



Rapport BP® sur le développement durable 2025



Structure, dialogue
et persévérance :
**pour plus de
responsabilité
et de sécurité
dans un
secteur textile
complexe.**



Chère lectrice, cher lecteur,

La durabilité est un domaine exigeant – et en pleine évolution. Ce qui semblait suffisant hier peut, demain, être expliqué plus en détail, mieux étayé ou remplacé dans un nouveau contexte. C'est ce que nous souhaitons accomplir avec le présent rapport sur le développement durable. Car nos clientes et nos clients attendent des informations claires, des preuves fiables et des produits dont l'origine est plus facile à retracer. Pour BP®, cela signifie être attentif. Les chaînes d'approvisionnement sont complexes, les données sont générées à de nombreux niveaux et les conflits d'objectifs font partie de la réalité. Nous nous frayons un chemin à travers cette complexité – pas à pas et en gardant un regard ouvert sur ce qu'il reste à faire. Des initiatives telles que la directive européenne « Empowering Consumers » (Empco) illustrent parfaitement la volonté de rendre la communication en matière de durabilité plus solide. Le passeport numérique du produit, le label OEKO-TEX® MADE IN GREEN sur certains articles et notre site

de production VETRA® en Tunisie contribuent tous au même objectif : plus de transparence pour ceux qui choisissent BP®. En matière de protection du climat aussi, ce sont les fondamentaux qui comptent. Le bilan carbone de l'entreprise aide à situer les évolutions ; les empreintes carbone des produits doivent montrer d'où proviennent les émissions. Dans ce contexte, la dimension sociale reste également importante : la Fair Wear Foundation avec son système de réclamation, le Bangladesh Safety Agreement et notre analyse des risques montrent que la responsabilité nécessite une structure, un dialogue et de la persévérance. Ce rapport n'est pas une conclusion, mais un état des lieux intermédiaire. Il montre où nous en sommes, sur quoi nous travaillons et comment nous souhaitons offrir à nos clients davantage de sécurité dans un univers textile complexe.

Cordialement vôtre
Harald Goost
Associé gérant



Avant-propos	2
Stratégie de développement durable	4
• Les exigences en un coup d’œil	5
• Conçu en réseau. Réalisé de manière globale	6
• De la planification aux résultats : nos grandes étapes de la responsabilité	7
• VETRA® : 30 ans d’une belle réussite	8
• Notre stratégie d’approvisionnement : des exigences claires, des échanges réguliers	9
Chaîne d’approvisionnement	10
• Un réseau mondial : nos partenaires de confection & fournisseurs de matières	11
• Made in Green : de la matière première à la confection en toute transparence	12
Protection du climat	13
• Notre bilan entreprise	14
• Chaînes d’approvisionnement mondiales, objectifs communs	15
Affaires sociales	16
• Ensemble pour plus de responsabilité	17
• L’analyse des risques BP® ne se fie pas aux apparences	18
• Nos partenaires de confection internationaux	19
• La politique des prix et des salaires chez BP®	20
• Utilisé et éprouvé : le système de plainte de la FWF	21
Normes GRI, lexique & mentions légales	22



Posez vos questions à notre équipe développement durable !

Envoyez votre question en un seul clic et vous recevrez votre réponse par e-mail.





Stratégie de développement durable.

Les exigences en un coup d'œil.

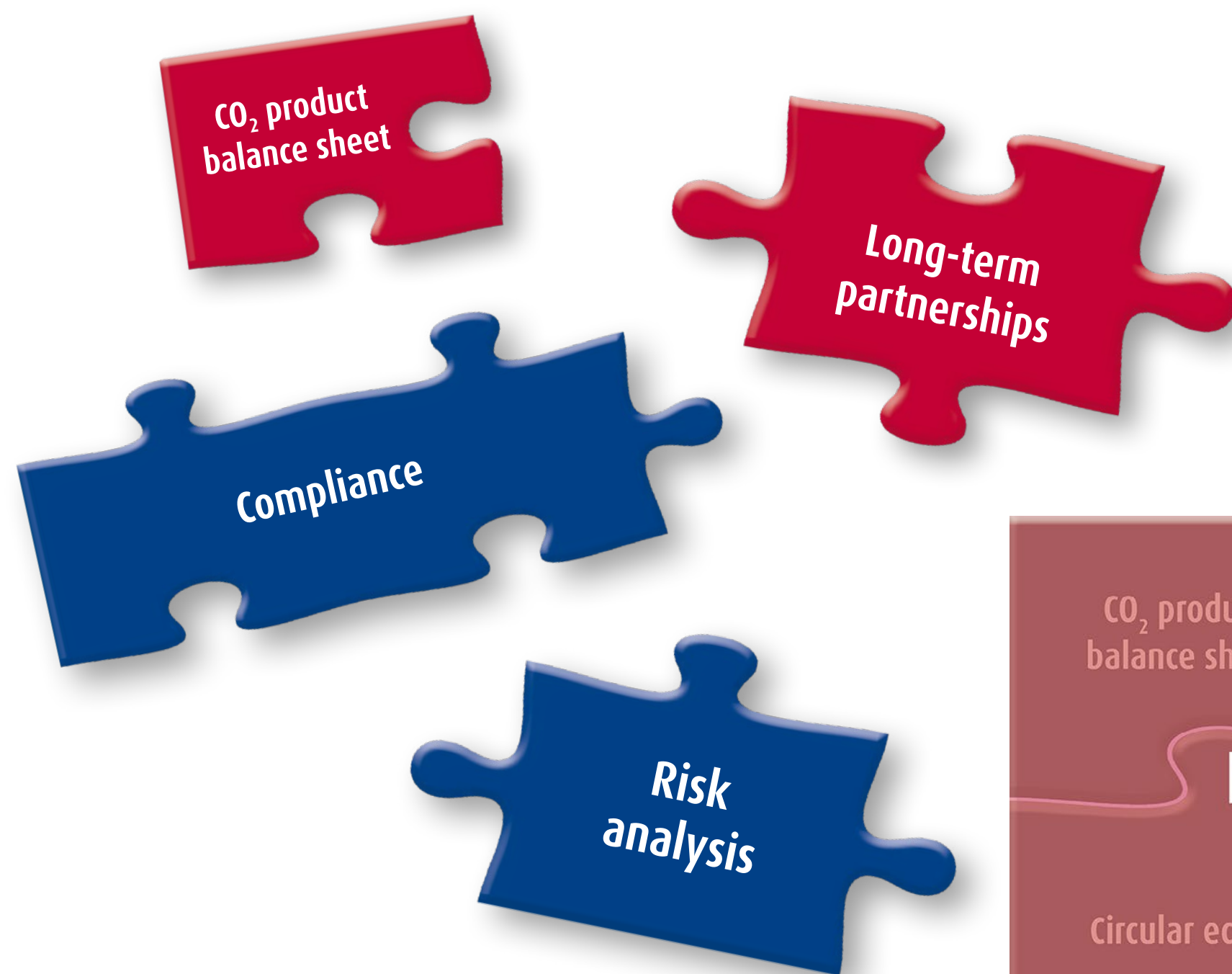


Dans le domaine du développement durable, de nombreuses réglementations ont vu le jour, notamment dans le cadre du Pacte vert pour l'Europe. Dans de nombreux cas, cependant, la manière dont celles-ci seront formulées et mises en œuvre à l'avenir restait encore incertaine l'année dernière. Cela concerne par exemple les modifications apportées au contenu et au champ d'application de la directive sur le reporting en matière de durabilité des entreprises ([CSRD](#)). Cela signifie pour nous que, dans l'état actuel des choses, nous ne sommes pas directement concernés par ces directives.

