



QUALITÄT.

**UNSER GRÖßTER BEITRAG
ZUR NACHHALTIGKEIT**

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2018

QUALITÄT UND VERANTWORTUNG:

ZWEI, DIE IN DER BP TRADITION FEST VERKNOTET SIND.

Liebe Leserin, lieber Leser,

auch im Berichtsjahr 2018 haben wir uns viel mit Nachhaltigkeit beschäftigt. Bei manchen Themen sind wir ein gutes Stück vorangekommen, bei anderen sind noch weitere Überlegungen notwendig. So arbeiten wir zum Beispiel weiterhin daran, ein zufriedenstellendes Konzept zu erarbeiten, um den Einsatz von Polybeuteln bei unseren Produktverpackungen deutlich zu reduzieren.

Bei den vielen Problemstellungen rund um das Thema Nachhaltigkeit fragen wir uns, was unser größter Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit ist. Wir denken, dass zwei Aspekte unserer Nachhaltigkeitsstrategie hier entscheidend sind. Da ist zunächst die Nachhaltigkeit unserer Lieferbeziehungen. Mit den meisten unserer weltweiten Produktionspartner arbeiten wir seit mehr als zehn Jahren zusammen. Meist sind es Familienunternehmen wie wir. Zwischen unseren Lieferanten und uns gibt es Kontakte

auf vielen Ebenen und seit vielen Jahren. So arbeiten wir z. B. mit unserem pakistanischen Produktionspartner, der ebenfalls familiengeführt ist, seit fast 25 Jahren zusammen. Mit unserem mazedonischen Partner seit über 15 Jahren. Und mit unserer eigenen Produktionsstätte in Tunesien dürfen wir nächstes Jahr das 25-jährige Jubiläum feiern.

Langfristigkeit in Lieferantenbeziehungen ist deshalb so wichtig, weil eben nur unter solchen Bedingungen Qualität entstehen kann: Qualität der Produkte und bei den fairen Arbeitsbedingungen. Ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess bei den Sozialstandards gelingt am besten mit einer langfristigen Perspektive.

Die Langlebigkeit unserer BP Produkte ist der weitere große Baustein unseres Nachhaltigkeitsversprechens. Unsere Produkte entstehen durch den Einsatz wertvoller Ressourcen. Gelingt

es uns – durch unser Know-how, ausgefeilte Qualitätsmanagementsysteme und Begeisterung für beste Qualität – die Lebensdauer unserer Produkte zu verdoppeln, so werden wertvolle Ressourcen eingespart. Nehmen wir alle BP Produkte zusammen, sprechen wir von einigen Millionen Bekleidungsstücken im Jahr.

Über diese und weitere Nachhaltigkeitsprojekte des „qualitätsverrückten“ BP Teams möchten wir Sie auf den nächsten Seiten informieren.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen!



Ihr Harald Goost
Geschäftsführender Gesellschafter



1. KUNDENORIENTIERUNG



2. INNOVATION



3. EXZELLENZ



„Feel the difference“ heißt unser Leit- und Anspruch. Darum bieten wir Berufsbekleidung an, die genau dem gerecht wird. Qualität, Design und Funktionalität bilden dabei die Basis, um unserem Kundenversprechen gerecht zu werden.

Wir stehen niemals still, sondern entwickeln uns und unsere Produkte stetig weiter. Durch Innovation, Köpfe und Leidenschaft entstehen Textilien von außergewöhnlicher Qualität und Langlebigkeit.

Eine exzellente Unternehmensleistung kann nur im Team entstehen. Die Voraussetzung dafür sind Eigeninitiative, voneinander Lernen, Vertrauen und gegenseitige Befähigung.

4. TRANSPARENZ UND VERTRAUEN



Mit Offenheit und Ehrlichkeit pflegen wir unsere langfristigen Beziehungen zu Trägern, Kunden, Lieferanten, Kapitalgebern und Mitarbeitern.

5. NACHHALTIGKEIT



Wir schaffen nachhaltige Werte für Menschen, die mit uns zusammenarbeiten. Faire Arbeitsbedingungen und der verantwortungsvolle Umgang mit den Ressourcen sind maßgeblich für Qualität und wirtschaftlichen Erfolg.

6. VIelfALT UND PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG

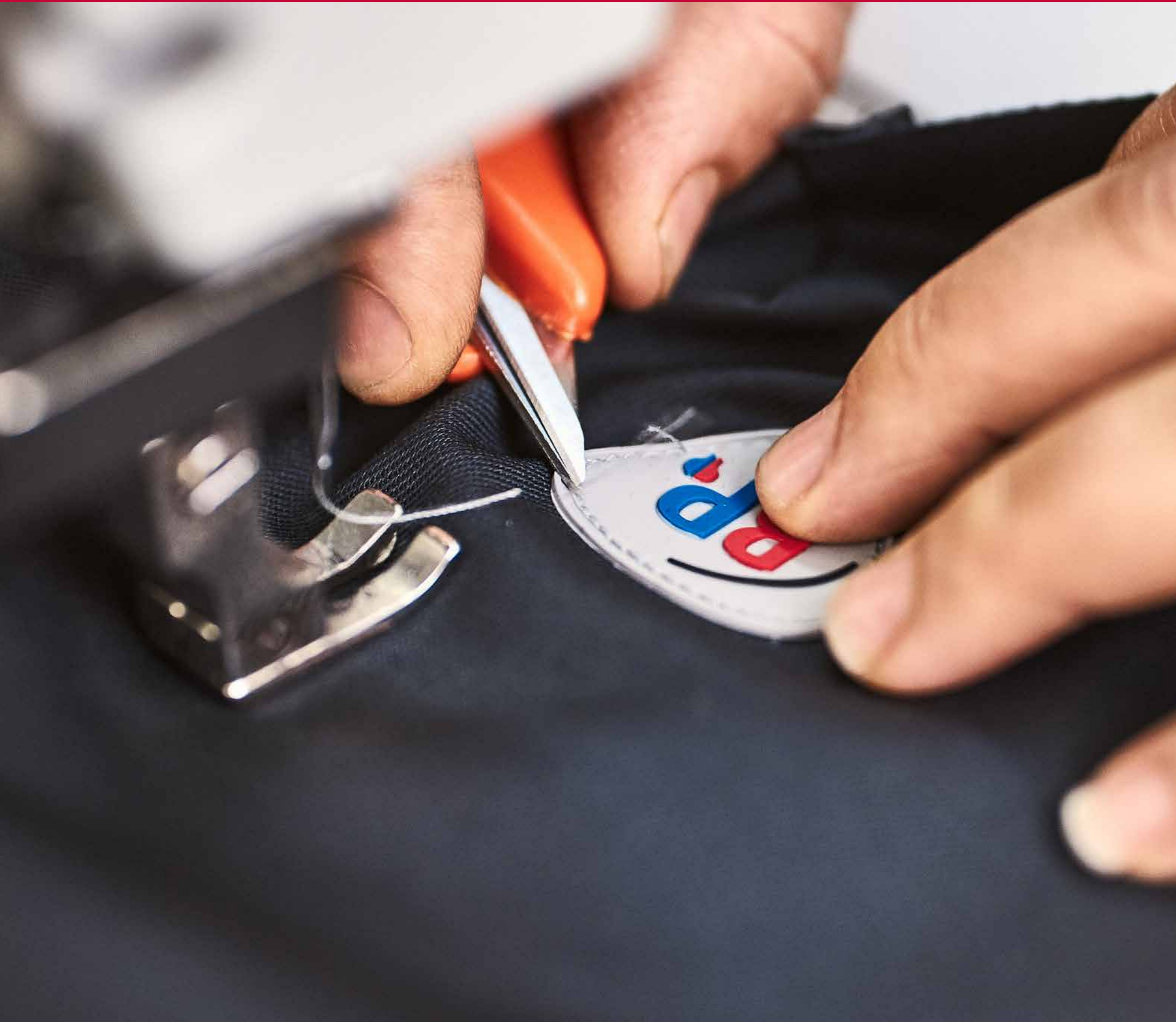


Als international agierendes Unternehmen arbeiten wir mit den unterschiedlichsten Menschen zusammen. Diese Vielfalt an Meinungen und Kompetenzen macht uns stark. Auch die persönliche Weiterentwicklung ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensentwicklung.

DIE BP LEITSÄTZE: PERFEKT ZUGESCHNITTEN UND SORGFÄLTIG VERNÄHT.

WAS LANGE WÄHRT, HÄLT RICHTIG GUT.

LANGLEBIGE PRODUKTE SPAREN WERTVOLLE RESSOURCEN
UND ENTLASTEN DIE UMWELT!



Nachhaltigkeit bedeutet Langlebigkeit. Denn wer Produkte herstellt, die überdurchschnittlich lange halten, braucht viel weniger wertvolle Ressourcen. Das bezieht sich nicht nur auf Stoffe, Garne und Materialien, sondern reicht noch viel weiter: zum Beispiel bis hin zur Reduzierung des Stromverbrauchs, des Verpackungsmaterials und der CO₂-Ausschüttung durch Transportwege. Weil die Langlebigkeit der BP Produkte fester Bestandteil unseres Nachhaltigkeitskonzepts ist, übertragen wir dies auf sämtliche Kollektionen aller Berufs-

gruppen. Mit unserem langjährigen Know-how, einem ausgefeilten Qualitätsmanagementsystem und dem Anspruch allerbesten Qualität kremeln wir immer wieder aufs Neue die Ärmel hoch. Es ist ein Prozess, der viele Überlegungen, Entwicklungsschritte und Diskussionen mit sich bringt. Doch am Ende der Kette steht ein Produkt, das das hohe BP Qualitätsversprechen erfüllt und damit eine hohe Lebensdauer verspricht. So leisten wir einen starken Beitrag zur Nachhaltigkeit.



„Wenn es um unser Qualitätsversprechen geht, arbeiten wir Hand in Hand. Das macht den spürbaren Unterschied – für die Träger von Berufskleidung, für das BP Team und für die Umwelt.“

Harald, Geschäftsführung



487 g POLYESTER
262 g BAUMWOLLE
48 SCHNITTEILE
21 ZUTATEN
520 m GARN
1 BP LOGO

NACHHALTIG SORGFÄLTIG:

Damit Kleidung überdurchschnittlich lange hält, wird bei BP mit größter Sorgfalt gearbeitet. In unserer Arbeitshose 1998 stecken deshalb 262 Gramm Baumwolle, 487 Gramm Polyester, 520 Meter Garn und sie besteht aus 48 Schnittteilen, 21 Accessoires und einem BP Logo.

INHALT.

- Seite 2 **Vorwort**
- Seite 3 **Die BP Leitsätze**
- Seite 4 **Unser Beitrag zur Nachhaltigkeit**



Unternehmen & Menschen

- Seite 6 Zahlen, Daten, Fakten
- Seite 9 Der BP Produktionsbetrieb Vetra
- Seite 10 Das BP Team
- Seite 15 Die BP Stakeholder



Produktverantwortung

- Seite 20 Kundenkommunikation
- Seite 22 Rückverfolgbarkeit von Produkten



Kooperationspartner & Institutionen

- Seite 24 Fair Wear Foundation
- Seite 26 Fairtrade
- Seite 27 Weitere Institutionen und Partner



Partnerschaften & Lieferanten

- Seite 30 Die BP Lieferkette
- Seite 31 Das weltweite Netzwerk
- Seite 32 Die Auswahl der Lieferanten
- Seite 33 Zusammenarbeit unter Partnern
- Seite 35 Auditierung von Lieferanten



Verantwortung & Kommunikation

- Seite 49 Beschwerdemanagement
- Seite 50 Menschenrechte
- Seite 51 Langfristige Produktionsplanung
- Seite 52 Löhne und Preise
- Seite 53 Ökonomische Verantwortung
- Seite 54 Ökologische Verantwortung
- Seite 58 Schritt für Schritt zum PFC-Ausstieg

Seite 59 **Ziele & Ausblick**

Seite 61 **Register**

Seite 62 **Nachwort**



BP – STOLZ AUF MEHR ALS 230 JAHRE QUALITÄT

UNTERNEHMEN UND MENSCHEN.

STARKE ARBEIT, STARKE WERTE, STARK IN DIE ZUKUNFT.

UNTERNEHMENSPROFIL.

DATEN, FAKTEN UND REICHLICH STOFF FÜR NACHHALTIGE WERTE.



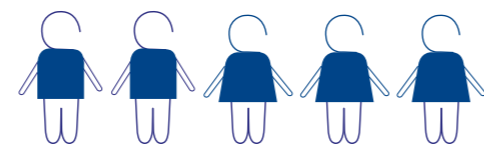
DIE **BIERBAUM-PROENEN**
GMBH & CO. KG MIT SITZ IN KÖLN.

1788

GEHEN DIE ERSTEN TEXTILIEN
VON BIERBAUM-PROENEN
ÜBER DEN LADENTISCH - MIT
EINEM QUALITÄTSVERSprechen,
DAS BIS HEUTE GILT.



122



MITARBEITER HABEN IN DER
DOMSTRASSE 55-73 DIE FÄDEN
IN DER HAND.

7. GENERATION

MIT DEM GESCHÄFTSFÜHRER
HARALD GOOST.



MAL IN FOLGE
FAIRWEAR LEADER.

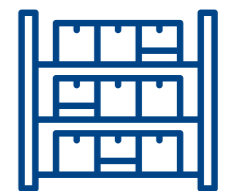


286

MITARBEITER ARBEITEN IN
UNSEREM PRODUKTIONS-
BETRIEB VETRA IN TUNESIEN.



EINE MENGE AUF LAGER:

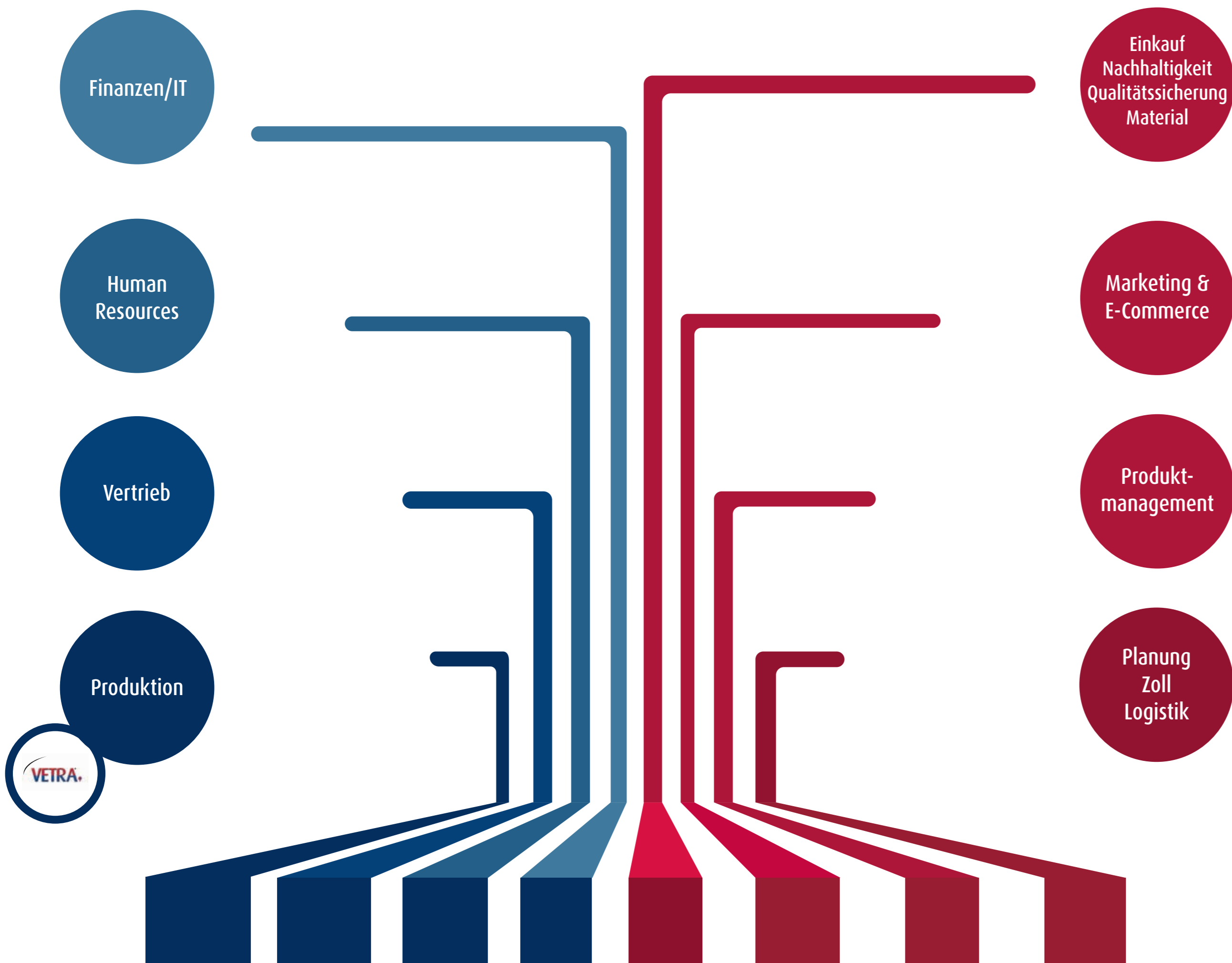


UNSER BREITES UND ZUGLEICH TIEFES
SORTIMENT BESTEHT AUS ARBEITSKLEI-
DUNG UND PERSÖNLICHER SCHUTZ-
AUSRÜSTUNG (PSA) - SEI ES FÜR DIE
INDUSTRIE, DAS HANDWERK, DAS GE-
SUNDHEITSWESEN, DIE GASTRONOMIE
ODER DIE LEBENSMITTEL-, PHARMA-
UND KOSMETIK-INDUSTRIE. DEN BP
KUNDEN STEHT AN FÜNF TAGEN IN DER
WOCHE EIN ACHTZEHNKÖPFIGES TEAM
IM KUNDENSERVICE ZUR VERFÜGUNG.

LANGLEBIGKEIT

IST UNSER ANSPRUCH. DESHALB
HALTEN UNSERE KLEIDUNGSSTÜCKE
VIELE JAHRE. DAS IST NACHHALTIGKEIT
BIS IN DIE KLEINSTE FASER.





GANZHEITLICH PUNKTEN:

NACHHALTIGKEIT ZIEHT SICH DURCH DAS UNTERNEHMEN WIE EIN ROTER FADEN. ALLE ABTEILUNGEN ARBEITEN HAND IN HAND, UM SO VERANTWORTUNGSVOLL WIE MÖGLICH ZU AGIEREN. HAND DRAUF.

MATTHIAS, GESCHÄFTSFÜHRER VETRA IN TUNESIEN



MITARBEITER DES VETRA-WERKS IN TUNESIEN

MEHR KNOW-HOW, MEHR QUALITÄT: FÜR ECHTE MEHRWERTE.

DER BP PRODUKTIONSBETRIEB VETRA IN TUNESIEN.



PARTNERSCHAFTLICH SEIT 1995:

Der BP Produktionsbetrieb wurde vor fast 25 Jahren gegründet, seine Expertise ist unverzichtbar für BP.

Hervorragend ausgebildet:

Bei Vetra arbeiten 286 erstklassig ausgebildete Mitarbeiter – etliche sind über 15 Jahre im Betrieb.

Flexibel und effizient: Das Vetra-Team ist auf die industrielle Fertigung spezialisiert und setzt in diesem Bereich Maßstäbe.

Get together: Regelmäßig finden gegenseitige Besuche in Tunesien und Köln statt. Dieser Erfahrungs- und Wissensaustausch ist enorm wichtig für beide Teams. Dass nach Schulungen und Workshops zusammen gegessen und gefeiert wird, gehört für alle zum Programm.



SABIHA, HANENE, HENIA

Sorgfältig ausgewählt: Bei Vetra in Tunesien werden unsere anspruchsvollsten Produkte auch in kleiner Stückzahl genäht.

ZERTIFIZIERUNGEN:



Vetra wird regelmäßig durch die Fair Wear Foundation (FWF) und StEP auditiert.

Stark in die Zukunft:

Kontinuierlich werden die Arbeitsbedingungen vor Ort bewertet und weiterentwickelt.

UNSERE MITARBEITER.



POWER PUR: DAS BP TEAM BEIM BUSINESS-RUN IN KÖLN.

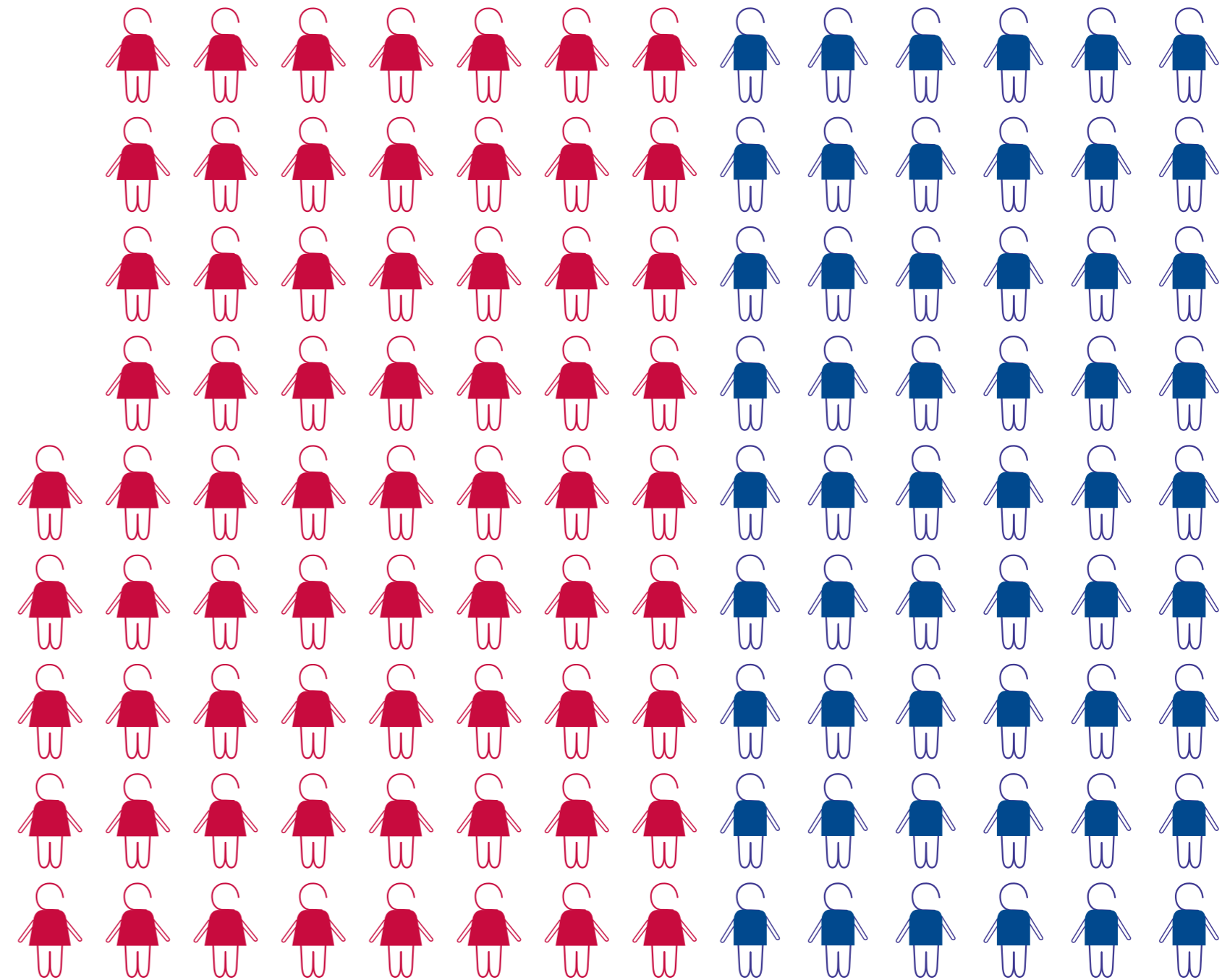


TATKRÄFTIGE UNTERSTÜTZUNG AUF DER MESSE: UNSERE BP AUSZUBILDENDEN



BP MITARBEITER AUF DEM WEG ZUR JUBILARFEIER 2018

122 INDIVIDUELLE KÖPFE



Frauen: 68

Männer: 54

+ 286 INDIVIDUELLE KÖPFE
IM BP PRODUKTIONSBETRIEB VETRA. IN TUNESIEN

BP MACHT SCHULE. ODER BERUF. ODER BEIDES GLEICHZEITIG.

BP bildet seit vielen Jahren junge Menschen aus. Während der Ausbildung verbringen die Azubis im Rahmen von Erasmus Plus einen Auslandsaufenthalt bei einem Kunden oder Lieferanten in Europa. Dabei erweitern sie nicht nur ihre Sprachkenntnisse, sondern sammeln im interkulturellen Bereich auch wichtige Erfahrungen für das weitere Berufsleben. Und weil doppelt besser hält, besteht zudem die Möglichkeit, neben der Ausbildung bei BP ein duales Studium zu absolvieren. Die Studiengebühren werden komplett von BP übernommen. Neben der Ausbildung werden von BP auch Weiterbildungsmaßnahmen stark unterstützt. Viele Arbeitnehmer entscheiden sich nachträglich für ein Abendstudium. BP fördert dies nicht nur finanziell, sondern ermöglicht auch flexiblere Arbeitszeitmodelle.

Ich durfte in Österreich 4 Wochen bei einem Kunden arbeiten. Jetzt komme ich mit jeder Menge neuer, praktischer Erfahrungen im Gepäck zurück nach Köln. Das hat sich für mich absolut gelohnt.

Mohammed,
Auszubildender



Das Abendstudium ist eine gute Chance, mich weiterzuentwickeln, über den Tellerrand hinauszuschauen und trotzdem dabei Spaß zu haben. Es freut mich, dass BP uns Studenten bei dieser Herausforderung aktiv unterstützt. So lassen sich Beruf und Studium gut zusammen meistern.

Benedict,
Marketing & E-Commerce



MITARBEITER SCHULEN MITARBEITER

Alle Mitarbeiter sind in der internen BP Schulungsakademie „Mitarbeiter schulen Mitarbeiter“ immer willkommen. Hier finden regelmäßig Schulungen zu Nachhaltigkeit, interkultureller Kompetenz, Gewebe, Kollektionen und anderen interessanten Themen statt. Auf freiwilliger Basis kann jeder Mitarbeiter in seiner Freizeit auch Weiterbildungsangebote der VHS nutzen. BP übernimmt die Kosten für VHS-Sprachkurse und MS Office-Kurse (Excel, Word, Access und PowerPoint).



ALEXANDER UND MARCEL

Die Kommunikation zwischen unserem Betriebsrat, der Abteilung Human Resources und der Geschäftsführung läuft hervorragend. Alle drei arbeiten eng zusammen und bilden für alle BPler ein wichtiges Rückrat.

