



Social Report 2013



Wie fröhlich muss
Kleidung sein, damit
sie zu mir passt?

Social Report 2013

VORWORT	5
MANAGEMENT SUMMARY	7
BP BIERBAUM-PROENEN	9
UNSERE IDENTITÄT	11
DIE BP PRODUKTE	12
ZUSAMMENARBEIT	14
DIE PRINZIPIEN DER FAIR WEAR FOUNDATION	16
MANAGEMENTSYSTEM.....	17
BP ORGANISATION	18
AUDIT-ERGEBNISSE 2013	20
AUDIT-ERGEBNISSE 2013 ZUSAMMENFASSUNG	31
DAS BP BESCHWERDESYSTEM	33
INFORMATION UND SCHULUNG	33
BP ZIELE FÜR 2014	35

Es sind die Fragen und Wünsche unserer Berufskleidungsträger, die uns täglich besser machen – und den entscheidenden Unterschied ermöglichen. **BP** – feel the difference.



Wie weich sollte Kleidung sein, wenn der Job schon hart genug ist?

Es sind die Fragen und Wünsche unserer Berufskleidungsträger, die uns täglich besser machen – und den entscheidenden Unterschied ermöglichen. **BP** – feel the difference.

Vorwort

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

Wir sind seit 1788 ein inhabergeführtes Familienunternehmen. Nachhaltigkeit im Handeln war für uns von Anfang an ein wichtiger Unternehmenswert.

Die Bedeutung von Nachhaltigkeit ist geblieben. Und dennoch: Angesichts weltweiter Produktionsstätten – meist in Entwicklungsländern und Schwellenländern – müssen neue Antworten gegeben werden. Wir begrüßen auch das gestiegene öffentliche Interesse an fairen Arbeitsbedingungen.

Wir veröffentlichen hiermit unseren dritten Sozialbericht. Mittlerweile sind fast alle unsere Betriebe auditiert. Es ist uns in dieser Zeit gelungen, in vielen Bereichen gute bis sehr gute Verbesserungen zu erzielen. In anderen Bereichen vollziehen sich die Verbesserungen in eher kleinen Schritten. Das Thema faire Arbeitsbedingungen wird auch in Zukunft unser besonderes Augenmerk erfordern.

Faire Arbeitsbedingungen nützen allen. Sie sind Ausdruck des Respekts vor Menschen, die durch ihre sorgfältige Arbeit unseren Claim „feel the difference“ in jedem **BP** Berufskleidungsteil spürbar werden lassen. Und faire Arbeitsbedingungen sind Voraussetzung, um auch in Zukunft engagierte MitarbeiterInnen für die Fertigung von **BP** Berufskleidung zu finden.

Wir freuen uns über Ihr Interesse an den Arbeitsbedingungen bei unseren Produktionspartnern. Und wir danken allen Menschen, die weltweit an der Herstellung von **BP** Berufskleidung mitgewirkt haben.

H. Goost

M. Goost

Geschäftsführer

Management summary

Seit dem 01.07.2010 sind wir als erster deutscher Anbieter von Berufskleidung Mitglied bei der Multi-Stakeholder Initiative **Fair Wear Foundation**. Ziel der **Fair Wear Foundation** ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die in der internationalen Bekleidungsindustrie arbeitenden Menschen. Die Zusammensetzung der Initiative aus Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen gewährleistet Unabhängigkeit und Glaubwürdigkeit.

Die wichtigsten Ergebnisse 2013 sind:

- Der Anteil des von auditierten Produktionspartnern stammenden Beschaffungsvolumens beträgt mehr als 90%.
- Drei Betriebe wurden zum zweiten Mal auditiert, denn wir können inzwischen auf eine mehr als dreieinhalbjährige Mitgliedschaft bei der **Fair Wear Foundation** zurückblicken. Die Auditierung eines Betriebes findet mindestens einmal innerhalb von drei Jahren statt. Wir freuen uns, dass sich diese Betriebe gegenüber dem ersten Audit deutlich verbessern konnten. Somit war für die Auditoren Raum, sich weitergehenden Fragestellungen und Prüfungen zuzuwenden. Alle Betriebe haben ein gutes oder sehr gutes Audit-Ergebnis erzielt.
- Ein Betrieb wurde erstmalig auditiert. Hier wurde Handlungsbedarf vor allem hinsichtlich der Arbeitssicherheit und der korrekten Entgeltzahlung festgestellt.
- Eine besondere Herausforderung bleibt das Ziel, flächendeckend existenzsichernde Löhne zu gewährleisten. Im Sinne der **Fair Wear Foundation** ist ein Lohn existenzsichernd, wenn er für den Unterhalt einer vierköpfigen Familie ausreicht. Das Ziel existenzsichernder Löhne wird sich nur langfristig durch viele kleine Schritte erreichen lassen.
- 2013 haben wir mit drei neuen Produktionspartnern die Zusammenarbeit aufgenommen. Diese werden 2014 erstmals auditiert.
- Mit drei Betrieben wurde die Zusammenarbeit 2013 aus strategischen Gründen beendet.

Welche Sicherheit muss Kleidung bieten, damit ich ihr mein Leben anvertraue?

Es sind die Fragen und Wünsche unserer Berufskleidungsträger, die uns täglich besser machen – und den entscheidenden Unterschied ermöglichen. **BP** – feel the difference.



Wie innovativ muss
Kleidung sein, um mich noch
überraschen zu können?

Es sind die Fragen und Wünsche unserer Berufskleidungsträger, die uns täglich besser machen – und den entscheidenden Unterschied ermöglichen. **BP** – feel the difference.

