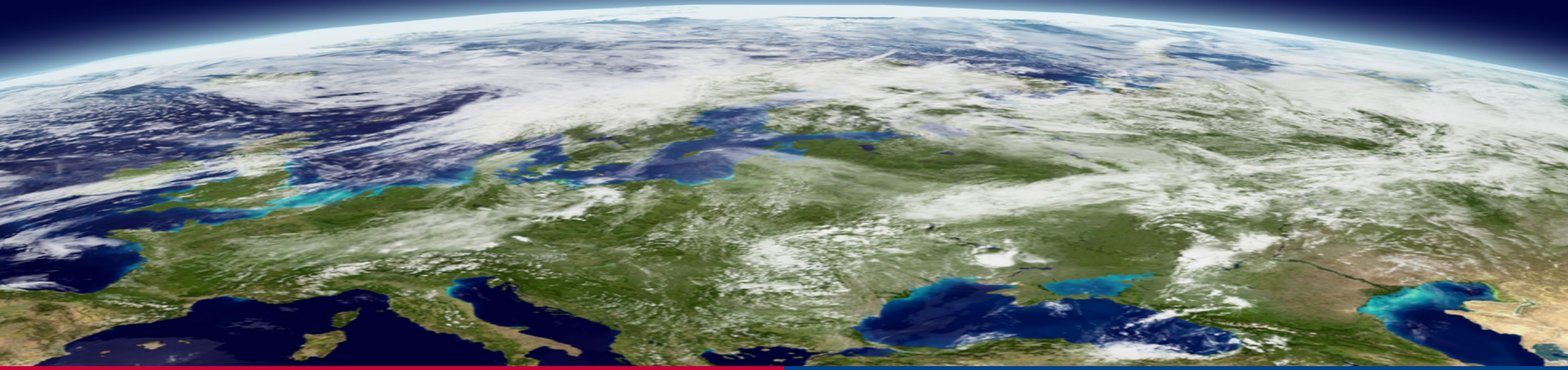
Rapport BP® 2023 sur le développement durable



Répondre à nos propres attentes et à celles de notre clientèle :

nous faisons du développement durable un sujet de compliance de premier ordre.

Cordialement vôtre
Maik Friedrichs
Associé gérant

Cordialement vôtre
Harald Goost
Associé gérant

Chère lectrice, cher lecteur,

« Nous créons des valeurs durables pour les personnes avec lesquelles nous travaillons ». Ainsi commence le 5e principe de BP®. D'après nous, cette ambition inscrite dans le long terme et la durabilité a grandement contribué à la réussite de notre entreprise familiale sur le marché depuis plus de 235 ans. Cette valeur continuera de nous accompagner à l'avenir. BP® a encore beaucoup de projets et pour notre feuille de route en matière de développement durable, nous nous sommes fixé des objectifs ambitieux que nous vous présentons dans ce rapport.

L'année 2023 a clairement montré que le développement durable est un sujet de compliance prioritaire. C'est notre propre défi, mais aussi celui que notre clientèle nous lance : répondre aujourd'hui et à l'avenir à tous ses enjeux.

Ainsi, avec ce rapport, nous nous préparons d'ores et déjà à respecter la directive européenne relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises. Cette directive prévoit la prise en compte de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance et sera obligatoire pour nous à partir de l'exercice 2025. Dans le présent rapport, nous traitons déjà de sujets tels que l'analyse de matérialité et la taxonomie européenne, sujets que nous approfondirons pendant l'exercice en cours.

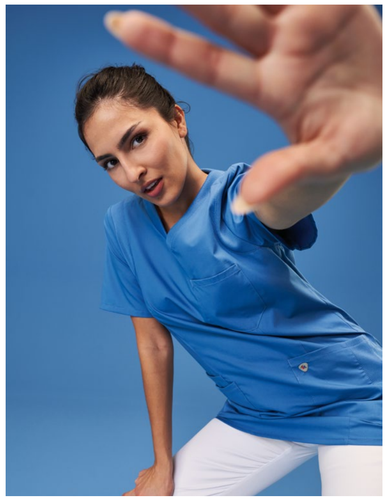
Pour réussir le développement durable, le dialogue est la meilleure solution. Dans cette optique, nous avons convié clientes et clients ainsi que d'autres partenaires de notre chaîne d'approvisionnement à un forum de la durabilité, organisé au printemps 2024 à Cologne.

L'évènement avait pour thème principal « RÉUSSIR. ENSEMBLE. DURABLEMENT ». Ce type d'évènements réalisés en partenariat avec la chaîne du textile permet d'ouvrir de nouvelles perspectives et de développer de nouveaux concepts en matière de développement durable. À l'avenir, nous continuerons de miser sur des échanges rapprochés avec les acteurs de la chaîne d'approvisionnement du textile.

Nous vous souhaitons une agréable lecture.

#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.



Avant-propos 2

Vos questions 4

D'où venons-nous ?
- Analyse de matérialité 5
- Analyse des risques 6
- Intégration des fournisseurs / Code de conduite BP® 7

BP® en bref 8

Stratégie de développement durable 9
- Environnement, affaires sociales et gouvernance 10
- Notre parcours social et écologique d'ici 2030 11

Protection du climat 12
- Bilan entreprise 13
- Bilan produit 14

Économie circulaire 15
- Un cycle vertueux pour notre avenir 16

Affaires sociales 17
- Fair Wear Foundation (FWF) 18
- Nos confectionneurs 19
- Politique des prix et des salaires 24
- Gestion des plaintes 25
- Fairtrade 27
- Alliance pour des textiles durables 27

Chaîne d'approvisionnement 28
- Un réseau mondial 29
- Loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement 30
- Exemple de chaîne d'approvisionnement : le pantalon hybride BPlus 1818 31

Taxonomie européenne 32

Forum BP® pour la clientèle 34

Normes GRI et lexique 35

Mentions légales 36

POSEZ VOS QUESTIONS À NOTRE ÉQUIPE DÉVELOPPEMENT DURABLE !
Envoyez votre question en un seul clic et vous recevrez votre réponse par e-mail.

Vous avez des questions ? Nous y répondons :

l'équipe chargée du développement durable est à votre écoute.

Notre équipe chargée des achats et du développement durable est composée de Annika, Nina et Fabian et répond ci-dessous aux questions de nos parties prenantes. Vous voulez en savoir plus ? L'équipe attend votre message à l'adresse bp.einkauf@bierbaum-proenen.de

POURQUOI NE TROUVE-T-ON CHEZ BP® AUCUN PRODUIT QUI PORTE LE BOUTON VERT ?

La stratégie de développement durable mise en place par BP® joue sur le long terme et doit elle-même être durable. C'est en nous appuyant sur cette stratégie que nous sélectionnons les labels et les certificats que nous souhaitons appliquer. À nos yeux, les labels que nous utilisons doivent représenter une valeur ajoutée, notamment en termes d'utilisation optimale des budgets disponibles. Le principe du Bouton Vert, qui regroupe différents labels, n'offre pas cette valeur ajoutée car il n'atteste que les certificats établis en amont. Par conséquent, nous ne proposons actuellement aucun produit portant le Bouton Vert.

POURQUOI NE TROUVE-T-ON CHEZ BP® AUCUN PRODUIT QUI PORTE LE LABEL « OEKO-TEX® MADE IN GREEN » ?

Contrairement au Bouton Vert, le label « OEKO-TEX® MADE IN GREEN » représente bien une valeur ajoutée pour notre stratégie de développement durable. Nous nous attachons donc actuellement à faire certifier un maximum d'articles, mais n'utiliserons pas le label tant que tous les produits concernés ne seront pas validés.

Une grande partie de la chaîne d'approvisionnement étant en cours de certification, nous avons besoin de temps pour réaliser cet objectif car nous coopérons avec de nombreux partenaires. Cependant, nous pourrons bientôt proposer une large gamme d'articles labellisés « OEKO-TEX® MADE IN GREEN ».

EN QUOI BP® EST-ELLE UNE ENTREPRISE SI DURABLE ?

En ce qui concerne le développement durable, nous poursuivons un objectif clairement défini, que nous souhaitons atteindre en toute transparence. Nous nous consacrons entièrement et avec minutie aux enjeux prioritaires. De plus, nous confrontons nos objectifs avec ceux des différentes parties prenantes, afin d'intégrer les effets positifs externes dans notre travail.

Nous sommes heureux de voir que notre volonté d'aborder avec efficacité le développement durable rencontre un écho très positif.

QUELLE EST LA CONSOMMATION DE CO_2 DANS LA FABRICATION DES PRODUITS BP® ET PAR RAPPORT AUX OBJETS DU QUOTIDIEN ?

Nous travaillons actuellement sur un moyen d'illustrer correctement ce genre de comparaison. En prenant par exemple la mobilité, nous pourrions comparer les émissions de CO_2 générées par la production de nos articles et celles d'un trajet en voiture. Notre objectif est de toujours identifier les potentiels d'économie, mais aussi de les exploiter.

En termes d'émissions de CO_2, la comparaison avec les objets du quotidien est très intéressante. Elle exige cependant un examen détaillé afin de pouvoir en tirer les bonnes conclusions. Nous prendrons volontiers cette suggestion en compte.

QUELS SONT LES LABELS DE DURABILITÉ AVEC LESQUELS BP® COOPÈRE ?

Nous travaillons avec la Fair Wear Foundation (FWF), l'Alliance pour des textiles durables, la MaxTex, ClimatePartner et bientôt Hohenstein (« OEKO-TEX® MADE IN GREEN »).

COMMENT BP® PEUT-ELLE GARANTIR UN APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE EN MATIÈRES PREMIÈRES ?

Nous appelons nos fournisseurs à strictement respecter nos règles de développement durable en leur faisant signer notre contrat-cadre (Code de conduite) et respecter les exigences qui découlent de la coopération avec divers labels.

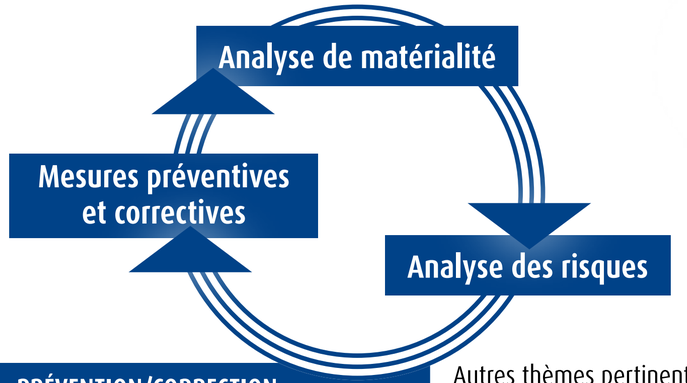
Cet engagement est régulièrement contrôlé par la FWF, ainsi que par des audits réalisés par BP® ou par des parties tierces. De plus, nos partenariats s'inscrivent généralement dans la durée et impliquent un consensus, des objectifs communs et une volonté d'évoluer ensemble. La FWF contrôle par exemple si nos sites de confection respectent bien les prescriptions en matière de développement durable et s'ils appliquent les mesures d'optimisation décidées.

En ce qui concerne l'interdiction des substances nocives dans la production, nous nous en tenons à la MRSL. En outre, nous nous engageons à continuellement optimiser l'efficacité énergétique aussi bien que les processus. À titre d'exemple, nous travaillons actuellement sur la numérisation de nos chaînes d'approvisionnement.

Notre équipe : Fabian, Annika et Nina

De nombreux objectifs. De nombreux acteurs :

L'analyse de matérialité BP®.



Dans ses directives, l'UE exige des entreprises qu'elles analysent en détail leurs efforts en matière de durabilité afin d'en permettre la comparaison tous secteurs confondus.

L'analyse de matérialité établie dans le respect des normes européennes en matière de reporting sur le développement durable (normes ESRS) évalue l'importance que revêtent les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance pour une entreprise. Les répercussions potentielles sur l'activité de l'entreprise, les intérêts et attentes des parties prenantes ainsi que des exigences légales sont autant d'aspects dont elle tient également compte. L'objectif est de définir les principaux thèmes qui ont l'impact le plus important sur l'entreprise et ses parties prenantes et qui serviront alors de base pour concevoir et communiquer une stratégie de développement durable.

