



moving  
mountains  
together



# Rapport de développement durable 2023

---



Equipment — Parts — Services



# Table des matières

## 1. Avant-Propos

|                                        |   |
|----------------------------------------|---|
| 1.1 À propos de ce rapport             | 3 |
| 1.2 Message de notre CEO               | 4 |
| 1.3 Le Groupe BIA                      | 5 |
| 1.4 Nos activités                      | 6 |
| 1.5 Politique de développement durable | 7 |

## 2. Développement durable

|                              |    |
|------------------------------|----|
| 2.1 Nos objectifs            | 9  |
| 2.2 Nos priorités            | 10 |
| 2.3 Une gouvernance efficace | 12 |

## 3. L'environnement

|                           |    |
|---------------------------|----|
| 3.1 Notre approche        | 16 |
| 3.2 Changement climatique | 17 |
| 3.3 Gestion de l'eau      | 26 |

## 4. Innovation technologique

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 4.1 Notre approche            | 28 |
| 4.2 Industrialisation durable | 29 |

## 5. Nos collaborateurs

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| 5.1 Notre approche                   | 34 |
| 5.2 Diversité et égalité des chances | 35 |
| 5.3 Santé et sécurité                | 41 |
| 5.4 Formation continue               | 45 |

## 6. Communautés et développement local

|                    |    |
|--------------------|----|
| 6.1 Notre approche | 51 |
| 6.2 Partenariats   | 52 |

|           |    |
|-----------|----|
| Index GRI | 53 |
|-----------|----|

|           |    |
|-----------|----|
| Glossaire | 54 |
|-----------|----|

|            |    |
|------------|----|
| Conclusion | 55 |
|------------|----|

The background image shows two construction workers on a large steel structure, possibly a crane or a building frame, during sunset. One worker is wearing a white hard hat and a high-visibility vest, while the other is in an orange jumpsuit. The sky is a mix of pink and orange, with a large, bright sun partially visible on the left. A semi-transparent blue circle is overlaid on the image, containing the text.

# 1 Avant-propos

## À propos de ce rapport

---

Ce rapport présente la démarche de développement durable mise en œuvre par le Groupe BIA et ses filiales, ainsi que les actions entreprises durant l'année 2023. Il exclut les fournisseurs de biens et services ainsi que les clients situés en amont ou en aval de notre chaîne de valeur. La procédure suivie pour produire ce rapport s'articule autour des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) élaborés par l'Organisation des Nations Unies (ONU).

Un travail initial d'évaluation des impacts de nos activités, impliquant des collaborateurs occupant des postes clés au sein de l'entreprise, a été mené en 2021 et 2022. Ces ateliers participatifs ont permis d'identifier les conséquences directes, indirectes, positives et négatives de BIA par rapport aux ODD définis par l'ONU. Cette étude approfondie a révélé des opportunités (impacts positifs), des risques (impacts négatifs) et des lacunes dans notre connaissance des défis du développement durable.

Sur cette base, nous avons ensuite défini des priorités et des actions spécifiques, puis mis en œuvre et géré notre ambitieux processus de développement durable. La méthode suivie est naturellement itérative, car le développement durable s'inscrit dans le cadre de l'amélioration continue. Par conséquent, la réévaluation des impacts à la lumière des nouvelles connaissances acquises peut produire de nouveaux résultats. BIA s'engage ainsi à réévaluer régulièrement ses impacts en matière de développement durable, garantissant une adaptation constante et une meilleure prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux et économiques.

## Message de notre CEO

Le Groupe BIA s'engage pour un avenir durable.

**D**epuis trois ans, nous mettons en œuvre notre stratégie de développement durable au sein du Groupe BIA, en nous alignant sur les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies. Ce programme propose 17 objectifs ambitieux à mettre en œuvre, et constitue la base de nos actions et de notre engagement envers un avenir durable. Nous sommes heureux de présenter ce second rapport d'activité, qui met en lumière nos progrès sur cette thématique essentielle, en détaillant nos actions, mesures d'indicateurs et résultats.

La mise en place d'initiatives de développement durable a présenté des défis importants. Tout d'abord, il était crucial de bien comprendre les enjeux du développement durable, une base indispensable pour toute action future. Impliquer nos collaborateurs dans cette réflexion a été essentiel, non seulement pour stimuler leur créativité, mais aussi pour obtenir leur adhésion et définir des actions cohérentes avec nos priorités organisationnelles. Nous continuons à progresser dans ce processus. Un autre défi a été de trouver des ressources humaines avec l'expertise nécessaire pour concrétiser nos objectifs de durabilité, une étape critique de notre parcours.

BIA s'est engagé sérieusement dans la durabilité en définissant des projets alignés sur nos quatre piliers fondamentaux : l'environnement, le bien-être des collaborateurs, le soutien aux communautés et l'innovation. Nous encourageons activement nos collaborateurs à participer à ces initiatives. Nous reconnaissons également que la création d'une économie durable nécessite un écosystème solide, développé en collaboration avec tous nos partenaires. Cela implique un engagement ferme dans l'éducation et la communication pour sensibiliser et mobiliser toutes les parties prenantes.

Notre engagement sur la voie du développement durable est une évidence, mais notre véritable satisfaction viendra des résultats concrets de nos actions. Nous visons à mobiliser toutes nos équipes dans chaque pays pour garantir une participation active à nos initiatives. D'ici 2026, nous prévoyons d'intégrer pleinement le développement durable dans nos interactions avec les clients et dans chaque département, faisant de chacun d'entre nous un ambassadeur de la durabilité. Cette approche nous permettra d'avoir un impact positif sur toute notre chaîne de valeur.

La sécurité et la santé de nos équipes sont des priorités absolues pour BIA. Nous sommes fiers d'annoncer que nous avons déjà atteint plus de 30 mois et 960 000 heures prestées sans accidents sur nos sites miniers, un résultat encourageant qui reflète notre engagement en matière de sécurité. La formation continue et la sensibilisation quotidienne sont essentielles pour maintenir ce niveau d'excellence.

Dans notre quête pour réduire notre empreinte carbone, nous avons mesuré notre bilan carbone pour les années 2020, 2021 et 2022. Les résultats de 2022 montrent que nos émissions de scopes 1 et 2 ne représentent que 2% de notre bilan carbone total, soulignant l'importance de collaborer étroitement avec nos partenaires pour aborder les émissions de scope 3.

Nous nous efforçons de développer des solutions technologiques innovantes, moins émettrices en CO<sub>2</sub>, et de promouvoir de bonnes pratiques opérationnelles. Par exemple, un ajustement dans le mode d'opération des machines par un opérateur peut réduire l'énergie nécessaire de 5%. Cette démarche proactive illustre notre engagement à prendre des mesures tangibles pour réduire notre impact environnemental et promouvoir une culture de durabilité au sein de notre entreprise. Les résultats du bilan carbone 2023 sont actuellement en cours d'analyse, poursuivant notre engagement transparent envers la durabilité.

BIA est pleinement conscient de l'impératif d'avancer et de mobiliser les ressources nécessaires pour concrétiser et maintenir notre stratégie de développement durable. Nous avons franchi le premier pas avec détermination et nous restons engagés à poursuivre nos efforts avec la même intensité.



**Vincent Bia**  
CEO BIA Group



## 1.3

# Le Groupe BIA

---

Le Groupe BIA jouit d'une réputation de longue date en tant que pionnier dans la vente et la distribution de matériel et de matériaux de génie civil.

Avec une histoire remontant à 1902, BIA a constamment gagné la confiance et la reconnaissance de ses clients dans divers secteurs, notamment l'exploitation minière, l'exploitation de carrières, la construction, le transport et l'énergie.

Réputée pour son engagement en faveur de la qualité, BIA est devenue synonyme d'excellence dans l'offre de produits et la prestation de services. En tant que distributeur exclusif de marques de premier plan telles que Komatsu, Metso, Cummins, Bomag, MAN et Foton, entre autres, BIA garantit à ses clients un accès à des équipements et à un service après-vente de premier ordre.

Au fil des ans, l'influence et la portée de BIA se sont considérablement accrues, transformant la société en une entreprise multinationale active dans plus de 20 pays africains ainsi qu'en Belgique et au Luxembourg.

Ce qui distingue BIA, c'est son vaste réseau et son infrastructure technique robuste, qui permettent à l'entreprise de fournir une assistance et un soutien rapides aux clients près de leurs sites opérationnels.

En tant que groupe familial et indépendant, BIA s'engage à établir une présence forte et durable en Belgique, au Luxembourg et en Afrique. Toujours avec passion, BIA s'efforce d'offrir les meilleurs équipements, services et technologies de pointe pour améliorer la productivité de ses clients tout en priorisant la sécurité et en minimisant l'impact environnemental.

En repoussant constamment les frontières et en adoptant l'innovation, le Groupe BIA vise à contribuer à la croissance et au succès des industries qu'elle dessert, tout en maintenant ses valeurs fondamentales de famille, d'indépendance et d'excellence.



## Nos activités

Le Groupe BIA est une organisation dynamique engagée dans un large éventail d'activités en Belgique, au Luxembourg et dans plus de 20 pays africains. Avec près de 1.400 employés, dont plus de 900 ingénieurs et techniciens hautement qualifiés, BIA fournit des services à forte valeur ajoutée.

BIA est principalement spécialisée dans la fourniture de solutions complètes pour les secteurs de l'exploitation minière, de la construction, du transport et de l'énergie. Grâce à sa distribution exclusive de marques haut de gamme telles que Komatsu, Cummins, Metso, Bomag, entre autres, BIA offre une large gamme d'équipements, de machines et de composants de haute qualité. Des excavatrices et chargeuses aux camions et groupes électrogènes, la gamme de produits BIA est soigneusement sélectionnée pour répondre aux besoins exigeants de ces industries.

Au-delà de la fourniture d'équipements, BIA excelle également dans la fourniture de contrats de services complets. Cela signifie qu'outre la livraison des machines requises, BIA assume la responsabilité d'assurer la maintenance, les réparations et la disponibilité des pièces de rechange. Cette approche globale permet aux clients de se concentrer sur leurs opérations de base, en sachant que BIA s'engage à maximiser la disponibilité et l'efficacité de leurs équipements.

Et en complément de cette gamme de services, BIA propose également la solution SmartFleet<sup>DX</sup>, une plateforme digitale performante qui centralise toutes les informations de la flotte du client en temps réel et propose une maintenance prédictive. Cette solution permet d'augmenter la productivité, de réduire les risques d'erreur et d'améliorer la sécurité. Elle aide à

maîtriser les coûts, à prolonger la durée de vie des véhicules et à réduire l'impact environnemental en optimisant le carburant, les huiles et les émissions de CO2.

En outre, l'expertise de BIA s'étend à l'offre de solutions sur mesure pour des projets dans divers environnements. Qu'il s'agisse d'une exploitation minière dans une région africaine éloignée ou d'un projet de construction dans un cadre urbain, BIA a les capacités de s'adapter et de prospérer dans n'importe quel contexte. Ses équipes hautement qualifiées sont expérimentées pour relever des défis uniques, en utilisant leur savoir-faire technique pour concevoir des solutions personnalisées qui s'alignent sur les exigences spécifiques du projet.

Soucieuse de la satisfaction de ses clients, Le Groupe BIA accorde la priorité à la prestation de services de haute qualité dans l'ensemble de ses activités. Cet engagement est souligné par son vaste réseau d'ingénieurs et de techniciens basés en Afrique, stratégiquement situés près des entrepôts et ateliers locaux. Cette proximité garantit des temps de réponse rapides, une maintenance efficace et une disponibilité rapide des pièces de rechange, ce qui contribue à minimiser les temps d'arrêt et à optimiser les performances de l'équipement.

Au 31 décembre 2023, BIA employait :



**1.370** employés



**1.096** basés en Afrique



**39** âge moyen



**62%** de techniciens & ingénieurs



**5,1** ancienneté moyenne



**42** nationalités

# Politique de développement durable

Jour après jour, le Groupe BIA inscrit les différentes dimensions du développement durable au cœur de sa vision et de sa stratégie à long terme. Sa politique de développement durable constitue la pierre angulaire de cette démarche de durabilité et définit ses ambitions environnementales et sociales à court et moyen terme.

**En lien direct avec les 17 objectifs de développement durable adoptés par les Nations Unies, notre engagement s'articule autour de quatre axes liés directement à nos métiers et nos activités sur lesquels nous pouvons avoir un impact rapide et mesurable.**

## Pour la protection de l'environnement, le Groupe BIA s'engage à:

- réduire ses émissions directes de gaz à effet de serre
- agir de manière responsable pour limiter toute forme de gaspillage
- réduire sa consommation de ressources naturelles
- augmenter l'efficacité énergétique de ses infrastructures et de ses machines
- protéger la biodiversité et les écosystèmes environnants

## Pour le bien-être de ses collaborateurs, le Groupe BIA s'engage à:

- à agir en toute intégrité et conformément aux normes éthiques les plus strictes
- mettre tout en place pour atteindre notre politique zéro accident et zéro maladie professionnelle
- garantir un environnement de travail sain et sécurisé
- offrir des programmes de formation continue et des perspectives d'évolution de carrière pour tous ses employés

## Pour le soutien aux les communautés, le Groupe BIA s'engage à:

- soutenir et participer à des projets d'économie sociale et solidaire orientés vers les communautés locales
- créer des filiales à l'étranger pérennes et porteuses d'emploi pour les communautés locales
- développer des relations de qualité avec les communautés

## Pour l'innovation technologique, le Groupe BIA s'engage à:

- mettre à la disposition de nos clients des innovations technologiques au service du développement durable
- augmenter la durée de vie et la rentabilité à long terme des machines et diminuer leur consommation d'énergie et de leur émissions de GES
- participer à la réduction de l'utilisation des ressources naturelles en accompagnant nos clients dans une gestion responsable de leur machines

Cette politique de développement durable sera revue périodiquement et mise à disposition des parties intéressées au travers de nos canaux de communication habituels.



**Vincent Bia**  
CEO BIA Group



**Virginia Cobo**  
Group HSE & Sustainability Manager



# 2 Développement durable

## 2.1

# Nos objectifs

Les objectifs de développement durable des Nations Unies pour un monde meilleur et plus durable pour tous constituent un appel mondial à agir pour transformer notre monde et relever les défis auxquels nous sommes confrontés, y compris ceux liés à la pauvreté, à l'éducation, à l'urgence climatique, à la dégradation de l'environnement, à la prospérité, à la paix, à la justice et aux inégalités.

Le Groupe BIA a l'entière conviction que les entreprises ont un rôle crucial à jouer, aux côtés des gouvernements, pour atteindre ces Objectifs de développement durable.

