



Code of Conduct

Verhaltenskodex

Version 2.0

Stand 22.12.2022

Wer wir sind

Bierbaum-Proenen ist ein seit 1788 inhabergeführtes Unternehmen, das mit seiner Marke BP® zu den führenden Spezialisten für Berufsbekleidung und Persönliche Schutzausrüstung zählt. Unser Ziel ist es, Menschen in ihrem Arbeitsalltag professionell und modern aussehen zu lassen und ihre Arbeit sicherer, komfortabler und einfacher zu machen. Dafür entwickeln wir starke Berufskleidungslösungen mit einem außergewöhnlichen Qualitätsversprechen.

Uns bewegen **Mensch** und **Umwelt**. Deswegen gehört Nachhaltigkeit zu unserer Überzeugung und ist untrennbar mit unserem Qualitätsanspruch verbunden. Als Familienunternehmen in siebter Generation wissen wir, was es heißt, auf die Zukunft zu bauen. Welche Ideale, welche Visionen und welche Welt wir unseren Kindern hinterlassen, haben wir selbst in der Hand. Als Unternehmen stehen wir zu unserer Verantwortung und schaffen nachhaltige Werte für die Menschen, die mit uns zusammenarbeiten.

Unsere Kund*innen, Mitarbeiter*innen, Lieferanten und alle weiteren Anspruchsgruppen erwarten, dass wir uns beim Thema Nachhaltigkeit Ziele setzen, uns an unseren Leistungen messen lassen und Maßnahmen für mehr Nachhaltigkeit umsetzen.

BP® richtet sich als Anbieter von Berufskleidung konsequent an den Bedürfnissen seiner Träger*innen und Kund*innen aus. Deshalb legt BP® besonderen Wert darauf, dass seine Produkte hohen Qualitätsstandards genügen und über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg sozial und ökologisch nachhaltig hergestellt werden.

Der BP® Code of Conduct stellt einen Leitfaden für uns, unsere Lieferanten und Partner dar, nach dem wir uns gemeinsam richten, den wir in unsere tägliche Arbeit integrieren und mit dem wir uns kontinuierlich verbessern. Hierbei ist BP® auf leistungsfähige Lieferanten angewiesen. BP® strebt mit den Lieferanten eine partnerschaftliche Zusammenarbeit an, die sich auf offene Kommunikation und Vertrauen gründet, so dass über die Unternehmensgrenzen hinweg alle Potenziale innerhalb der Wertschöpfungskette genutzt werden können.

Unser Geschäftsmodell basiert auf vertrauensvollen Partnerschaften und einem direkten Geschäftsverhältnis. Wir wählen unsere Lieferanten sorgfältig aus, mit dem Anspruch eine stabile und langjährige Partnerschaft aufzubauen. Die Einhaltung des Code of Conducts ist dafür die notwendige Grundlage.

Die BP® – Identität / Unsere Leitsätze:

1. Kundenzentrierung

Wir stellen den Träger/die Trägerin und Kunden/Kundin in das Zentrum unseres Handelns. Wir bieten Berufsbekleidungslösungen und Service, die dem BP® Anspruch „feel the difference“ gerecht werden.

2. Kontinuierliche Verbesserung und Innovation

Wir verbessern uns kontinuierlich. Wir haben die Bedürfnisse unserer Träger*innen und Kunden*innen im Blick und entwickeln durch hohe Innovationskraft unsere Produkte, Service und unser Unternehmen weiter.

3. Exzellenz

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

4. Transparenz und Vertrauen

Wir pflegen mit Träger*innen, Kunden*innen, Lieferanten, Kapitalgebern und untereinander auf der Basis von Offenheit, Transparenz und Ehrlichkeit ein vertrauensvolles Verhältnis.

5. Nachhaltigkeit

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

6. Team, Vielfalt und persönliche Weiterentwicklung

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

1) Geltungsbereich

Unser Code of Conduct gilt sowohl für die komplette Organisation BP®, als auch für alle Beschäftigten aller Lieferanten, Vorlieferanten inkl. Logistikdienstleister und deren Partner (im nachfolgenden Text allgemein „Partner“ genannt).

Der BP® Code of Conduct hat die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen (UN), den Global Compact und die OECD Guidelines für multinationale Unternehmen zur Grundlage. International anerkannte Umweltstandards und länderspezifische Gesetze sind ebenfalls grundlegend.

2) Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und Berücksichtigung kultureller Werte

Wir halten uns an die Rechte und Gesetze in Deutschland und auch der jeweiligen Länder, in denen wir wirtschaftlich tätig sind.

Dazu verpflichten sich auch unsere Partner.

Sollte der BP® Code of Conduct von regionalen Gesetzen, Vorschriften oder Regeln abweichen, gelten die Regelungen, die entsprechend weiter gefasst bzw. strenger sind.

3) Soziale Verantwortung

3.1 Achtung der Menschenrechte

In Artikel 1 des deutschen Grundgesetzes steht: „Die Würde des Menschen ist unantastbar“. Dieser Grundsatz bildet für BP® die Basis für diesen Code of Conduct, der von allen Partnern anzuerkennen ist.

3.2 Geschlechtergerechtigkeit

BP® spricht sich ausdrücklich gegen geschlechterbasierte Gewalt und Belästigung aus. Sowohl in der eigenen Unternehmensorganisation, als auch bei Kunden*innen und Vertragspartnern in der Lieferkette, setzt BP® eine Null Toleranz Politik voraus.

BP® erhebt geschlechterspezifische Daten bei direkten Partnern (Tier 1), um potentielle Risiken frühzeitig zu identifizieren. In einer ausführlichen Risikoanalyse untersucht BP® jedes Land auf die Gleichbehandlung oder Ungleichbehandlung der Geschlechter und geht mit den Partnern in den Dialog. Alle Menschen müssen die gleiche Chance auf ein sicheres Arbeitsumfeld sowie angemessene Löhne und Weiterbildung erhalten.

Es gelten die ILO Konventionen 100, 111, 183 und 190.

3.3 Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in Form inakzeptabler Verhaltensweisen und Praktiken, illegaler Disziplinarmaßnahmen wie körperliche oder verbale Übergriffe, physischer, psychologischer oder sexueller Missbrauch oder sonstige Formen der Einschüchterung oder Androhungen sind verboten, gleich ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt.

Dieses Verbot bezieht sich auf Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, die während, im Zusammenhang mit oder infolge der Arbeit an folgenden Orten auftreten können: Arbeitsstätten inklusive aller privaten Räume, bei denen es sich um einen Arbeitsplatz handelt, Ruhe- und Pausenräume, Sanitäre Einrichtungen, Waschräume und Umkleeeinrichtungen, arbeitsbezogene Fahrten, Reisen, Ausbildungen, Veranstaltungen, gesellschaftliche Aktivitäten, arbeitsbezogene Kommunikation, vom Arbeitgeber bereitgestellte Unterkünfte, als auch Wege von und zur Arbeit.

BP® erwartet von seinen Partnern umfassende geeignete Maßnahmen zu unternehmen, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, zu verhindern. Dies schließt sowohl Beratungen mit Arbeitnehmer*innen und/oder deren Vertretungen mit ein als auch entsprechende Aufklärungs- und Schulungsmaßnahmen aller Arbeitnehmer*innen.

Alle zu befolgenden Betriebsordnungen, inkl. der Konsequenzen bei Verstößen müssen den Beschäftigten bekannt sein. Alle Mitarbeiter*innen und vor allem Führungskräfte, die sich durch Übergriffe oder anderweitiges Fehlverhalten schuldig machen, müssen entschieden für ihr Fehlverhalten zur Verantwortung gezogen werden.

BP® erwartet daher von seinen Partnern ein funktionierendes Beschwerdesystem und ein entsprechendes Management.

Alle Beschäftigten müssen die Möglichkeit haben, gegen illegale Disziplinarmaßnahmen oder Übergriffe Beschwerde einzulegen.

Es gilt die ILO-Konvention 190.

3.4 Verbot von Zwangsarbeit

BP® akzeptiert keinerlei Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Bedrohung, Ausbeutung, körperliche Züchtigung oder Beteiligung an Menschenhandel. Dazu gehört Gefängnisarbeit und im besonderen Maße Sumangali. Die Anstellung von Menschen aus fremden Ländern muss zu den landesüblichen Bedingungen erfolgen. Eine Ausbeutung dieser Menschen ist untersagt.