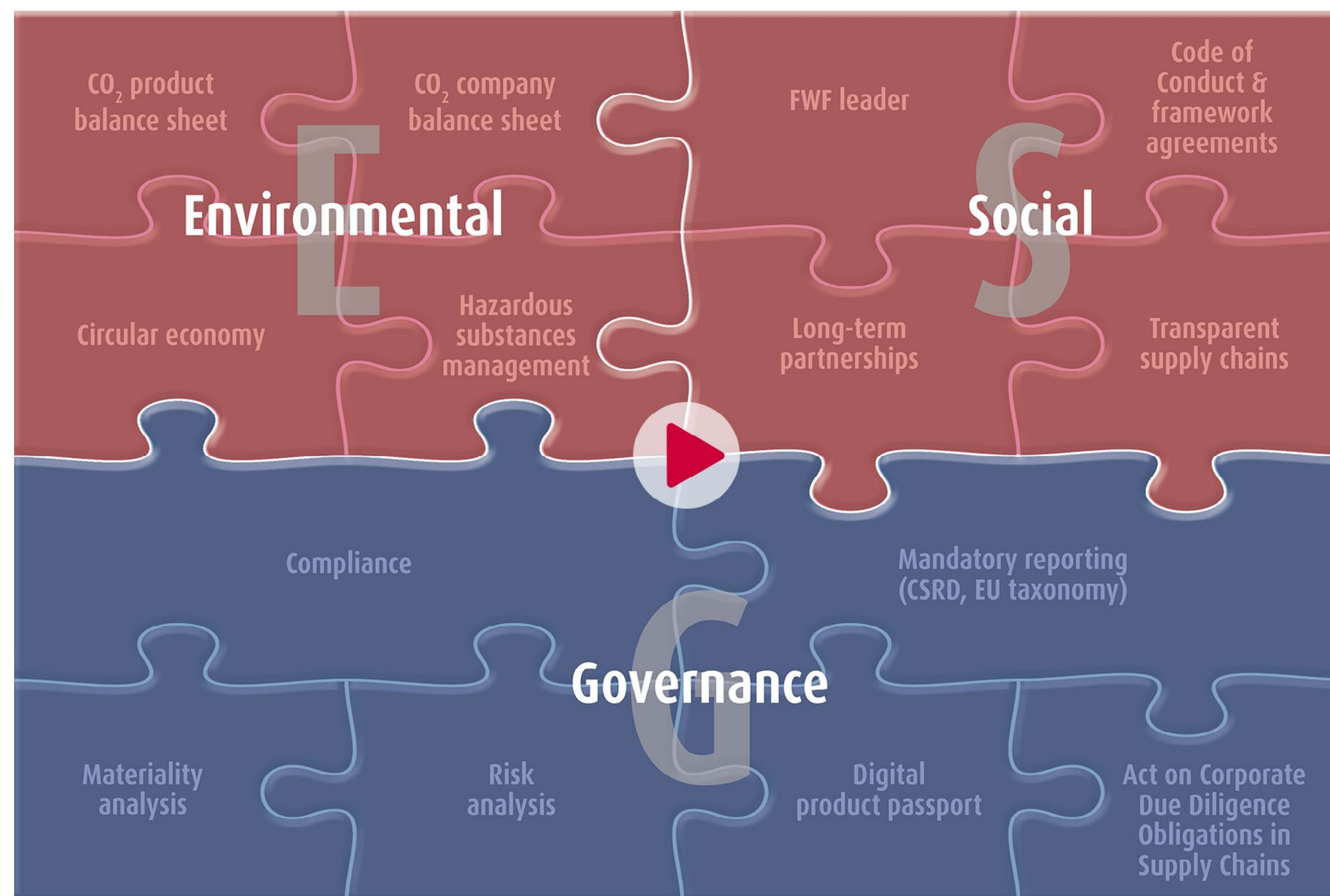
Même si la situation reste encore très floue à l'heure actuelle, nous mettons ce temps à profit pour nous préparer aux exigences à venir. Ainsi, nous lancerons en 2026 un projet pilote consacré au passeport numérique du produit (DPP) afin d'acquérir dès maintenant les connaissances nécessaires tant pour la collecte des données que pour la mise en œuvre technique.

Nous allons également nous pencher de près sur la directive européenne « Empowering Consumers » ([EmpCo](#)), qui réglementera la communication en matière de durabilité à l'intention des consommateurs finaux à compter de septembre 2026. Dans cette optique, nous allons également examiner notre communication à la lumière de ces nouvelles exigences et l'adapter en conséquence.

Dans l'ensemble, nous nous réjouissons de l'attention accrue portée à la question de la durabilité et de la mise en place d'exigences uniformes sur le marché, mais en tant que PME, nous sommes également conscients des défis qui en découlent – même si nous pouvons nous appuyer sur plus de douze ans d'efforts en matière de durabilité et sur un très bon bilan actuel.

