



2016 SOCIAL REPORT 2016 SOCIAL REPORT 2016 SOCIAL REPORT 2016



INHALT.

- 3 VORWORT
- 4 MANAGEMENT SUMMARY
- 5 ZUSAMMENARBEIT
- 6 PREISFINDUNG
- 7 AUSWAHL NEUER PRODUKTIONSPARTNER
- 8 **BP** UND DIE PRODUKTE
- 9 PRODUKTIONSPLANUNG
- 10 AUDIT-ERGEBNISSE 2016 UND STATUS DER VERBESSERUNGSMASSNAHMEN
- 21 BESCHWERDESYSTEM
- 22 INFORMATION & SCHULUNG
- 23 STAKEHOLDER-ENGAGEMENT
- 24 MANAGEMENTSYSTEM

2

“PAPA HAT GESAGT: „GEH ZU VETRA, DAS IST DIE BESTE FIRMA.“
PAPA HATTE RECHT.



KHAOULA, 21 JAHRE
4 JAHRE BEI VETRA
VORMALS AUSZUBILDENDE, JETZT NÄHERIN

„WIR BIETEN UNSEREN TRÄGERN UND KUNDEN BERUFSKLEIDUNGSLÖSUNGEN, DIE DEM **BP** ANSPRUCH „FEEL THE DIFFERENCE“ GERECHT WERDEN. IM MITTELPUNKT UNSERES KUNDENVERSPRECHENS STEHEN QUALITÄT, DESIGN UND FUNKTIONALITÄT.“

Grundsatz 1 der BP Identität

AUF EIN
WORT.



Vorwort.

Liebe Leserin, lieber Leser,

Nachhaltigkeit ist für BP als Familienunternehmen ein sehr wichtiger Wert. Es ist unser Ziel die Arbeitsbedingungen bei unseren internationalen Produktionspartnern kontinuierlich weiterzuentwickeln. Es ist für uns ein Ansporn, dass BP dieses Jahr bereits zum dritten Mal in Folge mit dem Status „Leader“ ausgezeichnet wurde. Diese Auszeichnung wird von der FAIR WEAR FOUNDATION jährlich an Mitglieder vergeben, die den Forderungen der FAIR WEAR FOUNDATION hinsichtlich fairer Arbeitsbedingungen außergewöhnlich gut gerecht werden und bereits auf einem fortgeschrittenen Niveau agieren.

Wir freuen uns, über gleich zwei Best-Practice-Beispiele aus unserem tunesischen Eigenbetrieb Vetra berichten zu können. Im Oktober 2016 besuchten Ärztinnen des örtlichen Gesundheitsamts die Firma Vetra und informierten die Mitarbeiterinnen über die Früherkennung von Brustkrebs. Gleichzeitig fanden auch Vorsorgeuntersuchungen statt. Wie wichtig diese sind, zeigt sich daran, dass gleich bei mehreren Frauen ein Anfangsverdacht auf eine schwerwiegende Erkrankung festgestellt wurde, der weitere Untersuchungen notwendig machen wird. Darüber hinaus haben wir vereinbart, dass zukünftig wöchentlich eine kostenlose Untersuchung von schwangeren Mitarbeiterinnen angeboten wird.

Im November 2016 folgte eine weitere Schulung der Mitarbeiterinnen, diesmal zum Thema „Häusliche Gewalt“. Eine Psychologin referierte über die Rechte von Frauen, zeigte mögliche Lösungswege auf und nannte Ansprechpartner.

Eine besondere Herausforderung ist und bleibt es, existenzsichernde Löhne zu gewährleisten. Im Sinne der FAIR WEAR FOUNDATION ist ein Lohn dann existenzsichernd, wenn er für den Unterhalt einer vierköpfigen Familie ausreicht. Es bedarf noch vieler Anstrengungen, intensiver Diskussionen und Moderation beim Interessensausgleich, bis diese Anforderung bei allen unseren Produktionspartnern umgesetzt ist. BP hat sich entschieden, 2017 am „Living Wage Incubator Project“ der FAIR WEAR FOUNDATION teilzunehmen. Das Projekt findet in Zusammenarbeit mit unserem tunesischen Eigenbetrieb Vetra statt.

Wir werden auch 2017 daran arbeiten, bei den Sozialstandards Fortschritte zu erzielen. Heute möchten wir allen Menschen danken, die an der Herstellung von BP Berufsbekleidung mitwirken.

Harald Goost

Geschäftsführung

Matthias Goost



DAS
WESENTLICHE.

Management Summary.

2016 war die Zusammenarbeit mit der FAIR WEAR FOUNDATION ein wesentlicher Teil unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Der Schwerpunkt lag dabei auf weiteren Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und auf der Schulung unserer Konfektionäre. So wurden fünf unserer Produktionspartner durch die FWF auditiert. Besonderer Handlungsbedarf bestand bei der Optimierung des Dialogs zwischen Management und Mitarbeitern in den Betrieben, bei der Einführung eines aktiven Beschwerdesystems und bei der Verbesserung der Arbeitssicherheit. Der Anteil des Beschaffungsvolumens, der von überwachten Lieferanten stammt, umfasst weiterhin über 90 %.

Die Förderung von Handlungskompetenz und der Aufbau von Wissen sind die Voraussetzungen dafür, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich ihrer Rechte und Pflichten bewusst sind. 2016 wurde ein Teil der Mitarbeiter (Führungskräfte sowie Arbeiterinnen und Arbeiter) unseres mazedonischen Partners durch Experten der FAIR WEAR FOUNDATION geschult. Inhalte der Schulung waren, neben der Verbesserung der Kommunikation zwischen Management und Belegschaft, Arbeitsrecht und Sicherheit am Arbeitsplatz. Ferner wurden Ziele und Aufgaben der FAIR WEAR FOUNDATION und das Beschwerdeverfahren erklärt.

Wie sehr die nun langjährige Arbeit mit der FAIR WEAR FOUNDATION Früchte trägt, zeigt uns auch die Anzahl an Beschwerden, die wir 2016 erhalten haben. Die Mitarbeiter werden sich ihrer Rechte zunehmend bewusst, nutzen diese und fordern sie ein. Auffällig ist, dass uns die Beschwerden häufig nach einem zuvor stattgefundenen Audit erreichen. Zwei Beschwerden wegen ungerechtfertigter Kündigung konnten nach umfangreichen Prüfungen mit allen Beteiligten geklärt werden. Die Untersuchung ergab, dass die gesetzlichen Richtlinien eingehalten wurden. Die Bearbeitung einer weiteren Beschwerde wegen Überstunden, Arbeitsdruck und fehlender Transparenz bei den Gehaltsabrechnungen fand in Zusammenarbeit mit zwei weiteren FWF-Mitgliedern statt. Die Beschwerde wurde im Februar 2017 geklärt und war nicht berechtigt.

BP ist im Juni 2015 dem „Bündnis für nachhaltige Textilien“ beigetreten. Ziel des Bündnisses ist es, die Kräfte und Expertise seiner Partner zu bündeln, um die soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit entlang der gesamten textilen Lieferkette kontinuierlich zu verbessern. Innerhalb des Bündnisses engagieren wir uns in der Arbeitsgruppe „Sozialstandards“ und versuchen, durch den intensiven Austausch mit unseren Stakeholdern nachhaltigen Zielen schrittweise näherzukommen. Zur Erreichung dieser Ziele wurden 2016 Indikatoren und Vorgaben festgelegt, an denen die Unternehmen gemessen werden.

Seit 2016 kooperieren wir mit Fairtrade und nehmen am „Cotton Program“ teil. Letztes Jahr wurden 5 % des Gesamtbedarfs durch Fairtrade-zertifizierte Baumwolle abgedeckt. 2017 wird BP diesen Anteil auf 10 % steigern.



GEMEINSAM
ERFOLGREICH.

Zusammenarbeit.

Um kontinuierlich das anspruchsvolle BP Qualitätsversprechen einhalten und die hohe BP Lieferleistung erbringen zu können, arbeitet BP mit Lieferanten aus Europa, Afrika und Asien langfristig zusammen – und das zum Teil schon seit Jahrzehnten. Über 70% unserer Fertigware stammt von Partnern, mit denen wir länger als zehn Jahre zusammenarbeiten.* Viele unserer Produktionspartner sind wie wir mittelständische und inhabergeführte Familienunternehmen. Wir wissen: Wenn wir eine fruchtbare Zusammenarbeit gestalten wollen, brauchen wir ein klares Verständnis vom Umgang miteinander. Dieses haben wir in unseren Leitlinien folgendermaßen formuliert:

“ WIR PFLEGEN MIT TRÄGERN, KUNDEN, LIEFERANTEN, CAPITALGEBERN UND UNTEREINANDER AUF DER BASIS VON OFFENHEIT, TRANSPARENZ UND EHRlichkeit EIN VERTRAUENSVOLLES VERHÄLTNIS. ”

Grundsatz 4 der BP Identität

Das bedeutet konkret: Wir erklären unseren Partnern ausführlich unser Geschäftsmodell und unsere Erwartungen. Wir hören unseren Lieferanten gut zu und wir bauen auf ihre Stärken. Was wir zusagen, halten wir auch ein, und erwarten dies auch umgekehrt. Ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess setzt gegenseitiges Fordern und Fördern voraus. Und auch gegenseitige Treue ist ein 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.