Ralf, Personalreferent



SPRECHEN SIE DEUTSCH, FRANZÖSISCH, ITALIENISCH, KROATISCH, NIEDERLÄNDISCH, ARABISCH, PORTUGIESISCH ODER SPANISCH?

Wir fließend. Bei BP trifft man eine Vielzahl unterschiedlicher Menschen. 22,5% haben einen Migrationshintergrund. Und alle arbeiten unter einem Dach.

SPRACHE VERBINDET

Als weltweit agierendes Unternehmen möchten wir so nah wie möglich an unseren Kunden, Lieferanten und Produzenten sein. Aus diesem Grund gehören viele Muttersprachler aus anderen Ländern fest zum BP Team. Ob Übersetzungen, Kunden- und Lieferantengespräche oder kulturelles Know-how: Nur wer richtig kommuniziert und versteht, kann erfolgreich zusammenarbeiten.



„Dreizehn verschiedene Nationalitäten kommen bei BP zusammen. Für mich ist es unglaublich interessant und bereichernd, mit Menschen anderer Kulturkreise zusammenzuarbeiten. Das möchte ich nicht mehr missen.“

Julia, Personalverwaltung



SPRUNGBRETT PRAKTIKUM

Viele Menschen aus dem Ausland möchten sich in Deutschland eine berufliche Zukunft aufbauen. Darum bieten wir gezielte Praktika für Schulabsolventen, Studenten oder Berufseinsteiger an. Bei BP können sie erste internationale Berufserfahrungen sammeln, die deutsche Sprache vertiefen und verschiedene Karrieremöglichkeiten kennenlernen.



„Ich spreche Französisch und Deutsch. Das ist ideal, denn so kann ich beide Kundengruppen betreuen und auf Muttersprachlerniveau kommunizieren.“

Sara, Kundenservice

VORTEILE OHNE UNTERSCHIED!

GLEICHBERECHTIGUNG IN ALLEN LEBENSLAGEN: BEI BP EINE SELBSTVERSTÄNDLICHKEIT.



SICHER ABGESICHERT

Für BP ist es selbstverständlich, den Mitarbeitern eine betriebliche Altersvorsorge anzubieten. Hier können eine Pensionskasse und eine Direktversicherung des Versorgungswerks MetallRente in Anspruch genommen werden. Ein betrieblicher Pensionsplan ist darin nicht enthalten.

ZEIT FÜR ELTERN. ELTERNZEIT!

„Gerade noch voll im Arbeitsleben, plötzlich mit dem Baby zu Hause. Ich bin sehr froh, dass ich von meinen Kollegen regelmäßig ein Update erhalte, welche Projekte aktuell laufen und was zukünftig geplant ist. Dadurch verpasse ich den Anschluss nicht und kann nach der Elternzeit problemlos wieder einsteigen.“

Mona, Marketing & E-Commerce



FAMILIENFREUNDLICH ARBEITEN? ABER JA!

Familienzeit ist wertvoll. Darum wird das Thema bei BP ernst genommen und berücksichtigt. So können Eltern beispielsweise die Gleitzeit nutzen, um ihr Kinder morgens ohne Zeitdruck zum Kindergarten oder zur Schule zu bringen. Des Weiteren hat jeder BP Mitarbeiter die Möglichkeit, auf ein Langzeitkonto einzusparen, um so zu einem späteren Zeitpunkt eine Familien-Auszeit zu nehmen, eine große Reise zu planen oder früher in Rente zu gehen. Auch bieten wir die Zusammenarbeit mit einem Employee Assistant Program an, damit sich Mitarbeiter von einer externen

Stelle in beruflicher oder privater Hinsicht jederzeit beraten lassen können. Darüber hinaus gibt es für BP Mitarbeiter vergünstigte Familienbeiträge für Fitness- und Sportangebote, um effektive Ausgleichsmöglichkeiten zu schaffen.



CHRISTINA, HANNAH, BENEDICT UND LESZEK

MÄNNER, FRAUEN, GLEICHE CHANCEN

Bei BP wird Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen großgeschrieben. Wir legen Wert darauf, dass alle die gleichen Einstiegs- und Aufstiegschancen erhalten. Diese Gleichbehandlung gilt auch beim Thema Gehälter! Als modernes Unternehmen möchten wir auf die Lebenssituationen der BP Mitarbeiter eingehen und flexible Arbeitszeitmodelle anbieten. Mobilem Arbeiten oder Teilzeitarbeit stehen wir offen gegenüber, um z. B. mehr Familienzeit zu ermöglichen.

In der BP Verwaltung arbeiten 52% Frauen. 24% haben Führungsverantwortung. Wer bei BP eine Chance haben möchte, bekommt sie auch, ganz gleich ob Mann oder Frau. In den nächsten Jahren soll der Frauenanteil noch steigen. Gerne auf 40% bis 60%. Wir arbeiten an Maßnahmen, um dieses Ziel auch zu erreichen.

In der Geschäftsleitung beträgt der Frauenanteil bereits 40% – und das ist auch gut so.

„Wir ermutigen die Frauen aufzusteigen und bieten ihnen gleichzeitig Unterstützung, damit sie Karriere und Kinder gut unter einen Hut bekommen.“

Ralf, Personalreferent



BP IST MEHR. VIEL MEHR.

TOLLES TEAM, GUTE ATMOSPHERE, AUSGESUCHTE EXTRAS FÜR DIE BP-MANNSCHAFT.



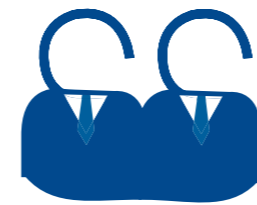
STARK EINGEBUNDEN: DIE BP STAKEHOLDER.

DAS WHO'S WHO!

Die Stakeholdereinbindung erfolgt unabhängig von der Berichtsvorbereitung. BP versteht die Einbindung der Stakeholder als strategisch wichtige Komponente und hat diese im Managementprozess entsprechend verankert.

Wer zählt bei BP zu den Stakeholdern? Wer ist intern und wer extern? Hier ein guter Überblick über die für BP so wichtigen Gruppen und die Art des Austauschs:

Gesellschafter



Regelmäßiger Austausch

Kunden



Täglicher Austausch

Träger



Regelmäßiger Austausch



Banken



Regelmäßiger Austausch



Lieferanten



Täglicher Austausch

Institutionen



Regelmäßiger Austausch

Verbände



Austausch nach Bedarf

Mitarbeiter



Täglicher Austausch

Kein Kunde, kein BP. So einfach ist das. Deshalb steht für BP diese Stakeholdergruppe im Mittelpunkt – und in den Leitlinien ganz oben. Um die Kundenzufriedenheit nicht nur theoretisch anzugehen, sondern auch praktisch zu überprüfen und stetig zu verbessern, führt BP regelmäßig Befragungen durch. Zum einen handelt es sich hier um Trägerbefragungen, die ganz gezielt

auf die Bedürfnisse in puncto Kleidung abzielen. Und zum anderen geht es in den Befragungen um die allgemeine Kundenzufriedenheit. Da BP großen Wert auf langjährige Kundenbeziehungen legt, werden Anregungen und Kritik in die Kollektionsplanungen aufgenommen.

„Nachhaltigkeit ist zwar in aller Munde, für die Umsetzung fehlt es aber oft an erprobten Ideen und Konzepten. Deshalb halten wir bei Kunden und Kommunen oft Vorträge, wie Nachhaltigkeit aussehen kann.“

Steve, Vertrieb

„Das ehrliche Feedback unserer Kunden ist für uns ungeheuer wichtig. Darum laden wir regelmäßig zu Workshops und Besichtigungen zu uns nach Köln ein.“

Karol, Leitung Vertrieb



VERENA, KRANKENSCHWESTER



EINFACH MAL DIE MEINUNG SAGEN!

MIT TRÄGERBEFRAGUNGEN, KUNDENWORKSHOPS UND WERKS BESICHTIGUNGEN ZUM EHRLICHEN FEEDBACK.

VERENA, KRANKENSCHWESTER

Was für den einen wichtig ist, ist für den anderen noch wichtiger. Um die unterschiedlichen Erwartungen, Anforderungen und Interessen der Stakeholder zu erfüllen, arbeitet BP nach einem ausgereiften und durchdachten Stakeholder-Konzept, das im Rahmen des Stakeholder-Managements umgesetzt wird.

Die Wesentlichkeitsanalyse ist dabei ein wichtiges Instrument, um relevante Themen für BP und die Stakeholder zu ermitteln und ihre Bedeutung für die Anspruchsgruppen zu bewerten. BP steht im engen Austausch mit seinen Stakeholdern. Durch die Gespräche – sowohl mit unseren Kunden und Lieferanten als auch mit unseren Mitarbeitern – konnten wir Themen ermitteln, die im Interesse dieser Gruppe sind.

ORDENTLICH GESPRÄCHSSTOFF

Um aufschlussreiche Informationen über die Ansprüche der Stakeholder zu erhalten, wurde eine Vielzahl an Daten ausgewertet. Als Grundlage dienten hier Mitarbeiter- und Kundenbefragungen sowie Reiseberichte und persönliche Gespräche.



Die Auswertung der Informationsdaten ergab drei Interessen-Kategorien:

1. Wirtschaftliche Relevanz
2. Ökologische Relevanz
3. Gesellschaftliche Relevanz

Darin geht es zusammengefasst um:

- » Wirtschaftliche Leistung
- » Energie- und Verbrauchsmanagement
- » Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung, besonders auch im Hinblick auf die ILO-Kernarbeitsnormen
- » Produktverantwortung

Alle Themen sind Bestandteil der BP Kultur und in den Leitsätzen fest verankert.

„Das zweite Jahr in Folge veröffentlichen wir unseren Nachhaltigkeitsbericht. Dadurch wird BP für die Stakeholder viel transparenter, sie fühlen sich besser informiert – das ist ungeheuer wichtig.“

Sarah, Leiterin Marketing & E-Commerce



LAURA, TISCHLERIN



LAURA, TISCHLERIN

DÜRFEN WIR VORSTELLEN: TISCHLERIN LAURA

Kleidung ist dazu da, um getragen zu werden. Darum möchten wir immer genau darüber informiert sein, was die Stakeholdergruppe „Träger“ wünscht, denkt, schätzt, verbessern oder unbedingt beibehalten möchte. Die Hamburger Tischlerin Laura hat uns nicht nur Auskunft erteilt, sondern auch einen Einblick in ihren Berufsalltag gegeben. Für uns enorm wichtig, um auf die Ansprüche gezielt eingehen zu

können. „Ich arbeite meist im Freien, das ist beim Hamburger Wetter nicht immer angenehm. Hier kann es an einem Tag regnen, hageln, windig und sonnig sein. Daher ist häufig Zwiebellook angesagt, denn mit T-Shirt, Softshelljacke und Weste kann man den Wetterkapriolen gut trotzen.“ Berufskleidung ist sehr wichtig in Lauras Beruf, um zügig und ordentlich arbeiten zu können. „Die Kleidung muss widerstandsfähig und sehr bequem sein. Außerdem ist die Bewegungsfreiheit wichtig, wobei auch die Verstaumöglichkeiten nicht fehlen dürfen. Darum sollten die Jacken und Hosen viele und große Taschen haben.“

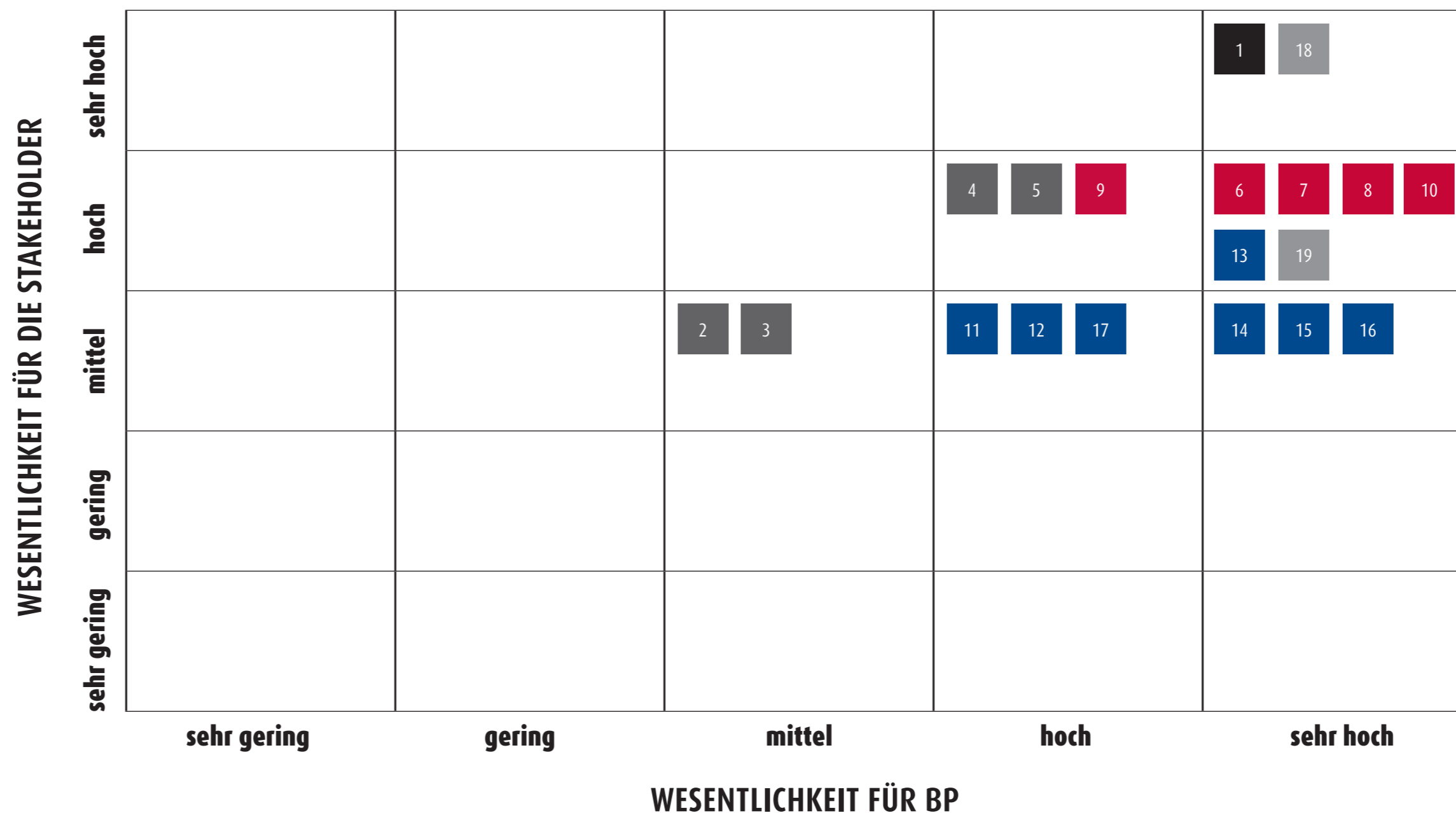


DIE BP STAKEHOLDER.

STETIGE VERÄNDERUNG VERLANGT STÄNDIGEN DIALOG.

WESENTLICH, MENSCHLICH, NATÜRLICH.

DAS ERGEBNIS DER
WESENTLICHKEITSANALYSE
MIT DEN BP STAKEHOLDERN.



Wirtschaftliche Relevanz:

- 1 Wirtschaftliche Leistung

Ökologische Relevanz:

- 2 Energieverbrauch
- 3 Wasserverbrauch
- 4 Ökologische Nachhaltigkeit
- 5 Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte

BP als Arbeitgeber:

- 6 Beschäftigung
- 7 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 8 Aus- und Weiterbildung
- 9 Vielfalt und Chancengleichheit
- 10 Diversität

Soziale Relevanz:

- 11 Gleichbehandlung
- 12 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

13 Kinderarbeit

- 14 Zwangs- oder Pflichtarbeit
- 15 Prüfung der Geschäftsstandorte auf Einhaltung der Menschenrechte
- 16 Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken und Einhaltung der Menschenrechte
- 17 Beschwerdemechanismen hinsichtlich Arbeitspraktiken und Einhaltung der Menschenrechte

Produktrelevanz

- 18 Kundengesundheit und -sicherheit
- 19 Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen

GEMEINSAM FÜR DIE GUTE SACHE.

Textilienreinigungsverband (DTV)

Fachvereinigung
Arbeitssicherheit (VDSI)

Vereinigung bergischer Unter-
nehmensverbände (VBU)

GermanFashion Modeverband
Deutschland e.V.

Wirtschaftsverband Textil-Service
(Wirtex)

European Textile
Services Association (ETSA)

Federal Textil Nederland (FTN)

Deutsch-Tunesische Industrie- und
Handelskammer (AHK Tunesien)

Schweizerische Fachvereinigung
Textilpflege und Versorgung (SFTV)



Fair Wear Foundation (FWF)

Fairtrade

Bündnis für nachhaltige Textilien

BP ist in ausgesuchten Verbänden und Interessensgemeinschaften Mitglied. Dadurch haben die BP Fachteams die Möglichkeit, bei groß angelegten Projekten in Arbeitsgemeinschaften aktiv mitzuwirken. So zum Beispiel bei der Fair Wear Foundation oder dem Bündnis für nachhaltige Textilien.



ALI UND HATEM

STOFF-ZUSCHNITT IN UNSEREM WERK VETRA IN TUNESIEN

PRODUKTVERANTWORTUNG.

ALLES ABSOLUTE MAßARBEIT.

DIENSTKLEIDUNG NACH VORSCHRIFT.

ÜBER VERFAHREN, REGELN UND RÜCKVERFOLGBARKEIT.

Das Kleingedruckte sollte man nie übersehen. Aus diesem Grund sind Produkte von BP vorschriftsmäßig gefertigt und führen die wichtigsten Informationen im Schild. Hier arbeitet BP nach der Europäischen Textilkennzeichnungsverordnung (EU) 1007/2011. Um immer auf dem neuesten Stand zu sein, nehmen ausgewählte BP Mitarbeiter regelmäßig an Schulungen des GermanFashion Modeverband Deutschland e.V. teil.

WAS MUSS BEI DER ZERTIFIZIERTEN BProtected®-KOLLEKTION BESONDERS BEACHTET WERDEN?

Persönliche Schutzausrüstung (PSA) ist ein wichtiges Thema, bei dem man als Hersteller vieles bedenken muss. Auch wenn es um die Kennzeichnung geht. BP ist verpflichtet, die neue Verordnung (EU) 2016/425, die in ganz Europa gilt, einzuhalten. Zusätzlich muss eine Herstellerinfo mit allen geforderten Angaben zum jeweiligen BProtected®-Produkt und einem Link zum Download der Konformitätserklärung beigelegt werden.



“ Auch 2018 hielten alle PSA-Produkte von BP ihr Qualitäts- und Sicherheitsversprechen ein. Doch durch die neue Verordnung hat das Thema noch einmal mehr Gewicht bekommen. Und das ist gut so.
Heike, Produktmanagement

AUF NUMMER SICHER:

DIE PSA-VERORDNUNG (EU) 2016/425.



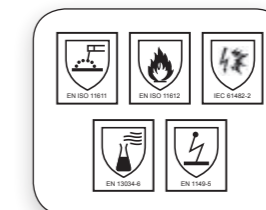
PSA ist für den Menschen, der die Kleidung trägt, lebenswichtig. Hier darf kein Spielraum für Interpretationen sein – hier müssen alle EU-Länder die gleichen Regeln befolgen
Sebastian, Leiter Marketing & Export



Seit dem 21. April 2018 gilt die neue Verordnung (EU) 2016/425 für persönliche Schutzausrüstung (PSA). Und das in allen europäischen Ländern. Damit hat man eine EU-weite, rechtliche Plattform geschaffen, in der alle Anforderungen gebündelt sind, die für die Herstellung und Bereitstellung von PSA eingehalten werden müssen. Dadurch ist der Bereich PSA auch bei uns noch weiter in den Fokus gerückt. So wollen wir hier zukünftig weiter an Entwicklungen

arbeiten und Potenziale ausschöpfen, um für den Träger neue Perspektiven bei der Arbeit zu eröffnen.

Gemeinsam Verantwortung zu tragen bedeutet nach der Verordnung (EU) 2016/425: zu informieren, zu überprüfen, sicherzustellen und die Marktaufsicht zu unterstützen. Welche Pflichten das genau für uns als Hersteller bzw. Inverkehrbringer sind, haben wir hier in ein paar Beispielen aufgeführt.



BP Multi Protect Plus
KG 031

Als Inverkehrbringer sind wir verpflichtet, alle Risiken, vor denen das PSA-Produkt schützt, zu beschreiben und dabei die angewendeten harmonisierten EU-Normen und deren Veröffentlichungszeitpunkt anzugeben.

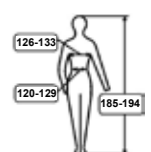


Auftragsnummer

2432 820 5332



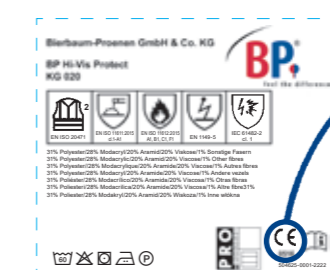
D/A/CH/PL 64/66L
NL 64/66L
F/E 58/60L
I/E 64/66L
GB 50/52L
waist 47/50L



Bierbaum - Prosean GmbH & Co. KG
Düsseldorfer Str. 73
50668 Köln, Germany
www.bp-online.com

Monat/Jahr

Wir sind als Inverkehrbringer auch verpflichtet, durch eine Kennzeichnung die Rückverfolgbarkeit zu garantieren. Daher sind alle Hersteller-Angaben wie Typen-, Chargen- oder Seriennummer fest mit jedem BP PSA-Produkt verbunden.



Alle BP PSA-Produkte verfügen über die CE-Kennzeichnung. Dieses Etikett finden Sie auf der Innenseite in das Produkt eingnäht.

FAIR WEAR FOUNDATION **BP.** feel the difference

Feel the difference - auch bei sozialer Verantwortung.

- Arbeitsverhältnisse basieren auf Freiwilligkeit.** Employment is freely chosen.
- Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen.** Freedom of association and the right to collective bargaining.
- Diskriminierungsverbot.** There is no discrimination in employment.
- Gegen jede Form von Kinderarbeit.** No exploitation of child labour.
- Zahlung eines existenzsichernden Einkommens.** Payment of a living wage.
- Angemessene Arbeitszeiten.** No excessive working hours.
- Sichere und hygienische Arbeitsumwelt.** Safe and healthy working conditions.
- Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis.** Legally binding employment relationship.



FÜR ALLE TRANSPARENT UND SICHTBAR: DIE PRINZIPIEN DER FAIR WEAR FOUNDATION



KOOPERATIONSPARTNER UND INSTITUTIONEN.

WEIL NACHHALTIGKEIT EINFACH ALLEN PASST.

DIE FAIR WEAR FOUNDATION.



Wir gehen aus diesem Jahr zum 5. Mal als Fair Wear Leader hervor. Darauf dürfen wir stolz sein, uns aber nicht ausruhen. Denn es gibt noch viel zu tun, um in den Produktionsländern bessere Arbeitsbedingungen zu erreichen. Dafür setzen wir uns ein.

Annet,
Nachhaltigkeit



Die Fair Wear Foundation (FWF) ist eine 1999 gegründete Non-Profit-Organisation, die mit Marken, Unternehmen, Gewerkschaften, NGOs und teilweise auch Regierungen zusammenarbeitet. In 11 Produktionsländern Europas, Afrikas und Asiens überprüft und verbessert sie die Arbeitsbedingungen der Textil- und Bekleidungsbranche kontinuierlich. Darüber hinaus bietet die FWF den Mitgliedsunternehmen eine große Plattform, um sich untereinander auszutauschen oder Maßnahmenpläne

zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu diskutieren und umzusetzen.

BP ist im Jahr 2010 als erster deutscher Anbieter von Berufsbekleidung der FWF beigetreten. Mehr als 80 Mitgliedsunternehmen repräsentieren hier über 130 Marken. Alle FWF-Mitglieder werden regelmäßig von der Organisation überprüft. Dazu zählen auch die jeweiligen Produktionspartner in den verschiedenen Ländern. Damit BP sichergehen kann, dass alle Produktionspartner hinter dem

Programm der FWF stehen und dieses einhalten, unterschreiben unsere Konfektionäre ebenfalls die Prinzipien der FWF.

IM BLICKPUNKT ...

... der FWF steht das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. In Ländern wie Bangladesch, China, Vietnam oder der Türkei sind diese Rechte zum Teil nicht gegeben. BP beobachtet dies kritisch und unterstützt das Bestreben der FWF, hier Fortschritte zu erzielen. BP legt höchsten Wert darauf, wie und von wem die Textilien hergestellt werden, und wählt daher seine Lieferanten äußerst sorgfältig aus. Zwangs- und Pflichtarbeit werden für uns genauso ausgeschlossen wie Kinderarbeit und Diskriminierung. Jeder Konfektionär muss dies auch schriftlich bestätigen. Durch Audits und eine enge Zusammenarbeit mit den Unternehmen überprüfen wir die Einhaltung der FWF-Prinzipien und reagieren auf Abweichungen in Form von intensiver Kommunikation und Monitoring.

Die Länderstudien der Fair Wear Foundation liefern wichtige Information über landestypische Herausforderungen. So organisiert die FWF regelmäßig in Ländern wie Vietnam, Bangladesch und der Türkei Lieferanten-Schulungen, die sich Themen wie existenzsichernde Löhne, geschlechtsspezifische Gewalt oder auch syrischen Flüchtlingen

widmen. BP führt dazu Gespräche mit den Lieferanten, um sie für solche Problematiken zu sensibilisieren. Im Hinblick auf die nachhaltige Verbesserung von Arbeitsbedingungen bestehen darüber hinaus Kooperationen mit anderen FWF-Mitgliedern oder mit Unternehmen, die bei denselben Produktionsbetrieben fertigen lassen.



FWF PRINZIPIEN

 <p style="font-size: small; color: red; margin: 0;">Ausschluss von Zwangs- und Pflichtarbeit</p> <p>Arbeitsverhältnisse basieren auf Freiwilligkeit.</p>	 <p style="font-size: small; color: red; margin: 0;">Ausschluss von Zwangs- und Pflichtarbeit</p> <p>Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen.</p>	 <p style="font-size: small; color: red; margin: 0;">Ausschluss von Zwangs- und Pflichtarbeit</p> <p>Diskriminierungsverbot.</p>
 <p style="font-size: small; color: red; margin: 0;">Ausschluss von Zwangs- und Pflichtarbeit</p> <p>Zahlung eines existenzsichernden Einkommens.</p>	 <p style="font-size: small; color: red; margin: 0;">Ausschluss von Zwangs- und Pflichtarbeit</p> <p>Gegen jede Form von Kinderarbeit.</p>	 <p style="font-size: small; color: red; margin: 0;">Ausschluss von Zwangs- und Pflichtarbeit</p> <p>Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis.</p>
 <p style="font-size: small; color: red; margin: 0;">Ausschluss von Zwangs- und Pflichtarbeit</p> <p>Angemessene Arbeitszeiten.</p>	 <p style="font-size: small; color: red; margin: 0;">Ausschluss von Zwangs- und Pflichtarbeit</p> <p>Sichere und hygienische Arbeitsumwelt.</p>	 <p style="font-size: small; color: red; margin: 0;">Ausschluss von Zwangs- und Pflichtarbeit</p> <p>Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis.</p>

EINE RUNDE SACHE: DER NACHHALTIGKEITSPLAN IM SINNE DER FWF.

