Geschäftsbeziehung oder im ersten Geschäftsjahr durchgeführt, um die sozialen Standards der Fabrik zu bewerten.

Full Audit:

Dieses umfassende Audit wird bei allen aktiven Fabriken durchgeführt. Dabei werden Dokumente geprüft, die gesamte Situation der Fabrik bewertet und Interviews mit Mitarbeitenden geführt.

Follow-Up-Audit:

Dieses Audit folgt auf vorherige Audits und überprüft die Umsetzung der Korrekturmaßnahmen. Die Frequenz hängt von den Ergebnissen des vorherigen Audits ab, um sicherzustellen, dass alle festgestellten Mängel behoben wurden.

Surveillance Audit:

Dieser Audittyp dient zur kontinuierlichen Überprüfung der Einhaltung der Takko-Standards, wenn alle Korrekturmaßnahmen aus den Follow-Up-Audits umgesetzt worden sind.

Surprise Surveillance Audit:

Dieses Audit wird unangekündigt durchgeführt, um die tägliche Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsstandards in einer Fabrik zu überprüfen und sicherzustellen, dass sie jederzeit auditbereit sind.

Factory Visit:

Zusätzlich zu den regelmäßigen Audits gibt es anlassbezogene und regelmäßige Besuche zur Überprüfung der Arbeitsbedingungen. Dabei wird eine Gesundheits- und Sicherheitscheckliste ausgefüllt, die Fair Wear CoLPs besprochen, sowie Aspekte der Zusammenarbeit mit Takko Fashion thematisiert. Diese Besuche werden entweder von unseren Länderteams durchgeführt oder im Rahmen von Reisen des Sourcing-Teams. In Regionen, in denen keine Länderteams vorhanden sind, erfolgen die Besuche virtuell.

Unsere Auditoren erfassen die Auditberichte und CAPS direkt per Tablet. Die Übertragung in unser Product Lifecycle Management System (PLM) erfolgt dann automatisch. Unser CSR-Team hat so die Möglichkeit, die sozialen Audits der Fabriken schneller auszuwerten und bei festgestellten Mängeln zeitnah Verbesserungsmaßnahmen sowie Trainings für die Beschäftigten in den betroffenen Produktionsstätten zu organisieren. Auch Lieferanten von Takko Fashion können über das System effizient an ihren offenen Maßnahmen arbeiten. Bearbeitete Punkte werden als erledigt markiert und durch Bildnachweise oder spätestens beim nächsten Audit verifiziert.

AUDITERGEBNISSE 2024/25





Vertrauen ist gut, Kontrolle ist bei uns Prinzip: Die regelmäßigen Audits und Besuche in den Produktionsstätten, in denen Takko Fashion Produkte anfertigen lässt, spiegeln diesen Anspruch wider. So stellen wir sicher, dass sich die sozialen Arbeitsbedingungen stetig verbessern, unser Verhaltenskodex sowie die gesetzlichen Vorschriften zur Arbeitssicherheit eingehalten werden und Beschäftigte auf ein sicheres Arbeitsumfeld vertrauen können. Im Geschäftsjahr 2024/25 haben wir insgesamt 585 Audits durchgeführt, darunter 130 externe und 455 interne Audits.



Land	Audits gesamt	Interne Audits	Externe Audits
Bangladesch	281	263	18
China	131	113	18
Indien	69	46	23
Myanmar	49	27	22
Pakistan	23	-	23
Türkei	20	-	20
Kambodscha	9	6	3
Madagaskar	1	-	1
Marokko	1	-	1
Portugal	1	-	1
Polen	*	-	-
Gesamt	585	455	130

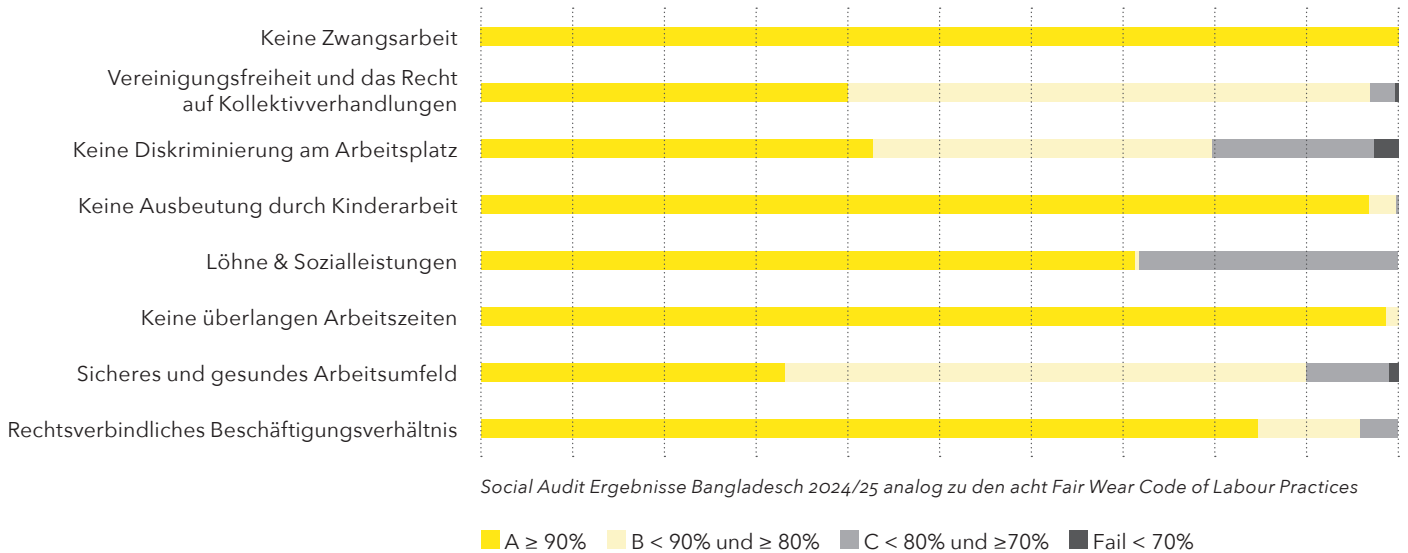
*gültiges Audit vorhanden
 - kein Audit durchgeführt

Die Auditergebnisse aus unseren drei wichtigsten Produktionsländern führen wir nachfolgend auf. Folgende Bewertungsgrundlage wird angewendet:

Ergebnis	Erreichte Punkte
 A	≥ 90%
 B	< 90% und ≥ 80%
 C	< 80% und ≥ 70%
 Fail	< 70%

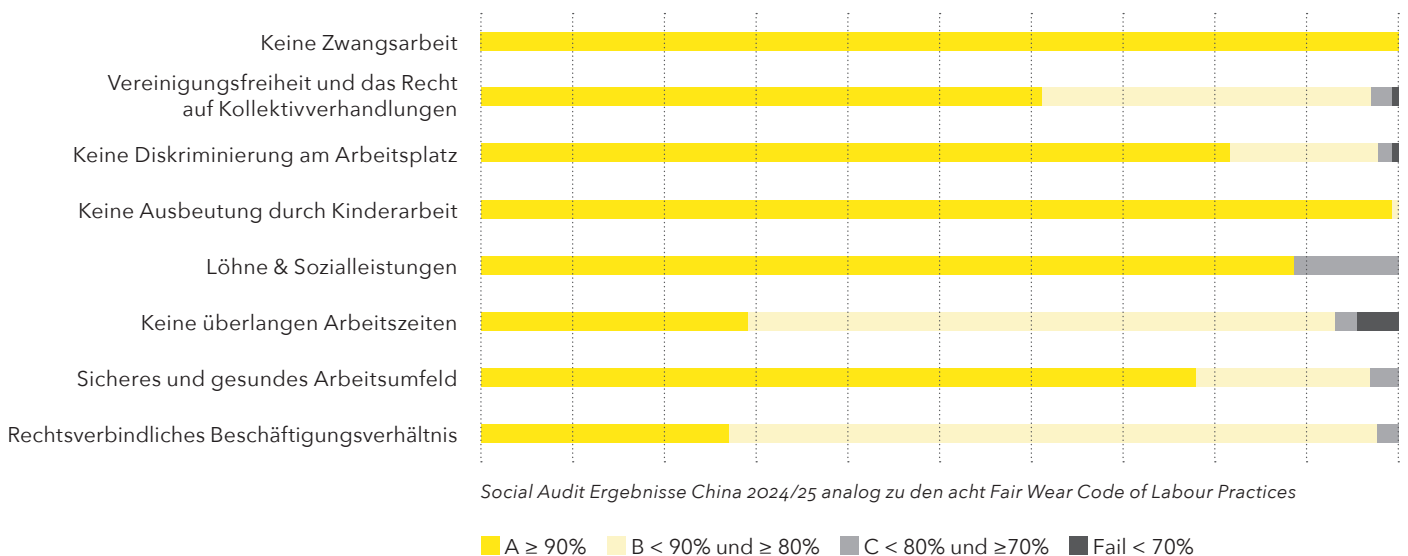
In **Bangladesch** haben wir 263 interne Audits sowie 18 externe Audits durchgeführt. Zusätzlich wurden 12 Fabriken anlässlich von Geschäftsreisen vor Ort besucht. Fabriken in Bangladesch werden zudem vom International ACCORD für Health and Safety in the Textile and Garment Industry auf Gebäudesicherheit überprüft.

Um Arbeitnehmerrechte und sozialen Dialog in den Fabriken in Bangladesch weiter zu stärken, setzen wir dort außerdem das Worker Education Program (WEP) ein, das ein Bewusstsein für sexuelle Belästigung und Diskriminierung schaffen soll. Es wird zudem stetig an der Optimierung des internen Beschwerdesystems gearbeitet.



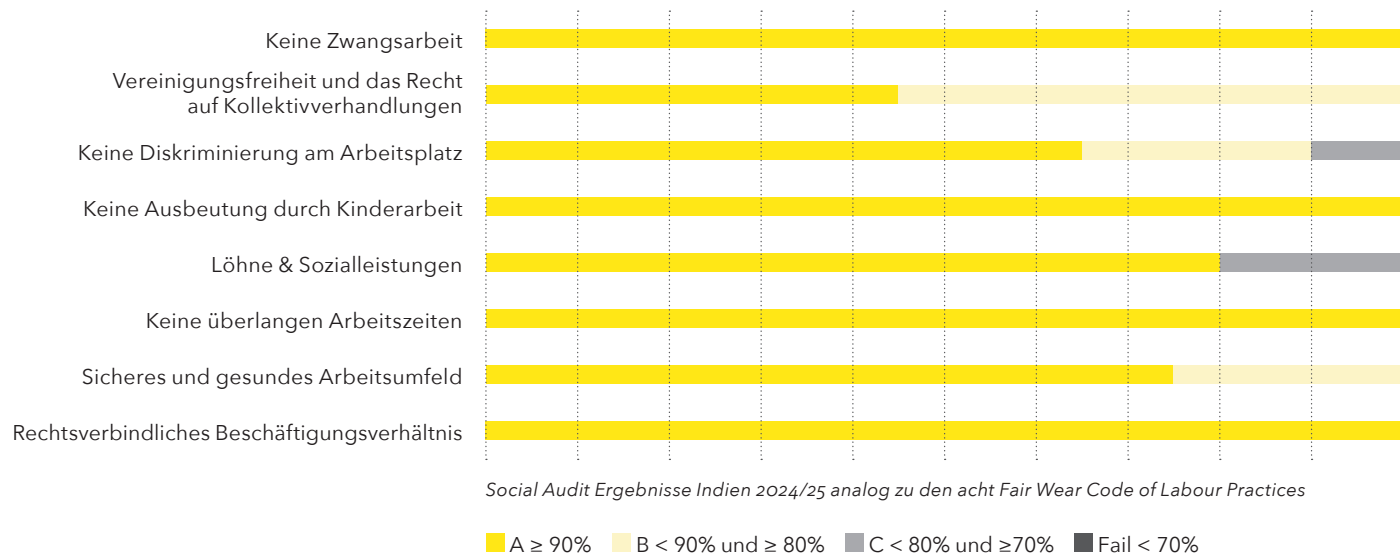
Alle Fabriken in **China** werden in regelmäßigen Abständen besucht und auditiert, entweder durch eigene Takko Fashion Teams vor Ort oder durch externe Auditoren wie amfori BSCI oder SEDEX. 2024 haben wir in

China 113 eigene Audits durchgeführt und 18 externe Audits evaluiert. Sechs weitere Fabriken wurden im vergangenen Geschäftsjahr im Rahmen von Geschäftsreisen besucht.



Auch in **Indien** werden alle Fabriken in regelmäßigen Abständen besucht und durch Teams von Takko Fashion oder externe Anbieter auditiert. Es wurden insgesamt

46 interne Audits und 23 externe Audits durchgeführt. Fünf Fabriken wurden bei Geschäftsreisen zusätzlich besucht.



Die Produktionsstätten in **Kambodscha** und **Madagaskar** werden von unserem CSR-Team von unserem Büro in Xiamen, China aus betreut. Alle Fabriken werden in regelmäßigen Abständen von unseren eigenen lokalen Takko Fashion-Teams besucht und geprüft, außerdem werden wir Audits Dritter aus.

In **Pakistan** wurden 23 externe Audits durchgeführt. Weiterhin führte das CSR-Team Deutschland vier virtuelle Fabrikbesuche durch und es wurden 16 Fabriken in Rahmen von Geschäftsreisen besucht. Zudem arbeiten wir in Pakistan eng mit dem TÜV Nord zusammen. Die Audits werden analog zu den Fair Wear Code of Labour Practices und den ACCORD-Richtlinien durchgeführt.

In der **Türkei** nutzen wir ebenfalls Audits von Drittanbietern sowie den Beschwerdemechanismus und die Schulungsmöglichkeiten der Fair Wear Foundation. Auch hier wurden im vergangenen Geschäftsjahr 20 externe Audits sowie zwei zusätzliche virtuelle Besuche durchgeführt.

In **Marokko** und **Portugal** werden wir Audits von Drittanbietern aus, für **Polen** gab es ein gültiges Audit aus dem Vorjahr.

In **Myanmar** arbeiten wir seit 2014 mit verschiedenen Lieferanten zusammen. Im vergangenen Geschäftsjahr wurden 27 interne und 22 externe Audits in den 10 Produktionsstätten durchgeführt, die in diesem Zeitraum für uns tätig waren. Darüber hinaus wurden neun Fabrikbesuche getätigt, z. B. von unseren Purchase-Kollegen.

Das CSR-Team Deutschland führte im vergangenen Geschäftsjahr virtuelle Fabrikbesuche bei neuen Partnern durch, in deren Ländern kein Country-Team aktiv ist. Im Rahmen dieses Erstkontakts werden die Arbeitsbedingungen auf die Einhaltung der acht Konventionen des Code of Labour Practices der Fair Wear Foundation geprüft und grundlegende Aspekte der Geschäftsbeziehung besprochen.

BETROFFENE GEMEINSCHAFTEN & GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Betroffene Gemeinschaften versteht die CSRD als Personen oder Gruppen, die im Einzugsgebiet des Unternehmens leben oder arbeiten bzw. von den Tätigkeiten betroffen sind oder sein könnten. Dazu gehören beispielsweise lokale sowie in weiterer Entfernung

lebende Gemeinschaften. Wir berichten in diesem Abschnitt über unser soziales Engagement, die Projekte unseres Vereins Takko hilft e.V., die Takko School im südindischen Tirupur und über weitere gemeinnützige Aktionen bzw. Kooperationen.