Un thème est considéré comme étant principal si ses répercussions positives ou négatives sur l'être humain ou l'environnement sont importantes à court, moyen ou long terme au sein de l'entreprise.

THÈMES PRINCIPAUX	RISQUE	PRÉVENTION/CORRECTION
Sécurité et santé au travail dans la chaîne d'approvisionnement	Pays fournisseurs aux normes insuffisantes en matière de sécurité et de santé au travail	Améliorer les conditions de travail en nous investissant dans des initiatives multipartites et en coopérant étroitement et sur le long terme avec nos fournisseurs
Droits humains et normes relatives au travail dans la chaîne d'approvisionnement	Pays fournisseurs aux normes insuffisantes en matière de sécurité au travail et de droits humains	Améliorer les conditions de travail dans toute la chaîne d'approvisionnement en nous investissant dans la FWF et l'Alliance pour des textiles durables, ainsi qu'en prévoyant des audits et des formations de sensibilisation
Protection du climat dans la chaîne d'approvisionnement	Émissions de gaz à effet de serre dues à des processus de fabrication énergivores et à des circuits logistiques longs et multiples dans la chaîne d'approvisionnement	Encourager nos fournisseurs à installer des panneaux photovoltaïques pour réduire les émissions de gaz à effet de serre dans la chaîne d'approvisionnement
Économie circulaire dans la chaîne d'approvisionnement	Impact négatif sur l'environnement dû à l'utilisation de nouvelles matières premières et à la production de déchets pendant la fabrication	Préserver les ressources en utilisant des matériaux circulaires et en mettant en place des processus de fabrication circulaires
Gestion responsable des produits chimiques dans la production	Impact négatif sur l'environnement, les salarié·es et la population dû à l'utilisation intensive de produits chimiques dans les processus de fabrication de la chaîne d'approvisionnement	Gérer les produits chimiques de manière responsable en partenariat avec nos fournisseurs et en respectant les normes de certification

Autres thèmes pertinents pour les efforts de BP® en matière de développement durable, bien que moins essentiels :

- les droits humains, les normes relatives au travail, la sécurité et la santé au travail dans les services administratifs, commerciaux et logistiques
- l'entretien et l'utilisation de produits durables
- la gouvernance (pilotage de l'entreprise) et la compliance (respect des règles de l'entreprise)
- l'image de marque en tant qu'employeur (stratégie d'attractivité)
- l'engagement sociétal
- la sécurité des produits
- la prévention de la corruption et des pratiques anti-concurrentielles
- la protection des données et la sécurité de l'information

L'analyse des risques BP®

ne se fie pas aux apparences.

L'analyse des risques examine et évalue les principaux facteurs de risque qui ont une influence sur le développement durable.

L'année dernière, nous vous avons pour la première fois présenté notre analyse des risques. C'est sur elle que nous fondons notre action jour après jour. Elle englobe notamment la sélection et l'encadrement de nos fournisseurs, le respect de la loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement (LkSG), ainsi que notre adhésion à la FWF et à l'Alliance textile.

Dans le cadre de l'analyse des risques, nous évaluons au cours d'une année les évolutions politiques, économiques et sociales dans les pays fournisseurs, en accordant une attention particulière à la situation sur nos sites de confection.

Ce faisant, nous sommes en contact permanent avec nos interlocutrices et interlocuteurs locaux.

En outre, nous examinons les onze risques sectoriels de l'industrie du textile et de l'habillement définis par l'OCDE (cf. encadré ci-dessous).

Fondée sur les directives formulées par l'OCDE, notre analyse des risques est au cœur de notre engagement en faveur de pratiques entrepreneuriales responsables.

Elle inclut également les conclusions des rapports d'audit.

En analysant un pays partenaire, nous calculons ce que nous appelons le risque brut. Dans beaucoup de pays, les risques varient cependant en fonction des régions et les conditions ne sont pas les mêmes partout. Nous effectuons donc en plus une analyse individuelle de chaque partenaire en vérifiant si le risque brut impliqué par le pays partenaire est réduit par les conditions positives qui règnent dans l'usine partenaire (v. exemple en haut à droite). Si c'est le cas, nous modifions notre évaluation pour ce partenaire en tenant compte du contexte et obtenons le risque net.

Cette analyse détaillée nous permet de définir des mesures ciblées visant à prévenir les risques et à optimiser concrètement les processus. Elle nous aide à nous acquitter de notre devoir de vigilance en tant qu'entreprise ainsi qu'en matière des droits humains (HRDD) et à rendre notre chaîne d'approvisionnement transparente.

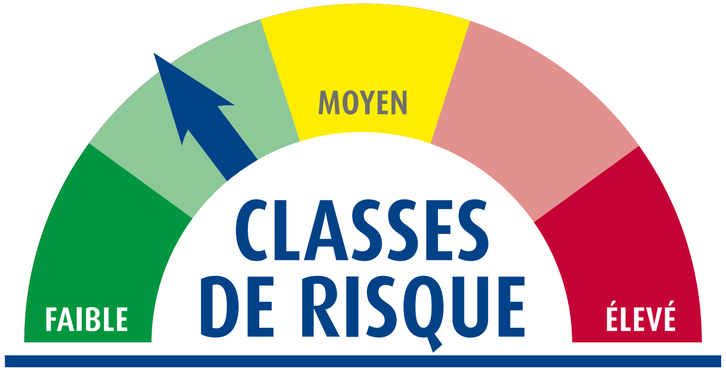
Dans ce rapport, nous présentons chacun de nos sites de confection en décrivant, à l'aide d'exemples, les risques révélés par notre analyse et la manière dont nous gérons les conclusions que nous en avons tirées.

LES 11 RISQUES SECTORIELS

1. Horaires de travail
2. Discrimination, harcèlement sexuel et violence à caractère sexiste
3. Liberté syndicale et négociation collective
4. Salaires et prestations sociales, salaires minimum vitaux
5. Travail forcé
6. Santé et sécurité
7. Corruption
8. Recours aux produits chimiques, eaux usées
9. Protection de l'environnement, utilisation des ressources
10. Émissions de gaz à effet de serre
11. Bien-être animal

EXEMPLE

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



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.

La responsabilité commence dès l'achat :

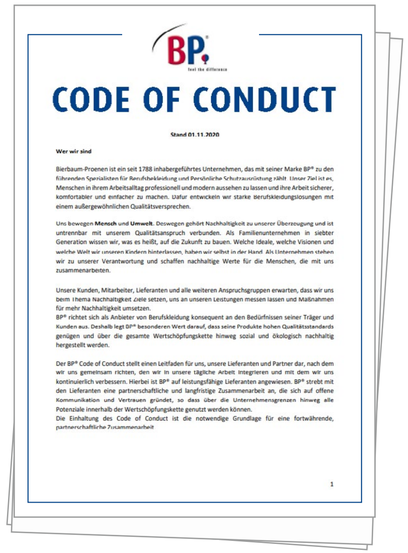
BP® a des exigences strictes, surtout envers ses fournisseurs.

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 humains.

CODE DE CONDUITE BP®

VOUS POUVEZ LE CONSULTER ICI.


BP.
Feel the difference

CODE OF CONDUCT

Stand 01.11.2020

Wer wir sind

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

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

Unsere Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten und alle weiteren Anspruchsgruppen erwarten, dass wir uns beim Thema Nachhaltigkeit „Ziele setzen, uns an unseren Leistungen messen lassen und Maßnahmen für mehr Nachhaltigkeit umsetzen.
BP® richtet sich als Anbieter von Berufskleidung konsequent an den Bedürfnissen seiner Träger und Kunden aus. Deshalb legt BP® besonderen Wert darauf, dass seine Produkte hohen Qualitätsstandards genügen und über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg sozial und ökologisch nachhaltig hergestellt werden.

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

1

LE CODE DE CONDUITE

Le Code de conduite de BP® constitue la base de nos relations avec notre clientèle, nos partenaires et nos fournisseurs. Il suit les lignes directrices de l'OCDE et les normes fondamentales de l'OIT. Des pratiques d'achat responsables nous tiennent à cœur et nous coopérons avec nos partenaires commerciaux d'égal à égal. Pour ce faire, il est essentiel de communiquer ouvertement. À titre d'exemple, nous aidons nos partenaires de confection et fournisseurs en prévoyant nos besoins quelques mois à l'avance pour leur permettre ainsi de bien planifier la fabrication.

En outre, nous nous attachons à assurer une structure des coûts transparente et communiquons ainsi régulièrement avec les sites de confection. Nous avons conscience que les prix que nous payons ont un impact direct sur les salaires de celles et ceux qui fabriquent nos vêtements professionnels. C'est pourquoi, dans le cadre de notre analyse des risques (v. p. 6), nous gardons à l'esprit l'évolution politique et économique du pays concerné.

Cette logique s'applique à tous nos partenaires, qu'ils soient directs et en amont. Nous veillons de près à ce que nos actes responsables se retrouvent dans toute notre chaîne d'approvisionnement.

Notre approche des pratiques d'achat responsables s'appuie sur le Common Framework for Responsible Purchasing Practices, élaboré par plusieurs initiatives multipartites. Dans ce cadre, nous n'avons de cesse de réévaluer nos angles d'approche.

PARTENAIRES BP®

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

102-2, 102-9, 102-11, 102-15, 102-16, 102-17, 102-21, 102-29, 102-30, 102-31, 102-42, 102-43, 205, 308-1, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 412-1, 414-1, 414-2

Plus que des chiffres :

235 années Bierbaum-Proenen.

LE SITE BP® DE COLOGNE EN 2023 :

7e génération à la tête de l'entreprise

126 salarié·es de 10 nationalités différentes

12 avantages pour les salarié·es allant de l'activité sportive au vélo de fonction

154 321 kw/h d'électricité verte achetée

54 % de femmes

46 % d'hommes

L'UNIVERS DES PRODUITS BP® EN 2023 :

5 gammes de produit

24 collections

56 couleurs au choix

59 innovations (couleurs incluses)

1,45 mns d'articles toujours disponibles (articles NOS)

LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT DE BP® EN 2023 :

5 613 salarié·es chez nos partenaires confectionneurs

15 ans de coopération en moyenne avec nos partenaires de confection

23 visites fournisseurs

32 audits FWF

31 audits par des organisations tierces

100 % des sites de confection encadrés

78 % des tissus en provenance de fournisseurs certifiés STeP/bluesign

TOP 5 DES PAYS FOURNISSEURS

CONFECTION en volume d'approvisionnement :
Tunisie (25 %), Arménie (24 %), Macédoine du Nord (16 %), Turquie (14 %), Vietnam (6 %)

MATIÈRES en volume d'approvisionnement :
Allemagne (41 %), Italie (31 %), Chine (8,86 %), Turquie (8,76 %), France (1,61 %)