L'Agenda 2030 appelle explicitement les entreprises à contribuer aux Objectifs de développement durable par leurs stratégies au sens large et par leurs responsabilités sociales. Les investissements, le développement de produits et de services ou la mise en œuvre de bonnes pratiques sont autant de leviers de durabilité pour les entreprises. L'engagement et la participation de toutes les entreprises au grand défi du

développement durable sont essentiels. Sans eux, la stabilité des marchés pourrait être remise en question, car une entreprise ne peut évoluer avec succès que dans un environnement pérenne.

BIA a choisi de participer activement et de contribuer à cette approche dynamique. D'une part, par une auto-évaluation dans le cadre des Objectifs de développement durable fixés par l'ONU et d'autre part, par la formalisation et la mise en œuvre d'une politique et d'une stratégie de développement durable.



## 2.2

# Nos priorités

De 2022 à 2023, BIA a mené une analyse de matérialité majeure pour déterminer les enjeux de durabilité les plus directement liés à notre activité et sur lesquels nous pourrions avoir un impact rapide et mesurable.

Cet outil d'évaluation révèle l'importance relative des enjeux de durabilité pour chacune de nos parties prenantes.

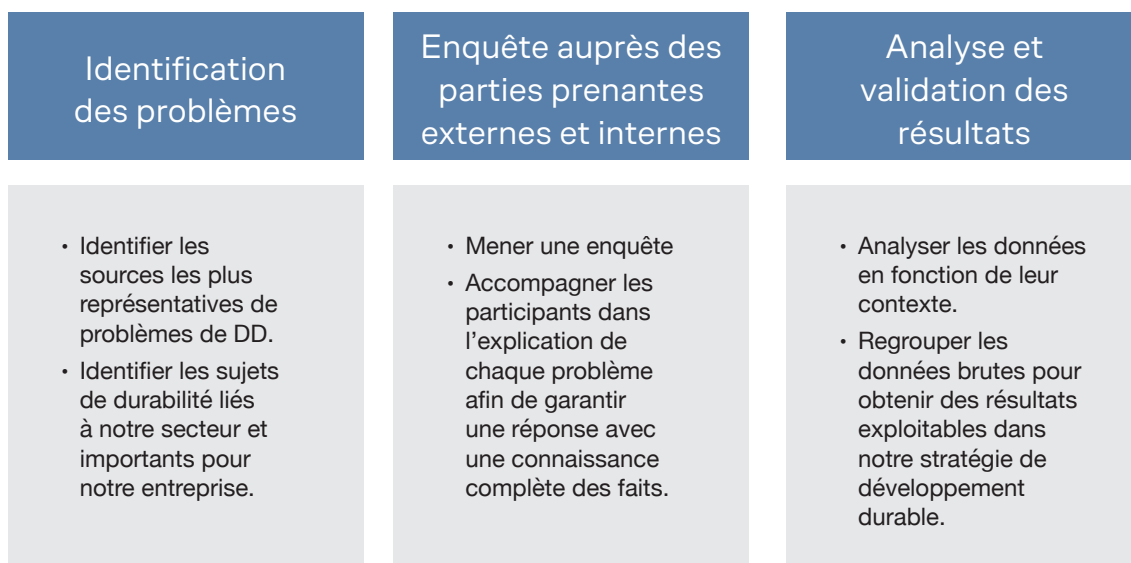
Les résultats guident notre réflexion stratégique et nous aident à gérer les risques, démontrant à nos parties prenantes que leurs points de vue comptent.

### Notre méthode

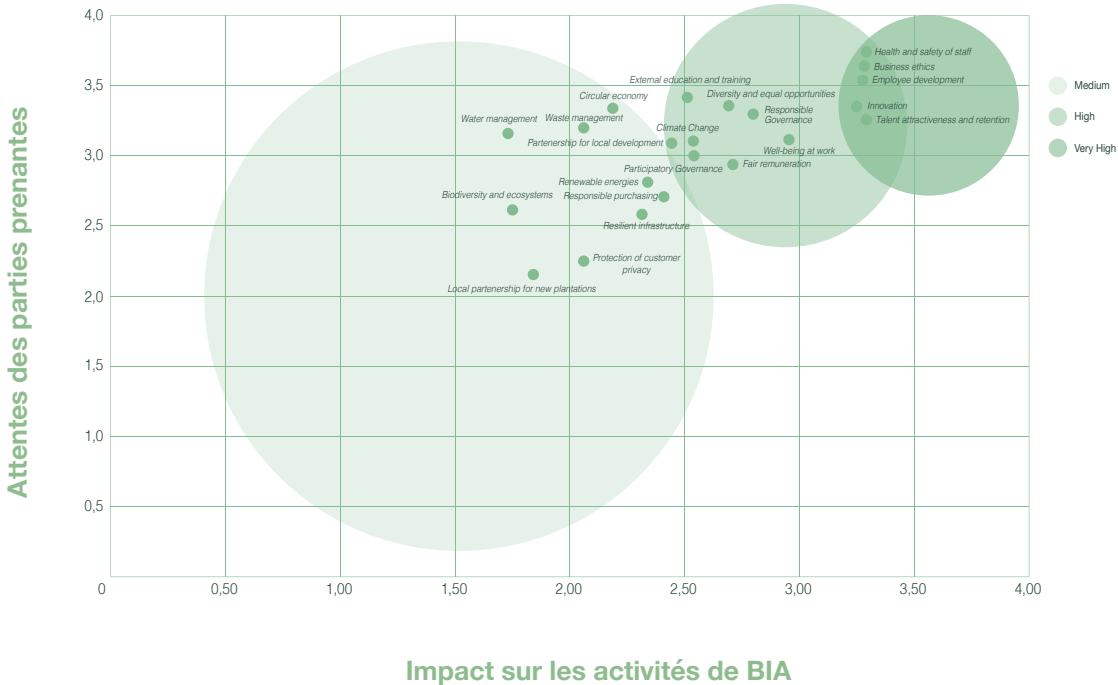
La matrice de matérialité a permis d'obtenir les avis et commentaires de nos collaborateurs internes, ainsi que de nos partenaires externes tels que nos clients et représentants du monde associatif en Belgique et en Afrique.

Comme le montre le tableau ci-dessous, le processus suivi était le suivant :

1. Identification des problèmes.
2. Enquête auprès des parties prenantes externes et internes.
3. Analyse et validation des résultats.



# Matrice de matérialité de BIA



Les résultats de l'évaluation sont présentés ci-dessus. Le présent rapport détaille la manière dont nous gérons ces sujets de durabilité et les impacts associés.

Nos principaux défis en 2023 sont les suivants :

**Priorité très élevée**

- Santé et sécurité au travail
- Evolution du personnel
- Innovation
- Ethique des affaires
- Attractivité et rétention des talents

**Priorité élevée**

- Bien-être au travail
- Diversité et égalité des chances
- Une gouvernance responsable
- Rémunération juste
- Changement climatique
- Gouvernance participative
- Formations externes
- Partenariat pour le développement local

Ces engagements sont essentiels car ils sont aussi importants pour nos parties prenantes que pour la performance de notre entreprise.

## Une gouvernance efficace



Promouvoir des sociétés pacifiques et inclusives pour un développement durable, garantir l'accès à la justice pour tous et construire des institutions efficaces, responsables et inclusives à tous les niveaux.

Les Nations Unies nous encouragent à adopter une approche systémique, en considérant nos liens avec la planète et les autres humains, localement et globalement. Pour un avenir durable, nous devons penser ensemble aux générations actuelles et futures, en préservant notre environnement et nos ressources naturelles pour assurer l'équité intergénérationnelle.

Le seizième objectif appelle au développement d'organisations responsables, justes et durables. BIA joue un rôle clé en adoptant une approche éthique et durable des affaires, et en s'engageant à long terme au-delà des pratiques habituelles.

### Sujets relatifs à la responsabilité sociale de BIA

- Politique de développement durable
- Gouvernance responsable
- Code de conduite
- Lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent
- Lutte contre le trafic illégal
- Lutte contre les conflits d'intérêts
- Droits de l'homme
- Transparence
- Protection individuelle

### Contribution actuelle de BIA à l'ODD 16

BIA s'engage dans une politique de développement durable ambitieuse et se donne les moyens d'aller de l'avant grâce à des programmes, des procédures, des mesures et des objectifs mis en place pour s'assurer que l'engagement est effectivement mis en œuvre sur le terrain. Nous nous efforçons d'apporter des améliorations continues en matière de durabilité.

Notre approche est basée, entre autres, sur la signature du Code de conduite des affaires.

Notre gouvernance en matière de développement durable repose sur un ensemble d'actions durables applicables à l'échelle nationale et mondiale. Ces actions sont soutenues par des organismes externes, des systèmes et des normes, des mesures et des

objectifs visant à soutenir les performances et la transparence dans la communication de nos progrès en matière de développement durable.

Pour mettre en œuvre notre approche du développement durable, nous combinons l'évaluation des impacts de l'entreprise avec les filiales et les sites, ce qui garantit un dialogue régulier, ouvert et transparent au sein de l'entreprise.

Parmi toutes les possibilités de déployer son identité d'entreprise responsable, équitable et ouverte aux objectifs de développement durable, BIA se concentre actuellement sur huit domaines d'action.

### 1. Mettre en œuvre une politique de durabilité

Conscients de l'urgence des questions de durabilité, nous avons engagé notre entreprise en 2021 dans une politique ambitieuse de développement durable. Ce rapport découle d'une analyse approfondie des impacts de BIA sur les 17 Objectifs de développement durable, menée de 2021 à 2022 et détaille le niveau actuel de durabilité de BIA, permettant de suivre nos progrès et d'associer des objectifs et indicateurs clés pour favoriser l'amélioration continue.

Notre politique de durabilité est notre feuille de route et nous avons identifié des projets pour répondre à nos engagements dans nos quatre piliers : environnement, collaborateurs, communautés et innovation. Ce rapport détaille le niveau actuel de durabilité de BIA, permettant de suivre nos progrès et d'associer des objectifs et indicateurs clés pour favoriser l'amélioration continue.

### 2. Mettre en œuvre une gouvernance responsable

Comme dans toute entreprise familiale responsable, l'un des défis importants est de disposer de conseils d'administration dont les membres ont l'expertise et l'indépendance nécessaires pour agir au mieux des intérêts de notre entreprise. En conséquence, nous avons choisi d'évoluer vers une gouvernance participative qui intègre nos différentes parties prenantes :

- Nous avons adopté un système de prise de décision collective et participative qui responsabilise le personnel à chaque niveau. Nous maintenons un système de prise de décision basé sur les différents niveaux de responsabilité au sein de l'entreprise.
- Nous utilisons une plateforme de gestion intégrée disponible dans tous les pays. Cet outil informatique facilite une gestion standardisée dans toutes les entités BIA.
- Nous organisons fréquemment des formations en gestion, leadership et finance dans le but de bâtir une culture commune au sein de BIA.

### **3. Fédérer les équipes autour du Code de conduite**

Depuis 2014, BIA dispose d'un Code de conduite des affaires qui est imposé à tous les employés au moment de l'embauche, et également à tous nos fournisseurs. Il vise à fédérer les équipes BIA autour de valeurs et d'engagements communs en matière d'éthique des affaires.

Il nous permet de construire une culture commune à toutes les entités, fondée sur la responsabilité sociale, la lutte contre la corruption, le blanchiment d'argent, le trafic illégal, les conflits d'intérêts, la défense des droits de l'homme, la transparence et la protection des données des consommateurs.

Il nous pousse à respecter les lois, à bâtir des relations basées sur le respect mutuel, l'honnêteté et l'intégrité. Elle nous incite également à maintenir et à promouvoir la bonne réputation de BIA dans chaque pays.

BIA attend également de ses fournisseurs qu'ils agissent conformément à son Code de conduite.

Tous les employés de BIA peuvent déposer une plainte pour non-conformité avec le Code de conduite auprès du Responsable de la conformité ou du responsable RH. Toutes les plaintes sont prises en compte et peuvent conduire à des actions correctives si nécessaire.

BIA a mis à la disposition de tous les employés et sous-traitants un canal unique, formel et confidentiel pour signaler une alerte : [ethics@biagroup.com](mailto:ethics@biagroup.com). Ce canal est également à la disposition des tiers pour signaler toute forme de malversation constatée dans les locaux de BIA ou concernant la conduite des employés et des sous-traitants de BIA, conformément au présent Code des affaires.

Une alerte est une communication orale ou écrite d'informations (y compris un soupçon raisonnable) sur des "violations" (actes ou omissions) réelles ou potentielles qui concernent le respect et l'application du présent code de conduite des affaires. Chaque employé et sous-traitant est invité à signaler toute alerte dès qu'il l'identifie afin d'éviter des répercussions importantes qui peuvent aboutir à des litiges juridiques

et ternir la réputation de BIA.

Le Code de conduite est révisé régulièrement afin de s'assurer qu'il est à jour par rapport aux réglementations pertinentes et aux exigences de BIA. Ce code de conduite ne prévaut à aucun moment sur les exigences légales nationales ou internationales.

### **4. Lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent**

BIA a pris plusieurs mesures pour lutter contre la corruption :

- Nous avons supprimé tous les paiements en espèces au profit des virements bancaires (à l'exception de très faibles montants). Aucune machine ni aucun service n'est donc payé en espèces. Nous refusons les paiements en espèces pour éviter de participer au blanchiment d'argent et pour protéger la sécurité de nos employés.
- Nous avons également éliminé ou strictement restreint, sauf dans des cas exceptionnels, l'utilisation des caisses enregistreuses sur nos lieux d'intervention en favorisant l'utilisation des comptes bancaires pour éviter tout détournement.
- Nous exerçons systématiquement un devoir de prudence accrue du type « know your customer/supplier ». Nous contrôlons rapidement le comportement des entreprises à risque afin d'éviter les pertes économiques et humaines ainsi que les impacts environnementaux. Par conséquent, nous excluons parfois certains clients ou fournisseurs.

### **5. Lutte contre le trafic illégal**

Nous avons pris des mesures pour lutter contre le trafic illégal afin de ne pas nous retrouver dans une situation de complicité. En cas de doute, nous effectuons un contrôle de conformité par le biais de bases de données internationales. En cas de doute sur un secteur suspect, que ce soit en amont ou en aval de notre chaîne de valeur, nous contactons rapidement les pouvoirs publics. Si nous avons des demandes des autorités publiques relatives à certains secteurs, nous coopérons pleinement.

