



# DER **FAIR-** ANTWORTUNG BEWUSST.

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2017

# QUALITÄT UND VERANTWORTUNG:

ZWEI, DIE IN DER BP TRADITION FEST VERKNOTET SIND.

*Liebe Leserin, lieber Leser,*

ob Werkstatt, Industrieunternehmen, Restaurant oder Krankenhaus: Was muss unsere Berufsbekleidung leisten, damit sie unsere Träger erfreut und ihre Arbeit sicherer, komfortabler und einfacher macht? Das hat sich Bierbaum-Proenen schon vor 230 Jahren gefragt. Und das fragen wir uns auch heute noch. Immer wieder. Naht für Naht. Denn nur so können wir Gutes immer noch ein bisschen besser machen. Nur so kann jedes Produkt unseren Anspruch an Qualität erfüllen. Das betrifft nicht nur starke Riegel und Reißverschlüsse. Sondern auch das Thema Nachhaltigkeit. Denn ganz gleich, was gerade Mode ist: Soziale, ökologische und

wirtschaftliche Verantwortung ist gefragt. Gut, dass Nachhaltigkeit für unsere Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Lieferanten ebenfalls ein wichtiges Anliegen ist. Dadurch können wir an einem Strang ziehen und kontinuierlich nachhaltiger werden. Das ist unser gemeinsames Ziel für die nächsten Jahre. Wir wissen, dass es noch viel zu tun gibt und es immer nur Schritt für Schritt vorangehen kann. Wir sind schon ein gutes Stück vorwärts gekommen und weiterhin ehrgeizig, unser Nachhaltigkeitsmanagement auszubauen und zu vertiefen. Wir sind ein inhabergeführtes Unternehmen in der 7. Generation. Dazu gehören 113 Mitarbeiter am Standort Köln und ca. 280

Mitarbeiter im BP Produktionsbetrieb Vetra in Tunesien. Wie wir mit nachhaltigem Handeln ein außergewöhnliches Qualitätsversprechen einlösen, stellen wir Ihnen auf den folgenden Seiten vor. Wir beziehen uns dabei auf das Geschäftsjahr 01/2017 bis 12/2017. Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen!

*Mit besten Grüßen*  
Ihr Harald Goost, Geschäftsführer





## 1. KUNDENORIENTIERUNG



## 2. INNOVATION



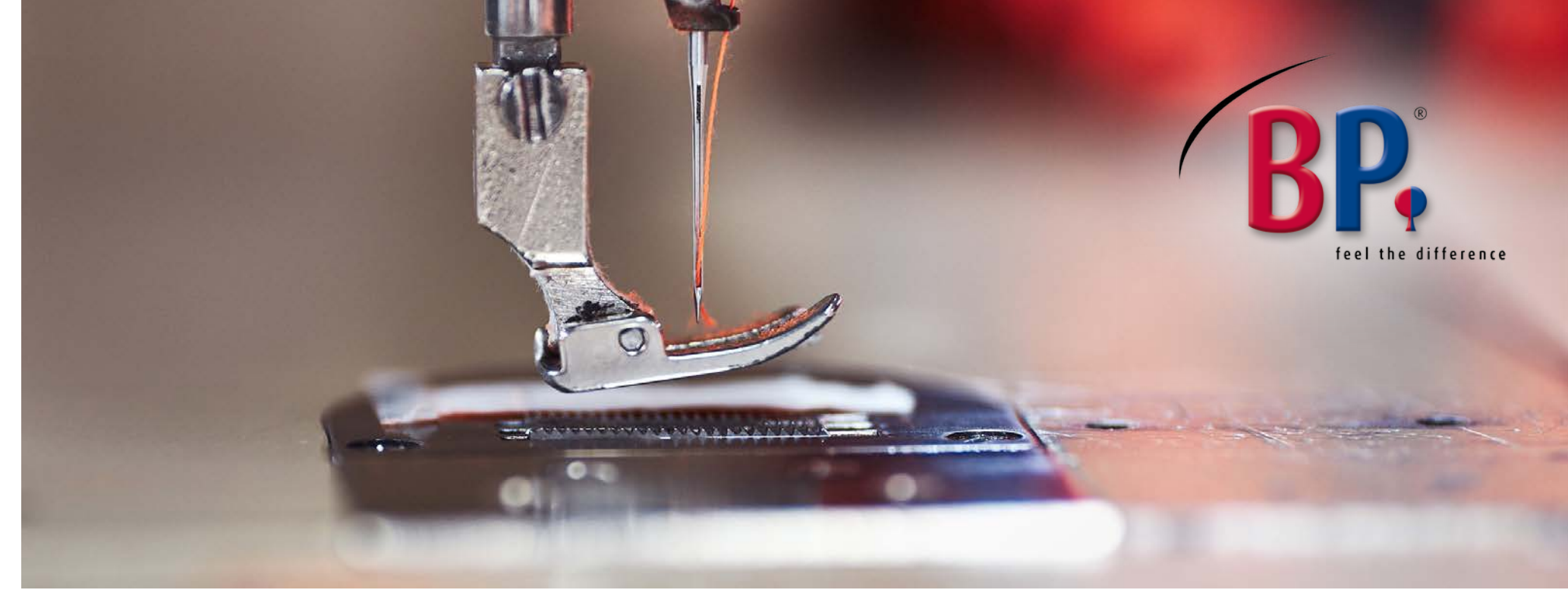
## 3. EXZELLENZ



„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 wachsen. 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.



# INHALT.



Seite 2 **Vorwort**

Seite 3 **Die BP Leitsätze**



## **Unternehmen & Menschen**

Seite 6 Zahlen, Daten, Fakten

Seite 8 Der BP Produktionsbetrieb Vetra

Seite 9 Das BP Team

Seite 13 Die BP Stakeholder



## **Kunden- & Produktverantwortung**

Seite 18 Kundenkommunikation

Seite 19 Rückverfolgbarkeit von Produkten

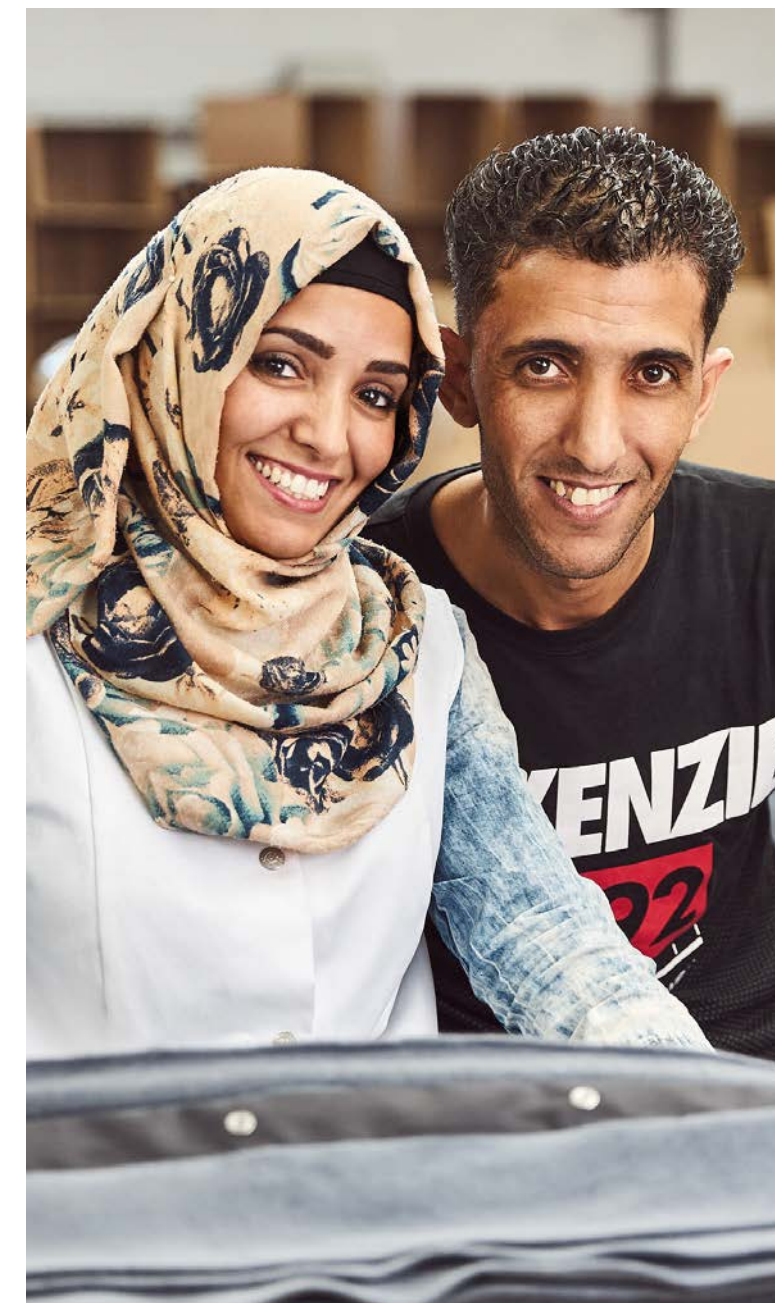


## **Kooperationspartner & Institutionen**

Seite 21 Fair Wear Foundation

Seite 23 Fairtrade

Seite 24 Weitere Institutionen und Partner



## **Partnerschaften & Lieferanten**

Seite 26 Die BP Lieferkette

Seite 27 Das weltweite Netzwerk

Seite 28 Die Auswahl der Lieferanten

Seite 29 Zusammenarbeit unter Partnern

Seite 31 Auditierung von Lieferanten



## **Verantwortung & Kommunikation**

Seite 42 Beschwerdemanagement

Seite 43 Menschenrechte

Seite 44 Langfristige Produktionsplanung

Seite 45 Löhne und Preise

Seite 46 Ökonomische Verantwortung

Seite 47 Ökologische Verantwortung

Seite 50 Schritt für Schritt zum PFC-Ausstieg

Seite 51 **Ziele & Ausblick**

Seite 52 **Register**

Seite 53 **Nachwort**





BP – STOLZ AUF 230 JAHRE QUALITÄT

# UNTERNEHMEN UND MENSCHEN.

STARKE ARBEIT, STARKE WERTE, STARK IN DIE ZUKUNFT.



# UNTERNEHMENSPROFIL.

DATEN, FAKTEN UND REICHLICH STOFF FÜR NACHHALTIGE WERTE.



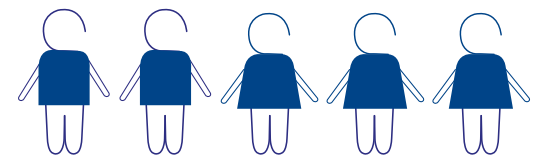
DIE **BIERBAUM-PROENEN**  
GMBH & CO. KG MIT SITZ IN KÖLN.

## 1788

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



## 113



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

## 7. GENERATION

MIT DEM GESCHÄFTSFÜHRER  
HARALD GOOST.



## 280

MITARBEITER ARBEITEN IN  
UNSEREM PRODUKTIONS-  
BETRIEB VETRA IN TUNESIEN.



## LANGLEBIGKEIT

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



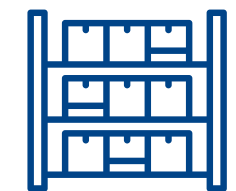
## 69%



DER FERTIGWARE STAMMT VON  
PARTNERN, MIT DENEN WIR SEIT MEHR  
ALS 10 JAHREN ZUSAMMENARBEITEN.

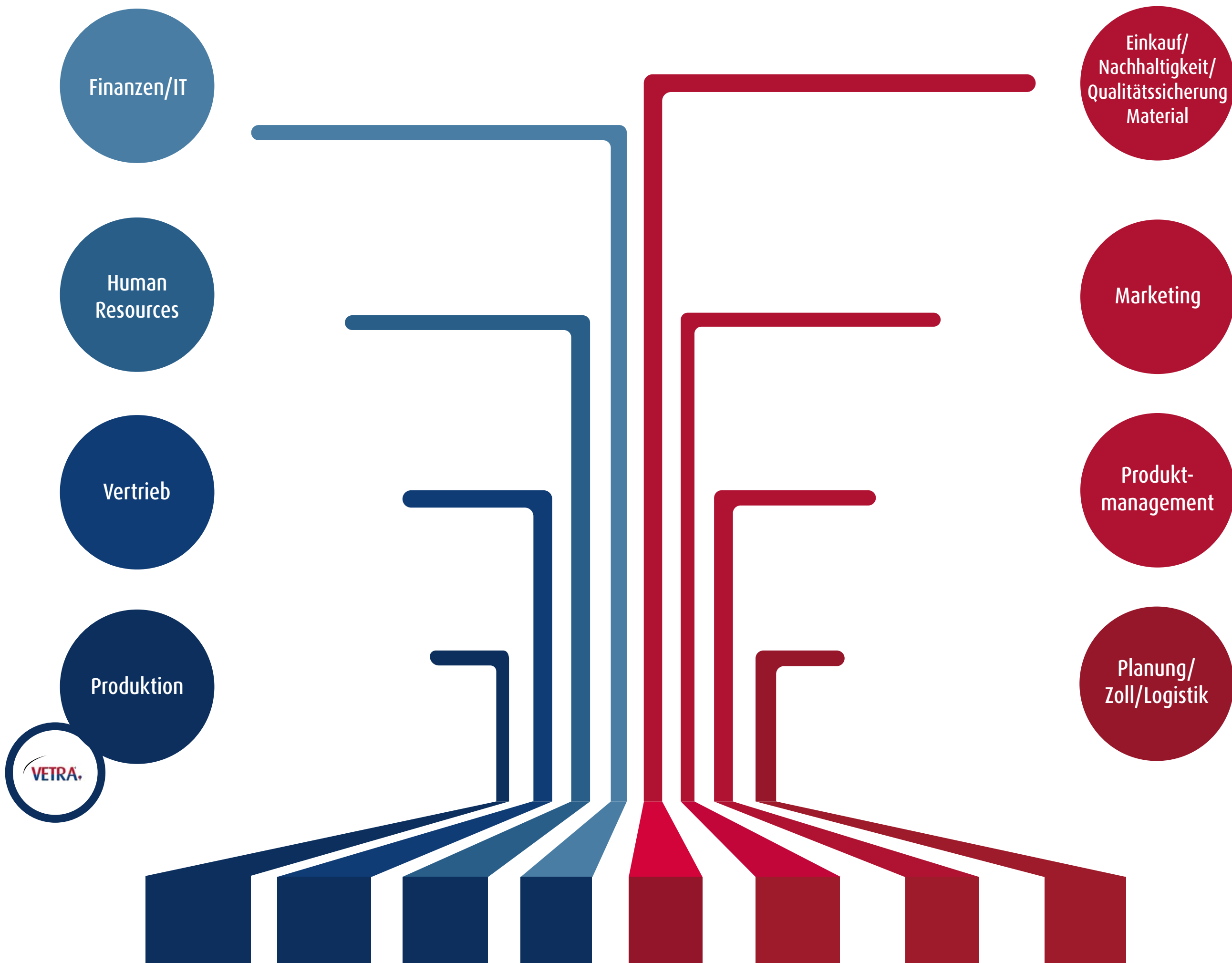


## FOREVER AND EVER



BP HAT EINE MENGE AUF LAGER. NEVER  
OUT OF STOCK (NOS) HEISST DIESER SERVICE,  
AUF DEN SICH DIE KUNDEN VERLASSEN KÖNNEN.  
DAS BREITE UND ZUGLEICH TIEFE NOS-SORTIMENT  
BESTEHT AUS ARBEITSKLEIDUNG UND PER-  
SÖNLICHER SCHUTZAUSRÜSTUNG (PSA) - SEI  
ES FÜR DIE INDUSTRIE, DAS HANDWERK, DAS  
GESUNDHEITSWESEN, DIE GASTRONOMIE ODER  
DIE LEBENSMITTEL-, PHARMA- UND KOSMETIK-  
INDUSTRIE. DEN BP KUNDEN STEHT AN FÜNF  
TAGEN IN DER WOCHEN EIN VIERZEHN-  
KÖPFIGES TEAM IM KUNDENSERVICE ZUR  
VERFÜGUNG. INNERHALB VON 48 STUNDEN  
WERDEN 95 % ALLER BESTELLUNGEN AUSGELIEFERT.





# GANZHEITLICH PUNKTEN:

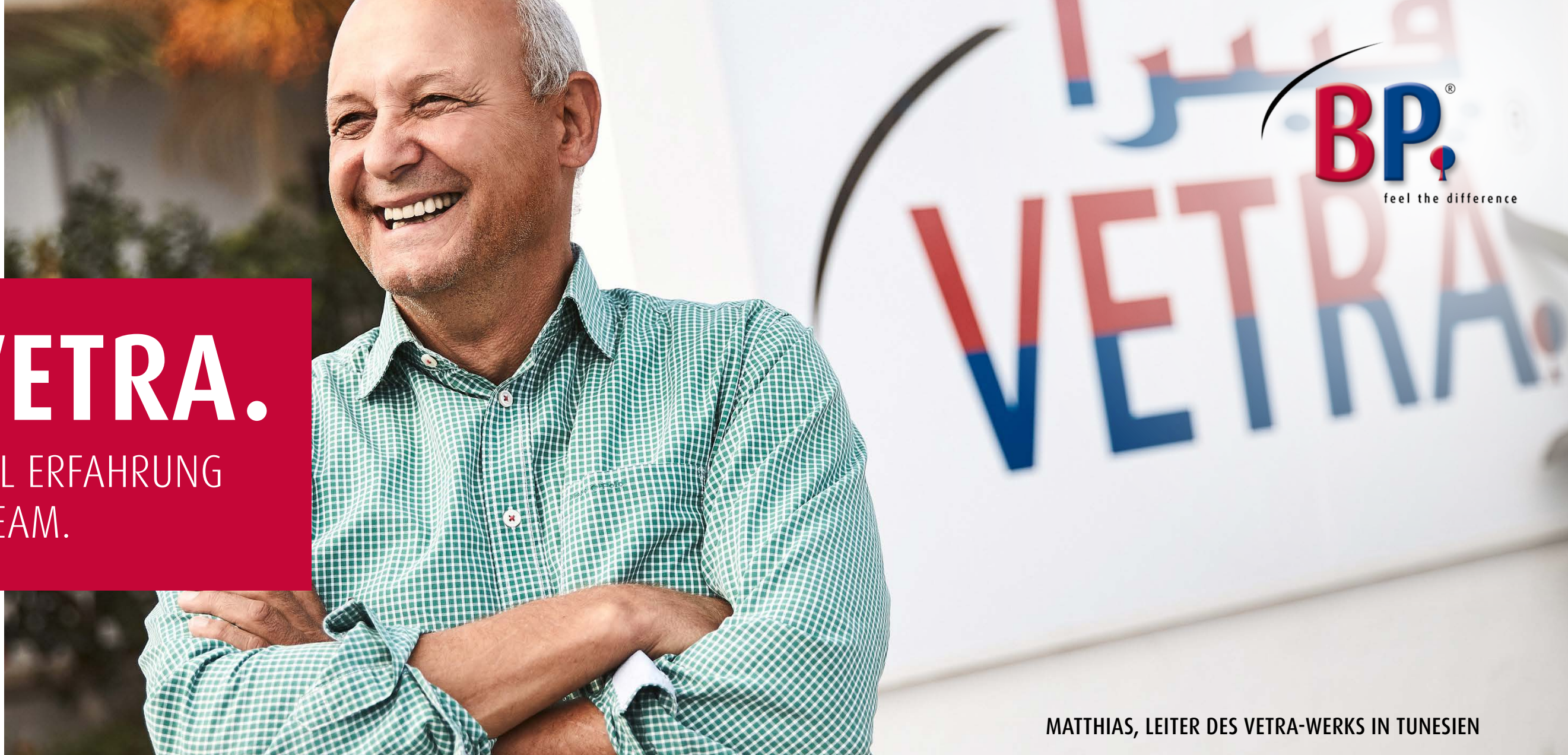
NACHHALTIGKEIT ZIEHT SICH DURCH DAS UNTERNEHMEN WIE EIN ROTER FADEN. ALLE ABTEILUNGEN ARBEITEN HAND IN HAND, UM SO VERANTWORTUNGSVOLL WIE MÖGLICH ZU AGIEREN. HAND DRAUF.