Unsere Reisetechner schulen die Lieferanten in Verarbeitungsmethoden und unterstützen und überwachen die Produktion vor Ort.

“ ICH BIN GERN BEI VETRA, WEIL ICH SCHON ALS LEHRLING IN DER KLEINSERIENGRUPPE ARBEITEN UND KOMPLETTE TEILE NÄHEN DURFTE. ”



EMMA, 20 JAHRE
4 JAHRE BEI VETRA, KLEINSERIENGRUPPE

* Gewichtung erfolgt gemäß Produktionsvolumen

Preisfindung.

BP ermittelt in der Regel für jedes Produkt die notwendigen Verarbeitungsschritte und den sich daraus ergebenden Bedarf an Vorgabeminuten. Dieser ist die Grundlage für die Preisgespräche mit den Konfektionären.

Vor der Serienproduktion eines Modells fertigt der Konfektionär ein Erstmuster, um nachzuweisen, dass er in der Lage ist, das Modell in der geforderten Qualität herzustellen. Dies gibt ihm Gelegenheit, eventuelle Fragen zur Verarbeitung zu erörtern oder Abweichungen vom kalkulierten Minutenbedarf festzustellen und mit BP abzustimmen. Bei Bedarf vermittelt BP das notwendige Know-how zur Verarbeitung, um die geplanten Vorgabeminuten einzuhalten.

BP erfragt regelmäßig bei allen Lieferanten die Löhne und gleicht diese mit dem Mindestlohn und dem existenzsichernden Lohn ab. Als Quellen dienen dazu die Audit-Reports und die Lohnangaben der FAIR WEAR FOUNDATION.

Eine besondere Herausforderung ist und bleibt es existenzsichernde Löhne zu gewährleisten. Im Sinne der FAIR WEAR FOUNDATION ist ein Lohn existenzsichernd, wenn er für den Unterhalt einer vierköpfigen Familie ausreicht. Es bedarf noch vieler Anstrengungen, intensiver Diskussionen und Moderation beim Interessensausgleich, bis diese Anforderung bei allen unseren Produktionspartnern umgesetzt ist.

“ ICH HABE ALS JUNGE FRAU BEI VETRA ANGEFANGEN, DA GAB ES NOCH NICHT VIELE FIRMEN IN MATEUR. JETZT GIBT ES VIELE NEUE FIRMEN SCHON NICHT MEHR, ABER VETRA IST IMMER NOCH DA. VIELE KOLLEGINNEN SIND EBENFALLS SCHON LÄNGER ALS 20 JAHRE BEI VETRA. WIR SIND WIE EINE GROSSE FAMILIE.



LATIFA, 42 JAHRE
VON ANFANG AN BEI VETRA
ZUSCHNITT NACHSCHNITTE

WERT SCHÖPFUNG.

Auswahl neuer Produktionspartner.

ALLE LIEFERANTEN UNTERZEICHNEN DEN „CODE OF LABOUR PRACTICES“ DER FAIR WEAR FOUNDATION.

Bei der Auswahl neuer Produktionspartner bewerten wir zunächst den Standort. Politische Stabilität, Lieferzeiten, das allgemeine Kostenniveau sowie mittel- und langfristige Zukunftsaussichten sind wichtige Entscheidungskriterien. Die Bereitschaft, eine langfristige Beziehung einzugehen, und der Wille zur kontinuierlichen Verbesserung sind notwendige Bedingungen für eine Produktionspartnerschaft.

Die Fähigkeit, unsere Qualitätsanforderungen zu erfüllen, marktgerechte Preise und eine offene und reibungslose Kommunikation spielen eine zentrale Rolle. Voraussetzung ist natürlich auch die Anerkennung des „Code of Labour Practices“ der FAIR WEAR FOUNDATION, d. h. die Bereitschaft, die sozialen Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern und alle weiteren Anforderungen, die sich aus unserer FAIR WEAR FOUNDATION-Mitgliedschaft ergeben, zu erfüllen.

Die Auswahl neuer Produktionsstätten ist immer mit einem Besuch unserer Mitarbeiter aus Produktion und – bei Bedarf – Einkauf verbunden. Dabei werden neben produktionsrelevanten Kriterien auch Informationen über den Zustand des Gebäudes, erfolgte Audits, Arbeitssicherheit und Subunternehmer gesammelt. Die entsprechenden Mitarbeiter sind durch Schulungen mit den relevanten Themen vertraut.

Die finale Entscheidung hinsichtlich einer Zusammenarbeit mit einem potenziellen Lieferanten erfolgt durch die Geschäftsführung.

BP bevorzugt die direkte Zusammenarbeit mit den Produktionspartnern, selbst wenn Agenturen in Anspruch genommen werden. Letzteres ist meistens durch sprachliche Barrieren begründet. Die Agentur übernimmt in diesem Fall die administrative Abwicklung der Produktionsaufträge und leitet Informationen an den Betrieb weiter.

“ WAS ICH BERUFLICH KANN, HABE ICH BEI VETRA GELERNT. ICH MAG ALLE UND ALLE MÖGEN MICH.



PARTNER SCHAFEN.

BP Workwear®

Unsere Zielgruppen sind die Industrie und das Handwerk. Hier gibt es zahlreiche Lösungen – vom anspruchsvollen Multifunktionskonzept bis zur preisbewussten Bekleidungslösung. Und das in vielen verschiedenen C.I.-Lösungen.



BP Med & Care®

Bekleidungslösungen für Praxis, Pflege und Klinik. Für Menschen, die in diesen Bereichen arbeiten, schafft BP Lösungen, die den harten Arbeitsalltag leichter machen – durch beste Qualität, Tragekomfort und einen guten Look.

BProtected®

Zertifizierte Schutzkleidung (PSA), die Sicherheit, Tragekomfort, Waschbarkeit, Funktionalität und Design in bisher nicht gekannter Form miteinander vereint.



BP Gourmet®

Umfassende, farbenfrohe Lösungen für Küche und Service.

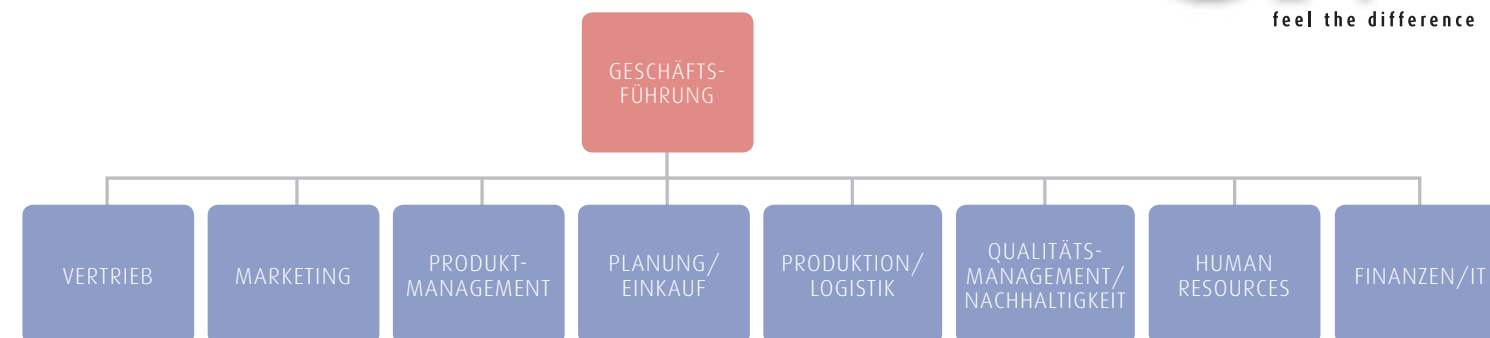
BP BIETET SEIN SEHR BREITES UND TIEFES NOS-SORTIMENT IN FÜNF KATALOGWELTEN AN.

ARBEITS WELTEN.



BP Industrial Food®

In der Lebensmittelindustrie wird durch HACCP-Konzepte das zu verarbeitende Lebensmittel bestmöglich geschützt. Die zertifizierte BP Foodbekleidung ist eine Lösung, die Vertrauen schafft und die die anspruchsvollen HACCP-Richtlinien bestmöglich umsetzt.



BP BIERBAUM-PROENEN

GEGRÜNDET 1788

PRODUKTE Berufs- und Schutzkleidung (PSA)

KUNDEN Textil-Service und Handel in Europa

BESCHÄFTIGTE ca. 370 Mitarbeiter/innen, davon 110 in Köln und 260 im eigenen Werk in Tunesien

LAGER Wir führen ein sehr breites und tiefes NOS-Sortiment (NOS = never out of stock). Innerhalb von 48 Stunden liefern wir mehr als 95 % aller Bestellungen an unsere Kunden aus.

PRODUKTIONSSTÄTTEN

Insgesamt 18 Betriebe. Neben der Kölner Musternäherei und dem eigenen Werk in Tunesien gibt es 16 weitere Partnerbetriebe. Unsere Hauptlieferanten befinden sich in Mazedonien, Tunesien, der Türkei, Armenien, Pakistan, China und Vietnam. Zubehör stammt von Produktionsstätten, die sich in Deutschland, Polen, Rumänien und Bangladesch befinden.

Produktionsplanung.

GEMEINSAME PLANUNGEN SOLLEN ÜBERSTUNDEN VERMEIDEN UND ARBEITSPLÄTZE SICHERN.