### **6. Lutte contre les conflits d'intérêts**

BIA a pris diverses mesures pour éviter les situations de conflit d'intérêts :

- Nous déclarons de manière exhaustive et transparente tous les intérêts ou liens d'intérêt pour l'activité de notre entreprise.
- Nous excluons toute collaboration directe avec les gouvernements dans le respect des règles et lois en vigueur.

### **7. Protection des droits de l'homme**

Tous les employés et collaborateurs proches de BIA, qu'ils soient basés en Europe, en Afrique ou en Asie, et ce sans exception, sont recrutés sur la base d'un

contrat de travail ou un contrat de service (respectivement).

Dans le cadre de ses contrats de travail et de services, BIA ne travaille qu'avec des adultes ayant une identité civile ou juridique valide et dans le respect de la législation locale.

Pour contribuer à l'insertion socio-professionnelle des étudiants (mineurs ou adultes, ayant une identité civile) dans les pays où il opère, BIA propose également des stages (en alternance ou à temps plein, avec ou sans intervention d'une école) ou des contrats temporaires.

BIA effectue les contrôles nécessaires de la véracité de l'identité civile/juridique auprès des autorités

compétentes dans chacun des pays et ces références sont incluses dans le contrat de travail/service.

## 8. Protection de la vie privée des consommateurs

BIA souhaite garantir la vie privée de chacun conformément aux dispositions légales et autres en matière de respect de la vie privée. Nous avons donc pris plusieurs mesures pour assurer la sécurité des données :

- Nous respectons toutes les règles du RGPD dans les informations que nous communiquons.
- Nous avons nommé un DPO (Data Protection Officer = Agent de protection des données) interne qui respecte scrupuleusement la politique RGPD.

## Indicateurs clés de performance relatifs à l'ODD 16

| Impact mesuré                                    | ICP/KPI                                                                                                                 | Unité                          | Indice de référence | 2023 |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------|------|
| <b>Protection des données</b>                    | Nombre total de plaintes fondées portant atteinte à la vie privée des clients                                           | Nombre de plaintes             | Norme GRI 418-1     | 0    |
| <b>Respect des lois et lutte anti-corruption</b> | Amendes et sanctions non monétaires importantes pour non-respect des lois et/ou réglementations sociales et économiques | \$ Devise, nombre de sanctions | Norme GRI 419-1     | 0    |
| <b>Lutte anti-corruption</b>                     | Nombre total d'incidents confirmés au cours desquels des employés ont été licenciés ou sanctionnés pour corruption      | Nombre d'incidents             | Norme GRI 205-3     | 0    |

An aerial photograph showing a yellow Komatsu excavator positioned on a large pile of dark, irregularly shaped rocks. The excavator is facing towards the right side of the frame. To the left of the excavator, a concrete structure, possibly a breakwater or part of a dam, extends into the sea. The sea is a vibrant turquoise color, and white foam from breaking waves is visible at the base of the rock pile. A semi-transparent green circular overlay is centered over the excavator and the rocks. The number '3' is written in a large, white, sans-serif font on the left side of this overlay, and the text 'L'environnement' is written in a smaller, white, sans-serif font to its right.

# 3 L'environnement

## 3.1

# Notre approche

---

La protection de l'environnement et la préservation des ressources naturelles sont des priorités absolues pour notre entreprise. Grâce au leadership durable des managers et à la mobilisation des collaborateurs, BIA se bat pour mener ses opérations dans le respect de l'environnement et améliore sans cesse sa performance environnementale.

Nos principes de fonctionnement, y compris notre approche de la gestion environnementale, s'inspirent d'une philosophie « zéro risque ».

Cette philosophie sous-tend notre politique environnementale et nous oblige à :

- respecter activement toutes les lois, réglementations et exigences environnementales applicables,
- nous aligner sur les normes pertinentes du secteur en matière de gestion des risques environnementaux,
- établir et maintenir des systèmes de gestion pour identifier, surveiller et contrôler les aspects environnementaux de nos activités.

## 3.2

# Changement climatique



Prendre des actions urgentes pour lutter contre les changements climatiques et leur impact.

Pour relever le défi du changement climatique, BIA envisage les actions nécessaires à mettre en place pour utiliser les équipements et offrir des services et des solutions à faibles émissions pour réduire l'empreinte carbone de ses opérations, et engager les parties prenantes, les gouvernements et les entreprises tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement.

### Sujets relatifs aux objectifs de développement durable essentiels pour BIA

1. Énergie renouvelable
2. Réduction de la consommation d'énergie
3. Mobilité durable (télétravail, électrification des flottes automobiles)
4. Chaîne d'approvisionnement
5. Réduction des émissions de gaz à effet de serre (empreinte carbone)

### Contributions actuelles de BIA aux objectifs de développement durable

Le cœur de métier de BIA est axé sur la distribution et la maintenance de machines de génie civil et de construction en Europe et en Afrique. Du transport de machines aux centres de réparation technique, en passant par la mobilité du personnel, les émissions de gaz à effet de serre sont nombreuses.

Après avoir analysé nos impacts réels et potentiels sur le réchauffement climatique, négatifs et positifs,

nous évaluons clairement notre impact direct comme négatif.

BIA prend très au sérieux son rôle et sa responsabilité face au changement climatique. L'entreprise s'est fixé pour objectif de contribuer au renforcement de la résilience et de la capacité d'adaptation des sociétés humaines au changement climatique.

Parmi toutes les possibilités d'intégrer l'action climatique dans le fonctionnement d'une entreprise, BIA privilégie aujourd'hui **six axes d'action**.

### 1. Énergies renouvelables

Depuis plusieurs années déjà, BIA s'engage à promouvoir et à utiliser des sources d'énergies renouvelables.

Depuis 2019, BIA, en Belgique et aux Pays-Bas, est approvisionnée exclusivement en énergie issue de sources renouvelables par des fournisseurs offrant une garantie d'origine de l'énergie fournie. Cette clause fait partie intégrante de tous nos contrats d'électricité.

### Investissement photovoltaïque

BIA a également investi dans l'énergie photovoltaïque en Belgique comme le détaille le tableau ci-dessous. Pour 2024 le projet d'installation des panneaux photovoltaïques est en cours à Overijse, nous envisageons une production de +/- 97.000 Kwh.

| Site          | Date | Nb de panneaux solaires photovoltaïques | Surface           | Rendement énergétique annuel | Puissance | Emissions de GES évitées en équivalent tonnes de CO <sub>2</sub> |
|---------------|------|-----------------------------------------|-------------------|------------------------------|-----------|------------------------------------------------------------------|
| Fleurus (BEL) | 2017 | 486                                     | 780m <sup>2</sup> | 120.000 kWh                  | 130 kwp   | 40 tonnes eq. CO <sub>2</sub>                                    |

## 2. Réduction de la consommation d'énergie

Par sa politique commerciale, BIA a choisi de privilégier ce qui est bénéfique pour le client et pour la planète pour améliorer le partenariat à long terme.

- Intégration et promotion des ventes de machines haut de gamme avec les exigences européennes les plus élevées en termes de réduction des émissions polluantes.
- Développement des ventes de machines à faible impact environnemental en matière de CO<sup>2</sup> telles que les machines hybrides ou électriques et « Intelligent Machines Control » (IMC).
- Informations sur l'empreinte carbone des solutions vendues, basées sur des informations réelles extraites de notre plateforme « Smartfleet » et sur le temps d'utilisation inefficace de la machine (temps mort).

BIA a choisi de réduire sa consommation d'énergie en investissant dans ses infrastructures :

- Pompes à chaleur et ventilation à double débit à commande mécanique sur tous nos sites en Belgique.
- Climatisation adiabatique basse énergie et centralisée. Le système se caractérise par un grand ventilateur soufflant de l'air dans une grande éponge remplie d'eau pour capturer ses calories (Ouagadougou).
- Climatisations naturelles efficaces et sans électricité (Zambie et Ouagadougou).
- Éclairage LED. Ce type d'éclairage est désormais présent dans tous les pays où BIA a récemment réalisé des travaux de rénovation ou de construction.

## 3. Isolation des bâtiments

Pour réduire ses émissions de CO<sub>2</sub> et sa consommation d'énergie, BIA a décidé d'utiliser des matériaux de construction biosourcés, géo-sourcés et circulaires dans ses projets de rénovation et de construction :

- Overijse, le siège de BIA, entièrement rénové en 2020, est un bâtiment dit « à faible consommation ». Il est isolé à l'aide de matériaux biosourcés (d'ori-

gine naturelle et renouvelable) avec une technique d'isolation naturelle en liège (très faible empreinte carbone et prévention d'un revêtement de surface supplémentaire).

## 4. Mobilité durable

BIA s'engage à adopter une approche responsable concernant la mobilité de ses collaborateurs.

Cet engagement se traduit par diverses actions d'optimisation de la mobilité du personnel, tels que :

### Mesures visant à promouvoir le télétravail et la téléconférence lorsque la fonction et les tâches le permettent.

Depuis 2019, BIA a pris en compte l'impact social, économique et écologique de la mobilité et a recommandé en interne un jour de télétravail par semaine pour les travailleurs en Belgique occupant des fonctions qui permettent ce télétravail (personnel de bureau) ainsi que le recours à la téléconférence en cas de mission non essentielle à l'étranger. Depuis 2021 (fin du COVID), les travailleurs en Belgique qui le souhaitent et dont la fonction le permet peuvent télétravailler jusqu'à deux jours par semaine depuis leur domicile (télétravail occasionnel ou structurel). Les autres filiales de BIA ont également commencé à utiliser le télétravail occasionnel, lorsque l'infrastructure et la fonction le permettent (fonctions corporate).

- Belgique : jusqu'à 2j/semaine
- Ile Maurice : 1j/semaine

### Assistance aux collaborateurs pour l'utilisation de véhicules électriques en Europe.

Par sa politique de mobilité, BIA a décidé de l'électrification progressive de sa flotte de véhicules en Belgique et aux Pays-Bas. La liste des véhicules proposés à nos collaborateurs est revue tous les 6 mois et propose un choix croissant de voitures de société hybrides et électriques. Nos sites d'Overijse et Fleurus sont équipés de bornes de recharge (10 nouvelles installées en mars 2023 à Overijse).

- Parc automobile : Belgique, en février 2024, 89 véhicules en contrat long terme sur la route : 22 voitures



full électriques et 24 hybrides plug-in : 15% diesel, 25 % full électrique, 34% essence, 27% plugin hybride. Hors Belgique, full thermique.

- Bornes électriques : 8 bornes à Fleurus depuis 2023, 20 bornes à Overijse depuis 2022.
- Société de leasing : 20 bornes installées chez les employés à 100% au frais de BIA - toutes les consommations électriques sont prises en charge par BIA.

#### **Contribution au paiement ou organisation de navettes pour le transport de nos employés en Afrique.**

Certaines bases BIA en Afrique sont situées en dehors du centre-ville ou loin du lieu de vie des employés. Pour réduire les déplacements individuels (voiture, moto, cyclomoteur), certaines filiales proposent une solution collective locale pour les déplacements de nos collaborateurs. De plus, ces initiatives contribuent à améliorer la qualité de l'air et à diminuer la congestion urbaine. En intégrant des pratiques de mobilité durable, nous renforçons notre engagement envers l'environnement, le bien-être des collaborateurs et les communautés locales, tout en stimulant l'innovation pour un avenir plus vert.

#### **5. Notre chaîne d'approvisionnement**

BIA considère que la gestion de sa chaîne d'approvisionnement joue un rôle essentiel dans sa trajectoire de durabilité. Elle consiste à planifier, exécuter et contrôler de manière efficace et efficiente le transport des machines et des pièces ainsi que leur stockage. Cela implique d'adapter les méthodes et stratégies propres à notre métier, et en utilisant les informations qui y sont associées de manière à comprendre notre impact tout en répondant aux exigences des clients.

Les initiatives en matière de développement durable dans notre chaîne de valeur doivent aller de

l'approvisionnement à la logistique du dernier kilomètre, et même aux processus de retour et de réutilisation, voire recyclage des produits. La gestion de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, du fournisseur au client, est donc essentielle.

BIA considère spécifiquement la pérennité de sa chaîne d'approvisionnement selon quatre piliers : le transport, le stockage, ses clients et ses fournisseurs.

#### **Gestion responsable de nos stocks et de notre transport**

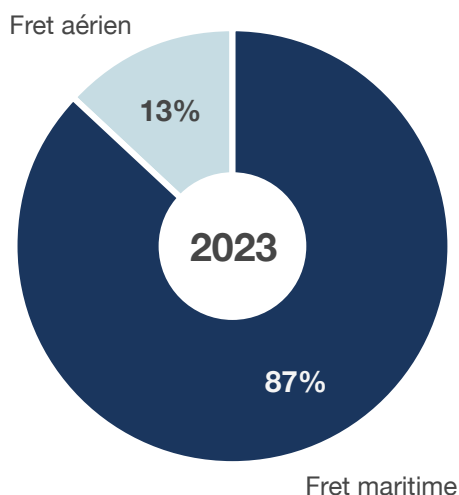
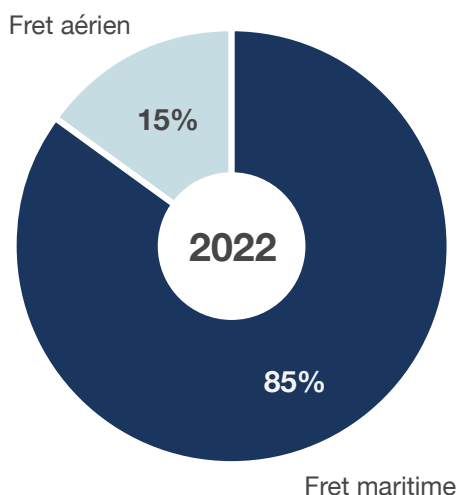
Le transport aérien de pièces représentait 15 % des transports de marchandises en 2022. En 2023, ce taux a légèrement diminué pour atteindre 13 %, malgré les difficultés rencontrées en 2023 avec la transition vers notre nouveau prestataire de logistique.

Nos efforts actuels se concentrent sur l'amélioration de la planification afin d'augmenter les commandes sur stock, transportées par voie maritime, tout en réduisant les commandes urgentes, transportées par avion.

En effet, le scope 3 représente 99 % de nos émissions totales, dont un 19% sont liés directement aux activités logistiques, ce qui accentue l'importance de la contribution de nos clients à nos efforts de réduction des émissions.

La stratégie de réduction de transport aérien permettra de réduire les coûts de transport ainsi que les émissions de gaz à effet de serre. Pour atteindre ces objectifs, il est nécessaire de sensibiliser et de collaborer avec les clients afin d'obtenir une meilleure visibilité de la consommation des pièces.