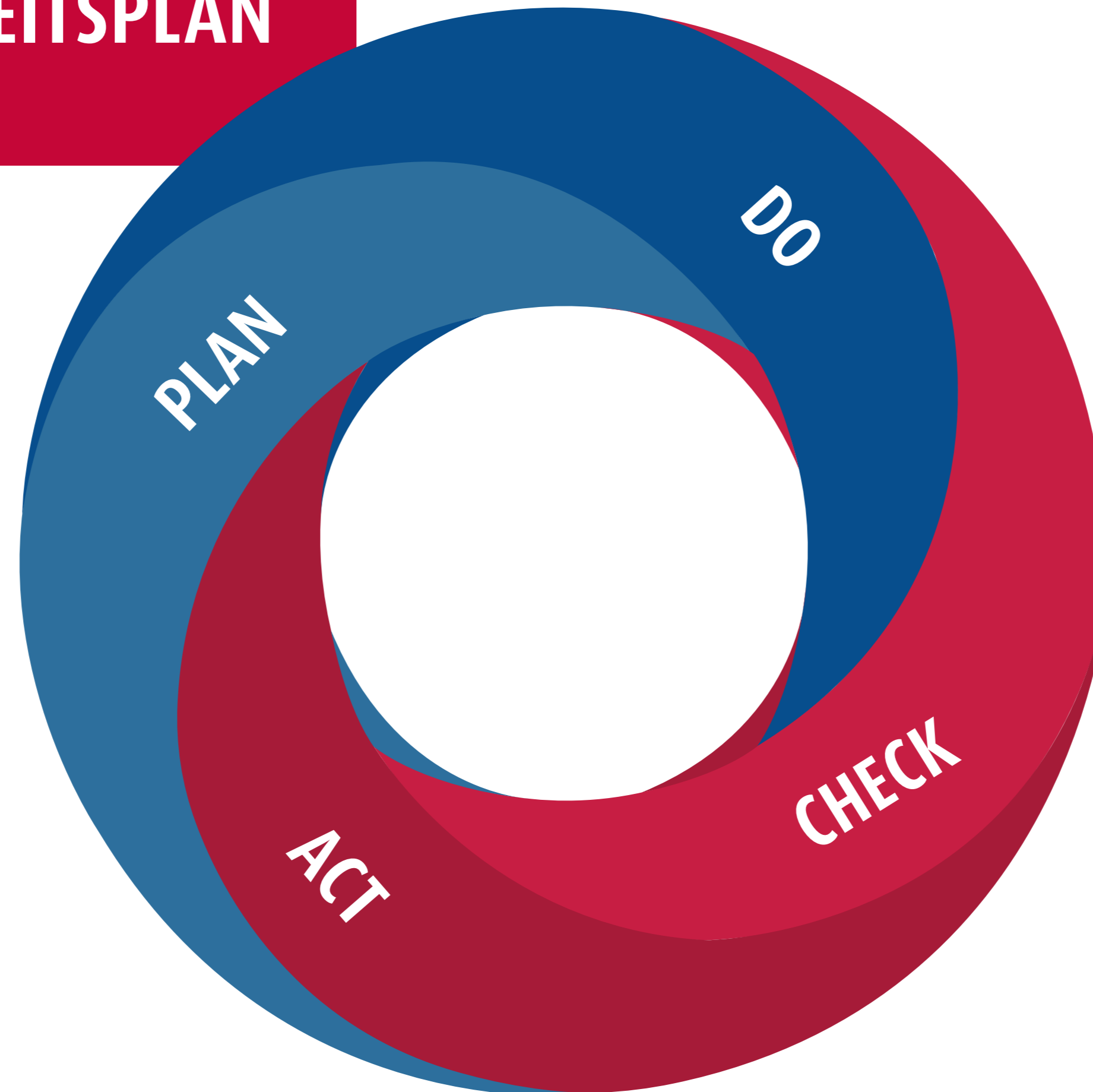
Stillstand ist der größte Feind für das nachhaltige Wirtschaften eines Unternehmens. Bei BP werden stetig neue Maßnahmen und Ziele erarbeitet und definiert, um auf die Veränderungen und Herausforderungen, die die Welt bereithält, zu reagieren.

PLAN

- » Überblicken und durchblicken: Darum werden Ziele, Strategien und geplante Maßnahmen in einem jährlichen Workplan exakt definiert.
- » Mehr Transparenz: dank eines Lieferantenregisters, das immer auf dem neuesten Stand ist.

ACT

- » Zeit zu handeln: Das Team erarbeitet Korrekturmaßnahmen, die aus den Audits und dem Brand Performance Check (BPC) hervorgehen.
- » Das Ziel ist eine kontinuierliche Verbesserung.



DO

- » Nicht Kür, sondern Pflicht: Produktionspartner und Subunternehmen müssen die FWF-Prinzipien anerkennen.
- » Die FWF-Prinzipien und die Verpflichtungserklärung werden in der jeweiligen Landessprache ausgehängt.
- » Jeder Mitarbeiter kann im Bedarfsfall einen lokalen Ansprechpartner kontaktieren. Seine Telefonnummer oder E-Mail-Adresse hängen im Betrieb aus.
- » Von der Theorie in die Praxis: das heißt, dass Verpflichtungen im Rahmen der Mitgliedschaft sowie Ziele und Aufgaben aus dem Workplan auch umgesetzt werden.

CHECK

- » Nach dem Audit ist vor dem Audit: denn mindestens alle drei Jahre findet eine erneute Überprüfung in den Produktionsstätten statt. Natürlich in der jeweiligen Landessprache.
- » Für alle Abweichungen wird ein Korrekturplan erstellt.
- » BP unter der Lupe: Die FWF auditiert auch BP jährlich beim sogenannten Brand Performance Check (BPC).
- » Jedes Jahr wird ein ausführlicher Bericht über die Verbesserungen und noch nötigen Korrekturen erstellt.

FAIRTRADE HEISST: FAIRANTWORTUNG TRAGEN.



BEI DEN ROHSTOFFEN BEGINNT
DIE VERANTWORTUNG.

FÜR BESSERE ARBEITS- UND LEBENS- BEDINGUNGEN AUF DER WELT

Jedes Stückchen Stoff fängt mit einer Geschichte an. Manchmal hängt daran die Zukunftschance eines Einzelnen, manchmal die einer ganzen Familie. Als Mitglied großer, internationaler Initiativen setzt sich BP für die Menschen ein, die jeden Tag mit anpacken, sei es auf dem Baumwollfeld oder in der Produktion.

DAS FAIRTRADE-BAUMWOLLPROGRAMM

Seit drei Jahren ist das Fairtrade-Baumwollprogramm bei BP fest verankert: Im ersten Schritt wenden wir uns an den Gewebelieferanten, der eine genaue Information von uns erhält, wie viel Fairtrade-Baumwolle benötigt wird. Dieser

kontaktiert den Vorlieferanten, der direkt mit dem Baumwollbauern in Verbindung steht. So gelangt die Fairtrade-Baumwolle in den BP Produktionskreislauf. In der Weberei wird sie mit konventioneller Baumwolle oder anderen Fasern gemischt. Diese Gewebe müssen jedoch nicht zwingend für BP Produkte eingesetzt werden. In den nächsten Jahren möchte BP allerdings den Anteil an ökologisch und sozial nachhaltig produzierter Baumwolle weiter stark erhöhen. Kleinbauern werden dann gezielt unterstützt und Fairtrade-Prämiengelder für soziale Projekte vor Ort genutzt.



WAS STECKT HINTER FAIREM HANDEL

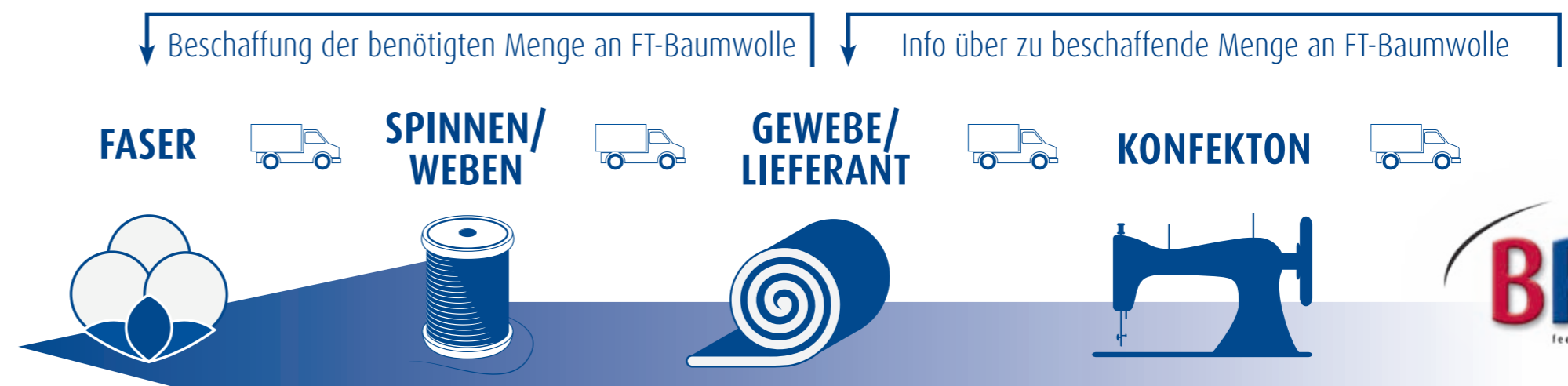
- » Baumwoll-Kleinbauern erhalten einen stabilen Mindestpreis.
- » On top: eine Fairtrade-Prämie, die für Gemeinschaftsprojekte genutzt wird.
- » Durch Umweltstandards wird der Gebrauch von Pestiziden und künstlicher Bewässerung eingeschränkt.
- » Gentechnisch verändertes Saatgut darf nicht eingesetzt werden.
- » Ausbeuterische Kinderarbeit ist verboten.
- » Durch gezielte Schulungsmaßnahmen werden Kleinbauern ökonomisch und ökologisch unterstützt.

UNTERSTÜTZUNG, DIE ANKOMMT

Die Fairtrade-Prämiengelder werden z. B. für Schulgebäude, Stipendien oder Lehrmaterialien eingesetzt. Ein anderer Teil wird für landwirtschaftliche Geräte und Betriebsstoffe aufgewendet, um Baumwollbauern ganz gezielt zu unterstützen.

„ Seit 2016 nehmen wir am Fairtrade Baumwoll-Programm teil. Dadurch unterstützen wir die Baumwollkooperative und steigern die Nachfrage an nachhaltiger Baumwolle.“

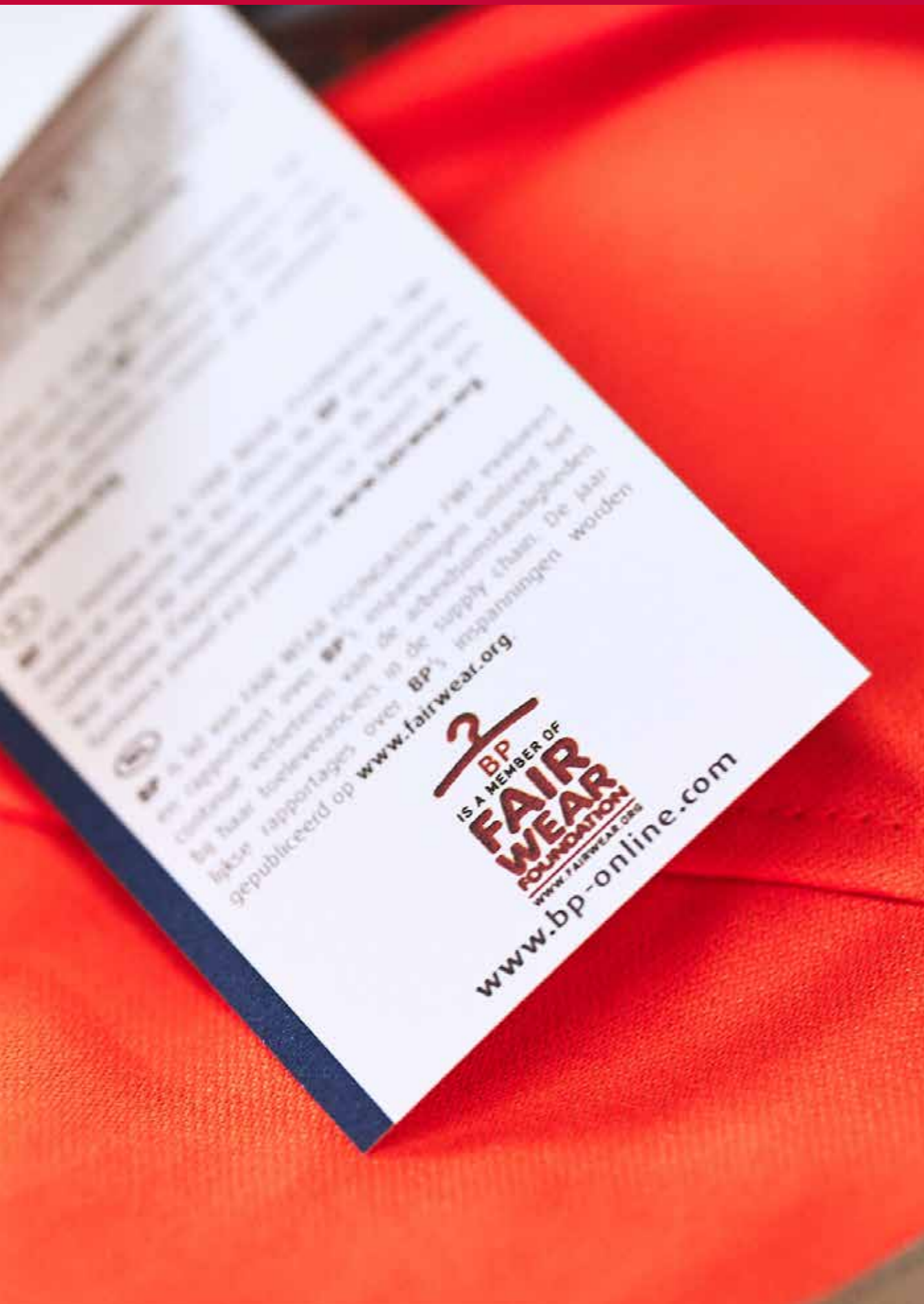
Nina, Nachhaltigkeit



Fairtrade-Baumwolle wird mit konventioneller Baumwolle oder anderen Fasern gemischt.

Die Garne mit Fairtrade-Baumwolle müssen nicht zwingend für BP Produkte eingesetzt werden.

NATÜRLICH GEPRÜFT, NATÜRLICH AUSGEZEICHNET.



Klare Zeichen setzt BP durch Kooperationen mit international anerkannten Institutionen.

STeP BY OEKO-TEX®

Analysieren, zertifizieren und optimieren lautet hier die Devise. Mit dem unabhängigen Zertifizierungssystem STeP (Sustainable Textile Production) by OEKO-TEX® können Unternehmen der textilen Kette (Marken, Handelsunternehmen und Hersteller) ihre Betriebsstätten im Hinblick auf nachhaltige und sozial verantwortungsbewusste Produktionsbedingungen auf Herz und Nieren prüfen und zertifizieren lassen. Bei der Analyse werden alle relevanten Bereiche, darunter Umweltmanagement, Arbeitssicherheit, soziale Verantwortung, Qualitätsmanagement und Chemikalienmanagement, auf umweltfreundliche und verantwortungsvolle Produktionsprozesse geprüft.

Das STeP-System erlaubt eine transparente Bestimmung des Status quo und eine unabhängige Kommunikation über Verbesserungsmaßnahmen und -erfolge.



OEKO-TEX® STANDARD 100

Wo OEKO-TEX® Standard 100 drauf steht, ist textiles Vertrauen drin. Denn der OEKO-TEX® Standard 100



ist ein Prüf- und Zertifizierungssystem, das Roh-, Zwischen- und Endprodukte aller Verarbeitungsstufen auf Schadstoffe überprüft. Die Schadstoffüberprüfungen umfassen gesetzlich verbotene und kontrollierte Substanzen sowie Chemikalien, deren gesundheitliche Wirkung bekannt ist. Die genauen Kriterien und Grenzwerte bei der Zertifizierung unterscheiden sich je nach Produktklasse. Je enger ein Produkt mit der Haut in Berührung kommt, desto strenger sind die humanökologischen Kriterien.

Entsprechend wird zwischen vier Produktklassen unterschieden:

- I. Artikel für Baby und Kleinkinder, da diese besonders sensibel reagieren.
- II. Hautnah verwendete Artikel (Unterwäsche, Bettwäsche, T-Shirts)
- III. Hautfern verwendete Artikel (Jacken, Mäntel)
- IV. Ausstattungsmaterialien (Vorhänge, Tischdecken).

Beispiele für zertifizierbare Artikel sind Garne, Gewebe und Gestricke, Zubehör wie Knöpfe, Reißverschlüsse, Nähfäden oder Etiketten und konfektionierte Artikel unterschiedlichster Art.

BLUESIGN®

Einige Lieferanten sind Systemlieferanten von bluesign®. Dieses Label schließt umweltbelastende Substanzen von Anfang an aus dem Fertigungsprozess aus, legt Richtlinien für den Gebrauch von Chemikalien fest, kontrolliert deren Einhaltung für eine umweltfreundliche und sichere Produktion sowie die gesundheitliche Unbedenklichkeit des Endprodukts.



BP Produkte sind alle schadstoffgeprüft und überwiegend nach Oeko-Tex® Standard 100 Klasse II zertifiziert.

Nina, Nachhaltigkeit



BÜNDNIS FÜR NACHHALTIGE TEXTILIEN: EIN BÜNDNIS, EIN ZIEL, EINE NACHHALTIGE LIEFERKETTE.



Das Bündnis für nachhaltige Textilien ist eine Initiative des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. In dieser Multistakeholder-Initiative kommen Bündnispartner aus Verbänden, Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften, Standardgeber und Mitglieder der deutschen Regierung zusammen. Gemeinsam bündeln sie ihr Know-how, ihre Kräfte und ihre Einflussbereiche, um soziale, ökologische und ökonomische Standards in der gesamten Produktions- und Lieferkette der Bekleidungsindustrie zu sichern. Seit 2015 ist BP Mitglied dieses Bündnisses.

www.textilbuendnis.com

UNSERE AUFGABEN ALS BÜNDNISMITGLIED:

» Individuelle Verantwortung tragen

Als Bündnismitglied verpflichten wir uns zu konkreten Zielen, die in einer individuellen Roadmap aufgeführt sind. Diese Ziele verfolgen wir nachweisbar und gestalten sie schrittweise anspruchsvoller.

» Gemeinsames Engagement zeigen

Bündnisinitiativen sollen die Rahmenbedingungen

vor Ort verbessern, Zulieferer und lokale Akteure einbinden und dabei Best Practices schaffen. Die Initiativen leisten somit einen Beitrag zur Erreichung der Bündnisziele. Derzeit beteiligt sich BP aktiv an der Vorbereitung einer neuen Bündnisinitiative zu Beschwerdemechanismen und arbeitet hier mit anderen Mitgliedern zusammen.

» Gegenseitige Unterstützung anbieten

Miteinander lernen, voneinander lernen ist hier der Schlüssel zum Erfolg. Möglich macht dies z. B. eine Mitgliederplattform, über die sich die Mitglieder untereinander austauschen können. Hinzu kommen Arbeitsgruppen, Schulungsangebote und Workshops zu Themen wie existenzsichernde Löhne und nachhaltiges Chemikalien- oder Abwassermanagement.

AKTIV DIE ZUKUNFT MITGESTALTEN

Die Arbeit des Textilbündnisses empfinden wir als sehr wichtig. Darum unterstützt BP die Arbeit aktiv. 2018 haben wir unsere zweite Roadmap veröffentlicht. Darin enthalten sind unsere ökologischen und sozialen Ziele und der Maßnahmenplan für

2018. Im Dezember des Jahres wurde auf unserer Website zudem unser Fortschrittsbericht veröffentlicht. Darin geben wir an, welche Ziele wir 2018 erreicht haben und welche Aufgaben noch vor uns liegen.

Im Juli 2018 hat BP am ersten Arbeitstreffen des Bündnisses teilgenommen. Dort wurde in Workshops an Themen wie „Chemikalien- und Umweltmanagement“ oder „Existenzsichernde Löhne“ gearbeitet.

Das Bündnis für nachhaltige Textilien arbeitet zurzeit an Lösungsansätzen für ein Beschwerdesystem in den Produktionsländern. Wir von BP unterstützen diese Arbeit des Bündnisses. Zusammen mit einer Gruppe von anderen Bündnispartnern beteiligen wir uns aktiv an der Vorbereitung einer neuen Bündnisinitiative zu Beschwerdemechanismen. Seit Herbst 2018 gibt es eine strategische Partnerschaft zwischen dem Textilbündnis und der FWF. Der Zusammenschluss dieser beiden Organisationen soll Synergien und Lerneffekte schaffen, aber vor allem auch dazu beitragen, dass die Arbeitsbedingungen in den Produktionsländern gemeinsam nachhaltig verbessert werden.



„Unser Verständnis von Nachhaltigkeit und sozialer Gerechtigkeit stimmt mit den Zielen des Textilbündnisses überein. Darum ist es für uns wichtig, Teil dieser starken Gemeinschaft zu sein.“

Annet, Nachhaltigkeit



SABRINE UND KAIS

PARTNERSCHAFTEN UND LIEFERANTEN.

NACHHALTIG HANDELN XXL.

VERANTWORTUNGSVOLL. UND DAS MIT JEDER FASER.



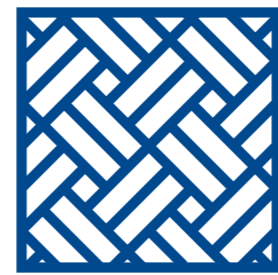
Die Lieferkette von BP ist komplex. Umso sorgfältiger ist der Umgang mit den vorhandenen Produktionsressourcen. Das fängt beim Rohmaterial an und endet noch lange nicht bei der Einsparung von Verpackungsmüll. Klar, die gesteckten Ziele sind ziemlich groß, aber für BP von größter Bedeutung.



Rohmaterial

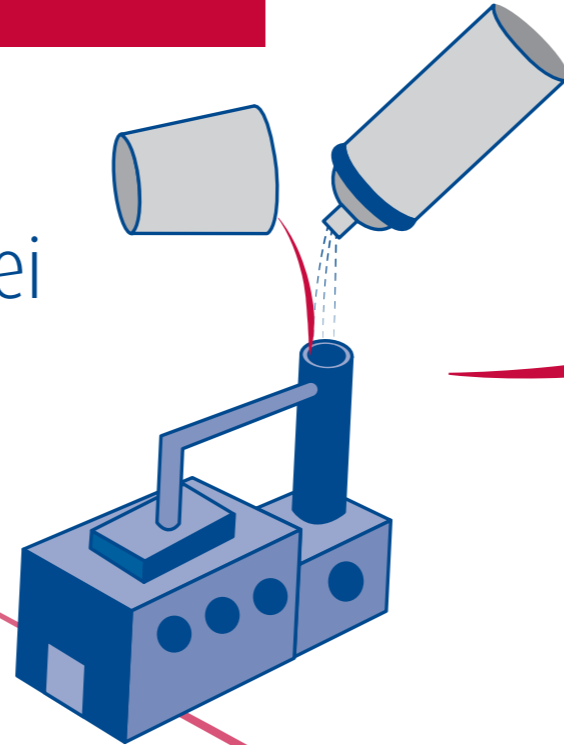


Spinnerei

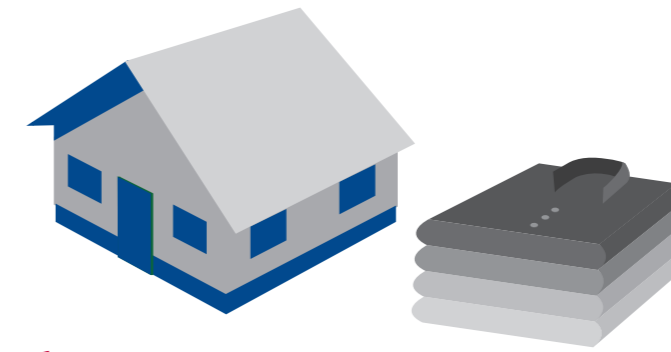


Weberei

Färberei



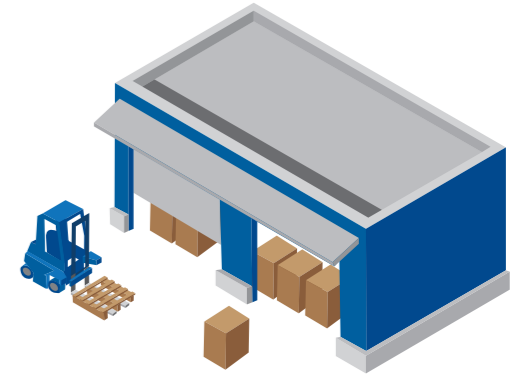
Verarbeitung



Nähen/
Konfektionieren



Kunden



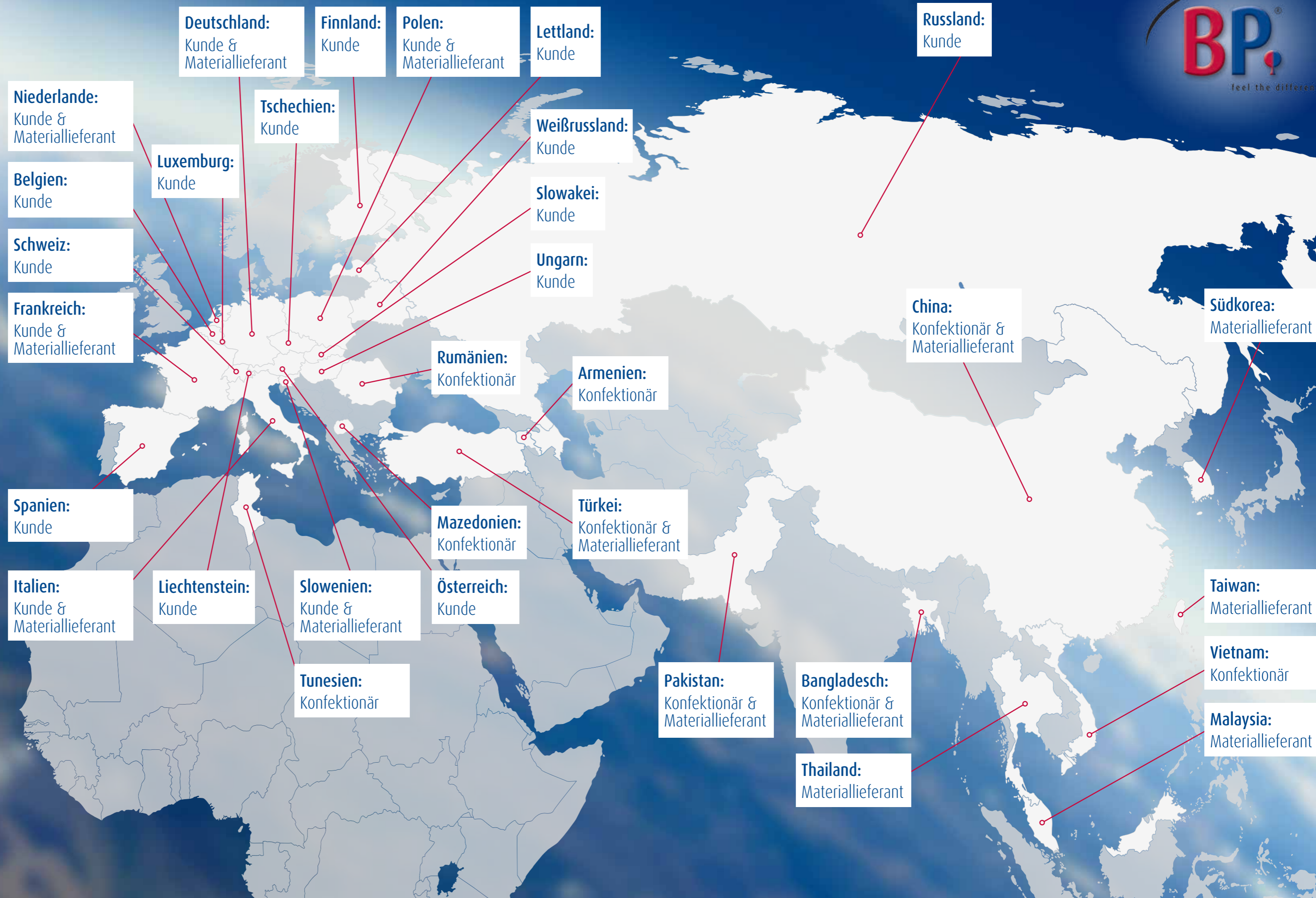
Lager/Logistik

Rohgewebe-
Herstellung



PRODUZIEREN, AGIEREN, ENGAGIEREN.