TAKKO HILFT E. V.

Verantwortung steht uns gut: Als internationales Unternehmen sind wir uns unserer sozialen Verantwortung bewusst. Aus diesem Selbstverständnis heraus hat sich 2004 der Verein Takko hilft e.V. gegründet. In dieser gemeinnützigen, unabhängigen Initiative engagieren sich Mitarbeitende von Takko Fashion auf ehrenamtlicher Basis. Das gemeinsame Ziel: Einrichtungen sowie Institutionen für Kinder und Jugendliche unterstützen – und durch diesen Beitrag die Welt ein kleines bisschen besser machen!

Inhaltlich setzt Takko hilft e.V. zwei Schwerpunkte: Die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen durch Bildung sowie die Unterstützung von Menschen in Not. Auch hier liegt der Fokus vor allem auf dem Nachwuchs. So unterstützt der Verein u.a. Schulen, schulnahe Projekte und KITAs mit Spenden – direkt und unkompliziert. Zusätzlich steht Takko hilft e.V. anderen Vereinen in Deutschland bei Projekten zur Seite.

PROJEKTE

Mit **Kinderglück e.V.** kooperiert Takko hilft e.V. seit 2017. Der Verein setzt sich seit vielen Jahren für Kinder ein, die sich in einer schwierigen Lebenssituation befinden. In den vergangenen Jahren engagierte sich Takko hilft e.V. speziell im „Schulranzen-Projekt“. In Zusammenarbeit mit Jugendämtern, Schulen und anderen pädagogischen Einrichtungen erstellt Kinderglück e.V. eine Bedarfsliste und besorgt für betroffene Kinder zur Einschulung einen eigenen, vollständig ausgestatteten Schulranzen.



Sternenland e.V. ist ein Zentrum für trauernde Kinder und Jugendliche, die einen geliebten Menschen durch den Tod verloren haben. Mit einer monatlichen Raummiete für das Vereinshaus in Telgte schafft Takko hilft e.V. „Raum“ für den offenen Umgang mit Trauer.

Das ambulante Kinderhospiz **Königskinder** begleitet Familien in Münster und Umgebung, in denen ein Kind, Jugendlicher oder junger Erwachsener eine lebensverkürzende Erkrankung hat. Es steht den Familien auf dem mitunter langen Weg der Erkrankung zur Seite. Ziel ist es, Hilfe, Ermutigung und Unterstützung in dieser schwierigen Lebensphase zu geben.

Seit 40 Jahren unterstützt die **Kinderkrebshilfe e.V. Münster** Familien mit krebskranken Kindern ganz individuell mit Rat und Tat, stationärer Ausstattung sowie medizinischen und psychosozialen Hilfsangeboten. Verschiedene Nachsorgeprojekte, Forschungsförderung und Familiennothilfe, Brückenteam und Trauerarbeit sind nur einige Projekte, mit denen sich der Verein tagtäglich beschäftigt. Takko hilft e.V. hat die Kinderkrebshilfe Münster im Jahr 2024 erneut mit Spendengeldern unterstützt.

Unter dem Motto „Starke Hilfen unter einem Dach“ bieten die Kinderhäuser **BLAUER ELEFANT** zahlreiche Hilfen und unbürokratische und unmittelbare Unterstützung für Kinder und Familien. In verschiedenen Betreuungsangeboten bieten die Kinderhäuser Spiel-, Freizeit-, Ferien- und Mitwirkungsmöglichkeiten für Kinder an. Daneben gibt es ein breites Bildungs-, Beratungs- und Informationsangebot für Eltern und Kinder. Takko hilft e.V. hat die Kinderhäuser **BLAUER ELEFANT** in Lage und Halle an der Saale im Jahr 2024 ebenfalls erneut mit Spendengeldern unterstützt. Zu weiteren Projekten, die Takko hilft e.V. im vergangenen Jahr unterstützte, gehörten u.a.: **Lukas' Stern e.V.**, ein gemeinnütziger Verein, der schwer erkrankten Kindern Herzenswünsche erfüllt; **moment.mal e.V.** für Yoga- und Achtsamkeitsinitiativen für Kinder; **tv Schiefbahn 1899 e.V.**, ein integrativer Sportverein, in dem Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderung gemeinsam Sport treiben sowie Freizeit- und Ferienangebote wahrnehmen können. Viele weitere Initiativen werden von Takko hilft e.V. unterstützt, so zum Beispiel das Projekt der **Sportpaten** in Münster, der **KLC e.V.** (Kinder lernen clever) und auch der **Kinderschutzbund ms.**



TAKKO SCHOOL

Ein großes Herzensprojekt ist die Takko School im südindischen Tirupur. Hier werden seit 2008 Jungen und Mädchen aus finanziell schwachen Familien unterrichtet. 209 Kinder besuchten die Ganztagschule im Schuljahr 2024/25. Sie alle bekommen kostenfrei Unterricht und Verpflegung. Ausgebildete Lehrkräfte sorgen für abwechslungsreichen, qualitativ hochwertigen Unterricht. Schuluniformen schaffen ein Gefühl von Zusammengehörigkeit – unabhängig von sozialer und religiöser Herkunft. Die modernen Klassenzimmer und ein gut ausgestatteter Computerraum für multimediales Lernen bilden ein optimales Umfeld. Für die Pausen gibt es einen großen Schulhof und Sportplätze. Die Takko School bietet die Chance auf einen anerkannten Schulabschluss – für einen aussichtsreichen Start in die Zukunft und ein selbstbestimmtes Leben. Diese Initiative wird von Takko Fashion jährlich mit rund 80.000 Euro unterstützt.

TAKKO FASHION PROJEKTE

UNTERKUNFT VON GEFLÜCHTETEN AUF UNSEREM GRUNDSTÜCK IN TELGTE

Um die Stadt Telgte – den Standort unseres Headquarters – bei der Unterbringung geflüchteter Menschen zu unterstützen, stellen wir seit Sommer 2023 ein unternehmenseigenes Grundstück zur Verfügung. Dort können geflüchtete Menschen unkompliziert in temporären Wohnunterkünften untergebracht werden. Da wir auf Mietzahlungen für das Grundstück verzichten, kann die Stadt Telgte die eingesparten Gelder zur Unterstützung der Geflüchteten einsetzen. So möchten wir einen kleinen Beitrag dazu leisten, geflüchteten Menschen ein temporäres Zuhause zu bieten. Da die Schaffung von Wohnraum für Geflüchtete weiterhin ein gleichermaßen wichtiges und schwieriges Thema für Kommunen und Städteverwaltungen bleibt, haben wir für das Geschäftsjahr 2025/26 den weiteren Ausbau unseres Grundstücks zugesagt. So finden künftig insgesamt bis zu 80 geflüchtete Menschen in den Wohnunterkünften auf unserem Grundstück Platz.

Um unseren neuen Nachbarn ein herzliches Willkommen zu bereiten, organisierten Kolleginnen und Kollegen an unserem Standort in Telgte ein kleines Grillfest mit Willkommensgeschenken. Zudem überraschten wir die geflüchteten Familien im Sommer mit Spielzeugen und Gutscheinen.

TAKKO-FERIENCAMP TELGTE

Seit 2006 unterstützen wir die Stadtranderholung in Telgte – ein zweiwöchiges Feriencamp für Kinder während der Sommerferien – mit einem von uns gesponserten besonderen Takko-Ferientag. Unser „Takko-Tag“ 2024 bot Spiel, Spaß und Spannung pur für rund 600 Kinder mit Hüpfburgen, Kletterberg, Luftballon-Aktionen und vielem mehr.



VERBRAUCHER UND ENDNUTZER

Bei Takko Fashion legen wir großen Wert auf Kundenzufriedenheit und die kontinuierliche Verbesserung unserer Produkte. Drei Hauptkommunikationskanäle stehen für ein umfassendes Feedback zur Verfügung:

- Kunden-Hotline: Unsere Kunden können uns telefonisch erreichen, um Anliegen direkt zu besprechen.
- Kontaktformular auf der Homepage: Mit einem benutzerfreundlichen Formular werden Anfragen und Feedback schnell und unkompliziert übermittelt.
- Feedback über die Filiale

Mittels Kundenumfragen gewinnen wir Einblicke in die Markenwahrnehmung, zum Thema Qualität und auch zu unseren Nachhaltigkeitsbemühungen. Diese Rückmeldungen sind für uns von unschätzbarem Wert, da sie uns helfen, unsere Produkte und Dienstleistungen stetig zu verbessern.

Mangelhafte Ware können unsere Kunden entweder in einer unserer Filialen abgeben oder postalisch an unser Lager senden. In beiden Fällen können Gründe für die Rückgabe angegeben werden. Häufige Meldungen zu einem bestimmten Artikel werden von unserer Quality Control (QC) sorgfältig geprüft. Bei Bedarf leiten wir interne Besprechungen ein und setzen Korrekturmaßnahmen um, um die Qualität unserer Produkte sicherzustellen. Unsere eigenen Filialmitarbeitenden können erkannte Qualitätsmängel über interne Systeme ebenfalls melden. Durch regelmäßige Auswertungen können wir Fehler früher identifizieren und vermeiden.

Unser Engagement für Qualität und Kundenzufriedenheit spiegelt sich in diesen Maßnahmen wider. Wir sind bestrebt, unseren Kunden nicht nur modische, sondern auch qualitativ hochwertige und nachhaltige Produkte anzubieten.

WEG ZUM DIGITALEN PRODUKTPASS

Der digitale Produktpass wird zunehmend als wichtiger Schritt hin zu mehr Transparenz und Nachhaltigkeit in der Modebranche gesehen.

Die Grundlage für den digitalen Produktpass beginnt bei den Produktionsstätten. Diese haben wir im Rahmen eines Pilotprojektes mit der Plattform „The BHive“ in Bezug auf die Verfügbarkeit der relevanten Daten evaluiert. Dafür wurden Daten zur Rückverfolgbarkeit der Lieferkette für die jeweilige Produktbestellung und der Umwelteinfluss in Bezug auf Chemikalien, Wasser und Energie ermittelt.

Mit dem digitalen Produktpass möchten wir nicht nur Transparenz schaffen, sondern auch die Grundlage für verantwortungsvolles Handeln entlang der gesamten Wertschöpfungskette. So können wir gemeinsam mit den Produktionsstätten daran arbeiten, ihre Umweltbilanz zu verbessern und den wachsenden Anforderungen an nachhaltige Produkte gerecht zu werden.



ENVIRONMENT



„Nachhaltigkeit endet nicht bei unseren Produkten - sie umfasst auch unsere Filialen und Prozesse. Bei Takko Fashion arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Stores energieeffizienter zu gestalten und nachhaltige Lösungen in den Bereichen Logistik und Vertrieb zu integrieren. Das umfasst beispielsweise die Installation von LED-Beleuchtung in unseren Filialen, einen möglichst emissionsarmen Transport unserer Produkte, effiziente Verpackungen sowie wirksames Recycling von Wertstoffen. So schaffen wir ein Einkaufserlebnis, das Kundennähe und attraktive Angebote mit Verantwortung und Umweltbewusstsein verbindet.“

Thomas Füllhaas (COO)



In unserer Vision „Wir ziehen die Welt an - mit Respekt für Mensch und Planet“ haben wir unser Engagement im Bereich Umwelt und Klima fest verankert. Wir stellen uns den ökologischen Herausforderungen in der globalen Textilwertschöpfungskette und verfolgen dabei einen ganzheitlichen Ansatz zur kontinuierlichen Verbesserung. Das bedeutet, dass wir mit den Optimierungsmaßnahmen in den Produktionsländern beginnen und sie über die gesamte Wertschöpfungskette bis in unsere firmeneigenen Standorte und Vertriebsländer fortführen. Das Thema Umweltschutz ist in unserer Unternehmenspolitik fest integriert und Teil unserer Erklärungen, Standards und Kodexe für Lieferanten und Mitarbeitende, die auf unserer Firmenwebseite öffentlich zugänglich sind.

88	KLIMAWANDEL
98	UMWELTVERSCHMUTZUNG
100	BIOLOGISCHE VIELFALT UND ÖKOSYSTEME
101	KREISLAUFWIRTSCHAFT

KLIMA- WANDEL

Der Schutz des Klimas ist eine der wichtigsten Herausforderungen und Aufgaben der Menschheit. Durch den intensiven Verbrauch natürlicher Ressourcen, insbesondere Wasser, als auch den hohen Einsatz von Energie, vor allem fossiler Energie, steht die Textilindustrie besonders in der Verantwortung. Wir bemühen uns seit Jahren darum, die negativen Effekte, die zum Klimawandel beitragen, zu reduzieren. Seit dem

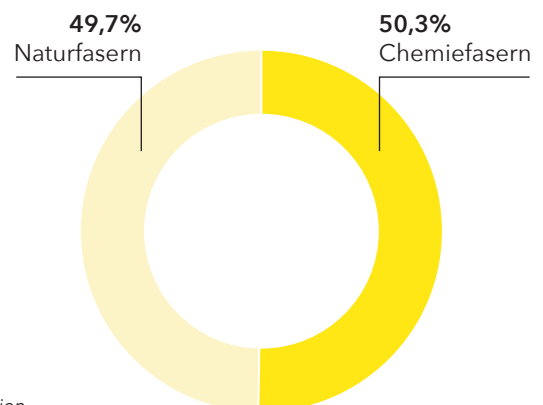
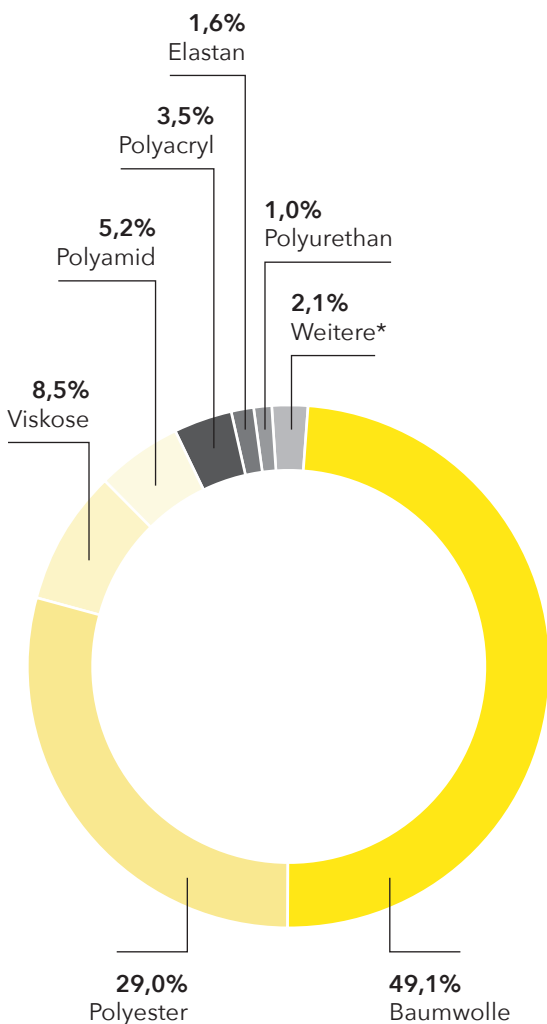
Geschäftsjahr 2022/23 berichten wir über unseren CO₂-Fußabdruck in unserem Nachhaltigkeitsbericht gemäß des Greenhouse Gas Protocols. Der Bericht umfasst bereits Scope 1 und 2 sowie Scope 3 vorgelagert. Derzeit arbeiten wir daran, die Qualität unserer Klimadaten zu verbessern und identifizieren Maßnahmen zur Emissionsminderung, um unser Klimaziel von Netto-Null bis 2045 zu erreichen.