BP führt ein sehr breites und tiefes NOS-Sortiment (NOS = never out of stock). Für unsere Kunden ist es wichtig, dass mit BP Berufskleidung ausgestattete Mitarbeiterteams immer wieder mit Ersatzartikeln versorgt werden können. Deshalb haben unsere Produkte eine Lebensdauer von bis zu zehn Jahren und mehr.

Durch die Pufferwirkung des großen Lagers und die Langlebigkeit unserer Produkte können wir die Produktionsbetriebe hinsichtlich Menge und Modellvarianz gleichmäßig auslasten. Dies wiederum erlaubt die Realisierung von Rationalisierungspotenzialen, was es überhaupt erst möglich macht, preislich marktgerechte Produkte zu fertigen.

Die tatsächlichen Produktionsaufträge für die einzelnen Modelle orientieren sich an diesem Rahmenplan und werden dem Produktionspartner rechtzeitig avisiert, damit die Liefertermine unter Beachtung der vereinbarten Durchlaufzeiten eingehalten werden können.

Diese gemeinsame Planung mit dem Produktionspartner hat nicht nur hinsichtlich der Wirtschaftlichkeit einen großen Vorteil: Überraschungen wegen kurzfristiger Termine oder des Ausbleibens von Aufträgen, die sich negativ auf die Arbeitsbedingungen auswirken könnten, werden bestmöglich vermieden.

Um kurzfristigen Bedarf bei unseren Kunden zufriedenstellend zu erfüllen, wurde 2015 bei einigen Lieferanten das Materiallager umfangreich erweitert. Dadurch wird für den Transport des Materials zum Konfektionär Zeit eingespart, so dass keine Überstunden erforderlich sind, um dringende Kundentermine einzuhalten.

“ BEI VETRA GEFÄLLT MIR, DASS ICH
- NICHT WIE IN ANDEREN FIRMEN -
IMMER DAS GLEICHE ARBEITEN MUSS.



ABDERAZZAK, 27 JAHRE
2 JAHRE BEI VETRA, NÄHEREI

PRODUKTIVITÄT PLANEN.



ERGEBNISSE ERZIELEN.

Audit-Ergebnisse und Status der Verbesserungsmaßnahmen.

REGELMÄßIGE AUDITS UND DIE ERSTELLUNG VON KORREKTURPLÄNEN TRAGEN DAZU BEI, DIE ARBEITSBEDINGUNGEN KONTINUIERLICH ZU VERBESSERN.

Alle Lieferanten, die einen maßgeblichen Anteil unserer Bekleidung fertigen, werden regelmäßig durch die Geschäftsführung, das Management und weitere BP Mitarbeiter aus den Abteilungen Qualitätssicherung, Planung oder Produktmanagement besucht. Neben organisatorischen und produktionstechnischen Themen werden auch alle relevanten Punkte hinsichtlich der Verbesserung von sozialverträglichen und fairen Arbeitsbedingungen besprochen. Die Ergebnisse werden in Reiseberichten dokumentiert.

Die Zusammenarbeit mit den Produktionspartnern wird auch bei internen Meetings erörtert. Das Management und die entsprechenden Mitarbeiter werden über Ergebnisse von Audits und sonstigen Maßnahmen informiert.

Wir bewerten unsere Hauptlieferanten regelmäßig nach verschiedenen Kriterien, wie z. B. Qualitätsgrad, Zuverlässigkeit, Liefertreue und auch Nachhaltigkeit. Die Bewertungen entscheiden über Umfang und Verlauf der Zusammenarbeit.

In allen Produktionsbetrieben wird der gesetzliche Mindestlohn gezahlt, jedoch in keinem Betrieb der existenzsichernde, d. h. der für den Unterhalt einer vierköpfigen Familie ausreichende Lohn. In den nachfolgenden Bewertungen der einzelnen Produktionsstätten wird ein Lohnniveau unterhalb des existenzsichernden Lohns generell mit drei (von vier) Punkten bewertet.

BP IN TUNESIEN.

EIGENBETRIEB **VETRA**

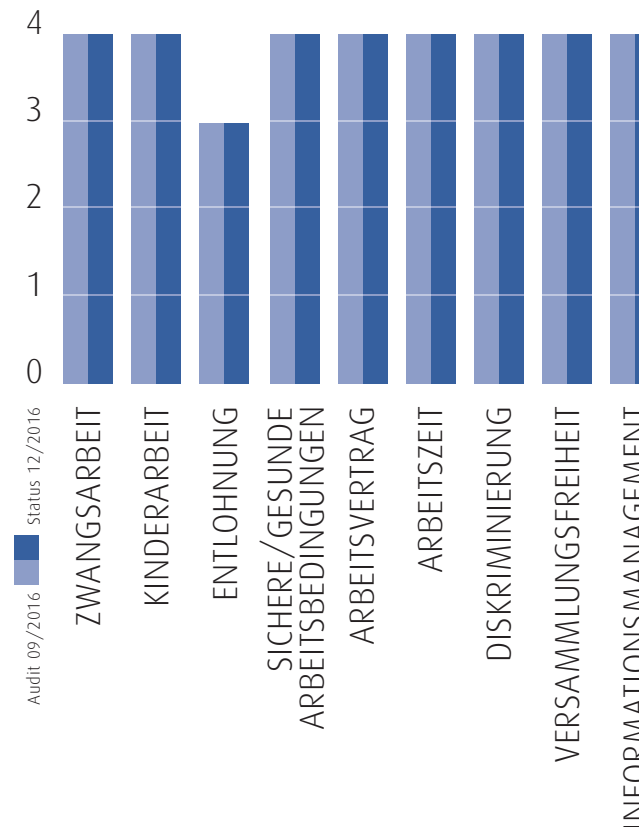


MIRIAM, 17 JAHRE, AUSZUBILDENDE
1 1/2 JAHRE BEI VETRA

“ ICH MAG DAS NÄHEN. ICH MAG VETRA. VIELE AUS MEINEM FAMILIEN- UND BEKANNTENKREIS ARBEITEN AUCH HIER.



AUDIT UNSERES TUNESISCHEN EIGENBETRIEBS **VETRA**



Vetra S.a.r.l., unser eigener Betrieb in Tunesien, wurde 1995 gegründet. Hier werden unsere anspruchsvollsten Produkte in kleinen Fertigungslosen genährt. Vetra zeichnet sich durch besondere Leistungsfähigkeit hinsichtlich Flexibilität, Qualität und Effizienz aus. Vetra ist mit seinen engagierten, gut ausgebildeten Mitarbeitern, von denen über 40% mehr als 15 Jahre dem Betrieb angehören, ein wichtiger Know-how-Träger für unser Unternehmen.

So werden unsere Kölner Mitarbeiter/innen aus den Abteilungen Entwicklung und Reisetchnik bei Vetra in den Grundlagen industrieller Fertigung ausgebildet.

Unsere Mitarbeiter/innen aus Tunesien werden im Gegenzug bei BP in Köln geschult und wenden das erworbene Know-how erfolgreich in Tunesien an.

Vetra wurde 2010, 2013 und 2016 auditiert. Im Vergleich zum Audit 2013 wurde eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen festgestellt. Aktuell wird gerade am CAP (Corrective Action Plan) des Audits 2016 gearbeitet.

BP und Vetra nehmen an dem FWF-Projekt „Living Wage Incubator“ teil. Ziel dieses Projekts ist es, mehr Klarheit über die Lebenshaltungskosten der Mitarbeiter zu erlangen. Dadurch sollen Ideen zur Steigerung bestehender Löhne bzw. Reduzierung der Lebenshaltungskosten entwickelt werden.

Wir freuen uns, gleich über zwei Best-Practice-Beispiele aus unserem tunesischen Eigenbetrieb berichten zu können. Im Oktober 2016 besuchten Ärztinnen des örtlichen Gesundheitsamts Vetra und informierten die Mitarbeiterinnen über die Früherkennung von Brustkrebs. Gleichzeitig fanden auch Vorsorgeuntersuchungen statt. Da für die medizinische Versorgung in Tunesien noch Optimierungsbedarf besteht, ist dies ein wichtiger Beitrag für die Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter. Darüber hinaus wurde vereinbart, dass zukünftig wöchentlich eine kostenlose Untersuchung von schwangeren Mitarbeiterinnen angeboten wird.

