



SUSTAINABLE FOR TOMORROW.

VERSLAG OVER GRÜNER KNOPF 2.0

INSPIRED BY YOUR JOB.



KÜBLER
WORKWEAR

The logo features a stylized white arrow pointing to the right, positioned above the brand name 'KÜBLER' in a bold, sans-serif font. Below the brand name, the word 'WORKWEAR' is written in a smaller, spaced-out, all-caps font.

VERSLAG OVER GRÜNER KNOPF 2.0

Voor ons staat de mens altijd al in het middelpunt. Voor onze partners en klanten maken we workwear waarin je veiliger, comfortabeler en eenvoudiger kunt werken. We gaan deze uitdaging elke dag opnieuw met veel enthousiasme aan – en dat al sinds 1956.

Met dit verslag communiceert Kübler jaarlijks publiekelijk en doelgroepgericht over de uitvoer van zijn zakelijke verplichtingen in de eigen textielketens.

OVER ONS

BASISGEVENS

Medewerkers: 257	Medewerkers productie: 89	Opgericht in: 1956	Hoofdkantoor: Plüderhausen, Duitsland
 <ul style="list-style-type: none"> 2023: € 60 mil 2022: € 54 mil 2021: € 48 mil 2020: € 44 mil 2019: € 41 mil 2018: € 40 mil 2017: € 39 mil 2016: € 38 mil 2015: € 36 mil 	<ul style="list-style-type: none">  Ruim 1.000.000 producten altijd op voorraad  Ca. 30.000 producten worden per dag verzonden  24 uur levering 	<ul style="list-style-type: none">  Oprichter: Paul H. Kübler  Beherende vennoot: Thomas Kübler  CEO: Michael Stiegert  CFO: Richard Scheiner 	
	Aantal medewerkers: 2020: 231 2021: 247 2022: 244 2023: 257		

Vandaag de dag hebben we 257 mensen in dienst en zijn we een van de grootste fabrikanten van werkkleding in Europa. Industrie-, handwerk- en dienstverlenende bedrijven waarderen ons uitgebreide assortiment innovatieve workwear en gecertificeerde persoonlijke beschermingsmiddelen evenals de persoonlijke service.

WORKWEAR IS ONZE WERELD

Het is onze missie om buitengewone, innovatieve, veilige en kwalitatief hoogwaardige werkkleding te ontwikkelen die werkzaamheden doelgericht ondersteunt en voldoet aan de eisen van de toekomstige werkkwereld. Geheel volgens ons motto 'Inspired by your job' staat bij alles wat we doen de drager van onze kleding in het middelpunt om hem of haar de beste oplossingen en service te bieden.

We hebben allemaal dezelfde visie: MAKE WORK BETTER

We verbeteren de werkkwereld met onze workwear. Een werknemer werkt dankzij onze werkkleding met meer motivatie en efficiënter omdat hij tijdens zijn werkzaamheden optimaal ondersteund en uitstekend beschermd wordt. Met onze producten zetten we maatstaven in design en functie.

ONZE WAARDEN

VERANTWOORDELIJKHEID

- Met vooruitziende blik en engagement nemen wij onze sociale, economische en ecologische verantwoordelijkheid op, regionaal en wereldwijd.
- Onze beslissingen en handelingen zijn verantwoordelijk en gewetensvol, intern en extern.
- Bij de ontwikkeling, productie en distributie van onze producten wordt rekening gehouden met duurzaamheid en zorgvuldigheid.

VEILIGHEID

- We bereiken betrouwbaarheid en veiligheid, zowel voor onze werknemers als voor onze zakenpartners, door verantwoorde vooruitgang en verandering.
- We ontwikkelen veiligheid – onze producten beschermen de drager – en bieden hierbij de best mogelijke functies en betrouwbaarheid

ONTWIKKELING

- We staan open voor veranderingen en innovaties met vooruitziende blik en moed.
- We leven in een positieve leercultuur en zien in persoonlijke ontwikkelingen en het verder ontwikkelen van het bedrijf de kern van ons duurzame bedrijfssucces.
- We werken met plezier en passie aan de ontwikkeling van onze producten.
- We vinden het heel belangrijk om de mens en natuurlijke bronnen te beschermen. Daarom hechten we er veel waarde aan dat onze producten milieuvriendelijk zijn.