#### **Nombre de commande par type de transport**



### Fournisseurs responsables

BIA privilégie les fournisseurs de pièces et d'équipements responsables et engagés dans le développement durable.

Certains sont investis dans la recherche de solutions durables liées au transport, d'autres liées aux machines de génie civil. Les solutions proposées vont de l'efficacité énergétique à la surveillance, en passant par l'électrification ou les carburants synthétiques.

Grâce aux rapports sur le développement durable de ses fournisseurs et à ses échanges professionnels, BIA peut mesurer leur engagement en faveur du développement durable. La neutralité carbone des sites de production, l'utilisation de trains pour le transport de marchandises ou la construction de bureaux passifs sont autant de réalisations qui contribuent à pérenniser la chaîne de valeur à laquelle nous participons.

Nous travaillons à la mise en place d'une politique d'achats responsables. Nous avons débuté ces travaux en 2024, et avons pour objectif de couvrir 100% de nos fournisseurs pour la fin 2025.

Notre engagement en faveur de pratiques d'achats durables garantit la responsabilité environnementale, l'équité sociale et la viabilité économique.

#### Politique d'achat

Notre politique doit guider les décisions d'achat en se concentrant sur les fournisseurs et les produits qui réduisent l'impact sur l'environnement, respectent les pratiques de travail équitables et soutiennent les économies locales, en cohérence avec les 4 piliers de notre politique de développement durable.

##### a. Protection de l'environnement :

- Donner la priorité aux produits et services ayant un impact minimal sur l'environnement.
- Réduire les déchets et promouvoir les produits réutilisables, recyclables ou biodégradables.
- S'assurer que les fournisseurs possèdent des certifications environnementales.

##### b. Bien-être des employés :

- Inciter les fournisseurs à s'approvisionner de manière éthique afin de prévenir la corruption.

- Former les employés à l'achat durable.

##### c. Soutien à la communauté :

- Privilégier les fournisseurs et les entrepreneurs locaux afin de soutenir les économies locales.
- Choisir des fournisseurs ayant des certifications environnementales et des pratiques durables.

##### d. Innovation technologique :

- Contrôler et mesurer l'efficacité des achats durables, en suivant des indicateurs de performance clés liés à la durabilité environnementale, sociale et économique.

### Clients responsables

BIA est présente pour aider ses clients à adopter une approche plus durable de l'approvisionnement.

Pour garantir une gestion des stocks responsable et efficace, BIA demande à ses clients de jouer un rôle actif dans la planification opérationnelle. Pour éviter les commandes en urgence, qui sont généralement coûteuses et impliquent souvent un transport aérien, il leur est demandé d'atténuer les risques opérationnels et de passer à la maintenance préventive et prédictive.

BIA encourage également ses clients à améliorer la planification des opérations et de la maintenance pour promouvoir le stockage local.

### 6. Évaluer notre empreinte carbone

Pour renforcer ses connaissances et ses capacités à faire face au changement climatique, BIA a mesuré son empreinte carbone sur 2020, 2021, et 2022 et est en cours de mesure pour 2023.

Ces résultats nous permettent de :

- Mettre en place de solutions concrètes afin réduire notre empreinte carbone
- Sensibiliser et implication des collaborateurs dans l'amélioration de l'empreinte carbone
- Maîtriser de notre consommation énergétique
- Réduire des émissions de gaz à effet de serre dans notre chaîne de valeur en travaillant avec nos partenaires (clients et fournisseurs)



## Indicateurs clé de performance relatifs à l'ODD 13

Grace à l'évaluation de notre empreinte carbone, nous avons identifié les sources d'émission de gaz à effet de serre de nos activités : utilisation et changement d'utilisation des sols, processus ou équipements industriels, installations de chauffage, de ventilation ou

de climatisation, combustion directe d'énergie fossile, etc. Ce diagnostic nous a permis de mettre en place un plan d'action de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre ambitieux en 2023.

| Entité       | 2020         | 2021         | 2022         |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| BIA Group    | 2,42 k       | 870          | 1,21 k       |
| BIA OVS      | 984          | 544          | 1,17 k       |
| BIA ESB      | 2,5 k        | 838          | 890          |
| BIA BEL      | 94,09 k      | 118 k        | 122 k        |
| BIA BFK      | 81,46 k      | 92,63 k      | 109 k        |
| BIA CIV      | 66,12 k      | 96,23 k      | 110 k        |
| BIA SEN      | 49,77 k      | 60,08 k      | 66,57 k      |
| BIA ZMB      | 173 k        | 192 k        | 233 k        |
| <b>Total</b> | <b>470 k</b> | <b>562 k</b> | <b>643 k</b> |

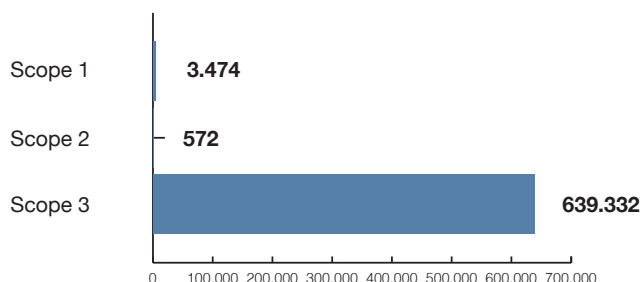
Valeurs exprimées en t CO<sub>2</sub>e

En 2022, l'empreinte carbone de BIA s'élevait à 643.378 tonnes de CO<sub>2</sub>e  
L'empreinte carbone de BIA est l'équivalent de :



## Empreinte carbone par scope in 2022 (in tCO<sub>2</sub>e)

Le scope 1 et le scope 2 représentent 2% du total des émissions de CO<sub>2</sub> en 2022.

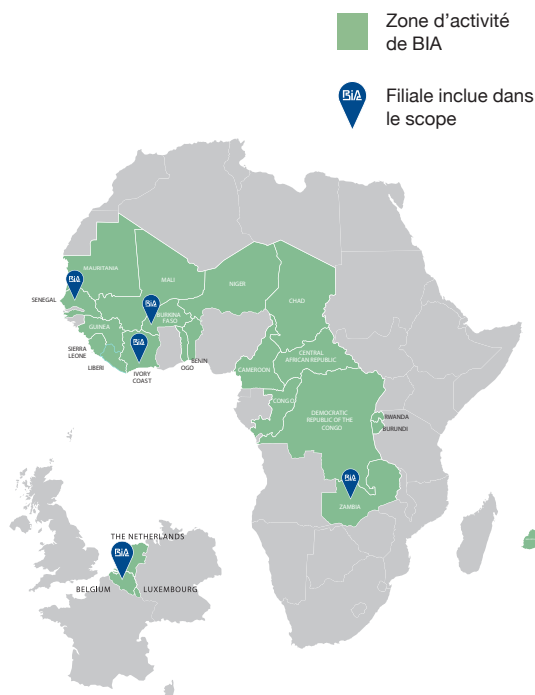


## 1. Scope de l'étude d'empreinte carbone

L'étude d'empreinte carbone réalisée en 2022 concerne 5 pays où BIA est présent (Belgique, Burkina Faso, Côte-d'Ivoire, Sénégal et Zambie) ainsi que 3 entités de support (BIA Groupe, BIA Overseas, et BIA ESB).

Pour des raisons d'efficacité dans la collecte de données, BIA a tout d'abord réalisé son bilan carbone sur les 8 entités les plus représentatives de son activité et les plus influentes.

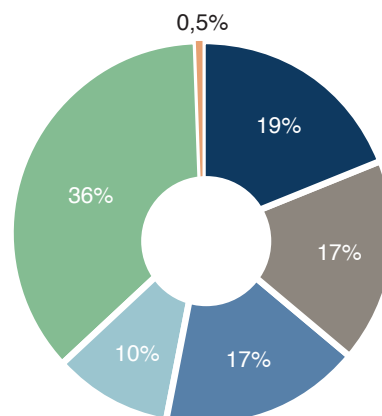
BIA s'engage à élargir le scope de son bilan carbone dans les années à venir afin d'avoir un bilan carbone plus représentative de ses activités.



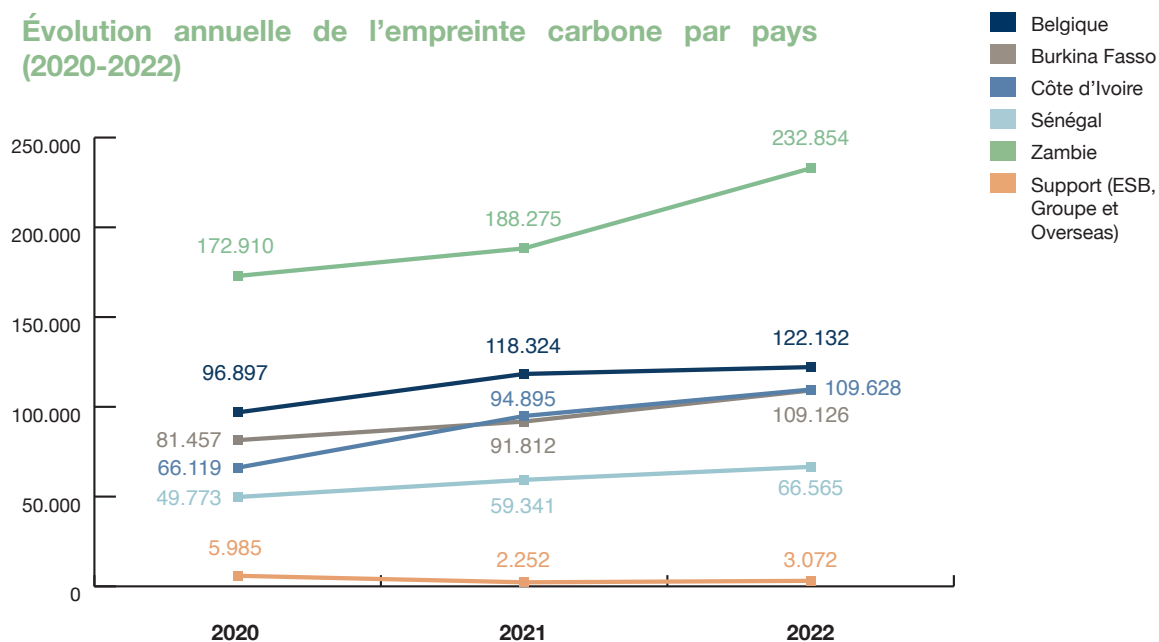
## 2. Répartition des tonnes de CO<sub>2</sub>e par entité

Le graphique ci-dessous illustre la répartition des émissions de CO<sub>2</sub>e par pays du scope.

Etant donné que les données relatives à l'usage des produits vendus n'ont pas pu être collectées pour l'ensemble des pays, cette dimension n'est pas reprise dans le graphique.



## Évolution annuelle de l'empreinte carbone par pays (2020-2022)



### 3. Bilan carbone de BIA par scope – 2022 comparé avec 2021

|                                                           | 2022           | 2021           | Objectifs   | Timeline    |
|-----------------------------------------------------------|----------------|----------------|-------------|-------------|
| <b>Operations de BIA (Scope 1 and 2)</b>                  |                |                | -50%        | 2030        |
| <b>Total scope 1 and 2 (tonnes de CO<sub>2</sub>e)</b>    | <b>4.046</b>   | <b>3.252</b>   |             |             |
| Scope 1 (tonnes de CO <sub>2</sub> e)                     | 3.474          | 2.817          |             |             |
| Scope 2 (tonnes de CO <sub>2</sub> e)                     | 572            | 435            |             |             |
| <i>Variation (Δ) des scopes 1 et 2 entre 2021 et 2022</i> | 24%            | -              |             |             |
| <b>Opérations en amont et en aval de BIA (Scope 3)</b>    |                |                | -50%        | 2050        |
| <b>Total Scope 3 (tonnes de CO<sub>2</sub>e)</b>          | <b>639.332</b> | <b>558.804</b> |             |             |
| Operations en amont                                       | 124.924        | 138.634        |             |             |
| Opérations en aval                                        | 514.408        | 420.170        |             |             |
| <i>Variation (Δ) du scope 3 entre 2021 et 2022</i>        | 14%            | -              |             |             |
| <b>Full value chain (Scope 1, 2 and 3)</b>                | <b>643.377</b> | <b>562.056</b> | <b>-50%</b> | <b>2050</b> |
| <i>Variation (Δ) totale entre 2021 et 2022</i>            | 14%            | -              |             |             |

| Ratio                                            | 2022 | 2021 | Évolution |
|--------------------------------------------------|------|------|-----------|
| <b>Tonnes de CO<sub>2</sub> par employé</b>      | 959  | 838  | +14%      |
| <b>Tonnes de CO<sub>2</sub> par revenue (K€)</b> | 1,6  | 2    | -22%      |

\* Les données relatives à la production de déchets n'ont pas été collectées auprès de toutes les entités. BIA prévoit d'améliorer le processus de collecte des données afin d'accroître la précision des futurs bilans carbone.