*„Natürlich haben wir einen Betriebsrat und einen Arbeitsausschuss. Die Zusammenarbeit ist immer konstruktiv und intensiv. Das ist uns ein wichtiges Anliegen.“*

Ralf, Personalreferent







# QUALITY MADE BY VETRA.

MIT 280 MITARBEITERN, GROSSEM KNOW-HOW UND VIEL ERFAHRUNG UNTERSTÜTZT DER TUNESISCHE PARTNER DAS KÖLNER TEAM.

## DER BP PRODUKTIONSBEREICH VETRA

Vetra, der BP Produktionsbetrieb in Tunesien, wurde 1995 gegründet und näht mittlerweile unsere anspruchsvollsten Produkte in kleiner Stückzahl. Kein Wunder, denn bei Vetra arbeiten 280 hervorragend ausgebildete Mitarbeiter, von denen fast die Hälfte seit mehr als 15 Jahren dem Betrieb angehören. Also wichtige Knowhow-Träger für das Unternehmen.

Vetra steht für Flexibilität, Qualität und Effizienz. Gerade im Bereich industrieller Fertigung ist das Know-how hier exzellent. Darum reisen die

Kölner BPlern oft nach Tunesien, um sich weiterzubilden. Im Gegenzug schulen die Mitarbeiter aus der Domstraße Köln oft die Partner aus Tunesien und geben innovatives Wissen weiter.

## PRO UMWELT, PRO MENSCH

Vetra ist STeP-zertifiziert und wird regelmäßig durch die Fair Wear Foundation (FWF) auditiert. BP arbeitet intensiv an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen im eigenen Werk. Gemeinsam mit Vetra hat BP 2017 ein FWF-Pilotprojekt zum Thema „Living Wage“ gestartet, durch das wichtige

Erkenntnisse gewonnen werden sollen, wie die Entlohnung der Arbeiter in der Fabrik verbessert werden kann bzw. welche anderen finanziellen Möglichkeiten oder Unterstützungen angeboten werden könnten.



MATTHIAS, LEITER DES VETRA-WERKS IN TUNESIEN

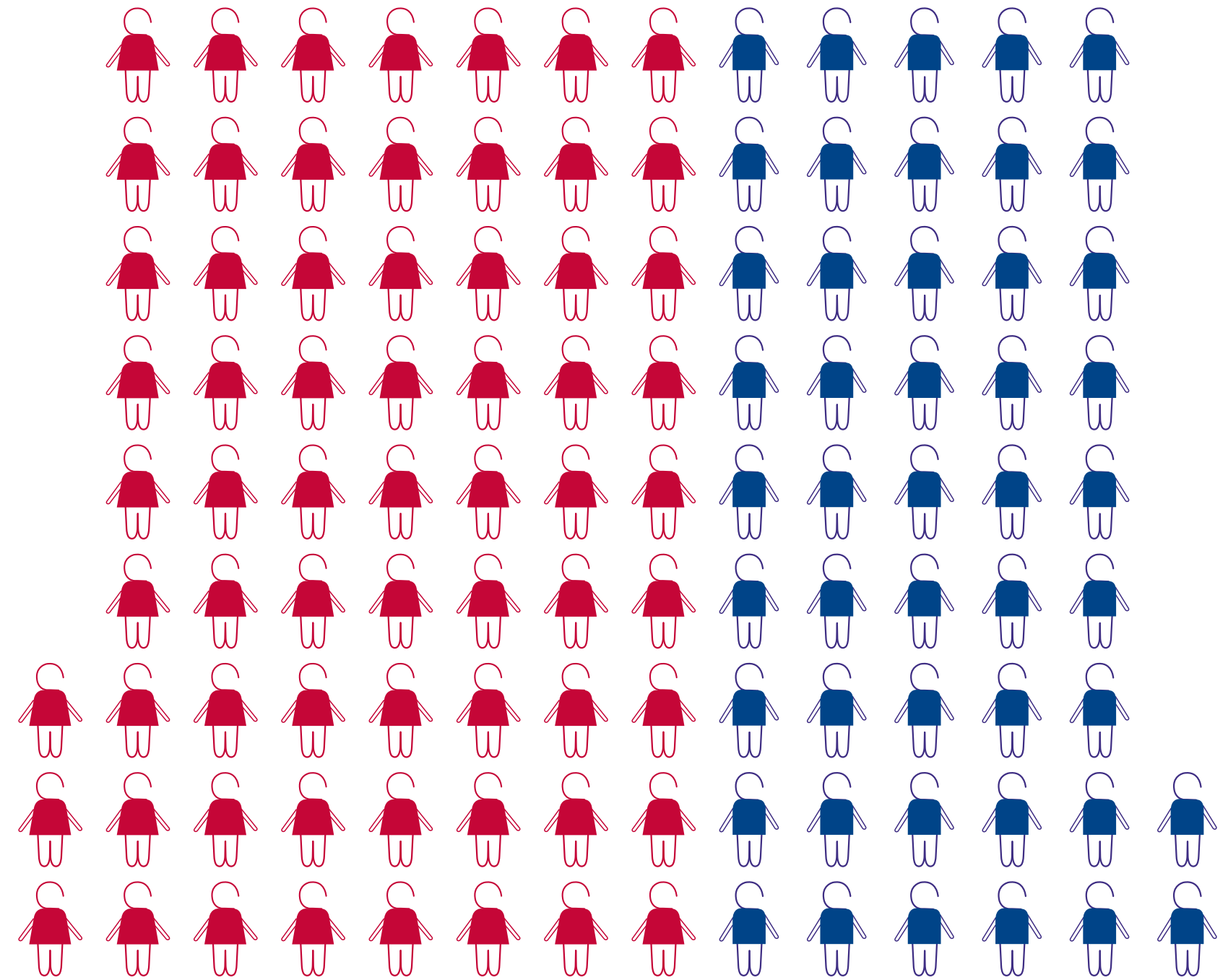




# UNSERE MITARBEITER.



## 113 INDIVIDUELLE KÖPFE



Frauen: 66

Männer: 47

**+ 280 INDIVIDUELLE KÖPFE**  
**IM BP PRODUKTIONSBETRIEB VETRA. IN TUNESIEN**

POWER PUR: DAS BP TEAM BEIM BUSINESS-RUN IN KÖLN. UNTEN: WER ARBEITEN KANN, KANN AUCH FEIERN...





## 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 auch wichtige Erfahrungen im interkulturellen Bereich 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. Wer ein Abendstudium absolvieren möchte, wird ebenfalls unterstützt, und das auch finanziell.

*Die Ausbildung ist vielfältig, wir gehen sogar einen Monat ins Ausland und arbeiten bei einem Kunden oder Lieferanten.*

Mohammed, Auszubildender



*Theorie und Praxis gleichzeitig. Das Abendstudium bei BP war da genau das Richtige für mich. Zwar ist die Belastung durch die abendlichen Vorlesungen höher als bei einem normalen Studium, aber in schwierigen Phasen hat BP immer Verständnis für meine Situation gezeigt.*

*Auch die finanzielle Unterstützung war Gold wert.*

Hannah, Marketing



## 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 Weiterbildungsangebote der VHS nutzen. BP übernimmt die Kosten für VHS-Sprachkurse und MS Office-Kurse (Excel, Word, Access und PowerPoint).



## SPRECHEN SIE DEUTSCH, FRANZÖSISCH, ITALIENISCH, KROATISCH, NIEDERLÄNDISCH, ARABISCH?

Wir fließend. Bei BP trifft man eine Vielzahl unterschiedlicher Menschen. Und alle arbeiten unter einem Dach.

*Wir arbeiten mit so vielen unterschiedlichen Menschen anderer Kulturen zusammen. Da ist eine Schulung zu interkultureller Kompetenz interessant und wichtig.*

Julia, Personalverwaltung





# 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!

*„ Ich war 12 Monate mit dem Baby zuhause. Vor dem ersten Arbeitstag nach der Pause war ich ziemlich aufgereggt. Aber das Team hat mich super aufgefangen und wieder eingearbeitet.“*

Mona, E-Commerce



*„ Männer? Frauen? Das ist uns gleich! Deshalb gibt es bei BP keinen Unterschied zwischen Mann und Frau – weder bei den Vorteilen, noch bei den Gehältern.“*

Ralf, Personalreferent





# BP IST MEHR. VIEL MEHR.

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





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 mit sowohl unseren Kunden und Lieferanten als auch Mitarbeitern konnten wir Themen ermitteln, die im Interesse dieser Gruppe sind.

## ORDENTLICH GESPRÄCHSSTOFF

Um sorgfältig Aufschluss 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.



*„Unser Nachhaltigkeitsbericht dient dazu, unsere Stakeholder über die Aktivitäten im Jahr 2017 zu informieren. Außerdem ist es für uns eine Chance zu zeigen, wo und wie genau wir Verantwortung übernehmen.“*

Pascal, Leiter Marketing

## 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.



UTE, LEITERIN PRODUKTION, IM GESPRÄCH MIT DEN AZUBIS NIKLAS UND JOHANNES

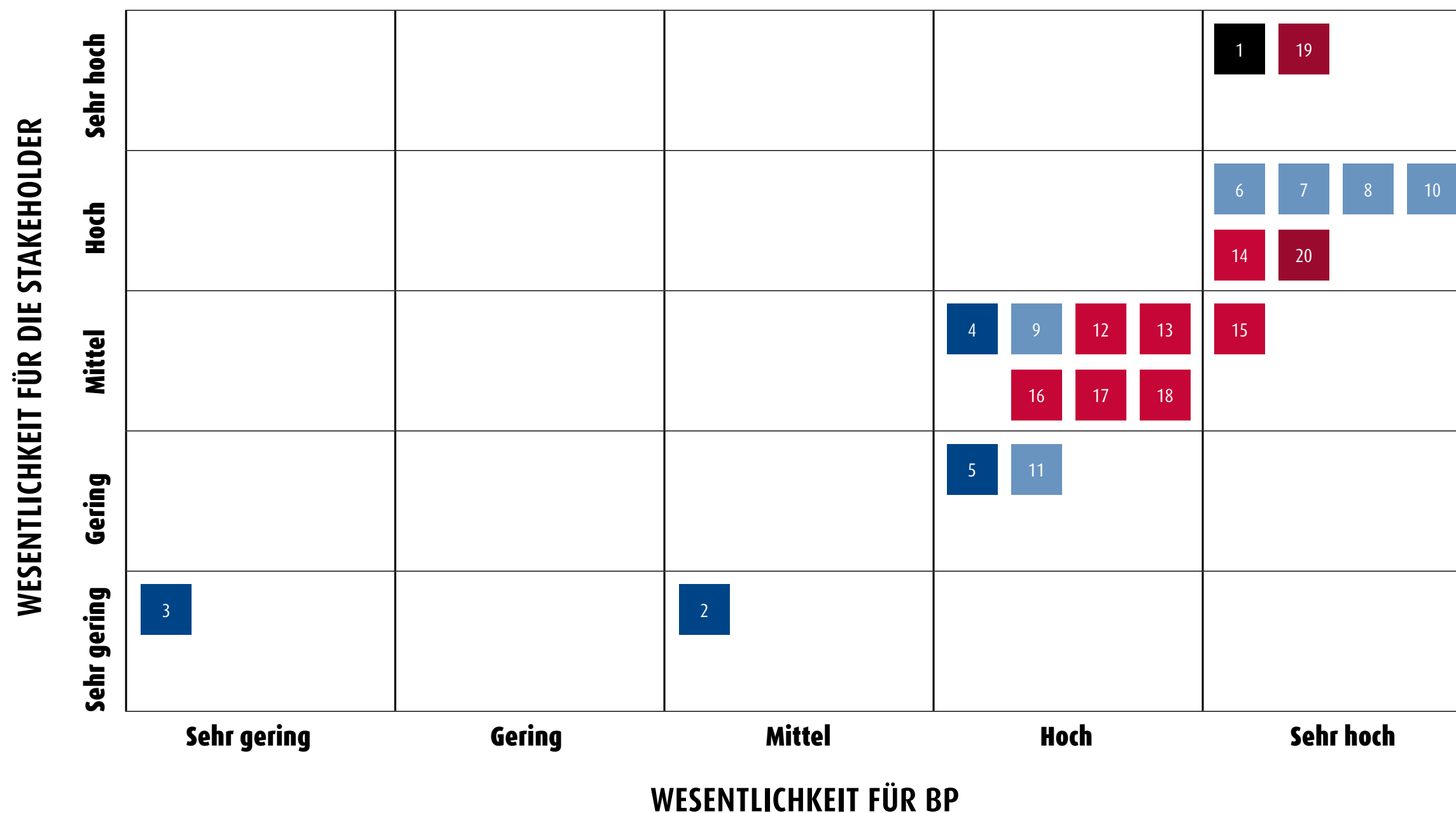
STETIGE  
VERÄNDERUNG  
VERLANGT  
STÄNDIGEN DIALOG.

# DIE BP STAKEHOLDER.



# WESENTLICH, MENSCHLICH, NATÜRLICH.

DAS ERGEBNIS DER  
WESENTLICHKEITSANALYSE  
MIT DEN BP STAKEHOLDERN.



### Wirtschaftliche Relevanz:

- 1 Wirtschaftliche Leistung

### Ökologische Relevanz:

- 2 Energie
- 3 Wasser
- 4 Produkte und Dienstleistungen
- 5 Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte

### Gesellschaftliche Relevanz:

- #### Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung:
- 6 Beschäftigung
  - 7 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
  - 8 Aus- und Weiterbildung
  - 9 Vielfalt und Chancengleichheit
  - 10 Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken
  - 11 Beschwerdemechanismen hinsichtlich Arbeitspraktiken

### Menschenrechte:

- 12 Gleichbehandlung
- 13 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- 14 Kinderarbeit
- 15 Zwangs- oder Pflichtarbeit
- 16 Prüfung der Geschäftsstandorte auf Einhaltung der Menschenrechte
- 17 Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechte
- 18 Beschwerdemechanismen hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen

### Produktverantwortung:

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



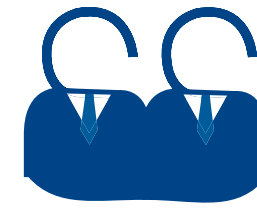
# STARK EINGEBUNDEN: DIE BP STAKEHOLDER.

## 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



Lieferanten



Täglicher Austausch

Banken



Regelmäßiger Austausch



Mitarbeiter



Täglicher Austausch

Institutionen



Regelmäßiger Austausch

Verbände



Austausch nach Bedarf



# GEMEINSAM FÜR DIE GUTE SACHE.

Fachverband für Wäscherei-, Textil- und Versorgungsmanagement e.V. (FWL)

Textilienreinigungsverband (DTV)

Fachvereinigung Arbeitssicherheit (VDSI)

Vereinigung bergischer Unternehmensverbände (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.





STOFF-ZUSCHNITT IN UNSEREM WERK VETRA IN TUNESIEN

# KUNDEN- UND PRODUKTVERANTWORTUNG.

ALLES ABSOLUTE MASSARBEIT.



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 in goldene Letter zu gießen, sondern auch praktisch anzugehen, 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 Kundenzufriedenheit allgemein. Da BP großen Wert auf langjährige Kundenbeziehungen legt, werden Anregungen und Kritik in die Kollektionsplanungen aufgenommen.

*„Wir halten auch bei Kunden und Kommunen Vorträge zum Thema Nachhaltigkeit. Der Bedarf ist hier groß, gerade bei öffentlichen Beschaffungen.“*

Steve, Vertrieb



*„Damit die Kunden auch einmal hinter unsere Kulissen schauen können, laden wir sie nach Köln ein. Hier finden auch Kundenworkshops statt, um uns ein Feedback zu unseren Produkten einzuholen.“*

Karol, Leitung Vertrieb



# AUF EIN WORT. ODER ZWEI ODER DREI.

MIT TRÄGERBEFRAGUNGEN, KUNDENWORKSHOPS UND WERKS BESICHTIGUNGEN ZUM EHRlichen FEEDBACK.





# 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 German-Fashion Modeverbands Deutschland e.V. teil.

## GIBT ES EIN SPEZIELLES VERFAHREN FÜR DIE ZERTIFIZIERTE BProtected®-KOLLEKTION?

Persönliche Schutzausrüstung (PSA) ist ein wichtiges Thema, bei dem man als Hersteller vieles bedenken muss. Auch wenn es um die Kennzeichnung geht. BP richtet sich deshalb nach der Europäischen Richtlinie 89/686/EWG und legt eine Herstellerinformationsbroschüre mit allen geforderten Angaben zu jedem BProtected®-Produkt bei. Zukünftig wird nach der neuen Verordnung (EU) 2016/425 gearbeitet. Dann wird die Herstellerinformationsbroschüre auch einen Link zum Download der Konformitätserklärung enthalten.

## VORWÄRTSDENKEN, RÜCKVERFOLGEN

Jedes BProtected®-Produkt verfügt über eine Kennnummer, die auf das Etikett aufgedruckt ist, das in die Produkte eingnäht wird. Dadurch kann BP im Notfall Produktlinien zurückverfolgen und Rückrufaktionen einleiten. Das ist gerade bei PSA-Kleidung von größter Wichtigkeit. Sollte es doch einmal zu einem Qualitätsproblem kommen, kann BP über diese Nummer rückverfolgen, welche Charge betroffen ist und welche Kunden Produkte aus dieser Charge erhalten haben.



*„An so einem kleinen Etikett hängt eine Menge dran. Deshalb werden wir diesen Kurs auch in Zukunft so konsequent weiterverfolgen. Bisher gabes keine Vorfälle im Zusammenhang mit Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von BP Produkten.“*

Heike, Produktmanagement



**BP.**  
feel the difference

**FAIR WEAR FOUNDATION** 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 sind sehr stolz, bereits vier Mal in Folge den Status Fair Wear Leader zu tragen. Das zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind.*

Ute, Leiterin Produktion



Gute Sachen produzieren. Für die gute Sache stehen. Das verbindet. Umso besser, wenn sich mehr als 120 europäische Unternehmen zusammenschließen, um die Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie zu verbessern. Seit 1999 gibt es die Multi-Stakeholder-Initiative Fair Wear Foundation (FWF). BP ist im Jahr 2010 als erster deutscher Anbieter von

Berufsbekleidung der FWF beigetreten. Alle Mitglieder werden regelmäßig von der Organisation überprüft. Und nicht nur die, sondern die jeweiligen Produktionspartner gleich mit dazu. Damit BP sicher gehen kann, dass alle dahinter stehen, unterschreiben die Konfektionäre ebenfalls die Prinzipien der FWF. Dadurch ziehen alle an einem Strang.

## Geschafft: 95 %

Stolze 95 % des BP Beschaffungsvolumens stammen von auditierten Produktionspartnern.

Mehr dazu auf [www.fairwear.org](http://www.fairwear.org)

## IM BLICKPUNKT

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. Darum wird Zwangs- und Pflichtarbeit genauso ausgeschlossen wie Kinderarbeit und Diskriminierung. Jeder Konfektionär muss dies auch schriftlich bestätigen. Dass hier alle an einem Strang ziehen, beweisen auch die Audits in den Produktionsstätten.