Das Arbeitsverhältnis muss auf Freiwilligkeit beruhen. Mitarbeiter*innen dürfen nicht gegen ihren Willen am Arbeitsplatz festgehalten werden. Jede*r Beschäftigte hat das Recht, das Arbeitsverhältnis gemäß den gesetzlichen Kündigungsfristen zu kündigen.

Es gelten die ILO-Konventionen 29 und 105.

3.5 Keine Diskriminierung

BP® akzeptiert keine Diskriminierung. Die Beschäftigung von Arbeitnehmer*innen, die Grundsätze des Gehalts, der Zugang zu Ausbildung, Karrieremöglichkeiten, Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der Eintritt in das Rentenalter müssen den Grundsatz der Gleichbehandlung berücksichtigen. Ungleichbehandlung aufgrund der Merkmale einer bestimmten Personengruppe wie ethnische Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Politik oder ethnische Zugehörigkeit, religiöse Überzeugungen, sexuelle Orientierung, Geschlecht, Alter, familiäre Verpflichtungen, Familienstand, Behinderung sowie Angehörigkeit einer Arbeitnehmerorganisation oder Gewerkschaft sind nicht zulässig.

Es gelten die ILO-Konventionen 100, 111, 143, 158, 159 und 183.

3.6 Verbot von Kinderarbeit

Alle BP® Partner haben in ihrer Lieferkette sicherzustellen, dass keine Kinder beschäftigt werden, die das 15. Lebensjahr nicht vollendet haben. Das Alter für die Zulassung zur Beschäftigung darf das Mindestalter für den Abschluss der Schulpflicht nicht unterschreiten. Es darf keine Formen der Sklaverei oder Praktiken geben, die der Sklaverei ähnlich sind, wie der Verkauf und Handel mit Kindern, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit. Jugendliche [im Alter von 15 bis 18 Jahren] dürfen keine Arbeiten ausführen, die aufgrund ihrer Art oder der Umstände, unter denen sie ausgeführt werden, ihre Gesundheit, Sicherheit oder Moral beeinträchtigen können. Bei jugendlichen Beschäftigten, ist sicherzustellen, dass diese erst ihre Schulausbildung abschließen und anschließend die Möglichkeit einer Berufsausbildung bzw. weitere/zusätzliche Fortbildungsmaßnahmen erhalten. Das jeweilige Jugendschutzgesetz ist unter allen Umständen einzuhalten und zu beachten.

Jeder Partner ist verpflichtet, entsprechende interne Richtlinien zu etablieren, die dieses Verbot von Kinderarbeit sicherstellen. Darüber hinaus sind entsprechende Regelungen zu Wiedergutmachung vorzuhalten.

Es gelten die ILO-Konventionen 138, 79, 142, 182 sowie die ILO-Empfehlung 146.

3.7 Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungsfreiheit

Allen Beschäftigten unserer Partner muss gemäß den gesetzlichen Bestimmungen das Recht eingeräumt werden, sich in einer Gewerkschaft zu organisieren oder sich einer Gewerkschaft anzuschließen. Das Recht auf Tarifverhandlungen muss anerkannt werden. In Ländern wo das gesetzliche Gewerkschaftsrecht beschränkt ist, soll den Arbeitnehmer*innen eine möglichst gleichwertige Form der Vertretung von Unternehmensinteressen geboten werden. Es ist sicherzustellen, dass Arbeitnehmervertreter*innen keinen Belästigungen, Diskriminierungen, Einschüchterungen oder Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sind. Arbeitnehmervertreter*innen müssen im Rahmen von Gesetzen und Vorschriften den Arbeitsplatz frei betreten dürfen. Es gelten die ILO-Konventionen 87, 98, 135, 154 sowie die ILO-Empfehlung 143.

3.8 Angemessene Vergütung

Unser Anspruch ist eine angemessene Vergütung für die Menschen, die für uns arbeiten und unsere Produkte herstellen. Dabei setzen wir voraus, dass alle Menschen, gleich welchen Geschlechts, denselben Lohn für gleichwertige Arbeit erhalten.

Eine angemessene Vergütung deckt mindestens die Lebenshaltungskosten und sichert darüber hinaus einen zusätzlichen Betrag zur freien Verfügung.