#### 4. Détails du bilan carbone de BIA par dimension – 2022 comparé avec 2021

| Sources des émissions de CO <sub>2</sub>                                              | Scope | 2022           | 2021           | Variation entre 2021 et 2022 |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------|----------------|------------------------------|
| <b>Total émissions carbone des opérations de BIA</b>                                  |       | <b>643.377</b> | <b>562.056</b> | <b>14%</b>                   |
| <b>Énergie</b>                                                                        |       |                |                |                              |
| <b>Total des tonnes de CO<sub>2</sub>e provenant de l'énergie</b>                     |       | <b>707</b>     | <b>865</b>     | <b>-18%</b>                  |
| 1-1 Émissions directes provenant de sources fixes de combustion                       | 1     | 29             | 258            | -89%                         |
| 2-1 Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité                        | 2     | 572            | 435            | 31%                          |
| 3-3 Activités liées aux combustibles et à l'énergie non-incluses dans le Scope 1 ou 2 | 3     | 107            | 171            | -38%                         |
| <b>Autres énergies</b>                                                                |       |                |                |                              |
| <b>Total des tonnes de CO<sub>2</sub>e provenant des autres énergies</b>              |       | <b>62</b>      | <b>305</b>     | <b>-80%</b>                  |
| 1-4 Émission fugitives directes                                                       | 1     | 62             | 305            | -80%                         |
| <b>Mobilité</b>                                                                       |       |                |                |                              |
| <b>Total des tonnes de CO<sub>2</sub>e provenant de la mobilité</b>                   |       | <b>4.457</b>   | <b>3.749</b>   | <b>19%</b>                   |
| 3-6 Voyages professionnels                                                            | 3     | 668            | 823            | -19%                         |
| 3-7 Trajet domicile-travail                                                           | 3     | 405            | 673            | -40%                         |
| 1-2 Émission directe provenant de sources mobiles à moteur thermique                  | 1     | 2,279          | 1,897          | 50%                          |
| <b>Logistique</b>                                                                     |       |                |                |                              |
| <b>Total de tonnes de CO<sub>2</sub>e provenant de la logistique</b>                  |       | <b>8,315</b>   | <b>18,419</b>  | <b>-6%</b>                   |
| 3-4 Frêt en amont                                                                     | 3     | 5.128          | 6.262          | -18%                         |
| 3-9 Distribution en aval                                                              | 3     | 1.795          | 1.117          | 61%                          |
| <b>Achats</b>                                                                         |       |                |                |                              |
| <b>Total des tonnes de CO<sub>2</sub>e provenant des achats</b>                       |       | <b>115.194</b> | <b>124.916</b> | <b>-8%</b>                   |
| 3-1 Produits et services achetés                                                      | 3     | 115.194        | 124.916        | -8%                          |
| <b>Immobilisations</b>                                                                |       |                |                |                              |
| <b>Total des tonnes de CO<sub>2</sub>e provenant des immobilisations</b>              |       | <b>3.051</b>   | <b>5.729</b>   | <b>-47%</b>                  |
| 3-2 Actif en leasing                                                                  | 3     | 452            | 2.202          | -79%                         |
| 3-8 Immobilisations                                                                   | 3     | 2.599          | 3.528          | -26%                         |
| <b>Déchets</b>                                                                        |       |                |                |                              |
| <b>Total des tonnes de CO<sub>2</sub>e provenant des déchets</b>                      |       | <b>370</b>     | <b>60</b>      | <b>513%</b>                  |
| 3-5 Déchets*                                                                          | 3     | 370            | 60             | 513%                         |
| <b>Utilisation</b>                                                                    |       |                |                |                              |
| <b>Total des tonnes de CO<sub>2</sub>e provenant de l'utilisation</b>                 |       | <b>496.373</b> | <b>412.643</b> | <b>20%</b>                   |
| 3-11 Utilisation des produits vendus                                                  | 3     | 496/373        | 412.643        | 20%                          |
| <b>Fin de vie</b>                                                                     |       |                |                |                              |
| <b>Total des tonnes de CO<sub>2</sub>e provenant de la fin de vie</b>                 |       | <b>16.240</b>  | <b>6.410</b>   | <b>153%</b>                  |
| 3-12 Fin de vie des produits vendus                                                   | 3     | 16.240         | 6.410          | 153%                         |

## Other displays in the report include:

| Emission Categories                                                                       | 2021                     |                         |                                | 2020                     |                        |                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------------|
|                                                                                           | Total tCO <sub>2</sub> e | % of total              | Uncertainty tCO <sub>2</sub> e | Total tCO <sub>2</sub> e | % of total             | Uncertainty tCO <sub>2</sub> e |
| <b>Périmètre 1. Émissions directes de gaz à effet de serre</b>                            | <b>3.113</b>             | <b>0,63%</b>            | <b>419</b>                     | <b>2.664</b>             | <b>0,61%</b>           | <b>249</b>                     |
| 1-1 Émissions directes de sources de combustion fixes                                     | 258                      | 0,05%                   | 18,72                          | 306                      | 0,07%                  | 15,29                          |
| 1-2 Combustion mobile                                                                     | 2.279                    | 0,46%                   | 228                            | 1.897                    | 0,44%                  | 94,84                          |
| 1-3 Émissions directes des processus                                                      | 0                        | 0%                      | 0                              | 0                        | 0%                     | 0                              |
| 1-4 Émissions directes de sources fugitives                                               | 576                      | 0,12%                   | 173                            | 462                      | 0,11%                  | 138                            |
| <b>Périmètre 2. Émissions indirectes associées à l'énergie</b>                            | <b>413</b>               | <b>0,08%</b>            | <b>45,81</b>                   | <b>413</b>               | <b>0,09%</b>           | <b>41,31</b>                   |
| 2-1 Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité                            | 413                      | 0,08%                   | 45,81                          | 413                      | 0,09%                  | 41,31                          |
| 2-2 Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, de chaleur ou de froid        | 0                        | 0%                      | 0                              | 0                        | 0%                     | 0                              |
| <b>Périmètre 3. Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre</b>                   | <b>486.728</b>           | <b>99,28%</b>           | <b>103.645</b>                 | <b>431.869</b>           | <b>99,29%</b>          | <b>76.722</b>                  |
| 3-1 Produits et services achetés                                                          | 121.607                  | 24,8%                   | 59.427                         | 69.543                   | 15,99%                 | 33.795                         |
| 3-2 Immobilisations                                                                       | 3.776                    | 0,77%                   | 2.751                          | 3488                     | 0,8%                   | 2.527                          |
| 3-3 Émissions liées aux carburants et à l'énergie (non incluses dans le périmètre 1 ou 2) | 0                        | 0%                      | 0                              | 0                        | 0%                     | 0                              |
| 3-4 Fret entrant et distribution                                                          | 5.965                    | 1,22%                   | 4.008                          | 5.702                    | 1,31%                  | 3.839                          |
| 3-5 Déchets générés                                                                       | 60,39                    | 0,01%                   | 0,59                           | 19,94                    | 0%                     | 0,27                           |
| 3-6 Voyages d'affaires                                                                    | 820                      | 0,17%                   | 83,43                          | 3.314                    | 0,76%                  | 332                            |
| 3-7 Trajets domicile-travail                                                              | 679                      | 0,14%                   | 212                            | 736                      | 0,17%                  | 267                            |
| 3-8 Actifs loués en amont                                                                 | 1.716                    | 0,35%                   | 671                            | 2670                     | 0,61%                  | 1.148                          |
| 3-AM Autres émissions indirectes en amont                                                 | 0                        | 0%                      | 0                              | 0                        | 0%                     | 0                              |
| 3-9 Transport de marchandises en aval et distribution                                     | 2.350                    | 0,48%                   | 1.608                          | 12717                    | 2,92%                  | 1.533                          |
| 3-11 Utilisation des produits vendus                                                      | 348.838                  | 71,15%                  | 34.884                         | 332 808                  | 76,52%                 | 33.281                         |
| 3-12 Fin de vie des produits vendus                                                       | 918                      | 0,19%                   | 0,01                           | 871                      | 0,2%                   | 0                              |
| 3-13 Actifs de location en aval                                                           | 0                        | 0%                      | 0                              | 0                        | 0%                     | 0                              |
| 3-14 Franchises                                                                           | 0                        | 0%                      | 0                              | 0                        | 0%                     | 0                              |
| 3-15 Investissements                                                                      | 0                        | 0%                      | 0                              | 0                        | 0%                     | 0                              |
| 3-AV Autres émissions indirectes en aval                                                  | 0                        | 0%                      | 0                              | 0                        | 0%                     | 0                              |
| <b>Total</b>                                                                              | <b>490.254</b>           | <b>104.110 (21,24%)</b> |                                | <b>434.946</b>           | <b>77.012 (17,71%)</b> |                                |

## Avertissement

L'inventaire GES (Gaz à Effet de Serre) de BIA a été réalisé par la société D-Carbonize sur la base des informations reçues par BIA. Les consultants qui ont réalisé cette évaluation de l'empreinte carbone sont des auditeurs carbone certifiés utilisant la méthodologie Carbone Balance Sheet approuvée par l'Association for Low Carbon Transition®.

### 3.3

## Gestion de l'eau



Assurer l'accès universel à des services de gestion durable de l'eau et de santé.



Conserver et utiliser durablement les océans, les mers et les ressources marines.

### Contributions actuelles de BIA aux ODD 6 et 14

La nécessité de protéger les ressources en eau et les écosystèmes aquatiques devient de plus en plus évidente et urgente. Notre consommation d'eau ne doit pas priver d'autres utilisateurs, en particulier les populations vulnérables.

Nous sommes conscients de l'impact négatif de nos activités sur le cycle de l'eau, ce qui nous oblige à prendre plus de responsabilités. Cela implique d'équilibrer l'activité économique, la vie humaine et la gestion durable des ressources naturelles. Nous visons à minimiser notre impact et à contribuer à réduire le stress hydrique dans les pays où nous opérons. De notre point de vue, une gestion efficace de l'eau permet d'allier performance environnementale, sociale et économique.

Parmi les différentes possibilités pour une meilleure gestion de l'eau, BIA privilégie actuellement deux domaines d'action :

1. Traitement des eaux grises
2. Gestion des déchets

### Sujets relatifs aux ODD 6 et ODD 14 pertinents pour BIA

#### 1. Traitement et recyclage des eaux grises

Les installations techniques de BIA sont conçues pour minimiser la consommation d'eau pendant le nettoyage des pièces et des machines. Chaque installation est équipée d'un système en boucle fermée pour les eaux grises. Les eaux usées générées par le nettoyage des machines et des pièces sont directement collectées et envoyées dans une série de trois bassins

de décantation. Ces bassins permettent de séparer l'eau des boues et des huiles. L'eau est ensuite purifiée à l'aide d'un filtre à sable avant d'être réutilisée pour des processus de nettoyage ultérieurs.

Grâce à cette mesure, BIA estime économiser environ 2.000.000 litres par an pour chaque station de lavage.

Pour garantir un fonctionnement durable du système, les bassins sont nettoyés au moins une fois par an.

BIA travaille avec des entreprises spécialisées possédant des certifications et une expertise appropriées dans la collecte et le traitement des eaux grises. Le processus de traitement a lieu dans des installations autorisées qui respectent les réglementations et les normes environnementales.

#### 2. Gestion des déchets

BIA garantit que la gestion de ses déchets est assurée par des entreprises respectueuses de la réglementation de chaque pays où elle opère.

Globalement, les déchets solides et liquides sont collectés et traités par des organismes accrédités approuvés par les gouvernements respectifs. À la source, un processus de tri est mis en place pour séparer les déchets contaminés des déchets recyclables et non recyclables.

Les déchets recyclables tels que les palettes en bois cassées et les tubes en fer sont souvent traités sur site, ce qui permet de créer des articles réutilisables. Les bidons vides d'hydrocarbures sont nettoyés et transformés en bacs ou bacs de rétention d'huile pour le personnel et les personnes qui souhaitent les utiliser. Comme pour les déchets métalliques non réutilisables, ils sont collectés par les aciéries à des fins de recyclage.



# 4 Innovation technologique

## 4.1

# Notre approche

---

Pour BIA, l'innovation technologique n'est pas seulement un moyen de se différencier de la concurrence. En proposant de nouveaux produits, en améliorant les performances et en réduisant les coûts de production, BIA permet également à ses clients de réduire les impacts environnementaux associés à l'utilisation des machines.

BIA vise à tirer parti de l'innovation technologique pour le développement durable et la décarbonisation de l'industrie. Pour y parvenir, nous fournissons à nos clients des technologies qui répondent à deux objectifs environnementaux : la réduction de consommation d'énergie et de matières premières.

Les économies d'énergie et de matières premières peuvent être réalisées en analysant les données des machines, en optimisant les cycles de production grâce à des logiciels de gestion et de contrôle et en maximisant l'efficacité opérationnelle grâce à des systèmes d'aide à l'utilisation des machines (guidage automatique).

La mise en œuvre d'objectifs de développement durable implique également la mobilisation d'entreprises capables de soutenir cette dynamique positive dans le monde entier. Grâce à nos activités dans les pays africains, nous voulons contribuer à un développement économique durable et inclusif.

Par ailleurs, BIA participe activement depuis plusieurs années à la transition vers une économie circulaire. Ce modèle économique vise à produire des biens et des services durables tout en réduisant les déchets de ressources et en favorisant le recyclage des déchets. Cette approche nous encourage à maximiser l'utilisation des équipements tout au long de leur cycle de vie, de l'approvisionnement et de la chaîne d'approvisionnement à l'utilisation, jusqu'à ce que les pièces restantes qui ne sont plus utilisables pour leur usage d'origine soient converties en nouvelles ressources à une autre fin.

En tant qu'entreprise, nous sommes résolus à soutenir activement les efforts de nos clients pour réduire les émissions de carbone, minimiser leur empreinte environnementale et adopter des pratiques de consommation et de production plus responsables. Ensemble, nous pouvons construire des infrastructures résilientes, promouvoir une industrialisation durable inclusive et encourager l'innovation pour un avenir plus durable.

## 4.2

# Industrialisation durable



Construire une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable bénéficiant à tous et encourager l'innovation.



Établissement de modèles de consommation et de production durables.

### Contributions actuelles de BIA aux ODD 9 et 12

BIA place la durabilité au cœur de sa vision et des valeurs fondamentales de l'entreprise. Pour concrétiser cette ambition, nous pensons qu'il est essentiel de contribuer à une économie plus inclusive et résiliente et d'adopter des pratiques plus durables.

Pour nous, l'industrialisation et la production durables sont réalisées grâce à une approche circulaire de notre cœur de métier.

Au fil du temps, nous nous sommes concentrés sur l'extension de la durée de vie et la réduction des émissions de gaz à effet de serre des machines de nos clients.

De l'utilisation au recyclage en fin de vie, y compris la remise à neuf et l'économie fonctionnelle, nous nous efforçons de combiner réduction de l'empreinte environnementale et rentabilité.

Parmi toutes les possibilités d'intégrer l'économie circulaire et la production responsable dans les opérations d'une entreprise, BIA priorise aujourd'hui trois axes d'action :

1. Prolonger la durée de vie des équipements
2. Offrir des innovations écoénergétiques
3. Offrir des solutions à faibles émissions de CO<sub>2</sub>

### Sujets relatifs aux ODD 9 et ODD 12 pertinents pour BIA

#### 1. Prolonger la durée de vie des équipements

##### a. Centre de reconstruction de BIA

BIA a établi trois Centres de reconstruction en Afrique

(Sénégal, Burkina Faso, Zambie) et un en Belgique (Fleurus). Ces centres techniques permettent d'optimiser la durée de vie des machines grâce à leur révision et à leur réparation.

Grâce à nos équipes de techniciens hautement spécialisés et à la haute qualité des machines que nous distribuons, les clients de BIA ont la possibilité de réviser leurs équipements plutôt que de les remplacer par des machines neuves. De plus, ils peuvent choisir entre des composants neufs, remanufacturés ou reconstruits.

BIA développe des ateliers de reconstruction dans ses territoires pour offrir des solutions rentables et adapte sa planification de capacité en conséquence. Cela encourage nos clients à réduire leur empreinte carbone par la reconstruction de composants et de machines. La remise à neuf des équipements implique la révision de composants spécifiques.

