



TAKKO
FASHION

NACHHALTIGKEITS- BERICHT

2025/26

ÜBER DIESEN *BERICHT*

Geltungsbereich

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht 2025/26 gibt Auskunft über die sozialen und ökologischen Aktivitäten und Auswirkungen des vergangenen Geschäftsjahres (01.02.2025–31.01.2026) der Takko Bidco S.A. (im Folgenden Takko Fashion genannt).

Berichtsrhythmus

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

Berichtsstandard

Der vorliegende Bericht enthält Elemente des Deutschen Nachhaltigkeitskodexes (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 Nachhaltigkeitsbericht von Takko Fashion 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 2026

INHALTS- VERZEICHNIS

04	VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG
06	ÜBER TAKKO FASHION - WIR SIND QUALITY FASHION DISCOUNT!
12	UNSERE MEILENSTEINE
14	DAS GESCHÄFTSJAHR 2025/26 AUF EINEN BLICK

16 ALLGEMEINES

18	Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung
21	Unsere Wertschöpfungskette
24	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

30 GOVERNANCE

32	Corporate Compliance & verantwortungsvolle Unternehmensführung
35	Unternehmenskultur
38	Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht
46	Management der Lieferantenbeziehungen
58	Unsere Tierschutzrichtlinie

60 SOCIAL

62	Eigene Belegschaft
70	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
78	Verbraucher & Endnutzer
82	Gesellschaftliches Engagement

86 ENVIRONMENT

88	Klimawandel
94	Umweltverschmutzung & Chemikalieneinsatz
98	Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft

102	PARTNERSCHAFTEN UND ZERTIFIZIERUNGEN
104	KENNZAHLEN
106	ANHANG

VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

WACHSTUM ZUKUNFTSFÄHIG GESTALTEN

Liebe Leserinnen und Leser,

das Geschäftsjahr 2025/26 war für Takko Fashion ein entscheidender Meilenstein in unserer mittelfristigen Wachstumsstrategie: Wir haben unsere Profitabilität gesteigert, das angestrebte Expansionstempo erreicht und gleichzeitig das Einkaufserlebnis durch Modernisierung unserer Filialen verbessert. Zudem haben wir mit dem Relaunch der Takko Friends App die Interaktion mit unseren Kunden grundlegend gestärkt.

Qualität im Mittelpunkt unseres Wachstums

Gemäß unserem Leitprinzip steht der Kunde weiterhin im Zentrum unseres Handelns. Als Quality Fashion Discoun- ter bieten wir qualitative Mode für die ganze Familie zu erschwinglichen Preisen an. Qualität verstehen wir dabei ganzheitlich – als das Zusammenspiel von Mode, Verant- wortung und Zukunftsfähigkeit. Das umfasst neben aktu- ellen Styles und einem angenehmen Tragegefühl auch faire Arbeitsbedingungen entlang der gesamten Lieferkette sowie den verstärkten Einsatz nachhaltigerer Materialien und umweltverträglicher Produktionsprozesse.

Ebenso spielt Qualität innerhalb unserer Wachstumsstrate- gie eine Rolle: Wir fokussieren uns auf Themen und Berei- che, die unsere Positionierung als Quality Fashion Discoun- ter stärken und echten Mehrwert für unsere Kundinnen und Kunden schaffen. Wir wachsen mit Qualität! Wachs- tum bedeutet für uns die ganzheitliche Weiterentwicklung unseres Unternehmens – mit Verantwortung gegenüber Menschen, Umwelt und Gesellschaft. Besonders in einem dynamischen Marktumfeld ist nachhaltiges Wachstum der Maßstab für langfristige Zukunftsfähigkeit.

Expansion als zentraler Wachstumsmotor

Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir gezielt in den Ausbau unseres Filialnetzes investiert. Neben der Expan- sion in unseren Kernmärkten lag ein besonderer Fokus auf der Modernisierung zahlreicher Standorte. Unsere Filial-Refits bieten Kundinnen und Kunden ein modernes und komfortables Einkaufserlebnis und ermöglichen uns gleichzeitig, die Energieeffizienz zu steigern, beispielswei- se durch den konsequenten Einsatz von LED-Beleuchtung.

Gestärkte Kundenbindung

Nicht nur stationär, sondern auch digital wachsen wir. Ein weiterer zentraler Wachstumstreiber im vergangenen Geschäftsjahr war der europaweite Ausbau unseres Kun- den-Loyalty-Programms Takko Friends. Mit der Weiterent- wicklung der gleichnamigen App und der zunehmenden Digitalisierung unserer Kundenbeziehungen haben wir die Nähe zu unseren Kundinnen und Kunden weiter ge- stärkt. Darüber hinaus ermöglicht uns Takko Friends als direkten Kommunikationskanal künftig eine noch trans- parentere Information zu Nachhaltigkeitsthemen und zu unserem Engagement in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance.

Mit Verantwortung wachsen

Wir sind uns bewusst: Unternehmenswachstum bringt Ver- antwortung mit sich. Die Reduzierung unseres ökologi- schen Fußabdrucks muss mit unserem Wachstum Schritt halten. Unser Anspruch ist klar: CO₂-Emissionen dürfen nicht im gleichen Maße wie die Expansion steigen. Daher arbeiten wir kontinuierlich daran, Prozesse effizienter zu gestalten, Ressourcen verantwortungsvoll einzusetzen und unsere Strukturen an zukünftige regulatorische Anforde- rungen anzupassen.

Unsere transparente Kommunikation über Nachhaltig- keitsthemen wurde im vergangenen Jahr auch extern gewürdigt: Unser Nachhaltigkeitsbericht wurde mit dem ESG Transparency Award in der höchsten Exzellenz-Stufe ausgezeichnet. Diese Anerkennung bestätigt unseren An- spruch an Transparenz, Glaubwürdigkeit und Qualität in der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Sie ist zugleich ein Ansporn, unsere ESG-Aktivitäten gezielt weiterzuentwi- ckeln. Das Ergebnis dieser engagierten Zusammenarbeit vieler Fachbereiche zeigt, dass Nachhaltigkeit bei Takko Fashion eine Gemeinschaftsleistung ist. Eine kontinuier- lich verbesserte Datenverfügbarkeit und -qualität hilft uns, ESG-relevante Handlungsfelder präziser zu identifizie- ren, Fortschritte messbar zu machen und unsere Maßnah- men systematisch weiterzuentwickeln. Wir sind hier noch längst nicht am Ziel und arbeiten stetig an der Datenauto- matisierung im ESG-Bereich.



Unsere Nachhaltigkeitsstrategie zielt darauf ab, wirtschaftlichen Erfolg mit sozialer Verantwortung und ökologischem Handeln zu verbinden. Ob in der Lieferkette, im Sortiment, in den Filialen oder in der Unternehmenssteuerung: Wir setzen auf einen ganzheitlichen Ansatz, der kontinuierliche Verbesserungen, messbare Ziele und transparente Kommunikation umfasst.

Unser besonderer Dank gilt allen Kolleginnen und Kollegen im #TeamTakko, die mit großem Engagement und Überzeugung dazu beitragen, Nachhaltigkeit in den Ar-

beitsalltag zu integrieren und zu leben. Ebenso danken wir unseren Partnern, Investoren sowie den Kundinnen und Kunden für ihr Vertrauen und den konstruktiven Dialog.

Wir laden Euch, liebe Leserinnen und Leser, ein, mit diesem Nachhaltigkeitsbericht einen umfassenden Einblick in unsere Fortschritte, Herausforderungen und Ziele zu erhalten. Er zeigt, wie Takko Fashion Wachstum mit Verantwortung gestaltet – heute und für die Zukunft.

Eure Takko Fashion Geschäftsführung

Martino Pessina
Chief Executive Officer
(*seit 2024)

Thomas Füllhaas
Chief Operations Officer
(*seit 1999)

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

*Unternehmenszugehörigkeit

ÜBER TAKKO FASHION – *WIR SIND QUALITY FASHION DISCOUNT!*

Als Quality Fashion Discounter steht Takko Fashion für ein modisches Sortiment und ein Einkaufserlebnis, das zum Alltag unserer Kunden passt: Unser Sortiment für die ganze Familie bietet alltagstaugliche Basics und Mainstream Fashion in verlässlicher Qualität sowie aktuelle Trends zu günstigen Discountpreisen. Unsere Filialen sind gut erreichbar und bieten sowohl durch das moderne Store Design als auch durch ein freundliches Filialteam und Beratung vor Ort ein Shoppingerlebnis im Wohlfühlambiente.

QUALITY FASHION DISCOUNTER – UNSER SORTIMENT

Unser Sortiment umfasst Mode für Damen, Herren und Kinder sowie Unterwäsche und Accessoires. Dabei kombinieren wir zeitlose Basics, verlässliche Mainstream-Artikel und ausgewählte modische Highlights.

Der Großteil unseres Sortiments (ca. 90%) besteht aus Basic Clothing und Mainstream Fashion. Diese Produkte decken den täglichen Bedarf ab und zeichnen sich durch hohe Kombinierbarkeit, verlässliche Qualität und ein stabiles Preis-Leistungs-Verhältnis aus. Sie sind in saisonalen Farben und angesagten Schnitten das ganze Jahr über erhältlich und bieten unseren Kunden vielfältige modische Outfits für den Alltag.

Ergänzt wird unser Sortiment durch Fashion Wear, die aktuelle Trends aufgreift und modische Impulse setzt. Wir verfolgen dabei bewusst einen ausgewogenen Ansatz mit einer begrenzten Anzahl an Kollektionen. In Verbindung mit guter Produktqualität stellen wir so sicher, dass unsere Kleidung mehrere Saisons tragbar bleibt und zugleich Raum für modische Inspirationen bietet.

QUALITY FASHION DISCOUNTER – VERLÄSSLICHE QUALITÄT

Für unsere Kunden stehen neben einem modischen Sortiment vor allem das Preis-Leistungs-Verhältnis und eine verlässliche Qualität unserer Kleidung im Vordergrund. Qualität verstehen wir entlang der gesamten Lieferkette. Für unsere Kunden beginnt sie beim Produkt. Hier achten wir auf modische Designs, alltagstaugliche Schnitte sowie einen bequemen Sitz und hohen Tragekomfort durch angenehme Materialien. Die Qualität unserer Kleidung belegen anerkannte Zertifizierungen wie der OEKO-Tex Standard 100, Better Cotton oder Lenzing EcoVero.

Unser Qualitätsversprechen umfasst jedoch mehr als das Produkt allein. Für uns bedeutet Qualität auch das kontinuierliche Engagement für verbesserte Arbeitsbedingungen in der Lieferkette sowie ökologisch sinnvolle Herstellungsprozesse. Unsere Mitgliedschaften in der Fair Wear Foundation, der ZDHC und dem Bündnis für nachhaltige Textilien kennzeichnen einige unserer Aktivitäten, mit denen wir dieses Qualitätsversprechen konstant weiter ausbauen.

Das ist Takko Fashion.

Das ist Quality Fashion Discount.

Das ist unsere Kombination aus:

- ***aktueller Mode***
- ***Qualität, die dem Familienalltag standhält***
- ***Discount-Preisen***

QUALITY FASHION DISCOUNTER - PREISE, DIE SICH FAMILIEN LEISTEN KÖNNEN

Qualitativ hochwertige Mode aus verantwortungsbewusster Produktion soll für alle erschwinglich sein. Deshalb legen wir großen Wert auf günstige Discountpreise. Grundlage unserer Preisstrategie ist eine effiziente und vertikal integrierte Beschaffungsstruktur. Durch langfristige Planung, enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und optimierte Prozesse entlang der gesamten Wertschöpfungskette können wir Kosten reduzieren und gleichzeitig verlässliche Qualität gewährleisten.

Folgende Faktoren tragen dazu bei, unsere Effizienz kontinuierlich zu steigern:



langfristige Beschaffungsplanung für optimale Produktionsauslastung



ressourcenschonendes und effizientes Produktdesign



frühzeitige Qualitätskontrolle



kostengünstiger Seetransport



sparsame Verpackungslösungen



günstige Filialstandorte



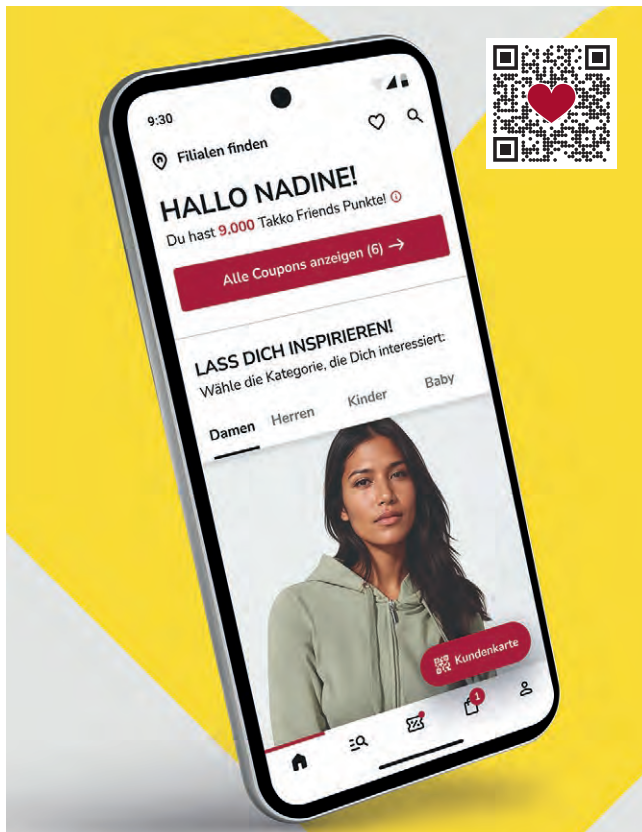
intelligenter Transport



moderates Marketing



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



KUNDENBINDUNG MIT TAKKO FRIENDS

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

Ein zentrales Instrument unserer Customer-Relationship-Maßnahmen ist unser Treueprogramm Takko Friends. Die dazugehörige App bietet personalisierte Vorteile wie Rabatte und exklusive Angebote sowie Zusatzfunktionen wie eine Kaufhistorie und einen Store-Finder. Zum Ende des Geschäftsjahres 2025/26 zählte Takko Friends bereits über 10 Millionen Mitglieder und trägt damit wesentlich zur langfristigen Kundenbindung bei. Im Jahr 2025 haben wir das Programm weiter international ausgeweitet und die App erfolgreich in insgesamt zehn europäischen Ländern etabliert: Deutschland, Österreich, Niederlande, Tschechien, Ungarn, Italien, Slowakei, Belgien, Schweiz und Slowenien. Neben der Expansion in neue Märkte haben wir die App im Zuge eines Relaunchs funktional weiterentwickelt und die Nutzerfreundlichkeit verbessert. Unsere Kunden profitieren seitdem verstärkt von personalisierten Angeboten, erweiterten Servicefunktionen sowie einer noch engeren Verknüpfung von Online- und Offline-Shopping.

UNSERE MARKEN

KINDER



Fashion Trends für Mädchen
zwischen 8 und 15 Jahren



Streetwear-Looks für Jungen
zwischen 8 und 15 Jahren



Sortiment für Mädchen
zwischen 2 und 8 Jahren



Sortiment für Jungen
zwischen 2 und 8 Jahren



Kleidung für Babys
zwischen 6 und 24 Monaten



Kleidung für Neugeborene
bis 6 Monate

FRAUEN



Basic-Sortiment



Modische Trends



Wäsche- und Nacht-
wäschesortiment



Plus-Size Mode



Sportkollektion

MÄNNER



Basic-Sortiment



Modische Trends

OMNICHANNEL - WIR SIND DORT, WO UNSERE KUNDEN SIND

Nicht nur unser Sortiment orientiert sich am Alltag unserer Kunden – auch unsere Filialstandorte befinden sich dort, wo unsere Kunden leben und einkaufen. Mit fast 2.000 Filialen in 17 europäischen Ländern verfügen wir über ein dichtes und gut erreichbares Filialnetz. Unsere Stores befinden sich überwiegend in Fachmarkt- und Einkaufszentren sowie in innerstädtischen Lagen. So lässt sich ein Einkauf bei Takko Fashion bequem mit alltäglichen Besorgungen verbinden.

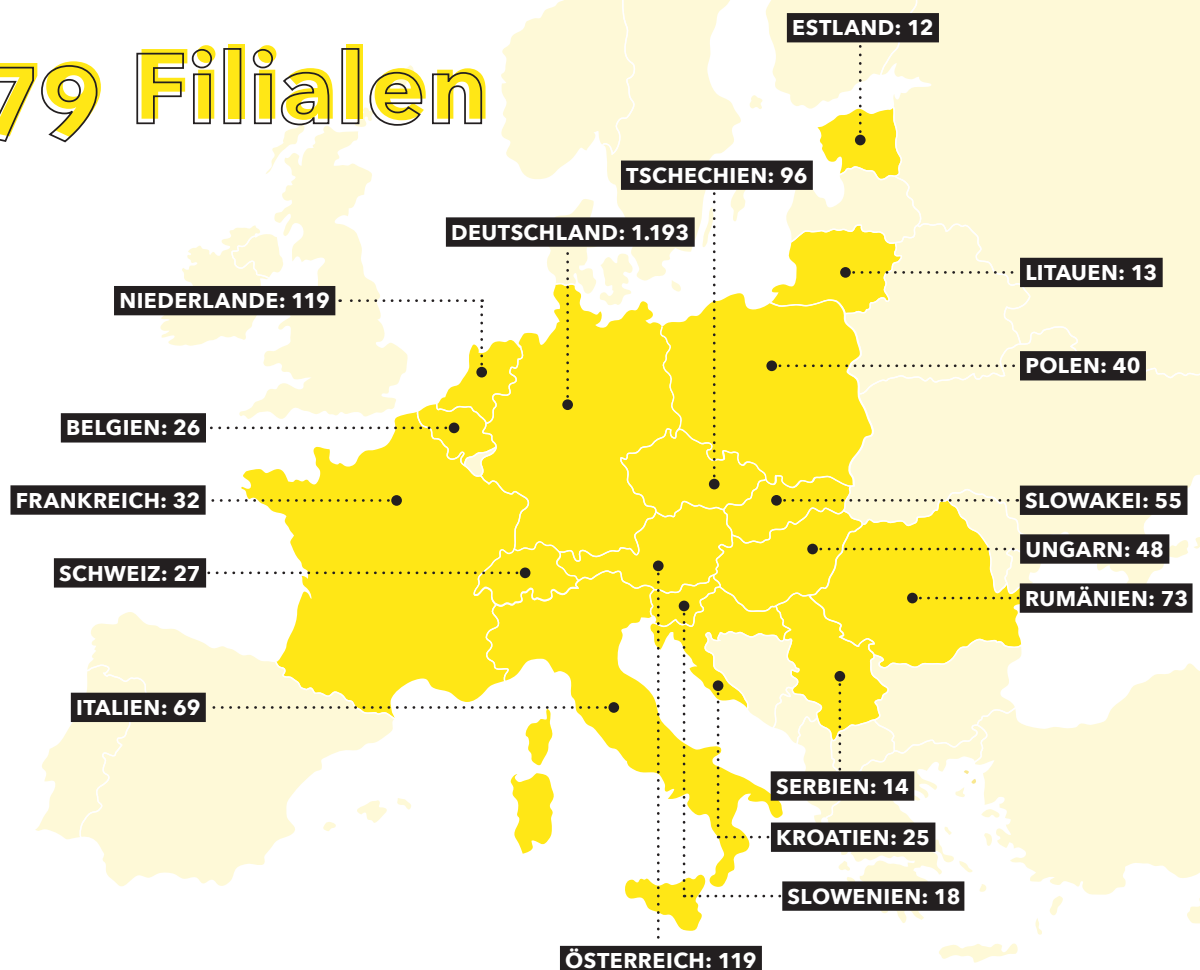
Neben einer hohen Standortqualität legen wir großen Wert darauf, dass sich unsere Kunden wohlfühlen. Moderne Store-Konzepte, eine klare Warenpräsentation und ein kundenorientierter Service tragen zu einem angenehmen Einkaufserlebnis bei.

Während viele Kunden das Shopping in unseren Filialen bevorzugen, steigt gleichzeitig der Bedarf an E-Commerce und Online-Inspirationen. Daher ergänzen wir unser stationäres Geschäft mit unserem Onlineshop. Im Rahmen unserer Omnichannel-Strategie verknüpfen wir beide Vertriebs-

kanäle gezielt miteinander. Durch Angebote wie Click & Collect sowie Promotionen in unserer Takko Friends-App können unsere Kunden flexibel zwischen Online- und Offline-Shopping wechseln. Im Geschäftsjahr 2025/26 wurden über 38% der Onlinebestellungen über Click & Collect an unsere Filialen geliefert. So erhöhen wir nicht nur den Komfort für unsere Kunden, sondern gestalten auch logistische Prozesse effizienter.

Bei Retouren vernetzen wir das On- und Offline-Geschäft ebenfalls: Im Geschäftsjahr 2025/26 blieb unsere Retourenquote (basierend auf online bestellten Artikeln) mit knapp 21% unverändert. Dabei wickeln wir 100% der Rückgaben selbst ab. Über 89% der Retouren erfolgen direkt in unseren Filialen, nur 11% werden an unser Logistikzentrum in Winsen zurückgesendet. Für unsere Kunden ist die Retoure in den Filialen kostenfrei und ermöglicht einen direkten Umtausch. Gleichzeitig werden vor Ort zurückgegebene Artikel unmittelbar wieder in den Verkauf gebracht, wodurch Transportwege und Verpackungsmaterial eingespart werden.

1.979 Filialen



Stand: 31.01.2026

TAKKO FASHION AUF EINEN BLICK

Stand Januar 2026

UNTERNEHMEN:

**TAKKO
FASHION**

GRÜNDUNG

1982

17
VERKAUFS-
LÄNDER

FAST

2.000

STORES



+1,28 MRD. €
UMSATZ (NETTO)



RUND **18.000**



MITARBEITENDE

ONLINESHOP:



TAKKO.DE

TAKKO.AT

TAKKO.NL

TAKKO.FR

TAKKO.CZ

10 MIO.

TAKKO FRIENDS

11 PRODUKTIONSLÄNDER

585 AUDITS

283 NÄHENDE FABRIKEN

ÜBER **400.000**



FOLLOWER

AUF INSTAGRAM

ÜBER **600.000**

FACEBOOK-FANS





TAKKO
FASHION

UNSERE MEILENSTEINE

2009

Einführung des Code of Conduct in China



2015

Beitritt zum Bündnis für nachhaltige Textilien

2007

Entwicklung unseres Code of Conduct

Start der Zusammenarbeit mit dem TÜV Rheinland

Gründung eines eigenen Audit-Teams in China



2013

Beitritt zum Fur Free Retailer Program

2008

Anteil der direkten Beschaffung liegt bei 90 %

Einführung des Code of Conduct in Indien und Bangladesch

Aufbau eigener Audit-Teams und erste eigene Social Audits

Gründung der Takko School in Tirupur, Indien



2011

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



1982

Gründung Takko Fashion

Zusammenarbeit ausschließlich mit Importeuren

2004

Beginn der Vertikalisierung in der Beschaffung

Gründung des gemeinnützigen Vereins Takko hilft e. V.

2021

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

2023

Einführung einer
Tierschutzrichtlinie

2025

Beitritt zum
Employment Injury
Scheme (EIS)-Projekt:
Einführung einer
arbeitgeber-
finanzierten
Arbeitsunfall-
versicherung in
Bangladesch

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

2017

Ausbildung und Einsatz
lokaler Social Auditors
in Myanmar

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

Erstmalige Bericht-
erstattung an das
Bundesamt für
Wirtschaft und
Ausfuhrkontrolle (BAFA)
im Rahmen des
Lieferketten-
sorgfaltspflichten-
gesetzes (LkSG)

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

Erstes Living-Wage-
Projekt in Myanmar

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)



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

2019

Start eigener Worker Education Programs (WEP)
in Bangladesch

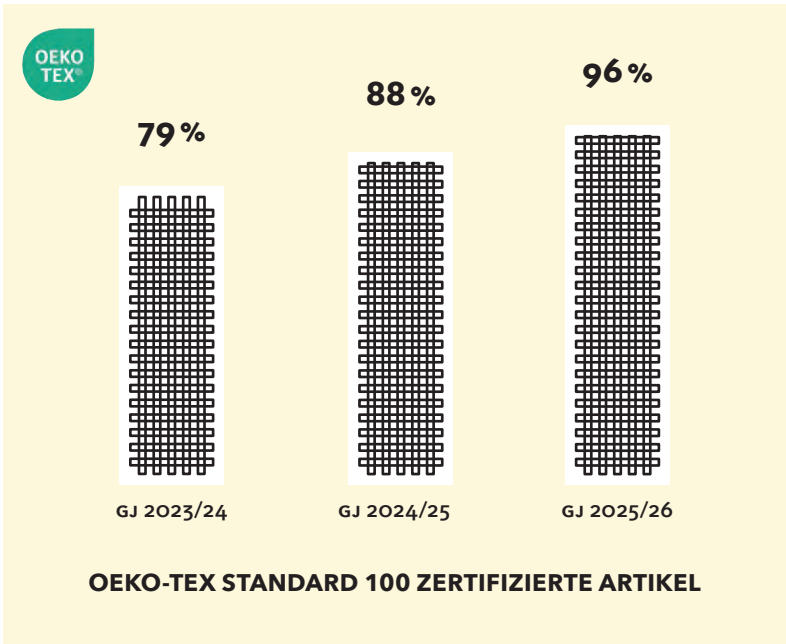
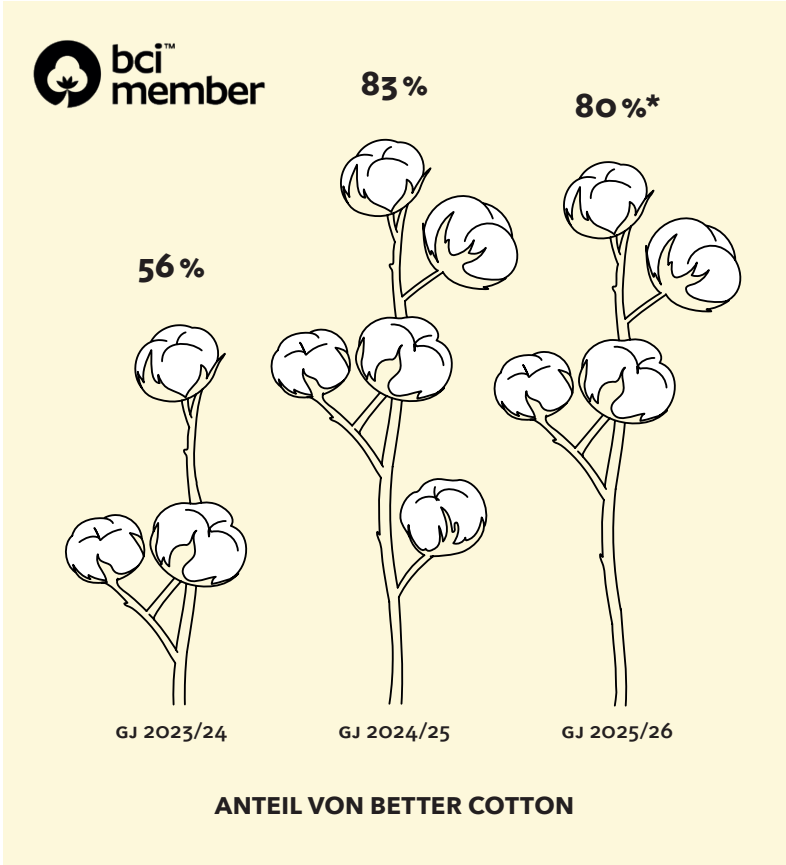
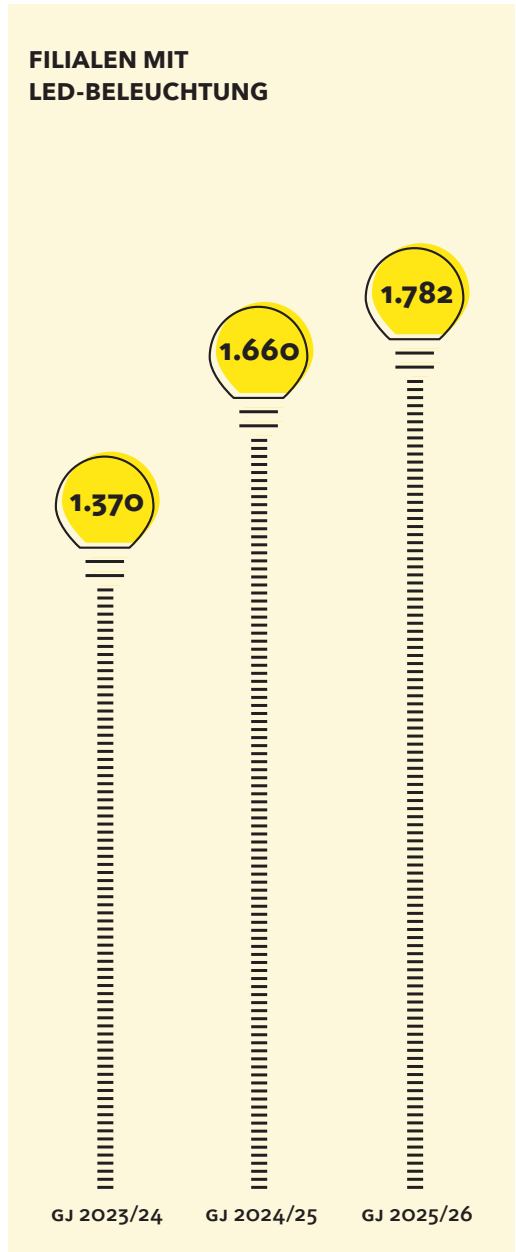
Einführung der Manufacturing Restricted
Substances List (MRSL)

2024

Contributor der ZDHC Foundation
(Zero Discharge of Hazardous
Chemicals)

Ø ZDHC

DAS GESCHÄFTSJAHR 2025/26 AUF EINEN BLICK



* Nähere Informationen auf Seite 99.

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

Ø ZDHC

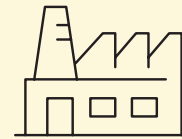
Verpflichtung zur Eliminierung gefährlicher
Chemikalien aus der textilen Lieferkette

**ANTEIL
LIEFERANTEN MIT
ZDHC-KONFORMEN
CHEMIKALIEN**

47%

**ANTEIL
NASSBETRIEBE MIT
ABWASSERBERICHT
(ZDHC Foundational Level):**

57%



AUS ALT MACH NEU

Durch die Anschaffung von 3.300 neuen Rollcontainern der neuesten Generation konnten wir rund 2.000 alte und defekte Rollbehälter der ersten Generation und mehrere blaue Zwischenböden sowie weitere defekte Behälter recyceln.

Das Besondere: Aus den alten Kunststoffteilen, wie zum Beispiel den Zwischenböden, wird Granulat hergestellt – dieses dient jetzt als Material für neue Rollplatten und Zwischenböden.

Zwischenböden

Rollbehälter neueste Generation

Alte Rollbehälter



ALLGEMEINES





Im Rahmen der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung und der schrittweisen Anpassung an die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) orientieren wir uns an den European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Im Berichtsjahr 2025 haben wir dabei bedeutende Fortschritte erzielt und wesentliche Grundlagen für eine künftig noch umfassendere sowie standardkonforme Berichterstattung geschaffen.

Zentrale Elemente der ESRS sind die ESRS 2: Dabei handelt es sich um allgemeine Angaben, die ausführliche Informationen zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie, den Governance-Strukturen sowie zu wesentlichen Maßnahmen und Steuerungsansätzen beinhalten. Im Jahr 2025 haben wir insbesondere unsere internen Prozesse und Zuständigkeiten weiter geschärft und unsere Datenerhebungsstrukturen ausgebaut.

Die Offenlegungspflichten fördern Transparenz und ermöglichen es unseren Stakeholdern, unsere Nachhaltigkeitspraktiken und -ziele besser nachzuvollziehen. Vor diesem Hintergrund entwickeln wir unsere Berichterstattung kontinuierlich weiter und unternehmen weitere Schritte in Richtung CSRD-Konformität.

18 ENTWICKLUNG UNSERER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG

21 UNSERE WERTSCHÖPFUNGSKETTE

24 DOPPELTE WESENTLICHKEITSANALYSE

ENTWICKLUNG UNSERER NACHHALTIGKEITS- BERICHTERSTATTUNG

Mit dem vorliegenden vierten Nachhaltigkeitsbericht setzen wir die kontinuierliche, schrittweise Weiterentwicklung unserer Berichterstattung fort. Während sich unsere ersten Berichte vor allem auf die Schaffung von Transparenz bei wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und den Aufbau grundlegender Strukturen konzentrierten, liegt der Fokus heute verstärkt auf einer systematischeren Steuerung, fundierteren Analysen und der weiteren Integration von Nachhaltigkeit in unsere Unternehmensprozesse. Denn ESG ist längst kein freiwilliges Thema mehr, sondern zunehmend ein verbindliches Compliance- und Steuerungselement für Unternehmen.

In den vergangenen Jahren haben wir darüber hinaus Inhalte konsolidiert und Methoden verfeinert. Im Berichtsjahr 2025 haben wir insbesondere unsere internen Zuständigkeiten weiter konkretisiert, die Datengrundlagen ausgebaut und die Einbindung relevanter Fachbereiche entlang der Wertschöpfungskette gestärkt. Unter Fachbereichen verstehen wir dabei die jeweils verantwortlichen Abteilungen, die relevante Informationen und Daten für die Nachhaltigkeitsberichterstattung bereitstellen und die operative Ebene betreuen. Gleichzeitig verfolgen wir das Ziel, mit unserer Berichterstattung die Informationsbedürfnisse möglichst vieler relevanter Stakeholder zu bedienen und transparent abzubilden.

Der vorliegende Bericht orientiert sich weiterhin an den Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Dabei berücksichtigen wir auch die auf europäischer Ebene angestoßenen Bestrebungen zur Vereinfachung und Weiterentwicklung der ESRS und bereiten uns darauf vor, künftige Anforderungen effizient umzusetzen. Ein zentrales Element ist die Weiterentwicklung unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DMA), die wir im Jahr 2025 weiter geschärft und methodisch gefestigt haben. Im Herbst 2025 erfolgte im Rahmen vorgezogener Prüfungshandlungen zur erstmaligen verpflichtenden Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2027/28 eine erste Durchsicht der DMA durch unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Für das Jahr 2026 ist eine erneute Überarbeitung der DMA auf Basis der "simplified" ESRS geplant.

Gleichzeitig ist dieser Bericht geprägt von einem Umfeld hoher regulatorischer Dynamik und teilweise noch bestehender Unklarheiten. Noch ausstehende oder sich weiterentwickelnde delegierte Rechtsakte, methodische Interpretationsspielräume sowie begrenzte Datenverfügbarkeiten – insbesondere in der vorgelagerten Lieferkette – stellen weiterhin Herausforderungen dar. Hinzu kommt der Anspruch, neue regulatorische Anforderungen mit einem pragmatischen und verhältnismäßigen Ansatz umzusetzen, der sowohl Transparenz, Effektivität als auch Machbarkeit sicherstellt.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir den vorliegenden Bericht als Momentaufnahme eines laufenden Entwicklungsprozesses. Wir legen offen, wo wir aktuell stehen, welche Methoden und Annahmen wir zugrunde legen und in welchen Bereichen wir unsere Berichterstattung und Steuerung künftig weiterentwickeln werden. Damit wollen wir eine nachvollziehbare, glaubwürdige und zukunftsorientierte Berichterstattung sicherstellen, die den steigenden Anforderungen der Stakeholder gerecht wird und zugleich die Grundlage für kontinuierliche Verbesserungen bildet.

ALLGEMEINE GRUNDLAGEN FÜR DIE ERSTELLUNG DER NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNGEN

Der Nachhaltigkeitsbericht basiert auf den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) und umfasst die gesamte Takko Gruppe, die im Bericht als Takko Fashion bezeichnet wird. Er wurde auf konsolidierter Basis erstellt und umfasst alle Gesellschaften der Takko Gruppe.

Die Berichterstattung berücksichtigt die vorgelagerte Wertschöpfung, die eigenen Tätigkeiten von Takko Fashion und die nachgelagerte Wertschöpfung, sofern gemäß der Wesentlichkeitsanalyse wesentliche Auswirkungen, Risiken oder Chancen bestehen und verlässliche Informationen vorliegen. In der vorgelagerten Lieferkette von Takko Fashion (insbesondere Rohstoffgewinnung, Material- und Stoffherstellung sowie Konfektion) bestehen teilweise branchenübliche Einschränkungen in der Datenverfügbarkeit. In diesen Fällen werden, falls erforderlich, Schätzungen oder modellierte Daten verwendet. Dies wird jeweils in den themenspezifischen Angaben offengelegt.

ORGANISATION

Die Gesamtverantwortung für ESG bei Takko Fashion liegt bei der Geschäftsführung. Sie steuert die strategische Ausrichtung des Unternehmens und trifft die wesentlichen Entscheidungen zur Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Unternehmensstrategie und die Geschäftsprozesse. Im Geschäftsjahr 2025/26 setzte sich die Geschäftsführung aus vier Mitgliedern zusammen. Martino Pessina verantwortete als Chief Executive Officer (CEO) die strategische Ausrichtung des Unternehmens sowie die Bereiche Human Resources, Expansion und Strategie. Stefan Macheleidt war als Chief Financial Officer (CFO) für Finance & Controlling, Information Technology (IT) sowie Legal & Compliance verantwortlich. Thomas Füllhaas übernahm als Chief Operations Officer (COO) die Verantwortung für Vertrieb, Sales Operations, Logistik sowie den ESG-Bereich und stellte damit die operative Verankerung der Nachhaltigkeitsstrategie sicher. Sebastian Weber verantwortete als Chief Product Officer und Chief Marketing Officer (CPO/CMO) die Bereiche Produktmanagement, Planning & Allocation, Sourcing, Corporate Social Responsibility (CSR), Quality Control (QC), Customer Relationship Management (CRM) sowie Marketing.

Die ESG-Abteilung ist direkt an die Geschäftsführung angebunden, sodass strategische Entscheidungen im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie unmittelbar getroffen und in die Unternehmenssteuerung integriert werden können. Sie übernimmt eine koordinierende Funktion, bündelt ESG-relevante Themen und Projekte und stellt sicher, dass diese den regulatorischen Berichtsanforderungen entsprechen. Gleichzeitig arbeitet die ESG-Abteilung bereichsübergreifend eng mit den relevanten Fachabteilungen zusammen und sorgt für den kontinuierlichen Austausch von Informationen und Daten.

Eine zentrale Rolle spielt dabei der Bereich Legal & Compliance, der das Compliance- und Risikomanagement verantwortet. Er berät zu ESG-bezogenen rechtlichen Fragestellungen und führt unternehmensweite Risikoanalysen durch. Der Bereich Corporate Social Responsibility (CSR)

verantwortet die menschenrechtlichen und sozialen Sorgfaltspflichten entlang der Wertschöpfungskette. Hierzu zählen insbesondere die Umsetzung der Human Rights Due Diligence (HRDD), die Planung von Maßnahmen, Audits und Trainings sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung sicherer Arbeitsbedingungen in den Produktionsländern. Die strategische Steuerung erfolgt zentral durch das CSR-Team in Deutschland, während die Teams in den Takko-Offices in China, Bangladesch, Indien und Myanmar die Umsetzung vor Ort begleiten. Insgesamt beschäftigen wir 34 CSR-Mitarbeitende in Deutschland und unseren internationalen Standorten.

Der Bereich Human Resources (HR) trägt durch die Gewinnung, Entwicklung und Bindung qualifizierter Mitarbeitender zur langfristigen Sicherung der personellen Ressourcen bei und unterstützt damit die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Die Quality Control (QC) stellt durch umfangreiche Qualitätsprüfungen und Inspektionen in den Produktionsländern sowie beim Wareneingang sicher, dass unsere Produkte den definierten Qualitäts- und Sicherheitsstandards entsprechen und kontinuierlich verbessert werden.

Mit der Einführung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) gewinnt zudem die enge Zusammenarbeit mit dem Bereich Finance weiter an Bedeutung. Da finanzielle und nicht-finanzielle Informationen künftig gemeinsam im Lagebericht berichtet werden, arbeiten ESG und Finance eng zusammen, um Synergien zu nutzen sowie eine konsistente, belastbare und qualitativ hochwertige Berichterstattung sicherzustellen.

Darüber hinaus steht die ESG-Abteilung in kontinuierlichem Austausch mit weiteren Unternehmensbereichen, die Einfluss auf die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie haben oder von dieser betroffen sind. Hierzu zählen insbesondere die Beschaffung, Expansion, Logistik, Health & Safety sowie weitere Fachbereiche entlang der Wertschöpfungskette. Die ESG-Abteilung bündelt alle Themen und Projekte und stellt sicher, dass sie den Berichtsanforderungen entsprechen.





”

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

ERKLÄRUNG ZUR SORGFALTPFLICHT

Unsere unternehmerische Sorgfaltspflicht umfasst die kontinuierliche Identifikation, Bewertung und Steuerung tatsächlicher und potenzieller negativer Auswirkungen auf Umwelt und Mensch, die aus unserer Geschäftstätigkeit sowie entlang unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette entstehen können. Dies schließt unsere Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsbeziehungen ein.

Der Sorgfaltspflichtprozess ist als fortlaufender, risiko-basierter Ansatz gestaltet und wird regelmäßig an Veränderungen unserer Unternehmensstrategie, unseres Geschäftsmodells sowie unserer Beschaffungs- und Absatzstrukturen angepasst. Als Rahmenwerke dienen insbesondere die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP) sowie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der Sorgfaltspflichten liegt bei der Geschäftsführung. Ein wesentlicher Bestandteil ist die Einhaltung der Human Rights Due Diligence (HRDD), die vom CSR-Team operativ gesteuert wird. Strategische Entscheidungen, Maßnahmenplanungen sowie die Durchführung von Audits und Trainings werden zentral koordiniert und in enger Zusammenarbeit mit unseren internationalen Teams in den Produktionsländern umgesetzt.

Wir bewerten potenzielle und tatsächliche negative Auswirkungen systematisch hinsichtlich ihres Schweregrads und ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit. Auf dieser Grundlage priorisieren wir relevante Themen und leiten entsprechende Maßnahmen ab. Die Ergebnisse fließen sowohl in unsere Risiko- und Chancenbewertung als auch in die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ein.

