



BP® Nachhaltigkeitsbericht 2025

Struktur, Dialog
und Ausdauer –
**für mehr
Verantwortung
und Sicherheit
in einer
komplexen
Textilwelt.**



Liebe Leserin, lieber Leser,

Nachhaltigkeit ist anspruchsvoll – und stark in Bewegung. Was gestern ausreichend schien, kann morgen genauer erklärt, besser belegt oder neu eingeordnet werden. Dies möchten wir mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht leisten. Denn unsere Kundinnen und Kunden erwarten verständliche Informationen, verlässliche Nachweise und Produkte, deren Herkunft nachvollziehbarer wird.

Für BP® bedeutet das, hinzusehen. Lieferketten sind komplex, Daten entstehen über viele Stufen hinweg und Zielkonflikte gehören zur Realität. Wir arbeiten uns durch diese Komplexität – Schritt für Schritt und mit offenem Blick auf das, was noch zu tun ist.

Entwicklungen wie die EU Empowering Consumers Directive (Empco) stehen beispielhaft für den Anspruch, Nachhaltigkeitskommunikation belastbarer zu machen. Der digitale Produktpass, OEKO-TEX® MADE IN GREEN bei aus-

gewählten Artikeln und unser Produktionsbetrieb VETRA® in Tunesien zahlen auf dasselbe Ziel ein: mehr Transparenz für diejenigen, die sich für BP® entscheiden.

Auch beim Klimaschutz geht es um Grundlagen. Die CO₂-Unternehmensbilanzierung hilft, Entwicklungen einzuordnen; Product Carbon Footprints sollen zeigen, wo Emissionen entstehen. Dabei bleibt der soziale Blick ebenfalls wichtig: Die Fair Wear Foundation mit ihrem Beschwerdesystem, das Bangladesh Safety Agreement und unsere Risikoanalyse zeigen, dass Verantwortung Struktur, Dialog und Ausdauer braucht.

Dieser Bericht ist kein Abschluss, sondern ein Zwischenstand. Er zeigt, wo wir stehen, woran wir arbeiten und wie wir unseren Kundinnen und Kunden mehr Sicherheit in einer komplexen Textilwelt geben wollen.

Ihr Harald Goost
Geschäftsführer

Made in Green.



MADE IN
GREEN

Mehr Infos finden Sie
auf [Seite 12](#).



Vorwort	2
Nachhaltigkeitsstrategie	4
• Anforderungen im Blick	5
• Vernetzt gedacht. Ganzheitlich gemacht	6
• Von der Planung zu den Ergebnissen: unsere Meilensteine der Verantwortung	7
• VETRA®: 30 Jahre Erfolgsgeschichte	8
• Unsere Sourcing-Strategie: klare Anforderungen, regelmäßiger Austausch	9
Lieferkette	10
• Weltweit vernetzt, um eng zusammenzuarbeiten	11
• Made in Green: vom Material bis zur Konfektion transparent	12
Klimaschutz	13
• Unsere Unternehmensbilanzierung	14
• Globale Lieferketten, gemeinsame Ziele	15
Soziales	16
• Gemeinsam für mehr Verantwortung	17
• Mehr als nur Augenmaß: die BP® Risikoanalyse	18
• Unsere internationalen Konfektionspartner	19
• Die BP® Preis- und Lohnpolitik	20
• Genutzt und bewährt: das FWF-Beschwerdesystem	21
GRI-Standards, Lexikon & Impressum	22



**Fragen Sie unser
Nachhaltigkeits-
Team!**

Ein Klick und Sie
können Ihre Frage per
E-Mail beantworten
lassen.





Nachhaltigkeits- strategie.

Anforderungen im Blick.

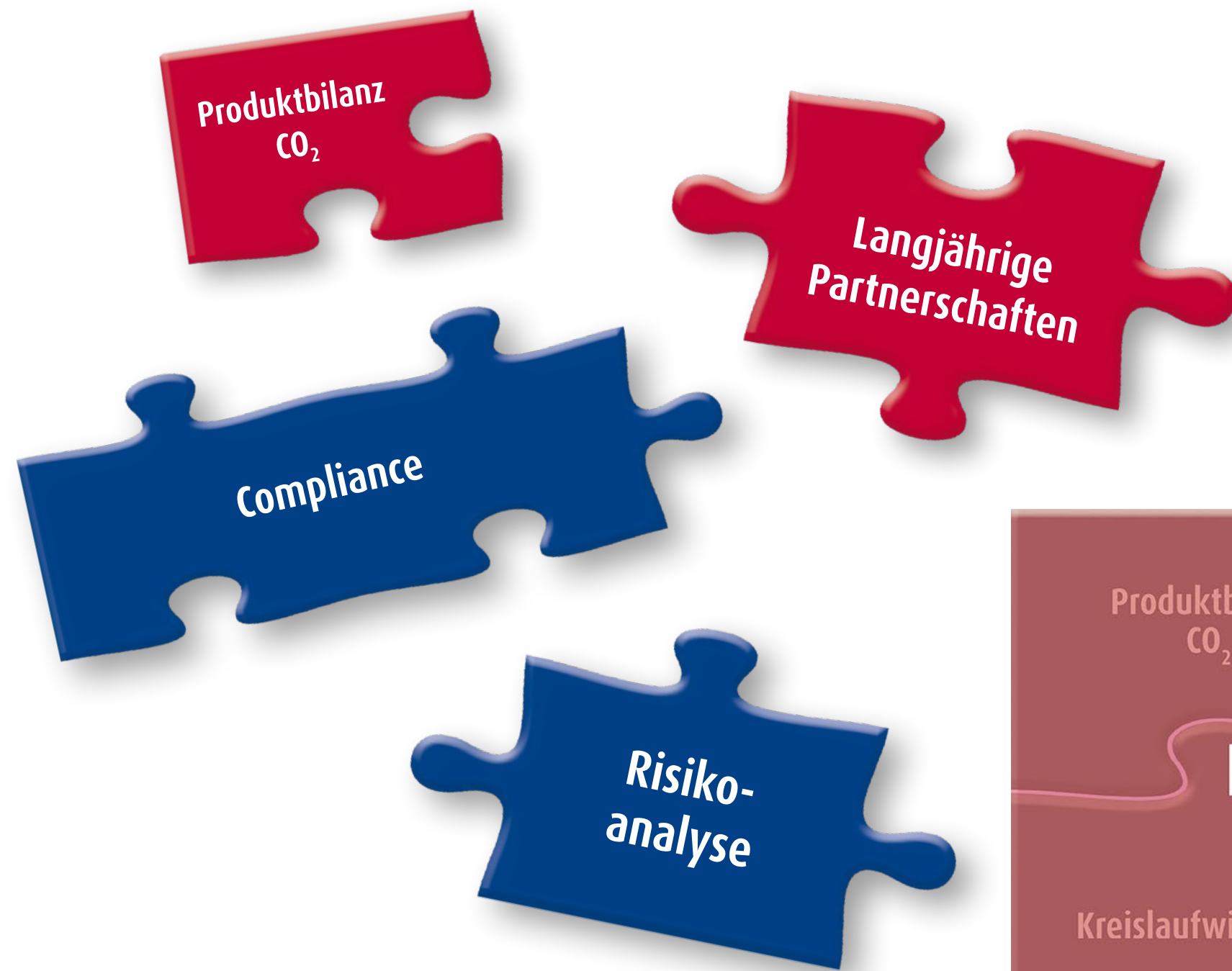


Im Bereich der Nachhaltigkeit sind – unter anderem durch den EU Green Deal – zahlreiche gesetzliche Regulierungen entstanden. In vielen Fällen ist jedoch auch im vergangenen Jahr noch offengeblieben, wie diese in Zukunft formuliert und umgesetzt werden. Das betrifft zum Beispiel Änderungen an den Inhalten und dem Anwendungsbereich der Corporate Sustainability Reporting Directive ([CSRD](#)). Das bedeutet für uns, dass wir zum jetzigen Stand nicht direkt von den Richtlinien betroffen sind.