EINGESetzte MATERIALIEN

In den vergangenen Jahren haben wir unseren Fokus auf die Umstellung von konventionellen Materialien auf nachhaltigere Alternativen gelegt. Die wichtigste Faser in unserem Sortiment ist Baumwolle mit einem Anteil von ca. 49%.

Beim Anbau von herkömmlicher Baumwolle wird sehr viel Wasser benötigt. Oftmals werden zudem Pestizide eingesetzt. Bei der Beschaffung nachhaltiger Baumwolle haben wir somit den größten Einfluss hinsichtlich einer effizienteren Ressourcennutzung.

Im folgenden Diagramm ist die eingesetzte Gesamtfasermenge in Naturfasern und Chemiefasern aufgeteilt. Die Basis ist dabei das Gewicht und bezieht sich auf unser Geschäftsjahr 2024/25.



*Weitere (< 0,6%): u. a. Leinen, Modal, Lyocell, Nylon, Leder, Polypropylen, Kaschmir, Elastodien



BAUMWOLLE

Wir setzen auf einen nachhaltigen Baumwollanbau. Schon seit 2018 beziehen wir einen Großteil unserer Baumwolle über Better Cotton.

Im Geschäftsjahr 2024/25 lag der Anteil bereits bei 83%.

Better Cotton (BC):

Die Better Cotton Initiative ist eine gemeinnützige Multi-Stakeholder-Gruppe, die sich in 23 Ländern für bessere Standards im Baumwollanbau einsetzt. Über seine Partner schult Better Cotton die Landwirte darin, Wasser effizient zu nutzen, die Gesundheit der Böden und die natürlichen Lebensräume zu schützen, den Einsatz von schädlichen Chemikalien zu reduzieren und die Rechte und das Wohlergehen der Arbeitnehmenden zu achten. Unsere Beschaffung von Better Cotton erfolgt über das Massensystem, daher ist die Baumwolle physisch nicht bis zu den einzelnen Endprodukten zurückverfolgbar. Durch unsere Mitgliedschaft verfolgen wir das langfristige und globale Ziel, die Verbesserung des Baumwollanbaus weltweit zu unterstützen.



Global Organic Textile Standard (GOTS):

GOTS ist der weltweit führende Standard für eine ökologische und sozial verantwortliche Textilproduktion. Zertifizierte Produkte bestehen aus mindestens 70% biologisch erzeugten Naturfasern und entsprechen strengen umwelttechnischen Anforderungen – angefangen von der Gewinnung der biologisch erzeugten, natürlichen Rohstoffe bis zu einer umwelt- und sozialverantwortlichen Fertigung. Wir bieten in unserer Babykollektion regelmäßig Teile aus GOTS-zertifizierter Biobaumwolle an.



VISKOSE

TENCEL™ Lyocell- und Modalfasern

Zwei Aspekte stehen bei der Produktion und Verwendung von Viskose im Fokus: Neben verantwortungsvoller Holzbeschaffung ist ein kontrollierter Einsatz von Chemikalien bei der Faserherstellung wichtig. Bis 2030 soll die gesamte Viskose in unseren Produkten aus nachhaltiger Beschaffung und Produktion stammen.

LENZING ECOVERO™

Seit 2022 beschaffen wir nachhaltige Viskosefasern ECOVERO von LENZING. Die Einführung von LENZING ECOVERO ist ein wichtiger Schritt in Richtung einer nachhaltigeren Faserbeschaffung. LENZING ECOVERO-Fasern werden aus nachhaltigem Holz und Faserzellstoff gewonnen und stammen aus zertifizierten und kontrollierten Quellen.

LENZING EcoVero™

Sie können im Endprodukt zweifelsfrei identifiziert werden. So können unsere Kunden sicher sein, dass die gekauften Produkte echte LENZING ECOVERO-Viskosefasern enthalten.



BÜNDNIS FÜR NACHHALTIGE TEXTILIEN

Im Jahr 2015 sind wir dem Bündnis für nachhaltige Textilien beigetreten. Im Rahmen dieses Bündnisses arbeiten u. a. Wirtschaft, Zivilgesellschaft und die Bundesregierung gemeinsam daran, die Bedingungen in Textillieferketten sozial gerechter und umweltverträglicher zu gestalten. Neben ihren individuellen Aktivitäten und Verpflichtungen engagieren sich die Mitglieder in gemeinsamen Projekten in den Produktionsländern.

Innerhalb des Bündnisses arbeiten wir eng mit unseren Bündnispartnern zusammen. Wir beteiligen uns aktiv an der Bündnisinitiative „Supplier Decarbonization“, die im Juni 2023 ins Leben gerufen und im Jahr 2024 fortgesetzt wurde. Im Rahmen dieser Bündnisinitiative soll der Ausstoß von Treibhausgasen in der Textillieferkette reduziert werden. In diesem Zusammenhang werden Beschäftigte in 50 Zulieferbetrieben beteiligter Bündnismitglieder in Bangladesch

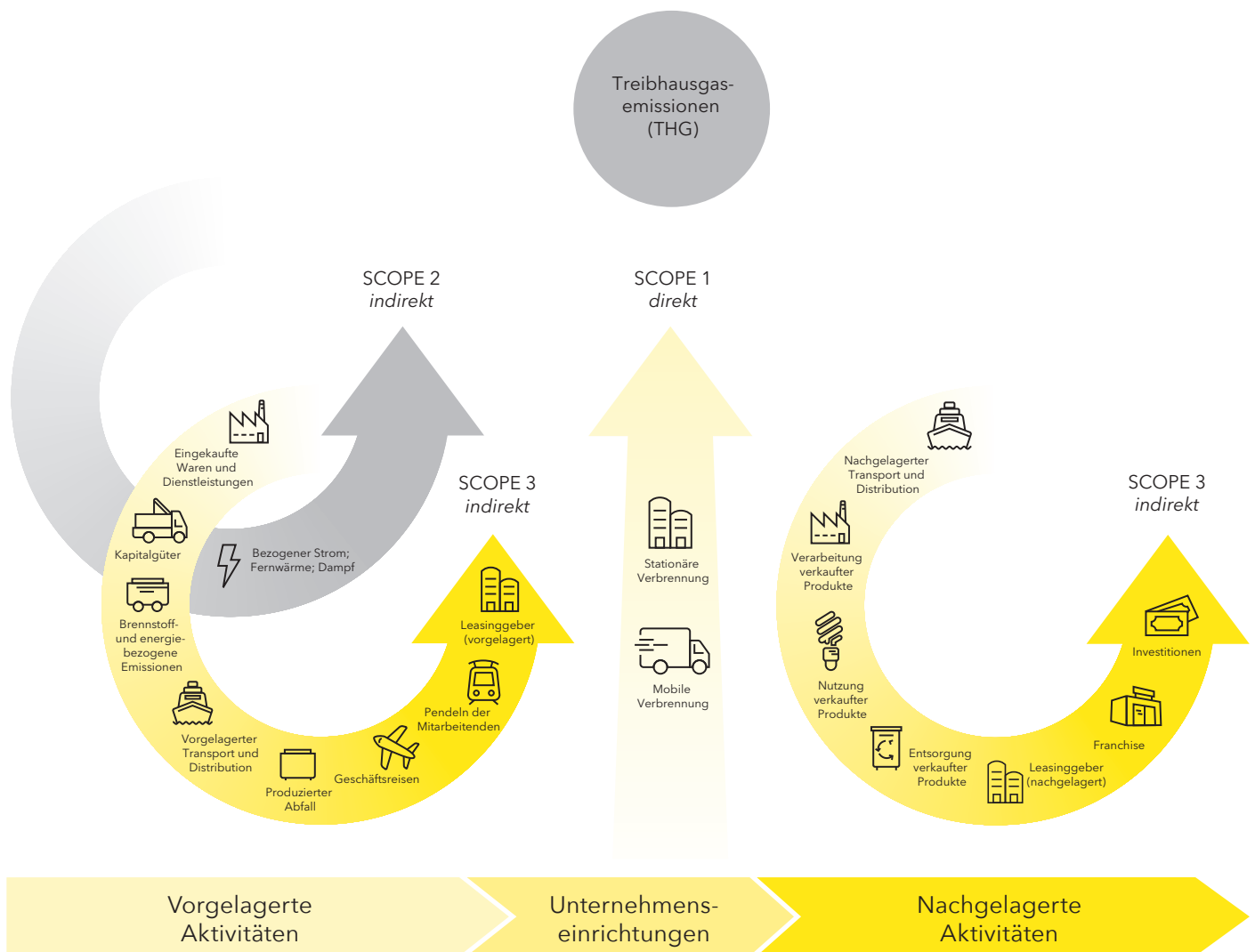


und Pakistan in Klimatrainings geschult, um Emissionen erfassen zu können. Pro Betrieb sollen zudem mindestens drei energiesparende Maßnahmen umgesetzt werden – bis August 2025 sollten demnach rund 150 Energieeinsparmaßnahmen durchgeführt worden sein. Außerdem soll die angrenzende Bevölkerung in die Initiative eingebunden werden, um negative Auswirkungen der textilen Produktion sichtbar zu machen und Maßnahmen zur Milderung zu identifizieren. Das Projekt wird durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) gefördert und von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH durchgeführt. Zu den beteiligten Mitgliedern gehören Adler, DELTEX, Gebr. Heinemann, JAKO, KiK, Lidl, Otto Group, Sockswear, WiBU, Fashion Revolution Germany, NABU, UBA und wir, die Takko Fashion.

Durch die regelmäßige Teilnahme am Review-Prozess des Textilbündnisses haben wir über unsere Ziele und Fortschritte auf der Homepage des Textilbündnisses berichtet.



TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN



Der Klimawandel und die Auswirkungen der Textilbranche auf Mensch und Umwelt sind uns bewusst. Wirksamer Klimaschutz gelingt nur gemeinsam und ganzheitlich über Wertschöpfungsstufen und Stakeholder hinweg. Deshalb richten wir unsere Klimastrategie darauf aus, Treibhausgas (THG) Emissionen konsequent

zu vermeiden und zu reduzieren. Unvermeidbare Res-temissionen werden wir perspektivisch durch Kom-pensation ausgleichen müssen. Grundvoraussetzung für unsere ambitionierten Ziele ist eine effiziente und lösungsorientierte Zusammenarbeit zwischen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.

Bis 2030 möchten wir unsere Scope 1, 2 und 3 Emissionen um 30% reduzieren (Basisjahr 2022/23).

Wir richten unsere Ziele an zwei zentralen Referenzrahmen aus:

- Dem Pariser Klimaabkommen aus dem Jahr 2015, das die Begrenzung des globalen Temperaturanstiegs im Mittel auf 1,5°C zum Ziel hat
- Dem Deutschen Klimaschutzgesetz, das uns als Leitplanke für unseren eigenen Netto Null Pfad bis 2045 dient, ausgehend vom Basisjahr 2022/23

Energieeffizienz zählt zu den wirkungsvollsten Hebeln zur Minderung von Treibhausgasemissionen. Deshalb arbeiten wir standortübergreifend daran, Prozesse zu optimieren und Energieverbräuche zu senken. Unser Ziel ist es, mit Energie so sparsam und effizient wie möglich umzugehen.

Unterstützung liefert uns die Einführung eines Energiemanagementsystems (EnMS), das wir zunächst in Deutschland implementieren. Der Fokus des EnMS liegt auf der systematischen Erhebung von Verbrauchsdaten und der Umsetzung konkreter Maßnahmenpläne zur Steigerung der Energieeffizienz – und damit zur Erreichung unserer Klimaziele.

Nach unserer ersten Treibhausgasbilanz für Scope 1 und Scope 2 im Geschäftsjahr 2022/23 haben wir die Datenerhebung in den beiden folgenden Jahren fortgeführt, aktualisiert und im Geschäftsjahr 2023/24 erstmals auf die vorgelagerten Scope-3-Aktivitäten ausgedehnt. Unsere Bilanzierung erfolgt gemäß den Standards des Greenhouse Gas (GHG) Protocols und wurde marktbasierend berechnet, d.h. auf Grundlage tatsächlicher, standortspezifischer Energiebezugsdaten. Wo verfügbar nutzen wir Ablesungen von Zählerständen. Für wenige Datenlücken kommen qualifizierte Schätzwerte zum Einsatz. Alle Emissionen werden in Tonnen CO₂-Äquivalente (t CO₂e) ausgewiesen.

Scope 1 & Scope 2 - Eigene betriebliche Emissionen

Ziel des ersten Bilanzschritts war es, die Treibhausgas-Emissionen zu erfassen, die wir in unserem eigenen Betrieb direkt verursachen (Scope 1) oder die indirekt durch den von uns eingekauften Strom entstehen (Scope 2). Damit schaffen wir Transparenz über unseren unmittelbaren Einflussbereich und legen die Basis für gezielte Reduktionsmaßnahmen.

Scope 1 - Direkte Emissionen: stammen im Wesentlichen aus der Verbrennung von Gas zum Beheizen unserer Standorte sowie aus dem Kraftstoffverbrauch der firmeneigenen PKW-Flotte.

Scope 1-Emissionen GJ 2024/25: 8.098 t CO₂e

Scope 2 - Indirekte Emissionen (eingekaufter Strom): berücksichtigt die Emissionen aus der Erzeugung des von Takko Fashion bezogenen Stroms.

Scope 2-Emissionen GJ 2024/25: 21.273 t CO₂e

Gesamt Scope 1 + 2: 29.371 t CO₂e

Filialnetz als Schwerpunkt: Unsere Bilanzierung der betrieblichen Emissionen (Scope 1 & 2) zeigt, dass rund 90% der Emissionen in diesem Bereich auf unser europaweites Filialnetz mit knapp 2.000 Stores entfallen. Entsprechend setzen wir seit mehreren Jahren gezielt auf Reduktions- und Effizienzprogramme in den Filialen – vom Heiz- und Kälte-Management über Beleuchtungstechnik bis hin zu Betriebs- und Verhaltensmaßnahmen.