Zur Ergänzung unseres Sorgfaltspflichtansatzes haben wir einen Beschwerdemechanismus in Form eines Hinweisgebersystems implementiert. Es steht Mitarbeitenden, Geschäftspartnern, Akteuren entlang der Lieferkette, Kunden sowie weiteren Dritten zur Verfügung und ermöglicht die Meldung von Verstößen gegen Menschenrechte oder umweltbezogene Vorschriften. So stellen wir sicher, dass potenzielle Missstände frühzeitig erkannt und adressiert werden. Nähere Informationen zum Hinweisgebersystem und zu weiteren Beschwerdekäufen sind auf Seite 33 zu finden.

RISIKOMANAGEMENT UND INTERNE KONTROLLEN DER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung basiert auf einem strukturierten internen Kontroll- und Freigabeprozess. Die Verantwortung für die finale Freigabe des Berichts trägt die Geschäftsführung.

Inhalte und Struktur des Berichts werden von der ESG-Abteilung festgelegt. Die Datenerhebung erfolgt dezentral in den jeweiligen Fachabteilungen und wird an die ESG-Abteilung übermittelt. Diese konsolidiert die Daten, prüft sie auf Plausibilität und ordnet sie in einen historischen Kontext ein. Dabei ziehen wir sowohl interne als auch bei Bedarf externe Expertise heran.

Im Rahmen der Berichterstattung berücksichtigen wir potenzielle Risiken, insbesondere in Bezug auf Datenvollständigkeit, Datenintegrität, die Genauigkeit von Schätzungen sowie die Verfügbarkeit von Daten entlang der Wertschöpfungskette.

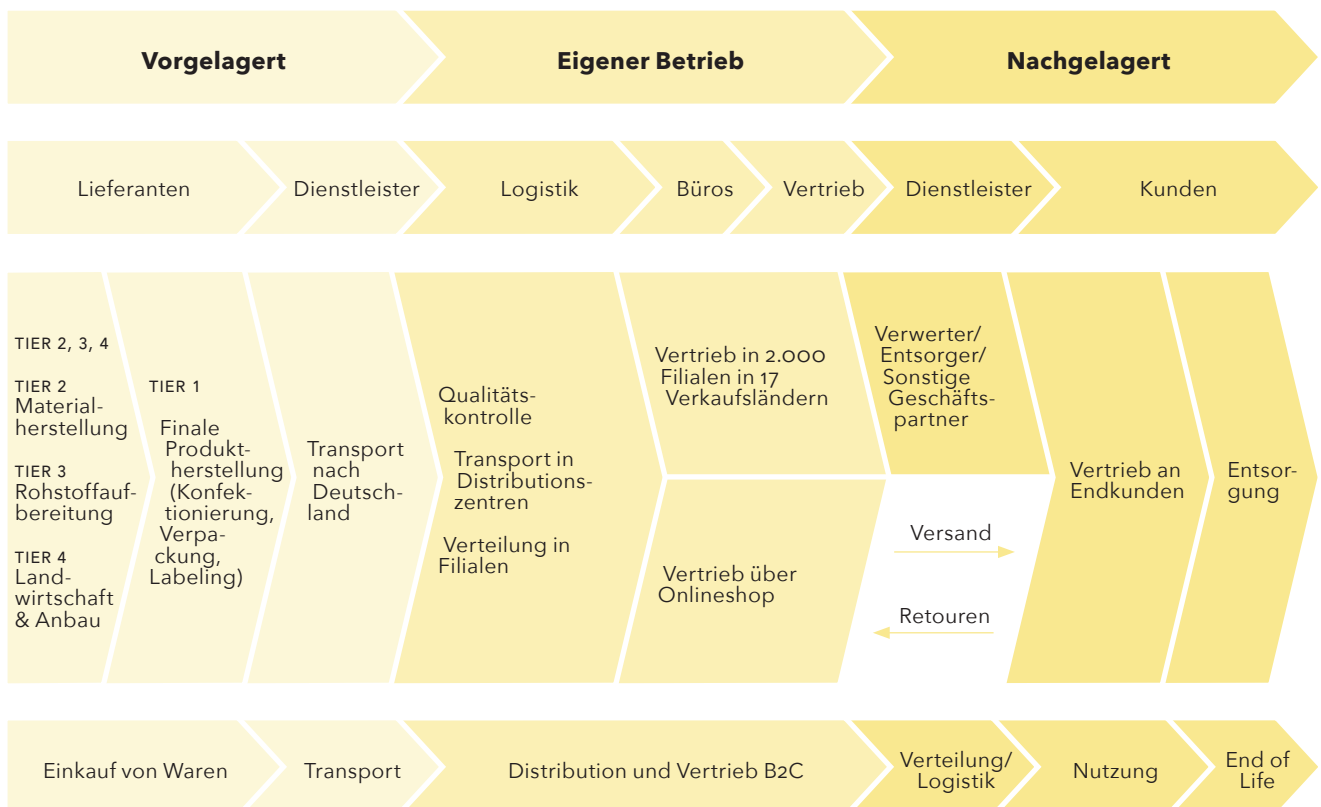
UNSERE WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Unsere Wertschöpfungskette reicht vom Rohstoffanbau über die textile Verarbeitung und Konfektionierung bis hin zu Logistik, Vertrieb, Nutzung und dem Ende des Produktlebenszyklus. Die größten sozialen und ökologischen Auswirkungen treten dabei in der vorgelagerten Lieferkette auf, insbesondere in den Produktions- und Verarbeitungsstufen.

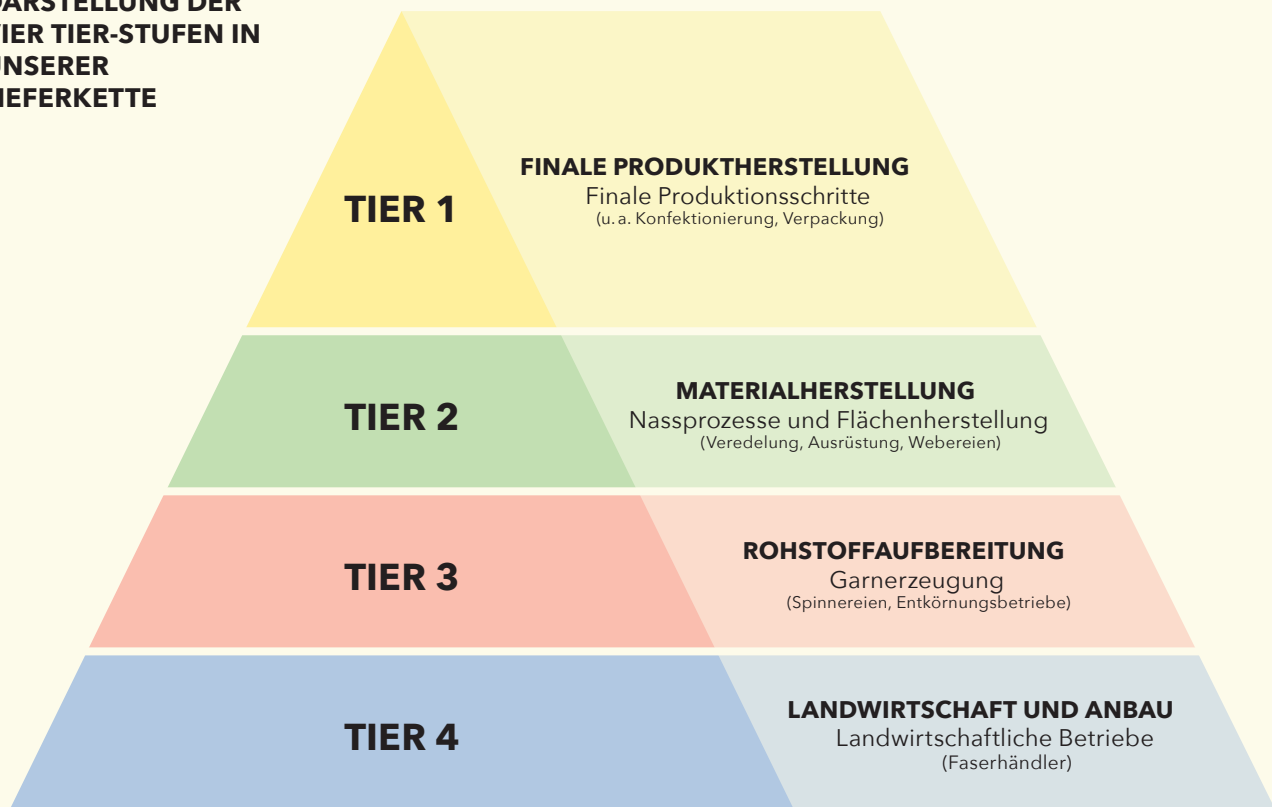
Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung messen wir einem fundierten Verständnis unserer Wertschöpfungskette eine zentrale Bedeutung bei. Da wir bei der Entwicklung und Herstellung unserer Produkte mit Partnern und Zulieferern aus verschiedenen Ländern zusammenarbeiten, ist es für uns entscheidend, Transparenz über die wesentlichen Stufen der Wertschöpfungskette herzustellen. Dies bildet die Grundlage für die Identifikation, Bewertung und Steuerung von Auswirkungen, Risiken und Chancen entlang der gesamten Lieferkette.

Unsere vorgelagerte Wertschöpfungskette erfassen wir systematisch, indem wir unsere Lieferanten (Tier 1) verpflichten, Informationen zu ihren Unterlieferanten sowie zu den jeweiligen Produktions- und Verarbeitungsschritten bereitzustellen. Auf diese Weise werden die vorgelagerten Stufen schrittweise abgebildet. Unser Vorgehen folgt dem Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung, insbesondere hinsichtlich der Verfügbarkeit, Granularität und Qualität der Daten.

Derzeit verfügen wir über umfassende Transparenz auf Tier-1-Ebene. Darüber hinaus erfassen wir systematisch Tier-2-Lieferanten und haben bereits erste Tier-3-Lieferanten in unsere Datenerhebung integriert. Die weitere Ausweitung der Transparenz in tiefere Stufen der Wertschöpfungskette bleibt ein fortlaufender Schwerpunkt unserer Aktivitäten.



DARSTELLUNG DER VIER TIER-STUFEN IN UNSERER LIEFERKETTE

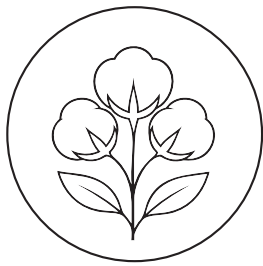


DER WEG EINES BAUMWOLL-T-SHIRTS

QUALITÄT ENTLANG DER LIEFERKETTE

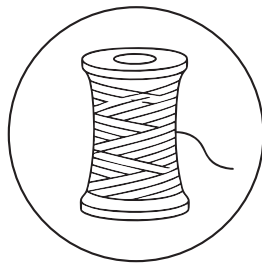
Bevor unsere Artikel in der Filiale verkauft werden, durchlaufen sie sowohl verschiedene Produktions- und Transportschritte, als auch Qualitätsprüfungen. Die Reise unseres exemplarischen T-Shirts aus Baumwolle beginnt auf dem Baumwollfeld, wo die Baumwolle angebaut und geerntet wird. Anschließend wird sie in der Spinnerei zu Garn verarbeitet und in der Strickerei zu Stoff hergestellt. In der Färberei erhält der Stoff seine Farbe und wird gewaschen, bevor in der Konfektionierung die einzelnen Teile zugeschnitten und zu einem T-Shirt zusammengenäht werden.

Qualität und Produktsicherheit werden dabei nicht erst am Ende kontrolliert, sondern entlang des gesamten Herstellungsprozesses. Während der Produktion finden auftragsspezifische Qualitätskontrollen direkt in den Fabriken statt, beispielsweise als Inline Inspection während der laufenden Fertigung, als Pre-Final Inspection kurz vor Fertigstellung der Ware oder als Final Inspection vor dem Versand. Auch chemische sowie physikalische Prüfungen durch akkreditierte Prüfinstitute finden noch im Produktionsland statt. So können mögliche Abweichungen frühzeitig erkannt und behoben werden.



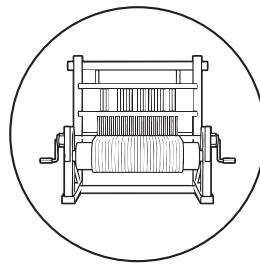
Baumwollfeld

Baumwolle wird auf dem Feld geerntet.



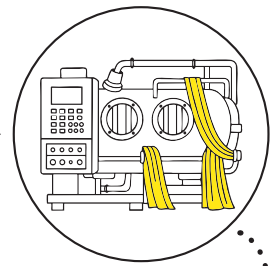
Spinnerei

Die Baumwolle wird zu Garn gesponnen.



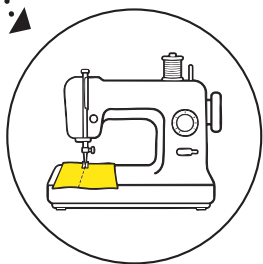
Weberei/Strickerei

Das Garn wird zu Stoff verarbeitet.



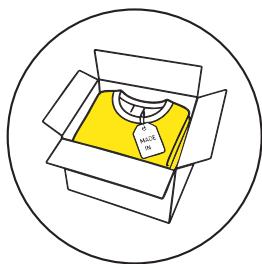
Färberei/Wäscherei

Der Stoff wird gefärbt und gewaschen.



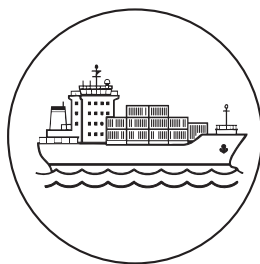
Konfektionierung

Zuschneiden und Nähen – das T-Shirt entsteht.



Verpackung

Das T-Shirt wird geprüft und verpackt.



Transport

Überwiegend mit dem Schiff wird die Ware nach Deutschland transportiert.



Lager/Verteilung

Die Ware kommt im Zentrallager an und wird verteilt.



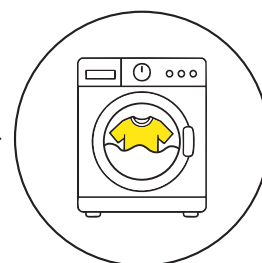
Handel

In der Takko-Filiale wird das T-Shirt verkauft.



Kundin/Kunde

Das T-Shirt wird von unseren Kundinnen und Kunden getragen.



Nutzung

Das T-Shirt wird mehrfach getragen und gewaschen.

DOPPELTE WESENTLICHKEITSANALYSE

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse ist ein zentraler Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsmanagements und bildet die Grundlage zur Identifikation und Priorisierung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen. Sie orientiert sich an den Anforderungen der CSRD sowie den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) und berücksichtigt sowohl die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft als auch die finanziellen Risiken und Chancen für unser Unternehmen.

Wir analysieren systematisch sogenannte Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities – IROs) und verbinden damit die nicht-finanzielle mit der finanziellen Wesentlichkeit. Ziel ist es, Themen zu identifizieren, die sowohl aus Wirkungssicht als auch aus wirtschaftlicher Perspektive für uns und unsere Stakeholder von besonderer Bedeutung sind.

Unsere Analyse erfolgt entlang der zwei Perspektiven:

Nicht-finanzielle Wesentlichkeit (Inside-Out)

Wir bewerten die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Dabei unterscheiden wir zwischen positiven und negativen Auswirkungen sowie zwischen kurz-, mittel- und langfristigen Zeithorizonten.

Die Bewertung erfolgt differenziert:

- Tatsächliche negative Auswirkungen bewerten wir anhand ihrer Schwere, bestehend aus Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit.
- Potenziell negative Auswirkungen bewerten wir anhand von Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit; bei menschenrechtlichen Auswirkungen hat die Schwere Vorrang.
- Positive Auswirkungen bewerten wir bei tatsächlichem Eintreten anhand von Ausmaß und Umfang, bei potenziellen Auswirkungen berücksichtigen wir zusätzlich die Wahrscheinlichkeit.

Finanzielle Wesentlichkeit (Outside-In)

Parallel analysieren wir Nachhaltigkeitsthemen im Hinblick auf ihre finanziellen Auswirkungen auf unser Unternehmen. Dabei identifizieren wir Risiken und Chancen, die unsere Geschäftsentwicklung, Finanzlage und langfristige Resilienz beeinflussen können.

Die Bewertung erfolgt anhand

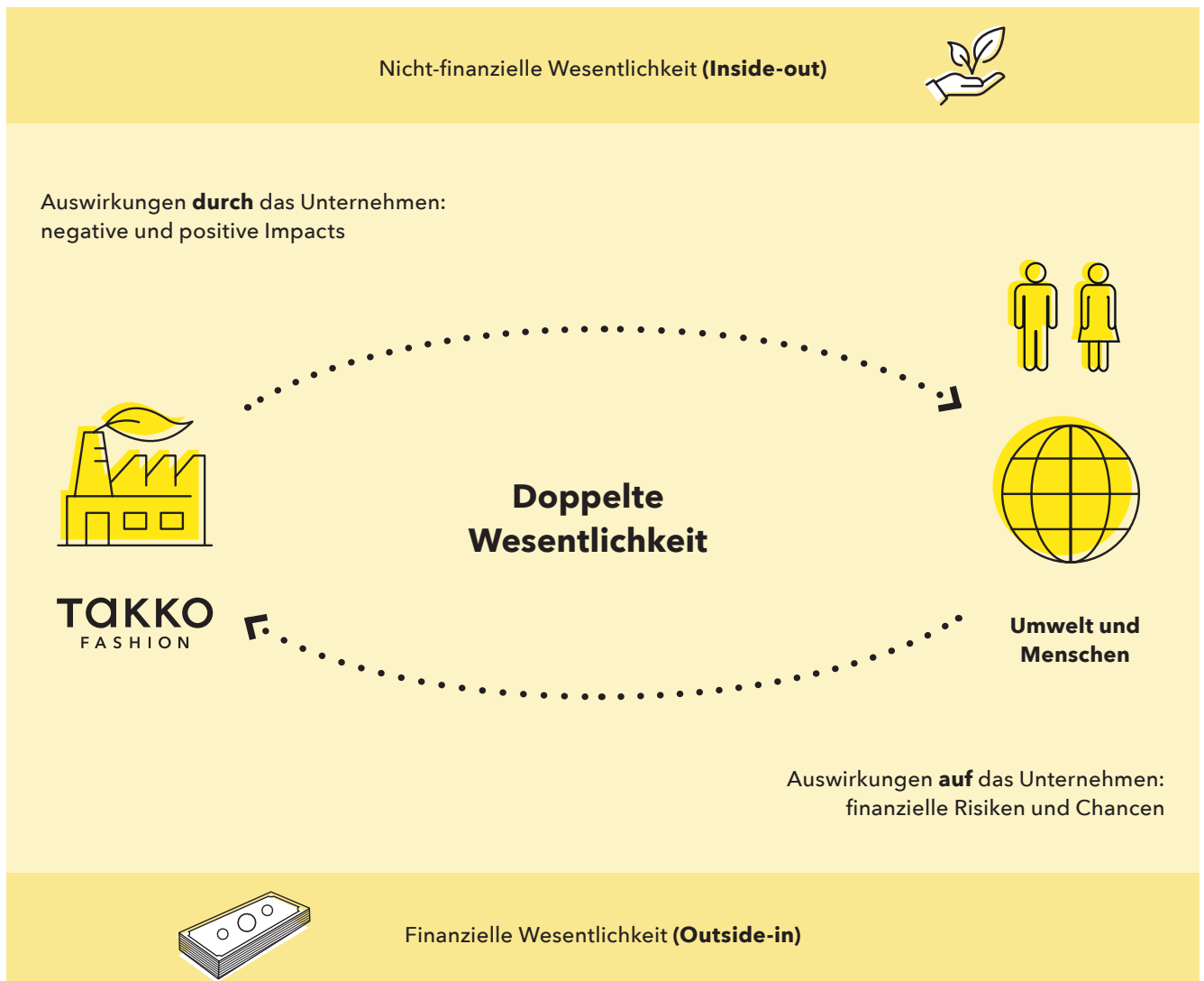
- der Eintrittswahrscheinlichkeit sowie
- der potenziellen finanziellen Größenordnung jeweils über kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte.

Methodisches Vorgehen

Unsere doppelte Wesentlichkeitsanalyse folgt einem strukturierten, ESRS-konformen Prozess:

- **Identifikation relevanter Themen:** Ausgangspunkt ist eine umfassende Themenliste auf Basis der ESRS-Vorgaben sowie branchenspezifischer und unternehmensrelevanter Aspekte.
- **Bewertung der Themen:** Wir bewerten alle identifizierten Themen systematisch hinsichtlich ihrer Auswirkungen sowie ihrer Risiko- und Chancenperspektiven unter Anwendung der ESRS-Methodik.
- **Einbindung von Stakeholdern:** Die Einschätzungen relevanter Stakeholder fließen in die Bewertung ein und ergänzen unsere interne Perspektive.
- **Priorisierung:** Auf Grundlage der Ergebnisse leiten wir eine Priorisierung ab, die als Basis für unsere Nachhaltigkeitsstrategie und Berichterstattung dient.

Die Analyseergebnisse werden regelmäßig überprüft und bei wesentlichen Veränderungen unseres Geschäftsmodells, unserer Wertschöpfungskette oder unseres Umfelds aktualisiert.



INTERESSEN UND SICHTWEISEN DER STAKEHOLDER

Wir erfassen die Erwartungen und Einschätzungen unserer Stakeholder mithilfe verschiedener Formate, darunter Benchmarking, Screening von Anfragen in Bezug auf ESG, Umfragen, Interviews (insbesondere mit internen Experten) und Recherche. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen unmittelbar in die Bewertung der Nachhaltigkeitsthemen ein.

Zur Priorisierung analysieren wir sowohl

- den Einfluss unserer Geschäftstätigkeit auf die jeweiligen Stakeholdergruppen als auch
- den Einfluss der Stakeholder auf unser Unternehmen.

Auf dieser Grundlage leiten wir eine Rangfolge unserer wichtigsten Stakeholder ab. Diese bildet die Basis für die gezielte Auswahl der in die Wesentlichkeitsanalyse einbezogenen Gruppen sowie für die Weiterentwicklung unserer Stakeholder-Engagement-Strategie.

Durch den strukturierten Ansatz stellen wir sicher, dass die Perspektiven unserer Stakeholder angemessen berücksichtigt werden und unsere Nachhaltigkeitsstrategie an den wesentlichen Erwartungen und Herausforderungen ausgerichtet ist.

ERGEBNISSE DER DOPPELTEN WESENTLICHKEITSANALYSE

Im Geschäftsjahr 2024/25 haben wir begonnen, eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DMA) im Sinne der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) durchzuführen. Im letzten Nachhaltigkeitsbericht haben wir über den damaligen Stand informiert. Aufgrund der regulatorischen Anpassungen im Zuge des Omnibus-Pakets und der daraus resultierenden Vereinfachung der ESRS, werden wir die

DMA im laufenden Jahr erneut angleichen. Für diesen Bericht konzentrieren wir uns bewusst auf die markantesten IROS und fassen übergeordnete Themen zusammen, um Klarheit und Lesbarkeit zu gewährleisten. Es handelt sich hierbei um einen Status-Quo-Bericht, der im Rahmen der vereinfachten ESRS im laufenden Geschäftsjahr 2026/27 finalisiert wird.



Zusammenfassung der zentralen IROS nach ESRS-Themen

Thema	Positive Auswirkungen	Negative Auswirkungen	Risiken	Chancen
G1 Unternehmenspolitik	Etablierte Compliance- und Governance-Strukturen stärken Vertrauen bei Mitarbeitenden, Partnern und Investoren	Schwache Governance kann zu Vertrauensverlust und organisatorischen Defiziten führen	Reputations- und Compliance-Risiken bei unzureichender Governance (z. B. Korruptionsprävention, Zahlungspraktiken, Lieferkettengesetze, Reportingpflichten)	Stärkung von Marke, Investorenvertrauen und Wettbewerbsfähigkeit durch klare Governance-Strukturen
S1 Eigene Belegschaft	Sichere Arbeitsplätze, Gesundheitsschutz, Weiterbildung etc. fördern soziale Sicherheit, Arbeitgeberattraktivität und Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit	Potenzielle Defizite bei Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten beeinträchtigen Motivation und Bindung	Fachkräftemangel, Fluktuation und Reputationsrisiken bei unzureichender Förderung von Vielfalt und Arbeitsschutz	Starke Unternehmenskultur steigert Engagement, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit
S2 Wertschöpfungskette	Initiativen und Standards (z. B. Sozialaudits, Beschwerdemechanismen) verbessern Arbeitsbedingungen und fördern soziale Standards	Potenzielle Menschenrechts- und Arbeitsrechtsverletzungen in der Lieferkette	Reputations- und Compliance-Risiken bei Nichteinhaltung internationaler Standards	Stabile, langfristige und partnerschaftliche Lieferantenbeziehungen stärken Resilienz der Lieferkette und Markenvertrauen
S4 Verbraucher & Endnutzer	Transparente Produktinformationen und breite, erschwingliche Produktpalette fördern soziale Inklusion und Kundenzufriedenheit	Potenzielle Produktmängel, unzureichende Kommunikation und Greenwashing	Reputations- und Haftungsrisiken bei unzureichender Produktsicherheit und Verbrauchertransparenz	Stärkung von Kundentreue und Markenvertrauen, durch sichere, qualitativ hochwertige Produkte und transparente Kommunikation
E1 Klimawandel	Investitionen in Energieeffizienz, erneuerbare Energien und nachhaltige Materialien reduzieren Emissionen	Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette	Physische Klimarisiken (z. B. Extremwetter), regulatorische Anforderungen (z. B. CO ₂ -Bepreisung) führen zu steigenden Kosten und Veränderungen in der Rohstoffverfügbarkeit	Kosteneinsparungen durch Energieeffizienz, Transportoptimierung und an den Klimawandel angepasstes Produktportfolio
E2 Umweltverschmutzung & Chemikalien	Verbesserte Umweltpraktiken (Chemikalienmanagement, Ressourcen- und Emissionsreduktion) reduzieren Umweltbelastung	Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung durch Produktion, Chemikalieneinsatz und Transport	Compliance- und Reputationsrisiken sowie steigende Kosten durch strengere Umweltregulierungen oder potenziellen Umweltschäden	Frühzeitige Anpassung stärkt regulatorische Resilienz und Markenvertrauen
E5 Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft	Einsatz nachhaltiger Materialien und Initiativen (z. B. Better Cotton) reduzieren Umweltwirkungen entlang der Wertschöpfungskette	Hoher Ressourcenverbrauch durch lineare Geschäftsmodelle	Regulatorische Anforderungen (z. B. Recyclingfähigkeit, Rezyklat-Anteile, EPR) beeinflussen Entsorgungs- und Materialkosten	Zirkuläre Geschäftsmodelle und recycelte Materialien steigern Ressourceneffizienz und führen zu Kostenvorteilen in Bezug auf Ökomodulation (EPR)

UNSER FOKUSTHEMA KLIMAWANDEL

Der Klimawandel ist für uns eines der wesentlichsten Nachhaltigkeitsthemen. Als international tätiges Handelsunternehmen mit einer global verzweigten textilen Lieferkette tragen wir in besonderem Maße zu Treibhausgasemissionen bei und sind zugleich von klimawandelbedingten physischen sowie transitorischen Risiken betroffen.

Unsere wesentlichen Auswirkungen auf den Klimawandel entstehen vor allem entlang der vorgelagerten Wertschöpfungs-

ungskette, insbesondere bei der Rohstoffgewinnung, der textilen Verarbeitung sowie in energieintensiven Produktionsschritten. Ergänzend beeinflussen Emissionen aus Transport, Logistik und dem Betrieb unserer Filialen unseren klimarelevanten Fußabdruck. Aufgrund unseres Geschäftsmodells und unseres Beschaffungsvolumens tragen wir zu den globalen Treibhausgasemissionen bei, obwohl der Großteil dieser Emissionen außerhalb unseres direkten operativen Einflussbereichs liegt.

Gleichzeitig sind wir zunehmend von den Folgen des Klimawandels betroffen. Physische Risiken wie Extremwetterereignisse, Wasserknappheit oder steigende Temperaturen können die Stabilität unserer Lieferketten beeinträchtigen, Produktionsstandorte gefährden und zu Verzögerungen oder Kostensteigerungen führen. Diese Risiken betreffen vorwiegend die Regionen, aus denen wir einen Großteil unserer Textilien beziehen. Darüber hinaus ergeben sich transitorische Risiken durch regulatorische Entwicklungen, steigende Anforderungen von Geschäftspartnern sowie veränderte Erwartungen von Kundinnen und Kunden im Hinblick auf klimafreundliche Produkte und Geschäftsmodelle.

Im Rahmen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Thema Klimawandel sowohl aus der Impact-Perspektive als auch aus der finanziellen Risiko- und Chancenperspektive als hoch relevant eingestuft. Neben Risiken erkennen wir auch Chancen, etwa durch Effizienzsteigerungen, den verstärkten Einsatz klimafreundlicher Materialien, resilientere Lieferketten sowie durch eine verbesserte Positionierung gegenüber Kundinnen und Kunden, die zunehmend Wert auf Klimaschutz legen.

Die Einstufung des Klimawandels als zentrales Thema bedeutet für uns ausdrücklich nicht, dass andere Nachhaltigkeitsthemen weniger bedeutend sind. Vielmehr verstehen wir den Klimawandel als übergeordnete Querschnittsthematik, die in vielfältiger Weise mit anderen wesentlichen Themenfeldern verknüpft ist und diese maßgeblich beeinflusst. So wirken sich die Folgen beispielsweise unmittelbar auf soziale Themen in der Wertschöpfungskette aus: Extremwetterereignisse, steigende Temperaturen oder Wasserknappheit können Arbeitsbedingungen verschlechtern, die Gesundheit und Sicherheit von Arbeitskräften beeinträchtigen und bestehende soziale Risiken in Produktionsländern verstärken.

Darüber hinaus beeinflusst der Klimawandel ökologische Themen wie Wasser- und Ressourcennutzung, Biodiversität sowie den Einsatz von Chemikalien und steht zugleich in engem Zusammenhang mit Governance-Aspekten, etwa im Hinblick auf Risikomanagement, strategische Steuerung und die langfristige Resilienz unseres Geschäftsmodells. Vor diesem Hintergrund betrachten wir den Klimawandel nicht isoliert, sondern als Rahmenbedingung für die Entfaltung zahlreicher wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen.

QUERSCHNITTSTANDARDS

ESRS 1
Allgemeine Anforderungen

ESRS 2
Allgemeine Angaben - Seite 16

THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS

G	ESRS G1 Unternehmensführung Seite 32				
S	ESRS S1 Eigene Belegschaft Seite 62	ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Seite 70	ESRS S3 Betroffene Gemeinschaft	ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer Seite 78	
E	ESRS E1 Klimawandel Seite 88	ESRS E2 Umweltverschmutzung Seite 94	ESRS E3 Wasser- und Meeresressourcen	ESRS E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme	ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft Seite 98

NACHHALTIGKEIT ZWISCHEN REGULIERUNG UND EIGENER HALTUNG



INTERVIEW MIT

FRAUKE DIERKS



ESG EXPERT

(Nachhaltigkeitsberichtserstattung und Vorbereitung auf die CSRD)

Der regulatorische Rahmen für Nachhaltigkeit ist derzeit in einer Phase großer Veränderungen.

Wie würdest du das aktuelle Umfeld beschreiben?

Wir erleben aktuell eine Phase hoher Dynamik. Mit der CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) und den ESRS (European Sustainability Reporting Standards) ist zwar ein grundlegender Rahmen gesetzt, allerdings sind viele Details noch nicht abschließend geklärt. Dazu zählen unter anderem die Diskussionen rund um vereinfachte ESRS, noch ausstehende oder verzögerte delegierte Rechtsakte – beispielsweise im Bereich Ökodesign, wie der digitale Produktpass – sowie Überschneidungen und Abgrenzungsfragen zwischen verschiedenen europäischen Regelwerken. Für Unternehmen bedeutet das: Die Richtung ist klar, der Weg dorthin aber noch nicht in allen Punkten eindeutig festgelegt.

Wie geht Takko Fashion mit diesen Unsicherheiten konkret um?

Unser Ansatz ist bewusst pragmatisch: Wir orientieren uns so weit wie möglich an der bestehenden und absehbaren Regulierung, ohne darauf zu warten, dass jedes Detail final definiert ist. Gleichzeitig machen wir uns nicht ausschließlich von regulatorischen Vorgaben abhängig. Stattdessen konzentrieren wir uns auf das, was wir selbst steuern können: unsere wesentlichen Themen, unsere Wirkung entlang der Wertschöpfungskette und unsere eigenen strategischen Ziele. Regulierung verstehen wir dabei als Leitplanke, nicht als alleinigen Antrieb.

Was bedeutet das für den Nachhaltigkeitsbericht?

Unser Nachhaltigkeitsbericht ist für uns kein reines Compliance-Dokument. Er dient als Steuerungsinstrument und ist Ausdruck unserer Haltung. Wir berichten aktuell noch freiwillig – und dies zum vierten Mal in Folge – weil wir transparent darstellen wollen, wo wir stehen, woran wir arbeiten und wo wir uns verbessern wollen. Diese intrinsische Motivation ermöglicht uns, eigene Schwerpunkte zu setzen, Projekte voranzutreiben und Ziele zu formulieren, auch wenn diese (noch) nicht explizit regulatorisch gefordert sind. Gerade in einem sich wandelnden Rechtsrahmen ist innere Klarheit entscheidend. Dabei unterstützt uns unser Unternehmenskompass als zentrales Orientierungselement. Er verbindet wirtschaftliche Ziele mit klaren Wertevorstellungen und einer langfristigen Vision.

Was ist dir persönlich bei der übergeordneten Steuerung des Nachhaltigkeitsberichts besonders wichtig?

Mir ist wichtig, dass der Bericht glaubwürdig bleibt. Das bedeutet: realistisch, transparent und entsprechend unseres tatsächlichen Handelns. Nachhaltigkeit ist kein statischer Zustand, sondern ein dynamischer Entwicklungsprozess – und genau das soll der Bericht widerspiegeln. Wenn es uns gelingt, regulatorische Anforderungen, strategische Ziele und unsere intrinsische Motivation konsequent zusammenzuführen, dann erfüllt der Nachhaltigkeitsbericht seinen eigentlichen Zweck.

Was war dein persönliches Highlight im letzten Jahr?

Ein besonderes Highlight war für mich die Auszeichnung mit dem EUPD ESG Transparency Award. Diese Anerkennung zeigt, dass unser Ansatz, Nachhaltigkeit transparent, strukturiert und nachvollziehbar zu kommunizieren, wahrgenommen wird. Gerade angesichts steigender regulatorischer Anforderungen und wachsender Erwartungen seitens der Stakeholder ist diese Auszeichnung ein starkes Signal. Sie verdeutlicht, dass wir mit unserem Fokus auf Glaubwürdigkeit, Verständlichkeit und kontinuierliche Weiterentwicklung auf dem richtigen Weg sind – und motiviert uns, diesen Anspruch auch künftig weiterzuverfolgen.

GOVERNANCE





Ausgehend von den identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROS) im Bereich der Unternehmensführung wird deutlich, dass verantwortungsvolle Governance für uns ein zentraler Erfolgsfaktor ist. Klare Compliance-Strukturen und eine integre Unternehmenskultur tragen dazu bei, Vertrauen bei Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und Investoren zu stärken, während unzureichende Standards kurzfristig zu Reputations- und Compliance-Risiken führen können. Gleichzeitig sehen wir in einer starken Unternehmenspolitik die Chance, unsere Marke, unsere Verlässlichkeit in Geschäftsbeziehungen sowie unsere langfristige Wettbewerbsfähigkeit gezielt zu fördern.

32	CORPORATE COMPLIANCE UND VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
35	UNTERNEHMENSKULTUR
38	MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTPFLICHT
46	MANAGEMENT DER LIEFERANTENBEZIEHUNGEN
58	TIERSCHUTZ

CORPORATE COMPLIANCE & VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Als international tätiges Handelsunternehmen ist verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensführung. Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Anforderungen, international anerkannten Standards sowie unserer internen Richtlinien und Verhaltensgrundsätze. Dies umfasst insbesondere die Achtung der Menschen- und Umweltrechte entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette.

Corporate Compliance verstehen wir als integralen Bestandteil unserer Governance-Struktur und als wesentliches Instrument zur Sicherung unserer finanziellen Stabilität, unserer Reputation sowie unserer langfristigen Wettbewerbsfähigkeit. Die Geschäftsführung bekennt sich ausdrücklich zu einer Null-Toleranz-Politik gegenüber Rechtsverstößen, Korruption und unethischem Verhalten.



COMPLIANCE- UND RISIKOMANAGEMENTSYSTEME

Um die Einhaltung rechtlicher sowie ethischer Standards und Normen zu gewährleisten, haben wir ein konzernweites Compliance-Management-System (CMS) sowie ein Risikomanagementsystem (RMS) implementiert. Beide Systeme verfolgen einen strukturierten und systematischen Ansatz zur Identifikation, Bewertung und Steuerung wesentlicher Risiken.

Regelmäßige und anlassbezogene Risikoanalysen führen wir sowohl für das eigene Unternehmen als auch für unsere Lieferkette durch und betrachten sie als zentrale Elemente beider Systeme. Ziel ist es, potenzielle Risiken für Menschen- und Umweltrechte frühzeitig zu identifizieren, zu bewerten und zu steuern. Werden erhebliche Risiken festgestellt, leiten wir angemessene Präventions- und Abhilfemaßnahmen ein. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

Besonderes Augenmerk legen wir auf Risiken in Bezug auf folgende Aspekte:

- Korruption und Bestechung
- menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten
- Datenschutz und IT-Sicherheit
- Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und Lieferanten

Integrale Bestandteile unseres CMS sind unter anderem folgende Compliance-Maßnahmen:

- Prävention von Korruption und Bestechung
- Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette
- strukturiertes Case Management zur Bearbeitung von Compliance-Verstößen
- Richtlinienmanagement
- Geschäftspartnerprüfungen
- Freigabe- und Genehmigungsregelungen einschließlich klar definierter Unterschriftsberechtigungen
- Verhaltenskodex für Mitarbeitende, Geschäftspartner und Lieferanten
- umfassendes Beschwerde- und Hinweisgebersystem, auch online
- Benennung eines Menschenrechtsbeauftragten

RICHTLINIEN, VERHALTENSKODIZES UND GESCHÄFTSPARTNER-COMPLIANCE

Zur Umsetzung unserer Compliance-Grundsätze verfügen wir über verbindliche Richtlinien und Kodizes, die regelmäßig überprüft und aktualisiert werden. Diese gelten für alle Mitarbeitenden sowie für sämtliche in unserem Auftrag handelnden Personen.

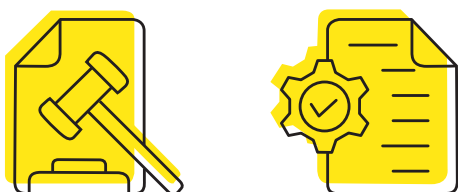
Unsere Verhaltenskodizes für Lieferanten und sonstige Geschäftspartner verpflichten zur Einhaltung grundlegender ethischer, sozialer und ökologischer Standards. Sie werden regelmäßig geprüft und aktualisiert und gelten für sämtliche Formen der Zusammenarbeit. Unter anderem basieren sie auf international anerkannten Konventionen und Leitlinien. Dazu gehören folgende:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (AEMR)
- Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- Übereinkommen über die Rechte des Kindes (UN-KRK)
- Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln
- Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung
- Minamata-Übereinkommen
- POP-Übereinkommen

Die Einhaltung dieser Anforderungen ist Bestandteil unserer Geschäftspartnerprüfungen und vertraglichen Vereinbarungen. Zu den Policies, Richtlinien und Kodizes, die das Fundament unseres Compliance-Management-Systems bilden, zählen beispielsweise folgende:

- Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschen- und Umweltrechte
- Verhaltenskodex für Mitarbeitende
- Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner
- Tierschutzrichtlinie
- Energiepolitik
- menschenrechtliche Sorgfaltspflichten
- Anti-Korruptions- und Anti-Bestechungsrichtlinie
- Datenschutz- und IT-Richtlinien

Ein Großteil dieser Dokumente ist in der jeweils aktuellen Version auf unserer Unternehmenswebseite öffentlich zugänglich.



HINWEISGEBER- UND BESCHWERDEMECHANISMEN

Wesentliche Elemente unseres Compliance-Management-Systems sind unsere Hinweisgeber- und Beschwerdemechanismen. Diese stehen sowohl internen als auch externen Stakeholdern offen und ermöglichen die vertrauliche bzw. anonyme Meldung von Compliance-Risiken und -Verstößen.

Eingehende Hinweise werden strukturiert erfasst, geprüft und nach festgelegten Prozessen bearbeitet. So stellen wir sicher, dass identifizierte Verstöße angemessen adressiert und geeignete Abhilfemaßnahmen eingeleitet werden.

Zur Wahrnehmung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten entlang internationaler Lieferketten stehen darüber hinaus die externen Beschwerdemechanismen der Fair Wear Foundation zur Verfügung. Dieser Beschwerdekanaal wird in enger Kooperation mit unserer CSR-Abteilung verwaltet. Weitere Informationen hierzu finden sich unter: <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2020/09/Fair-Wear-Complaints-procedure-V2.0.pdf>

Unser Compliance-Officer, der die Meldungen über das Hinweisgebersystem verwaltet, ist über folgende Wege erreichbar:

- @ 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

KORRUPTION UND BESTECHUNG

Korruption und Bestechung stellen erhebliche Risiken für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung dar und untergraben das Vertrauen in wirtschaftliche Beziehungen. Als international tätiges Handelsunternehmen verfolgen wir daher eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Korruption und Bestechung. Unser Anspruch ist es, sämtliche Geschäftsbeziehungen integer, transparent und rechtskonform zu gestalten und jeden Eindruck unzulässiger Einflussnahme konsequent zu vermeiden.

Alle Beziehungen von Takko Fashion zu Amtsträgern, Geschäftspartnern und Privatpersonen müssen transparent sein und ausschließlich auf sachlichen, geschäftlichen Grundlagen beruhen. Unentgeltliche Zuwendungen werden unseren Geschäftspartnern weder angeboten noch versprochen oder gewährt. Ebenso lehnen wir es ab, solche Vorteile anzunehmen.

Das Verbot von Bestechung und Korruption ist in unserer unternehmensweit gültigen Anti-Korruptionsrichtlinie fest verankert. Diese Richtlinie enthält klare Vorgaben zum Umgang mit Geschenken, Einladungen, Vorteilen und sonstigen Zuwendungen. Sie ist ein zentraler Bestandteil unseres Compliance-Rahmens und wird allen Mitarbeitenden bei der Einstellung kommuniziert. Damit stellen wir sicher, dass unsere Erwartungen an integres Verhalten von Beginn an transparent sind und als verbindlicher Maßstab im Arbeitsalltag gelten.