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 (Never out of stock). Innerhalb von 48 Stunden liefern wir mehr als 95% aller Bestellungen an unsere Kunden aus.
PRODUKTIONS- STÄTTEN	Insgesamt 17 Betriebe. Neben der Kölner Musternäherei und dem eigenen Werk in Tunesien gibt es 15 weitere Partnerbetriebe in Mazedonien, der Türkei, Tunesien, Pakistan, Vietnam, China und Bulgarien.

Unsere Identität

IN DER **BP** IDENTITÄT HABEN WIR DIE GRUNDSÄTZE FESTGELEGT, AN DENEN WIR UNSER HANDELN AUSRICHTEN. HIERAN LASSEN WIR UNS MESSEN UND BEWERTEN.

Welche Qualität muss Kleidung haben, wenn sie das Einzige ist, was ich kochen möchte?

Es sind die Fragen und Wünsche unserer Berufskleidungsträger, die uns täglich besser machen – und den entscheidenden Unterschied ermöglichen. **BP** – feel the difference.

1.

KUNDENORIENTIERUNG

Wir bieten unseren Trägern und Kunden Berufskleidungs-lösungen, die dem **BP** Anspruch „feel the difference“ gerecht werden. Im Mittelpunkt unseres Kundenversprechens stehen Qualität, Design und Funktionalität.

2.

INNOVATION

Wir entwickeln unsere Produkte und unser Unternehmen durch Innovation und permanente Verbesserung im Dienste unserer Träger und Kunden weiter.

3.

EXZELLENZ

Wir erbringen durch Eigeninitiative, Verantwortungsbereitschaft, gegenseitige Befähigung und beständiges Voneinander-Lernen eine exzellente Unternehmensleistung.

4.

TRANSPARENZ UND VERTRAUEN

Wir pflegen mit Trägern, Kunden, 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.

VIelfALT UND PERSÖNLICHE WEITERENTWICKLUNG

Wir respektieren und bejahen Vielfalt und schaffen Raum für persönliche Weiterentwicklung.



Die **BP** Produkte: Qualität, Funktionalität und Design in fünf Welten

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

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.

BProtected®

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

BP Med & Care®

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

BP Gourmet®

Umfassende, farbenfrohe Lösungen für Küche und Service.

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.



Wie viele Ideen muss
Kleidung mitbringen, damit
sie mit mir Schritt hält?

Es sind die Fragen und Wünsche unserer Berufskleidungsträger, die uns täglich besser machen – und den entscheidenden Unterschied ermöglichen. **BP** – feel the difference.

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. Mit über 75% der Lieferanten besteht eine Zusammenarbeit, die länger als fünf Jahre andauert. Mit mehr als 50% der Lieferanten arbeiten wir mehr als zehn Jahre zusammen*.

Viele unserer Produktionspartner sind wie wir mittelständische, 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, KAPITALGEBERN UND UNTEREINANDER AUF DER BASIS VON OFFENHEIT, TRANSPARENZ UND EHRlichkeit EIN VERTRAUENSVOLLES VERHÄLTNISS.

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.

*Gewichtung erfolgt gemäß Produktionsvolumen



Die Prinzipien der Fair Wear Foundation

Managementsystem

MANAGEMENTSYSTEM ZUR GEWÄHRLEISTUNG FAIRER ARBEITSBEDINGUNGEN

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

- Ende des Jahres 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 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 genannt, an die sie sich bei Verstößen gegen diese Prinzipien wenden und mit der sie ihre Beschwerde besprechen können.
- **BP** beauftragt ein unabhängiges Audit-Team der **Fair Wear Foundation**, detailliert alle sozialen Aspekte bei den Produktionspartnern zu überprüfen. Die Audit-Teams sprechen die jeweilige Landessprache fließend.
- 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** veranlasst bei den Produktionspartnern regelmäßig ein Überwachungsaudit, um zu gewährleisten, dass die festgestellten Mängel behoben und die Arbeitsbedingungen verbessert wurden.
- Die Produktionspartner werden mindestens alle drei Jahre auditiert.

VERANTWORTLICH FÜR DIE NACHHALTIGKEIT BEI BP IST DER BEREICH QUALITÄTSMANAGEMENT/NACHHALTIGKEIT.

Die Leiterin dieses Bereichs berichtet unmittelbar an die Geschäftsführung. Die Schaffung von fairen Arbeitsbedingungen ist die gemeinsame Aufgabe der Bereiche Materialwirtschaft, Produktion/Logistik und Qualitätsmanagement/Nachhaltigkeit. Sie ist in den Funktionsbeschreibungen der jeweiligen Aufgabenbereiche schriftlich dokumentiert.

PRODUKTIONSPLANUNG

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

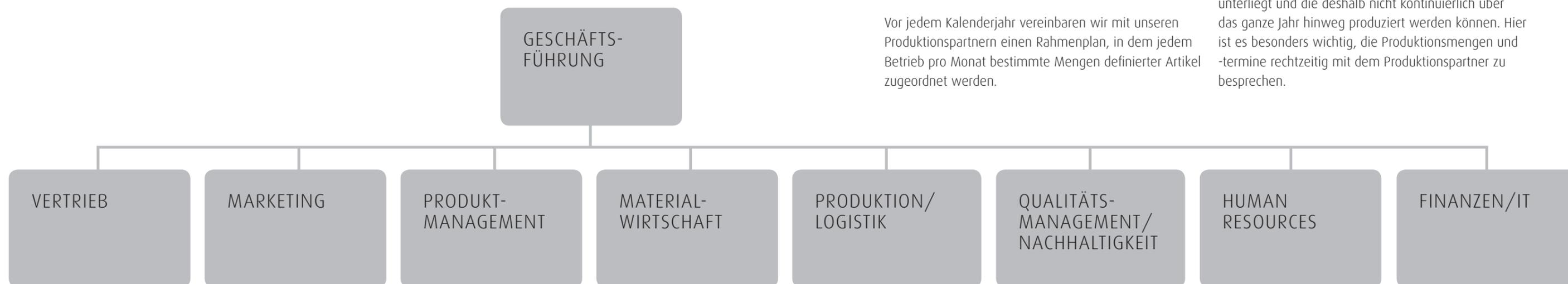
Durch die Pufferwirkung des großen Lagers und die Langlebigkeit unserer Produkte können wir die Produktionsbetriebe hinsichtlich Menge und Modellvarianz gleichmäßig auslasten. Dies wiederum erlaubt die Realisierung von Rationalisierungspotenzialen, was es überhaupt erst möglich macht, preislich marktgerechte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