Scope 3 - Vorgelagerte Emissionen in der Lieferkette

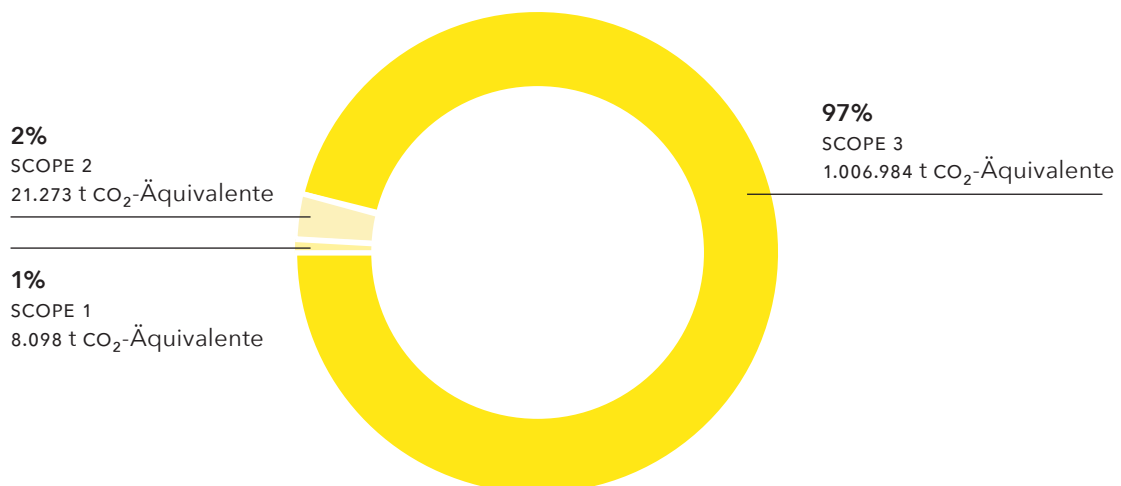
Im zweiten Bilanzschritt haben wir unseren Blick auf die vorgelagerten Abschnitte der Wertschöpfungskette gerichtet – dort, wo Rohmaterialien gewonnen, Vorprodukte gefertigt, transportiert und verarbeitet werden. Dieser Bereich macht in der Textilbranche typischerweise den größten Anteil am Klima-Fußabdruck aus.



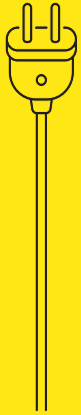
Erfasste Kategorien gemäß GHG Protocol:

- 3.1** Eingekaufte Waren & Dienstleistungen
- 3.2** Kapitalgüter
- 3.3** Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 & 2 enthalten)
- 3.4** Vorgelagerter Transport und Distribution
- 3.5** Produzierter Abfall
- 3.6** Geschäftsreisen
- 3.7** Pendeln der Mitarbeitenden – Datenbasis weiterhin unvollständig; vollständige Einbindung im Nachhaltigkeitsbericht 2025/26 geplant.

Scope 3 – Vorgelagerte Emissionen GJ 2024/25: 1.006.984 t CO₂e. Mehr als 97% der im Berichtsjahr erfassten THG-Emissionen entfallen auf den vorgelagerten Teil unserer Wertschöpfungskette (Scope 3). Obwohl diese Emissionen nicht in unseren eigenen Standorten entstehen und nur begrenzt direkt steuerbar sind, betrachten wir sie als zentralen Hebel unserer Klimastrategie. Wir verfolgen einen ganzheitlichen, kollaborativen Ansatz: Gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern und Lieferanten identifizieren wir Reduktionspotenziale, entwickeln Verbesserungen in Beschaffung, Materialien, Produktionsprozessen, Energieeinsatz und Transport und fördern die Skalierung emissionsärmerer Lösungen. Weiterhin gilt der Fokus die Datenquantität und -qualität entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu verbessern – Grundlage für messbare Fortschritte und wirkungsvolle Steuerung.



UMGESETZTE MAßNAHMEN ZU ENERGIEEINSPARUNG



Smart Meter zur Überwachung des Stromverbrauchs:

Bisher sind 756 Takko Fashion-Filialen in Deutschland und 46 Filialen in Österreich mit einem intelligenten Zähler ausgestattet. Mithilfe der

SMART METER

können wir den Stromverbrauch schon heute exakt überwachen und optimieren.

Umrüstung auf moderne Beleuchtungstechnik:

1.660 Takko Fashion-Filialen sind bereits auf LED-Beleuchtung umgerüstet. Dadurch sparen wir jährlich etwa 28 GWh Energie und somit mehr als



14.000 t

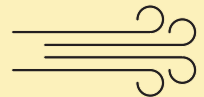
CO₂-Äquivalente ein. Im Geschäftsjahr 2025/26 werden wir weitere 50 Filialen auf LED-Beleuchtung umrüsten.

Moderne Lüftungsanlagen:

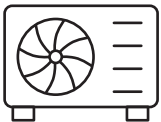
Unsere innovativen Lüftungsanlagen sind mit Wärmerückgewinnungssystemen ausgestattet. So wird bis zu

80%

der vorhandenen Energie effizient wiederverwendet. Zudem sorgen die Anlagen für eine gleichbleibend gute Raumluftqualität, indem sie Frischluft zuführen und verbrauchte Luft effizient abführen – perfekt für eine gesunde und angenehme Umgebung.



Einsatz von Wärmepumpen und Türluftschleier:



Durch den Einsatz von strombetriebenen Wärmepumpen und Türluftschleiern schaffen wir in unseren Filialen auf umweltschonende Weise ein angenehmes Raumklima.

Zentralgesteuerte Gebäudetechnik:

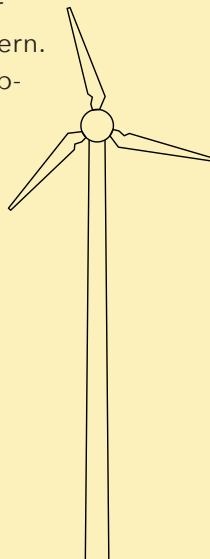
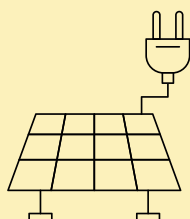
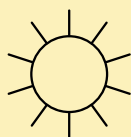


An **707**

Takko Fashion-Standorten setzen wir auf die intelligente Steuerung unserer technischen Anlagen über ein zentralisiertes Online-Portal. Dieses System ermöglicht es uns, die Lüftungs- und Wärmerückgewinnungsanlagen effizient zu regulieren, zu überwachen und bei Bedarf gezielt anzupassen – alles in Echtzeit und von einem Standort aus. Die Vorteile dieser Technologie sind vielseitig: Dank zentraler Steuerung können wir Energieverbrauch und Betriebszeiten optimal aufeinander abstimmen. Das senkt nicht nur die Betriebskosten, sondern sorgt auch für einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen.

Chancen durch Neueröffnungen und Renovierung:

Neueröffnungen und Renovierungen nutzen wir als Chance, um unsere Energieeffizienz zu steigern. So konnten wir den Stromverbrauch und das Treibhausgaspotenzial in unseren Niederlassungen durch Investitionen in innovative Technologien und die Nutzung von erneuerbaren Energien reduzieren. Regelmäßig durchgeführte Audits decken zudem weitere Energieeinsparpotenziale auf.

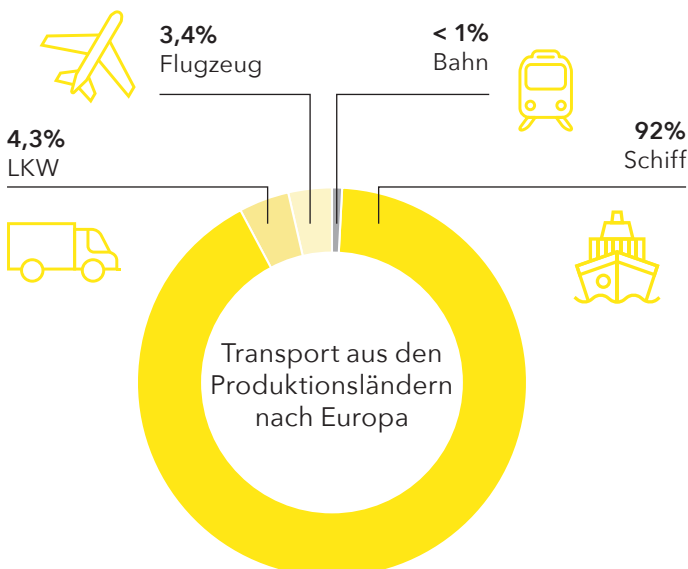


LOGISTIK

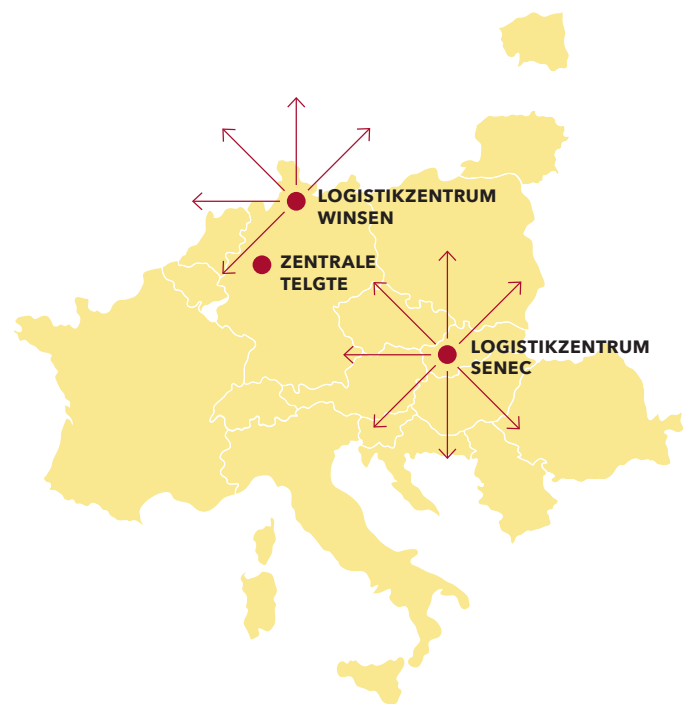
Nicht nur die Filialen gestalten wir energieschonend, auch unsere Logistikzentren haben wir sukzessive auf emissionsparende LED-Beleuchtung umgerüstet. Die Deutsche Gesellschaft für nachhaltiges Bauen (DGNB) hat unser Logistikzentrum in Winsen aufgrund seiner nachhaltigen Bau- und Einrichtungsweise als „Green Building“ mit dem Gütesiegel in Gold zertifiziert.

TRANSPORT VON DER PRODUKTIONSSTÄTTE IN DIE LAGERHÄUSER

Unsere Waren werden weltweit hergestellt. Bereits in den Produktionsstätten achten wir auf die Vermeidung unnötiger Verpackungsmaterialien. Unsere Waren legen oft lange Strecken zurück, bis sie in unseren Logistikzentren und Filialen ankommen. Damit hat die Wahl der Transportmittel einen entscheidenden Einfluss auf unsere Umweltbilanz. 92% des Frachtaufkommens wickeln wir über den Wasserweg ab. Dank der engen, partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit einem Dienstleister werden unsere Waren vor der Verschiffung konsolidiert. So erreichen wir eine gute Auslastung der Container, deren Anzahl wir deutlich reduzieren konnten. Transporte per Luftfracht versuchen wir zu vermeiden. Im Geschäftsjahr 2024/25 machten Luftfrachttransporte nur 3,4% unseres gesamten Frachtaufkommens aus, denn im Vergleich zur CO₂-effizienteren Schifffahrt verursachen sie deutlich mehr Emissionen. Zudem lassen sich per Luftfracht nur kleine Warenmengen transportieren.



Auch wenn unsere Beschaffung aus Fernost im Zuge der letzten Jahre u. a. durch den Einfluss von Corona resilienter geworden ist, beeinflussen Ereignisse wie die Suezkanal-Krise den Warentransport massiv und kurzfristig. Um die Warenverfügbarkeit sicherzustellen, mussten wir in der Vergangenheit teilweise kurzfristig auf Luftfracht umsteigen. Auch aktuell stehen wir vor neuen Herausforderungen: Durch die Angriffe der Huthi ist die schnellere Verbindung über den Suezkanal nicht nutzbar. Daher sind wir gezwungen, den längeren und emissionsintensiveren Seeweg rund um das Kap der Guten Hoffnung zu nehmen. Wir beobachten die Situation täglich, um bei einer Stabilisierung schnellstmöglich zur emissionsärmeren und kürzeren Route zurückzukehren. Gleichzeitig behalten wir mögliche zukünftige Einflussfaktoren im Blick und reagieren flexibel, um unsere Lieferfähigkeit auch weiterhin sicherzustellen.



VERSAND VOM LAGERHAUS ZU DEN KUNDEN UND IN DIE FILIALEN

Sowohl bei der Lieferung an unsere Filialen als auch bei den zahlreichen Lieferungen an unsere Onlineshop-Kunden steht der Nachhaltigkeitsgedanke im Fokus. Um den CO₂-Ausstoß zu verringern, optimieren wir den Versandprozess kontinuierlich.



Wesentliche Einflussmaßnahmen zur CO₂-Reduktion:

1. UMSTELLUNG AUF DHL GOGREEN

Seit August 2024 versenden wir jede Bestellung aus dem Takko Fashion-Onlineshop an unsere Kunden in Deutschland mit DHL GoGreen. Dank des Programms gleichen wir transportbedingte CO₂-Emissionen aus und unterstützen weltweite Klimaschutzprojekte. Durch unsere 260.533 veranlassten Sendungen von August 2024 bis Januar 2025 konnten wir 10,35 Tonnen CO₂-Äquivalente kompensieren. Weltweit unterstützt DHL mit den Geldern Klimaschutzprojekte in verschiedenen Bereichen. Alle Projekte entsprechen dem Gold Standard. Das international anerkannte Siegel für Klimaschutzprojekte garantiert, dass nicht nur Emissionen reduziert werden, sondern auch soziale und ökologische Vorteile entstehen. Mehr über die unterstützten DHL-Kompensationsprojekte erfahrt Ihr hier.



2. UMSTELLUNG AUF PAPIERVERSANDTASCHEN

Wir haben Ende des Jahres 2024 in unseren Online-shop-Ländern zwei von drei Versandkartons durch Papierversandtaschen ersetzt. Diese Umstellung spart 90% CO₂-Äquivalente im Vergleich zu den bisherigen Kartons. Nun werden kleine und mittelgroße Bestellungen in leichteren Versandtaschen verschickt, die das Packvolumen optimal ausnutzen. Dadurch senken wir die Emissionen deutlich.

3. EINSATZ VON MEHRWEG-ROLLCONTAINERN UND AUSLASTUNG

Für den Warentransport aus den Logistikcentern in unsere Filialen nutzen wir wiederverwendbare Rollcontainer. Letztes Jahr waren 31.021 Rollcontainer im Einsatz. Dadurch sparen wir Kartonagen, Versandbeutel sowie Verschluss- und Sicherheitsmaterialien ein. Durch die Anschaffung von 5.585 neuen Rollcontainern im Geschäftsjahr 2024/25 können wir den Füllgrad in Zukunft um ca. 5% erhöhen und dadurch Transportwege reduzieren.

4. ABGABE VON ONLINE-RETOUREN IN DEN FILIALEN

Alle im Store abgegebenen Online-Retourensendungen verbleiben in der Filiale, werden dort wiederverkauft und nicht wieder in das Zentrallager zurückgeführt. Dadurch vermeiden wir zusätzliche Verpackungsmaterialien und Transportwege.

