



BP® NACHHALTIGKEITSBERICHT 2022

Pflanzaktion beim BP® Team-Event
in Belgien im Mai 2022

Unser nachhaltigstes Versprechen: **DIE BP® QUALITÄT.**



Liebe Leserinnen und Leser,

Vetra®, unser Eigenbetrieb in Tunesien, ist nun seit fast 30 Jahren eine tragende Säule der BP® Beschaffungslandschaft. Auch das vergangene Jahr war gekennzeichnet von einer angespannten Situation der Lieferketten. Da sich Vetra® aber schon immer auf Flexibilität verstanden hat, konnte der Betrieb einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, uns dringend benötigte Lagerartikel schnell zur Verfügung zu stellen.

Wir haben aber letztes Jahr auch erneut erfahren dürfen, was es heißt, soziale Nachhaltigkeit gemeinsam mit unseren Fertigungsbetrieben zu leben. Die schwierige Corona-Zeit, der fehlende persönliche Austausch vor Ort und das Aufrücken neuer Köpfe in das Vetra®-Management sind nicht spurlos an den Mitarbeitenden vorbei gegangen.

Und so entlud sich die Anspannung vergangener Monate in einem

unangekündigten Streik. Es wurde schnell klar: Es hat an Kommunikation gefehlt und es gab viele Problempunkte, die es zu lösen galt. Das Management und die Belegschaft haben durch offenen Austausch schnell wieder zu einem konstruktiven Dialog und einer guten Zusammenarbeit gefunden.

Wir haben bei diesem Schlichtungsprozess wieder einmal festgestellt: Die Basis von Mitarbeiterzufriedenheit und eines leistungsstarken Betriebs ist es, permanent im Dialog zu sein, zuzuhören und sich gemeinsam auf Maßnahmen zu verständigen, die in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess münden.

Dieser kontinuierliche Verbesserungsprozess bestimmt auch unser Handeln beim Thema Klimaneutralität. Alle BP® Produkte sollen bis 2030 klimaneutral sein. Die Zwischenschritte



haben wir festgelegt und überwachen deren Einhaltung. Wir kommen gut voran, auch wenn wir uns gelegentlich wünschen, dass es noch schneller ginge.

Auf den nachfolgenden Seiten möchten wir Sie über alle unsere Aktivitäten rund um das Thema Nachhaltigkeit informieren. Wir danken Ihnen für Ihr Interesse an diesem Bericht und freuen uns auf Ihre Anmerkungen oder Anregungen.

Ihr Harald Goost
Geschäftsführender Gesellschafter



DAS IST BP®

BP® KUNDENZENTRIERUNG

BP® KONTINUIERLICHE
VERBESSERUNG UND INNOVATION

BP® EXZELLENZ

BP® TRANSPARENZ &
VERTRAUEN

BP® NACHHALTIGKEIT

BP® TEAM, VIELFALT UND
PERSÖNLICHE WEITERBILDUNG



04

DAS IST BP®

Unsere Werte, unsere Herkunft: ein Kölner Familienunternehmen in 7. Generation.

06

BP® KUNDENZENTRIERUNG

BP® und das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.

08

BP® KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG UND INNOVATION

Vermeiden, reduzieren, recyceln: Kreislaufwirtschaft.

10

BP® EXZELLENZ

Starke Leistung durch starke Partner: unsere Kooperation mit NGOs, Bündnissen und Labels wie zum Beispiel der Fair Wear Foundation.

15

BP® TRANSPARENZ UND VERTRAUEN

Onboarding neuer Lieferanten: von der Risikoanalyse bis zum Code of Conduct.

29

BP® NACHHALTIGKEIT

Nachhaltige Ziele: Beispiel Klimaneutralität.

31

BP® TEAM, VIELFALT UND PERSÖNLICHE WEITERENTWICKLUNG

Erfolg kommt nicht von alleine. Unsere Ziele.

34

GRI-NUMMERN

Schnell und einfach: Themen nach GRI.

35

NOCH FRAGEN?

Fabian steht als Leiter in den Bereichen Einkauf und Nachhaltigkeit zur Verfügung.



DAS IST BP®

BP® KUNDENZENTRIERUNG

BP® KONTINUIERLICHE
VERBESSERUNG UND INNOVATION

BP® EXZELLENZ

BP® TRANSPARENZ UND
VERTRAUEN

BP® NACHHALTIGKEIT

BP® TEAM, VIELFALT UND
PERSÖNLICHE WEITERENTWICKLUNG





Die Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG mit Sitz in Köln.

1788

gehen die ersten Textilien von Bierbaum-Proenen über den Ladentisch – mit einem außergewöhnlichen Qualitätsversprechen, das bis heute gilt.

SIEBTE GENERATION

Mit dem Geschäftsführer Harald Goost ist Bierbaum-Proenen nun in der siebten Generation familiengeführt.



UNSER PRODUKTIONSBETRIEB

Unser eigenes Produktionsunternehmen im Norden Tunesiens, in dem 300 Kolleg:innen, gut ausgebildete und erfahrene Näher:innen, an unseren Kleinserien und Produktentwicklungen arbeiten.

BP® LEBT BERUFSBEKLEIDUNG. SEIT 1788.



UNSER SORTIMENT

Entdecken Sie unsere Produktvielfalt ganz einfach per Mausklick:

BP MED & CARE®	www.bp-online.com/de-de/medizin-pflege/
BP GOURMET®	www.bp-online.com/de-de/gastronomie/
BP WORKWEAR®	www.bp-online.com/de-de/handwerk-industrie/
BPROTECTED®	www.bp-online.com/de-de/schutzkleidung/
BP INDUSTRIAL FOOD®	www.bp-online.com/de-de/haccp-kleidung/

EINE MENGE AUF LAGER

BP® bietet bei größter Produktvielfalt eine Verfügbarkeit von 95 % ab Lager. Dank einer hervorragenden Logistik werden alle bis 16 Uhr eingehenden Bestellungen noch am selben Tag versendet.



DIE BP® QUALITÄT

Die exzellente BP® Qualität ist nur deshalb möglich, weil wir höchste Ansprüche in Sachen Tragekomfort, Funktion, Waschbarkeit, Design, Service, Lieferfähigkeit und Sicherheit haben. Diese Qualität ist die Grundvoraussetzung für Langlebigkeit und damit für gelebte Nachhaltigkeit.

Viele Ziele. Viele Beteiligte.

WAS FÜR UNS WESENTLICH IST.



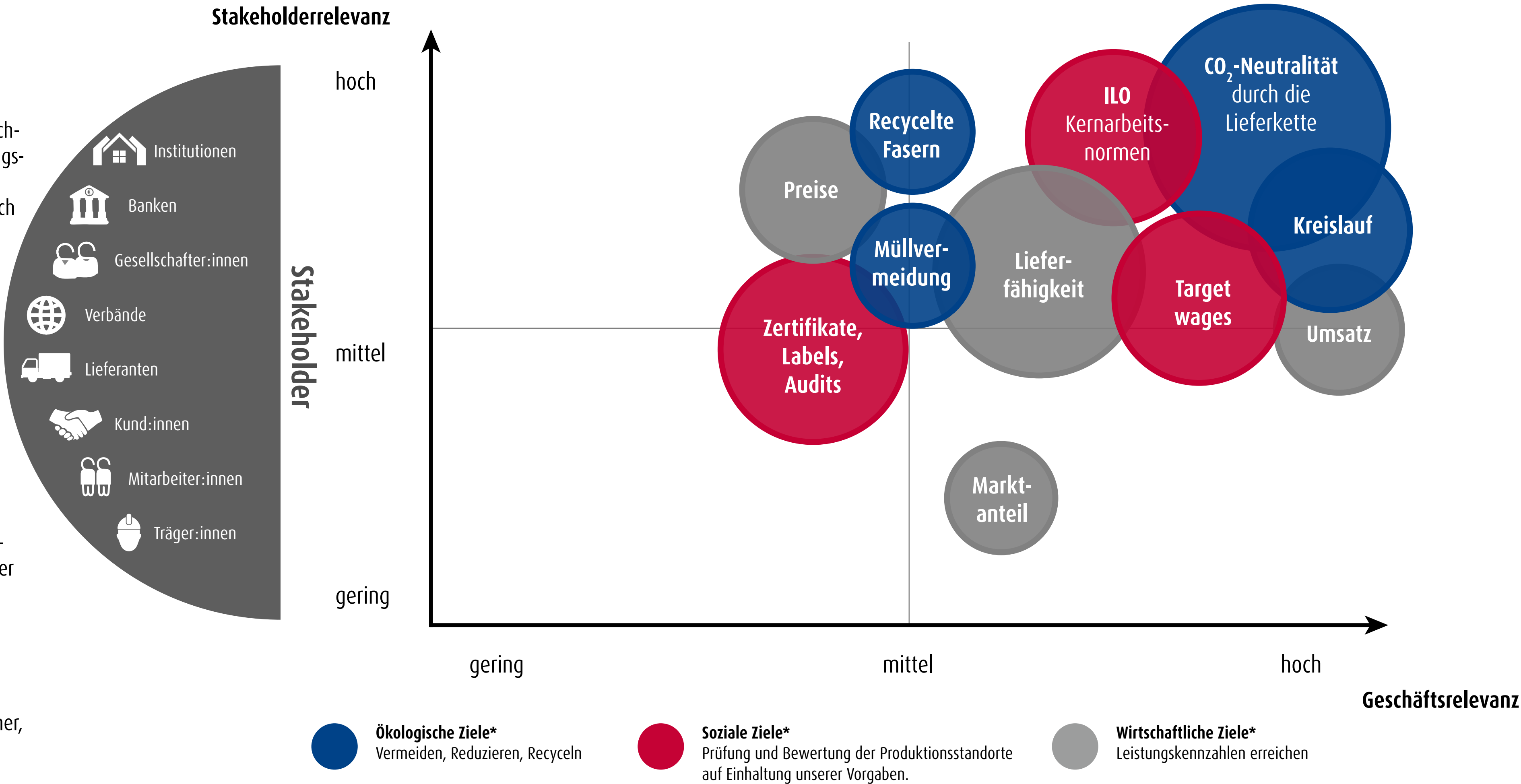
Nachhaltig zu agieren heißt auch, immer wieder die Prioritäten unserer nachhaltigen Ziele zu überprüfen. Denn für uns ist Nachhaltigkeit ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess, den wir als Motivation sehen, unser Handeln ständig zu optimieren und neu auszurichten. Dabei bewegen wir uns immer in einem Spannungsfeld zwischen ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Zielsetzungen. Durch den regelmäßigen Austausch mit unseren Stakeholdern erhalten wir immer wieder neue Impulse. Die Wesentlichkeitsanalyse, welche unseren Schwerpunkt verdeutlicht, ist Grundlage und Unterstützung in diesem kontinuierlichen Prozess.

Aber wie in vielen Prozessen gibt es auch bei uns Zielkonflikte, wie z. B.:

ZIELKONFLIKT VERPACKUNG:

Aus ökologischen Gründen haben wir unsere Verpackungen zum Teil von Polybeuteln auf Papierbanderolen aus 100 % recyceltem Altpapier umgestellt. Unter Kostengesichtspunkten hätten wir die Polybeutel den Vorzug geben müssen, was aber zu einem Zielkonflikt geführt hat. Diesen haben wir Zum Wohl der Ökologie gelöst und auf die Papierbanderolen umgestellt.

Es gilt: Ohne Ziele keine Lösungen. Daher sind wir sicher, alle unsere weiteren gesteckten Ziele, wie Kreislaufwirtschaft, Lieferkettentransparenz, Recycling oder Digitalisierung der Zulieferbetriebe, eher früher als später zu erreichen.



* Hierbei handelt es sich um einen Auszug aus unseren Zielvorgaben.

BP® KUNDENZENTRIERUNG.

Alles für unsere Träger:innen und Kund:innen.



DAS IST BP®

BP® KUNDENZENTRIERUNG

BP® KONTINUIERLICHE
VERBESSERUNG UND INNOVATION

BP® EXZELLENZ

BP® TRANSPARENZ UND
VERTRAUEN

BP® NACHHALTIGKEIT

BP® TEAM, VIELFALT UND
PERSÖNLICHE WEITERENTWICKLUNG

#1 BP® LEITSATZ KUNDENZENTRIERUNG

Wir stellen Träger:innen und Kund:innen in das Zentrum unseres Handelns. Wir bieten Berufsbekleidungslösungen und Services, die dem BP® Anspruch „feel the difference“ gerecht werden.

Langer Name, kurze Antworten:

BP® UND DAS LIEFERKETTEN-SORGFALTS-PFLICHTENGESETZ.

Das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) gibt Unternehmen die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Anforderungen für ein verantwortungsvolles und nachhaltiges Lieferkettenmanagement vor.

Unternehmen obliegt dabei die Sorgfaltspflicht zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen und Einhaltung von Umweltstandards in der Lieferkette.