Die Länderstudien der Fair Wear Foundation liefern wichtige Information über landestypische Herausforderungen. So zum Beispiel den Umgang mit syrischen Flüchtlingen in der Türkei oder das wachsende Bewusstsein für eigene Rechte in Tunesien. 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**

- Arbeitsverhältnisse basieren auf Freiwilligkeit.
- Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen.
- Diskriminierungsverbot.
- Zahlung eines existenzsichernden Einkommens.
- Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis.
- Gegen jede Form von Kinderarbeit.
- Angemessene Arbeitszeiten.
- Sichere und hygienische Arbeitsumwelt.
- Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis.



# EINE RUNDE SACHE: DER NACHHALTIGKEITSPLAN IM SINNE DER FWF.

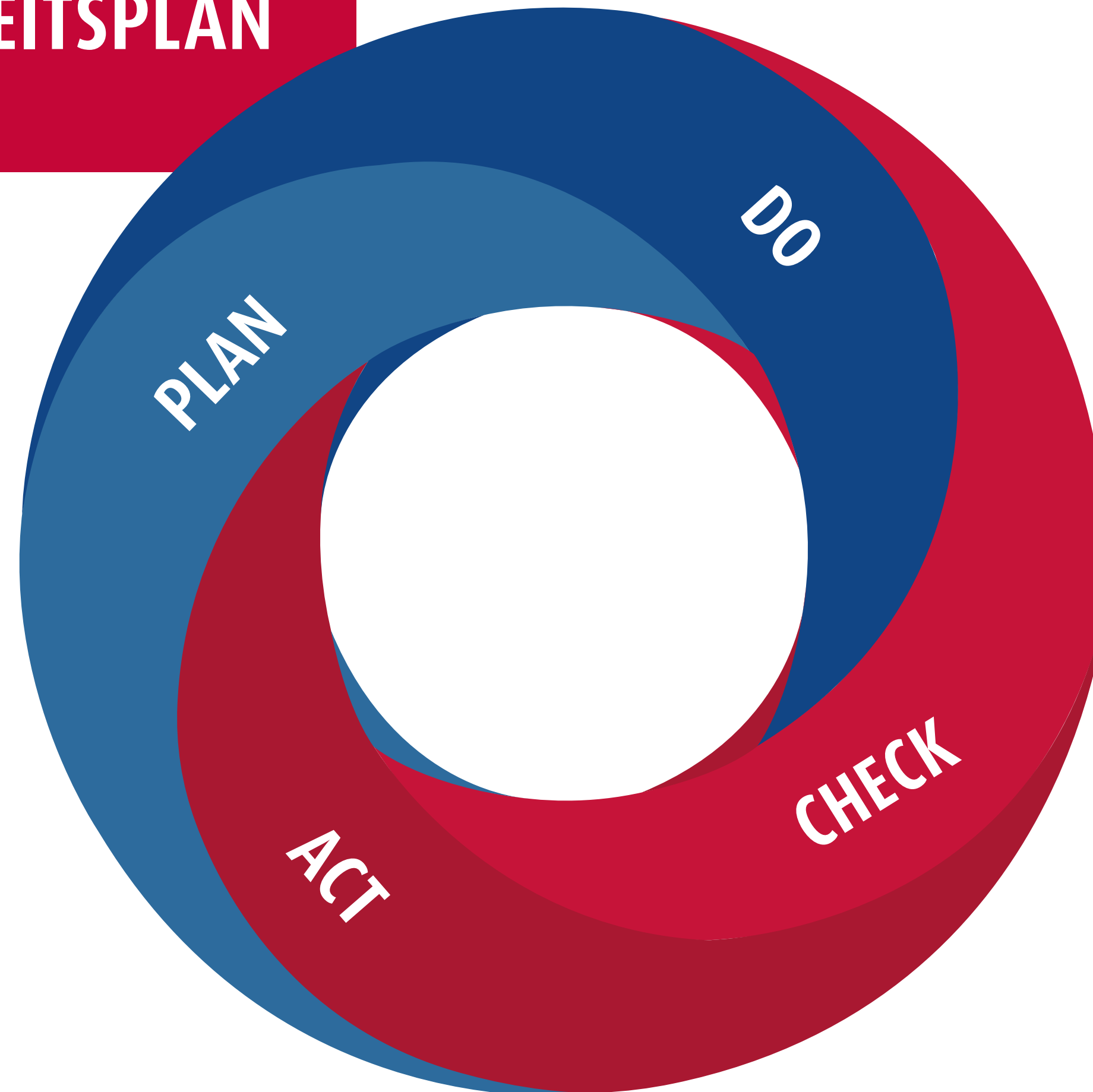
Stillstand ist der größte Feind für das nachhaltige Wirtschaften eines Unternehmens. Bei BP werden stetig neue Maßnahmen und Ziele erarbeitet und definiert, um auf die Veränderungen und Herausforderungen, die die Welt bereithält, zu reagieren.

## 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

- » Auf Wiedersehen: denn mindestens alle drei Jahre findet ein erneutes Audit 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 LEBENSBEDINGUNGEN AUF DER WELT

Jedes Stückchen Stoff fängt mit einer Geschichte an. Manchmal hängt daran eine einzelne Zukunftschance, manchmal eine ganze 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-BAUMWOLL- PROGRAMM

BP nimmt seit 2016 am Fairtrade-Baumwollprogramm teil. Dieses Programm ermöglicht es Kleinbauern, mehr Baumwolle zu fairen Bedingungen zu verkaufen. Im Rahmen des Fairtrade-Baumwollprogramms wurden im Jahr 2017 10 % der Baumwolle von uns zu Fairtrade-Bedingungen eingekauft. Dadurch konnten 600 indische Kleinbauern und ihre Familien von BP profitieren.



## 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 die Einführung gezielter Schulungsmaßnahmen werden Kleinbauern ökonomisch und ökologisch unterstützt.

## UNTERSTÜTZUNG, DIE ANKOMMT

In den letzten Jahren wurden knapp 50% der Fairtrade-Prämiegelder in Schulgebäude, Stipendien oder Lehrmaterialien investiert. Rund 40% für landwirtschaftliche Geräte und Betriebsstoffe. Also Investitionen für die Verbesserung der Produktion.

*„Durch die Fairtrade-Prämie werden viele starke Projekte in Gang gesetzt, die zum Beispiel Familien mit Kindern helfen.“*

Nina, Nachhaltigkeit





# NACHHALTIGKEIT MIT BRIEF UND SIEGEL.



Klare Zeichen setzt BP mit Kooperationen und international anerkannten Institutionen. In der Branche ist bekannt, dass das Familienunternehmen beim Thema Nachhaltigkeit aktiv mitmacht, mitmischt und auch ein Wörtchen mitredet. Gut so.

## BÜNDNIS FÜR NACHHALTIGE TEXTILIEN:



In dieser Multistakeholder-Initiative kommt zusammen, was stark ist – nämlich Bündnispartner aus Verbänden, Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften, Standardorganisationen und der Deutschen Bundesregierung. So wird erreicht, dass die soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit entlang der gesamten textilen Lieferkette kontinuierlich verbessert wird. Seit 2015 ist BP Mitglied und hat sich in den Bündnisgruppen „Sozialstandards“ und „Existenzsichernde Löhne“ engagiert.

[www.textilbuendnis.com](http://www.textilbuendnis.com)

## 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 (Markenanbieter, Hersteller, Händler) 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. Auch unser tunesischer Produktionsbetrieb Vetra wurde 2017 durch STeP by Oeko-Tex® zertifiziert.



## OEKO-TEX® STANDARD 100

Wo OEKO-TEX® Standard 100 drauf steht, ist textiles Vertrauen drin. Das betrifft auch alle Produkte von BP, die im Rahmen des unabhängigen Prüf- und Zertifizierungsverfahrens auf Schadstoffe geprüft und humanökologisch für unbedenklich befunden wurden.

## 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.





# PARTNERSCHAFTEN UND LIEFERANTEN.

NACHHALTIG HANDELN XXL.



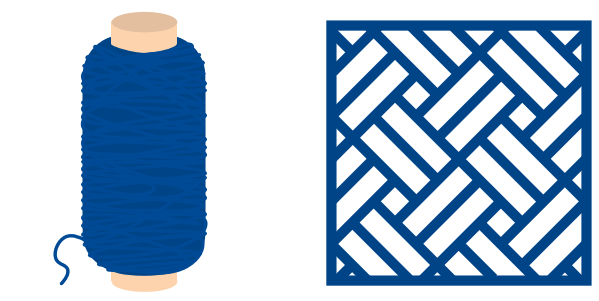
# VERANTWORTUNGSVOLL. UND DAS MIT JEDER FASER.



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

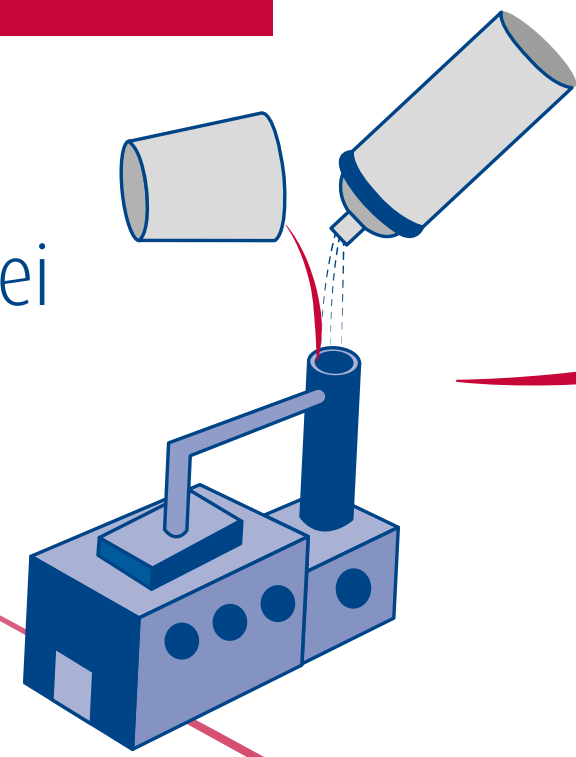


Rohmaterial

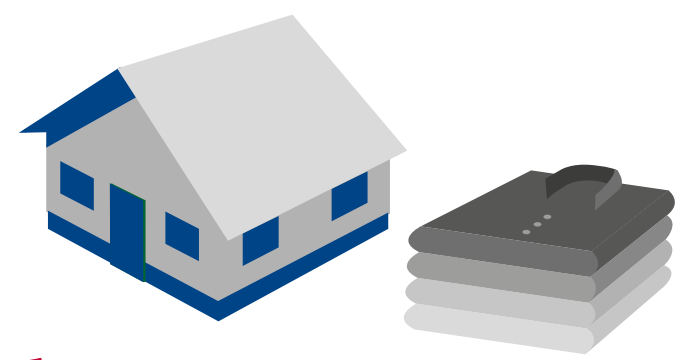


Spinnerei/ Weberei

Färberei



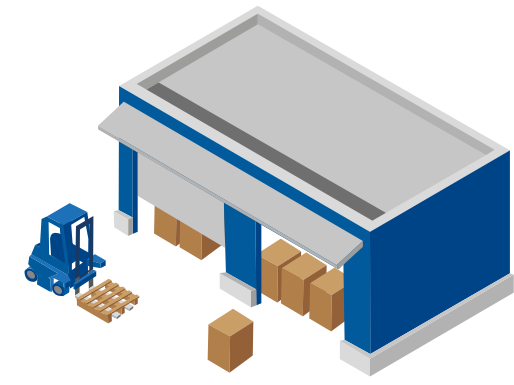
Verarbeitung



Nähen/  
Konfektionieren

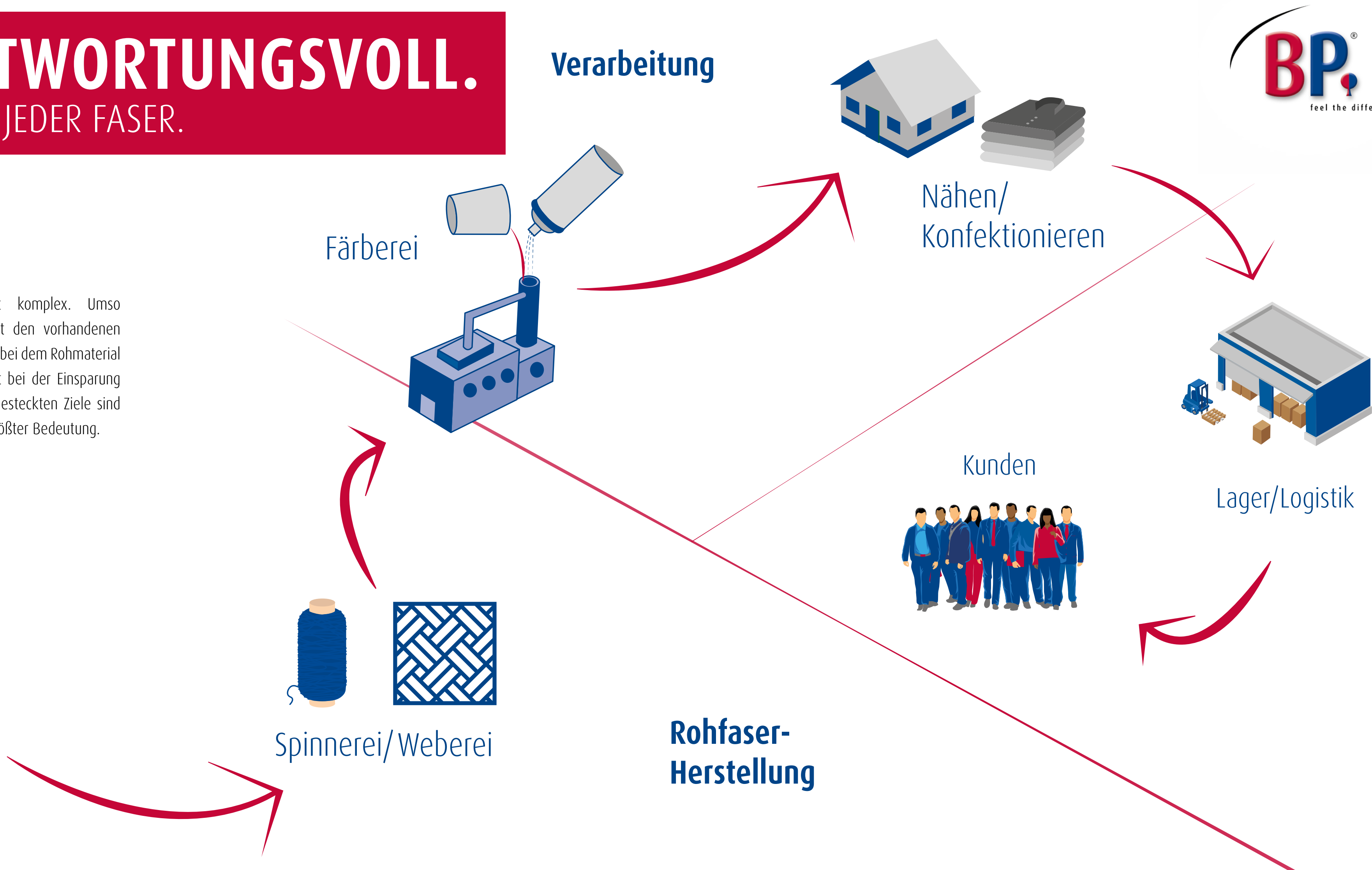


Kunden

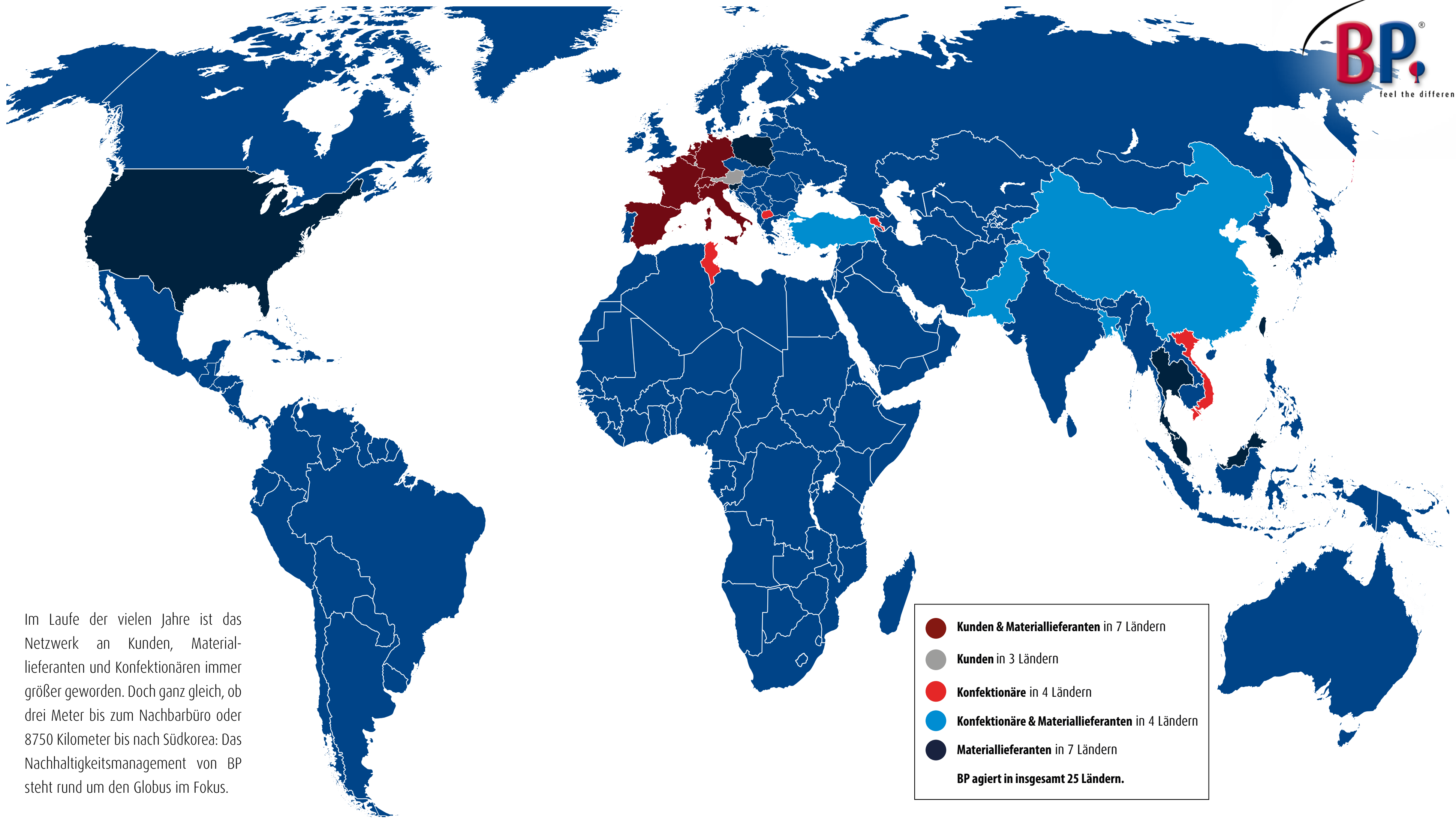


Lager/Logistik

Rohfaser-  
Herstellung







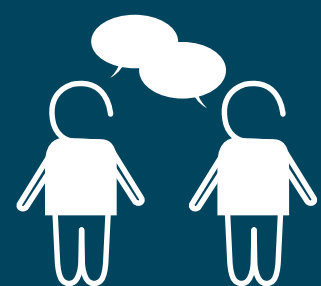
Im Laufe der vielen Jahre ist das Netzwerk an Kunden, Materiallieferanten und Konfektionären immer größer geworden. Doch ganz gleich, ob drei Meter bis zum Nachbarbüro oder 8750 Kilometer bis nach Südkorea: Das Nachhaltigkeitsmanagement von BP steht rund um den Globus im Fokus.