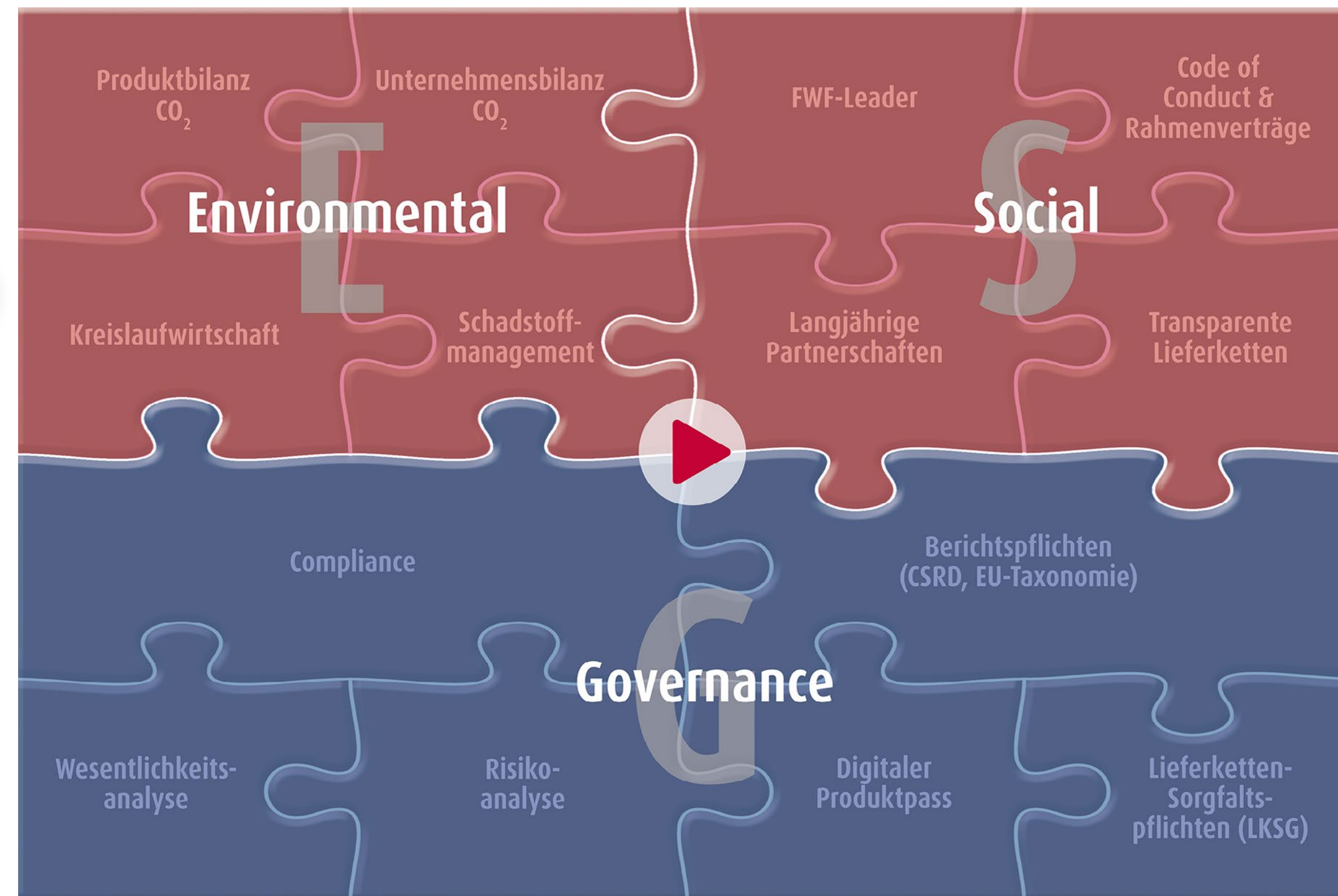
Auch wenn derzeit noch viel Unklarheit herrscht, nutzen wir die Zeit, um uns auf die kommenden Anforderungen vorzubereiten. So starten wir im Jahr 2026 ein Pilotprojekt zum digitalen Produktpass (DPP), um sowohl für die Datensammlung als auch die technische Umsetzung frühzeitig Wissen aufzubauen.

Außerdem werden wir uns intensiv mit der EU Empowering Consumers Directive ([EmpCo](#)) beschäftigen, welche ab September 2026 die Nachhaltigkeitskommunikation an den Endkunden regulieren wird. Dementsprechend werden wir auch unsere Kommunikation auf die neuen Anforderungen prüfen und anpassen.

Insgesamt begrüßen wir die verstärkte Aufmerksamkeit für das Thema Nachhaltigkeit und die Schaffung einheitlicher Marktanforderungen, sehen aber für uns als mittelständisches Unternehmen auch die Herausforderungen, die damit einhergehen – obwohl wir auf mehr als zwölf Jahre Nachhaltigkeitsbemühungen und einen sehr guten Ist-Stand zurückgreifen können.



Vernetzt
gedacht.
Ganzheitlich
gemacht.