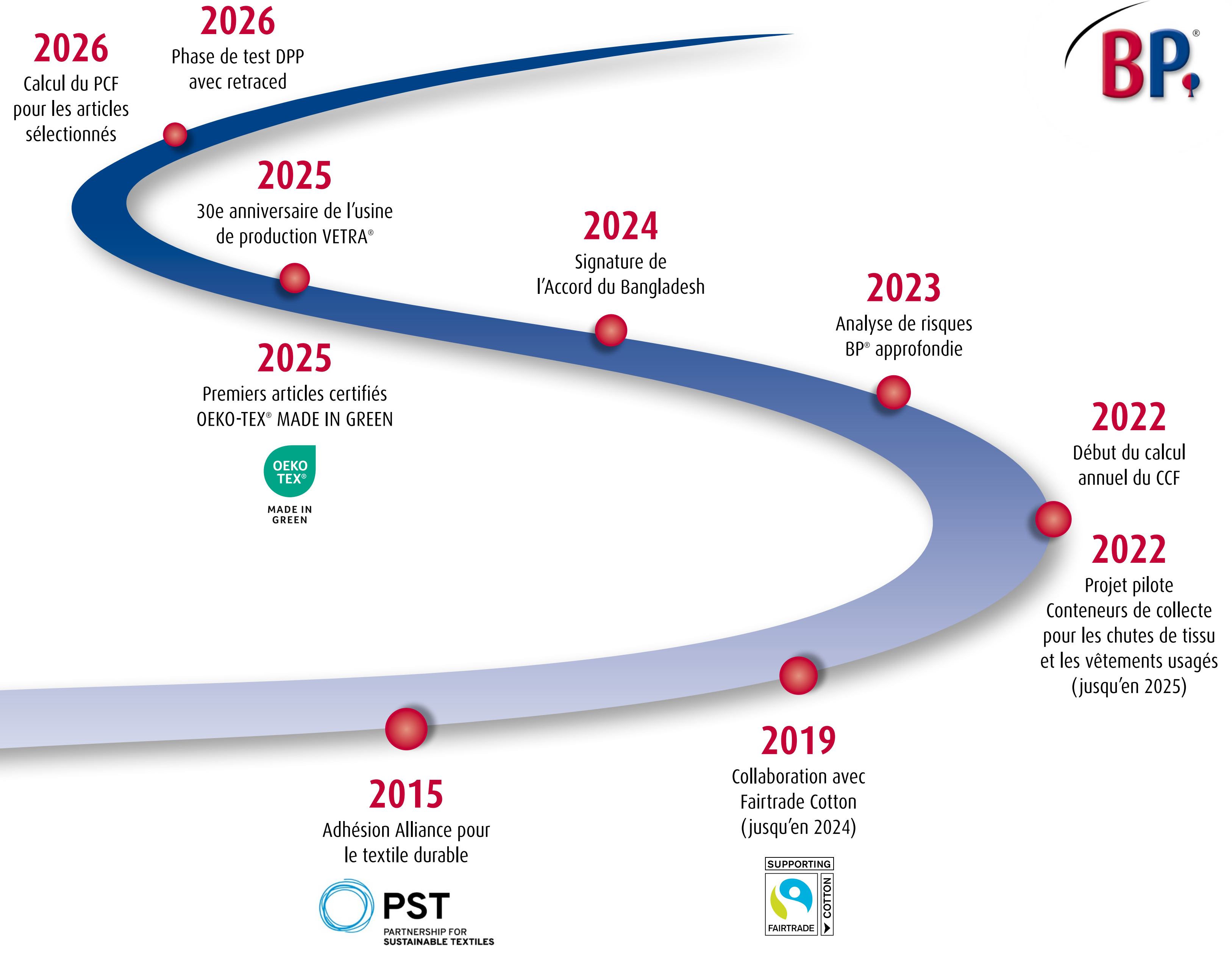


Conçu en
réseau. Réalisé
de manière
globale.



Du passeport numérique du produit à notre adhésion à la Fair Wear Foundation, en passant par le bilan carbone de l'entreprise : chez BP®, nous travaillons depuis de nombreuses années sur divers enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), qui constituent le fondement de notre stratégie de développement durable. Ces différents enjeux ne sont pas traités isolément, mais s'imbriquent les uns dans les autres, à l'image des pièces d'un puzzle. Il faut par exemple des chaînes d'approvisionnement transparentes pour le passeport numérique du produit ou pour le calcul de l'empreinte carbone au niveau des produits et de l'entreprise. Des partenariats de longue date favorisent à leur tour cette transparence de la chaîne d'approvisionnement et nous aident à travailler ensemble sur des questions liées à l'ESG.

De la planification aux résultats : nos grandes étapes de la responsabilité.



VETRA® : 30 ans d'une belle réussite.



Dr Fritz Goost à la fondation de l'usine en 1995

Depuis 30 ans, VETRA® produit en Tunisie en tant qu'établissement propre de BP®. Au cours de cette période, VETRA® est devenue une composante essentielle de la structure de production de BP® – avec des processus bien rodés, une grande expérience et un lien étroit avec le siège de Cologne.

Pour BP®, la Tunisie est un site de production important : VETRA® dispose d'un positionnement large et peut être mobilisée pour les collections les plus diverses. Cela garantit une planification fiable et une qualité constante dans la réalisation.



L'usine aujourd'hui : efficacité et esprit d'équipe



La vidéo anniversaire des 30 ans de VETRA® en Tunisie

Chez VETRA®, la rotation du personnel est très faible. Certains collaborateurs sont présents dans l'entreprise depuis sa création en 1995 et connaissent parfaitement les processus de BP®. Ce savoir-faire reste au sein de l'entreprise et s'enrichit année après année. Toute la production en bénéficie.

Sur le plan organisationnel également, VETRA® est aujourd'hui étroitement intégrée aux structures de BP®. Désormais, des collaborateurs en Tunisie assument même des fonctions de direction pour le siège BP® de Cologne. Cela montre à quel point la coopération s'est renforcée au fil des années et quelle importance le site et ses collaborateurs occupent au sein de l'entreprise.

Dans le cadre de cette responsabilité envers les collaborateurs de VETRA®, la sécurité au travail et les standards sociaux ont toujours été pris très au sérieux et font régulièrement l'objet d'audits. L'établissement est certifié selon les normes ISO 9001, ISO 14001 et



Harald Goost lors du 30e anniversaire de VETRA®

ISO 45001. Des formations sont également organisées dans le cadre de la Fair Wear Foundation, notamment autour du Workplace Education Program et du dialogue social.

Ainsi, le site associe de nombreuses années d'expérience en production à des structures stables et à des standards clairement définis. Après 30 ans, VETRA® n'est donc pas seulement une unité de production, mais un site BP® fiable, doté d'un savoir-faire solide et d'une équipe qui fait toute la différence.



Célébrer les 30 ans de VETRA®



Notre stratégie d'approvisionnement : des exigences claires, des échanges réguliers.

Dans le cadre de notre collaboration avec nos fournisseurs actuels et lors de la sélection de nouveaux fournisseurs, nous suivons une stratégie d'approvisionnement claire. Celle-ci s'appuie sur nos besoins, nos obligations de diligence et notre analyse des risques. Lors de l'intégration de nouveaux partenaires de confection, la visite de l'usine revêt une importance particulière pour nous, car elle nous permet de nous faire notre propre idée sur place. Si la visite s'est avérée satisfaisante et que les résultats des entretiens préliminaires et des analyses de risques sont positifs, nous entamons la collaboration par une commande d'essai.

Code de conduite

Le Code de conduite BP® ([CoC](#)) s'appuie sur les Principes directeurs de l'[OCDE](#) et les normes fondamentales de l'[OIT](#) et définit nos exigences en matière d'environnement, de responsabilité sociale

et de gouvernance ([ESG](#)). Nos fournisseurs de matériaux et partenaires de confection doivent y adhérer, ce qui en fait le fondement de nos relations commerciales directes. De plus, nous attendons que ce code soit également respecté en amont de la chaîne d'approvisionnement.

Outre notre propre code de conduite BP®, nous exigeons le respect du Code of Labour Practices de la Fair Wear Foundation ([FWF](#)). La FWF se concentrant principalement sur les ateliers de confection, son Code of Labour Practices s'applique tout particulièrement à ces derniers.

Nous vérifions le respect de nos codes de conduite chez nos partenaires de confection, notamment à l'aide de questionnaires annuels dans lesquels sont recueillies des informations sur des thèmes tels que la structure du personnel, les horaires de travail et la

rémunération, ainsi que par le biais de visites sur place. De plus, nos partenaires de confection font l'objet d'audits réguliers menés par la Fair Wear Foundation ou d'autres organisations.

Notre approche en matière de pratiques d'achat responsables s'appuie sur le [Cadre commun pour les pratiques d'achat responsables](#), élaboré par plusieurs initiatives multipartites. Nous accordons une grande importance aux pratiques d'achat responsables et travaillons avec nos partenaires commerciaux sur un pied d'égalité. Nous aidons par exemple nos partenaires de confection et nos fournisseurs de matières premières en leur communiquant nos prévisions de besoins plusieurs mois à l'avance, ce qui leur permet de bien planifier leur production.

Code de conduite BP®

Vous trouverez notre code de conduite ici.



BP® partenaires

La sélection d'un nouveau partenaire BP® (façonnier ou fournisseur de matériaux) est régie par des processus clairement définis.

Analyse des risques du pays concerné



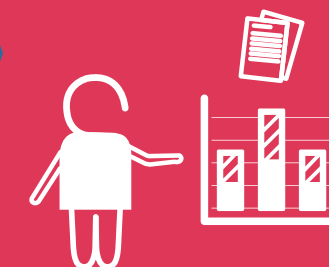
Entretiens préliminaires



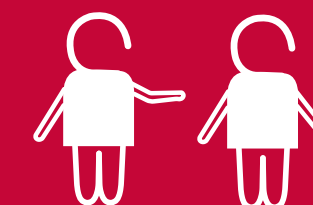
Visite sur place et inspection



Analyse des risques du partenaire



Commande test



Suivi / Évaluation et bilan annuel





Chaîne d'approvisionnement.