WAARDERING

- Ons werk is gebaseerd op waardering, vertrouwen, openheid en eerlijkheid, zowel intern als met onze cliënten en zakenpartners.
- Wij versterken en respecteren elkaar en hechten veel belang aan teamwork en verbondenheid.
- Wij leven in een open en coöperatieve communicatie waarin wij elkaar op authentieke wijze en met respect behandelen. Wij zetten ons in voor faire concurrentie.

VERWIJZING NAAR DE BEGINSSELVERKLARING

We verplichten ons tot handhaving en verbetering van de fundamentele rechten, arbeids-, sociale en milieunormen in economische processen van waardecreatie. We oriënteren ons hierbij aan de internationaal erkende beginselen voor de bescherming van de mensenrechten en de rechten van werknemers, zoals die zijn neergelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties, de fundamentele arbeidsnormen van de IAO, de leidende beginselen van de VN inzake bedrijfsleven en mensenrechten en de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen.

MILIEU

- We vinden het heel belangrijk om de mens en natuurlijke bronnen te beschermen. We zetten we ons daarom in voor de bescherming van het milieu, het voorkomen van milieuvervuiling en het voortdurend verbeteren van ons kwaliteit- en milieubeheersysteem.
- Ons motto 'Inspired by your Job' zet altijd de dragers in het middelpunt. Naast de veiligheids- en kwaliteitsaspecten richten we ons steeds meer op recycling en het principe van de circulaire economie.

MENSENRECHTEN

- We onderhouden nauw contact met onze leveranciers om te voldoen aan onze plichten als bedrijf met betrekking tot de mensenrechten.
- We verplichten ons tot het bevorderen van leefbare lonen.

- Hierbij zorgen we ervoor dat de maatregelen die we nemen om te voldoen aan onze verplichtingen voldoen aan de eisen van kwetsbare groepen, bijvoorbeeld door onze werknemers op locatie hiervan bewust te maken en door te voorzien in een geschikt, toegankelijk klachtenkanaal.
- We verplichten ons tot verantwoorde inkoop en aanbesteding.

Door risico's systematisch en regelmatig te analyseren en te identificeren, streven we ons doel na om negatieve gevolgen voor mens en milieu te verminderen en te vermijden.

We communiceren de inhoud van de beginselverklaring publiekelijk op onze [website](https://www.kuebler.eu/un-ter-nemen-Infos/nachhaltigkeit/) (<https://www.kuebler.eu/un-ter-nemen-Infos/nachhaltigkeit/>). Voor onze medewerkers hangt er een kennisgeving op het mededelingenbord, terwijl onze partners de verklaring schriftelijk per post of elektronisch ontvangen. Het moet voor alle groepen belanghebbenden duidelijk zijn dat naleving van de verklaring in principe gegarandeerd is.

We leven de beginselverklaring na in ons eigen handelen en verwachten ook van onze zakenpartners dat zij deze dienovereenkomstig toepassen. We ondersteunen onze partners om hun toeleveringsketens zo te organiseren dat de mensenrechten en de rechten van werknemers worden gerespecteerd en de arbeidsomstandigheden voortdurend worden verbeterd.

ERNSTIGSTE RISICO'S

Als onderdeel van ons risicomanagement hebben we een gedetailleerde risicoanalyse uitgevoerd. Deze analyseerde en prioriteerde risico's op het gebied van menselijke, juridische, ecologische en integriteit in onze toeleveringsketen, van grondstofwinning tot productie. Onze productie in Plüderhausen is ook in de analyse meegenomen.

Er werden verschillende interne en externe bronnen gebruikt om de risicoanalyse uit te voeren, waaronder UN Guiding Principles, OECD-due diligence guidance for responsible supply chains in the garment & footwear sector, Amfori BSCI countries risk classification 2021 en 2021 ITUC Global Rights Index. Verschillende afdelingen binnen het bedrijf waren betrokken bij het proces, met name de duurzaamheidsfunctionaris en het management.

Op basis van bovengenoemde bronnen werden de risico's geanalyseerd op het niveau van de confectiekleding en de natte processen op landenniveau. Er werd rekening gehouden met de mate waarin de risico's van toepassing waren op de respectieve leveranciersrelatie door ze te vergelijken met risicobeperkende maatregelen, zoals audits (minimale BSCI-vereiste). Een prioritering was gebaseerd op de volgende criteria: waarschijnlijkheid van optreden, vermogen om invloed uit te oefenen, ernst (omvang, reikwijdte, onomkeerbaarheid). Auditrapporten, rapporten van NGO's, quick scans en leveranciersbezoeken werden gebruikt om informatie te verzamelen over risico's die zich daadwerkelijk hadden voorgedaan.