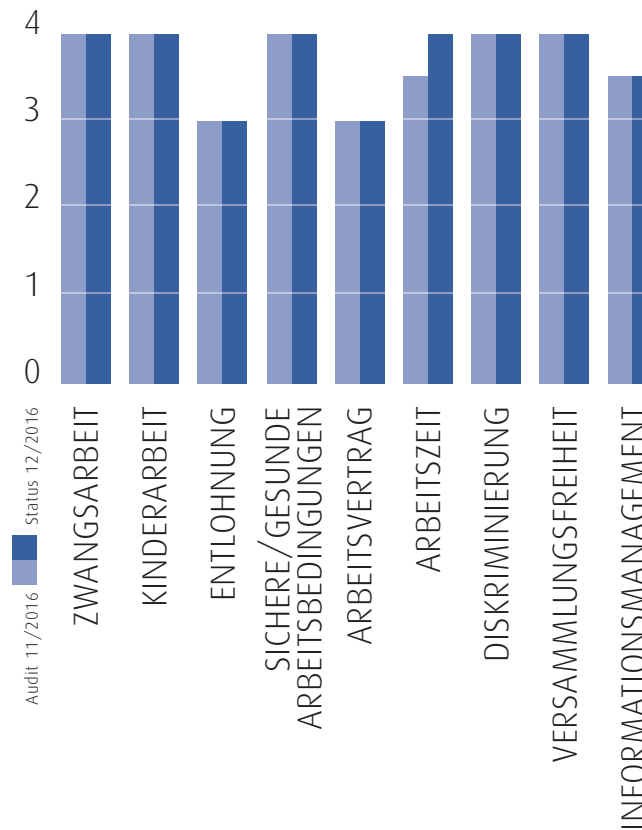
Im November 2016 folgte eine weitere Schulung der Mitarbeiterinnen, diesmal zum Thema „Häusliche Gewalt“. Eine Psychologin referierte über die Rechte von Frauen und zeigte mögliche Lösungswege auf. Zusätzlich wurden die Kontaktdaten von möglichen Ansprechpartnern verteilt.

BP IN TUNESIEN.

PARTNERBETRIEB 2



AUDIT DES TUNESISCHEN PARTNERBETRIEBS 2



Der Lieferant, mit dem wir seit 2014 zusammenarbeiten, wurde nach einem Audit im Juni 2015 im November 2016 erneut durch die FWF auditiert, da wir im Juli 2016 eine Beschwerde eines Mitarbeiters wegen ungerechtfertigter Kündigung erhalten hatten. Nach umfangreichen Untersuchungen stellte sich heraus, dass die Beschwerde unbegründet und die Kündigung rechters war.

Sehr erfreulich war, dass der Betrieb die Arbeitsbedingungen seit dem letzten Audit im Juni 2015 deutlich verbessert hat. Die FWF empfiehlt unserem Konfektionär, verstärkt an der Entwicklung eines kontinuierlichen Dialogs zwischen Management und Mitarbeitervertretung zu arbeiten.

Als weitere Abweichung wurde festgestellt, dass man Auszubildenden nicht den vorgeschriebenen halben Urlaubstag mehr pro Monat zubilligte. Dies wurde umgehend geändert.

Wir sind mit unserem Lieferanten im permanenten Austausch, um die offenen Punkte des Korrekturplans abzarbeiten und Lösungen zu finden.

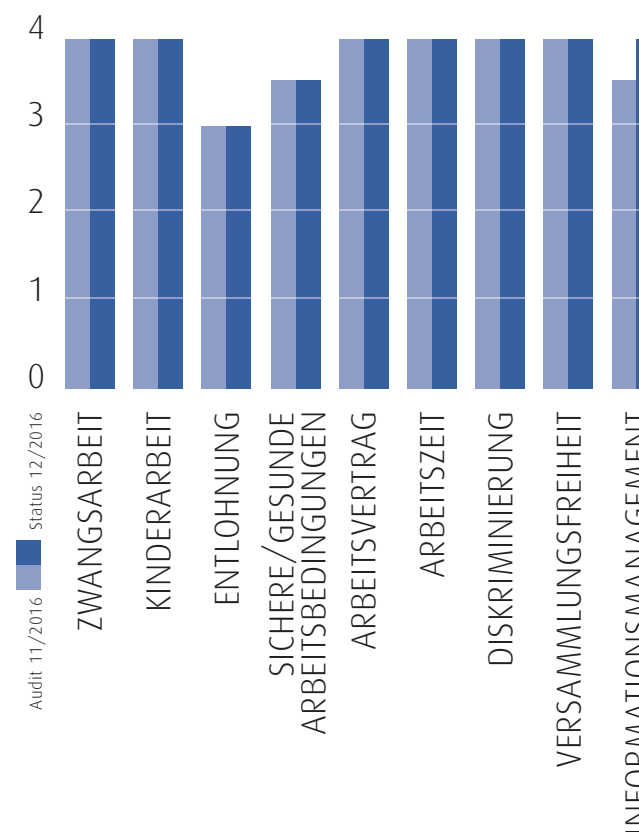
Eine Herausforderung sind die befristeten Arbeitsverträge, die in Tunesien bis zu vier Jahre lang erlaubt sind. Danach geht das Beschäftigungsverhältnis in eine Festanstellung über und der Mitarbeiter ist praktisch unkündbar. Da sich dann oft die Abwesenheitsquote erhöht, beschäftigen viele Betriebe die Mitarbeiter über Leihfirmen, d. h. es besteht nur ein indirektes Beschäftigungsverhältnis. Dieses Vorgehen ist zwar legitim, eine Festanstellung wäre jedoch wünschenswert. Auch in diesem Betrieb werden über 90% der Mitarbeiter/innen über Leihfirmen beschäftigt. Dies allerdings schon seit vielen Jahren. Als Folge hiervon gibt es keine gewählte Arbeitnehmervertretung, weil deren Wahl bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Leiharbeitsverhältnis keine Pflicht ist. Unsere Geschäftsführung hat diese Problematik mit dem Inhaber besprochen. Es ist keine kurzfristige Veränderung möglich, aber wir bleiben im Gespräch.



BP IN MAZEDONIEN.

PARTNERBETRIEB 1

AUDIT DES MAZEDONISCHEN PARTNERBETRIEBS 1



Mit unserem mazedonischen Partner arbeiten wir seit 2002 zusammen. Über die Jahre hat sich durch die regelmäßigen gegenseitigen Besuche ein intensives Vertrauensverhältnis entwickelt. Wir schätzen es, dass dort mit hoher Zuverlässigkeit das anspruchsvolle BP Qualitätsversprechen erfüllt wird.

Im November 2016 wurde dieser Betrieb bereits zum dritten Mal durch die FWF auditiert. Wie schon bei den vorherigen Audits wurden sehr gute Arbeitsbedingungen vorgefunden. Aufgrund von Fachkräftemangel in der Konfektion ist es für unseren Partner eine große Herausforderung, geschultes Personal zu finden. Neue Mitarbeiter werden firmenintern angelernt und geschult. Zudem bietet dieser Lieferant Teilstipendien für Nachwuchskräfte und Schüler an. Leider gab es bisher keine Interessenten.

Um Mitarbeitern aus einem entlegenen Dorf lange An- und Abfahrtszeiten zur bzw. von der Arbeit zu ersparen, hat unser Konfektionär eine kleine zusätzliche Produktionsstätte im Wohnort dieser Mitarbeiter eröffnet. Alle für das Hauptwerk gültigen Prozesse (Managementsystem, Monitoring, Beschwerdesystematik, Betriebsrat) gelten auch für diesen Standort, der im November 2016 auditiert wurde. Es wurden Abweichungen bezüglich „Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen“ vorgefunden, die zurzeit behoben werden. Um die Mitarbeiter in die Kommunikation zwischen Management und dem im Hauptwerk befindlichen Betriebsrat mit einzubinden, empfiehlt die FWF, einen Mitarbeiter aus der neuen Produktionsstätte in den bestehenden Betriebsrat zu wählen. Hervorzuheben ist, dass unser Partnerbetrieb ohne gesetzliche Verpflichtung die freie Wahl einer Mitarbeitervertretung initiiert hat und mit dieser regelmäßig und konstruktiv zusammenarbeitet. Der Betriebsrat nahm aktiv am Audit teil, indem er dem Abschlussmeeting beiwohnte.

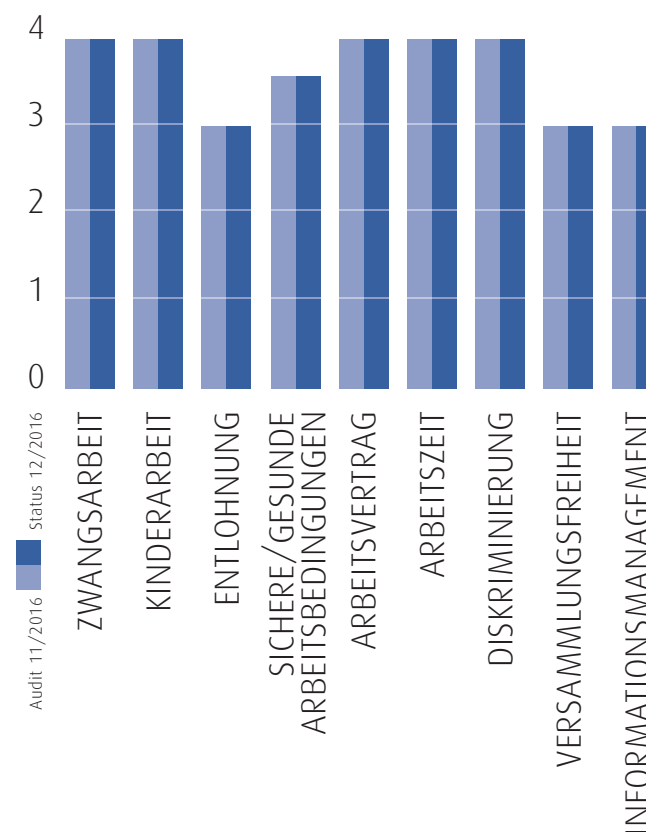
2015 hat BP mit einem weiteren Kunden dieser Produktionsstätte Kontakt aufgenommen und eine zukünftige Zusammenarbeit vereinbart. Dadurch können Audits zusammen durchgeführt werden, so dass sich die Belastung für diese Produktionsstätte reduziert.