ARMÉNIE

Spécialiste des collections Outdoor, EPI et Workwear ; grosses commandes

Certifications :
• ISO 9001
• ISO 14001

MACÉDOINE DU NORD

Multifonctionnel et spécialiste des petites séries

TUNISIE 2

Spécialiste des collections Med & Care et Gourmet

Certifications :
• ISO 9001
• ISO 14001
• ISO 45001

TUNISIE 1

Site de production BP® VETRA®
Spécialiste des petites séries et multifonctionnel pour toutes les collections

Certifications :
• ISO 9001
• ISO 14001
• ISO 45001

TURQUIE

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

Certifications :
• ISO 9001
• OEKO-TEX® STeP

PAKISTAN

Spécialiste pour les collections Workwear, Gourmet et Med & Care

Certifications :
• ISO 9001
• OEKO-TEX® STeP

CHINE 2

Spécialiste depuis de longues années des collections Outdoor, EPI et Workwear

Certifications :
• ISO 9001
• ISO 14001
• ISO 45001

BANGLADESH

Partenaire pour les t-shirts

Certifications :
• ISO 9001

VIETNAM

Partenaire pour le Workwear sophistiqué

CHINE 1

Partenaire pour nos styles Outdoor

ÉTATS-UNIS

Un réseau mondial

pour une coopération étroite.



Partenaires de confection BP®



Fournisseurs de matières BP®

Made in Green : de la matière première à la confection en toute transparence.



En 2025, certains articles de nos nouvelles collections dans les domaines médical et HACCP (industrie agroalimentaire) ont obtenu pour la première fois le label OEKO-TEX® MADE IN GREEN. Parmi ces articles, on trouve notamment des pantalons et des combinaisons légers en TENCEL™ Lyocell, ainsi qu'un pantalon, une veste et un manteau HACCP.

Pour obtenir le label OEKO-TEX® MADE IN GREEN, les conditions suivantes doivent être remplies :

- L'article doit être certifié OEKO-TEX® STANDARD 100, ce qui garantit que le textile a été testé pour détecter la présence de substances nocives.
- L'atelier de confection dans lequel l'article a été cousu doit être certifié OEKO-TEX® STeP. Pour obtenir cette certification, les usines doivent satisfaire à certaines exigences sur le plan social et environnemental.
- De même, les composants représentant au moins 5 % du poids total doivent avoir été fabriqués dans une entreprise certifiée OEKO-TEX® STeP. Cela concerne en particulier les procédés humides ou chimiques.

Outre les exigences sociales et environnementales tout au long de la chaîne d'approvisionnement, OEKO-TEX® MADE IN GREEN met également l'accent sur la transparence de la chaîne d'approvisionnement. Grâce au numéro de label attribué individuellement à chaque article, il est possible de consulter des informations sur la chaîne d'approvisionnement via l'outil « [Label Check](#) » disponible sur le site web d'OEKO-TEX®.

En 2026, nous étendrons la certification à d'autres articles.



Sites de production sur différents sites



Prétraitement, teinture, impression, finition, enduction, lavage, blanchisserie industrielle, etc.



Conditionnement de produits





Protection du climat.

Notre bilan entreprise.

Depuis plusieurs années déjà, nous calculons les émissions de CO₂ générées par les activités économiques de notre site de Cologne. Pour ce faire, nous bénéficions du soutien de la société de services [ClimatePartner](#) pour le calcul annuel.

L’empreinte carbone d’entreprise (CCF) correspond à l’empreinte carbone d’une entreprise et sert de base aux mesures de réduction.

Le calcul du CCF est effectué selon le protocole ClimatePartner, qui s’appuie sur le Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). Les émissions sont ainsi réparties en trois catégories :

- **Scope 1** : émissions directes contrôlées par l’entreprise (par exemple, la consommation de carburant des véhicules de fonction)
- **Scope 2**: émissions indirectes liées à l’énergie achetée (par exemple, l’électricité)
- **Scope 3**: toutes les émissions indirectes tout au long de la chaîne de valeur (par exemple, les biens achetés ou les déplacements domicile-travail)

Pour notre site de Cologne, nous calculons l’intégralité des émissions de scope 1 et 2. Dans le scope 3, nous prenons actuellement en compte

les catégories suivantes : consommables, centre de données externe, eau, émissions liées aux combustibles et à l’énergie, déplacements domicile-travail, télétravail, déplacements professionnels ainsi que les déchets d’exploitation. À long terme, BP® vise à recenser l’intégralité des émissions de scope 3, ce qui nécessite des données primaires supplémentaires provenant des chaînes d’approvisionnement en amont.

En 2025, l’empreinte carbone du site de Cologne s’élevait à 370,77 tonnes de CO₂e, soit nettement moins que l’année précédente (voir tableau).

Dans la catégorie « Déplacements domicile-travail », les émissions ne représentent plus qu’environ la moitié de celles de l’année précédente. Cette variation n’est toutefois pas due à une mesure de réduction, mais à un changement de méthode de calcul. En 2025, dans le cadre d’une enquête auprès du personnel, nous avons pu, pour la première fois, intégrer une part nettement plus importante de données primaires dans nos calculs.

Les émissions liées aux déplacements professionnels ont augmenté de plus de la moitié par rapport à l’année précédente. Nous attribuons cette hausse

à une augmentation significative des déplacements en avion en 2025. Ces déplacements en avion concernent essentiellement des visites chez les fournisseurs. Le nombre de déplacements varie chaque année, car il est indispensable de se rendre sur place chez les fournisseurs.



Scope		2024		2025	
		t CO ₂ e	%	t CO ₂ e	%
1	Flotte de véhicules de l’entreprise	139,38	33,1	118,75	32,0
2	Électricité, chauffage, refroidissement achetés	8,12	1,9	12,54	3,4
3	Consommables (p. ex. documents imprimés)	3,28	0,8	0,89	0,2
	Centres de données externe			0,07	0,0
	Eau pour les besoins internes	0,19	0,1	0,18	0,1
	Émissions liées aux combustibles et à l’énergie	43,09	10,2	37,19	10,0
	Déchets d’exploitation	3,54	0,8	2,07	0,6
	Déplacements professionnels	72,05	17,1	118,68	32,0
	Déplacements domicile-travail	127,35	30,2	65,52	17,7
	Télétravail (depuis 2020)	24,26	5,8	14,88	4,0
Total		421,26	100	370,77	100

Des chaînes d'approvisionnement mondiales, des objectifs communs.

La chaîne d'approvisionnement textile dans l'industrie de l'habillement est très complexe et s'étend de l'approvisionnement en matières premières à la fabrication des produits finis, en passant par la production de fils et de tissus. De plus, notre chaîne d'approvisionnement s'étend sur plusieurs pays et comprend de nombreux partenaires commerciaux directs et indirects à différents niveaux de la chaîne d'approvisionnement.