Grundsätzlich erwarten wir von allen Partnern sich ausgiebig und umfangreich bezüglich der Grundbedürfnisse ihrer Beschäftigten zu informieren. Arbeitnehmervertretungen sind mit hinzuzuziehen. Weitere Orientierung hinsichtlich der Grundbedürfnisse bieten z.B. Angaben zu existenzsichernden Löhnen verschiedener Nichtregierungsorganisationen (NGOs) oder auch lokale Gewerkschaften.

Daraus ergibt sich, dass die Zahlung von Mindestlöhnen für alle Mitarbeiter*innen verpflichtend ist und mindestens dem geltenden gesetzlichen Mindestlohn zuzüglich anderer gesetzlich vorgeschriebener Leistungen entsprechen muss.

Geleistete Überstunden müssen mindestens entsprechend den gesetzlichen Anforderungen vergütet werden. Die gesetzlichen Sozialversicherungspflichten sind zu leisten. Lohnabzüge aufgrund von Disziplinarmaßnahmen oder anderweitige illegale Lohnabzüge sind verboten. Allen Beschäftigten ist eine Abrechnung über die genaue Zusammensetzung der Vergütung (einschließlich Abzüge und Zulagen) zur Verfügung zu stellen.

Darüber hinaus ist sicherzustellen, dass die Mitarbeiter*innen ihre Lohnabrechnungen verstehen und nachvollziehen können.

Dies ist von unseren Partnern für ihre Lieferketten sicherzustellen.

Wir empfehlen eine angemessene Vergütung bei krankheitsbedingten Fehltagen in den Ländern, in denen eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nicht gesetzlich geregelt ist.

Zeitgleich ist es wünschenswert, wenn unsere Partner ihre Beschäftigten hinsichtlich medizinischer Versorgung, Aufklärung und Früherkennung unterstützen. Dies gilt besonders in den Ländern, wo eine adäquate, kostenlose medizinische Versorgung nicht gewährleistet ist.

Darüber hinaus setzt eine angemessene Lohnpolitik eines jeden Unternehmens voraus, dass ein adäquates Lohnmanagementsystem implementiert wird, welches sicherstellt, dass im wirtschaftlichen Rahmen die Löhne in regelmäßigen Abständen mindestens einen Inflationsausgleich absichern.

Es gelten die ILO-Konventionen 26, 100, 102 und 131.

3.9 Angemessene Arbeitszeiten

Unsere Partner verpflichten sich, die gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich der Arbeitszeiten einzuhalten und dies auch in ihrer Lieferkette sicherzustellen. Reguläre Arbeitszeit, inklusive Überstunden, müssen in jedem Fall den Anforderungen der ILO-Konventionen entsprechen. Die Produktionsplanung ist so zu gestalten, dass keine exzessiven Überstunden notwendig sind. Sollten Überstunden unvermeidbar sein, sind Überstundenprämien mindestens nach den gesetzlichen Vorgaben zu zahlen. Dabei ist zu beachten, dass Überstunden ausschließlich auf freiwilliger Basis erfolgen und nicht regelmäßig angeordnet werden.

Unsere Partner stellen sicher, dass die maximale Anzahl der Arbeitstage 6 Tage pro Woche nicht überschreitet und für alle Beschäftigten 1 freier Tag pro 7 Tage gewährleistet ist.

Es gelten die ILO-Konventionen 1 und 14, ILO-Empfehlung 116.

3.10 Sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen

Jede*r Mitarbeiter*in hat das Recht auf einen sicheren Arbeitsplatz und ein gesundes Arbeitsumfeld. Jeder Partner von BP® hat dies entsprechend sicherzustellen. Vorbeugende Maßnahmen müssen mindestens in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften durchgeführt werden, einschließlich Gebäudesicherheit und -stabilität, Brandschutz, Maschinensicherheit, Chemikaliensicherheit und medizinische Notfallversorgung. Dabei sind optimale Lösungen aus den Bereichen industriespezifischer- bzw. betrieblicher Gesundheits- und Arbeitsschutz umzusetzen.

Sollten Wohnunterkünfte für die Beschäftigten bereitgestellt werden, gelten die o.a. Anforderungen entsprechend auch für diese.

Jeder Partner verpflichtet sich, ein umfangreiches Monitoring zur Einhaltung der erforderlichen Schutzmaßnahmen in seinem Betrieb und seiner Lieferkette sicherzustellen.