HIER DIE WICHTIGSTEN FACTS ZUM LKSG:

FÜR WEN GILT DAS LIEFERKETTENSORGFALTS-PFLICHTENGESETZ UNMITTELBAR?

- » Ab 2023: für Unternehmen mit mindestens 3.000 Arbeitnehmer:innen im Inland
- » Ab 2024: für Unternehmen mit mindestens 1.000 Arbeitnehmer:innen im Inland
- » BP® ist durch seine Kundenstruktur derzeit mittelbar betroffen.

WELCHE MENSCHENRECHTE STÄRKT DAS LIEFERKETTENSORGFALTS-PFLICHTENGESETZ?

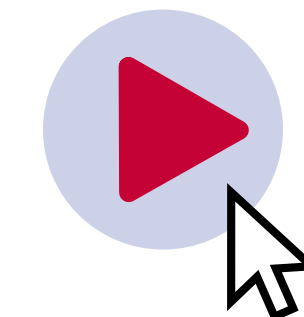
Das Gesetz stärkt Menschenrechte und den Umweltschutz. Dazu zählen unter anderem:

- » der Schutz vor Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung,
- » der Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- » das Recht auf faire Löhne,
- » das Recht, Gewerkschaften zu bilden,
- » der Schutz vor umweltrechtlichen Verstößen.



WAS TUT BP®?

- » **Grundsatzerklärung**
BP® Code of Conduct ([siehe Seite 18](#))
- » **Risikomanagement und Risikoanalyse**
Ausführliche Risikoanalyse ([siehe Seite 20](#))
- » **Präventions- und Abhilfemaßnahmen**
Basis ist das Ergebnis der Risikoanalyse
Onboarding-Prozess/Lieferantenauswahl ([siehe Seite 18](#))
Lange Partnerschaften ([siehe Seite 19](#))
Besuche/Audits/Trainings ([siehe Seite 21-25](#))
- » **Beschwerdeverfahren**
Beschwerdemechanismus der Fair Wear Foundation ([siehe Seite 26-27](#))



Hier klicken und BP® Statements anschauen!

AUSBLICK:

- » **Digitale Lieferkettentransparenz:**
Wir sind auf der Suche nach einer Software, die uns bei der transparenten Abbildung von Lieferketten unterstützt.

Denn: Transparenz ist wichtig, um mögliche Risiken in unserer Lieferkette ermitteln und ggf. abzumildern zu können.

BP® KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG UND INNOVATION.

Permanenter Wandel ist
unsere Konstante.



DAS IST BP®

BP® KUNDENZENTRIERUNG

BP® KONTINUIERLICHE
VERBESSERUNG UND INNOVATION

BP® EXZELLENZ

BP® TRANSPARENZ UND
VERTRAUEN

BP® NACHHALTIGKEIT

BP® TEAM, VIELFALT UND
PERSÖNLICHE WEITERENTWICKLUNG

#2 BP® LEITSATZ KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG UND INNOVATION

Wir verbessern uns kontinuierlich. Wir haben dabei die Bedürfnisse unserer Träger:innen und Kund:innen im Blick und entwickeln unser Unternehmen sowie unsere Produkte und Services durch hohe Innovationskraft weiter.

Klimaschutz bedeutet: JEDEN TAG WEITER DENKEN.

Unser nachhaltigstes Versprechen ist die BP® Qualität. Daher werden alle Überlegungen, Lösungen und Innovationen im Hinblick auf den Klimaschutz diesem Versprechen untergeordnet.

Das macht die Lösungsfindung schwieriger und täglich zu einer neuen Herausforderung, der wir uns gerne stellen.



BEISPIEL KREISLAUFWIRTSCHAFT

Wir arbeiten an zwei Pilotprojekten zur Kreislaufwirtschaft.

Die Herausforderung

Aufgrund der teilweise sehr speziellen Gewebe und deren Ausrüstung sind Berufsbekleidungsprodukte schwerer in einen Kreislauf zu bringen als Freizeitkleidung. Oberste Priorität hat stets der Schutz des Trägers.

Lösungsansatz 1

Die abgetragenen T-Shirts unserer Kund:innen werden gesammelt und von uns abgeholt. Ein Partnerunternehmen recycelt die T-Shirts und verarbeitet sie zu neuem Garn.

Zusammen mit einem Konfektionspartner haben wir Muster-T-Shirts entwickelt, die zu unterschiedlichen Anteilen Mischgarn enthalten, das aus recycelten Schnittabfällen hergestellt wird.

Wir sind nun so weit, dass wir mit einem 10-prozentigen Anteil an recyceltem Garn pro T-Shirt starten können und den Anteil nach Möglichkeit weiter steigern werden.

Das Garn, das aus den alten T-Shirts unserer Kund:innen gefertigt wurde, kann dann ebenfalls für neue T-Shirts verwendet werden.

Lösungsansatz 2

Gemeinsam mit einer Spezialfirma haben wir einen Container bei unserem Logistikdienstleister aufgestellt, in dem Stoffabfälle gesammelt werden (siehe Foto). Diese werden von der Firma zu neuen Produkten verarbeitet. Solche Container sollen zukünftig auch bei interessierten Kund:innen aufgestellt werden.

Mithilfe dieser Pilotprojekte suchen wir nach passenden Lösungen für BP®. Darüber hinaus achten einige unserer Konfektionspartner bereits heute darauf, die in der Produktion entstandenen Schnittabfälle über Dritte dem Recyclingprozess zuzuführen.

BEISPIEL CO₂-BILANZIERUNG

Die Herausforderung

BP® befasst sich schon seit 2018 mit dem Thema CO₂-Produktbilanzierung. Hierbei errechnen wir den CO₂-Ausstoß eines Artikels. Dazu gehören die Emissionen der Materialien, die Transportwege, Verpackungen etc. Für diese Berechnung sind viele Werte unserer Vorlieferanten notwendig. Da diese mit dem Thema damals aber genauso am Anfang standen wie BP®, konnten sie uns keine Werte zur Verfügung stellen.

Die Lösung

Um dennoch mit der Produktbilanzierung voranzukommen, mussten

und müssen wir die Emissionswerte der Materialien selber ermitteln.

Die Umsetzung

Dafür haben wir uns Unterstützung geholt. Der Dienstleister ClimatePartner hilft uns mit seinem Know-how und einer Datenbank bei der Bilanzierung. So konnten wir gemeinsam die erste BP® Standortbilanz erstellen und mit der Bilanzierung des ersten Produkts starten ([siehe Seite 30](#)).



WEITERE BEISPIELE:

- » Wir beziehen am Standort Köln Naturstrom.
- » Wir drucken unsere Kataloge und Broschüren klimaneutral.
- » Wir verwenden recyceltes Druckerpapier.
- » Wir ermöglichen Homeoffice für unsere Mitarbeiter:innen.
- » Wir forcieren den Einsatz von Papierbänderolen anstelle von Plastikbeuteln.
- » Wir haben ein Programm zur Reduktion des Energieverbrauchs (bspw. Heizenergie).

BP® EXZELLENZ.

Unser Ziel ist die beste Unternehmensleistung.



DAS IST BP®

BP® KUNDENZENTRIERUNG

BP® KONTINUIERLICHE
VERBESSERUNG UND INNOVATION

BP® EXZELLENZ

BP® TRANSPARENZ UND
VERTRAUEN

BP® NACHHALTIGKEIT

BP® TEAM, VIELFALT UND
PERSÖNLICHE WEITERENTWICKLUNG

#3 BP® LEITSATZ EXZELLENZ

Wir erbringen exzellente Unternehmensleistungen und -ergebnisse. Wir setzen dabei auf Eigeninitiative, Verantwortungsbereitschaft, Lernbereitschaft und gegenseitige Befähigung.

Nur beste Zutaten und starke Partner: SO GEHT EXZELLENT QUALITÄT.

Langlebige Produkte schonen wertvolle Ressourcen. Und um langlebige Produkte herzustellen, brauchen wir von der Idee bis zur Auslieferung des fertigen Bekleidungsstücks starke Entwickler, Partner mit derselben Leidenschaft für Exzellenz und natürlich die bestmöglichen Materialien.

BP® setzt seit jeher auf eine agile, zukunftsorientierte Produktionskette und einen engen Austausch mit den wichtigen Prüfern und Zertifizierern.



BP® steht außerdem im Austausch mit:



Langlebige Produkte sparen
wertvolle Ressourcen
und entlasten die Umwelt.

2 Gewebe,
1 Gewirke,
2 Fasertypen,
ca. 620 m Garn,
16 Zutaten,
45 Schnittteile

und 1 BP® Logo,
unser Qualitätssiegel.



[Mehr erfahren >](#)



[Mehr erfahren >](#)

REACH-Verordnung

[Mehr erfahren >](#)



für unsere BPlus Green-Kollektion

[Mehr erfahren >](#)



[Mehr erfahren >](#)



[Mehr erfahren >](#)



[Mehr erfahren >](#)

Ein Großteil unserer Partner ist
STeP by OEKO-TEX®-zertifiziert.

102-2, 102-9, 102-11, 102-12,
102-13, 102-21, 102-29, 102-31,
102-43, 308-1, 412-1



Gemeinsam für mehr Fairness.

BP® UND DIE BAUMWOLL-BESCHAFFUNG.



Baumwollbäuerin Kotnaka Lakshmi,
Foto: Fairtrade®/Christoph Köstlin

BP® UND FAIRTRADE

Das Fairtrade-Rohstoffmodell für Baumwolle ermöglicht es Bäuerinnen und Bauern, größere Mengen ihrer Baumwolle zu Fairtrade-Bedingungen zu verkaufen.

So eröffnen wir ihnen den Weg zu gerechteren Handelsbedingungen, zu sozialem Wandel und zu mehr Umweltschutz. Kund:innen können an diesem Siegel erkennen, dass mit diesem BP® Bekleidungsteil ein Beitrag dazu geleistet wird. Das gibt Sicherheit bei der Auswahl der passenden Berufsbekleidung.

BP® arbeitet seit 2016 mit Fairtrade zusammen und hat seither 946 Tonnen Baumwolle zu Fairtrade-Bedingungen eingekauft.

DAS MASS-BALANCE-PRINZIP: DIE BESCHAFFUNG VON ZERTIFIZIERTEN ROHSTOFFEN

» Das Mass-Balance-Prinzip stellt sicher, dass nicht mehr Produkte mit dem Fairtrade-Siegel verkauft werden, als Rohwaren im Ursprung eingekauft wurden.

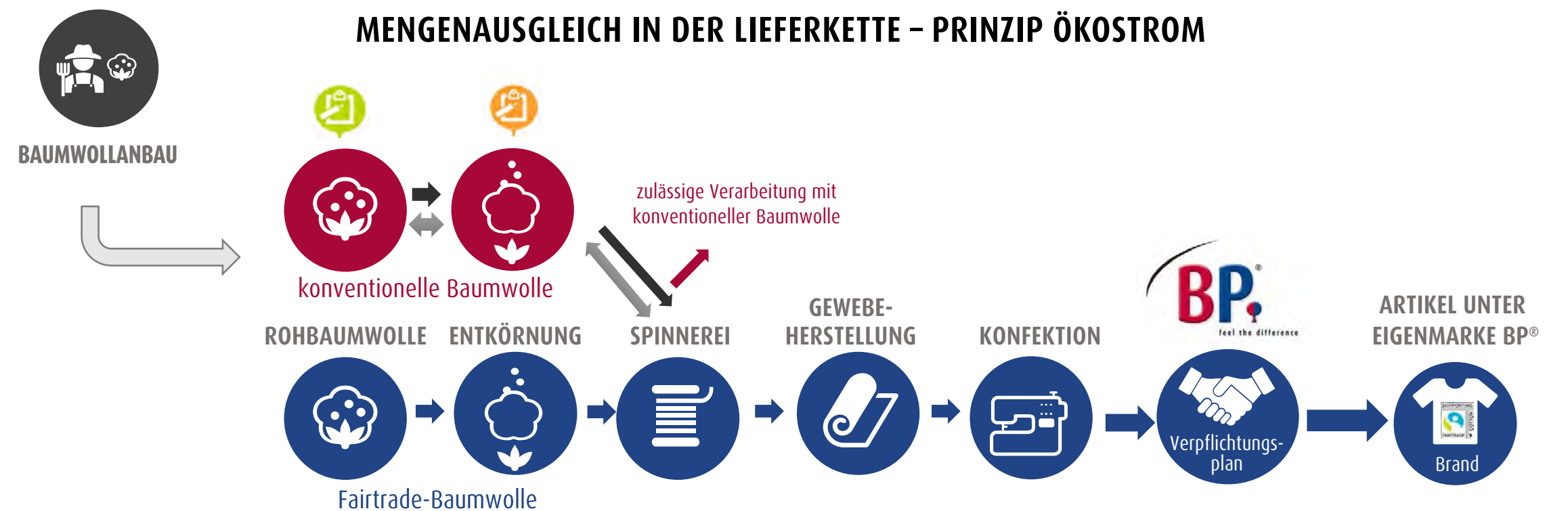
» Aus der Menge (Gewicht) der Baumwolle, deren Einkauf wir beauftragen, ergibt sich die Menge an Fertigteilen, die wir mit dem Fairtrade-Label versehen dürfen. Als Beispiel: Eine Latzhose enthält 150 g Baumwolle. Damit diese das Fairtrade-Label tragen darf, müssen wir ca. 200 g Rohbaumwolle bei Fairtrade-Bauern einkaufen.