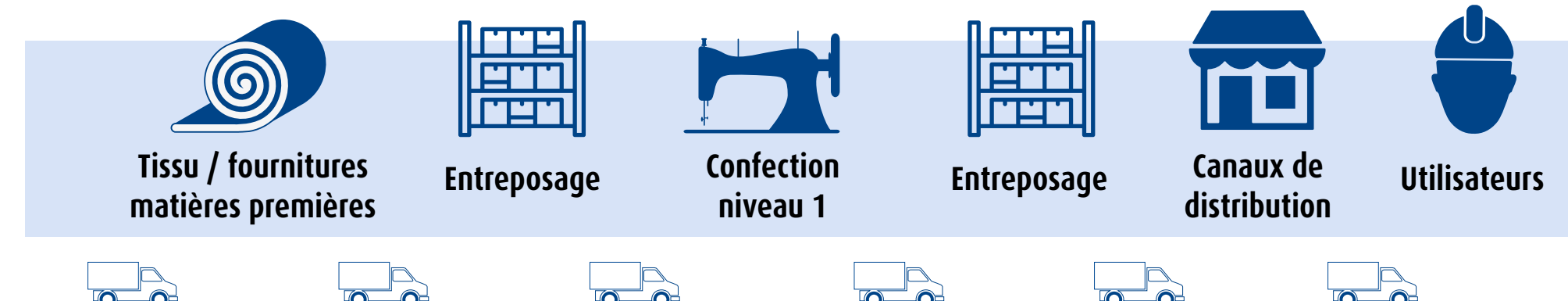
Cette diversité nous offre la possibilité de développer des solutions innovantes et d'entretenir des partenariats fondés sur des valeurs et des objectifs communs. Dans le même temps, la complexité des produits textiles et l'interconnexion mondiale de la production posent à leur tour des défis particuliers, notamment en ce qui concerne les émissions qui en résultent.

La majeure partie des émissions de CO₂, soit environ 70 %, provient des étapes de production en amont. Ce n'est qu'en sachant précisément à quelle étape de production ou quel matériau correspond la plus grande partie des émissions que nous pourrons, à l'avenir, agir à ce niveau pour initier des changements et réduire les émissions. Le calcul de ce que l'on appelle les empreintes carbone des produits (PCF) nous fournit des informations à ce sujet. Compte tenu de la complexité de la collecte des données et des calculs, nous avons revu et redéfini notre orientation stratégique et notre approche à la fin de l'année 2025.

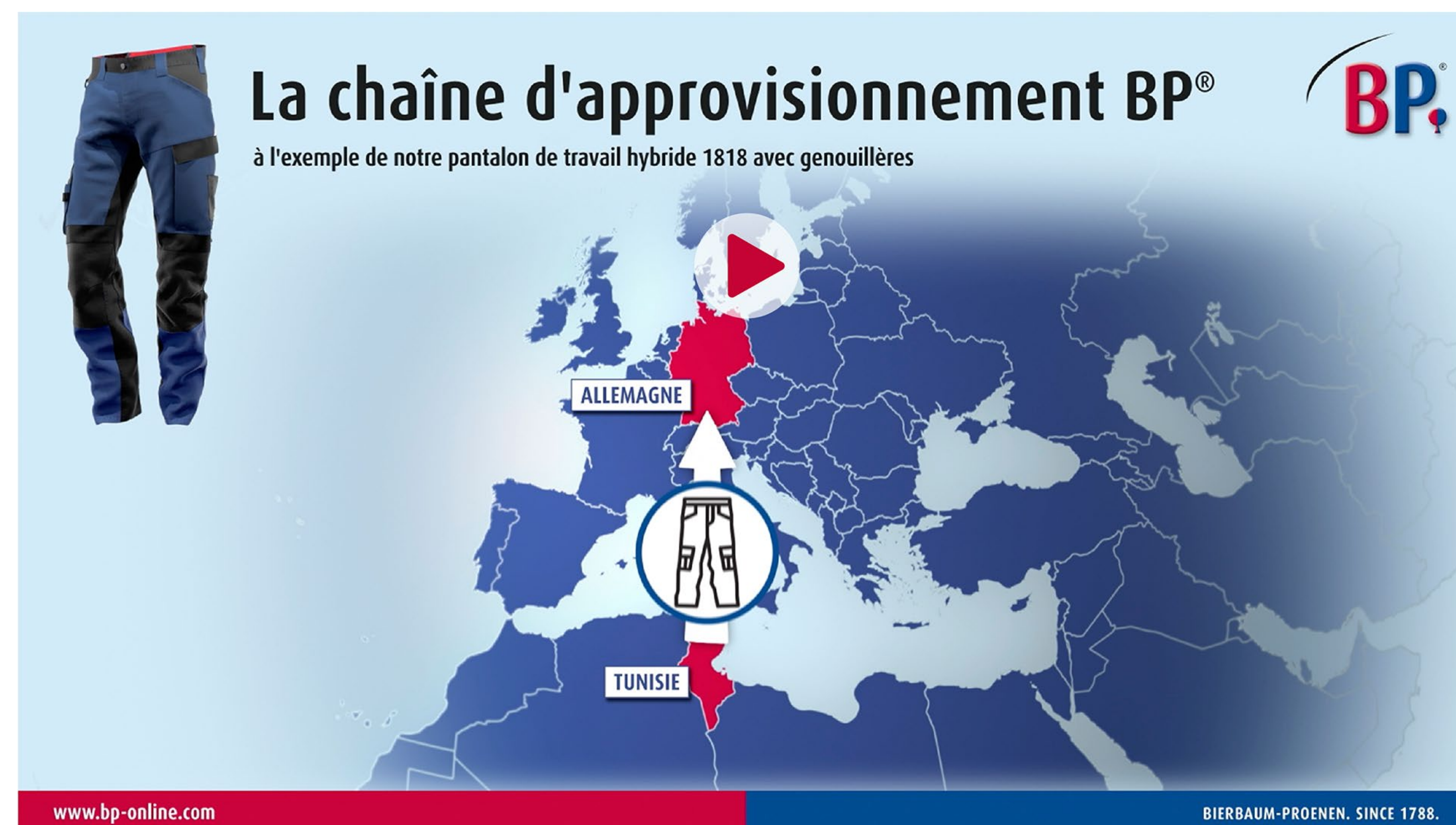
Où se produisent les émissions dans la chaîne d'approvisionnement ?

Chaîne d'approvisionnement en amont
niveau 2-4 / part de CO₂ achetée

Chaîne d'approvisionnement en aval /
part de CO₂ produite par nos propres activités



Les activités de nos fournisseurs (matières)
produisent la majeure partie
des émissions de CO₂ (**environ 70 %**).