### BP IN HOCHRISIKOLÄNDERN

Die FWF verlangt von ihren Mitgliedern besondere Anstrengungen bei der Vergabe von Aufträgen in Hochrisikoländer. Dazu zählt auch Bangladesch, wo BP nur geringe Umsätze tätigt. 2017 hat BP die Zusammenarbeit mit einem neuen Lieferanten aus Bangladesch gestartet. Nach mehrmaligen Besuchen wurde ein Probeauftrag vergeben. Der Lieferant ist in den „Due Diligence“-Prozess integriert und wird vom „Bangladesh Accord on Fire and Building Safety“-Abkommen (ACCORD) begleitet.

Unabhängige Sicherheitsuntersuchungen in den Fabriken und die öffentliche Berichterstattung über die Ergebnisse dieser Untersuchungen sind Bestandteil von ACCORD. Auch die FWF hat den neuen Lieferanten in Bangladesch besucht und ein verbessertes Überwachungsprogramm zur Brand- und Gebäudesicherheit vorgestellt. 2018 wird der Lieferant an einem Feuer- und Sicherheitstraining der FWF teilnehmen.



Vorabgespräche mit Lieferanten: BP Anforderungen werden besprochen, um zu prüfen, ob beide Parteien zusammen passen.



Risikoanalyse des betreffenden Landes mit Risikoeinstufung (Standort, politische Lage etc).



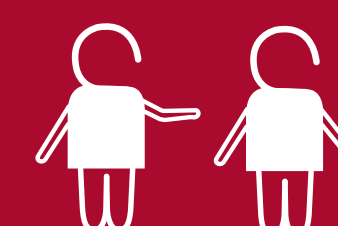
Vor-Ort-Termin mit dem potenziellen Lieferanten: Gespräche mit dem Management zu Lieferzeiten, Kostenniveau sowie sozialen und ökologischen Anforderungen.



Die Produktionsstätte wird sorgfältig besichtigt und mithilfe einer „Checkliste für Gesundheits- und Arbeitssicherheit“ bewertet und überprüft.



Bestehende Auditberichte wie Sozialaudits und Zertifikate werden angefordert und ausgewertet.



Nach einer positiven Beurteilung wird ein erster Probeauftrag platziert. Das Ergebnis dieses Auftrags entscheidet über die weitere Zusammenarbeit mit BP.



*„Bevor BP einem neuen Lieferanten einen Probeauftrag erteilt, nimmt das Team eine „Due Diligence“-Prüfung vor. Also eine mit „gebotener Sorgfalt“ durchgeführte Risikoprüfung.“*

Annet, Nachhaltigkeit



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

Belhei und Maroua, Näherei



# BEZIEHUNGSSTATUS: LANGZEIT-PARTNERSCHAFT.



*Das muss man sich mal vorstellen: 69 % der Fertigware stammt von Partnern, mit denen wir länger als zehn Jahre zusammenarbeiten.*

Andrea, Qualitätssicherung Fertigware

BP geht gerne in die Verlängerung. Darum arbeitet das Familienunternehmen 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 Produktionspartner sind wie BP mittelständische und inhabergeführte Familienunternehmen. Alle sind einer Meinung: Für eine fruchtbare Zusammenarbeit braucht man ein klares Verständnis vom Umgang miteinander.

## Zusammen arbeiten, zusammenhalten, zusammen begeistern:

- » BP erklärt seinen Partnern ausführlich das Geschäftsmodell und die Erwartungen.
- » BP hört den Lieferanten gut zu und baut auf deren Stärken.
- » Was BP zusagt, wird auch eingehalten, und das wird auch umgekehrt erwartet.
- » 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 Konfektioniäre auf gravierende Abweichungen, wie z. B. unzugängliche Feuerlöscher, hinweisen.



# ZEIT FÜR ZUSAMMENARBEIT.

WARUM BP UND SEINE MATERIALLIEFERANTEN GLEICH TICKEN.

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. 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.

## ILO? IST SO!

BP Gewebelieferanten sind dazu verpflichtet, die ILO-Kernarbeitsnormen einzuhalten.

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

Stephan, Qualitätssicherung Material





# BESUCHSZEIT: AUF NACH AFRIKA, ASIEN UND SÜDEUROPA.

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, Vietnam, China, Armenien und in der Türkei! Auf dem Plan stehen regelmäßige Audits bei den umsatzstärksten Produktionsbetrieben.

Alle Konfektionäre werden kontinuierlich von der BP Geschäftsführung, dem Management und Mitarbeitern aus den Abteilungen Qualitätssicherung, Einkauf, Nachhaltigkeit, Planung und Produktmanagement besucht. Bewertet werden Kriterien wie z. B. Qualität, Zuverlässigkeit, Liefertreue, Nachhaltigkeit, soziale Verantwortung und faire Arbeitsbedingungen.





# KÖLN – TUNESIEN.

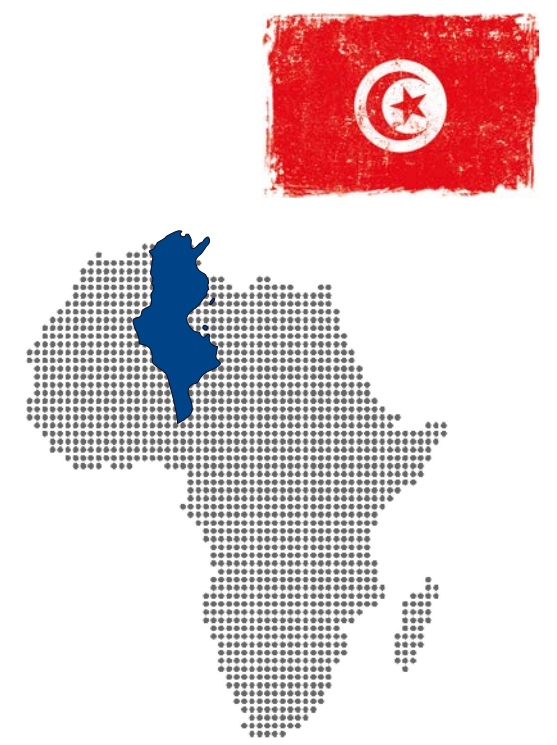
ZUSAMMEN ARBEITEN. ZUSAMMEN VORWÄRTS STREBEN.  
DER BP PRODUKTIONSBETRIEB VETRA.

DAS TEAM DES BP PRODUKTIONSBETRIEBS VETRA IN TUNESIEN

## SCHRITTWEISE ZUM FORTSCHRITT

BP arbeitet intensiv an der Verbesserung des internen Dialogs und des Bewusstseins der Mitarbeiter für die eigenen Rechte. Die zunehmend aktive Nutzung des FWF-Beschwerdesystems zeigt einen positiven Trend. Ziel ist es aber, dass in naher Zukunft mehr und mehr ein internes Beschwerdesystem greift.

2017 stellte die tunesische Regierung mehrmals kurz hintereinander die Lohnsteuerberechnung um. Dadurch entstanden bei Vetra und in den Finanzämtern vor Ort Lücken, die zu einer fehlerhaften Lohnsteuerberechnung führten. Hierüber ging eine Mitarbeiterbeschwerde ein. Durch intensive Zusammenarbeit mit dem Finanzamt und zusätzliche Informationsveranstaltungen sowie Beratungshilfen für die Mitarbeiter wurde die Beschwerde zu aller Zufriedenheit gelöst.



Ein weiterer Beschwerdegrund war die Suspension eines Mitarbeiters wegen dessen Fehlverhaltens bei einer Diskussion über eine angeblich nicht ausgezahlte Tarifierhöhung. Diese war zu diesem Zeitpunkt jedoch noch gar nicht in Kraft. Nach behördlicher Freigabe der Tarifierhöhung wurden die Gehälter entsprechend angepasst. Eine Untersuchung der FWF im Februar 2018 ergab, dass die Kündigung gerechtfertigt war. An der abschließenden Bearbeitung der Beschwerde wird aber weiterhin mit größter Sorgfalt gearbeitet.

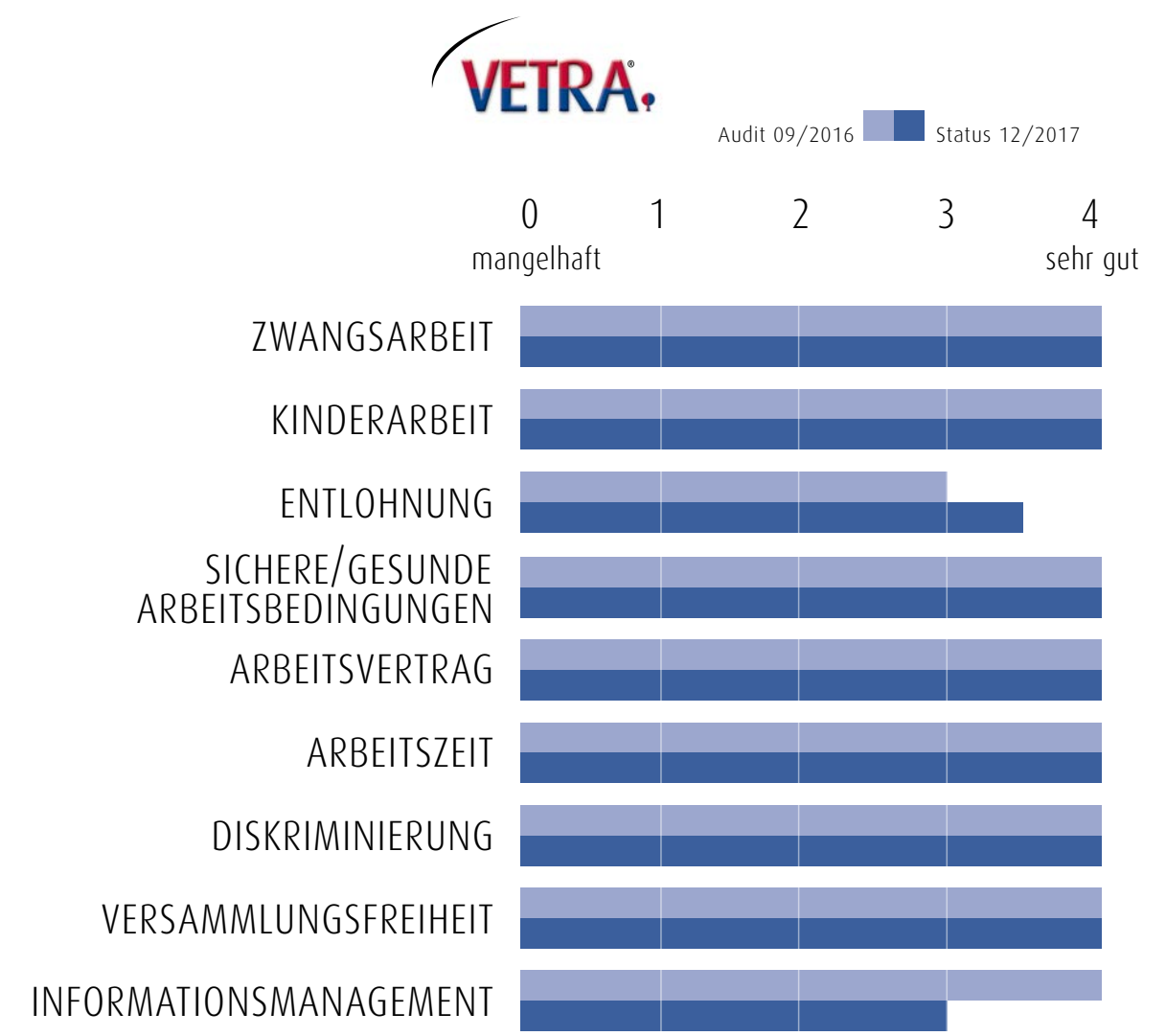
## HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

Eine der größten Herausforderungen bei Vetra ist die Implementierung eines Dialogprozesses zwischen Mitarbeitern und Management, bei

dem Wünsche und Forderungen in Einklang mit den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gebracht werden müssen. Das Management steht vor der Herausforderung, auf das gewachsene Selbstbewusstsein der Mitarbeiter und die damit verbundenen Forderungen im Dialog einzugehen und Probleme zu lösen. Die Mitarbeiter stehen vor der Herausforderung, ihre Wünsche im Dialog mit dem Management zu besprechen. Die Rolle der Arbeitervertretung muss deutlich gestärkt werden.

*„Kommunikation lautet das Zauberwort. Daum wird BP 2018 mit dem Vetra-Management, der Arbeitervertretung und der Abteilung Nachhaltigkeit intensiv an einer Verbesserung der Kommunikation arbeiten.“*  
Annet, Nachhaltigkeit

## DER ENTWICKLUNGSFortsCHRITT





# SALAM ALEIKUM!

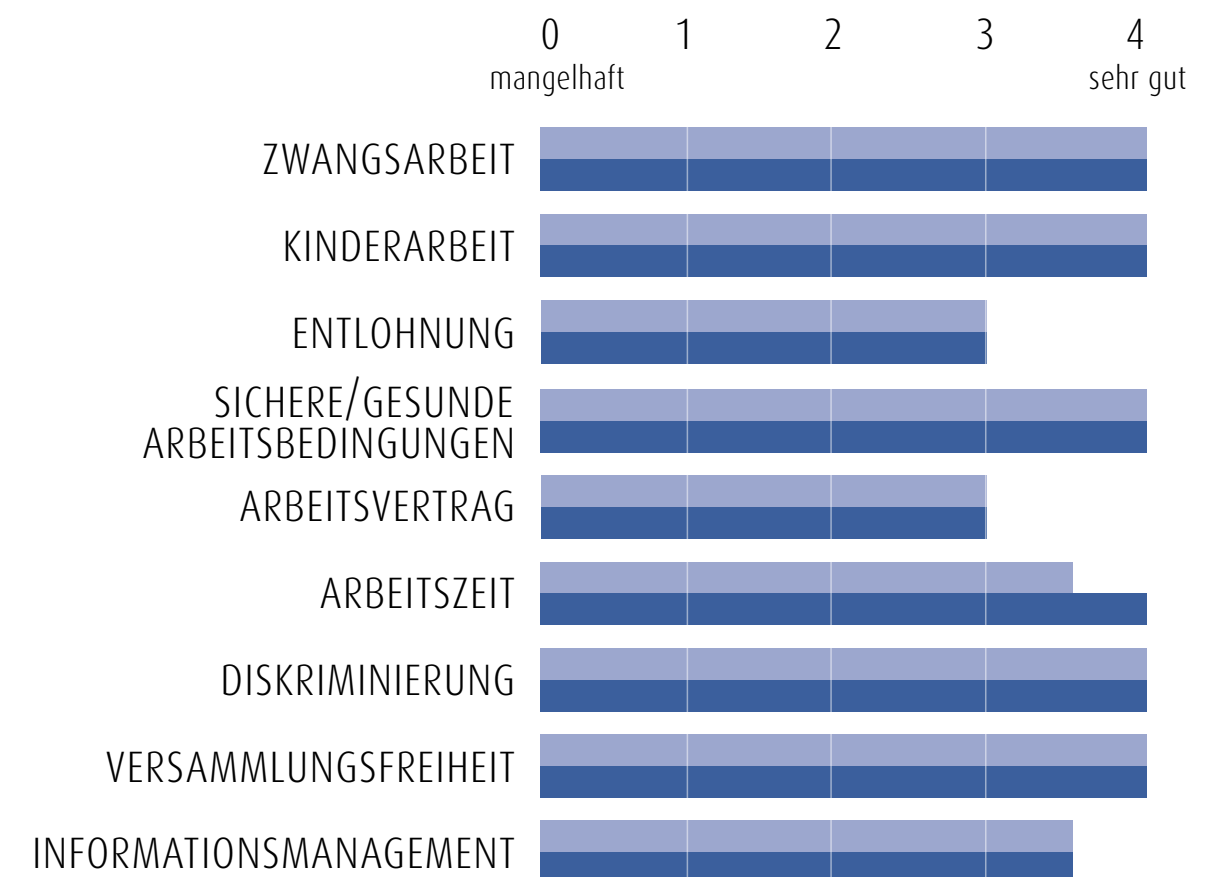
## BP IN TUNESIEN.



### DER ENTWICKLUNGSFortschritt

AUDIT DES TUNESISCHEN PARTNERBETRIEBS 2

Audit 11/2016 ■ Status 12/2017



### BP IN TUNESIEN BEIM PARTNERBETRIEB 2

Die FWF auditierte diesen Betrieb in den Jahren 2015 und 2016. Unmittelbar im Anschluss an die beiden Audits wurde ein Korrekturplan erstellt, an dem 2017 intensiv gearbeitet wurde. Seitdem haben sich die Arbeitsbedingungen weiter verbessert. Auch Kooperationen mit einem weiteren Kunden des tunesischen Konfektionärs trugen zum Erfolg bei.

### HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

Die Verbesserung des Dialogs zwischen Management und Mitarbeitern spielt auch hier eine zentrale Rolle, die BP sehr ernst nimmt. In Tunesien ist es erlaubt, Arbeitsverträge bis zu vier Jahren lang zu befristen. Danach geht das Beschäftigungsverhältnis in eine Festanstellung über und der Mitarbeiter ist praktisch unkündbar. Da sich dann oft die Abwesenheitsquote erhöht, beschäftigen viele Betriebe

die Mitarbeiter über Leihfirmen. Es besteht also nur ein indirektes Beschäftigungsverhältnis. Auch im Partnerbetrieb in Tunesien werden 90 % der Mitarbeiter über Leihfirmen beschäftigt. BP befürwortet jedoch eine Festanstellung von Mitarbeitern und führt in regelmäßigen Abständen Gespräche mit dem Management.





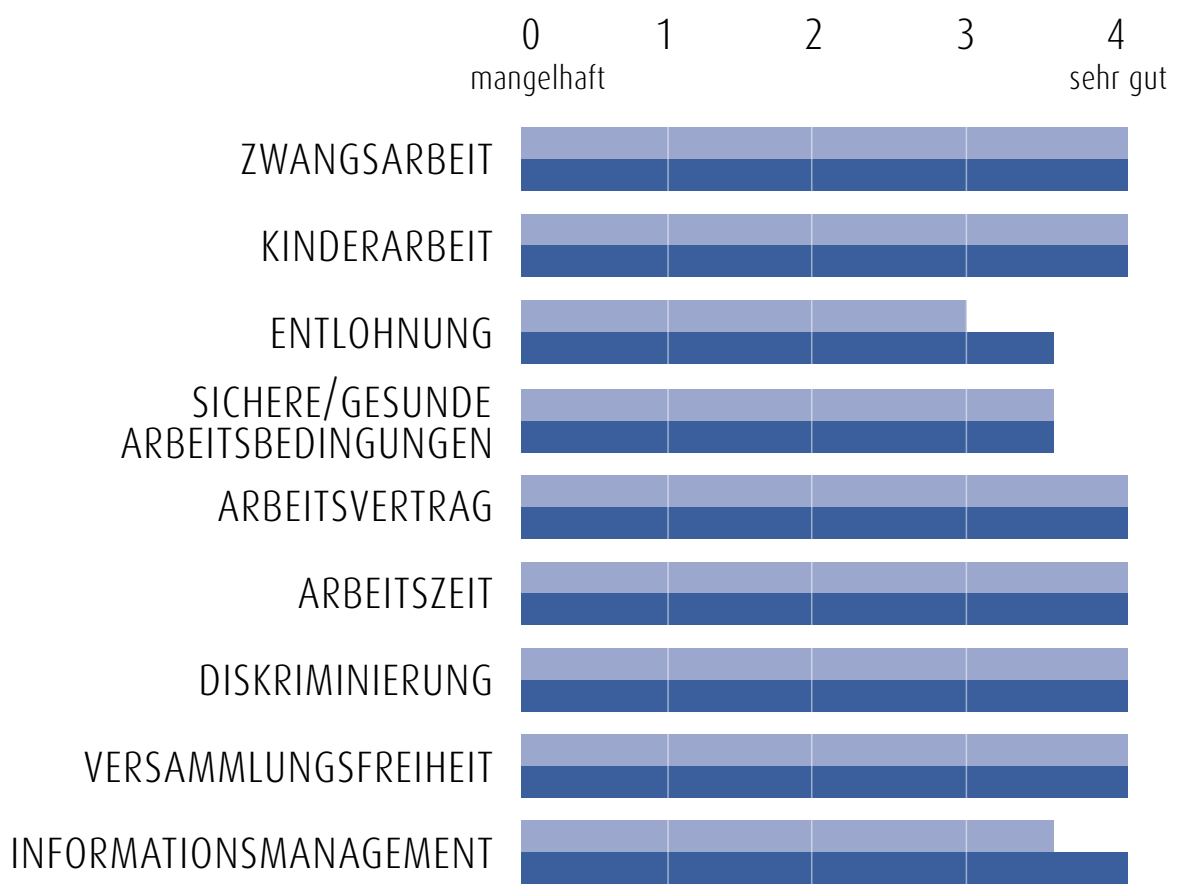
# ZDRAVO!