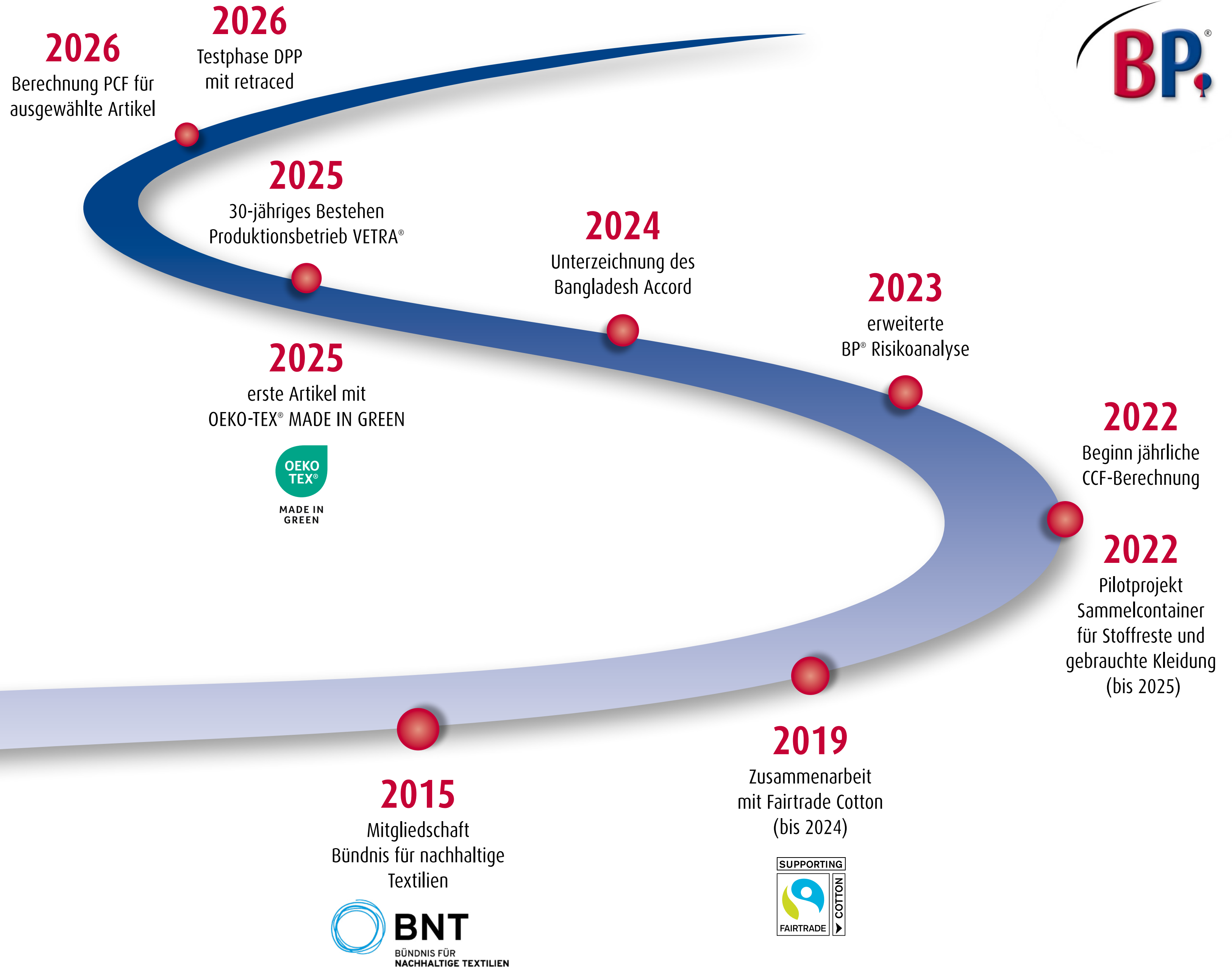


Vom digitalen Produktpass über unsere Mitgliedschaft bei der Fair Wear Foundation bis zur CO₂-Unternehmensbilanz: Seit vielen Jahren arbeiten wir bei BP[®] an diversen Themen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG), woraus sich unsere Nachhaltigkeitsstrategie ableitet. Dabei stehen die einzelnen Themen nicht isoliert nebeneinander, sondern greifen vielmehr wie Puzzleteile ineinander. So bedarf es zum Beispiel transparenter Lieferketten für den digitalen Produktpass oder zur Berechnung des CO₂-Fußabdrucks auf Produkt- und Unternehmensebene. Langjährige Partnerschaften unterstützen wiederum diese Lieferkettentransparenz und helfen uns dabei, gemeinsam an ESG-relevanten Themen zu arbeiten.



Von der Planung zu den Ergebnissen:

unsere Meilensteine der Verantwortung.



VETRA®: 30 Jahre Erfolgs- geschichte.



Dr. Fritz Goost bei der Gründung des Werkes 1995

Seit 30 Jahren produziert VETRA® als Eigenbetrieb von BP® in Tunesien. In dieser Zeit ist VETRA® zu einem festen Teil der BP® Produktionsstruktur geworden – mit eingespielten Abläufen, Erfahrung und einer engen Verbindung zum Kölner Hauptsitz.

Für BP® ist Tunesien ein wichtiger Produktionsstandort: VETRA® ist breit aufgestellt und kann für unterschiedlichste Kollektionen eingesetzt werden. Das sorgt für Verlässlichkeit in der Planung und für eine konstante Qualität in der Umsetzung.



Das Werk heute: Effizienz und Teamgeist



Das Video zum 30. VETRA® Geburtstag in Tunesien

Bei VETRA® gibt es kaum Mitarbeiterfluktuation. Einige Beschäftigte sind seit der Gründung 1995 im Unternehmen und kennen die BP® Prozesse sehr genau. Dieses Wissen bleibt im Betrieb und wächst mit jedem weiteren Jahr. Davon profitiert die gesamte Produktion.

Auch organisatorisch ist VETRA® heute eng in die BP® Strukturen eingebunden. Mittlerweile übernehmen Mitarbeitende in Tunesien Leitungsfunktionen für den Kölner BP® Hauptsitz. Das zeigt, wie stark die Zusammenarbeit über die Jahre gewachsen ist und welchen Stellenwert der Standort und seine Mitarbeitenden innerhalb des Unternehmens haben.

In dieser Verantwortung für die Mitarbeitenden bei VETRA® werden Arbeitsschutz und soziale Standards schon immer sehr ernst genommen und regelmäßig auditiert. Der Betrieb ist nach ISO 9001, ISO 14001 und ISO 45001 zertifiziert. Zusätzlich gibt es Schulungen im Rahmen der Fair Wear Foundation, unter

anderem zum Workplace Education Program und zum sozialen Dialog.

So verbindet der Standort langjährige Produktionserfahrung mit stabilen Strukturen und klaren Standards. Nach 30 Jahren ist VETRA® damit nicht nur ein Produktionsbetrieb, sondern ein verlässlicher BP® Standort mit gewachsenem Know-how und einem Team, das den Unterschied macht.



Das Fest zum 30. VETRA® Geburtstag



Harald Goost beim 30. VETRA® Geburtstag

Unsere Sourcing-Strategie: klare Anforderungen, regelmäßiger Austausch.

In der Zusammenarbeit mit unseren bestehenden sowie bei der Auswahl neuer Lieferanten folgen wir einer klaren Sourcing-Strategie. Diese orientiert sich an unseren Bedarfen, den Sorgfaltspflichten und unserer Risikoanalyse. Bei der Aufnahme neuer Konfektionspartner ist für uns die Besichtigung des Betriebs besonders wichtig, da wir uns so einen eigenen Eindruck vor Ort verschaffen können. Sofern die Besichtigung zufriedenstellend war und die Ergebnisse aus Vorgesprächen und Risikoanalysen positiv ausfallen, beginnen wir die Zusammenarbeit mit einem Probeauftrag.

Code of Conduct

Der BP® Code of Conduct ([CoC](#)) orientiert sich an den [OECD](#)-Guidelines und den [ILO](#)-Kernarbeitsnormen und beinhaltet

unsere Anforderungen im Bereich Umwelt, Soziales und Governance ([ESG](#)). Unsere Materiallieferanten und Konfektionspartner müssen ihm zustimmen, und somit bildet er die Grundlage für unsere direkten Geschäftsbeziehungen. Darüber hinaus erwarten wir, dass auch in den Vorstufen der Lieferkette dieser Kodex eingehalten wird.

Zusätzlich zu unserem eigenen BP® CoC fordern wir die Einhaltung des Code of Labour Practices der Fair Wear Foundation ([FWF](#)). Da sich die FWF vor allem auf die Konfektionsbetriebe konzentriert, gilt ihr Code of Labour Practices insbesondere für diese.

Wir überprüfen die Einhaltung unserer Verhaltenskodizes bei unseren Konfektionspartnern unter anderem mithilfe jährlicher Fragebögen, in denen Selbstauskünfte zu Themen wie Beschäftigten-

struktur, Arbeitszeiten und Vergütung erfasst werden, sowie mit Vor-Ort-Besuchen. Zusätzlich finden bei unseren Konfektionspartnern regelmäßige [Audits](#) der Fair Wear Foundation oder anderer Organisationen statt.

Unser Ansatz für verantwortungsvolle Einkaufspraktiken stützt sich auf den [Common Framework for Responsible Purchasing Practices](#), den mehrere Multi-Stakeholder-Initiativen erarbeitet haben. Verantwortungsvolle Einkaufspraktiken haben einen hohen Stellenwert für uns und wir arbeiten mit unseren Geschäftspartnern auf Augenhöhe. Unsere Konfektionspartner und Materiallieferanten unterstützen wir beispielsweise, indem wir unseren Bedarf einige Monate im Voraus prognostizieren und ihnen so eine gute Produktionsplanung ermöglichen.



BP® Code of Conduct

Hier finden Sie unseren Verhaltenskodex.