De volgende ernstigste risico's (d.w.z. risico's met een potentiële impact die als 'ernstig' zijn beoordeeld en waarvan het zeer waarschijnlijk is dat ze zich zullen voordoen) komen voort uit de analyse op **confectieniveau**:

- betroffen landen: China, Vietnam, Turkije, India, Bangladesh, Tunesië, Laos.
- Specifieke risico's in de betroffen landen:
 - Discriminatie, seksuele intimidatie, genderspecifiek geweld
 - Werkuren/overuren
 - Buitensporige overuren
 - Vrijheid van vereniging en recht op collectieve onderhandelingen
 - Leefbare lonen
 - Gevaarlijke chemicaliën
 - Waterverbruik
 - Watervervuiling
 - Uitstoot van broeikasgassen
 - Corruptie en omkoping

Uit de analyse op nat procesniveau komen de volgende ernstigste risico's **naar voren**:

- betroffen landen: Pakistan, China
- Specifieke risico's in de betroffen landen:
 - Discriminatie, seksuele intimidatie, genderspecifiek geweld
 - Werkuren/overuren
 - Buitensporige overuren
 - Vrijheid van vereniging en recht op collectieve onderhandelingen
 - Leefbare lonen
 - Waterverbruik
 - Watervervuiling
 - Uitstoot van broeikasgassen
 - Corruptie en omkoping

PREVENTIEVE, RISICOBEPERKENDE EN HERSTELMAATREGELEN

Om de resulterende ernstigste risico's te voorkomen, te beperken en te verhelpen, werd de nadruk gelegd op de volgende doelstellingen en maatregelen:

- **Gedragscode voor leveranciers (CoC)**
 en nieuwe brief aan leveranciers, aangevuld met een uitleg over het belang van het accepteren van de CoC, leidde ertoe dat 100% van de leveranciers de CoC in 2023 ondertekende. Er werden verdere doelen gesteld om effectieve communicatie te garanderen, waaronder de vertaling in de eigen taal en het verzenden van een bewijs van de bekendgemaakte CoC door 80% van alle leveranciers tot 31 december 2025.
- **Leveranciersaudits in overeenstemming met erkende normen (BSCI, Smeta, Sedex, SA8000, FWF)**
 100% van de leveranciers uit risicolanden wordt regelmatig gecontroleerd volgens erkende normen. Dit komt overeen met een intern minimum criterium van ons bedrijf.
- **Effectief klachtenbeheer**
 Hier werd verwezen naar onze CoC en de effectieve communicatie binnen de leveranciers. Er is een onafhankelijk e-mailadres [social@kuebler.eu], zodat ook werknemers ons kunnen schrijven. Als gevolg hiervan is de doelstelling dat 100% van de werknemers toegang heeft tot een klachtensysteem bereikt op 31 maart 2023. Hier zijn tevens meer doelen vastgesteld, zo zullen voor 31 augustus 2024 de klachtenmechanismen van de leveranciers, die in de analyse van het klachtenmanagement als 'grotendeels niet nagekomen' werden beoordeeld in een uitgebreide quick scan worden gecontroleerd.
- **Samenwerking met andere belanghebbenden (bijv. regeringen, vakbonden, MSI, bedrijven, maatschappelijke organisaties)**
 Ons bedrijf is in gesprek met MaxTex, Südwesttextil en German Fashion door regelmatig deel te nemen aan bijeenkomsten. Op deze manier streven we het doel na om de huidige stand van kennis te bereiken en bewustzijn voor het onderwerp te creëren.

Naast de bovenstaande maatregelen zijn er specifieke documenten opgesteld voor het risico op **buitensporig overwerk**, die onze experts ondersteunen in hun dialoog met leveranciers. Voor dit risico hebben we ons tot doel gesteld om tot en met 31 december 2024 met 20% van de leveranciers uit risicolanden een dialoog te hebben gevoerd over buitensporig overwerk. Bovendien worden er BSCI-audits gebruikt voor het controleren van de werktijden.