## BP IN MAZEDONIEN.

### DER ENTWICKLUNGSFortschritt

AUDIT DES MAZEDONISCHEN PARTNERBETRIEBS

Audit 11/2016 ■ Status 12/2017



Das klappt doch wie am Schnürchen! Schließlich hat BP zu seinem mazedonischen Partner seit 15 Jahren ein intensives Vertrauensverhältnis. Mit hoher Zuverlässigkeit wird hier das anspruchsvolle BP Qualitätsversprechen erfüllt. Darauf kann sich BP jederzeit verlassen.

Nach dem Audit im Herbst 2016 wurde im Folgejahr an dem Korrekturplan gearbeitet. Dieser sah für die Mitarbeiter Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen vor. Viele dieser Verbesserungsmaßnahmen wurden bereits umgesetzt, so etwa die korrekte Aufbewahrung von Chemikalien wie z.B.

Spraydosen für die Maschinenpflege, die Behebung unsachgemäßer elektronischer Verkabelung, die Installation eines Rauchmeldesystems am neuen Produktionsstandort sowie die Erweiterung des Betriebsrats um einen Vertreter aus dem neuen Produktionsstandort.

### HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

Eine große Herausforderung für unseren Produktionspartner ist der große Fachkräftemangel im Land. Außerdem fehlt der Nachwuchs: Gerade von den jüngeren Leuten ist kaum jemand bereit, im

Textilbereich zu arbeiten. Doch die neue mazedonische Regierung packt hier mit an und hat im September 2017 offiziell eine Erhöhung der Löhne angeordnet. Dadurch sind die Mindestlöhne um 25 % gestiegen. Um die gestiegenen Lohnkosten bei den Textilunternehmern auszugleichen, sind Subventionen in Kraft getreten und ein neues Programm zur Unterstützung der Textilunternehmen wurde eingeführt. Die nächste Überprüfung der gesetzlichen Mindestlöhne erfolgt im März 2018. BP ist im permanenten Austausch mit dem mazedonischen Konfektionär, damit diese Herausforderung gemeinsam bewältigt werden kann.



# ZDRAVO!

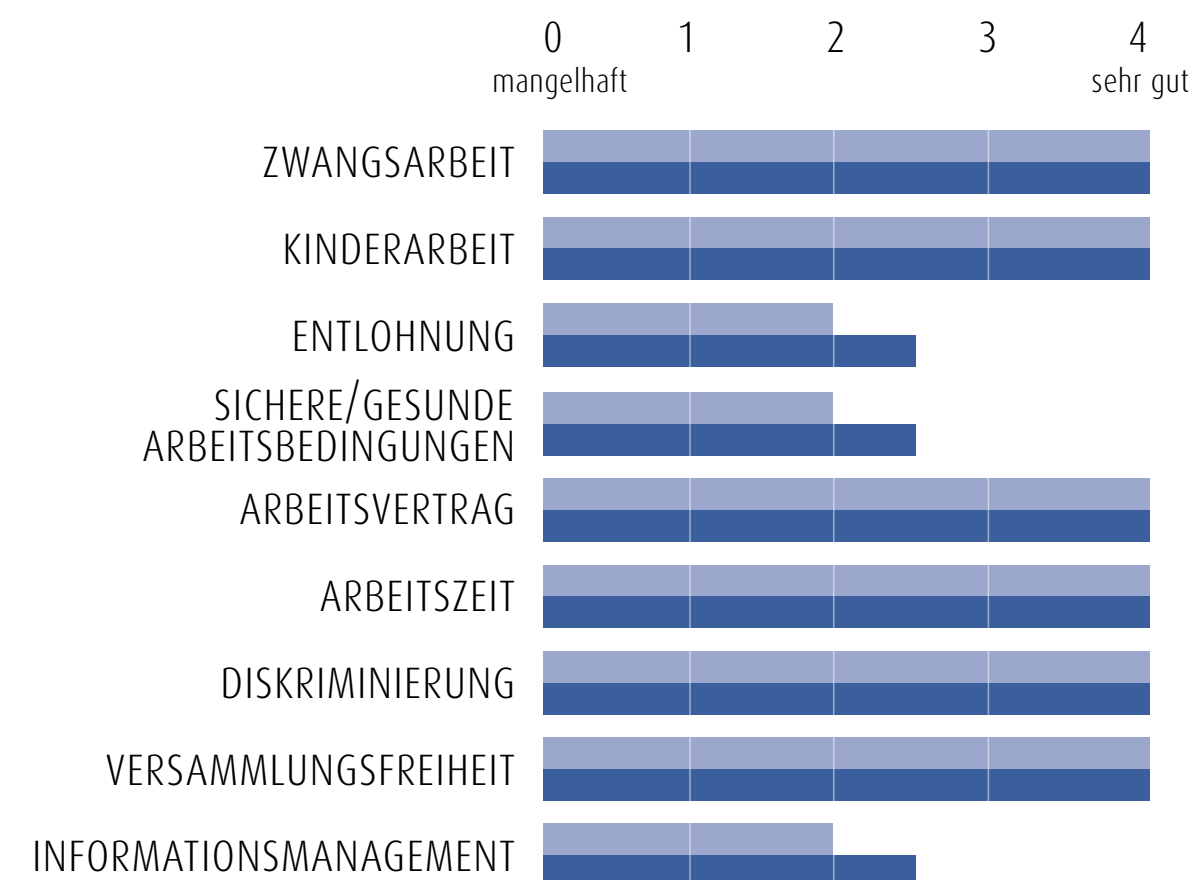
## BP IN MAZEDONIEN.



### DER ENTWICKLUNGSFORSCHRITT

AUDIT DES MAZEDONISCHEN PARTNERBETRIEBS 2

Audit 12/2015 Status 12/2017



### BP IN MAZEDONIEN BEIM PARTNERBETRIEB 2

Vier Jahre Partnerschaft, mehrere Sozial-Audits, ein starker Plan, um endlich Verbesserungen auf den Weg zu bringen. Im Herbst 2017 fand das letzte Audit statt. Für das mazedonische Partnerunternehmen heißt das konkret: Renovierungsarbeiten im Hinblick auf Arbeitssicherheit und Hygiene. Außerdem soll zukünftig die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat verbessert werden. Auch beim Thema Entlohnung ergaben sich aus dem Audit Optimierungsvorschläge. Um die Verbesserungen stärker voranzutreiben und noch nachhaltiger zu werden, arbeitet BP seit 2017 mit zwei weiteren Kunden dieses Betriebs zusammen.





# BARHEEV!

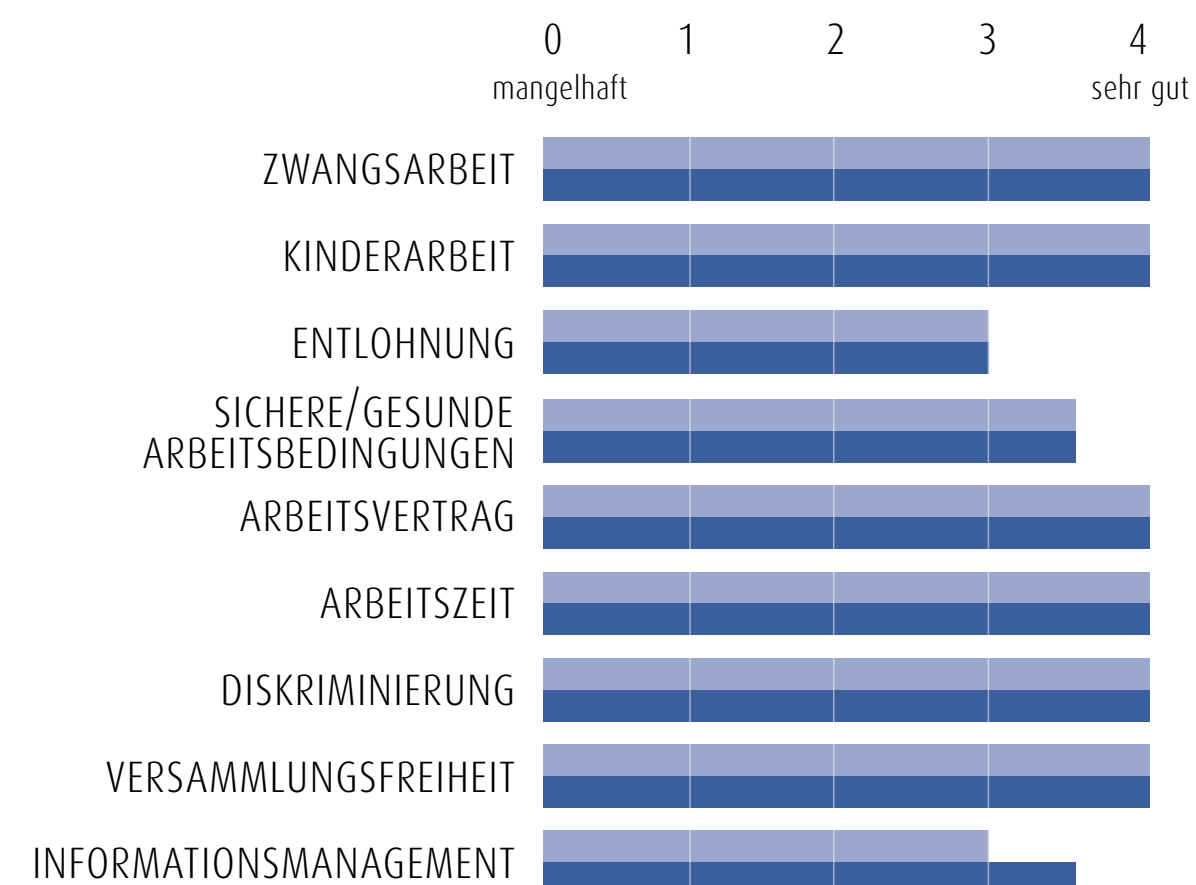
BP IN ARMENIEN.



## DER ENTWICKLUNGSFortsCHRITT

AUDIT DES ARMENISCHEN PARTNERBETRIEBS

BSCI-Audit 10/2016  Status 12/2017 

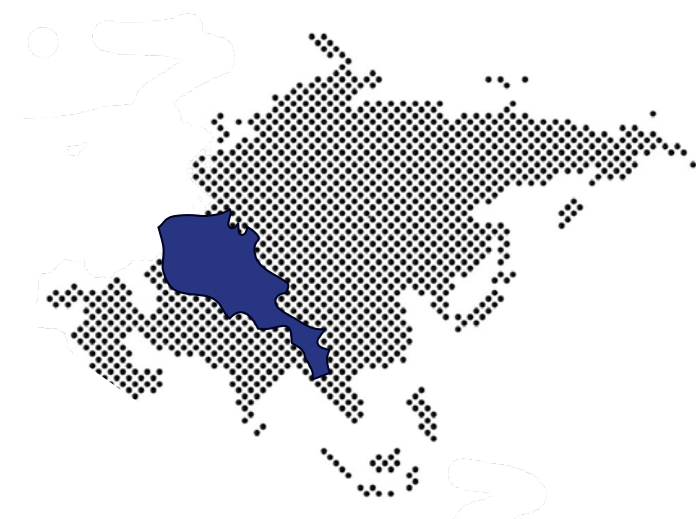


### WILLKOMMEN AN BORD

BP arbeitet seit 2017 mit dem Produktionspartner in Armenien zusammen. Kein Wunder, das Unternehmen gilt als sehr erfahren und versiert. Ein bereits vorliegendes Sozialaudit bestätigte diesen Eindruck.

### HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

Das vergangene Jahr hat BP genutzt, um den armenischen Betrieb mit der Kollektion und der Arbeitsweise intensiv vertraut zu machen. Offene Punkte des Korrekturplans wurden 2017 bereits angesprochen und sollen 2018 in Angriff genommen werden.







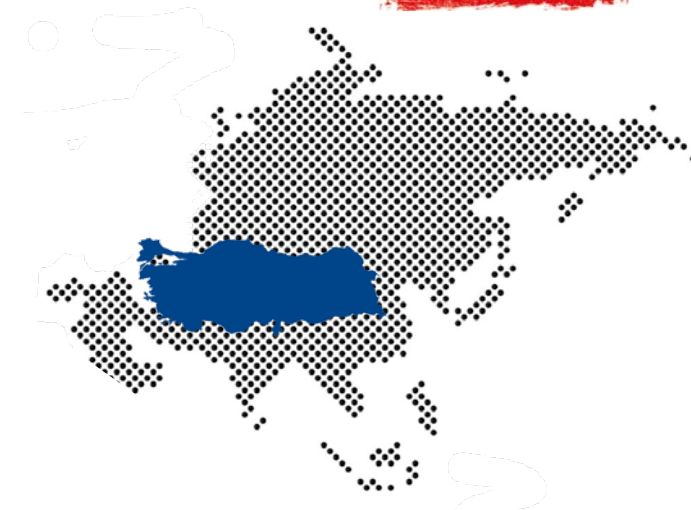
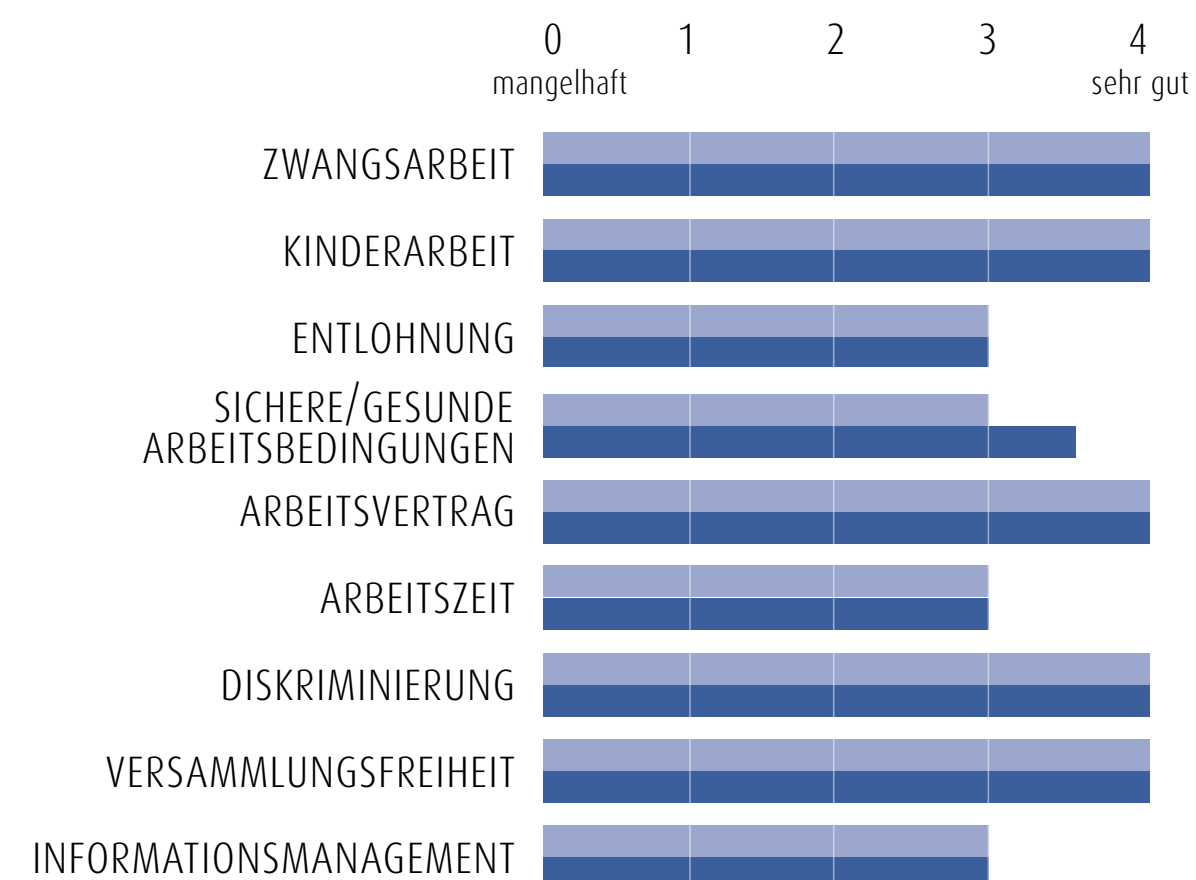
# MERHABA!

## BP IN DER TÜRKEI.

### DER ENTWICKLUNGSFortsCHRITT

AUDIT DES TÜRKISCHEN PARTNERBETRIEBS

Audit 28/2016 ■ Status 12/2017



Die Beschwerdeline der FWF ist ein wichtiges Tool. Auch bei unserem türkischen Konfektionär greifen die Mitarbeiter mittlerweile selbstbewusst zum Hörer, wenn Dinge im Betrieb missfallen. In den vergangenen zehn Jahren der Zusammenarbeit hat BP hier den Wandel direkt miterlebt. So gingen 2017 zwei Beschwerden ein, die zu einem erneuten FWF-Audit führten, obwohl der Betrieb bereits 2016 auditiert worden war. Dabei wurde festgestellt, dass noch nicht alle

Punkte des Korrekturplans von 2016 umgesetzt worden waren. Außerdem kamen neue Unstimmigkeiten in Bezug auf Arbeitszeit, Entlohnung und Arbeitssicherheit hinzu.

### HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

Auch nach all den Jahren arbeitet BP in der Türkei weiter intensiv an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen vor Ort. Audits und auch Arbeiter-

trainings werden daher regelmäßig durchgeführt. BP steht mit dem Konfektionär kontinuierlich in direktem Austausch und arbeitet Schritt für Schritt mit Nachdruck am Korrekturplan. Als langjähriger Partner ist das Kölner Nachhaltigkeitsmanagement sehr zuversichtlich, dass beim nächsten Audit deutliche Fortschritte erzielt werden.