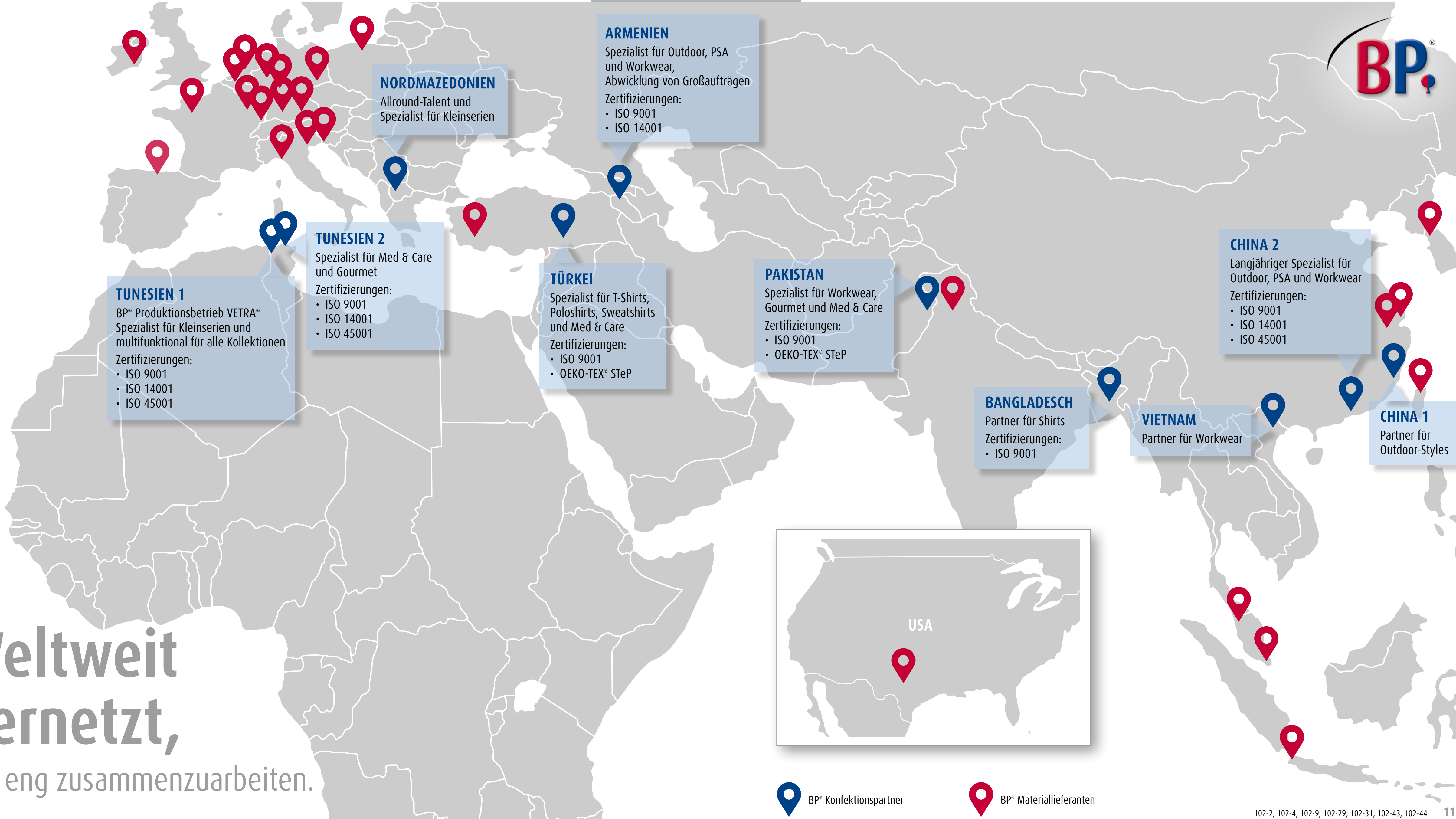
BP® Partner

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





Lieferkette.



Weltweit vernetzt,
um eng zusammenzuarbeiten.



Made in Green: vom Material bis zur Konfektion transparent.



Mehr Infos zu
unserer
zertifizierten
Berufsbekleidung
finden Sie hier:



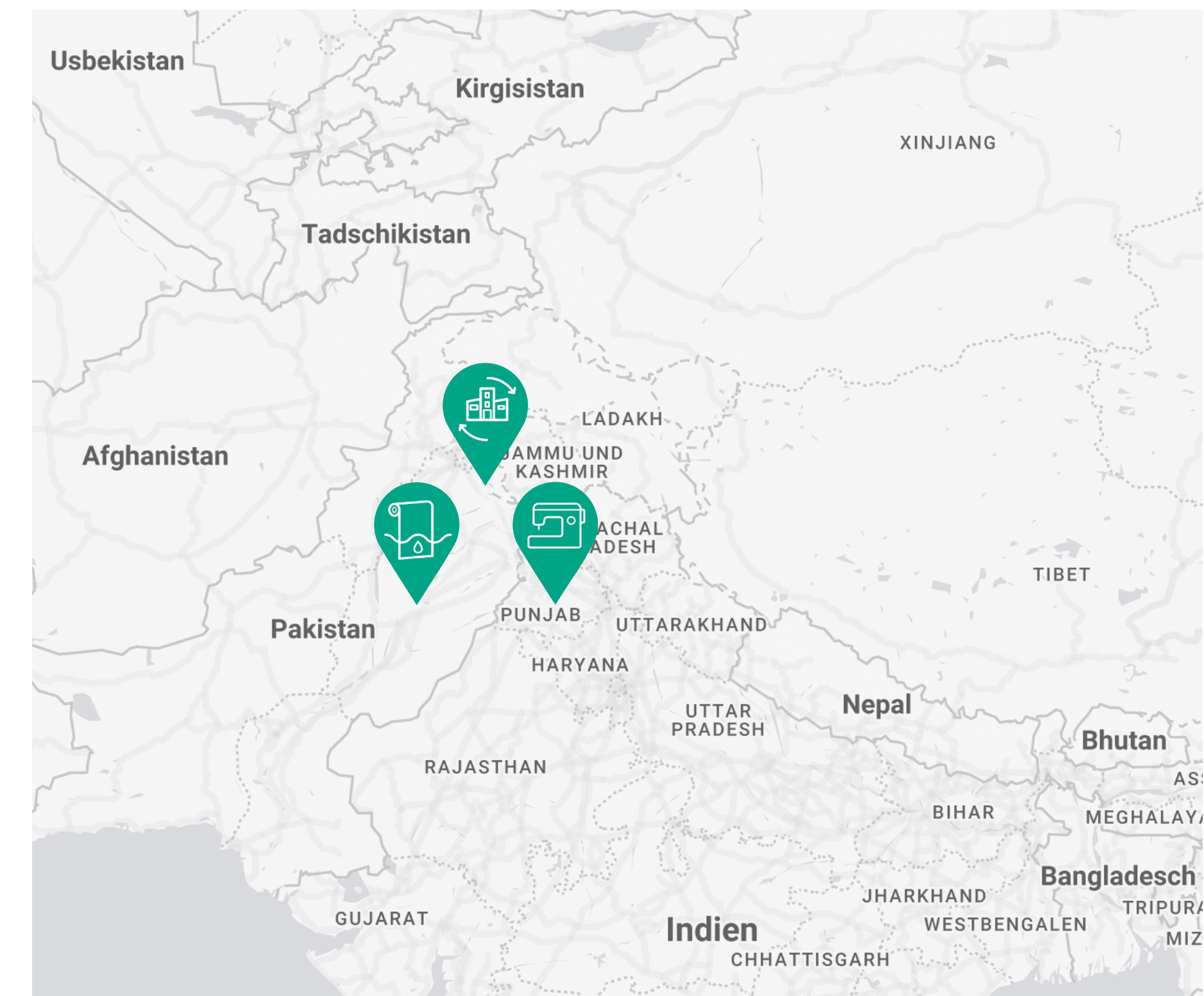
Im Jahr 2025 erhielten erstmalig einige Artikel aus unseren neuen Kollektionen in den Bereichen Medizin und HACCP (Industrial Food) das OEKO-TEX® MADE IN GREEN Label. Bei den Artikeln handelt es sich u. a. um leichte TENCEL™ Lyocell-Hosen und -Schlupf-kasacks sowie um eine HACCP-Hose, -Jacke und einen -Mantel.

Um das Produktlabel OEKO-TEX® MADE IN GREEN zu erlangen, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der Artikel muss nach OEKO-TEX® STANDARD 100 zertifiziert sein, womit sichergestellt ist, dass das Textil auf Schadstoffe geprüft wurde.
- Der Konfektionsbetrieb, in dem der Artikel genäht wurde, muss nach OEKO-TEX® STeP zertifiziert sein. Um dieses zu erhalten, müssen die Fabriken bestimmte Anforderungen im sozialen und ökologischen Bereich erfüllen.
- Auch Bestandteile, die mindestens fünf Prozent des Gesamtgewichts ausmachen, müssen in einem OEKO-TEX® STeP-zertifizierten Betrieb hergestellt worden sein. Dies betrifft insbesondere Nass- bzw. chemische Prozesse.