Zur weiteren Prävention von Korruption und Bestechung haben wir interne Freigabe- und Kontrollmechanismen etabliert. Dazu zählen verbindliche Genehmigungsregelungen sowie das Vier-Augen-Prinzip für alle geschäftlichen Entscheidungen, Zahlungen und Verpflichtungen. Ergänzend sind Unterschriftsberechtigungen klar geregelt und werden regelmäßig überprüft. Diese Prozesse erhöhen Transparenz, verhindern Missbrauch und tragen zur frühzeitigen Erkennung potenzieller Risiken bei.

WISSENSCHAFTLICHER BEIRAT

Zur Unterstützung unserer Governance- und Nachhaltigkeitsarbeit tagt halbjährlich unser wissenschaftlicher Beirat. In diesem Gremium kommen Fachleute aus den Bereichen Einkauf, Qualität, ESG und Recht zusammen sowie externe wissenschaftliche Expertise aus den Disziplinen Chemie, Toxikologie sowie Textil- und Bekleidungstechnik.

Der Beirat begleitet insbesondere folgende Maßnahmen:

- die frühzeitige Bewertung regulatorischer Entwicklungen (z. B. REACH, Green Deal, Ökodesign-Verordnung)
- die Weiterentwicklung des Chemikalienmanagements in der Lieferkette
- die Identifikation von Maßnahmen zur Reduktion unseres ökologischen Fußabdrucks und zur Förderung der Kreislaufwirtschaft

Im Geschäftsjahr 2025/26 wurden unter anderem die Anforderungen und Herausforderungen der Ökodesign-Verordnung diskutiert. Die daraus abgeleiteten Impulse unterstützen uns dabei, regulatorische Anforderungen frühzeitig in praxisnahe und realisierbare Lösungen umzusetzen.



UNTERNEHMENS- KULTUR



UNSER TAKKO-KOMPASS

Mit dem Takko-Kompass haben wir unsere Mission, Vision, Werte und unser Kulturverständnis klar definiert und für alle Mitarbeitenden transparent gemacht. Er dient als verbindlicher Orientierungsrahmen für unser tägliches Handeln – in den Filialen, in der Logistik und in den Verwaltungsbereichen.

Rund 18.000 Mitarbeitende sind Teil unseres #TeamTakko. So unterschiedlich unsere Aufgaben, Hintergründe und Perspektiven auch sind, uns verbindet ein gemeinsames Ziel.



UNSERE MISSION:

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

Sie bildet die Grundlage unseres unternehmerischen Handelns und stellt die Kundenzentrierung in den Mittelpunkt aller Entscheidungen.

UNSERE VISION:

„Wir ziehen die Welt an - mit Respekt für Mensch und Planet.“

Sie unterstreicht unseren Anspruch, wirtschaftlichen Erfolg mit sozialer und ökologischer Verantwortung zu verbinden. Unternehmenskultur bedeutet für uns daher auch, Nachhaltigkeit fest in unserer Identität zu verankern.

7

UNSERE SIEBEN UNTERNEHMENSWERTE

Unsere Kultur zeigt sich im täglichen Miteinander. Die sieben Unternehmenswerte definieren unseren Teamgeist und prägen die Zusammenarbeit, Entscheidungsfindung und den Umgang mit Herausforderungen:



Kundenzentrierung:

Der Kunde steht bei allen Entscheidungen im Mittelpunkt.



Mut:

Wir gestalten Veränderungen aktiv und begreifen Fehler als Lernchance.



Fokus:

Wir konzentrieren uns auf das Wesentliche, halten Prozesse schlank und handeln ressourcenschonend.



Offenheit:

Wir teilen Wissen und Erfahrungen und begegnen Neuem aufgeschlossen.



Vertrauen:

Wir kommunizieren ehrlich und unterstützen uns gegenseitig.



Respekt:

Wir fördern Chancengleichheit und Gleichberechtigung und gehen verantwortungsvoll mit Menschen und Ressourcen um.



Ein Team:

Gemeinsam erreichen wir mehr – unsere Werte verbinden uns über Länder- und Funktionsgrenzen hinweg.

Diese Werte sind nicht nur Leitbild, sondern auch Maßstab für Führung und Zusammenarbeit.

MITARBEITERBINDUNG UND #TEAMTAKKO-SPIRIT

Zur Stärkung unserer Unternehmenskultur setzen wir gezielte Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung um. Ein zentrales Element ist der Takko Fashion Award, mit dem wir besonderes Engagement und vorbildliches Verhalten im Sinne unserer Werte würdigen. Damit möchten wir Kolleginnen und Kollegen danken, die sich durch besondere Leistungen auszeichnen, ihre Ziele übertreffen und unsere Unternehmenswerte im Arbeitsalltag aktiv leben.

Die Nominierung erfolgt durch die Mitarbeitenden selbst: Über ein Online-Formular können Kolleginnen und Kollegen unabhängig von Bereich und Position vorgeschlagen werden. So entsteht eine Auszeichnung, die aus der Organisation herausgetragen wird und echte Wertschätzung auf Augenhöhe vermittelt.

Im Geschäftsjahr 2025/26 gab es insgesamt 117 Preisträgerinnen und Preisträger in der Kategorie „Werte“, 34 in der Kategorie „Performance“ und 31 in der Kategorie „Special Achievement“. Die Gewinnerinnen und Gewinner aus unseren 17 Verkaufsländern wurden in unser Headquarter nach Telgte eingeladen und im Rahmen einer feierlichen Veranstaltung durch die Geschäftsführung ausgezeichnet. Der Award stärkt nicht nur Motivation und Identifikation, sondern macht unsere Kultur sichtbar und erlebbar.

Werte

Diese Kategorie würdigt Mitarbeitende, die die Unternehmenswerte von Takko Fashion im Alltag besonders vorbildlich leben, zum Beispiel Kundenzentrierung, Mut und Teamgeist. Im Fokus stehen der Umgang mit unseren Werten, die Haltung und der Beitrag zu unserer Unternehmenskultur.



Performance

Hier werden Filialteams ausgezeichnet, die durch starke Ergebnisse messbar zum Unternehmenserfolg beitragen. Grundlage sind konkrete Kennzahlen (KPIs), die zeigen, wie gut strategische Ziele im Tagesgeschäft umgesetzt werden – etwa in Bezug auf Verkaufsleistung und Kundenbindung.

Special Achievement

Diese Kategorie ehrt besondere Leistungen von Projektteams oder Einzelpersonen, die die Unternehmensstrategie aktiv vorantreiben. Im Mittelpunkt stehen Innovation, bereichsübergreifende Zusammenarbeit und der Beitrag zur strategischen Weiterentwicklung von Takko Fashion.



DIALOG UND KONTINUIERLICHE WEITERENTWICKLUNG

Eine starke Unternehmenskultur erfordert kontinuierliche Reflexion und Weiterentwicklung. Unsere Employer-Branding-Abteilung trägt dazu bei, sowohl die interne Kultur als auch unsere Positionierung als Arbeitgeber weiterzuentwickeln.

Sie unterstützt aktiv das Recruiting, indem sie zielgruppen-spezifische Maßnahmen zur Ansprache potenzieller Mitarbeitender entwickelt und die Positionierung von Takko Fashion als attraktiver Arbeitgeber stärkt. Dazu zählen unter anderem die Gestaltung von Karriereseiten, Stellenanzeigen sowie die Begleitung von Recruiting-Kampagnen.

Ein weiterer Bestandteil ihrer Arbeit ist die Organisation und Durchführung von Mitarbeiterbefragungen. Die gewonnenen Erkenntnisse werden strukturiert ausgewertet und dienen als Grundlage zur Identifikation von Handlungsfeldern sowie zur Ableitung gezielter Maßnahmen zur Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur.



MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTPFLICHT

UNSERE GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

Als international tätiges Unternehmen erkennen wir unsere Verantwortung an, den Produktions- und Herstellungsprozess stets unter Einhaltung von Menschen- und Umweltrechten in unserer Lieferkette durchzuführen. Die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung für unser unternehmerisches Handeln stellt eine der zentralen Säulen unserer Unternehmensphilosophie dar. In der zunehmend komplexen Textil- und Bekleidungsindustrie haben Geschäftsentscheidungen maßgeblichen Einfluss auf die Beschäftigten entlang der globalen Lieferketten. Daher verfügt Takko Fashion über einen Prozess, der die

Achtung der Menschenrechte sicherstellt, eine menschenrechtliche Sorgfaltpflicht erfüllt und die Arbeitsbedingungen langfristig verbessert. Durch diesen Prozess können tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen in unserer Lieferkette identifiziert, verhindert, vermindert und behoben werden.

Bei der Entwicklung dieses Sorgfaltsprüfungsprozesses haben wir uns am sechsstufigen Rahmen der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) 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. Hierfür haben wir Maßnahmen ergriffen, die uns und unsere Geschäftspartner befähigen, Menschenrechts- und Umwelt Risiken zu identifizieren und zu priorisieren. So können wir gemeinsam unsere Sorgfaltspflichten erfüllen. Dazu gehören unter anderem die Einhaltung von Vorschriften zu Antidiskriminierung, Arbeitsschutz, Vereinigungsfreiheit, gerechter Entlohnung, geregelten Arbeitszeiten, dem Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit sowie umweltbezogenen Verpflichtungen.

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

Wir lehnen jegliche Menschenrechts- und Umweltverstöße ab. Unser Handeln orientiert sich verbindlich an internationalen Standards und Richtlinien, die Ausdruck unserer Werte und Normen sind und die Grundlage für die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und Lieferanten bilden. Folgende internationale Standards und Richtlinien bestimmen unser tägliches Handeln:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (AEMR)
- Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- Übereinkommen über die Rechte des Kindes (UN-KRK)
- Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln

Diese Vorschriften setzen wir durch interne und externe Verhaltensrichtlinien um, darunter Code of Conduct, Standard Operational Procedure (CSR SOP), Social Audit Manual (SAM), Human Rights Due Diligence Policy (HRDD) und interne Verfahrensanweisungen. Diese Dokumente werden jährlich gemeinsam mit dem Top-Management und den zuständigen Fachabteilungen überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Dabei fließen Erkenntnisse aus der Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern wie den Länder-Teams, Fair Wear, dem Bündnis für nachhaltige Textilien, International ACCORD Bangladesh, MADE, GIZ und akkreditierten Prüfinstituten ein.

SCHRITT 2

Identifikation 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 uns, präventiv und korrigierend dort einzugreifen, wo der Handlungsbedarf am größten ist.

Die Bewertung basiert auf dem Code of Labour Practices (CoLP) mit seinen ergänzenden Richtlinien sowie auf Auditergebnissen, Länderstudien und dokumentierten Beschwerden aus den jeweiligen Regionen. Unsere Risikoanalyse berücksichtigt Produkt-, Branchen- und Länderrisiken, um Faktoren zu identifizieren, die Menschenrechtsrisiken begünstigen können. Dabei fließen auch geschlechtsspezifische Risiken mit ein, um potenzielle Ungleichheiten oder Diskriminierungen frühzeitig zu erkennen und anzugehen.



Besonderes Augenmerk gilt Produktionsstandorten mit einem erhöhten Risikopotenzial. Zur umfassenden Informationsgewinnung arbeiten wir eng mit Interessengruppen, Experten sowie unseren lokalen Teams zusammen. In Ländern ohne Betreuung durch unsere Country Teams führen wir virtuelle Fabrikbegehungen durch. Aktuelle Informationen aus unserem täglichen Media Screening sowie aus unseren Mitgliedschaften, beispielsweise bei der Fair Wear Foundation, zu unseren Beschaffungsländern fließen kontinuierlich in unsere Bewertungen ein.

Bei Sortimentserweiterungen oder dem Eintritt in neue Beschaffungsländer führen wir spezifische Bewertungen durch. Grundsätzlich wird jede Produktionsstätte auditiert.

SOCIAL AUDITS

Auditprozess: Transparenz und kontinuierliche Verbesserung

Audits sind ein zentrales Element unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Sie helfen uns, die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und unseres Verhaltenskodexes zu überprüfen, Risiken frühzeitig zu erkennen und gemeinsam mit unseren Partnern nachhaltige Verbesserungen umzusetzen.

In unseren wichtigsten Produktionsländern – darunter China, Bangladesch, Indien und Myanmar – führen unsere geschulten Länderteams regelmäßige sowie anlassbezogene Social Audits durch, die sich am Fair Wear Code of Labour Practices orientieren. In Produktionsländern, in denen wir nicht mit eigenen Teams vertreten sind, erkennen wir ausschließlich Audits an, die von anerkannten unabhängigen Drittanbietern durchgeführt werden, und monitoren deren Ergebnisse kontinuierlich.

Unser Auditansatz

Der Auditprozess umfasst drei zentrale Schritte:

1. Vorbereitung und Planung
2. Durchführung vor Ort (inkl. Dokumentenprüfung, Betriebsbegehung sowie Interviews mit Management und Beschäftigten; die Beschäftigten werden zusätzlich außerhalb der Produktionsstätte befragt)
3. Nachverfolgung durch konkrete Maßnahmenpläne (Corrective Action Plans (CAPs))

Alle Auditberichte und Maßnahmenpläne werden digital erfasst und direkt in unser Product Lifecycle Management System (PLM) übertragen. So können Fortschritte transparent dokumentiert, offene Punkte effizient nachverfolgt und gezielte Trainingsmaßnahmen eingeleitet werden.

Je nach Situation setzen wir verschiedene Auditarten ein – von Initial- und Full Audits über Follow-Up-Audits bis zu unangekündigten Surprise Audits. Ergänzend führen wir

regelmäßige Fabrikbesuche durch, um den kontinuierlichen Dialog mit unseren Geschäftspartnern zu stärken und Entwicklungen vor Ort eng zu begleiten.

Die Auditergebnisse sind auf den Seiten 73-74 zu finden.

SCHRITT 3

Unterbindung, Verhinderung und Minderung negativer Auswirkungen in der Wertschöpfungskette

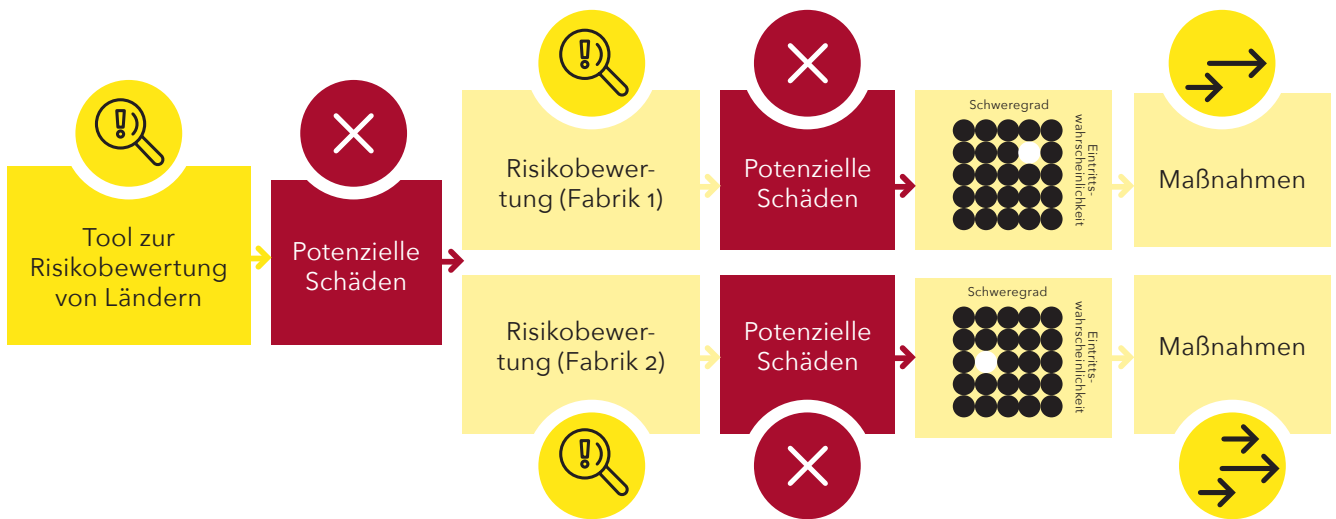
Nachdem potenzielle oder tatsächliche Risiken identifiziert sind, entwickeln wir gezielt Maßnahmen, um negative Auswirkungen zu beheben, zu mindern oder – wenn möglich – künftig zu vermeiden. Zur Unterstützung der Maßnahmenarbeit nutzen wir ein systemgestütztes Tool, das basierend auf Eintrittswahrscheinlichkeit und Schweregrad geeignete Handlungsschritte vorschlägt.

Im Umgang mit menschenrechtlich relevanten Themen setzen wir auf einen engen Dialog mit unseren Stakeholdern, insbesondere mit unseren Geschäftspartnern und Produktionsstätten. Ziel ist es, unterschiedliche Perspektiven einzubeziehen, Ursachen besser zu verstehen und gemeinsam tragfähige Lösungen zu entwickeln. Schulungen und Trainings sind dabei zentrale Instrumente, um Wissen zu vermitteln, Bewusstsein zu schaffen und Verhaltensänderungen anzustoßen – beispielsweise zu Arbeitssicherheit, fairem Umgang, Diskriminierung und Arbeitnehmerrechten.

Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen überprüfen wir regelmäßig, unter anderem durch Social Audits und den direkten Austausch mit Beschäftigten in den Produktionsstätten.

Ein zentraler Bestandteil unserer präventiven Arbeit sind Trainings. Sie schaffen Transparenz über Rechte und Pflichten, stärken das Bewusstsein für internationale Arbeitsstandards und fördern den konstruktiven Dialog zwischen Management und Beschäftigten. Durch gezielte Schulungsmaßnahmen tragen wir dazu bei, Risiken frühzeitig zu erkennen, Missständen vorzubeugen und nachhaltige Verbesserungen in den Produktionsstätten zu verankern.

In Bangladesch führen wir das genderbasierte Workplace Education Programme (WEP) seit 2019 mit unseren eigenen Trainerteams regelmäßig in allen Produktionsstätten durch. Ziel ist es, Anti-Harassment-Committees zu etablieren bzw. zu stärken und Beschäftigte – insbesondere Frauen – dabei zu unterstützen, ihre Rechte wahrzunehmen und Anliegen vertraulich sowie ohne Angst vor negativen Konsequenzen vorzubringen. Darüber hinaus trägt das Programm zur Förderung der Gleichberechtigung am Arbeitsplatz bei.



Seit Mitte 2025 werden WEP-Trainings zu Violence and Harassment (WEP VH) in ausgewählten Produktionsstätten in Indien in Zusammenarbeit mit der Fair Wear Foundation (FWF) umgesetzt.

Ergänzend führen wir seit vielen Jahren regelmäßig Trainings zum Code of Labour Practices (CoLP) in Bangladesch und Indien durch.

Die CoLP-Trainings richten sich gleichermaßen an Management und Arbeitskräfte. Sie vermitteln grundlegende Arbeitnehmerrechte, angemessene Arbeitszeiten, faire Entlohnung sowie bestehende Beschwerde- und Meldewege. Gleichzeitig fördern sie einen konstruktiven Dialog und stärken nachhaltige Kommunikations- und Konfliktlösungsmechanismen in den Produktionsstätten.

Unsere lokalen Trainerinnen und Trainer wurden von Fair Wear ausgebildet und integrieren die Inhalte kontinuierlich in ihre Arbeit. In Indien wurden in den Produktionsstätten über das lokale Takko Büro sogenannte „Takko Desks“ eingerichtet. Diese dienen als kontinuierliche Anlaufstelle vor Ort und bieten Beschäftigten jederzeit die Möglichkeit, Anliegen direkt zu adressieren.

Neben Bangladesch und Indien führen wir CoLP-Trainings auch in China und Myanmar durch. Dort sind sie fester Bestandteil des Onboarding-Prozesses neuer Produktionsstätten und dienen dazu, Management und Beschäftigte frühzeitig mit unseren Sozialstandards sowie international anerkannten Arbeitsnormen vertraut zu machen.

Seit dem Geschäftsjahr 2025/26 werden diese Onboarding-Trainings systematisch durch unsere Country Teams umgesetzt. In einer ersten Phase wird dabei auch der bestehende Factory Pool einbezogen. Eine Ausweitung dieses Ansatzes auf Kambodscha ist geplant.

Die Fair Wear Foundation ergänzt unsere Aktivitäten durch länderspezifische Schulungsangebote. Darüber hinaus pflegen wir einen regelmäßigen persönlichen Austausch mit unseren Lieferanten. Erfahrungsaustausch sowie die Sensibilisierung für menschenrechtliche Sorgfaltspflichten sind feste Bestandteile unserer Zusammenarbeit.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie legen wir großen Wert auf Trainings vor Ort. Unsere erfahrenen Country Teams kennen die lokalen Gegebenheiten genau und fungieren als direkte Ansprechpartner für Lieferanten und Beschäftigte. So stellen wir sicher, dass Arbeitsstandards nachhaltig verankert und der soziale Dialog in den Produktionsstätten kontinuierlich gestärkt wird.

SCHRITT 4

Fortschrittsevaluierung

Auf Basis der Ergebnisse aus der Risikoanalyse und weiterer Bewertungen setzen wir Prioritäten für Folgemaßnahmen, die sich an der Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit potenzieller und tatsächlicher negativer Auswirkungen in der Lieferkette orientieren. Die Risikoanalyse wird anlassbezogen aktualisiert. Verantwortungsvolle Einkaufspraktiken sind eine weitere wichtige Maßnahme, um nachteilige Auswirkungen in der Lieferkette zu vermeiden. Von 2022 bis 2024 haben wir uns an der Learning and Implementation Community (LIC) beteiligt, die durch die Multi-Stakeholder-Initiative (MSI) Arbeitsgruppe für verantwortungsvolle Einkaufspraktiken organisiert wird und auf dem *Common Framework for Responsible Purchasing Practices* basiert.

Durch diese Teilnahme haben wir ein klares Verständnis dafür entwickelt, wie wir verantwortungsvolle Einkaufspraktiken systematisch in unseren Arbeitsalltag integrieren können. Zugleich konnten wir konkrete Ansätze erarbeiten, um gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern

an der Weiterentwicklung und Verbesserung unserer Einkaufspraktiken zu arbeiten.

Systemseitig haben wir unser Product Lifecycle Management (PLM)-System hinsichtlich der Lieferkettentransparenz und der Verwaltung von Corrective Action Plans (CAP) optimiert, so dass eine schnellere und zielgerichtete Nachverfolgung möglich ist.

SCHRITT 5

Kommunikation über menschenrechtliche Sorgfaltspflichten

Takko Fashion kommuniziert seine Fair Wear-Mitgliedschaft gemäß den dafür vorgesehenen Richtlinien. 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 Durchsagen in unseren Filialen über die Fair Wear-Mitgliedschaft. Zudem versehen wir jedes Produkt mit einem Hangtag, 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 des 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

Beschwerden können über die zuvor beschriebenen Beschwerdeanlaufstellen auf verschiedenen Wegen übermittelt werden – persönlich wie bspw. über Vertreter der Arbeitnehmenden in der Produktionsstätte, online oder auch telefonisch. Diese 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, zu mindern oder zu beheben.

BESCHWERDEMANAGEMENT

Um möglichst transparent Einblick in die Arbeitsbedingungen und die Arbeitssicherheit in unseren Produktionsstätten zu gewährleisten, ermöglichen wir allen Arbeitenden, Missstände über zwei zentrale Beschwerdemechanismen zu melden:

Interne Beschwerdesysteme in den Fabriken

Ergänzend zu externen Beschwerdemechanismen fördern wir die Einrichtung und aktive Nutzung interner Beschwerdesysteme in unseren Produktionsstätten. Diese ermöglichen eine direkte und strukturierte Kommunikation zwischen Beschäftigten und Management.

Beschäftigte können ihre Anliegen beispielsweise über Beschwerdeböden einreichen. Für die regelmäßige Leerung und Bearbeitung der eingehenden Beschwerden sind klare Zuständigkeiten und feste Zeitintervalle definiert. Die Anliegen werden in regelmäßig stattfindenden Besprechungen diskutiert und gemeinsam Lösungsansätze erarbeitet. Die Ergebnisse werden dokumentiert und den Mitarbeitenden transparent zugänglich gemacht.

Die Arbeitnehmervertretungen werden gemäß den gesetzlichen Vorgaben gewählt. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Produktionsstätten bei Bedarf durch gezielte Schulungen sowohl für das Management als auch für Arbeitnehmervertreter, um die Wirksamkeit der Beschwerdesysteme kontinuierlich zu verbessern.

Externe Beschwerdemechanismen

Ein zentraler Bestandteil unseres Beschwerdesystems ist der Zugang zu unabhängigen, externen Meldewegen. Beschwerden aus den Produktionsländern nehmen wir sehr ernst und prüfen sie zeitnah, um schnell Verbesserungen umzusetzen.

Beschäftigte können über die folgenden unabhängigen Beschwerdemechanismen anonym Verstöße gegen Arbeitsbedingungen oder Sozialstandards melden:

- Fair Wear Complaint Hotline
- International Accord Bangladesh
- Takko Fashion: eigenes Hinweisgebersystem. Hierüber können Beschwerden direkt an Takko Fashion gerichtet werden. Es steht in allen Sprachen unserer Produktionsländer zur Verfügung (siehe Seite 33)
- MADE (Multi-Stakeholder Alliance for Decent Employment in Myanmar)-Projekt: für Beschwerden aus Myanmar
- Multi-Stakeholder Initiative: Bündnis für nachhaltige Textilien, das Vorfälle in unseren Produktionsstätten meldet, denen wir ebenfalls nachgehen.

FAIR WEAR COMPLAINT HOTLINE

Die Hotline-Nummer, eine zugehörige E-Mail-Adresse sowie Hinweise zu den Sozialbestimmungen werden von unseren Teams gut sichtbar in den Fabriken ausgehängt – jeweils in der Landessprache. Auch externe Akteure wie Nichtregierungsorganisationen (NGOs) können über die Hotline direkt auf Mängel aufmerksam machen.

Anzahl Beschwerden über die Fair Wear:

Status	Nummer
Eingegangen	32
Geschlossen	14
In Bearbeitung	18

Alle Beschwerden durchlaufen den Fair Wear Complaints Management-Prozess, den wir hier anhand eines Beispiels darstellen.

Beispiel einer Fair Wear-Beschwerde



Land: Bangladesch

Thema: Arbeitsstandards – rechtlich verbindliches Beschäftigungsverhältnis

Status: abgeschlossen

Im Juli 2025 wurde über den Fair Wear-Beschwerdemechanismus ein Fall aus Bangladesch gemeldet. Die betroffene Arbeitskraft gab an, für ein bis zwei Tage Urlaub nehmen zu wollen und über entsprechende Resturlaubstage zu verfügen. Sie erklärte, den Vorgesetzten um Genehmigung gebeten zu haben. Dieser habe jedoch erwidert, es sei nicht notwendig, offiziell Urlaub zu beantragen, die Arbeitskraft könne einfach fernbleiben. Als die Person am darauffolgenden Tag regulär zur Arbeit zurückkehrte, erkundigte sich das Management nach dem Grund der Abwesenheit. Trotz Erklärung der Situation kam es zu einem Konflikt. Laut Beschwerde wurde die Arbeitskraft schließlich dazu gedrängt, ein Kündigungsschreiben zu unterzeichnen, und das Arbeitsverhältnis wurde beendet.

Die betroffene Person wandte sich an Fair Wear mit dem Wunsch, ihre Arbeitsstelle zurückzuerhalten.

Vorgehen und Lösung

Nach Weiterleitung der Beschwerde durch Takko Fashion setzte sich das Management intensiv mit dem Fall auseinander. Im Dialog zwischen Takko Fashion, der Fabrik und Fair Wear konnte eine einvernehmliche Lösung erzielt werden. Diese erfolgte unter Berücksichtigung der lokalen Gesetzgebung und wurde rechtskonform umgesetzt.

Die Fabrik zahlte der betroffenen Person die gesetzlich stehenden Ansprüche aus. Die entsprechenden Zahlungs-

nachweise stellte Takko Fashion zur Verfügung. Sie wurden von Fair Wear mit der beschwerdeführenden Person abgeglichen. Der Erhalt der Zahlung wurde bestätigt.

Obwohl die betroffene Person zunächst eine Wiedereinstellung angestrebt hatte, erklärte sie sich mit der erzielten finanziellen Einigung zufrieden. Der Fall wurde anschließend geschlossen.

Learning

Der Fall verdeutlicht die Wichtigkeit klarer, transparenter und dokumentierter Prozesse im Bereich Urlaubsanträge und Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Missverständnisse zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden können schnell zu arbeitsrechtlichen Konflikten führen – insbesondere, wenn informelle Absprachen nicht nachvollziehbar dokumentiert sind.

Im Rahmen unseres risikobasierten Due-Diligence-Ansatzes prüfen wir nicht nur strukturelle Risiken in unseren Lieferketten, sondern reagieren auch auf konkrete Einzelfälle. Der Fair Wear-Beschwerdemechanismus stellt dabei ein zentrales Instrument dar, um Hinweise frühzeitig zu erhalten und strukturiert zu bearbeiten.

Aus diesem Fall leiten wir insbesondere folgende Maßnahmen ab:

- Sensibilisierung von Führungskräften für transparente Kommunikation sowie korrekte Urlaubs- und Kündigungsprozesse
- Stärkung dokumentierter HR-Prozesse in den Fabriken
- Verbesserung und kontinuierliche Überprüfung der Wirksamkeit betrieblicher Beschwerdemechanismen

Der Fall zeigt, dass selbst bei zunächst eskalierenden Situationen durch Dialog und strukturierte Nachverfolgung tragfähige Lösungen gefunden werden können.

Durch die schnelle Einbindung von Takko Fashion und die Zusammenarbeit mit Fair Wear konnte ein konstruktives Ergebnis erzielt werden. Dies trug dazu bei, eine weitere Eskalation zu verhindern und das Vertrauen in den Beschwerdemechanismus zu stärken.

Für Takko ist dies ein wichtiger Bestandteil verantwortungsvoller Beschaffung:

- Beschwerden werden systematisch erfasst und bewertet.
- Risiken werden nicht nur dokumentiert, sondern aktiv bearbeitet.
- Lösungen werden transparent überprüft und mit den Betroffenen abgeglichen.

Der Fall zeigt exemplarisch, wie menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Praxis umgesetzt wird – durch klare Prozesse, partnerschaftlichen Dialog und konkrete Abhilfemaßnahmen.

FAIR WEAR CODE OF LABOUR PRACTICES



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

Unsere Social Audits basieren auf dem Fair Wear Code of Labour Practices. In begleitenden COLP-Trainings schulen wir die im Code verankerten Arbeitsrechte und fördern deren konsequente Umsetzung.

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

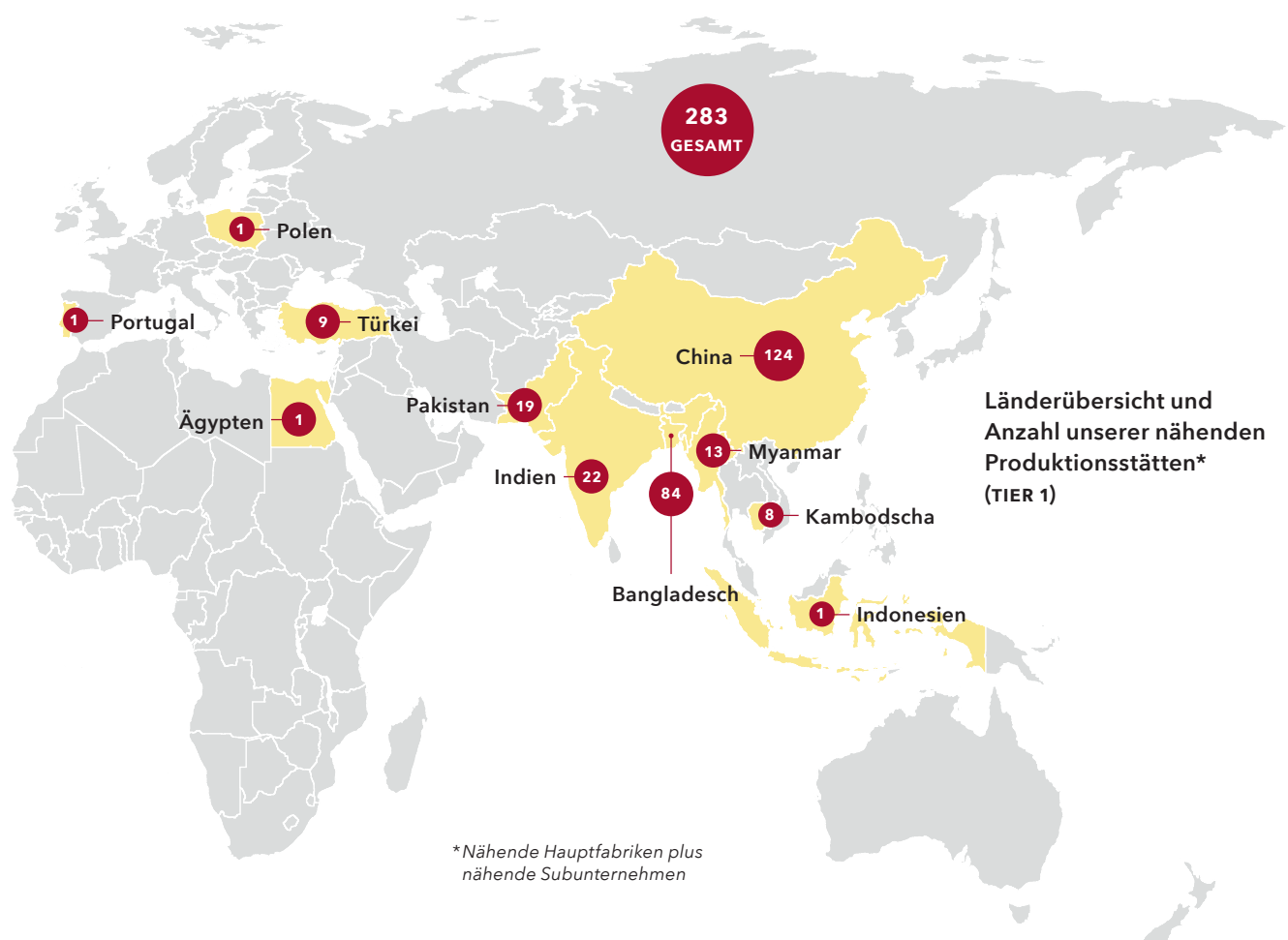
Es ist für ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld zu sorgen und die beste Arbeitsschutzpraxis zu fördern, wobei der Kenntnisstand über die Branche und die spezifischen Gefahren zu berücksichtigen sind. Den branchenspezifischen Gefahren am Arbeitsplatz ist angemessene Aufmerksamkeit zu widmen. Es 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.

MANAGEMENT DER LIEFERANTENBEZIEHUNGEN

UNSERE SOURCING-STRATEGIE



UNSER ANSATZ

Unsere Sourcing-Strategie ist ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensführung und eng mit unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflicht verknüpft. Ziel ist es, eine widerstandsfähige, transparente und verantwortungsvoll gesteuerte Lieferkette sicherzustellen, die wirtschaftliche Stabilität mit sozialen und ökologischen Anforderungen verbindet.

Wir verfolgen einen risikobasierten Ansatz, der auf systematischen Risikoanalysen auf Länder-, Branchen-, Produkt- und Lieferantenebene basiert. Dabei berücksichtigen wir insbesondere politische Rahmenbedingungen, arbeitsrechtliche Risiken, soziale Herausforderungen sowie potenzielle umweltbezogene Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette. Auf dieser Grundlage priorisieren wir Maßnahmen, entwickeln Präventions- und Abhilfemaßnahmen und stärken die Resilienz unserer Lieferkette.

Unsere Strategie stützt sich auf folgende zentrale Säulen:

- menschenwürdige und sozial verantwortliche Arbeitsbedingungen
- langfristige und partnerschaftliche Geschäftsbeziehungen
- verantwortungsvolle Einkaufs- und Zahlungspraktiken
- Integration sozialer und ökologischer Kriterien bei Auswahl und Bewertung von Lieferanten

AUSWAHL, PRÜFUNG UND ONBOARDING NEUER LIEFERANTEN

Soziale und ökologische Anforderungen sind verbindliche Bestandteile unserer Lieferantenbeziehungen. Ziel ist es, mögliche menschenrechtliche, soziale, ökologische und compliance-bezogene Risiken bereits vor Beginn einer Geschäftsbeziehung zu identifizieren und zu bewerten.

Im Rahmen unseres Lieferketten-Risikomanagements durchlaufen alle potenziellen Lieferanten vor Aufnahme der Geschäftsbeziehung einen verbindlichen, mehrstufigen Due-Diligence-Prozess:

1. ANERKENNUNG VERBINDLICHER STANDARDS

Lieferanten verpflichten sich zur Einhaltung unseres Verhaltenskodex (basierend auf dem Fair Wear Code of Labour Practices), unserer CSR-Standard Operating Procedures, der Manufacturing Restricted Substances List (MRSL)-Verpflichtungserklärung sowie weiterer vertraglicher Anforderungen.

2. RISIKOANALYSE UND COMPLIANCE-PRÜFUNG

Wir prüfen Unternehmensunterlagen, Sanktionslisten sowie relevante Sozial-, Umwelt- und Qualitätszertifikate. Vorliegende Auditberichte akkreditierter Prüf- und Zertifizierungsunternehmen werden analysiert und identifizierte Risiken systematisch bewertet.

3. RISIKOBASIERTE VERTIEFUNG

In Hochrisikoländern oder bei erhöhtem Risikoprofil fordern wir zusätzliche Nachweise an oder führen eigene Vor-Ort-Audits durch.

4. INTERNE FREIGABE

Die finale Entscheidung erfolgt durch CSR in Abstimmung mit der Beschaffung. Eine Zusammenarbeit ist nur bei positiver Bewertung und vollständiger Transparenz möglich.



Unser CSR-Team
in Deutschland

Monitoring und kontinuierliche Verbesserung

Nach dem Onboarding werden Lieferanten in unsere fortlaufenden Audit-, Monitoring- und Trainingsprozesse integriert. Die Einhaltung unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Anforderungen überprüfen wir regelmäßig auf Grundlage unseres Social Audit Manuals.

Ein Beschwerdemechanismus ermöglicht es Beschäftigten, mögliche Verstöße vertraulich und in einem geschützten Rahmen zu melden. Zudem werden unsere Anforderungen und Prozesse mindestens jährlich gemeinsam mit Legal & Compliance überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt, um Transparenz, Risikosteuerung und Wirksamkeit kontinuierlich zu stärken.

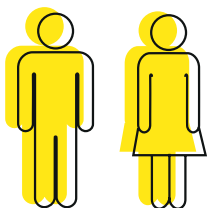
VERANTWORTUNGSVOLLE EINKAUFSS- UND ZAHLUNGSPRAKTIKEN

Wir orientieren uns am Common Framework for Responsible Purchasing Practices, das als Leitfaden für verantwortungsvolle Einkaufsprozesse dient und uns dabei unterstützt, negative Auswirkungen unserer Beschaffungspraktiken auf Arbeitsbedingungen zu vermeiden.

Zu den wesentlichen Elementen gehören:

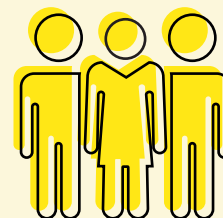
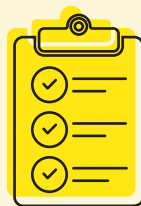
- frühzeitige und verlässliche Auftragsplanung
- Minimierung kurzfristiger Auftragsänderungen und -stornierungen
- pünktliche Zahlungen gemäß vereinbarten Zahlungsbedingungen

Rund 70 % unserer Artikel werden mit Vorlaufzeiten von acht bis 13 Monaten beauftragt. Durch diese langfristigen Orderplatzierungen schaffen wir Planbarkeit für unsere Lieferanten. Die bevorzugte Platzierung von Aufträgen außerhalb typischer Hochphasen der Branche unterstützt eine gleichmäßigere Auslastung der Produktionsstätten und trägt zur Beschäftigungssicherheit der dort tätigen Arbeitskräfte bei.



34
CSR-KOLLEGINNEN
UND -KOLLEGEN

Langfristige
Orderplatzierung



Gleichmäßigere
Auslastung und
Beschäftigungs-
sicherheit



Planbarkeit für
unsere Lieferanten



Mit diesen Maßnahmen verfolgen wir das Ziel, Zahlungsverzug zu vermeiden und insbesondere kleine und mittlere Lieferbetriebe in ihrer wirtschaftlichen Stabilität zu stärken. Unsere Zahlungsprozesse sind so gestaltet, dass die vertraglich vereinbarten Fristen eingehalten und Liquiditätsrisiken in der Lieferkette minimiert werden.

LANGFRISTIGE PARTNERSCHAFTEN UND KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG

Langfristige Geschäftsbeziehungen bilden die Grundlage unserer Beschaffungsstrategie. Durch kontinuierlichen Dialog, lokale Teams in unseren Hauptbeschaffungsländern und regelmäßige Bewertungen fördern wir Transparenz, Vertrauen und eine nachhaltige Weiterentwicklung unserer Lieferantenbasis.

Wir verstehen unsere Sourcing-Strategie als dynamischen Prozess. Durch regelmäßige Risikoanalysen, interne Bewertungen sowie den Austausch mit Lieferanten und weiteren Stakeholdern passen wir unsere Prozesse kontinuierlich an, um regulatorische Anforderungen sowie steigende Erwartungen an Nachhaltigkeit zu erfüllen.

RESPONSIBLE EXIT

Sollte eine Geschäftsbeziehung beendet werden müssen, erfolgt dies unter Berücksichtigung unserer Verantwortung gegenüber Lieferanten und deren Beschäftigten.

Ein verantwortungsvoller Rückzug erfolgt:

- in enger Abstimmung mit dem Lieferanten
- mit angemessenem zeitlichem Vorlauf
- unter Berücksichtigung der jeweiligen Auslastung durch Takko Fashion

Ordermengen werden schrittweise reduziert, um betroffenen Produktionsstätten ausreichend Zeit zu geben, alternative Aufträge zu akquirieren und negative Beschäftigungseffekte abzufedern.