» Ähnlich wie beim Ökostrom verfolgt das Mass-Balance-Programm von Fairtrade auch das Ziel, die Nachfrage nach Fairtrade-Baumwolle zu steigern.

DIE FAKTEN:

» Die gemeinsame Verarbeitung von Fairtrade-Baumwolle und konventioneller Baumwolle bedeutet den Verlust der physischen Rückverfolgbarkeit.

» Die Überprüfung der plausiblen Mengenanteile von Baumwolle erfolgt nach Eingabe aller Akteure in das Online-Tracking-Tool „Fairtrace“ von FLOCERT.



Gemeinsam für mehr Verantwortung.

DIE BP® KOOPERATION MIT DER FAIR WEAR FOUNDATION.



DIE FAKTEN:

» Die Fair Wear Foundation (FWF) ist eine Multi-Stakeholder-Initiative mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen der Menschen in der Textilindustrie zu verbessern.

» BP® ist seit 2010 Mitglied der FWF und bereits das neunte Mal in Folge „Fair Wear Leader“.

» BP® und seine Konfektionspartner verpflichten sich, die Prinzipien der FWF einzuhalten bzw. an entsprechenden Verbesserungen zu arbeiten.

» Alle Mitarbeiter:innen in den Konfektionsbetrieben können den FWF-Beschwerdemechanismus nutzen (siehe Seite 26).

» Sehr wertvoll ist für uns sowohl der intensive Austausch mit anderen FWF-Mitgliedern als auch die unternehmensübergreifende Zusammenarbeit mit gemeinsamen Konfektionspartnern. Denn gemeinsam erreicht man mehr.

» Die Umsetzung und Überwachung der FWF-Prinzipien bei den Konfektionspartnern erfolgt mittels regelmäßiger Besuche, Trainingsmaßnahmen, Audits und anschließender Korrekturpläne.

» Die Umsetzung der FWF-Prinzipien durch BP® wird u. a. im Zuge des jährlichen FWF Brand Performance Check geprüft. (Management-System-Audit bei BP®). Mehr dazu [hier](#).

ANREGUNGEN AUS DEM LETZTEN BRAND PERFORMANCE CHECK:

» Wir erhielten die Anforderung, unsere Konfektionsbetriebe auf der FWF-Website zu veröffentlichen, um mehr Transparenz zu schaffen. Das haben wir umgesetzt. Dies erleichtert es uns und anderen FWF-Mitgliedern zu prüfen, ob in den Partnerbetrieben noch weitere FWF-Mitglieder aktiv sind. So können wir schneller feststellen, ob wir gemeinsam an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen arbeiten können.

» Außerdem haben wir im Verlauf des Jahres 2022 unsere Risikoanalyse überarbeitet und ausgeweitet, um uns einen bestmöglichen Überblick über mögliche Risiken zu verschaffen.



HIER FINDEN SIE MEHR INFOS!
Alles rund um Fair Wear können Sie [hier](#) entdecken.

DIE PRINZIPIEN DER FAIR WEAR FOUNDATION



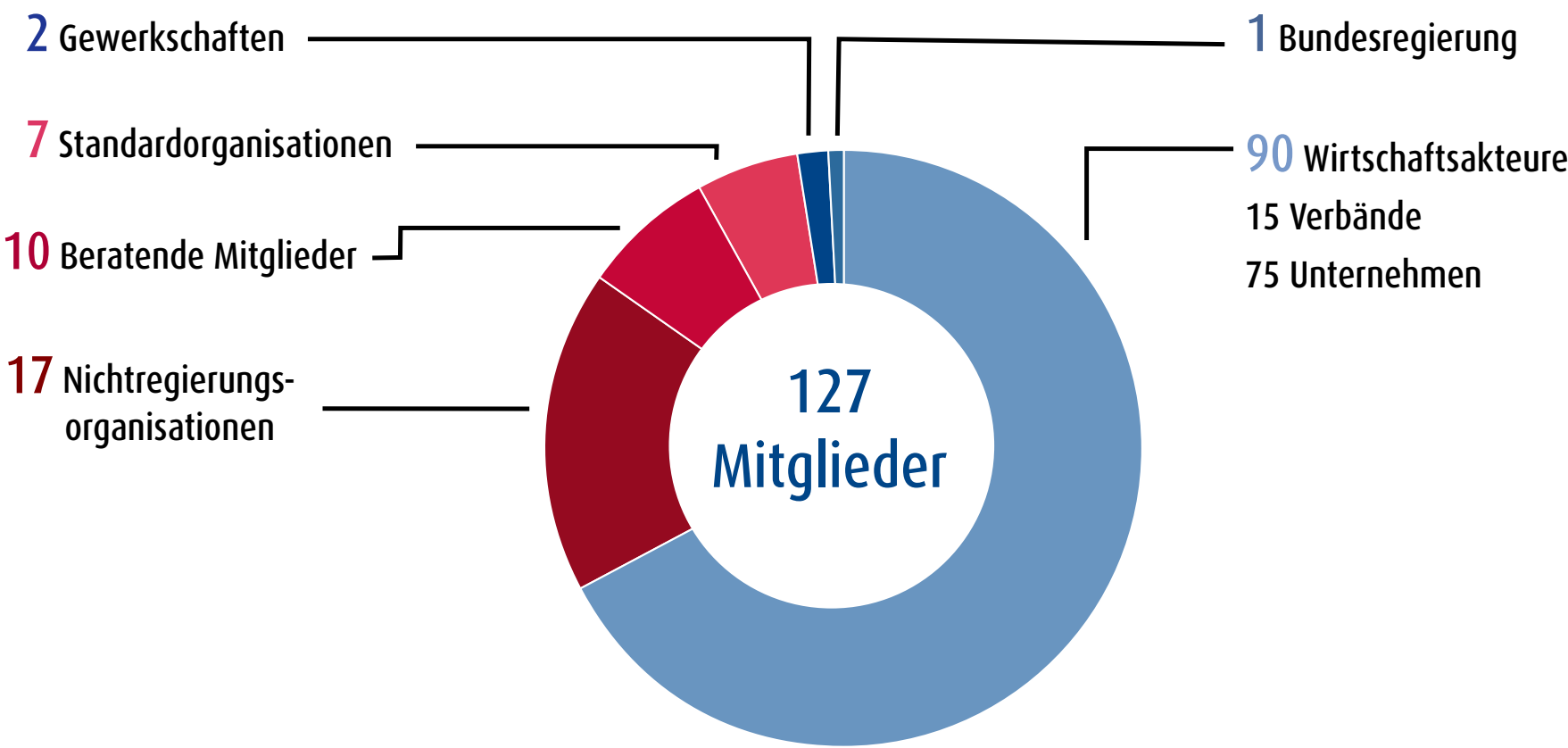
Die Grundprinzipien 1-4 der Fair Wear Foundation decken die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ab. Hierbei handelt es sich um Sozialstandards im Rahmen der Welthandelsordnung, die menschenwürdige Arbeitsbedingungen und einen hinreichenden Schutz gewährleisten sollen.



Gemeinsam für mehr Nachhaltigkeit: EIN BÜNDNIS, DAS STARK MACHT.



Mitglieder im Bündnis für nachhaltige Textilien:



Ablauf des alle zwei Jahre stattfindenden Review-Prozesses:



DIE FAKTEN:

- » BP® ist seit 2015 Mitglied im Bündnis für nachhaltige Textilien.
- » Das Bündnis ist eine Initiative des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.
- » Das Ziel des Bündnisses ist die Verbesserung der sozialen und ökologischen Bedingungen in der weltweiten Textilproduktion.
- » Erreicht werden soll dieses Ziel durch individuelle Verantwortung, gemeinsames Engagement und gegenseitige Unterstützung.

DIE RISIKOANALYSE:

Wir führen eine umfangreiche Risikoanalyse in Anlehnung an die OECD-Guidelines zu den **11 Sektorrisiken** durch:

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1. Arbeitszeiten | 6. Gesundheit und Sicherheit |
| 2. Diskriminierung, sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Gewalt | 7. Korruption |
| 3. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlung | 8. Chemikalieneinsatz, Abwasser |
| 4. Löhne und Sozialleistungen, existenzsichernde Löhne | 9. Umweltschutz, Ressourceneinsatz |
| 5. Zwangsarbeit | 10. Treibhausgasemissionen |
| | 11. Tierwohl |

» Diese Risikoanalyse bildet unter anderem eine wichtige Grundlage für die Einhaltung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes. Wir ergänzen die Analyse der elf Sektorrisiken, indem wir uns zudem verschiedene Fragestellungen zu den Themen Ökonomie und Löhne sowie allgemeine Aspekte unserer Beschaffungsländer genauer anschauen.

» Das Ergebnis der Risikoanalyse kann [hier](#) eingesehen werden. Im Rahmen des Review-Prozesses werden die Ergebnisse alle zwei Jahre veröffentlicht.



HIER FINDEN SIE MEHR INFOS!
Alles rund um das Bündnis für nachhaltige Textilien können Sie hier entdecken.



BP® TRANSPARENZ UND VERTRAUEN.

Die Grundlagen unserer Zusammenarbeit.



DAS IST BP®

BP® KUNDENZENTRIERUNG

BP® KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG UND INNOVATION

BP® EXZELLENZ

BP® TRANSPARENZ UND VERTRAUEN

BP® NACHHALTIGKEIT

BP® TEAM, VIelfALT UND PERSÖNLICHE WEITERENTWICKLUNG

#4 BP® LEITSATZ TRANSPARENZ UND VERTRAUEN

Wir pflegen mit Träger:innen, Kund:innen, Lieferanten, Kapitalgeber:innen sowie untereinander auf der Basis von Offenheit, Transparenz und Ehrlichkeit ein vertrauensvolles Verhältnis.



Starker Zusammenhalt in schwierigen Zeiten: TÄGLICH NEUE HERAUS- FORDERUNGEN.

Im Jahr 2022 hat sich die gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Situation herausfordernder dargestellt als angenommen.



Die wichtigsten Herausforderungen waren für uns:

ENERGIEKOSTEN



LIEFERENGPÄSSE



PREISE/INFLATION

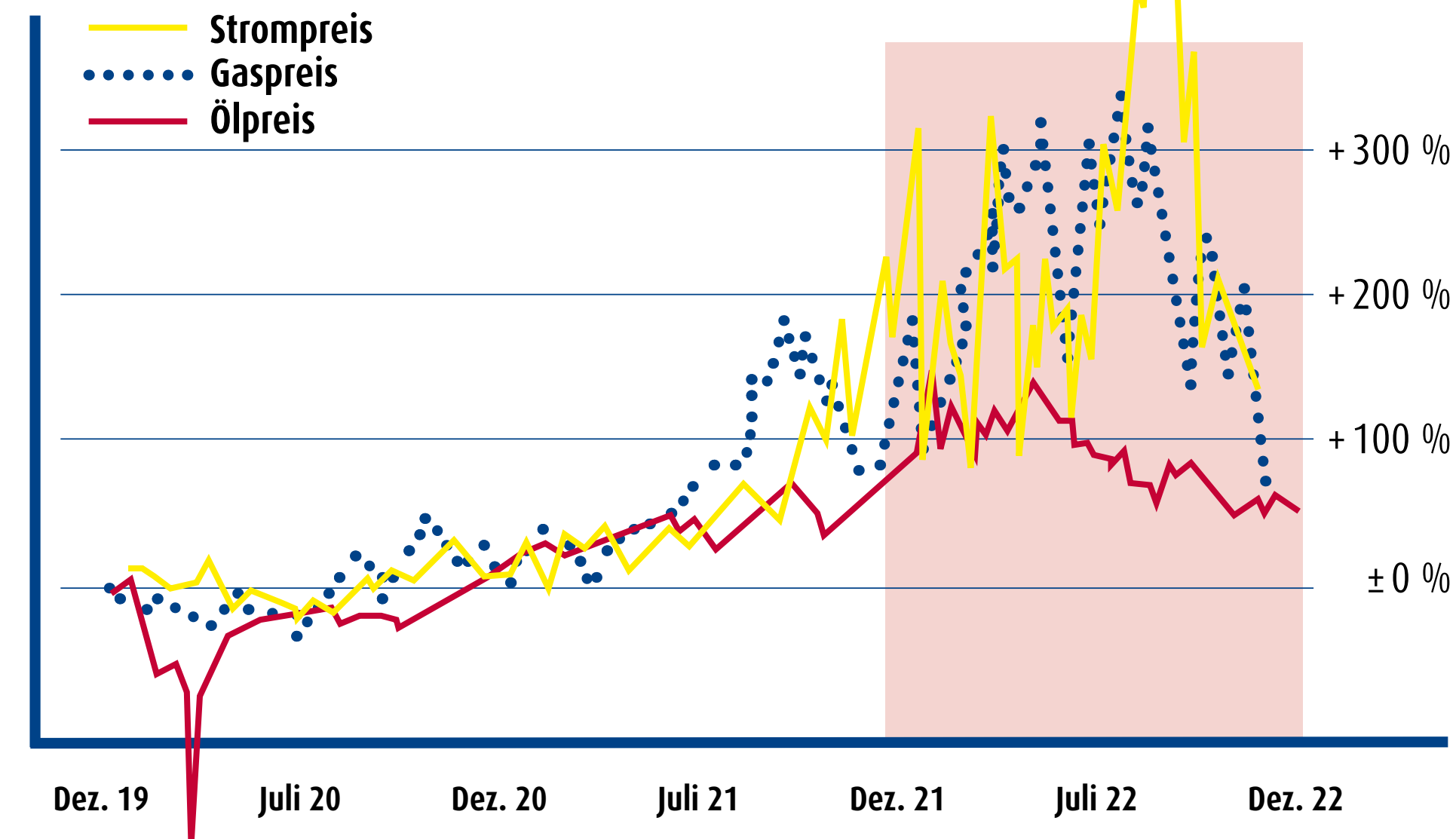
ENERGIEKOSTEN

Die Engpässe, ausgelöst durch den russischen Angriffskrieg in der Ukraine, haben in vielen Ländern der Welt zu erhöhten Energiekosten geführt.