5. UMSTELLUNG AUF BIO-LNG

Seit 1. Juli 2023 setzt unser Partner EKB Container Logistik unsere Containertransporte zwischen dem Hafen in Hamburg und unserem Logistikcenter in Winsen mit emissionsarmem Bio-LNG um. Dadurch erwarten wir jährlich CO₂-Einsparungen bis zu 92% im Vergleich zu herkömmlichen Kraftstoffen. Der erneuerbare Kraftstoff Bio-LNG wird aus grünem Wasserstoff, der mithilfe von Windenergie erzeugt wird, sowie aus Biomethan gewonnen, das aus zertifizierten biologischen Abfallprozessen stammt. Der Herstellungsprozess des Bio-LNG entspricht den Kriterien der Erneuerbaren-Energien-Richtlinie 2 (RE-DII) der Europäischen Union.

6. KOMPENSATIONSPROJEKTE DURCH FEDEX

Unser Partner Fedex hat unsere Filialen in den letzten neun Monaten mit über 1,4 Millionen Paketen beliefert. 100% der verursachten CO₂-Emissionen konnten durch Kompensationsprojekte ausgeglichen werden. Das entspricht 5.680 Tonnen CO₂-Äquivalenten.

7. BELIEFERUNG ITALIEN

Die Belieferung Italiens über den Kombinierten Verkehr (kv) stellt eine nachhaltige Alternative zum herkömmlichen Straßentransport dar und trägt maßgeblich zur Reduktion von CO₂-Emissionen bei. Beim Kombinierten Verkehr erfolgt der Haupttransportweg per Zug – das reduziert die CO₂-Emissionen im Vergleich zum reinen Straßentransport deutlich. Die Entscheidung, Italien über den Kombinierten Verkehr zu beliefern, ist ein bedeutender Schritt in Richtung Nachhaltigkeit. Durch die Reduktion der CO₂-Emissionen leisten wir einen wertvollen Beitrag zum Klimaschutz und zeigen Verantwortung gegenüber der Umwelt.





UMWELT- VERSCHMUTZUNG

Das Thema des verantwortungsvollen Einsatzes von Chemikalien ist ein wesentliches Thema im Bereich Umweltschutz. In der Textilbranche spielen Chemikalien eine unverzichtbare Rolle in verschiedenen Produktionsprozessen. Von der Rohstoffverarbeitung über die Färbung bis zur Konservierung von Textilien. Sie stellen

Produktqualität und -funktionalität sicher und sorgen für Langlebigkeit. Gleichzeitig ist es unerlässlich, verantwortungsvoll mit Chemikalien umzugehen. Deshalb zielt unsere Chemikalienstrategie darauf ab, den Einsatz potenziell gefährlicher Stoffe schrittweise zu verringern und nach Möglichkeit ganz zu vermeiden.



VERANTWORTUNGSVOLLER EINSATZ VON CHEMIKALIEN

Wir identifizieren Bereiche mit erhöhtem Risiko für die Exposition gegenüber gefährlichen Chemikalien, wie beispielsweise die Baumwollfelder und Nassverarbeitungsfabriken, in denen Stoffe gedruckt, gebleicht oder gefärbt werden. Auf den Baumwollfeldern liegt unser Fokus auf dem Schutz der Gesundheit der Feldarbeiter, dem Erhalt der Artenvielfalt und der Bewahrung der Bodenfruchtbarkeit – unterstützt durch unsere Mitgliedschaft bei Better Cotton (BC). In den Veredelungsbetrieben konzentrieren wir uns darauf, potenziell gefährliche Chemikalien durch unbedenklichere Alternativen zu ersetzen und die Menge nach Möglichkeit zu reduzieren. Unsere Bemühungen zur Beseitigung gefährlicher Chemikalien aus der Lieferkette stützen sich auf die Manufacturing Restricted Substances List (MRSL), die Chemikalien auflistet, deren Einsatz im Herstellungsprozess auf festgelegte Dosierungen beschränkt oder gänzlich verboten ist.

ZERO DISCHARGE OF HAZARDOUS CHEMICALS (ZDHC)

Seit 2020 sind wir Teil der ZDHC-Initiative und engagieren uns aktiv für die Eliminierung schädlicher Substanzen aus der textilen Wertschöpfungskette. Die ZDHC setzt sich seit 2015 dafür ein, gefährliche Chemikalien bereits während der Produktion von Textilien, Lederwaren und Schuhen zu vermeiden. Grundlage dafür ist die sogenannte Manufacturing Restricted Substances List (MRSL), die klare Vorgaben zu verbotenen Chemikalien macht.

Ø ZDHC

Im Fokus stehen dabei sowohl die Sicherheit der Verbraucher und Fabrikarbeitenden als auch der Schutz der Umwelt. Über 320 internationale Mitglieder, darunter Unternehmen und Organisationen, arbeiten gemeinsam daran, chemische Standards in der Textilindustrie kontinuierlich zu verbessern. Durch Leitlinien zu Abwasser, Chemikalienbeständen und Faserrecycling wird die nachhaltige Entwicklung der Textilproduktion gefördert.

Unser Engagement zeigt konkrete Ergebnisse: Bis Ende 2024 erreichten wir eine Steigerung der MRSL-Konformität unserer Nassverarbeitungsbetriebe auf 33%. Eine MRSL-konforme Zertifizierung erhalten Fabriken, die die Vorgaben der ZDHC erfolgreich implementieren und dies mit einem Zertifikat nachweisen.

Zusätzlich stellt die ZDHC Richtlinien und Grenzwerte für die Behandlung von Abwasser und Klärschlamm bereit. Produktionsstätten können über die ZDHC-Plattform Daten zu ihrer Chemikalienverwendung und Abwasserqualität austauschen, was Transparenz und Zusammenarbeit in der Lieferkette erleichtert. Aktuell sind wir mit über 100 Fabriken aus unserer Lieferkette verbunden.

Workshops vor Ort und Webinare in Landessprache unterstützen unsere Lieferanten dabei, ihre Kenntnisse im Bereich Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein zu erweitern. Dieser kooperative Ansatz ist ein zentraler Bestandteil unserer Strategie, durch Partnerschaften und Initiativen wirkungsvolle Verbesserungen entlang der Lieferkette zu erzielen.

THE BHIVE

Um die Qualität unserer Produkte fortlaufend zu steigern und die Auswirkungen von Chemikalien auf Mensch und Umwelt zu minimieren, unterstützen wir unsere Lieferanten beim Chemikalienmanagement. Dazu stellen wir ihnen das Chemikalienmanagementsystem „The BHive“ kostenfrei zur Verfügung. „The BHive“ ermöglicht es, schnell und effektiv ein Chemikalieninventar zu erstellen und die eingesetzten Stoffe über eine Datenbank auf ihre Konformität mit der ZDHC-MRSL zu prüfen. Dies funktioniert unkompliziert per Mobiltelefon und App: Einfach das Etikett scannen – schon wird die Chemikalie erfasst. Die App ist in zehn Sprachen verfügbar. Derzeit unterstützen wir mit „The BHive“ Fabriken in Bangladesch, China, Indien und Pakistan.



OEKO-TEX® STANDARD 100

Der OEKO-TEX® Standard 100 wurde 1992 eingeführt, um ein weltweit einheitliches, unabhängiges Prüf- und Zertifizierungssystem für textile Rohstoffe, Zwischenprodukte, Endprodukte und verwendete Zubehörmaterialien zu etablieren. Für eine Zertifizierung müssen alle Bestandteile eines Produkts sämtliche Prüfanforderungen erfüllen. Seit 2016 haben wir den Anteil an Kleidungsstücken mit OEKO-TEX® Standard 100-Zertifizierung in unserem Textilsortiment kontinuierlich gesteigert. Im Geschäftsjahr 2024/25 liegt der zertifizierte Anteil unseres Warenangebots bei 88%.



BIOLOGISCHE VIELFALT UND ÖKOSYSTEME

Biologische Vielfalt – oder Biodiversität – bezeichnet die gesamte Vielfalt des Lebens auf der Erde. Sie umfasst die genetische Vielfalt innerhalb einer Art, die Artenvielfalt in einem Ökosystem und die Vielfalt der Ökosysteme selbst. Biodiversität ist entscheidend für stabile und gesunde Ökosysteme, da sie deren Anpassungs- und Widerstandsfähigkeit gegenüber Umweltveränderungen stärkt. Sie spielt auch eine wichtige Rolle für Ökosystemdienstleistungen, die für das Überleben und das Wohlbefinden der Menschen unerlässlich sind – zum Beispiel sauberes Wasser, fruchtbare Böden und die Bestäubung von Pflanzen.

Biodiversität ist für uns Menschen eine der wesentlichen Lebens- und Überlebensgrundlagen. Der dauerhafte Erhalt der biologischen Vielfalt ist ein Garant für die Lebensqualität und die wirtschaftliche und soziale Entwicklung zukünftiger Generation. Allerdings gibt es verschiedene Treiber, die zu einem anhaltenden Rückgang der Tier- und Pflanzenvielfalt führen. Ein übermäßiger Ressourceneinsatz, intensive Landnutzung und

der Klimawandel tragen maßgeblich zum Verlust der Biodiversität bei. Unser Fokus liegt dort, wo unser Einfluss besonders groß ist und die Risiken für den Artenverlust hoch sind – im Textilbereich betrifft das vor allem den Baumwollanbau. Durch unsere Zusammenarbeit mit Better Cotton (BC) ermöglichen wir den Farmern Folgendes:

1. Verbesserung der Biodiversität durch Biodiversitätsmanagementplanung
2. Identifizierung und Kartierung von Biodiversitätsressourcen zum Schutz von Gebieten
3. Integration einer Schädlingsbekämpfungsstrategie zur Verringerung des Pestizideinsatzes

Durch die Beschaffung unserer Baumwolle über Better Cotton werden Ressourcen bewusster und effizienter genutzt, sodass schädliche Umwelteinflüsse nach und nach verringert werden.



KREISLAUF- WIRTSCHAFT

Wir verstehen das Thema Kreislaufwirtschaft als einen integralen Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Kreislauforientiertes Wirtschaften in der Textilindustrie gehört zu den größten Herausforderungen – bietet aber zugleich enormes Potenzial. Unser Ziel ist es, Ressourcen noch effizienter zu nutzen, Abfallmengen zu minimieren und die Lebensdauer unserer Produkte zu maximieren. Wir betrachten unsere Produkte über ihren gesamten Lebenszyklus, beginnend bei dem Produktdesign. Dabei orientieren wir uns immer an dem Optimierungskonzept „Reduce, Reuse, Recycle“.

In den vergangenen Jahren haben wir unsere Ressourcenzuflüsse, -abflüsse und Abfälle genau analysiert und dabei sowohl Risiken als auch Chancen identifiziert. Über Ressourcenzuflüsse und unsere eingesetzten Materialien berichten wir auf *Seite 88*. Wir haben im letzten Jahr auch die Themen Retourenabwicklung, Abfallwirtschaft und Potenziale bei logistischen Prozessen näher betrachtet.

PRODUKTDESIGN

75% bis 80% unseres Sortiments besteht aus „Basic wear“ und „Volume mainstream“. Kleidungsstücke aus diesem Segment decken den Grundbedarf und haben ein zeitloses Design. So kommen unsere Artikel nicht aus der Mode und wir fördern dank unserer hohen Qualitätsansprüche eine lange Tragedauer.

MEHRWEGTRAGETASCHEN

Unsere Textilien erreichen uns überwiegend über den Seeweg. Damit sie in einem einwandfreien Zustand bei uns ankommen, ist die sorgfältige Produkt- und Transportverpackung unerlässlich. Beispielsweise verwenden wir Folienbeutel, um die Textilien zuverlässig vor Witterungseinflüssen und Verschmutzungen zu schützen. Gleichzeitig legen wir großen Wert darauf, unsere Verpackungsmaterialien kontinuierlich zu optimieren: Wir arbeiten daran, sie zu reduzieren und sortenrein zu erfassen, um eine ideale Grundlage für ein effizientes Recycling zu schaffen.

Seit dem vergangenen Jahr stellen wir diese Folienbeutel zur Herstellung unserer Mehrwegtaschen zur Verfügung, die in Deutschland bei unserem Partner „Papier-Mettler“ produziert werden. Dies spart weite Transportwege – und das Beste: Wir führen die Folienbeutel so in den Kreislauf zurück. Bei diesem Prozess werden die Folien zusammen mit anderen Altfolien gepresst und anschließend recycelt. Das Ergebnis ist eine schicke Mehrwegtasche – Made in Germany, aus mindestens 80% recyceltem Material, zu 100% recyclingfähig, mit dem Blauen Engel zertifiziert und mehrfach wiederverwendbar. Über das Massenbilanzprinzip können wir die benötigte Folienmenge für die Produktion der Taschen vollständig durch unsere eigenen Altfolien abdecken.

Hier erfährt Ihr mehr über den Produktionsprozess:



TRAGETASCHEN IN UNSEREN STORES

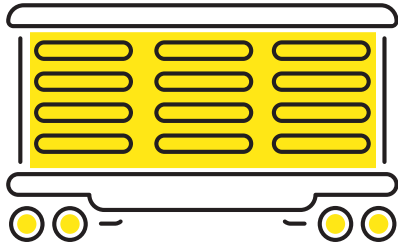
Seit Mitte 2022 werden unternehmensweit ausschließlich Papiertragetaschen im Einwegsegment eingekauft. Sie bestehen aus 100% recyceltem Papier, sind FSC-zertifiziert und werden klimaneutral hergestellt. Das bedeutet: Für jedes Kilogramm CO₂, das bei der Produktion entsteht, unterstützen wir über Zukunftswerk ökologische Projekte. Seit 2020 konnten wir bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024/25 durch die angebotenen Papiertragetaschen 1.635 Tonnen CO₂-Äquivalente kompensieren. Während im Geschäftsjahr 2018/19 noch rund 20 Millionen Plastiktüten verkauft wurden, bieten wir heute - nach einer kontinuierlichen Reduzierung - keine Einweg-Plastiktüten mehr zum Verkauf an.



UMSTELLUNG AUF PAPIERVERSANDTASCHEN

Wir haben Ende des Jahres 2024 in unseren Online-shop-Ländern zwei von drei Versandkartons durch Papierversandtaschen ersetzt. Diese Umstellung spart 90% CO₂-Äquivalente im Vergleich zu den bisherigen Kartons. Nun werden kleine und mittelgroße Bestellungen in leichteren Versandtaschen verschickt, die das Packvolumen optimal ausnutzen. Dadurch senken wir Emissionen deutlich.





EINSATZ VON MEHRWEG-ROLLCONTAINERN

Für den Warentransport aus den Logistikcentern in unsere Filialen nutzen wir wiederverwendbare Rollcontainer. Dadurch sparen wir Kartonagen, Versandbeutel sowie Verschluss- und Sicherheitsmaterialien ein. Mit neuen Rollcontainern konnten wir zudem den Füllgrad signifikant erhöhen und so Transportwege reduzieren.



NULLWARE

Um die Menge unverkaufter Ware möglichst gering zu halten, implementieren wir bereits frühzeitig diverse Maßnahmen. Dazu gehören unter anderem Qualitätskontrollen, die bereits während der Produktion erfolgen. Außerdem führen wir zusätzliche umfangreiche Wareneingangskontrollen in unserem Lager in Winsen durch. Unsere oberste Priorität ist es, Waren in verkaufsfähiger Qualität in unseren Filialen anzubieten. Produkte mit kleineren Mängeln werden zu reduzierten Preisen verkauft. Saisonware, die nicht sofort verkauft wird, lagern wir ein, bereiten sie bei Bedarf auf und bringen sie erneut in den Verkauf. Sollte ein Produkt selbst für den reduzierten Verkauf ungeeignet sein, übergeben wir es an ein spezialisiertes Verwertungsunternehmen.