Vor jedem Kalenderjahr vereinbaren wir mit unseren Produktionspartnern einen Rahmenplan, in dem jedem Betrieb pro Monat bestimmte Mengen definierter Artikel zugeordnet werden.

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

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

Ein Sonderfall sind jedoch Outdoor-Produkte, bei denen die Nachfrage im Jahresverlauf starken Schwankungen unterliegt und die deshalb nicht kontinuierlich über das ganze Jahr hinweg produziert werden können. Hier ist es besonders wichtig, die Produktionsmengen und -termine rechtzeitig mit dem Produktionspartner zu besprechen.



AUSWAHL NEUER PRODUKTIONSPARTNER

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.

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 zu beweisen, 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 kalkulierten Vorgabeminuten einzuhalten.

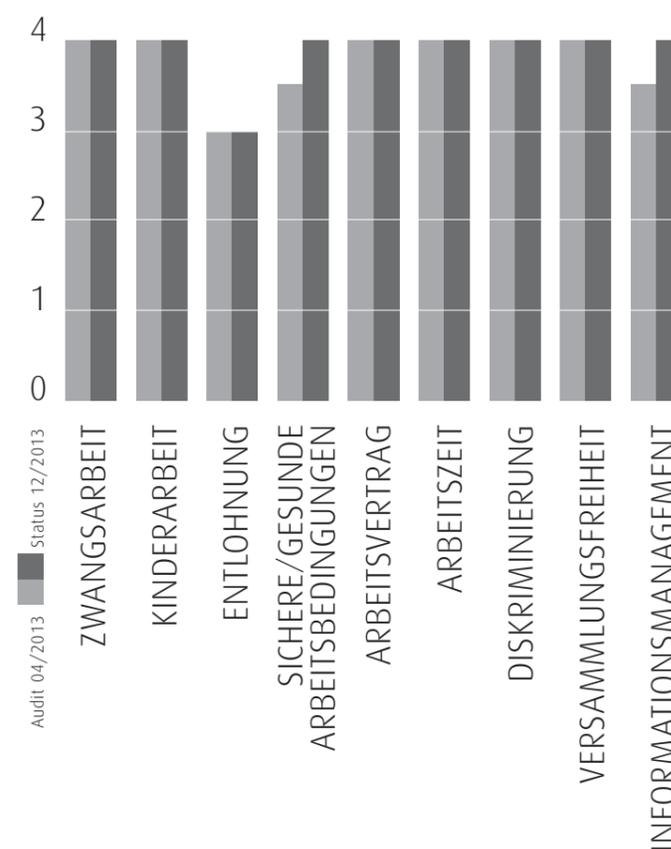
Audit-Ergebnisse und Status der Verbesserungs- maßnahmen

In allen Produktionsbetrieben wird der gesetzliche Mindestlohn gezahlt, jedoch nur in einem 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.

Fast alle Produktionsbetriebe haben 2013 Brandschutz- und Evakuierungsübungen durchgeführt.



AUDIT UNSERES TUNESISCHEN EIGENBETRIEBES VETRA



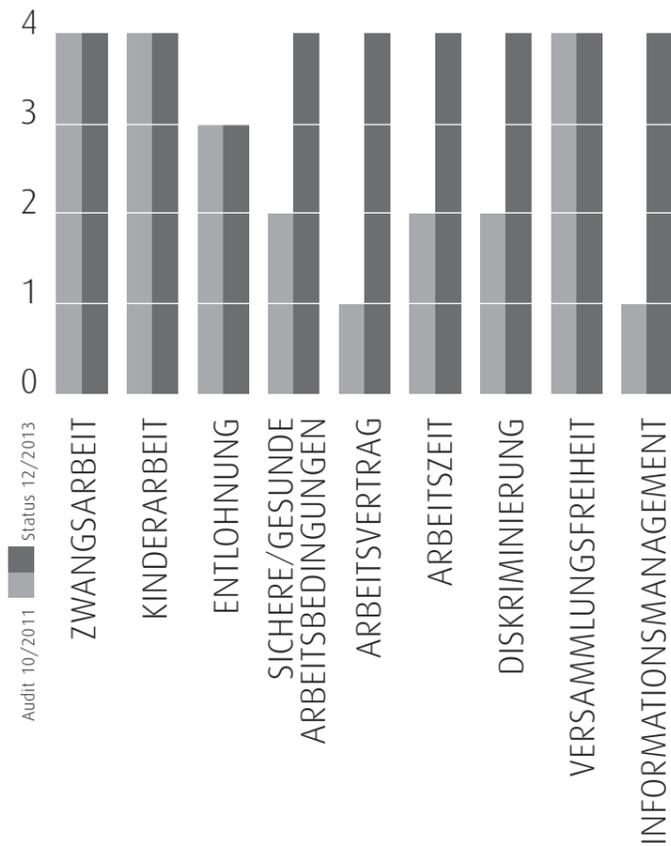
Vetra S.a.r.l., unser eigener Betrieb in Tunesien, wurde 1995 gegründet. Hier werden unsere anspruchsvollsten Produkte gefertigt. Vetra zeichnet sich durch besondere Leistungsfähigkeit hinsichtlich Flexibilität, Qualität und Effizienz aus. Vetra ist mit seinen engagierten, gut ausgebildeten Mitarbeitern, die meist schon lange dem Betrieb angehören, ein wichtiger Know-how-Träger für unser Unternehmen.