Neben den sozialen und ökologischen Anforderungen in der Lieferkette geht es bei OEKO-TEX® MADE IN GREEN auch um Lieferkettentransparenz. Anhand der individuell vergebenen Labelnummer für jeden Artikel können über den [Label Check auf der OEKO-TEX® Webseite](#) Informationen zur Lieferkette aufgerufen werden.

Im Jahr 2026 werden wir die Zertifizierung auf zusätzliche Artikel ausweiten.



Produktionsbetriebe
an verschiedenen Standorten



Vorbehandlung, Färben, Drucken, Ausrüsten,
Beschichten, Waschen, Industriewäscherei, etc.



Konfektionierung von Produkten





Klimaschutz.



Unsere Unternehmensbilanzierung.

Seit einigen Jahren berechnen wir bereits die CO₂-Emissionen, die durch die wirtschaftlichen Aktivitäten an unserem Unternehmensstandort in Köln entstehen. Dabei unterstützt uns das Dienstleistungsunternehmen [Climate Partner](#) bei der jährlichen Berechnung.

Der Corporate Carbon Footprint (CCF) ist der CO₂-Fußabdruck eines Unternehmens und Grundlage für Reduktionsmaßnahmen.

Die Berechnung des CCF erfolgt nach dem ClimatePartner-Protokoll, welches auf dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) basiert. Dabei werden die Emissionen in drei Bereiche unterteilt:

- **Scope 1:** direkte, vom Unternehmen kontrollierte Emissionen (z. B. Kraftstoffverbrauch von Firmenwagen)
- **Scope 2:** indirekte Emissionen durch gekaufte Energie (z. B. Strom)
- **Scope 3:** alle indirekten Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (z. B. eingekaufte Güter oder die Anfahrt der Mitarbeitenden)

Für unseren Standort in Köln berechnen wir die Emissionen aus Scope 1 und 2 vollständig. In Scope 3 erfassen wir aktuell folgende Kategorien:

Betriebsmittel, externes Rechenzentrum, Wasser, brennstoff- und energiebezogene Emissionen, Anfahrten der Mitarbeitenden, Homeoffice, Geschäftsreisen sowie betriebliche Abfälle. Langfristig strebt BP® eine vollständige Erfassung aller Scope-3-Emissionen an, wofür zusätzliche Primärdaten aus den vorgelagerten Lieferketten benötigt werden.

Im Jahr 2025 betrug der CCF für den Standort in Köln 370,77 t CO₂e und damit deutlich weniger als im Jahr zuvor (siehe Tabelle).

In der Kategorie Anfahrt der Mitarbeitenden betragen die Emissionen nur noch rund die Hälfte im Vergleich zum Vorjahr. Diese Schwankung ist allerdings nicht auf eine Reduktionsmaßnahme, sondern auf eine veränderte Berechnungsmethodik zurückzuführen. Im Jahr 2025 haben wir im Rahmen einer Mitarbeiterumfrage erstmalig einen wesentlich höheren Anteil an Primärdaten in die Berechnung einfließen lassen können.

Die Emissionen im Bereich Geschäftsreisen sind um mehr als die Hälfte des

Vorjahreswerts gestiegen. Dies führen wir auf eine deutliche Zunahme der Flugreisen im Jahr 2025 zurück. Bei den Flugreisen handelt es sich im Wesentlichen um Lieferantenbesuche. Die Anzahl der Reisen variiert jedes Jahr, da Vor-Ort-Besuche bei den Lieferanten unerlässlich sind.

Scope	2024		2025	
	t CO ₂ e	%	t CO ₂ e	%
1 Firmenfuhrpark	139,38	33,1	118,75	32,0
2 Eingekaufter Strom, Wärme, Kühlung	8,12	1,9	12,54	3,4
Betriebsmittel (z. B. Druckprodukte)	3,28	0,8	0,89	0,2
Externe Rechenzentren			0,07	0,0
Wasser für den Eigenbedarf	0,19	0,1	0,18	0,1
3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	43,09	10,2	37,19	10,0
Betriebsabfälle	3,54	0,8	2,07	0,6
Geschäftsreisen	72,05	17,1	118,68	32,0
Anfahrt der Mitarbeitenden	127,35	30,2	65,52	17,7
Homeoffice (seit 2020)	24,26	5,8	14,88	4,0
Summe	421,26	100	370,77	100

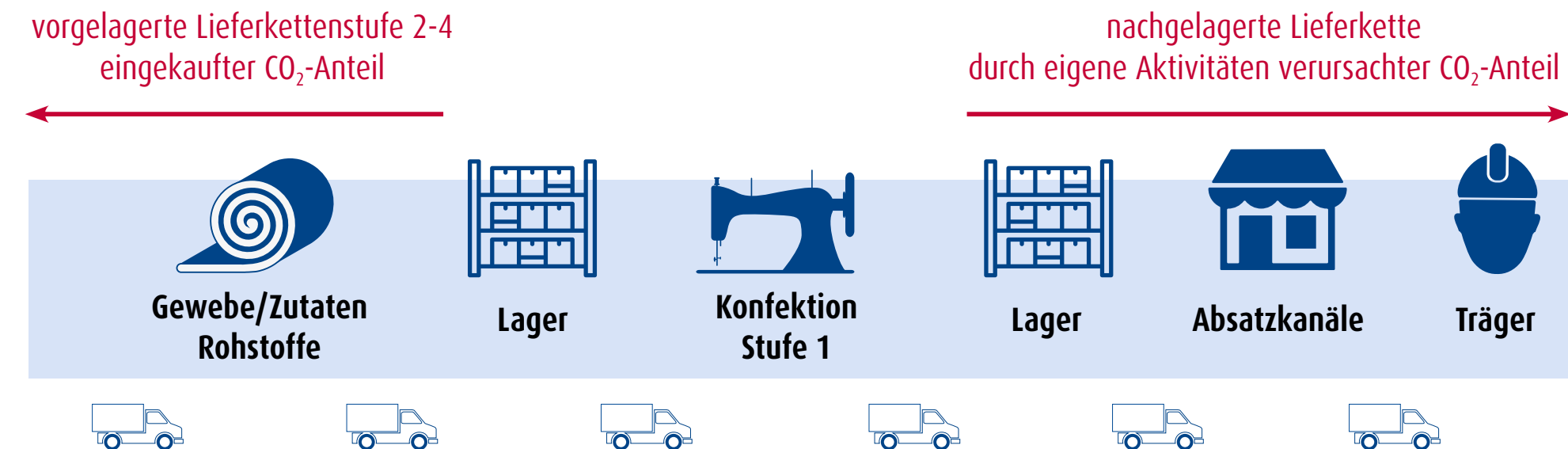
Globale Lieferketten, gemeinsame Ziele.

Die textile Lieferkette in der Bekleidungsindustrie ist sehr komplex und reicht von der Beschaffung der Rohstoffe über die Produktion von Garnen und Stoffen bis hin zur Herstellung der Endprodukte. Zusätzlich erstreckt sich unsere Lieferkette über verschiedene Länder und umfasst zahlreiche direkte und indirekte Geschäftspartner unterschiedlicher Lieferkettenstufen.

Diese Vielfalt bietet uns die Möglichkeit, innovative Lösungen zu entwickeln und Partnerschaften zu pflegen, die auf gemeinsamen Werten und Zielen basieren. Gleichzeitig bringen die Komplexität textiler Produkte und die globale Vernetzung der Herstellung wiederum eigene Herausforderungen mit sich, insbesondere in Bezug auf die dabei entstehenden Emissionen.