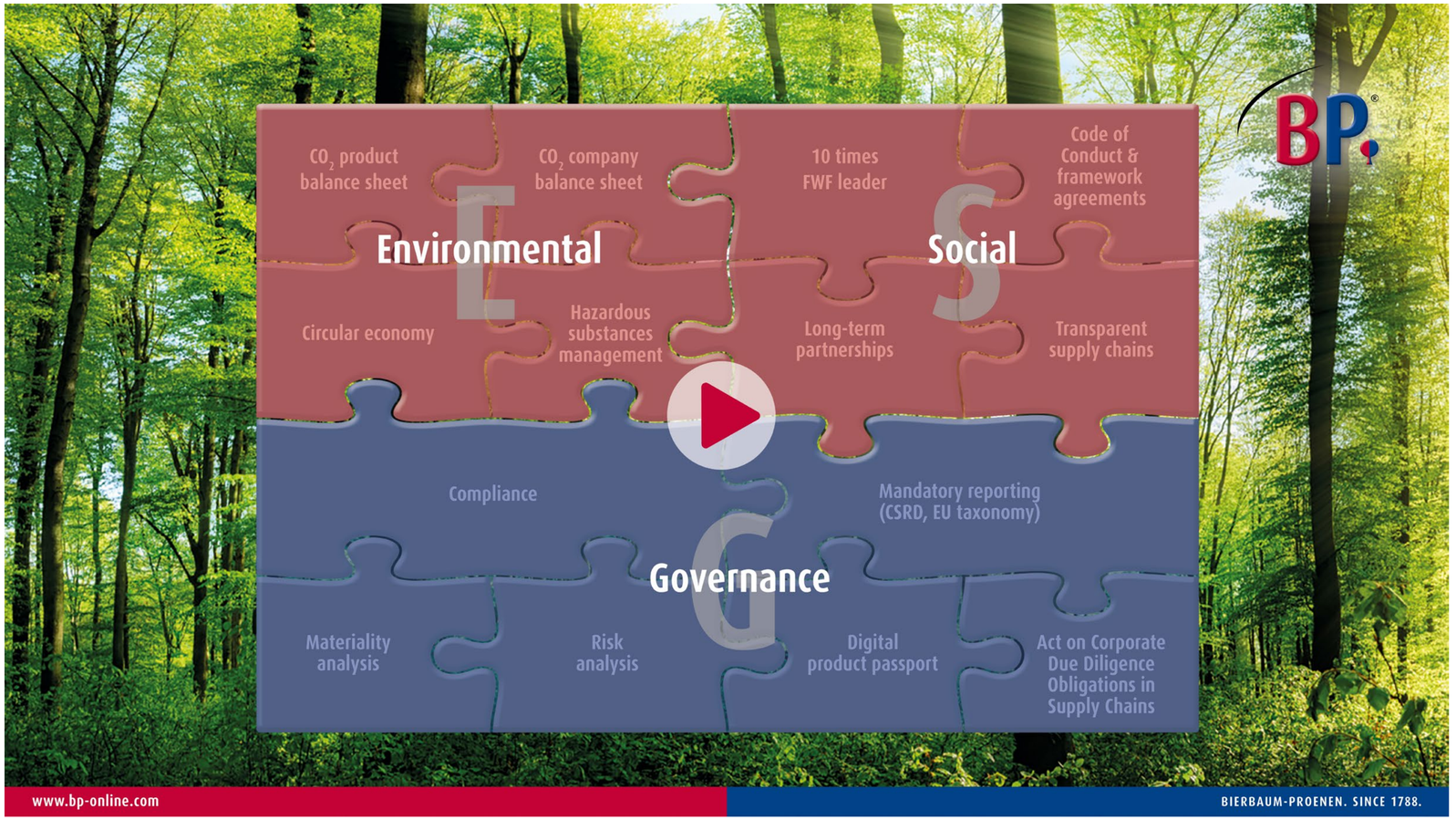
Stratégie de développement durable.

235 années Bierbaum-Proenen :

plus qu'une simple addition des pièces.

NOTRE STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE : UN PUZZLE AU FORT IMPACT.

Qu'il s'agisse du passeport produit numérique, de l'analyse de matérialité, des obligations de reporting ou du bilan carbone de l'entreprise, depuis de nombreuses années, nous n'avons de cesse chez BP® de développer nos thèmes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Ces efforts nous ont permis de devenir pour la dixième fois consécutive Fair Wear Leader, une distinction attribuée par la Fair Wear Foundation (FWF) aux entreprises qui s'engagent à plusieurs niveaux en faveur d'un approvisionnement responsable. Ces thèmes définissent notre stratégie complexe de développement durable et s'imbriquent les uns dans les autres comme les pièces d'un puzzle.



Quand les objectifs deviennent réalité :

BP® en route vers la durabilité.

2030

Objectif de décarbonation atteint par tous les produits BP® ; compensation des émissions restantes à travers des projets écologiques.

Les produits BP® sont neutres en carbone.

2025

Les produits BP® ont un passeport produit numérique.

2024

Objectif de décarbonation atteint par la logistique de BP® ; compensation des émissions restantes à travers des projets écologiques.

2023

Mission accomplie : objectif de décarbonation atteint par BP® Cologne ; compensation des émissions restantes à travers des projets écologiques.

AUTRES PROJETS ACTUELS CHEZ BP®

- **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**

Protection du climat.

Nos objectifs de décarbonation étape par étape : notre bilan entreprise.

Entreprise certifiée par ClimatePartner
climate-id.com/TWXG2V

BP® ET CLIMATE PARTNER

ClimatePartner propose des solutions destinées à protéger le climat en aidant d'autres entreprises à calculer et à réduire leurs émissions de CO_2, mais aussi à compenser les émissions restantes via des projets écologiques à l'échelle mondiale.

ClimatePartner attribue un numéro d'identification propre à chaque entreprise, ce qui permet de suivre les mesures écologiques certifiées et la quantité de CO_2 compensée. Le partenariat avec ClimatePartner garantit ainsi un maximum de transparence en matière de protection du climat.

À ce sujet, nous ne parlons délibérément plus de neutralité carbone, car cette expression suggère la disparition totale des gaz à effet de serre.

ClimatePartner
ÉMISSIONS CO_2
VOUS TROUVEREZ DE PLUS AMPLES INFORMATIONS SUR CLIMATEPARTNER ICI.

CALCULER

Saisie de nos émissions de CO_2 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 CO_2 inévitables par le financement de projets écologiques.

D'une manière générale, notre priorité est la **réduction** des émissions de CO_2 plutôt que leur **compensation**.

LE BILAN DE L'ENTREPRISE BP®

La Corporate Carbon Footprint (CCF) est l'empreinte carbone d'une entreprise. C'est sur cette empreinte que s'appuient les mesures de protection du climat. Le calcul de la CCF fournit aux entreprises une idée claire de leurs émissions de gaz à effet de serre et leur permet d'en identifier les principales sources. Ces conclusions permettent à leur tour de définir des mesures de réduction ciblées qui contribuent efficacement à protéger le climat.

La CCF est calculée dans le respect des exigences prévues par le protocole de ClimatePartner, qui lui-même est fondé sur le Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol).

Sur son site de Cologne, BP® a atteint plusieurs objectifs en matière de décarbonation et les émissions restantes sont compensées à travers des projets écologiques.

BILAN DE L'ENTREPRISE BP®	2022		2023	
	(kg CO_2)	(%)	(kg CO_2)	(%)
Approvisionnement en électricité, chaleur, froid ; eau pour la consommation par BP®	10 086,65	2,23	9 860,34	2,1
Parc automobile de l'entreprise	139 747,81	30,94	144 941,49	31,8
Déchets d'exploitation	3 523,32	0,78	3 523,32	0,8
Déplacements professionnels	40 981,04	9,07	47 798,05	10,5
Émissions liées aux combustibles et à l'énergie	91 050,20	20,16	94 653,95	20,8
Imprimés et papier pour imprimantes	7 808,77	1,73	3 206,89	0,7
Trajets effectués par le personnel pour se rendre au lieu de travail	140 801,10	31,17	128 020,56	28,1
Télé-travail (à partir de 2020)	17 701,45	3,92	23 328,80	5,1
TOTAL	**451 700,34**	**100**	**455 333,39**	**100**

Nous recensons nos émissions de CO2 depuis 2019 sur notre site de Cologne.
En 2019, nous émettions encore 1 154 869 kg de CO_2. Depuis, nous avons fait beaucoup de progrès même si les années de référence enregistrent certaines fluctuations en raison notamment des déplacements professionnels.

Le calcul de nos émissions CO_2 étape par étape : notre bilan produit.

EXEMPLE : BILAN DU PRODUIT PANTALON BP® « 1998 »

Taille 50n

(kg CO_2)	(%)	
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 indirectes
17,54	**100**	**TOTAL**

y compris 10 % de marge de sécurité : **19,23 kg CO_2**

Nous nous sommes fixé comme objectif, d'ici 2030, de calculer les émissions de CO_2 de tous nos produits, de mettre en pratique des mesures visant à les réduire et de compenser les émissions restantes par le biais de projets écologiques.

Après avoir réalisé les premiers bilans produit, nous nous sommes rendu compte qu'il était impossible d'effectuer le bilan de tous les produits dans les délais prévus. Nous allons donc changer notre façon de faire pour pouvoir transposer plus rapidement et plus facilement les valeurs saisies à tous les produits.

Une base de données interne est actuellement en cours de création pour automatiser et accélérer le processus de saisie.

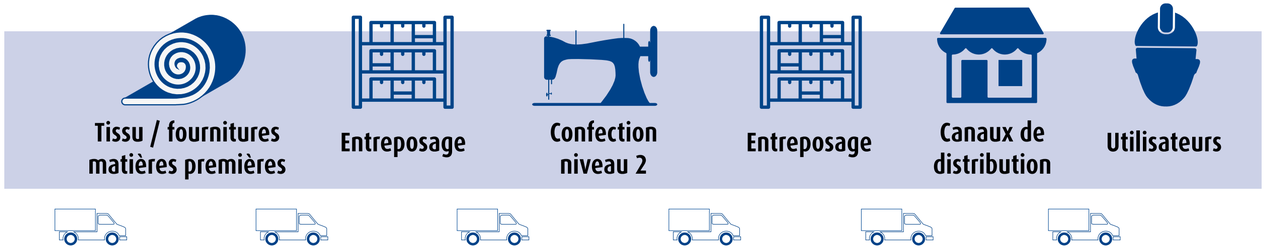
Ce faisant, nous échangeons de manière rapprochée avec ClimatePartner, mais aussi avec nos fournisseurs en amont, afin de recueillir les données de base du bilan produit.

Notre feuille de route pour le développement durable nous a permis notamment d'identifier des potentiels de réduction des émissions de CO_2 dans les domaines logistique, élimination des déchets et émissions indirectes.

OÙ SE PRODUISENT LES ÉMISSIONS DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT ?

Chaîne d'approvisionnement en amont
niveau 2-4 / part de CO_2 achetée

Chaîne d'approvisionnement en aval /
part de CO_2 produite par nos propres activités



Les activités de nos fournisseurs (matières) produisent la majeure partie des émissions de CO_2 (**environ 70 %**).

102-2, 102-9, 102-11, 102-12, 102-13, 102-15, 102-21, 102-29, 102-31, 102-43, 302-4, 302-5, 305, 308-2

Économie circulaire.

Produire, utiliser, recycler :

un cycle vertueux pour notre avenir.

L'ESPRIT CIRCULAIRE

Dans la nature, tout fait partie d'un grand processus circulaire. Nous nous en sommes inspirés pour rendre nos produits circulaires.

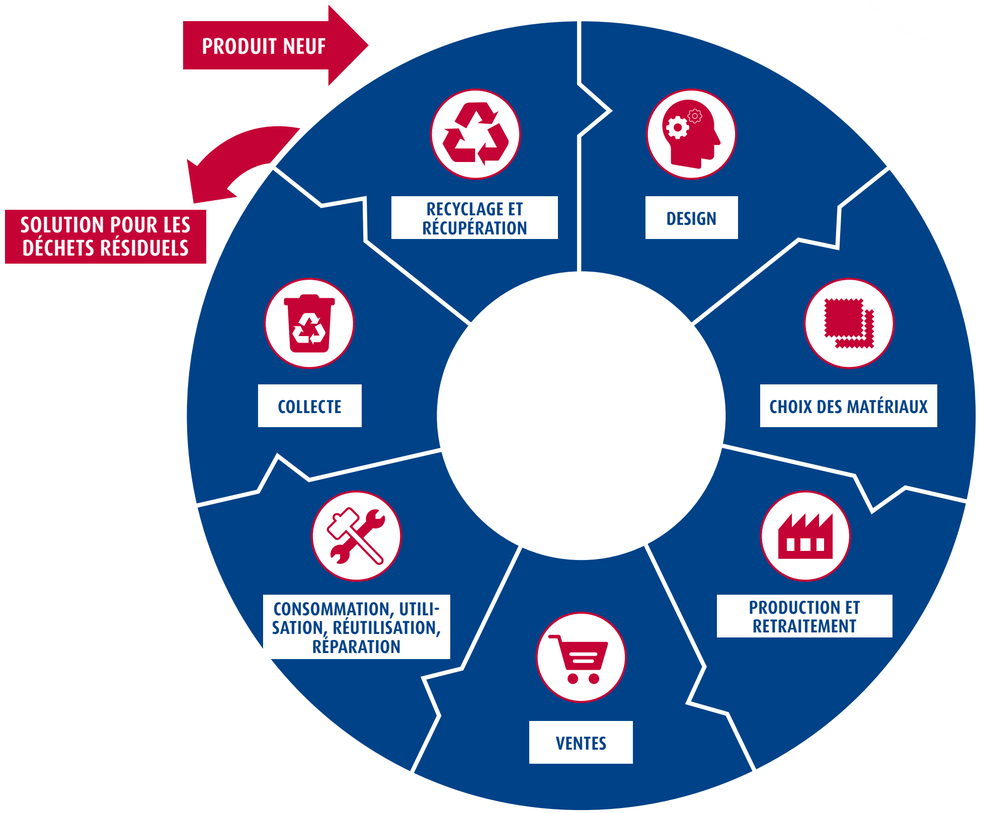
L'économie circulaire commence dès la création d'un produit, car c'est à cette étape que nous posons les bases qui le rendront facile à réparer et à recycler.