Im Laufe der vielen Jahre ist das Netzwerk an Kunden, Materiallieferanten und Konfektionären immer größer geworden. Doch ganz gleich, ob drei Meter bis zum Nachbarbüro oder 8750 Kilometer bis nach Südkorea: Das Nachhaltigkeitsmanagement von BP steht rund um den Globus im Fokus.



BP IN ENTWICKLUNGSLÄNDERN

Die FWF verlangt von ihren Mitgliedern besondere Anstrengungen bei der Vergabe von Aufträgen in Hochrisikoländer. Dazu zählt zum Beispiel auch Bangladesch.

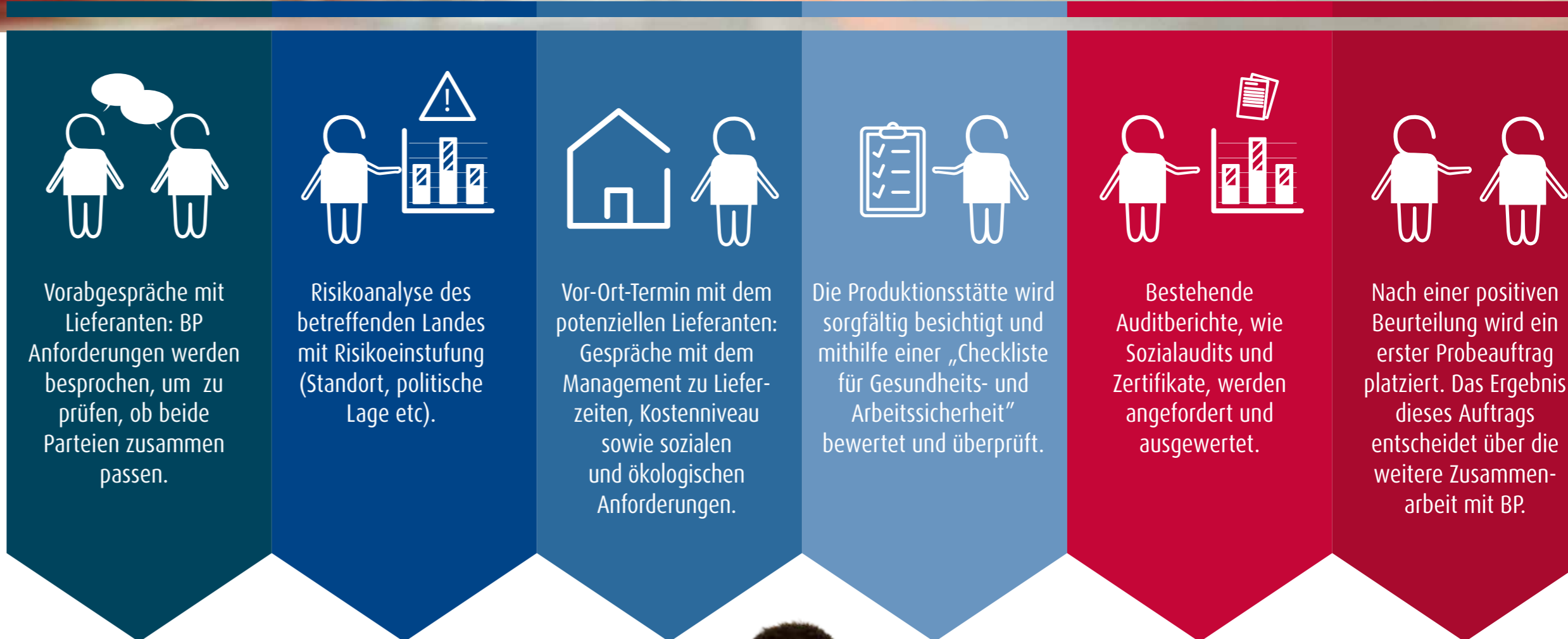
2017 startete BP die Zusammenarbeit mit einem neuen Lieferanten aus Bangladesch. Der erste Probeauftrag verlief gut, so dass 2018 die Zusammenarbeit weiter vertieft wurde.

Die Fair Wear Foundation fordert, dass bangladesische Produktionsstätten von FWF-Mitgliedern ein Anti-Belästigungskomitee gründen müssen. Denn leider sind Belästigungen von Frauen am Arbeitsplatz in Bangladesch noch immer ein Thema. Wir sind sehr froh, dass unser Lieferant diese Problematik bereits im Unternehmen durch große Poster aktiv

anspricht. Darüber hinaus freuen wir uns, dass unser neuer Lieferant 2018 einen Anti-Belästigungsleitfaden erstellt hat und darüber hinaus auch ein Anti-Belästigungskomitee gegründet wurde.

2016 und 2018 wurde unser Lieferant nach dem „Bangladesh Accord on Fire and Building Safety“ auditiert. Auf der Grundlage dieses Abkommens werden Betriebe hinsichtlich Brandschutz und Gebäudesicherheit überprüft und gewissenhaft ein Accord-Audit-Korrekturplan erstellt. BP wird den neuen Lieferanten bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen auch weiterhin begleiten und unterstützen.

Seit 2016 wurde der Betrieb bereits sechs Mal besucht. Durch regelmäßige Meetings in Bangladesch und auch



bei uns in Köln stehen wir mit unserem Lieferanten in engem Kontakt. So können wir Kommunikationswege verkürzen, Absprachen im Detail klären und eine vertrauensvolle Basis schaffen.



„Sorgfältige Prüfungen sind bei BP fester Bestandteil der Suche nach neuen Produktionspartnern. Regelmäßig besuchen wir die Lieferanten und führen z. B. Brandschutz- und Sicherheitschecks durch.“

Fabian, Leiter Einkauf und Nachhaltigkeit

„Früher haben wir jede Mittagspause zusammen verbracht. Jetzt auch den Feierabend.“

Belhei und Maroua, Näherei

BEZIEHUNGSSTATUS: LANGZEIT-PARTNERSCHAFT.

Nur gemeinsam ist man stark.

Eine langjährige und vertrauensvolle Zusammenarbeit ist eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten. So kann BP sich voll auf seine Lieferpartner verlassen und seinen Kunden immer höchste Qualität bieten. Schließlich ist unser größtes Nachhaltigkeitsversprechen die Qualität: Je länger unser Produkt lebt, desto nachhaltiger ist es für alle: für BP, den Kunden und die Umwelt.

Natürlich sind die Segmente Berufsbekleidung und PSA-Bekleidung mit speziellen Anforderungen verbunden. So muss unsere Bekleidung durch unser großes Never-out-of-Stock-Lager immer und für viele Jahre für Kunden verfügbar sein – ohne dass sich bei den Bekleidungsstücken an Form oder exaktem Farbton etwas ändert. Materiallieferanten und Konfektionären wird hier großes Know-how und Können abverlangt. Daher sucht BP seine Lieferpartner sehr sorgfältig aus. Viele Gespräche, Besuche, Analysen, Assessments, Probeaufträge etc. sind vorher erfolgt, bis ein Lieferant letztendlich ins Portfolio aufgenommen wird.

„Es ist ein großer Vorteil, wenn man mit einem Lieferpartner lange zusammenarbeitet. Die Abläufe sind bekannt, die Wege kürzer, das Ergebnis effektiver.“

Ute, Leiterin Produktion



Zusammen arbeiten, zusammenhalten, zusammen begeistern:

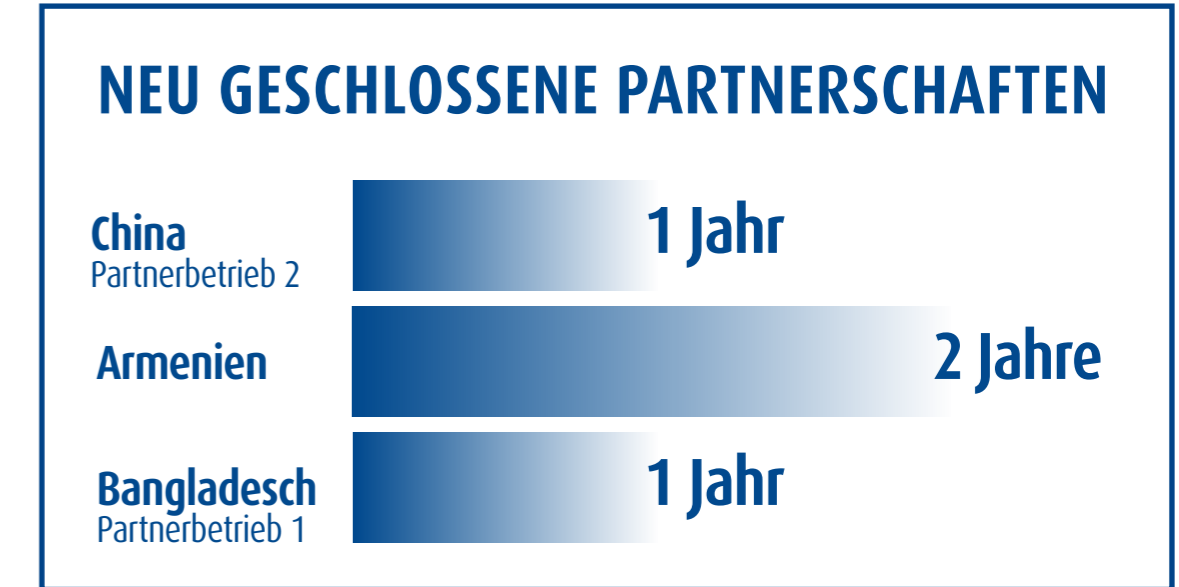
- » BP besucht seine Lieferanten in kurzen, regelmäßigen Abständen. So können akute Themen schnell besprochen werden.
- » BP erklärt seinen Partnern ausführlich das Geschäftsmodell und die Erwartungen.
- » BP hört den Lieferanten gut zu und baut auf deren Stärken.
- » Gegenseitiges Vertrauen und die Einhaltung von Absprachen sind für BP elementar.
- » Ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess setzt gegenseitiges Fordern und Fördern voraus. Gegenseitige Treue ist wichtiger Bestandteil einer guten Zusammenarbeit: Um den Lieferanten in die Lage zu versetzen, kontinuierlich die Qualitätsvorstellungen von BP zu erfüllen, ist oft ein jahrelanger Entwicklungsprozess notwendig.
- » Die BP Techniker schulen die Mitarbeiter in den Produktionsstätten und unterstützen und überwachen die Produktion vor Ort.
- » BP Techniker unterstützen die BP Nachhaltigkeitsabteilung, indem sie mithilfe von Checklisten regelmäßige Sicherheitsüberprüfungen vornehmen und die Konfektionäre auf gravierende Abweichungen, wie z. B. unzugängliche Feuerlöscher, hinweisen.

105 JAHRE PARTNERSCHAFT:

920.430 STUNDEN GEMEINSCHAFT, VERTRAUEN UND MITEINANDER.



Wir gehen gerne in die Verlängerung. Darum arbeitet BP mit Lieferanten aus Europa, Afrika und Asien am liebsten langfristig zusammen. So kann das anspruchsvolle BP Qualitätsversprechen am effektivsten eingehalten und die hohe BP Lieferleistung erbracht werden. Viele unserer Produktionspartner sind, wie BP, mittelständische und inhabergeführte Familienunternehmen. Mit einigen Partnern arbeiten wir seit über 15 Jahren eng zusammen. Man kennt sich, vertraut sich und weiß, worauf es ankommt.



Produktqualität und faire Arbeitsbedingungen können nur entstehen und gehalten werden, wenn man langfristige Beziehungen zu seinen Lieferanten pflegt und vertrauensvoll bei allen Fragen zu Sozialstandards zusammenarbeitet.

Harald, Geschäftsführung

GEMEINSAM HOCH HINAUS!

UNSERE VERTRAUENSVOLLE ZUSAMMENARBEIT MIT DEN MATERIALLIEFERANTEN.

Hand drauf: Wer die gleichen Ziele verfolgt und an einem Strang zieht, erspart sich viele Probleme. Darum arbeitet BP mit langjährigen, vertrauensvollen Materiallieferanten zusammen, die genauso denken und handeln wie wir. Die Materiallieferanten verpflichten sich ab dem ersten Tag, die zehn Prinzipien des „Global Compact“ der Vereinten Nationen umzusetzen. Dabei geht es unter anderem um Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Regelmäßig finden bei den BP Materiallieferanten Prozessaudits statt. Außerdem werden die Lieferanten intern bewertet. Zum Beispiel im Hinblick auf die Qualität der Lieferung, Nachhaltigkeit oder ökologische und soziale Aspekte.

Wir besprechen jährlich mit den Lieferanten ihre Bewertungen. Dadurch können wir uns direkt austauschen und nachhaltige Lösungen entwickeln.

Stephan, Qualitätssicherung Material



YOUSSEF

BESUCHSZEIT: AUF NACH AFRIKA, ASIEN UND EUROPA.

BP PRÄSENTIERT DIE ERGEBNISSE DER AUDITS UND VERBESSERUNGSMASSNAHMEN IN DEN INTERNATIONALEN PARTNERBETRIEBEN.



Von unbarmherzigen Qualitätskontrollen kann so manches Shirt ein Lied singen. Doch BP nimmt es nicht nur bei seiner Kleidung ganz genau. Sondern auch, wenn es um die Qualität der Arbeitsbedingungen und des Nachhaltigkeitsmanagements geht. Da heißt es: auf zu unseren Partnern in Tunesien, Mazedonien, Pakistan, Bangladesch, Vietnam, China, Armenien und in der Türkei! Auf dem Plan stehen regelmäßige Audits bei den Produktionsbetrieben. Auch die Konfektionäre werden immer wieder von der BP Geschäftsführung, dem Management und Mitarbeitern aus den Abteilungen Qualitätssicherung, Einkauf, Nachhaltigkeit, Planung und Produktmanagement besucht. Gemeinsam geht es um wichtige Punkte wie Qualität, Zuverlässigkeit, Liefertreue, Nachhaltigkeit, soziale Verantwortung und Arbeitsbedingungen. BP legt großen Wert darauf, dass diese Themen regelmäßig besprochen werden und sich darüber ausgetauscht wird.

SARRA, MEHDI UND FETEN



DAS TEAM DES BP PRODUKTIONSBETRIEBS VETRA IN TUNESIEN

KÖLN – TUNESIEN.

ZUSAMMEN ARBEITEN. ZUSAMMEN VORWÄRTS STREBEN.
DER BP PRODUKTIONSBETRIEB VETRA.

STARK ENTWICKELT, STARK AUFGESTELLT

Mit Elan und neuen Ideen startete das Vetra-Team ins neue Jahr 2018. Denn im Dezember 2017 wurde bei Vetra gemeinsam für Belegschaft und Management ein spezielles Training abgehalten. Ziel dieses Trainings war es, die interne Kommunikation zwischen den Arbeitern, deren Vorgesetzten, dem Betriebsrat und dem Vetra-Management zu verbessern. Eine Beschwerde aus 2017 hatte aufgezeigt, dass es hier noch Verbesserungspotenzial gab. Die aus der Schulung gewonnenen Erkenntnisse wurden 2018 sukzessive umgesetzt.

Wir bewerten es als sehr positiv, dass der Betriebsrat bei Vetra eine sehr aktive Rolle im Unternehmen einnimmt. Sobald kurzfristig Problempunkte besprochen werden müssen, werden diese schnell und unkompliziert mit dem Management thematisiert.

Darüber hinaus finden monatliche Treffen statt. Dabei werden von den Mitarbeitern eingereichte Themen besprochen. Das anschließend angefertigte Gesprächsprotokoll wird für alle Mitarbeiter am schwarzen Brett veröffentlicht. Bei Vetra gibt es Mitarbeiter, die Mitglied in der Gewerkschaft sind und sich aktiv an der Gewerkschaftsarbeit beteiligen.

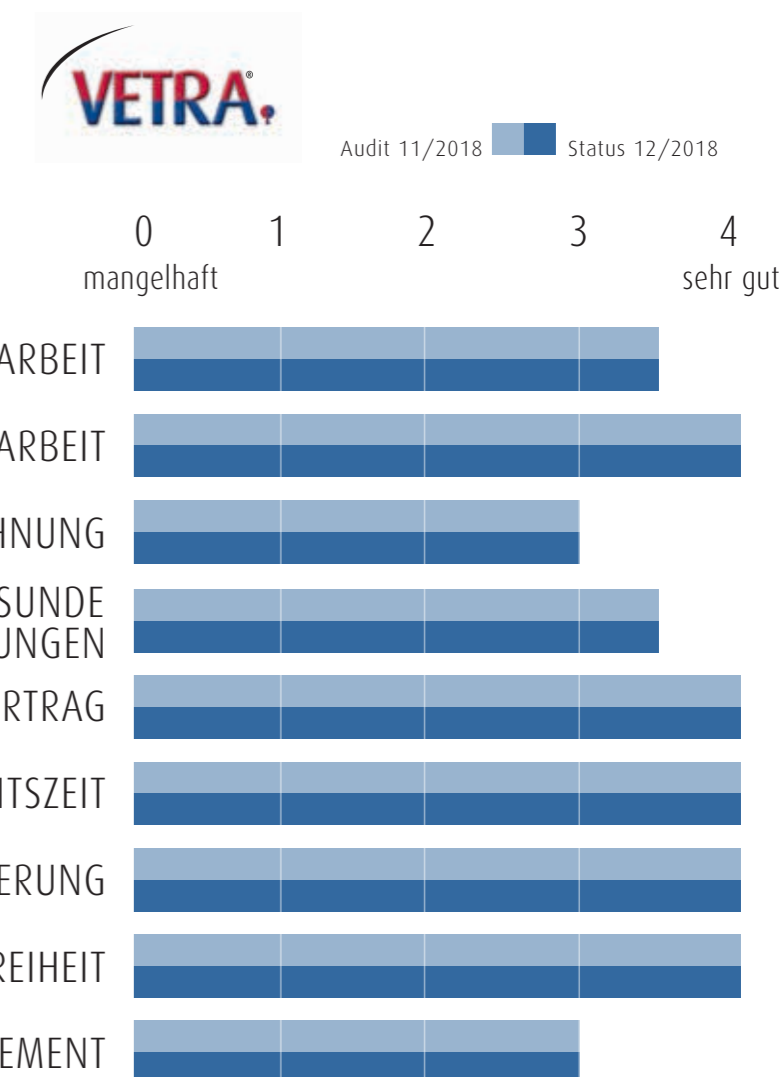
Ende November 2018 fand ein von der FWF initiiertes Audit statt. Hierbei wurden deutliche Verbesserungen seit dem letzten Audit im Jahr 2016 festgestellt, dazu zählt z. B. die Integration eines neuen, automatischen Zeiterfassungssystems. Zudem verzeichnete die FWF, dass Vetra kleinere Abweichungen hinsichtlich Sicherheitsmängeln ordnungsgemäß behoben hat. Die gesamte Elektronik wird jetzt jährlich von einer zertifizierten

Firma überprüft. Auch das Unfallregister wird nun den gesetzlichen Anforderungen entsprechend geführt.

Für den aktuellen Auditbericht wurde ein Korrekturplan erstellt, der 2019 aktiv bearbeitet werden soll. So wurde Vetra von der FWF ermutigt, Schulungen für die Mitarbeiter anzubieten. Themen könnten hier z. B. die komplizierten Gesetze rund um das Arbeitsrecht sein. Darüber hinaus gab es kleinere Abweichungen in Bezug auf die Kategorie "Sichere/gesunde Arbeitsbedingungen", die kurzfristig behoben werden müssen.

Im Frühjahr 2019 gibt es einen neuen Farbanstrich bei Vetra, die Toiletten sollen zahlenmäßig erweitert und die sanitären Anlagen, wo notwendig, renoviert werden.

DER ENTWICKLUNGSFORSCHRITT



SALAM ALEIKUM!

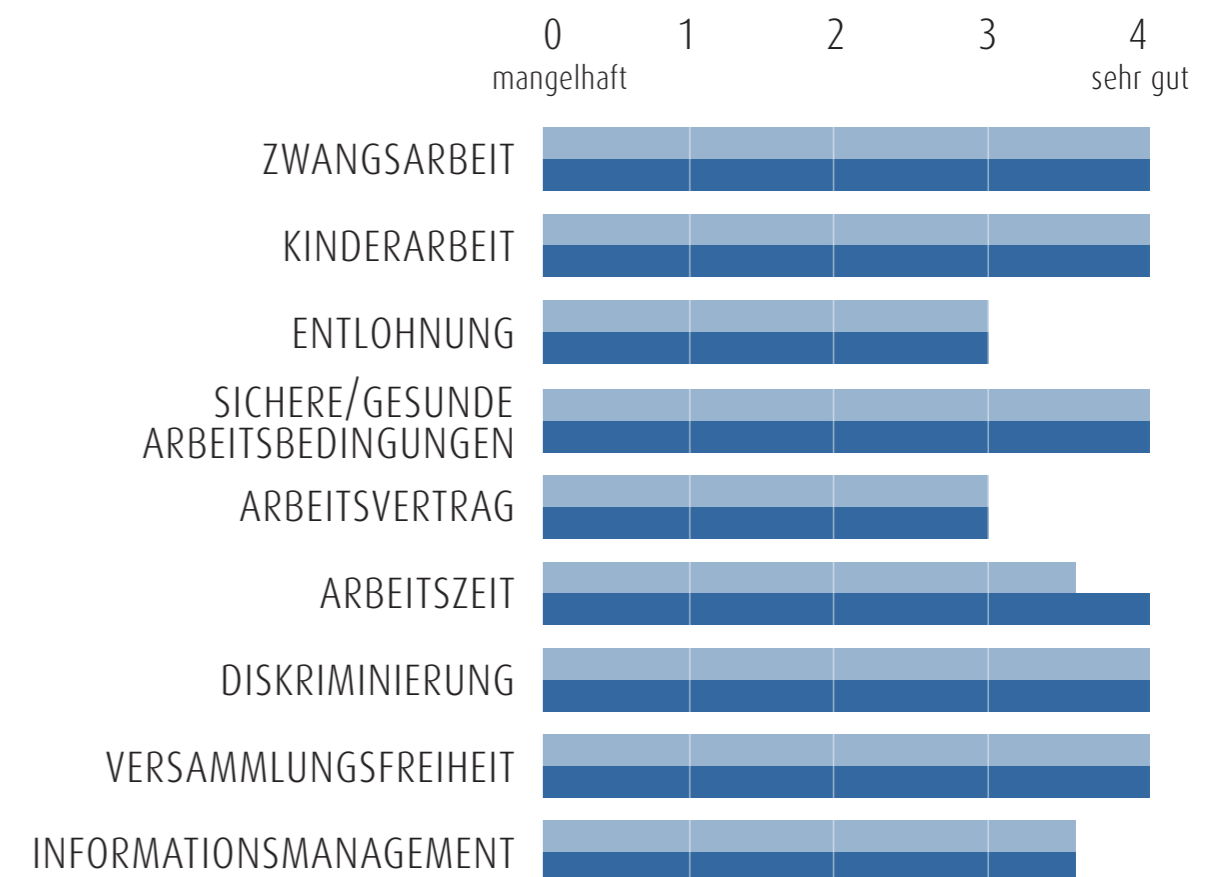
BP IN TUNESIEN.



DER ENTWICKLUNGSFortsCHRITT

AUDIT DES TUNESISCHEN PARTNERBETRIEBS 3

Audit 11/2016 ■ Status 12/2017



ENGAGIERTES FAMILIEN-UNTERNEHMEN:



Das familiengeführte Subunternehmen ist langjähriger Partner von BP. 2015 wurde das Unternehmen zum ersten Mal auditiert, 2018 besuchte die FWF den tunesischen Betrieb noch einmal. Es freut uns sehr, dass die Kritikpunkte von 2015 in den vergangenen drei Jahren nahezu alle behoben werden konnten. Die Auditoren fanden nur kleinere Abweichungen, so z. B. der Aufstellungsort des Kummerkastens

und ein fehlendes Arbeitsunfall-Verzeichnis. Angemerkt wurde auch, dass die Überprüfung der elektronischen Vorrichtungen im Betrieb durch ein zertifiziertes Unternehmen erfolgen muss. Unser Partner hat an den Abweichungen sofort gearbeitet und zeigte Verständnis und Engagement bei der Umsetzung.



ZDRAVO!

BP IN MAZEDONIEN.