Der Großteil der CO₂-Emissionen, rund 70 %, entsteht in den vorgelagerten Produktionsstufen. Nur wenn wir genau wissen, bei welchem Produktionsschritt oder welchem Material die meisten Emissionen entstehen, können wir in der Zukunft dort ansetzen, um Veränderungen anzustoßen und Emissionen zu reduzieren. Die Berechnung sogenannter Product Carbon Footprints (PCF) gibt uns Aufschluss darüber. Aufgrund der Komplexität der Erfassung der Daten sowie der Berechnung, haben wir Ende 2025 unsere strategische Ausrichtung und unseren Ansatz überarbeitet und neu aufgestellt.

Wo fallen die Emissionen in der Lieferkette an?



Die Aktivitäten aufseiten unserer Vorlieferanten (Materialien) verursachen **mit ca. 70 %** den Hauptteil der CO₂-Emissionen.

Die BP® Lieferkette

am Beispiel unserer Hybrid-Arbeitshose 1818 mit Knienpolstertaschen

DEUTSCHLAND

TUNESIEN

www.bp-online.com

BIERBAUM-PROENEN. SINCE 1788.



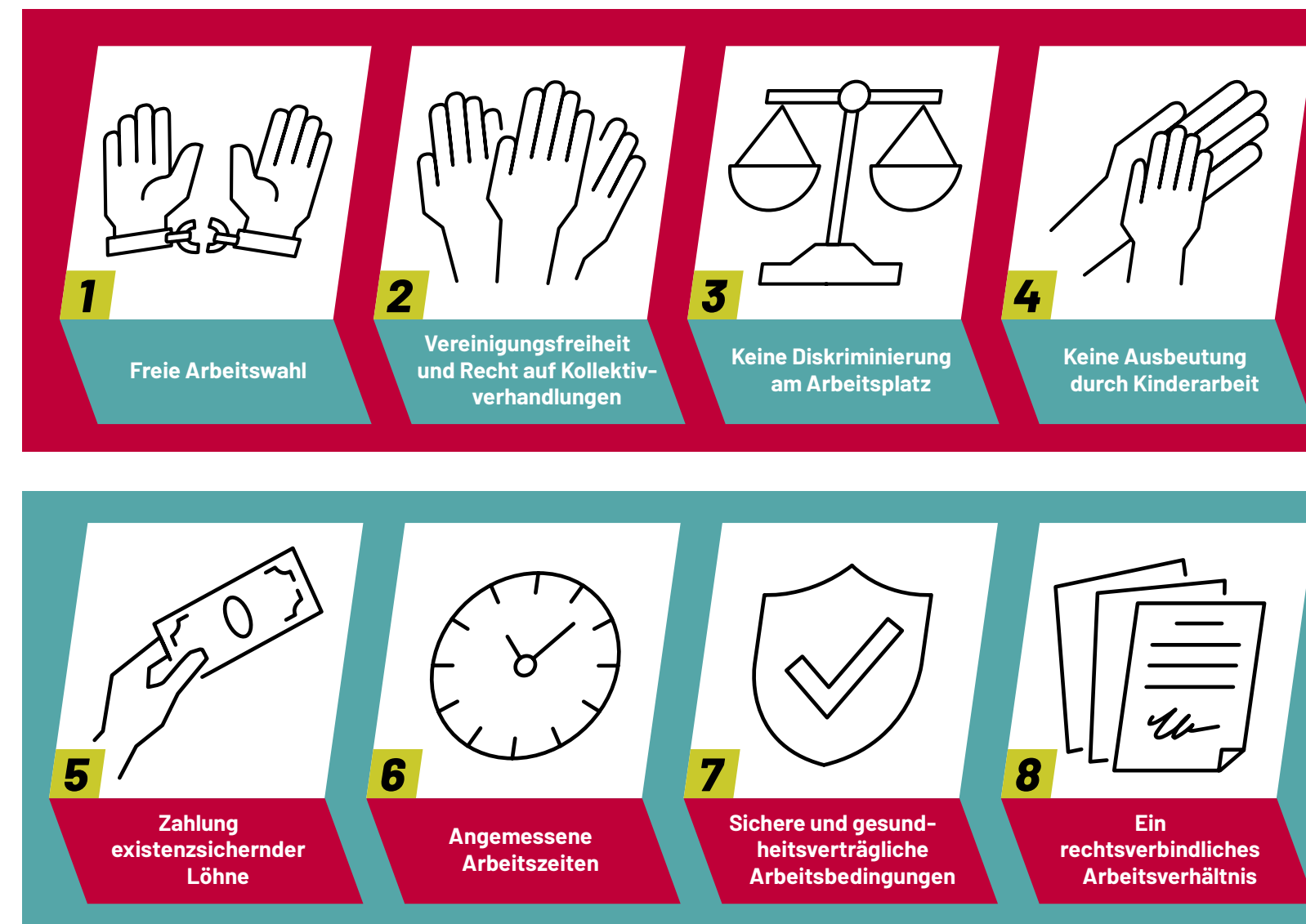


Soziales.

Gemeinsam für mehr Verantwortung.



- Die Fair Wear Foundation (FWF) ist eine Multi-Stakeholder-Initiative mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen der Menschen in der Textilindustrie zu verbessern. Seit 2010 ist BP® Mitglied der FWF und erfüllt die Anforderungen auf einem fortgeschrittenen Level.
- Die acht Grundprinzipien der Fair Wear Foundation (siehe Abbildung rechts) leiten sich von den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN ab und bilden den Rahmen ihrer Arbeit.
- BP® und seine Konfektionspartner verpflichten sich, die Prinzipien der FWF einzuhalten bzw. an entsprechenden Verbesserungen zu arbeiten.
- Alle Mitarbeitenden in den Konfektionsbetrieben können den FWF-Beschwerdemechanismus nutzen (siehe [Seite 21](#)).
- Die Umsetzung und Überwachung der FWF-Prinzipien bei den Konfektionspartnern erfolgt mittels regelmäßiger Besuche, Trainingsmaßnahmen, Audits und anschließender Korrekturpläne.
- Die Umsetzung der FWF-Prinzipien durch BP® wird u. a. im Zuge des Brand Performance Checks (Management-System-Audit bei BP®) geprüft. Das Ergebnis der letzten Überprüfung finden Sie [hier](#).



BP® und der International Accord.

- Das internationale Abkommen für Gesundheit und Sicherheit in der Bekleidungs- und Textilindustrie ([International Accord](#)) ist eine rechtlich bindende Vereinbarung zwischen Bekleidungsmarken und Gewerkschaften. Ziel ist es, die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten in der Textil- und Bekleidungsindustrie zu gewährleisten.
- Das Abkommen bildet den Rahmen für die Umsetzung länderspezifischer Sicherheitsprogramme, die derzeit

in Bangladesch und Pakistan durchgeführt werden. Gleichzeitig schafft es die Grundlage für die Ausweitung auf weitere Produktionsländer in der Zukunft.

- Ende 2024 hat BP® das Bangladesh Safety Agreement unterzeichnet, welches vom RMG Sustainability Council (RSC) in Bangladesch umgesetzt wird. Bei unserem Partnerbetrieb in Bangladesch werden so im Rahmen von Audits die Bereiche Feuer-, Gebäude-, Boiler- und elek-

trische Sicherheit regelmäßig überprüft. Im Jahr 2026 wird die Teilnahme am Pakistan Accord geprüft.

- Der Bangladesh Accord bietet, wie auch die Fair Wear Foundation, den Mitarbeitenden in den Betrieben einen Beschwerdemechanismus an. Dieser fokussiert sich auf die Themen Gesundheit und Arbeitssicherheit.





Mehr als
nur Augenmaß:
die BP[®]
Risiko-
analyse.

Seit 2023 arbeiten wir mit einer erweiterten Risikoanalyse, die unsere Partner der Lieferkettenstufen 1 und 2 umfasst. Dabei werden regelmäßig alle wesentlichen Themen und Risikofaktoren bewertet, die die Zusammenarbeit beeinflussen.