BP IN MAZEDONIEN.

PARTNERBETRIEB 2

AUDIT DES MAZEDONISCHEN PARTNERBETRIEBS 2



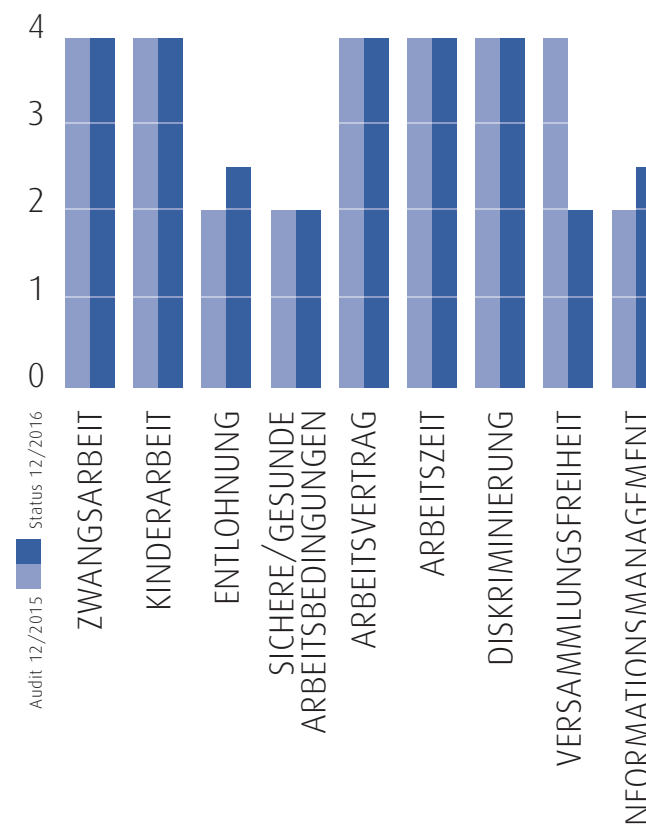
Unser zweiter Produktionspartner in Mazedonien ist im Sommer 2016 in eine neue Produktionsstätte umgezogen. Im November 2016 wurde dieses Unternehmen von der FWF auditiert. Dieser Betrieb hat noch einige Herausforderungen zu bewältigen, was sich im Audit bestätigte. So fehlen eine Systematik zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und ein Beschwerdeverfahren für die Mitarbeiter. Es gab Abweichungen im Bereich „Sichere und Hygienische Arbeitsbedingungen“, die schnellstmöglich behoben werden. Durch regelmäßige Besuche unseres Technikers wird der Betrieb begleitet und bei der Umsetzung der Verbesserungsmaßnahmen unterstützt. Wir bleiben im Dialog und werden die Arbeitsbedingungen gemeinsam schrittweise verbessern.



BP IN MAZEDONIEN.

PARTNERBETRIEB 3

AUDIT DES MAZEDONISCHEN PARTNERBETRIEBS 3



Bei einem weiteren mazedonischen Partnerbetrieb, mit dem wir seit drei Jahren zusammenarbeiten, wurde im Dezember 2015 ein Sozial-Audit durchgeführt.

BP hat den Audit-Bericht im Januar 2016 erhalten und mit dem Betrieb einen Zeitplan für die notwendigen Korrekturmaßnahmen erstellt. Einige Punkte konnten 2016 gelöst werden, dennoch gibt es bei diesen Produzenten noch sehr viel zu tun. Große Sorgen bereitet uns, dass es nach wie vor keinen Betriebsrat gibt. Um unseren Produktionspartner zu unterstützen, wurde im September 2016 ein Mitarbeiter-Training durch die FWF durchgeführt. Dabei ging es um die Verbesserung der Kommunikation zwischen Arbeitern und Management. Die Mitarbeiter wurden über ihre Rechte und Pflichten und die Sicherheit am Arbeitsplatz informiert. Darüber hinaus wurden die Ziele und Aufgaben der FAIR WEAR FOUNDATION sowie die Beschwerdesystematik erklärt. Das Training stellt eine gute Grundlage dar, um den Dialog zwischen Mitarbeitern und Management zu fördern. Die Teilnehmer der Schulung waren motiviert, an diesen Punkten zu arbeiten. Der Fortschritt wird durch BP verfolgt.

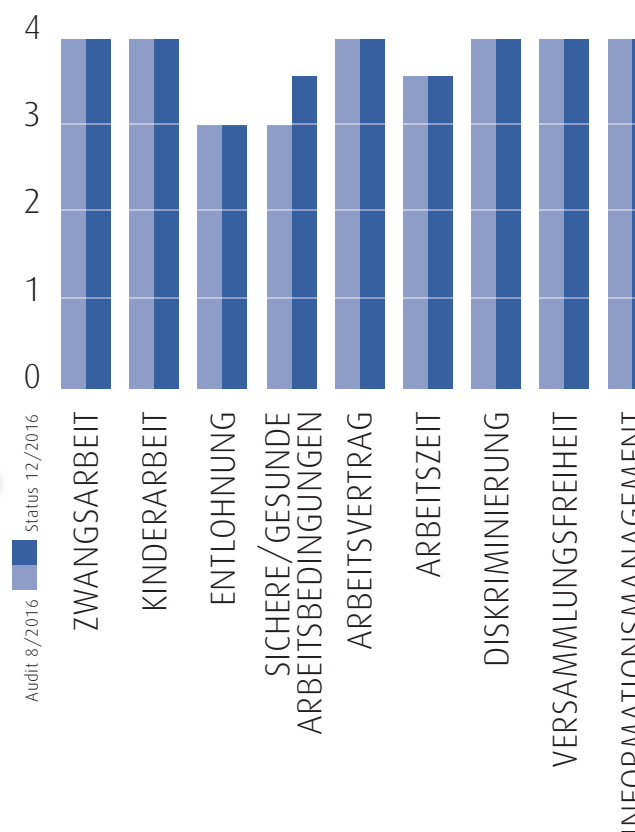
Der fehlende Betriebsrat ist auch der Grund dafür, dass sich im Diagramm der Bereich Versammlungsfreiheit verschlechtert hat. Weiterhin sind wichtige Maßnahmen, wie zum Beispiel Renovierungen in und am Gebäude, bisher noch nicht umgesetzt worden. Die Bedingungen hinsichtlich eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds sind nicht befriedigend und wurden trotz Korrekturmaßnahmen nach dem FWF-Audit 2015 bei einem Fremdaudit im Mai 2016 erneut als Abweichung vorgefunden.

Nach dreijähriger Zusammenarbeit sind diese Ergebnisse für uns eher enttäuschend und zurzeit suchen wir nach Lösungen und Möglichkeiten, wie wir in diesem Unternehmen die dringend erforderlichen Verbesserungen bewirken können. Eine Grundvoraussetzung dafür ist jedoch auch die Bereitschaft und der Wille des Managements und der Mitarbeiter dieses Standorts, an den Verbesserungen nachhaltig mitzuarbeiten, diese umzusetzen und zu leben.



BP IN DER TÜRKEI.

AUDIT DES TÜRKISCHEN PARTNERBETRIEBS



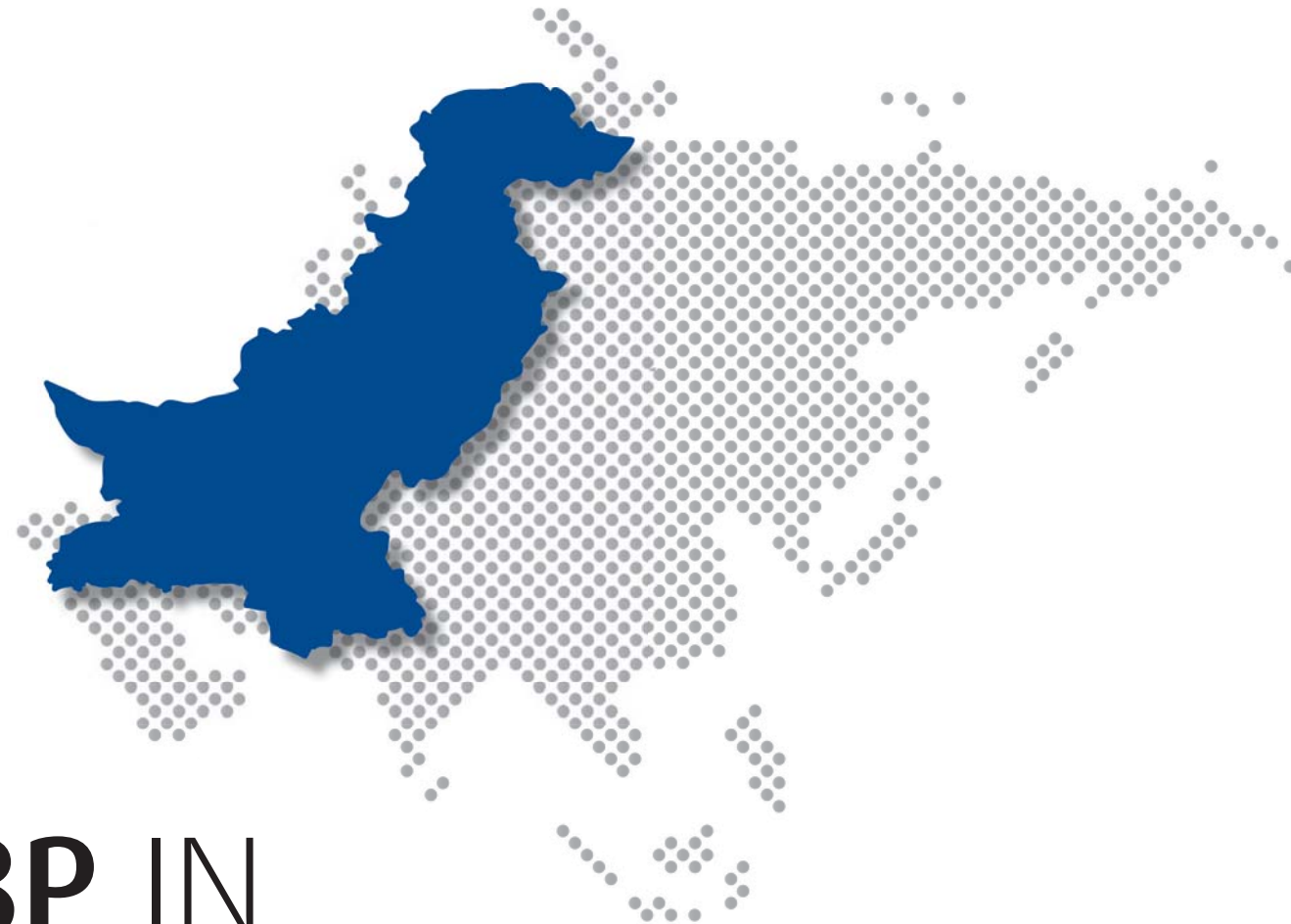
Mit unserem türkischen Lieferanten arbeiten wir seit über zehn Jahren erfolgreich und vertrauensvoll zusammen. 2015 wurde die Produktion unserer Fertigware schrittweise an einen anderen Standort in der Türkei verlagert.