ANSPRUCHSVOLL UND ZUKUNFTSORIENTIERT NACH VORNE STREBEN:



Das intensive, sehr gute Vertrauensverhältnis und die enge Zusammenarbeit mit dem mazedonischen Partner bestehen bereits seit 2005. Der Betrieb ist ein sehr verlässlicher Partner, der unser anspruchsvolles BP Qualitätsversprechen erfüllt.

Im Jahr 2017 wurde der Produktionspartner von einer Drittorganisation auditiert. Die Auditoren bemängelten

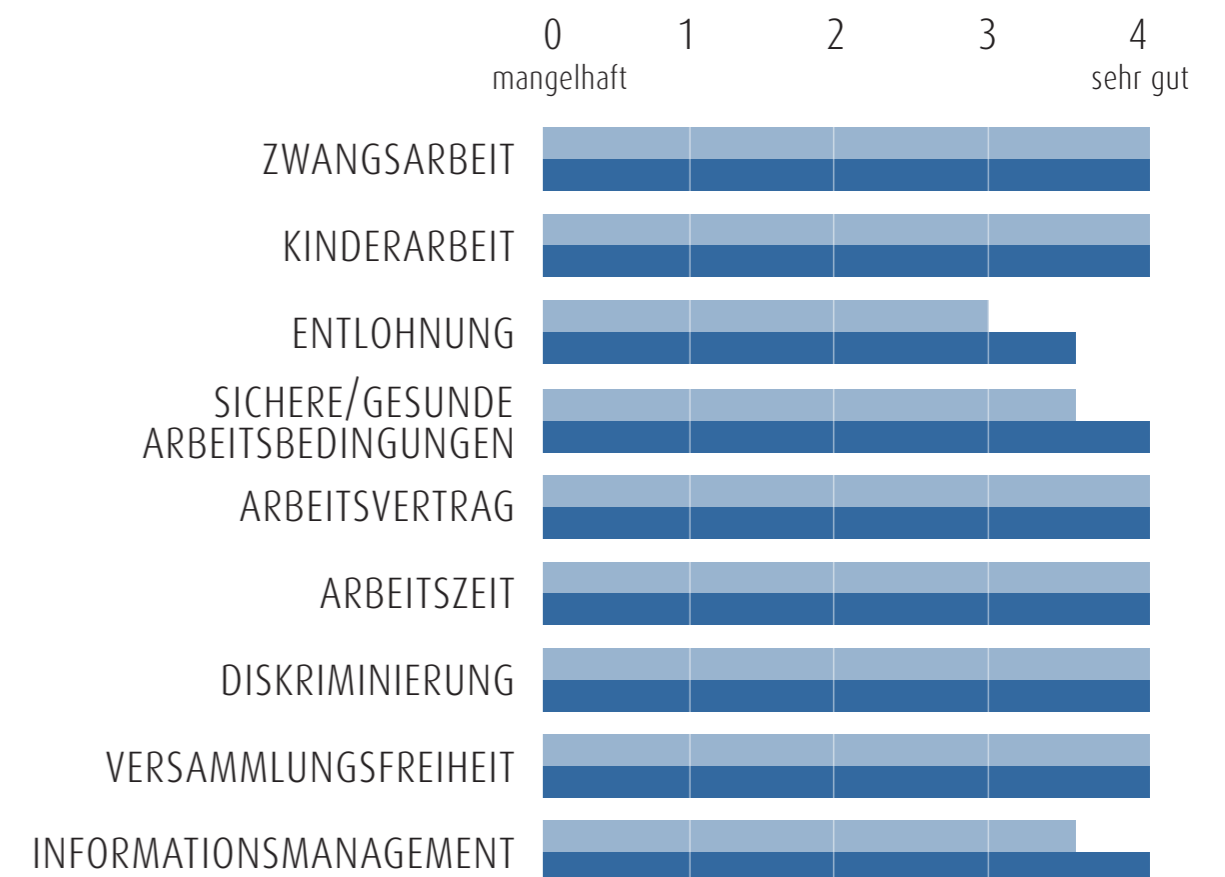
kleinere Abweichungen im Bereich „Sichere/gesunde Arbeitsbedingungen“. Deshalb regten die Auditoren Verbesserungen im Hinblick auf die ausgehängten Informationen an. Hierzu zählen vor allem Evakuierungspläne oder Poster mit Erste-Hilfe-Maßnahmen. Auch der Einsatz von Schutzausrüstung, wie z. B. Sichtschutz, sollte bei der Bedienung bestimmter Maschinen zukünftig selbst-

verständlich sein. Hier empfahlen die Auditoren, die Mitarbeiter diesbezüglich besser zu schulen, damit Arbeitsschutzmaßnahmen zur Gewohnheit werden. Alle Abweichungen wurden von unserem Partner im Jahr 2018 behoben. Im März 2019 wird unser Partner erneut von der Drittorganisation auditiert werden.

DER ENTWICKLUNGSFortsCHRITT

AUDIT DES MAZEDONISCHEN PARTNERBETRIEBS

Audit 10/2017 ■ Status 12/2018



ZDRAVO!

BP IN MAZEDONIEN.



NEUE INVESTITIONEN, TOP AUDITERGEBNIS:

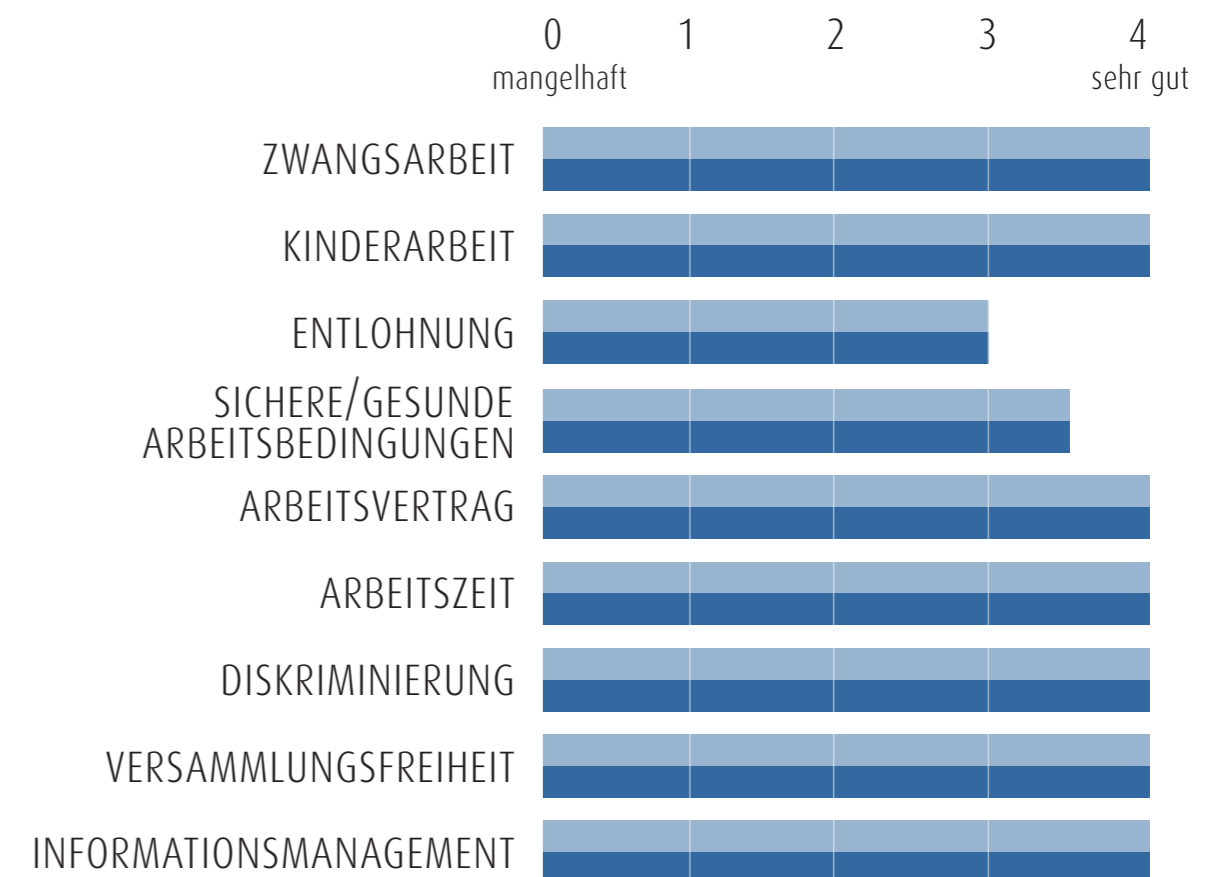
Mit unserem Partnerbetrieb 2 arbeiten wir seit 2013 zusammen. Erfreulich ist die Nachricht aus Mazedonien, dass nach dem letzten Audit 2017 bereits erste, geplante Renovierungsarbeiten umgesetzt und die Mängel an den sanitären Anlagen in Angriff genommen wurden. Auch geforderte Investitionen in z. B. neue Maschinen und Sicherheitsschulungen hat der Betrieb erfolgreich umgesetzt. Insbesondere wurden Mitarbeiter für die Notwendigkeit sensibilisiert, am Schnittband Arbeitshandschuhe zu tragen. Seit 2017 arbeitet BP eng mit zwei Unternehmen

zusammen, die ebenfalls Kunden dieses Partner sind. Gemeinsam konnten wir dazu beitragen, bei unserem Lieferanten Verbesserungen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen zu bewirken. Durch den Auditbericht einer Drittorganisation wurde bestätigt, dass sämtliche Optimierungsmaßnahmen gegriffen hatten und alle Abweichungen aus dem vorangegangenen Audit behoben worden waren.

DER ENTWICKLUNGSFortsCHRITT

AUDIT DES MAZEDONISCHEN
PARTNERBETRIEBS 2

Audit 10/2018 Status 12/2018



BARHEEV!

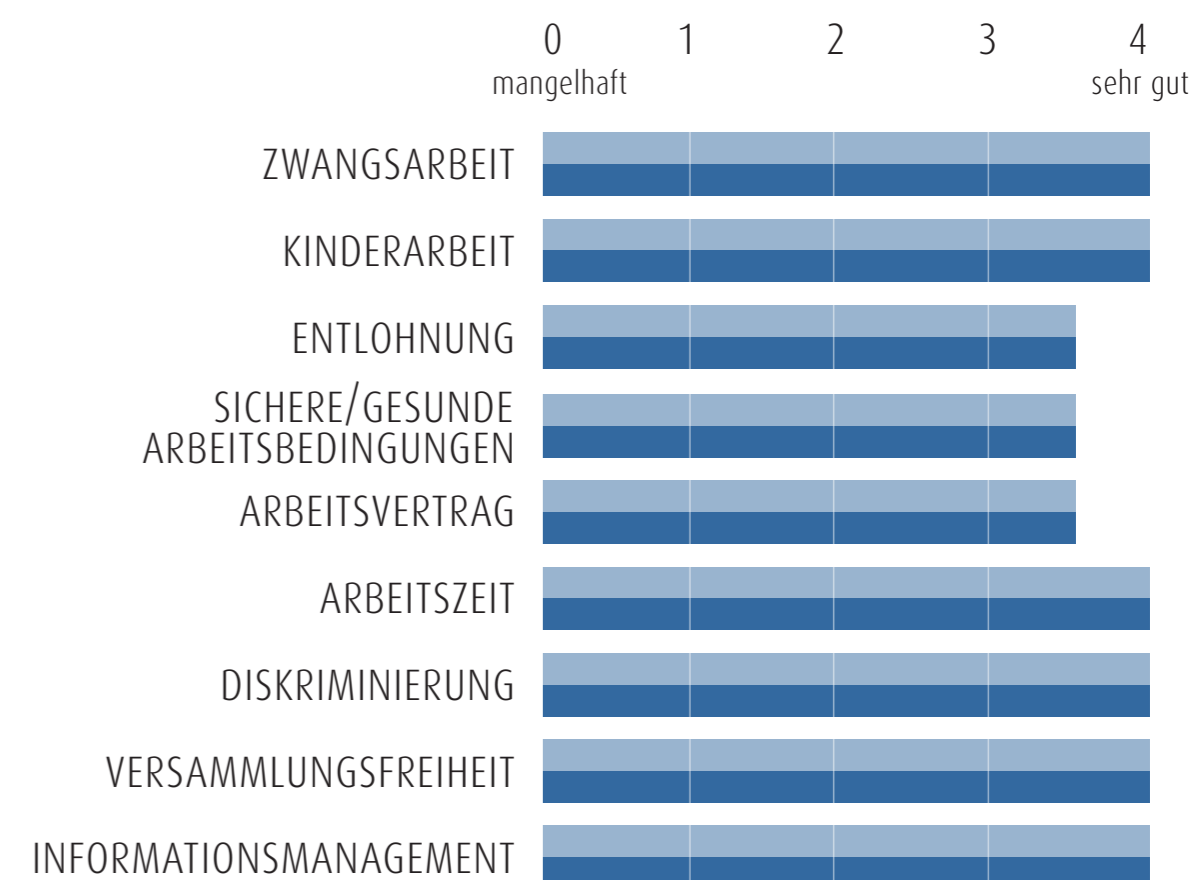
BP IN ARMENIEN.



DER ENTWICKLUNGSFortsCHRITT

AUDIT DES ARMENISCHEN PARTNERBETRIEBS

Audit 10/2018 ■ Status 12/2018



VERTRAUENSVOLLE ZUSAMMENARBEIT:

Das Produktionsunternehmen in Armenien hat sich seit dem Beginn der Partnerschaft im Jahr 2016 zu einem wichtigen und stabilen Partner für BP entwickelt. In diesen drei Jahren sind wir eng zusammengewachsen, die Zusammenarbeit läuft einwandfrei und es gab 2018 nur wenige Vorkommnisse. Regelmäßig besuchen BP Mitarbeiter die Produktion in Armenien. Dadurch werden kleinere „Unregel-

mäßigkeiten“, wie z. B. versehentlich blockierte Notausgänge, sofort korrigiert. Der neue Auditbericht bestätigt, dass im vergangenen Jahr alle offenen Punkte aus dem Audit 2016 verbessert und behoben wurden. Das Auditergebnis für 2018 war sehr gut – ein starkes Zeichen, dass man in Armenien genau auf dem richtigen Weg ist.





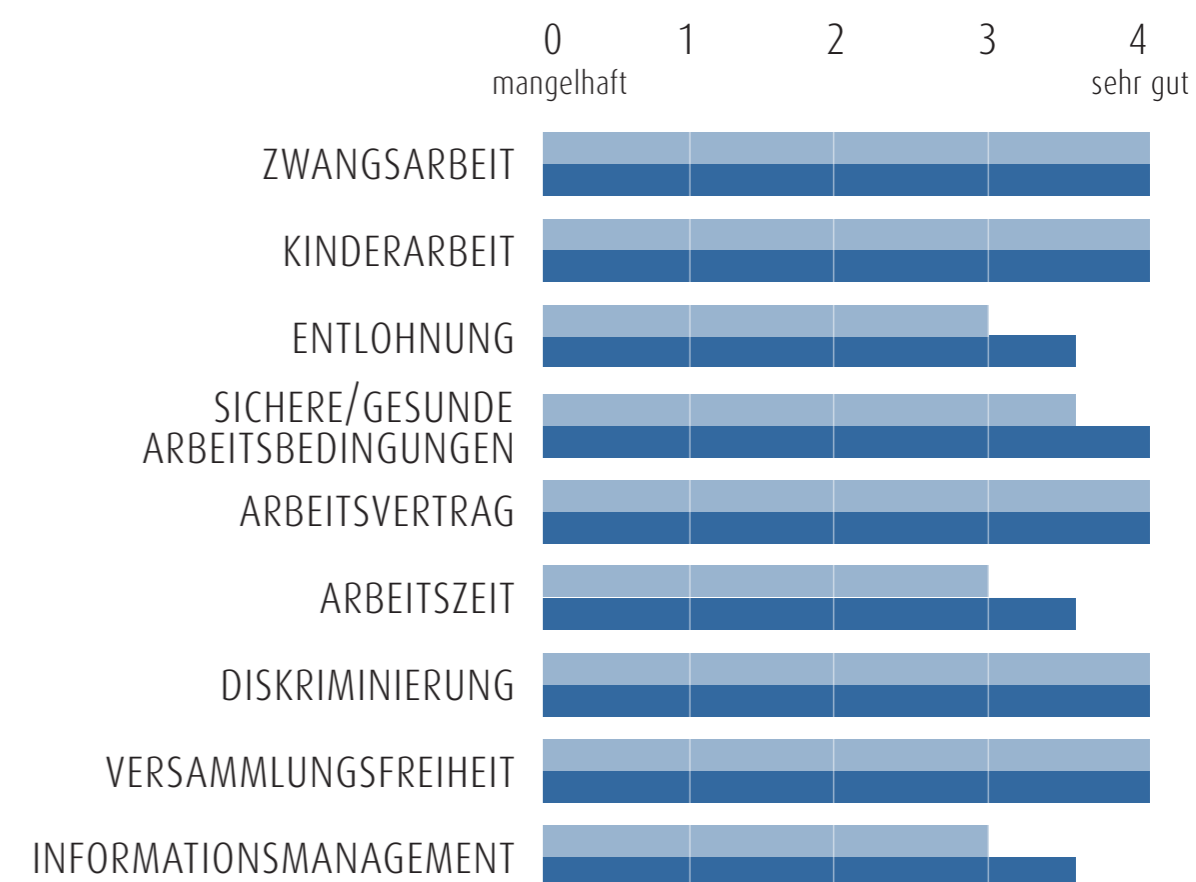
MERHABA!

BP IN DER TÜRKEI.

DER ENTWICKLUNGSFortsCHRITT

AUDIT DES TÜRKISCHEN PARTNERBETRIEBS

Audit 06/2017 ■ Status 12/2018



SEIT 14 JAHREN AN BORD VON BP:

Der türkische Betrieb ist einer unserer langjährigen Partner. Kein Wunder, dass die Beziehung in den vergangenen 14 Jahren nicht nur partnerschaftlich, sondern auch freundschaftlich geworden ist. Nach dem Audit im Jahr 2017 hat sich unser Lieferant 2018 weiterhin intensiv um die Behebung der hier angemerkten Abweichungen bemüht. Personal wurde geschult und die interne Kommunikation

zwischen Management, Betriebsrat und den Arbeitern konnte weiter verbessert werden. BP hat dies unterstützt, indem wir die Kosten für ein FWF-Kommunikationstraining für das Management und die Arbeiter übernommen haben. Es ist sehr positiv, dass seitdem keine neuen Beschwerden eingegangen sind – ein deutliches Zeichen für eine verbesserte interne Kommunikation bei diesem Lieferanten.





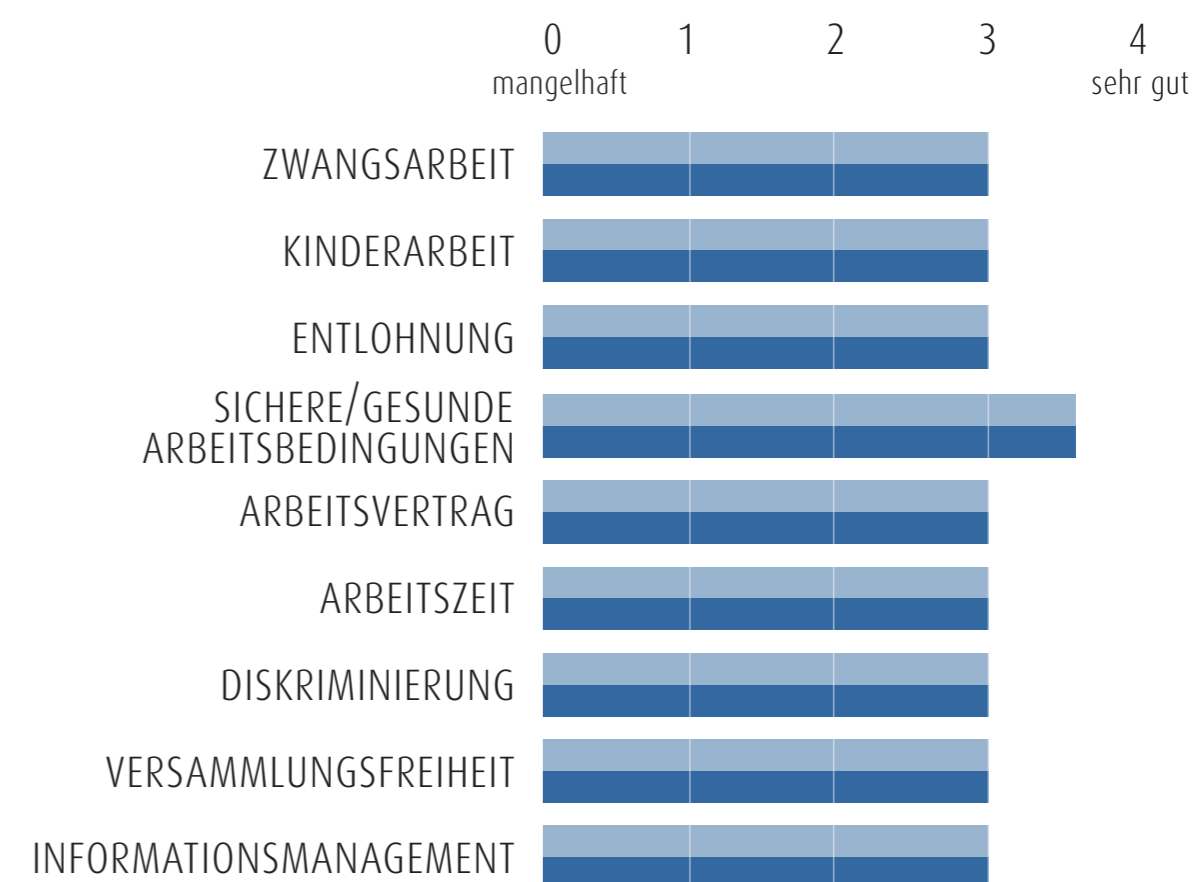
سلام وعلیکم

BP IN PAKISTAN.

DER ENTWICKLUNGSFortschritt

AUDIT DES PAKISTANISCHEN PARTNERBETRIEBS

Audit 11/2018 ■ Status 12/2018



GLÜCKWUNSCH: "STEP BY HOHENSTEIN"-ZERTIFIZIERT!

Geschafft! Unser langjähriger Lieferant, mit dem wir seit 1994 zusammenarbeiten, hat im Jahr 2018 die "StEP by Hohenstein"-Zertifizierung erhalten. Hinzu kam, dass ein anderes FWF-Mitglied, mit dem BP seit 2015 kooperiert, bei unserem gemeinsamen Lieferanten in der Zeit des Audits ein Nachhaltigkeitsprojekt durchführte.

Durch diese Projektarbeit und die angebotene Beratung konnten bei dem pakistanischen Produktionsbetrieb viele Verbesserungen umgesetzt werden, die eine gute Grundlage für die StEP-Zertifizierung bildeten. Dabei zeigte sich, wie wertvoll die langjährige Kooperation mit dem anderen FWF-Mitglied ist: Gemeinsam haben wir unseren Lieferanten unterstützt und ihn zur Vorbereitung auf die StEP-Zertifizierung motiviert. Der Austausch

von Unterlagen und auch Treffen beim Lieferanten erzeugten bei beiden FWF-Mitgliedern zusätzliche Synergien. Obwohl beide Unternehmen Wettbewerber sind, zeigt dies einmal mehr, dass im Rahmen der Verbesserung von Arbeitsbedingungen eine wertvolle nachhaltige Zusammenarbeit entstehen kann. Also eine Win-Win-Situation für sowohl die beiden FWF-Mitglieder als auch für den Produktionspartner.





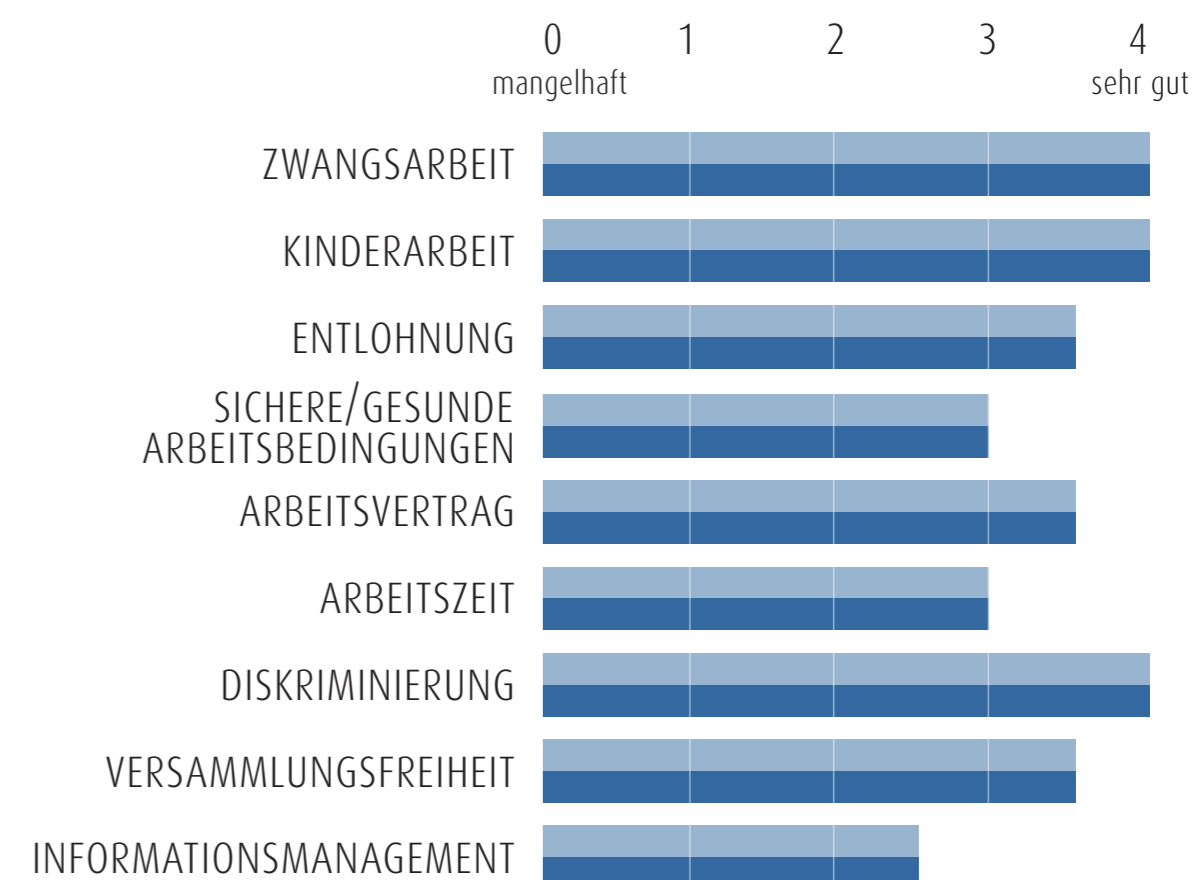
Nǐ hǎo!

BP IN CHINA.

