



RAPPORT BP® 2022 SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Action « Planter un arbre » lors de l'évènement qui a réuni l'équipe BP® en Belgique en mai 2022

Notre promesse immuable de durabilité : **LA QUALITÉ BP®.**



Chère lectrice, cher lecteur,

Depuis presque 30 ans, Vetra®, notre usine tunisienne, est un pilier de la stratégie d'approvisionnement de BP®. La situation tendue au niveau des chaînes d'approvisionnement a perduré l'année dernière. Vetra® a toujours su faire preuve d'une grande flexibilité et sa contribution a été, une fois de plus, décisive puisqu'elle a pu nous fournir rapidement les articles dont nous avons un besoin urgent.

En 2022, nous avons aussi pu à nouveau mettre en pratique la durabilité sociale avec nos ateliers de fabrication. La pandémie et son lot de difficultés, le manque d'échange personnel sur place et l'arrivée de nouvelles têtes à la direction de Vetra® n'ont pas été sans laisser de traces chez les collaboratrices et collaborateurs.

La tension accumulée au fil des mois s'est exprimée à travers une

grève imprévue. Un manque de communication est vite apparu et nombreux étaient les problèmes à résoudre. Ouverts à l'échange, la direction et le personnel ont vite repris le dialogue et retrouvé leur bonne coopération.

Lors de ce processus de conciliation, nous avons pu, une nouvelle fois, constater que la satisfaction des collaboratrices et collaborateurs et la performance d'une entreprise sont fondées sur le dialogue permanent, l'écoute et des mesures prises en commun dont l'aboutissement est un processus d'amélioration continue.

Ce dernier détermine aussi notre action dans le domaine de la neutralité climatique. Tous les produits BP® devront être climatiquement neutres d'ici 2030. Nous avons défini les différentes étapes permettant d'atteindre cet objectif et veillons à ce qu'elles soient respectées. Nous



avançons, même si nous aimerions parfois aller encore plus vite.

Les pages suivantes sont destinées à vous informer sur nos activités en matière de développement durable. Vous remerciant de l'intérêt que vous voudrez bien porter au présent rapport, nous serons heureux de recevoir vos remarques ou suggestions.

Cordialement vôtre
Harald Goost
Associé gérant



L'ESSENCE DE BP®

ORIENTATION CLIENT BP®

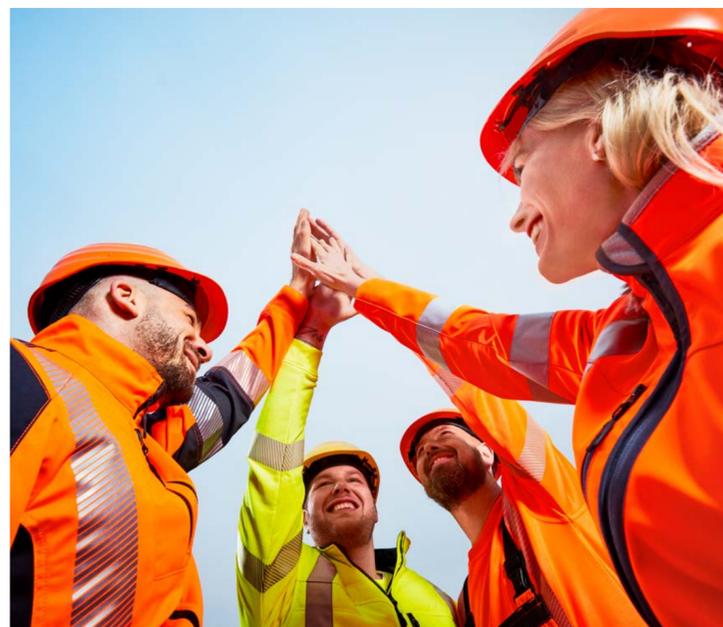
AMÉLIORATION CONTINUE
ET INNOVATION BP®

EXCELLENCE BP®

TRANSPARENCE
ET CONFIANCE BP®

DURABILITÉ BP®

ESPRIT D'ÉQUIPE, DIVERSITÉ ET
ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL BP®



04

L'ESSENCE DE BP®

Nos valeurs, nos origines : une entreprise familiale de Cologne dirigée par la 7^e génération.

06

ORIENTATION CLIENT BP®

BP® et la loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement.

08

AMÉLIORATION CONTINUE ET INNOVATION BP®

Éviter, réduire, recycler : l'économie circulaire.

10

EXCELLENCE BP®

Une forte performance grâce à de forts partenaires : notre coopération avec des ONG, alliances et labels comme la Fair Wear Foundation.

15

TRANSPARENCE ET CONFIANCE BP®

Intégration de nouveaux fournisseurs : de l'analyse des risques jusqu'au code de conduite.

29

DURABILITÉ BP®

Objectifs durables : la neutralité climatique par exemple.

31

ESPRIT D'ÉQUIPE, DIVERSITÉ ET FORMATION CONTINUE PERSONNELLE BP®

Réussir ne se fait pas sans objectifs.

34

INDICES GRI

Rapidité et simplicité : les thèmes sont classés selon GRI.

35

VOUS AVEZ DES QUESTIONS ?

Fabian, notre directeur Achats/Durabilité, est là pour vous répondre.

L'ESSENCE DE BP®

ORIENTATION CLIENT BP®

AMÉLIORATION CONTINUE ET INNOVATION BP®

EXCELLENCE BP®

TRANSPARENCE ET CONFIANCE BP®

DURABILITÉ BP®

ESPRIT D'ÉQUIPE, DIVERSITÉ ET ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL BP®



DEMANDEZ À FABIAN, DIRECTEUR ACHATS/ DURABILITÉ CHEZ BP® !
Envoyez votre question en un seul clic et vous recevrez votre réponse par e-mail.





La société Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG et son siège à Cologne.



1788

Commercialisation des premiers textiles de Bierbaum-Proenen – avec une promesse de qualité exceptionnelle qui se perpétue aujourd’hui encore.

SEPTIÈME GÉNÉRATION

Le gérant Harald Goost représente la septième génération à la tête de l’entreprise familiale Bierbaum-Proenen.

LA MARQUE BP® INCARNE LE VÊTEMENT PROFESSIONNEL. DEPUIS 1788.



NOS GAMMES DE PRODUITS

Découvrez notre grand choix d’articles en un clic :

- BP MED & CARE®** www.bp-online.com/fr-fr/medecine/
- BP GOURMET®** www.bp-online.com/fr-fr/gastronomie/
- BP WORKWEAR®** www.bp-online.com/fr-fr/artisanat-et-industrie/
- BPROTECTED®** www.bp-online.com/fr-fr/epi/
- BP INDUSTRIAL FOOD®** www.bp-online.com/fr-fr/vetements-haccp/



NOTRE SITE DE PRODUCTION

Notre propre site de production installé dans le Nord de la Tunisie emploie 300 collègues spécialisés en couture qui travaillent sur nos petites séries et les développements de produits.

DE GRANDS STOCKS

BP® offre une très grande variété de produits dont 95 % sont disponibles en stock. Grâce à une excellente logistique, toutes les commandes reçues avant 16 heures sont expédiées le jour même.

LA QUALITÉ BP®

L’excellente qualité BP® est le résultat de nos exigences les plus strictes en matière de confort, fonctionnalité, aptitude au lavage, design, service, disponibilité des produits et sécurité. Cette qualité est la condition sine qua non de la longévité des produits et donc de la durabilité incarnée par l’entreprise.

De nombreux objectifs. De nombreux acteurs. NOS ENJEUX ESSENTIELS.



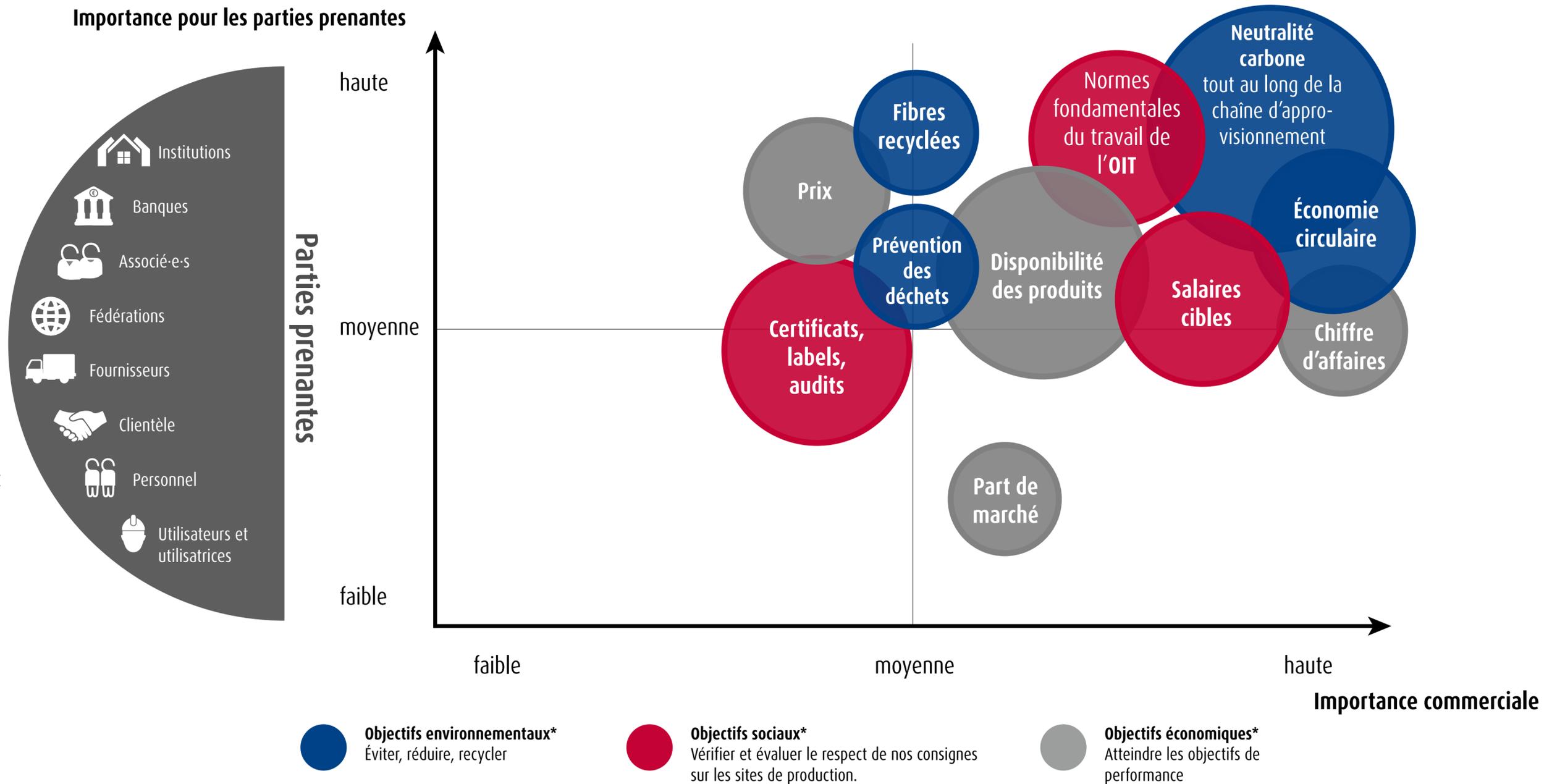
Agir durablement, c'est aussi remettre régulièrement en question les priorités de nos objectifs de développement durable. Car la durabilité est à nos yeux un processus d'amélioration continue qui nous motive à toujours optimiser notre action et à repenser nos orientations. Et nous n'avons ici de cesse de concilier les objectifs écologiques, sociaux et économiques. Les échanges réguliers avec nos parties prenantes sont une source de nouvelles impulsions. Ce processus continu se base et s'appuie sur l'analyse de matérialité qui illustre notre priorité.

Comme dans de nombreux processus, chez nous aussi des conflits d'objectifs existent, comme p. ex. :

CONFLIT D'OBJECTIFS EN MATIÈRE DE CONDITIONNEMENT

Pour des raisons écologiques, nous avons partiellement modifié notre conditionnement et remplacé par exemple les sacs en polyéthylène par des bandes de papier 100 % recyclé. Du point de vue des coûts, nous aurions dû privilégier les sacs en plastique, mais cela aurait entraîné un conflit d'objectifs. C'est pourquoi nous avons résolu le problème en optant pour les bandes de papier, en faveur de l'environnement.

Une chose est sûre : sans objectifs pas de solutions. C'est pourquoi nous sommes sûrs de pouvoir atteindre rapidement tous les autres objectifs que nous nous sommes fixés, tels que l'économie circulaire, la transparence dans la chaîne d'approvisionnement, le recyclage ou encore la numérisation des fournisseurs.



* Il s'agit ici de quelques-uns de nos objectifs.

ORIENTATION CLIENT BP®.

Tout au service de nos utilisateurs et utilisatrices et de notre clientèle.



L'ESSENCE DE BP®

ORIENTATION CLIENT BP®

AMÉLIORATION CONTINUE
ET INNOVATION BP®

EXCELLENCE BP®

TRANSPARENCE
ET CONFIANCE BP®

DURABILITÉ BP®

ESPRIT D'ÉQUIPE, DIVERSITÉ ET
ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL BP®

#1 PRINCIPE BP® CENTRAGE CLIENT

Nous plaçons nos utilisateurs et clients au cœur de nos actions. Nous leur offrons des vêtements professionnels et des services qui satisfont à l'exigence BP® « feel the difference ».

Un nom à rallonge, des réponses concises : BP® ET LA LOI ALLEMANDE SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT.



QUE FAIT BP® ?