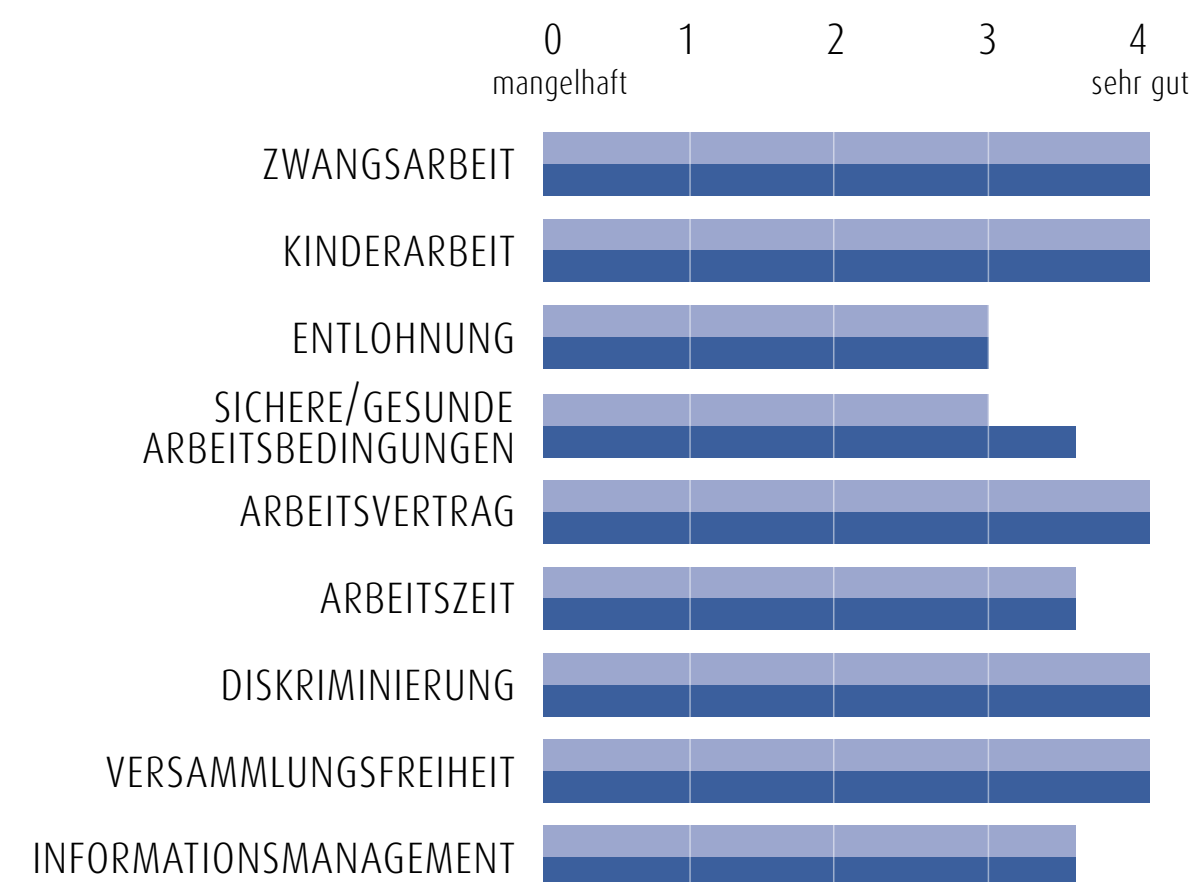
# سلام وعلیکم

## BP IN PAKISTAN.

### DER ENTWICKLUNGSFortschritt

AUDIT DES PAKISTANISCHEN PARTNERBETRIEBS

Audit 01/2014 ■ Status 12/2017



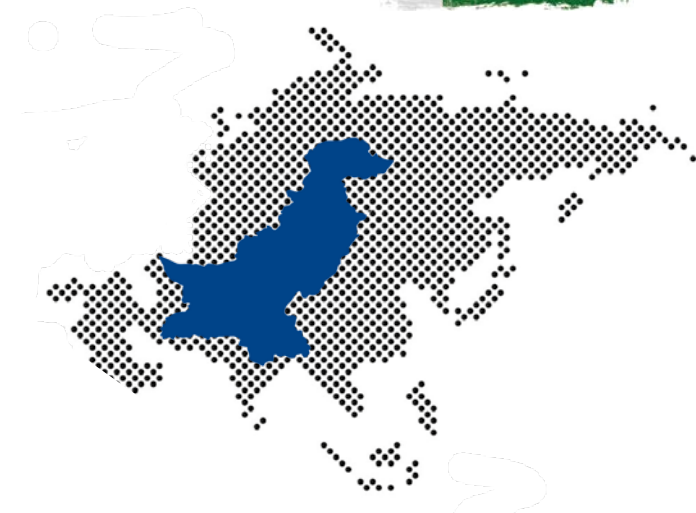
### HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

Für die SteP-Zertifizierung wurden 2017 bereits viele soziale Aspekte ganz genau durchleuchtet und im Rahmen eines Sozialaudits neu bewertet. Die Ergebnisse werden nach der abgeschlossenen Zertifizierung des Hohenstein-Instituts vorliegen. BP unterstützt das wichtige Vorhaben des pakistanischen Partners und freut sich auf die weitere Zusammenarbeit.

### INFORMIEREN, PROFITIEREN

Seit 2015 kooperiert BP mit einem weiteren Marktteilnehmer und FWF-Mitglied, der ebenfalls in diesem Betrieb produzieren lässt. Dieser Marktteilnehmer führt zurzeit eine umfangreiche Sozialstudie bei dem gemeinsamen Konfektionär durch. Das BP Team wird selbstverständlich auf dem Laufenden gehalten und tauscht sich mit dem Marktteilnehmer intensiv aus.

Das bleibt in der Familie. Nicht nur bei BP, sondern auch beim Partner in Pakistan. Über 20 Jahre kennt, vertraut und schätzt man sich. Bald steht bei dem pakistanischen Konfektionär ein Generationswechsel an. Dadurch bleibt das Unternehmen weiterhin in Familienhand – und BP dem Partner treu. Zumal dieser sich für 2018 ehrgeizige Ziele gesetzt hat: die soziale und ökologische Zertifizierung nach dem renommierten Label SteP by Hohenstein.







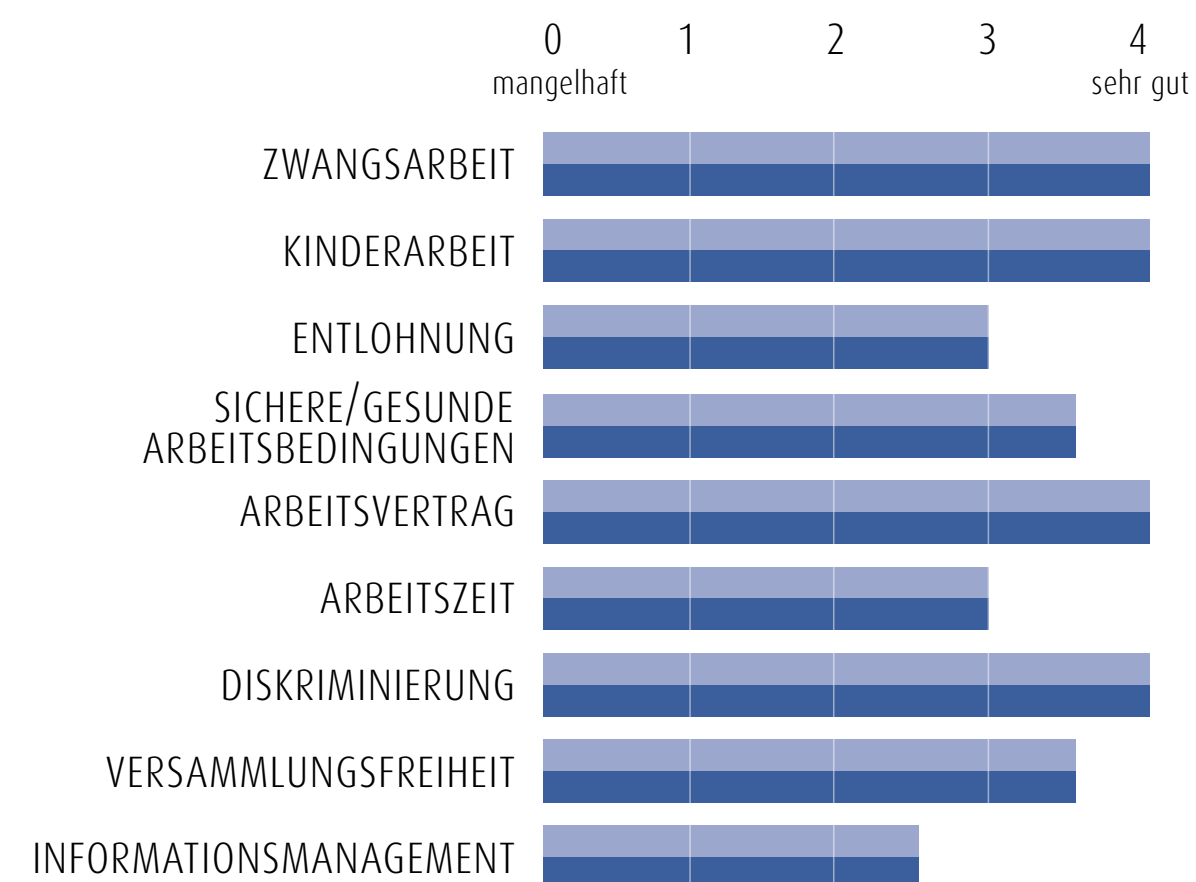
# Nǐ hǎo!

BP IN CHINA.

## DER ENTWICKLUNGSFortsCHRITT

AUDIT DES CHINESISCHEN PARTNERBETRIEBS

Audit 09/2017 ■ Status 12/2017

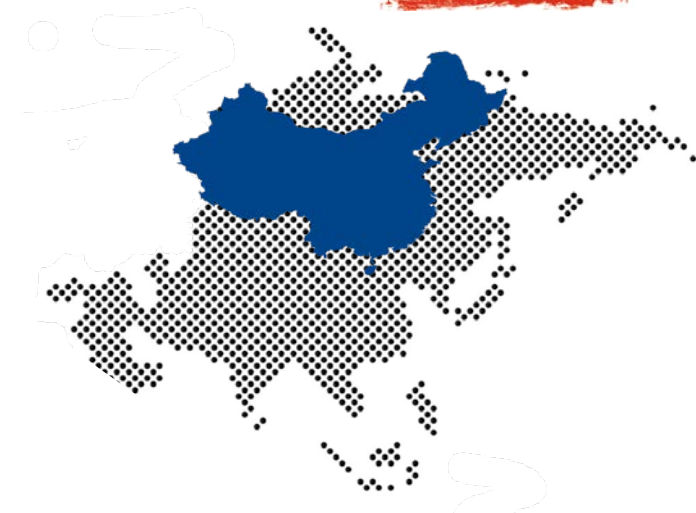


Abweichungen gab es allerdings hinsichtlich der Überstunden und eines fehlenden transparenten Zeiterfassungssystems. Dadurch konnten keine klaren Aussagen zu den Löhnen getroffen werden. Auch fehlende Schulungen zum Thema FWF-Prinzipien wurden ins Protokoll aufgenommen.

## HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

Viele Verbesserungen wurden bereits umgesetzt, jetzt gilt es, die abweichenden Punkte anzugehen. Die Herausforderung besteht darin, die Kultur und die landestypischen Gegebenheiten zu berücksichtigen. In einer Mitarbeiterschulung und in vertrauensvollen Gesprächen mit dem Management arbeitet BP zusammen mit den Partnern an einer nachhaltigen Lösung. Außerdem sollen die Prinzipien der FWF nochmals in den Fokus gerückt werden.

Das BP Team arbeitet seit 2014 mit dem chinesischen Partner zusammen. Regelmäßige Besuche tragen zu einer nachhaltigen Langzeitbeziehung und einem aktiven Austausch bei. 2014 und 2017 wurde jeweils ein Audit durchgeführt. Deutlich zu sehen: In den drei Jahren hat der Partner aus China stark am Korrekturplan gearbeitet. Besonders im Bereich „Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen“ konnten kaum Abweichungen festgestellt werden. Lediglich die fehlenden ergonomischen Stühle wurden bemängelt.







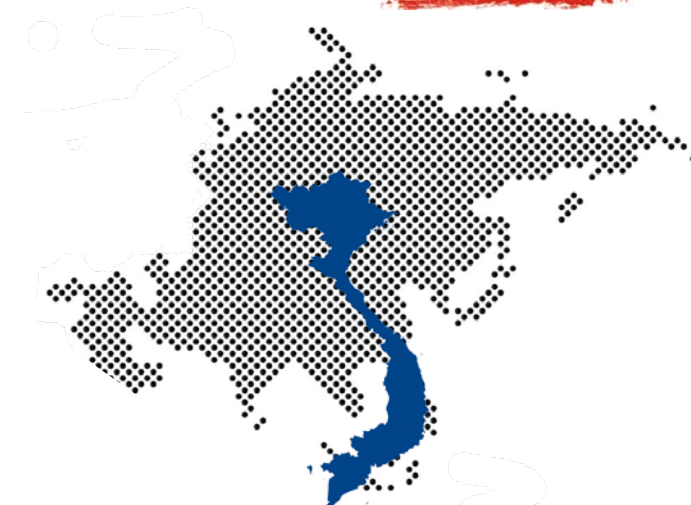
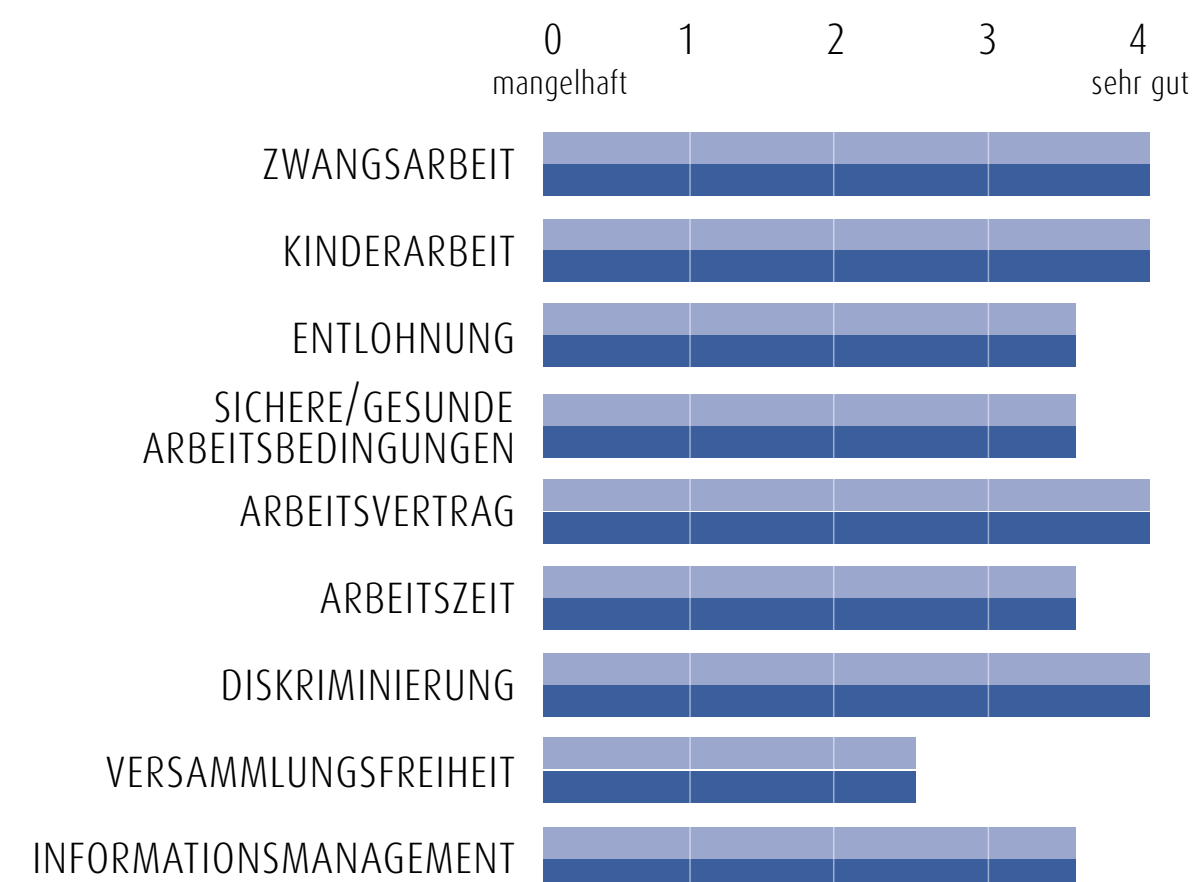
# XIN CHÀO!

## BP IN VIETNAM.

### DER ENTWICKLUNGSFortsCHRITT

AUDIT DES VIETNAMESISCHEN PARTNERBETRIEBS

Audit 11/2017 ■ Status 12/2017



Das Vietnamesisch der Kölner ist zwar noch verbesserungswürdig, umso effektiver und vertrauensvoller läuft die Zusammenarbeit mit dem Partner aus Vietnam. Und das schon seit 14 Jahren. Drei Mal wurde der Konfektionär durch die FWF auditiert, weitere Kunden führten ein Sozialaudit durch, das von großem Erfolg gekrönt war. In intensiver Zusammenarbeit hat BP den vietnamesischen Partner bei der Umsetzung der Korrekturpläne begleitet.

Im Laufe der Zeit haben sich die Arbeitsbedingungen deutlich verbessert. Jedoch ist dies ein kontinuierlicher Prozess, der schrittweise verläuft. So wurden beim FWF-Audit im November 2017 kleinere Abweichungen gefunden, wie zum Beispiel hinsichtlich der internen Kommunikation, der Registrierung der Mitarbeiter bei der Gewerkschaft, der termingerechten Gehaltszahlung an gekündigte Mitarbeiter oder der Sicherheit des Arbeitsumfelds.

### HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

Nach Eingang des FWF-Auditberichts im Februar 2018 beginnt nun die Arbeit am Korrekturplan. Eins steht aber schon fest: BP möchte bei seinem Partner ein Kommunikationstraining für Mitarbeiter und Management durchführen. Das letzte Training wurde 2015 von der FWF veranstaltet. BP möchte hier weitere Hilfestellungen zur Verbesserung der internen Kommunikation geben.





# VERANTWORTUNG UND KOMMUNIKATION.

DENN JEDE MEINUNG ZÄHLT.



# KRITIK, DIE ANKOMMT!

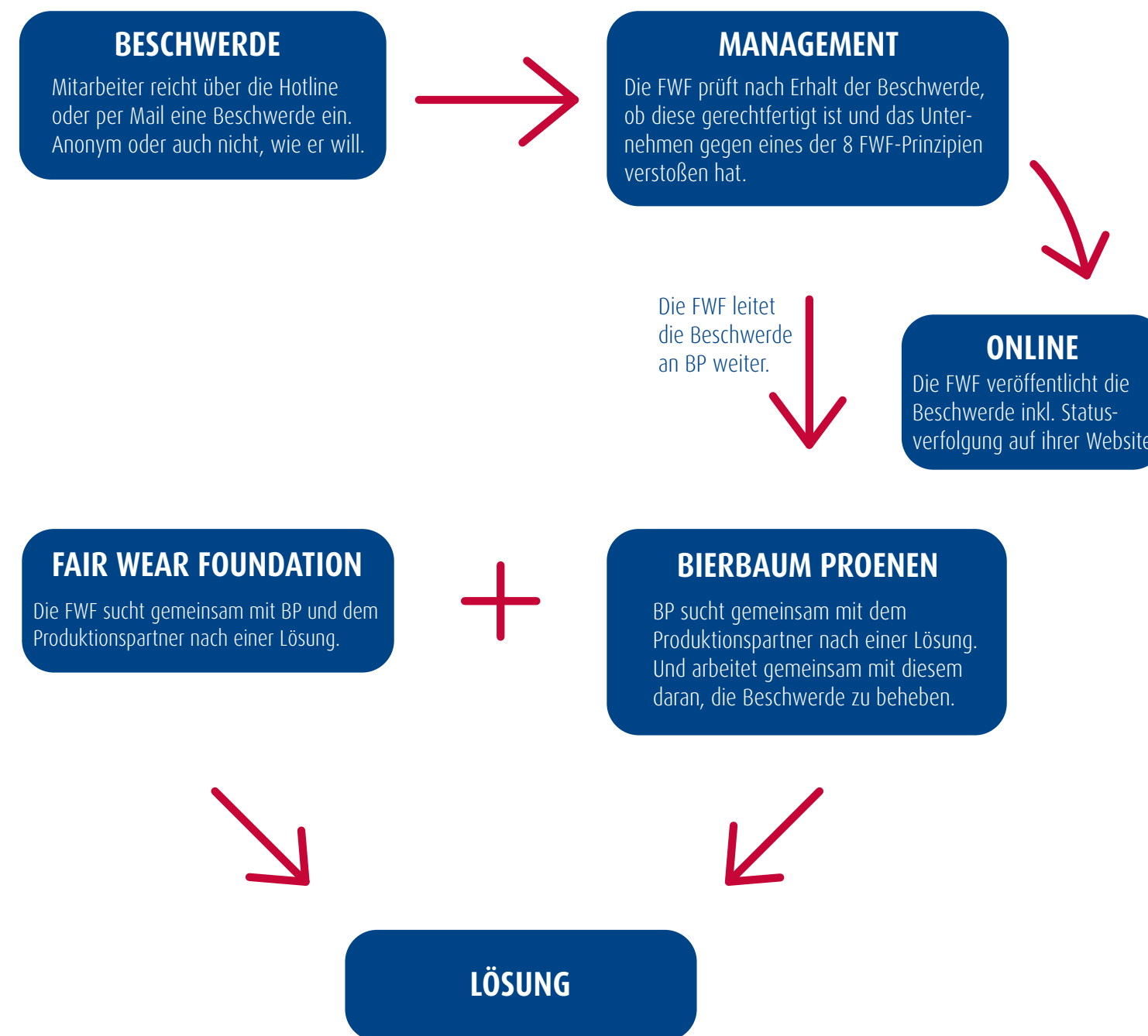


Verantwortungsbewusstsein gegenüber den Menschen kann man nach getaner Arbeit nicht einfach ablegen wie einen alten Mantel. Deshalb setzt sich BP fortwährend für das persönliche Wohl eines jeden BP Mitarbeiters ein – ob in Köln, Tunesien oder China. Und das nach Plan und mithilfe eines umfassenden Beschwerdemanagements, 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 die Managementriege in den Produktionsstätten. Die Prinzipien der FWF hängen daher öffentlich in den Produktionsstätten 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. Sind alle Instanzen kontaktiert, wird gemeinsam nach einer einvernehmlichen Lösung gesucht. 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.