DER ENTWICKLUNGSFortsCHRITT

AUDIT DES CHINESISCHEN PARTNERBETRIEBS

Audit 06/2018 ■ Status 12/2018



BEREIT FÜR TRAININGS UND KOMMUNIKATIONS-MABNAHMEN:

Die Zusammenarbeit zwischen BP und dem chinesischen Partnerbetrieb besteht seit dem Jahr 2013. Nach dem Audit 2017 wurde im letzten Jahr erneut ein Audit durchgeführt, diesmal von einer Drittorganisation. Bemängelt wurde hier unter anderem die Anzahl der Überstunden, die die Arbeiter geleistet hatten. Deshalb wurde das Unternehmen aufgefordert, durch eine effektivere Planung der Kapazitäten Überstunden zu vermeiden. Kleinere Abweichungen gab es im Bereich „Sichere/

gesunde Arbeitsbedingungen“ wie z. B. fehlende Brandschutz-Zertifikate, fehlende Abdeckungen an Sicherungskästen, fehlende Inspektionen oder fehlende Gesundheitsprüfungen für Mitarbeiter, die Lärm und Baumwollstaub ausgesetzt sind.

Darüber hinaus wurde angeregt, mit langjährigen Mitarbeitern unbefristete Arbeitsverträge zu schließen sowie die Mitarbeiter hinsichtlich ihrer Rechte in Bezug auf das interne Beschwerdesystem besser zu schulen. Das Audit 2018 zeigt im Vergleich zum Audit 2017, dass eine verstärkte Konzentration des Lieferanten auf die Umsetzung der Korrekturpläne der

beiden Auditororganisationen notwendig ist. BP wird den Lieferanten hierbei unterstützen und die Themen bei den zweimal jährlich stattfindenden Besuchen vor Ort ansprechen. Für 2019 ist außerdem ein FWF-Workplace Education Training beim chinesischen Partnerbetrieb geplant. Ziel soll hier sein, die interne Kommunikation zwischen Management und Arbeitern zu verbessern, das interne Beschwerdesystem zu optimieren sowie die Mitarbeiter verstärkt über ihre Rechte aufzuklären.



Nǐ hǎo!

BP IN CHINA.



DER OPTIMIERUNGSPLAN FÜR 2019 STEHT:

Seit 2017 ist dieser chinesische Lieferant Partner von BP. Die Produktionsfirma besitzt zwei Produktionsstätten, die 2017 und 2018, also gleich zu Beginn der Zusammenarbeit, auditiert wurden. In beiden Produktionsstätten wurde die Anzahl der Überstunden der Arbeiter bemängelt, da diese teilweise über die gesetzlichen Vorschriften hinausgingen. Durch eine effektivere Kapazitätsplanung könnten die Überstunden vermieden werden – so die Überzeugung der Auditoren.



PRODUKTIONSSTÄTTE A:

Als zusätzliche Abweichungen wurden Fehler bei der Abrechnung der vom Arbeitgeber zu zahlenden Arbeiter-Sozialversicherungen aufgeführt sowie das allgemeine Fehlen benötigter Unterlagen.

PRODUKTIONSSTÄTTE B:

Neben der bereits erwähnten hohen Zahl an Überstunden wurden in dieser Produktionsstätte insbesondere Abweichungen im Hinblick auf den Bereich "Sichere/gesunde Arbeitsbedingungen" gefunden. Bemängelt wurden außerdem fehlende arbeitsmedizinische Untersuchungen für Mitarbeiter, fehlende Schulungen, eine nicht vorhandene ordnungsgemäße Schutzausrüstung sowie fehlende Unterlagen.

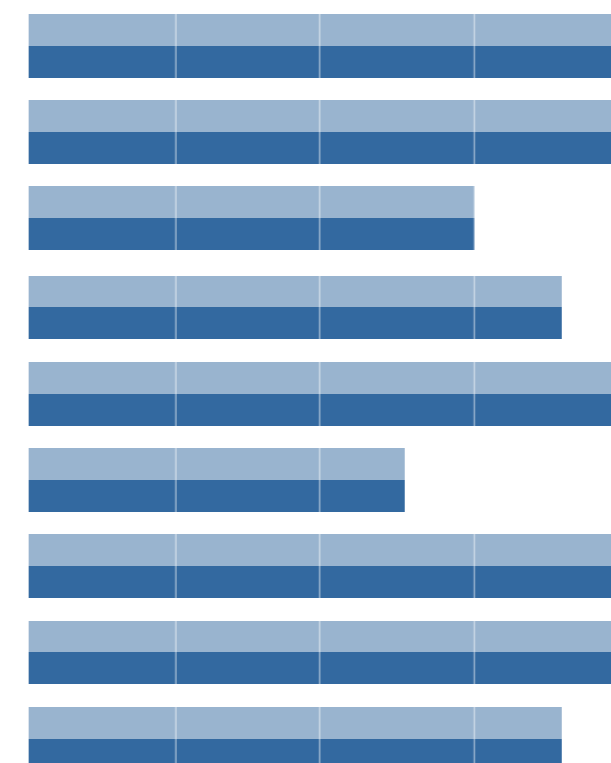
DER ENTWICKLUNGSFORTSCHRITT

AUDIT DER CHINESISCHEN PRODUKTIONSSTÄTTE A

Audit 10/2018 Status 12/2018

0 1 2 3 4
mangelhaft sehr gut

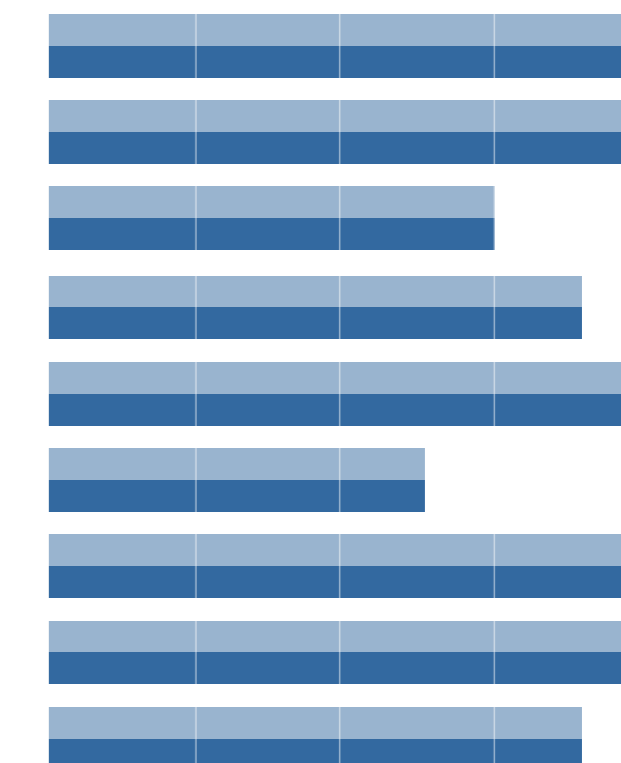
ZWANGSARBEIT
KINDERARBEIT
ENTLOHNUNG
SICHERE/GESUNDE ARBEITSBEDINGUNGEN
ARBEITSVERTRAG
ARBEITSZEIT
DISKRIMINIERUNG
VERSAMMLUNGSFREIHEIT
INFORMATIONSMANAGEMENT



AUDIT DER CHINESISCHEN PRODUKTIONSSTÄTTE B

Audit 10/2018 Status 12/2018

0 1 2 3 4
mangelhaft sehr gut





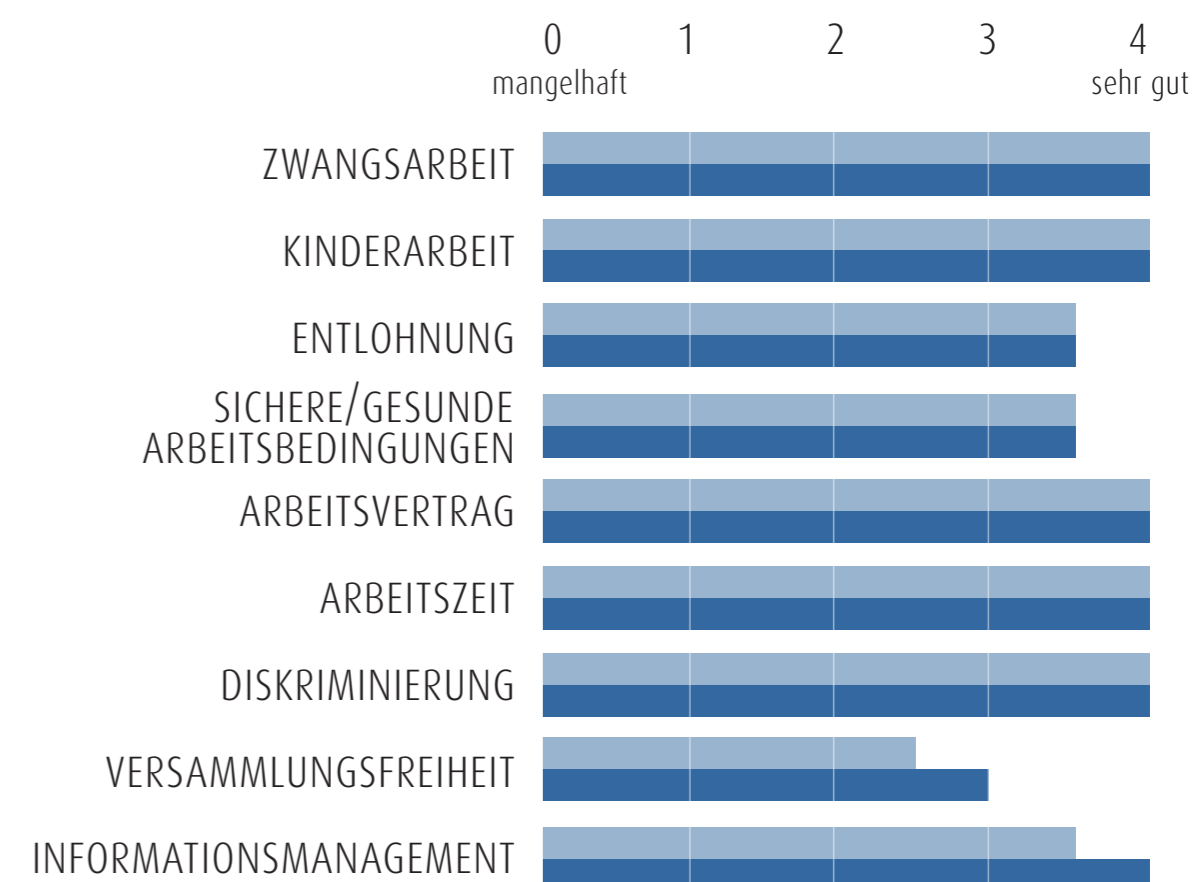
XIN CHÀO!

BP IN VIETNAM.

DER ENTWICKLUNGSFortsCHRITT

AUDIT DES VIETNAMESISCHEN PARTNERBETRIEBS

Audit 11/2017 ■ Status 12/2018



FÜR 2019 BESTENS AUFGESTELLT:

Eine vertrauensvolle und sehr gute Zusammenarbeit prägt seit 2004 die Beziehung zu unserem vietnamesischen Partnerbetrieb. 2018 wurde hier aktiv am Korrekturplan des FWF-Audits von November 2017 gearbeitet. Das heißt: Die Mitarbeiter wurden über das Auditergebnis und die

Korrekturmaßnahmen aktiv informiert. Die fehlende Registrierung der Mitarbeiter bei der Gewerkschaft wurde nachgeholt, die Urlaubsberechnung für ausscheidende Mitarbeiter korrigiert sowie termingerechte Gehaltszahlungen vorgenommen bzw. Abfindungen an Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen hatten, gezahlt. Ebenso wurden fehlende Zertifikatenachgereicht und Schulungen der Mitarbeiter bzw.

Wartungen nachgeholt. Leider konnte die FWF das für 2018 vorgesehene Kommunikationstraining für Mitarbeiter und Management nicht durchführen. Es ist geplant, dass die FWF dieses Training in der ersten Jahreshälfte 2019 durchführt. BP möchte hier weitere Hilfestellungen zur Verbesserung der internen Kommunikation geben.



SLAMALIKUM!

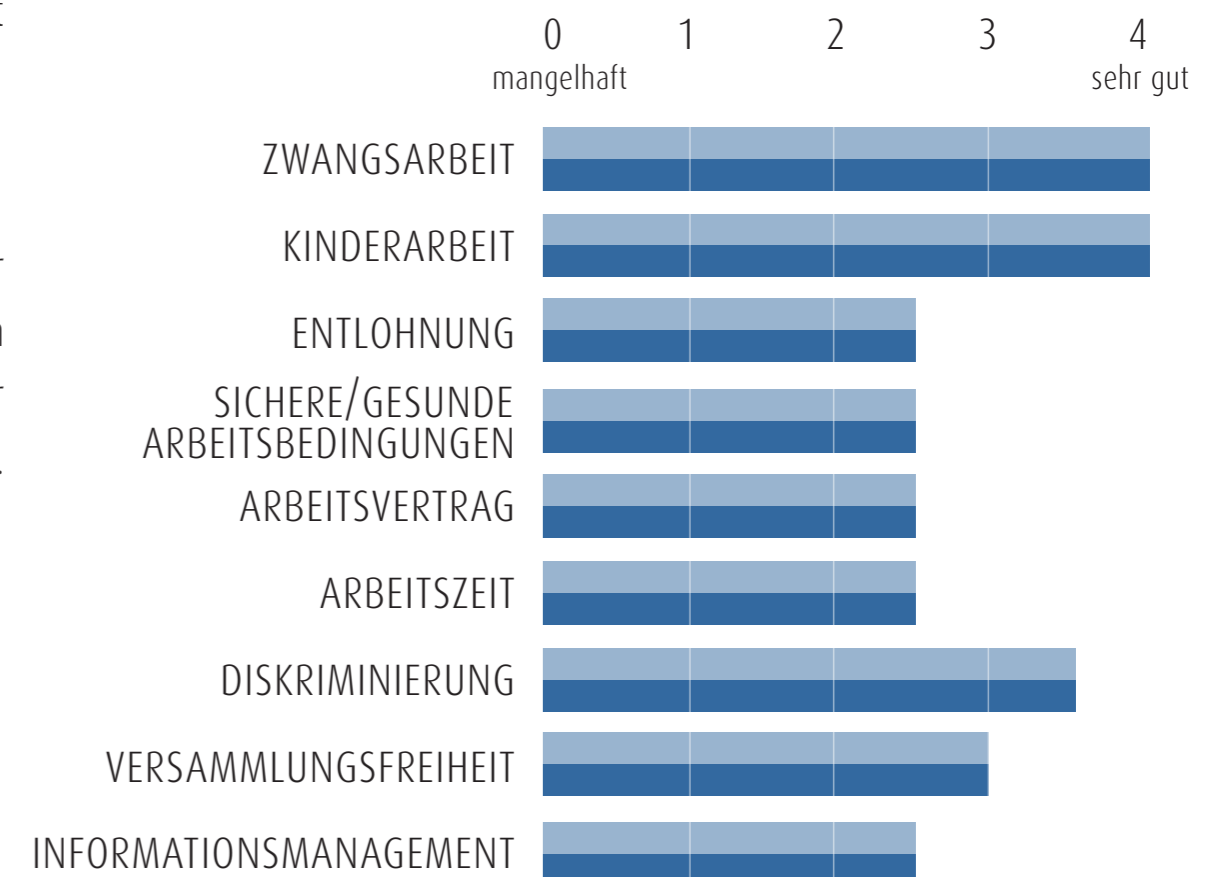
BP IN BANGLADESCH.



DER ENTWICKLUNGSFortschritt

AUDIT DES BANGLADESISCHEN PARTNERBETRIEBS 2

Audit 06/2018 ■ Status 12/2018

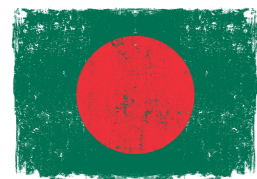


HERAUSFORDERUNGEN AKTIV ANGEHEN UND GEMEINSAM MEISTERN:

Unser neuer Lieferant wurde im Jahr 2017 und erneut 2018 durch eine Drittorganisation auditiert. Das gute Ergebnis aus 2017 konnte 2018 leider nicht gehalten werden. Die Auditoren bemängelten, dass nicht ausreichend an den Abweichungen gearbeitet worden sei. Zudem wurden zusätzliche kleinere Abweichungen im Bereich "Sichere/gesunde Arbeitsbedingungen" gefunden. Derzeit wird an folgenden Herausforderungen aktiv gearbeitet:

- Optimierung der Kapazitätsplanung
- Optimierung des bereits vorhandenen Beschwerdemechanismus
- Verbesserung der Sicherheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz: Alle betroffenen Mitarbeiter sollen Sicherheitshandschuhe, Sicherheitsmasken und Ohrenstöpsel tragen.
- Einholung von fehlenden Genehmigungen, Lizenzen und Zertifikaten für Maschinen und Elektronik
- Verbesserte Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiter
- Der Konfektionär hat sicherzustellen, dass die Mitarbeiter ausreichend über geleistete Unterschriften informiert werden.
- Verbesserung der Mülltrennung

Für 2019 ist ein FWF-Audit geplant. Wir werden unsere Zusammenarbeit mit diesem Lieferanten fortführen und ihn bei der Umsetzung des Korrekturplans eng begleiten.





STEPHAN, QUALITÄTSSICHERUNG-MATERIAL

QUALITÄTSVERRÜCKT: DIE BP QUALITÄTSSICHERUNG IN KÖLN

VERANTWORTUNG UND KOMMUNIKATION.

DENN JEDE MEINUNG ZÄHLT.

Verantwortungsbewusstsein gegenüber den Menschen kann man nach getaner Arbeit nicht einfach wie einen Mantel ablegen. Deshalb setzt sich BP fortwährend für das persönliche Wohl eines jeden BP Mitarbeiters ein – ob in Köln, Tunesien oder China. Und das nach Plan und mithilfe eines umfassenden Beschwerdemanagements, das in allen BP Produktionsstätten eingeführt wird oder bereits wurde.

KLARTEXT REDEN, KLARTEXT AUSHÄNGEN

Wissen, woran man ist. Das gilt für die Mitarbeiter genauso wie für das Management in den Produktionsstätten. Die Prinzipien der FWF hängen daher öffentlich dort aus, übersetzt in die jeweilige Landessprache. Schritt für Schritt werden Möglichkeiten aufgezeigt, wie Informationen bei der FWF eingeholt und Beschwerden in Gang gesetzt werden können. In den meisten Ländern ist ein lokales FWF-Team per Telefon erreichbar. Die Kontaktpersonen sprechen die jeweilige Landessprache und sind selbstverständlich mit den örtlichen Gesetzen und kulturellen Gegebenheiten vertraut. Sie nehmen die Beschwerde entgegen und leiten diese weiter. Der Konfektionär sucht dann mit der Unterstützung von BP und der FWF nach einer Lösung. Und wenn die FWF in dem jeweiligen Land nicht vertreten ist? Dann können sich die Mitarbeiter per E-Mail mit der FWF-Zentrale in den Niederlanden in Verbindung setzen. Dolmetscher helfen hier selbstverständlich bei der Verständigung.

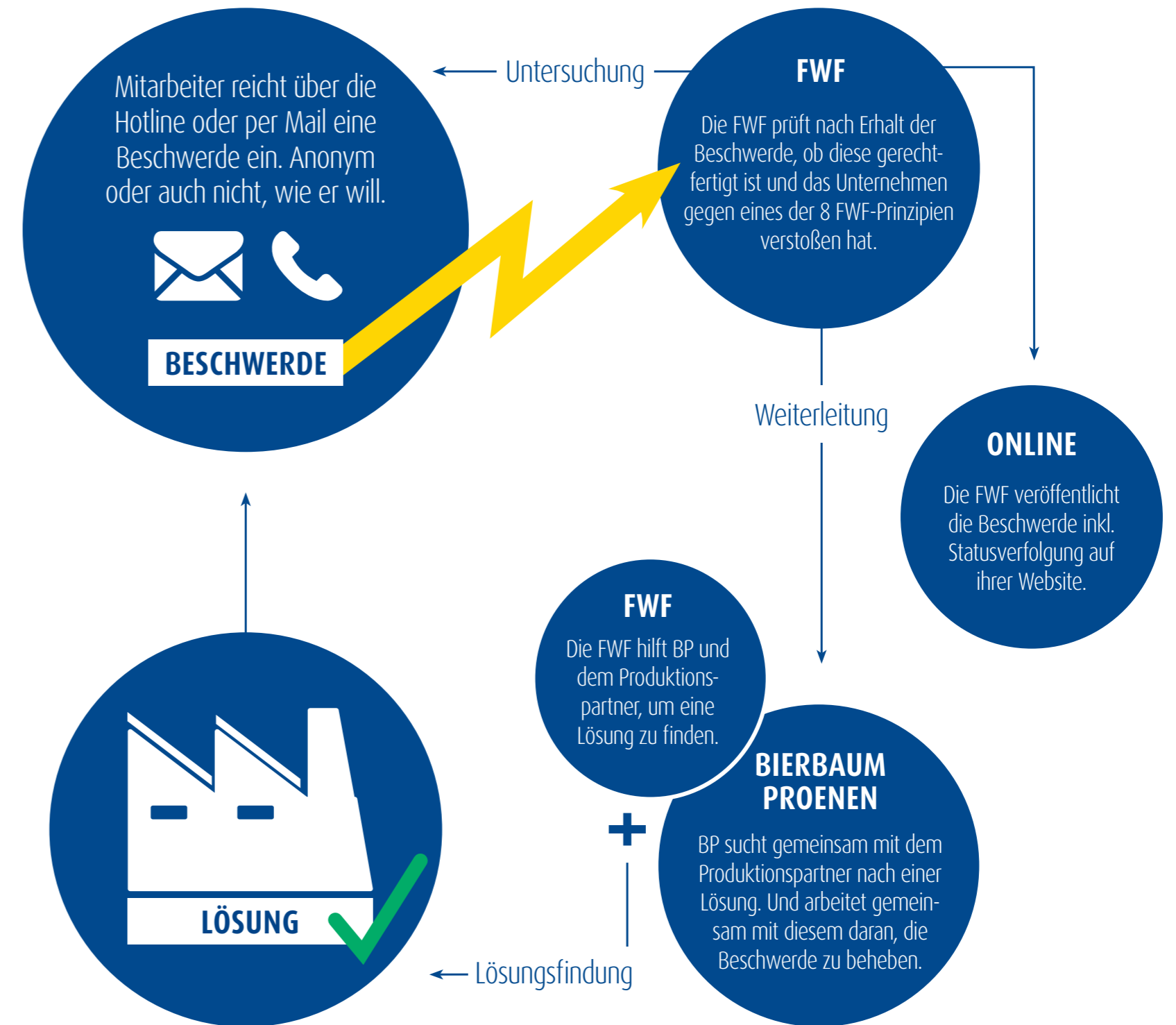
KOMMUNIZIEREN LERNEN

Hinter den Mitarbeitern stehen und gleichzeitig das Management unterstützen. Wie packt man das an? Erfolg haben hier gezielte, wiederkehrende Trainings und Audits sowie ein kontinuierlicher Dialog zwischen Mitarbeitern, Managern und BP.

BESCHWERDEN AUS TUNESIEN

Im März 2018 erhielten wir eine Beschwerde-Information über die FWF. Darin hatte sich eine Gruppe von Mitarbeitern aus unserem Partnerbetrieb über das unangebrachte Verhalten eines Kollegen beschwert. Es wurde bemängelt, dass sich die Situation trotz interner Kommunikation nicht verbessert habe. Gemeinsam arbeiteten wir an einer Lösung, die sofort umgesetzt wurde. So fanden sowohl mit der betreffenden Person, als auch mit dem gesamten Führungspersonal und dem Betriebsrat Gespräche zum respektvollen Umgang mit Kollegen statt. Mehrere Wochen später bestätigte ein Anruf der FWF, dass sich die Situation vor Ort deutlich verbessert habe. Die Beschwerde wurde danach als gelöst eingestuft und der Vorgang geschlossen.

ABLAUF EINES BESCHWERDEVORGANGS





SLIM

Ganz gleich, ob in Köln, China, Bangladesch oder Pakistan: Jeder, der vollzeit arbeitet, sollte so viel verdienen, dass er die Grundlebensbedürfnisse seiner Familie decken kann – und außerdem einen Überschuss als Sicherheit besitzt. Als Branche können wir dieses Ziel aktiv unterstützen. Darum ist es für BP selbstverständlich, Teil des Living Wage Incubator Projects der FWF zu sein. Bei diesem Projekt leisten wir mit den anderen FWF-Teilnehmern echte Pionierarbeit. Zusammen versuchen wir, Lösungen für eine nachhaltige

„Ein verantwortungsvolles Miteinander schaffen ist ein Ziel, das wir gemeinsam mit unseren FWF-Partnern durchsetzen wollen – und müssen.“

Annet, Nachhaltigkeit

Verbesserung der Arbeitsentlohnung in den Produktionsländern zu finden und die Voraussetzung für existenzsichernde Löhne zu schaffen: indem wir angemessene Preise für unsere Produkte zahlen, unsere Partner verantwortungsvoll behandeln und beratend unterstützen.



AUSTAUSCHEN, ENTWICKELN, MEHR BEWIRKEN

Seit Januar 2017 arbeiten wir mit FWF-Mitgliedern an innovativen Ansätzen zur Erhöhung der Löhne in den Lieferketten. Unsere Beteiligung am Living Wage Incubator Projekt ist für uns ein wichtiger Schritt. Denn damit verpflichten wir uns, mit den Fabrikpartnern zusammenzuarbeiten und ganz konkrete Schritte für die Anhebung der Löhne zu unternehmen.

Laut FWF ist das Projekt erst der Anfang. Die Organisation will zukünftig die Bekleidungsindustrie als Ganzes herausfordern und durch positive Fallstudien der Projektteilnehmer andere Unternehmen zum Handeln anregen. Um die Projektteilnehmer zu unterstützen, stellt die FWF verschiedene Hilfsmittel zur Verfügung. So zum Beispiel Informations-Webinare mit zwei bis drei Workshops pro Jahr, in denen das gemeinsame voneinander Lernen im Vordergrund steht.

GUT VORBEREITET SEIN, OPTIMAL HANDELN

Für uns positiv: Durch die Mitarbeit am Living Wage Incubator Project gewinnen wir wichtige Erkenntnisse, die uns auf konkrete Fälle vorbereiten, so dass wir optimal handeln können. Ein Beispiel ist Bangladesch: Hier wurden im Dezember 2018 die Mindestlöhne um 51% erhöht. Sofort haben wir damals

Kontakt zu unserem Lieferanten aufgenommen, da dies Auswirkungen auf unsere Beschaffungspreise hatte. Wir haben der Preiserhöhung zugestimmt und uns bestätigen lassen, dass alle Beschäftigungsgruppen des Produzenten eine angepasste Lohnerhöhung erhalten. Die neuen, gesetzlichen Mindestlohnanforderungen wurden direkt umgesetzt und alle Lohngruppen überarbeitet.