- » **Déclaration de principe**
Code de conduite BP® ([voir page 18](#))
- » **Gestion et analyse des risques**
Analyse détaillée des risques ([voir page 20](#))
- » **Mesures préventives et correctives**
Basées sur le résultat de l'analyse des risques
Processus d'intégration/sélection des fournisseurs ([voir page 18](#))
Partenariats de longue date ([voir page 19](#))
Visites/audits/formations ([voir pages 21-25](#))
- » **Procédure de plaintes**
Mécanisme de traitement des plaintes de la Fair Wear Foundation ([voir pages 26-27](#))

EN PERSPECTIVE :

- » **Transparence numérique des chaînes d'approvisionnement :**
Nous sommes à la recherche d'un logiciel qui nous aide à représenter les chaînes d'approvisionnement de manière transparente.
En effet, la transparence est importante pour pouvoir identifier et, le cas échéant, atténuer les risques éventuels dans notre chaîne d'approvisionnement.

La loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement (loi LkSG) prescrit aux entreprises le cadre juridique et les exigences applicables à une gestion responsable et durable des chaînes d'approvisionnement.

Dans le cadre de cette loi, les entreprises doivent veiller à éviter les violations des droits de l'homme et à respecter les normes environnementales tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

CI-DESSOUS, LES PRINCIPAUX ASPECTS DE LA LOI LKSG :

QUI EST DIRECTEMENT CONCERNÉ PAR LA LOI ALLEMANDE SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT ?

- » À partir de 2023 : les entreprises qui emploient au moins 3 000 personnes en Allemagne
- » À partir de 2024 : les entreprises qui emploient au moins 1 000 personnes en Allemagne
- » De par la structure de sa clientèle, BP® est actuellement indirectement concerné.

QUELS SONT LES DROITS DE L'HOMME PROTÉGÉS PAR LA LOI ALLEMANDE SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT ?

La loi renforce les droits de l'homme et la protection de l'environnement. En font notamment partie :

- » l'interdiction du recours au travail des enfants, au travail forcé et la protection contre la discrimination ;
- » la santé et la sécurité au travail ;
- » le droit à une rémunération équitable ;
- » le principe de liberté syndicale ;
- » la protection contre les atteintes à l'environnement.

AMÉLIORATION CONTINUE ET INNOVATION BP®.

Le changement permanent est une constante chez nous.



L'ESSENCE DE BP®

ORIENTATION CLIENT BP®

AMÉLIORATION CONTINUE ET INNOVATION BP®

EXCELLENCE BP®

TRANSPARENCE ET CONFIANCE BP®

DURABILITÉ BP®

ESPRIT D'ÉQUIPE, DIVERSITÉ ET ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL BP®

#2 PRINCIPE BP® AMÉLIORATION CONTINUE ET INNOVATION

Nous ne cessons de nous bonifier. Nous avons toujours les besoins de nos utilisateurs et clients en ligne de mire et développons notre entreprise ainsi que nos produits et services grâce à notre grande force d'innovation.

Pour nous, protéger le climat signifie : **PENSER PLUS LOIN CHAQUE JOUR.**

Notre promesse la plus durable est la qualité BP®. C'est pourquoi, cette promesse prime sur toutes les réflexions, solutions et innovations en matière de protection du climat.

Une priorité qui rend la recherche de solutions plus difficile et constitue chaque jour un nouveau défi que nous sommes prêts à relever.



EXEMPLE DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Nous travaillons sur deux projets pilotes en relation avec l'économie circulaire.

Le défi

En raison des tissus et de leurs apprêts parfois très spéciaux, les vêtements professionnels sont plus difficiles à recycler que les vêtements de loisirs. La priorité absolue reste la protection de l'utilisateur.

1^{ère} solution possible

Les t-shirts usés de nos client-es sont collectés et récupérés par nos soins. Une entreprise partenaire les recycle pour en faire du fil.

En collaboration avec un partenaire confectionneur, nous avons développé des prototypes de t-shirts et contenant, dans des proportions variables, du fil mélangé fabriqué à partir de chutes de tissu recyclées.

Actuellement, nous pouvons commencer avec 10 % de fil recyclé par t-shirt et nous augmenterons ce pourcentage dans la mesure du possible.

Le fil fabriqué à partir des vieux t-shirts de nos client-es pourra aussi être utilisé pour confectionner de nouveaux t-shirts.

2^{ème} solution possible

En partenariat avec une société spécialisée, nous avons placé chez notre prestataire logistique un container permettant la collecte de tissus usés (voir photo). Ceux-ci sont recyclés par la société partenaire pour en faire de nouveaux produits. Il est aussi prévu d'installer des containers du même type chez les client-es intéressé-es.

Ces deux projets pilotes expriment notre volonté de trouver des solutions adaptées à BP®. Par ailleurs, certains de nos partenaires de confection veillent déjà à faire recycler par des tiers les chutes de tissus issues de la production.

EXEMPLE DU BILAN CARBONE

Le défi

Chez BP®, le bilan carbone des produits est déjà une préoccupation depuis 2018. Dans ce contexte, nous calculons le CO₂ émis par chaque article. Cela inclut les émissions de matériaux, le transport, le conditionnement, etc. Pour ce calcul, nous avons besoin d'une multitude de chiffres venant de nos fournisseurs. Cependant, à l'époque, ces derniers en étaient à cet égard au même point que BP®, c'est-à-dire au début, ils ne pouvaient nous donc fournir aucune information.

La solution

Pour pouvoir malgré tout avancer dans le bilan carbone des produits,

nous avons dû et devons encore calculer nous-mêmes les émissions des matériaux.

La mise en œuvre

Pour cela, nous avons fait appel à l'aide du prestataire ClimatePartner qui met son expertise et sa base de données à notre service pour la réalisation du bilan carbone. Ensemble, nous avons pu établir le premier bilan de l'entreprise BP® et commencer le bilan du premier produit ([voir page 30](#)).



AUTRES EXEMPLES :

- » Nous utilisons l'électricité naturelle sur le site de Cologne ;
- » nous imprimons nos catalogues et brochures dans le respect de la neutralité carbone ;
- » nous utilisons du papier recyclé pour nos imprimantes ;
- » nous permettons à nos collaboratrices et collaborateurs de travailler à domicile ;
- » nous encourageons l'utilisation de bandes de papier plutôt que de sacs en plastique ;
- » nous avons un programme dédié à la réduction de la consommation d'énergie (chauffage, p. ex.).

EXCELLENCE BP®.

Notre objectif : fournir
la meilleure prestation.



L'ESSENCE DE BP®

ORIENTATION CLIENT BP®

AMÉLIORATION CONTINUE
ET INNOVATION BP®

EXCELLENCE BP®

TRANSPARENCE
ET CONFIANCE BP®

DURABILITÉ BP®

ESPRIT D'ÉQUIPE, DIVERSITÉ ET
ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL BP®

#3 PRINCIPE BP® EXCELLENCE

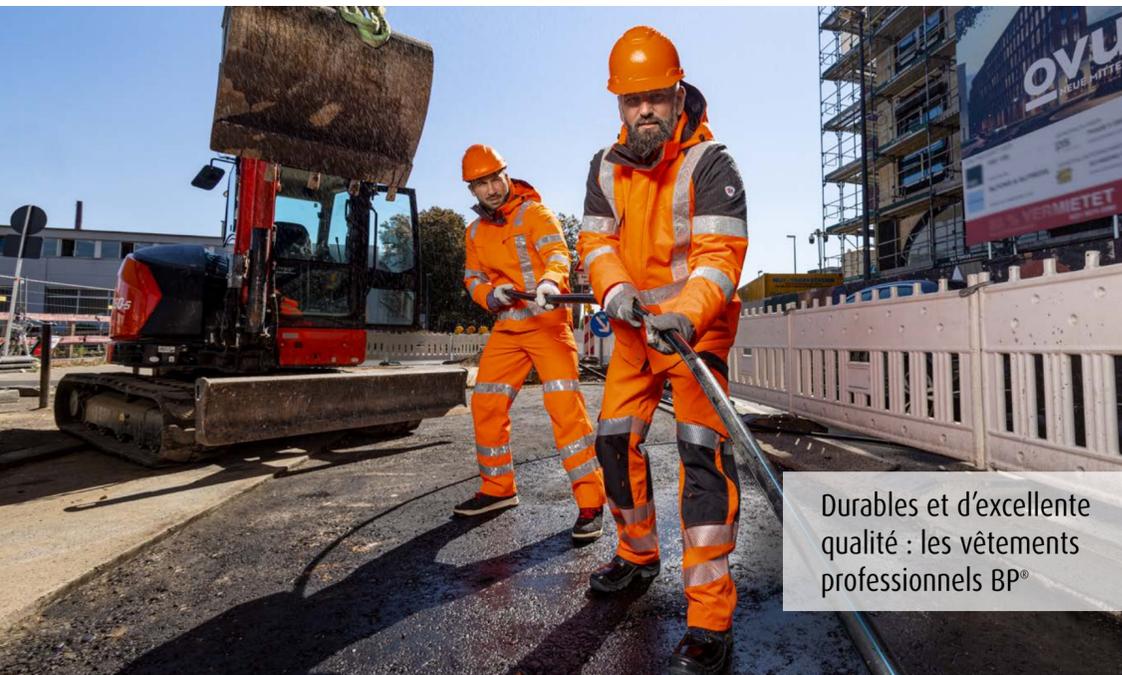
Les prestations et résultats de notre entreprise relèvent de l'excellence. Nous misons ici sur notre esprit d'initiative, notre sens des responsabilités, notre volonté d'apprendre et le développement mutuel de nos aptitudes.

Les meilleurs matériaux
et des partenaires forts :

LA RECETTE DE L'EXCELLENCE.

Des produits durables permettent d'économiser des ressources précieuses. Et pour fabriquer des produits durables, nous avons besoin - de l'idée à la livraison du vêtement fini - de développeurs forts, de partenaires qui partagent notre passion pour l'excellence, et, bien sûr, des meilleurs matériaux.

Depuis toujours, BP® mise sur une chaîne de production agile, tournée vers l'avenir et sur un échange étroit avec les principaux instituts de contrôle et de certification.



Durables et d'excellente qualité : les vêtements professionnels BP®

BP® échange également avec :



Des produits durables
permettent d'économiser
des ressources précieuses
et de préserver
l'environnement.

2 tissus,
1 tricot,
2 types de fibres,
environ 620 m de fil,
16 accessoires
45 pièces,

et 1 logo BP®,
notre label de qualité.



En savoir plus >



En savoir plus >

Règlement REACH

En savoir plus >



pour notre collection BPlus Green

En savoir plus >



En savoir plus >



STANDARD
100

Hohenstein HTTI

En savoir plus >



STeP

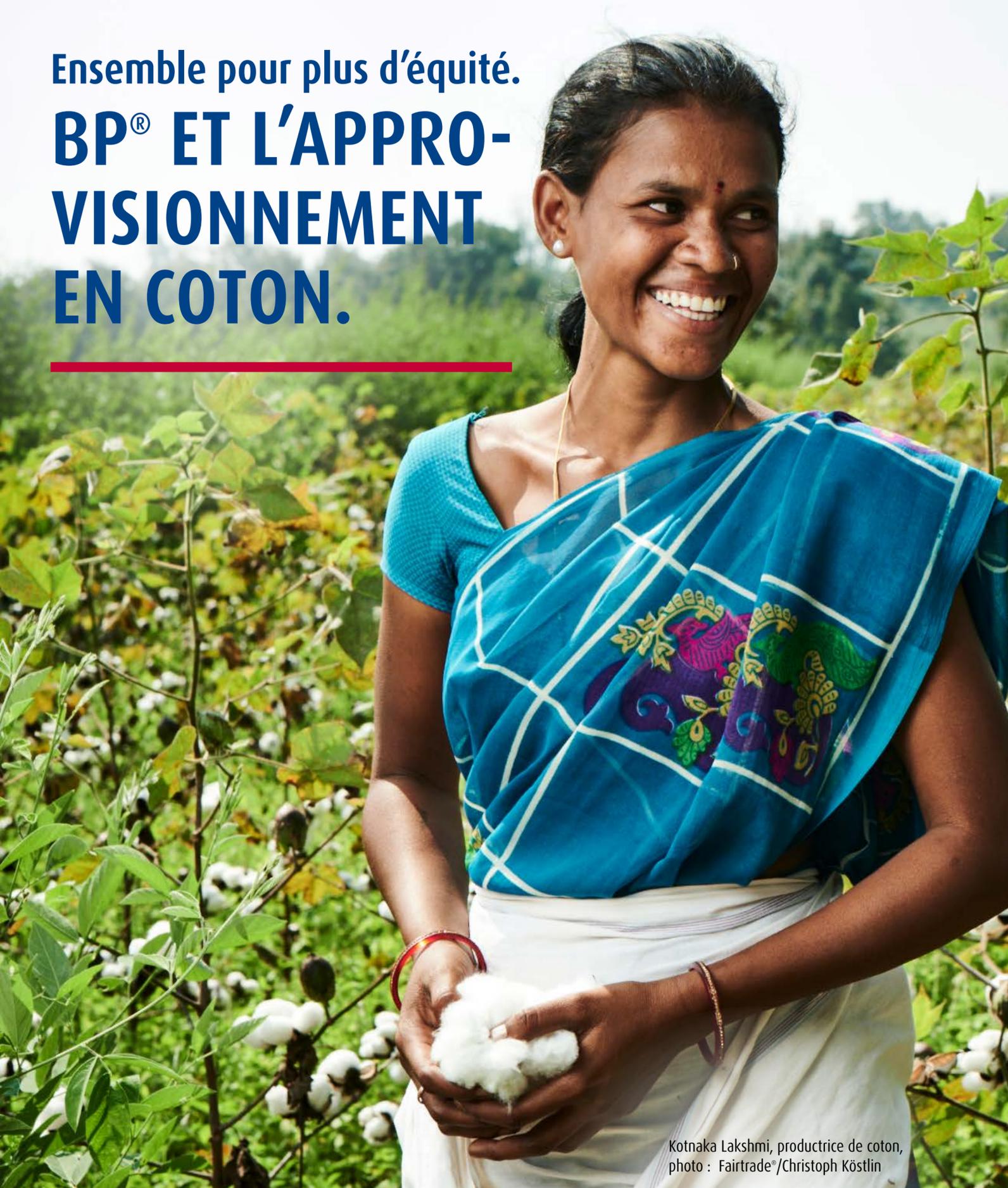
Hohenstein HTTI

En savoir plus >

Une grande partie de nos partenaires
sont certifiés STeP by OEKO-TEX®.