Dies führte in der gesamten Industrie zu unplanbaren Situationen, für die es keine vorgefertigten Lösungen gab. Schnelles Handeln und ein kühler Kopf, um individuelle Lösungen mit jedem einzelnen Partner zu erarbeiten, waren die einzigen Möglichkeiten, aus der Lage das Beste zu machen.

Die dadurch erhöhten Produktionskosten hatten wiederum komplexe Problemstellungen zur Folge.

Die Gas-, Öl- und Strompreisentwicklung



LIEFERENGPÄSSE

Durch die Energiekrise, aber auch aufgrund erhöhter Nachfrage zu Beginn des Jahres sowie anhaltender Corona-Problematiken in einigen Ländern ergaben sich bisher ungekannte Lieferschwierigkeiten für diverse Materialien. In der gesamten Branche fehlten Gewebe, Reflexstreifen, Reißverschlüsse etc.

Der weltweite Mangel an Schiffscontainern und Fahrern für den Überlandtransport hat zusätzlich zu Lieferengpässen beigetragen.

Wir haben uns mit unseren Partnern bereits sehr früh auf eine solche Situation vorbereitet. Durch zahlreiche Verhandlungen und intensive Kommunikation ist es uns gelungen, zusätzliche Lager aufzubauen und Konfektionsbetriebe so mit Material auszustatten, dass sie rechtzeitig Bekleidungsstücke bereitstellen und unsere Lieferfähigkeit damit sicherstellen konnten.

PREISE/INFLATION

Aufgrund der beschriebenen, vorher nie gekannten Herausforderungen waren die Preise global schwer unter Druck, was in Einzelfällen zu Preissteigerungen bis zu 35 % geführt hat.

Durch unsere vorausschauende Lagerhaltung und unsere flexiblen Lieferstrukturen sowie durch gute Kommunikation und den Einsatz alternativer Materialien konnten wir für uns, unsere Kund:innen und alle weiteren Stakeholder Lösungen erarbeiten, ohne Einbußen (z. B. in puncto Qualität) hinnehmen zu müssen.

WELTWEIT VERNETZT, um eng zusammenzuarbeiten.



NACHHALTIGKEIT DURCH LANGFRISTIGKEIT

Im Laufe vieler Jahre ist unser Netzwerk aus Materiallieferanten und Konfektionspartnern immer größer geworden. Diese Streuung hat auch in der herausfordernden Zeit im Jahr 2022 unter anderem dafür gesorgt, dass BP® eine sehr hohe Lieferfähigkeit bieten konnte.



BP® HAT HOHE ANSPRÜCHE – BESONDERS BEIM SOURCING.

Verantwortungsvoll & langfristig.

Beim Onboardingprozess neuer Materiallieferanten oder Konfektionspartner verfolgen wir eine strikte Sourcing Strategie und legen verstärkt Fokus auf unsere Sorgfaltspflichten in der Lieferkette.

Unsere Risikoanalyse ist ein fester Bestandteil dieses Prozesses und die menschenrechtlichen Aspekte nehmen wir dabei sehr ernst.

DER BP® CODE OF CONDUCT

Für BP® und unsere Kund:innen, aber auch für unsere tägliche Arbeit im Einkauf und in der Nachhaltigkeit ist der Code of Conduct essenziell und stellt einen Leitfaden für uns, unsere Lieferanten und Partner dar.

Der Code of Conduct ist ein Verhaltenskodex, der die Basis für eine fortwährende, partnerschaftliche Zusammenarbeit bildet. Aber was steht eigentlich drin?

Grundsätzlich beschreibt er unsere Anforderungen hinsichtlich grundlegender Menschenrechte und ethischer Denkweisen auf Basis der

ILO-Kernarbeitsnormen, der Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen (UN), des Global Compact und der OECD Guidelines. Vieles davon erscheint auf den ersten Blick in unserer Gesellschaft selbstverständlich. In anderen Ländern ist das jedoch nicht immer der Fall. Durch die Unterschrift bekennen sich alle Partner und Lieferanten zu diesen wichtigen Punkten.

Übrigens erfüllt unser Code of Conduct die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.



Die Auswahl eines neuen BP® Partners (Konfektionspartner bzw. Materiallieferant) ist durch festgelegte Prozesse klar geregelt.

154 JAHRE PARTNER-SCHAFT.

Mit Unternehmen, die unsere Werte und Ziele teilen.

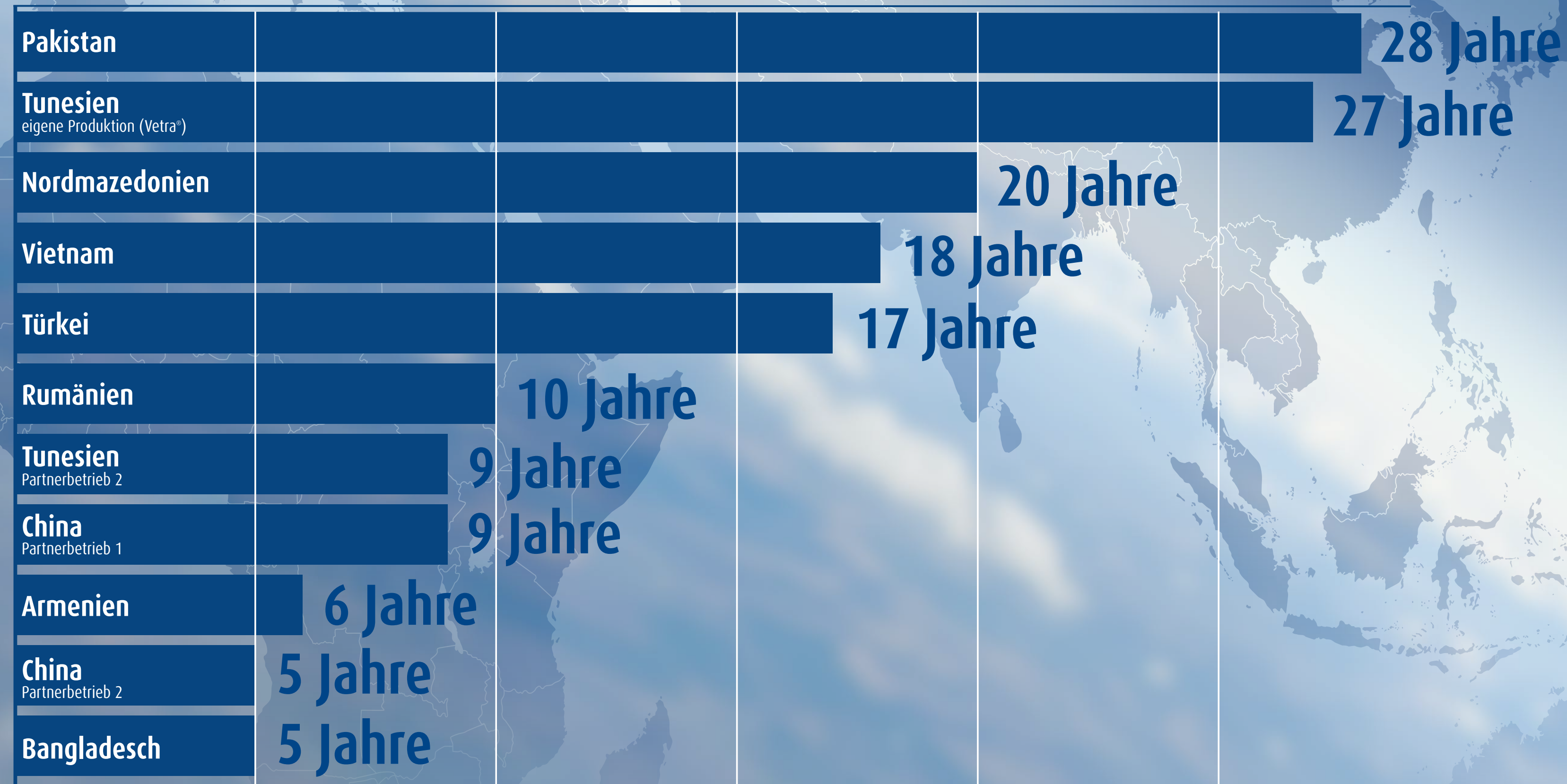
Fast alle Unternehmen sind Familienunternehmen wie wir und die meisten BP® Bekleidungsteile stammen von Konfektionspartnern, mit denen wir seit mehr als zehn Jahren zusammenarbeiten. Auch das ist ein Beitrag zu einer nachhaltigen Lieferkette.



Jahre der Partnerschaft



Stand 2022



Mehr als nur Augenmaß:

DIE BP[®] RISIKOANALYSE.

WOFÜR IST DIE RISIKOANALYSE WICHTIG?



Bereits seit Längerem beschäftigen wir uns bei BP[®] mit dem Thema Risikoanalyse. In Vorbereitung auf das neue Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz hat dieses im Jahr 2022 noch mehr Wichtigkeit erlangt. Sich der eigenen Lieferkette bewusst zu sein ist unerlässlich, um die Sicherheit der Mitarbeiter:innen zu gewährleisten.

Deshalb nehmen wir jedes Land, aus dem wir Ware beziehen und in dem wir unsere Berufsbekleidung nähen lassen, genau unter die Lupe.

Wir analysieren, wie das Land mit Arbeitskräften im Allgemeinen umgeht, welche Gesetze es zum Schutz der Arbeitnehmer:innen gibt, wie der Umweltschutz gefördert wird, aber auch, wie es um die politische und wirtschaftliche Situation des Landes bestellt ist. Die Analyse auf Landesebene ergibt das sogenannte Bruttonisiko.

In vielen Ländern variieren die Risiken aber von Region zu Region und nicht überall herrschen dieselben Bedingungen. Daher betrachten wir zusätzlich jeden Partner einzeln. Wir prüfen, ob die zunächst ermittelten Bruttonisiken durch Gegebenheiten in der Fabrik abgemildert werden können. Ist das der Fall, passen wir unsere Bewertung für diesen Partner entsprechend an und es ergibt sich das sogenannte Nettonisiko.

BEISPIEL 1:

Das Bruttonisiko im Hinblick auf die Arbeits- und Gebäudesicherheit wird in Tunesien mit mittel bis hoch bewertet. Da wir den Betrieb sehr gut kennen, regelmäßig vor Ort sind, die Fair Wear Foundation dort regelmäßig Audits durchführt und der Betrieb nach ISO 9001 und ISO 14001 zertifiziert ist, stufen wir das Nettonisiko auf gering bis mittel ab.

BEISPIEL 2:

Das Bruttonisiko von Kinderarbeit ist in Pakistan mit mittel bewertet. Da unser Lieferant jedoch nach StEP by Oeko Tex[®] zertifiziert ist, unseren Code of Conduct unterzeichnet hat, wir einen Beschwerdemechanismus etabliert haben und wir den Lieferanten seit über 25 Jahren kennen und regelmäßig besuchen, können wir das Nettonisiko auf gering bis mittel abstufen.

BEISPIEL 3:

Das Bruttonisiko im Umgang mit Chemikalien wird in Nord-Mazedonien eher als mittel bis hoch bewertet. Da unser Konfektionsbetrieb aber kaum Chemikalien für die Herstellung unserer Produkte verwendet, können wir das Nettonisiko auf gering bis mittel abmildern.