Au plus grand salon mondial de la sécurité et de la santé au travail (A+A), nous avons présenté en 2023 un polo de notre collection « économie circulaire ».

Nous avions travaillé deux ans sur le développement de ce polo. En effet, il est clair que pour nous la qualité est une priorité et le produit doit absolument être également compatible avec le lavage industriel. Un polo de cette collection est actuellement fabriqué à partir de 10 % de déchets de production recyclés et les boutons sont en coton recyclé : sans aucun compromis sur la qualité BP®.

En 2023, quatre collègues des services Gestion des produits, Design produit, Achats/développement durable et Marketing de BP® ont participé à un atelier qui leur a permis d'analyser la chaîne de valeur de BP®. Partant de là, ils se sont penchés sur la manière de faire avancer la thématique de l'économie circulaire chez BP®.

Notre clientèle, tout comme nos fournisseurs, s'intéressent de plus en plus à des produits qui s'inscrivent dans l'esprit de l'économie circulaire. Ensemble, nous pouvons donc travailler sur des solutions et progresser.

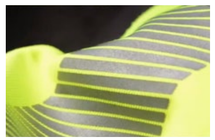


LA FEUILLE DE ROUTE DE BP® EN MATIÈRE D'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

2023

Premiers articles circulaires de BP®

2024



Kits de réparation pour bandes réfléchissantes

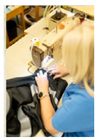
2024-2025

Autres articles circulaires de BP®

Container pour la collecte de chutes de tissu et de vêtements usagés

2025

40 % des tissus BP® sont fabriqués à partir de matériaux recyclés



Service de réparation

2028

Réutilisation de toutes les chutes provenant de la découpe chez BP®

20 % de la collecte sont des chutes de tissu et des vêtements usagés

2030

Au moins 50 % des produits BP® sont recyclables

2030

Premières coopérations dans des projets circulaires

Affaires sociales.

Ensemble pour plus de responsabilité.

La coopération de BP® avec la Fair Wear Foundation.

BP® is a member of FAIR WEAR fairwear.org LEADER

10 ans en statut de leader

Il s'agit de la plus haute distinction décernée par la Fair Wear et BP® répond à ses exigences à un très haut niveau.

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 dixième 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 25).

» 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.

» 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.

SUGGESTIONS RECUEILLIES LORS DU DERNIER BRAND PERFORMANCE CHECK

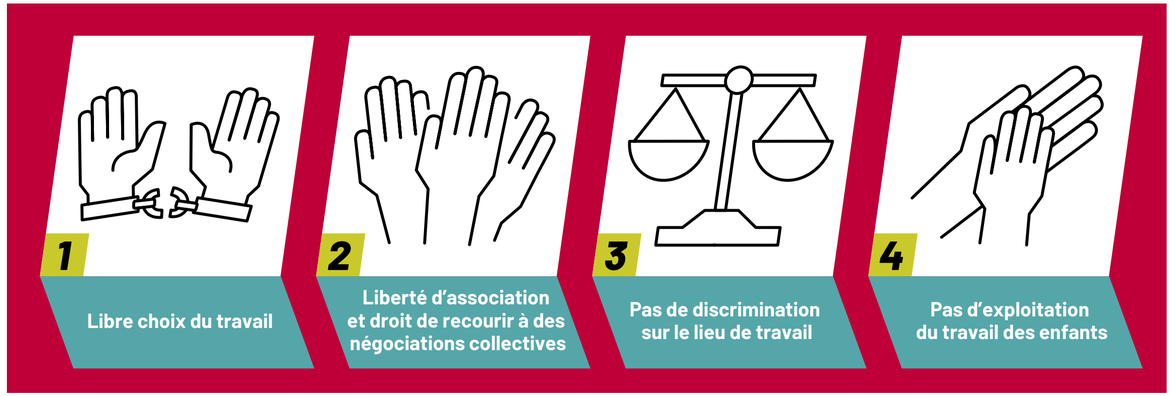
» Nous accorderons une plus grande attention à la liberté syndicale. Comment les comités d'entreprise ou les syndicats sont-ils structurés chez nos partenaires de confection et quelle aide pouvons-nous leur apporter ?

» Nous avons en outre modifié notre enquête annuelle sur les effectifs, les salaires et les horaires de travail. Désormais, les informations que nous recueillons sont plus souvent basées sur le genre afin de détecter d'éventuelles inégalités.

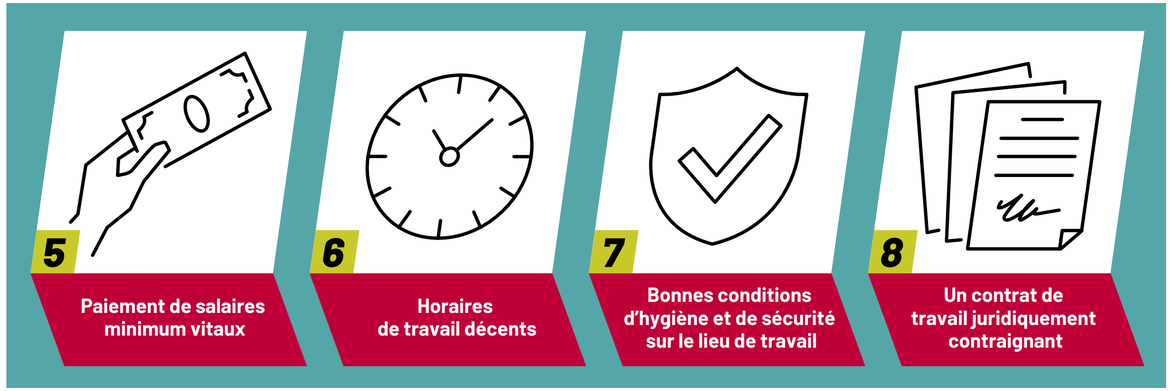
FAIR WEAR

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.



102-9, 102-11, 102-12, 102-13, 102-15, 102-16, 102-21, 102-29, 102-30, 102-31, 102-43, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1

TUNISIE

SITE DE PRODUCTION BP® VETRA.
Spécialiste des petites séries et multi-fonctionnel pour toutes les collections

DÉBUT DE LA COOPÉRATION : 1995
EFFECTIFS :
318 personnes (39 hommes, 279 femmes)
NOMBRE D'AUDITS FWF : 6
DERNIER AUDIT FWF : 29 et 30 septembre 2022
DERNIÈRE VISITE : novembre 2023
PARTICIPATION DE BP® DANS CE SITE DE PRODUCTION : 100 %
FORMATIONS :
FWF Workplace Education Program (WEP) 2014, dialogue social 2017, WEP « Basic » 2022
PARTICIPATION À DES SÉMINAIRES FOURNISSEURS DE LA FWF :
« Introduction to HRDD and Practical Use of the Fair Price Application »
DIFFÉRENCE ENTRE LE SALAIRE MINIMUM ET LE PLUS BAS SALAIRE PAYÉ : + 31 %
DIFFÉRENCE ENTRE LE SALAIRE MINIMUM ET LE SALAIRE MOYEN PAYÉ : + 43 %

Résultat de notre analyse des risques pour l'ensemble des sites de confection

VETRA®

Principaux risques identifiés :

- pénurie possible de main-d'œuvre spécialisée à l'avenir ;
- investissements nécessaires dans la numérisation et dans de nouvelles méthodes de transformation textile.

Potentiel d'optimisation constaté :

nous voulons renforcer la fidélisation des salarié·es, optimiser la communication avec le comité d'entreprise et moderniser le site. Dans cette optique, l'installation électrique a été en grande partie renouvelée en 2023. En 2024, il est prévu de changer la climatisation dans le bâtiment de fabrication.

Commentaire :

dans notre filiale VETRA®, nous avons mis en place un « Target Wage Agreement » en 2022. Cet accord prévoit que le salaire des salari·és soit supérieur au salaire minimum à hauteur d'un certain pourcentage. Nous avons encore augmenté ce pourcentage durant l'exercice sous revue.

TUNISIE

ENTREPRISE PARTENAIRE 2.
Spécialiste des collections Med & Care et Gourmet

DÉBUT DE LA COOPÉRATION : 2013
EFFECTIFS :
190 personnes (15 hommes, 175 femmes)
NOMBRE D'AUDITS FWF : 4
DERNIER AUDIT FWF : 23 et 24 juin 2022
DERNIÈRE VISITE : novembre 2023
PARTICIPATION DE BP® DANS CE SITE DE PRODUCTION : 80 %
FORMATIONS :
FWF Workplace Education Program « Basic » 2021
DIFFÉRENCE ENTRE LE SALAIRE MINIMUM ET LE PLUS BAS SALAIRE PAYÉ : + 19 %
DIFFERENZ ZWISCHEN MINDESTLOHN UND DURCHSCHNITTLICH GEZAHLTEM LOHN: + 28 %

Résultat de notre analyse des risques pour l'ensemble des sites de confection

Principal risque identifié :

- pénurie possible de main-d'œuvre spécialisée à l'avenir

Potentiel d'optimisation constaté :

une plus grande attention doit être accordée à la fidélisation des effectifs. Nous communiquons avec le partenaire pour trouver des solutions.

Les informations relatives aux salaires ont été recueillies au cours de l'exercice sous revue. Les salaires mentionnés s'entendent hors bonus. Salaires des cadres et du personnel de service non compris.

TUNISIE

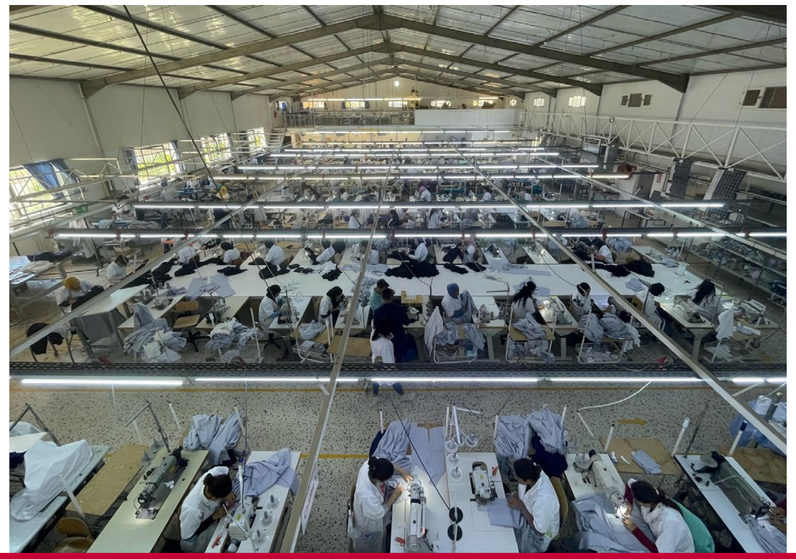
ENTREPRISE PARTENAIRE 3.
Nouveau partenaire
(coopération en cours d'établissement)

DÉBUT DE LA COOPÉRATION : 2023
EFFECTIFS : 280 personnes
DERNIER AUDIT (STeP) : 8 et 9 février 2023
DERNIÈRE VISITE : novembre 2023
CERTIFICATIONS :
STeP by OEKO-TEX®

Principal risque identifié :
risques typiques pour la Tunisie. Analyse approfondie à venir.