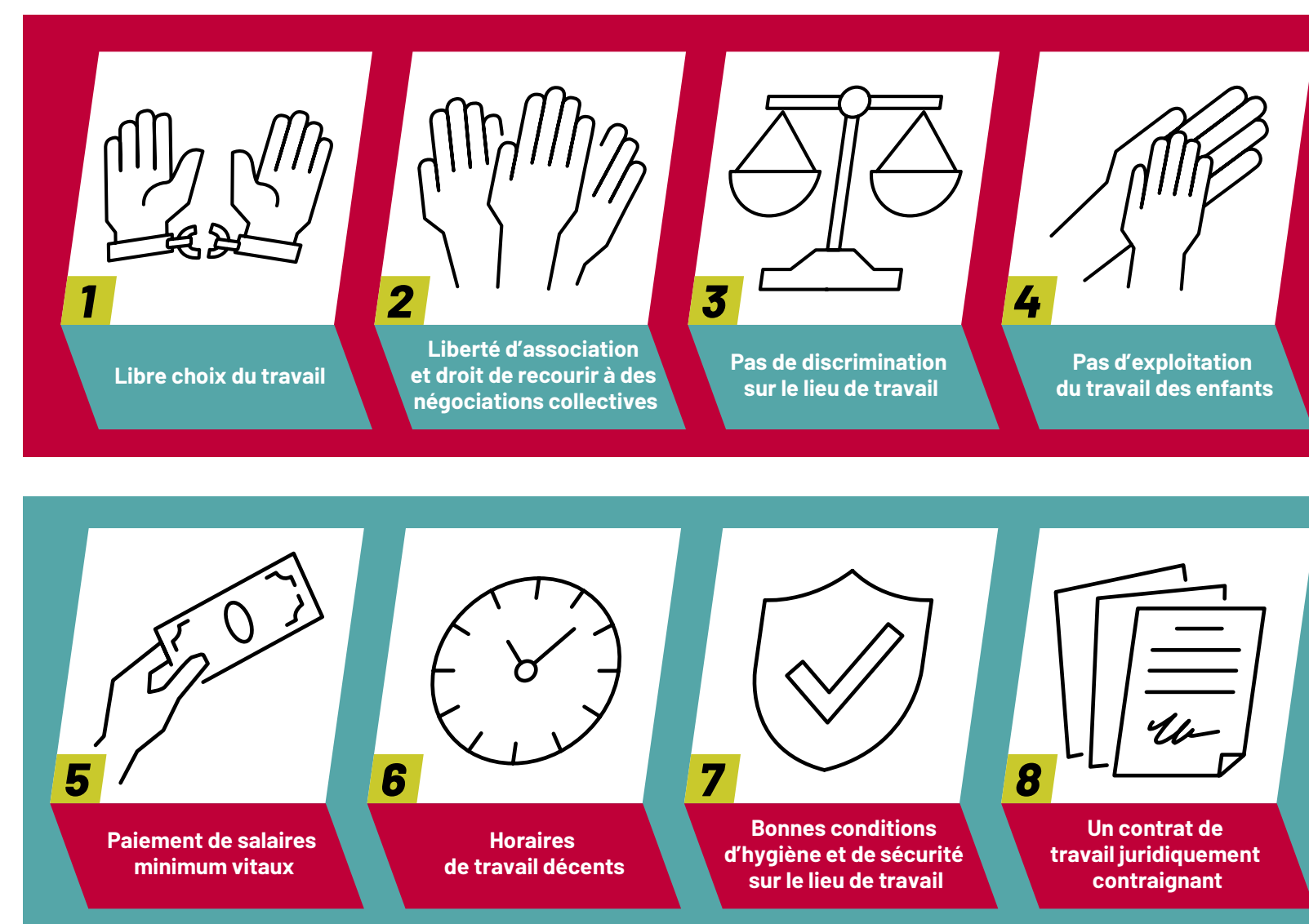


Affaires sociales.

Ensemble pour plus de responsabilité.



- La Fair Wear Foundation ([FWF](#)) est une initiative multipartite qui vise à améliorer les conditions de travail des personnes employées dans l'industrie textile. Depuis 2010, BP® est membre de la FWF et répond aux exigences à un niveau avancé.
- Les huit principes fondamentaux de la Fair Wear Foundation (voir illustration à droite) s'inspirent des conventions de l'Organisation internationale du travail ([OIT](#)) ainsi que de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies et constituent le cadre de son action.
- BP® et ses partenaires de confection s'engagent à respecter les principes de la FWF et à œuvrer à leur amélioration.
- Tous les employés des ateliers de confection peuvent recourir au mécanisme de plainte de la FWF (voir [page 21](#)).
- La mise en œuvre et le suivi des principes de la FWF chez les partenaires de confection s'effectuent par le biais de visites régulières, de formations, d'audits et de plans d'action correctifs.
- La mise en œuvre des principes FWF par BP® est notamment vérifiée dans le cadre du Brand Performance Check (audit du système de gestion chez BP®). Vous trouverez les résultats du dernier contrôle [ici](#).



BP® et l'Accord international.

- L'accord international sur la santé et la sécurité dans l'industrie textile et de l'habillement ([International Accord](#)) est un accord juridiquement contraignant conclu entre des marques de prêt-à-porter et des syndicats. Son objectif est de garantir la santé et la sécurité des travailleurs dans l'industrie textile et de l'habillement.
- Cet accord définit le cadre de la mise en œuvre de programmes de sécurité spécifiques à chaque pays, actuellement mis en œuvre au

Bangladesh et au Pakistan. Parallèlement, il jette les bases d'une extension à d'autres pays producteurs à l'avenir.

- Fin 2024, BP® a signé le Bangladesh Safety Agreement, qui est mis en œuvre au Bangladesh par le RMG Sustainability Council (RSC). Chez notre partenaire au Bangladesh, les domaines de la sécurité incendie, de la sécurité des bâtiments, de la sécurité des chaudières et de la sécurité électrique sont ainsi régulièrement

contrôlés dans le cadre d'audits. En 2026, l'adhésion à l'Accord du Pakistan sera examinée.

- Tout comme la Fair Wear Foundation, l'Accord du Bangladesh met à la disposition des employés des entreprises un mécanisme de plainte. Celui-ci porte principalement sur les questions de santé et de sécurité au travail.



L'analyse des risques BP[®]

ne se fie pas aux apparences.

Depuis 2023, nous utilisons une analyse des risques élargie qui inclut nos partenaires des niveaux 1 et 2 de la chaîne d'approvisionnement. Dans ce cadre, tous les enjeux et facteurs de risque importants qui influencent notre collaboration sont régulièrement évalués.

L'analyse des risques s'appuie sur les exigences de la loi allemande relative au devoir de diligence dans la chaîne d'approvisionnement (LkSG) et de la [CSRD](#), sur les onze risques sectoriels définis par l'[OCDE](#) pour l'industrie textile et de l'habillement, ainsi que sur les exigences de la Fair Wear Foundation ([FWF](#)) et de l'Alliance textile.

Dans le cadre de l'analyse des risques, nous évaluons régulièrement les évolutions politiques, économiques et sociales dans les pays où nous nous approvisionnons et nous nous intéressons tout particulièrement à la situation dans nos ateliers de confection. Le contact permanent avec nos interlocuteurs sur place est également utile dans ce domaine : il nous permet de suivre les évolutions actuelles en temps réel et d'obtenir des informations importantes de première main. De plus, les conclusions tirées des rapports d'audit, de nos visites ainsi que des plaintes reçues sont intégrées à l'analyse des risques.