Le processus de « reconstruction » consiste en un démontage complet d'un composant, suivi de la réparation ou du remplacement des pièces afin de les ramener à leurs spécifications d'origine. Nos directives strictes en matière de réutilisation, nos systèmes de production avancés et notre contrôle qualité garantissent des performances et une fiabilité comparables à celles des pièces neuves.

Cette approche offre de nombreux avantages en matière de durabilité et contribue à l'économie circulaire. La remise à neuf des composants en fin de vie réduit les déchets et minimise le besoin de matières premières, d'énergie et d'eau nécessaires à la production de nouvelles pièces.

Le reconditionnement des composants peut être ef-

fectué dans :

- Nos ateliers situés dans les pays où nous sommes présents
- Les installations REMAN des fabricants d'équipements d'origine (OEM)

Dans la mesure du possible, nous privilégions les opérations de reconstruction dans les pays où nous intervenons pour :

- Augmenter les compétences et l'emploi au niveau local
- Réutiliser des pièces disponibles dans le pays
- Réduire les besoins de transport et, par conséquent, les émissions de CO<sub>2</sub>

- Diminuer la consommation d'huile et de carburant

Dans les deux cas, les opérations de reconstruction permettent de réutiliser en moyenne 90 % des composants.

#### b. Recyclabilité

Voici un exemple de recyclage des excavatrices sur chenilles de moins de 12 tonnes :

La recyclabilité des machines Komatsu est prise en compte tout au long du cycle de développement et testée par rapport à une combinaison d'engins de terrassement ISO16714 – possibilité de recyclage et de récupération et conseils de la CEMA (Association des fabricants d'équipements de construction) au Japon.

| Modèle                       | PC138US-11 | PC170LC-11 | PC210-11 | PC230NHD-11 | PC228USLC-11 |
|------------------------------|------------|------------|----------|-------------|--------------|
| Possibilité de recyclage (%) | 99,57%     | 99,40%     | 99,50%   | 98,70%      | 99,60%       |

| Modèle                       | PC240-11 | PC290-11 | PC360-11 | HBB365-3 | PC490-11 |
|------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Possibilité de recyclage (%) | 99,60%   | 99,70%   | 99,30%   | 99,40%   | 98,40%   |

| Modèle                       | PC700LC-11 | PC1250-11 | PC2000-11 |
|------------------------------|------------|-----------|-----------|
| Possibilité de recyclage (%) | 99,60%     | 99,80%    | 99,60%    |

#### c. Contrôle de la contamination

Le contrôle de la contamination est une pratique fiable et durable, nécessaire à la réalisation d'un travail de qualité ainsi que pour garantir la durée de vie annoncée par le fabricant et la satisfaction du client.

Le programme de contrôle de la contamination, consiste à veiller à ce que lors de toute intervention, tous les moyens soient mis en œuvre à chaque étape pour garantir l'absence de contamination dans les circuits qui ont été ouverts (hydraulique et fuel). Les contaminants principaux étant la poussière et les particules en suspension dans l'air, ces contrôles ont un impact positif pour les machines mais également pour les techniciens.

Grâce à notre programme de contrôle de la contamination, nous garantissons la qualité des reconstructions et des révisions. En effet, en contrôlant la contamination, nous évitons une réduction de la durée de vie des machines et de leurs composants. Par exemple, une machine correctement entretenue aura une durée de vie plus longue par rapport à celle qui n'est pas correctement entretenue. Mais également, en assurant la surveillance de la qualité et en maintenant les machines à des niveaux de production optimaux, nous leur évitons d'avoir à fonctionner plus longtemps pour atteindre la même production. Par exemple, si une machine perdait 20 % de sa puissance en raison d'une soupape ou d'un

piston coincé, elle devrait fonctionner pendant 6 jours pour atteindre la production qu'une autre machine fonctionnant à ses performances maximales pourrait atteindre en 5 jours.

Le contrôle de la contamination permet de garantir la durée de vie des équipements, réduire les coûts d'exploitation et donc améliorer la satisfaction des clients. En pratique, tout doit être mis en œuvre dans les ateliers et sur le terrain à chaque étape pour s'assurer que les systèmes ouverts lors des interventions sont exempts de toute contamination.

Avantages du contrôle de la contamination :

- Maintien de performances optimales de la machine pour éviter les pertes de productivité et l'augmentation des émissions de CO<sub>2</sub>.
- Maintien de la durée de vie annoncée lors de la vente : nous nous assurons que les machines et leurs composants atteignent leur durée de vie prévue tout en garantissant une utilisation de qualité.
- Garantie d'un travail de qualité en local pour réduire la nécessité de transports de pièces de remplacement et, par conséquent, les émissions de CO<sub>2</sub>.

Depuis 2020, BIA a mis en place un programme visant à améliorer le contrôle de la contamination. En commençant par les centres de reconstruction puis en l'étendant aux ateliers principaux en 2021, au Field en 2022 et au mining en 2023.

## KPI

Mise en place dans nos ateliers pour mieux maîtriser le risque de contamination (Contrôle/Audit/Mise en place)

|                | BIA CC | BIA CC critical | Level  |
|----------------|--------|-----------------|--------|
| Dakar          | 82,40% | 89,30%          | SILVER |
| Fleurus        | 83,60% | 90,40%          | GOLD   |
| Kitwé          | 85,00% | 91,60%          | GOLD   |
| Ouaga CRC      | 83,00% | 95,00%          | GOLD   |
| Ouaga Workshop | 75,40% | 84,30%          | SILVER |

CC: Contamination Control  
CRC: Component Rebuild Centre

## 2. Proposer des innovations en faveur de l'efficacité énergétique

Les solutions numériques sont devenues des outils indispensables pour promouvoir le développement durable. Ces technologies innovantes permettent d'optimiser les performances des machines, de réduire leur impact environnemental et d'améliorer la sécurité des opérations.

Grâce à des recommandations basées sur l'analyse des données et des logiciels d'optimisation de gestion et de productivité, ces solutions numériques permettent d'améliorer en continu l'efficacité énergétique des équipements en opération. Cette approche contribue à mesurer et à réduire significativement les émissions de gaz à effet de serre et la consommation de ressources naturelles.

Les solutions numériques vont au-delà de l'optimisation énergétique. Elles prolongent également de manière significative la durée de vie des équipements et de leurs consommables en minimisant les pertes d'énergie lors de la production, du transport et de la distribution des machines, réduisant ainsi les coûts et l'impact sur l'environnement.



BIA a développé SmartFleet<sup>DX</sup>, une suite de solutions multimarques associant des applications numériques et un centre d'expertise technique. Cette approche innovante optimise le cycle de vie des machines des clients, en réduisant leur impact environnemental et en optimisant les coûts.

Les capteurs embarqués et les systèmes de télémetrie collectent et transmettent les données des machines, ce qui permet une analyse approfondie par l'IIoT. Cette analyse permet d'identifier les moyens d'améliorer la consommation de carburant et de prolonger la durée de vie des machines (Health Monitoring). Cela permet ensuite de réduire les émissions et le coût total de possession (TCO).

Principaux avantages :

- Système marche/arrêt : Réduction du temps d'immobilisation du moteur (économies de consommation : 30 à 40 %)
- Diminution des heures de fonctionnement du moteur
- Réduction des coûts de carburant et d'entretien
- Réduction de l'usure du moteur et des composants
- Réduction de l'empreinte carbone
- Durée de vie accrue
- Amélioration de la productivité (litres/tonne)

Ces avantages sont possibles grâce aux fonctionnalités suivantes :

### a. Suivi en temps réel et guidage

- Géolocalisation GNSS, et suivi en temps réel de la position et de l'utilisation des machines pour améliorer l'efficacité et la coordination des opérations, notamment lors des cycles de transport de matériaux.
- Guidage de l'opérateur en temps réel sur les paramètres de chargement et pesage du godet, et le respect des tâches par positionnement des outils par rapport aux plans d'exécution.
- Gestion à distance et suivi en temps réel depuis le centre de contrôle du projet de l'évolution et de la réalisation des opérations.

### b. Gestion de la Maintenance

- Surveillance continue des paramètres critiques des machines telles que la température du moteur, la pression des pneus, le niveau de carburant, etc.
- Maintenance Préventive, alertes automatiques pour les entretiens périodiques afin de prévenir les pannes et prolonger la durée de vie des machines.



- Diagnostic et Identification à distance des problèmes potentiels et des pannes pour une intervention rapide et efficace.

#### c. Optimisation des Opérations

- Utilisation de l'analyse des données pour optimiser l'utilisation des machines, réduire les temps morts et améliorer la productivité.
- Suivi de la consommation de carburant et identification des inefficacités pour réduire les coûts opérationnels.

#### d. Sécurité

- Surveillance des comportements du conducteur. Détection et correction des comportements à risque (comme la conduite agressive ou les excès de vitesse) pour améliorer la sécurité.
- Géofencing et timefencing : Définition de zones de travail spécifiques et alertes en cas de sortie non autorisée de ces zones.

#### e. Rapports et Analyses

- Génération de rapports détaillés et personnalisés sur les performances, l'utilisation et la maintenance des machines.
- Tableaux de bord interactifs pour une visualisation claire et rapide des données clés.

#### f. Intégration

- Intégration avec d'autres systèmes de gestion et logiciels ERP pour une gestion unifiée des opérations.
- API ouverte. Possibilité d'intégration avec des applications tierces pour étendre les fonctionnalités.

### Indicateurs environnementaux (GRI 300 : Normes Environnementales)

Ces indicateurs de performance servent à guider nos clients pour réduire leur impact sur l'environnement et contribuer au développement durable :

#### Consommation de carburant (GRI 302 : Énergie)

- Indicateur SmartFleet<sup>DX</sup> : quantité de carburant consommée par les engins lourds sur une période donnée.
- Lien GRI : GRI 302-1 (consommation d'énergie au sein de l'organisation)

#### Émissions de CO<sub>2</sub> (GRI 305 : émissions)

- Indicateur SmartFleet<sup>DX</sup> : quantité de CO<sub>2</sub> émise par les engins lourds, calculée à partir de la consommation de carburant.
- Lien GRI : GRI 305-1 (émissions directes de GES - Scope 1).

### Indicateurs Économiques (GRI 200 : Normes Économiques)

#### Efficacité des ressources (GRI 201 : Performance économique)

- Indicateur SmartFleet<sup>DX</sup> : coût des opérations par unité de production, y compris les économies réalisées grâce à l'optimisation de la consommation de carburant.
- Lien GRI : GRI 201-1 (valeur économique directe créée et distribuée)

### Indicateurs de Performance des Opérations

#### Utilisation des équipements

- Indicateur SmartFleet<sup>DX</sup> : taux d'utilisation des engins lourds (heures de fonctionnement par rapport aux heures disponibles).
- Lien GRI : bien que non directement lié à un standard GRI, cet indicateur peut soutenir les rapports sur la performance économique et opérationnelle

#### Maintenance préventive

- Indicateur SmartFleet<sup>DX</sup> : pourcentage des maintenances réalisées à temps par rapport au plan de maintenance préventive.
- Lien GRI : indicateur de soutien pour les performances économiques et environnementales en réduisant les risques de pannes majeures et les impacts environnementaux associés.



# 5 Nos collaborateurs



## 5.1

# Notre approche

---

Aujourd'hui, les collaborateurs attendent beaucoup plus de leur entreprise. Au-delà des produits et services proposés, ils apprécient la contribution qu'ils peuvent apporter à la société. Ils soulignent de plus en plus le partage juste et équitable de la valeur créée par l'entreprise entre les différentes parties prenantes, y compris les territoires ou les populations vulnérables.

Chez BIA, nous nous efforçons de promouvoir un environnement de travail multiculturel et international qui trouve un écho auprès de nos employés. Tout cela n'est possible que grâce au talent et à l'énergie de ceux qui souhaitent inventer ensemble l'avenir et faire la différence.

Pour favoriser cet état d'esprit, nous organisons régulièrement des événements visant à promouvoir l'unification des valeurs et à concrétiser la vision durable de notre entreprise.

Nous croyons sincèrement qu'en célébrant les succès collectifs et individuels et en apprenant des déceptions, nous pouvons créer de l'énergie collective et favoriser une pensée positive.

La durabilité ne se limite pas à l'environnement, elle implique également des êtres humains. Grâce à nos relations avec notre personnel, nos clients et les générations actuelles et futures, BIA vise à contribuer à un monde du travail plus humain.



## 5.2

# Diversité et égalité des chances



Réduction des inégalités dans les pays et entre les pays.



Promouvoir une croissance économique durable, inclusive et durable, un emploi complet et productif et un travail décent pour tous.

### Contributions actuelles de BIA aux ODD 8 et 10

Chez BIA, nous pensons que notre entreprise devrait contribuer à l'émergence d'une économie plus juste et plus inclusive, allant au-delà des exigences minimales fixées par les gouvernements.

Notre objectif est d'assumer pleinement notre rôle d'entreprise responsable et de contribuer à réduire les inégalités. Pour aller au-delà des simples mots, nous avons mis en place des procédures internes qui contribuent à réduire les inégalités parmi les travailleurs, en particulier concernant les femmes, les personnes handicapées, les enfants, les populations autochtones et les individus de tous milieux, religions, patrimoines, croyances ou orientations sexuelles.

Parmi les différentes possibilités de réduire les inégalités internes, BIA se concentre actuellement sur sept axes d'action :

1. Politique de recrutement inclusive
2. Politique salariale juste et transparente
3. Dialogue social
4. Protéger et garantir la sécurité des travailleurs et de leurs familles
5. Gestion des carrières
6. Heures de travail flexibles
7. Télétravail

### Sujets relatifs aux ODD 8 et ODD 10 pertinents pour BIA

#### 1. Mettre en œuvre une politique de recrutement inclusive

BIA recrute du personnel venant de tous les continents. En 2023, 42 nationalités différentes étaient présentes parmi les salariés de BIA, dont 83 % en CDI.

Notre politique d'engagement est claire :

- Nous recrutons exclusivement sur la base de l'expérience attendue et des compétences requises pour chaque poste vacant, comme décrit dans la description de poste publiée.
- Nos recruteurs sont régulièrement informés et formés sur les préjugés qui peuvent jouer un rôle dans le processus de recrutement pour rester vigilants sur ces aspects.
- Tous les employés de BIA ont des contrats de travail, en ligne avec les législations locales, qu'ils soient en Europe, en Afrique ou en Asie.
- Nous recrutons uniquement des adultes et des personnes possédant une identité civile ou juridique.
- Plus de 90 % de nos recrutements concernent des ressources locales, contribuant ainsi de manière significative au développement, à la vie économique et à la prospérité des populations locales.
- Nous encourageons également la mobilité professionnelle entre les pays africains et dans toute l'organisation en promouvant les offres d'emploi internes auprès de tous les employés et locaux et en les publiant sur notre site web dédié : <https://jobs.biagroup.com/>

Cette politique de recrutement nous permet d'offrir des emplois de qualité et de prendre en compte la décentralisation géographique des



sites de BIA. Cela nous pousse également à développer notre rôle économique dans les régions où nous opérons, ce qui constitue un véritable facteur d'intégration sociale.