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

Ensemble pour plus d'équité. BP® ET L'APPROVISIONNEMENT EN COTON.



Kotnaka Lakshmi, productrice de coton,
photo : Fairtrade®/Christoph Köstlin

BP® ET FAIRTRADE

Le programme d'approvisionnement Fairtrade pour le coton permet aux petits producteurs de vendre leur coton dans des quantités plus importantes à des conditions Fairtrade.

Nous leur offrons ainsi des conditions commerciales plus équitables, et de nouvelles opportunités pour favoriser le changement social et une meilleure protection de l'environnement. La présence de ce label sur un vêtement BP® atteste une contribution au programme Fairtrade et assure à la clientèle d'effectuer le bon choix dans les vêtements professionnels.

BP® coopère avec Fairtrade depuis 2016 et a acheté depuis cette date 946 tonnes de coton aux conditions Fairtrade.

LE PRINCIPE « MASS BALANCE » : L'ACHAT DE MATIÈRES PREMIÈRES CERTIFIÉES

» Avec le principe « Mass Balance » (bilan massique), il est assuré que le nombre de produits vendus avec le label Fairtrade ne dépasse pas la quantité des matières premières achetées en amont.

» La quantité (poids) de coton que nous achetons détermine la quantité de pièces finies qui peuvent porter le label Fairtrade. Exemple : une cote à bretelles contient 150 g de coton. Pour qu'elle puisse porter le label Fairtrade, nous devons acheter environ 200 g de coton brut auprès de producteurs Fairtrade.

» Comme pour l'électricité verte, le programme « Mass Balance » de Fairtrade a pour objectif d'augmenter la demande en coton Fairtrade.

LES FAITS :

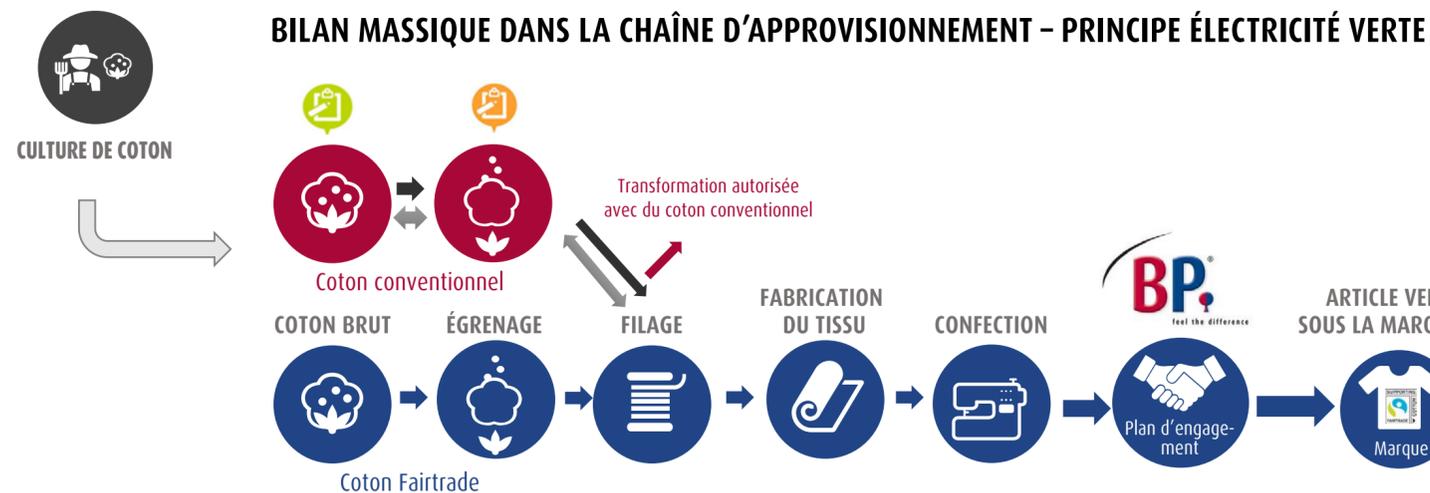
» La transformation combinée de coton Fairtrade et de coton conventionnel entraîne la perte de la traçabilité physique ;

» La vérification des proportions plausibles de coton se fait après la saisie de tous les acteurs dans l'outil de traçabilité en ligne « Fairtrace » de FLOCERT.





EN SAVOIR PLUS SUR LE PROGRAMME D'APPROVISIONNEMENT FAIRTRADE POUR LE COTON.



Ensemble pour plus de responsabilité.

LA COOPÉRATION DE BP® AVEC LA FAIR WEAR FOUNDATION.



LES FAITS :

» La Fair Wear Foundation (FWF) est une initiative pluripartite qui a pour objectif d'améliorer les conditions de travail dans l'industrie textile.

» BP® est membre de la FWF depuis 2010 et s'est vu décerner déjà pour la neuvième fois consécutive le statut de « Fair Wear Leader ».

» BP® et ses partenaires de confection s'engagent à respecter les principes de la FWF et travailler à des améliorations allant dans ce sens.

» Tous les membres du personnel des sites de confection peuvent utiliser le mécanisme de traitement des plaintes de la FWF ([voir page 26](#)).

» Les échanges intensifs que nous entretenons avec d'autres membres FWF ainsi que la coopération transversale avec des partenaires de confection communs sont également très précieux pour nous. Il est en effet plus facile d'avancer ensemble.

» L'application et le contrôle des principes de la FWF chez les partenaires de confection sont assurés par des visites régulières et des formations, ainsi que par des audits suivis de plans d'actions correctives.

» L'application des principes FWF par BP® est contrôlée notamment dans le cadre du FWF Brand Performance Check annuel (audit du système de gestion chez BP®). En savoir plus [ici](#).

SUGGESTIONS RECUEILLIES LORS DU DERNIER BRAND PERFORMANCE CHECK :

» On nous a demandé de publier sur le site de la FWF les noms de nos entreprises de confection afin de créer une plus grande transparence, ce que nous avons fait. Cela nous permet, ainsi qu'aux autres membres de la FWF, de vérifier plus facilement si d'autres membres de la FWF sont présents dans les entreprises partenaires. De cette manière, nous pouvons constater plus rapidement si nous sommes en mesure de contribuer ensemble à l'amélioration des conditions de travail.

» En outre, en 2022, nous avons revu et étendu notre analyse des risques afin d'obtenir la meilleure vue d'ensemble possible des risques potentiels.



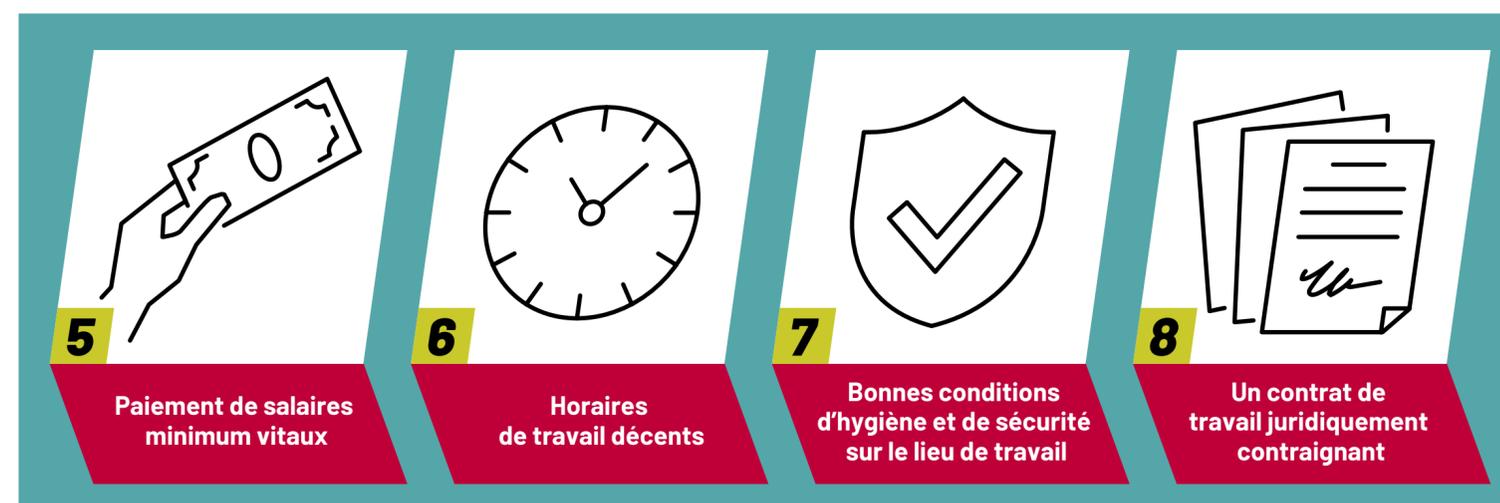
CLIQUEZ ICI POUR PLUS DE DÉTAILS !
Vous saurez tout sur Fair Wear.



LES PRINCIPES DE LA FAIR WEAR FOUNDATION



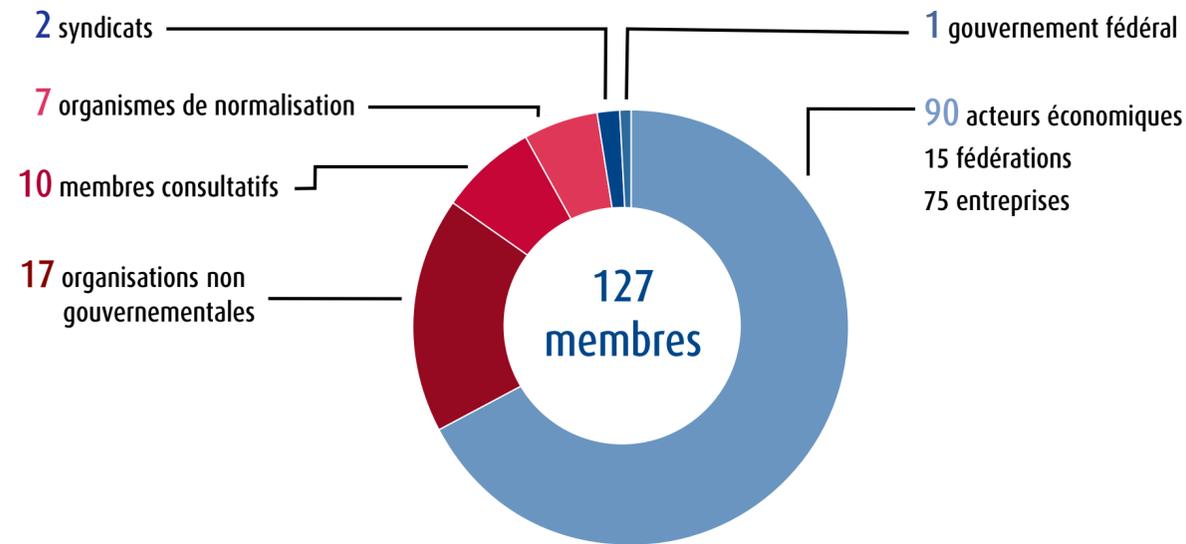
Les principes fondamentaux 1 à 4 de la Fair Wear Foundation sont en adéquation avec les normes fondamentales du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT). Il s'agit de normes sociales qui s'inscrivent dans l'ordre commercial mondial en vue d'assurer des conditions de travail décentes et une protection suffisante.



Ensemble pour plus de durabilité : UNE ALLIANCE QUI REND FORT.



Membres de l'Alliance pour des textiles durables :



Déroulement du processus d'examen biennal :



LES FAITS :

- » BP® est membre de l'Alliance pour des textiles durables depuis 2015 ;
- » Cet organisme est né d'une initiative du Ministère fédéral allemand de la coopération économique et du développement ;
- » Son objectif est d'améliorer les conditions sociales et écologiques au sein de la production textile mondiale ;
- » Cet objectif repose sur la responsabilité individuelle, l'engagement commun et le soutien mutuel.

L'ANALYSE DES RISQUES

Nous réalisons une analyse des risques approfondie en nous basant sur les lignes directrices de l'OCDE relatives aux **11 risques sectoriels** :

- | | |
|---|--|
| 1. horaires de travail | 6. santé et sécurité |
| 2. discrimination, harcèlement sexuel et violence à caractère sexiste | 7. corruption |
| 3. liberté syndicale et négociation collective | 8. recours aux produits chimiques, eaux usées |
| 4. salaires et prestations sociales, salaires minimum vitaux | 9. protection de l'environnement, utilisation des ressources |
| 5. travail forcé | 10. émissions de gaz à effet de serre |
| | 11. bien-être animal |

» Cette analyse des risques est un outil important notamment pour assurer le respect de la loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement. Nous allons plus loin dans l'analyse des onze risques sectoriels en nous penchant aussi sur des questions en rapport avec l'économie et les salaires, ainsi que sur des thèmes généraux concernant les pays dans lesquels nous nous approvisionnons.

» Le résultat de l'analyse des risques peut être consulté [ici](#). Les résultats de cette analyse sont publiés tous les deux ans dans le cadre du processus d'examen.

CLIQUEZ ICI POUR PLUS DE DÉTAILS !
Vous saurez tout sur l'Alliance pour des textiles durables.

TRANSPARENCE ET CONFIANCE BP®.

Les bases fondamentales
de notre coopération.