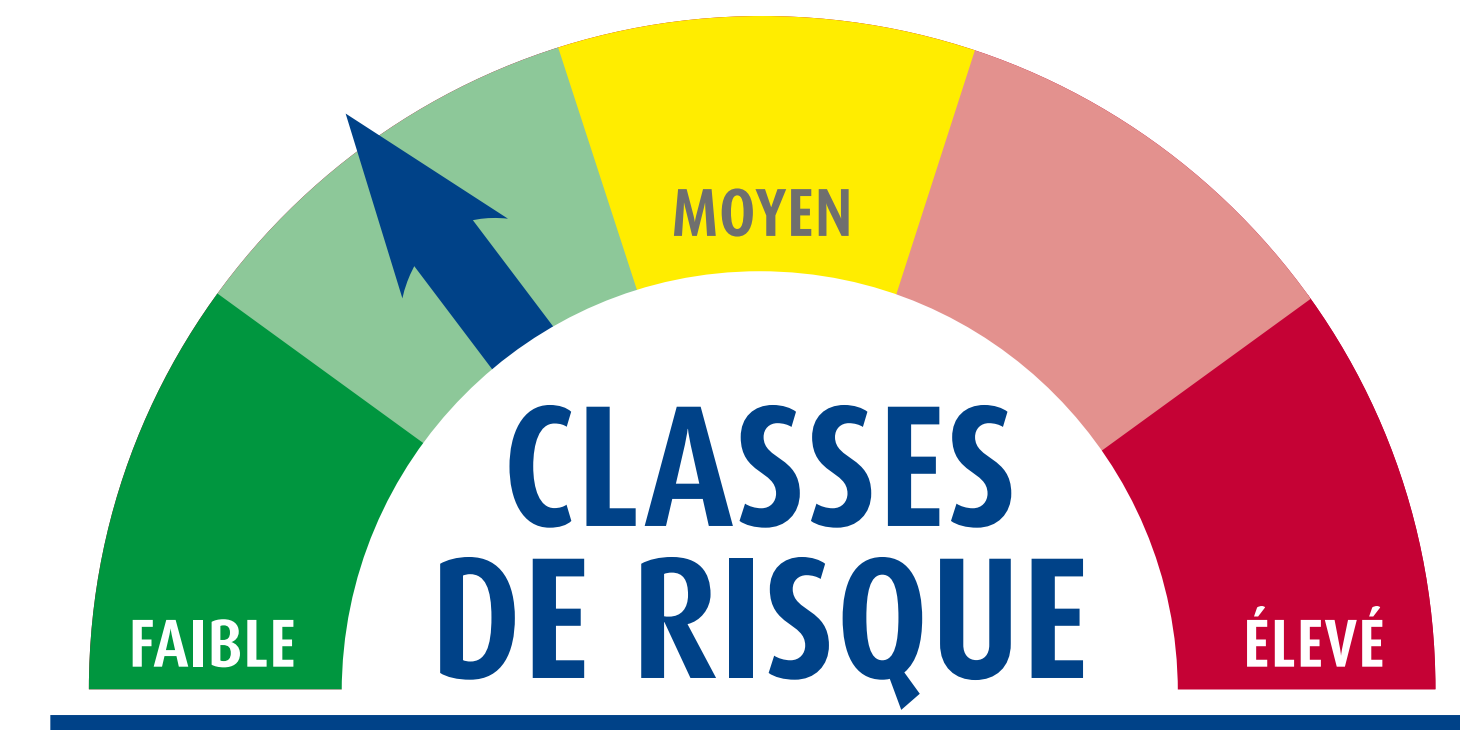
Lors de l'analyse d'un pays partenaire, on détermine ce qu'on appelle le

« risque brut ». Cependant, dans de nombreux pays, les risques varient d'une région à l'autre et les conditions ne sont pas les mêmes partout. C'est pourquoi nous examinons également chaque partenaire individuellement. Nous vérifions si le risque brut associé au pays partenaire est atténué par des facteurs positifs au sein de l'usine partenaire. Si tel est le cas, nous ajustons notre évaluation pour ce partenaire en conséquence, ce qui donne lieu à ce que l'on appelle le risque net.

Cette analyse approfondie nous permet de définir des mesures ciblées afin de prévenir les risques et de travailler activement à la mise en place d'améliorations. Elle nous aide à respecter nos obligations de diligence raisonnable en matière d'entreprise et de droits de l'homme ([HRDD](#)) et à garantir la transparence de notre chaîne d'approvisionnement.

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 45001.



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

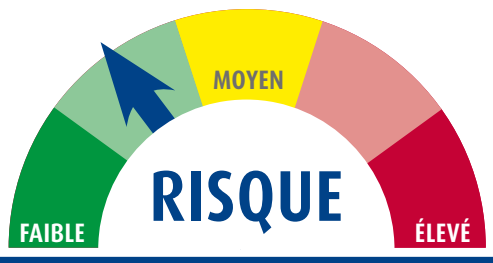
MOYEN : des risques existent mais nous estimons qu'il est possible de gérer la probabilité de concrétisation de ces risques.

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

Cliquez [ici](#) pour consulter la liste de nos partenaires de confection internationaux.

Nos partenaires de confection internationaux.

Cliquez [ICI](#) pour consulter notre analyse des risques.



	DÉBUT DE LA COOPÉRATION	EFFECTIFS	NOMBRE D'AUDITS (FWF/D'UNE ORGANISATION TIERCES) DEPUIS 2020	DERNIER AUDIT (FWF/D'UNE ORGANISATION TIERCES)	DERNIÈRE VISITE BP®	PARTICIPATION DE BP® DANS CE SITE DE PRODUCTION	RÉSULTAT DE L'ANALYSE DES RISQUES POUR SITES DE CONFECTION	DIFFÉRENCE ENTRE LE SALAIRE MINIMUM ET LE PLUS BAS SALAIRE PAYÉ
TUNISIE 1 	1995	353 ♀ 305 ♂ 48	2	FWF 2022	Octobre 2025	100 %	faible – moyen	42 %
TUNISIE 2	2013	205 ♀ 185 ♂ 20	2	FWF 2025	Février 2025	80 %	faible – moyen	50 %
ARMÉNIE	2016	2.499 ♀ 2.313 ♂ 186	3	Organisation tierces 2024	Mars 2025	12 %	moyen	73 %
PAKISTAN	1994	846 ♀ 65 ♂ 781	6	Organisation tierces 2025	Juillet 2025	17 %	moyen	6 %
MACÉDOINE DU NORD	2002	205 ♀ 190 ♂ 15	3	Organisation tierces 2025	Octobre 2024	25 %	faible – moyen	21 %
VIETNAM	2004	122 ♀ 92 ♂ 30	2	FWF 2023	Novembre 2025	40 %	moyen	12 %
TURQUIE	2005	162 ♀ 81 ♂ 81	6	Organisation tierces 2025	Novembre 2025	60 %	moyen	0 %
BANGLADESH	2017	270 ♀ 160 ♂ 110	5	Organisation tierces 2025	Septembre 2023	6 %	moyen – élevé	0 %
CHINE 1	2013	205 ♀ 135 ♂ 70	9	Organisation tierces 2025	Juillet 2025	8 %	moyen	73 %
CHINE 2	2017	90 ♀ 53 ♂ 37	5	Organisation tierces 2025	Novembre 2025	5 %	moyen	24 %

Pour l'analyse des données de l'année 2025 dans la catégorie « Différence entre le salaire minimum et le salaire le plus bas payé », nous avons modifié notre méthode de calcul. Le nouveau calcul repose sur une sélection de services relevant de l'activité principale d'un confectionneur. Les postes de direction, par exemple, en sont exclus. C'est pourquoi les données présentent des écarts plus importants par rapport aux années précédentes. Il convient de souligner que le calcul repose sur les déclarations des usines elles-mêmes et n'a donc pas fait l'objet d'une vérification indépendante. Néanmoins, des audits indépendants garantissent que les salaires minimums spécifiques à chaque pays sont bien versés.

La politique des prix et des salaires chez BP®.



Serine, couturière dans notre usine tunisienne VETRA®

Prix et salaires : un sujet sensible.

Comme toute entreprise, nous avons intérêt, d'un point de vue économique, à proposer nos articles à des prix conformes au marché. Dans le même temps, nous tenons à verser aux travailleurs et travailleuses qui fabriquent nos articles un salaire équitable pour leur travail. Il s'agit donc ici de trouver le juste équilibre et de répondre à ces deux exigences.

À cet égard, il est important d'entretenir une communication bienveillante, respectueuse et basée sur la confiance avec nos partenaires, car ce n'est pas BP® qui verse les salaires aux travailleurs et travailleuses, mais nos partenaires de confection.

Il n'y a bien sûr pas de solution miracle, mais diverses approches et idées que nous mettons en œuvre en collaboration avec la Fair Wear Foundation ([FWF](#)) et l'Alliance pour le textile durable afin d'améliorer progressivement les salaires.

Accords sur les salaires cibles.

Depuis 2022, nous avons conclu un accord sur les salaires cibles avec notre entreprise VETRA®. Il a été convenu que les salaires des travailleurs et travailleuses seraient toujours supérieurs d'un

pourcentage défini au salaire minimum, même en cas d'augmentation de ce dernier. Nous avons augmenté ce pourcentage pour la première fois en 2023.