Im Dezember 2015 wurde mit großem Interesse ein Mitarbeiter-Training durchgeführt, in dem ein Teil des Managements sowie 36 Arbeiter/innen durch die FAIR WEAR FOUNDATION geschult wurden. Dabei ging es um die Verbesserung der Kommunikation zwischen Arbeitern und Management. Die Mitarbeiter wurden über ihre Rechte und die Sicherheit am Arbeitsplatz informiert. Darüber hinaus wurden die Ziele und Aufgaben der FAIR WEAR FOUNDATION sowie die Beschwerdesystematik erklärt.

Das Training stellte eine gute Grundlage dar, um den Dialog zwischen Mitarbeitern und Management zu fördern. Zeitgleich war es eine gute Vorbereitung für das bevorstehende FWF-Audit, das im August 2016 stattfand. Das Audit-Team war mit der Performance des Lieferanten sehr zufrieden. Die Arbeitsbedingungen in der Fabrik sind im Vergleich zu der allgemeinen Situation im Land fortschrittlich. Darüber hinaus wurde sehr positiv bemerkt, dass Management und Mitarbeiter/innen gut über die Ziele und Aufgaben der FAIR WEAR FOUNDATION informiert waren. Durch das Audit der FWF stellte sich heraus, dass zukünftig die Stärkung der Rolle des Betriebsrats und eine strukturierte und transparente Arbeitszeiterfassung zentrale Aufgaben sein werden.

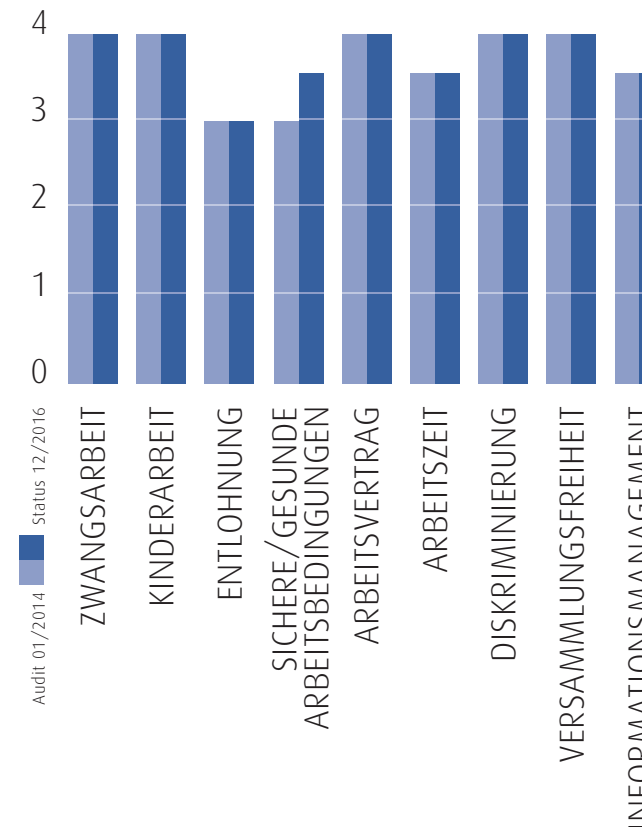
Viele Punkte des CAP (Corrective Action Plan) wurden bereits umgesetzt bzw. sind in Arbeit.

Im September 2016 erhielten wir von einem Mitarbeiter dieses Lieferanten eine Beschwerde wegen einer ungerechtfertigten Kündigung. Der Vorfall wurde umfangreich untersucht. Es konnten keine Abweichungen von den gesetzlichen Vorgaben festgestellt werden. Unser Produzent bestätigt jedoch, dass die Personalabteilung in diesem betreffenden Fall mit mehr „Fingerspitzengefühl“ hätte handeln können. Um zukünftig solchen Situationen besser zu begegnen, hat unser Partnerbetrieb an einem Management-Training teilgenommen.



BP IN PAKISTAN.

AUDIT DES PAKISTANISCHEN PARTNERBETRIEBS



Mit unserem pakistanischen Partner, ebenfalls ein Familienbetrieb, arbeiten wir seit über 20 Jahren sehr erfolgreich zusammen. Durch regelmäßige gegenseitige Besuche und durch die lange und konsequente Zusammenarbeit hat sich ein intensives Vertrauensverhältnis entwickelt.

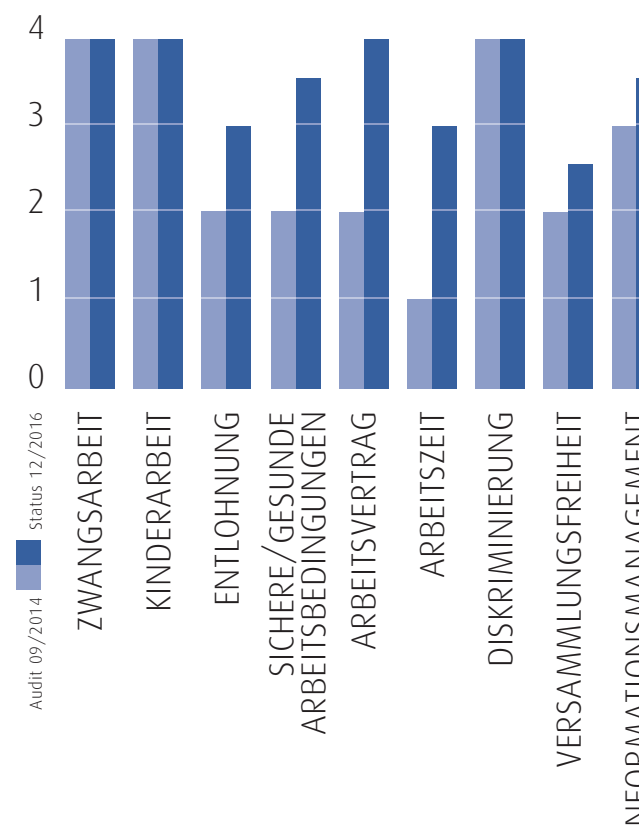
Pakistan wird von der FAIR WEAR FOUNDATION nicht durch lokale Mitarbeiter betreut. Daher führt unser Partner regelmäßig Zertifizierungen nach SA 8000 durch, welche nach eingehender Prüfung des Audit-Reports von der FAIR WEAR FOUNDATION anerkannt werden.

Seit 2015 kooperieren wir mit einem weiteren Marktteilnehmer, der ebenfalls in diesem Betrieb produzieren lässt. Um gemeinsam mit ihm an den Verbesserungen der Arbeitsbedingungen bei unserem pakistanischen Partner zu arbeiten, tauschen wir uns regelmäßig aus.



BP IN VIETNAM.

AUDIT DES VIETNAMESISCHEN PARTNERBETRIEBS



Mit unserem vietnamesischen Partner arbeiten wir seit über zehn Jahren zusammen.