EIN ZUKUNFTSPROJEKT MIT HERAUSFORDERUNGEN

Die Zahlung von weltweit existenzsicheren Löhnen bleibt nach wie vor eine große Herausforderung, die wir als Branche nur gemeinsam angehen können. Ein erster möglicher Zwischenschritt ist hier, mit den Lieferanten Gehälter zu verhandeln, die zwischen der aktuellen Lohnsituation und dem existenzsichernden Lohn liegen. Auch 2019 wird unser Fokus weiterhin auf diesem Projekt liegen.



GUT KOMBINIERT!

WARUM DIE GEMEINSAME PLANUNG MIT DEM PRODUKTIONSPARTNER ARBEITSPLÄTZE SICHERT UND ÜBERSTUNDEN VERMEIDET.

IMMER AUF LAGER: LANGLEBIGE QUALITÄTS- PRODUKTE

Bei BP setzen wir nicht nur auf Qualitätsprodukte mit einer extrem langen Lebensdauer, sondern auch auf eine gut organisierte, geplante Lagerhaltung, die eine starke Pufferwirkung hat. Dadurch kann BP die Produktionsbetriebe hinsichtlich Menge und Modellvarianz gleichmäßig auslasten. So entstehen Rationalisierungspotenziale, die es möglich machen, preislich marktgerechte Produkte zu fertigen.

Im Zentrum steht dabei ein gemeinsamer Rahmenplan, an dem sich BP und der jeweilige Produktionspartner orientieren. Die Produktionsaufträge für die einzelnen Modelle werden darauf abgestimmt und die Lieferungen vom Produktionspartner rechtzeitig avisiert. Dadurch können die Liefertermine in den vereinbarten Durchlaufzeiten eingehalten werden. Diese gemeinsame Planung mit dem Produktionspartner hat nicht nur einen wirtschaftlichen Vorteil. Kurzfristige Termine oder stornierte Aufträge sorgen

weder für Kopfzerbrechen, noch wirken sie sich negativ auf die Arbeitsbedingungen aus.

Dadurch ist das Material direkt an Ort und Stelle und muss nicht erst zum Konfektionär transportiert werden. Das spart wertvolle Zeit, so dass selbst eilige Aufträge angenommen und in der Kernarbeitszeit erfolgreich bearbeitet werden können.

„Um bei kurzfristigen Bestellungen direkt reagieren zu können, haben wir bei uns ein Materiallager eingeführt.“

Matthias,
Geschäftsführer Vetra,
Tunesien



NEBIL UND YOUSSEF

KAUFMÄNNISCH. WIRTSCHAFTLICH. MENSCHLICH.

PREIS- UND LOHNPOLITIK BEI BP.

„Natürlich steigt die Qualität, wenn alle beteiligten Menschen angemessen für ihre Arbeit und ihren persönlichen Einsatz vergütet werden. Das kommt am Ende der gesamten Wertschöpfungskette zugute!“

Andrea, Qualitätssicherung Fertigware



DIE PREISFINDUNG

Am Anfang steht die Idee für ein BP Kleidungsstück. Am Ende muss ein sorgfältig kalkulierter Preis dafür herauskommen, mit dem alle zufrieden sind – BP, der Konfektionär, der Mitarbeiter und natürlich der Endkunde. Hierzu ermittelt BP in der Regel für jedes Produkt die notwendigen Verarbeitungsschritte. Dank unserer Muster näherei in Köln bekommen wir so das Know-how in Bezug auf die Herstellung des jeweiligen Kleidungsstücks. Gleichzeitig können wir die vorab ermittelten Vorgabeminuten in der Praxis abgleichen. Daraus ergibt sich dann die Grundlage für die Preisgespräche mit den Konfektionären.

Vor der Serienproduktion eines Modells fertigt der Konfektionär ein Erstmuster. So kann er zeigen, dass er das Modell in der geforderten BP Qualität herstellen kann. Dadurch erhält er auch die Gelegenheit, eventuelle Fragen zur Verarbeitung mit uns durchzugehen oder Abweichungen vom kalkulierten Minutenbedarf festzustellen und mit BP abzustimmen.

DIE LOHNBERECHNUNG

Hier ist Transparenz gefragt. BP holt regelmäßig Auskünfte über die einzelnen Löhne in den Produktionsstätten ein. Jede Lohnstufe wird mit dem Mindestlohn

und dem existenzsichernden Lohn abgeglichen. Im Sinne der FWF ist ein Lohn existenzsichernd, wenn er für den Unterhalt einer vierköpfigen Familie ausreicht. Dies zu gewährleisten bleibt weiterhin eine Herausforderung. Aber eine, der sich BP mit allen Mitteln und Maßnahmen stellt. Es bedarf sicherlich noch vieler Anstrengungen, intensiver Diskussionen und Moderation, um den Interessenausgleich zwischen den Mitarbeitern und dem Produktionspartner herzustellen. BP setzt sich für ein Umdenken weiterhin tatkräftig ein.

GUT, BESSER, AM BESTEN: DURCH PROZESSOPTIMIERUNG

Wir wissen, dass wir Gutes produzieren. Aber wir wissen auch, dass wir Gutes immer noch ein bisschen besser machen können. Zum Beispiel, wenn es um nachhaltige Investitionen geht. Als mittelständiges Unternehmen tragen wir gegenüber Mitarbeitern, Lieferanten und Kunden eine große ökonomische Verantwortung. Um dieser gerecht zu werden, setzen wir auf Projekte wie die „Prozess-Optimierung“. Hierzu haben wir eine spezielle Projektgruppe gegründet, die sämtliche Prozesse im Unternehmen analysiert. Geprüft wird: Was ist noch aktuell, was hat sich bereits verändert,

„Nachhaltigkeit von jetzt auf gleich funktioniert nicht, denn die Lieferkette ist sehr lang. Dieses Ziel erfolgt schrittweise. Darum bin ich froh, dass wir bei BP schon eine Vielzahl dieser Schritte erfolgreich gegangen sind.“

Harald, Geschäftsführung



was können wir weiter verbessern und wie kann der Optimierungsprozess umgesetzt werden? Unser Ziel ist es, nachhaltiger zu wirtschaften, die Ressourcen nachhaltiger einzusetzen und ein Höchstmaß an Effektivität im Unternehmen zu schaffen.

ATTRAKTIV UND ZUKUNFTS- FÄHIG BLEIBEN:

Ein Unternehmen ist nur so stark wie seine Mannschaft. Darum suchen zukunftsorientierte Arbeitnehmer einen Arbeitgeber, der Wert auf Nachhaltigkeit legt und bereit ist, darin zu investieren. Ohne ein starkes Team, ohne die Akzeptanz der Kunden, der Gesellschaft und



SARAH UND BRITTA

der Geschäftspartner kann ein Unternehmen nicht wirtschaftlich erfolgreich sein. Sich nachhaltig aufstellen ist daher im Zeitalter der Globalisierung und des Internets eine ökonomische Notwendigkeit und eine Frage des Fortbestands.

WARUM ELEMENTARE WERTE NIE AUS DER MODE KOMMEN

Als Familienunternehmen mit einer 230-jährigen Geschichte hat BP viele Entwicklungen kommen und gehen sehen. Dank elementarer und unveränderlicher Werte wie Verantwortung, Qualität und Nachhaltigkeit geht es bei

BP aber stets ein Stück voran. Darum ist bei BP das Bestreben groß, die nachhaltige Lieferkette weiter auszubauen. Das Besondere: Nachhaltigkeit gilt auch für die Zulieferer, denn alle Produktionspartnerschaften sind auf eine langjährige Zusammenarbeit ausgelegt. Dadurch werden Kosten gespart, da keine neue Einarbeitung notwendig ist. So kann BP gemeinsam mit den Partnern an einer schrittweisen Verbesserung der Produktionsbedingungen arbeiten.

Wer nachhaltig handelt, muss sein Tun transparent und überprüfbar machen.

Deswegen finden auch am Standort Köln regelmäßig Audits statt, sei es das Qualitätsmanagement-Audit nach ISO 9001 oder der Brand Performance Check der FWF. Dadurch wachsen Qualität und Nachhaltigkeit stetig und machen BP zu einem glaubwürdigen Arbeitgeber.

FAZIT:

Das Thema Nachhaltigkeit ist bei Unternehmen und Behörden sowie bei unseren Kunden und Trägern angekommen und wird immer wichtiger. Mit seinem Handeln und Wirtschaften ist BP genau auf dem richtigen Weg.

ÖKOLOGISCH? LOGISCH!



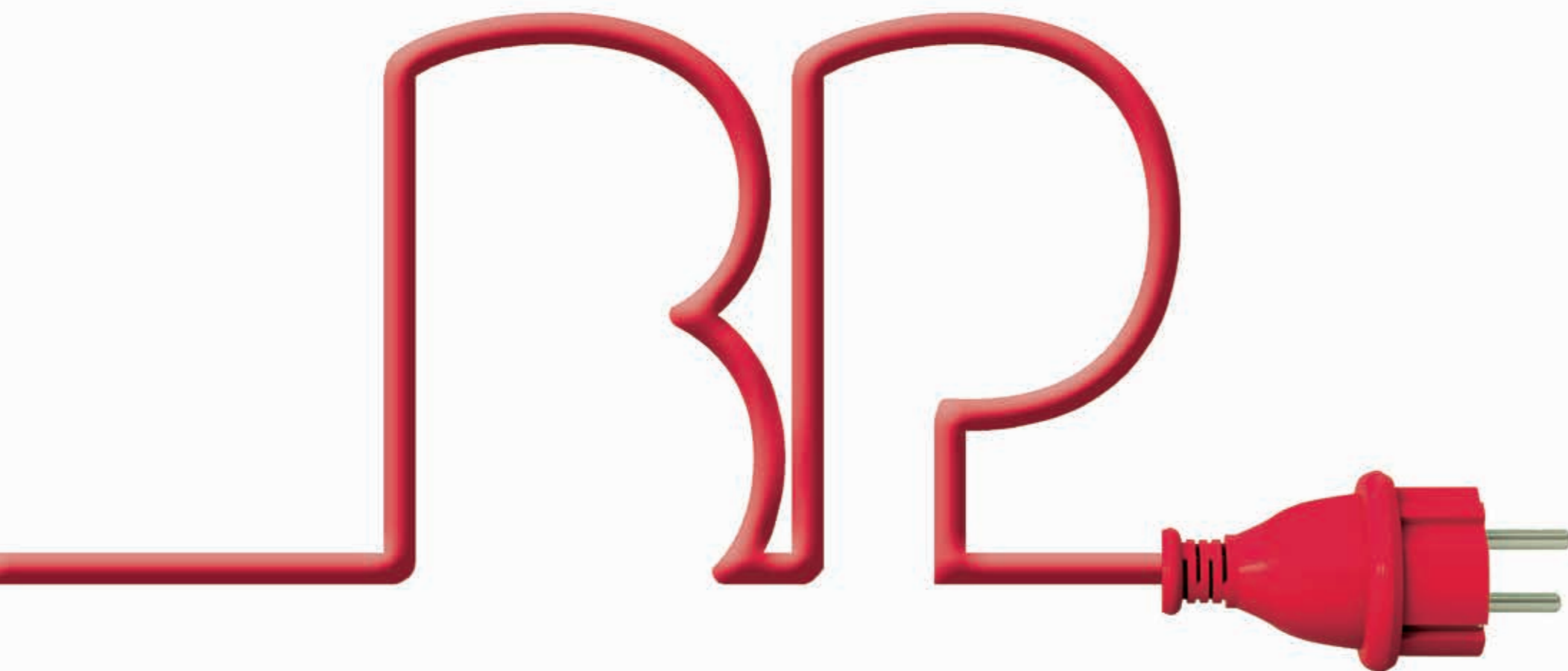
ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT

Wasser, Strom, Energie: 2015 wurde bei BP ein Energie-Audit gemäß DIN 16247-1 durchgeführt. Seitdem hat das Unternehmen noch einmal eine Schippe draufgelegt und wichtige Strukturen verbessert. Darüber hinaus wertet BP für seinen Verwaltungssitz in Köln die Kennzahlen des Wasser- und Stromverbrauchs aus. Auch wenn diese aufgrund von unterschiedlichen Einflüssen schwanken, ist es das Ziel, die Effizienz zu steigern und Verbrauchswerte nachhaltig zu senken.

Papier und Verpackung: Bei BP sind sich alle einig, dass man sorgsam mit Ressourcen wie Wasser, Strom und Papier umzugehen hat. Wo eingespart werden kann, soll eingespart werden. Ziel ist ein papierloses Büro mit digitaler Ablage. Auch Verpackungsmaterialien wie Versandkartons und Versandtaschen werden mehrfach genutzt und am Ende recycelt. Denn sowohl die Versand- als auch die Tragetaschen bestehen bei BP zu 80% aus Post Consumer Recycling (PCR)-Material und sind mit dem „Blauen Engel“ zertifiziert. Aus Nachhaltigkeitsgründen werden wir keine neuen Tragetaschen mehr bestellen und somit keine mehr in den Verkehr bringen.

An- und Abreise: Wer das Auto stehen lassen möchte, erhält von BP ein Jobticket. Damit kann er die öffentlichen Verkehrsmittel zu einem günstigen Preis nutzen und per Bus und Bahn zur Arbeit fahren.

DIN EN ISO = BP: Gelebte Nachhaltigkeit und ein ausgereiftes Schadstoffmanagement tragen viele Prüfsiegel. Ein Großteil der BP Lieferanten ist nach DIN EN ISO 14001 (Umweltmanagement), DIN EN ISO 50001 (Energiemanagement), bluesign® oder STeP zertifiziert. Die Auszeichnungen stehen für die Reduzierung von Treibhausgasemissionen und Energiekosten – und übertreffen oft die Auflagen der EU.



Das BP Schadstoffmanagement:

Daran kommt kein Shirt, keine Produktionsstufe und kein Materiallieferant vorbei. Die BP Lieferanten sind jedes Jahr verpflichtet, ein gültiges OEKO-TEX® Standard 100-Zertifikat vorzulegen. Nicht zu vergessen die Bestätigung über die Einhaltung der REACH-Verordnung. REACH ist der Name einer europäischen Chemikalienverordnung und steht für

„Regulation, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals“. In Zusammenarbeit mit einem externen, akkreditierten Labor führt BP bei ausgesuchten Materialien und Fertigteilen jedes Jahr zusätzlich noch eine Schadstoffüberprüfung durch. Am Ende muss eben alles 100% sitzen.

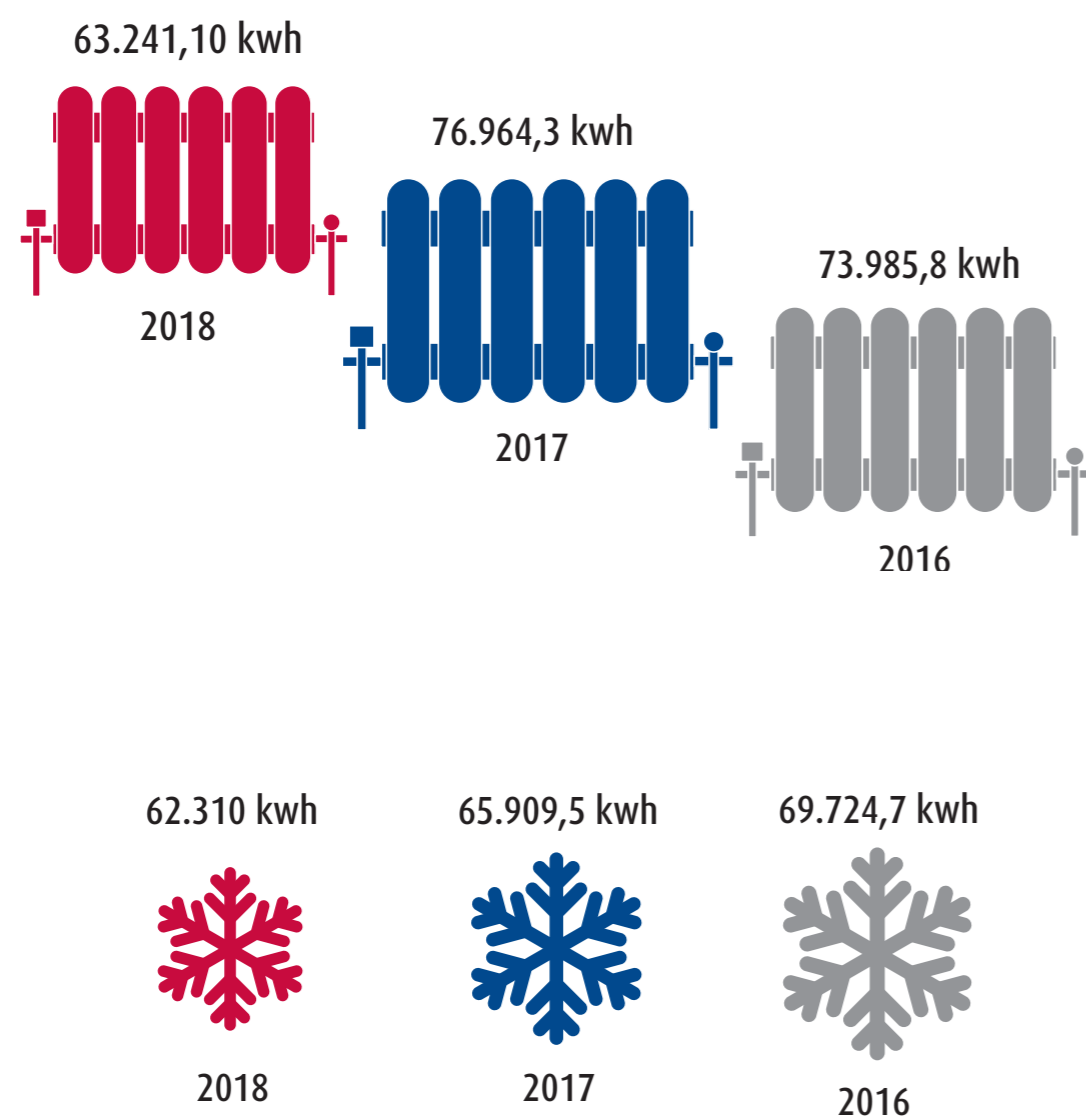


Wir schätzen es, dass Mitarbeiter aus anderen Abteilungen mit eigenen Vorschlägen zum Thema Nachhaltigkeit auf uns zukommen, die wir dann zusammen besprechen, prüfen und versuchen umzusetzen.

Fabian, Leiter Einkauf und Nachhaltigkeit

GENAU HINGESCHAUT!

BP KONTROLLIERT STÄNDIG DEN EIGENEN RESSOURCENVERBRAUCH.

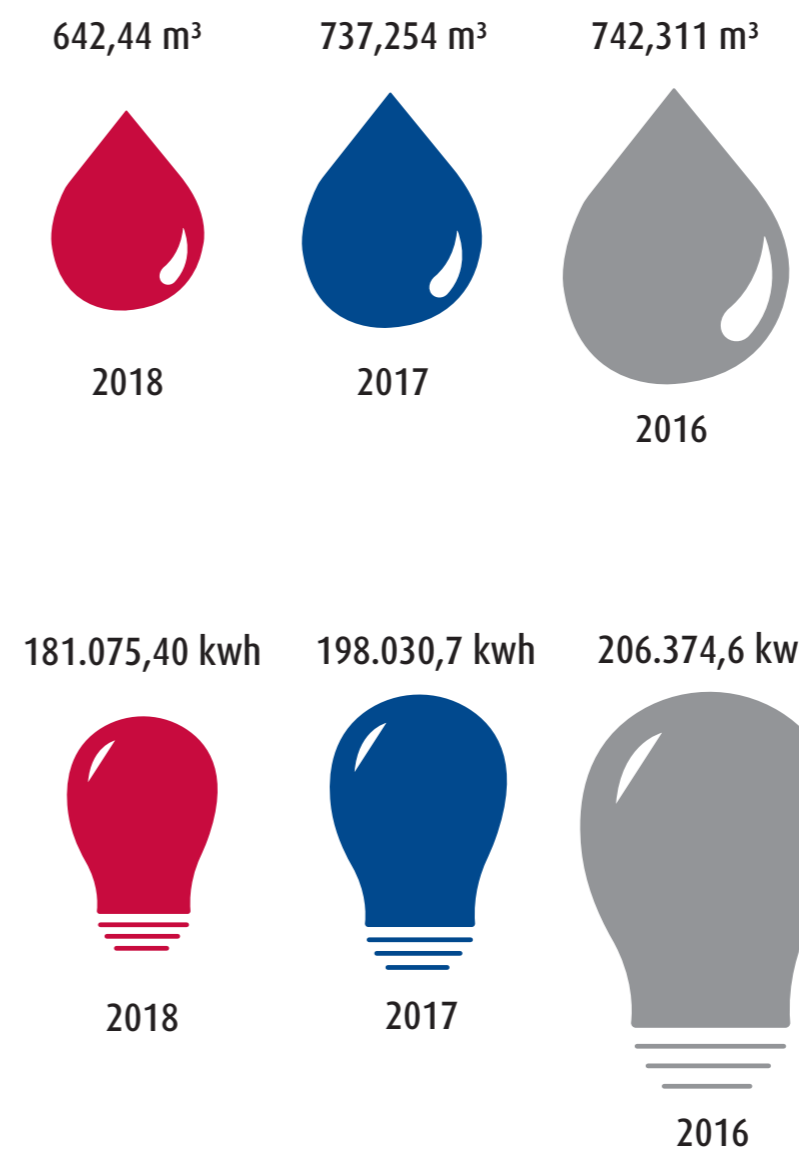


WARM-UP

Auch BP Mitarbeiter brauchen einmal eine Pause. Daher hat das Unternehmen in einen großen Pausenraum und außerdem in neue Besprechungsräume investiert. Diese müssen natürlich beheizt werden, so dass der Verbrauch 2017 angestiegen ist. Höchstwahrscheinlich hat sich der Anstieg aufgrund des langen, heißen Sommers 2018 reguliert, so dass wir ein besseres Ergebnis verzeichnen können. Wir werden weiterhin bewusst darauf achten, bedarfsgerecht zu heizen, um zukünftig so wenig Fernwärme wie möglich in Anspruch zu nehmen.

KÜHLE KÖPFE

Klimageräte setzen wir nach Bedarf im Showroom und im Serverraum ein. Unsere Büros werden umweltfreundlich klimatisiert: durch Fenster, Jalousien und kühles Wasser an heißen Tagen.



KÖLNER PEGEL

Der Wasserverbrauch ist im Vergleich zum Vorjahr am Kölner Standort gesunken. Wir sind weiterhin bemüht, den Verbrauch so gering wie möglich zu halten, um im nächsten Jahr wieder ein positives Ergebnis zu erzielen.

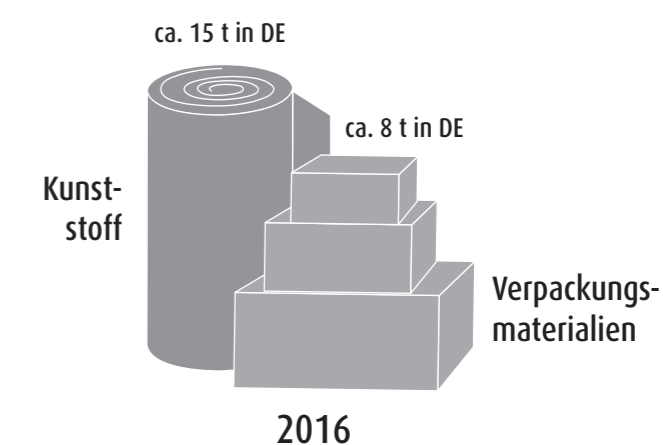
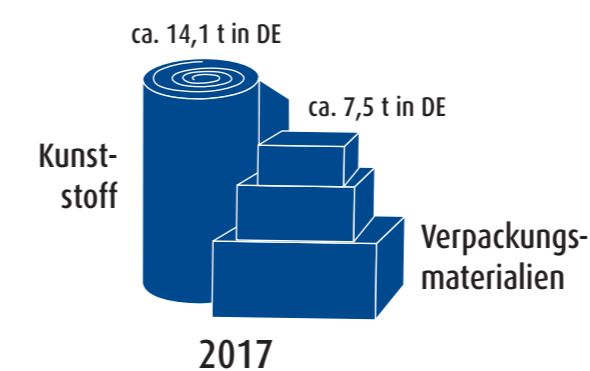
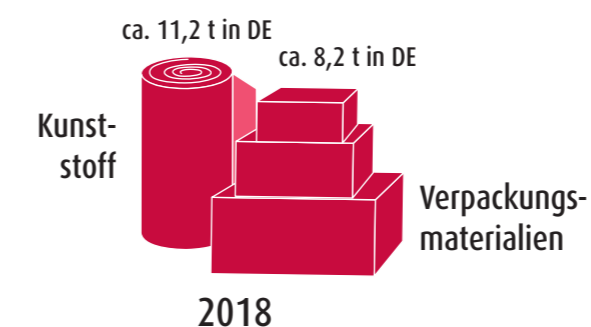
UNTER STROM

BP arbeitet mit Nachdruck an der Reduzierung des Stromverbrauchs. Jeder Mitarbeiter ist darauf sensibilisiert, keinen unnötigen Strom zu verbrauchen. Zum Beispiel bleiben keine Lampen dauerhaft brennen und Bildschirme werden am Ende des Tages ausgeschaltet.



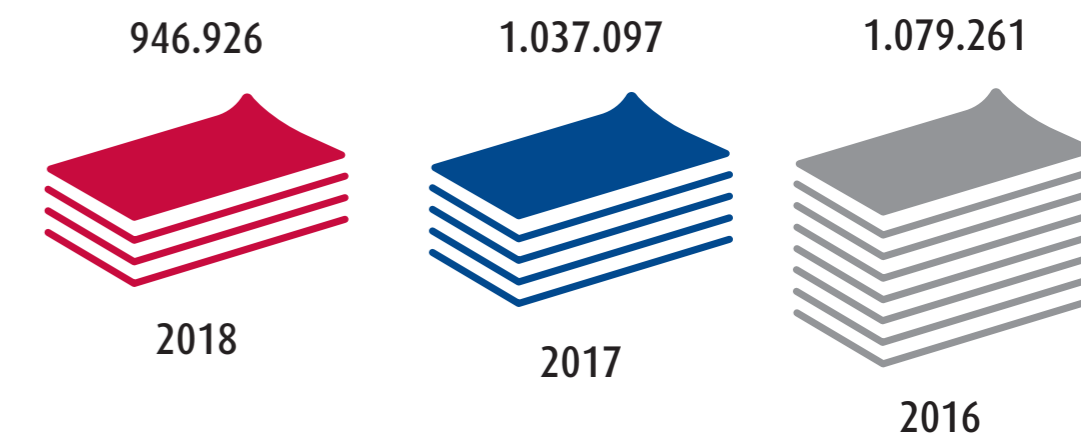
RICHTIG ANGEPACKT

Verpackungsmaterial ist kein Wegwerfartikel. Bei BP werden Kartons & Co. viele Male verwendet, bevor sie recycelt werden. Dadurch können wir tonnenweise Material einsparen und die Umwelt schonen.