L'ESSENCE DE BP®

ORIENTATION CLIENT BP®

AMÉLIORATION CONTINUE
ET INNOVATION BP®

EXCELLENCE BP®

**TRANSPARENCE
ET CONFIANCE BP®**

DURABILITÉ BP®

ESPRIT D'ÉQUIPE, DIVERSITÉ ET
ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL BP®

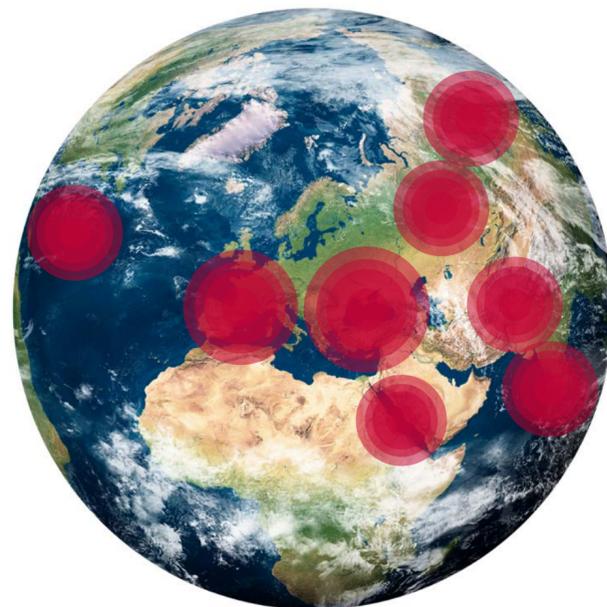
#4 PRINCIPE BP® TRANSPARENCE ET CONFIANCE

Nous entretenons au sein de l'entreprise, avec nos utilisateurs et clients ainsi qu'avec nos fournisseurs et investisseurs un rapport de confiance basé sur la franchise, la transparence et l'honnêteté.



Une cohésion forte dans les moments difficiles : CHAQUE JOUR DE NOUVEAUX DÉFIS.

En 2022, la situation sociale, politique et économique s'est révélée plus complexe que prévu.



Nos principaux enjeux :

COÛTS DE L'ÉNERGIE



PÉNURIES D'APPROVISIONNEMENT



PRIX/INFLATION

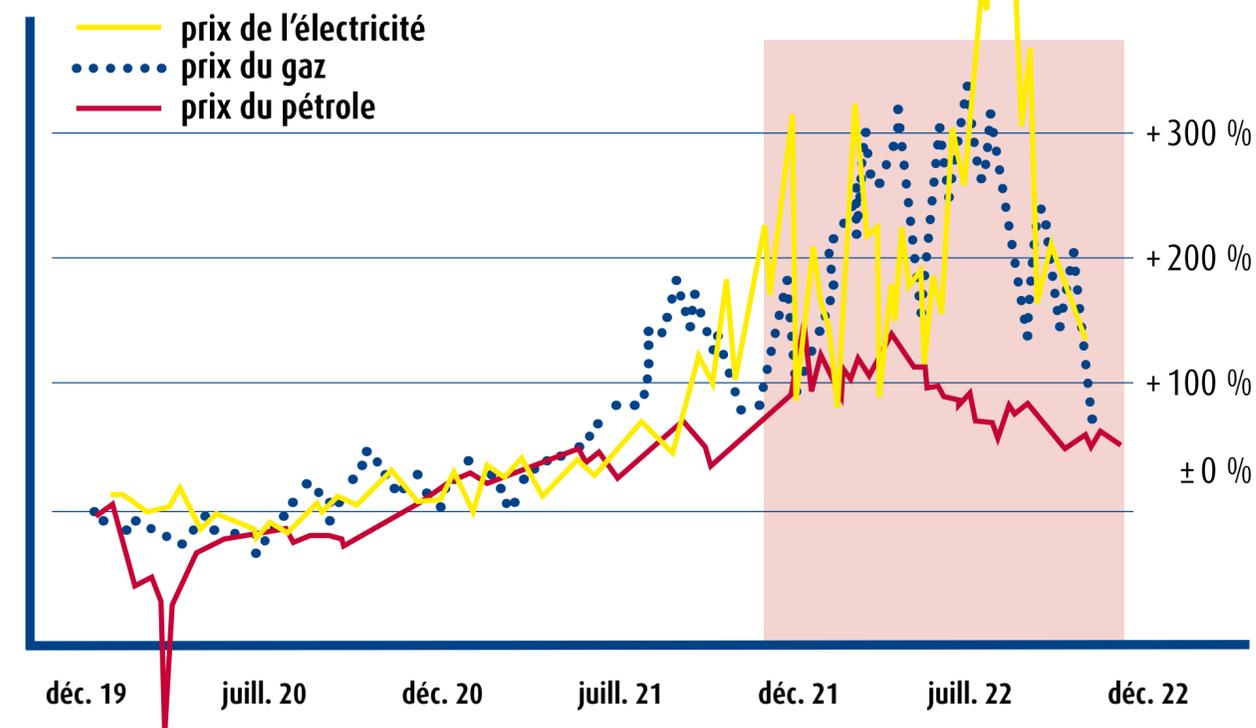
COÛTS DE L'ÉNERGIE

Les difficultés d'approvisionnement provoquées par la guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine ont entraîné dans beaucoup de pays une hausse des coûts de l'énergie.

Le secteur industriel tout entier a été confronté à des situations imprévisibles pour lesquelles il n'existait pas de solutions toutes faites. Le seul moyen de tirer le meilleur parti de la situation était de réagir rapidement et de garder la tête froide pour trouver des solutions adaptées à chaque partenaire commercial.

La hausse des coûts de production qui a suivi a entraîné à son tour des problèmes complexes.

Évolution des prix du gaz, du pétrole et de l'électricité



PÉNURIES D'APPROVISIONNEMENT

En raison de la crise de l'énergie, mais aussi de l'accroissement de la demande en début d'année et dû au fait que certains pays étaient encore affectés par la pandémie, des ruptures de stock inédites ont touché plusieurs matériaux. Le secteur tout entier a manqué de tissus, de bandes réfléchissantes, de fermetures à glissière, etc.

En outre, la pénurie mondiale de conteneurs maritimes et de chauffeurs pour le transport routier a accentué les problèmes d'approvisionnement.

Avec nos partenaires, nous nous sommes préparés très tôt à affronter ce genre de situation. Grâce à de nombreuses négociations et à une communication intensive, nous sommes parvenus à constituer des stocks supplémentaires et à fournir aux sites de confection les matériaux nécessaires à la fabrication de vêtements, ce qui nous a permis de garantir la disponibilité de nos produits.

PRIX/INFLATION

Tous ces enjeux sans précédent ont mis une forte pression sur les prix au niveau mondial, ce qui a engendré dans certains cas des hausses de prix allant jusqu'à 35 %.

En anticipant la gestion de nos stocks et grâce à la souplesse de nos structures de livraison, ainsi qu'à une bonne communication et au recours à des alternatives pour certains matériaux, nous avons pu élaborer des solutions pour nous-mêmes, notre clientèle et toutes les autres parties prenantes, sans avoir à subir de pertes (de qualité par exemple).

UN RÉSEAU MONDIAL

pour une coopération étroite.



LE LONG TERME AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Notre réseau de fournisseurs de matières et de partenaires de confection n'a cessé de s'élargir au cours de nombreuses années. C'est en partie grâce à cette large dispersion géographique que BP[®] a pu conserver une très haute capacité de livraison en 2022, année marquée par de nombreux enjeux.



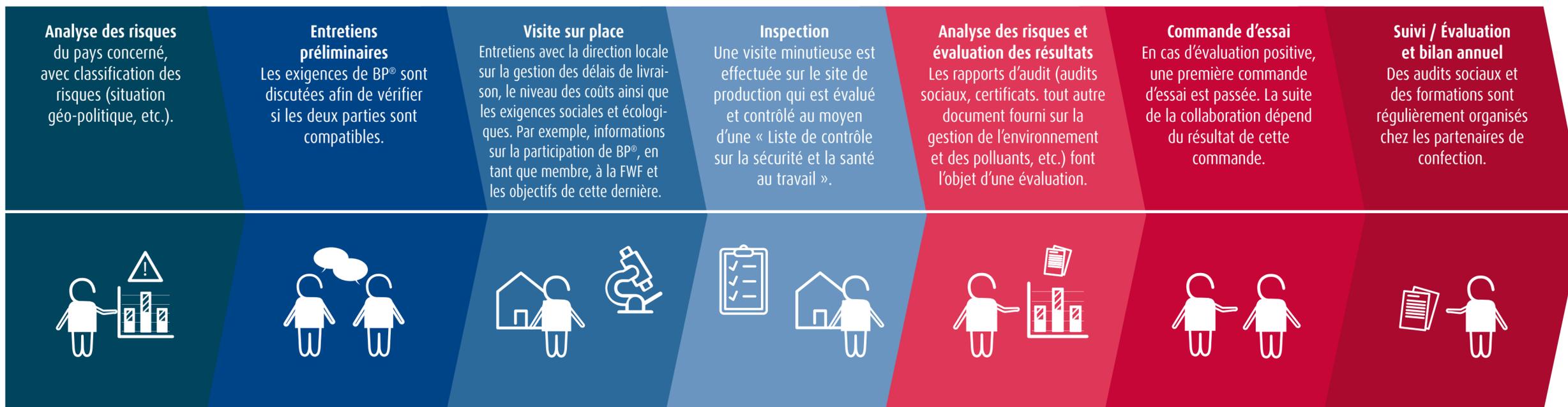
BP® A DES EXIGENCES STRICTES, SURTOUT ENVERS SES FOURNISSEURS.

Responsabilité et durabilité.

Dans le cadre du processus d'intégration de nouveaux fournisseurs de matières et partenaires de confection, nous appliquons une stratégie d'approvisionnement stricte et nous concentrons de plus en plus sur nos devoirs de vigilance dans la chaîne d'approvisionnement.

Notre analyse des risques fait partie intégrante de ce processus et nous prenons très au sérieux les aspects relatifs aux droits de l'homme.

PARTENAIRES BP®



LE CODE DE CONDUITE BP®

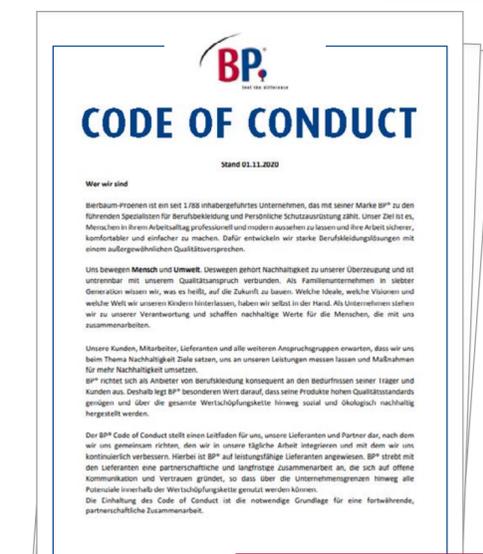
Pour nous-mêmes et notre clientèle, mais aussi pour nos approvisionnements au quotidien et notre durabilité, le code de conduite est essentiel. Il constitue un guide pour nous-mêmes, nos fournisseurs et nos partenaires.

Le code de conduite de BP® constitue le fondement d'un partenariat durable. Mais quel est son contenu ?

D'une manière générale, il décrit nos exigences concernant les droits de l'homme fondamentaux et l'éthique, et se réfère aux normes fondamentales du travail de l'OIT, à la déclaration des droits de l'homme des

Nations Unies, au Pacte mondial et aux lignes directrices de l'OCDE. À première vue, un grand nombre de ces aspects semblent être une évidence dans notre société. Mais dans d'autres pays, ce n'est pas toujours le cas. Par leur signature, nos partenaires et fournisseurs reconnaissent accepter ces aspects essentiels.

Par ailleurs, notre code de conduite répond aux exigences de la loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement.



CODE DE CONDUITE BP®
VOUS POUVEZ LE CONSULTER ICI.

Le choix d'un nouveau partenaire BP® (pour la confection et/ou la fourniture de matières) est soumis à des procédures clairement définies.

154 ANNÉES DE PARTE- NARIAT.

Avec des entreprises
qui partagent nos
valeurs et nos objectifs.

Presque toutes ces entreprises sont, comme nous, des entreprises familiales, et la plupart des pièces qui constituent les vêtements BP® proviennent de partenaires de confection avec lesquels nous travaillons depuis plus de dix ans. Un facteur de plus qui contribue à une chaîne d'approvisionnement durable.



Années de partenariat

0 5 10 15 20 25

Chiffres de 2022



L'ANALYSE DES RISQUES BP®

ne se fie pas aux apparences.



QUELLE EST L'IMPORTANCE DE L'ANALYSE DES RISQUES ?



Chez BP®, nous nous intéressons depuis longtemps déjà à l'analyse des risques. Dans l'optique de la nouvelle loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement, cet outil a revêtu une importance encore plus grande en 2022. Pour garantir la sécurité du personnel, il est indispensable de bien connaître de sa propre chaîne d'approvisionnement.

C'est pourquoi nous examinons de très près tous les pays dans lesquels nous nous approvisionnons et où nous faisons coudre nos vêtements professionnels.

Nous analysons la manière dont ces pays traitent la main-d'œuvre en général, quelles sont les lois qui protègent les salarié-es et comment la protection de l'environnement est encouragée. Nous examinons également la situation politique et économique du pays. Les résultats de ces analyses au niveau du pays donnent ce qu'on appelle le risque brut.

Cependant, dans de nombreux pays, les risques varient en fonction des régions, et les conditions ne sont pas les mêmes partout. C'est pourquoi nous considérons également chaque partenaire de manière individuelle. Nous vérifions si les risques bruts initialement calculés peuvent être atténués par les conditions au sein de l'usine. Si c'est le cas, nous modifions notre évaluation pour le partenaire concerné en tenant compte du contexte et obtenons ce qu'on appelle le risque net.

EXEMPLE 1 :

Le risque brut concernant la sécurité au travail et celle des bâtiments en Tunisie est évalué comme étant moyen à élevé. Étant donné que nous connaissons très bien l'entreprise, que nous nous y rendons régulièrement, que la Fair Wear Foundation y effectue des audits récurrents et que l'entreprise est certifiée ISO 9001 et ISO 14001, nous ramenons le risque à un niveau faible à moyen.