Enfin, lors du recrutement, nous informons chaque

nouveau collaborateur des engagements pris par BIA en matière de durabilité via la lecture de ce rapport et nous leur demandons de les mobiliser activement dans le cadre de leur travail et de leurs contacts avec nos parties prenantes.

## Indicateurs clés de performance liés à l'ODD 10

| Diversité des employés 2023 - GRI 405-1 |                | Nombre | %     |
|-----------------------------------------|----------------|--------|-------|
| Effectifs                               |                | 1.367  | N/A   |
| Genre                                   | Homme          | 1.145  | 84%   |
|                                         | Femme          | 222    | 16%   |
| Groupe d'âge                            | Moins de 30    | 252    | 18%   |
|                                         | Entre 30 et 50 | 892    | 65%   |
|                                         | Plus de 50     | 223    | 16%   |
| Région                                  | Europe         | 265    | 19,4% |
|                                         | Afrique        | 1.098  | 80,3% |
|                                         | Asie           | 4      | 0,3%  |

| Recrutement année 2023 |                | Nombre | %     |
|------------------------|----------------|--------|-------|
| Nombre d'engagements   |                | 389    | 28%   |
| Genre                  | Homme          | 334    | 86%   |
|                        | Femme          | 55     | 14%   |
| Groupe d'âge           | Moins de 30    | 164    | 42%   |
|                        | Entre 30 et 50 | 189    | 49%   |
|                        | Plus de 50     | 36     | 9%    |
| Région                 | Europe         | 66     | 17%   |
|                        | Afrique        | 321    | 82,5% |
|                        | Asie           | 2      | 0,5%  |

| GRI 401-1 Rotation 2023      |                | Nombre | %     |
|------------------------------|----------------|--------|-------|
| Nombre d'employés (Turnover) |                | 642    | 47%   |
| Genre                        | Homme          | 533    | 83%   |
|                              | Femme          | 108    | 17%   |
| Groupe d'âge                 | Moins de 30    | 246    | 38%   |
|                              | Entre 30 et 50 | 326    | 51%   |
|                              | Plus de 50     | 69     | 11%   |
| Région                       | Europe         | 130    | 20,2% |
|                              | Afrique        | 507    | 79%   |
|                              | Asie           | 4      | 0,6%  |

## Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes

|       | Mali  |       | Mauritanie |       | Sénégal |       | Guinée |       |
|-------|-------|-------|------------|-------|---------|-------|--------|-------|
| Grade | Homme | Femme | Homme      | Femme | Homme   | Femme | Homme  | Femme |
| A     | 136%  | 0%    | 100%       | 0%    | 78%     | 112%  | 81%    | 0%    |
| B     | 109%  | 104%  | 87%        | 0%    | 78%     | 0%    | 69%    | 79%   |
| C     | 135%  | 78%   | 100%       | 0%    | 90%     | 75%   | 110%   | 94%   |
| D     | 97%   | 0%    | 0%         | 0%    | 128%    | 99%   | 179%   | 168%  |
| E     | 107%  | 98%   | 100%       | 0%    | 139%    | 88%   | 164%   | 0%    |
| F     | 102%  | 0%    |            |       |         |       | 231%   | 0%    |
| G     | 100%  | 0%    |            |       |         |       |        |       |

|       | Cameroun |       | Burkina Fasso |       | Togo  |       | Bénin |       |
|-------|----------|-------|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Grade | Homme    | Femme | Homme         | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme |
| A     | 100%     | 0%    | 99%           | 176%  | 169%  | 0%    | 100%  | 0%    |
| B     | 134%     | 100%  | 92%           | 110%  | 249%  | 74%   | 107%  | 86%   |
| C     | 90%      | 99%   | 106%          | 77%   | 0%    | 100%  | 0%    | 100%  |
| D     | 109%     | 0%    | 126%          | 144%  | 100%  | 0%    | 100%  | 0%    |
| E     | 100%     | 0%    | 98%           | 127%  |       |       | 100%  | 0%    |
| F     | 100%     | 0%    | 110%          | 0%    |       |       |       |       |
| G     |          |       |               |       |       |       |       |       |

|       | Zambie |       | RDC   |       | Maurice |       | Belgique |       |
|-------|--------|-------|-------|-------|---------|-------|----------|-------|
| Grade | Homme  | Femme | Homme | Femme | Homme   | Femme | Homme    | Femme |
| A     | 73%    | 85%   | 109%  | 0%    | 95%     | 125%  | 113%     | 0%    |
| B     | 92%    | 68%   | 100%  | 100%  | 88%     | 86%   | 102%     | 90%   |
| C     | 97%    | 85%   | 112%  | 0%    | 88%     | 85%   | 97%      | 92%   |
| D     | 118%   | 124%  | 100%  | 112%  | 98%     | 90%   | 89%      | 91%   |
| E     | 103%   | 91%   | 100%  | 0%    | 98%     | 96%   | 96%      | 84%   |
| F     | 107%   | 106%  | 100%  | 0%    | 92%     | 83%   | 101%     | 96%   |
| G     | 195%   | 0%    |       |       | 0%      | 78%   | 91%      | 89%   |
| H     |        |       |       |       | 120%    | 0%    |          |       |

## 2. Mettre en œuvre une politique salariale juste et transparente

Chez BIA, nous pouvons compter sur des équipes enthousiastes et efficaces qui s'engagent à fournir un travail de haute qualité. Ces équipes méritent d'être reconnues et de recevoir une juste rémunération pour leurs efforts.

Nous adhérons à une politique salariale juste et transparente en :

- Exposant clairement les variables qui influencent les salaires dès l'offre d'embauche et le début du processus d'emploi, à savoir :
  - Le grade du poste occupé. Tous nos postes sont décrits et rassemblés dans un référentiel de fonctions (avec description du poste, des responsabilités, des compétences requises) Ces postes sont ensuite évalués et classés (d'un grade A au grade J) selon la méthodologie MERCER IPE ;
  - L'ancienneté au niveau de poste (le nombre d'années en poste) ;
  - La séniorité dans le poste et les éventuelles certifications officielles complémentaires détenues ;
- Établissant et adaptant les grilles salariales pour chaque pays où BIA opère et par niveau de grade. Ces grilles sont mis à jour chaque année pour refléter les tendances du marché (pouvoir d'achat, références, barèmes obsolètes).
- Appliquant l'égalité salariale (sur la base de la grille salariale définie) pour un poste spécifique dans un pays donné, en garantissant une rémunération égale pour les individus ayant les mêmes compétences et la même expérience, indépendamment du sexe, de l'origine, de la religion ou de tout autre critère personnel.

- Menant une revue annuelle des salaires pour tous les employés, tant au niveau du Groupe qu'au sein de chaque pays. Au cours de cet examen, nous veillons à ce que les salaires soient alignés sur l'évolution de carrière de chaque individu.

## 3. Encourager le dialogue social

Le dialogue social revêt une importance capitale pour BIA. Nous souhaitons favoriser une compréhension mutuelle entre collaborateurs, et résoudre les problèmes liés au travail de manière collective et constructive.

Les discussions et les négociations entre employeurs et employés sur les questions relatives au milieu de travail se font essentiellement avec via le Comité d'Entreprise et le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.

Ces structures sont composées de représentants des travailleurs et de l'employeur.

- Le **Comité d'Entreprise** est une assemblée au sein de laquelle l'employeur informe et consulte les représentants des travailleurs.
- Le **Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT)** est une assemblée mise en place pour traiter des questions liées aux conditions de travail, à la sécurité, à la santé et au bien-être des travailleurs.

De plus, en cas de besoin, chaque collaborateur de BIA dispose d'un HR Business Partner à son écoute dans chaque pays.

BIA valorise le dialogue ouvert et la négociation équitable. Des relations sociales saines et ouvertes facilitent des discussions plus franches et constructives. Les travailleurs qui se sentent écoutés et valorisés sont plus susceptibles de participer activement au dialogue social, contribuant ainsi à des résultats plus efficaces et mutuellement bénéfiques.

### Fréquence des réunions

- Comité d'Entreprise et Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) : 1 fois par mois
- Les communications font l'objet de consultations et les consultations sont effectuées une semaine après les réunions.

## 4. Protéger et garantir la sécurité des travailleurs et de leurs familles

Nous protégeons les droits du travail et créons des environnements de travail sûrs pour nos employés grâce à diverses actions, en plus des structures et opportunités sociales locales :

- Mise en place d'un système de gestion de la Santé, de la Sécurité et de l'Environnement (SSE).
- Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)/ Comités de Santé et de Sécurité au Travail (CSST) au sein du Groupe.



- Constitution d'un fonds commun de placement (fonds de solidarité) entre les salariés.
- Protection sociale, y compris assurance maladie, couverture maladie et assurance hospitalisation.
- Les voyageurs et les expatriés sont couverts par des contrats spécifiques d'assistance médicale en situation d'urgence.

## 5. Piloter la gestion des carrières

La gestion des carrières passe par la conception et la mise en œuvre des parcours de carrières de chacun de nos collaborateurs favorisant leur épanouissement et leur motivation à perdurer dans notre entreprise. Il s'agit de proposer à nos collaborateurs des perspectives professionnelles et personnelles à plus long terme et de promouvoir leur potentiel de développement en harmonie avec nos objectifs.

Depuis 2021, nous avons harmonisé notre plan de gestion de la performance, à l'échelle du Groupe, et pour l'ensemble des collaborateurs (employés et consultants), dans toutes nos entités et pour tous les grades de fonction.

Chaque année, tous les collaborateurs font l'objet de la mise en place d'objectifs individuels en lien avec le poste occupé, d'une revue intermédiaire à mi-année sur l'atteinte des objectifs et des moyens à mettre en œuvre, et d'une évaluation des performances formelle en fin d'année. C'est l'occasion de d'évaluer leur rendement individuel par rapport aux objectifs fixés précédemment, de déterminer l'obtention de la prime de performance d'une part, et de déterminer l'évolution de carrière d'autre part.

En 2023, à la clôture de la période d'évaluation annuelle au 31/01/24, 93% des collaborateurs du Groupe ont fait l'objet d'une revue de fin d'année,

documentées dans notre système intégré de gestion de la performance. 7% des collaborateurs n'ont pas eu de revue de fin d'année documentée dans le temps imparti pour 2 raisons principales : (1) absence du collaborateur et/ou de son évaluateur, (2) départ annoncé du collaborateur en Q1 2024.

Nos employés peuvent obtenir une prime de performance dont les conditions sont formalisées dans notre politique sur les primes de performance du groupe. Cette prime de performance est basée sur un pourcentage du salaire de base annuel (ou salaire de base annuel + difficultés pour les expatriés dans le système de rotation) défini par grade. La prime de performance varie également en fonction du type de contrat (CDI, CDD et contrat intérimaire) et de la répartition entre le rendement individuel et le rendement de l'entreprise.

Plus qu'une simple stratégie de performance, nous souhaitons faire de la gestion des carrières, une vraie opportunité d'épanouissement professionnel pour nos collaborateurs.

La mobilité interne est notre principal canal de recrutement, représentant plus des deux tiers de nos postes vacants au sein de notre organisation. Pour encourager et soutenir la mobilité interne, nous utilisons divers outils de préparation des candidats (centre d'évaluation, centre de développement, feedback à 360 degrés, plan de formation individuel et/ou collectif et coaching).

En Belgique, en cas de licenciement, le reclassement professionnel est une obligation légale pour les personnes physiques âgées de plus de 45 ans. BIA va au-delà de ce minimum légal belge en offrant également une aide au reclassement professionnel aux personnes de moins de 45 ans.

## Indicateurs clés de performance liés à l'ODD 8

| Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance - GRI 404-3 |                | Nombre | %     |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------|--------|-------|
| Nombre d'employés avec PMP*                                             |                | 1089   | 94%   |
| Genre                                                                   | Homme          | 909    | 83%   |
|                                                                         | Femme          | 180    | 17%   |
| Groupe d'âge                                                            | Moins de 30    | 125    | 11%   |
|                                                                         | Entre 30 et 50 | 795    | 73%   |
|                                                                         | Plus de 50     | 169    | 16%   |
| Région                                                                  | Europe         | 178    | 16,3% |
|                                                                         | Afrique        | 909    | 83,5% |
|                                                                         | Asie           | 2      | 0,2%  |

\*PMP : People Performance score

Gestion de la performance : 93% de la totalité de nos employés ont suivi le processus d'évaluation de performances en 2023.

## 6. Proposer des horaires de travail flexibles

BIA prend en compte les différentes contraintes de ses collaborateurs en leur proposant des horaires flexibles. Moyennant certaines conditions précisées dans notre règlement de travail, l'horaire flexible leur permet d'aménager leur temps de travail et d'en gagner dans la réalisation de leurs tâches. Nos collaborateurs peuvent davantage se concentrer sur leur travail lorsqu'ils y sont le mieux disposés. Cela les aide à aborder leurs propres responsabilités de manière plus personnalisée et plus adaptée aux besoins fluctuants de notre entreprise.

Nous concrétisons cet engagement en :

- Permettant aux collaborateurs de répartir leurs horaires de travail dans les limites du règlement du travail, tout en assurant le bon fonctionnement du service.
- Donnant aux travailleurs, dont les fonctions le permettent en Belgique, la possibilité de télétravailler jusqu'à deux jours par semaine.
- Offrant des congés compensatoires aux employés qui se rendent en Afrique à des fins professionnelles si ces voyages sont organisés pendant leur temps personnel.
- Respectant les réglementations locales en mettant en œuvre des horaires de travail qui comprennent un système de compensation des heures supplémentaires.

## 7. Politique de télétravail

Notre entreprise étant et restant la priorité, chaque collaborateur est censé travailler au bureau au moins 3 jours par semaine. Le nombre de télétravailleurs au sein d'un département peut également être limité en fonction des besoins de la société ou d'un département spécifique. Chaque département détermine le type et le nombre de tâches admissibles pour le télétravail. De plus, chaque télétravailleur doit obtenir le consentement de ses supérieurs pour participer au programme. Le télétravail étant une opportunité et non un droit absolu, la décision finale revient au management.

Une ancienneté de 3 mois chez BIA est requise pour être éligible au télétravail. Cela permet de ne pas compromettre le programme d'intégration et le coaching on the job.