We zijn van plan om de werknemersvertegenwoordiging te versterken door middel van een dialoog met leveranciers om het risico op schendingen van het recht op **vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen** aan te pakken. Er is ook een basis voor communicatie over dit onderwerp gecreëerd in de vorm van een presentatie die ingaat op het belang van de dialoog tussen werkgevers en werknemers. Deze documentatie is bedoeld om onze experts te ondersteunen in hun dialoog met leveranciers. Ons doel is om tot uiterlijk 31 december 2024 een gesprek over dit onderwerp te hebben gevoerd met het managementniveau van 20% van de leveranciers. We willen daarnaast in gesprek gaan met mogelijk betrokken partijen. Tot uiterlijk 31 december 2024 willen we 15% van de leveranciers gesprekken

hebben gevoerd over de vrijheid van vereniging.

Voor het risico met betrekking tot ‘**leefbare lonen**’ zijn, naast de bovengenoemde maatregelen, een uitbreiding van de Code of Conducts over dit onderwerp en de bijbehorende communicatie en ondertekening door leveranciers gepland voor eind 2025. Daarnaast hebben onze eigen medewerkers in 2023 een training gekregen om hen bewust te maken van en te sensibiliseren voor dit onderwerp. 100% van onze inkopers en ontwikkelingsmanagers kreeg deze training. Om rekening te houden met lokale expertise hebben we ons ten doel gesteld om vóór 31 december 2024 aanbevelingen van lokale ngo’s en vakbonden in alle risicolanden te onderzoeken. Er is een basis gelegd voor een dialoog met leveranciers over leefbare lonen in de vorm van een presentatie. Tot en met 31 december 2024 willen we met 20% van de leveranciers gesprekken hebben gevoerd over leefbare lonen. We streven er ook naar om de **werknemersvertegenwoordiging op dit gebied te versterken** door middel van een dialoog met leveranciers. We hebben hiervoor een basis voor communicatie opgesteld over het belang van een dialoog tussen werkgevers en werknemers. Tot en met 31 december 2024 willen we met 15% van de leveranciers een gesprek hebben gevoerd over dit onderwerp.

Kübler is zich bewust van het belang van het versterken van de dialoog met leveranciers en mogelijk betrokken partijen om zo met succes te kunnen voldoen aan onze verplichtingen op het gebied van mensenrechten. De bevindingen van deze dialogen moeten worden meegenomen in de verdere ontwikkeling en verbetering van maatregelen in de toeleveringsketens. Om de doeltreffendheid van de dialogen te vergroten, zal eind mei 2024 een plan voor de korte tot middellange termijn worden aangenomen, met name om capaciteit op te bouwen en het vertrouwen onder leveranciers en mogelijk betrokken partijen te vergroten.

Verdere maatregelen omvatten bewustmaking van leveranciers en de implementatie van STeP-certificering. De bewustmaking van leveranciers is succesvol gebleken en nog een leverancier heeft het OEKO-TEX® STeP-certificaat ontvangen.

Voor de risico’s met betrekking tot ‘**waterverbruik**’ en ‘**uitstoot van broeikasgassen**’ zijn overeenkomstige uitbreidingen van de Code of Conducts en bewustmaking/communicatie en ondertekening door leveranciers gepland voor eind 2024.

Voor de risico’s met betrekking tot “**gevaarlijke chemicaliën**”, “**waterverbruik**”, “**watervervuiling**” en “**uitstoot van broeikasgassen**” is een andere geplande maatregel om prioriteit te geven aan leveranciers met OEKO-TEX® STeP-certificering en om de doelstelling van 50% STeP-certificering van leveranciers voor natte processen uit risicolanden te behalen.

Leveranciers informeren over hun waterverbruik en uitstoot van broeikasgassen is gefaseerd gepland voor eind 2024 en eind 2025.

LEERERVARINGEN, VOORUITGANG EN UITDAGINGEN

In de onderstaande tabel hebben we de leerervaringen en vooruitgang van de genomen maatregelen samengevat. We hebben waardevolle ervaring opgedaan over verschillende onderwerpen op allerlei gebieden. We beschouwen dit als kernelementen waarmee we rekening zullen houden bij toekomstige implementatie.