En 2024, nous avons collaboré au [projet Living Wage 2.0](#) au Pakistan dans le cadre de l'Alliance pour le textile durable. Ce projet comprenait notamment une analyse approfondie des salaires des employés de notre partenaire pakistanais. La même année, nous avons également pu élaborer et conclure un accord sur le salaire cible avec ce dernier. Vous trouverez plus d'informations sur le Living Wage Lab 2.0 [ici](#).

Les accords sur les salaires cibles sont régulièrement réexaminés et doivent être progressivement étendus. Ils constituent un moyen transparent et fiable d'obtenir des augmentations salariales et garantissent le maintien d'un niveau de salaire défini, qui s'applique même en cas de modification des conditions relatives au salaire minimum.



Salaires minimum vitaux

Vous trouverez de plus amples informations de Fair Wear à ce sujet [ici](#).



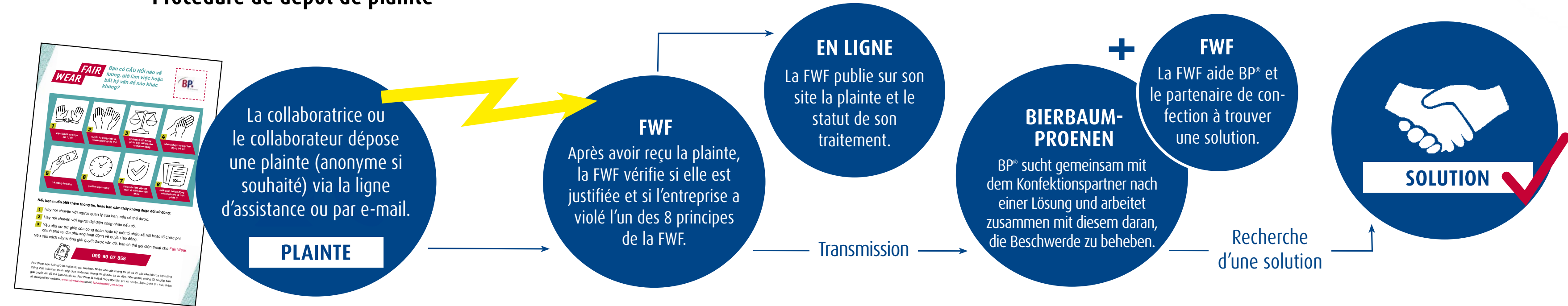
Salaires minimum vitaux

Informations sur le site web de l'Alliance textile disponibles [ici](#).





Procédure de dépôt de plainte



Utilisé et éprouvé :
**le système
de plainte
de la FWF.**

Grâce à notre adhésion à la Fair Wear Foundation (FWF), les employés de nos partenaires de confection peuvent bénéficier d'un système de plainte éprouvé. Tous les employés reçoivent, dans leurs ateliers respectifs, des informations sur la procédure de plainte – cela se fait par le biais d'affiches, de formations et des équipes locales dans les pays où la FWF est active.

- Nombre de réclamations reçues par BP® **depuis 2014** : 29
- Nombre de réclamations reçues par BP® **en 2025** : 1

Pakistan

Ce cas remonte à 2022 et figurait déjà dans les précédents rapports de développement durable. En raison du grand nombre de parties prenantes impliquées dans cette plainte, son traitement s'est étendu sur une longue période. La plainte a été classée à la fin de l'année 2024. > [vers la plainte](#)

Bangladesh

En décembre 2024, nous avons reçu une plainte émanant de notre ancienne usine de confection au Bangladesh. La plaignante a quitté l'entreprise de son plein gré en février 2024. En 2025, ses droits ont été satisfaits et la plainte a été classée. > [vers la plainte](#)

Turquie plainte n° 1

En juillet 2024, nous avons reçu une plainte concernant notre partenaire turc de confection. Un employé dénonçait la résiliation injustifiée de son contrat de travail sans indemnité de licenciement. La plainte est actuellement en cours d'examen. > [vers la plainte](#)

Turquie plainte n° 1

En janvier 2025, nous avons reçu une plainte concernant notre partenaire turc de confection. Celle-ci portait sur des cas de violence verbale et de harcèlement sur le lieu de travail, ainsi que sur des licenciements abusifs sans indemnité de licenciement. À la suite d'une inspection menée sur place par la FWF, nous sommes actuellement en train d'examiner la situation. > [vers la plainte](#)



Indices GRI

Indice GRI	Chapitre	Page
102-1	Nom de l’organisation	22
102-2	Activités, marques, produits et services	9, 11, 12, 15
102-3	Lieu géographique du siège	14
102-4	Lieu géographique des sites d’activité	11, 12, 19
102-5	Capital et forme juridique	22
102-9	Chaîne d’approvisionnement	10, 11, 12, 15, 19
102-11	Principe de précaution ou approche préventive	9, 17, 18, 21
102-12	Initiatives externes	14, 17, 20
102-13	Adhésion à des associations	17, 20
102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	2
102-15	Principaux impacts, risques et opportunités	2, 5, 6, 18
102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	9, 17, 18
102-17	Mécanismes de conseil et de gestion des préoccupations concernant les questions éthiques	9, 18
102-21	Consultation des parties prenantes au sujet des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	2, 5, 6, 9, 17, 20
102-25	Conflits d’intérêts	20
102-29	Identification et gestion des impacts économiques, environnementaux et sociaux	2-22
102-30	Efficacité des procédures de gestion des risques	9, 17, 18, 19
102-31	Examen des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	2-22
102-33	Communication des préoccupations majeures	21
102-34	Nature et nombre total de préoccupations majeures	21
102-35	Politiques de rémunération	20
102-36	Procédure de détermination de la rémunération	20
102-42	Identification et sélection des parties prenantes	9, 18
102-43	Approche de l’implication des parties prenantes	2-22
102-44	Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	2-22
102-47	Liste des enjeux pertinents	3
102-50	Période de reporting	2, 22
102-52	Cycle de reporting	22
102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	3
102-54	Déclarations de reporting en conformité avec les normes GRI	22
102-55	Index du contenu GRI	22
102-56	Vérification externe	22

Indice GRI	Chapitre	Page
103	Approche managériale	2
204	Pratiques d’achats	9
205	Lutte contre la corruption	9
205-1	Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	18, 19
302-1	Consommation énergétique au sein de l’organisation	14
302-4	Réduction de la consommation énergétique	14
303-5	Consommation d’eau	14
305	Émissions	14
306-2	Déchets par type et méthode d’élimination	14
308-2	Impacts environnementaux négatifs sur la chaîne d’approvisionnement et mesures prises	15, 18
407-1	Opérations / fournisseurs avec un droit de liberté syndicale	17, 18
408-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants	17, 18
409-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	17, 18
412-1	Opérations ayant été soumises à des contrôles du respect des droits de l’homme ou des évaluations des impacts	19
414-2	Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d’approvisionnement et mesures prises	17, 18

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.

CO₂e

L’équivalent dioxyde de carbone (CO₂e) 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 (CO₂) 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.

EmpCo

La directive européenne **Empowering Consumers** (EmpCo) est une directive de l’Union européenne visant à réglementer la communication en matière de développement durable afin d’empêcher le greenwashing.

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 multi-partites s’engage pour l’amélioration des conditions de travail dans l’industrie de l’habillement. Pour plus d’informations, reportez-vous à la [page 17](#).

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.

OCDE

L’Organisation de coopération et de développement économiques est composée de 38 états membres. Elle élabore des normes internationales et établit des critères en matière sociale, économique et environnementale.

Mentions légales

Cycle de reporting

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

Contact

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