Dies beinhaltet sowohl eine systematische Behebung und Vorbeugung, als auch die konsequente Umsetzung von Korrekturmaßnahmen. Für den Fall der Missachtung sind entsprechende Wiedergutmachungsmaßnahmen sicherzustellen und zu leisten.

Es gelten die ILO-Konvention 155 und die ILO-Empfehlung 164.

3.11 Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis

Jeder Partner von BP® hat sicherzustellen, dass die Beschäftigung ihrer Mitarbeiter*innen ausschließlich legal erfolgt. Das setzt voraus, dass für jede*n Mitarbeiter*in ein schriftlicher, unterschriebener Arbeitsvertrag vorliegt. Folgende Mindestangaben sollten im Arbeitsvertrag geregelt sein: Funktion, Eintrittsdatum, zu leistende Arbeitsstunden, Vergütung (Kalkulationsdetails, Sozialabgaben, Auszahlungsdatum und Auszahlungsmodalitäten), Probezeit (falls zutreffend), Geltungsdauer bei befristeten Arbeitsverträgen, Urlaubsanspruch, Kündigungsbedingungen, Unterschriften des Beschäftigten und des Arbeitgebers sowie Datum. Jedem Beschäftigten ist eine unterschriebene Version des Arbeitsvertrages auszuhändigen.

Kettenarbeitsverträge (mehrere zeitlich befristete Arbeitsverträge mit einzelnen Arbeitnehmer*innen) sind verboten.

4) Ökologische Verantwortung

Als Textilunternehmen sind wir auf verschiedene Rohstoffe angewiesen und sehen uns daher in der Verantwortung unseren Teil zum Schutz der Umwelt beizutragen.

Ganz nach dem Grundsatz: Vermeiden, Reduzieren und Recyceln verpflichten wir uns, die Auswirkungen unseres Handelns auf unsere Umwelt zu erfassen und kontinuierlich zu verbessern.

Wir erwarten von unseren Partnern, dass sie sich an die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz und Erhalt der Umwelt halten. Dazu gehören sowohl gesetzliche Vorgaben also auch international gängige Standards bzw. Industriestandards, als auch die Einhaltung der Vorgaben zu Schadstoffgrenzwerten.

Alle Partner in unserer Lieferkette verpflichten sich den CO² Ausstoß zu erfassen, sukzessive zu verringern und wo möglich zu kompensieren. Ebenso gilt es jede Form von Abfall zu vermeiden, bzw. Wasser-/Abwasser- und Energieverbrauch zu optimieren. Chemikalien und andere Materialien werden stets ordnungsgemäß gehandhabt, aufbewahrt und fachgerecht entsorgt.

5) Umgang mit Informationen (Datenschutz/Geheimhaltung)

Alle Beteiligten sind verpflichtet, sensible Informationen und Geschäftsgeheimnisse sowie personenbezogene Daten vertraulich zu behandeln. Dies gilt für die Dauer der Geschäftsbeziehung und darüber hinaus.

6) Wettbewerbs- und kartellrechtliche Vorgaben

Alle relevanten Vorschriften des Kartell- und Wettbewerbsrechts sind von allen Beteiligten einzuhalten.

7) Bestechung und Korruption

BP® toleriert keinerlei Korruption oder Bestechung. Dies gilt für Leistungen, die auf direktem und indirektem Wege in Form von Geld, unangemessenen Geschenken, Einladungen oder anderen unangemessenen Zuwendungen erzielt werden, um eine bevorzugte Behandlung zu erhalten oder sein Gegenüber zu manipulieren.

Es gelten die Anforderungen aus den 10 Prinzipien des UN Global Compact (Prinzip 10), als auch die Anforderungen aus den OECD Guidelines (OECD = Organisation for Economic Co-Operation and Development)

8) Umsetzung

Die in diesem Code of Conduct definierten Standards sind für unsere Partner vertraglich bindend. Der Partner übernimmt die Verpflichtung zur Umsetzung dieser Standards. Alle Mitarbeiter*innen unserer Partner müssen über ihre Rechte und Pflichten aus diesem Code of Conduct informiert und hinsichtlich der Umsetzung geschult werden. Gegebenenfalls vorhandene Arbeitnehmervertretungen sind zur Sicherstellung der Standards und des Beschwerdemanagements mit einzubeziehen. Bei Abweichungen vom Code of Conduct sind die Arbeitnehmervertreter*innen hinsichtlich der Korrekturmaßnahmen einzubinden.