PARTNER- SCHAFTEN UND ZERTIFIZIERUNGEN

Wir haben uns strategisch auf die Zusammenarbeit mit Partnern, Initiativen, NGOs und die Nutzung anerkannter Standards ausgerichtet, um das Thema Nachhaltigkeit entlang der gesamten Lieferkette voranzutreiben. Ein offener Austausch ist uns dabei besonders wichtig, denn die Perspektive unserer Stakeholder spielt eine entscheidende Rolle bei der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Gemeinsam mit unseren Partnern können wir uns gegenseitig motivieren, ambitionierte Ziele setzen, uns unterstützen und langfristige Veränderungen bewirken. Ebenso wollen wir durch externe Zertifizierungen bestmögliche Transparenz und Vergleichbarkeit für unsere Stakeholder schaffen.

UNSERE PARTNERSCHAFTEN



Better Cotton: Wir arbeiten mit Better Cotton zusammen, um den weltweiten Baumwollanbau zu verbessern. (bettercotton.org)



Fair Wear Foundation: Gemeinsam mit der Fair Wear Foundation und den Mitgliedsunternehmen möchten wir kontinuierlich die Arbeitsbedingungen in den Produktionsländern verbessern. (fairwear.org)



Bündnis für nachhaltige Textilien: Die Bündnismitglieder haben sich zum Ziel gesetzt, die Bedingungen in der weltweiten Textilproduktion zu verbessern. (textilbuendnis.com)



International ACCORD for Health and Safety in the Textile and Garment Industry: Gemeinsam mit den Unterzeichnern des ACCORD fördern wir die Sicherheit am Arbeitsplatz in den Produktionsländern. (internationalaccord.org)



Zero Discharge of hazardous Chemicals (ZDHC): Innerhalb des Zusammenschlusses arbeiten wir mit anderen Unternehmen an der Beseitigung von gefährlichen Chemikalien aus der Textilproduktion. (roadmaptozero.com)



The BHive: Mithilfe einer App unterstützt uns die Initiative bei einem nachhaltigen Chemikalienmanagement im Produktionsprozess. (thebhive.net)



Fur Free Retailer Program: Als Mitglied im Fur Free Retailer Program sind unsere Produkte zu 100% frei von Tierfellen. (furfreetailer.com)

UNSERE ZERTIFIZIERUNGEN UND STANDARDS



Oeko-Tex Standard 100: Label für schadstoffgeprüfte Textilien.
([oeko-tex.com](https://www.oeko-tex.com))



Lenzing EcoVero: Standard für umweltfreundliche Viskose mit wesentlich kleinerem ökologischen Fußabdruck als herkömmliche Viskose.
([ecovero.com](https://www.ecovero.com))



TENCEL™ Lyocel- und Modalfasern: TENCEL™ Lyocell- und Modalfasern werden aus nachhaltigen Holzquellen gewonnen. Es stammt aus zertifizierten und kontrollierten Quellen, die strengen Richtlinien entsprechen.
([tencel.com](https://www.tencel.com))



GCS (Good Cashmere Standard): Standard für nachhaltigen Kaschmir, dient zum Schutz von Kaschmirziegen und ihrer Umgebung und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Farmer.
([thegoodcashmerestandard.org](https://www.thegoodcashmerestandard.org))



GOTS (Global Organic Textile Standard): Weltweiter Standard für die Verarbeitung von Textilien aus biologisch erzeugten Naturfasern.
([global-standard.org](https://www.global-standard.org))



UNSERE ZIELE



KLIMASCHUTZ:

- Bis 2045 wollen wir unsere THG-Emissionen auf Netto-Null senken (Basisjahr: 2022/23)
- Bis 2030 wollen wir unsere Scope 1, 2 und 3-Emissionen um 30% reduzieren (Basisjahr: 2022/23)



STEIGENDER EINSATZ VON NACHHALTIGEREN MATERIALIEN:

- Ab 2027 wollen wir unsere gesamte Baumwolle aus nachhaltigerem Anbau beziehen
- Bis 2030 sind 100% der tierischen Materialien in unseren Produkten nach einem anerkannten Standard zertifiziert
- Bis 2030 soll der Anteil an nachhaltiger Viskose 100% betragen



ERHÖHUNG DER ENERGIEEFFIZIENZ:

Im Geschäftsjahr 2025/26 werden wir weitere 50 Filialen auf LED umrüsten



SAUBERES ABWASSER:

Bis 2027 werden 80% unserer Lieferanten einen Abwasserbericht nach mindestens dem Foundational-Level der ZDHC vorlegen



AUSSCHLUSS VON GEFÄHRLICHEN CHEMIKALIEN:

Bis 2027 werden 80% unserer Lieferanten ZDHC-konforme Chemikalien nutzen



KENNZAHLEN

Kennzahlen	Einheit	2024/25
GOVERNANCE		
Umsatz	Mrd. Euro	1,32
Filialen	Anzahl	1.936
Verkaufsländer	Anzahl	17
Filialneueröffnungen	Anzahl	53
Länder mit Takko Fashion Online-Shop	Anzahl	5
Nähende Fabriken	Anzahl	307
Durchgeführte Audits in Fabriken	Anzahl	585
Auditierungsgrad (Fabriken)	%	100
Anteil des Produktionsvolumens von Fabriken mit langjähriger Beziehung (> 5 Jahre)	%	> 50
Anteil neuer Fabriken, die auf soziale Aspekte geprüft wurden	%	100
Fabriken, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden	Anzahl	405
Diskriminierungsvorfälle	Anzahl	0
Korruptionsvorfälle	Anzahl	0
Anteil auf Korruptionsrisiken geprüfter Betriebsstätten	%	100
Vorfälle von Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	Anzahl	0
Anzahl der Verurteilungen wegen Verstößen gegen die Gesetze zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung	Anzahl	0
Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Gesetze zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung	Euro	0
Geleistete finanzielle politische Beiträge	Euro	0
SOCIAL		
Mitarbeitende gesamt	Anzahl	17.622
Mitarbeitende im Vollzeitäquivalent	Anzahl	8.132
Mitarbeitende in Vollzeit	Anzahl	4.420
Mitarbeitende in Teilzeit	Anzahl	4.227
Mitarbeitende in geringfügiger Beschäftigung	Anzahl	8.975
Anzahl der Beschäftigten (Kopfzahl) auf der obersten Führungsebene (GF)	Anzahl	4
Anzahl der Frauen (Kopfzahl) auf der obersten Führungsebene (GF)	Anzahl	0
Frauenanteil der Beschäftigten	%	93
Frauenanteil in Kontrollorganen	%	25
Frauenanteil in Führungspositionen	%	91
Frauenanteil in Führungspositionen bis zur 3. Führungsebene	%	36
Anteil der Mitarbeitenden unter 30	%	38
Anteil der Mitarbeitenden unter 30	Anzahl	6.629
Anteil der Mitarbeitenden zwischen 30-50	%	44
Anteil der Mitarbeitenden zwischen 30-50	Anzahl	7.731
Anteil der Mitarbeitenden über 50	%	19
Anteil der Mitarbeitenden über 50	Anzahl	3.262
Nationalitäten	Anzahl	92
Prozentualer Anteil von Menschen mit Behinderungen unter den Beschäftigten	%	< 5
Auszubildenden-Übernahmequote	%	80
Aus- und Weiterbildungen	Stunden	20.171
Spendenausgaben Takko hilft e.V.	Euro	199.501*

Kennzahlen	Einheit	2024/25
ENVIRONMENT		
Filialrenovierungen	Anzahl	93
Filialen mit LED-Beleuchtung	Anzahl	1.660
Filialumrüstung auf LED	Anzahl	97
Filialen mit intelligenten Energie-Zählern (Smart Meter)	Anzahl	802
Standorte mit zentralgesteuerter Gebäudetechnik	Anzahl	707
Lagerhäuser mit LED-Beleuchtung	Anzahl	3
Kraftstoffverbrauch (Benzin, Diesel, LPG) für Fahrzeuge	l	648.013
Stromverbrauch	kWh	80.181.000
Stromeinsparung durch den Einsatz von LED-Beleuchtung	GWh	28
CO ₂ -Emissionen Scope 1	t CO ₂ e	8.098
CO ₂ -Emissionen Scope 2	t CO ₂ e	21.273
CO ₂ -Emissionen Scope 3 (vorgelagert)	t CO ₂ e	1.006.984
CO ₂ -Einsparung durch den Einsatz von LED-Beleuchtung	t CO ₂ e	14.600
Anteil des Frachtaufkommens via Schiff	%	92
Anteil des Frachtaufkommens via LKW	%	4,3
Anteil des Frachtaufkommens via Flugzeug	%	3,4
Anteil des Frachtaufkommens via Bahn	%	< 1
Papierverbrauch	t	291,60
Plastikverbrauch	t	327,90
Gewicht Verpackungen für Transport und Verkauf der Produkte	t	5.887,88
Menge an nachhaltig eingekaufter Baumwolle (Teilegewicht)	Mt	19.177
Geschäftsreisen Flugzeug	km	1.541.420
Wasserverbrauch	m ³	98.726
Gewicht des allgemeinen Abfallaufkommens	t	631,10
OEKO-TEX® STANDARD 100 Anteil am Textilsortiment	%	88

*Bezug: Kalenderjahr 2024

ANHANG

Übersicht der Produktionspartner

Fair Wear Fabrik ID	Produktionsland	Start der Zusammenarbeit	Anzahl weibliche Arbeitnehmerinnen	Anzahl männliche Arbeitnehmer	Letztes Audit	Letzter Fabrikbesuch	Letztes Training	Letzter Fair Wear Beschwerdefall
10401	Bangladesch	2014	500	493	2023-09-18	2023-09-18	2023-10-19	2024-01-31
7006	Bangladesch	2007	566	443	2024-02-15	2024-02-15	2024-02-15	
33470	Bangladesch	2022	1494	1280	2024-03-09	2024-03-09	2024-05-21	2024-02-08
8696	Bangladesch	2014	962	766	2024-03-13	2024-03-13	2024-01-23	2024-07-27
35245	Bangladesch	2023	1037	1930	2024-03-27	2024-03-27	2024-05-29	
33652	Bangladesch	2020	752	738	2024-03-28	2024-03-28	2024-07-07	
12633	Bangladesch	2008	147	260	2024-03-28	2024-03-28	2024-03-27	2020-02-28
36744	Bangladesch	2023	4892	7983	2024-04-22	2024-04-22	2024-04-22	
6597	Bangladesch	2024	270	330	2024-04-25	2024-04-25	2019-09-16	
14017	Bangladesch	2018	1022	526	2024-04-29	2024-04-29	2024-04-29	
36179	Bangladesch	2023	433	337	2024-05-27	2024-05-27	2024-05-27	
34880	Bangladesch	2023	1368	1106	2024-07-11	2024-07-09	2024-11-11	
34862	Bangladesch	2021	312	520	2024-09-22	2024-09-22	2024-11-18	2024-10-06
36743	Bangladesch	2024	1153	1013	2024-09-23	2024-09-23	2024-09-19	
12505	Bangladesch	2019	1560	840	2024-09-26	2024-09-26	2024-10-07	
7139	Bangladesch	2006	720	310	2024-10-01	2024-10-01	2024-09-02	2024-12-30
15017	Bangladesch	2020	654	1517	2024-10-07	2025-01-21	2024-11-14	2024-08-23
33632	Bangladesch	2020	2451	2464	2024-10-07	2024-10-07	2025-01-16	
36730	Bangladesch	2024	163	87	2024-10-09	2024-10-09	2024-12-18	
509	Bangladesch	2021	231	382	2024-10-17	2024-10-17	2024-11-05	
10290	Bangladesch	2015	567	602	2024-10-23	2024-11-17	2024-12-03	2021-08-14
9032	Bangladesch	2017	787	900	2024-10-26	2025-01-19	2024-09-01	2025-01-17
6987	Bangladesch	2013	590	860	2024-11-04	2024-11-04	2024-12-10	
12410	Bangladesch	2017	1138	487	2024-11-06	2024-12-19	2024-11-06	2024-09-12
36762	Bangladesch	2024	700	550	2024-11-07	2024-11-07	2025-01-07	
3156	Bangladesch	2012	928	972	2024-11-11	2024-11-11	2024-09-24	2021-03-08
8864	Bangladesch	2019	1128	1416	2024-11-11	2024-11-11	2025-01-12	
34506	Bangladesch	2023	1353	3181	2024-11-13	2024-11-12	2024-11-30	
15141	Bangladesch	2023	3141	3597	2024-11-14	2024-11-14	2025-12-12	2022-09-13
15352	Bangladesch	2019	195	95	2024-11-18	2024-11-18	2024-11-18	
10271	Bangladesch	2013	376	250	2024-11-20	2024-11-20	2025-01-18	
36732	Bangladesch	2023	2169	2424	2024-11-20	2024-11-20	2024-03-19	
11367	Bangladesch	2015	1449	1000	2024-11-24	2025-01-20	2024-11-12	2024-08-31
6465	Bangladesch	2010	1173	1458	2024-11-24	2024-11-24	2025-01-23	2021-03-09
34830	Bangladesch	2021	666	1177	2024-11-25	2024-11-25	2024-11-27	
10400	Bangladesch	2015	523	427	2024-11-27	2024-11-27	2024-12-04	2024-10-12
35659	Bangladesch	2017	1238	1946	2024-11-27	2024-11-27	2024-11-27	
36725	Bangladesch	2024	755	604	2024-12-03	2024-07-11	2024-12-03	
7143	Bangladesch	2005	2849	5316	2024-12-04	2024-12-04	2024-12-31	2024-05-02
8700	Bangladesch	2014	2760	1840	2024-12-05	2024-12-05	2024-12-05	
34831	Bangladesch	2021	818	1237	2024-12-09	2024-12-09	2024-12-09	2024-09-07
36758	Bangladesch	2023	360	500	2024-12-10	2024-12-10	2024-12-10	
34661	Bangladesch	2021	400	657	2024-12-11	2024-12-11	2025-01-29	
34502	Bangladesch	2023	3128	1512	2024-12-12	2024-12-12	2024-12-12	
36749	Bangladesch	2024	380	480	2024-12-17	2024-12-17		
33630	Bangladesch	2020	987	746	2024-12-19	2024-12-19	2024-12-19	
36747	Bangladesch	2024	1031	500	2024-12-21	2024-12-21	2024-11-20	
8720	Bangladesch	2014	897	796	2024-12-22	2024-12-22	2024-11-21	2020-09-06