Die Risikoanalyse orientiert sich an den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) und der [CSRD](#), an den elf von der [OECD](#) definierten Sektorrisiken der Textil- und Bekleidungsindustrie sowie an den Anforderungen der Fair Wear Foundation ([FWF](#)) und des Textilbündnis.

Im Zuge der Risikoanalyse bewerten wir regelmäßig die politischen, ökonomischen und sozialen Entwicklungen in unseren Beschaffungsländern und schauen uns insbesondere die Situation in unseren Konfektionsstätten an. Der ständige Kontakt mit unseren Ansprechpartner:innen vor Ort ist auch in diesem Bereich hilfreich: Er ermöglicht es uns, aktuelle Entwicklungen zeitnah zu verfolgen und wichtige Informationen aus erster Hand zu erhalten. Darüber hinaus fließen Erkenntnisse aus Auditberichten, unseren Besuchen sowie eingegangene Beschwerden in die Risikoanalyse mit ein.

Bei der Analyse eines Partnerlandes wird das sogenannte Bruttoisiko ermittelt. In vielen Ländern variieren die

Risiken jedoch von Region zu Region und nicht überall herrschen dieselben Bedingungen. Daher betrachten wir zusätzlich jeden Partner einzeln. Wir prüfen, ob das mit dem Partnerland verbundene Bruttoisiko durch positive Gegebenheiten im Partnerwerk verringert wird. Ist das der Fall, passen wir unsere Bewertung für diesen Partner entsprechend an und es ergibt sich das sogenannte Nettoisiko.

Diese umfassende Analyse ermöglicht es uns, gezielte Maßnahmen abzuleiten, um präventiv gegen Risiken vorzugehen und aktiv an Verbesserungsmaßnahmen zu arbeiten. Sie hilft uns dabei, unseren unternehmerischen sowie menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten ([HRDD](#)) nachzukommen und unsere Lieferkette transparent zu machen.

Beispiel:

Das Bruttoisiko im Hinblick auf die Arbeits- und Gebäudesicherheit wird in Tunesien mit mittel bis hoch bewertet. Da wir den Betrieb sehr gut kennen, regelmäßig vor Ort sind, die Fair Wear Foundation dort regelmäßig Audits durchführt und der Betrieb ISO 45001 zertifiziert ist, stufen wir das Nettoisiko auf gering bis mittel ab.



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

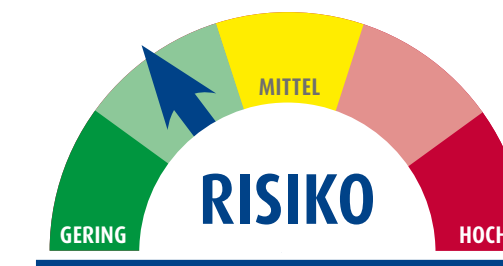
MITTEL: Es gibt Risiken, doch die Wahrscheinlichkeit, dass sie tatsächlich eintreten, halten wir für beherrschbar.


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

[Hier](#) geht's zur Liste unserer internationalen Konfektionspartner.

Unsere internationalen Konfektionspartner.

[HIER](#) geht's zur Erklärung unserer Risikoanalyse.



	BEGINN DER ZUSAMMENARBEIT	ANZAHL DER MITARBEITENDEN	ANZAHL DER AUDITS (FWF/ DRITTORGANISATION) SEIT 2020	LETZTES AUDIT (FWF/ DRITTORGANISATION)	LETZTER BP® BESUCH	BP® ANTEIL IN DIESER PRODUKTIONSSTÄTTE	ERGEBNIS RISIKOANALYSE FÜR DIE KONFEKTIONSSTÄTTE	DIFFERENZ ZWISCHEN MINDESTLOHN UND NIEDRIGSTEM GEZALHTEN LOHN
TUNESIEN 1 	1995	♀ 305 ³⁵³ ♂ 48	2	FWF 2022	Oktober 2025	100 %	gering - mittel	42 %
TUNESIEN 2	2013	♀ 185 ²⁰⁵ ♂ 20	2	FWF 2025	Februar 2025	80 %	gering - mittel	50 %
ARMENIEN	2016	♀ 2.313 ^{2.499} ♂ 186	3	Drittorganisation 2024	März 2025	12 %	mittel	73 %
PAKISTAN	1994	♀ 65 ⁸⁴⁶ ♂ 781	6	Drittorganisation 2025	Juli 2025	17 %	mittel	6 %
NORDMAZEDONIEN	2002	♀ 190 ²⁰⁵ ♂ 15	3	Drittorganisation 2025	Oktober 2024	25 %	gering - mittel	21 %
VIETNAM	2004	♀ 92 ¹²² ♂ 30	2	FWF 2023	November 2025	40 %	mittel	12 %
TÜRKEI	2005	♀ 81 ¹⁶² ♂ 81	6	Drittorganisation 2025	November 2025	60 %	mittel	0 %
BANGLADESCH	2017	♀ 160 ²⁷⁰ ♂ 110	5	Drittorganisation 2025	September 2023	6 %	mittel - hoch	0 %
CHINA 1	2013	♀ 135 ²⁰⁵ ♂ 70	9	Drittorganisation 2025	Juli 2025	8 %	mittel	73 %
CHINA 2	2017	♀ 53 ⁹⁰ ♂ 37	5	Drittorganisation 2025	November 2025	5 %	mittel	24 %

Für die Auswertung der Daten des Jahres 2025 in der Kategorie „Differenz zwischen Mindestlohn und niedrigstem gezahltem Lohn“ haben wir unsere Berechnungsmethodik geändert. Grundlage für die neue Berechnung sind ausgewählte Abteilungen, die zum Kerngeschäft eines Konfektionärs gehören. Ausgenommen sind beispielsweise Management-Positionen. Aus diesem Grund kommt es zu stärkeren Abweichungen der Daten im Vergleich zu den Vorjahren. Hervorzuheben ist, dass die Berechnung auf Selbstauskünften der Fabriken beruht und daher nicht unabhängig geprüft wurde. Nichtsdestotrotz wird durch unabhängige Audits sichergestellt, dass die landesspezifischen Mindestlöhne gezahlt werden.

Die BP[®] Preis- und Lohnpolitik.



Serine, Näherin in unserem Werk VETRA[®] in Tunesien

Preise & Löhne – ein Spannungsfeld.

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

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

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

Targetwage Agreements.

Seit 2022 haben wir mit unserem Betrieb VETRA[®] ein Targetwage Agreement geschlossen. Darin wurde vereinbart, dass die Löhne der Arbeiter:innen stets um einen festgelegten Prozentsatz

über dem Mindestlohn liegen – auch bei steigenden Mindestlöhnen. Diesen Prozentsatz haben wir im Jahr 2023 erstmals erhöht.

2024 haben wir im Rahmen des Bündnis für nachhaltige Textilien am [Living Wage Projekt 2.0](#) in Pakistan mitgearbeitet. Teil dieses Projekts war unter anderem eine tiefere Analyse zu den Löhnen der Mitarbeitenden unseres pakistanischen Partners. Im gleichen Jahr konnten wir mit diesem auch ein Targetwage Agreement formulieren und abschließen. Mehr Infos zum Living Wage Lab 2.0 finden Sie [hier](#).

Die Targetwage-Vereinbarungen werden regelmäßig überprüft und sollen schrittweise erweitert werden. Sie stellen einen transparenten und verlässlichen Weg zu Lohnverbesserungen dar und garantieren den Erhalt eines festgelegten Lohnniveaus, welches auch bei veränderten Mindestlohnbedingungen Anwendung findet.



Existenzsichernde Löhne

Mehr Infos von Fair Wear zu diesem Thema finden Sie [hier](#).