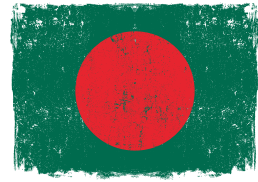
Auf den folgenden Seiten berichten wir über unsere Konfektionsländer und stellen das Ergebnis unserer Risikoanalyse (Nettonisiko) wie beschrieben dar.



GERING: Es gibt Risiken, doch die Wahrscheinlichkeit, dass sie eintreten, ist niedrig.

MITTEL: Es gibt Risiken, doch die Wahrscheinlichkeit, dass sie tatsächlich eintreten, halten wir für beherrschbar.

HOCH: Es gibt Risiken, deren Eintrittswahrscheinlichkeit eher hoch ist, zwingend eintreten müssen sie jedoch nicht.



BANGLADESCH

Partner für Shirts

BEGINN DER ZUSAMMENARBEIT: 2017

ANZAHL DER MITARBEITER:INNEN:
1126 (625 männlich, 501 weiblich)

ANZAHL DER FWF-AUDITS: 1

LETZTES FWF-AUDIT: 16.09.2019

LETZTES AUDIT EINER DRITTORGANISATION:
22.03.2022 (BSCI)

NÄCHSTES AUDIT: 2023

STATUS DES AUDIT-KORREKTURPLANS*:
76,92 % sind erreicht

LETZTER BESUCH: März 2019

**BP® ANTEIL IN
DIESER PRODUKTIONSSTÄTTE:** 1 %

SCHULUNGEN: FWF-Modul „Prävention von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz“ mit dem Ziel, ein funktionierendes „Anti-Belästigungskomitee“ zu gründen.



Ergebnis unserer Risikoanalyse
(mehr Infos auf Seite 20)



PAKISTAN

Spezialist für Workwear, Gourmet
und Med & Care

BEGINN DER ZUSAMMENARBEIT: 1994

ANZAHL DER MITARBEITER:INNEN:
1025 (845 männlich, 180 weiblich)

ANZAHL DER AUDITS

VON DRITTORGANISATIONEN: 12

LETZTES AUDIT (RE-AUDIT StEP): 01.01.2022

NÄCHSTES AUDIT: 2023

LETZTER BESUCH:

März 2019: BP® in Pakistan
August 2022: Partner bei BP®

**BP® ANTEIL IN DIESER
PRODUKTIONSSTÄTTE:** 23 %

SCHULUNGEN: Im Rahmen der StEP-Zertifizierungen fanden und finden in regelmäßigen Abständen umfangreiche Schulungen zu Themen wie Qualitätsmanagement, Chemikalien- und Umweltmanagement, Arbeitssicherheit sowie soziale Nachhaltigkeit statt.

ZERTIFIZIERUNG: Unser Konfektionspartner und die Vorstufe (Färben & Ausrüsten) sind StEP by OEKO-TEX®-zertifiziert.



Ergebnis unserer Risikoanalyse
(mehr Infos auf Seite 20)

Mit unserem pakistanischen Konfektionspartner verbindet uns mit nunmehr 28 Jahren die längste Geschäftsbeziehung. Die Zusammenarbeit geschieht stets auf freundschaftlicher Basis. Daher hat es uns sehr gefreut, dass 2022 ein persönliches Treffen in Köln erstmals wieder möglich war. Für 2023 planen wir einen Besuch in Pakistan.



Mitarbeiter unseres
pakistanischen
Konfektionspartners



102-4, 102-9, 102-11, 102-12,
102-13, 102-21, 102-29,
102-31, 102-43, 412-1,
412-2, 414-1, 414-2



ARMENIEN

Spezialist für Outdoor, PSA und Workwear,
Abwicklung von Großaufträgen

BEGINN DER ZUSAMMENARBEIT: 2016
ANZAHL DER MITARBEITER:INNEN:
2844 (199 männlich, 2645 weiblich)
**ANZAHL DER AUDITS VON
DRITTORGANISATIONEN:** 13
LETZTES AUDIT EINER DRITTORGANISATION:
29.07.2022 (BSCI)
LETZTER BESUCH: Dezember 2022
**BP® ANTEIL IN DIESER
PRODUKTIONSSTÄTTE:** 10 %

Unser Partner in Armenien plant für 2023 einen firmeninternen Kindergarten. Dieser soll den Eltern die Betreuung ihrer Kinder erleichtern, befindet sich aktuell aber noch in der Planungsphase.



Ergebnis unserer Risikoanalyse
(mehr Infos auf Seite 20)



NORDMAZEDONIEN

Allround-Talent und Spezialist
für Kleinserien

BEGINN DER ZUSAMMENARBEIT: 2002
ANZAHL DER MITARBEITER:INNEN:
317 (15 männlich, 302 weiblich)
ANZAHL DER FWF-AUDITS: 6
LETZTES FWF-AUDIT: 20.-22.10.2022
STATUS DES AUDIT-KORREKTURPLANS*:
55,21 % sind erreicht
LETZTER BESUCH: November 2022
BP® ANTEIL IN DIESER PRODUKTIONSSTÄTTE:
60 %
**TEILNAHME AN FWF-
LIEFERANTENSEMINAREN:**
Juni 2022: Einführung in das neue deutsche Lieferkettengesetz



Ergebnis unserer Risikoanalyse
(mehr Infos auf Seite 20)

Bei diesem Konfektionspartner fand 2022 ein Audit durch die FWF statt. Nachfolgend ein paar der Punkte, die verbessert werden könnten:

- » Die Auditberichte sollen transparent mit dem Betriebsrat geteilt werden
- » Unklarheiten im Hinblick auf die Abrechnung der Arbeitsstunden
- » Unklarheiten im Hinblick auf die Zusammensetzung der Urlaubstage
- » Bessere Kabelisolierung
- » Sehr hohe Staubbildung in der Produktionshalle

Gemeinsam arbeiten wir aktuell an den Verbesserungen.

Im Allgemeinen ist es für den Partner schwierig, neues und qualifiziertes Personal zu finden. Wir versuchen, ihn bei dieser Herausforderung bestmöglich zu unterstützen und tauschen uns regelmäßig aus.



VIETNAM

Partner für aufwendige Workwear

BEGINN DER ZUSAMMENARBEIT: 2004
ANZAHL DER MITARBEITER:INNEN:
154 (32 männlich, 122 weiblich)
ANZAHL DER FWF-AUDITS: 4
LETZTES FWF-AUDIT: 26.-27.05.2020
NÄCHSTES AUDIT: 2023
STATUS DES AUDIT-KORREKTURPLANS*:
88,52 % sind erreicht
LETZTER BESUCH: Oktober 2022
**BP® ANTEIL IN DIESER
PRODUKTIONSSTÄTTE:** 60 %
SCHULUNGEN:
FWF Workplace Education Program „Basic“ (2015); FWF-Pilotprojekt „FWF Workplace Training: Communication“ (2020)
**TEILNAHME AN FWF-
LIEFERANTENSEMINAREN:**
November 2022: Labour Code Vietnam & Fair Price App



Ergebnis unserer Risikoanalyse
(mehr Infos auf Seite 20)



Mit unserem vietnamesischen Konfektionspartner arbeiten wir schon seit 18 Jahren zusammen. Daher kennen wir uns sehr gut und haben über die Jahre immer mehr Aufträge dort platziert. Da wir einen hohen Anteil der Produktionskapazität dieses Partners nutzen, planen wir, dort für 2023 ein Audit durch die FWF durchführen zu lassen.

2022 konnte unsere zuständige Technikerin diesen Partner besuchen und sich u. a. ein Bild über soziale Aspekte und die Beschaffenheit der Produktionshalle machen. 2023 plant der Leiter unserer Abteilung Einkauf und Nachhaltigkeit, den Partnerbetrieb in Vietnam zu besuchen.



CHINA

PARTNERBETRIEB 1.

Langjähriger Spezialist für Outdoor, PSA, Workwear, Sweatshirts und Med & Care

BEGINN DER ZUSAMMENARBEIT: 2013

ANZAHL DER MITARBEITER:INNEN:

228 (89 männlich, 139 weiblich)

ANZAHL DER FWF-AUDITS: 4

LETZTES FWF-AUDIT: 10. + 11.10.2022

LETZTES AUDIT EINER DRITTORGANISATION:

28.04.2022 (BSCI)

STATUS DES AUDIT-KORREKTURPLANS*:

57,64 % sind erreicht

LETZTER BESUCH: März 2019

BP® ANTEIL IN DIESER

PRODUKTIONSSTÄTTE: 10 %

SCHULUNGEN:

FWF Workplace Education Program (2020)

Bei unserem Partnerbetrieb 1 fand 2022 ein Audit durch die FWF statt. Dies sind ein paar der Punkte, die verbessert werden könnten:

- » Transparenz der Gehälterzusammensetzung
- » Einhaltung der maximalen Zahl der Überstunden
- » Isolierung der elektrischen Kabel

Der Partner ist sehr bemüht, die angemerkten Punkte zu verbessern.

PARTNERBETRIEB 2.

Partner für unsere Outdoor-Styles

BEGINN DER ZUSAMMENARBEIT: 2017

ANZAHL DER MITARBEITER:INNEN:

130 (46 männlich, 84 weiblich)

ANZAHL DER AUDITS VON

DRITTORGANISATIONEN: 5

LETZTES AUDIT EINER DRITTORGANISATION:

23.08.2021 (BSCI)

STATUS DES AUDIT-KORREKTURPLANS*:

63,64 % sind erreicht

LETZTER BESUCH: März 2019

BP® ANTEIL IN DIESER

PRODUKTIONSSTÄTTE: 5 %

Ergebnis unserer
Risikoanalyse
(mehr Infos auf
Seite 20)



Wir haben uns in einem sehr offenen Gespräch ausgetauscht und einige Themen besser verstehen können. Wir sind uns der Überstundenproblematik bewusst und es ist uns wichtig, dass unser Partner transparent über dieses Thema informiert, denn nur dann können wir die Situation richtig einschätzen und entsprechende Maßnahmen erarbeiten.



Ergebnis unserer
Risikoanalyse
(mehr Infos auf Seite 20)



TÜRKEI

Spezialist für T-Shirts, Poloshirts, Sweatshirts und Med & Care

BEGINN DER ZUSAMMENARBEIT: 2005

ANZAHL DER MITARBEITER:INNEN:

371 (187 männlich, 184 weiblich)

ANZAHL DER FWF-AUDITS: 5

LETZTES FWF-AUDIT: 07. + 08.09.2021

STATUS DES AUDIT-KORREKTURPLANS*:

69,81 % sind erreicht

LETZTER BESUCH: Juni 2022

BP® ANTEIL IN DIESER

PRODUKTIONSSTÄTTE: 7 %

SCHULUNGEN:

FWF Workplace Education Program (WEP) „Basic“ 2015, FWF WEP „Communication“ 2018 und 2022

ZERTIFIZIERUNG:

Unser Konfektionspartner und die Vorstufe (Färben & Ausrüsten) sind StEP by OEKO-TEX®-zertifiziert.

Ergebnis unserer
Risikoanalyse
(mehr Infos auf Seite 20)



Unser türkischer Partner hatte 2022 mit einigen Herausforderungen zu kämpfen. Durch die hohe Inflation von 80 % stiegen die Lebenshaltungskosten rapide an und landesweit mussten die Preise sowie der gesetzliche Mindestlohn mehrfach erhöht werden. Hierbei hatten wir besonders die Gehälter der Beschäftigten im Blick gehabt und standen in regelmäßigem Austausch mit dem Management. Es war auch ein Besuch in die Türkei möglich.

Im Februar 2022 fand ein FWF-Training zum Thema „Kommunikation in der Produktion zwischen Beschäftigten und Management“ statt. Dieses wurde von allen Teilnehmenden sehr positiv aufgenommen und hat das Miteinander gestärkt. Besonders vor dem Hintergrund der im August 2021 eingereichten Beschwerde war das Training sehr hilfreich.

Die Schnittabfälle, die während der Produktion dieses Partners anfallen,

werden von einer Spezialfirma zu neuem Garn verarbeitet.

Kommentar aus gegebenem Anlass

(Stand Februar 2023): Leider war unser türkischer Partner von dem Erdbeben am 6. Februar 2023 betroffen. Die Fabrik wurde teilweise beschädigt. Wir stehen seitdem in permanentem Austausch. Der Betrieb unterstützt die Mitarbeiter:innen, wo es möglich ist, und plant, die Produktion schnellstmöglich wieder ans Laufen zu bringen und den Menschen die Möglichkeit zu geben, Geld zu verdienen. Aktuell werden die Gehälter trotz stehender Produktion weitergezahlt. BP® wird den Partner weiterhin unterstützen und die Aufträge zukünftig gezielt so platzieren, wie sie gebraucht werden.

Nachtrag März 2023: Nach zwei Besuchen ist jetzt klar, dass die Produktion wieder läuft und die Schäden im Bereich der Fabrik bereits behoben werden konnten. Wir sind weiter in intensivem Austausch.