So werden unsere Kölner Mitarbeiter aus den Abteilungen Entwicklung und Reisetchnik bei Vetra in den Grundlagen industrieller Fertigung ausgebildet. Unsere Mitarbeiter aus Tunesien werden im Gegenzug bei **BP** in Köln geschult und wenden das erworbene Know-how erfolgreich in Tunesien an.

Vetra wurde 2013 zum zweiten Mal auditiert. Wie bereits 2010 wurden dem Betrieb sehr gute Arbeitsbedingungen und ein ausgezeichnetes Betriebsklima bescheinigt. Beim Audit wurden einige geringfügige Abweichungen in den Kategorien „Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen“ und „Informationsmanagement“ festgestellt. Diese konnten nach dem Audit kurzfristig behoben werden.

Audit-Ergebnisse Tunesien 2

AUDIT UNSERES TUNESISCHEN PRODUKTIONSPARTNERS



BP arbeitet seit 2005 mit diesem Produktionspartner zusammen. Durch regelmäßige Besuche von BP Mitarbeitern und zusätzliche Betreuung durch unseren eigenen tunesischen Betrieb Vetra hat sich ein enges partnerschaftliches Verhältnis entwickelt.

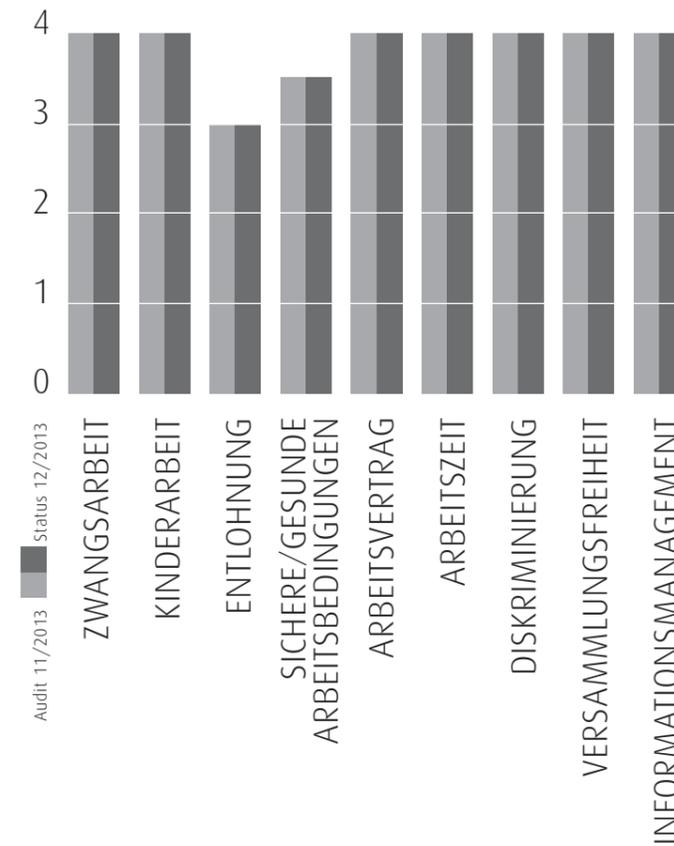
Nachdem beim Audit 2011 viele Abweichungen festgestellt wurden, hat das Unternehmen mittlerweile fast alle vorgefundenen Abweichungen behoben. 2013 wurden die sanitären Anlagen vollständig saniert und befinden sich nun in einem sehr guten Zustand.

2014 wird das nächste Überwachungsaudit stattfinden.

Audit-Ergebnisse Mazedonien 1



AUDIT UNSERES MAZEDONISCHEN PRODUKTIONSPARTNERS



Mit unserem mazedonischen Partner arbeiten wir seit mehr als 12 Jahren zusammen. Über die Jahre hat sich durch die regelmäßigen gegenseitigen Besuche ein intensives Vertrauensverhältnis entwickelt.

Das zweite Audit fand bereits im November 2013 statt. Wie schon beim ersten Audit wurden sehr gute Arbeitsbedingungen vorgefunden. Es wurden jedoch noch kleine Abweichungen in der Kategorie „Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen“ festgestellt.

Hervorzuheben ist, dass unser Partnerbetrieb ohne gesetzliche Verpflichtung die freie Wahl einer Mitarbeitervertretung initiiert hat und mit dieser regelmäßig und konstruktiv zusammenarbeitet.