Onderwerp	Verwachting	Oorzaak	Leerervaring
Re-audit STeP	Re-audit binnen de audit-cyclus zonder onderbreking van het certificaat	Leveranciers dienen tijdig een verzoek in, maar zijn ook afhankelijk van de capaciteit van de certificeringsinstellingen.	Een regelmatige dialoog met leveranciers en vroegtijdige herinneringen kunnen ondersteuning bieden.

Onderwerp	Verwachting	Oorzaak	Leerervaring
Ontwikkeling van leveranciers	Certificering volgens een hogere sociale norm of gecombineerde norm	Door de meta-seal aanpak van GK zijn niet alle sociale audit-certificaten mogelijk.	Door samen te werken met andere klanten is het mogelijk om de leverancier te overtuigen van de toegevoegde waarde van het STeP-certificaat.
Kennis en bewustwording	De eisen van de Grüne Knopf en de voor de bedrijven bijbehorende verplichtingen op het gebied van mensenrechten zijn algemeen bekend.	We beschouwen kennisbeheer en bewustmaking als essentieel.	Het is essentieel om lokale ngo's erbij te betrekken, leveranciers in een vroeg stadium te ondersteunen en informatie door te geven.

KLACHTENKANALEN EN ONTVANGEN KLACHTEN

Bezorgdheid over de succesvolle implementatie van onze Gedragscode (CoC) en alle schendingen van wettelijke bepalingen en onze waarden of vereisten moeten onmiddellijk aan ons worden gemeld door onze zakelijke partners en hun werknemers.

Afhankelijk van de sector kunnen interne en externe personen verschillende klachtenkanalen gebruiken om risico's of schendingen van mensenrechten of het milieu in hun eigen sector of de waardeketen te melden.

- Alle betrokken partijen in onze waardeketen per e-Mail naar: social@kuebler.eu
- Via het klachtenkanaal van ons branche-initiatief Amfori BSCI: Online klachtenformulier
- Klokkenuidersysteem voor o.a. onze eigen medewerkers: hinweisgeber@schmid-frank.de

Getroffenen kunnen te allen tijde contact opnemen met hun supervisor of een vertrouwenspersoon zonder bang te hoeven zijn voor strafmaatregelen. De ontvangen klachten worden onderzocht en verwerkt door onpartijdige en getrainde medewerkers die niet gebonden zijn aan instructies. Onafhankelijke specialisten worden bij het onderzoek betrokken. Ons klachtenmechanisme zorgt ervoor dat klachten anoniem kunnen worden ingediend en verwerkt, zodat potentieel betrokkenen en klokkenluiders worden beschermd tegen represailles. Samen met de relevante afdelingen wordt een actieplan opgesteld met als doel de klacht op te lossen en eventuele mensenrechtenschendingen onmiddellijk te beëindigen.

We streven ernaar om elke klacht samen met de veroorzakers en de getroffen personen op te lossen en overeenstemming te bereiken over compensatie in overeenstemming met de ernst van de klacht. De resultaten worden vervolgens opgenomen in onze risicoanalyse, ons actieplan (bijv. scholingen) voor mensenrechten en milieu en onze bedrijfsprocessen met als doel verdere schendingen te voorkomen.

Om naleving van de AVG te garanderen, worden alle medewerkers geïnformeerd over de bijbehorende rechten en plichten binnen het bedrijf en gesensibiliseerd voor de juiste omgang met persoonsgegevens. Nieuwe medewerkers krijgen uitgebreide scholingen. Overeenkomstige documenten en vereisten worden bijgewerkt in overeenstemming met de huidige wetgeving en gecommuniceerd via een nieuwsbrief.

In 2022 ontvingen we geen klachten van onze partnerbedrijven of intern. We controleren dit positieve resultaat door regelmatige bezoeken ter plaatse, in sommige gevallen langdurige samenwerking, onafhankelijke sociale audits, quick scans door bevoegde en opgeleide personen en sensibiliseren van de verantwoordelijke medewerkers.

Zo hebben we een effectief mechanisme gecreëerd om potentiële klachten op de best mogelijke manier te behandelen.

BETROKKENHEID VAN EXTERNE BELANGHEBBENDEN EN MOGELIJK BETROKKEN PARTIJEN

We onderhouden intensief contact met onze leveranciers om te voldoen aan onze plicht als bedrijf met betrekking tot mensenrechten. Communicatie is gebaseerd op conventionele middelen zoals telefoon, e-mails of persoonlijke gesprekken etc. door het management of geautoriseerde medewerkers. Daarnaast wordt er een leveranciersdag georganiseerd. Beurzen worden ook gebruikt als ontmoetingsplaats.