## ABLAUF EINES BESCHWERDEVORGANGS



## BESCHWERDEN AUS DER TÜRKEI

In der Türkei gingen 2017 drei Beschwerden ein. Gründe dafür waren ungerechtfertigte Kündigung, fehlende Ausgleichszahlungen, nicht gezahlte Sozialleistungen und Diskriminierung bei Lohnerhöhungen. Zu den Beschwerden führten fehlendes Fingerspitzengefühl, unzureichendes Dokumentenmanagement und weitere Abweichungen in der HR-Abteilung. Der Lieferant wurde sensibilisiert, besonders die Abteilung Human Resources Management zu schulen und Verbesserungen einzuführen. Zwei Beschwerden wurden zwischenzeitlich gelöst, eine Beschwerde wird derzeit noch geklärt.

## BESCHWERDEN AUS TUNESIEN

Zwei Beschwerden erhielt BP aus dem eigenen Produktionswerk in Tunesien. Hier wurde kritisiert, dass die Produktionsstätte die Einkommenssteuern nicht gemäß Steuergesetz entrichtete. In Kooperation mit dem ortsansässigen Finanzamt, durch Schulungen und Aufklärung sowie zusätzliche Beratungs- und Hilfsangebote für die Arbeiter konnte diese Beschwerde zur Zufriedenheit aller gelöst werden. Die zweite Beschwerde ist noch in Bearbeitung. Der Grund hier: eine Suspendierung, die als ungerechtfertigt erachtet wurde. Zu dieser Suspendierung kam es aufgrund eines Fehlverhaltens bei einer

Diskussion über eine noch nicht ausgezahlte Tariferhöhung, die zu dem Zeitpunkt noch nicht offiziell war. Nach der behördlichen Freigabe der Tariferhöhung wurden selbstverständlich die Gehälter entsprechend angepasst. Eine Untersuchung der FWF im Februar 2018 ergab, dass die Kündigung gerechtfertigt war. BP arbeitet in diesem Suspendierungsfall eng mit der FWF zusammen.

## BESCHWERDEN AUS RUMÄNIEN

Überstunden, Arbeitsdruck und fehlende Transparenz bei den Gehaltsabrechnungen war 2016 in Rumänien Gegenstand von Diskussionen. Da sich die Vorwürfe als unbegründet erwiesen, wurde das Beschwerdeverfahren 2017 eingestellt. Im Rahmen dieser Beschwerde gab es eine enge Zusammenarbeit mit zwei weiteren FWF-Mitgliedern.

## 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. Besonders in der Türkei und in Tunesien hat das Rechtsbewusstsein bei den Mitarbeitern dadurch stark zugenommen.



# STARKE WÖRTE: WENN PERSÖNLICHE RECHTE ANKLANG FINDEN.



Ein Training der besonderen Art bot das Kommunikationsseminar mit einer renommierten Organisation. Im Dezember 2017 führte BP das Training gemeinsam mit dem Vetra-Management und den Mitarbeitern durch. Ziel des Seminars war es, die Kommunikation im Unternehmen weiter zu optimieren.

Ja, es hat sich etwas geändert in den vergangenen 7 Jahren, denn nach der intensiven Zusammenarbeit mit der FWF, vielen Audits und etlichen Schulungen in den Produktionsstätten hat BP ein wichtiges Ziel erreicht: Das Bewusstsein der Mitarbeiter für ihre persönlichen Rechte ist gewachsen. Denn die Menschen nutzen die Möglichkeit, sich offiziell zu

beschweren. Eine Entwicklung, die BP stolz macht und auf der das Unternehmen weiter aufbaut. Es gibt hier noch viel zu tun – gut, wenn alle mit anpacken.

## FRAGEN, ANTWORTEN, KLARE ERKENNTNISSE

Im Rahmen des „Living Wage Incubator Projects“ der FWF hat BP im Jahr 2017 eine große Mitarbeiterbefragung beim Eigenbetrieb Vetra in Tunesien durchgeführt. Die Erkenntnisse waren sehr aufschlussreich; 2018 soll hieran weiter gearbeitet werden.

*2017 haben uns einige Beschwerden erreicht. Die haben wir intensiv mit den Produktionspartnern und der FWF bearbeitet. Jede Beschwerde zeigt uns, wo noch Lücken zu schließen sind. So geht es schrittweise in die richtige Richtung.*

Fabian, Leiter Einkauf und Nachhaltigkeit

*Unser nächster Schritt: Wir möchten einen Beschwerdefadefaden erstellen, um den Kommunikationsmechanismus zwischen Mitarbeitern und Management zu verbessern.*

Annet, Nachhaltigkeit





# GUT KOMBINIERT!

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

**FAKT 1:** Große Lager haben eine starke Pufferwirkung.

**FAKT 2:** Qualitätsprodukte sind äußerst langlebig.

Beides führt dazu, dass BP die Produktionsbetriebe hinsichtlich der Menge und der Modellvarianz gleichmäßig auslasten kann. Dadurch entstehen Rationalisierungspotenziale, die es möglich machen, preislich marktgerechte Produkte zu fertigen.

Im Zentrum steht 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.

*„Um bei Bestellungen auf die letzte Minute nicht die Notbremse ziehen zu müssen, hat BP bei einigen Lieferanten das Materiallager stark erweitert. Auch bei uns.“*

Matthias, Geschäftsführer Vetra, Tunesien



Dadurch ist das Material direkt an Ort und Stelle und muss nicht erst zum Konfektionär transportiert werden. Wertvolle Zeit wird gespart, Überstunden werden erspart.







# ZAHLEN, BITTE!

VON GUT KALKULIERTEN PREISEN  
UND FAIREN LÖHNEN.

*Wir BP Techniker besuchen unsere Produzenten regelmäßig vor Ort, stehen mit Rat und Tat zur Seite und unterstützen sie, damit die Vergabeminuten eingehalten werden können.*

La Toya, 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.

Das geschieht so: BP ermittelt in der Regel für jedes Produkt die notwendigen Verarbeitungsschritte. Daraus ergibt sich dann der Bedarf an Vorgabeminuten.

Dieser ist die Grundlage für die Preisgespräche mit den Konfektionären. Vor der Serienproduktion eines Modells fertigt der Konfektionär ein Erstmuster. So kann er nachweisen, dass er in der Lage ist, das Modell in der geforderten BP Qualität herzustellen. Dadurch erhält er auch die Gelegenheit, eventuelle Fragen zur Verarbeitung zu erörtern 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.



Nachhaltigkeit kostet vorab erst einmal Geld. „Und das rechnet sich?“, mag sich da der ein oder andere fragen. Natürlich muss ein nachhaltig wirtschaftendes Unternehmen wie BP erst einmal investieren, um alle ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekte unter einen Hut zu bekommen. Aber dieses Engagement zahlt sich nicht nur zukünftig aus, sondern schon heute. Denn das höchste Gut sind die Kunden. Und die wissen das Engagement von BP für faire Arbeitsbedingungen und den verantwortungsvollen Umgang mit den knappen Umweltressourcen zu schätzen. Nicht zu vergessen die qualifizierten

Mitarbeiter und potenziellen Bewerber. Denn ein Unternehmen, das sich nicht für Nachhaltigkeit einsetzt, ist weder attraktiv noch zukunftsfähig. Zukunftsorientierte Arbeitnehmer suchen sich einen Arbeitgeber, der Wert auf Nachhaltigkeit legt und bereit ist, darin zu investieren. Ohne eine starke Mannschaft, ohne die Akzeptanz der Kunden, der Gesellschaft und der Geschäftspartner kann ein Unternehmen nicht wirtschaftlich erfolgreich sein. Sich nachhaltig aufstellen ist daher im Zeitalter der Globalisierung und des Internets ökonomische Notwendigkeit und eine Frage des Fortbestands.

*„Nachhaltigkeit ist ein Prozess, der nur Schritt für Schritt funktionieren kann.“*

Harald, Geschäftsleitung



## 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 Pro-

duktionspartnerschaften sind auf eine langjährige Zusammenarbeit ausgelegt. 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, der Brand Performance Check der FWF oder Energieaudits. Dadurch

wachsen Qualität und Nachhaltigkeit stetig und machen BP zu einem glaubwürdigen Arbeitgeber.

### FAZIT:

Das Thema Nachhaltigkeit ist bei Unternehmen, Behörden und den Menschen der Gesellschaft 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 trägt viele Prüfsiegel. Ein Großteil der BP Lieferanten ist nach DIN EN ISO 14001 (Umweltmanagement), nach DIN EN ISO 50001 (Energie-Management), nach bluesign® oder STeP zertifiziert. Die Auszeichnungen stehen für die Reduzierung von Treibhausgasemissionen und Energiekosten – und übertreffen oft sogar die Auflagen der EU.

**CO<sub>2</sub>-Emissionen:** Zurzeit erarbeitet BP eine belastbare CO<sub>2</sub>-Datenerfassung, damit die Ergebnisse der Bemühungen transparent werden. Diese wird im Nachhaltigkeitsbericht 2018 erstmals veröffentlicht.

*Wir haben uns ein ehrgeiziges Ziel gesetzt: Bis 2020 sollen 80 % der eingekauften Gewebe und Gewirke von Produzenten stammen, die nach bluesign® oder STeP zertifiziert sind.*

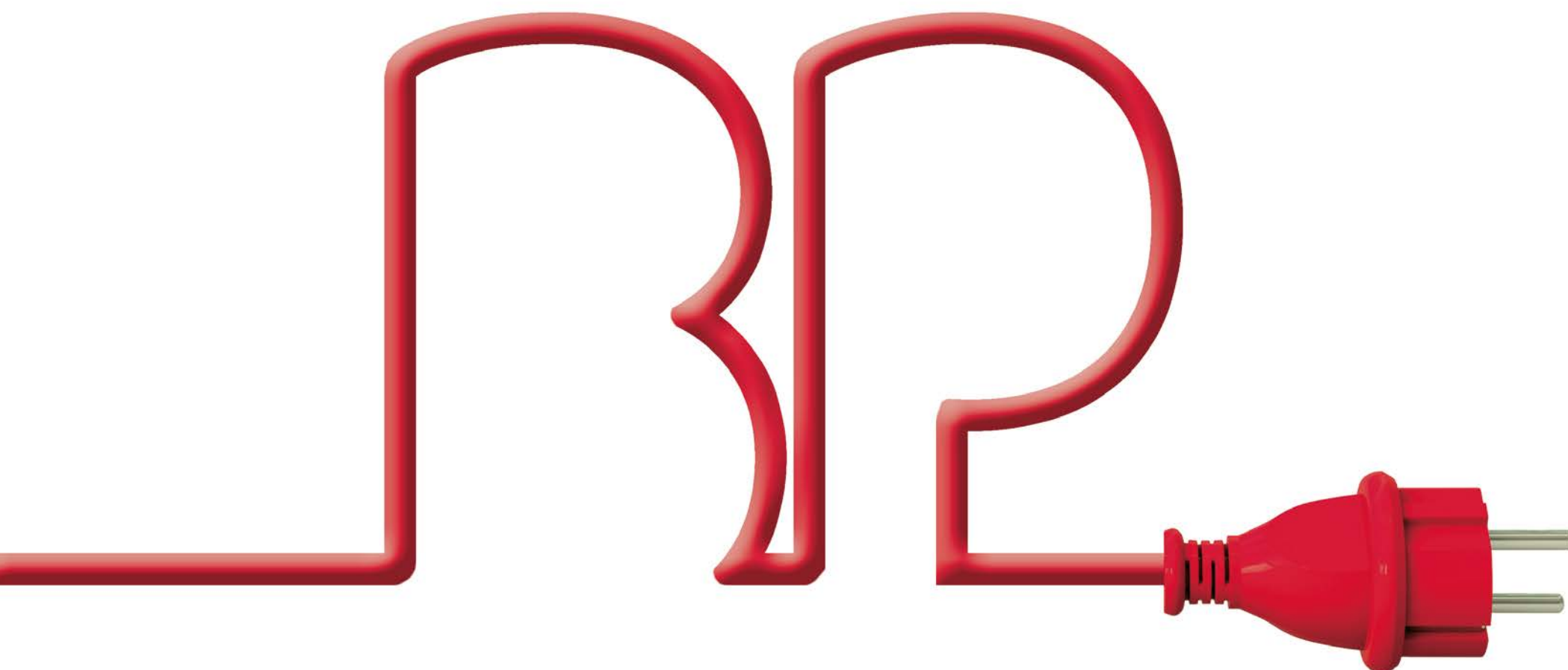
Fabian, Leiter Einkauf und Nachhaltigkeit



### Das BP Schadstoffmanagement:

Daran kommt kein Shirt, keine Produktionsstufe und kein Materiallieferant vorbei. Die BP Lieferanten sind sogar jedes Jahr verpflichtet, ein gültiges OEKO-TEX® Standard 100 Zertifikat vorzulegen. Nicht zu vergessen die Bestätigung über die Einhaltung der REACH-Umweltvorschriften. 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.



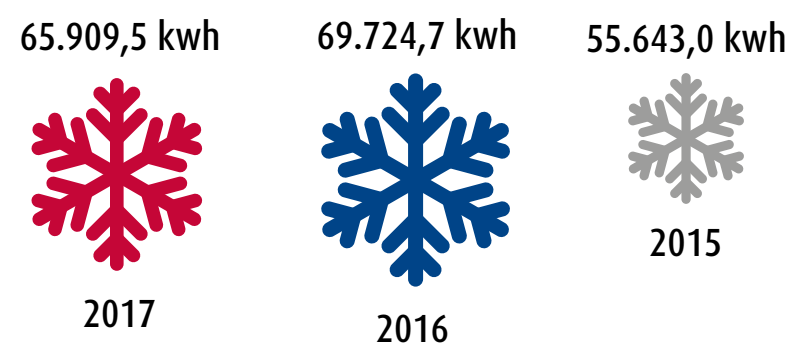
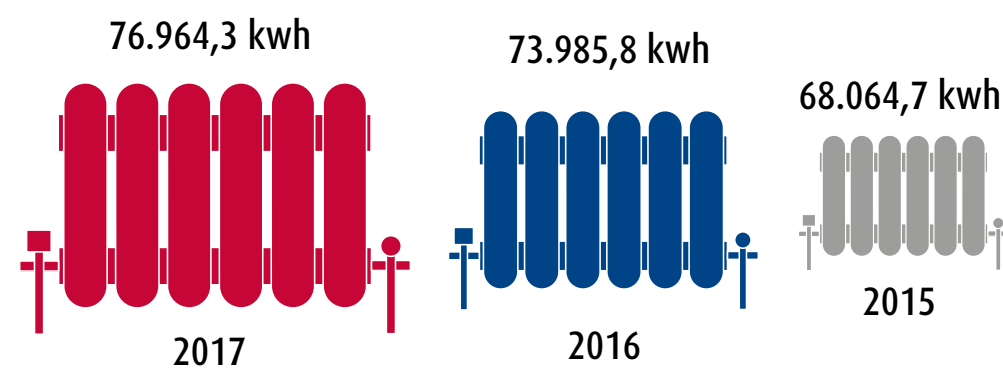


# GENAU HINGESCHAUT! BP KONTROLLIERT STÄNDIG DEN EIGENEN RESSOURCENVERBRAUCH.



## GUTE MASCHE:

60 % des BP Gewebes wird in der EU gefärbt und veredelt – aufgrund der strengen EU-Auflagen sind hier engmaschige Umweltauflagen einzuhalten.

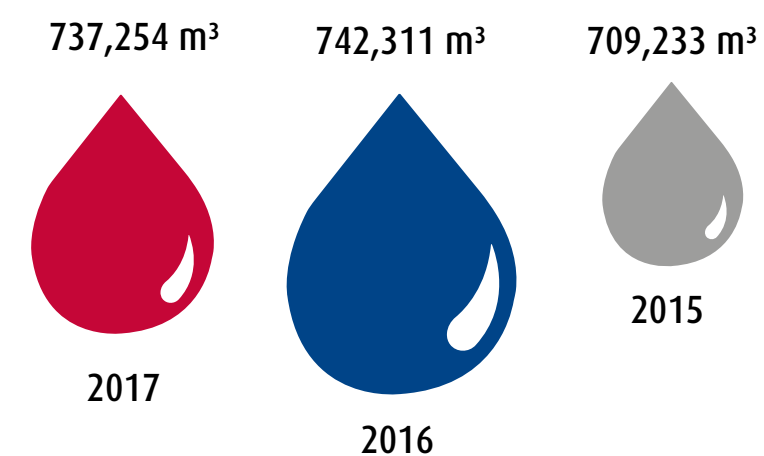
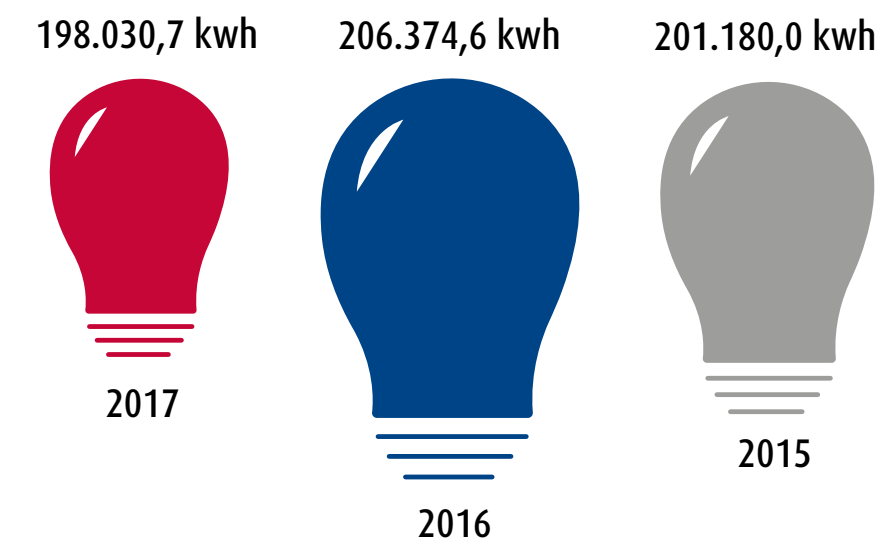


### WARM-UP

Auch BP Mitarbeiter brauchen mal eine Pause. Daher hat das Unternehmen in einen großen Pausenraum und außerdem in neue Besprechungsräume investiert. Diese müssen natürlich beheizt werden, sodass der Verbrauch 2017 angestiegen ist. Das Team wird im nächsten Jahr bewusst darauf achten, bedarfsgerecht zu heizen, damit zukünftig wieder weniger Fernwärme in Anspruch genommen werden muss.