Fair Wear Fabrik ID	Produktionsland	Start der Zusammenarbeit	Anzahl weibliche Arbeitnehmerinnen	Anzahl männliche Arbeitnehmer	Letztes Audit	Letzter Fabrikbesuch	Letztes Training	Letzter Fair Wear Beschwerdefall
15053	Bangladesch	2024	1436	2153	2024-12-23	2024-12-23	2024-09-09	
8757	Bangladesch	2013	774	1176	2024-12-26	2024-12-26	2024-12-26	
36153	Bangladesch	2023	1636	1339	2024-12-26	2024-12-26	2024-12-26	
13346	Bangladesch	2023	447	670	2024-12-28	2024-06-26	2024-07-09	2024-11-18
7029	Bangladesch	2020	430	1086	2024-12-30	2024-12-30	2024-12-30	2024-09-08
14009	Bangladesch	2018	761	326	2025-01-01	2025-01-01	2025-01-06	
35923	Bangladesch	2022	1617	580	2025-01-02	2024-05-02	2025-01-02	
14000	Bangladesch	2011	683	1635	2025-01-07	2025-01-27	2025-01-07	
36755	Bangladesch	2024	825	675	2025-01-13	2025-01-13	2025-01-13	
9458	Bangladesch	2012	884	1283	2025-01-20	2025-01-19	2025-01-15	
7579	Bangladesch	2023	434	669	2025-01-20	2025-01-20	2025-06-19	
34952	Bangladesch	2023	1915	1691	2025-01-22	2025-01-21	2025-01-22	
36745	Bangladesch	2024	3000	600	2025-01-22	2025-01-22	2025-01-22	
12561	Bangladesch	2023	620	480	2025-01-27	2025-01-27	2024-10-24	
8791	Bangladesch	2012	311	465	2025-01-28	2025-01-28	2025-01-28	2023-11-19
36152	Bangladesch	2023	524	743	2025-01-29	2025-01-29	2024-10-20	
13161	Bangladesch	2023	500	750	2025-01-30	2025-01-30	2025-01-30	
9018	Bangladesch	2021	1300	700	2025-02-10	2024-09-24	2024-11-07	2025-01-15
7156	Bangladesch	2009	381	204	2025-02-12	2024-10-27	2025-01-13	2024-02-14
6950	Bangladesch	2013	686	1118	2025-02-13	2024-10-29	2024-12-07	
35655	Bangladesch	2015	448	764	2025-02-16	2024-07-31	2024-12-24	
34834	Bangladesch	2020	895	2065	2025-02-17	2024-09-29	2024-12-17	
35590	Bangladesch	2024	2620	1950	2025-02-18	2024-08-22		2024-01-13
8801	Bangladesch	2014	629	425	2025-02-19	2024-10-09	2025-01-26	
36771	Bangladesch	2024	1085	465	2025-02-20	2024-08-28	2025-01-19	
15342	Bangladesch	2019	617	1186	2025-02-23	2025-01-01	2024-11-16	
5592	Bangladesch	2007	870	580	2025-02-24	2024-10-03	2024-08-22	2024-05-27
9054	Bangladesch	2021	2387	1823	2025-02-26	2024-09-04	2024-11-03	
33631	Bangladesch	2020	1592	1393	2025-02-27	2024-09-11	2024-09-08	2024-01-22
36751	Bangladesch	2024	1080	831	2025-02-27	2024-07-08	2024-12-02	
8204	Bangladesch	2021	1216	753	2025-03-03	2024-08-29	2024-01-11	
36185	Bangladesch	2023	1348	1193	2025-03-05	2024-09-09	2024-11-09	
7131	Bangladesch	2013	845	455	2025-03-05	2024-12-05	2024-12-30	
36756	Bangladesch	2024	962	1788	2025-03-06	2024-12-02	2024-12-09	
7117	Bangladesch	2010	2450	1050	2025-03-10	2024-09-18	2025-01-25	
36580	Bangladesch	2024	435	1015	2025-03-10	2024-10-31	2025-01-22	
8768	Bangladesch	2014	131	294	2025-03-12	2025-01-20	2025-01-08	2024-09-11
36738	Bangladesch	2024	1000	1200	2025-03-12	2024-05-09	2025-02-05	
6301	Bangladesch	2012	257	566	2025-03-17	2024-10-23	2024-09-23	2024-12-07
12417	Bangladesch	2017	316	574	2025-03-18	2024-05-14	2024-12-19	
36754	Bangladesch	2024	394	512	2025-03-20	2024-11-18	2025-01-21	
35485	Bangladesch	2022	455	195	2025-03-24	2024-09-11	2024-11-04	
7741	China	2017	63	47	2023-08-03	2023-08-03	2017-09-05	
15351	China	2019	582	78	2023-09-06	2023-09-06		
4169	China	2005	840	260	2023-01-04	2023-01-04	2013-06-05	
6613	China	2005	67	25	2023-02-27	2023-02-27		
7091	China	2012	32	27	2023-03-01	2023-03-01		2019-11-16
36787	China	2024	47	13	2023-03-03	2023-03-03		
6561	China	2012	113	34	2023-03-05	2023-03-05		
36157	China	2023	285	45	2023-03-15	2023-03-15		
6526	China	2013	75	77	2023-03-17	2023-03-17		
14057	China	2018	83	14	2023-03-22	2023-03-22		
7055	China	2006	188	84	2023-03-27	2023-03-27		
35630	China	2021	50	80	2023-04-07	2023-04-07		
6573	China	2010	79	11	2023-04-17	2023-04-17		
15324	China	2019	100	10	2023-04-28	2023-04-28		

Fair Wear Fabrik ID	Produktionsland	Start der Zusammenarbeit	Anzahl weibliche Arbeitnehmerinnen	Anzahl männliche Arbeitnehmer	Letztes Audit	Letzter Fabrikbesuch	Letztes Training	Letzter Fair Wear Beschwerdefall
6746	China	2005	179	106	2023-05-05	2023-05-05		
6799	China	2013	12	4	2023-05-08	2023-05-08		
33558	China	2023	128	13	2023-05-13	2023-05-13	2024-11-29	
12421	China	2017	220	180	2023-05-22	2023-05-22	2022-08-11	
10280	China	2015	73	23	2023-05-22	2023-05-22		
36195	China	2023	119	60	2023-05-30	2025-01-11		
14032	China	2018	109	89	2023-06-12	2023-06-12		
35490	China	2022	15	10	2023-06-14	2023-06-14		
36760	China	2023	90	270	2023-06-15	2023-06-15		
34846	China	2021	45	15	2023-07-03	2023-07-03		
34860	China	2021	202	44	2023-07-17	2023-07-17		
8195	China	2023	70	42	2023-07-20	2023-07-20		
9200	China	2020	39	10	2023-07-20	2023-07-20		
7060	China	2008	96	49	2023-07-26	2023-07-26	2016-12-09	
8833	China	2014	153	127	2023-08-16	2023-08-16		
8712	China	2007	36	24	2023-08-22	2023-08-22		
10422	China	2015	28	51	2023-08-23	2023-08-23		
34841	China	2021	30	4	2023-09-07	2023-09-07		
6389	China	2010	85	35	2023-09-20	2023-09-20		
35658	China	2016	17	11	2023-09-20	2023-09-20		
6329	China	2009	33	13	2023-10-12	2023-10-12		
7104	China	2013	54	9	2023-10-18	2023-10-18		
34858	China	2021	56	30	2023-10-25	2023-10-25	2025-05-05	
13993	China	2018	115	14	2023-10-30	2023-10-30		
14047	China	2018	100	100	2023-11-01	2023-11-01		
35478	China	2022	66	13	2023-11-08	2023-11-08		
36192	China	2023	60	20	2023-11-10	2023-11-10		
36190	China	2023	88	11	2023-11-13	2023-11-13		
34838	China	2021	50	30	2023-11-16	2023-11-16		
36196	China	2023	50	150	2023-11-16	2023-11-16		
36788	China	2024	44	12	2024-01-15	2024-01-15		
35653	China	2021	30	12	2024-03-12	2024-03-11		
35637	China	2018	22	19	2024-03-14	2024-03-14		
6618	China	2009	153	29	2024-03-22	2024-03-21	2016-12-16	
36733	China	2024	55	8	2024-03-25	2024-03-25		
36201	China	2023	91	43	2024-03-26	2024-03-25		
36786	China	2023	15	245	2024-03-27	2024-03-27		
36284	China	2023	49	9	2024-04-02	2024-04-02		
35639	China	2020	100	20	2024-04-09	2024-04-09		
7108	China	2013	285	81	2024-04-10	2024-04-09		
14178	China	2018	45	15	2024-04-11	2024-04-11		
14198	China	2017	80	20	2024-04-13	2024-04-13		
15587	China	2020	55	25	2024-04-17	2024-04-16		
14026	China	2014	41	29	2024-04-23	2024-04-22		
34859	China	2021	18	14	2024-04-23	2024-04-22		
7082	China	2010	43	10	2024-04-25	2024-04-24		
13151	China	2019	43	40	2024-04-25	2024-04-25		
8735	China	2006	140	115	2024-04-27	2024-04-26		
14028	China	2007	5	8	2024-05-07	2024-05-06		
35631	China	2019	39	25	2024-05-07	2024-05-07		
15335	China	2019	65	25	2024-05-09	2024-05-08		
13620	China	2023	110	90	2024-05-09	2024-05-09		
14190	China	2018	47	8	2024-05-09	2024-05-09		
35629	China	2019	70	26	2024-05-11	2024-05-11		
6334	China	2009	76	44	2024-05-21	2024-05-20		
11366	China	2023	51	4	2024-05-21	2024-05-20		

Fair Wear Fabrik ID	Produktionsland	Start der Zusammenarbeit	Anzahl weibliche Arbeitnehmerinnen	Anzahl männliche Arbeitnehmer	Letztes Audit	Letzter Fabrikbesuch	Letztes Training	Letzter Fair Wear Beschwerdefall
6664	China	2013	13	15	2024-05-23	2024-05-22		
10297	China	2015	12	18	2024-05-23	2024-05-22		
12419	China	2017	58	32	2024-05-29	2024-05-29		
14052	China	2018	48	54	2024-06-12	2024-06-11		
14056	China	2018	45	47	2024-06-14	2024-06-13		
34842	China	2021	40	10	2024-06-18	2024-06-17		
5723	China	2012	145	27	2024-06-18	2024-06-17	2021-11-23	
11414	China	2015	8	50	2024-06-20	2024-06-19		
11352	China	2016	36	13	2024-06-20	2024-06-19		
34969	China	2020	76	83	2024-06-27	2024-06-27		
14202	China	2019	64	11	2024-07-02	2024-07-02		
36164	China	2023	36	26	2024-07-09	2024-07-09		
36746	China	2024	442	90	2024-07-15	2024-07-15	2025-05-08	
34861	China	2019	41	6	2024-07-16	2024-07-16		
11415	China	2015	221	24	2024-07-18	2024-07-18		
7090	China	2012	110	24	2024-07-20	2024-07-20		
8749	China	2014	71	77	2024-07-23	2024-07-23	2025-04-19	
36753	China	2024	141	34	2024-07-24	2024-07-24		
8852	China	2014	99	73	2024-07-30	2025-01-10		
14030	China	2018	22	6	2024-07-30	2024-07-30		
36742	China	2023	43	9	2024-07-31	2024-07-31		
4355	China	2006	32	14	2024-08-01	2024-08-01		
36752	China	2023	288	5	2024-08-07	2024-08-07		
36748	China	2024	75	23	2024-08-13	2024-08-13	2024-12-19	
36761	China	2024	442	345	2024-08-14	2024-08-14		
6606	China	2007	105	40	2024-08-19	2024-08-19	2014-11-27	
6306	China	2007	361	86	2024-08-22	2024-08-21		2023-07-05
7083	China	2020	49	14	2024-08-26	2024-08-26		
4928	China	2009	200	150	2024-08-27	2024-08-26		
34837	China	2017	35	25	2024-08-29	2024-08-29		
34839	China	2019	80	50	2024-08-31	2024-08-30		
35922	China	2022	18	8	2024-09-05	2024-09-04		
34835	China	2021	150	10	2024-09-10	2024-09-09		
36785	China	2023	25	9	2024-09-11	2024-09-11		
10206	China	2023	130	90	2024-09-23	2024-09-23		
11722	China	2016	25	125	2024-09-24	2024-09-23		
36283	China	2020	203	136	2024-09-24	2024-09-24		
15331	China	2019	136	36	2024-09-26	2024-09-25		
33978	China	2007	50	35	2024-09-28	2024-09-27		
33641	China	2020	98	57	2024-10-09	2024-10-08		
35487	China	2022	54	36	2024-10-09	2024-10-08		
34844	China	2021	96	31	2024-10-12	2024-10-11		
36297	China	2009	280	120	2024-10-14	2025-01-11		
34840	China	2021	30	7	2024-10-18	2024-10-17		
36759	China	2023	32	15	2024-10-21	2024-10-21		
11351	China	2016	110	82	2024-10-23	2024-10-23		
11613	China	2023	296	81	2024-10-24	2024-10-24		
36177	China	2023	248	110	2024-10-28	2024-10-28		
35640	China	2020	90	10	2024-10-28	2024-10-28		
6431	China	2020	110	110	2024-10-31	2024-10-31		
36189	China	2023	27	14	2024-11-04	2024-11-04		
36802	China	2023	20	4	2024-11-04	2024-11-04		
34851	China	2021	86	11	2024-11-05	2024-11-04		
15588	China	2020	62	35	2024-11-06	2024-11-06		
36757	China	2023	59	26	2024-11-06	2024-11-06		
35632	China	2019	35	2	2024-11-15	2024-11-15		