Wir erwarten, dass jeder Partner die Anforderungen dieses Code of Conducts und die gesetzlichen Bestimmungen durch systematische Managementpraktiken umsetzt. Entsprechende Unternehmensrichtlinien sind daher zu implementieren bzw. bei Abweichungen Korrekturmaßnahmen zu definieren und diese innerhalb einer angemessenen Frist umzusetzen.

BP® führt für die eigene Lieferkette eine umfangreiche Risikoanalyse durch, um Risiken frühzeitig zu identifizieren. Die Risiken werden regelmäßig analysiert und bewertet. Diese Analyse stellt sicher, dass umgehend gehandelt werden kann und Maßnahmen ergriffen werden können. Darüber hinaus kooperiert BP® mit anderen Unternehmen, die mit denselben Partnern zusammenarbeiten, um gemeinsam einen größeren Einfluss zur Verbesserung der o.g. Punkte zu haben. Gemeinsam werden Risiken ermittelt und thematisiert.

BP® unterstützt den sozialen Dialog (s. 3.7). Gewerkschaften, Arbeitnehmervertretungen und Betriebsräte der produzierenden BP® Partner werden, wo möglich, in den Dialog miteinbezogen, um Risiken besser identifizieren zu können und diesen zu begegnen.

9) Auditierung und Beschwerdemanagement

BP® ist berechtigt, seine Partner zu auditieren oder durch beauftragte Dritte auditieren zu lassen, um sicherzustellen, dass alle in diesem Code of Conduct und ggf. den Anlagen genannten Vereinbarungen kontinuierlich eingehalten werden.

Ferner ist BP® oder sind von BP® beauftragte Dritte berechtigt, die Produktionsstätten zu besichtigen, den Produktionsablauf vor Ort zu begleiten, angeforderte Unterlagen einzusehen oder gegebenenfalls Interviews mit Beschäftigten zu führen.

Die Auditergebnisse werden dem Lieferanten auf Wunsch schriftlich zur Verfügung gestellt. Verbesserungsmaßnahmen und deren Umsetzung werden mit dem Partner besprochen.

Allen Mitarbeiter*innen der Partner ist das Recht einzuräumen, sich bei Verstößen gegen diesen Code of Conduct sowohl intern als auch extern zu beschweren. Ein entsprechendes Beschwerdemanagement ist entsprechend zur Verfügung zu stellen. Mitarbeiter*innen, die von ihrem Beschwerderecht Gebrauch machen, sollen dadurch keine Nachteile entstehen oder Strafmaßnahmen angedroht werden, daher muss eine Möglichkeit zur anonymen Beschwerdeabgabe sichergestellt werden.

10) Schlussbestimmungen

Wiederholte bzw. schwerwiegende Verstöße, hinsichtlich der in unserem Code of Conduct genannten Standards, insbesondere Zwangs- und Kinderarbeit, Betrugsversuche, als auch fehlende Bemühungen zur Umsetzung von Korrekturmaßnahmen zieht eine Beendigung der Geschäftsbeziehung mit BP® nach sich.

Jeder Partner von BP® einschließlich seiner Vorlieferanten verpflichtet sich zur Einhaltung und Umsetzung der Standards aus diesem Verhaltenskodex.

11) Transparenz

Transparenz ist ein wichtiges Schlüsselement für eine erfolgreiche Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie, dabei sind wir auf die höchstmögliche Transparenz unserer Vorstufen angewiesen.

Unser Code of Conduct ist für alle BP®-Mitarbeiter*innen verbindlich und liegt transparent einsehbar auf unserer betriebsinternen Datenbank sowie auf unserer Website www.bp-online.com.

Unsere Geschäftspartner*innen, Lieferanten und Produzenten erkennen unseren Code of Conduct mittels Unterschrift an. Wir ermutigen sie, unseren Code of Conduct mit den Beschäftigten, Vertreter*innen, Gewerkschaften und Betriebsräten zu teilen.

Köln, den 14. Dezember 2022

Geschäftsführender Gesellschafter
Harald Goost

Leiter Einkauf/Nachhaltigkeit
Fabian Kusch