DAS GESCHÄFTSJAHR 2025/26

Im Geschäftsjahr 2025/26 waren unsere Beschaffungsländer in besonderem Maße von externen Einflussfaktoren betroffen. Politische Unruhen, ein angespanntes soziales Umfeld und hohe Inflation belasteten Wirtschaft und Gesellschaft zusätzlich. Zudem führten angespannte ökologische Rahmenbedingungen, wiederkehrende Energieengpässe und Naturkatastrophen zu einem herausfordernden Umfeld mit teilweise spürbaren Auswirkungen auf Lieferketten, Infrastruktur und Produktionsprozesse. Beispielsweise brachte die politische Neuformierung der Regierung in Bangladesch wirtschaftliche und gesellschaftliche Unsicherheiten mit sich. Gleichzeitig beeinflussten Energieknappheit und eine instabile Versorgungsinfrastruktur die Produktionsabläufe und erforderten eine enge, flexible Abstimmung mit unseren Partnern vor Ort.

Dank der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und weiteren Stakeholdern konnten wir dennoch Stabilität gewährleisten und verantwortungsvolle Produktionsbedingungen sicherstellen. Durch kontinuierlichen Dialog, umsichtiges Risikomanagement und die intensive Begleitung unserer Partner haben wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten auch unter schwierigen Rahmenbedingungen konsequent fortgeführt und weiterentwickelt.



Im Rahmen unserer Mitgliedschaft in der Fair Wear Foundation berichten wir auf den folgenden Seiten transparent darüber, wie wir unseren Sorgfaltspflichten in Myanmar durch umfassende Due-Diligence-Maßnahmen nachkommen.

Seit 2014 kooperieren wir mit Produktionsstätten in Myanmar. Derzeit arbeiten wir hauptsächlich mit neun Fabriken zusammen, die Kleidung für Takko Fashion produzieren. Unsere Geschäftsbeziehungen in Myanmar basieren auf langjähriger Kooperation, Vertrauen und enger Abstimmung.

Wir beobachten die Krisen, die Myanmar zu bewältigen hat, sehr genau, um schnell auf Veränderungen reagieren zu können. Dazu gehören politische Instabilität, bewaffnete Konflikte, Naturkatastrophen sowie menschenrechtliche Probleme. Die militärische Gewalt gegen die Bevölkerung Myanmars seit dem Militärputsch im Jahr 2021 verurteilen wir zutiefst.

Trotz der herausfordernden Rahmenbedingungen sind wir davon überzeugt, dass wir unsere Zusammenarbeit mit ausgewählten Partnern in Myanmar mithilfe verstärkter Sorgfaltsmaßnahmen fortsetzen können. Durch unsere aktive Mitgliedschaft in der EuroCham Myanmar und im MADE-Projekt stellen wir sicher, dass unsere Geschäftstätigkeit weiterhin im Einklang mit internationalen Standards wie den ILO-Konventionen, den UN-Leitprinzipien und den OECD-Leitsätzen steht.

ZUR SITUATION IN MYANMAR

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

Geopolitische und humanitäre Lage

Das Jahr 2025 war für Myanmar von erheblichen politischen, wirtschaftlichen und humanitären Veränderungen geprägt, die das gesellschaftliche Umfeld stark beeinflussten.

Im Fokus standen die Vorbereitung und Durchführung der durch die Militärregierung organisierten Wahlen, die zwischen Dezember 2025 und Januar 2026 stattfanden. Die politische Übergangsphase erforderte von Wirtschaft und Bevölkerung zusätzliche Anpassungen.

Am 28. März 2025 erschütterte ein verheerendes Erdbeben der Stärke 7,7 die Region nahe Mandalay. Mehrere tausend Menschen verloren ihr Leben, mehr als 5.000 wurden verletzt. Besonders stark betroffen waren die Regionen Mandalay, Sagaing und Magway, in denen erhebliche Schäden an Infrastruktur, Wohnraum und öffentlicher Versorgung entstanden.

Takko Fashion unterstützte die akuten Hilfsmaßnahmen mit einer Spende in Höhe von 100.000 US-Dollar an die Organisationen Dänisches Rotes Kreuz, Medical Action Myanmar, Community Partners International und Dutch Relief Alliance. Die Mittel wurden unter anderem für Notunterkünfte sowie für die Bereitstellung von sauberem Wasser, Lebensmitteln und Hygieneartikeln eingesetzt.

Der Wiederaufbau bleibt in der betroffenen Region eine Herausforderung, insbesondere aufgrund eingeschränkter Zugänge für internationale Hilfsmaßnahmen und steigender Lebensmittelpreise. Bereits Mitte 2025 prognostizierte die Weltbank eine anhaltend verhaltene wirtschaftliche Entwicklung.

UNSER ENGAGEMENT IN MYANMAR



Seit der Machtübernahme durch das Militär stehen europäische Unternehmen verstärkt unter Druck, ihre Geschäftsbeziehungen in Myanmar zu beenden. Der Rückzug zahlreicher internationaler Marken hat bereits zu erheblichen Arbeitsplatzverlusten geführt und die wirtschaftliche Lage vieler Familien weiter verschärft.

Vor diesem Hintergrund haben wir unsere Aktivitäten im Land sorgfältig geprüft und uns bewusst gegen einen vollständigen Rückzug entschieden. Wir sind überzeugt, dass ein verantwortungsvoller Verbleib – unter klar definierten menschenrechtlichen Auflagen und erweiterter Sorgfaltspflicht, die wir unter anderem mit Unterstützung der EuroCham und dem MADE-Projekt (Multi-Stakeholder-Alliance for Decent Employment) durchführen – derzeit mehr zum Schutz der Beschäftigten beiträgt als ein sofortiger Ausstieg.

Unsere Geschäftsbeziehungen in Myanmar basieren auf partnerschaftlichem Vertrauen, Verlässlichkeit und gegenseitiger Unterstützung – insbesondere in einem von Unsicherheit geprägten Umfeld. Die Textilindustrie ist ein zentraler Wirtschaftszweig des Landes und sichert den Lebensunterhalt hunderttausender Menschen, insbesondere von Frauen.

Wir sehen es als unsere Verantwortung, durch stabile und langfristig ausgerichtete Geschäftsbeziehungen zur wirtschaftlichen Kontinuität beizutragen, Arbeitsplätze zu erhalten und die Einhaltung sozialer Standards aktiv zu begleiten.

UNSERE VERANTWORTUNG

Alle Produktionsstätten, mit denen wir in Myanmar zusammenarbeiten, befinden sich in der Region Yangon, die als eine der sichereren Regionen des Landes mit niedriger Konfliktrate gilt (vgl. exera Vanguard Risk Score). Die Situation vor Ort ermöglicht es uns, Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen erfolgreich umzusetzen. Unser CSR-Team aus Deutschland überprüft dies jährlich gemeinsam mit unserem lokalen Team und besucht jede Fabrik vor Ort.

Region Yangon

Bei der Vergabe von Produktionsaufträgen halten wir strikt alle EU-Sanktionen gegen die Militärregierung ein. Wir achten darauf, dass keiner unserer Geschäftspartner in Myanmar Verbindungen zum Militär unterhält. Dazu erfassen wir 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 kontrollieren wir diese Angaben bei Audits und Fabrikbesuchen. Auch verfolgen wir Medienberichte auf mögliche Verbindungen und holen regelmäßig Informationen von verschiedenen Stakeholdern ein.

Im Februar 2024 hatte die Regierung das Wehrdienstgesetz wieder in Kraft gesetzt. Unverzüglich wurden Maßnahmen ergriffen, darunter die Sicherstellung der sicheren Beförderung aller Beschäftigten von ihren Wohnorten zu den Fabriken und zurück. Wir verfolgen die Durchsetzung des Gesetzes weiterhin aufmerksam. Bislang wurde keiner unserer Kollegen zum Militärdienst eingezogen und es ist uns bislang kein Fall bekannt, bei dem ein Fabrikarbeiter eingezogen wurde.

Angesichts der aktuellen Lage legen wir besonderen Wert darauf, verantwortungsvolles Handeln zu gewährleisten. Dabei orientieren wir uns an einer erweiterten menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (eHRDD).

Falls wir gezwungen sein sollten, die Produktion in Myanmar einzustellen, werden wir verantwortungsbewusst handeln, um negative Auswirkungen für alle Beteiligten so gering wie möglich zu halten. Um im Fall einer Verschlechterung der Situation frühzeitig und besonnen reagieren zu können, prüfen wir gemeinsam mit unseren Lieferanten kontinuierlich Optionen zur Verlagerung von Produktionsvolumen und Standorten in andere Beschaffungsländer. Dabei informieren wir alle relevanten Stakeholder frühzeitig und transparent über Gründe und Ablauf eines Rückzugs.

Sollte ein solcher Fall eintreten, stellen wir selbstverständlich sicher, dass unsere Mitarbeitenden 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 bestmöglich gewährleisten.

Warum ist eine erweiterte Sorgfaltspflicht notwendig?

In Hochrisikokontexten wie Myanmar ist das Risiko von Menschenrechtsverletzungen 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 zu entsprechen, haben wir bereits im letzten Jahr unser CSR-Team vor Ort auf fünf Personen aufgestockt. Das Team führt regelmäßig Sozialaudits durch, um die Einhaltung von Arbeits- und Sozialstan-

dards sicherzustellen. Die aus den Audits abgeleiteten Maßnahmen werden sorgfältig nachverfolgt und in enger Zusammenarbeit mit den Lieferanten umgesetzt. Im direkten Austausch mit den Mitarbeitenden führt das Team Befragungen durch und bietet gezielte Schulungen an, mit besonderem Fokus auf den acht Code of Labour Practices. Durch die enge Abstimmung mit dem CSR-Team im Headquarter sowie die Zusammenarbeit mit lokalen Stakeholdern trägt das CSR-Team vor Ort entscheidend dazu bei, nachhaltige Verbesserungen zu erzielen und die sozialen Standards kontinuierlich zu überwachen und zu optimieren.

Weiterhin sind Mitarbeitende aus unseren CSR- und Purchase-Teams aus Deutschland regelmäßig vor Ort, um sich persönlich ein Bild zu machen. Nur wenige Wochen vor dem verheerenden Erdbeben waren unser CEO, CPO und Sourcing Director in Yangon. Dort besuchten sie unsere Produktionsstätten und führten Gespräche mit unserem lokalen Team sowie mit Geschäftspartnern vor Ort.

Bereits im Januar 2025 sowie 2026 führte unser CSR-Team aus Deutschland 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 Arbeitnehmervertretern. Sie gingen weit über übliche Themen wie Löhne, Arbeitssicherheit und Arbeitszeiten hinaus. Die Mitarbeitenden teilten auch persönliche Einblicke und sprachen über aktuelle Themen, ihre Zufriedenheit, aber auch über ihre Sorgen.

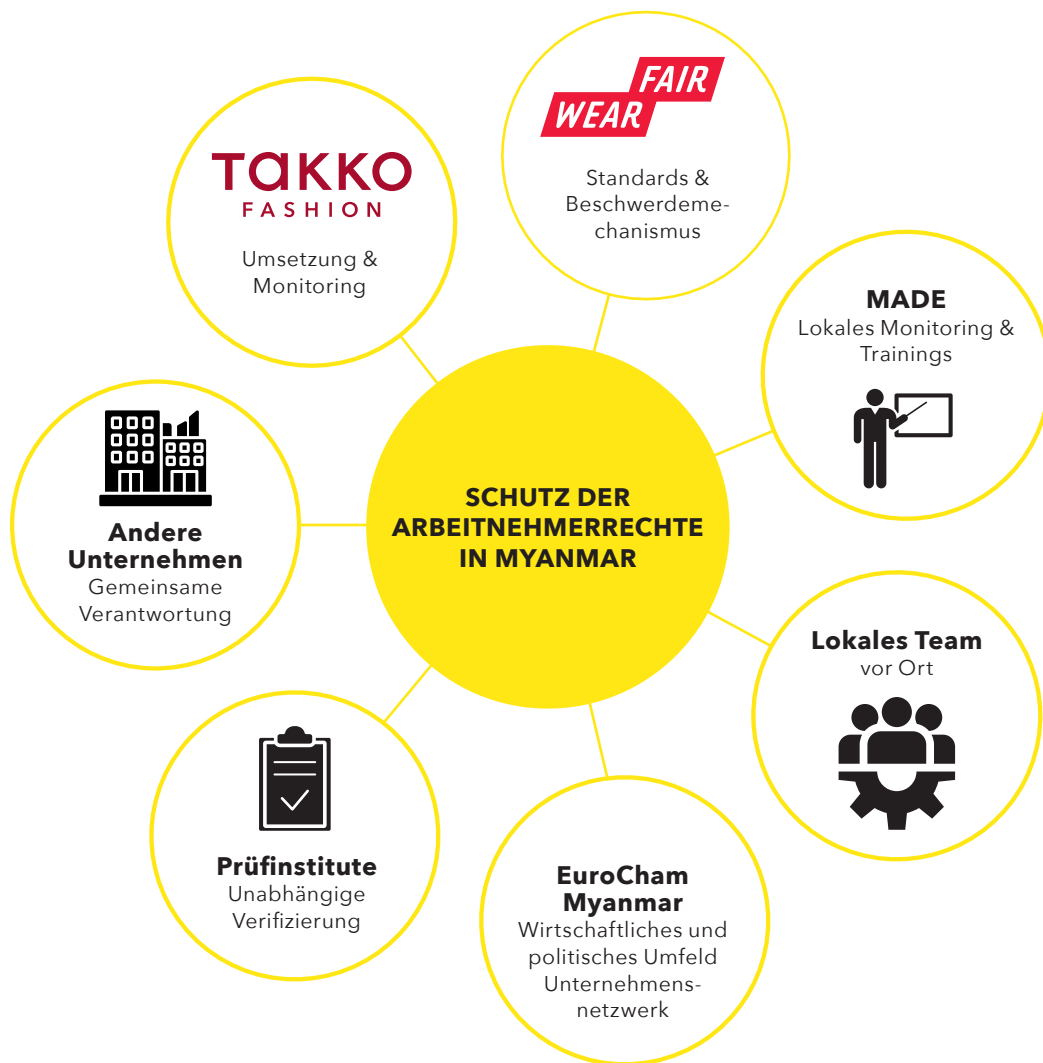
Diese direkten Begegnungen und transparenten Gespräche haben uns einen authentischen und tiefgehenden Einblick in die tatsächliche Situation vor Ort ermöglicht. Sie sind ein unverzichtbarer Bestandteil unserer Sorgfaltspflicht und werden auch künftig regelmäßig stattfinden.

MERKMALE DER ERWEITERTEN SORGFALTPFLICHT

Erhöhtes Risikobewusstsein:

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





Unser Stakeholder-Netzwerk in Myanmar - unsere zentralen Partner:

Fair Wear Foundation (Mitglied seit 2011)

Als langjähriges Mitglied der Fair Wear Foundation profitieren wir von einem unabhängigen Multi-Stakeholder-Ansatz.

Fair Wear unterstützt uns durch:

1. fundierte Länder- und Risikoanalysen
2. klare Methoden zur Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht
3. Trainingsprogramme
4. eine unabhängige Beschwerdehotline

So stellen wir sicher, dass Arbeitskräfte in Myanmar Zugang zu funktionierenden Beschwerdemechanismen haben und Arbeitsbedingungen kontinuierlich verbessert werden.

EuroCham Myanmar

Als Mitglied der European Chamber of Commerce in Myanmar stehen wir im direkten Austausch mit anderen europäischen Unternehmen sowie politischen Akteuren.

EuroCham bietet:

1. tägliche Lage-Updates
2. wirtschaftliche Einschätzungen
3. eine Plattform für Dialog und Interessenvertretung
4. Förderung verantwortungsvoller Geschäftspraktiken

Gerade in einem volatilen Umfeld sind diese Informationen essenziell für eine verantwortungsvolle Entscheidungsfindung.

MADE (Multistakeholder Alliance for Decent Employment)

MADE ist eine in Yangon ansässige Initiative zur Förderung menschenwürdiger Arbeit in der Textilindustrie.

Der direkte Kontakt zu Fabrikmanagement und Beschäftigten ermöglicht:

1. gezielte Trainingsprogramme
2. Förderung von Arbeitsrechten
3. Unterstützung bei Living-Wage-Initiativen
4. tägliches Monitoring sozialer und politischer Entwicklungen

Diese lokale Verankerung liefert, wie unser lokales Team vor Ort, fundierte und maßgebliche Einblicke in die tatsächliche Situation vor Ort.

Myanmar Garment Manufacturers Association (MGMA)

Im regelmäßigen Austausch mit der Branchenvereinigung MGMA setzen wir uns für Transparenz und kontinuierliche Verbesserungen in den Fabriken ein. Der Dialog auf Verbandsebene hilft, strukturelle Themen branchenweit zu adressieren.

Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen

Neben institutionellen Partnerschaften stehen wir im kontinuierlichen Austausch mit anderen Unternehmen – sowohl mit Fair-Wear-Mitgliedern als auch mit Nicht-Mitgliedern.

Ziel ist es, gemeinsam Lösungen zu entwickeln, um:

1. Arbeitsplätze zu sichern
2. soziale Standards nachhaltig zu stärken
3. wirtschaftliche Stabilität zu fördern

LÄNDERRISIKO MYANMAR - RISIKOBEWERTUNG

Unsere Datenbasis:

Takko Fashion nutzt Berichte der Fair Wear Foundation, das Know-how unserer lokalen CSR-Kollegen sowie die Expertise unserer Partner vor Ort wie MADE und EuroCham Myanmar. Zudem berücksichtigen wir Berichte verschiedener lokaler und globaler Medien. Ergänzt wird unsere Datenbasis durch Audits, die von akkreditierten Prüfinstituten durchgeführt werden. Wir analysieren politische, soziale und wirtschaftliche Entwicklungen in Myanmar, um deren Auswirkungen auf unsere Lieferkette zu bewerten. Für die Risikoanalyse auf Fabrikebene spielen u. a. die Besuche vor Ort eine wichtige Rolle.

Fokus auf soziale Themen:

Im Bereich der sozialen Themen orientieren wir uns an den acht Codes of Labor Practices (CoLPs) der Fair Wear. Nach eingehender Analyse und unter Berücksichtigung der spezifischen Lage in unseren Partnerfabriken – die von der allgemeinen Gesamtrisikolage abweichen kann – legen wir besonderen Fokus auf folgende Aspekte:

- existenzsichernde Löhne
- Vereinigungsfreiheit
- angemessene Arbeitszeiten

Maßnahmen nach der Risikobewertung:

Sobald Risiken identifiziert werden, ergreifen wir gezielte Maßnahmen zur Verbesserung. Dazu gehören:

Audits - Überprüfung und Nachverfolgung:

Identifizierte Risiken werden in unseren Audits überprüft. Jede Fabrik, die für uns produziert, durchläuft pro Jahr mindestens vier Audits. Diese erfolgen über unser lokales Team, über unseren externen lokalen Partner MADE sowie über ein akkreditiertes Prüfinstitut. Die wichtigsten Ergebnisse für unsere Fabriken in Myanmar und die entsprechenden Korrekturmaßnahmen sind auf Seite 114 aufgeführt.

Schulungen:

Unser lokales Takko Fashion-Team ist regelmäßig vor Ort und geht auf Themen ein, die gemäß der Audit-Ergebnisse mehr Aufklärung erfordern, beispielsweise zu Arbeitssicherheit, gesetzlichen Regelungen oder dem Beschwerdemechanismus. Seit Juni 2025 verwenden wir für unsere Schulungen aktualisierte Trainingsmaterialien, die wir mit Unterstützung der Fair Wear Foundation erstellt haben. Die Schulungen richten sich sowohl an das Fabrikmanagement als auch an die Mitarbeitenden und fokussieren sich auf die Kernarbeitsstandards, interne Kommunikation (social dialogue) und den internen Beschwerdekanaal.

Stärkung des internen Beschwerdemechanismus:

Ein funktionierender und transparenter Beschwerdemechanismus ist für uns von zentraler Bedeutung. Er ermöglicht die schnelle Reaktion auf Probleme, verhindert Eskalationen und fördert das Vertrauen zwischen Beschäftigten und Management. Wir stellen sicher, u. a. beim Besuch unseres CSR-Teams im Januar, dass jede Fabrik, mit der wir zusammenarbeiten, eine gesetzeskonform gewählte Arbeitnehmervertretung (wcc) hat.

Workshops:

Wir organisieren und unterstützen die Teilnahme an Workshops unseres Partners MADE zu Themen wie sozialem Dialog und Arbeitnehmerrechten. Diese Workshops finden sowohl in den Fabriken als auch extern statt.



Überprüfung der Arbeitszeiten:

Wir ermitteln und analysieren Arbeitszeiten systematisch. Gerade in den Produktionsspitzenzeiten können vermehrt Überstunden anfallen. Wir stehen mit den Lieferanten im Dialog, um Lösungen zu finden. Mit diesem strukturierten Vorgehen stellen wir sicher, dass wir Risiken nicht nur erkennen, sondern aktiv und nachhaltig mindern.

ERGEBNISSE DER JÜNGSTEN RISIKOANALYSE – EIN BLICK AUF UNSERE ERFOLGE

Die letzten Bewertungen haben uns wichtige Einblicke verschafft. Die Analyse erfolgte sowohl auf Länderebene als auch differenziert auf Fabrikebene. Das Thema existenzsichernde Löhne stellt aktuell das größte menschenrechtliche Risiko in Myanmar dar. Wirtschaftliche Instabilität, steigende Lebenshaltungskosten sowie Währungs- und Energiepreisschwankungen erhöhen den finanziellen Druck auf die Beschäftigten.

1. Lohnentwicklung

Aktuelle Situation und Maßnahmen: Gespräche mit Arbeitnehmervertretern bestätigen, dass der gesetzliche Mindestlohn nicht ausreicht, um die Grundbedürfnisse einer durchschnittlichen Familie zu decken. Als direkte Konsequenz haben wir unser Monitoring in Myanmar weiter intensiviert. Wir analysieren die Gehaltsdaten nicht nur auf Monatsbasis, sondern differenziert nach:

- gesetzlichem täglichem Mindestgehalt
- tatsächlich gezahltem Grundgehalt
- Überstundenvergütung
- Bonuszahlungen

Für unsere Produktionsstätten werden positive Entwicklungen verzeichnet. Zwischen November 2024 und Februar 2026 wurden die Basislöhne (8 Stunden/Tag) deutlich erhöht. Sowohl die Grundlöhne als auch die effektive Tagesvergütung, inklusive Boni und Überstunden, zeigen substantielle Steigerungen. Um weitere Verbesserungen zu erzielen, arbeiten wir eng mit anderen Unternehmen zusammen, die ebenfalls in Myanmar produzieren. Gemeinsam haben wir eine Benchmark für faire Entlohnung entwickelt. Die Gehaltsdaten aus Myanmar sind im Anhang auf Seite 116 dargestellt.

MADE-Initiative: Die MADE-Initiative zählt zu unseren zentralen Partnern bei der Verbesserung sozialer und wirtschaftlicher Bedingungen in Myanmar. Sie setzt sich besonders für Arbeitsrechte, existenzsichernde Löhne und Bildungsmöglichkeiten ein. Unsere sämtlichen 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 führte. Die Löhne spielen dabei eine zentrale Rolle, da sie direkt zur Lebensqualität der Beschäftigten beitragen.



Weiterhin führen wir regelmäßige Gespräche mit Lieferanten und Arbeitnehmervertretern (wcc). Unsere Lieferanten bzw. Produktionsstätten initiieren zudem zusätzlichen Unterstützungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten, beispielsweise der Bereitstellung von Grundnahrungsmitteln wie Reis, Öl oder Nudeln.

Bei der Analyse der Gehaltsdaten identifizierten wir eine Produktionsstätte mit vergleichsweise niedrigen Durchschnittseinkommen, die jedoch stark in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden investiert. Die Fabrik fördert intensiv die Qualifikation ungelernter Arbeitskräfte und verbessert so deren langfristige Beschäftigungsfähigkeit.

2. 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 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 Beschäftigten regelmäßig an die CoLPs zu erinnern, werden regelmäßig Trainings durchgeführt. Zusätzlich hängen die grafisch aufgearbeiteten Informationen (Worker Information Sheet) gut sichtbar aus.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, den internen Beschwerdemechanismus in den Fabriken zu stärken, um den Arbeitnehmern eine sichere Plattform für ihre Anliegen zu bieten. Jede Fabrik, die für uns produziert, verfügt über eine frei gewählte Arbeitnehmervertretung (wcc – Worker Consultation Committee), die regelmäßige Sitzungen mit dem jeweiligen Fabrikmanagement durchführt. Die Inhalte dieser Sitzungen werden protokolliert.



ARBEITSZEITEN

In der Textilindustrie kann es vor allem in Produktionsspitzenzeiten zu Überstunden kommen. Berichte von Arbeitnehmervertretungen und Nichtregierungsorganisationen (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 Mitarbeitende teilweise unzureichende Pausen oder nicht ihre vorgeschriebenen freien Tage erhalten. In diesem Rahmen dulden wir weder verpflichtende Überstunden noch die Überschreitung von gesetzlichen maximalen Arbeitszeiten. Zudem legen wir Wert darauf, dass Mitarbeitende ausreichend Pausen und arbeitsfreie Tage erhalten.

Um die Erfüllung unserer Anforderungen an Arbeitszeiten, Pausen und Ausgleichstage in unseren Lieferfabriken sicherzustellen, führen wir regelmäßige Audits durch und analysieren die Einhaltung der Vorgaben systematisch. Sollte es z.B. eine unverhältnismäßig hohe Anzahl an Überstunden geben, suchen wir den Dialog mit den Lieferanten, um Ursachen zu klären und Lösungen zu finden. Mit diesem strukturierten Ansatz stellen wir sicher, Risiken nicht nur zu identifizieren, sondern aktiv und nachhaltig zu mindern.

BESCHWERDEMECHANISMUS

Der Beschwerdemechanismus ist ein zentrales Element 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:

Beschwerden können intern auf verschiedenen Wegen vorgebracht werden: direkt bei den Mitarbeitervertretungen (wcc) oder anonym über eine Suggestion Box, die einem Briefkasten ähnelt. Diese Box ist an einer vor Blicken geschützten Stelle in der Fabrik angebracht und wird im Beisein eines Arbeitnehmervertreters geöffnet.

Die Anliegen werden in regelmäßigen Sitzungen zwischen wcc und Fabrikmanagement diskutiert. Die Ergebnisse werden am Schwarzen Brett veröffentlicht und in einigen Fabriken zusätzlich über Lautsprecher kommuniziert. Das Vorhandensein einer geschlossenen, gut zugänglichen Box und der Prozess werden regelmäßig im Rahmen der 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. Des Weiteren haben unsere lokalen Kollegen Einsicht in die Protokolle der Arbeitnehmervertretungs-Besprechungen mit dem Fabrikmanagement.

Während unserer Besuche nehmen wir uns gezielt Zeit für Gespräche mit den Arbeitnehmervertretern. Dabei werden nicht nur ihre Aufgaben, sondern auch ihre Erfahrungen im Wahlprozess und ihre Einschätzung der aktuellen Situation thematisiert. Falls es Fragen oder Unsicherheiten zum Wahlprozess gibt, stehen unsere lokalen Kolleginnen und Kollegen sowie Partnerorganisationen wie MADE unterstützend zur Seite. Diese bieten speziell abgestimmte Trainings für neu gewählte Arbeitnehmervertretungen an, um sie für ihre wichtige Rolle zu qualifizieren.

Externe Beschwerdemechanismen:

Darüber hinaus können die Beschäftigten gemäß Schritt 6 unserer Human Rights Due Diligence Policy (HRDD) (siehe Seite 42) weitere externe Kanäle nutzen. Dazu gehören:

Worker Information Sheet:

Dieses Informationsblatt enthält die Kontaktdaten der Beschwerde-Hotline sowie die E-Mail-Adresse der Fair Wear Foundation, die eine unabhängige Meldemöglichkeit 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.

Weitere Maßnahmen:

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

WEITERE UNTERSTÜTZUNG VOR ORT

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

Wir haben 100.000 us-Dollar an vier Organisationen gespendet, die sich für die Unterstützung der von dem Erdbeben betroffenen Regionen in Myanmar einsetzen.

TRANSPARENZ

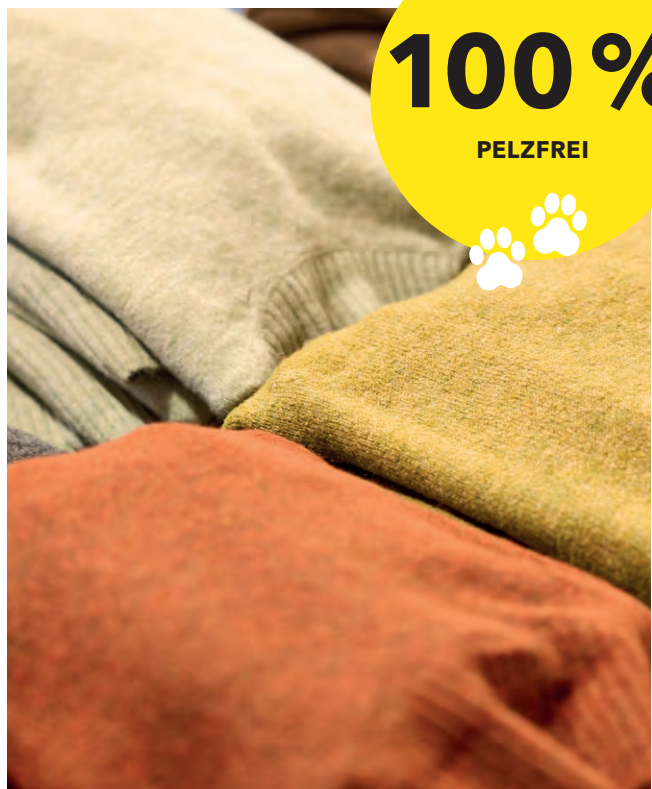
Takko Fashion hat ein offizielles Statement auf der Webseite veröffentlicht, um Kunden, Geschäftspartner und Stakeholder darüber zu informieren, warum wir trotz der aktuellen politischen Lage weiterhin in Myanmar tätig sind und welche Maßnahmen wir zur erweiterten Sorgfaltspflicht ergreifen.



UNSERE TIERSCHUTZRICHTLINIE

Neben Menschenrechten und Umweltschutz spielt auch der Tierschutz eine wichtige Rolle in unseren unternehmerischen Sorgfaltspflichten. Daher bekennen wir uns zum Tierschutz und zur Einhaltung des „Fünf-Domänen“-Modells mit den entsprechenden Tierwohlzielen. Wir verbieten kategorisch den Einsatz aller Materialien, die von Wildtieren stammen. Dazu zählen auch Materialien, die von exotischen, bedrohten oder gefährdeten Arten abstammen, die unter der „Convention on International Trade in Endangered Species“ (CITES) und/oder der „International Union for Conservation of Nature's“ (IUCN) roten Liste geführt werden. Angora, Alpaka, Daunen, Federn, Merino, Mohair, Pelz und Seide setzen wir grundsätzlich nicht in unseren Artikeln ein. Soweit Tiere nicht artgerecht gehalten werden, dürfen Produkte, die von solchen Tieren stammen, nicht für die Herstellung unserer Waren verwendet werden. Takko Fashion lehnt Tierversuche bei allen Waren ab. Dies gilt auch für die Entwicklung von neuen Artikeln und Materialien.

Wir nutzen tierische Materialien nur zu einem sehr geringen Anteil, im letzten Geschäftsjahr 2025/26 handelte es sich dabei um Leder in unserer Gürtelkollektion.



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





Die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse zeigen, dass soziale Aspekte entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette – von der eigenen Belegschaft über Arbeitskräfte in der Lieferkette bis hin zu Verbraucherinnen und Verbrauchern – einen wesentlichen Einfluss auf unsere nachhaltige Unternehmensentwicklung haben. Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen, zur Förderung von Arbeitnehmerrechten sowie zur Stärkung von Transparenz gegenüber Konsumentinnen und Konsumenten leisten einen positiven Beitrag zur sozialen Stabilität unserer Geschäftsaktivitäten. Insbesondere in der Lieferkette tragen bestehende Initiativen und Programme dazu bei, soziale Standards schrittweise zu verbessern und die Resilienz unserer Lieferantenbeziehungen zu erhöhen. Vor diesem Hintergrund sehen wir die Chance, durch die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer sozialen Standards nicht nur Risiken zu reduzieren, sondern auch langfristig stabile Partnerschaften aufzubauen, unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu stärken und das Vertrauen unserer Kundinnen und Kunden weiter auszubauen.

62	EIGENE BELEGSCHAFT
70	ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE
78	VERBRAUCHER UND ENDNUTZER
82	GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

EIGENE BELEGSCHAFT



UNSER ANSATZ

Unsere Mitarbeitenden bilden die Grundlage unseres Erfolgs. Unsere Personalstrategie zielt daher darauf ab, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Sicherheit, Chancengleichheit und attraktive Entwicklungsperspektiven vereint. Im Mittelpunkt steht die kontinuierliche Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen. Wir schaffen verlässliche Rahmenbedingungen und leben Diversität und Inklusion auf Basis unseres Verhaltenskodexes und Unternehmenskompasses. Diskriminierung und Benachteiligung werden nicht toleriert.

Ein besonderer Fokus liegt darauf, frühzeitig auf zentrale Herausforderungen wie Fachkräftesicherung, Mitarbeiterbindung und sich wandelnde Qualifikationsanforderungen zu reagieren. Wir investieren in Qualifizierung sowie Kompetenzaufbau und Nachwuchsförderung. Die individuelle Weiterentwicklung und weitere Programme zur Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit sind Teil unserer Unternehmenskultur. So stärken wir Motivation, Leistungsfähigkeit und langfristige Bindung unserer Mitarbeitenden.

Durch diesen integrierten Ansatz festigen wir unsere Position als attraktiver Arbeitgeber. Eine wertschätzende Unternehmenskultur, verlässliche Arbeitsbedingungen sowie gezielte Förderung tragen dazu bei, Mitarbeitende langfristig zu gewinnen und zu halten und damit unsere Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig zu sichern.



ZIELE UND MAßNAHMEN

ZIELE

Unsere Maßnahmen für die eigene Belegschaft orientieren sich an folgenden übergeordneten Zielen:

- Förderung von Kompetenzentwicklung, Feedbackkultur und internen Karriereperspektiven
- Stärkung von Gesundheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden
- Verbesserung von Arbeitsbedingungen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Verankerung von Vielfalt, Chancengleichheit und fairer Vergütung
- langfristige Bindung von Mitarbeitenden und die Sicherung qualifizierter Nachwuchskräfte

MAßNAHMEN ZUR ZIELERREICHUNG

Zur Umsetzung setzen wir unter anderem auf:

- regelmäßige Feedback- und Entwicklungsgespräche
- Programme zur Talent- und Führungskräfteentwicklung
- umfassende Aus- und Weiterbildungsangebote
- gezielte Programme zur Nachwuchsförderung
- Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit
- flexible Arbeitszeitmodelle
- klare Richtlinien in Bezug auf Diversität und fairer Vergütung

Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird durch interne Auswertungen, Kennzahlen und Rückmeldungen aus der Belegschaft überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt.



ZENTRALE ZIELE UND KENNZAHLEN

Zielbereich	KPI	Definition/ Berechnung	Ziel	Ist-Wert GJ 2025/26	Geltungs- bereich
Feedback	Mitarbeitergespräch (%)	Anteil der Mitarbeitenden mit mindestens einem angebotenen Entwicklungsgespräch pro Jahr	dauerhaft hohe Abdeckung	100 %	eigene Belegschaft (Fest-angestellte)
Weiterbildung	Weiterbildungs- stunden	Summe aller dokumentierten Schulungs- und Weiterbildungsstunden	kontinuierliche Weiter- entwicklung	25.956 Std.	eigene Belegschaft
Talent- förderung	Teilnehmende an Förderprogrammen	Anzahl der Teilnehmenden an Talent- und Entwicklungsprogrammen	kontinuier- liches Angebot	37	eigene Belegschaft
Fluktuation	Fluktuationsrate (%)	Anteil der Mitarbeitenden mit Austritt im Geschäftsjahr	Stabilisierung	18,8 %	eigene Belegschaft
Gesundheit	Krankenquote (%)	Durchschnittlicher krankheitsbedingter Ausfall	Stabilisierung	4,29 %	eigene Belegschaft
Arbeitsschutz	Arbeitsunfälle	Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle	kontinuierliche Reduktion	108	Deutschland
Arbeitsschutz	Mitarbeitende mit Arbeitsschutz- abdeckung (%)	Anteil der Mitarbeitenden innerhalb etablierter Arbeitsschutzstrukturen	dauerhaft hohe Abdeckung	100 %	Deutschland



VERFAHREN ZUR EINBEZIEHUNG DER EIGENEN ARBEITSKRÄFTE

Die Einbeziehung unserer Mitarbeitenden ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Managementansatzes. Wir nutzen unterschiedliche formelle und informelle Verfahren, um Perspektiven, Bedürfnisse und mögliche Auswirkungen auf unsere Belegschaft zu identifizieren.

Dazu zählen insbesondere regelmäßige Gespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden sowie Feedbackformate wie jährliche Entwicklungsgespräche. Zudem haben wir ein Vertrauenspartnermodell etabliert, das allen Mitarbeitenden die Möglichkeit bietet, Anliegen, Fragen oder potenzielle Probleme in einem geschützten Rahmen anzusprechen. Dadurch fördern wir einen offenen Dialog, stärken das Vertrauen innerhalb des Unternehmens und stellen sicher, dass Themen frühzeitig erkannt und adressiert werden.

Darüber hinaus stehen den Mitarbeitenden etablierte Melde- und Beschwerdewege zur Verfügung, über die sie Themen, Verbesserungsvorschläge oder mögliche Missstände vorbringen können. Hinweise werden vertraulich behandelt und fließen in die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Maßnahmen ein (siehe Seite 33).

Ein weiteres wichtiges Instrument ist die Mitarbeiterbefragung. Sie dient als strukturiertes Feedbackinstrument und liefert Erkenntnisse zu Zufriedenheit, Führung, Zusammenarbeit und Verbesserungspotenzialen. Die Ergebnisse werden systematisch ausgewertet und in konkrete Maßnahmen umgesetzt. Die Befragung unterstützt Führungskräfte zudem dabei, den Dialog mit ihren Teams zu verbessern. Damit stellen wir sicher, dass die Unternehmenskultur kein statisches Leitbild bleibt, sondern aktiv gestaltet wird.

Die im Geschäftsjahr 2025/26 durchgeführte Mitarbeiterbefragung hat gezeigt, dass in den drei Geschäftsbereichen Verkauf, Logistik und Zentrale unsere Weiterempfehlungsbereitschaft im Vergleich zur letzten Befragung gestiegen ist – das zeigt der Employee Net Promoter Score (ENPS) von +22 in diesem Jahr im Vergleich zu +13 aus der Befragung 2023. Mit diesem Ergebnis liegen wir weit über dem durchschnittlichen allgemeinen Score deutscher Unternehmen (ENPS +5). Wir verstehen dieses Ergebnis als Ansporn, die identifizierten Potenziale weiter zu nutzen und die positive Entwicklung konsequent fortzusetzen.

MERKMALE DER BESCHÄFTIGTEN

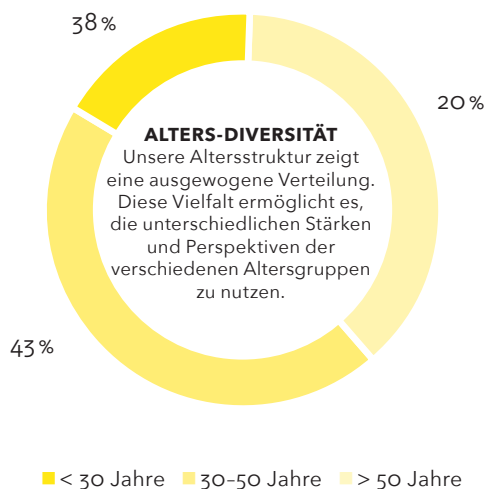
Unser #TeamTakko, also alle Mitarbeitenden, bilden das Herzstück unseres Unternehmens. Mit Leidenschaft und Teamspirit prägen sie seit über 40 Jahren den Erfolg von Takko Fashion maßgeblich mit. Heute arbeiten fast 18.000 Menschen für unser Unternehmen.

Unsere Belegschaft verteilt sich auf Filialmitarbeitende, Mitarbeitende in Logistikstandorten sowie Mitarbeitende in Verwaltungsstandorten. Zum Geschäftsjahresende 2025/26 (Stichtag 31.01.2026) beschäftigten wir insgesamt 17.695 Personen in unseren 17 Verkaufsländern, davon 4.550 Teilzeitbeschäftigte. Etwa 51% der Mitarbeitenden sind geringfügig beschäftigt, vor allem im Filialbetrieb. Die Summe aller Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten entspricht einem Vollzeitäquivalent von 8.026.

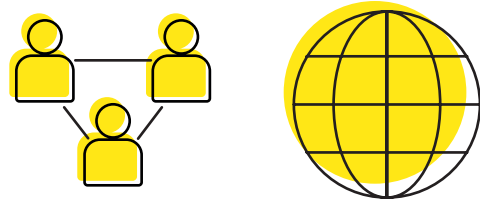
DIVERSITÄTSPARAMETER

Wir verfolgen das Ziel, ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld zu ermöglichen. Unsere Belegschaft zeichnet sich durch unterschiedliche berufliche Hintergründe, Qualifikationen und persönliche Erfahrungen aus. Diese Vielfalt sehen wir als wesentlichen Erfolgsfaktor für Innovation, Zusammenarbeit und langfristige Unternehmensentwicklung.

Diversität berücksichtigen wir insbesondere bei der Rekrutierung, der Personalentwicklung sowie in Karriere- und Talentprogrammen. Unser Anspruch ist es, allen Mitarbeitenden gleiche Chancen zu bieten und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Dies ist in unserem Verhaltenskodex für Mitarbeitende fest verankert.



NATIONALITÄTEN



Unsere Altersstruktur zeigt eine ausgewogene Verteilung verschiedener Altersgruppen. Diese Vielfalt ermöglicht es uns, unterschiedliche Perspektiven zu integrieren und die jeweiligen Stärken der Mitarbeitenden gezielt zu nutzen – von Erfahrung und Fachwissen bis hin zu neuen Impulsen und innovativen Denkweisen.

Darüber hinaus ist unsere Belegschaft international geprägt. In unseren 17 Verkaufsländern sind insgesamt 91 Nationalitäten vertreten. Diese kulturelle Vielfalt bereichert die Zusammenarbeit, fördert interkulturelle Kompetenzen und stärkt unser Verständnis für unterschiedliche Kundenbedürfnisse.