ZUR SEITE GELEGT

Keine Papierstaus, keine randvollen Papierkörbe, keine unnötige Papierverschwendung. „Think before you print“ lautet die Devise. Im vergangenen Jahr haben wir dieses Ziel positiv verfolgt und einen weiteren Schritt hin zum „digitalen Office“ geschafft.



UNSER WEG ZUM KLIMASCHUTZ:

Für die Erstellung unserer CO₂-Bilanz 2018 haben wir das Programm „eco-cockpit“ der Effizienz-Agentur NRW genutzt. Dieses Programm basiert auf der Grundlage des „Greenhouse Gas Protocol“, das als weltweit gültiges Dokumentationsinstrument zur Erfassung von Treibhausgasen gilt.

EMISSIONEN MESSBAR MACHEN: MIT 3 SCOPES

Im Rahmen des Greenhouse Gas Protocols wird nach drei Bereichen, den sogenannten Scopes, differenziert. Diese bilden die Grundlage für die CO₂-Berechnung. Bei Scope 1 handelt es sich um direkte Emissionen, also um den Bezug von Energie-

trägern für die interne Verbrennung wie z. B. Gas, Öl, Diesel, Benzin zum Heizen und für Dienstreisen mit firmeneigenen Fahrzeugen. Scope 2 bezieht sich auf indirekte Emissionen, das heißt Energieträger wie z. B. Strom und Fernwärme. Unter Scope 3 fällt der Bezug von Leistungen und Produkten durch Dritte wie z. B. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Geschäftsreisen sowie beanspruchte Dienstleistungen. Auch hier handelt es sich um indirekte Emissionen.

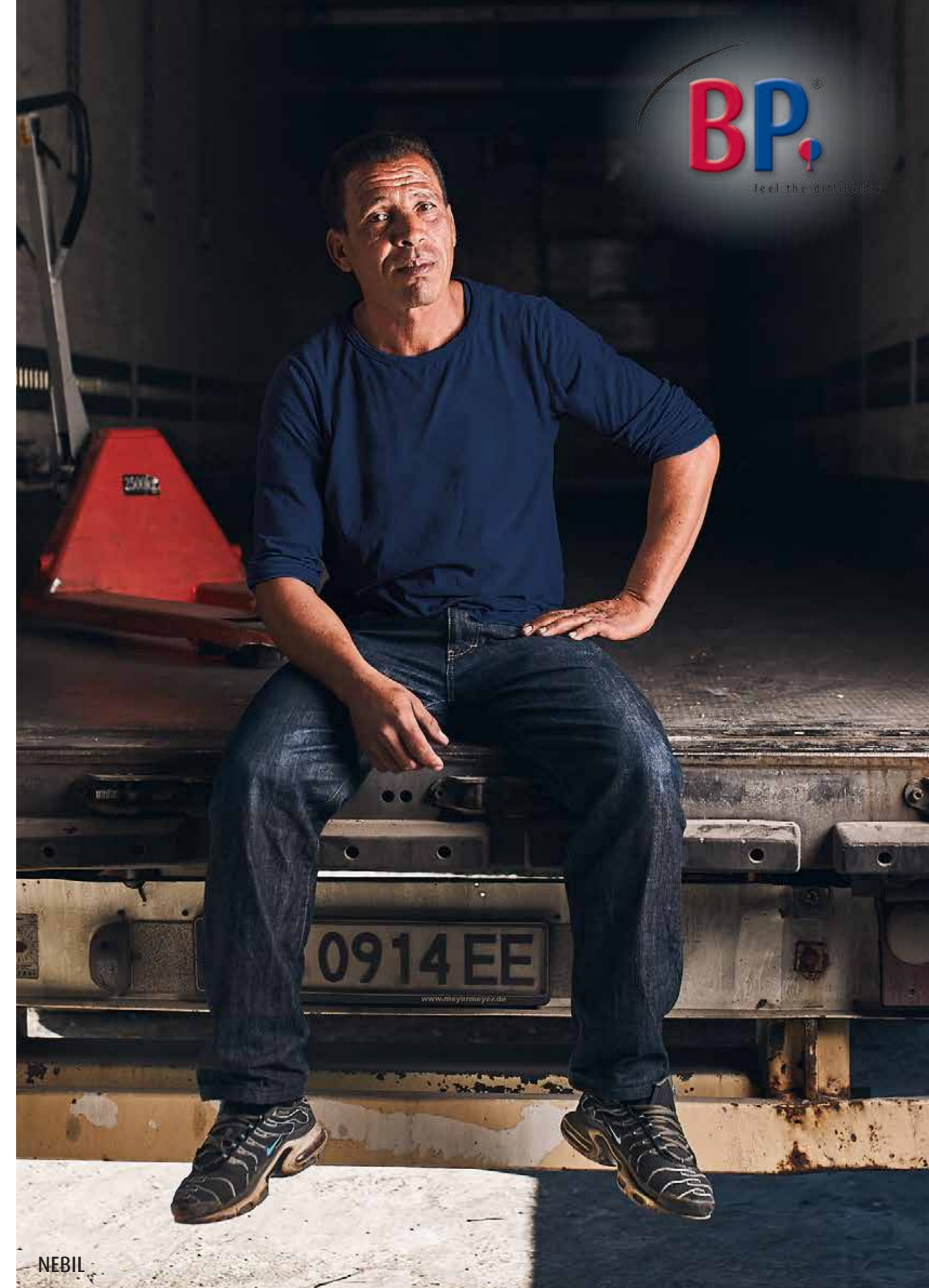
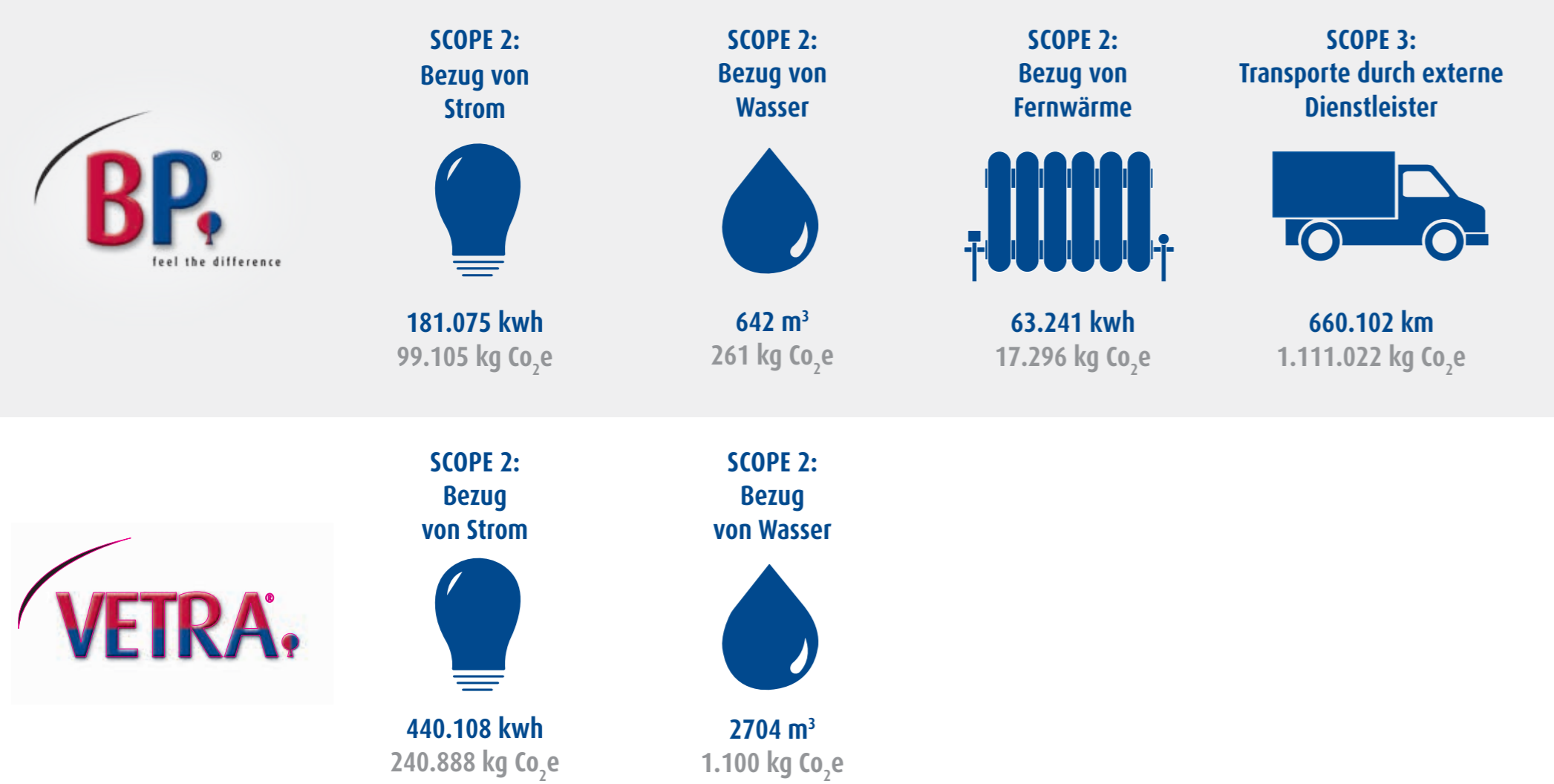
In unserer ersten CO₂-Bilanz haben wir die indirekten Emissionen gemessen, die unter Scope 2 und Scope 3 fallen. Hier wurden die CO₂-Emissionen berechnet, die am Standort Köln durch unseren Strom-, Wasser- und Fernwärme-Verbrauch entstanden sind. BP hat in der Kölner Innenstadt 2.667 m² Bürofläche.

Darüber hinaus haben wir auch unter Scope 2 die entstandenen Emissionen unserer Produktionsstätte Vetra in Tunesien bewertet – hier beträgt die Fläche 3.800 m².

Kommen wir zu Scope 3: Gemessen haben wir in diesem Bereich die Emissionen, die durch die LKW-Transporte zwischen BP und Vetra entstanden sind. Alle Werte sind in der Grafik aufgeführt.

Direkte Emissionen, die den Scope 1 definieren, spielen in der BP Emissionsbilanz 2018 keine Rolle, da BP keine fossilen Brennstoffe bezieht.

Unser Vorhaben für 2019: Wir möchten in diesem Jahr noch klimaneutraler unterwegs sein, um im Nachhaltigkeitsbericht 2019 neue Zahlen schreiben zu können.



NEBIL

SCHRITT FÜR SCHRITT ZUM PFC-AUSSTIEG.

MIT EINER KLAREN UMWELTSTRATEGIE UND EINEM
HOHEN SICHERHEITSANSPRUCH.

Die drei Buchstaben PFC stehen für per- und polyfluorierte Chemikalien. BP beschäftigt sich seit 2013 mit PFC und möglichen Alternativen.

WAS GENAU SIND PFC?

PFC kommen nicht natürlich vor, sie werden künstlich hergestellt. Chemisch gesehen bestehen PFC aus Kohlenstoffketten verschiedener Längen. Bei diesen Ketten sind die Wasserstoffatome vollständig (perfluoriert) oder teilweise (polyfluoriert) durch Fluoratome ersetzt (sogenannte C8- und C6-Chemie). Gelangen diese Stoffe in die Umwelt, sind sie hier meist persistent, da die Bindung zwischen

Kohlenstoff und Fluor so stabil ist. Das heißt, sie können nur schwer umgewandelt bzw. abgebaut werden.

WIE ENTSTEHEN PFC?

Diese Chemikalien fallen als Nebenprodukt bei der Herstellung von wasser-, schmutz-, fett- und ölabweisende Ausrüstungen für Textilien sowie bei der Produktion atmungsaktiver Membranen an.

PFC IM OUTDOOR- UND WORKWEAR-BEREICH

PFC-haltige Imprägnierungen sorgen dafür, dass Wasser, Schmutz und Öl abgewiesen werden. Ohne eine chemische Oberflächenbehandlung würde sich der Stoff trotz einer wasserdichten Membran klamm und feucht anfühlen.

BP wird sukzessive Outdoor-Artikel mit PFC-Imprägnierung auf eine nachhaltige Ausrüstung umstellen – ohne C6- und C8-Chemie. Alle anderen Kollektionen wie Workwear, Gourmet, Med&Care und Industrial Food sind bereits PFC-frei. Ausgenommen: die Knietaschen, hier wird mit Hochdruck nach Alternativen gesucht.

PFC BEI PERSÖNLICHER SCHUTZ- AUSRÜSTUNG (PSA)

Eine Schutzausrüstung ist dafür da, das Leben des Trägers zu schützen. Besonders wichtig für den Schutz des Trägers ist die Beschaffenheit des Gewebes. Ist dies z. B. mit speziellen Ölen durchsetzt, können diese schnell als Brandbeschleuniger fungieren und für den Träger lebensgefährlich sein. Die Sicherheit des Menschen steht hier ganz klar im Fokus. Deshalb ist es sehr schwierig, auf PFC zu verzichten, bevor nicht Alternativen gefunden werden, die einen gleichwertigen Schutz bieten.

BP ist in verschiedenen Verbänden engagiert und steht in permanentem Austausch mit den Gewebelieferanten. Nach einer Lösung wird noch geforscht, alle Beteiligten hoffen jedoch, hier bald eine ökologisch nachhaltige Alternative entwickeln zu können.

WEITER GEHT'S!

WORAN WIR NOCH VERSTÄRKT ARBEITEN MÜSSEN, UM GESTECKTE ZIELE ZU ERREICHEN.



In puncto Nachhaltigkeit haben wir uns im Jahr 2017 viel vorgenommen. Etliche Ziele haben wir umgesetzt, manche konnten noch nicht realisiert werden. Daran haben wir verstärkt in diesem Jahr weitergearbeitet.

ABSCHAFFUNG UNSERER POLYBEUTEL

Im vergangenen Jahr haben wir dazu erste Versuche unternommen, wie auf Polybeutel verzichtet werden kann. Wir mussten jedoch in Tests feststellen, dass die Idee zwar gut, jedoch leider nicht praktikabel ist. Die Ware verschmutzt im Lager zu schnell, dies tritt vor allem Produkten mit einem geringen Lagerumschlag auf. Darüber hinaus gibt es ohne Umverpackung Probleme in der Logistik, zum Beispiel bei der Kommissionierung der Ware. Darum suchen wir hier weiterhin nach Lösungen.

CO₂-BILANZ

Die Erstellung einer fundierten CO₂-Bilanz ist mit etlichen Herausforderungen verbunden. Zum Beispiel ist allein die Ermittlung der vielen verschiedenen Daten im Haus (Reisen, Lieferungen per Luft/LKW/Frachtschiff, Dieselverbrauch) sehr komplex. Auch die Berechnung des CO₂-Abdrucks erweist sich als schwierig. Schulungen und verbesserte Auswertungsmethoden sollen uns dabei helfen, uns diesem Thema zu nähern.

KREISLAUFWIRTSCHAFT

Ein sehr anspruchsvolles Thema, für das BP noch keine geeignete Lösung gefunden hat. Geplant ist, dass wir die Kleidung am Ende der Nutzung zurücknehmen und diese dann im Rahmen eines Recyclingprozesses als Gewebe dem Kreislauf wieder zuführen. Wie eine wirtschaftlich vertretbare, logistische Lösung für die Abholung der „Altkleider“ aussehen könnte, versuchen wir zu erarbeiten.

EXISTENZSICHERNDER LOHN

Hier leisten wir zusammen mit der FWF Pionierarbeit und suchen gemeinsam mit anderen FWF-Mitgliedern nach einem Weg, der allen Mitarbeitern nachhaltig höhere Löhne bzw. Gehälter sichert. Mithilfe der FWF möchten wir dieses Projekt weiterhin intensiv verfolgen.

AUF DIE ZUKUNFT, FERTIG, LOS!

WO WIR 2019 ANSETZEN UND WIE WIR ZIELE NACHHALTIG BESSER ERREICHEN MÖCHTEN.



Das Thema Nachhaltigkeit wird bei BP als kontinuierlicher Verbesserungsprozess gesehen. Besonders ökologische Ziele sollen zukünftiger noch stärker angegangen werden. Folgendes haben wir uns vorgenommen:

- » **Reduzierung der Polybeutel:** BP sucht weiter verstärkt nach Lösungsmöglichkeiten, um den Einsatz von Polybeuteln zu vermeiden oder stark zu reduzieren. Erste Lösungsansätze könnten z. B. sein, auf umweltfreundlichere Polybeutel umzusteigen, die aus einem Anteil aus recyceltem Polyethylen bestehen.
- » **Mehr Fairtrade-Baumwolle:** Geplant ist, beim Einkauf den prozentualen Anteil nachhaltiger Fairtrade-Baumwolle zu erhöhen.

» **Neues Gewebe:** Der mögliche Einsatz von Gewebe aus recycelten PET-Flaschen soll 2019 untersucht werden.

» **Pro Recycling:** Ein Projektteam wird sich intensiv mit dem Thema „Kreislaufwirtschaft“ beschäftigen und nach Lösungen suchen, wie getragene Kleidung wirtschaftlich recycelt werden kann.

» **STeP und bluesign®:** Bis 2020 sollen 80% der eingekauften Gewebe und Gewirke von Produzenten stammen, die nach bluesign® oder STeP zertifiziert sind. Aktuell liegt die Quote bei ca. 50%. An diesem Ziel soll auch in 2019 weiterhin gearbeitet werden.

» **Optimale Arbeitsbedingungen:** Mit viel Elan und Engagement will BP die Arbeitsbedingungen

bei den Produktionspartnern nachhaltig verbessern – durch intensive Zusammenarbeit mit Lieferanten, durch Audits und die daraus resultierenden Korrekturpläne, durch Schulungsmaßnahmen in den Betrieben und die verstärkte Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern.

» **Living Wage Incubator Project:** Unsere Mitgliedschaft beim Living Wage Incubator Project führen wir auch 2019 fort. Wir haben hierfür an FWF-Workshops teilgenommen und konnten so z. B. Key Learnings bei der Erhöhung der Mindestgehälter in Bangladesch erfolgreich umsetzen.

» **Bündnis für nachhaltige Textilien:** Wir engagieren uns gemeinschaftlich für die Ziele des Bündnisses und setzen uns in Projektgruppen dafür ein.

„Wir sind ein mittelständiges Unternehmen, mit dem viele Menschen verbunden sind. Für alle tragen wir Verantwortung. Darum setzen wir auf ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement, das wir durch gezielte Maßnahmen und neue Ideen immer weiter vorantreiben.“

Harald, Geschäftsführung



SCHNELL NACHGESCHLAGEN!

NACH GRI-NUMMERN:

GRI-Nummer	Kapitel.....	Seite
102-1	Name der Organisation.....	7
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	7
102-3	Ort des Hauptsitzes.....	7
102-4	Betriebsstätten.....	7, 31, 34, 37-47
102-5	Eigentum und Rechtsform	7
102-6	Bediente Märkte	7, 31
102-7	Größenordnung der Organisation.....	7, 9, 10
102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	10, 11, 13
102-9	Lieferkette	30
102-11	Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen	21, 22
102-12	Externe Initiativen.....	19, 24, 26-28, 60
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden.....	19
102-14	Aussagen der Führungskraft.....	2, 4, 53, 60
102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen.....	3, 4
102-18	Führungsstruktur.....	8
102-21	Einbindung der Stakeholder	9, 15-19, 24, 26-28, 34-36, 49, 53
102-31	Prüfung von Nachhaltigkeitsproblemen	9, 15-18, 24-28, 34-36, 49, 50, 53
102-32	Nachhaltigkeitsberichterstattung der Geschäftsführung.....	2, 4, 34, 53, 60
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen.....	15-19
102-42	Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern.....	17, 18
102-43	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	15-17
102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	15, 17, 18
102-46	Bestimmung von Berichtsinhalt und Themenabgrenzung	17
102-47	Liste der wesentlichen Themen	18
102-48	Neuformulierung der Informationen.....	62
102-49	Signifikante Änderungen bei der Berichterstattung.....	62
102-50	Berichtszeitraum	2, 62
102-51	Datum des aktuellsten Berichts	2, 62
102-52	Berichtszyklus	62
102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht.....	62
102-54	Aussagen zur Berichterstattung	62
102-55	GRI-Inhaltsindex.....	61
102-56	Externe Prüfung	62
103	Managementansatz	2, 4, 34, 53, 59, 60

GRI-Nummer	Kapitel.....	Seite
201-3	Verpflichtungen Pensionsplänen.....	13
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien.....	54, 56
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	54, 55, 57
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs.....	54, 55, 57
303-1	Wasserentnahme nach Quelle.....	55, 57
305-1	Emissionen	57
305-2	Emissionen	57
305-3	Emissionen	57
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden.....	26, 32, 35, 60
401-1	Neue Mitarbeiter und Fluktuation	10
401-3	Elternzeit	13
403-1	Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen	11
404-2	Aus- und Weiterbildungsprogramme und Unterstützung beim Ausstieg aus dem Berufsleben	11-14
405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten.....	3, 11, 12
405-2	Verhältnis des Grundgehalts Frauen und Männern	13
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen.....	24, 32, 37-47
407-1	Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen.....	24, 37-47
408-1	Kinderarbeit.....	24, 26, 37-47
409-1	Zwangs- und Pflichtarbeit.....	24, 37-47
412-1	Prüfung der Geschäftsstandorte auf Einhaltung der Menschenrechte	9, 24-28, 32, 33, 35-47
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	11, 32, 49, 50, 60
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	32, 35, 37-47
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	28, 37-47, 49, 50
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	21, 22
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung.....	21, 22

NACH SEITENZAHLEN:

Seite	Kapitel	GRI-Nummer
2	Vorwort.....	102-14, 102-32, 102-50, 102-51, 103
3	BP Leitsätze.....	102-16, 405-1
4	Unser Beitrag zur Nachhaltigkeit.....	102-14, 102-16, 102-32, 103
5	Inhaltsverzeichnis.....	
6	Das Unternehmen	
7	Unternehmensprofil	102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7
8	Organigramm	102-18
9	BP Produktionsbetrieb Vetra.....	102-7, 102-21, 102-31, 412-1
10	BP Mitarbeiter	102-7, 102-8, 401-1
11	Weiterbildungen.....	102-8, 403-1, 404-2, 405-1, 412-2
12	Diversität	404-2, 405-1
13	BP Zusatzleistungen.....	102-8, 201-3, 401-3, 404-2, 405-2
14	BP Zusatzleistungen	404-2
15	Stakeholder	102-21, 102-31, 102-40, 102-43, 102-44
16	Stakeholder	102-21, 102-31, 102-40, 102-43
17	Stakeholder	102-21, 102-31, 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-46
18	Wesentlichkeitsanalyse.....	102-21, 102-31, 102-40, 102-42, 102-44, 102-47
19	Verbände	102-12, 102-13, 102-21, 102-40
20	Produktverantwortung.....	
21	Verfahren und Regeln	102-11, 416-1, 417-1
22	Rückverfolgbarkeit.....	102-11, 416-1, 417-1
23	Kooperationspartner und Institutionen	
24	Fair Wear Foundation	102-12, 102-21, 102-31, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 412-1
25	Nachhaltigkeitsplan im Sinne der FWF.....	102-31, 412-1
26	Fairtrade	102-12, 102-21, 102-31, 308-1, 408-1, 412-1
27	Institutionen.....	102-12, 102-21, 102-31, 412-1
28	Institutionen.....	102-12, 102-21, 102-31, 412-1, 414-2
29	Lieferantenbeziehung	
30	Lieferkette	102-9
31	Netzwerk.....	102-4, 102-6
32	Lieferantenauswahl.....	308-1, 406-1, 412-1, 412-2, 414-1
33	Langzeitpartner	412-1
34	Langzeitpartner	102-4, 102-21, 102-31, 102-32, 103

Seite	Kapitel	GRI-Nummer
35	Materiallieferanten	102-21, 102-31, 308-1, 412-1, 414-1
36	Besuchszeit.....	102-21, 102-31, 412-1
37	Auditergebnisse – Tunesien	102-4, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 412-1, 414-1, 414-2
38	Auditergebnisse – Tunesien	102-4, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 412-1, 414-1, 414-2
39	Auditergebnisse – Mazedonien.....	102-4, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 412-1, 414-1, 414-2
40	Auditergebnisse – Mazedonien.....	102-4, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 412-1, 414-1, 414-2
41	Auditergebnisse – Armenien.....	102-4, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 412-1, 414-1, 414-2
42	Auditergebnisse – Türkei	102-4, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 412-1, 414-1, 414-2
43	Auditergebnisse – Pakistan.....	102-4, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 412-1, 414-1, 414-2
44	Auditergebnisse – China.....	102-4, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 412-1, 414-1, 414-2
45	Auditergebnisse – China.....	102-4, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 412-1, 414-1, 414-2
46	Auditergebnisse – Vietnam.....	102-4, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 412-1, 414-1, 414-2
47	Auditergebnisse – Bangladesch	102-4, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 412-1, 414-1, 414-2
48	Verantwortung und Kommunikation	
49	Beschwerdesystem	102-21, 102-31, 412-2, 414-2
50	Living Wage Incubator Project.....	102-31, 412-2, 414-2
51	Produktionsplanung	
52	Preisfindung	
53	Ökonomisch Verantwortung	102-14, 102-21, 102-31, 102-32, 103
54	Ökologischer Überblick	301-3, 302-1, 302-4
55	Energieverbrauch	302-1, 302-4, 303-1
56	Papier und Verpackung	301-3
57	Emissionen	302-1, 302-4, 303-1, 305-1, 305-2, 305-3
58	PFC-Ausstieg	
59	Rückblick Ziele 2017	103
60	Ziele	102-12, 102-14, 102-32, 103, 308-1, 412-2
61	GRI-Index.....	102-55
62	Gut zu wissen.....	102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54, 102-56

GUT ZU WISSEN.

BP[®] 03/2019



FABIAN KUSCH

Leiter Einkauf, Nachhaltigkeit und
Qualitätssicherung Material

E-Mail: f.kusch@bierbaum-proenen.de

Telefon: +49 (0)221 1656 405

Bei Fragen zum Nachhaltigkeitsbericht stehen mein Team und ich Ihnen gerne Rede und Antwort.

Fabian, Leiter Einkauf und Nachhaltigkeit

BERICHTSZYKLUS

Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich veröffentlicht. Dies ist die zweite Ausgabe.

Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards

Der vorliegende Bericht wurde in Übereinstimmung mit den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Er basiert auf dem GRI Content Index und trifft Aussagen zu Kernindikatoren.

EXTERNE PRÜFUNG DES BERICHTS

Dieser Bericht wurde nicht extern überprüft.