Audit-Ergebnisse Mazedonien 2

Audit-Ergebnisse Türkei

AUDIT UNSERES MAZEDONISCHEN PRODUKTIONSPARTNERS



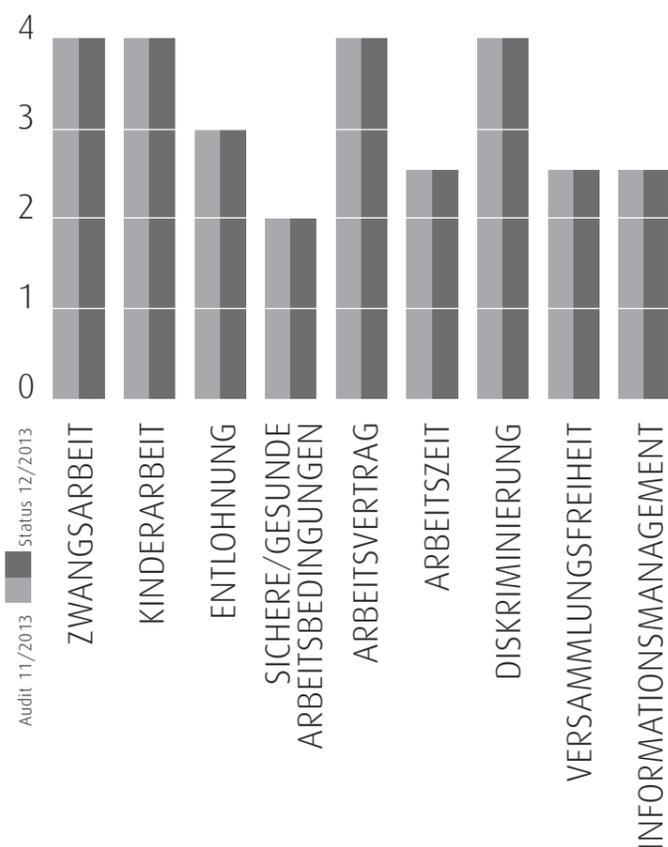
BP arbeitet seit 2010 mit diesem Produktionsbetrieb zusammen. Im November 2013 erfolgte das erste Audit.

Hierbei wurde in einigen Kategorien ein hohes Verbesserungspotenzial festgestellt.

So entsprach z. B. die Elektrik des Gebäudes nicht den Sicherheitsanforderungen. Eine Brandmeldeanlage sowie Evakuierungspläne fehlten. Außerdem wurde festgestellt, dass die Mitarbeiter keine Lohnabrechnungen erhalten. Auch ein Beschwerdemanagement gibt es nicht.

Der Audit-Bericht und der Korrekturplan lagen erst Ende Dezember 2013 vor. Daher konnten im Berichtszeitraum noch keine Verbesserungen vorgenommen werden.

Wir werden nun kontinuierlich an der Umsetzung der festgelegten Verbesserungsmaßnahmen arbeiten.



AUDIT UNSERES TÜRKISCHEN PRODUKTIONSPARTNERS

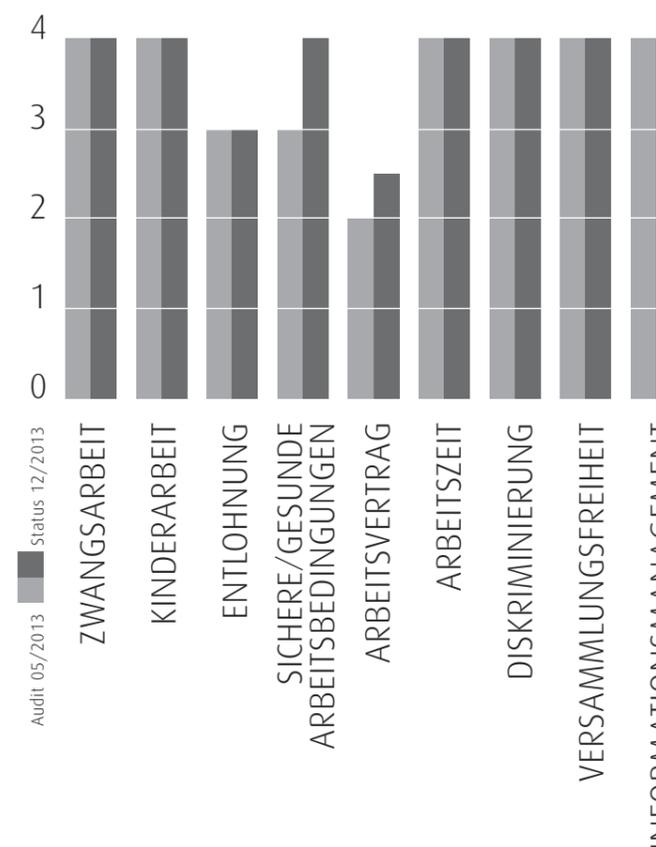


Mit unserem türkischen Lieferanten arbeiten wir seit 2005 erfolgreich und vertrauensvoll zusammen.

2013 fand das zweite Audit statt. Im Zuge dieses Audits wurden Unstimmigkeiten in der Kategorie „Arbeitsvertrag“ festgestellt, z. B. was den Jahresurlaub anbelangt. Zusammen mit unserem türkischen Partner arbeiten wir an der Behebung dieser Unstimmigkeiten.

In der Kategorie „Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen“ wurde bemängelt, dass z. B. Fluchtwege nicht ausreichend gekennzeichnet und Fluchtpläne nicht aktuell waren. Auch die fehlende Prüfung des Trinkwassers wurde beanstandet. Die Kennzeichnung der Fluchtwege, die Überarbeitung der Fluchtpläne und die regelmäßige Prüfung des Trinkwassers wurden bereits umgesetzt.

Die wiederkehrenden Brandschutz- und Evakuierungsübungen haben sich bewährt: Bei einem kleinen Brand im Nachbargebäude des türkischen Partners konnten die eigenen Mitarbeiter schnell und sicher evakuiert werden.