EXEMPLE 2 :

Le risque brut que représente le travail des enfants au Pakistan est évalué comme étant moyen. Toutefois, étant donné que notre fournisseur est certifié STeP by Oeko Tex®, qu'il a signé notre code de conduite, que nous avons établi un mécanisme de traitement des plaintes et que nous connaissons ce fournisseur depuis plus de 25 ans et lui rendons visite régulièrement, nous pouvons revoir le risque net à la baisse en le ramenant à un niveau faible à moyen.

EXEMPLE 3 :

Concernant la gestion des produits chimiques en Macédoine du Nord, le risque brut est plutôt évalué comme étant moyen à élevé. Cependant, étant donné que notre site de confection n'utilise pratiquement aucun produit chimique pour fabriquer nos articles, le risque net pour ce partenaire peut être atténué et ramené à un niveau faible à moyen.

Les pages suivantes sont consacrées aux pays dans lesquels nos produits sont confectionnés et aux résultats de nos analyses de risques (risque net), présenté selon les classes suivantes :



FAIBLE : des risques existent mais la probabilité qu'ils se concrétisent est faible.

MOYEN : des risques existent mais nous estimons qu'il est possible de gérer la probabilité de concrétisation de ces risques.

ÉLEVÉ : il existe des risques dont la probabilité de concrétisation est plutôt élevée mais qui ne se concrétiseront pas forcément.



BANGLADESH

Partenaire pour les t-shirts

DÉBUT DE LA COOPÉRATION : 2017

EFFECTIFS : 1 126 personnes
(625 hommes, 501 femmes)

NOMBRE D'AUDITS FWF : 1

DERNIER AUDIT FWF : 16/09/2019

**DERNIER AUDIT D'UNE ORGANISATION
TIERCE :** 22/03/2022 (BSCI)

PROCHAIN AUDIT : 2023

**STATUT DU PLAN D'ACTIONS CORRECTIVES
DE L'AUDIT* :** 76,92 % ont été réalisées

DERNIÈRE VISITE : mars 2019

**PARTICIPATION DE BP® DANS CE SITE DE
PRODUCTION :** 1 %

FORMATIONS : module FWF : « Prévention de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail » visant à la création d'un « comité anti-harcèlement » efficace.



PAKISTAN

Spécialiste pour les collections
Workwear, Gourmet et Med & Care

DÉBUT DE LA COOPÉRATION : 1994

EFFECTIFS : 1 025 personnes
(845 hommes, 180 femmes)

**NOMBRE D'AUDITS D'ORGANISATIONS
TIERCES :** 12

DERNIER AUDIT (RÉ-AUDIT STeP) : 01/01/2022

PROCHAIN AUDIT : 2023

DERNIÈRE VISITE :

mars 2019 : BP® au Pakistan

août 2022 : partenaire chez BP®

**PARTICIPATION DE BP® DANS CE SITE
DE PRODUCTION :** 23 %

FORMATIONS : dans le cadre des certifications STeP, des formations approfondies ont eu lieu et continuent d'avoir lieu à intervalles réguliers sur des thèmes tels que la gestion de la qualité, la gestion des produits chimiques et de l'environnement, la sécurité au travail et la durabilité sociale.

CERTIFICATION : notre partenaire de confection et ses fournisseurs (teinture et apprêtage) sont certifiés STeP by Oeko-Tex®.

C'est avec notre partenaire de confection pakistanais que nous entretenons la relation commerciale la plus longue, puisqu'elle dure maintenant depuis 28 ans. Cette coopération a toujours été amicale. Nous avons donc été très heureux de pouvoir enfin nous retrouver à Cologne en 2022. Une visite au Pakistan est prévue pour 2023.



Collaborateurs de notre
partenaire de confection
pakistanais



Résultat de notre analyse des
risques (plus d'informations p. 20)



Résultat de notre analyse des
risques (plus d'informations p. 20)



ARMÉNIE

Spécialiste des collections Outdoor, EPI et Workwear ; grosses commandes

DÉBUT DE LA COOPÉRATION : 2016

EFFECTIFS : 2 844 personnes
(199 hommes, 2 645 femmes)

**NOMBRE D'AUDITS D'ORGANISATIONS
TIERCES :** 13

**DERNIER AUDIT D'UNE ORGANISATION
TIERCE :** 29/07/2022 (BSCI)

DERNIÈRE VISITE : décembre 2022

**PARTICIPATION DE BP® DANS CE SITE
DE PRODUCTION :** 10 %

Pour 2023, notre partenaire arménien prévoit la création d'un jardin d'enfants pour ses salariés. Ce projet est actuellement à l'étude et a pour objectif de faciliter la garde des enfants pour les parents.



Résultat de notre analyse des risques (plus d'informations p. 20)



MACÉDOINE DU NORD

Multifonctionnel et spécialiste des petites séries

DÉBUT DE LA COOPÉRATION : 2002

EFFECTIFS : 317 personnes
(15 hommes, 302 femmes)

NOMBRE D'AUDITS FWF : 6

DERNIER AUDIT FWF : 20-22 octobre 2022

**STATUT DU PLAN D' ACTIONS CORRECTIVES
DE L'AUDIT* :** 55,21 % ont été réalisées

DERNIÈRE VISITE : novembre 2022

**PARTICIPATION DE BP® DANS CE SITE DE
PRODUCTION :** 60 %

**PARTICIPATION À SÉMINAIRES FWF DÉDIÉS
AUX FOURNISSEURS :**

juin 2022 : familiarisation avec la nouvelle loi allemande concernant les chaînes d'approvisionnement

La FWF a effectué un audit chez ce partenaire de confection en 2022. Ci-dessous, un aperçu des points susceptibles d'être optimisés :

» Les rapports d'audit devraient être partagés avec le comité d'entreprise en toute transparence ;

» manque de clarté concernant le décompte des heures de travail ;

» manque de clarté concernant la composition des jours de congé ;

» les câbles devraient être mieux isolés ;

» atelier de production très poussiéreux.

Actuellement, nous travaillons ensemble sur les améliorations à apporter.

D'une manière générale, le partenaire a des difficultés à trouver de la main-d'œuvre qualifiée. Nous faisons de notre mieux pour l'aider à résoudre ce problème et échangeons régulièrement avec lui.



Résultat de notre analyse des risques (plus d'informations p. 20)



VIETNAM

Partenaire pour le Workwear sophistiqué

DÉBUT DE LA COOPÉRATION : 2004

EFFECTIFS : 154 personnes
(32 hommes, 122 femmes)

NOMBRE D'AUDITS FWF : 4

DERNIER AUDIT FWF : 26-27 mai 2020

PROCHAIN AUDIT : 2023

**STATUT DU PLAN D' ACTIONS CORRECTIVES
DE L'AUDIT* :** 88,52 % ont été réalisées

DERNIÈRE VISITE : octobre 2022

**PARTICIPATION DE BP® DANS CE SITE
DE PRODUCTION :** 60 %

FORMATIONS :

FWF Workplace Education Program « Basic » (2015) ; projet pilote de la FWF « FWF Workplace Training : Communication » (2020)

**PARTICIPATION À SÉMINAIRES
FOURNISSEURS DE LA FWF :**

novembre 2022 : Labour Code Vietnam & Fair Price App

Nous travaillons déjà depuis 18 ans avec notre partenaire de confection vietnamien. Inutile de dire que nous nous connaissons très bien, et au fil du temps, nous lui avons confié de plus en plus de commandes. Étant donné que nous utilisons une grande partie des capacités de production de ce partenaire, nous prévoyons d'y faire réaliser un audit par la FWF en 2023.

En 2022, la technicienne en charge a pu rendre visite à ce partenaire et se faire une idée des conditions sociales et de l'état de l'atelier de production. Une visite du directeur de notre service Achats et Durabilité au Vietnam est prévue en 2023.



Résultat de notre analyse des risques (plus d'informations p. 20)

CHINE

ENTREPRISE PARTENAIRE 1.

Spécialiste depuis de longues années des sweat-shirts et des collections Outdoor, EPI, Workwear et Med & Care

DÉBUT DE LA COOPÉRATION : 2013

EFFECTIFS : 228 personnes
(89 hommes, 139 femmes)

NOMBRE D'AUDITS FWF : 4

DERNIER AUDIT FWF : 10 et 11 octobre 2022

DERNIER AUDIT D'UNE ORGANISATION TIERCE : 28/04/2022 (BSCI)

STATUT DU PLAN D' ACTIONS CORRECTIVES DE L'AUDIT* : 57,64 % ont été réalisées

DERNIÈRE VISITE : mars 2019

PARTICIPATION DE BP® DANS CE SITE DE PRODUCTION : 10 %

FORMATIONS :

FWF Workplace Education Program (2020)

La FWF a effectué un audit chez notre entreprise partenaire 1 en 2022. Voici un aperçu des points susceptibles d'être optimisés :

- » transparence de la composition des salaires ;
- » respect du nombre maximal d'heures supplémentaires ;
- » isolation des câbles électriques.

Notre partenaire s'efforce d'améliorer les points relevés.

ENTREPRISE PARTENAIRE 2. Partenaire pour nos styles Outdoor

DÉBUT DE LA COOPÉRATION : 2017

EFFECTIFS : 130 personnes
(46 hommes, 84 femmes)

NOMBRE D'AUDITS D'ORGANISATIONS TIERCES : 5

DERNIER AUDIT D'UNE ORGANISATION TIERCE : 23/08/2021 (BSCI)

STATUT DU PLAN D' ACTIONS CORRECTIVES DE L'AUDIT* : 63,64 % ont été réalisées

DERNIÈRE VISITE : mars 2019

PARTICIPATION DE BP® DANS CE SITE DE PRODUCTION : 5 %

Résultat de notre analyse des risques (plus d'informations p. 20)



Nous avons pu discuter très ouvertement, ce qui nous a permis de mieux comprendre certains sujets. Nous sommes conscients de la problématique liée aux heures supplémentaires, et il est important que notre partenaire nous informe de manière transparente sur ce sujet de manière transparente. Ce n'est que de cette façon que nous pourrions évaluer la situation correctement et élaborer des mesures adaptées.



Résultat de notre analyse des risques (plus d'informations p. 20)



Atelier de découpe

TURQUIE

Spécialiste des t-shirts, polos, sweat-shirts et de la collection Med & Care

DÉBUT DE LA COOPÉRATION : 2005

EFFECTIFS : 371 personnes
(187 hommes, 184 femmes)

NOMBRE D'AUDITS FWF : 5

DERNIER AUDIT FWF : 7 et 8 septembre 2021

STATUT DU PLAN D' ACTIONS CORRECTIVES DE L'AUDIT* : 69,81 % ont été réalisées

DERNIÈRE VISITE : juin 2022

PARTICIPATION DE BP® DANS CE SITE DE PRODUCTION : 7 %

FORMATIONS :

FWF Workplace Education Program (WEP) « Basic » 2015 et FWF WEP « Communication » 2018 et 2022

CERTIFICATION :

Notre partenaire de confection et ses fournisseurs (teinture et apprêtage) sont certifiés STeP by Oeko-Tex®.

Résultat de notre analyse des risques (plus d'informations p. 20)



Notre partenaire turc a dû relever plus d'un défi en 2022. La forte inflation de 80 % a fait exploser les coûts de la vie et, à l'échelon national, les prix et le salaire minimum légal ont dû être rehaussés à plusieurs reprises. Dans ce contexte, notre attention était particulièrement tournée vers les salaires des employé-es et nous avons été régulièrement en contact avec la direction. Nous avons également pu nous rendre en Turquie.

En février 2022 s'est déroulée une formation de la FWF, intitulée « Communication entre le personnel et la direction dans la production ». Cette formation, qui a reçu un très bon accueil auprès des participants, a permis de renforcer l'esprit d'équipe et s'est avérée à été très utile, surtout au vu de la plainte déposée en août 2021.

Les chutes de tissu issues de la production chez ce partenaire sont recyclées et transformées en fil par une entreprise spécialisée.

Commentaire de circonstance (situation en février 2023) : notre partenaire turc a malheureusement été affecté par le tremblement de terre qui s'est produit le 6 février 2023. L'usine a été en partie endommagée. Depuis, nous sommes en contact permanent. Le site apporte son soutien aux salarié-es autant que possible et prévoit de relancer la production dès que possible et ainsi offrir à son personnel la possibilité de gagner de l'argent. Actuellement, en dépit de l'arrêt de la production, les salaires continuent d'être versés. BP® continuera à aider son partenaire et à placer à l'avenir les commandes de manière ciblée, en fonction des besoins.

Note additionnelle (mars 2023) : deux visites ont permis de vérifier que la production a repris et que les dégâts causés ont déjà été réparés. Nous poursuivons nos échanges intensifs.



TUNISIE

SITE DE PRODUCTION BP® VETRA.

Spécialiste des petites séries et multifonctionnel pour toutes les collections

DÉBUT DE LA COOPÉRATION : 1995

EFFECTIFS : 279 personnes
(31 hommes, 248 femmes)

NOMBRE D'AUDITS FWF : 6

DERNIER AUDIT FWF :
29 et 30 septembre 2022

STATUT DU PLAN D' ACTIONS CORRECTIVES DE L'AUDIT* : 76,74 % ont été réalisées

DERNIÈRE VISITE : octobre 2022

PARTICIPATION DE BP® DANS CE SITE DE PRODUCTION : 100 %

FORMATIONS :

FWF Workplace Education Program (WEP) 2014, dialogue social 2017, WEP « Basic » 2022



Après celui de 2021, un audit de suivi a eu lieu chez Vetra® en 2022. Comme nous le relatons en page 25, la situation était extrêmement tendue chez Vetra entre le personnel, le syndicat et la direction. Grâce à une meilleure communication, à des visites sur place et à une formation en 2022, la situation générale s'est nettement améliorée. Les points suivants pourraient encore être optimisés :

- » local dédié aux soins d'urgence ;
- » atelier de production très poussiéreux ;
- » Pour certain-es salarié-es, les fiches de paie ne sont pas assez compréhensibles.