TUNESIEN

BP® PRODUKTIONSBETRIEB VETRA®.
Spezialist für Kleinserien und multifunktional für alle Kollektionen

BEGINN DER ZUSAMMENARBEIT: 1995
ANZAHL DER MITARBEITER:INNEN: 279 (31 männlich, 248 weiblich)
ANZAHL DER FWF-AUDITS: 6
LETZTES FWF-AUDIT: 29. + 30.09.2022
STATUS DES AUDIT-KORREKTURPLANS*: 76,74 % sind erreicht
LETZTER BESUCH: Oktober 2022
BP® ANTEIL IN DIESER PRODUKTIONSSTÄTTE: 100 %
SCHULUNGEN: FWF Workplace Education Program (WEP) 2014, Sozialer Dialog 2017, WEP „Basic“ 2022



Nach einem Audit im Jahr 2021 fand bei Vetra® 2022 ein Folge-Audit statt. Wie auf Seite 25 geschildert, war die Situation zwischen Beschäftigten, Gewerkschaft und Management bei Vetra® sehr angespannt. Durch verbesserte Kommunikation, Besuche vor Ort und ein Training im Jahr 2022 hat sich die allgemeine Situation deutlich gebessert. Folgende Punkte könnten noch verbessert werden:

- » Räumlichkeiten zur medizinischen Erstbehandlung
- » Hohe Staubbildung in der Produktionshalle
- » Lohnabrechnungsbögen sind nicht für alle Beschäftigten verständlich genug

Insgesamt wurde festgestellt, dass sich seit dem Audit im Vorjahr bereits eine Menge verbessert hat. An der Verbesserung der noch offenen Punkte wird kontinuierlich gearbeitet.

Die Schnittabfälle bei Vetra® im Zuschnitt werden durch eine Spezialfirma zu neuen Produkten, wie beispielsweise Teppiche, neue Fasern, Kartonfasern oder Dämmmaterial für die Automobilindustrie, verarbeitet.



TUNESIEN

PARTNERBETRIEB 2.
Spezialist für Med & Care und Gourmet

BEGINN DER ZUSAMMENARBEIT: 2013
ANZAHL DER MITARBEITER:INNEN: 168 (15 männlich, 153 weiblich)
ANZAHL DER FWF-AUDITS: 4
LETZTES FWF-AUDIT: 23. + 24.06.2022
STATUS DES AUDIT-KORREKTURPLANS*: 57,85 % sind erreicht
LETZTER BESUCH: Februar 2020
BP® ANTEIL IN DIESER PRODUKTIONSSTÄTTE: 75 %
SCHULUNGEN: FWF Workplace Education Program „Basic“ 2021

Aus dem FWF-Audit 2022 haben sich ein paar Punkte ergeben, die verbessert werden könnten:

- » Unklarheiten über die Zusammensetzung der Gehälter
- » Umfang und Häufigkeit des Sicherheitstrainings für die Beschäftigten
- » Zugänglichkeit der Fluchtwege
- » Inadäquate Lagerung von entflammaren Materialien

Gemeinsam mit unserem tunesischen Partner arbeiten wir an entsprechenden Verbesserungen.



Ergebnis unserer Risikoanalyse
(mehr Infos auf Seite 20)



Ergebnis unserer Risikoanalyse
(mehr Infos auf Seite 20)

Auch und besonders im eigenen Betrieb VETRA: **GLEICHHEIT UND TRANSPARENZ.**



Der Produktionsbetrieb Vetra ist ein 100%iges BP® Schwesterunternehmen. In der zweiten Jahreshälfte 2021 war dort die Lage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen bei unserem eigenen Produktionsbetrieb Vetra angespannt. Diese Situation hatte sich 2022 noch nicht verbessert. Hauptgründe für die Spannungen waren die verschlechterte Kommunikation zwischen Beschäftigten und Management sowie diverse Personalwechsel.

BESCHWERDEN 10/21 + 01/22

Im Oktober 2021 erhielten wir als Folge dieser Spannungen über das anonyme Beschwerdesystem der Fair Wear Foundation (FWF) eine Beschwerde, über die wir bereits im letzten Nachhaltigkeitsbericht berichtet haben. Es wurde seinerzeit bemängelt, dass das Management von Vetra nicht auf die Anliegen der Beschäftigten und der Gewerkschaft einging. Außerdem wurde mit einem

Streik gedroht. Die Beschwerde konnte durch verbesserte Kommunikation und offene Gespräche im November gelöst werden.

Dieser Zustand hielt jedoch nicht lange und im Januar 2022 kam es zu einem unangekündigten Streik. Auslöser war die Unzufriedenheit damit, dass die befristeten Arbeitsverhältnisse von drei Beschäftigten nicht verlängert wurden. Für dieses Vorgehen machten die Beschäftigten den neuen Manager und die neue Produktionsleiterin verantwortlich. Insbesondere deshalb wurde die neue Produktionsleiterin am Streiktag von vielen Arbeitnehmer:innen bedrängt.

Der neue Manager setzte sich daraufhin umgehend mit den Arbeitnehmervertreter:innen der Gewerkschaft zusammen und entschied, die drei Arbeitnehmer:innen unbefristet zu übernehmen. Sie konnten am nächsten Tag zur Arbeit zurückkehren.

In einem weiteren Meeting mit Management, der Gewerkschaft und einigen Arbeitnehmer:innen wurde außerdem klargestellt, dass die neue Produktionsleiterin nichts mit den Entlassungen zu tun hatte und nicht dafür verantwortlich war. Dies wurde vonseiten der Beschäftigten anerkannt.

BP® war in dieser Zeit in täglichem Austausch mit Vetra. Der BP® Geschäftsführer, Harald Goost, sowie die BP® Produktionsleiterin waren nach dem Streik bei Vetra vor Ort, um mit allen Beteiligten Gespräche zu führen und in erster Linie zuzuhören.

Hintergründe der Beschwerde

Im Dezember 2021 gab es einen Personalwechsel. Der langjährige Manager ging in den wohlverdienten Ruhestand und wurde ersetzt. Zeitgleich nahm bei Vetra eine neue Produktionsleiterin ihre Arbeit auf. Da es unter den

Beschäftigten zuvor bereits Unzufriedenheiten gab, war der Start für die beiden neuen Führungskräfte entsprechend schwierig.

Positive Entwicklungen im Jahr 2022

Die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen hat sich mittlerweile erheblich gebessert. Es finden regelmäßige Meetings statt, an denen alle Parteien zusammenkommen und sich austauschen. Es gibt Raum für Beschwerden und einen Austausch auf Augenhöhe. Alle Beteiligten sind sehr zufrieden mit der Entwicklung der Situation.

Im Zuge des FWF-Audits im September 2022 und in einem anschließenden Training im November wurde die Beschwerde ebenfalls thematisiert und das Feedback war von allen Seiten positiv.

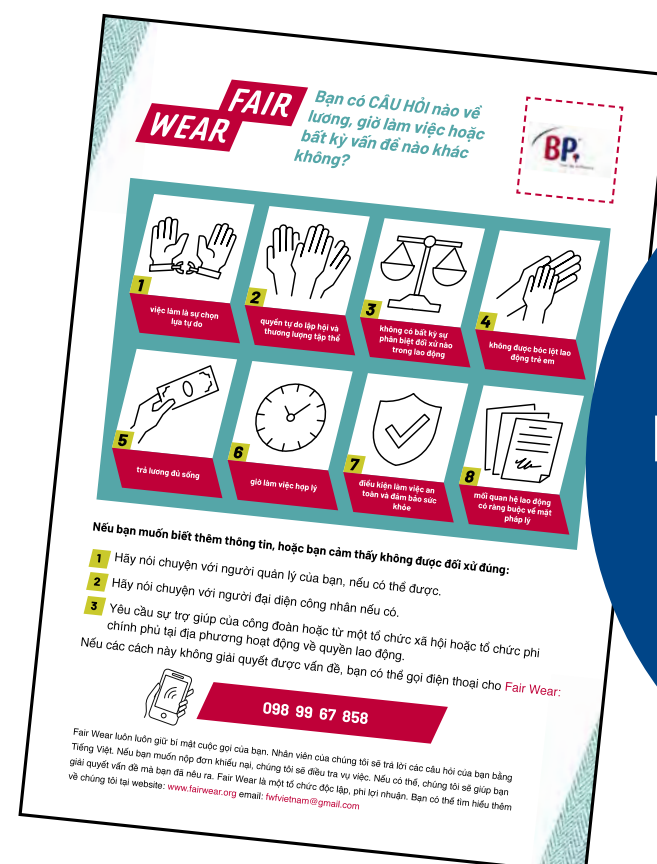


Nicht nur wegen des LkSG: DAS RECHT, SICH ZU BESCHWEREN.



- » Durch unsere Mitgliedschaft bei der Fair Wear Foundation (FWF) können die Mitarbeiter:innen unserer Konfektionspartner ein bewährtes Beschwerdesystem nutzen.
- » Anzahl der Beschwerden bei BP® seit 2014: 23
- » Anzahl der Beschwerden bei BP® im Jahr 2022: 3
- » Damit erfüllen wir auch die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).
- » Aus folgenden Ländern erhielten wir Beschwerden: Tunesien, Türkei und Pakistan
- » Alle Mitarbeiter:innen erhalten in den jeweiligen Produktionsstätten Informationen über den genauen Beschwerdevorgang – über Aushänge, Schulungen und die lokalen Teams in den 10 Ländern, in denen die FWF aktiv ist.
- » Gründe für Beschwerden können Diskriminierung, ungerechtfertigte Kündigung oder Verstöße gegen eines der anderen acht FWF-Prinzipien sein ([siehe Seite 13](#)).

ABLAUF EINES BESCHWERDEVORGANGS



Mitarbeiter:in reicht (auf Wunsch anonym) über die Hotline oder per E-Mail eine Beschwerde ein.

BESCHWERDE

FWF

Die FWF prüft nach Erhalt der Beschwerde, ob diese gerechtfertigt ist und das Unternehmen gegen eines der 8 FWF-Prinzipien verstoßen hat.

ONLINE

Die FWF veröffentlicht die Beschwerde inkl. Statusverfolgung auf ihrer Website.

Weiterleitung

BIERBAUM-PROENEN

BP® sucht gemeinsam mit dem Konfektionspartner nach einer Lösung und arbeitet zusammen mit diesem daran, die Beschwerde zu beheben.

FWF

Die FWF unterstützt BP® und den Konfektionspartner bei der Lösungsfindung.

Lösungsfindung

LÖSUNG

3 BESCHWERDEN aus 3 Ländern im Jahr 2022.

Um Risiken zu ermitteln und im Keim zu ersticken, bietet die Fair Wear Foundation (FWF) „Workplace Education Programs“ (WEP) zu verschiedenen Themen an.

Diese versuchen wir gezielt bei unseren Konfektionspartnern einzuplanen. 2022 haben wir zwei WEP durchgeführt. Ein Training fand in der Türkei zum Thema Kommunikation statt, das andere bei unserem eigenen Produktionsbetrieb Vetra®. Das dortige Training wurde im Nachgang zu den eingereichten Beschwerden und als Follow-up zu dem Audit 2021 durchgeführt und hatte das Thema „Allgemeine Mitgliedschaft bei der FWF“.

Trotz der WEP kommt es dennoch hin und wieder zu Beschwerden. Eine Beschwerde zeigt uns jedoch, dass die Mitarbeiter:innen aktiv das System nutzen. Sie bietet uns die Möglichkeit, etwaige Missstände aufzudecken und in den Dialog mit den betroffenen Parteien zu gehen. Nur so können sich die Konfektionsbetriebe weiterentwickeln und wir unterstützen sie bestmöglich dabei.



AUSSTEHENDE ZAHLUNGEN FÜR EHEMALIGE BESCHÄFTIGTE

Im November 2022 erhielten wir eine Beschwerde von unserem pakistanischen Konfektionspartner. Diese war uns bereits seit Längerem bekannt. Die Sachlage ist sehr komplex und im Rahmen dieses Berichtes nicht vollständig darstellbar. Daher schildern wir sie hier nur in Kurzform. Eine ausführliche Dokumentation ist auf der Website der FWF einsehbar, sobald der Beschwerdefall abgeschlossen ist. Dieser ist aktuell noch in Bearbeitung.

Eine Nichtregierungsorganisation (NGO) wandte sich im März 2022 in einem Brief an BP® sowie zwei weitere bei diesem Partner produzierende Firmen. In diesem Brief wurde darauf hingewiesen, dass mehrere Mitarbeiter:innen ohne die ihnen zustehenden Zahlungen entlassen wurden. Nach ersten Gesprächen mit der NGO und dem Management des Konfektionärs konnte die Situation konkretisiert werden. Laut dem Management seien die Mitarbeiter:innen nicht grundlos entlassen worden und die Beendigung der Arbeitsverhältnisse sei rechtskonform. Einige betroffene Mitarbeiter:innen waren nicht mehr zur Arbeit erschienen bzw. hatten sich fehlerhaft verhalten. Im Hinblick auf die ihnen zustehenden Summen wurde im Verlauf ein

Gerichtsverfahren eröffnet, da die involvierten Parteien von unterschiedlichen Ansprüchen ausgingen. Das Gerichtsverfahren verzögerte sich aus verschiedenen Gründen mehrfach. BP® und die anderen Unternehmen waren in ständigem Austausch mit dem Konfektionspartner. Außerdem informierten wir die FWF direkt im März 2022 über die Situation.