Audit-Ergebnisse Pakistan

Audit-Ergebnisse Vietnam

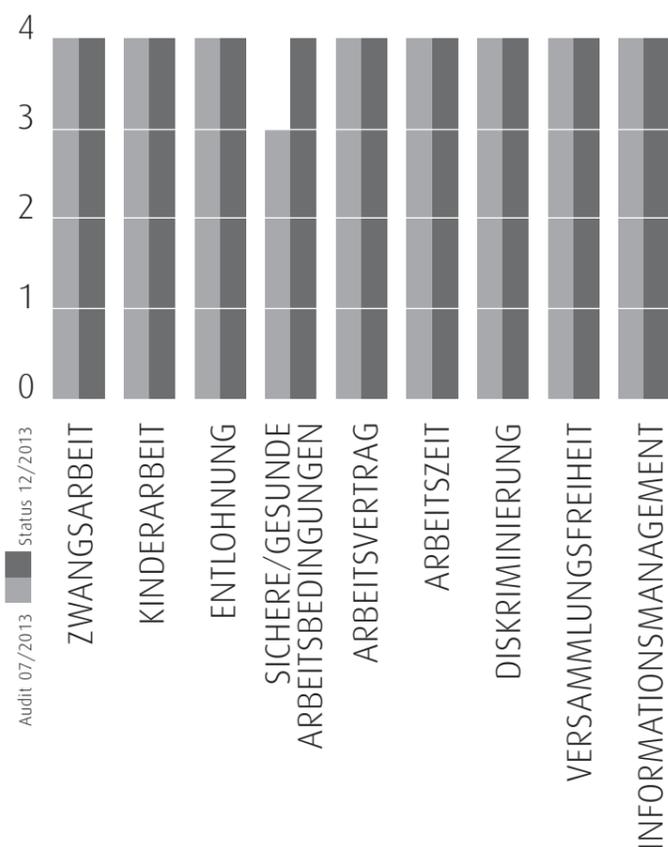
AUDIT UNSERES PAKISTANISCHEN PRODUKTIONSPARTNERS



Mit unserem pakistanischen Partner, ebenfalls ein Familienbetrieb, arbeiten wir seit fast 20 Jahren sehr erfolgreich und vertrauensvoll zusammen.

Da Pakistan als Hochrisikogebiet gilt, wird dieses Land von der **Fair Wear Foundation** nicht durch lokale Mitarbeiter betreut. Daher führt unser Partner regelmäßig Zertifizierungen nach SA 8000 durch, welche von der **Fair Wear Foundation** anerkannt werden.

Beim SA 8000 Audit 2013 wurden erfreulicherweise kaum noch Abweichungen festgestellt. Geringfügige Unstimmigkeiten in der Kategorie „Gesunde und sichernde Arbeitsbedingungen“ konnten nach dem Audit vollständig behoben werden.

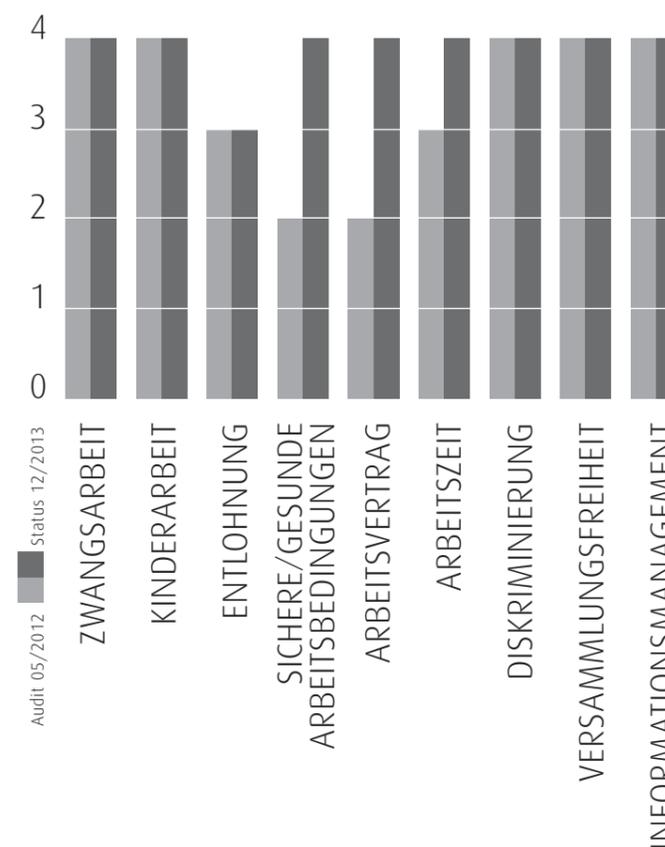


AUDIT UNSERES VIETNAMESISCHEN PRODUKTIONSPARTNERS



Mit unserem vietnamesischen Partner arbeiten wir seit fast 10 Jahren erfolgreich zusammen.