Eerlijke arbeids- en handelsrelaties, langdurige samenwerking en een voortdurende uitwisseling met onze productiefaciliteiten, andere zakenpartners en onze klanten zijn essentieel voor onze acties.

We bezoeken onze productiefaciliteiten regelmatig. Dit is de basis van onze goede samenwerking. Onze gedragscode wordt geaccepteerd en ondertekend door onze producenten en opgehangen in hun productiefaciliteiten, zodat de werknemers op de hoogte zijn gesteld. Bij klachten kunnen ze rechtstreeks contact met ons opnemen. Tijdens de bezoeken worden gesprekken gevoerd met het management en de werknemers om ervoor te zorgen dat de informatie over de uitvoering van de verplichtingen op het gebied van mensenrechten ter plaatse actueel is.

Als onze eisen niet worden nageleefd, werken we samen met leveranciers om corrigerende maatregelen te ontwikkelen die we vervolgens ook controleren.

We stimuleren bovendien onze leveranciers en productiefaciliteiten door mee te betalen aan de audits.

Bij het analyseren van risico's en onze holistische aanpak besteden we speciale aandacht aan mensenrechtenrisico's in onze inkooplanden en kwetsbare groepen zoals vrouwen, kinderen, religieuze en etnische minderheden, vluchtelingen, anderstaligen, mensen met een speciale gezondheidsstatus, LGBTQIA+ mensen, arbeidsmigranten en mensen met een beperking. We zorgen ervoor dat de maatregelen die we nemen om te voldoen aan onze verplichtingen op het gebied van mensenrechten voldoen aan de eisen van kwetsbare groepen, bijvoorbeeld door bewustwording te creëren onder onze lokale werknemers en door te voorzien in een geschikt, toegankelijk klachtenkanaal.

We verplichten onszelf en onze zakelijke partners in het kader van onze contracten en richtlijnen om de vereisten in overeenstemming met de REACH-verordening, de gedragscode en de ILO-conventies na te leven en te vervullen.

Regelmatige amfori BSCI-audits voor onze productiefaciliteiten zijn een verplichte minimumvereiste. Via ons amfori-lidmaatschap en onze deelname aan de BSCI staan we in contact met andere amfori BSCI-deelnemers en met vertegenwoordigers van amfori-landen. Binnen dit kader vinden we ondersteuning bij het identificeren en betrekken van externe belanghebbenden, inclusief potentieel betrokken partijen (d.w.z. personen of groepen die direct of indirect beïnvloed kunnen worden door de acties van ons bedrijf en onze zakenpartners).

TRANSPARANTIE VAN DE TOELEVERINGSKETEN VERGROTEN

De lijst met herkomstlanden wordt hieronder weergegeven voor zowel de confectie als de natte processen

CONFECTIE

Land	Regio
China	Jiangsu
China	Guangdong
China	Fujian
China	Zhejiang
Bangladesh	Dhaka
Turkije	Istanboel
Vietnam	Attapu - Lao People's Democratic Republic
India	West-Bengalen
Pakistan	Punjab
Duitsland	Noordrijn-Westfalen
Duitsland	Baden-Württemberg
Italië	Trentino-Zuid-Tirol
Armenië	Lori
Noord-Macedonië	Noordoosten
Hongarije	Veszprém
Bosnië	Romanija
Turkije	Adiyaman
Tunesië	Mahdia
Tsjechië	Jindřichův Hradec
Zweden	Dalarnas
Denemarken	Midtjylland

NATTE PROCESSEN

Land	Regio
Duitsland	Saksen
China	Liangdong
China	Jiangsu
Duitsland	Noordrijn-Westfalen
Frankrijk	Grand Est
Frankrijk	Pays de la Loire
Nederland	Overijssel
Italië	Latium
Italië	Lombardije
Oostenrijk	Salzburg
Spanje	Barcelona
China	Wuhan
Pakistan	Punjab
Vietnam	Ho-Chi-Minh
Zweden	Västra Götalands län



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

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

info@kuebler.eu
www.kuebler.eu

Folgen Sie uns auf:



KÜBLER Workwear App:



Versie 3 | 15.05.2024



KÜBLER
WORKWEAR