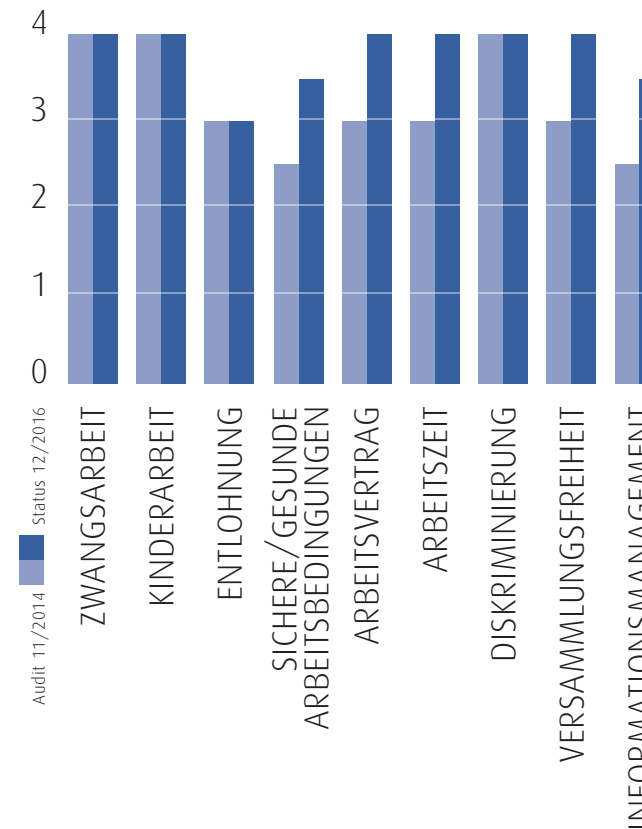
Durch die regelmäßig stattfindenden Besuche bei unserem Konfektionär hat sich eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit entwickelt. Da ein Fashion-Kunde Aufträge mit hohem Termindruck platziert, kommt es bei diesem Produktionsbetrieb immer wieder zu vielen Überstunden. Diese Abweichungen wurden bei zwei verschiedenen Audits festgestellt. Deshalb haben wir bei unserem Besuch im Mai 2016 diese Problematik nachdrücklich thematisiert. Durch ein mangelhaftes Management kommt dieser Betrieb nicht aus der Spirale von zeitlichen Engpässen in der Produktion und den damit verbundenen Überstunden heraus. Dies macht sich besonders bemerkbar, sobald andere Kunden Aufträge mit hohem Termindruck platzieren. Durch Hilfestellungen, z. B. bei der Produktionsplanung, unterstützt BP unseren Konfektionär bei der Vermeidung von Überstunden. Er erhält unsere Aufträge mit einem zeitlichen Puffer, so dass diese mit einer gewissen Flexibilität in die Produktionsplanung eingehen können. Bei zeitlichen Engpässen priorisiert BP die Aufträge neu oder nimmt Terminverschiebungen in Kauf. Wir arbeiten daran, die Schwachstellen im Management bald zu beheben.

2017 steht ein neues FWF-Audit an, auf das sich der Produktionsbetrieb vorbereiten wird. BP unterstützt die Vorbereitung durch Bereitstellung von Checklisten und Informationsmaterial für die Arbeiter/innen.



BP IN CHINA.

AUDIT DES CHINESISCHEN PARTNERBETRIEBS



Seit 2014 arbeitet BP erfolgreich mit diesem chinesischen Partner zusammen. Regelmäßig stattfindende Besuche tragen zu einer nachhaltigen Lieferantenbeziehung bei.

2016 konnte leider keine Mitarbeiterschulung durch die FWF stattfinden, da bereits zeitintensive Trainings durch das Soziallabel BSCI (Business Social Compliance Initiative) geplant waren. Die Mitarbeiter wurden über ihre Rechte und Pflichten, arbeitssicherheitsrelevante Themen und Managementanforderungen unterrichtet.

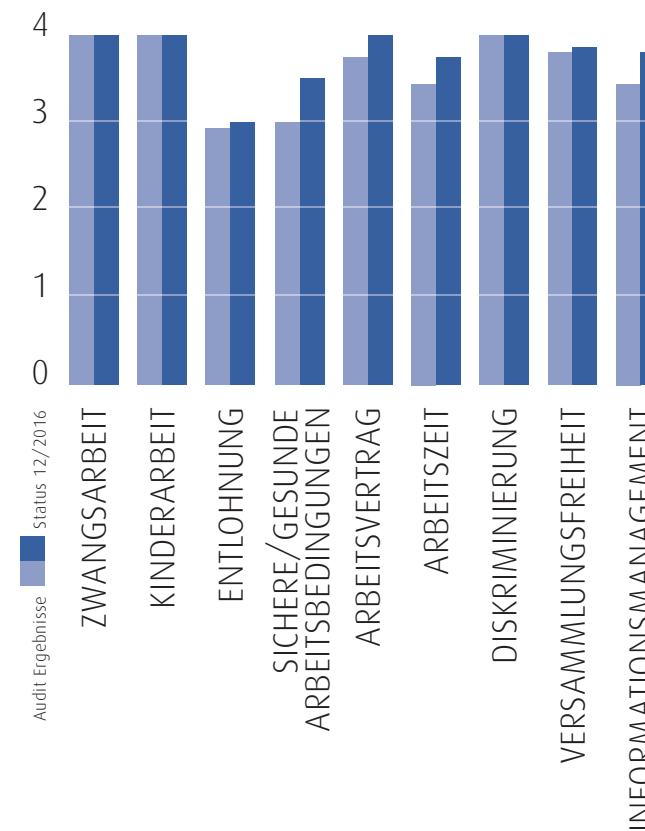
2017 wird bei diesem Partner erneut ein FWF-Audit durchgeführt.



INTERNATIONAL DENKEN.

Zusammenfassung der Audit-Ergebnisse.

BP HAT DURCH DIE MITGLIEDSCHAFT
BEI DER FAIR WEAR FOUNDATION
EIN MANagementsYSTEM FÜR SOZIALE
NACHHALTIGKEIT ENTWICKELT UND
AUFGEBAUT.



Der Anteil des von auditierten Produktionspartnern stammenden Beschaffungsvolumens beträgt mehr als 90 %.

Nach über sechs Jahren Mitgliedschaft bei der FAIR WEAR FOUNDATION stellen wir mit Freude fest, dass sich die Arbeitsbedingungen in den Betrieben deutlich verbessert haben. Bei den Audits wurden im Allgemeinen gute oder sehr gute Arbeitsverhältnisse vorgefunden, besonders in Betrieben, die zum wiederholten Male auditiert wurden.



Bei Produktionspartnern mit geringen Umsätzen gibt es keine von uns initiierten Audits. Diese Betriebe werden im Rahmen unserer Möglichkeiten besucht und hinsichtlich sicherer und fairer Arbeitsbedingungen überwacht. Dazu werden – sofern machbar – Fremdaudits durchgeführt und ausgewertet. Bei Betrieben, die auch für andere FWF-Mitglieder fertigen, erfolgt mit Letzteren ein intensiver Informationsaustausch.

Länderspezifische Abweichungen wurden bisher kaum festgestellt. In China sind die Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen nur sehr eingeschränkt umsetzbar. Aufgrund der unsicheren politischen Situation in der Türkei war es schwierig, das Audit durchzuführen. Es wurde aus Sicherheitsgründen auf die Interviews außerhalb der Fabrik verzichtet, da im Vorjahr ohnehin bereits ein Mitarbeiter-Training stattgefunden hatte.

Trotz der unsicheren politischen Situation besuchen BP Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen den Lieferanten.

Die zunehmende Anzahl an syrischen Flüchtlingen in der Türkei und die damit verbundene Gefahr ihrer Ausbeutung verfolgt BP mit großer Aufmerksamkeit. Unser türkischer Produzent wurde entsprechend sensibilisiert.

Eine Herausforderung sind die befristeten Arbeitsverträge, die in Tunesien bis zu vier Jahre erlaubt sind. 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, d. h. es besteht nur ein indirektes Beschäftigungsverhältnis. Dieses Vorgehen ist zwar legitim, eine Festanstellung wäre jedoch wünschenswert.

In Mazedonien gibt es deutliche Fortschritte, allerdings muss hier die Rolle des Betriebsrats gestärkt werden, um dadurch die Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Management zu verbessern. Diese Strukturen müssen wachsen und das benötigt Zeit und beiderseitiges Vertrauen. Wir sind froh, unsere Partner dabei begleiten und unterstützen zu können.

Im Allgemeinen stellt vor allem die Zahlung von existenzsichernden Löhnen weiterhin die größte Herausforderung dar.



VOR ORT
HANDELN.



Das **BP** Beschwerdesystem.

BP HAT BEI SEINEN PRODUKTIONSPARTNERN EIN BESCHWERDE-MANAGEMENTSYSTEM FÜR DIE MITARBEITER EINGEFÜHRT.

Jeder Mitarbeiter wurde durch einen öffentlichen Aushang in der Landessprache detailliert über die acht Prinzipien der FAIR WEAR FOUNDATION informiert. In dem Aushang wird erklärt, was der Mitarbeiter unternehmen kann, wenn das Unternehmen gegen diese Prinzipien verstößt. Es werden Telefonnummer und E-Mail-Adresse eines lokalen Ansprechpartners genannt, bei dem man sich melden kann, um seine Beschwerde zu besprechen. Dieser Ansprechpartner leitet die Beschwerde weiter und informiert die FAIR WEAR FOUNDATION und BP. Daraufhin wird mit dem Produktionspartner nach einer einvernehmlichen Lösung für alle Beteiligten gesucht.

In Ländern, in denen die FAIR WEAR FOUNDATION nicht lokal vertreten ist, besteht für Arbeiter/innen die Möglichkeit, sich direkt mit der Zentrale der FAIR WEAR FOUNDATION in den Niederlanden in Verbindung zu setzen.