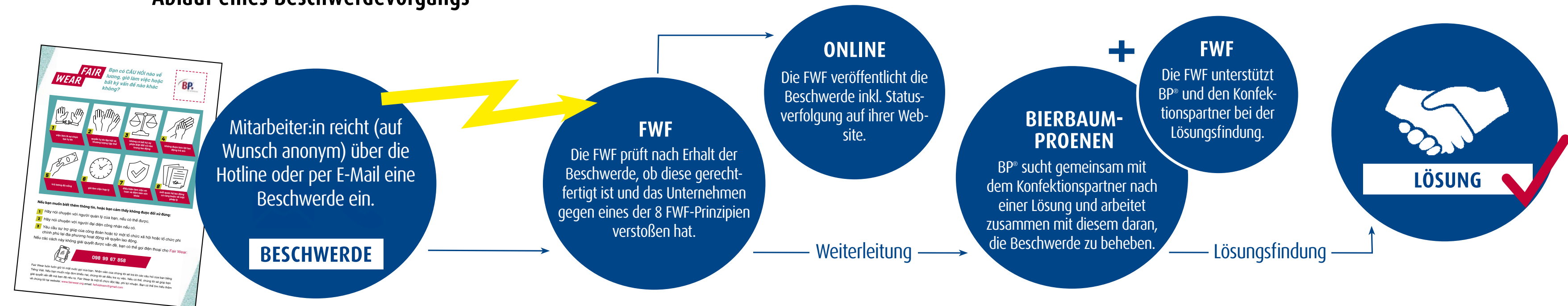


Existenzsichernde Löhne

Information auf der Website des Textilbündnisses gibt es [hier](#).



Ablauf eines Beschwerdevorgangs



Genutzt und bewährt: das FWF- Beschwerde- system.

Durch unsere Mitgliedschaft bei der Fair Wear Foundation (FWF) können die Mitarbeitenden unserer Konfektionspartner ein bewährtes Beschwerdesystem nutzen. Alle Mitarbeitenden erhalten in den jeweiligen Konfektionsstätten Informationen über den Beschwerdeprozess – dies geschieht über Aushänge, Schulungen und die lokalen Teams in den Ländern, in denen die FWF aktiv ist.

- Anzahl der Beschwerden bei BP® **seit 2014**: 29
- Anzahl der Beschwerden bei BP® **im Jahr 2025**: 1

Pakistan

Dieser Fall stammt aus dem Jahr 2022 und war bereits Teil der vorangegangenen Nachhaltigkeitsberichte. Aufgrund der vielen verschiedenen Stakeholder, die in die Beschwerde involviert waren, umfasste die Bearbeitung einen längeren Zeitraum. Die Beschwerde wurde Ende des Jahres 2024 geschlossen.

> [zur Beschwerde](#)

Bangladesch

Im Dezember 2024 erreichte uns eine Beschwerde aus unserem ehemaligen Konfektionsbetrieb in Bangladesch. Die Beschwerdeführerin verließ den Betrieb im Februar 2024 freiwillig. Im Jahr 2025 wurden ihre rechtlichen Ansprüche beglichen und die Beschwerde geschlossen. > [zur Beschwerde](#)

Türkei Beschwerde 1

Im Juli 2024 erreichte uns eine Beschwerde über unseren türkischen Konfektionspartner. Ein Mitarbeiter bemängelte die ungerechtfertigte Beendigung seines Arbeitsverhältnisses ohne Abfindung. Die Beschwerde ist derzeit noch offen und wird bearbeitet.

> [zur Beschwerde](#)

Türkei Beschwerde 2

Im Januar 2025 ging eine Beschwerde über unseren türkischen Konfektionspartner ein. Dabei handelte es sich um verbale Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sowie die ungerechtfertigte Beendigung von Arbeitsverhältnissen ohne Abfindung. Nach einer Prüfung der FWF vor Ort befinden wir uns derzeit in Klärung. > [zur Beschwerde](#)



GRI-Nummern

GRI-Nummer	Kapitel	Seite	GRI-Nummer	Kapitel	Seite
102-1	Name der Organisation	22	204	Beschaffungspraktiken	9
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	9, 11, 12, 15	205	Korruptionsbekämpfung	9
102-3	Hauptsitz der Organisation	14	205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	18, 19
102-4	Betriebsstätten	11, 12, 19	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	14
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	22	302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	14
102-9	Lieferkette	10, 11, 12, 15, 19	303-5	Wasserverbrauch	14
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	9, 17, 18, 21	305	Emissionen	14
102-12	Externe Initiativen	14, 17, 20	306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	14
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	17, 20	308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	15, 18
102-14	Aussagen der Führungskraft	2	407-1	Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	17, 18
102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	2, 5, 6, 18	408-1	Kinderarbeit	17, 18
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	9, 17, 18	409-1	Zwangs- oder Pflichtarbeit	17, 18
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	9, 18	412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	19
102-21	Einbindung der Stakeholder	2, 5, 6, 9, 17, 20	414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	17, 18
102-25	Interessenkonflikte	20			
102-29	Identifizierung und Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen	2-22			
102-30	Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement	9, 17, 18, 19			
102-31	Prüfung von Nachhaltigkeitsproblemen	2-22			
102-33	Übermittlung kritischer Anliegen	21			
102-34	Art und Gesamtanzahl kritischer Anliegen	21			
102-35	Vergütungspolitik	20			
102-36	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	20			
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	9, 18			
102-43	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	2-22			
102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	2-22			
102-47	Liste der wesentlichen Themen	3			
102-50	Berichtszeitraum	2, 22			
102-52	Berichtszyklus	22			
102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	3			
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	22			
102-55	GRI-Inhaltsindex	22			
102-56	Externe Prüfung	22			
103	Managementansatz	2			

Kleines 1 x 1 der Nachhaltigkeit

Audit

Während eines Audits wird systematisch geprüft, ob ein Prozess oder eine Aktivität den zuvor gesetzten Anforderungen und Standards entspricht.

CO₂e

Kohlendioxidäquivalente (CO₂e) sind eine Einheit, mit der sich die Auswirkungen verschiedener Treibhausgase (THG) auf das Klima messen lassen. Durch die Umrechnung unterschiedlicher Arten von Emissionen in die äquivalente Menge an Kohlendioxid (CO₂) können diese Auswirkungen vergleichbar gemacht werden.

CSRD

Corporate Sustainability Reporting Directive. Hierbei handelt es sich um eine neue EU-Richtlinie, die Unternehmen zur Berichterstattung über Nachhaltigkeitsthemen nach ESG-Kriterien verpflichtet.

EmpCo

Die **EU Empowering Consumers Directive (EmpCo)** ist eine Richtlinie der EU mit dem Ziel, die Nachhaltigkeitskommunikation zu regulieren, um Greenwashing zu verhindern.

ESG

Environmental, Social and Governance. Mit diesen Kriterien wird das Handeln von Unternehmen in Bezug auf Umwelt- und Sozialfragen sowie auf verantwortungsvolle Unternehmensführung bewertet.

FWF

Fair Wear Foundation. Die Multi-Stakeholder-Initiative setzt sich dafür ein, die Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie zu verbessern. Informationen dazu sind auf [Seite 17](#) zu finden.

HRDD

Human Rights Due Diligence. Der Begriff steht für die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten, die Unternehmen entlang ihrer Lieferkette übernehmen müssen. Hierbei spielt die Identifikation von Risiken eine wichtige Rolle.

ILO

International Labour Organization. Die Internationale Arbeitsorganisation ist eine Organisation der Vereinten Nationen mit 187 Mitgliedstaaten, die sich für soziale Gerechtigkeit einsetzt.

OECD

Organisation for Economic Co-operation and Development. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung besteht aus 38 Mitgliedstaaten. Sie erarbeitet internationale Normen und setzt Standards zu sozialen, ökonomischen und ökologischen Themen.

Impressum

Berichtszyklus

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

Berichterstattung in Anlehnung an die GRI-Standards

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

Externe Prüfung des Berichts

Dieser Bericht wurde nicht extern überprüft.

Kontakt

Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG
Domstraße 55-73 (im carré domstrasse)
50668 Köln
Deutschland
Tel.: +49 221 16 56-0
Fax: +49 221 16 56-170
E-Mail: info@bp-online.com