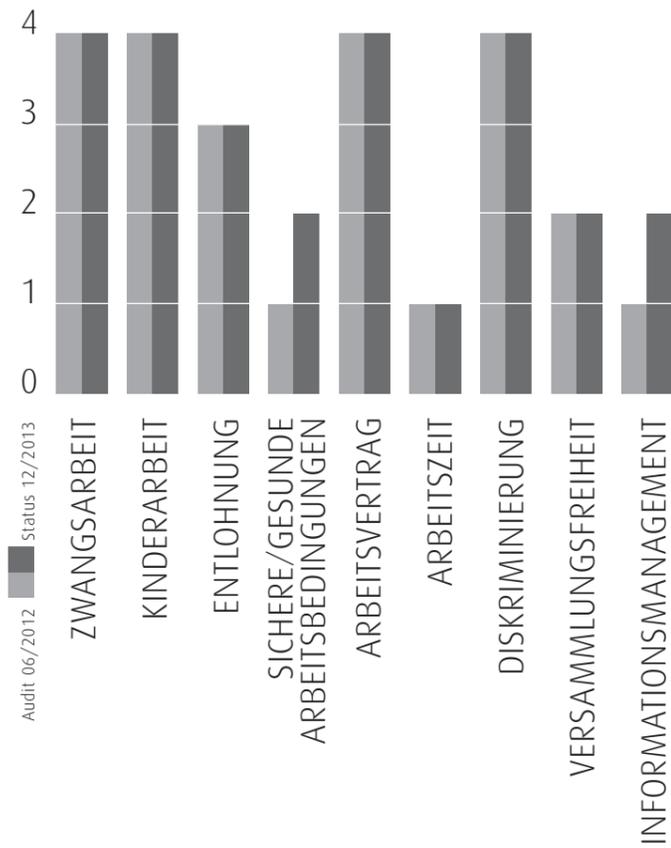
Beim Audit 2012 wurden einige Optimierungsmöglichkeiten aufgezeigt. Viele Abweichungen konnten somit direkt nach dem Audit behoben werden. Als abschließende Verbesserungsmaßnahmen wurden 2013 die geforderte Feuerversicherung abgeschlossen und einzelne Mitarbeiter in Gesundheits- und Arbeitssicherheit ausgebildet.



Audit-Ergebnisse China 1

Audit-Ergebnisse China 2

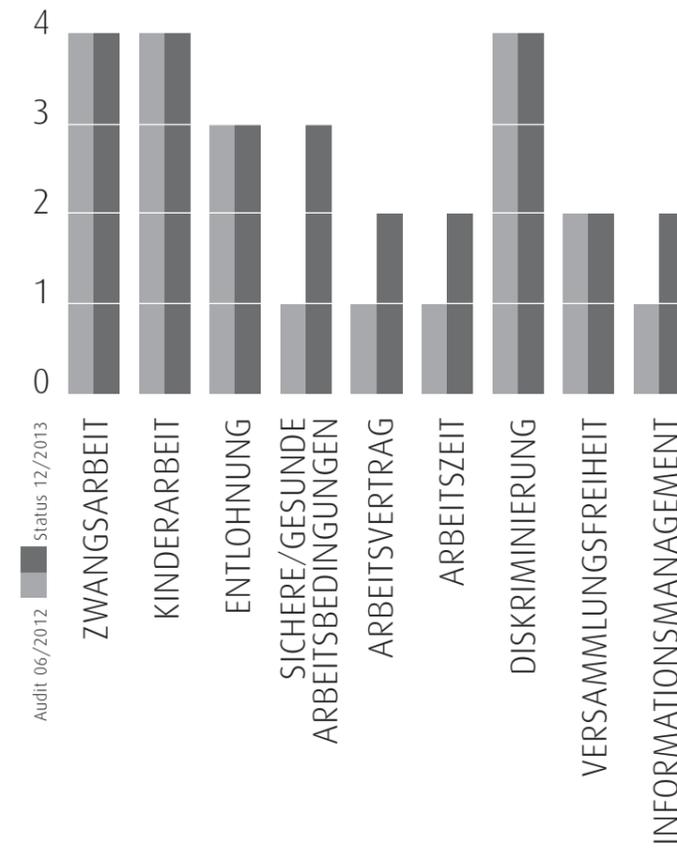
AUDIT UNSERES CHINESISCHEN PRODUKTIONSPARTNERS



Die Zusammenarbeit mit diesem Betrieb wurde Mitte 2013 aus strategischen Gründen beendet.

Deswegen konnte die Verbesserung der sozialen Arbeitsbedingungen nicht weiter verfolgt werden.

AUDIT UNSERES CHINESISCHEN PRODUKTIONSPARTNERS

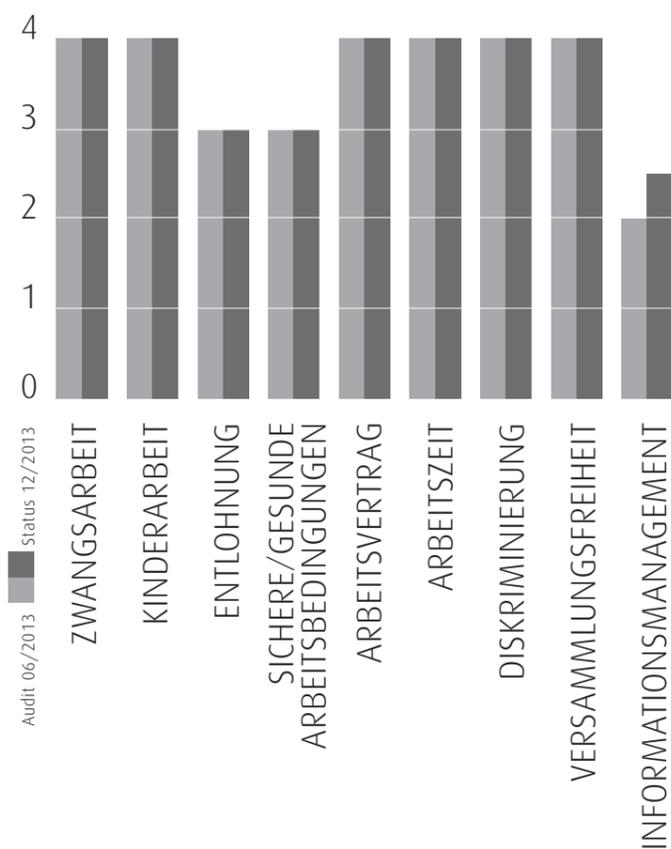


Die Zusammenarbeit mit diesem Betrieb wurde wie beim vorgenannten Betrieb Mitte 2013 aus strategischen Gründen beendet.