Trotz unterschiedlicher Sprachen und kultureller Hintergründe gelingt es uns, den gemeinsamen Takko Fashion Teamspirit unternehmensweit zu leben und zu stärken. Eine zentrale Rolle spielt dabei unsere interne Kommunikationsplattform myTakko, über die sich alle Mitarbeitenden vernetzen können. Dank integrierter und einfacher Übersetzungsmöglichkeiten stellen wir sicher, dass Informationen für alle verständlich zugänglich sind. So ermöglichen wir einen standort- und länderübergreifenden Austausch, fördern Transparenz sowie Teilhabe und stärken den Zusammenhalt über Ländergrenzen hinweg. Gleichzeitig stellen wir sicher, dass alle Mitarbeitenden auf einem einheitlichen Informationsstand sind.

FLUKTUATION

Mit einer konzernweiten Fluktuationsquote von 18,8 % bewegt sich Takko Fashion in einem für den Einzelhandel typischen Umfeld, das aufgrund eines hohen Anteils an Filialmitarbeitenden und saisonaler Personalbewegungen grundsätzlich von höheren Fluktuationsraten geprägt ist. Besonders erfreulich ist die Entwicklung in unserem Sales-Bereich Deutschland: Hier lag die Fluktuationsquote bei 14 % und spiegelt die hohe Mitarbeiterbindung in unserem wichtigsten Markt wider.



SCHULUNG UND KOMPETENZBILDUNG

Die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden ist ein zentraler Bestandteil der Personalentwicklung bei Takko Fashion. Über die letzten drei Geschäftsjahre konnten wir durch den Ausbau digitaler Lernangebote und Integration von Lernzeiten in den Arbeitsalltag die Weiterbildungsstunden auf 25.956 kontinuierlich steigern (+ 28,7% zum Vorjahr).

Mitarbeitende haben die Möglichkeit, in Abstimmung mit ihren Führungskräften eigenständig Lernzeiten einzuplanen und über digitale Lernplattformen wie *Good Habitz* und *Busuu* Weiterbildungsangebote zu nutzen. Das Schulungsangebot umfasst unter anderem:

- E-Learning-Programme
- Inhouse-Seminare
- Ausbilder-Schulungen
- Schulungen für Mitarbeitende im Vertrieb

Darüber hinaus bietet Takko Fashion verschiedene Programme zur Förderung von Nachwuchskräften und Talenten an.

Ausbildungsprogramme:

Takko Fashion bildet Nachwuchskräfte sowohl in den Filialen als auch in den Zentralbereichen und der Logistik aus. Darüber hinaus werden duale Studiengänge in den Bereichen Betriebswirtschaft, Wirtschaftsinformatik sowie Textilbetriebswirtschaft angeboten. Eine Übersicht aller Ausbildungsprogramme findet sich auf Seite 68.

Im Jahr 2025 begannen rund 169 Auszubildende ihre Ausbildung bei Takko Fashion. Die Übernahmequote lag im Winter 2025 bei 75 % und damit über dem deutschlandweiten Durchschnitt.

Internationale Lernerfahrungen:

Im Rahmen des ERASMUS-Programms haben Auszubildende die Möglichkeit, für einen Zeitraum von vier Wochen internationale Arbeitserfahrung zu sammeln und interkulturelle Kompetenzen sowie Sprachkenntnisse zu erweitern.

Takko Fashion Academy:

Zur Förderung der fachlichen und persönlichen Entwicklung betreibt Takko Fashion die interne Lernplattform Takko Fashion Academy. Neben Präsenzseminaren am Standort Sarstedt bietet die digitale Academy Lerninhalte und Trainingsmodule für Auszubildende sowie Mitarbeitende in den Filialen.

Talentförderung:

Mit dem Takko Talent Pool unterstützen wir Mitarbeitende mit besonders guten fachlichen Leistungen bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung. Nach erfolgreicher Teilnahme am Programm können Teilnehmende beispielsweise ein Traineeprogramm absolvieren, erste Führungsaufgaben übernehmen oder zusätzliche fachliche Verantwortung tragen.

Im Geschäftsjahr 2025/26 nahmen 27 Mitarbeitende am Takko Talent Pool teil. Sieben Mitarbeitende absolvierten das Traineeprogramm, darunter sechs, die nun bereits Führungspositionen innehaben.

SOZIALSCHUTZ

Unsere Mitarbeitenden profitieren von verschiedenen Sozialleistungen entsprechend den gesetzlichen Anforderungen und internen Regelungen. Neben grundlegender sozialer Absicherung bieten wir auch arbeitgeberseitige Zusatzleistungen. Dazu zählen unter anderem Angebote zur betrieblichen Altersvorsorge, Gesundheits- und Präventionsprogramme mit Zugang zu Fitnessangeboten sowie flexible Rückkehrmodelle nach der Elternzeit. Ergänzend bieten wir finanzielle Zusatzleistungen wie Mitarbeiterrabatte und Saisongutscheine an.

GESUNDHEITSANGEBOTE

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz haben für uns einen hohen Stellenwert. Am Zentralstandort Telgte organisieren wir regelmäßig Gesundheitstage, bei denen Mitarbeitende Angebote zur Vorsorge nutzen können.

Zusätzlich stellen wir verschiedene Gesundheitsangebote bereit, darunter:

- Gesundheitskurse wie Yoga oder autogenes Training
- Workshops zur Förderung der mentalen Gesundheit

Darüber hinaus kooperieren wir mit Wellhub und bieten vergünstigte Sport- und Fitnessangebote für Mitarbeitende in Deutschland an. Diese reichen von digitalen Trainingsangeboten bis hin zu vergünstigten Fitnessstudio-Mitgliedschaften.

Zur Förderung nachhaltiger Mobilität gibt es ein Jobbike-Programm, das Mitarbeitenden vergünstigte Leasingkonditionen für Fahrräder ermöglicht.



VEREINBARKEIT VON BERUFS- UND PRIVATLEBEN

Takko Fashion unterstützt seine Mitarbeitenden darin, berufliche und private Anforderungen miteinander zu vereinbaren. Mitarbeitende können nach der Elternzeit unkompliziert in Teilzeit zurückkehren, sofern dies organisatorisch möglich ist. Zudem bieten wir unseren Mitarbeitenden flexible Arbeitszeitmodelle an. In den Filialen achten wir auf eine möglichst flexible Personaleinsatzplanung, die individuelle Wünsche berücksichtigt. Für Mitarbeitende in der Zentrale besteht seit 2022 die Möglichkeit, nach Absprache mit den Führungskräften bis zu 60% der Arbeitszeit im Mobile Office zu leisten.

DATENSCHUTZ

Der Schutz personenbezogener Daten unserer Mitarbeitenden – neben Kundinnen und Kunden, Geschäftspartner etc. – ist für uns verbindlicher Bestandteil einer rechtskonformen und verantwortungsvollen Unternehmensführung. Grundlage bildet eine gruppenweit gültige Datenschutzrichtlinie, die den Umgang mit personenbezogenen Daten einheitlich regelt und für alle Beschäftigten gilt. Wir verarbeiten personenbezogene Daten ausschließlich auf Grundlage der geltenden datenschutzrechtlichen Vorgaben, klar definierter Zwecke sowie geeigneter Rechtsgrundlagen gemäß DSGVO und unter Einhaltung des Prinzips der Datenminimierung.

Ein externer Datenschutzbeauftragter sowie ein interner Datenschutzkoordinator überwachen die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen und stehen beratend zur Verfügung. Unsere Mitarbeitenden werden regelmäßig informiert und sind zu einem vertraulichen Umgang mit Daten verpflichtet. Zudem gewährleisten wir durch technische und organisatorische Maßnahmen ein hohes Niveau an Datensicherheit und stellen sicher, dass die Rechte der Betroffenen – insbesondere auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung, Datenübertragbarkeit sowie Widerspruch – jederzeit gewahrt werden.

ARBEITSSCHUTZ

Der Schutz der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden hat für uns höchste Priorität. Als international tätiges Handelsunternehmen mit unterschiedlichen Arbeitsumgebungen – von Filialen über Logistikzentren bis hin zur Zentrale – verfolgen wir einen strukturierten und präventiven Ansatz im Arbeitsschutz.

In Deutschland orientieren wir uns bei der Ausgestaltung unseres Arbeitsschutzmanagementsystems an den Grundprinzipien der ISO 45001. Diese bilden den Rahmen für klare Zuständigkeiten, systematische Gefährdungsbeurteilungen, regelmäßige Schulungen und Unterweisungen sowie kontinuierliche Verbesserungsprozesse.

Außerhalb Deutschlands ist der Arbeitsschutz dezentral organisiert. Die jeweiligen Landesgesellschaften sind für die Umsetzung der geltenden nationalen gesetzlichen Anforderungen verantwortlich und passen Maßnahmen an lokale Gegebenheiten an.

In Deutschland werden die Takko Holding und die Takko Logistik durch einen überbetrieblichen sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Dienst betreut. Die Betreuung erfolgt gesetzeskonform nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und umfasst unter anderem:

- Unterstützung bei Gefährdungsbeurteilungen
- regelmäßige Begehungen von Filialen, Logistikstandorten und Bürogebäuden
- Beratung zu Unfallprävention, Ergonomie und Notfallmanagement
- Auswertung von Unfallereignissen sowie Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen

Alle relevanten Regelungen, Betriebsanweisungen und Unterweisungsunterlagen sind für Mitarbeitende zentral über interne Plattformen zugänglich. So stellen wir Transparenz, Aktualität und eine einheitliche Informationsbasis sicher.

Ein wesentlicher Bestandteil unseres Ansatzes ist die Prävention. Dazu zählen regelmäßige Schulungen und Unterweisungen, die auf die jeweiligen Tätigkeiten und Risiken zugeschnitten sind. Führungskräfte übernehmen hierbei eine besondere Verantwortung für die Umsetzung der Arbeitsschutzanforderungen in ihren Bereichen. Ergänzend werden sicherheitsrelevante Themen wie Brandschutz, Erste Hilfe, Überfallprävention und ergonomisches Arbeiten regelmäßig geschult. Dabei berücksichtigen wir stets die sprachliche Vielfalt und unterschiedliche Qualifikationsniveaus.



Unser Arbeitsschutzverständnis folgt dem Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung. Festgestellte Mängel aus Begehungen, Unfallanalysen oder Rückmeldungen aus den Betrieben werden systematisch ausgewertet und fließen in organisatorische und technische Verbesserungen ein. Ziel ist es, Risiken frühzeitig zu erkennen, Unfälle nachhaltig zu reduzieren und sichere Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Unfallgeschehen und arbeitsbedingte Erkrankungen

- **Arbeits- und Wegeunfälle:** Im Jahr 2025 wurden in Deutschland 108 meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle registriert. Meldepflichtig sind Unfälle mit mehr als drei Kalendertagen Arbeitsunfähigkeit nach dem Unfalltag.
- **Todesfälle:** Im Berichtsjahr gab es keine tödlichen Arbeitsunfälle.
- **Meldepflichtige arbeitsbedingte Erkrankungen:** Es wurden keine meldepflichtigen arbeitsbedingten Erkrankungen registriert.

Die Analyse der Unfallursachen zeigt, dass die meisten Ereignisse auf typische Risiken wie Stolper- und Sturzunfälle, Quetschungen oder den Umgang mit Arbeitsmitteln zurückzuführen sind. Auf Basis dieser Erkenntnisse leiten wir gezielte Präventionsmaßnahmen ab und passen Unterweisungsinhalte kontinuierlich an.

Derzeit arbeiten wir daran, die Daten aus allen Ländern zu konsolidieren, um künftig eine gruppenweite Berichterstattung für Takko Fashion zu ermöglichen. Dafür etablieren wir neue Meldewege und entwickeln unsere Prozesse kontinuierlich weiter. Künftig wird außerdem die Datenerhebung auf Geschäftsjahresebene umgestellt.

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)
- Mediengestalter Digital und Print (m/w/d)
- Fachinformatiker Systemintegration (m/w/d)
- Kaufmann im E-Commerce (m/w/d)
- Fachinformatiker Anwendungsentwicklung (m/w/d)

ABITURIENTEN- PROGRAMM

- Handelsfachwirt (m/w/d)



AUSBILDUNG IN ZENTRAL- BEREICHEN



AUSBILDUNG IN DER LOGISTIK

DUALES STUDIUM

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

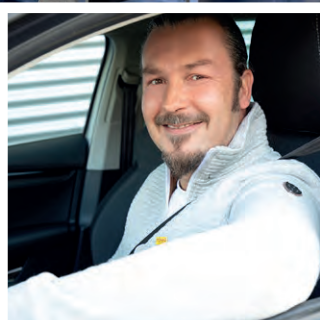
AUSBILDUNGSBERUFE

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



#TeamTakko

Unser Erfolg basiert auf den Menschen bei Takko Fashion. Mit Engagement, Teamgeist und Leidenschaft gestalten unsere Mitarbeitenden täglich die Zukunft unseres Unternehmens.



ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE



UNSER ANSATZ

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sind gemäß der 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 den Schwerpunkt auf unsere vorgelagerte Wertschöpfungskette, wobei uns eine partnerschaftliche und langfristige Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten besonders wichtig ist.

Unsere Strategie im Bereich Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette orientiert sich an einem risikobasierten Ansatz zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten entlang unserer vorgelagerten Lieferkette. Ziel ist es, potenzielle und tatsächliche negative Auswirkungen auf Arbeitskräfte frühzeitig zu identifizieren, zu verhindern oder zu mindern und bei Bedarf geeignete Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.

Ein zentraler Bestandteil unserer Strategie ist die langfristige und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten. Durch kontinuierlichen Dialog, Schulungen und gemeinsame Verbesserungsmaßnahmen unterstützen wir unsere Geschäftspartner dabei, soziale Standards in den Produktionsstätten nachhaltig zu stärken.

Grundlagen unserer Anforderungen sind unser Supplier Code of Conduct und der Code of Labour Practices (CoLP). Diese definieren verbindliche Mindeststandards, unter anderem zu Arbeitszeiten, Entlohnung, Arbeitsschutz, Vereinigungsfreiheit, Gleichbehandlung sowie zum Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit.

Unsere Strategie umfasst fünf Kernelemente:

1. Verbindliche Standards

Alle Lieferanten unterzeichnen unseren Code of Conduct und den Code of Labour Practices. Die Anforderungen sind fester Bestandteil der Lieferantenverträge sowie des Onboarding-Prozesses für neue Geschäftspartner.

2. Risikobasierte Priorisierung

Wir identifizieren und bewerten Risiken anhand von länder-, branchen- und lieferantenspezifischen Faktoren. Auf dieser Grundlage priorisieren wir Maßnahmen und konzentrieren unsere Aktivitäten diesbezüglich insbesondere auf Produktionsstätten in Hochrisikoländern sowie auf besonders risikobehaftete Produktionsprozesse.

3. Überprüfung und Weiterentwicklung

Die Einhaltung unserer Anforderungen wird durch regelmäßige Sozialaudits und Bewertungen gewährleistet. Ergänzend führen wir Trainingsprogramme für Management und Beschäftigte durch, um das Bewusstsein für Arbeitnehmerrechte und soziale Standards zu stärken. Festgestellte Abweichungen werden systematisch mittels Korrekturmaßnahmenplänen (Corrective Action Plans (CAPs)) adressiert und nachverfolgt.

4. Abhilfe und Beschwerdemechanismen

Wir stellen sicher, dass Hinweise aus der Lieferkette aufgegriffen und potenzielle oder tatsächliche negative Auswirkungen behoben werden. Hierfür nutzen wir unter anderem unabhängige Beschwerdemechanismen sowie interne Verfahren zur Bearbeitung von Hinweisen.

5. Integration in Einkaufspraktiken

Menschenrechtliche Aspekte werden in unseren Einkaufs- und Planungsprozessen berücksichtigt, um strukturelle Ursachen möglicher negativer Auswirkungen zu reduzieren. Zudem arbeiten wir mit internationalen Initiativen und Multi-Stakeholder-Organisationen zusammen, um langfristige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie zu fördern.





ZIELE UND MAßNAHMEN

ZIELE

Unser Ziel ist es, menschenrechtliche Risiken in der vorgelagerten Wertschöpfungskette frühzeitig zu erkennen, negative Auswirkungen zu verhindern oder zu mindern und die Arbeitsbedingungen in unseren Produktionsstätten kontinuierlich zu verbessern. Dabei verfolgen wir insbesondere folgende Ziele:

- Stärkung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Produktionsstätten
- Förderung sicherer Arbeitsbedingungen und Gleichbehandlung
- Förderung von Beschwerdemechanismen und Zugang zu Abhilfe
- Stärkung des sozialen Dialogs zwischen Beschäftigten und Management
- Erreichen des Status „Good“ beim jährlichen Brand Performance Check der Fair Wear

MAßNAHMEN ZUR ZIELERREICHUNG

Zur Erreichung dieser Ziele setzen wir verschiedene Maßnahmen um. Dazu gehören insbesondere:

- Zusammenarbeit mit internationalen Initiativen wie Fair Wear sowie Programmen zur Verbesserung von Gebäudesicherheit und Arbeitsschutz
- Durchführung regelmäßiger interner und externer Audits zur Überprüfung sozialer Standards
- Schulungen und Trainingsprogramme für Beschäftigte und Management, etwa zu Arbeitnehmerrechten, Arbeitssicherheit und Konfliktlösung
- Nutzung unabhängiger Beschwerdemechanismen sowie Förderung interner Beschwerdesysteme in den Fabriken
- Entwicklung und Umsetzung von Corrective Action Plans zur Behebung festgestellter Abweichungen
- digitale Nachverfolgung von Auditfeststellungen und Maßnahmenplänen zur effizienten Umsetzung von Verbesserungen

Durch diese Maßnahmen möchten wir die Arbeitsbedingungen in unserer Lieferkette langfristig verbessern und gleichzeitig Risiken für Arbeitskräfte sowie für unser Unternehmen reduzieren.

- Stakeholderdialog
- Beschwerden
- Analysen
- Schulungen
- Corrective Action Plans
- Verantwortungsvolle Einkaufspraktiken



VERFAHREN ZUR EINBEZIEHUNG DER ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Wir beziehen die Perspektiven von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette über mehrere Verfahren in unsere Entscheidungs- und Steuerungsprozesse ein.

Zentrale Instrumente sind:

- Social Audits, die Interviews mit Beschäftigten beinhalten und Einblicke in tatsächliche Arbeitsbedingungen geben
- Beschwerdemechanismen, über die Arbeitskräfte direkt Bedenken äußern können
- Lieferantengespräche, in denen transparent über die Zusammenarbeit gesprochen wird
- Zusammenarbeit mit Brancheninitiativen und Stakeholdern, um systemische Risiken besser zu verstehen

Erkenntnisse aus diesen Kanälen fließen in unsere Risikoanalysen, die Weiterentwicklung unserer Standards sowie die Priorisierung von Maßnahmen ein.



FAIR WEAR FOUNDATION

PARTNER SEIT 2011

Als bisher einziger deutscher Fashion Discounter wurden wir im Jahr 2011 Mitglied der Fair Wear Foundation, einer internationalen Non-Profit-Organisation, die sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungs-, Textil- und Schuhindustrie einsetzt. Unsere Mitgliedschaft steht für unser langfristiges Engagement für menschenrechtliche Sorgfaltspflichten, faire Arbeitsbedingungen und eine kontinuierliche Verbesserung innerhalb unserer Lieferkette.

Die Fair Wear Foundation unterstützt uns dabei durch klare Standards, fundierte Expertise und unabhängige Überprüfung, um Arbeitsrechte nachhaltig zu stärken und Risiken frühzeitig zu erkennen und zu adressieren. Besonders hervorzuheben ist der unabhängige FWF-Beschwerdemechanismus, der in enger Zusammenarbeit mit uns umgesetzt wird, um sicherzustellen, dass Anliegen von Arbeitskräften in der Lieferkette verantwortungsvoll, wirksam und zeitnah bearbeitet werden.

Im Jahr 2025 wurde der letzte Brand Performance Check (BPC) durchgeführt. Takko Fashion erreichte dabei erneut den Status „Good“. Dabei wird bewertet, wie wir unsere menschenrechtliche Sorgfaltspflicht entlang der Lieferkette umsetzen und weiterentwickeln. Die Ergebnisse aller Mitgliedsunternehmen werden von der Fair Wear Foundation veröffentlicht.



15 Jahre

**kontinuierliches Engagement
für faire Arbeitsbedingungen**

AUDITERGEBNISSE

Wir führen regelmäßig interne und externe Audits sowie ergänzende Fabrikbesuche durch, um die Einhaltung unseres Verhaltenskodexes, gesetzlicher Vorgaben und internationaler Standards sicherzustellen. Ziel ist es, Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu überprüfen und Verbesserungen einzuleiten.

Die Audits erfolgen sowohl durch eigene Teams als auch durch unabhängige Dritte, wie beispielsweise Fair Wear und akkreditierte Prüfinstitute. Ergänzend greifen wir auf länderspezifische Initiativen und Programme zurück, etwa den International Accord in Bangladesch oder Schulungs- und Beschwerdemechanismen von Fair Wear.

Neben Vor-Ort-Audits führen wir auch virtuelle Fabrikbesuche durch, insbesondere bei neuen Geschäftspartnern oder in Ländern ohne lokale Präsenz. Die Bewertungen basieren auf anerkannten Sozialstandards, insbesondere dem Code of Labour Practices.

In diesem Abschnitt berichten wir transparent über die Ergebnisse unserer internen Audits.

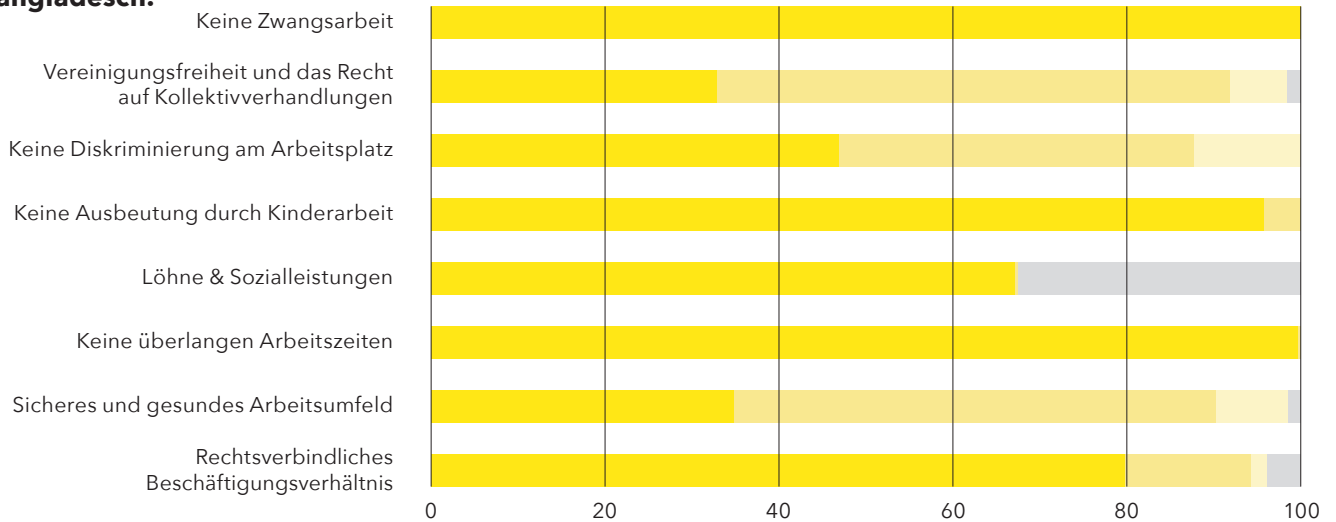
Land	Audits gesamt	Interne Audits	Externe Audits
Bangladesch	288	282	6
China	128	113	15
Indien	67	47	20
Indonesien	*	-	*
Myanmar	68	45	23
Pakistan	19	-	19
Türkei	10	-	10
Kambodscha	3	3	-
Ägypten	1	-	1
Portugal	*	-	*
Polen	1	-	1
Gesamt	585	490	95

* = gültiges Audit vorhanden

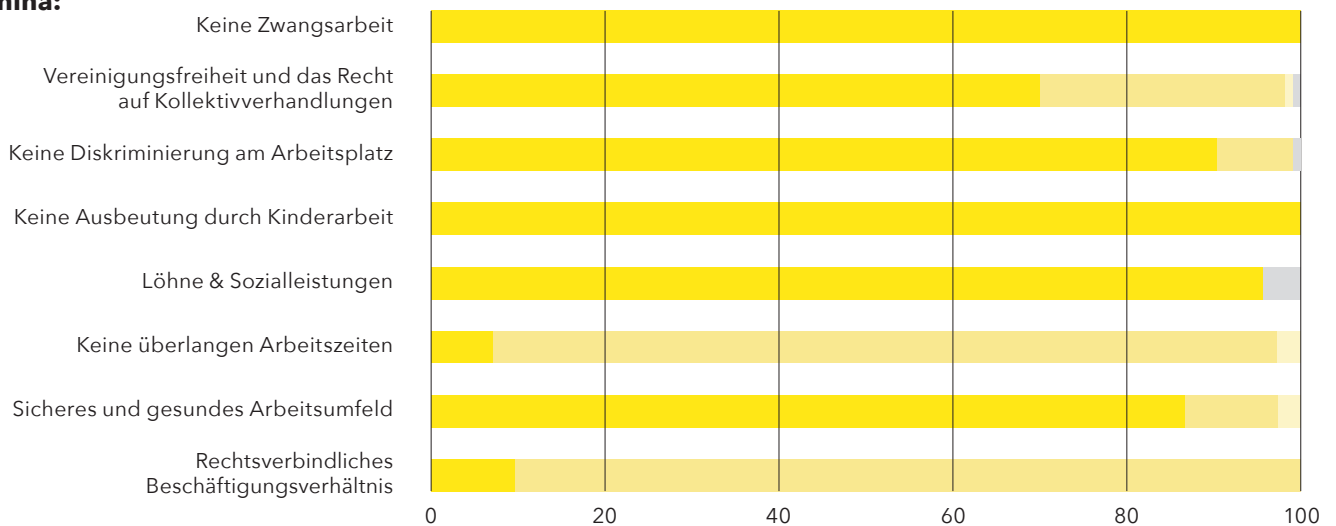
Ergebnis	Erreichte Punkte
■ A	≥ 90 %
■ B	< 90 % und ≥ 80 %
■ C	< 80 % und ≥ 70 %
■ Fail	< 70 %



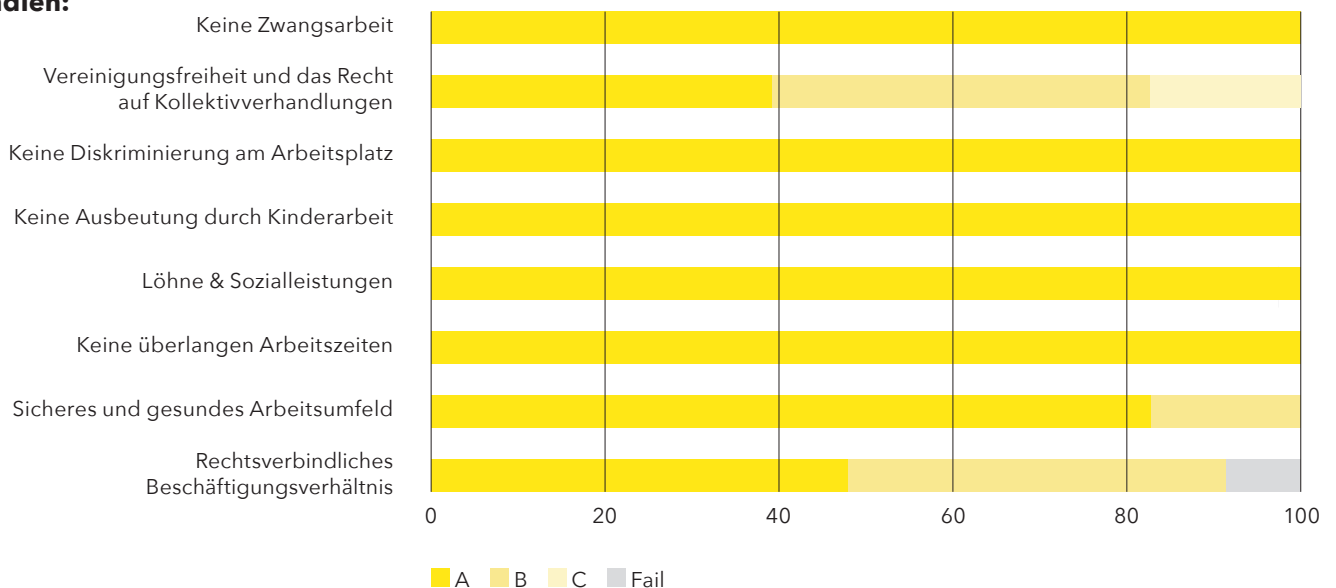
Bangladesch:



China:



Indien:



LÄNDERSPEZIFISCHEN PROJEKTE

Stärkung von Beschwerdemechanismen in Pakistan

Im Juni 2023 schlossen wir gemeinsam mit anderen Modemarken ein Pilotprojekt im Rahmen der Partnerschaftsinitiative „Grievance Mechanisms“ des Bündnisses für nachhaltige Textilien erfolgreich ab. Das Projekt zielte darauf ab, interne Beschwerdemechanismen in Produktionsstätten in Pakistan systematisch zu stärken. Takko Fashion beteiligte sich mit drei Fabriken an diesem Vorhaben.

Im Rahmen der Initiative wurde ein maßgeschneidertes Schulungsprogramm entwickelt und umgesetzt, das die Sensibilisierung des Managements, die Bewusstseinsbildung bei den Beschäftigten sowie den gemeinsamen Aufbau nachhaltiger und strukturierter Beschwerdesysteme umfasste. Sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende wurden vor Ort geschult, um Beschwerden im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen konstruktiv zu bearbeiten und zu lösen.

Vertiefung und Umsetzung (2025)

Seit 2025 läuft ein Folgeprojekt, an dem wir erneut mit drei Fabriken beteiligt sind.

Die zweite Phase knüpft an die bisherigen Erkenntnisse an und zielt darauf ab, ein sichereres und inklusiveres Arbeitsumfeld in pakistanischen Textilfabriken zu fördern. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf Frauen und vulnerablen Gruppen.

Grundlage für die Projektgestaltung war eine Risikoanalyse, die unter anderem Herausforderungen wie Belästigung, Diskriminierung, fehlende vertrauliche Meldekanaäle, unzureichende Dokumentation sowie ein geringes Vertrauen zwischen Arbeitskräften und Management identifizierte.

Ziel ist der Aufbau fairer, transparenter und zugänglicher Beschwerdesysteme. Diese sollen sichere Meldemöglichkeiten, klar definierte Verfahren, eine ordnungsgemäße Dokumentation sowie die Einhaltung internationaler Compliance-Anforderungen gewährleisten.

Bisherige Umsetzung

Die zweite Phase beinhaltete folgende Aspekte:

- standardisierte Bestandsaufnahme der bestehenden GRM-Strukturen
- drei Schulungsrunden
- Entwicklung eines SOP-Handbuchs, begleitender Materialien und einer Verifikations-Checkliste
- Vor-Ort-Besuche sowie die Validierung der Umsetzung, einschließlich Prüfung der Dokumentation und formeller Richtlinien

Der Fokus liegt nun auf der nachhaltigen Verankerung der Systeme durch verbesserte Dokumentation, konsequente Nachverfolgung von Beschwerden, regelmäßige Schulungen und kontinuierliches Monitoring. Ziel ist es, wirksame und vertrauenswürdige Beschwerdemechanismen dauerhaft sicherzustellen.

Employment Injury Scheme-Pilotprojekt Bangladesch

Gemeinsam mit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) unterstützen wir das Pilotprojekt „Employment Injury Scheme“ (EIS) in Bangladesch, das eine zentrale Lücke im bestehenden Sozialschutzsystem schließt. Das Programm umfasst rund vier Millionen Beschäftigte im exportorientierten Bekleidungssektor und gewährleistet bei arbeitsbedingter Invalidität oder Todesfällen monatliche Rentenzahlungen als Einkommensersatz. Diese ergänzen die staatlichen Pauschalzahlungen und stehen im Einklang mit dem ILO-Übereinkommen Nr. 121. Finanziert wird der Pilot durch freiwillige Beiträge internationaler Marken. Ziel des bis 2027 angelegten Projekts ist es, die Grundlage für ein dauerhaftes, gesetzlich verankertes Sozialversicherungssystem zu schaffen und so eine nachhaltige strukturelle Verbesserung für Beschäftigte im gesamten Sektor zu erreichen.



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

Nachhaltige Gebäudesicherheit

Ein zentraler Bestandteil unseres Engagements zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist die Unterzeichnung des International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry. Das rechtsverbindliche Abkommen zwischen globalen Markenunternehmen und internationalen Gewerkschaften wurde 2023 bis 2026 verlängert.

Der International Accord baut auf dem 2013 nach dem Einsturz der Textilfabrik Rana Plaza gegründeten „Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh“ auf. Ziel ist es, Brandschutz, elektrische Sicherheit sowie strukturelle Gebäudesicherheit in Produktionsstätten nachhaltig zu verbessern.

Unabhängige Ingenieurinnen und Ingenieure führen regelmäßige Inspektionen durch und erstellen für jede Produktionsstätte einen Corrective Action Plan (CAP) mit klar definierten Maßnahmen und Zeitvorgaben. Die Fortschritte bei der Umsetzung werden kontinuierlich überprüft und transparent auf der Website des Accord veröffentlicht.

Zum Ende des Geschäftsjahres 2025/26 waren 108 Produktionsstätten, mit denen Takko Fashion im Rahmen des Accord registriert ist, erfasst. Mit 74 dieser Fabriken bestanden aktive Geschäftsbeziehungen. In 19 Produktionsstätten sind wir als „Lead Brand“ benannt und übernehmen dort eine koordinierende Rolle gegenüber weiteren Marken sowie dem Accord-Sekretariat.

Die Verantwortung für die Umsetzung der baulichen Maßnahmen liegt bei den Fabrikeigentümern. Als unterzeichnendes Unternehmen verpflichten wir uns, die Umsetzung aktiv zu unterstützen und notwendige Maßnahmen im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen zu begleiten. Auch nach Beendigung einer Geschäftsbeziehung bleiben wir gemäß den Accord-Vorgaben für einen definierten Zeitraum in die Umsetzung offener Sicherheitsmaßnahmen eingebunden.

Die Umsetzungsrate der erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen in den für unsere Aufträge genutzten Produktionsstätten lag zum Ende des Geschäftsjahres 2025/26 bei 88%.

Neben Inspektionen umfasst der International Accord ein umfassendes Trainingsprogramm. Ziel ist es, Beschäftigte über ihre Rechte im Bereich Arbeitssicherheit zu informieren und Fabrikmanagements bei der eigenverantwortlichen Verbesserung der Sicherheitsstandards zu unterstützen. Darüber hinaus fördert der Accord die Einrichtung von Arbeitssicherheitsausschüssen in den Produktionsstätten, die die Umsetzung der Maßnahmen kontinuierlich begleiten.

Beschwerdemechanismus im Bereich Sicherheit und Gesundheit

Der International Accord verfügt über ein eigenständiges, vertrauliches Beschwerdesystem. Beschäftigte können sicherheitsrelevante Anliegen direkt melden. Eingehende Beschwerden werden von unabhängigen Sachverständigen geprüft und bei Bedarf vor Ort begleitet. Hinweisgebende Personen sind ausdrücklich vor Benachteiligung oder Repressalien geschützt.

Der Mechanismus dient sowohl der Klärung konkreter Sicherheitsmängel als auch als Frühwarnsystem zur Identifikation struktureller Risiken und trägt damit zur nachhaltigen Verbesserung der Arbeitssicherheit bei.





VERBRAUCHER & ENDNUTZER



UNSER ANSATZ

Unsere Kundinnen und Kunden stehen im Mittelpunkt unseres Geschäftsmodells. Als Quality Fashion Discounter verfolgen wir das Ziel, Mode anzubieten, die nicht nur erschwinglich, sondern auch sicher, verlässlich und verantwortungsvoll produziert ist. Gleichzeitig gewährleisten wir, dass gesetzliche Anforderungen und steigende Erwartungen an Produktverantwortung und Information entlang der gesamten Wertschöpfungskette eingehalten werden.

Unser Ansatz im Themenfeld Verbraucher und Endnutzer basiert auf drei zentralen Säulen:

1. Produktsicherheit und Qualität
2. Verbraucherinformation und Feedback-Kanäle
3. Datenschutz

Die Herstellung sicherer Produkte hat für uns oberste Priorität. Wir stellen sicher, dass unsere Produkte die geltenden gesetzlichen Anforderungen erfüllen und diese, wo möglich, übertreffen. Dazu gehören regelmäßige Prüfungen von Materialien und Produkten sowie klare interne Zuständigkeiten für Produkt- und Qualitätssicherung. Unsere eigenen Standards gehen dabei über das gesetzliche Maß hinaus.

Auch der verantwortungsvolle Umgang mit personenbezogenen Daten ist ein zentraler Bestandteil unseres Verbraucherschutzes. Wir haben Datenschutzrichtlinien etabliert, die die Erhebung, Verarbeitung, Speicherung und Weitergabe personenbezogener Daten regeln. Diese Maßnahmen schützen die Privatsphäre unserer Kundinnen und Kunden und werden regelmäßig überprüft sowie an gesetzliche Entwicklungen angepasst.

Darüber hinaus legen wir Wert auf transparente und zugängliche Kommunikations- und Feedback-Kanäle. Verbraucherinnen und Verbraucher sollen Bedenken, Beschwerden oder Hinweise zu Produkten und Dienstleistungen ohne Hürden äußern können. Wir nehmen diese Hinweise ernst und bearbeiten sie strukturiert.



ZIELE UND MAßNAHMEN

ZIELE

Wir verfolgen insbesondere folgende übergeordnete Ziele:

- Stärkung des Vertrauens unserer Kundinnen und Kunden durch verlässliche und sichere Produkte
- Sicherstellung hoher Produktsicherheits- und Qualitätsstandards im gesamten Sortiment
- kontinuierliche Verbesserung der Transparenz in Bezug auf Produktinformationen und -kennzeichnung
- Minimierung potenzieller Risiken für Verbraucherinnen und Verbraucher durch konsequente Prüf- und Kontrollprozesse
- Schutz personenbezogener Daten und Einhaltung datenschutzrechtlicher Anforderungen.

MAßNAHMEN ZUR ZIELERREICHUNG

Zur Umsetzung dieser Ziele setzen wir insbesondere auf folgende Maßnahmen:

- enge Zusammenarbeit mit Lieferanten zur Sicherstellung der Einhaltung unserer Standards
- verbindliche Anforderungen zu Produktsicherheit und Chemikalienmanagement in unseren Beschaffungsprozessen
- Kooperation mit unabhängigen, akkreditierten Prüfinstituten
- risikobasierte Qualitäts- und Produktsicherheitsprüfungen durch interne und externe Prüfstellen
- Ausbau transparenter Informations- und Feedbacksysteme für Kundinnen und Kunden

Die Überwachung der Maßnahmen erfolgt über bestehende Qualitäts- und Kontrollprozesse. Erkenntnisse aus Prüfungen, Reklamationen und Rückmeldungen von Kundinnen und Kunden fließen in die Weiterentwicklung unserer Standards ein.

ZENTRALE ZIELE UND KENNZAHLEN

Zielbereich	KPI	Definition/ Berechnung	Ziel	Ist-Wert GJ 2025/26	Geltungs- bereich
Produktqualität	First-Pass-Rate (%)	Anteil der Produkte, die die Final Inspection beim ersten Durchlauf bestehen	dauerhaft > 95 %	> 95 %	Lieferkette/ Qualitäts- sicherung
Produktqualität	Fehlerquote Wareneingang (%)	Anteil beanstandeter Aufträge im Verhältnis zu geprüften Aufträgen	dauerhaft < 5 %	< 4 %	Wareneingang/ Qualitätssicherung



VERFAHREN ZUR EINBEZIEHUNG VON VERBRAUCHERN UND ENDNUTZERN

Wir binden unsere Kundinnen und Kunden insbesondere über Feedback- und Servicekanäle in die Bewertung unserer Produkte und Dienstleistungen ein. Rückmeldungen aus dem Kundenservice, aus digitalen Kontaktformularen sowie aus direkten Anfragen fließen in unsere internen Prozesse ein und werden von den zuständigen Fachbereichen ausgewertet. Ziel ist es, wiederkehrende Themen frühzeitig zu erkennen und kontinuierliche Verbesserungen umzusetzen. Darüber hinaus nutzen wir Kundenfeedback zur Weiterentwicklung von Produktqualität, Passform und Nutzerfreundlichkeit.

Feedback oder Beschwerden können über verschiedene Kanäle eingereicht werden. Eingehende Hinweise werden erfasst, geprüft und an die zuständigen internen Stellen weitergeleitet. Drei Hauptkommunikationskanäle stehen für umfassende Rückmeldungen 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 Filialen



Zusätzlich existiert ein Hinweisgebersystem zur Meldung von Compliance-Risiken und -Verstößen. Nähere Informationen dazu sind im Kapitel Corporate Compliance auf Seite 33 zu finden.

Mittels Kundenumfragen gewinnen wir Einblicke in die Markenwahrnehmung sowie zu den Themen Qualität und Nachhaltigkeitsbemühungen. Diese Rückmeldungen sind für uns von großem Wert, da sie uns helfen, Produkte und Dienstleistungen kontinuierlich 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 werden Korrekturmaßnahmen eingeleitet, um die Produktqualität zu verbessern. Auch unsere Filialmitarbeitenden können erkannte Qualitätsmängel über interne Systeme melden. Durch regelmäßige Auswertungen identifizieren und vermeiden wir so systematisch Fehler.

Um die Transparenz weiter zu erhöhen, bereiten wir uns frühzeitig auf die Einführung des digitalen Produktpasses (DPP) im Rahmen der europäischen Ökodesign-Verordnung vor. Dabei verfolgen wir einen proaktiven Ansatz und verstehen den DPP nicht nur als regulatorische Pflicht, sondern als strategisches Instrument zur Verbesserung von Datenqualität, Transparenz und internen Prozessen. Bereits 2023 führten wir gemeinsam mit unserem Partner „The BHive“ ein Pilotprojekt durch, um bestehende Produktdaten, Datenlücken und mögliche DPP-Anforderungen zu analysieren. Aufbauend darauf wurden im Jahr 2025 die Grundsteine für ein interdisziplinäres Team geschaffen, das Fachbereiche aus Nachhaltigkeit, Beschaffung, Qualität, Marketing, Recht und insbesondere IT zusammenführt. Der IT-Abteilung kommt dabei eine Schlüsselrolle zu: Sie bildet die Grundlage für die Integration bestehender Datenquellen, die Sicherstellung von Datenkonsistenz sowie die zukünftige Skalierbarkeit des DPP-Ansatzes. Ziel der internen Lösung ist es, flexibel auf neue regulatorische Anforderungen und Marktakteure reagieren zu können.