Évaluation des risques :
nous avons déjà coopéré avec ce partenaire entre 2016 et 2020. Nous avons repris notre collaboration en 2023. Celle-ci étant cependant très récente, nous ne pouvons pas encore publier d'informations détaillées, relatives par exemple aux salaires.

Résultat de notre analyse des risques pour l'ensemble des sites de confection



BANGLADESH

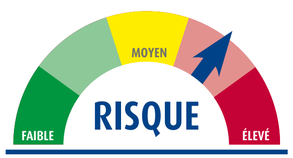
Partenaire pour les t-shirts

DÉBUT DE LA COOPÉRATION : 2017
EFFECTIFS :
280 personnes (112 hommes, 168 femmes)
NOMBRE D'AUDITS FWF : 1
DERNIER AUDIT FWF : 18 et 19 août 2023
DERNIER AUDIT D'UNE ORGANISATION TIERCE :
22/03/2022 (BSCI)
DERNIÈRE VISITE : septembre 2023
PARTICIPATION DE BP® DANS CE SITE DE PRODUCTION : 20 %
FORMATIONS : intégration à la FWF, module 1, en décembre 2023 ; thèmes de la formation : droit du travail et mécanisme de plaintes
DIFFÉRENCE ENTRE LE SALAIRE MINIMUM ET LE PLUS BAS SALAIRE PAYÉ : + 9 %
DIFFÉRENCE ENTRE LE SALAIRE MINIMUM ET LE SALAIRE MOYEN PAYÉ : + 15 %

Principal risque identifié :
ce partenaire a changé de site de production en 2023 sans nous en informer au préalable. À la suite de cela, un audit a été réalisé sur place par la FWF. Celui-ci n'a pas répondu à nos attentes car diverses défaillances ont été constatées.

Potentiel d'optimisation constaté :
une visite du site nous a permis de constater que des optimisations ont déjà été réalisées. Néanmoins, certains points doivent encore être améliorés. Nous prévoyons donc une nouvelle visite et un nouvel audit en 2024 pour identifier d'autres potentiels d'optimisation.

Évaluation des risques :
des manifestations et des grèves ont eu lieu au Bangladesh dans le cadre de l'augmentation du salaire minimum décidée par l'État. De plus, ces derniers temps en plus, les carnets de commandes se dégarnissent nettement au Bangladesh.



Résultat de notre analyse des risques pour l'ensemble des sites de confection

Les informations relatives aux salaires ont été recueillies au cours de l'exercice sous revue. Les salaires mentionnés s'entendent hors bonus. Salaires des cadres et du personnel de service non compris.

ARMÉNIE

Spécialiste des collections Outdoor, EPI et Workwear ; grosses commandes

DÉBUT DE LA COOPÉRATION : 2016

EFFECTIFS :
2345 personnes (187 hommes, 2158 femmes)

NOMBRE D'AUDITS D'ORGANISATIONS TIERCES : 13

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

DERNIÈRE VISITE : decembre 2023

PARTICIPATION DE BP® DANS CE SITE DE PRODUCTION : 8 %

CERTIFICATIONS :
ISO 9001, ISO 14001

DIFFÉRENCE ENTRE LE SALAIRE MINIMUM ET LE PLUS BAS SALAIRE PAYÉ : + 33 %

DIFFÉRENCE ENTRE LE SALAIRE MINIMUM ET LE SALAIRE MOYEN PAYÉ : + 94 %

Principal risque identifié :

en raison du conflit territorial qui oppose l'Arménie et l'Azerbaïdjan, nous avions d'abord calculé un risque très élevé pour ce partenaire. Le rapprochement entre les deux États nous a permis de réévaluer ce risque à la baisse.

Potentiel d'optimisation constaté :

l'entreprise est bien organisée. En optant pour un audit réalisé par un prestataire tiers, nous voulons encore améliorer la situation.

Résultat de notre analyse des risques pour l'ensemble des sites de confection

PAKISTAN

Spécialiste pour les collections Workwear, Gourmet et Med & Care

DÉBUT DE LA COOPÉRATION : 1994

EFFECTIFS :
1040 personnes (992 hommes, 118 femmes)

NOMBRE D'AUDITS D'ORGANISATIONS TIERCES : 13

DERNIER AUDIT (STeP) : 17/07/2023

DERNIÈRE VISITE :
septembre 2023

PARTICIPATION DE BP® DANS CE SITE DE PRODUCTION : 17 %

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.

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

DIFFÉRENCE ENTRE LE SALAIRE MINIMUM ET LE PLUS BAS SALAIRE PAYÉ : + 19 %

DIFFÉRENCE ENTRE LE SALAIRE MINIMUM ET LE SALAIRE MOYEN PAYÉ : + 40 %

Principal risque identifié :

depuis début 2023, ce partenaire peine à utiliser pleinement ses capacités de production. Ce problème est dû à la situation tendue dans le monde entier en termes de commandes.

Potentiel d'optimisation constaté :

à l'échelle du pays, le niveau des salaires est acceptable. En partenariat avec une autre société, nous avons lancé un projet pilote dans le cadre d'une initiative de l'Alliance pour des textiles durables visant à augmenter les salaires à long terme.

Commentaire :

durant l'exercice sous revue, notre partenaire pakistanais a commencé à couvrir ses besoins énergétiques avec le photovoltaïque. En 2023, il a installé des panneaux pour produire 25 kWc, un chiffre qu'il prévoit de multiplier par deux en 2024. Petit à petit, l'électricité devrait être produite de plus en plus à partir de sources d'énergie renouvelables.

Panneaux solaires sur le toit de l'usine

Résultat de notre analyse des risques pour l'ensemble des sites de confection

Les informations relatives aux salaires ont été recueillies au cours de l'exercice sous revue. Les salaires mentionnés s'entendent hors bonus. Salaires des cadres et du personnel de service non compris.

MACÉDOINE DU NORD

Multifonctionnel et spécialiste des petites séries

DÉBUT DE LA COOPÉRATION : 2002

EFFECTIFS :
294 personnes (16 hommes, 278 femmes)

NOMBRE D'AUDITS FWF : 6

DERNIER AUDIT FWF : 20-22 octobre 2022

DERNIÈRE VISITE : decembre 2023

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

DIFFÉRENCE ENTRE LE SALAIRE MINIMUM ET LE PLUS BAS SALAIRE PAYÉ : + 9 %

DIFFÉRENCE ENTRE LE SALAIRE MINIMUM ET LE SALAIRE MOYEN PAYÉ : + 29 %

Principaux risques identifiés :

le taux de productivité étant trop faible, le personnel a dû travailler en 2022 à plusieurs reprises le samedi sans être convenablement payé. Il a été immédiatement mis fin à cette situation révélée dans le cadre d'un audit FWF, qui a également eu lieu en 2022. En 2023, ce risque est resté sous surveillance.

Un autre risque est la pénurie croissante de main-d'œuvre spécialisée

Potentiel d'optimisation constaté :

nous nous efforçons d'aider notre partenaire le mieux possible et de trouver la meilleure solution pour tout le monde.

En ce qui concerne la planification des capacités de production et la pénurie de main-d'œuvre spécialisée, nous entretenons un processus d'échange et de concertation étroit.

Résultat de notre analyse des risques pour l'ensemble des sites de confection

TURQUIE

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

DÉBUT DE LA COOPÉRATION : 2005

EFFECTIFS :
289 personnes (165 hommes, 124 femmes)

NOMBRE D'AUDITS FWF : 5

DERNIER AUDIT FWF : 7 et 8 septembre 2021

DERNIÈRE VISITE : novembre 2023

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

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

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

DIFFÉRENCE ENTRE LE SALAIRE MINIMUM ET LE PLUS BAS SALAIRE PAYÉ : + 4 %

DIFFÉRENCE ENTRE LE SALAIRE MINIMUM ET LE SALAIRE MOYEN PAYÉ : + 6 %

Principal risque identifié :

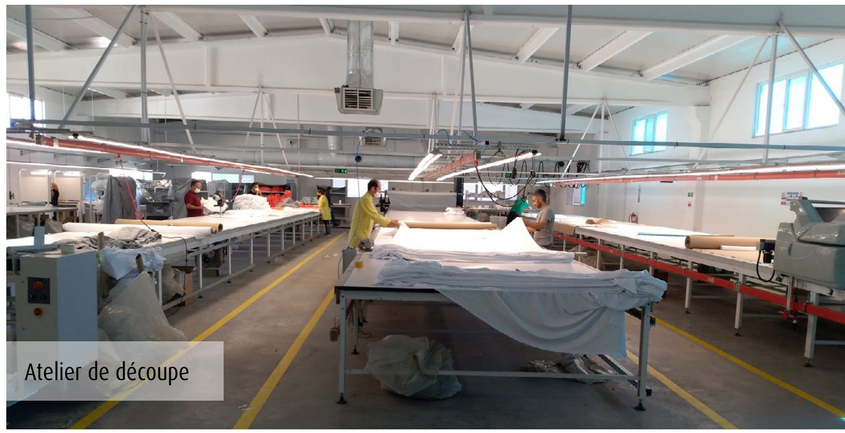
après le séisme de 2023, notre entreprise partenaire est restée un certain temps sans comité d'entreprise. En quelques mois, notre partenaire a cependant réussi à le reconstituer. Néanmoins, la situation n'est pas encore revenue à la normale et le comité d'entreprise ne peut toujours pas travailler comme avant.

Potentiel d'optimisation constaté :

étant donné que l'activité a bien redémarré, une chose est pour nous sûre : nous aiderons le comité d'entreprise du mieux que nous pourrons par le biais d'un audit suivi d'une formation.

Commentaire :

le violent séisme de février 2023 a endommagé une partie de l'usine. La production a pu reprendre rapidement, mais la population a encore besoin d'aide. La reprise d'une activité stable nous a amené à rabaisser le risque qui était temporairement élevé.


Atelier de découpe

Résultat de notre analyse des risques pour l'ensemble des sites de confection

Les informations relatives aux salaires ont été recueillies au cours de l'exercice sous revue. Les salaires mentionnés s'entendent hors bonus. Salaires des cadres et du personnel de service non compris.

CHINE

ENTREPRISE PARTENAIRE 1.
Spécialiste depuis de longues années des collections Outdoor, EPI et Workwear

DÉBUT DE LA COOPÉRATION : 2013
EFFECTIFS :
263 personnes (92 hommes, 144 femmes)
NOMBRE D'AUDITS FWF : 4
DERNIER AUDIT FWF : 10 et 11 octobre 2022
DERNIER AUDIT D'UNE ORGANISATION TIERCE : 21/04/2023 (BSCI)
DERNIÈRE VISITE : septembre 2023
PARTICIPATION DE BP® DANS CE SITE DE PRODUCTION : 10 %
DIFFÉRENCE ENTRE LE SALAIRE MINIMUM ET LE PLUS BAS SALAIRE PAYÉ : + 129 %
DIFFÉRENCE ENTRE LE SALAIRE MINIMUM ET LE SALAIRE MOYEN PAYÉ : + 200 %

Principal risque identifié :
chez ce partenaire, le nombre d'heures supplémentaires est régulièrement très élevé. Bien qu'elles ne soient pas imputables aux commandes BP®, nous voulons veiller à ce que les horaires de travail des salarié·es soient décents et respectent le cadre prescrit par la loi.

Potentiel d'optimisation constaté :
une plus grande attention doit être apportée aux horaires de travail, en particulier pendant les périodes de l'année où le carnet de commande est bien rempli. Sur ce point, il est particulièrement important pour nous que la communication soit transparente et ouverte afin de pouvoir mieux évaluer la situation de l'usine.

Commentaire :
nous avons régulièrement rendu visite à ce partenaire et visité l'usine, ce qui nous permet d'avoir une assez bonne vue d'ensemble de l'entreprise et de bien la connaître.