D'une manière générale, de nombreuses améliorations ont pu être déjà constatées depuis l'audit de l'année dernière. Notre partenaire travaille en permanence à l'amélioration des points non encore réglés.

Chez Vetra®, les chutes de tissu issues de la découpe sont recyclées par une société spécialisée pour en faire des tapis, de nouvelles fibres, des fibres pour cartons ou des matériaux isolants pour l'industrie automobile.



TUNISIE

ENTREPRISE PARTENAIRE 2.

Spécialiste des collections Med & Care et Gourmet

DÉBUT DE LA COOPÉRATION : 2013

EFFECTIFS : 168 personnes
(15 hommes, 153 femmes)

NOMBRE D'AUDITS FWF : 4

DERNIER AUDIT FWF : 23 et 24 juin 2022

STATUT DU PLAN D' ACTIONS CORRECTIVES DE L'AUDIT* : 57,85 % ont été réalisées

DERNIÈRE VISITE : février 2020

PARTICIPATION DE BP® DANS CE SITE DE PRODUCTION : 75 %

FORMATIONS :

FWF Workplace Education Program « Basic » 2021

L'audit de la FWF effectué en 2022 a révélé quelques points susceptibles d'être optimisés :

- » manque de clarté concernant la composition des salaires ;
- » étendue et fréquence de la formation en matière de sécurité pour le personnel ;
- » accès aux issues de secours ;
- » stockage inadéquat des matériaux inflammables.

Nous travaillons ensemble sur les améliorations à apporter.



Résultat de notre analyse des risques (plus d'informations p. 20)



Résultat de notre analyse des risques (plus d'informations p. 20)

ÉGALITÉ ET TRANSPARENCE :

y compris et tout particulièrement
dans notre entreprise VETRA.



Le site de production Vetra est une société sœur de BP® à 100 %. Au deuxième semestre 2021, la situation entre le patronat et le personnel y était tendue et elle ne s'est pas améliorée en 2022. Les tensions étaient principalement dues à une dégradation de la communication entre les salarié-es et la direction, ainsi qu'à plusieurs changements au sein du personnel.

PLAINTES OCT. 2021 + JAN. 2022

En octobre 2021, à la suite de ces tensions et par le biais du système de la Fair Wear Foundation (FWF) pour le traitement des plaintes anonymes, nous avons reçu une plainte, déjà évoquée dans le dernier rapport sur le développement durable. À l'époque, la plainte portait sur le fait que la direction de Vetra ne prenait pas en considération les préoccupations des salarié-es et du syndicat. Une menace de grève avait alors été prononcée.

Grâce à une meilleure communication et à des discussions empreintes de franchise, le problème lié à la plainte a pu être résolu en novembre.

Le calme n'a été cependant que de courte durée. En janvier 2022, une grève a été lancée sans préavis. L'élément déclencheur a été le mécontentement face à la non-prolongation de trois CDD. Le personnel a rendu le nouveau directeur et la nouvelle cheffe de production responsables de cette décision. C'est notamment pour cette raison que la nouvelle cheffe de production a été harcelée par de nombreux salarié-es le jour de la grève.

Le nouveau directeur a alors immédiatement rencontré les représentant-es du personnel au sein du syndicat et a décidé d'octroyer un CDI aux salarié-es qui le lendemain ont pu revenir au travail.

Lors d'une seconde réunion avec la direction, le syndicat et certain-es salarié-es, il a été en outre précisé que la nouvelle cheffe de production n'avait rien à voir avec les licenciements et n'en était pas responsable. Les salarié-es en ont bien pris note.

Durant cette période, BP® a échangé quotidiennement avec Vetra. Harald Goost, le gérant de BP®, ainsi que la cheffe de production de BP® se sont rendus chez Vetra après la grève pour s'entretenir avec toutes les parties prenantes et surtout les écouter.

Circonstances de la plainte

En décembre 2021, un changement s'est produit au sein du personnel. Le directeur de longue date a pris une retraite bien méritée et a été remplacé. Parallèlement, une nouvelle cheffe de production a pris ses fonctions chez Vetra. Le climat de mécontentement

qui régnait déjà parmi les salarié-es n'a pas facilité l'entrée en fonction des deux nouveaux dirigeants.

Évolutions positives en 2022

Depuis, la communication entre la direction et les salarié-es s'est nettement améliorée. Des réunions ont lieu régulièrement pour permettre à toutes les parties de se rassembler et d'échanger. Une place est accordée aux plaintes et à un échange d'égal à égal. Toutes les parties sont très satisfaites de cette évolution.

Dans le cadre de l'audit de la FWF en septembre 2022 et d'une formation qui a ensuite été organisée en novembre, la plainte a été une nouvelle fois évoquée et le retour a été unanimement positif.

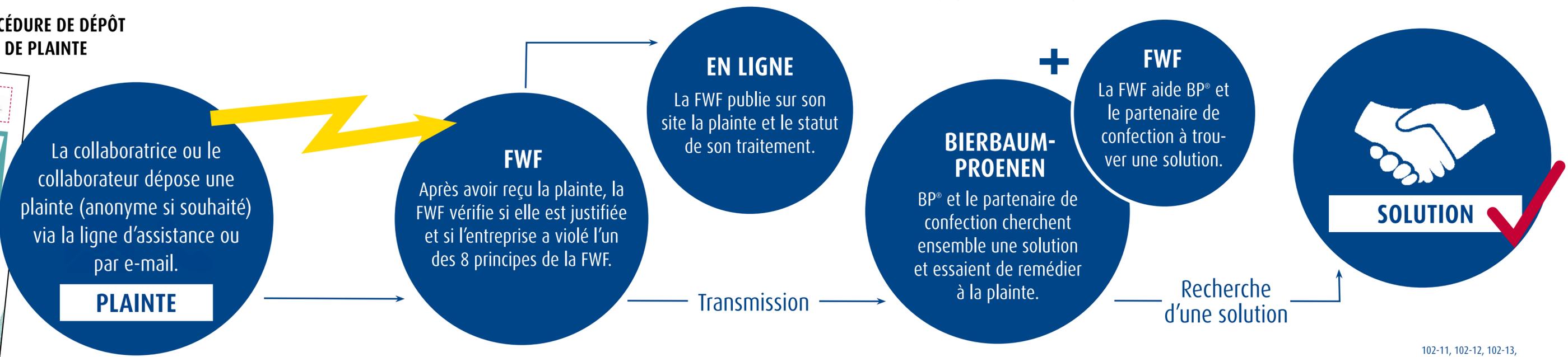


LE DROIT DE SE PLAINDRE :

pas seulement en raison de la loi LKSG.

- » Grâce à notre participation en tant que membre à la Fair Wear Foundation (FWF), les salarié-es de nos partenaires de confection peuvent recourir à un mécanisme de traitement des plaintes qui a fait ses preuves.
- » Sur ce point également, nous satisfaisons aux exigences de la loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d’approvisionnement (LkSG).
- » L’ensemble du personnel des différents sites de production reçoit des informations sur la procédure de dépôt de plainte, que ce soit par voie d’affichage, de formations ou par l’intermédiaire des équipes locales dans les 10 pays où la FWF est présente.
- » nombre de plaintes déposées auprès de BP® depuis 2014 : 23
- » nombre de plaintes déposées auprès de BP® en 2022 : 3
- » pays depuis lesquels des plaintes ont été émises : Tunisie, Turquie et Pakistan
- » Les plaintes peuvent avoir pour raisons la discrimination, un licenciement injustifié ou le non-respect de l’un des huit principes de la FWF ([voir page 13](#)).

PROCÉDURE DE DÉPÔT DE PLAINTE



3 PLAINTES

venant de 3 pays en 2022.

Pour identifier et enrayer les risques, la Fair Wear Foundation (FWF) propose des « Workplace Education Programs » (WEP) sur différents thèmes.

Nous essayons de manière ciblée d'en faire bénéficier nos partenaires de confection. En 2022, nous avons organisé deux WEP. Une formation consacrée à la communication a eu lieu en Turquie. Une autre, sur le thème de la « participation générale à la FWF », a été organisée sur notre site de production Vetra à la suite des plaintes reçues et dans le cadre du suivi de l'audit 2021.

En dépit des WEP, il arrive de temps à autre que des plaintes soient déposées. Cela nous montre bien que les salarié-es utilisent activement le mécanisme mis à leur disposition. Une plainte nous permet de détecter d'éventuels problèmes et d'entamer le dialogue avec les parties concernées. C'est le seul moyen pour les entreprises de confection de continuer à se développer, et nous les soutenons le mieux possible dans cette voie.



PAKISTAN

PAIEMENTS EN SUSPENS POUR D'ANCIENS SALARIÉS

En novembre 2022, nous avons reçu une plainte de notre partenaire de confection pakistanaise. Nous étions déjà au courant depuis un certain temps. La situation étant très complexe, nous ne sommes pas en mesure de la présenter en détail dans le présent rapport mais nous nous contenterons de la résumer. Dès que la plainte aura été intégralement traitée, une documentation détaillée pourra être consultée sur le site de la FWF. Actuellement, la plainte est encore en cours de traitement.

Une organisation non gouvernementale (ONG) a adressé en mars 2022 une lettre à BP® ainsi qu'à deux autres entreprises produisant chez ce partenaire. Cette lettre indiquait que plusieurs salarié-es avaient été licencié-es sans avoir été payé-es. Après les premiers entretiens avec l'ONG et la direction de l'entreprise de confection, la situation a pu être décryptée. D'après la direction, les salarié-es n'ont pas été licencié-es sans raison et les licenciements étaient en conformité avec la loi. Certain-es de ces salarié-es ne s'étaient plus présenté-es au travail ou leur comportement avait été incorrect. En ce qui concerne les montants dus, une procédure judiciaire a été

ouverte, étant donné que les différentes parties ne revendiquaient pas les mêmes droits. La procédure a été reportée plusieurs fois pour diverses raisons. BP® et les autres entreprises concernées étaient en permanence en contact avec le partenaire de confection. De plus, nous avons immédiatement informé la FWF de la situation en mars 2022.

Pour accélérer la procédure, l'ONG s'est adressée à nous et à un autre membre de la FWF en novembre 2022 par le biais du mécanisme de traitement des plaintes officiel de la FWF. Suite à cela, de nouveaux entretiens ont été menés conjointement avec la FWF et la situation a été dénouée. L'ONG et le partenaire de confection ont tous deux argumenté en invoquant des lois nationales. Il a été convenu d'attendre la prochaine audition prévue en janvier 2023. Toutes les parties pensent que les salarié-es concerné-es devraient percevoir l'argent qui leur est dû. Cependant, les montants réclamés par les salarié-es et ceux auxquels elles et ils ont droit selon le partenaire de confection diffèrent à tel point les uns des autres qu'il est nécessaire de faire appel aux tribunaux afin de disposer de lignes directrices contraignantes pour les cas futurs.

TUNISIE

LICENCIEMENT ABUSIF

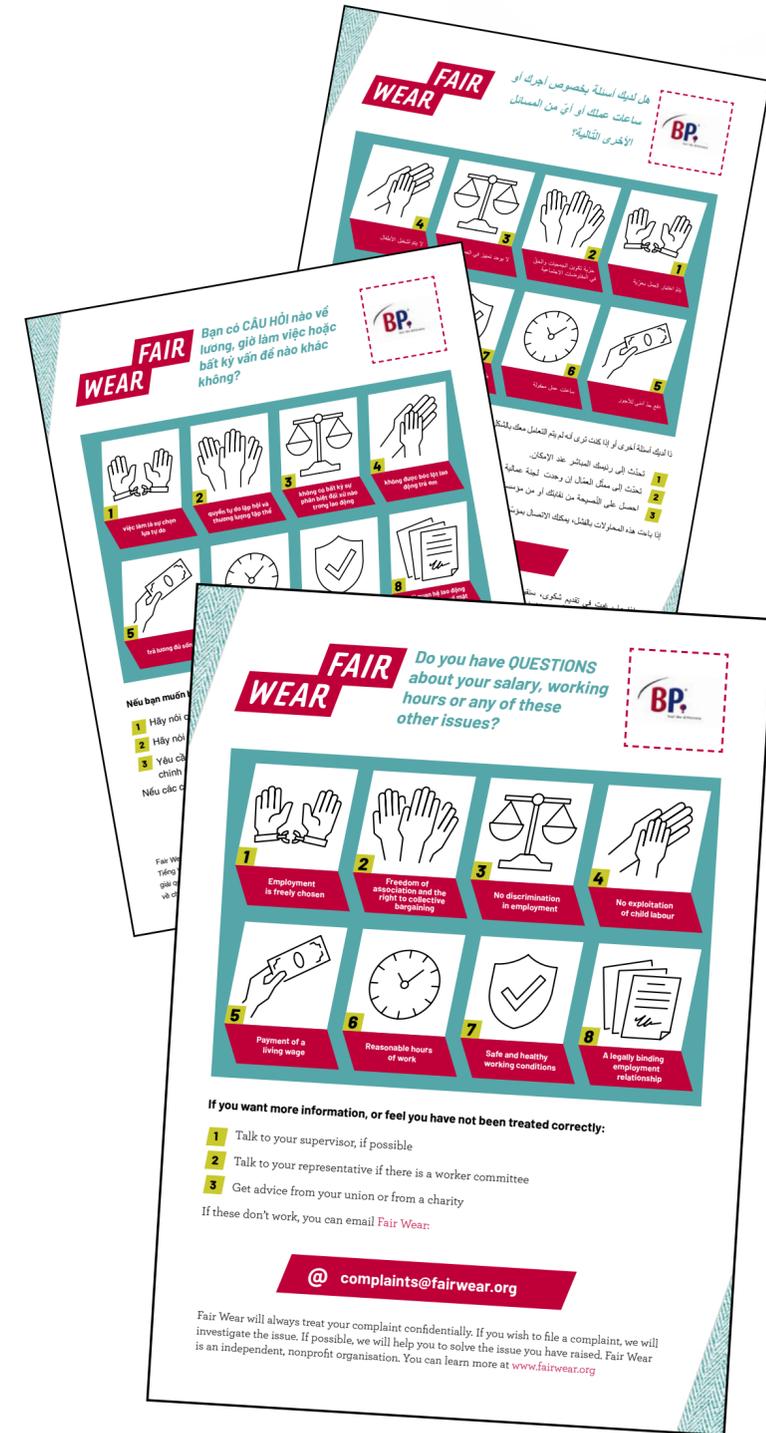
La plainte soumise par notre usine tunisienne Vetra® est décrite en détail à la page 25 du présent rapport sur le développement durable.