Durch gezielte Trainings unterstützen wir die Mitarbeiter, selbstständig für ihre Rechte einzutreten und durch den kontinuierlichen Dialog mit dem Management die Arbeitsbedingungen eigenständig zu verbessern.

Wie sehr die nun langjährige Arbeit mit der FAIR WEAR FOUNDATION Früchte trägt, zeigt uns auch die Anzahl an Beschwerden, die wir 2016 erhalten haben. Auffällig ist, dass uns die Beschwerden häufig nach einem zuvor statt gefundenen Audit erreichen.

Aus der Türkei und Tunesien erhielten wir Beschwerden wegen ungerechtfertigter Kündigungen. Nach Prüfung durch die FAIR WEAR FOUNDATION stellte sich heraus, dass bei beiden Kündigungen die gesetzlichen Richtlinien eingehalten wurden. Nach umfangreicher Kommunikation mit den betroffenen Teilnehmern wurden diese Beschwerden mittlerweile geklärt und die Fälle sind abgeschlossen.

Aus Rumänien erhielten wir eine Beschwerde wegen Überstunden, Arbeitsdruck und fehlender Transparenz bei den Gehaltsabrechnungen. Bei diesem Produktionspartner führen wir das Monitoring gemeinsam mit zwei anderen FWF-Mitgliedern durch. Auch bei dieser Beschwerde stellte sich heraus, dass sie unbegründet war, und der Fall konnte daher im Februar 2017 abgeschlossen werden.

“ VETRA IST SUPER. IMMER ARBEIT UND SAMSTAGS FREI.



MOHAMED, 47 JAHRE
15 JAHRE BEI VETRA, ZUSCHNITT



FORDERN & FÖRDERN.

Information & Schulung.

DAS SICHERSTELLEN FAIRER ARBEITSBEDINGUNGEN BEGINNT MIT EINER KLAREN UND OFFENEN INFORMATIONSPOLITIK SOWIE INTENSIVEN SCHULUNGS- UND FÖRDERMASSNAHMEN.

Wir informieren und schulen sowohl unsere Produktionspartner als auch die BP Belegschaft regelmäßig im Hinblick auf die Mitgliedschaft bei der FAIR WEAR FOUNDATION und die damit verbundenen Maßnahmen und Weiterentwicklungen.

Dies ist auch Bestandteil des Einarbeitungsplans für jeden neuen Mitarbeiter. Zusätzlich werden in einer internen Schulungsakademie regelmäßig Termine für alle interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten.



Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit den Kollegen aus Einkauf, Produktion, Planung und Technik. Durch regelmäßige Meetings und Reiseberichte findet ein intensiver Informationsaustausch über die Produktionspartner und die dortigen Arbeitsbedingungen statt. Zusätzliche Schulungen helfen, Schwerpunkte in der Zusammenarbeit mit unseren Partnern festzulegen.

Regelmäßig erscheint ein BP-interner Newsletter, in dem wir alle Kolleginnen und Kollegen über die jüngsten Entwicklungen bzgl. der Zusammenarbeit mit der FAIR WEAR FOUNDATION und unseren Produktionspartnern unterrichten.

Das Thema Nachhaltigkeit nimmt einen immer höheren Stellenwert in der Gesellschaft und bei unseren Stakeholdern ein. Kunden fragen vermehrt nach einer nachhaltigen Lieferkette und BP informiert sie umfassend durch Gespräche, Workshops, Podiumsdiskussionen und auf Messen. Auch in unseren Werbemitteln, wie z. B. Kataloge oder die BP Website, spielt Nachhaltigkeit eine zentrale Rolle und es wird über unsere Maßnahmen und Ergebnisse berichtet

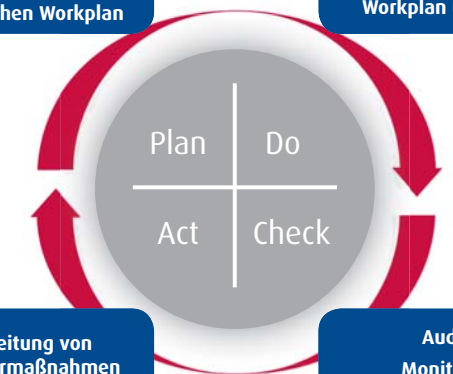
Da BP seit 2014 von der FWF als „Leader“ eingestuft wird, zeichnen wir unsere Produkte mit Labels aus, die über unsere Mitgliedschaft bei der FAIR WEAR FOUNDATION informieren.

Neben der regelmäßigen Überprüfung unserer internen Prozesse durch die FAIR WEAR FOUNDATION erstellt BP jährlich einen Social Report, der über die durchgeführten Maßnahmen, den Fortschritt und die weiteren Aktivitäten informiert. Beides wird auf den Websites von BP bzw. der FAIR WEAR FOUNDATION veröffentlicht.

Kreislauf des CSR*-Prozesses

Definition der Ziele und geplanten Maßnahmen im jährlichen Workplan

Verpflichtungen, die sich aus der Mitgliedschaft ergeben, sowie Ziele und Aufgaben aus dem Workplan umsetzen



Erarbeitung von Korrekturmaßnahmen

Audits
Monitoring
Brand Performance Check
Social Report

* CSR = Corporate Social Responsibility

Stakeholder-Engagement.

BP SUCHT HINSICHTLICH NACHHALTIGKEIT UND SOZIAL-FAIRER ARBEITS-BEDINGUNGEN AKTIV DEN AUSTAUSCH MIT ALL SEINEN ANSPRUCHS-GRUPPEN.

BP ist seit 2015 Mitglied im „Bündnis für nachhaltige Textilien“. Diese Regierungsinitiative des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung soll soziale, ökologische und ökonomische Standards in der gesamten Produktions- und Handelskette der Bekleidungs-industrie sichern. Dort engagiert sich BP auch aktiv in der Arbeitsgruppe „Sozialstandards“ und unterstützt damit den intensiven Dialog mit den Stakeholdern.

Die Länderstudien der FAIR WEAR FOUNDATION, von Nichtregierungsorganisationen und weitere verfügbare Quellen, wie z. B. das Internet, liefern wichtige Information über landes-typische Herausforderungen, wie zum Beispiel den Umgang mit syrischen Flüchtlingen in der Türkei. BP führt dazu Gespräche mit den Lieferanten, um sie für solche Problematiken zu sensibilisieren.

“ ICH BIN GERN BEI VETRA, DENN VETRA GAB MIR ALS EINFACHER NÄHERIN DIE CHANCE, ZUR GRUPPEN-LEITERIN KLEINSERIE AUFZUSTEIGEN.



EMIRA, 33 JAHRE, 10 JAHRE BEI VETRA,
GRUPPENLEITERIN KLEINSERIE

IM INTERESSE
ALLER.

FAIRNESS MIT SYSTEM.

Managementsystem zur Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen.

Um sicherzustellen, dass faire Arbeitsbedingungen bei unseren Produktionspartnern herrschen, ergreift BP folgende Maßnahmen:

- ▶ Am Jahresende wird von BP ein „Workplan“ erstellt, in dem die Ziele, die Beschaffungsstrategie, das Überwachungs- und Beschwerdesystem und sonstige soziale Aspekte der Zusammenarbeit mit den BP Produktionspartnern beschrieben werden.
- ▶ BP stellt der FAIR WEAR FOUNDATION das Lieferantenregister mit allen relevanten Informationen wie Kontaktdaten, Mengen, Umsatz usw. zur Verfügung.
- ▶ Die Produktionspartner und deren Subunternehmer müssen die Prinzipien der FAIR WEAR FOUNDATION schriftlich anerkennen und sich zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen verpflichten.
- ▶ Diese Verpflichtungserklärung, in der die Prinzipien der FAIR WEAR FOUNDATION detailliert aufgeführt und erklärt werden, wird in der jeweiligen Landessprache öffentlich im Betrieb ausgehängt.
- ▶ In der Verpflichtungserklärung wird den Mitarbeitern auch eine lokale Ansprechperson mit Telefonnummer und E-Mail-Adresse und diejenige Sektion der FWF genannt, an die sie sich bei Verstößen gegen diese Prinzipien wenden und mit der sie ihre Beschwerde anonym besprechen können.
- ▶ BP beauftragt mindestens alle 3 Jahre ein unabhängiges Audit-Team der FAIR WEAR FOUNDATION, detailliert alle sozialen Aspekte bei den Produktionspartnern zu überprüfen. Bei gravierenden Abweichungen finden die Audits in deutlich kürzeren Abständen statt. Die Audit-Teams sprechen die jeweilige Landessprache fließend und es werden neben internen auch externe Mitarbeiterinterviews durchgeführt.
- ▶ Aus dem Audit-Bericht erstellt die FAIR WEAR FOUNDATION einen Korrekturplan, der alle festgestellten Abweichungen dokumentiert. BP und der Produktionspartner entwickeln gemeinsam Lösungen und arbeiten an der termingerechten Umsetzung. BP dokumentiert die Ergebnisse und berichtet diese an die FAIR WEAR FOUNDATION.
- ▶ Die FAIR WEAR FOUNDATION auditiert BP jährlich, um zu gewährleisten, dass die festgestellten Mängel behoben und die Arbeitsbedingungen verbessert wurden.