Résultat de notre analyse des risques pour l'ensemble des sites de confection

ENTREPRISE PARTENAIRE 2.
Partenaire pour nos styles Outdoor

DÉBUT DE LA COOPÉRATION : 2017
EFFECTIFS :
136 personnes (94 hommes, 42 femmes)
NOMBRE D'AUDITS FWF : 1
NOMBRE D'AUDITS D'ORGANISATIONS TIERCES : 5
DERNIER AUDIT FWF : 20 et 21 juillet 2023
DERNIÈRE VISITE : septembre 2023
PARTICIPATION DE BP® DANS CE SITE DE PRODUCTION : 5 %
DIFFÉRENCE ENTRE LE SALAIRE MINIMUM ET LE PLUS BAS SALAIRE PAYÉ : + 84 %
DIFFÉRENCE ENTRE LE SALAIRE MINIMUM ET LE SALAIRE MOYEN PAYÉ : + 162 %

Principal risque identifié :
ce partenaire a des difficultés pour trouver de la main d'œuvre. De plus, la succession n'est toujours pas réglée actuellement.

Potentiel d'optimisation constaté :
l'audit social réalisé en 2023 a révélé plusieurs petites choses à améliorer, sur lesquelles nous travaillons continuellement.

Résultat de notre analyse des risques pour l'ensemble des sites de confection

VIETNAM

Partenaire pour le Workwear sophistiqué

DÉBUT DE LA COOPÉRATION : 2004
EFFECTIFS :
178 personnes (37 hommes, 141 femmes)
NOMBRE D'AUDITS FWF : 5
DERNIER AUDIT FWF : 4 et 5 août 2023
DERNIÈRE VISITE : septembre 2023
PARTICIPATION DE BP® DANS CE SITE DE PRODUCTION : 60 %
DIFFÉRENCE ENTRE LE SALAIRE MINIMUM ET LE PLUS BAS SALAIRE PAYÉ : + 30 %
DIFFÉRENCE ENTRE LE SALAIRE MINIMUM ET LE SALAIRE MOYEN PAYÉ : + 49 %

Résultat de notre analyse des risques pour l'ensemble des sites de confection

Principal risque identifié :
lors d'une visite du site, nous avons constaté qu'il serait temps de moderniser la cantine. Dans son état actuel, elle ne peut pas servir de salle de pause aux salarié·es.

La situation en matière de commandes est très tendue au Vietnam, et cette entreprise n'est pas épargnée.

Potentiel d'optimisation constaté :
plusieurs parties de l'usine ont besoin d'être modernisées. Certains points ont déjà été améliorés à la suite de l'audit, d'autres restent à faire. Nous échangerons régulièrement avec ce partenaire et élaborerons ensemble de nouveaux objectifs.

De plus, nous l'aidons actuellement du mieux que nous pouvons en lui attribuant un plus gros volume de commandes.

Commentaire :
en raison de l'état des carnets de commande au Vietnam, nous vérifions régulièrement la situation de notre partenaire en matière de risques.

Les informations relatives aux salaires ont été recueillies au cours de l'exercice sous revue. Les salaires mentionnés s'entendent hors bonus. Salaires des cadres et du personnel de service non compris.

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 thématisé ;

» 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 salarié·es 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. Nous avons augmenté ce pourcentage durant l'exercice sous revue.

FAIR WEAR

SALAIRES MINIMUM VITAUX

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

Member of the Partnership for Sustainable Textiles
Socially and environmentally – we're on our way

SALAIRES MINIMUM VITAUX

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

Pas seulement en raison de la loi LKSG :

le droit de se plaindre.

» 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 : 25

» nombre de plaintes déposées auprès de BP® en 2023 : 2

» pays depuis lesquels des plaintes ont été émises : Tunisie 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 18).

PROCÉDURE DE DÉPÔT DE PLAINTE

La collaboratrice ou le collaborateur dépose une plainte (anonyme si souhaité) via la ligne d'assistance ou par e-mail.

PLAINTE

FWF
Après avoir reçu la plainte, la FWF vérifie si elle est justifiée et si l'entreprise a violé l'un des 8 principes de la FWF.

EN LIGNE
La FWF publie sur son site la plainte et le statut de son traitement.

Transmission

BIERBAUM-PROENEN
BP® et le partenaire de confection cherchent ensemble une solution et essaient de remédier à la plainte.

\+

FWF
La FWF aide BP® et le partenaire de confection à trouver une solution.

Recherche d'une solution

SOLUTION

Chaque plainte compte :

le système fonctionne.

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, nous recevons de temps en temps des plaintes, ce qui nous montre toutefois que les salarié·es ont vraiment recours à ce mécanisme. 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.

FAIR WEAR

EN SAVOIR PLUS ICI.

TUNISIE

CONTRAT DE TRAVAIL D'UNE APPRENTIE

Juin 2023 – Vetra
Un différend sur les horaires de travail et les exigences à satisfaire opposait l'apprentie et la personne responsable de la chaîne de production et a provoqué des tensions qui ont à leur tour entraîné des comportements incorrects de la part des deux parties. Pour en savoir plus sur cette plainte, cliquez ici.

CONTRAT DE TRAVAIL D'UNE SALARIÉE

Juin 2023 – Vetra
Parallèlement à la plainte susmentionnée, nous avons également reçu la plainte suivante : une salariée devait changer de poste de travail. Elle s'y est refusée, sa hiérarchie a élevé la voix et la situation a fini en dispute. Pour en savoir plus sur cette plainte, cliquez ici.

Gestion de ces deux plaintes

La direction de Vetra était déjà au courant de ces deux incidents et souhaitait les éclaircir. Une réunion, à laquelle ont participé la direction, le syndicat, les deux personnes concernées ainsi que des salarié·es témoins des conflits, a permis d'en discuter et d'analyser les difficultés rencontrées en faisant la part des choses. À l'issue de la réunion, il a été décidé que l'apprentie poursuivrait son apprentissage et que la deuxième salariée pourrait reprendre son travail sans être sanctionnée.

Les deux plaintes ont été résolues.

PAKISTAN

PAIEMENTS EN SUSPENS POUR D'ANCIENS SALARIÉS

Plainte non résolue datant de 2022, toujours en cours de traitement en 2023 :

ce cas avait déjà fait l'objet d'une mention dans le précédent rapport sur le développement durable. En raison de sa complexité, la plainte est toujours en cours de traitement. De plus amples détails sont disponibles sur le site web de la Fair Wear Foundation.

S'investir et s'aider mutuellement :

l'enjeu mondial des alliances fortes.

BP® ET L'ALLIANCE POUR DES TEXTILES DURABLES

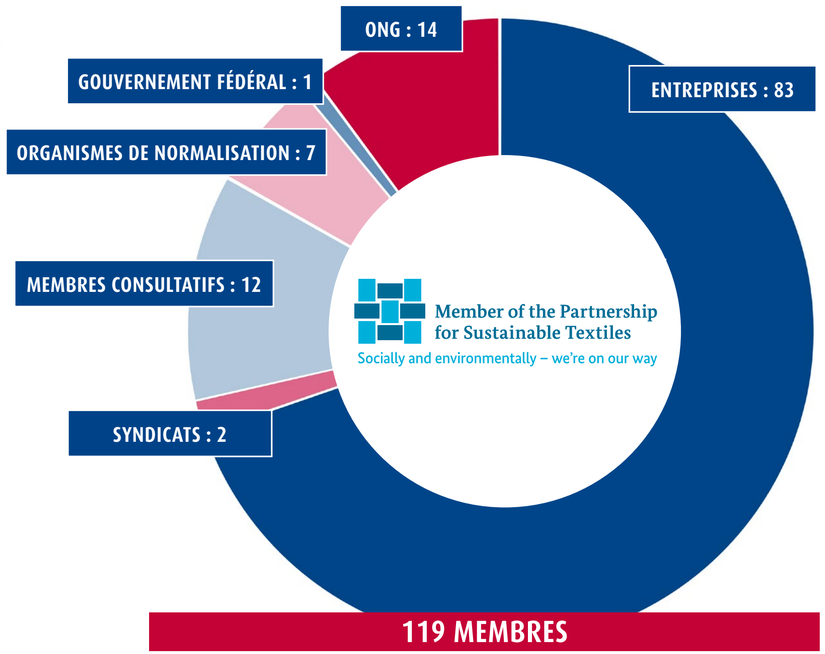
» BP® est membre de l'Alliance pour des textiles durables depuis 2015 ;

» 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.

» Notre adhésion est fondée sur notre analyse détaillée des risques. Le résultat de cette analyse peut être consulté ici.



Member of the Partnership for Sustainable Textiles
Socially and environmentally – we're on our way

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

BP® ET FAIRTRADE

En 2019, en coopération avec Fairtrade et plusieurs partenaires du secteur des vêtements professionnels, BP® a lancé le projet pilote « Supporting Fairtrade Cotton » qui vise à accroître le taux de coton issu du commerce équitable dans notre secteur.

Ce projet, connu plus tard sous l'appellation « programme d'approvisionnement Fairtrade pour le coton » appelle ses participants à acheter des quantités fixes de coton issu du commerce équitable qui portent alors le label Fairtrade. Pour cela, nous appliquons le principe « Mass Balance » (bilan massique). Cela signifie que les fabricants achètent une certaine quantité de coton issu du commerce équitable et peuvent, en contrepartie utiliser le label blanc Supporting Fairtrade Cotton pour une quantité précise de vêtements.

En dépit d'un retour positif de la part de la clientèle et d'une utilisation croissante de coton issu du commerce équitable, Fairtrade Allemagne a stoppé ce projet. Cet arrêt serait dû à des exigences légales de plus en plus strictes et au fait qu'il est nécessaire de considérer les chaînes d'approvisionnement textile de manière plus globale.

Les derniers contrats expireront le 30 juin 2024. Une période de transition est prévue pour permettre aux entreprises de transformer le coton déjà acheté et de remplir les contrats déjà signés avec leurs clients. Une fois ce délai passé, plus aucun nouveau produit ne pourra être mis en circulation avec une étiquette volante ou cousue portant la mention Supporting Fairtrade Cotton. Dans le respect du développement durable, les textiles déjà fabriqués et étiquetés pourront être utilisés jusqu'à leur usure.

SUPPORTING FAIRTRADE COTTON

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

102-9, 102-11, 102-12, 102-13, 102-15, 102-16, 102-21, 102-29, 102-31, 102-33, 102-34, 102-43, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1

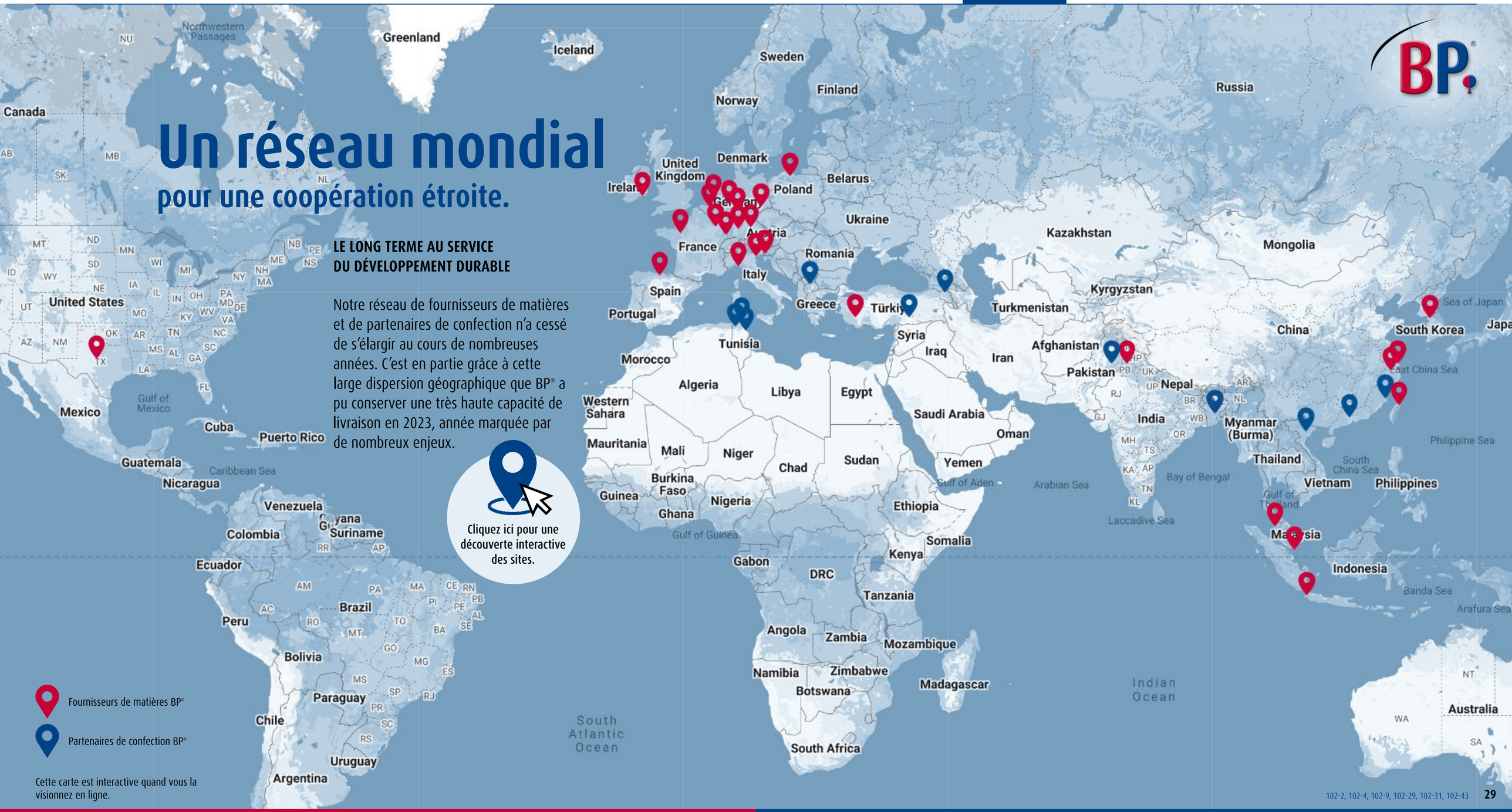
Chaîne d'approvisionnement.