Um das Vorgehen zu beschleunigen, wandte sich die NGO im November 2022 über den offiziellen FWF-Beschwerdemechanismus an uns und ein weiteres FWF-Mitglied. Daraufhin wurden erneut Gespräche zusammen mit der FWF geführt und die gesamte Situation aufgearbeitet. Die NGO und der Konfektionspartner führten in ihrer Argumentation jeweils nationale Gesetze an. Man einigte sich darauf, eine weitere im Januar 2023 stattfindende Anhörung abzuwarten. Alle beteiligten Parteien vertreten die Meinung, dass die betroffenen Arbeitnehmer:innen das ihnen zustehende Geld erhalten sollen. Die von den Mitarbeiter:innen geforderten Beträge und jene, die ihnen nach Ansicht des Konfektionspartners zustehen, liegen jedoch so weit auseinander, dass eine gerichtliche Klärung notwendig ist, um auch für zukünftige Fälle verbindliche Leitlinien zu haben.



UNFAIRE KÜNDIGUNG

Die Beschwerde in unserem Werk Vetra® in Tunesien wird ausführlich auf der Seite 25 dieses Nachhaltigkeitsberichtes beschrieben.



DISKRIMINIERUNG DURCH VORGESETZTE

Im April 2022 erreichte uns eine Beschwerde von unserem türkischen Konfektionspartner. Ein Arbeitnehmer hatte sich durch seinen Vorgesetzten diskriminiert gefühlt. Das Problem war bereits mit der Personalabteilung besprochen worden, konnte aber nicht gelöst werden. Daraufhin wurde die FWF zu Rate gezogen.

Als Reaktion darauf veranlasste das Management umgehend ein Training für Führungskräfte. Inhalte des Trainings waren Kommunikation und Teamführung. Außerdem wurde beschlossen, die Inhalte des Trainings regelmäßig aufzufrischen. Die Beschwerde wurde somit gelöst.





Serine, Näherin in unserem Werk Vetra® in Tunesien

Guter Lohn für gute Arbeit: DIE BP® PREIS- UND LOHNPOLITIK.

Preise & Löhne – ein Spannungsfeld.

Wie jedes Unternehmen haben wir das wirtschaftliche Interesse, unsere Artikel zu marktgerechten Preisen anzubieten. Gleichzeitig ist es unser Anspruch, den Mitarbeiter:innen, die unsere Artikel herstellen, einen angemessenen Lohn für ihre Arbeit zu zahlen. Hier gilt es also, die Balance zu halten und beiden Ansprüchen gerecht zu werden.

Dabei ist eine wertschätzende, respektvolle und vertrauensvolle Kommunikation mit unseren Partnern wichtig, denn die Löhne und Gehälter werden nicht von BP® an die Mitarbeiter:innen gezahlt, sondern von den Konfektionspartnern.

Natürlich gibt es hier nicht DIE eine einfache Lösung, aber diverse Ansätze und Ideen, die wir gemeinsam mit der Fair Wear Foundation (FWF) und dem Bündnis für nachhaltige Textilien entwickeln, um Löhne und Gehälter sukzessive zu verbessern.

UNSER KONTINUIERLICHER VERBESSERUNGSPROZESS:

» Preisverhandlungen werden an nachweisbare Lohnerhöhungen gekoppelt.

» Dank der eigenen Musternäherei verfügt BP® über das notwendige Know-how für die Artikelherstellung. Vorgabeminuten können in der Praxis abgeglichen werden; sie bilden dann die Grundlage für die Preisgespräche mit den Konfektionspartnern.

» BP® pflegt eine umfangreiche Datenbank, in der alle Arbeitsschritte der Artikelproduktion erfasst sind.

» Bei Bedarf vermittelt BP® das notwendige fachliche Know-how, um die Konfektionäre bei der Einhaltung der geplanten Vorgabeminuten zu unterstützen.

» Wir sind mit unseren Konfektionspartnern in ständigem Dialog und laden sie regelmäßig zu Lieferanten-seminaren der FWF ein. Die Zahlung eines angemessenen Lohns wird dabei regelmäßig thematisiert.

» Seit 2012 analysieren wir die Lohnstrukturen bei unseren Konfektionspartnern. In einem regelmäßigen Monitoring erheben wir Daten über die Gehälter in den einzelnen Abteilungen, gesetzliche Mindestlöhne, tariflich vereinbarte Löhne sowie existenzsichernde Einkommen. Hierzu bedarf es fortwährender Gespräche zwischen uns, dem Management der Betriebe und den Mitarbeiter:innen in der Produktion.

TARGET WAGES:

In unserem eigenen Betrieb VETRA® in Tunesien haben wir ein **TARGET WAGE AGREEMENT** eingeführt.

Hierin wurde vereinbart, dass die Höhe des Lohns der Mitarbeiter:innen zu einem festgesetzten Prozentsatz über dem Mindestlohn liegt.

FAIR WEAR

EXISTENZSICHERNDE LÖHNE

MEHR INFOS VON FAIR WEAR ZU DIESEM THEMA FINDEN SIE HIER.

 Mitglied im Bündnis
für nachhaltige Textilien
Sozial und ökologisch – wir sind auf dem Weg

EXISTENZSICHERNDE LÖHNE

INFORMATION AUF DER WEBSITE DES TEXTILBÜNDNISSES GIBT ES HIER.

BP® NACHHALTIGKEIT.

Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt.



DAS IST BP®

BP® KUNDENZENTRIERUNG

BP® KONTINUIERLICHE
VERBESSERUNG UND INNOVATION

BP® EXZELLENZ

BP® TRANSPARENZ UND
VERTRAUEN

BP® NACHHALTIGKEIT

BP® TEAM, VIELFALT UND
PERSÖNLICHE WEITERENTWICKLUNG

#5 BP® LEITSATZ NACHHALTIGKEIT

Wir schaffen nachhaltige Werte für die Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten. Der wirtschaftliche Erfolg macht uns zukunftsfähig. Wir stehen für faire Arbeitsbedingungen und gehen mit den Ressourcen der Umwelt verantwortungsvoll um.

Schritt für Schritt klimaneutral: UNSERE PRODUKT- UND UNTERNEHMENS- BILANZIERUNG.

BP® UND CLIMATE PARTNER

Um die CO₂-Mengen unserer Produkte und unseres Unternehmens transparent zu machen und zu verringern, arbeiten wir nun mit **ClimatePartner** zusammen.

ClimatePartner unterstützt Unternehmen dabei, CO₂-Emissionen zu berechnen, zu senken und restliche Emissionen mittels weltweiter Klimaschutzprojekte zu kompensieren. Das Partnerlabel unterstützt dabei Transparenz und Nachvollziehbarkeit durch ID-Nummern, anhand derer sich Kund:innen über die Klimaschutzprojekte sowie die ausgeglichene CO₂-Menge informieren können.

Klimaneutralität bedeutet, dass die durch Produktion und Transport – und trotz modernster Technik – entstehenden CO₂-Emissionen, die trotz modernster Technik entstehen, durch den Ankauf von Emissionsminderungszertifikaten an anderer Stelle ausgeglichen werden. Hierbei werden zertifizierte Klimaschutzprojekte unterstützt.

DER WEG ZUR KLIMANEUTRALITÄT

BERECHNEN

Erfassung unserer CO₂-Werte in allen Bereichen – von Stromverbrauch über Druckpapier bis hin zu Reisen sowie An- und Abfahrten der Mitarbeiter:innen.

VERMEIDEN/REDUZIEREN

Analyse unserer Prozesse, um vermeidbare Emissionen zu reduzieren oder zu vermeiden.

KOMPENSIEREN

Ausgleich der unvermeidbaren CO₂-Emissionen durch Unterstützung von Klimaschutzprojekten.

Generell liegt für uns der Fokus auf der **Reduzierung** der CO₂-Emissionen. Diese wird der **Kompensation** vorgezogen.



BEISPIEL: PRODUKT-BILANZ DER BP® HOSE „1998“

2022		
(kg CO ₂)	(%)	
11,99	68,4	Rohstoffe
1,69	9,6	Verpackung
0,83	4,7	Eingangslogistik
0,59	3,4	Stromverbrauch in der Konfektion
0,64	3,6	Ausgangslogistik
0,49	2,8	Entsorgung
1,31	7,5	Gemeinissionen
17,54	100	SUMME inkl. 10 % Sicherheitsaufschlag: 19,23 kg CO₂

BP®

ClimatePartner

CO₂-EMISSIONEN

MEHR INFOS ZU CLIMATE PARTNER FINDEN SIE HIER.

UNTERNEHMENS-BILANZ BP®

	2019		2022	
	(kg CO ₂)	(%)	(kg CO ₂)	(%)
Eingekaufter Strom, Wärme, Kühlung; Wasser für den Eigenbedarf	165.999,31	14,4	10.086,65	2,23
Firmenfuhrpark	187.079,28	16,2	139.747,81	30,94
Betriebsabfälle	7.046,63	0,6	3.523,32	0,78
Geschäftsreisen	49.813,79	4,3	40.981,04	9,07
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	158.468,64	13,7	91.050,20	20,16
Druckprodukte und Druckerpapier*	295.731,47	25,6	7.808,77	1,73
Anfahrt der Mitarbeitenden	290.730,58	25,2	140.801,10	31,17
Homeoffice (ab 2020)	–	0,0	17.701,45	3,92
SUMME	1.154.869,70	100	451.700,34	100

CO₂-neutrale Emissionen/Einsparung

- Einsparung von CO₂ durch verschiedenen Maßnahmen wie beispielsweise:
- > Abschaffung von Arbeitsplatzdruckern und damit ein reduzierter Verbrauch von Druckerpapier
 - > Einführung von Homeoffice
 - > Bezug von Naturstrom
 - > CO₂-neutraler Druck unserer Kataloge und Flyer durch Kompensation

* Korrektur zum letzten NHB, Verbrauch Druckerpapier 2021: 168.826 Blatt

BP® TEAM, VIELFALT UND PERSÖNLICHE WEITERENTWICKLUNG.

Jede:r hat das Recht auf Förderung.



DAS IST BP®

BP® KUNDENZENTRIERUNG

BP® KONTINUIERLICHE
VERBESSERUNG UND INNOVATION

BP® EXZELLENZ

BP® TRANSPARENZ UND
VERTRAUEN

BP® NACHHALTIGKEIT

BP® TEAM, VIELFALT UND
PERSÖNLICHE WEITERENTWICKLUNG

#6 BP® LEITSATZ TEAM, VIELFALT UND PERSÖN- LICHE WEITERENTWICKLUNG

Wir arbeiten gut und gern im Team. Wir respektieren und bejahen Vielfalt.
Wir schaffen Raum für persönliche Weiterentwicklung.

Motivation, Engagement und Menschlichkeit: ERFOLG KOMMT NICHT VON ALLEINE.

HERAUSRAGENDE LEISTUNGEN ENTSTEHEN NUR IM TEAM.

Auf den ersten Blick scheinen Arbeit und Freizeit unvereinbar zu sein. Wir sehen das allerdings anders! Events rund um Teamwork und Weiterbildung sind bei uns eine Tradition. Denn so lernen wir uns nicht nur besser kennen und fördern das Gemeinschaftsgefühl, sondern stärken auch das persönliche Wachstum aller Mitarbeiter:innen.

Nach der langen Corona-Pause sind wir 2022 wieder als Team zusammengekommen, um Zeit mit den Kolleg:innen

zu verbringen. Auf unserem Team-Event in Belgien haben wir eine intensive Zeit miteinander verbracht, Beziehungen aufgebaut und gestärkt und viel voneinander gelernt.

Denn eines ist uns klar: Nur als stabiles Team lassen sich herausragende Berufsbekleidungsleistungen herstellen.



MEHR ALS NUR SYMBOLIK: WACHSTUM ALS TEAMWORK!

Große Bäume beginnen mit kleinen Pflänzchen, große Taten mit dem ersten kleinen Schritt. Auf unserem Team-Event in Belgien haben wir gemeinsam Weinreben und Rosen gepflanzt – als Symbol für das BP® Umweltbewusstsein, aber auch,



um unser Engagement für gemeinsames Wachstum zu demonstrieren.

Die meisten dieser Pflanzen werden bereits jetzt schon kräftig Wurzeln geschlagen haben ...



ALLES FÜR DIE MITARBEITER:INNEN: FÖRDERUNG WIRD BEI BP® GROSSGESCHRIEBEN.