Deswegen konnte die Verbesserung der sozialen Arbeitsbedingungen nicht weiter verfolgt werden.

Audit-Ergebnisse China 3

AUDIT UNSERES CHINESISCHEN PRODUKTIONSPARTNERS



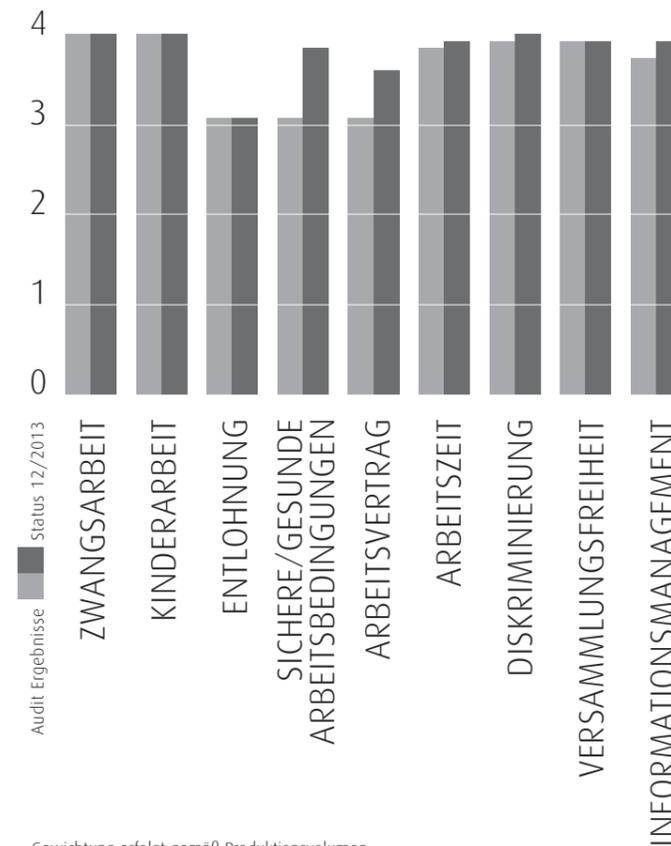
Mit diesem chinesischen Partner haben wir seit 2012 zusammengearbeitet.

Dort wurden regelmäßig Zertifizierungen nach SA 8000 durchgeführt, welche von der **Fair Wear Foundation** anerkannt werden. Bei der letzten Zertifizierung wurden noch einige Abweichungen festgestellt.

Aus strategischen Gründen wurde die Zusammenarbeit Ende 2013 beendet.

Audit-Ergebnisse Zusammenfassung

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



Gewichtung erfolgt gemäß Produktionsvolumen

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

In Betrieben, die zum wiederholten Male auditiert worden sind, wurden im Allgemeinen gute oder sehr gute Arbeitsbedingungen festgestellt.

Die Herausforderung bleibt vor allem die Zahlung von existenzsichernden Löhnen.

Das **BP** Beschwerdesystem

BP HAT BEI SEINEN PRODUKTIONS-
PARTNERN 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 Mitarbeiter 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.

Bisher liegen **BP** keinerlei Beschwerden vor.

Wie stark muss Kleidung sein,
die auch nach 50 Wäschen
nicht schwächelt?

Information und Schulung

Das Sicherstellen fairer Arbeitsbedingungen beginnt mit einer klaren und offenen Informationspolitik sowie intensiven Schulungs- und Fördermaßnahmen.

Wir informieren die **BP** Belegschaft regelmäßig über die Mitgliedschaft bei der **Fair Wear Foundation** und die damit verbundenen Maßnahmen und Weiterentwicklungen. Die **BP** Mitarbeiter, die unmittelbar in die Beschaffung eingebunden sind und die Produktionsbetriebe besuchen, wurden durch die **Fair Wear Foundation** im Sommer 2013 einen Tag lang geschult.

Unsere Kunden werden in Gesprächen, Workshops, Podiumsdiskussionen, auf Messen sowie durch alle **BP** Werbemittel wie z. B. Kataloge über unsere Zusammenarbeit und die Fortschritte mit der **Fair Wear Foundation** informiert.

Unsere Produktionspartner werden bei Besuchen kontinuierlich über die Rahmenbedingungen, die mit der **BP** Mitgliedschaft bei der **Fair Wear Foundation** verbunden sind, informiert und geschult.

Es sind die Fragen und Wünsche unserer Berufskleidungsträger, die uns täglich besser machen – und den entscheidenden Unterschied ermöglichen. **BP** – feel the difference.



Wie fair muss Kleidung sein, damit ich sie mit Überzeugung trage?

BP Ziele 2014

- Sicherstellen, dass mehr als 90 % des **BP** Beschaffungsvolumens von auditierten/überwachten Produktionspartnern stammt. Dies werden wir mit der Durchführung von Audits bei drei Produktionspartnern erreichen.
- Gemeinsam mit unseren Produktionspartnern kontinuierlich alle Verbesserungsmaßnahmen umsetzen, die sich aus den Korrekturplänen ergeben.
- Die interne und externe Kommunikation über die Bedeutung unserer Mitgliedschaft bei der **Fair Wear Foundation** fortführen.

Es sind die Fragen und Wünsche unserer Berufskleidungsträger, die uns täglich besser machen – und den entscheidenden Unterschied ermöglichen. **BP** – feel the difference.