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 2023, année marquée par de nombreux enjeux.



Un nom à rallonge, des réponses concises :

BP® et la loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes 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 humains et à respecter les normes environnementales tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

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

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

La loi renforce les droits humains 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.

QUE FAIT BP® ?

- **Déclaration de principe**
  Code de conduite BP® (voir page 7)
- **Gestion et analyse des risques**
  Analyse détaillée des risques (voir page 6)
- **Mesures préventives et correctives**
  Basées sur le résultat de l'analyse des risques
  Processus d'intégration / sélection des fournisseurs (voir page 7)
  Visites / audits / formations (voir pages 19-23)
- **Procédure de plaintes**
  Mécanisme de traitement des plaintes de la Fair Wear Foundation (voir pages 25-26)

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 de notre chaîne d'approvisionnement.

Les meilleurs fournisseurs de nos articles :

un approvisionnement à l'échelle mondiale.

LA COMPLEXITÉ LOGISTIQUE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT TEXTILE

Dans l'industrie de l'habillement, la chaîne d'approvisionnement textile est complexe.

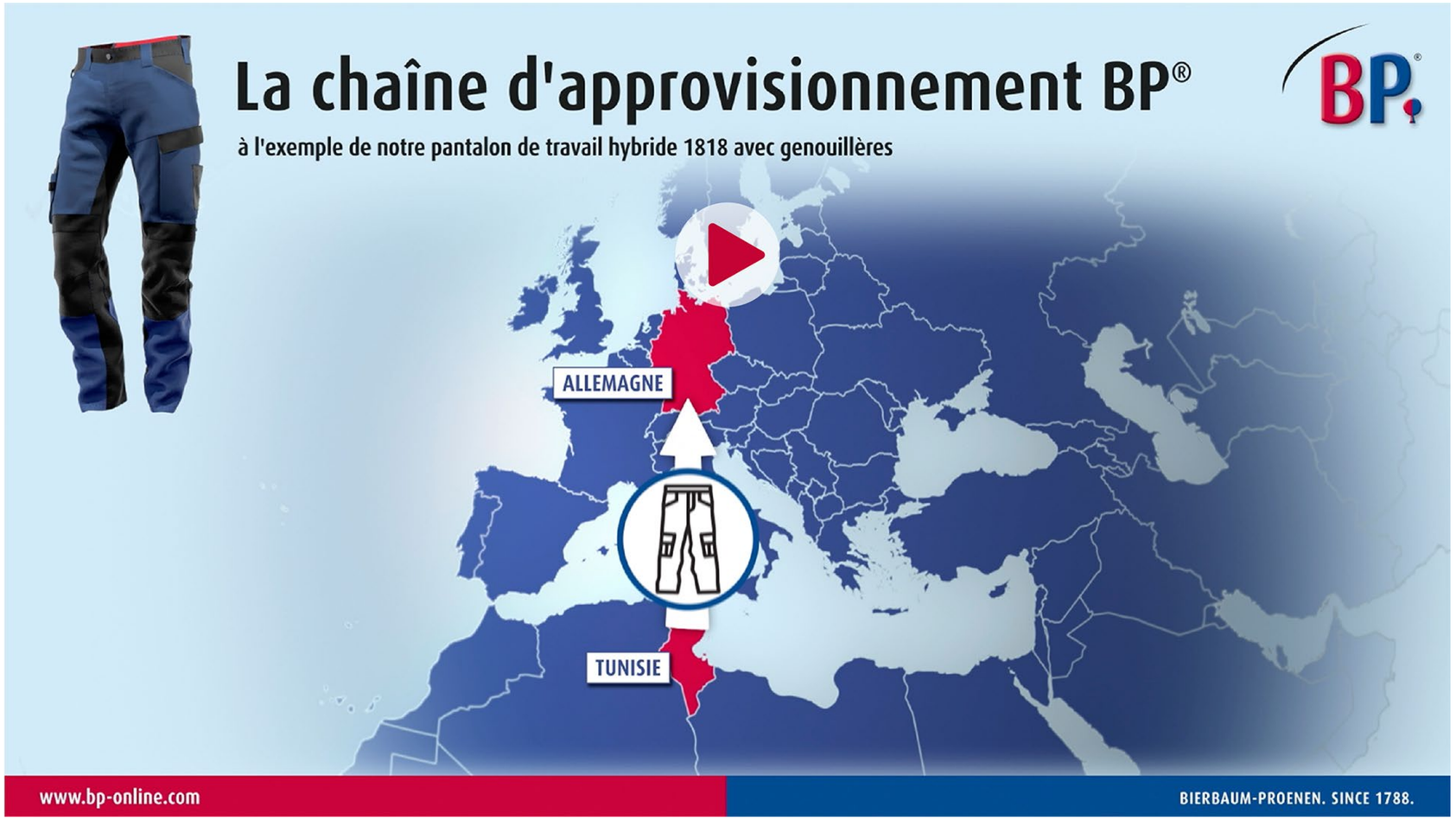
De l'achat des matières premières à la fabrication des produits finis, notre chaîne d'approvisionnement implique différents pays et de multiples partenaires. Cette diversité nous permet de développer des solutions innovantes et d'entretenir des partenariats fondés sur des valeurs et objectifs communs.

Nous sommes conscients des enjeux additionnels que représentent les circuits logistiques de notre chaîne d'approvisionnement, en particulier en raison des émissions qu'ils engendrent.

C'est pourquoi nous nous investissons pour mesurer les émissions dues à nos processus de transport et logistiques, optimiser l'efficacité de ces processus et réduire les émissions.

En outre, nous coopérons étroitement avec nos fournisseurs et veillons à ce qu'ils respectent nos normes strictes en matière de développement durable. Cela comprend la promotion de conditions de travail équitables, la protection de l'environnement et le respect de pratiques commerciales responsables.

D'une manière générale, nous voyons dans la complexité de notre chaîne d'approvisionnement textile une opportunité d'initier des changements positifs et de contribuer à rendre l'industrie de l'habillement plus durable.



Des activités économiques durables sur le plan écologique :

BP® et la taxonomie de l'UE.

La taxonomie de l'UE joue un rôle important dans les efforts entrepris en faveur du développement durable. Mise en place par la Commission européenne dans le cadre du Pacte vert pour l'Europe, la taxonomie de l'UE encadre la définition, la classification et la comparabilité des activités économiques durables sur le plan écologique.

À QUOI SERT LA TAXONOMIE EUROPÉENNE ?

» **Objectifs climatiques et protection de l'environnement :** l'UE s'est fixé des objectifs ambitieux dans le domaine du climat, notamment réduire à zéro les émissions nettes de gaz à effet de serre d'ici 2050. La taxonomie de l'UE est un instrument qui permet d'aligner les activités économiques sur les objectifs environnementaux et de réussir la transition vers une économie décarbonée. Dans cette approche, les activités économiques doivent contribuer à la réalisation d'un des six objectifs environnementaux suivants : protection du climat, adaptation au changement climatique, utilisation durable et protection de l'eau et des ressources marines, transition vers une économie circulaire, prévention et réduction la pollution, protection de la biodiversité et restauration des écosystèmes.

» **Orienter le capital sur des investissements durables :** la taxonomie de l'UE sert à guider les investisseurs et les entreprises afin qu'ils investissent dans des projets pertinents. Une définition claire des critères de durabilité écologique favorise le financement d'activités économiques de ce type.

» **Transparence et comparabilité :** la taxonomie de l'UE rend les informations publiées par les entreprises plus transparentes et plus faciles à comparer. Grâce à un système de classification uniforme, les parties prenantes peuvent mieux comprendre et comparer les efforts et les investissements déployés par les entreprises dans ce domaine.

QUI EST CONCERNÉ PAR LA TAXONOMIE DE L'UE ?

La taxonomie de l'UE se concentre en premier lieu sur certains secteurs considérés comme particulièrement pertinents pour les objectifs environnementaux. L'accent est mis sur les secteurs économiques qui contribuent de manière significative aux émissions de CO2 dans l'Union européenne. Les secteurs actuellement concernés par la taxonomie de l'UE sont les suivants :

» **L'énergie :** ce secteur comprend les énergies renouvelables comme l'énergie éolienne, solaire, hydraulique, la géothermie et la biomasse. Il vise à réduire la dépendance vis-à-vis des combustibles fossiles et à faciliter la transition vers les énergies durables.

» **Les transports :** le secteur des transports fait l'objet d'une attention particulière en ce qui concerne ses émissions et son impact environnemental. L'électrification des véhicules, la mobilité durable et les technologies innovantes visant à réduire les émissions sont ici au centre des efforts.

» **L'industrie :** ce domaine vise à rendre les processus industriels plus écologiques. Cette approche comprend notamment la mise en place de pratiques d'économie circulaire, la réduction des déchets et l'optimisation de l'efficacité énergétique.

» **Le bâtiment :** dans le secteur de la construction, le respect des normes de construction écologique et des méthodes de construction efficientes sur le plan énergétique est contrôlé afin de minimiser les impacts environnementaux des bâtiments.

» **L'agriculture :** la taxonomie de l'UE s'applique aux pratiques durables qui favorisent la protection des sols, de l'eau et des ressources, réduisent les émissions et préservent la biodiversité.

» **Les technologies de l'information et de la communication (TIC) :** ce secteur concerne la promotion des technologies vertes, de l'efficacité énergétique dans les centres de traitement des données et autres infrastructures des TIC, ainsi que le recours à des technologies permettant de réduire les émissions dans d'autres secteurs.