Wenn rund 130 motivierte Menschen aus 14 Nationen und verschiedensten Kulturkreisen zusammenkommen, bildet sich ein enormes Potenzial, das wir bei BP® als weltweit agierendes Unternehmen erkennen und fördern möchten.

Im Dezember 2022 hatten wir in der Verwaltung 51 % Frauen und 49 % Männer. In Führungsverantwortung waren es 42 % weibliche und 58 % männliche Kolleg:innen.



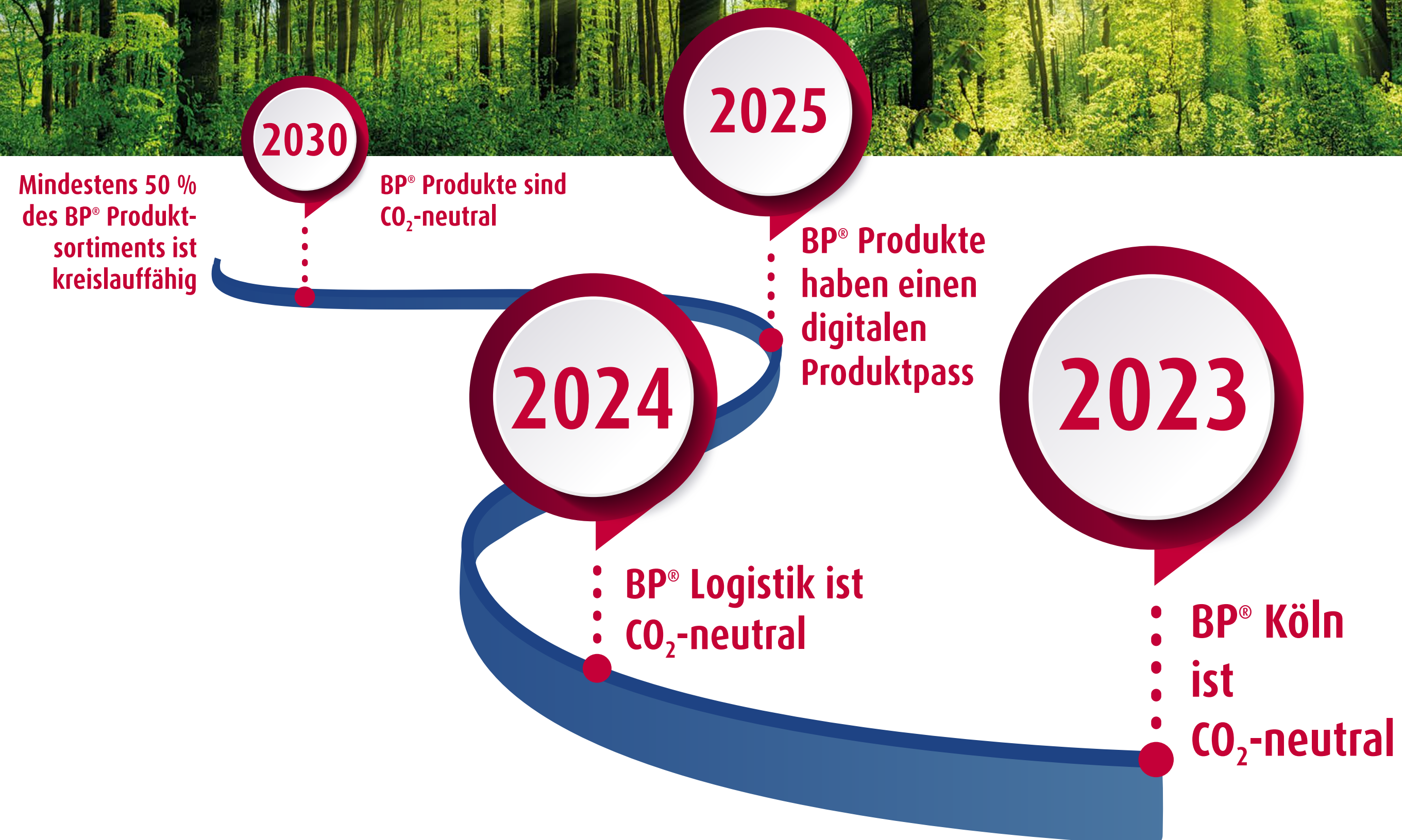
Erlebe das BP® Team!

BP® Team-Wochenende im historischen Schloss Domaine de Ronchinne in Belgien
6.-8. Mai 2022

www.bp-online.com

Aus Zielen werden Fakten:

DIE SCHRITTE ZUR KLIMANEUTRALITÄT.



WEITERE AKTUELLE BP® KLIMAPROJEKTE

- » **E-Ladesäulen** am Standort Köln
- » **Photovoltaik** am Standort Köln
- » Energieeinsparung durch **neue Beleuchtungskonzepte** in Köln
- » Energieeinsparung durch **neue Klimatisierung** bei Vetra®
- » **Photovoltaik** bei Vetra®
- » Vermehrter **Einsatz von recycelten Fasern**

NACH GRI-NUMMERN:

GRI-Nummer	Kapitel.....	Seite	GRI-Nummer	Kapitel.....	Seite
102-1	Name der Organisation.....	4	103	Managementansatz	2
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	4, 5, 9, 11-15, 17, 19	202	Marktpräsenz	7
102-3	Hauptsitz der Organisation	4	203	Indirekte ökonomische Auswirkungen.....	7
102-4	Betriebsstätten.....	4, 17, 19, 21-25	204	Beschaffungspraktiken	7
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform.....	4	205	Korruptionsbekämpfung	18
102-6	Belieferte Märkte.....	4, 7	205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.....	18, 20
102-7	Größenordnung der Organisation.....	4, 32	301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe.....	9
102-8	Informationen zu Angestellten und Mitarbeitern.....	4, 32	301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien.....	9
102-9	Lieferkette.....	7, 9, 11-14, 16-28, 30, 33	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	30
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip.....	4, 7, 9, 11-14, 18, 20-24, 28, 30, 33	302-4	Verringerung des Energieverbrauchs.....	30, 33
102-12	Externe Initiativen.....	11-14, 21-24	302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen.....	30, 33
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen.....	11-14, 21-24	303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	30
102-14	Aussagen der Führungskraft.....	2	303-5	Wasserverbrauch.....	30
102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen.....	2, 5, 7, 14, 16, 18, 20, 25, 33	305	Emissionen	30, 33
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen.....	2, 4, 6, 8, 10, 13-15, 18, 20, 29, 31	306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	30
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik.....	18, 20	308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden.....	11, 12, 14, 18, 20
102-21	Einbindung der Stakeholder	2, 5, 7, 9, 11-14, 16-28, 30, 33	308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	9, 12, 18, 30, 33
102-25	Interessenkonflikte	5, 9, 16	403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	27, 32
102-29	Identifizierung und Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen.....	2-33	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	27, 32
102-30	Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement	20	404-2	Aus- und Weiterbildungsprogramme und Unterstützung beim Ausstieg aus dem Berufsleben	32
102-31	Prüfung von Nachhaltigkeitsproblemen	2-33	405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten.....	32
102-33	Übermittlung kritischer Anliegen	16, 25	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen.....	13-14, 18, 26-27, 31
102-34	Art und Gesamtanzahl kritischer Anliegen	16, 25-27	407-1	Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	13-14, 18, 20
102-35	Vergütungspolitik.....	28	408-1	Kinderarbeit.....	13-14, 18, 20
102-36	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	28	409-1	Zwangs- oder Pflichtarbeit	13-14, 18, 20
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen.....	5	412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	11, 21-24
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	5, 18	412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren.....	21-24
102-43	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	2-33	414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden.....	20-24
102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	2, 5	414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	18, 20-28
102-47	Liste der wesentlichen Themen	3,5	416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	5
102-50	Berichtszeitraum	2, 35			
102-51	Datum des aktuellen Berichts	2, 35			
102-52	Berichtszyklus	35			
102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht.....	35			
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards.....	35			
102-55	GRI-Inhaltsindex.....	34			
102-56	Externe Prüfung	35			

NACH SEITENZAHLEN:

Seite	Kapitel	GRI-Nummer	Seite	Kapitel	GRI-Nummer
2	Vorwort.....	102-14, 102-15, 102-16, 102-21, 102-29, 102-31, 102-44, 102-50, 102-51, 103	24	Konfektionspartner im Detail	102-4, 102-9, 102-11, 102-12, 102-13, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43, 412-1, 412-2, 414-1, 414-2
3	Inhaltsverzeichnis.....	102-29, 102-31, 102-43	25	Vetra® Beschwerde	102-4, 102-15, 102-21, 102-29, 102-31, 102-33, 102-34, 102-43, 414-2
4	Unternehmensprofil	102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-8, 102-11, 102-16, 102-29, 102-31, 102-41	26	Beschwerdesystem	102-9, 102-21, 102-29, 102-31, 102-34, 102-43, 406-1, 414-2
5	Wesentlichkeitsanalyse + Stakeholder.....	102-2, 102-15, 102-21, 102-25, 102-29, 102-31, 102-42, 102-43, 102-44, 416-1	27	Beschwerdesystem	102-9, 102-21, 102-29, 102-31, 102-34, 102-43, 403-5, 403-6, 406-1, 414-2
6	BP® Leitsatz 1	102-16, 102-29, 102-31, 102-43	28	BP® Preis- und Lohnpolitik	102-9, 102-11, 102-21, 102-29, 102-31, 102-35, 102-36, 102-43, 414-2
7	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz	102-6, 102-9, 102-11, 102-15, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43, 202, 203, 204	29	BP® Leitsatz 5	102-16, 102-29, 102-31, 102-43
8	BP® Leitsatz 2	102-16, 102-29, 102-31, 102-43	30	CO ₂ -Emissionen.....	102-9, 102-11, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43, 302-4, 302-5, 303-1, 303-5, 305, 306-2, 308-2
9	Vermeiden. Reduzieren. Recyclen.	102-2, 102-9, 102-11, 102-21, 102-25, 102-29, 102-31, 102-43, 301-2, 301-3, 308-2	31	BP® Leitsatz 6	102-16, 102-29, 102-31, 102-43
10	BP® Leitsatz 3	102-16, 102-29, 102-31, 102-43	32	BP® und seine Mitarbeiter	102-7, 102-8, 102-29, 102-31, 102-43, 403-5, 403-6, 404-2, 405-1
11	BP® und seine Partner	102-2, 102-9, 102-11, 102-12, 102-13, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43, 308-1, 412-1	33	Blick in die Zukunft	102-9, 102-11, 102-15, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43, 302-4, 302-5, 305, 308-2
12	Fairtrade	102-2, 102-9, 102-11, 102-12, 102-13, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43, 308-1, 308-2	34	Register	102-55
13	Fair Wear Foundation	102-2, 102-9, 102-11, 102-12, 102-13, 102-16, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1	35	Noch Fragen?.....	102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54, 102-56
14	Bündnis für nachhaltige Textilien.....	102-2, 102-9, 102-11, 102-12, 102-13, 102-15, 102-16, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43, 308-1, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1			
15	BP® Leitsatz 4	102-16, 102-29, 102-31, 102-43			
16	Täglich neue Herausforderungen	102-8, 102-15, 102-21, 102-25, 102-29, 102-31, 102-33, 102-43			
17	Das weltweite Netzwerk	102-2, 102-4, 102-9, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43			
18	BP® Onboarding.....	102-9, 102-11, 102-15, 102-16, 102-17, 102-21, 102-29, 102-31, 102-42, 102-43, 205-1, 308-1, 308-2, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 414-2			
19	154 Jahre Konfektionspartnerschaften.....	102-2, 102-4, 102-9, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43			
20	Die BP® Risikoanalyse	102-9, 102-11, 102-15, 102-16, 102-17, 102-21, 102-29, 102-30, 102-31, 102-43, 205-1, 208-1, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2			
21	Konfektionspartner im Detail	102-4, 102-9, 102-11, 102-12, 102-13, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43, 412-1, 412-2, 414-1, 414-2			
22	Konfektionspartner im Detail	102-4, 102-9, 102-11, 102-12, 102-13, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43, 412-1, 412-2, 414-1, 414-2			
23	Konfektionspartner im Detail	102-4, 102-9, 102-11, 102-12, 102-13, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43, 412-1, 412-2, 414-1, 414-2			

FRAGEN SIND DAZU DA, BEANTWORTET ZU WERDEN.



BERICHTSZYKLUS

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

BERICHTERSTATTUNG IN ANLEHNUNG AN DIE GRI-STANDARDS

Der vorliegende Bericht wurde unter Berücksichtigung der Global Reporting Initiative (GRI)-Richtlinien erstellt. Er basiert auf dem GRI Content Index und trifft Aussagen zu Kernindikatoren.

EXTERNE PRÜFUNG DES BERICHTS

Dieser Bericht wurde nicht extern überprüft.

FABIAN KUSCH

BP® Leiter Einkauf und Nachhaltigkeit

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