TURQUIE

DISCRIMINATION VENANT D'UN SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE

En avril 2022, nous avons reçu une plainte de notre partenaire de confection turc. Un salarié avait le sentiment que son supérieur le discriminait. Le problème avait déjà été abordé avec le service des Ressources Humaines, sans résultat. La FWF a alors été consultée.

La direction a réagi en organisant immédiatement une formation dédiée aux cadres sur les thèmes de la communication et de la gestion d'équipe. En outre, il a été décidé de rafraîchir régulièrement cette formation. La plainte a donc été ainsi résolue.





Serine, couturière dans notre usine tunisienne Vetra®

Un bon salaire pour un bon travail : LA POLITIQUE DES PRIX ET DES SALAIRES CHEZ BP®.



Concilier les prix et les salaires.

Comme toute entreprise, nous avons un intérêt économique à proposer nos articles à des prix conformes à ceux du marché. Nous avons parallèlement l'ambition de verser aux personnes qui confectionnent nos articles un salaire équitable pour le travail accompli. Il s'agit donc de trouver le juste équilibre en répondant à ces deux aspirations.

Il est important à ce titre d'entretenir avec nos partenaires une communication basée sur l'estime, le respect et la confiance, car les salaires et revenus ne sont pas payés par BP® mais par les partenaires de confection.

Bien sûr, la solution miracle n'existe pas, mais nous développons en coopération avec la Fair Wear Foundation (FWF) et l'Alliance pour des textiles durables différentes approches et idées en vue d'améliorer progressivement les salaires et revenus.

NOTRE PROCESSUS D'AMÉLIORATION CONTINUE :

- » Les négociations de prix sont liées à des hausses de salaire vérifiables ;
- » Fort de son propre atelier de couture d'échantillons, BP® dispose du savoir-faire nécessaire à la fabrication des articles. Les minutes allouées peuvent être comparées sur le terrain et servent ensuite à mener les négociations de prix avec les partenaires de confection ;
- » BP® entretient une large base de données dans laquelle sont enregistrées toutes les étapes de la production des articles ;
- » Au besoin, BP® transmet le savoir-faire spécifique qui permettra aux confectionneurs de respecter les minutes allouées prévues ;

» Nous sommes en dialogue permanent avec nos partenaires de confection et les invitons régulièrement à participer à des séminaires de la FWF dédiés aux fournisseurs. Le paiement d'un salaire équitable y est régulièrement thématiqué ;

» Depuis 2012, nous analysons les structures salariales de nos partenaires de confection. Dans le cadre d'un monitoring régulier, nous recueillons des informations sur les salaires dans les différents services, les salaires minimum légaux, les salaires faisant l'objet de conventions collectives, ainsi que sur les revenus minimum vitaux. Pour cela, il est nécessaire que nous nous entretenions régulièrement avec la direction des entreprises et les salariées des unités de production.

SALAIRES CIBLES :

Dans notre filiale tunisienne VETRA®, nous avons mis en place un **TARGET WAGE AGREEMENT**.

Dans cet accord, il est convenu que le salaire des collaboratrices et collaborateurs dépasse d'un certain pourcentage le salaire minimum.

FAIR WEAR

SALAIRES MINIMUM VITAUX

VOUS TROUVEREZ DE PLUS AMPLES INFORMATIONS DE FAIR WEAR À CE SUJET ICI.



SALAIRES MINIMUM VITAUX

INFORMATIONS SUR LE SITE WEB DE L'ALLIANCE TEXTILE DISPONIBLES ICI.

DURABILITÉ BP®.

Responsabilité envers l'humain et la nature.



L'ESSENCE DE BP®

ORIENTATION CLIENT BP®

AMÉLIORATION CONTINUE
ET INNOVATION BP®

EXCELLENCE BP®

TRANSPARENCE
ET CONFIANCE BP®

DURABILITÉ BP®

ESPRIT D'ÉQUIPE, DIVERSITÉ ET
ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL BP®

#5 PRINCIPE BP®

DURABILITÉ

Nous créons des valeurs durables pour les personnes avec lesquelles nous travaillons. La réussite économique nous prépare à l'avenir. Nous nous engageons en faveur de conditions de travail équitables et appliquons une gestion responsable des ressources naturelles.

Vers la neutralité climatique : NOTRE BILAN PRODUIT ET D'ENTREPRISE.

BP® ET CLIMATEPARTNER

Nous coopérons désormais avec **ClimatePartner** afin de rendre transparentes et de réduire les émissions de CO₂ de nos produits et de notre entreprise.

ClimatePartner aide les entreprises à calculer et à diminuer leurs émissions de CO₂, ainsi qu'à compenser les émissions restantes par le biais de projets écologiques à l'échelle mondiale. Le label décerné aux partenaires de ClimatePartner facilite la transparence et la traçabilité. Grâce aux numéros d'identification, les client-es peuvent s'informer sur les projets écologiques et la quantité de CO₂ compensée.

La neutralité climatique signifie que les émissions de CO₂ dues à la fabrication et au transport (en dépit des technologies ultra-modernes) sont compensées par ailleurs par l'achat de certificats de réduction des émissions qui permettent de financer des projets certifiés de protection de l'environnement.

LES ÉTAPES DE LA NEUTRALITÉ CLIMATIQUE

CALCULER

Saisie de nos émissions de CO₂ dans tous les domaines, de la consommation d'électricité aux déplacements et aux trajets des salarié-es, en passant par la consommation de papier.

ÉVITER/RÉDUIRE

Analyse de nos processus en vue de réduire ou d'éviter les émissions superflues.

COMPENSER

Compensation des émissions de CO₂ inévitables par le financement de projets écologiques.

D'une manière générale, notre priorité est la **réduction** des émissions de CO₂ plutôt que leur **compensation**.



EXEMPLE : BILAN DU PRODUIT PANTALON BP® « 1998 »

2022

(kg CO₂) (%)

11,99 68,4 matières premières

1,69 9,6 conditionnement

0,83 4,7 logistique entrante

0,59 3,4 consommation d'électricité dans l'atelier de confection

0,64 3,6 logistique sortante

0,49 2,8 élimination

1,31 7,5 émissions généraux

17,54 100

TOTAL | y compris 10 % de marge de sécurité : **19,23 kg CO₂**



ÉMISSIONS CO₂

VOUS TROUVEREZ DE PLUS AMPLES INFORMATIONS SUR CLIMATEPARTNER ICI.

BILAN DE L'ENTREPRISE BP®

	2019		2022	
	(kg CO ₂)	(%)	(kg CO ₂)	(%)
approvisionnement en électricité, chaleur, froid ; eau pour la consommation par BP®	165 999,31	14,4	10 086,65	2,23
parc automobile de l'entreprise	187 079,28	16,2	139 747,81	30,94
déchets d'exploitation	7 046,63	0,6	3 523,32	0,78
déplacements professionnels	49 813,79	4,3	40 981,04	9,07
émissions liées aux combustibles et à l'énergie	158 468,64	13,7	91 050,20	20,16
imprimés et papier pour imprimantes*	295 731,47	25,6	7 808,77	1,73
trajets effectués par le personnel pour se rendre au lieu de travail	290 730,58	25,2	140 801,10	31,17
télé-travail (à partir de 2020)	-	0,0	17 701,45	3,92
TOTAL	1 154 869,70	100	451 700,34	100

Émissions neutres en CO₂/économies

Économies de CO₂ grâce à diverses mesures, par exemple :

- > suppression des imprimantes aux postes de travail et donc réduction de la consommation de papier ;
- > mise en place du télé-travail ;
- > approvisionnement en électricité naturelle ;
- > impression neutre en carbone de nos catalogues et prospectus grâce à la compensation.

* Correction par rapport au dernier rapport sur le développement durable : consommation de papier pour imprimantes en 2021 : 168 826 feuilles

ESPRIT D'ÉQUIPE, DIVERSITÉ ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL BP®.

Tout le monde a le droit d'être encouragé.



L'ESSENCE DE BP®

ORIENTATION CLIENT BP®

AMÉLIORATION CONTINUE
ET INNOVATION BP®

EXCELLENCE BP®

TRANSPARENCE
ET CONFIANCE BP®

DURABILITÉ BP®

ESPRIT D'ÉQUIPE, DIVERSITÉ ET
ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL BP®

#6 PRINCIPE BP® ESPRIT D'ÉQUIPE, DIVERSITÉ ET ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL

Nous savons et aimons travailler en équipe. Nous respectons et encourageons la diversité. Nous sommes attentifs au développement personnel de chacun.

Motivation, engagement et humanité : RÉUSSIR NE SE FAIT PAS SANS OBJECTIFS.

L'EXCELLENCE N'EST POSSIBLE QU'EN ÉQUIPE.

À première vue, travail et loisirs semblent être incompatibles. Nous ne sommes pas de cet avis ! Chez nous, il est de tradition d'organiser des événements autour du travail d'équipe et de la formation continue. Cela nous permet non seulement de mieux faire connaissance et de stimuler le sentiment d'appartenance, mais également de favoriser l'épanouissement personnel.

Après une longue pause due à la pandémie, toute l'équipe s'est retrouvée en

2022 pour passer du temps entre collègues. Lors de l'évènement qui a réuni l'équipe en Belgique, nous avons partagé des moments forts qui nous ont permis de renforcer nos liens et d'en établir de nouveaux et lors desquels nous avons beaucoup appris les uns des autres.

Car une chose est claire : seule une équipe solide peut fabriquer d'excellents vêtements professionnels.



PLUS QU'UN SYMBOLE : GRANDIR ENSEMBLE !

Une petite pousse devient un arbre majestueux, un petit pas mène vers de grandes choses. Lors de l'évènement qui a réuni toute l'équipe en Belgique, nous avons planté ensemble des pieds de vigne et des rosiers, un symbole de la



conscience écologique de BP® mais aussi le signe de notre investissement en faveur d'une croissance commune.

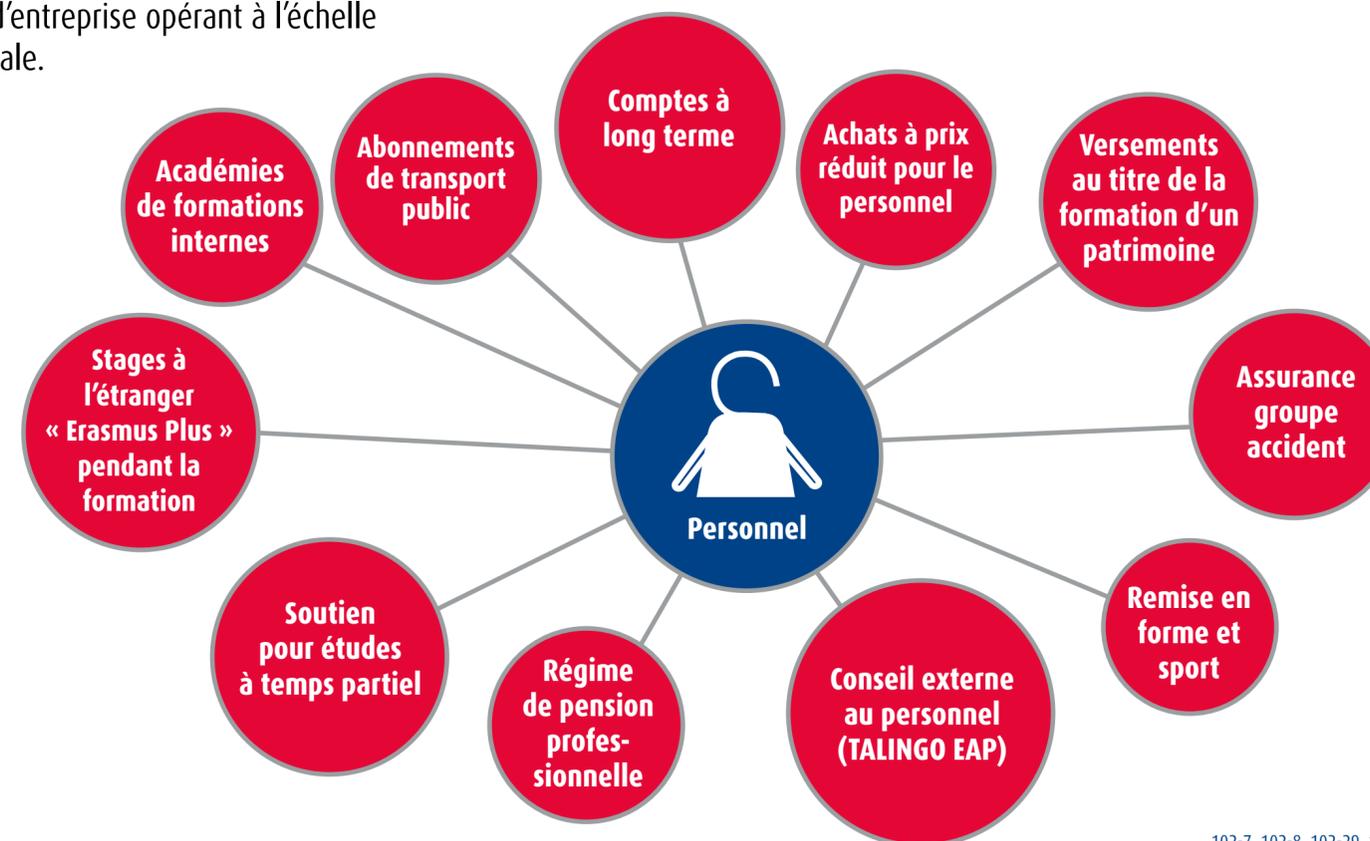
La plupart de ces plantes ont sûrement déjà bien poussé ...