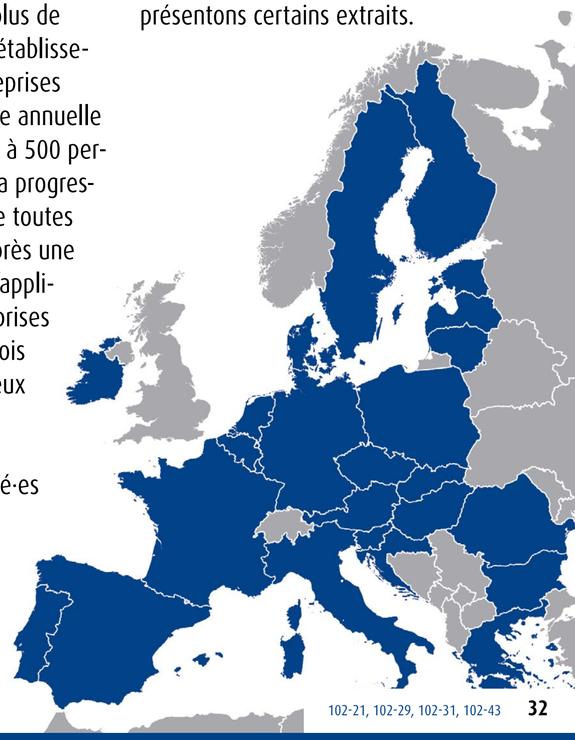
L'obligation de reporting s'étend désormais également aux entreprises soumises à la directive européenne sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD). En font partie notamment des sociétés cotées en bourse comptant un personnel de plus de 500 personnes, des grands établissements de crédit et des entreprises d'assurance dont la moyenne annuelle du personnel est supérieure à 500 personnes. Cette obligation sera progressivement étendue à presque toutes les entreprises hors PME. Après une période de transition, elle s'appliquera également aux entreprises qui répondent à deux des trois critères suivants pendant deux années consécutives :

» nombre moyen de salarié·es supérieur à 250 ;

» total du bilan supérieur à 25 millions d'euros ;

» recettes nettes supérieures à 50 millions d'euros

Il est important de préciser que notre rapport s'appuie uniquement sur la taxonomie européenne. Bien que nous ne soyons pas encore obligés de fournir ce type d'informations, nous nous penchons déjà sur les prescriptions et présentons certains extraits.



Des activités économiques éligibles à la taxonomie :

nos investissements durables.

Dans ce tableau, nos activités économiques sont représentées en suivant le format prescrit par la taxonomie de l'UE. Tout d'abord, nous y présentons les activités économiques qui apportent une contribution aux objectifs environnementaux de protection du climat et d'adaptation au changement climatique. Nous précisons que ce tableau est une version simplifiée et qu'il n'est pas conforme au format exigé pour le reporting.

CHIFFRE D'AFFAIRES :

» recettes des ventes réalisées avec des produits ou des services en relation avec des activités économiques conformes à la taxonomie

CAPEX :

» dépenses d'investissement qui se réfèrent à des actifs ou à des processus en relation avec des activités économiques conformes à la taxonomie

OPEX :

» dépenses d'exploitation qui se réfèrent à des actifs ou à des processus en relation avec des activités économiques conformes à la taxonomie

TAUX DU CAPEX / OPEX DES MARCHANDISES OU SERVICES EN RELATION AVEC DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE DIVULGATION POUR L'ANNÉE 2023

	CAPEX		**Critères d'une contribution essentielle**		**OPEX**		**Critères d'une contribution essentielle**	
Activités économiques	**CAPEX** in €	**Taux du CAPEX total** in %	**Protection du climat** in %	**Adaptation au changement climatique** in %	**OPEX** in €	**Taux de l'OPEX total** in %	**Protection du climat** in %	**Adaptation au changement climatique** in %
A. Activités éligibles à la taxonomie								
A.1 Activités durables sur le plan écologique (conformes à la taxonomie)								
A.7.3 Installation, entretien et réparation d'appareils efficients sur le plan énergétique (**CAPEX**)	1 878,00	1,23	100					
A.8.1 Traitement des données, hébergement et activités associées (**OPEX**)					222 092,01	0,43	100	
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan écologique (activités non conformes à la taxonomie)	–	0,00			–	0,00		
B. Activités non éligibles à la taxonomie	151 136,00	98,77			51 296 467,99	99,57		
Total (A + B)	**153 014,00**				**51 518 560,00**			

Réussir. Ensemble. Durablement :

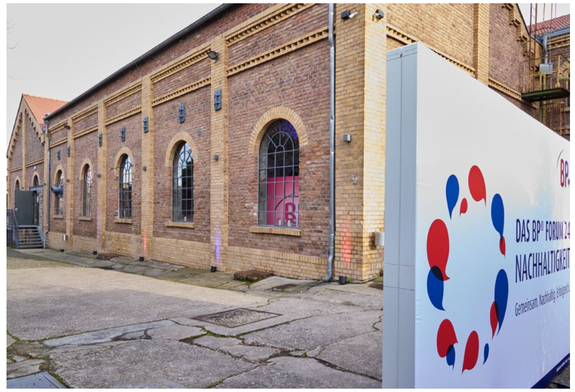
le forum 2024 de la durabilité organisé par BP®.

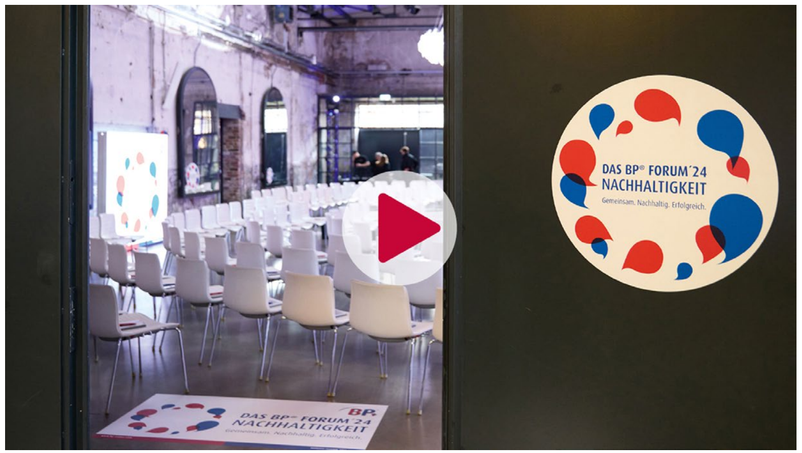
BP® INVITE À DÉBATTRE SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Déjà prévu pour 2023 et enfin réalisé en mars 2024 : le premier forum de la durabilité organisé par BP® sur le thème « Réussir. Ensemble. Durablement » a accueilli une multitude de débats, de conférences et d'échanges entre pairs. Les intervenant·es hors pair ont informé la centaine de personnes présentes sur la législation allemande concernant les chaînes d'approvisionnement, la compliance, les répercussions du changement climatique, l'écoblanchiment et l'économie circulaire.

Ce programme a été agrémenté par des numéros de danse acrobatique, des apéritifs colonais et de délicieux cocktails.

Nous avons prévu d'organiser ce forum régulièrement pour offrir à notre clientèle et à nos partenaires une occasion récurrente de se consacrer au développement durable.





Numéro alliant acrobatique et danse

Karsten Schwanke, météorologue et animateur

Podium d'experts

Les invité·es n'ont manqué de rien.

Plus de 100 personnes du secteur

LE PETIT ABC DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

AUDIT

Un audit vérifie systématiquement si un processus ou une activité répondent aux exigences et aux normes préalablement définies.

CO_2e

L'équivalent dioxyde de carbone (CO_2e) est une unité avec laquelle on mesure les impacts de différents gaz à effet de serre (GES) sur le climat. La conversion de différents types d'émissions dans la quantité équivalente de dioxyde de carbone (CO_2) permet d'en comparer les impacts.

CSRD

Corporate Sustainability Reporting Directive. Il s'agit d'une nouvelle directive européenne qui contraint les entreprises à publier des informations sur leurs activités de développement durable selon des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance.

ESG

Environmental, Social and Governance. Ces critères servent à évaluer les comportements des entreprises dans le domaine environnemental et social, ainsi que dans celui de la gestion d'entreprise responsable.

FWF

Fair Wear Foundation. Cette initiative multipartites s'engage pour l'amélioration des conditions de travail dans l'industrie de l'habillement. Pour plus d'informations, reportez-vous à la page 18.

HRDD

Human Rights Due Diligence. Cette expression fait référence aux devoirs de vigilance en matière des droits humains que les entreprises doivent assumer tout au long de leur chaîne d'approvisionnement. L'identification des risques y joue un rôle central.

OIT

L'**Organisation internationale du travail** est une organisation des Nations-Unies regroupant 187 états membres qui s'engage pour l'égalité sociale.

LkSG

La **loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement** est l'instrument juridique qui retranscrit dans la législation allemande les devoirs de vigilance des entreprises en matière des droits humains (HRDD).

MRSL

Manufacturing Restricted Substances List. Sur cette liste figurent les produits chimiques dont l'utilisation dans le processus de fabrication est limitée à un dosage précis ou totalement interdite.

NOS

Never Out of Stock. Les articles NOS sont des articles qui sont toujours disponibles et font partie de la gamme d'une entreprise depuis longtemps.

OCDE

L'**Organisation de coopération et de développement économiques** est composée de 38 états membres. Elle élabore des normes internationales et définit des priorités sociales, économiques et écologiques

INDICES GRI

INDICE GRI	Chapitre	Page
102-1	Nom de l'organisation	2, 8
102-2	Activités, marques, produits et services	7, 8, 11, 14, 16, 29, 33
102-3	Lieu géographique du siège	8
102-4	Lieu géographique des sites d'activité	19-23, 26, 29, 31
102-5	Capital et forme juridique	36
102-6	Marchés desservis	30
102-7	Taille de l'organisation	8
102-8	Informations concernant les employés et les autres travailleurs	8
102-9	Chaine d'approvisionnement	5-7, 11, 14, 16, 18-27, 29-31, 34
102-11	Principe de précaution ou approche préventive	5-7, 13-14, 16, 18, 25, 27, 30
102-12	Initiatives externes	13-14, 18, 27
102-13	Adhésion à des associations	13-14, 18, 27
102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	2
102-15	Principaux impacts, risques et opportunités	2, 5-7, 11, 13-14, 16, 18, 24-25, 27, 30
102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	2, 5-7, 18, 27
102-17	Mécanismes de conseil et de gestion des préoccupations concernant les questions éthiques	6, 7
102-21	Consultation des parties prenantes au sujet des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	2, 4-7, 11, 13-14, 16, 18-27, 30-34
102-25	Conflits d'intérêts	5
102-29	Identification et gestion des impacts économiques, environnementaux et sociaux	2-35
102-30	Efficacité des procédures de gestion des risques	6-7, 18-23, 25-26
102-31	Examen des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	2-35
102-33	Communication des préoccupations majeures	25-27
102-34	Nature et nombre total de préoccupations majeures	25-27
102-35	Politiques de rémunération	24
102-36	Procédure de détermination de la rémunération	24
102-42	Identification et sélection des parties prenantes	5-7
102-43	Approche de l'implication des parties prenantes	2-35
102-44	Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	2, 5-6, 30
102-47	Liste des enjeux pertinents	3,5
102-50	Période de reporting	2, 36
102-51	Date du rapport le plus récent	36
102-52	Cycle de reporting	36
102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	4
102-54	Déclarations de reporting en conformité avec les normes GRI	35, 36

INDICE GRI	Chapitre	Page
102-55	Index du contenu GRI	35
102-56	Vérification externe	36
103	Approche managériale	2
202	Présence sur le marché	30
203	Impacts économiques indirects	30
204	Pratiques d'achats	30
205	Lutte contre la corruption	7
205-1	Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	6, 19-23
301-2	Matières recyclées utilisées	16
301-3	Produits et matériaux d'emballage valorisés	16
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	11,13
302-4	Réduction de la consommation énergétique	11, 13, 14
302-5	Réduction des besoins énergétiques des produits et services	11, 13, 14
303-1	Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	13
303-5	Consommation d'eau	13
305	Émissions	11, 13-14
306-2	Déchets par type et méthode d'élimination	13
308-1	Nouveaux fournisseurs analysés avec des critères environnementaux	6-7
308-2	Impacts environnementaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	6, 11, 13-14, 16
403-5	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	8
403-6	Promotion de la santé des travailleurs	8
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	8
406-1	Cas de discrimination et mesures correctives prises	6-7, 18, 25-27
407-1	Opérations / fournisseurs avec un droit de liberté syndicale	6-7, 18, 25-27
408-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants	6-7, 18, 25-27
409-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	6-7, 18, 25-27
412-1	Opérations ayant été soumises à des contrôles du respect des droits de l'homme ou des évaluations des impacts	6-7, 19-23
412-2	Formation des employés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de l'homme	19-23
414-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	7, 19-23
414-2	Impacts sociaux négatifs sur la chaine d'approvisionnement et mesures prises	7, 19-26
416-1	Évaluation des impacts des produits / services sur la santé / sécurité	5

CYCLE DE REPORTING

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

DERNIÈRE REMARQUE

Pour des raisons écologiques, ce rapport est disponible uniquement en version numérique.

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