PRODUKTSICHERHEIT

Die Sicherheit unserer Produkte hat für uns oberste Priorität. Um gesundheitliche Risiken für Verbraucherinnen und Verbraucher zu vermeiden, haben wir eigene Anforderungen an die chemische und mechanische Produktsicherheit definiert, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Grundlage hierfür ist eine unternehmensspezifische Restricted Substances List (RSL), die sich an anerkannten Industriestandards – insbesondere dem OEKO-TEX® Standard 100 RSL – sowie an geltender internationaler und europäischer Gesetzgebung orientiert.

Unsere RSL legt verbindliche Grenzwerte für verbotene und beschränkte chemische Substanzen in Materialien und Endprodukten fest. Sie gilt für alle Produktgruppen und wird regelmäßig überprüft und aktualisiert, um neue regulatorische Anforderungen sowie aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen. Die Einhaltung der RSL wird über externe Laboranalysen sichergestellt. Standard Operating Procedures (SOPs) für unsere Lieferanten definieren sehr detailliert die Anforderungen, Prüfabläufe und Korrekturmaßnahmen bei Nichteinhaltung der RSL. Zur Unterstützung unserer Produktverantwortung werden Laboranalysen durch akkreditierte Prüfinstitute durchgeführt. Die Prüfungen erfolgen bereits in den Produktionsländern vor der Verschiffung und sind Teil unserer etablierten Sorgfalts- und Qualitätssicherungsprozesse. Sie helfen uns, potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren. Im Rahmen unseres Qualitätsmanagements lassen wir ergänzend zu den internen Prüfprozessen stichprobenartig Produkte durch eine unabhängige dritte Partei direkt aus unseren Filialen entnehmen. Diese Muster werden anschließend erneut extern geprüft. Durch diesen zusätzlichen Kontrollmechanismus stellen wir sicher, dass unsere definierten Qualitäts- und Nachhaltigkeitsstandards entlang der gesamten Lieferkette konsequent eingehalten werden. Die unabhängige Überprüfung erhöht die Transparenz, stärkt die Prozesssicherheit und unterstützt unseren kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Für Produktgruppen mit erhöhten Sicherheitsanforderungen gelten zusätzliche, spezifische Prüf- und Konformitätsprozesse. So werden beispielsweise unsere Sonnenbrillen im Rahmen der Qualitätssicherung durch ein akkreditiertes Prüfinstitut gemäß den geltenden europäischen Normen geprüft und zertifiziert. Die unabhängige Prüfung ist ein wichtiger Bestandteil unseres Qualitätsmanagements.

Um kontinuierliche Verbesserungen und vor allem Änderungen in der Gesetzgebung im Blick zu behalten, verfügen wir bei Takko Fashion über interne Expertise, insbesondere in den Abteilungen QC und L&C. Zudem berät uns ein wissenschaftlicher Beirat, der etwa alle sechs Monate tagt. Nähere Informationen dazu sind auf Seite 34 zu finden.

Durch diesen strukturierten Ansatz im Chemikalienmanagement und bei der Produktsicherheit tragen wir dazu bei, negative Auswirkungen auf unsere Kundinnen und Kunden zu vermeiden und gleichzeitig Vertrauen in die Qualität und Sicherheit unserer Produkte zu stärken.

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 der getesteten Produkte sämtlichen definierten Anforderungen entsprechen. Seit 2016 konnten wir den Anteil an OEKO-TEX® Standard 100 zertifizierten Kleidungsstücken in unserem Textilsortiment kontinuierlich steigern. Im Geschäftsjahr 2025/26 beträgt der Anteil an unserem Textilsortiment 96%.



DATENSCHUTZ

Der Schutz personenbezogener Daten unserer Kundinnen und Kunden hat für Takko Fashion höchste Priorität. Transparente Informationen zur Datenverarbeitung stellen wir insbesondere im Online-Shop sowie im Rahmen unseres Kundenprogramms „Takko Friends“ bereit. Dort erläutern wir verständlich, welche personenbezogenen Daten erhoben werden, zu welchen Zwecken diese verarbeitet werden (z. B. Bestellabwicklung, Kundenkonto, Marketingkommunikation), wie lange sie gespeichert bleiben und auf welcher Rechtsgrundlage die Verarbeitung erfolgt.

Unsere Datenschutzrichtlinien regeln konzernweit die Erhebung, Verarbeitung, Speicherung und Weitergabe personenbezogener Daten. Das Datenschutzmanagement ist zentral organisiert, um ein einheitlich hohes Schutzniveau sicherzustellen. Gleichzeitig erfüllen wir selbstverständlich die jeweils geltenden länderspezifischen Datenschutzanforderungen in allen Märkten, in denen wir tätig sind.

Anfragen oder Beschwerden zum Datenschutz werden gemäß unseren Datenschutzrichtlinien bearbeitet. Verbraucherinnen und Verbraucher können ihre Rechte in Bezug auf ihre personenbezogenen Daten – etwa Auskunft, Berichtigung oder Löschung – über die vorgesehenen Kontaktmöglichkeiten geltend machen. Alle Anliegen werden vertraulich behandelt und innerhalb der gesetzlichen Fristen geprüft und beantwortet.



GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

TAKKO HILFT E.V.

Verantwortung gehört für uns dazu: Als internationales Unternehmen sind wir uns unserer sozialen Verantwortung bewusst. Aus diesem Selbstverständnis heraus gründete sich 2004 der Verein Takko hilft e.V. In dieser gemeinnützigen, unabhängigen Initiative engagieren sich Mitarbeitende von Takko Fashion ehrenamtlich. Das gemeinsame Ziel: Einrichtungen und Institutionen für Kinder und Jugendliche zu unterstützen – und dadurch die Welt ein kleines bisschen besser zu machen!

Inhaltlich setzt Takko hilft zwei Schwerpunkte: die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen durch Bildung sowie ihre Unterstützung in bedürftigen Situationen. So unterstützt Takko hilft u. a. Schulen, schulnahe Projekte und Kindertagesstätten mit Spenden – direkt und unkompliziert. Zusätzlich unterstützt Takko hilft weitere gemeinnützige Projekte, wie etwa:

PROJEKTE

Mit **Kinderglück e.V.** kooperiert Takko hilft 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 speziell im „Schulranzen-Projekt“. In Zusammenarbeit mit Jugendämtern, Schulen und anderen pädagogischen Einrichtungen erstellt Kinderglück e.V. eine Bedarfsliste und beschafft zur Einschulung für jedes genannte Kind einen vollständig ausgestatteten Schulranzen.

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



Das ambulante **Kinderhospiz Königskinder** begleitet Familien in Münster und Umgebung, deren Kinder, Jugendliche oder junge Erwachsene an einer lebensverkürzenden Erkrankung leiden. Es unterstützt die Familien während der gesamten Krankheitsphase mit Hilfe, Ermutigung und Beistand in dieser schwierigen Lebenssituation.

Seit über 40 Jahren unterstützt die **Kinderkrebshilfe e.V. Münster** Familien mit krebskranken Kindern individuell mit Beratung, stationärer Ausstattung sowie medizinischen und psychosozialen Hilfsangeboten. Zu den vielfältigen Aufgaben gehören Nachsorgeprojekte, Forschungsförderung und Familiennothilfe, das Brückenteam und Trauerarbeit.

Unter dem Motto „Starke Hilfen unter einem Dach“ bieten die Kinderhäuser **BLAUER ELEFANT** zahlreiche unbürokratische Angebote und direkte Unterstützung für Kinder und Familien. Die verschiedenen Betreuungsangebote beinhalten Spiel-, Freizeit-, Ferien- und Mitwirkungsmöglichkeiten für Kinder. Darüber hinaus gibt es ein vielfältiges Bildungs-, Beratungs- und Informationsangebot für Eltern und Kinder. Der **BLAUER ELEFANT** ist ein Gütesiegel des Kinderschutzbundes Deutschland, Takko hilft unterstützt die Häuser in Lage und Halle an der Saale.

Zu weiteren Projekten von Takko hilft gehören: **Lukas' Stern e.V.** (Chemnitz), ein gemeinnütziger Verein, der schwer erkrankten Kindern Herzenswünsche erfüllt; **moment.mal e.V.** (Berlin) für Yoga- und Achtsamkeitsinitiativen für Kinder; **tv Schiefbahn 1899 e.V.** (Willich), ein integrativer Sportverein, in dem Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderung gemeinsam Sport treiben sowie Freizeit- und Ferienangebote wahrnehmen können. Zusätzlich unterstützt Takko hilft viele weitere Initiativen, so zum Beispiel das Projekt der **Sportpaten** in Münster, den Verein **KLC e.V.** (Kinder lernen clever) in Dortmund sowie den **Kinderschutzbund** Münster.



TAKKO FASHION

TAKKO SCHOOL

Ein großes Herzensprojekt ist die Takko School im süd-indischen Tirupur. Hier werden seit 2008 Jungen und Mädchen aus finanziell schwachen Familien unterrichtet. 209 Kinder besuchten die Ganztagschule im Schuljahr 2025/26. Sie bekommen kostenfrei Unterricht und Verpflegung. Ausgebildete Lehrkräfte sorgen für abwechslungsreichen, qualitativ hochwertigen Unterricht. Schuluniformen stärken das Gemeinschaftsgefühl – unabhängig von sozialer und religiöser Herkunft. Moderne Klassenzimmer und ein gut ausgestatteter Computerraum ermöglichen multimediales Lernen. 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. Takko hilft unterstützt diese Initiative jährlich mit rund 80.000 Euro.

UNTERKUNFT FÜR GEFLÜCHTETE AUF UNSEREM GRUNDSTÜCK IN TELGTE

Seit 2023 stellen wir an unserem Headquarter in Telgte ein Grundstück zur Unterbringung von Geflüchteten zur Verfügung. Da wir auf Mietzahlungen für das Grundstück verzichten, kann die Stadt Telgte die eingesparten Gelder zur Unterstützung der Menschen in besonderen Notsituationen einsetzen.

Im Geschäftsjahr 2025/26 haben wir den weiteren Ausbau des Grundstücks zugesagt, sodass die Stadt Telgte zusätzliche Wohncontainer installieren konnte. Somit konnte die Zahl der Unterkünfte für geflüchtete Menschen auf unserem Grundstück verdoppelt werden. Aktuell bietet das Grundstück 80 Personen ein temporäres Zuhause.



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“ 2025 bot Spiel, Spaß und Spannung pur für rund 600 Kinder mit Hüpfburgen, Kletterberg, Basteltischen und vielem mehr. Zusätzlich haben wir im letzten Geschäftsjahr alle Kinder des Feriencamps mit Trinkflaschen ausgestattet.

ERDBEBENHILFE MYANMAR

Nach den verheerenden Erdbeben im März 2025 haben wir 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 wie die Bereitstellung von Notunterkünften, sauberes Wasser, Lebensmittel und Hygieneartikel organisiert. Darüber hinaus hilft die Spende dabei, Verletzte medizinisch zu versorgen. Takko Fashion arbeitet seit 2014 mit Lieferanten in Myanmar zusammen. Wir fühlen uns mit unseren Geschäftspartnern, den Mitarbeitenden in den Textilfabriken sowie unseren Kolleginnen und Kollegen in unserem CSR-Büro vor Ort sehr verbunden und hoffen, mit unserer Spende die Menschen in Myanmar in der schweren Zeit unterstützen zu können.

BILDUNG VERÄNDERT LEBEN

DIE TAKKO SCHOOL IN INDIEN



INDIEN

• Tirpur

Seit 2008 leitet Schuldirektorin C. Mallika die Takko School im indischen Tirupur. Sie stellt ein positives Lernumfeld sicher, in dem sich die Schülerinnen und Schüler entfalten können und gleichzeitig eine hochwertige Bildung erfahren. Die Zuneigung der Kinder ist C. Mallikas größte Belohnung.

Ein Gespräch mit C. Mallika, Schuldirektorin der Takko School, über Chancen, Verantwortung und ihre persönliche Motivation

Die Takko School im indischen Tirupur ist eines unserer wichtigsten Herzensprojekte. Durch die Schule kann Takko dabei helfen, Kindern aus finanziell schwachen Familien Zugang zu hochwertiger Bildung und damit zu besseren Zukunftsperspektiven zu geben. Seit der Gründung im Jahr 2008 prägt Schuldirektorin C. Mallika die Entwicklung der Schule mit großem persönlichem Einsatz. Im Interview spricht sie über ihren Werdegang, die Herausforderungen im Schulalltag und die transformative Kraft von Bildung.

Seit wann arbeitest du an der Takko School und wie verlief dein beruflicher Werdegang?

MALLIKA Ich arbeite seit dem 27. März 2008 an der Takko School. Meine berufliche Laufbahn begann bereits im Jahr 1994, als ich als Englischlehrerin an einer weiterführenden Schule in Pollachi, meiner Heimatstadt im Bundesstaat Tamil Nadu, tätig war. Im Jahr 2001 erhielt ich die Möglichkeit, an einer staatlichen Schule auf den Malediven zu arbeiten, wo ich mich vom Lehramt zur stellvertretenden Schulleiterin weiterentwickelte. Seit meinem Eintritt in die Takko School setze ich diese Arbeit mit großer Leidenschaft fort. Meine Begeisterung für Bildung hat mich stets dazu motiviert, mich mit ganzer Kraft für die Förderung junger Menschen einzusetzen.

Was hat dich persönlich dazu motiviert, dich für die Bildung von Kindern einzusetzen?

MALLIKA Meine Motivation entspringt meiner tiefen Überzeugung, dass Bildung das Leben eines Kindes nachhaltig verändern kann. Es ist mir ein persönliches Anliegen, Kindern Wissen, Selbstvertrauen und neue Perspektiven zu vermitteln. Gleichzeitig sehe ich darin die Chance, einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Ich bin überzeugt, dass jedes Kind Zugang zu hochwertiger Bildung verdient und die Möglichkeit erhalten sollte, seine eigenen Träume zu verwirklichen.

Welche Herausforderungen müssen Kinder aus einkommensschwachen Familien bewältigen, um regelmäßig zur Schule zu gehen?

MALLIKA Viele Kinder aus einkommensschwachen Familien stehen vor erheblichen Hürden. Dazu gehören finanzielle Einschränkungen, fehlende Transportmöglichkeiten sowie familiäre Verpflichtungen, die häufig Vorrang vor dem Schulbesuch haben. Zudem fehlt es in vielen Fällen an schulischer Unterstützung im häuslichen Umfeld. Diese Faktoren erschweren eine kontinuierliche Teilnahme am Unterricht erheblich.

Wie unterstützt die Takko School die Kinder dabei, an sich zu glauben und Zukunftsperspektiven zu entwickeln?

MALLIKA Die Takko School schafft ein unterstützendes und wertschätzendes Lernumfeld, in dem sich die Kinder individuell entfalten können. Neben einer qualitativ hochwertigen schulischen Ausbildung fördern wir gezielt ihre Talente, stärken ihr Selbstvertrauen und vermitteln wichtige soziale sowie lebenspraktische Kompetenzen. Auf diese Weise helfen wir den Schülerinnen und Schülern, ihre eigenen Fähigkeiten zu erkennen und realistische Zukunftsperspektiven zu entwickeln.



Im März 2025 besuchten unser CEO Martino Pessina (rechts), CPO Sebastian Weber (mitte) und unser Sourcing Director Radek Sorcik (links) die Takko School. Schuldirektorin C. Mallika stellte die verschiedenen Klassen, Lehrrichtungen und das Kollegium vor.

Kannst du ein Beispiel nennen, das zeigt, wie sehr Bildung das Leben eines Kindes verändern kann?

MALLIKA Ein besonders eindrucksvolles Beispiel ist ein Junge aus einem nahegelegenen Dorf, der aus einer Familie von Tagelöhnern stammt und mit einer teilweisen Hörbeeinträchtigung zur Schule kam. In den ersten Jahren benötigte er viel individuelle Unterstützung und Geduld. Ab der dritten Klasse entwickelte er sich jedoch stetig weiter, wurde regelmäßig Klassenbesten und erzielte hervorragende schulische Leistungen. Schließlich gelang ihm die Aufnahme in ein Medizinstudium – allein auf Basis seiner Leistungen. Heute arbeitet er als Arzt. Seine Geschichte zeigt eindrücklich, wie Bildung Lebenswege grundlegend verändern kann. Auch für seine Familie bedeutete diese Entwicklung einen tiefgreifenden Wandel – verbunden mit großem Stolz und neuer Zuversicht.

Was macht die Arbeit als Schuldirektorin für dich besonders?

MALLIKA Für mich ist die Rolle als Schuldirektorin besonders erfüllend, da ich täglich die Möglichkeit habe, junge Menschen auf ihrem Weg zu begleiten, Lehrkräfte zu unterstützen und einen positiven Einfluss auf die Entwicklung der Kinder zu nehmen. Es ist äußerst bereichernd zu sehen, wie Schülerinnen und Schüler wachsen, ihre Ziele erreichen und ihren eigenen Weg im Leben finden.

Welche Bedeutung hat die Unterstützung durch Takko Fashion für die Schule und die Kinder?

MALLIKA Die Unterstützung durch Takko Fashion ist für die Takko School von entscheidender Bedeutung. Viele unserer Schülerinnen und Schüler stammen aus Familien, die nicht in der Lage sind, grundlegende Schulmaterialien bereitzustellen. Durch das Engagement von Takko Fashion erhalten die Kinder Zugang zu Schulbüchern, Schreibmaterialien, Uniformen sowie weiteren notwendigen Utensilien. Diese Unterstützung schafft die Grundlage dafür, dass die Kinder sich voll und ganz auf ihre Bildung konzentrieren können und echte Chancen auf eine bessere Zukunft erhalten.

Warum liegt dir die Takko School persönlich so sehr am Herzen?

MALLIKA Die Takko School ist mir über die Jahre sehr ans Herz gewachsen. Meine enge Verbindung zu den Schülerinnen und Schülern sowie zum Kollegium und die Möglichkeit, nachhaltig etwas im Leben der Kinder zu bewirken, motivieren mich jeden Tag aufs Neue. Das Vertrauen, das mir entgegengebracht wird, und die positiven Entwicklungen, die ich miterleben darf, geben meiner Arbeit eine besondere Bedeutung. Besonders berührend ist für mich die unveränderte, aufrichtige Zuneigung der Kinder – sie ist eine der größten Belohnungen meiner Tätigkeit.

ENVIRONMENT





Ausgehend von den identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROS) im Bereich Umwelt wird deutlich, dass insbesondere der Umgang mit Treibhausgasemissionen, energiebezogenen Ressourcenverbräuchen und logistischen Prozessen für uns von zentraler Bedeutung ist. Als international tätiges Handelsunternehmen entstehen Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette, insbesondere durch Transport, Distribution, Energieverbrauch in unseren Standorten sowie durch die Herstellung unserer Produkte. Gleichzeitig können steigende regulatorische Anforderungen, volatile Energiepreise und klimabezogene Erwartungen von Stakeholdern zu operativen und finanziellen Risiken führen. In Themen wie der vollständigen Bilanzierung unserer Treibhausgasemissionen, der Dekarbonisierung in der Lieferkette, effizienten Logistikprozessen, sowie dem Ausbau emissionsärmerer Lösungen sehen wir zugleich die Chance, unsere Umweltauswirkungen zu reduzieren, langfristig Kosten zu senken und unsere Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig zu stärken.

88 KLIMAWANDEL

94 UMWELTVERSCHMUTZUNG & CHEMIKALIENEINSATZ

98 RESSOURCENNUTZUNG & KREISLAUFWIRTSCHAFT

KLIMA- WANDEL



UNSER ANSATZ

Der Klimawandel ist eine der größten globalen Herausforderungen und betrifft auch unser Geschäftsmodell. Als international tätiges Handelsunternehmen entstehen unsere Emissionen nicht nur im eigenen Betrieb, sondern vor allem bei der Herstellung unserer Produkte.

Unser Fokus liegt daher auf einem ganzheitlichen Klimamanagement, das sowohl betriebliche Emissionen als auch solche in der Lieferkette einbezieht. Dabei verfolgen wir einen schrittweisen Ansatz, der realistisch umsetzbar ist und unsere Einflussmöglichkeiten berücksichtigt. Über unsere Fortschritte und Ziele berichten wir im kommenden Nachhaltigkeitsbericht.



ZIELE UND MAßNAHMEN

ZIELE

Im Rahmen unseres ganzheitlichen Klimamanagements verfolgen wir insbesondere folgende übergeordnete Ziele:

- Entwicklung eines strukturierten Übergangsplans für den Klimaschutz als Grundlage für langfristige Transformation
- schrittweise Dekarbonisierung unserer Lieferkette unter Berücksichtigung unserer Einflussmöglichkeiten als Handelsunternehmen
- kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz in unseren eigenen Betriebsprozessen, insbesondere in Filialen und Verwaltungsstandorten
- mehr Transparenz bezüglich unserer Klimawirkungen sowie die kontinuierliche Verbesserung der Datenqualität, insbesondere im Bereich Scope 3

MAßNAHMEN ZUR ZIELERREICHUNG

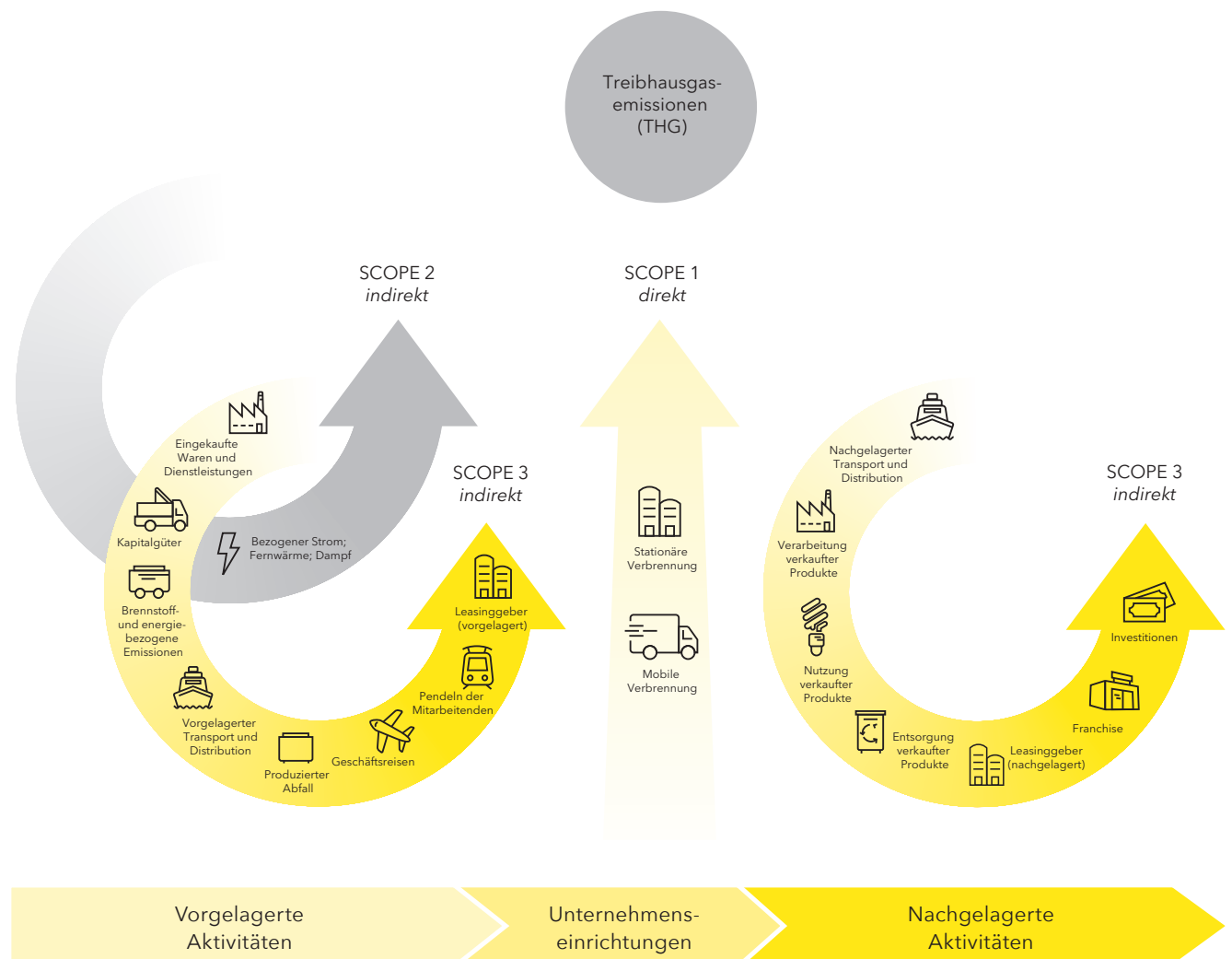
Zur Umsetzung dieser Ziele setzen wir insbesondere auf:

- Ausbau unserer Datenerhebung und -steuerung im Rahmen der Treibhausgasbilanzierung
- schrittweise Integration von Klimaschutzmaßnahmen in die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten, vor allem entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette
- kontinuierliche Optimierung von Transport- und Logistikprozessen zur Reduktion emissionsintensiver Aktivitäten
- Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz in unseren Filialen und Verwaltungsstandorten
- Einsatz energieeffizienter Technologien wie LED-Beleuchtung sowie moderner Lüftungs- und Gebäudetechnik
- fortlaufenden Ausbau des Einsatzes intelligenter Stromzähler (Smart Meter) zur verbesserten Erfassung, Transparenz und Steuerung des Stromverbrauchs zunächst im Kernmarkt Deutschland

Die Fortschritte überwachen wir durch eine jährliche Treibhausgasbilanzierung nach dem Greenhouse Gas Protocol in Zusammenarbeit mit unserem Partner SwissClimate. Dabei entwickeln wir insbesondere die Datengrundlage im Bereich Scope 3 kontinuierlich weiter, um unsere Steuerungsfähigkeit im Klimamanagement langfristig zu stärken.

ZENTRALE ZIELE UND KENNZAHLEN

Zielbereich	KPI	Definition/ Berechnung	Ziel	Ist-Wert	Geltungs- bereich
Energieeffizienz	Energieverbrauch pro Filiale	Relativer Energieverbrauch in Bezug auf m ² /Verkaufsfläche (kWh/m ²)	-15 % bis GJ 2030/31	-8,4 %	eigene Standorte
Energieeffizienz	LED-umgerüstete Filialen	Anzahl Filialen mit LED-Umrüstung	+50 Filialen im GJ 2026/27	1.782	eigene Standorte
Energieeffizienz	LED-umgerüstete Filialen	Anzahl Filialen mit LED-Umrüstung	100 % bis Ende GJ 2023/31	90 %	eigene Standorte
Digitalisierung	Filialen mit digitaler Verbrauchserfassung (Smart Meter)	Anteil der Filialen mit digitaler Verbrauchserfassung (Smart Meter)	95 % bis GJ 2028/29	758 (63,5 %)	eigene Standorte Deutschland
Transporteffizienz	Containerauslastung (%)	Durchschnittliche Auslastung von Transportcontainern	dauerhaft ≥ 85 %	86 %	Transport
Logistik	Mehrwegtransportlösungen (%)	Anteil der Erstversorgungsware mit Mehrwegtransportlösung	dauerhaft ≥ 93 %	93 %	Filialbelieferung



TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN

Wir bilanzieren unsere Treibhausgasemissionen gemäß des Greenhouse Gas (GHG) Protocols und der ISO 14064-1. Die Bilanz umfasst Scope 1, Scope 2 sowie wesentliche Scope-3-Kategorien entlang der Wertschöpfungskette. Der überwiegende Teil der Emissionen entsteht in der vorgelagerten Wertschöpfungskette, insbesondere durch Materialien, Produktionsprozesse sowie Transport- und Distributionsaktivitäten. Der vorgelagerte Scope 3 stellt damit den wesentlichen Hebel für eine langfristige Dekarbonisierung dar. Der Schwerpunkt im Geschäftsjahr 2025/26 lag auf der weiteren Vervollständigung der Scope-3-Bilanzierung sowie der Integration der Emissionsdaten in ein zentrales System zur Steuerung des Corporate Carbon Footprints (ccf). Ziel ist der Aufbau einer konsistenten, prüfungsfähigen und belastbaren Datengrundlage für regulatorische Anforderungen, Managementsteuerung und zukünftige Verifizierungen. Das Geschäftsjahr 2022/23 dient aktuell als Basisjahr für Scope 1 und 2. Die Scope-3-Bilanz wird methodisch auch im Geschäftsjahr 2026/27 weiterentwickelt, bevor ein finales Basisjahr festgelegt wird. Wir verfolgen den schrittweisen Ausbau der Datenqualität sowie der Datenintegration in digitale Systeme, um die Transparenz und Belastbarkeit der Emissionsdaten kontinuierlich zu verbessern.

Die Ergebnisse der nachgelagerten Scope-3-Kategorien lagen zum Veröffentlichungszeitpunkt dieses Berichts aufgrund laufender Validierungsprozesse noch nicht vor. Aus diesem Grund werden die vollständigen Ergebnisse im nächsten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

Scope 1: Umfasst die direkten Treibhausgasemissionen, die hauptsächlich durch die Verbrennung von Gas für die Beheizung unserer Standorte sowie durch den Kraftstoffverbrauch der firmeneigenen Fahrzeugflotte entstehen.

Scope 2: Bezieht sich auf indirekte Emissionen, die aus der Erzeugung der von uns eingekauften Energie entstehen, beispielsweise Strom oder Fernwärme. Diese Emissionen entstehen nicht direkt bei Takko Fashion, sondern bei den jeweiligen Energieerzeugern.

Scope 3: Betrachtet die vor- und nachgelagerten Emissionen entlang unserer gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette. Dazu zählen sämtliche Treibhausgasemissionen, die nicht unter Scope 1 oder Scope 2 fallen und typischerweise den größten Anteil unseres Klima-Fußabdrucks ausmachen. Entsprechend des GHG Protocol erfassen wir analog zur obigen Abbildung die genannten Kategorien. Dabei sind folgende Scope-3-Kategorien für uns relevant:

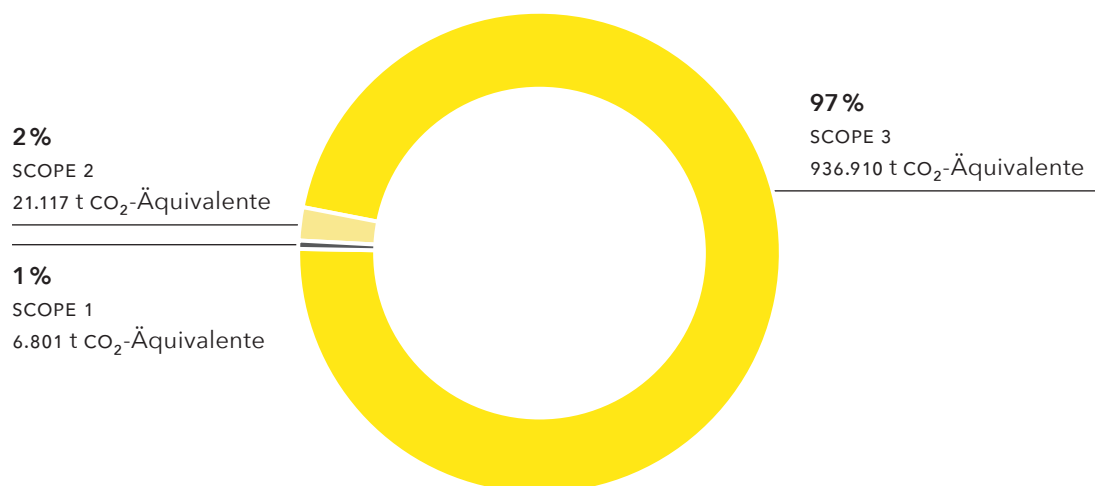
Vorgelagerte Emissionen (Upstream):

- 3.1 Eingekaufte Güter und Dienstleistungen
- 3.2 Kapitalgüter
- 3.3 Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten
- 3.4 Transport und Distribution
- 3.5 Im Betrieb anfallende Abfälle
- 3.6 Geschäftsreisen
- 3.7 Pendeln der Mitarbeitenden

Nachgelagerte Emissionen (Downstream):

- 3.9 Transport und Distribution*
- 3.10 Verarbeitung verkaufter Produkte*
- 3.11 Nutzung verkaufter Produkte*
- 3.12 Behandlung verkaufter Produkte am Ende ihrer Lebensdauer*

* CO₂-Bilanzwert lag zum Zeitpunkt der Berichtsveröffentlichung noch nicht vor



DEKARBONISIERUNG IN DER LIEFERKETTE

Die Dekarbonisierung der Lieferkette ist ein wesentlicher Baustein in der Strategie zur Reduktion von Treibhausgasemissionen. Der größte Anteil unserer Treibhausgasemissionen entsteht in der vorgelagerten Wertschöpfungskette und liegt außerhalb unserer direkten operativen Kontrolle. Daher setzen wir auf enge Zusammenarbeit und gemeinsame Lernprozesse mit unseren Lieferanten.

In einem ersten Schritt haben wir uns in diesem Zusammenhang an der Bündnisinitiative „Supplier Decarbonization“ im Rahmen des Bündnisses für nachhaltige Textilien beteiligt, bei dem wir seit 2015 Mitglied sind. Ziel der Initiative ist es, Treibhausgasemissionen in Produktionsstätten systematisch zu reduzieren, indem Verantwortliche vor Ort geschult werden, ihre Energieverbräuche zu erfassen, Emissionen zu bilanzieren und konkrete Energieeffizienzmaßnahmen umzusetzen. Das Projekt wurde im Zeitraum von September 2023 bis August 2025 durchgeführt.

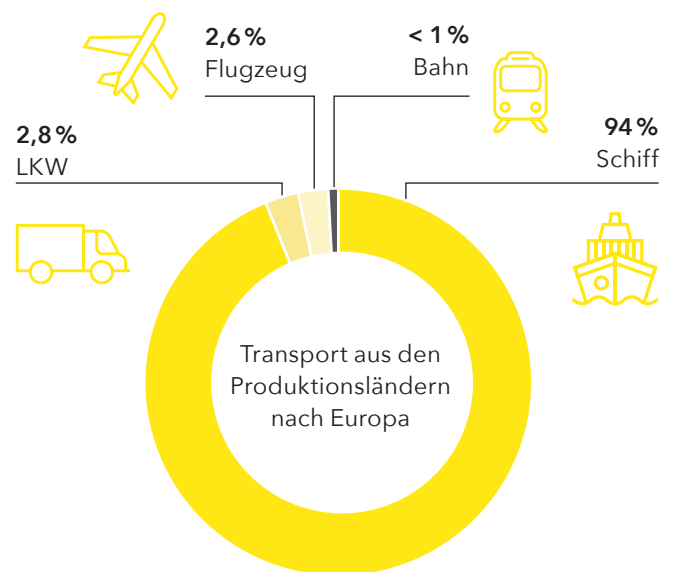
Insgesamt nahmen neun Produktionsstätten aus unserer Lieferkette in Bangladesch und Pakistan an dem Projekt teil. In den teilnehmenden Fabriken wurden 32 Maßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen identifiziert, von denen bis zum Ende des Geschäftsjahres 2025/26 bereits rund 50% umgesetzt werden konnten. Dazu zählen unter anderem effizientere Lüftungssysteme, Motoren und Pumpen sowie verbesserte Isolierungen von Anlagen und erste Investitionen in erneuerbare Energien. Die Ergebnisse zeigen, dass bereits niedrigschwellige und vergleichsweise kostengünstige Maßnahmen erhebliche Emissionsminderungen ermöglichen.

Das Projekt hat gezeigt, dass gezielte Schulungen, regelmäßige Begleitung und vertrauensvolle Zusammenarbeit entscheidend sind, um Emissionsreduktionen in der Lieferkette zu erzielen. Neben der Verringerung von Treibhausgasen ergeben sich positive Nebeneffekte, etwa durch sinkende Energiekosten in den Produktionsstätten und eine verbesserte Vorbereitung der Lieferanten auf zukünftige regulatorische Anforderungen. Gleichzeitig wurde deutlich, dass fehlende Energiedaten und Investitionshemmnisse zentrale Herausforderungen darstellen.

Langfristig betrachten wir die Dekarbonisierung der Lieferkette als einen kontinuierlichen Prozess, der schrittweise vertieft wird und eine zentrale Rolle bei der Erreichung unserer Klimaziele spielt.

Unsere Ergebnisse im Überblick:

- 32 Maßnahmen zur CO₂-Reduktion identifiziert
- potenzielle Einsparung von 17.000 t CO₂-Äquivalente
- bereits die Hälfte der Maßnahmen erfolgreich umgesetzt



LOGISTIK

Unsere Logistik- und Supply Chain-Prozesse stellen einen wesentlichen Bestandteil unserer Wertschöpfungskette dar. Wir setzen daher gezielt auf die Vermeidung von Luftfracht, die Optimierung von Auslastung und Routen sowie auf den Einsatz alternativer Kraftstoffe und effizienterer Verpackungslösungen. Auch im E-Commerce-Versand arbeiten wir eng mit Logistikpartnern zusammen, um Prozesse weiterzuentwickeln und klimabezogene Programme zu nutzen.

Nicht nur unsere Filialen gestalten wir sukzessive energieeffizienter – auch unsere Logistikzentren haben wir auf emissionssparende 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 Gold-Gütesiegel zertifiziert.

Transport von der Produktionsstätte in die Lagerhäuser

Unsere Waren werden weltweit hergestellt, überwiegend in Fernost. Bereits in den Produktionsstätten achten wir auf die Vermeidung unnötiger Verpackungsmaterialien und haben für unsere Lieferanten interne Verpackungsrichtlinien eingeführt. Die Produkte legen oft lange Strecken zurück, bis sie in unseren Logistikzentren und Filialen ankommen. Die Wahl der Transportmittel hat damit einen entscheidenden Einfluss auf unsere Umweltbilanz. 94% des Frachtaufkommens wickeln wir über den Wasserweg ab. Durch die enge, partnerschaftliche Zusammenarbeit mit einem Dienstleister werden unsere Waren vor der Verschiffung konsolidiert, um eine optimale Auslastung der Container zu erreichen und deren Anzahl deutlich zu reduzieren. Luftfracht versuchen wir möglichst gering zu halten. Im Geschäftsjahr 2025/26 machten Luftfrachttransporte 2,6% 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.

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. Durch dieses Programm gleichen wir transportbedingte CO₂-Emissionen aus und unterstützen weltweite Klimaschutzprojekte.

Zwischen August 2024 und Juli 2025 konnten wir mit knapp 500.000 Versendungen fast 200 Tonnen CO₂-Äquivalente kompensieren. Weltweit unterstützt DHL mit den Geldern Klimaschutzprojekte in verschiedenen Bereichen, die dem Gold Standard entsprechen. Dieses international anerkannte Siegel garantiert, dass nicht nur Emissionen reduziert werden, sondern auch soziale und ökologische Vorteile entstehen.

2. Umstellung auf Papierversandtaschen

Ende 2024 haben wir bei unserem Onlineshop-Versand zwei Drittel der Versandkartons durch Papierversandtaschen ersetzt. Diese Umstellung spart im Vergleich zu den bisherigen Kartons 90% CO₂-Äquivalente ein. 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 Logistikzentren zu unseren Filialen nutzen wir wiederverwendbare Rollcontainer. Aktuell werden 93% unserer Anlieferungen der Erstversorgungsware an die Filialen mit unseren Mehrwegtransportcontainern durchgeführt. Letztes Jahr waren 31.154 Rollcontainer im Einsatz. Dadurch sparen wir Kartonaugen, Holzpaletten, Versandbeutel sowie Verschluss- und Sicherheitsmaterialien ein. In den letzten beiden Geschäftsjahren haben wir 5.585 neue Rollcontainer angeschafft. Die neue Generation ist 10 cm höher als die bisherigen Mehrweg-Rollcontainer und kann dadurch etwa 5% mehr Volumen aufnehmen. Die neue Generation macht aktuell ca. 18% des Gesamtvolumens der im Einsatz befindlichen Rollcontainer aus. Durch den Einsatz dieser Container sind wir in der Lage, den Füllgrad zu erhöhen und somit Transportwege zu reduzieren. Im Geschäftsjahr 2025/26 konnten wir den Füllgrad unserer Mehrweg-Rollcontainer gegenüber dem Budget um 8% steigern. Dadurch entfielen ca. 6.000 Mehrweg-Rollbehälter in der Auslieferung, was einer Einsparung von ca. 111 Transporten entspricht. Ziel ist es, auch im Geschäftsjahr 2026/27 den Anteil neuer Mehrweg-Rollcontainer weiter zu erhöhen.

Im Geschäftsjahr 2025/26 haben wir 3.300 neue Rollcontainer angeschafft und dabei rund 2.000 alte sowie defekte Behälter und Zwischenböden recycelt. Aus den alten Kunststoffteilen wurde Granulat hergestellt, das als Material für neue Rollplatten und Zwischenböden dient. Durch diese Wiederverwertung werden Primärrohstoffe eingespart und somit der Ressourcenverbrauch bei der Herstellung reduziert.

4. Abgabe von Online-Retouren in den Filialen

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

5. Umstellung auf Bio-LNG

Seit dem 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 jährliche CO₂-Einsparungen von 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 Erneuerbare-Energien-Richtlinie II (RED II) der Europäischen Union. Im Geschäftsjahr 2025/26 konnten durch den Einsatz von Bio-LNG knapp 220 Tonnen CO₂-Äquivalente eingespart werden.



EXPANSION UND ENERGIEEFFIZIENTE STANDORTENTWICKLUNG

Wachstum und Nachhaltigkeit schließen sich für uns nicht aus. Im Rahmen unserer Expansion verfolgen wir das Ziel, neue und modernisierte Standorte energieeffizienter zu gestalten. Neueröffnungen und Renovierungen verstehen wir als zentrale Hebel, um den Energieverbrauch im Filialbetrieb zu senken, den Einsatz moderner Technologien voranzutreiben und den Anteil erneuerbarer Energien zu erhöhen.