TOUT POUR LE PERSONNEL : CHEZ BP®, L'ENCOURAGEMENT EST UNE PRIORITÉ.

Quand près de 130 personnes motivées, de 14 nations différentes et de milieux culturels les plus divers, travaillent ensemble, un énorme potentiel naît que BP® souhaite reconnaître et encourager en tant qu'entreprise d'entreprise opérant à l'échelle mondiale.

En décembre 2022, 51 % de femmes et 49 % d'hommes travaillaient dans l'administration. Les fonctions dirigeantes étaient assurées par 42 % de femmes et 58 % d'hommes.



Erlebe das BP® Team!

BP® Team-Wochenende im historischen Schloss Domaine de Ronchinne in Belgien

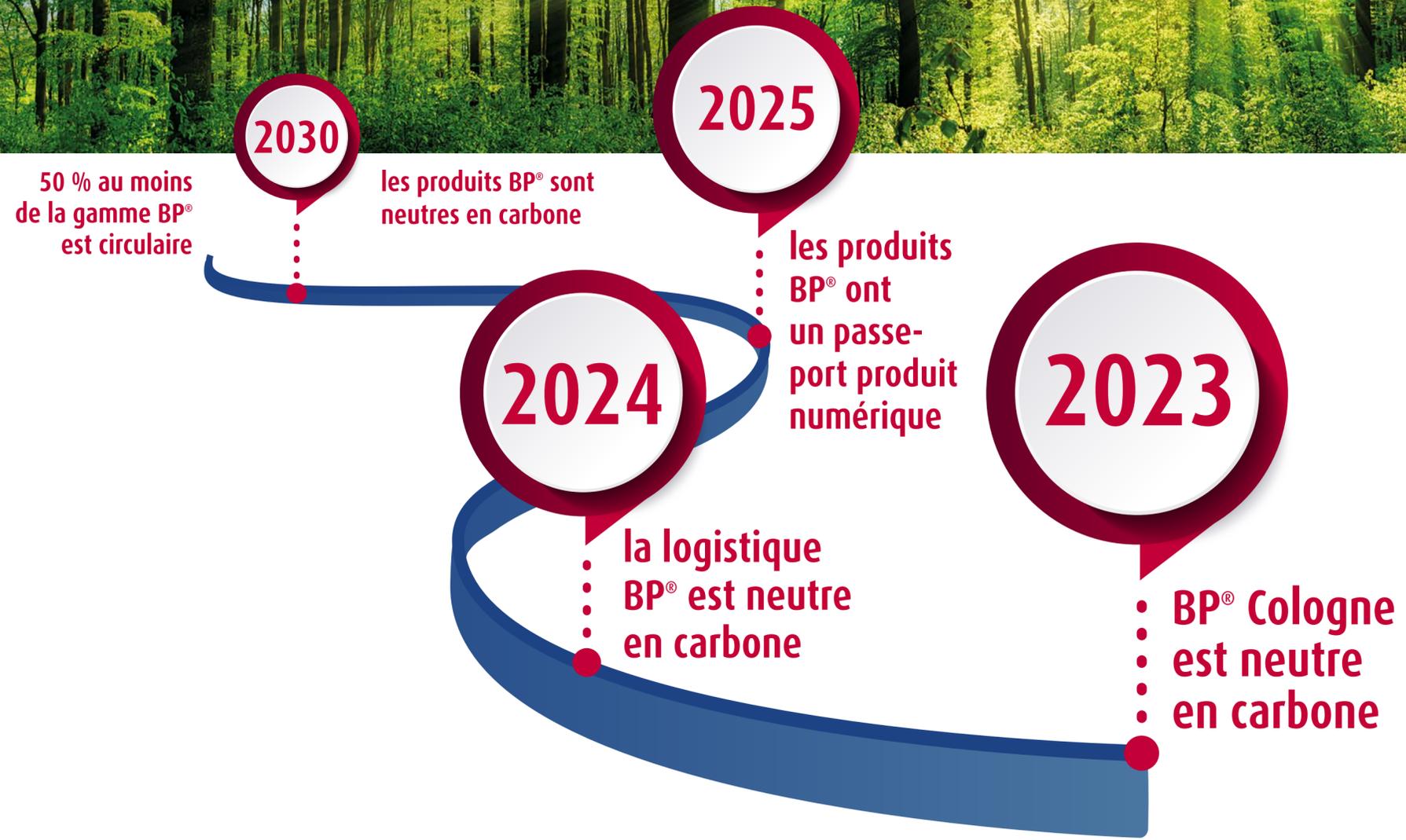
6.-8. Mai 2022

www.bp-online.com

BIERBAUM-PROELEN, SEIT 1786

Quand les objectifs deviennent réalité :

LES ÉTAPES VERS LA NEUTRALITÉ CLIMATIQUE.



AUTRES PROJETS BP® ACTUELS EN RAPPORT AVEC LE CLIMAT

- » bornes de recharge électriques sur le site de Cologne
- » installation photovoltaïque sur le site de Cologne
- » économies d'énergie grâce à de nouveaux concepts d'éclairage à Cologne
- » économies d'énergie grâce à un nouveau système de climatisation chez Vetra®
- » installation photovoltaïque chez Vetra®
- » utilisation plus fréquente de fibres recyclées

PAR INDICES GRI :

INDICE GRI	Chapitre	Page
102-1	Nom de l'organisation	4
102-2	Activités, marques, produits et services	4, 5, 9, 11-15, 17, 19
102-3	Lieu géographique du siège	4
102-4	Lieu géographique des sites d'activité	4, 17, 19, 21-25
102-5	Capital et forme juridique	4
102-6	Marchés desservis	4, 7
102-7	Taille de l'organisation	4, 32
102-8	Informations concernant les employés et les autres travailleurs	4, 32
102-9	Chaîne d'approvisionnement	7, 9, 11-14, 16-28, 30, 33
102-11	Principe de précaution ou approche préventive	4, 7, 9, 11-14, 18, 20-24, 28, 30, 33
102-12	Initiatives externes	11-14, 21-24
102-13	Adhésion à des associations	11-14, 21-24
102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	2
102-15	Principaux impacts, risques et opportunités	2, 5, 7, 14, 16, 18, 20, 25, 33
102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	2, 4, 6, 8, 10, 13-15, 18, 20, 29, 31
102-17	Mécanismes de conseil et de gestion des préoccupations concernant les questions éthiques	18, 20
102-21	Consultation des parties prenantes au sujet des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	2, 5, 7, 9, 11-14, 16-28, 30, 33
102-25	Conflits d'intérêts	5, 9, 16
102-29	Identification et gestion des impacts économiques, environnementaux et sociaux	2-33
102-30	Efficacité des procédures de gestion des risques	20
102-31	Examen des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	2-33
102-33	Communication des préoccupations majeures	16, 25
102-34	Nature et nombre total de préoccupations majeures	16, 25-27
102-35	Politiques de rémunération	28
102-36	Procédure de détermination de la rémunération	28
102-40	Liste des groupes de parties prenantes	5
102-42	Identification et sélection des parties prenantes	5, 18
102-43	Approche de l'implication des parties prenantes	2-33
102-44	Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	2, 5
102-47	Liste des enjeux pertinents	3, 5
102-50	Période de reporting	2, 35
102-51	Date du rapport le plus récent	2, 35
102-52	Cycle de reporting	35
102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	35
102-54	Déclarations de reporting en conformité avec les normes GRI	35

INDICE GRI	Chapitre	Page
102-55	Index du contenu GRI	34
102-56	Vérification externe	35
103	Approche managériale	2
202	Présence sur le marché	7
203	Impacts économiques indirects	7
204	Pratiques d'achats	7
205	Lutte contre la corruption	18
205-1	Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	18, 20
301-2	Matières recyclées utilisées	9
301-3	Produits et matériaux d'emballage valorisés	9
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	30
302-4	Réduction de la consommation énergétique	30, 33
302-5	Réduction des besoins énergétiques des produits et services	30, 33
303-1	Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	30
303-5	Consommation d'eau	30
305	Émissions	30, 33
306-2	Déchets par type et méthode d'élimination	30
308-1	Nouveaux fournisseurs analysés avec des critères environnementaux	11, 12, 14, 18, 20
308-2	Impacts environnementaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	9, 12, 18, 30, 33
403-5	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	27, 32
403-6	Promotion de la santé des travailleurs	27, 32
404-2	Programmes de mise à niveau des compétences / d'aide à la transition	32
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	32
406-1	Cas de discrimination et mesures correctives prises	13-14, 18, 26-27, 31
407-1	Opérations/fournisseurs avec un droit de liberté syndicale	13-14, 18, 20
408-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants	13-14, 18, 20
409-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	13-14, 18, 20
412-1	Opérations ayant été soumises à des contrôles du respect des droits de l'homme ou des évaluations des impacts	11, 21-24
412-2	Formation des employés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de l'homme	21-24
414-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	20-24
414-2	Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	18, 20-28
416-1	Évaluation des impacts des produits / services sur la santé / sécurité	5

PAR PAGES :

Page	Chapitre	INDICE GRI
2	Avant-propos	102-14, 102-15, 102-16, 102-21, 102-29, 102-31, 102-44, 102-50, 102-51, 103
3	Sommaire	102-29, 102-31, 102-43
4	Profil d'entreprise	102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-8, 102-11, 102-16, 102-29, 102-31, 102-41
5	Analyse de matérialité et parties prenantes	102-2, 102-15, 102-21, 102-25, 102-29, 102-31, 102-42, 102-43, 102-44, 416-1
6	Principe BP® 1	102-16, 102-29, 102-31, 102-43
7	Loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement	102-6, 102-9, 102-11, 102-15, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43, 202, 203, 204
8	Principe BP® 2	102-16, 102-29, 102-31, 102-43
9	Éviter. Réduire. Recycler	102-2, 102-9, 102-11, 102-21, 102-25, 102-29, 102-31, 102-43, 301-2, 301-3, 308-2
10	Principe BP® 3	102-16, 102-29, 102-31, 102-43
11	BP® et ses partenaires	102-2, 102-9, 102-11, 102-12, 102-13, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43, 308-1, 412-1
12	Fairtrade	102-2, 102-9, 102-11, 102-12, 102-13, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43, 308-1, 308-2
13	Fair Wear Foundation	102-2, 102-9, 102-11, 102-12, 102-13, 102-16, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1
14	Alliance pour des textiles durables	102-2, 102-9, 102-11, 102-12, 102-13, 102-15, 102-16, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43, 308-1, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1
15	Principe BP® 4	102-16, 102-29, 102-31, 102-43
16	Chaque jour de nouveaux défis	102-8, 102-15, 102-21, 102-25, 102-29, 102-31, 102-33, 102-43
17	Le réseau mondial	102-2, 102-4, 102-9, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43
18	Phase d'intégration BP®	102-9, 102-11, 102-15, 102-16, 102-17, 102-21, 102-29, 102-31, 102-42, 102-43, 205-1, 308-1, 308-2, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 414-2
19	154 ans de partenariats de confection	102-2, 102-4, 102-9, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43
20	L'analyse des risques BP®	102-9, 102-11, 102-15, 102-16, 102-17, 102-21, 102-29, 102-30, 102-31, 102-43, 205-1, 208-1, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2
21	Partenaires de confection en détail	102-4, 102-9, 102-11, 102-12, 102-13, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43, 412-1, 412-2, 414-1, 414-2
22	Partenaires de confection en détail	102-4, 102-9, 102-11, 102-12, 102-13, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43, 412-1, 412-2, 414-1, 414-2
23	Partenaires de confection en détail	102-4, 102-9, 102-11, 102-12, 102-13, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43, 412-1, 412-2, 414-1, 414-2

Page	Chapitre	INDICE GRI
24	Partenaires de confection en détail	102-4, 102-9, 102-11, 102-12, 102-13, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43, 412-1, 412-2, 414-1, 414-2
25	Plainte Vetra®	102-4, 102-15, 102-21, 102-29, 102-31, 102-33, 102-34, 102-43, 414-2
26	Mécanisme de traitement des plaintes	102-9, 102-21, 102-29, 102-31, 102-34, 102-43, 406-1, 414-2
27	Mécanisme de traitement des plaintes	102-9, 102-21, 102-29, 102-31, 102-34, 102-43, 403-5, 403-6, 406-1, 414-2
28	La politique des prix et des salaires de BP®	102-9, 102-11, 102-21, 102-29, 102-31, 102-35, 102-36, 102-43, 414-2
29	Principe BP® 5	102-16, 102-29, 102-31, 102-43
30	Émissions CO ₂	102-9, 102-11, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43, 302-4, 302-5, 303-1, 303-5, 305, 306-2, 308-2
31	Principe BP® 6	102-16, 102-29, 102-31, 102-43
32	BP® et son personnel	102-7, 102-8, 102-29, 102-31, 102-43, 403-5, 403-6, 404-2, 405-1
33	Regard sur l'avenir	102-9, 102-11, 102-15, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43, 302-4, 302-5, 305, 308-2
34	Registre	102-55
35	Vous avez des questions ?	102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54, 102-56

TOUTE QUESTION MÉRITE UNE RÉPONSE.



CYCLE DE REPORTING

Le rapport sur le développement durable est publié annuellement. Il s'agit ici de la sixième édition.

REPORTING EN CONFORMITÉ AVEC LES NORMES GRI

Le présent rapport a été rédigé dans le respect des lignes directrices de la Global Reporting Initiative (GRI). Il se base sur le GRI Content Index et fournit des informations sur des indicateurs clés.

VÉRIFICATION EXTERNE DU RAPPORT

Ce rapport n'a pas fait l'objet d'une vérification externe.

FABIAN KUSCH

Directeur Achats et Durabilité chez BP®
E-mail : f.kusch@bierbaum-proenen.de