### 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.



### 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, Bildschirme werden am Ende des Tages ausgeschaltet.

### KÖLNER PEGEL

Der Wasserverbrauch am BP Standort Köln schwankt. 2017 konnte der Verbrauch schon um einiges gesenkt werden, im Jahr 2018 behält BP den Wasserverbrauch weiter im Auge.



## ZUR SEITE GELEGT

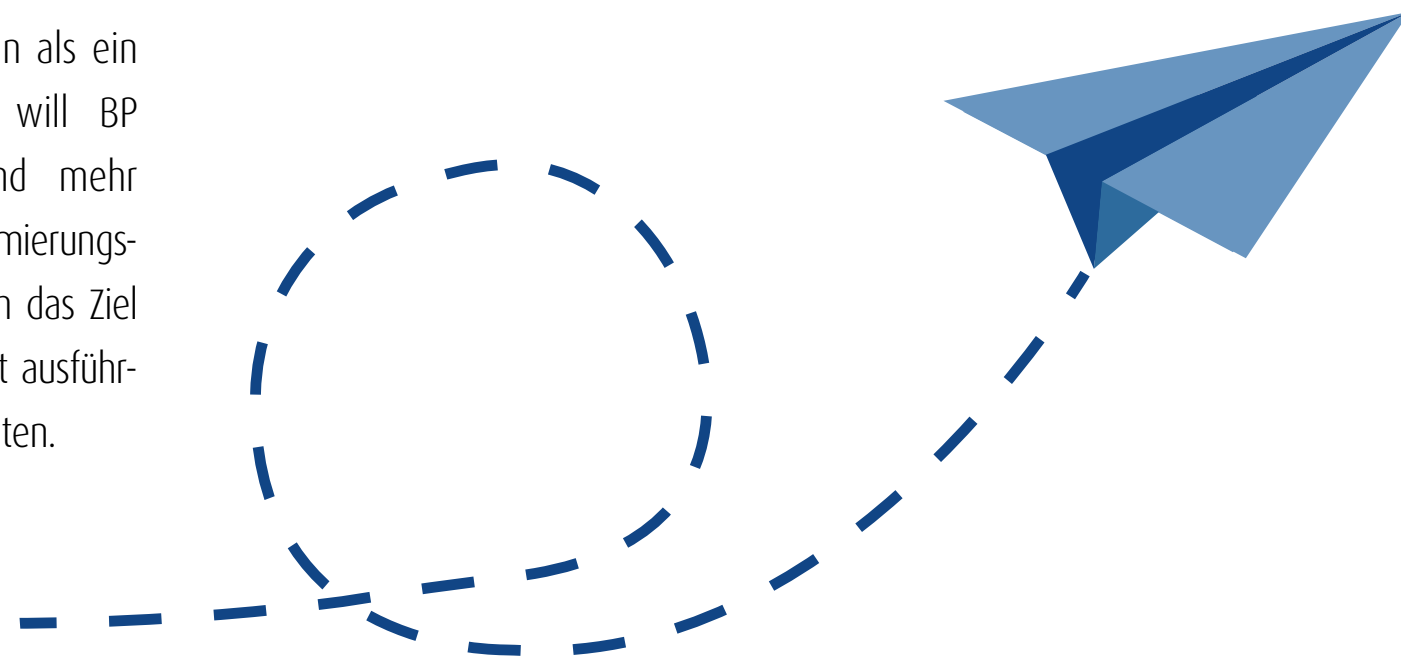
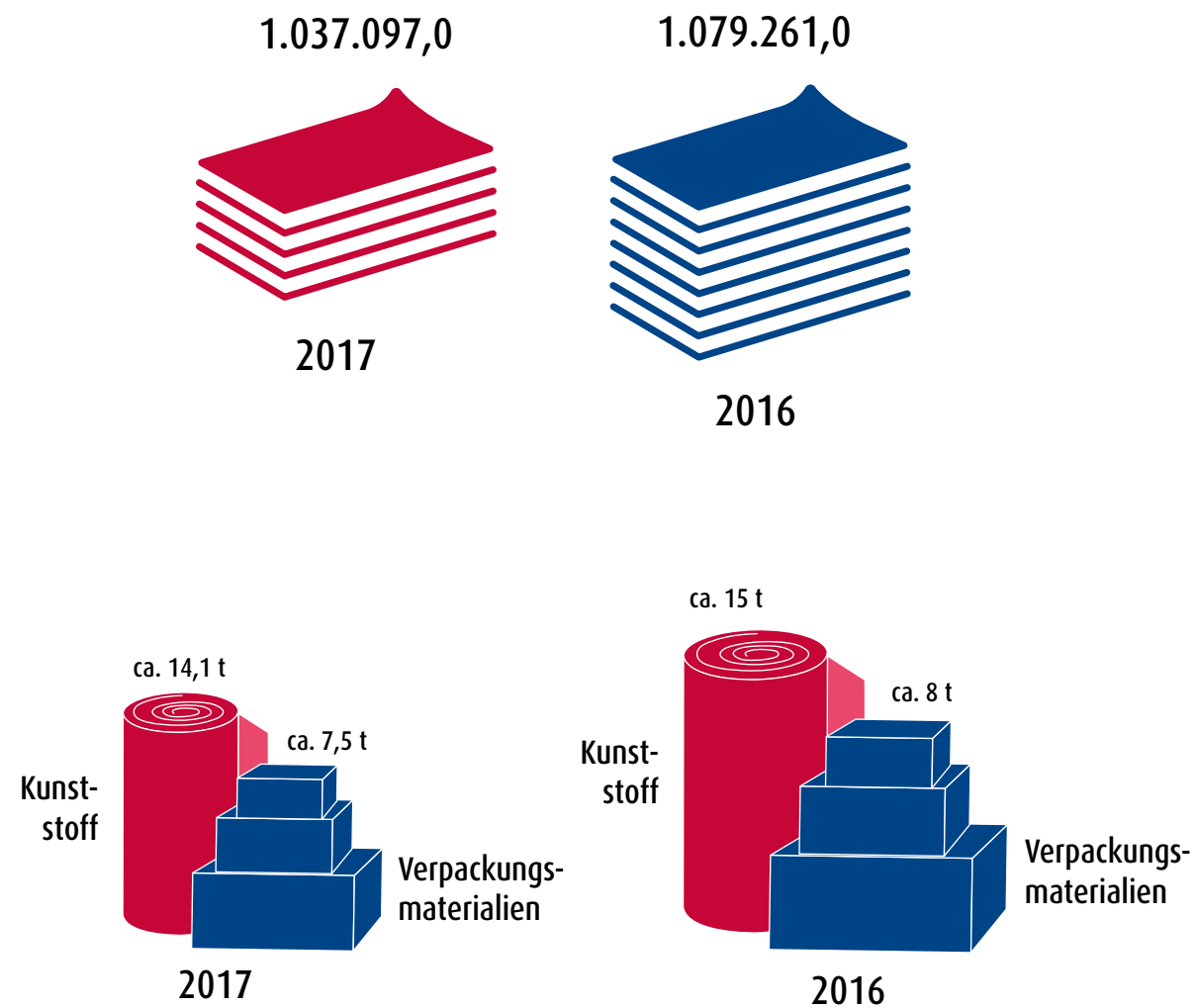
Keine Papierstaus, keine randvollen Papierkörbe, keine unnötige Papierverschwendung. „Think before you print“ lautet die Devise. Das BP Büro wird digitaler und soll weitgehend ohne Papier auskommen.

## RICHTIG ANGEPACKT

Außergewöhnliche BP Qualität reicht sogar bis zum Verpackungsmaterial. Deshalb können Kartons & Co. viele Male verwendet werden, bevor sie recycelt werden. Trotz Umsatzsteigerung konnte BP durch die Wiederverwertung der Verpackungen im Jahr 2017 tonnenweise Material einsparen. Für 2018 sind noch weitere Maßnahmen geplant.

## MILES & MORE

Oder besser gesagt: no more. Denn als ein global agierendes Unternehmen will BP seinen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck mehr und mehr verkleinern. Dazu wird stetig an Optimierungsmöglichkeiten gearbeitet. BP hat sich das Ziel gesteckt, im 2. Nachhaltigkeitsbericht ausführlicher über den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu berichten.







# SCHRITT FÜR SCHRITT ZUM PFC-AUSSTIEG.

MIT EINER KLAREN UMWELTSTRATEGIE UND EINEM  
HOHEN SICHERHEITSANSPRUCH.

Hinter den drei Buchstaben PFC verbirgt sich eine Menge. Zum einen stehen sie für per- und polyfluorierte Chemikalien. Zum anderen steckt dahinter eine großangelegte Umweltstrategie, die BP in den kommenden Jahren umsetzen wird. Seit 2013 beschäftigt sich BP mit dem PFC-Ausstieg, seit 2016 gibt es eine Arbeitsgruppe dafür.

## WAS GENAU SIND PFC?

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

persistent. Das heißt, sie bauen sich nicht selbstständig ab und können Verunreinigungen der Umwelt mit sich bringen.

## WIE ENTSTEHEN PFC?

Die Kohlenstoffketten sind ein Nebenprodukt, wenn wasser-, schmutz-, fett- und ölabweisende Ausrüstungen für Textilien hergestellt oder atmungsaktive Membranen produziert werden.

## 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. Und das muss auch so bleiben, denn die Sicherheit des Menschen steht klar im Fokus. Deshalb ist es hier 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.



# AUF DIE ZIELE, FERTIG, LOS!

WO BP DIE ÄRMEL HOCHKREMPelt UND WELCHE ZIELE 2018 VERFOLGT WERDEN:



BP hat sich für die Zukunft viel vorgenommen. Die Liste ist lang, aber das ist auch gut so. Schließlich würde das Unternehmen sonst seinem Anspruch an Nachhaltigkeit und Qualität nicht gerecht werden.

» Das Thema **Nachhaltigkeit** wird bei BP als kontinuierlicher Verbesserungsprozess gesehen.

*Wir freuen uns, dass immer mehr Träger und Kunden Nachhaltigkeit als Kriterium in die Kaufentscheidung mit einfließen lassen. Denn nur so kann Nachhaltigkeit auf Dauer funktionieren.*

Harald, Geschäftsleitung



» **Arbeitsbedingungen:** Mit viel Elan und Engagement will BP nachhaltig die **Arbeitsbedingungen** bei den Produktionspartnern verbessern, durch intensive Zusammenarbeit mit Lieferanten, durch Audits und die daraus resultierenden Korrekturpläne, Schulungsmaßnahmen in den Betrieben und die verstärkte Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern.

» **Kommunikationsleitfaden:** Um bei Beschwerden und Problemen in den verschiedenen Produktionsbetrieben die Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Management zu unterstützen, wird BP 2018 einen **Kommunikationsleitfaden** erstellen.

» **Existenzsichernde Löhne:** Schritt für Schritt arbeitet sich BP hier voran. Im Sinne der FWF ist ein Lohn dann existenzsichernd, wenn dieser für den Unterhalt einer vierköpfigen Familie ausreicht. Das Thema ist aber nicht nur von BP abhängig und kann von BP nicht allein

gelöst werden. Wir führen Gespräche mit den Produktionspartnern, arbeiten mit der FWF intensiv zusammen, wir lernen und nehmen am Living Wage Incubator Project teil. Es ist noch ein langer Weg, aber BP bleibt dran.

» **Living Wage Incubator Project** der Fair Wear Foundation (FWF): 2017 fand in diesem Rahmen beim tunesischen Eigenbetrieb Vetra eine umfangreiche Mitarbeiterbefragung statt. Die Auswertung ist die Basis für die weitere Projektarbeit 2018. BP will hier Lösungen erarbeiten, wie die finanzielle Situation der Mitarbeiter verbessert werden kann und welche Finanzierungsmöglichkeiten bestehen. Dieses langfristig angelegte Projekt wird von der FWF eng begleitet. Um den Zielen Schritt für Schritt näher zu kommen, finden regelmäßige Meetings mit der FWF und anderen Projektteilnehmern statt, bei denen wir uns über Fortschritte und Erfahrungen austauschen.

» Handbuch über die **Zusammenarbeit** mit der FWF: Welche Anforderungen stellt die FWF an einen Produktionsbetrieb? BP entwickelt deshalb ein Handbuch, das in erster Linie eine Hilfestellung für neue Konfektionäre sein soll, z. B. zu Themen wie Arbeitssicherheit, Dokumentenmanagement und Auditvorbereitungen.

» Die BP Vision ist klar: eine **Kreislaufwirtschaft** mit nachhaltigen und transparenten Wertschöpfungsketten.

» **STeP** und bluesign®: Bis 2020 sollen 80 % der eingekauften Gewebe und Gewirke von Produzenten stammen, die nach **bluesign®** oder **STeP** zertifiziert sind. Vorbereitungsgespräche mit den Materiallieferanten sind bereits geführt worden.



# SCHNELL NACHGESCHLAGEN!

## NACH GRI-NUMMERN:

GRI-Nummer	Kapitel.....	Seite	GRI-Nummer	Kapitel.....	Seite
102-1	Name der Organisation.....	6	102-55	GRI-Inhaltsindex.....	52
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen.....	6	102-56	Externe Prüfung.....	53
102-3	Ort des Hauptsitzes.....	6	103	Managementansatz.....	2, 46, 51
102-4	Betriebsstätten.....	6, 27, 32-40	201-3	Verpflichtungen Pensionsplänen.....	11
102-5	Eigentum und Rechtsform.....	6	301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien.....	47, 49
102-6	Bediente Märkte.....	6, 27	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation.....	47, 48
102-7	Größenordnung der Organisation.....	6, 8, 9	302-4	Verringerung des Energieverbrauchs.....	47, 48
102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter.....	9	303-1	Wasserentnahme nach Quelle.....	48
102-9	Lieferkette.....	26	308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden.....	28
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette.....	53	401-3	Elternzeit.....	11
102-11	Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen.....	19	403-1	Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen.....	7
102-12	Externe Initiativen.....	16, 21, 23, 24	404-2	Aus- und Weiterbildungsprogramme und Unterstützung beim Ausstieg aus dem Berufsleben.....	10, 12
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden.....	16	405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten.....	3, 10
102-14	Aussagen der Führungskraft.....	2	405-2	Verhältnis des Grundgehalts Frauen und Männern.....	11
102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen.....	3	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen.....	21, 32-40
102-18	Führungsstruktur.....	7	407-1	Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen.....	21, 32-40
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen.....	13, 15	408-1	Kinderarbeit.....	21, 23, 32-40
102-42	Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern.....	13	409-1	Zwangs- und Pflichtarbeit.....	21, 32-40
102-43	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung.....	15, 18	412-1	Prüfung der Geschäftsstandorte auf Einhaltung der Menschenrechte.....	8, 21-24, 29, 31
102-44	Schlüsselthemen und Anliegen.....	15, 18	412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren.....	10, 42, 43, 51
102-45	Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden.....	7	414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden.....	28, 30, 32-40
102-46	Bestimmung von Berichtsinhalt und Themenabgrenzung.....	13	414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen.....	32-40
102-47	Liste der wesentlichen Themen.....	14	416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit.....	19
102-48	Neuformulierung der Informationen.....	53	417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung.....	19
102-49	Signifikante Änderungen bei der Berichterstattung.....	53			
102-50	Berichtszeitraum.....	2, 13			
102-51	Datum des aktuellsten Berichts.....	13, 53			
102-52	Berichtszyklus.....	53			
102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht.....	53			
102-54	Aussagen zur Berichterstattung.....	53			

## NACH SEITENZAHLEN:

Seite	Kapitel.....	GRI-Nummer	Seite	Kapitel.....	GRI-Nummer
2	Vorwort.....	102-14,102-50, 103	28	Lieferantenauswahl.....	308-1, 414-1
3	BP Leitsätze.....	102-16, 405-1	29	Langzeitpartner.....	412-1
4	Inhaltsverzeichnis.....		30	Materiallieferanten.....	414-1
5	Das Unternehmen.....		31	Besuchszeit.....	412-1
6	Unternehmensprofil.....	102-1, 102-2, 102-3,102-4, 102-5, 102-6, 102-7	32	Auditergebnisse – Tunesien.....	102-4, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2
7	Organigramm.....	102-18, 102-45, 403-1	33	Auditergebnisse – Tunesien.....	102-4, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2
8	BP Produktionsbetrieb Vetra.....	102-7, 412-1	34	Auditergebnisse – Mazedonien.....	102-4, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2
9	BP Mitarbeiter.....	102-7, 102-8	35	Auditergebnisse – Mazedonien.....	102-4, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2
10	Weiterbildungen.....	404-2, 405-1, 412-2	36	Auditergebnisse – Armenien.....	102-4, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2
11	Elternzeit, Altersvorsorge, Gleichberechtigung.....	201-3, 401-3, 405-2	37	Auditergebnisse – Türkei.....	102-4, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2
12	BP Zusatzleistungen.....	404-2	38	Auditergebnisse – Pakistan.....	102-4, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2
13	Stakeholder.....	102-40, 102-42, 102-46, 102-50, 102-51	39	Auditergebnisse – China.....	102-4, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2
14	Wesentlichkeitsanalyse.....	102-47	40	Auditergebnisse – Vietnam.....	102-4, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2
15	Stakeholder.....	102-40, 102-43, 102-44	41	Verantwortung und Kommunikation.....	
16	Verbände.....	102-12, 102-13	42	Beschwerdesystem.....	412-2
17	Kunden- & Produktverantwortung.....		43	Beschwerdesystem.....	412-2
18	Kunden.....	102-43, 102-44	44	Produktionsplanung.....	
19	Rückverfolgbarkeit.....	102-11, 416-1, 417-1	45	Preisfindung.....	
20	Kooperationspartner und Institutionen.....		46	Ökonomisch Verantwortung.....	103
21	Fair Wear Foundation.....	102-12, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 412-1	47	Ökologischer Überblick.....	301-3, 302-1,302-4
22	Nachhaltigkeitsplan im Sinne der FWF.....	412-1	48	Energieverbrauch.....	302-1, 302-4, 303-1
23	Fairtrade.....	102-12, 408-1, 412-1	49	Papier und Verpackung.....	301-3
24	Institutionen.....	102-12, 412-1	50	PFC-Ausstieg.....	
25	Lieferantenbeziehung.....		51	Ziele.....	103, 412-2
26	Lieferkette.....	102-9	52	GRI-Index.....	102-55
27	Netzwerk.....	102-4, 102-6	53	Gut zu wissen.....	102-10, 102-48, 102-49, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54,102-56



# GUT ZU WISSEN.



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

Fabian, Leiter Einkauf und Nachhaltigkeit

## FABIAN KUSCH

Leiter Einkauf, Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung Material

**E-Mail:** [f.kusch@bierbaum-proenen.de](mailto:f.kusch@bierbaum-proenen.de)

**Telefon:** +49 (0)221 1656 405



## TUE GUTES UND BLEIBE DABEI

Im Westen nichts Neues. Das heißt: 2017 gab es bei Bierbaum-Proenen keine wesentlichen Veränderungen hinsichtlich Unternehmensgröße, Eigentumsverhältnissen oder Lieferkette.

### BERICHTSZYKLUS

Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich veröffentlicht. Dies ist die erste 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.