Unser Ansatz im Themenfeld Expansion basiert insbesondere auf:

- der Integration energieeffizienter Standards bei Neueröffnungen und Renovierungen,
- dem Einsatz moderner Gebäudetechnik,
- der schrittweisen Umstellung auf erneuerbare Energieträger und effiziente Heiz- und Kühlsysteme.

Durch regelmäßige Inspektionen und datenbasierte Analysen schaffen wir Transparenz über Energieverbräuche und identifizieren kontinuierlich weitere Einsparpotenziale. So stellen wir sicher, dass unser wachsendes Filialnetz möglichst ressourceneffizient betrieben wird.

CO₂-Reduktions- und Effizienzmaßnahmen

1) Audits und Energiemanagementsystem

Energie hat einen wesentlichen Einfluss auf unsere Geschäftsprozesse und Kostenstrukturen. Daher führen wir in den meisten unserer Verkaufsländer regelmäßig Energieaudits durch, um Verbrauchsdaten transparent zu machen und Einsparpotenziale zu erkennen.

Gleichzeitig integrieren wir in Deutschland ein Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001, mit dem wir unsere energiebezogene Leistung systematisch steuern und fortlaufend verbessern wollen.

Im Jahr 2025 haben wir eine Energiepolitik veröffentlicht, die den Rahmen für einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie bildet. Darin verpflichten wir uns zur Einhaltung aller relevanten gesetzlichen Anforderungen, zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Energieeffizienz sowie zur Umsetzung klar definierter Energieziele. Zentrale Bestandteile sind die transparente Erfassung und Analyse von Energieverbräuchen, die Identifikation wesentlicher Energieeinsätze sowie die konsequente Umsetzung von Effizienzmaßnahmen.

2) Neueröffnungen und Renovierungen als Effizienzhebel

Neueröffnungen und Renovierungen nutzen wir gezielt, um den Energieverbrauch unserer Standorte zu reduzieren. Durch Investitionen in innovative Technologien und moderne Gebäudekonzepte konnten wir den Stromverbrauch sowie das Treibhausgaspotenzial in unseren Niederlassungen bereits senken.

3) Umrüstung auf moderne Beleuchtungstechnik

Die Umrüstung auf LED-Beleuchtung ist eine zentrale Maßnahme zur Steigerung unserer Energieeffizienz. Ein wesentlicher Indikator hierfür ist die flächenspezifische Energiekennzahl pro Verkaufsfläche (kWh/m²). Im Geschäftsjahr 2025/26 konnten wir diese gegenüber dem Vorjahr um 8,4% verbessern. Damit zeigen sich bereits deutliche Effekte unserer Energieeffizienzmaßnahmen.

Im Berichtsjahr wurde die Umrüstung unserer Verwaltungsstandorte sowie der Distributionszentren auf moderne LED-Technik abgeschlossen. Zudem verfügen inzwischen 1.782 Takko Fashion Filialen über LED-Beleuchtung. Dadurch sparen wir jährlich rund 32 GWh Energie und vermeiden etwa 16.000 Tonnen CO₂-Äquivalente.

Für das Geschäftsjahr 2025/26 war die Umrüstung von 50 Filialen geplant. Dieses Ziel haben wir deutlich übertroffen. Unter Berücksichtigung von Umrüstungen, Neueröffnungen und Schließungen stieg die Anzahl der Filialen mit LED-Beleuchtung gegenüber dem Vorjahr um 122.

4) Energieeffiziente Lüftungs- und Klimasysteme

Moderne Lüftungsanlagen in unseren Filialen sind mit Wärmerückgewinnungssystemen ausgestattet, die bis zu 80% der vorhandenen Energie erneut nutzen können. Zudem sorgen die Anlagen für eine gleichbleibend hohe Raumluftqualität.

Ergänzend setzen wir effiziente Wärmepumpen und Türluftschleier ein. Dadurch reduzieren wir den Energiebedarf für Heizung und Kühlung und sorgen für ein angenehmes Raumklima in unseren Filialen.

5) Zentral gesteuerte Gebäudetechnik

An 705 Standorten steuern und überwachen wir technische Anlagen über ein zentrales Online-Portal. Dies ermöglicht eine bedarfsgerechte Regulierung, eine schnelle Identifikation von Abweichungen sowie eine kontinuierliche Optimierung der Energieeffizienz.

6) Smart Meter und energieeffiziente Heizlösungen

Zur genauen Überwachung des Stromverbrauchs sind aktuell 758 Filialen in Deutschland und 45 in Österreich mit einem intelligenten Zähler ausgestattet.

UMWELTVERSCHMUTZUNG & CHEMIKALIEN



UNSER ANSATZ

Im Textilhandel entstehen die wesentlichen umweltbezogenen Auswirkungen vor allem in der vorgelagerten Lieferkette, insbesondere bei der Herstellung und Veredelung unserer Produkte. Dazu zählen unter anderem der Einsatz von Chemikalien in den Nassprozessen und der Umgang mit Abwasser.

Unser Ziel ist es, Umweltbelastungen systematisch zu minimieren und bestehende Risiken zu steuern. Dabei konzentrieren wir uns auf klar definierte Mindestanforderungen für unsere Lieferanten, transparente Kontrollmechanismen und eine schrittweise Weiterentwicklung unserer Standards. Als Handelsunternehmen sind unsere direkten Einflussmöglichkeiten begrenzt. Umso wichtiger ist für uns die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und die Nutzung etablierter Branchenstandards.



ZIELE UND MAßNAHMEN

ZIELE

Vor dem Hintergrund unserer wesentlichen Auswirkungen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette liegt unser Fokus im Bereich Umweltverschmutzung insbesondere auf dem Umgang mit Chemikalien und Abwasser in der Textilproduktion.

Wir verfolgen dabei vor allem folgende Ziele:

- Reduktion umwelt- und gesundheitsrelevanter Risiken durch den Einsatz von Chemikalien
- Verbesserung des Chemikalienmanagements bei unseren Lieferanten
- Stärkung von Abwasserstandards in Produktionsprozessen mit Nassverfahren

MAßNAHMEN UND ZIELERREICHUNG

Zur Vermeidung und Reduktion von Umweltverschmutzung setzen wir insbesondere auf folgende Aspekte:

- verbindliche Anforderungen zum Chemikalienmanagement entlang der Lieferkette
- Einsatz der ZDHC Manufacturing Restricted Substances List (MRSL)
- Anforderungen an Abwasser- und Umweltmanagement bei Lieferanten mit Nassprozessen
- Zusammenarbeit mit externen Prüfstellen und Zertifizierungsprogrammen,
- Sensibilisierung und Schulung unserer Lieferanten

ZENTRALE ZIELE UND KENNZAHLEN

Zielbereich	KPI	Definition/ Berechnung	Ziel	Ist-Wert GJ 2025/26	Geltungsbereich
Chemikalienmanagement	ZDHC-konforme Lieferanten (%)	Anteil Lieferanten mit ZDHC-konformen Chemikalien	80 % bis 2027	47 %	Lieferkette
Abwassermanagement	Nassbetriebe mit Abwasserbericht (%)	Anteil relevanter Nassbetriebe mit ZDHC-konformem Abwasserreporting	80 % bis 2027	57 %	Lieferkette

VERANTWORTUNGSVOLLER EINSATZ VON CHEMIKALIEN

Chemikalien spielen in der Textilproduktion eine zentrale Rolle – von der Rohstoffverarbeitung über Färbe- und Ausrüstungsprozesse bis hin zur Konservierung von Materialien. Sie tragen wesentlich zur Qualität, Funktionalität und Langlebigkeit unserer Produkte bei. Gleichzeitig können unsachgemäßer Einsatz und unzureichendes Management negative Auswirkungen auf Umwelt und Gesundheit haben.

Unser Ziel ist es daher, den Einsatz potenziell gefährlicher Chemikalien entlang unserer Lieferkette schrittweise zu reduzieren bzw. vollständig zu vermeiden. Dabei konzentrieren wir uns insbesondere auf Produktionsschritte mit erhöhtem Risiko für chemische Exposition, etwa in den Nassverarbeitungsprozessen wie Färben, Waschen, Drucken oder Bleichen.

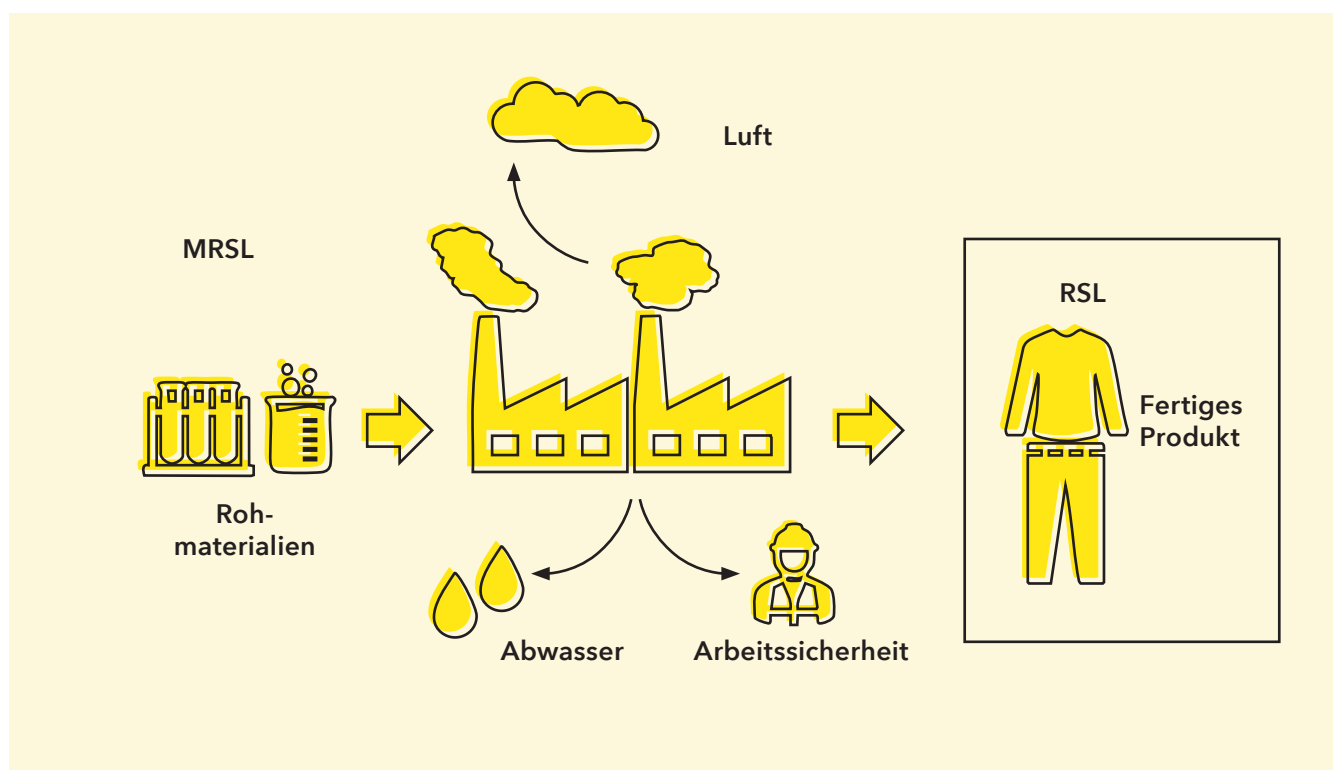
Der verantwortungsvolle Umgang mit Chemikalien ist ein zentraler Bestandteil unserer Produktverantwortung und unseres Umweltmanagements. Grundlage unseres Ansatzes sind klare Vorgaben zum Einsatz chemischer Substanzen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette, die sich an gesetzlichen Anforderungen und etablierten Branchenstandards orientieren und fest in unsere Beschaffungs- und Qualitätsprozesse integriert sind. Durch eine enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten fördern wir einen verantwortungsvollen Umgang mit Chemikalien entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC)

Ein zentraler Bestandteil unserer Chemikalienstrategie ist die Teilnahme an der Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC)-Initiative, der wir seit 2020 angehören. Ziel der Initiative ist es, gefährliche Chemikalien bereits im Produktionsprozess von Textilien zu eliminieren und so Risiken für Umwelt, Verbraucherinnen und Verbraucher sowie Fabrikmitarbeitende zu reduzieren.

Durch den ZDHC-Contributor-Status erhöhen wir die Transparenz und Steuerbarkeit unseres Chemikalienmanagements, stärken unsere Position im internationalen Nachhaltigkeitsumfeld und arbeiten enger mit globalen Partnern entlang der Lieferkette zusammen. Gleichzeitig profitieren wir vom Austausch innerhalb der Initiative und von einheitlichen Standards, die uns bei der Weiterentwicklung unserer Prozesse unterstützen.

Grundlage hierfür bildet die Manufacturing Restricted Substances List (MRSL), die den Einsatz bestimmter Chemikalien im Herstellungsprozess beschränkt oder verbietet. Sie adressiert insbesondere Stoffe, die während der Produktion in die Umwelt gelangen können. Zudem berücksichtigt sie relevante svHC-Stoffe (Substances of Very High Concern) gemäß der REACH-Verordnung. Das bedeutet, dass Anforderungen nicht erst am fertigen Produkt über eine Restricted Substances List (RSL) geprüft werden, sondern bereits im Herstellungsprozess ansetzen und den Einsatz kritischer Chemikalien frühzeitig steuern. Durch die Kombination aus RSL und MRSL stellen wir sicher, dass sowohl der Herstellungsprozess als auch das fertige Pro-



dukt unseren Anforderungen an einen verantwortungsvollen Umgang mit Chemikalien entsprechen. Derzeit haben sich 100% unserer Lieferanten dazu verpflichtet, während der Produktion gefährliche bzw. potenziell gefährliche Chemikalien gemäß der ZDHC-MRSL zu meiden.

Darüber hinaus stellt die ZDHC-Leitlinien und Grenzwerte für Abwasser- und Klärschlammmanagement bereit und fördert Transparenz in der Lieferkette. Über entsprechende Plattformen können Produktionsstätten Daten zu Chemikalienbeständen und Abwasserqualität dokumentieren und austauschen. Aktuell sind wir mit über 150 Fabriken aus unserer Lieferkette verbunden.

Bis Ende 2025 erfüllten 57% unserer Nassverarbeitungsbetriebe die MRSL-Konformität bezüglich des Abwassers. Dies entspricht einer Steigerung um 5% im Vergleich zum Vorjahr. Bis Ende 2025 waren 47% unserer Nassverarbeitungsbetriebe MRSL-konform hinsichtlich Chemikalien, dies ist eine Steigerung um 40% im Vergleich zum Vorjahr. Als MRSL-konform gelten Nassverarbeitungsbetriebe, die die Vorgaben der ZDHC erfolgreich implementiert haben und dies mittels Abwasserberichten bzw. Chemikalieninventaren nachweisen.

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

Zur weiteren Verbesserung des Chemikalienmanagements stellen wir unseren Lieferanten die digitale Plattform „The BHive“ kostenfrei zur Verfügung. Das System unterstützt Fabriken dabei, ihre eingesetzten Chemikalien systematisch zu erfassen und deren Konformität mit der ZDHC-MRSL zu überprüfen.

Über eine unkomplizierte mobile Anwendung können Chemikalien durch einfaches Scannen des Etiketts in ein digitales Inventar aufgenommen und automatisiert bewertet werden. Die Anwendung ist in mehreren Sprachen verfügbar und erleichtert insbesondere kleineren Produktionsstätten die Umsetzung von Chemikalienanforderungen.

Aktuell nutzen Fabriken in Bangladesch, China, Indien, Türkei und Pakistan das System. Damit trägt „The BHive“ dazu bei, die Transparenz über eingesetzte Chemikalien zu erhöhen und das Chemikalienmanagement in unserer Lieferkette kontinuierlich zu verbessern.



The BHive®



RESSOURCENNUTZUNG & KREISLAUFWIRTSCHAFT



UNSER ANSATZ

Die wesentlichen Ressourcenzuflüsse in unserem Geschäftsmodell ergeben sich vor allem aus dem Einsatz textiler Rohstoffe und weiterer Materialien für unsere Produkte. Im Modehandel entstehen die wesentlichen Umweltauswirkungen im Zusammenhang mit der Ressourcennutzung überwiegend in der vorgelagerten Wertschöpfungskette, insbesondere beim Anbau, bei der Gewinnung und Verarbeitung von Rohstoffen. Vor diesem Hintergrund konzentrieren wir uns auf die schrittweise Umstellung von konventionellen Materialien auf nachhaltigere Alternativen.

Da Baumwolle den größten Anteil an unserem Materialeinsatz ausmacht, sehen wir in diesem Bereich den größten Hebel zur Verbesserung der Ressourcennutzung. Der Anbau konventioneller Baumwolle ist häufig mit einem hohen Wasserverbrauch sowie dem Einsatz von Pflanzenschutzmitteln verbunden. Darüber hinaus betrachten wir auch den Einsatz von Viskose und synthetischen Fasern als relevant, da ihre Herstellung ebenfalls Umweltauswirkungen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette verursacht. Unser Ansatz zielt darauf ab, den Anteil nachhaltiger beschaffter und recycelter Materialien schrittweise zu erhöhen und dadurch ressourcenbezogene Auswirkungen unseres Sortiments zu reduzieren.



ZIELE UND MAßNAHMEN

ZIELE

Im Bereich Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft verfolgen wir insbesondere folgende Ziele:

- vollständige Umstellung zentraler Rohstoffe wie Baumwolle und Viskose auf nachhaltigere Beschaffungsquellen
- kontinuierliche Erhöhung des Anteils recycelter Materialien im Sortiment
- Förderung einer langfristig kreislauforientierten Nutzung von Ressourcen entlang unserer Wertschöpfungskette

MAßNAHMEN ZUR ZIELERREICHUNG

Zur Umsetzung dieser Ziele setzen wir insbesondere auf folgende Maßnahmen:

- bevorzugte Beschaffung nachhaltigerer Materialien
- Zusammenarbeit mit Initiativen wie Better Cotton zur Förderung nachhaltigerer Baumwoll-Anbaupraktiken
- Integration von Nachhaltigkeitskriterien in unsere Beschaffungsprozesse
- schrittweiser Ausbau des Einsatzes recycelter Materialien in unseren Produkten

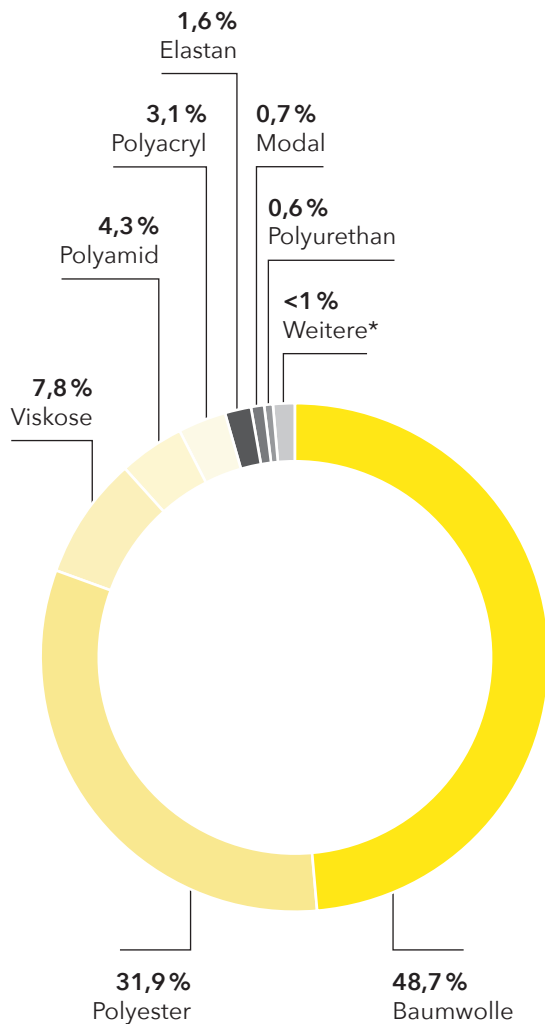
Durch diese Maßnahmen möchten wir die Ressourceneffizienz unseres Sortiments verbessern und gleichzeitig die Umweltauswirkungen entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette reduzieren.

ZENTRALE ZIELE UND KENNZAHLEN

Zielbereich	KPI	Definition/Berechnung	Ziel	Ist-Wert GJ 2025/26	Geltungsbereich
Baumwolle	Anteil nachhaltigerer Baumwolle (%)	Anteil nachhaltigerer beschaffter Baumwolle am gesamten Baumwollvolumen	100 % bis 2027	80 %	Baumwollvolumen
Viskose	Anteil nachhaltig beschaffter Viskose (%)	Anteil nachhaltig beschaffter Viskose an Aufträgen mit Viskose-Anteil	100 % bis 2030	46 %	Aufträge, die Viskose enthalten
Recycelte Materialien	Zertifizierung	Erfolgreiche Einführung einer Zertifizierung für Recyclingfasern im Sortiment	erfolgreiche Zertifizierung im GJ 2026/27	n.a.	Gesamtes Textilsortiment

RESSOURCENZUFLÜSSE - EINGESETZTE MATERIALIEN

Im Geschäftsjahr 2025/26 bestand unsere eingesetzte Gesamtfasermenge, gemessen am Gewicht, zu 49,3% aus Naturfasern und zu 50,7% aus Chemiefasern. Die wichtigste Faser in unserem Sortiment ist Baumwolle mit einem Anteil von 48,7%.



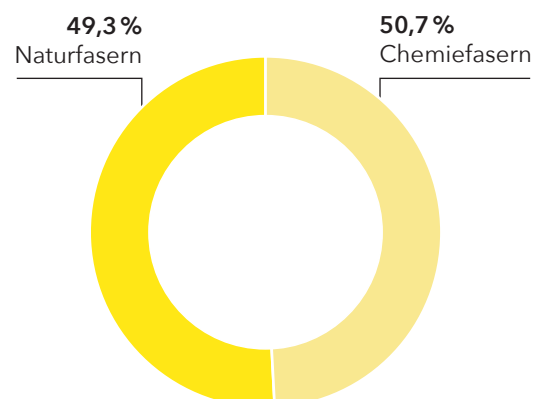
* Weitere: u. a. Leinen, Nylon, Lyocell, Leder, Polypropylen

Zur Erreichung unserer Ziele setzen wir bei Baumwolle seit mehreren Jahren bevorzugt auf nachhaltigere Alternativen.

Seit 2018 beziehen wir den Großteil unserer Baumwolle über die Better Cotton Initiative (BCI™). Durch unsere Mitgliedschaft unterstützen wir das Ziel, den Baumwollanbau weltweit zu verbessern. Über ihre Partner unterstützt die BCI Landwirte dabei, Wasser effizienter zu nutzen, die Bodengesundheit zu schützen, natürliche Lebensräume zu erhalten und den Einsatz schädlicher Chemikalien zu reduzieren. Unsere Beschaffung erfolgt über ein Massenbilanzsystem und ist daher nicht physisch bis zu den Endprodukten rückverfolgbar. Im Geschäftsjahr 2025/26 haben wir 80% unserer Baumwolle als BCI-Baumwolle bezogen*.

Ergänzend setzen wir in ausgewählten Produktbereichen **Bio-Baumwolle** ein. So bieten wir regelmäßig Artikel an, die nach dem **Global Organic Textile Standard (GOTS)** zertifiziert und individuell gekennzeichnet sind. Insbesondere in unserer Babykollektion führen wir regelmäßig Produkte mit GOTS-Zertifizierung.

Auch im Bereich **Viskose** bzw. zellulosebasierter Fasern setzen wir auf nachhaltigere Alternativen. Dabei stehen für uns insbesondere eine verantwortungsvolle Beschaffung des eingesetzten Holzes sowie ein kontrollierter Einsatz von Chemikalien bei der Faserherstellung im Fokus. Im Geschäftsjahr 2025/26 haben wir Artikel mit **TENCEL™ Lyocell- und Modalfasern** angeboten. Zudem beziehen wir seit 2022 nachhaltige Viskosefasern **LENZING™ ECOVERO™**, die aus zertifizierten und kontrollierten Holz- und Zellstoffquellen gewonnen werden. Damit schaffen wir die Grundlage, den Anteil nachhaltiger Viskose in unserem Sortiment schrittweise zu erhöhen. Im letzten Geschäftsjahr lag der Anteil bei knapp 46%.



* Der leichte Rückgang des ausgewiesenen Anteils an nachhaltiger Baumwolle (83% im vorangegangenen Geschäftsjahr) ist auf einen zeitlichen Versatz zurückzuführen und spiegelt keine tatsächliche Verringerung unseres Engagements für die BCI wider. In unserer Zusammenarbeit orientieren wir uns am BCI-Jahr, das von Oktober bis September läuft. Aufgrund der Systematik werden die zugehörigen Better Cotton Claim Units (bccus) im Zeitraum von Oktober bis November erfasst. Da unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung auf dem Geschäftsjahr basiert, kann dies zu zeitlichen Verschiebungen in der Finanzberichterstattung führen. Je nachdem, in welches Geschäftsjahr die Verbuchung der bccus fällt, ändert sich der gemeldete Anteil im Jahresvergleich. Nimmt man jedoch das BCI-Jahr als maßgeblichen Bezugsrahmen, zeigt sich ein positiver Trend: Der Anteil ist von 65% im Vorjahr auf 78% im laufenden BCI-Jahr gestiegen. Der Unterschied im Geschäftsjahresvergleich ist daher ausschließlich auf unterschiedliche Bezugszeiträume und den Zeitpunkt der bccu-Verbuchung zurückzuführen und nicht auf eine tatsächliche Änderung unseres Beschaffungsansatzes.

Über diese materialbezogenen Maßnahmen hinaus arbeiten wir daran, den Einsatz **recycelter Materialien** weiter auszubauen. Neben Naturfasern aus nachhaltigerem Anbau ist dies für uns ein wesentlicher Hebel, um den Verbrauch neuer Rohstoffe zu reduzieren und den Ressourcenzufluss in unserem Sortiment langfristig stärker an den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft auszurichten. Durch den Einsatz von Recyclingfasern reduzieren wir Primärrohstoffe und verbessern damit die Ressourceneffizienz unserer Produkte. Insbesondere im Scope 3 unserer Klimabilanz ist der Einsatz von Recyclingfasern einer der wichtigsten Hebel zur Reduktion der Treibhausgasemissionen, da ihre Herstellung in der Regel mit einem geringeren Ressourcen- und Energieeinsatz verbunden ist als die Produktion von Primärfasern. Nähere Informationen zur Klimabilanz sind auf Seite 90 zu finden.

VERWERTUNG UNSERER WERTSTOFFE

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 Jahr 2024 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 – und sogar darüber hinaus. Von insgesamt 422 Tonnen angefallener Wertstoffe im Bereich Kunststoff wurden 133 Tonnen für die Herstellung neuer Produkte – wie unserer Mehrwegtragetaschen – verwendet.





PARTNERSCHAFTEN UND ZERTIFIZIERUNGEN

UNSERE PARTNERSCHAFTEN



Die Better Cotton Initiative: Wir arbeiten mit der Better Cotton Initiative zusammen, deren Mission es ist, 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. (furfreeretailer.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 ökologischem 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))



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



KENNZAHLEN

Die dargestellten Kennzahlen basieren auf internen Auswertungen und der aktuell bestehenden Datengrundlagen. Methodiken und Datenerhebungen werden im Zuge der Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt.

Bereich	Kennzahl	Einheit	2025/26
GOVERNANCE			
Unternehmensstruktur	Umsatz	Mrd. Euro	1,28
Unternehmensstruktur	Filialen	Anzahl	1.979
Unternehmensstruktur	Verkaufsländer	Anzahl	17
Unternehmensstruktur	Filialneueröffnungen	Anzahl	85
Digitalisierung	Länder mit Takko Fashion-Online-Shop	Anzahl	5
Lieferkette	Nähende Fabriken (CMT Hauptfabriken + CMT Subunternehmer)	Anzahl	283
Lieferkette	Durchgeführte Audits in nähenden Fabriken	Anzahl	585
Lieferkette	Auditierungsgrad aktiver Fabriken	%	100
Lieferkette	Anteil des Produktionsvolumens von Fabriken mit langjähriger Beziehung (> 5 Jahre)	%	> 50
Lieferkette	Anteil neuer Fabriken, die auf soziale Aspekte geprüft wurden	%	100
Lieferkette	Fabriken, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden	Anzahl	373
Compliance	Hinweisgebersystem eingegangene Meldungen	Anzahl	27
Compliance	Diskriminierungsvorfälle (über das Hinweisgebersystem)	Anzahl	0
Compliance	Korruptionsvorfälle	Anzahl	0
Compliance	Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten	%	100
Compliance	Vorfälle von Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	Anzahl	0
Compliance	Verurteilungen wegen Korruptions- und Bestechungsverstößen	Anzahl	0
Compliance	Geldstrafen wegen Korruptions- und Bestechungsverstößen	Euro	0
Compliance	Schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	Anzahl	0
Compliance	Geldbußen wegen Menschenrechtsverletzungen	Euro	0
Compliance	Geleistete finanzielle politische Beiträge	Euro	0
SOCIAL			
Beschäftigung	Mitarbeitende gesamt	Anzahl	17.695
Beschäftigung	Mitarbeitende im Vollzeitäquivalent	Anzahl	8.026
Beschäftigung	Mitarbeitende Vollzeit	Anzahl	4.164
Beschäftigung	Mitarbeitende Teilzeit	Anzahl	4.550
Beschäftigung	Mitarbeitende geringfügige Beschäftigung	Anzahl	8.981
Beschäftigung	Teilzeitquote	%	26
Beschäftigung	Fluktuationsrate	%	18,8
Führung & Diversität	Beschäftigte oberste Führungsebene	Anzahl	4
Führung & Diversität	Frauen oberste Führungsebene	Anzahl	0
Führung & Diversität	Frauenanteil gesamt	%	93
Führung & Diversität	Frauenanteil Kontrollorgane	%	25
Führung & Diversität	Frauenanteil Führungspositionen gesamt	%	91
Führung & Diversität	Frauenanteil in Führungspositionen bis zur 3. Führungsebene	%	37
Diversität	Nationalitäten	Anzahl	91
Diversität	Anteil Menschen mit Behinderungen	%	< 5
Altersstruktur	Anteil Mitarbeitende < 30	%	38
Altersstruktur	Mitarbeitende < 30	Anzahl	6.637
Altersstruktur	Anteil Mitarbeitende 30-50	%	43
Altersstruktur	Mitarbeitende 30-50	Anzahl	7.598
Altersstruktur	Anteil Mitarbeitende > 50	%	20
Altersstruktur	Mitarbeitende > 50	Anzahl	3.460

Bereich	Kennzahl	Einheit	2025/26
SOCIAL			
Entwicklung	Aus- und Weiterbildungsstunden	Stunden	25.956
Entwicklung	Teilnehmende Talentprogramme	Anzahl	37
Nachwuchs	Anzahl Auszubildende mit Start 2025	Anzahl	169
Nachwuchs	Auszubildenden-Übernahmequote	%	75
Gesundheit & Sicherheit	Krankenquote	%	4,29
Gesundheit & Sicherheit	Arbeitsunfälle Deutschland	Anzahl	108
Gesellschaft	Spendenausgaben Takko hilft e.V.	Euro	212.296
ENVIRONMENT			
Energie & Gebäude	Filialrenovierungen	Anzahl	118
Energie & Gebäude	Filialen mit LED-Beleuchtung	Anzahl	1.782
Energie & Gebäude	Filialumrüstung auf LED	Anzahl	74
Energie & Gebäude	Filialen mit intelligenten Energiezählern (Smart Meter)	Anzahl	803
Energie & Gebäude	Anteil Standorte mit Smart Metering	%	41
Energie & Gebäude	Standorte mit zentralgesteuerter Gebäudetechnik	Anzahl	705
Energie & Gebäude	Anteil Standorte mit zentraler Gebäudetechnik	%	36
Energie & Gebäude	Distributionszentren mit LED-Beleuchtung	Anzahl	3
Energie	Stromverbrauch	kWh	72.962.221
Energie	Heizenergieverbrauch (Gasverbrauch für 538 Filialen)	kWh	24.833.995
Energie	Kraftstoffverbrauch (Benzin, Diesel, LPG) für Fahrzeuge	l	961.097
Energie	Stromeinsparung durch LED	GWh	32
Klima	CO ₂ -Einsparung durch LED	t CO ₂ e	16.000
Klima	CO ₂ -Emissionen Scope 1	t CO ₂ e	6.801
Klima	CO ₂ -Emissionen Scope 2	t CO ₂ e	21.117
Klima	CO ₂ -Emissionen Scope 3 (vorgelagert)	t CO ₂ e	936.910
Reisen	Geschäftsreisen Flugzeug	km	985.866
Logistik	Anteil Fracht Schiff	%	94
Logistik	Anteil Fracht LKW	%	2,8
Logistik	Anteil Fracht Flugzeug	%	2,6
Logistik	Anteil Fracht Bahn	%	<1
Logistik	Containerauslastung	%	86
Logistik	Anteil der Erstversorgungsware mit Mehrwegtransportlösung	%	93
Ressourcen	Papierverbrauch	t	156
Ressourcen	Plastikverbrauch	t	422
Ressourcen	Gewicht Verpackungen für Transport und Verkauf der Produkte	t	6082
Abfall	Gewicht Abfall gesamt	t	580
Materialien	Menge nachhaltig eingekaufte Baumwolle	Mt	17.955
Materialien	Anteil nachhaltigere Baumwolle	%	80
Materialien	Anteil nachhaltige Viskose	%	46
Zertifizierungen	OEKO-TEX® 100 Standard Anteil am Textilsortiment	%	96
Chemikalien	Lieferanten mit zDHC-konformen Chemikalien	%	47
Chemikalien	Nassbetriebe mit zDHC-Abwasserreporting	%	57
Kunden	Retourenquote Online	%	21
Kunden	Anteil Retouren über Filialen	%	89
Kunden	Anteil Retouren über Logistikzentrum	%	11
Kunden	Anteil intern abgewinkelte Retouren	%	100

ANHANG

ESRS-INDEX

Der nachfolgende ESRS-Index dient der Zuordnung der im Nachhaltigkeitsbericht enthaltenen Angaben zu den jeweiligen Offenlegungspflichten der European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Er bietet einen strukturierten Überblick darüber, an welcher Stelle die einzelnen Anforderungen teilweise oder vollständig im Bericht adressiert werden. Die Tabelle orientiert sich an den zum Zeitpunkt der Berichterstattung veröffentlichten Entwurf der vereinfachten ESRS (Simplified ESRS).

Ein Strich in der Spalte der Seitenverweise bedeutet, dass die betreffende Offenlegungspflicht im Berichtsjahr noch nicht oder noch nicht vollständig umgesetzt wurde. Takko Fashion entwickelt die Nachhaltigkeitsberichterstattung kontinuierlich weiter und arbeitet daran, die Berichtsprozesse, die Datenverfügbarkeit und den Umfang der offengelegten Informationen fortlaufend auszubauen.

Simplified ESRS	Überschrift	Seitenzahl
BP-1	Grundlage für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	18
BP-2	Übergangsregelungen (Phasing-in)	n.a.
GOV-1	Rolle der Leitungs- und Aufsichtsorgane	19
GOV-2	Integration der Nachhaltigkeitsleistung in Anreizsysteme	-
GOV-3	Sorgfaltspflichtenerklärung	20
GOV-4	Risikomanagement und interne Kontrollen	20
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	21
SBM-2	Interessen und Sichtweisen der Stakeholder	25
SBM-3	Wechselwirkungen wesentlicher IROs mit Strategie und Geschäftsmodell	27-28
IRO-1	Prozess zur Identifikation von IROs	24
IRO-2	Wesentliche IROs und Offenlegungspflichten	27
E1-1	Transitionsplan Klimawandel	-
E1-2	Klimarisiken und Szenarioanalyse	27-28
E1-3	Resilienz gegenüber Klimawandel	28
E1-4	Richtlinien Klimawandel	33
E1-5	Maßnahmen und Ressourcen	88
E1-6	Klimaziele	89
E1-7	Energieverbrauch und Energiemix	105
E1-8	THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3)	90/105
E1-9	CO ₂ -Zertifikate und Kompensation	-
E1-10	Interne CO ₂ -Bepreisung	-
E1-11	Finanzielle Auswirkungen Klima	-
E2-1	Richtlinien Umweltverschmutzung	33
E2-2	Maßnahmen Umweltverschmutzung	94
E2-3	Ziele Umweltverschmutzung	94
E2-4	Verschmutzung Luft, Wasser, Boden	-
E2-5	Besorgniserregende Stoffe	95
E5-1	Richtlinien Kreislaufwirtschaft	33
E5-2	Maßnahmen Kreislaufwirtschaft	98
E5-3	Ziele Kreislaufwirtschaft	98
E5-4	Ressourcenzuflüsse	99
E5-5	Ressourcenabflüsse	100

Simplified ESRS	Überschrift	Seitenzahl
S1-1	Richtlinien eigene Belegschaft	33/62
S1-2	Einbindung der Belegschaft	63
S1-3	Maßnahmen Belegschaft	62
S1-4	Ziele Belegschaft	63
S1-5	Mitarbeiterstruktur	64
S1-6	Nicht-Mitarbeiter	-
S1-7	Tariffbindung & Sozialdialog	-
S1-8	Diversität	64
S1-9	Angemessene Löhne	66
S1-10	Soziale Absicherung	66
S1-11	Menschen mit Behinderung	104
S1-12	Weiterbildung & Kompetenzentwicklung	65
S1-13	Gesundheit & Sicherheit	67
S1-14	Work-Life-Balance	66
S1-15-a/b	Vergütung	62/66
S1-16	Diskriminierung & Menschenrechte	62/64
S2-1	Richtlinien Wertschöpfungskette	33/39
S2-2	Einbindung Wertschöpfungskette	71
S2-3	Maßnahmen Wertschöpfungskette	71
S2-4	Ziele Wertschöpfungskette	71
S4-1	Richtlinien Verbraucher	33
S4-2	Einbindung Verbraucher	79
S4-3	Maßnahmen Verbraucher	78
S4-4	Ziele Verbraucher	79
G1-1	Richtlinien Geschäftspraktiken	33
G1-2	Maßnahmen Geschäftspraktiken	32-34
G1-3	Ziele Geschäftspraktiken	32-34
G1-4	Kennzahlen Korruption	104
G1-5	Kennzahlen politischer Einfluss	104
G1-6	Kennzahlen Zahlungspraktiken	48

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
37078	Bangladesch	2024	0	40	2025-10-08	2025-10-08		
37064	Bangladesch	2025	558	520	2026-04-19	2025-11-09	2026-01-06	
37044	Bangladesch	2021	1157	680	2026-03-02	2025-09-07	2025-09-08	
36985	Bangladesch	2025	1289	1844	2026-02-26	2025-06-30	2026-01-21	
36966	Bangladesch	2025	449	549	2025-12-30	2025-07-09	2025-12-03	
36965	Bangladesch	2025	447	413	2025-12-01	2025-07-01	2026-01-05	
36953	Bangladesch	2025	480	320	2026-02-17	2025-09-11	2026-01-27	
36771	Bangladesch	2024	1086	466	2026-01-11	2026-01-11	2026-01-12	
36762	Bangladesch	2024	700	550	2025-12-17	2025-12-17	2025-11-02	
36758	Bangladesch	2023	327	483	2025-11-16	2025-11-16	2025-12-24	
36756	Bangladesch	2024	1036	1925	2025-08-13	2025-08-13	2025-10-28	2026-01-15
36755	Bangladesch	2024	825	675	2026-02-01	2025-10-12	2025-12-03	
36751	Bangladesch	2024	1080	831	2025-12-07	2025-12-07	2025-12-08	2025-09-14
36747	Bangladesch	2024	1161	643	2025-10-14	2025-10-14	2025-10-15	
36745	Bangladesch	2024	1573	1096	2025-12-09	2025-12-09	2026-01-07	
36743	Bangladesch	2024	1153	1013	2025-03-19	2025-03-19	2025-07-08	
36738	Bangladesch	2024	1000	1200	2026-01-13	2026-01-13	2026-01-14	
36730	Bangladesch	2024	163	87	2026-03-10	2025-10-20	2025-12-29	
36725	Bangladesch	2024	755	604	2026-02-08	2025-10-06	2025-12-21	
36580	Bangladesch	2024	435	1015	2025-03-10	2025-05-10	2025-03-10	
36274	Bangladesch	2012	250	1470	2025-07-29	2025-07-29		
36185	Bangladesch	2023	1348	1193	2026-01-26	2026-01-26	2026-01-27	2026-04-14
36153	Bangladesch	2023	1636	1339	2026-02-17	2025-08-17	2025-12-07	
35929	Bangladesch	2025	904	948	2026-04-05	2025-11-19	2025-11-23	2024-01-19
35659	Bangladesch	2017	1238	1946	2026-09-20	2025-09-28	2026-01-11	
35655	Bangladesch	2015	500	750	2026-04-21	2025-02-16	2025-11-18	2026-04-06
35494	Bangladesch	2022	558	341	2026-03-30	2025-09-01	2025-11-13	2026-01-07
35488	Bangladesch	2022	865	625	2026-03-05	2026-01-06	2026-01-28	2026-01-08
35485	Bangladesch	2022	455	195	2026-04-02	2025-12-21	2025-10-26	
34952	Bangladesch	2023	1664	1886	2026-02-24	2025-08-03	2025-11-06	2026-04-04
34834	Bangladesch	2020	1077	1906	2025-12-23	2025-12-23	2025-12-24	2026-04-03
34831	Bangladesch	2021	818	1237	2025-12-11	2025-12-11	2026-01-25	2024-09-07
34830	Bangladesch	2021	666	1177	2026-02-24	2025-09-10	2025-11-26	
34661	Bangladesch	2021	400	657	2026-02-08	2025-05-12	2025-07-23	
33632	Bangladesch	2020	2451	2464	2026-01-18	2026-01-18	2026-01-19	
33631	Bangladesch	2020	1592	1393	2026-04-07	2025-11-23	2026-01-26	2024-01-22
15352	Bangladesch	2019	464	383	2026-01-18	2026-01-18	2026-01-19	
15342	Bangladesch	2019	617	1186	2025-11-27	2025-11-27	2026-01-11	
15141	Bangladesch	2023	2720	3246	2026-03-11	2025-07-23	2025-12-12	2022-09-13
15053	Bangladesch	2024	1436	2153	2025-12-28	2025-12-28	2026-01-01	2026-01-13
15014	Bangladesch	2025	858	702	2026-04-02	2025-05-14	2026-01-20	
14009	Bangladesch	2018	761	326	2026-02-15	2025-11-04	2025-11-27	
14000	Bangladesch	2011	1802	1700	2026-02-15	2025-10-12	2025-11-04	
13161	Bangladesch	2023	500	750	2025-01-30	2025-01-30	2025-04-24	
12410	Bangladesch	2017	1138	487	2025-10-13	2025-10-13	2025-11-16	2024-09-12
11367	Bangladesch	2015	1857	1001	2026-01-14	2026-01-14	2025-12-04	2025-04-17
11354	Bangladesch	2015	330	298	2026-01-15	2026-01-15	2025-12-23	
10434	Bangladesch	2025	907	742	2025-12-02	2025-12-02		
10400	Bangladesch	2015	500	450	2026-01-28	2026-01-28	2025-11-11	2024-10-12
10295	Bangladesch	2025	0	0	2025-11-11	2025-11-11	2026-01-12	
10290	Bangladesch	2015	400	200	2025-09-09	2025-09-09	2025-10-19	2021-08-14
10271	Bangladesch	2013	1020	680	2026-04-13	2025-12-09	2025-12-10	
10253	Bangladesch	2026	124	196	2025-12-03	2025-12-03		