Fair Wear Fabrik ID	Produktionsland	Start der Zusammenarbeit	Anzahl weibliche Arbeitnehmerinnen	Anzahl männliche Arbeitnehmer	Letztes Audit	Letzter Fabrikbesuch	Letztes Training	Letzter Fair Wear Beschwerdefall
35484	China	2022	73	26	2024-11-18	2024-11-18		
35627	China	2024	127	103	2024-11-18	2024-11-18		
11714	China	2016	31	17	2024-11-20	2024-11-20		
8848	China	2005	42	9	2024-12-02	2024-12-02		
15590	China	2020	140	60	2025-03-24	2025-03-24		
35657	China	2012	71	23	2025-03-26	2025-03-26		
34854	Indien	2021	200	350	2023-04-17	2024-01-22		2024-04-19
36184	Indien	2023	420	550	2023-08-31	2023-11-21		
11342	Indien	2009	100	250	2023-10-13	2023-10-13	2023-10-10	
34853	Indien	2021	110	140	2024-01-29	2024-01-29		
35682	Indien	2021	50	145	2024-02-26	2024-01-03		
33634	Indien	2020	130	290	2024-03-19	2024-01-29		
9015	Indien	2023	78	82	2024-04-29	2024-04-29		
13994	Indien	2018	19	66	2024-05-07	2024-01-10		
36739	Indien	2024	210	333	2024-05-07	2024-05-07		
36750	Indien	2024	504	167	2024-07-11	2024-07-11		
15353	Indien	2023	169	253	2024-08-08	2024-01-02	2025-01-10	
34855	Indien	2021	34	52	2024-10-07	2024-01-05		
6353	Indien	2013	209	199	2024-10-19	2024-01-03		
6750	Indien	2006	9	26	2024-12-10	2024-12-10	2024-12-13	
6804	Indien	2008	50	23	2024-12-17	2024-12-17	2024-07-01	
6784	Indien	2011	677	123	2024-12-23	2025-01-31	2024-07-01	
35498	Indien	2022	75	125	2024-12-27	2025-01-24	2024-11-20	
6307	Indien	2006	66	17	2024-12-30	2024-12-30	2024-02-20	
6365	Indien	2012	298	163	2024-12-31	2024-12-31	2024-12-30	
6749	Indien	2005	34	106	2024-12-31	2025-01-24	2024-10-18	
11344	Indien	2012	34	92	2025-01-06	2025-01-23	2024-02-17	2019-04-03
4156	Indien	2006	352	455	2025-01-08	2025-01-23	2024-12-13	2022-05-29
36729	Indien	2024	60	120	2025-01-22	2025-03-11		
6338	Indien	2010	34	106	2025-01-31	2025-01-24	2024-01-23	2020-01-28
8709	Kambodscha	2013	179	106	2023-05-05	2023-05-05		
36734	Kambodscha	2024	356	189	2024-06-10	2024-06-10		
34852	Kambodscha	2021	185	130	2024-07-02	2024-07-01		
36728	Kambodscha	2023	216	135	2024-07-03	2024-07-03		
36736	Kambodscha	2023	207	252	2024-07-05	2024-07-05		
36188	Kambodscha	2024	230	113	2024-07-09	2024-07-09		
36726	Kambodscha	2024	1474	386	2024-07-10	2024-07-10		
36727	Kambodscha	2023	452	328	2024-07-12	2024-07-12		
33640	Madagaskar	2020	1000	500	2023-02-17	2023-02-17		
34767	Marokko	2022	66	20	2024-03-21	2024-01-26		
8433	Myanmar	2014	587	49	2024-01-12	2024-01-12		2020-05-20
36524	Myanmar	2024	540	95	2025-04-30	2025-04-30		
8512	Myanmar	2014	1173	327	2025-05-08	2025-05-08	2017-06-02	2022-10-05
35055	Myanmar	2022	1215	199	2025-03-25	2025-03-25		
10818	Myanmar	2016	329	47	2025-06-26	2025-06-26	2019-06-01	2024-07-23
14010	Myanmar	2018	584	143	2024-12-20	2025-01-17		2024-11-26
15327	Myanmar	2019	700	150	2025-04-08	2025-04-08		2022-12-09
33639	Myanmar	2020	789	51	2025-03-06	2025-03-06		
15326	Myanmar	2019	789	321	2025-03-20	2025-03-20		
14038	Myanmar	2018	757	143	2025-02-17	2025-02-17		2024-10-15
36803	Myanmar	2024	853	212	2025-01-15	2025-01-15		
36737	Pakistan	2024	27	203	2023-03-20	2024-12-12		
33521	Pakistan	2021	15	600	2023-04-10	2024-09-02		
8853	Pakistan	2021	69	415	2023-07-19	2024-09-07		2023-05-06
36239	Pakistan	2016	10	135	2023-07-25	2023-11-10		
10169	Pakistan	2023	42	668	2023-08-16	2024-12-18		

Fair Wear Fabrik ID	Produktionsland	Start der Zusammenarbeit	Anzahl weibliche Arbeitnehmerinnen	Anzahl männliche Arbeitnehmer	Letztes Audit	Letzter Fabrikbesuch	Letztes Training	Letzter Fair Wear Beschwerdefall
35917	Pakistan	2022	25	225	2023-09-20	2024-09-05		2023-10-05
14023	Pakistan	2018	190	740	2023-11-22	2024-09-07		2024-01-19
35870	Pakistan	2023	20	430	2023-12-13	2024-09-03		
36183	Pakistan	2023	45	230	2024-03-15	2024-09-04		
33643	Pakistan	2020	138	3237	2024-10-28	2023-12-18		
36163	Pakistan	2023	30	570	2024-03-20	2023-12-14		
34867	Pakistan	2021	22	207	2024-03-27	2024-01-19		
33635	Pakistan	2020	442	1723	2024-04-02	2024-09-09		2023-05-25
36724	Pakistan	2024	44	1201	2024-05-13	2024-05-13		
10259	Pakistan	2015	157	5263	2024-06-10	2024-09-03		
35482	Pakistan	2022	7	233	2024-07-30	2025-01-17		
33626	Pakistan	2019	15	230	2025-01-07	2024-01-18		
35937	Pakistan	2022	6	380	2024-10-21	2024-01-17		
6802	Pakistan	2013	60	1418	2024-11-09	2024-09-02		
6798	Pakistan	2013	236	1713	2024-11-18	2024-09-09		
36741	Pakistan	2024	80	200	2024-12-27	2024-12-10		
13982	Pakistan	2017	27	470	2025-01-02	2024-01-16		
35500	Pakistan	2022	47	423	2025-01-24	2024-09-06		
10288	Pakistan	2017	50	550	2025-01-29	2024-09-03		
8790	Pakistan	2014	45	335	2025-02-11	2024-01-30		
10419	Polen	2015	84	10	2023-04-04	2023-11-07		
35483	Portugal	2022	26	14	2024-06-12	2023-11-23		
6929	Türkei	2012	122	150	2023-10-02	2023-12-06	2023-10-02	2023-10-07
35503	Türkei	2022	211	185	2024-10-07	2023-12-04		
6376	Türkei	1986	108	122	2024-02-12	2023-11-01	2019-10-15	
35645	Türkei	2023	108	150	2024-06-03	2023-12-05		
36309	Türkei	2021	108	150	2024-06-03	2024-06-03		
6320	Türkei	2009	128	235	2024-06-11	2024-02-21		
36735	Türkei	2024	105	88	2024-07-10	2025-02-27		
13989	Türkei	2018	51	51	2024-07-16	2023-11-02	2019-11-12	
11341	Türkei	2016	21	22	2024-08-27	2023-12-07	2019-12-23	2020-12-22
36731	Türkei	2024	339	140	2024-11-11	2024-12-20		
10421	Türkei	2013	68	53	2024-12-19	2023-10-30	2019-10-16	2022-09-08
35499	Türkei	2023	54	29	2024-12-23	2025-01-27		
14049	Türkei	2007	56	37	2025-01-20	2023-11-27		
33939	Türkei	2017	54	46	2025-03-11	2023-10-31		

Auditergebnisse und Korrekturmaßnahmen aus Myanmar

Fair Wear Fabrik ID	Feststellungen	Korrekturmaßnahmen (CAP)
15327	Fehlendes Wissen über CoLPs und lokale Gesetzgebung	Ein Heft mit Informationen zu den CoLPs wurde den Gehaltsabrechnungen beigelegt. Unser lokales Team führte zusätzliche Schulungen zu den CoLPs durch und informierte die Mitarbeitenden über die lokale Gesetzgebung.
	Betrieb von Kessel- und Hebegegeräten durch nicht zertifiziertes Personal	Identifizierung aller Mitarbeitenden, die Kessel- und Hebegegeräten bedienen. Organisation von Schulungsprogrammen durch zertifizierte Trainer, um sicherzustellen, dass alle Bediener die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben.
	Überstunden	Ursachen für Überstunden wurden analysiert, daraufhin wurde die Auftragsplanung mit Lieferanten koordiniert, und die Mitarbeitendenperspektiven bei der Anpassung der Arbeitspläne berücksichtigt.
33639	Nicht genehmigte Unterauftragsvergabe	Durchführung einer umfassenden Untersuchung, Werksbesuch und Audit bei dem nicht genehmigten Unterauftragnehmer, was zu einem Verstoß gegen unsere Standards führte. Dies führte dazu, dass die Fabrik nicht in unser Portfolio aufgenommen wurde und keine Aufträge für uns produzieren darf. Es folgten intensive Gespräche mit dem Vermittler und Aktualisierung der Verträge, um Schlupflöcher zu schließen und die Anforderungen für die Genehmigung von Unteraufträgen zu stärken.
	Überstunden	Ursachen für Überstunden wurden analysiert, daraufhin wurde die Auftragsplanung mit Lieferanten koordiniert, und die Mitarbeitendenperspektiven bei der Anpassung der Arbeitspläne berücksichtigt.
	Verstoß gegen gesetzlich vorgeschriebene Pausen	Ursachenanalyse und Mitarbeitendenbefragungen wurden durchgeführt, daraufhin wurden flexiblere Arbeitspläne sowie sichere Transportoptionen für Mitarbeitende mit verlängerten Transportzeiten (häufigere Fahrten) entwickelt.
36524	Fehlendes Wissen über CoLPs und lokale Gesetzgebung	Ein Heft mit Informationen zu den CoLPs wurde den Gehaltsabrechnungen beigelegt. Unser lokales Team führte zusätzliche Schulungen zu den CoLPs durch und informierte die Mitarbeitenden über die lokale Gesetzgebung.
	Überstunden	Ursachen für Überstunden wurden analysiert, daraufhin wurde die Auftragsplanung mit Lieferanten koordiniert, und die Mitarbeitendenperspektiven bei der Anpassung der Arbeitspläne berücksichtigt.
	Verstoß gegen gesetzlich vorgeschriebene Pausen	Ursachenanalyse und Mitarbeitendenbefragungen wurden durchgeführt, daraufhin wurden flexiblere Arbeitspläne sowie sichere Transportoptionen für Mitarbeitende mit verlängerten Transportzeiten (häufigere Fahrten) entwickelt.
35055	Überstunden	Ursachen für Überstunden wurden analysiert, daraufhin wurde die Auftragsplanung mit Lieferanten koordiniert, und die Mitarbeitendenperspektiven bei der Anpassung der Arbeitspläne berücksichtigt.
	Unzureichende Kommunikation am Arbeitsplatz	Analyse der Kommunikationsprozesse, Entwicklung eines Kommunikationsplans und Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen durch Mitarbeitendenbefragungen.
	Verzögerte Gehaltszahlungen bei Kündigung/Entlassung	Verfahren zur Bearbeitung von Gehaltszahlungen wurden analysiert, Richtlinien und Fristen wurden geklärt, das Personal entsprechend geschult und ein Überwachungssystem implementiert.
15326	Fehlendes Wissen über CoLPs und lokale Gesetzgebung	Ein Heft mit Informationen zu den CoLPs wurde den Gehaltsabrechnungen beigelegt. Unser lokales Team führte zusätzliche Schulungen zu den CoLPs durch und informierte die Mitarbeitenden über die lokale Gesetzgebung.
	Überstunden	Ursachen für Überstunden wurden analysiert, daraufhin wurde die Auftragsplanung mit Lieferanten koordiniert, und die Mitarbeitendenperspektiven bei der Anpassung der Arbeitspläne berücksichtigt.
	Verstoß gegen gesetzlich vorgeschriebene Pausen	Ursachenanalyse und Mitarbeitendenbefragungen wurden durchgeführt, daraufhin wurden flexiblere Arbeitspläne sowie sichere Transportoptionen für Mitarbeitende mit verlängerten Transportzeiten (häufigere Fahrten) entwickelt.
10818	Fehlendes Wissen über CoLPs und lokale Gesetzgebung	Ein Heft mit Informationen zu den CoLPs wurde den Gehaltsabrechnungen beigelegt. Unser lokales Team führte zusätzliche Schulungen zu den CoLPs durch und informierte die Mitarbeitenden über die lokale Gesetzgebung.
	Überstunden	Ursachen für Überstunden wurden analysiert, daraufhin wurde die Auftragsplanung mit Lieferanten koordiniert, und die Mitarbeitendenperspektiven bei der Anpassung der Arbeitspläne berücksichtigt.
	Verstoß gegen gesetzlich vorgeschriebene Pausen	Ursachenanalyse und Mitarbeitendenbefragungen wurden durchgeführt, daraufhin wurden flexiblere Arbeitspläne sowie sichere Transportoptionen für Mitarbeitende mit verlängerten Transportzeiten (häufigere Fahrten) entwickelt.
8512	Überstunden	Ursachen für Überstunden wurden analysiert, daraufhin wurde die Auftragsplanung mit Lieferanten koordiniert, und die Mitarbeitendenperspektiven bei der Anpassung der Arbeitspläne berücksichtigt.
	Verzögerte Gehaltszahlungen	Bestehende Verfahren für Gehaltszahlungen wurden überprüft, um Engpässe oder Ineffizienzen zu identifizieren. Ein sozialer Dialog wurde geführt, und klare Richtlinien sowie Fristen für die Verarbeitung und Auszahlung von Gehältern wurden festgelegt.
	Keine Verfügbarkeit eines Kinderbetreuungsraums	Der Bedarf an Kinderbetreuung wurde ermittelt und ein geeigneter Raum innerhalb der Einrichtung eingerichtet.
14038	Unzureichende Anwesenheitsdokumentation	Analyse der bestehenden Verfahren zur Nachverfolgung der Anwesenheit, Identifizierung von Schwachstellen und Engpässen, Implementierung eines einheitlichen Systems mit klaren Richtlinien und Verfahren.
	Überstunden	Ursachen für Überstunden wurden analysiert, daraufhin wurde die Auftragsplanung mit Lieferanten koordiniert, und die Mitarbeitendenperspektiven bei der Anpassung der Arbeitspläne berücksichtigt.
	Fehlende Informationen für Mitarbeitende über ihre Vertretung	Durchführung einer Umfrage, um zu verstehen, welche Informationen fehlen und welche Kanäle verbessert werden müssen. Ein Kommunikationsplan wurde entwickelt und umgesetzt, um das Wissen über Mitarbeitendenvertretungen zu stärken.
14010	Fehlende Sicherheitsmaßnahmen	Umfassende Gefährdungsanalyse zur Identifizierung von Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz, daraufhin wurde ein detaillierter Sicherheitsplan entwickelt und umgesetzt.
	Überstunden	Ursachen für Überstunden wurden analysiert, daraufhin wurde die Auftragsplanung mit Lieferanten koordiniert, und die Mitarbeitendenperspektiven bei der Anpassung der Arbeitspläne berücksichtigt.
	Unzureichend ausgestattete Schlafräume	Bedarfsanalyse und Bestandsaufnahme wurden durchgeführt, daraufhin wurde ein Verbesserungsplan entwickelt und umgesetzt.
8433	Fehlendes Wissen über CoLPs und lokale Gesetzgebung	Ein Heft mit Informationen zu den CoLPs wurde den Gehaltsabrechnungen beigelegt. Unser lokales Team führte zusätzliche Schulungen zu den CoLPs durch und informierte die Mitarbeitenden über die lokale Gesetzgebung.
	Überstunden	Ursachen für Überstunden wurden analysiert, daraufhin wurde die Auftragsplanung mit Lieferanten koordiniert, und die Mitarbeitendenperspektiven bei der Anpassung der Arbeitspläne berücksichtigt.
	Verstoß gegen gesetzlich vorgeschriebene Pausen	Ursachenanalyse und Mitarbeitendenbefragungen wurden durchgeführt, daraufhin wurden flexiblere Arbeitspläne sowie sichere Transportoptionen für Mitarbeitende mit verlängerten Transportzeiten (häufigere Fahrten) entwickelt.

FRAGEN ZUM BERICHT

Du hast Fragen, Anregungen oder Feedback zu
unserem Nachhaltigkeitsbericht?
Wir freuen uns auf Deine Nachricht!

presse@takko.de

Dirk Stolz

Head of ESG Takko Fashion

Christina Scholz

Manager Public Relations Takko Fashion

Dein Herz schlägt für Fashion, die sich jeder leisten kann?
Unseres auch! Wenn Du Teil unseres
[#TeamYellow](#) werden möchtest,
bewirb Dich online über jobs.takko.com

Gestaltung und Satz

2d Kontor, Apenrade, Dänemark

TAKKO
FASHION