Fair Wear Fabrik ID	Produktionsland	Start der Zusammenarbeit	Anzahl weibliche Arbeitnehmerinnen	Anzahl männliche Arbeitnehmer	Letztes Audit	Letzter Fabrikbesuch	Letztes Training	Letzter Fair Wear Beschwerdefall
9965	Bangladesch	2025	716	662	2026-03-04	2025-07-30	2025-12-18	
9458	Bangladesch	2012	968	1182	2025-10-15	2025-10-15	2025-11-03	2025-02-20
9054	Bangladesch	2021	2387	1823	2026-04-08	2025-10-19	2026-01-20	
9032	Bangladesch	2017	721	701	2026-03-29	2025-10-22	2026-01-26	2026-02-22
9018	Bangladesch	2015	1300	700	2026-01-21	2025-02-10	2026-01-21	2026-05-08
8864	Bangladesch	2019	1128	1416	2025-11-30	2025-11-30	2025-09-02	
8801	Bangladesch	2014	853	702	2025-12-18	2025-12-18	2026-01-18	
8791	Bangladesch	2012	311	465	2025-09-07	2025-09-07	2025-11-26	2023-11-19
8768	Bangladesch	2014	145	265	2026-01-21	2026-01-21	2026-01-22	2024-09-11
8757	Bangladesch	2013	1018	832	2026-01-26	2026-01-26	2025-12-10	
8720	Bangladesch	2014	897	796	2025-10-12	2025-10-12	2025-10-13	2025-10-16
8700	Bangladesch	2014	2760	1840	2026-03-01	2025-10-29	2026-01-27	
7579	Bangladesch	2023	434	669	2025-10-19	2025-10-19	2026-01-25	2025-10-22
7196	Bangladesch	2018	1326	1084	2026-04-15	2025-12-22	2025-11-24	2021-04-09
7156	Bangladesch	2009	381	209	2025-12-23	2025-12-23	2025-12-24	2024-02-14
7143	Bangladesch	2005	2600	4800	2026-04-11	2025-10-29	2025-11-11	2024-05-02
7139	Bangladesch	2006	720	310	2024-10-01	2024-10-01	2024-09-02	2024-12-30
7131	Bangladesch	2013	845	455	2026-04-21	2025-12-28	2025-12-29	
7117	Bangladesch	2010	1289	1844	2025-11-02	2025-03-10	2025-11-03	
7116	Bangladesch	2011	1006	543	2026-04-13	2025-10-23	2026-01-05	
7029	Bangladesch	2020	430	1086	2025-07-20	2025-07-20	2025-07-21	2026-01-24
6987	Bangladesch	2013	590	860	2025-03-16	2025-03-16	2025-06-17	
6950	Bangladesch	2013	686	1118	2026-04-11	2025-02-13	2026-01-29	
6681	Bangladesch	2024	570	610	2026-04-19	2025-12-07	2025-12-08	2025-08-02
6597	Bangladesch	2024	270	330	2025-11-02	2025-11-02	2019-09-16	
6465	Bangladesch	2010	1173	1458	2026-01-29	2026-01-29	2025-12-10	2025-08-19
6301	Bangladesch	2012	257	566	2026-02-22	2025-03-17	2025-12-11	2024-12-07
6287	Bangladesch	2025	1404	1296	2026-01-11	2025-07-30	2026-01-12	
5688	Bangladesch	2017	751	818	2025-01-08	2026-01-08	2021-10-30	
5592	Bangladesch	2007	870	580	2026-03-15	2025-11-26	2025-11-27	2024-05-27
3156	Bangladesch	2012	928	972	2026-01-07	2026-01-07	2026-01-18	2021-03-08
36980	Kambodscha	2025	397	206	2025-08-06	2025-08-06		
36979	Kambodscha	2024	58	36	2025-08-04	2025-08-04		
36978	Kambodscha	2019	493	457	2025-08-05	2025-08-05		
36734	Kambodscha	2024	356	189	2024-06-10	2024-06-10		
36728	Kambodscha	2023	216	135	2024-07-03	2024-07-03		
36726	Kambodscha	2024	1474	386	2024-07-10	2024-07-10		
36188	Kambodscha	2024	230	113	2024-07-09	2024-07-09		
34852	Kambodscha	2021	185	130	2024-07-02	2024-07-02		
37077	China	2023	115	5	2024-11-12	2024-11-12		
37060	China	2025	40	60	2025-03-13	2025-03-13		
37059	China	2025	79	34	2024-11-28	2024-11-28		
36974	China	2025	28	19	2025-05-19	2025-05-19		
36973	China	2025	23	15	2025-12-02	2025-12-02		
36972	China	2024	65	18	2025-07-11	2025-07-11		
36971	China	2024	360	18	2025-07-09	2025-07-09		
36970	China	2024	177	4	2025-08-04	2025-08-04	2025-08-06	
36969	China	2024	4	34	2025-06-18	2025-06-18	2025-06-18	
36968	China	2024	71	33	2026-04-23	2025-03-10	2025-03-10	
36967	China	2025	75	13	2025-09-22	2025-09-22		
36802	China	2023	20	4	2026-04-22	2026-04-22		

Fair Wear Fabrik ID	Produktionsland	Start der Zusammenarbeit	Anzahl weibliche Arbeitnehmerinnen	Anzahl männliche Arbeitnehmer	Letztes Audit	Letzter Fabrikbesuch	Letztes Training	Letzter Fair Wear Beschwerdefall
36788	China	2024	44	12	2025-08-21	2025-08-21	2025-08-19	
36761	China	2024	442	345	2025-09-01	2025-09-01		
36760	China	2023	90	270	2025-05-26	2025-05-26		
36757	China	2023	69	9	2025-07-18	2025-07-18		
36753	China	2024	141	34	2024-07-24	2024-07-24		
36752	China	2023	274	27	2025-06-11	2025-06-11		
36748	China	2024	75	23	2025-06-18	2025-06-18	2024-12-19	
36746	China	2024	442	90	2025-05-08	2025-05-08	2025-05-08	
36742	China	2023	43	9	2025-07-17	2025-07-17		
36733	China	2024	55	8	2025-08-01	2025-08-01		
36297	China	2009	280	120	2026-03-18	2026-03-18		
36201	China	2023	91	43	2026-03-23	2025-03-12		
36196	China	2023	50	150	2025-07-25	2025-07-25		
36195	China	2025	119	60	2026-03-27	2025-04-01		
36190	China	2023	88	11	2023-11-13	2023-11-13		
36177	China	2023	248	110	2024-10-28	2024-10-28		
36157	China	2023	285	45	2025-07-14	2025-07-14		
35922	China	2022	18	8	2024-09-05	2024-09-05		
35658	China	2016	17	11	2025-07-23	2025-07-23		
35657	China	2012	71	23	2025-03-26	2025-03-26		
35653	China	2022	30	12	2024-03-12	2024-03-12		
35640	China	2020	90	10	2025-10-31	2025-10-31		
35639	China	2020	100	20	2025-03-28	2025-03-28		
35637	China	2018	22	19	2025-09-03	2025-09-03		
35632	China	2019	35	2	2025-10-27	2025-10-27		
35631	China	2019	39	25	2025-03-19	2025-03-19		
35630	China	2021	50	80	2025-03-17	2025-03-17		
35629	China	2025	50	40	2025-04-11	2025-04-11		
35493	China	2022	185	115	2025-03-26	2025-03-26		
35490	China	2022	15	10	2025-05-28	2025-05-28		
35487	China	2022	54	36	2025-07-09	2025-07-09		
35484	China	2022	73	26	2024-11-18	2024-11-18		
34969	China	2020	76	83	2024-06-27	2024-06-27		
34861	China	2019	41	6	2024-07-16	2024-07-16		
34860	China	2021	202	44	2025-05-07	2025-05-07		
34859	China	2021	18	14	2026-03-23	2026-03-23		
34858	China	2021	56	30	2025-05-05	2025-05-05	2025-05-05	
34851	China	2021	86	11	2025-07-16	2025-07-16		
34846	China	2021	45	15	2026-03-18	2025-04-21		
34844	China	2021	108	24	2025-11-17	2025-11-17		
34842	China	2021	40	10	2026-04-24	2026-04-24		
34841	China	2021	30	4	2025-10-13	2025-10-13		
34840	China	2021	30	7	2025-07-28	2025-07-28		
34839	China	2019	80	50	2025-09-09	2025-09-09		
34838	China	2021	50	30	2025-10-29	2025-10-29		
34837	China	2017	35	25	2024-08-29	2024-08-29		
33978	China	2007	50	35	2025-09-22	2025-09-22		
33558	China	2023	128	13	2025-09-08	2025-09-08		
15590	China	2020	140	60	2026-04-20	2025-03-24		
15588	China	2020	53	45	2024-11-06	2024-11-06		
15587	China	2020	55	25	2025-04-23	2025-04-23		

Fair Wear Fabrik ID	Produktionsland	Start der Zusammenarbeit	Anzahl weibliche Arbeitnehmerinnen	Anzahl männliche Arbeitnehmer	Letztes Audit	Letzter Fabrikbesuch	Letztes Training	Letzter Fair Wear Beschwerdefall
15351	China	2019	582	78	2025-06-25	2025-06-25		
15335	China	2019	65	25	2024-05-09	2024-05-09		
15331	China	2019	136	36	2025-09-24	2025-09-24		
15324	China	2019	100	10	2025-03-21	2025-03-21		
14202	China	2019	64	11	2025-06-27	2025-06-27		
14198	China	2017	80	20	2026-03-16	2025-03-24		
14190	China	2018	47	8	2026-04-22	2026-04-22		
14178	China	2018	45	15	2025-03-26	2025-03-26		
14057	China	2018	83	14	2025-10-31	2025-10-31		
14056	China	2018	45	47	2025-07-30	2025-07-30		
14052	China	2018	48	54	2025-07-28	2025-07-28		
14032	China	2018	109	89	2025-06-16	2025-06-16		
14030	China	2018	22	6	2024-07-30	2024-07-30		
14028	China	2007	5	8	2026-03-23	2026-03-23		
14026	China	2014	41	29	2024-04-23	2024-04-23		
13993	China	2018	115	14	2025-06-13	2025-06-13		
13151	China	2019	43	40	2025-04-23	2025-04-23		
12421	China	2017	220	180	2025-04-07	2025-04-07		
11714	China	2016	31	17	2024-11-20	2024-11-20		
11613	China	2023	296	296	2025-10-27	2025-10-27	2025-10-27	
11415	China	2015	221	24	2024-07-18	2024-07-18		
11414	China	2015	8	50	2024-06-20	2024-06-20		
11404	China	2016	25	17	2025-05-19	2025-05-19		
11366	China	2023	51	4	2024-05-21	2024-05-21		
11352	China	2016	36	13	2024-06-20	2024-06-20		
11351	China	2016	120	120	2025-08-20	2025-08-20		
10297	China	2015	24	12	2025-07-30	2025-07-30		
10280	China	2015	73	23	2025-06-09	2025-06-09		
10206	China	2023	130	90	2024-09-23	2024-09-23		
9200	China	2020	39	10	2025-05-05	2025-05-05		
8852	China	2014	99	73	2026-04-09	2026-04-09		
8848	China	2005	42	9	2025-10-15	2025-10-15		
8749	China	2014	71	77	2024-07-23	2024-07-23		
8735	China	2006	140	115	2026-03-25	2026-03-25		
8712	China	2007	36	24	2025-03-17	2025-03-17		
8195	China	2023	70	42	2025-02-25	2025-02-25		
7108	China	2013	285	81	2026-04-07	2025-04-07		
7104	China	2013	54	9	2025-08-18	2025-08-18		
7091	China	2012	32	27	2025-06-02	2025-06-02		2019-11-16
7090	China	2012	110	24	2024-07-20	2024-07-20		
7083	China	2020	49	14	2024-08-26	2024-08-26		
7082	China	2010	43	10	2026-03-25	2026-03-25		
7060	China	2008	96	49	2025-10-15	2025-10-15		
7055	China	2006	188	84	2025-08-22	2025-08-22		
6799	China	2013	12	4	2025-05-09	2025-05-09		
6746	China	2005	179	106	2025-10-13	2025-10-13		
6664	China	2013	13	15	2024-05-23	2024-05-23		
6618	China	2009	153	29	2026-04-07	2026-04-07		
6613	China	2005	67	25	2025-06-04	2025-06-04		
6606	China	2007	105	40	2025-07-02	2025-07-02		
6573	China	2010	79	11	2025-06-30	2025-06-30		

Fair Wear Fabrik ID	Produktionsland	Start der Zusammenarbeit	Anzahl weibliche Arbeitnehmerinnen	Anzahl männliche Arbeitnehmer	Letztes Audit	Letzter Fabrikbesuch	Letztes Training	Letzter Fair Wear Beschwerdefall
6561	China	2012	113	34	2023-03-05	2023-03-05		
6526	China	2013	75	77	2025-10-29	2025-10-29		
6431	China	2020	110	110	2024-10-31	2024-10-31		
6334	China	2009	76	44	2024-05-21	2024-05-21		
6329	China	2009	33	13	2025-11-12	2025-11-12		
6306	China	2007	361	86	2024-08-22	2024-08-22		2023-07-05
5723	China	2012	145	27	2024-06-18	2024-06-18		
4928	China	2009	200	150	2025-09-15	2025-09-15		
4355	China	2006	32	14	2024-08-01	2024-08-01		
4169	China	2005	840	260	2025-05-22	2025-05-22		
36194	Ägypten	2023	941	1098	2025-05-27	2025-05-27		
36976	Indien	2024	42	58	2023-11-03	2026-01-07		
36975	Indien	2024	70	230	2025-02-05	2026-01-06		
36750	Indien	2024	504	167	2024-09-12	2026-01-28		
36729	Indien	2024	60	120	2025-01-22	2025-03-11		
35682	Indien	2021	50	145	2025-11-04	2025-11-04		
35498	Indien	2022	52	40	2026-01-30	2026-01-30	2025-12-10	
34854	Indien	2021	200	350	2023-04-17	2024-01-22		2024-04-19
34853	Indien	2021	110	140	2025-12-17	2026-01-21		
33634	Indien	2020	130	290	2026-02-25	2026-02-25		
15353	Indien	2023	169	253	2025-09-08	2026-01-29		
14018	Indien	2018	50	80	2025-09-01	2025-09-01		
11344	Indien	2012	19	75	2025-10-08	2025-10-08	2025-12-12	2025-09-25
9015	Indien	2023	78	82	2024-07-29	2024-07-29		
6804	Indien	2008	47	18	2026-01-08	2026-01-08	2025-09-12	
6784	Indien	2011	610	140	2025-12-29	2025-12-29	2026-09-18	
6750	Indien	2006	15	25	2026-03-13	2025-11-22	2026-01-29	
6749	Indien	2005	92	160	2026-01-27	2026-01-27	2025-12-12	
6365	Indien	2012	646	174	2025-12-16	2025-12-16	2025-12-16	
6353	Indien	2013	209	199	2024-12-12	2024-12-12		
6338	Indien	2010	77	107	2025-12-18	2025-12-18	2025-12-12	2020-01-28
6307	Indien	2006	57	14	2026-01-07	2026-01-07	2026-01-24	
4156	Indien	2006	376	476	2025-12-30	2025-12-30	2025-12-30	2022-05-29
36977	Indonesien	2024	787	656	2024-02-05	2026-01-08		
36962	Myanmar	2025	531	123	2026-02-19	2026-02-19	2026-02-19	
36961	Myanmar	2025	720	130	2026-04-07	2026-04-07	2025-07-17	
36877	Myanmar	2025	961	188	2026-02-23	2026-02-23	2025-06-18	
36874	Myanmar	2025	934	227	2026-03-09	2026-03-09	2025-06-19	
36524	Myanmar	2024	540	95	2026-01-23	2026-01-23	2025-06-20	
35055	Myanmar	2022	1215	199	2025-12-15	2025-12-16	2025-06-10	
33639	Myanmar	2020	789	51	2026-03-19	2025-11-06	2025-07-07	
15327	Myanmar	2019	700	150	2026-01-28	2026-01-28	2025-06-12	2022-12-09
15326	Myanmar	2019	789	321	2026-03-30	2025-11-24	2025-07-22	
14038	Myanmar	2018	757	143	2026-03-25	2025-11-17	2025-07-10	2024-10-15
14010	Myanmar	2018	584	143	2025-12-11	2025-12-11	2025-07-21	2024-11-26
10818	Myanmar	2016	329	47	2026-03-23	2025-11-11	2025-08-26	2024-07-23
8512	Myanmar	2014	1173	327	2026-02-09	2025-09-03	2025-07-01	2022-10-05
36983	Pakistan	2025	75	170	2025-08-19	2025-12-18		
36982	Pakistan	2025	400	750	2025-12-30	2025-12-17		
36981	Pakistan	2025	20	280	2025-02-19	2025-12-16		
36163	Pakistan	2023	30	570	2024-03-20	2023-12-14		

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	2024-06-13	2024-09-05		2026-04-01
35870	Pakistan	2023	20	430	2025-12-22	2024-09-03		
35500	Pakistan	2022	47	423	2025-01-24	2024-09-06		
34867	Pakistan	2021	22	207	2025-04-09	2024-01-09		
33643	Pakistan	2020	159	2811	2025-10-03	2026-04-28		
33635	Pakistan	2020	442	1723	2024-12-26	2024-09-09		2023-05-25
33521	Pakistan	2021	15	600	2025-04-18	2024-09-02		
15231	Pakistan	2020	264	1586	2025-12-04	2026-05-05		
14023	Pakistan	2018	190	740	2025-11-12	2024-09-07		2024-01-19
13982	Pakistan	2017	426	5357	2025-07-27	2024-01-16		
10288	Pakistan	2017	50	550	2025-03-03	2026-03-11		
10259	Pakistan	2015	157	5263	2024-07-19	2024-09-03		
10169	Pakistan	2025	42	668	2025-05-17	2026-04-29		
8853	Pakistan	2021	69	415	2025-05-14	2024-09-07		2023-05-06
6802	Pakistan	2013	60	1418	2025-09-10	2024-09-02		
10419	Polen	2015	68	17	2025-04-23	2023-11-07		
35483	Portugal	2022	26	14	2024-06-12	2023-11-23		
36731	Türkei	2024	339	140	2025-11-04	2024-12-20		
35645	Türkei	2023	108	150	2024-06-03	2023-12-05		
33939	Türkei	2017	47	44	2024-02-16	2023-10-31		
14049	Türkei	2007	56	37	2024-10-10	2023-11-27		2025-02-14
13989	Türkei	2018	51	51	2025-07-11	2023-11-02		
11341	Türkei	2016	21	22	2025-08-05	2023-12-07		2020-12-22
10421	Türkei	2013	68	53	2024-12-19	2023-10-30		2022-09-08
6376	Türkei	2013	101	97	2026-02-02	2023-11-01		
6320	Türkei	2009	128	235	2024-06-11	2024-02-21		

AUDITERGEBNISSE UND KORREKTURMASSNAHMEN AUS MYANMAR

Die Daten beziehen sich auf Maßnahmen in unseren Hauptfabriken sowie in der tieferen Lieferkette.

Fair Wear ID-Nr.	Wichtigste Ergebnisse	Maßnahmenplan (CAP)
15327	Es wurde eine begrenzte Kapazität der Essensbereiche festgestellt, was dazu führte, dass während der Hauptpausenzeiten vorübergehend nicht genügend Tische und Sitzplätze für die Mitarbeiter zur Verfügung standen. Das Zertifikat für die Messung des Arbeitsumfelds (WEM) ist 2025 abgelaufen.	Das Team der CSR-Zentrale führte eine Ortsbesichtigung durch, um die Lage zu beurteilen. Im Anschluss an die Beurteilung wurden zusätzliche Sitzplätze bereitgestellt und die Pausenzeiten neu organisiert, um allen Mitarbeitern einen angemessenen Zugang zu den Verpflegungseinrichtungen zu gewährleisten. Die Fabrik hat den Verlängerungsprozess bei der zuständigen Stelle eingeleitet. Das aktualisierte Zertifikat wird nach Erhalt zur Verfügung gestellt.
33639	Die Überwachung der Arbeitsumgebung erfolgte nicht vollständig in Übereinstimmung mit den vorgeschriebenen Standards und den entsprechenden Häufigkeiten. Das Zertifikat für die Messung des Arbeitsumfelds (WEM) ist 2025 abgelaufen.	Die Einrichtung hat eine Überprüfung ihrer Verfahren zur Überwachung der Arbeitsumgebung eingeleitet. Es wird ein qualifizierter externer Dienstleister beauftragt, die erforderlichen Messungen durchzuführen, und es wird ein internes Nachverfolgungssystem eingeführt, um künftig eine zeitnahe und regelmäßige Überwachung zu gewährleisten. Die Fabrik hat den Verlängerungsprozess bei der zuständigen Stelle eingeleitet. Das aktualisierte Zertifikat wird nach Erhalt zur Verfügung gestellt.
36524	Die bestehende Richtlinie zur Vermeidung von Kinder- und Jugendarbeit deckt noch nicht vollständig alle erforderlichen Elemente gemäß den geltenden Standards und Anforderungen ab. Es wurde festgestellt, dass die Anzahl der vor Ort vorhandenen Feuerlöscher im Verhältnis zur Raumaufteilung der Einrichtung und den geltenden Sicherheitsanforderungen unzureichend war.	Die Richtlinie wird derzeit überprüft und überarbeitet, um sicherzustellen, dass sie den einschlägigen gesetzlichen Anforderungen und internationalen Standards in vollem Umfang entspricht. Die aktualisierte Richtlinie wird offiziell verabschiedet, der Geschäftsleitung und den Mitarbeitern mitgeteilt und in die regelmäßigen Compliance-Schulungen integriert. Es wurde eine umfassende Brandschutzbewertung durchgeführt, um die erforderliche Anzahl und die richtige Platzierung der Feuerlöscher zu ermitteln. Entsprechend werden weitere Geräte installiert, und es werden regelmäßige Inspektionen durchgeführt, um die fortlaufende Einhaltung der Brandschutznormen sicherzustellen.
35055	Obwohl die entsprechenden Richtlinien vor Ort ausgehängt waren, waren ihre Sichtbarkeit und Lesbarkeit eingeschränkt, was eine effektive Kommunikation mit den Mitarbeitern beeinträchtigte. Eine Überprüfung der Transportkapazitäten vor Ort ergab potenzielle Engpässe in Spitzenzeiten.	Die Einrichtung wird alle relevanten Richtlinien überarbeiten und neu veröffentlichen, um sicherzustellen, dass sie für die Mitarbeiter gut sichtbar, lesbar und zugänglich sind. Dazu gehören die Verwendung einer angemessenen Schriftgröße, Sprachversionen, die von den Mitarbeitern verstanden werden, sowie die Anbringung an gut sichtbaren Stellen. Es werden regelmäßige Kontrollen durchgeführt, um wirksame Kommunikationsstandards aufrechtzuerhalten. Auf Grundlage der Ergebnisse werden Anpassungen bei der Einsatzplanung und Kapazitätsplanung vorgenommen, um eine ausreichende und zuverlässige Beförderung der Mitarbeitenden sicherzustellen.
15326	In den Toilettenräumen wurden unangenehme Gerüche festgestellt. Bei der Überprüfung der Kantinenmöbel vor Ort wurde festgestellt, dass seit dem letzten Besuch zusätzliche Tische aufgestellt wurden.	Es wurden Korrekturmaßnahmen eingeleitet, darunter Anpassungen am Abwassersystem und eine Erhöhung der Reinigungshäufigkeit. Es wird eine kontinuierliche Überwachung durchgeführt, um sicherzustellen, dass die Hygienestandards stets eingehalten werden. Durch die zusätzlichen Sitzplätze wurde die Kapazität der Kantine erhöht, was den Komfort und die Barrierefreiheit für die Mitarbeiter in den Pausen verbessert.
10818	Die Pausenzeiten entsprachen nicht vollständig den geltenden gesetzlichen Vorschriften und/oder internen Standards, was zu unzureichenden Ruhezeiten für die Mitarbeiter führte. Der Arbeitnehmersausschuss (WCC) beantragte eine Erhöhung der Erstattung der Fahrtransportkosten, um die aktuellen Kosten besser widerzuspiegeln.	Der Betrieb wird die Pausenregelungen überprüfen und anpassen, um die vollständige Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und Unternehmensstandards sicherzustellen. Die Geschäftsleitung wird die Umsetzung überwachen, und die Vorgesetzten werden geschult, um künftig eine konsequente Einhaltung zu gewährleisten. Daraufhin erklärte sich die Geschäftsleitung bereit, die Rückerstattung von 1.000 MMK auf 2.000 MMK zu erhöhen. Die Anpassung befindet sich derzeit in der formellen Umsetzung.
8512	Die Richtlinie zum Umgang mit jungen Arbeitnehmern wurde in der Praxis nicht wirksam umgesetzt, insbesondere was die Sensibilisierung und die Anwendung der Verfahren betrifft. Berichte des Arbeitnehmersausschusses (WCC) wiesen auf Fälle unprofessionellen und unkollegialen Verhaltens unter den Mitarbeitern hin, die zu Spannungen am Arbeitsplatz geführt haben.	Für die zuständigen Führungskräfte und Mitarbeiter der Personalabteilung werden gezielte Schulungen angeboten, um ein umfassendes Verständnis und eine wirksame Umsetzung der Richtlinie sicherzustellen. Die internen Verfahren werden überprüft und gestärkt, um künftig eine einheitliche Anwendung und Überwachung zu gewährleisten. Das Fabrikmanagement hat die Bedenken anerkannt und sich verpflichtet, ein respektvolles und integratives Arbeitsumfeld zu fördern. Zu den Maßnahmen gehören die erneute Bekräftigung des Verhaltenskodex, die Stärkung der internen Kommunikation sowie die Förderung des Bewusstseins für respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird von unserem lokalen Team im Rahmen des nächsten Audits nachverfolgt.
14038	Es wurde festgestellt, dass die Schulungsmaßnahmen hinsichtlich Umfang und/oder Häufigkeit nicht ausreichend waren, um das Bewusstsein der Mitarbeitenden und die Einhaltung der geltenden Standards vollständig zu unterstützen. Es wurde festgestellt, dass die über den Vorschlagsbriefkasten vorgebrachten Themen sowie die entsprechenden Folgemaßnahmen nicht konsequent an die gesamte Belegschaft weitergegeben wurden.	Es wird ein strukturierter Schulungsplan entwickelt und umgesetzt, der alle relevanten Themen und Mitarbeitergruppen abdeckt. Es werden regelmäßige Auffrischungsschulungen angesetzt, und die Teilnahme wird dokumentiert, um einen kontinuierlichen Wissenstransfer und die dauerhafte Einhaltung der Vorschriften sicherzustellen. Künftig werden die Ergebnisse der Eingaben in den Vorschlagsbriefkasten und die daraufhin ergriffenen Maßnahmen den Mitarbeitern regelmäßig mitgeteilt (z.B. über Anschlagtafeln, Besprechungen oder interne Kommunikationskanäle), um Transparenz zu gewährleisten und das Engagement der Mitarbeiter zu stärken.

Fair Wear ID-Nr.	Wichtigste Ergebnisse	Maßnahmenplan (CAP)
14010	Es wurde festgestellt, dass die Ausstattung der Wohnheime nicht ausreichte, um die geltenden Standards für Unterkünfte vollständig zu erfüllen.	Eine umfassende Bedarfsanalyse und Bestandsaufnahme wird durchgeführt, um bestehende Lücken zu identifizieren. Auf Grundlage der Ergebnisse wird ein strukturierter Verbesserungsplan entwickelt und umgesetzt, um sicherzustellen, dass die Unterkünfte den erforderlichen Standards entsprechen. Die Fortschritte werden überwacht, um eine nachhaltige Verbesserung zu gewährleisten.
	Die Feuerlöscher wurden nicht regelmäßig gemäß den Sicherheitsvorschriften überprüft.	Es wird ein dokumentierter Prüfplan für Feuerlöscher eingeführt, um eine regelmäßige Wartung und die Einhaltung der Sicherheitsstandards sicherzustellen.
36874	Die Beschäftigten zeigten nur begrenztes Wissen und Verständnis hinsichtlich des internen Beschwerdeverfahrens und der entsprechenden Richtlinien.	Das Fabrikmanagement wird die Kommunikation und Schulung zum internen Beschwerdeverfahren verbessern, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter über die verfügbaren Kanäle, die Vertraulichkeitsgarantien und die Grundsätze zum Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen informiert sind. Es werden regelmäßig Informationsveranstaltungen durchgeführt, und die Informationen werden an gut sichtbaren Stellen ausgehängt, um das Verständnis und die Nutzung zu fördern.
	Der Nachverfolgungsprozess für Maßnahmenpläne (CAPs) bedarf einer Verbesserung, um eine zeitnahe und effizientere Umsetzung sicherzustellen.	Das Fabrikmanagement hat sich verpflichtet, die internen Nachverfolgungs- und Überwachungsmechanismen zu stärken, um sicherzustellen, dass Korrekturmaßnahmen innerhalb der festgelegten Fristen umgesetzt werden. Zuständigkeiten und Fristen werden klar definiert, und der Fortschritt wird regelmäßig überprüft, um die Verantwortlichkeit und Wirksamkeit zu erhöhen.
36875	Im Jahr 2025 waren bestimmte Chemikalien aufgrund geltender Beschränkungen für den Einsatz nicht zugelassen. Infolgedessen mussten alternative Lösungen gefunden werden, was zu vorübergehenden Produktionsverzögerungen führte.	Im Einklang mit unseren verantwortungsvollen Beschaffungspraktiken bleibt die Einhaltung von Chemikalienbeschränkungen eine nicht verhandelbare Anforderung. Wo erforderlich, werden mögliche Verzögerungen in Kauf genommen, um die Einhaltung gesetzlicher sowie interner Chemikalienstandards sicherzustellen. Lieferanten werden dabei unterstützt, konforme Alternativen zu identifizieren, um Wiederholungen zu vermeiden und ein proaktives Chemikalienmanagement zu stärken.
	In den Toilettenräumen wurden unangenehme Gerüche festgestellt.	Es wurden Korrekturmaßnahmen eingeleitet, darunter Anpassungen am Abwassersystem und eine Erhöhung der Reinigungshäufigkeit. Es wird eine kontinuierliche Überwachung durchgeführt, um sicherzustellen, dass die Hygienestandards stets eingehalten werden.
36873	Der bestehende Prozess zur Altersüberprüfung wurde als nicht ausreichend belastbar eingestuft, um eine verlässliche Altersvalidierung im Rahmen des Einstellungsverfahrens vollständig sicherzustellen.	Der Prozess wurde überprüft und durch die Einführung verbesserter Verfahren zur Dokumentenprüfung, klarerer interner Richtlinien und zusätzlicher Schulungen für die Mitarbeiter der Personalabteilung optimiert. Es werden regelmäßig interne Kontrollen durchgeführt, um künftig eine einheitliche und wirksame Umsetzung sicherzustellen.
	Im Jahr 2025 waren bestimmte Chemikalien aufgrund geltender Beschränkungen für den Einsatz nicht zugelassen. Infolgedessen mussten alternative Lösungen gefunden werden, was zu vorübergehenden Produktionsverzögerungen führte.	Im Einklang mit unseren verantwortungsvollen Beschaffungspraktiken bleibt die Einhaltung von Chemikalienbeschränkungen eine nicht verhandelbare Anforderung. Wo erforderlich, werden mögliche Verzögerungen in Kauf genommen, um die Einhaltung gesetzlicher sowie interner Chemikalienstandards sicherzustellen. Lieferanten werden dabei unterstützt, konforme Alternativen zu identifizieren, um Wiederholungen zu vermeiden und ein proaktives Chemikalienmanagement zu stärken.
36877	Eine vorgeschriebene Gebäudesicherheitsprüfung wurde nicht gemäß den geltenden Vorschriften und Standards durchgeführt.	Der Betrieb hat sich verpflichtet, die erforderliche Gebäudesicherheitsprüfung durch eine qualifizierte und autorisierte Stelle durchführen zu lassen. Nach Abschluss werden etwaige Empfehlungen zeitnah umgesetzt, und ein Überwachungssystem wird eingeführt, um sicherzustellen, dass zukünftige Prüfungen innerhalb der vorgeschriebenen Fristen erfolgen.
	Die für den Mitarbeitendentransport eingesetzten Busse waren überfüllt, was potenzielle Sicherheitsrisiken mit sich brachte.	Es werden zusätzliche Busverbindungen eingerichtet, um eine sichere und ausreichende Beförderungskapazität für alle Arbeitnehmer zu gewährleisten.
36962	Zum Zeitpunkt der Bewertung lagen keine gültigen Berichte über die Messung der Arbeitsumgebung vor.	Der Betrieb wird die erforderlichen Messungen der Arbeitsumgebung durch einen qualifizierten und autorisierten Dienstleister durchführen lassen. Nach Abschluss werden die Berichte dokumentiert und vor Ort aufbewahrt. Ein Nachverfolgungsmechanismus wird eingeführt, um eine fristgerechte Erneuerung und die kontinuierliche Einhaltung der geltenden Anforderungen sicherzustellen.
	Es stellte sich heraus, dass die für den Transport der Beschäftigten genutzten Fahrzeuge zu Stoßzeiten überfüllt waren. Derzeit stellt die Fabrik 14 Fahrzeuge für den Transport der Mitarbeitenden bereit.	Zusätzliche Fahrverbindungen werden eingerichtet, um eine sichere und ausreichende Transportkapazität für alle Beschäftigten zu gewährleisten. Die Transportplanung wird regelmäßig überprüft, um die Kapazitäten an den Bedarf der Belegschaft anzupassen und sichere Pendelbedingungen sicherzustellen.
36961	An einem Standort wurde eine begrenzte Kapazität des Pausenbereichs festgestellt, was während der Spitzenzeiten der Pausen vorübergehend zu einer unzureichenden Anzahl an Tischen und Sitzplätzen für die Mitarbeitenden führte.	Das Team der CSR-Zentrale führte eine Ortsbesichtigung durch, um die Lage zu beurteilen. Im Anschluss an die Beurteilung wurden zusätzliche Sitzplätze bereitgestellt und die Pausenzeiten neu organisiert, um allen Mitarbeitern einen angemessenen Zugang zu den Verpflegungseinrichtungen zu gewährleisten.
	Es wurden unzureichende Brandschutzmaßnahmen festgestellt, was auf Lücken bei der Einhaltung der geltenden Sicherheitsstandards hinweist.	Es wird eine umfassende Brandschutzbewertung durchgeführt, um den Verbesserungsbedarf zu ermitteln. Die erforderlichen Maßnahmen, darunter die Modernisierung der Ausrüstung, die Sicherstellung angemessener Brandmelde- und Löschanlagen, die Verbesserung der Notfallbeschilderung und der Fluchtwege sowie die Verschärfung der Inspektionsroutinen werden umgesetzt. Es werden regelmäßige Schulungen und Brandschutzübungen durchgeführt, um die kontinuierliche Einhaltung der Vorschriften und die Einsatzbereitschaft sicherzustellen.
36876	Es wurde festgestellt, dass die Erste-Hilfe-Schulungen unzureichend waren und vor Ort nicht genügend geschultes Personal zur Verfügung stand.	Weitere Mitarbeiter werden an zertifizierten Erste-Hilfe-Kursen teilnehmen, um eine angemessene Abdeckung über alle Schichten und Abteilungen hinweg zu gewährleisten. Es werden regelmäßig Auffrischkurse angeboten, und es werden Schulungsunterlagen geführt, um die kontinuierliche Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften sicherzustellen.
	Es stellte sich heraus, dass die Kapazität der Kantine nicht ausreichte, um alle Mitarbeiter während der Hauptpausenzeiten bequem unterzubringen.	Es wurden zusätzliche Pausenzeitfenster eingeführt, um die Anwesenheit der Mitarbeiter besser zu verteilen und Überlastungen in Spitzenzeiten zu verringern. Die Wirksamkeit dieser Maßnahme wird überwacht, um allen Mitarbeitern angemessenen Komfort und Barrierefreiheit zu gewährleisten.

LÖHNE MYANMAR

Tabelle 1 zeigt die Tageslöhne und Tabelle 2 die Monatslöhne in unseren neun Hauptfabriken in Myanmar im November 2024 (gefüllter Bereich) und Februar 2026 (transparenter Bereich) in der Landeswährung MMK.

Zusätzlich wird jeweils die prozentuale Veränderung zwischen November 2024 und Februar 2026 ausgewiesen. Im betrachteten Zeitraum sind die Basislöhne in den untersuchten Produktionsstätten deutlich gestiegen.

Blau: Basislohn für 8 Stunden

(reiner Grundlohn, ohne variable Bestandteile)

Grün: Gesamtvergütung = Basislohn

inkl. Bonus und Überstunden

Tabelle 1: Tageslöhne

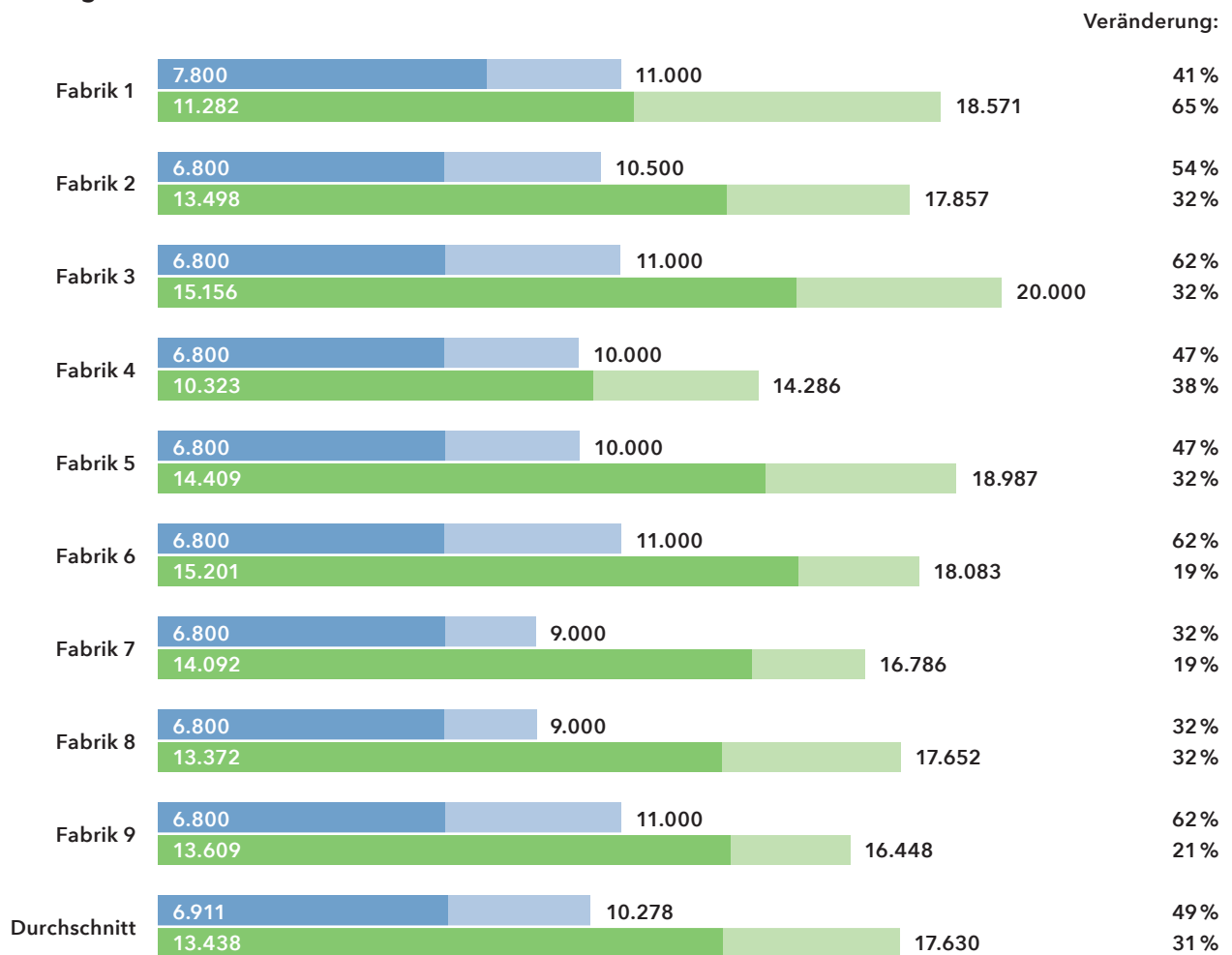


Tabelle 2: Monatslöhne

Veränderung:

Fabrik 1	234.000	330.000	41 %
	338.451	557.143	65 %
Fabrik 2	204.000	315.000	54 %
	404.948	535.714	32 %
Fabrik 3	204.000	330.000	62 %
	454.681	600.000	32 %
Fabrik 4	204.000	300.000	47 %
	309.682	428.571	38 %
Fabrik 5	204.000	300.000	47 %
	432.265	569.595	32 %
Fabrik 6	204.000	330.000	62 %
	456.027	542.482	19 %
Fabrik 7	204.000	270.000	32 %
	422.745	503.571	19 %
Fabrik 8	204.000	270.000	32 %
	401.156	529.548	32 %
Fabrik 9	204.000	330.000	62 %
	408.259	493.435	21 %
Durchschnitt	207.333	308.333	49 %
	403.135	528.896	31 %



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