Le télétravail est autorisé pour maximum 2 jours par semaine. Il s'agit de journées complètes, et différentes formules sont possibles.

Les performances du télétravailleur seront mesurées, au même titre qu'un non-télétravailleur, selon un processus de gestion des objectifs, des résultats attendus et des performances.



## 5.3

# Santé et sécurité au travail



Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être pour tous à tous les âges.

La santé et le bien-être des travailleurs nécessitent la mise en place d'une véritable culture de promotion de la santé et du bien-être sur le lieu de travail dans tous les secteurs de l'emploi dans le monde.

### Contributions actuelles de BIA à l'ODD 3

La santé et le bien-être des employés sont au cœur des préoccupations de BIA. Nous avons mis en place un système de sécurité pour protéger tous nos employés, prévenir les accidents/incidents sur le lieu de travail et les maladies professionnelles.

### Thèmes liés à l'ODD 3 pertinents pour BIA

1. Politique d'hygiène, de sécurité et d'environnement (HSE)
2. La culture HSE
3. Un système de gestion de la Santé, de la Sécurité et de l'Environnement (SSE)
4. The prevention of road accidents in Africa

#### 1. Politique de Sécurité, Santé et Environnement (SSE)

Pour BIA, la Santé, la Sécurité et l'Environnement sont des priorités absolues et font partie intégrante de nos activités. Viser l'excellence est essentiel pour répondre aux attentes de nos clients, fournisseurs et collaborateurs et réaliser notre vision : « Être le fournisseur privilégié de solutions performantes, innovantes et soucieuses de l'environnement ».

Pour atteindre cet objectif, nous sommes déterminés à préserver l'intégrité physique et psychologique de notre personnel, à préserver l'environnement, à nous conformer aux exigences légales en vigueur dans tous nos territoires, à améliorer en continu notre système de gestion de la santé et de la sécurité au travail et à mettre en œuvre la consultation et la participation du personnel.

**C'est pourquoi BIA s'engage à :**

**Prévenir les accidents au travail et les maladies professionnelles**

Offrir un environnement de travail sain et adapté à nos employés, techniciens et sous-traitants sur l'ensemble de nos entités est essentiel. Nous devons éliminer les dangers et réduire les risques pour la santé et la sécurité au travail. L'intégration de notre système de gestion de Sécurité, Santé et Environnement dans toutes nos opérations internes et externes est primordiale.

#### Diminuer l'impact sur l'Environnement

En étroite collaboration avec nos clients et nos fournisseurs, nous mettons en place des initiatives et des mesures concrètes pour diminuer l'impact de notre activité sur l'environnement afin de le préserver.

#### Respecter les exigences légales

Respecter les exigences légales en matière de santé, de sécurité et de l'environnement sur tous nos territoires et maintenir une veille réglementaire permanente est essentielle pour la continuité de nos activités.

#### Amélioration continue

Améliorer de manière continue nos performances SSE à travers un système d'évaluation transparent de nos résultats Sécurité, Santé et Environnement afin de maintenir nos objectifs principaux : **ZERO accident et ZERO maladie professionnelle !**

#### Assurer la participation et consultation du personnel

Impliquer et consulter le personnel est important pour maintenir notre culture SSE. La pérennisation de cette culture passe par la mise à disposition des ressources humaines et techniques nécessaires pour la gestion et le contrôle de notre système de gestion santé, sécurité au travail et environnement.

Cette politique sera revue périodiquement et mise à disposition des parties intéressées à travers nos canaux de communication.

#### 2. La culture HSE

Les accidents et les maladies au travail peuvent être évités.

Chaque membre de l'équipe BIA est responsable de la sécurité, et une équipe dédiée à la sécurité travaille à la mise en œuvre de programmes proactifs sur nos sites, axés sur l'amélioration continue et l'atténuation des risques pour éviter tout incident. La sécurité est un engagement de la part de tous.

Pour améliorer la culture de la sécurité, l'équipe HSE encourage les employés à participer à tous les aspects du système de sécurité, de santé et de protection de l'environnement sur le lieu de travail.

Renforcer la culture de la sécurité, c'est renforcer la compétitivité en incitant les salariés à effectuer correctement leur travail pour éviter les accidents. La correction de pratiques inadéquates a également un impact positif sur la qualité et la productivité.

### 3. Un système de gestion de la Santé, de la Sécurité et de l'Environnement (SSE)

Notre ambition Objectif Zéro Accident, a pour but d'éradiquer les accidents (blessures et fuites) dans toutes nos opérations. Chaque employé de BIA s'efforce chaque jour d'atteindre cet objectif.

Pour atteindre cet objectif zéro, nous nous concentrons sur :

- la sécurité de nos employés,
- la mise en place et le suivi des processus et instructions préventifs,
- l'amélioration de notre système.
- Au-delà du strict respect des réglementations.

Nous mettons en place dans tous les pays BIA notre système de gestion de la Santé, de la Sécurité et de l'Environnement. Le suivi rigoureux revêt une importance cruciale pour toute la société. En effet,



Notre Ambition:  
Objectif  
ZERO Accident

La politique de sécurité, de santé et d'environnement est une valeur fondamentale de BIA, vivons-la ensemble !

notre système permet non seulement de garantir la sécurité et le bien-être des employés, mais aussi de protéger l'environnement et de favoriser la durabilité des opérations. La prévention des accidents de travail, la réduction des risques professionnels et la minimisation de l'empreinte écologique sont autant de bénéfices qui découlent de la mise en place d'un SSE efficace. De plus, en adhérant à des normes élevées en matière de santé, sécurité et environnement, nous assurons la conformité aux réglementations en vigueur.

Avec notre système de gestion de la Santé, de la Sécurité et de l'Environnement chez BIA, nous avons mis en évidence les avantages suivants :

#### Amélioration de la sécurité des employés

- Réduction des accidents : zero accidents dans les sites miniers où BIA est présent depuis 2 ans et demi. Et dans nos entités une réduction de 75% de nombre d'accidents et de 94 % des journées de travail perdues par rapport à 2022.
- Bien-être des employés : notre système contribue à garantir un environnement de travail sûr et sain

#### Conformité réglementaire

- Respect des lois et réglementations : le système de gestion SSE aide l'entreprise à se conformer aux lois et



réglementations locales, nationales et internationales, évitant ainsi les amendes et les sanctions.

- Préparation aux audits : la documentation et les procédures bien établies facilitent les audits internes et externes, démontrant la conformité de l'entreprise aux exigences légales et autres.

#### Réduction des coûts

- Diminution des coûts liés aux accidents : moins d'accidents se traduisent par une réduction des coûts liés aux soins médicaux, aux indemnisations et à la perte de productivité.
- Efficacité opérationnelle : l'optimisation des processus de sécurité et de gestion de l'environnement peut mener à une utilisation plus efficace des ressources, réduisant les coûts opérationnels.

#### Protection de l'environnement

- Réduction de l'empreinte écologique : notre SSE aide à minimiser les impacts environnementaux négatifs, comme les émissions de polluants et la gestion des déchets.

- Durabilité : favoriser des pratiques durables contribue à la préservation des ressources naturelles, ce qui est bénéfique pour l'entreprise et la société à long terme.

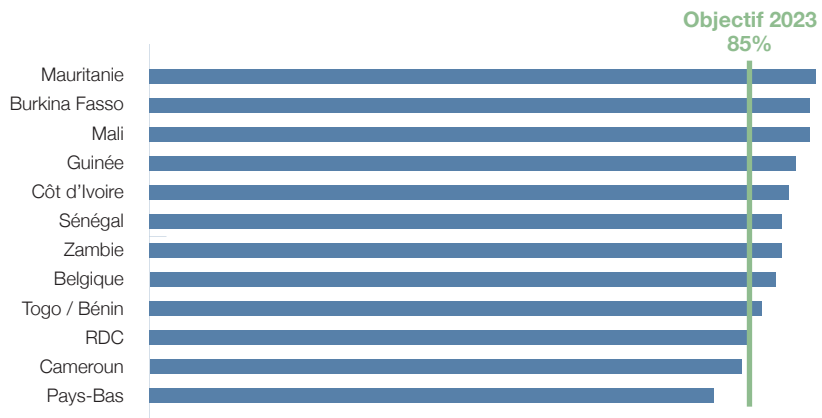
#### Amélioration de la performance globale

- Culture de la sécurité : nous avons intégré la santé, la sécurité et l'environnement dans la culture d'entreprise, en favorisant une atmosphère de vigilance et de responsabilité partagée.
- Innovation et amélioration continue : nous encourageons l'innovation en identifiant de nouvelles façons d'améliorer la sécurité et la durabilité, contribuant ainsi à une amélioration continue des performances de l'entreprise

BIA a établi un indicateur interne : le «Safety Performance Score», cet indicateur permet de suivre le niveau de maturité de notre système de gestion de la Santé, de la Sécurité et de l'Environnement ainsi que les résultats par pays.

Notre objectif par pays en 2023 est de 85 %.

#### Safety Performance Score 2023



#### 4. Notre méthodologie 5S

Les 5S forment une méthode pragmatique et très concrète d'amélioration de l'existant à partir des idées et de la participation des acteurs sur le terrain, puis plus généralement de l'ensemble du personnel. Tous les services de l'entreprise sont concernés.

Nous donnons au poste de travail sa signification la plus large, celle du lieu où l'on exécute son travail. Il peut s'agir d'une machine, d'un établi, d'un bureau, d'une zone dans un entrepôt, d'un magasin de stockage. La notion de poste de travail englobe également son environnement proche. On peut synthétiser le résultat de la méthodologie 5S comme étant « L'appropriation de son espace de travail ».

En intégrant les principes des 5S avec une orientation vers le développement durable, nous nous engageons

à optimiser non seulement l'efficacité et l'organisation des espaces de travail, mais également à réduire l'impact environnemental de nos opérations. Cela inclut la gestion responsable des ressources, la minimisation des déchets et la promotion de pratiques écologiques à chaque poste de travail. Cette approche contribue à un environnement de travail plus sain et à une performance durable de l'entreprise.

#### BIA'S 5S Policy

BIA s'est engagé dans la mise en œuvre des bonnes pratiques 5S afin de créer des espaces de travail agréables, propres, confortables et sécurisés pour ses collaborateurs et partenaires.

A cet effet, un référentiel 5S a été créé afin de donner les lignes directrices pour la mise en place de la méthodologie 5S dans nos ateliers et magasins.

Le programme 5S BIA a comme objectifs :

- Réduire le risque d'incident et d'accident au travail ;
- Mettre en place des pratiques soucieuses de l'environnement ;
- Créer un environnement de travail pour diminuer les déchets ;
- Améliorer la productivité et la qualité de service ;
- Réduire les coûts.

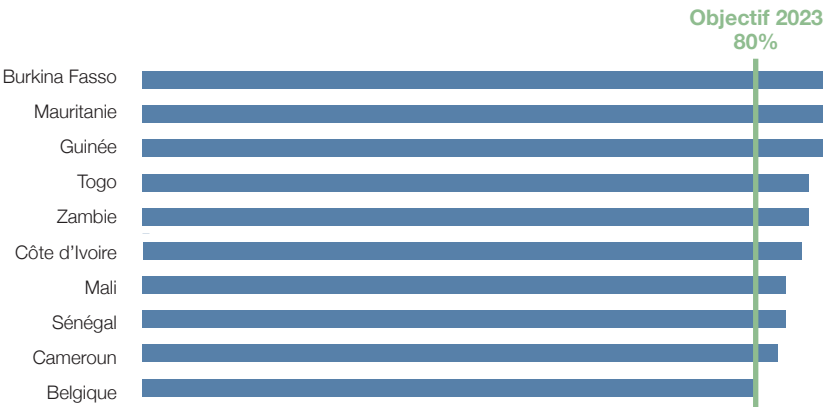
La politique 5S est déclinée au niveau opérationnel et sert de base pour fixer les objectifs, les règles et principes généraux de la méthodologie 5S BIA.

**Les audits 5S**

Afin de vérifier notre méthodologie 5S, des audits sont réalisées de manière régulière. Nous vérifions la conformité aux exigences de notre référentiel, pour assurer la cohérence des auto-évaluations entre différents chantiers ou différentes zones. Le référentiel 5S représente les critères et paramètres à contrôler pour chaque S, ainsi que le niveau attendu pour chacun d'eux et il est associé à un système d'évaluation.

Notre objectif par pays en 2023 est de 80 %.

**5S consolidated, results as of December 31, 2023**



**5. Risques d'accidents de la route en Afrique**

Pour prévenir les accidents de la route en Afrique, les véhicules sont équipés de limiteurs de vitesse (en vigueur au Sénégal et en cours d'installation au Mali, en Mauritanie et en Guinée) pour signaler les excès de vitesse.

Nous sensibilisons l'ensemble des employés par le biais de lettres d'information qui mettent en évidence

les conséquences des accidents de la route, avec des statistiques et des photos de véhicules endommagés.

Pour les chauffeurs, nous organisons un module HSE d'une heure axé sur les risques routiers.

Nous assurons la formation et l'évaluation des conducteurs afin de promouvoir les techniques de conduite défensive.

**Indicateurs clés de performance liés à l'ODD 3**

| GRI 403-9 :<br>Accidents du travail | Sites miniers | Nos ateliers |
|-------------------------------------|---------------|--------------|
| Taux de fréquence 2023              | 0             | 1,46         |
| Taux de gravité 2023                | 0             | 0,007        |

# Formation continue



Assurer l'accès de tous à l'éducation de qualité sur une base égale et promouvoir des opportunités d'apprentissage à long terme

## Contributions actuelles de BIA à l'ODD 4

Pour BIA, investir dans l'éducation et la formation est un choix stratégique aux impacts positifs multiples. Cela va du développement des capacités des actuels et futurs employés à la création d'un pool d'employés plus diversifié. L'éducation et la formation contribuent à relever l'un de nos principaux défis : l'inadéquation entre les compétences de la main-d'œuvre disponible et nos offres d'emploi.

D'autre part, nous considérons la formation continue comme un levier de motivation pour notre personnel. Elle leur permet d'acquérir des qualifications, une autonomie et potentiellement une plus grande responsabilité à long terme.

Nous apportons un soutien à long terme à l'éducation par le biais de trois domaines d'action :

1. Formation continue du personnel
2. Mentorat par des professionnels du terrain
3. Centres de formation

### 1. Former notre personnel interne

La culture de BIA repose sur un état d'esprit qui promeut la proximité client, et ce, sur base de trois actions et comportements attendus « Innover – Collaborer – Oser ».

La formation et le développement du personnel sont essentiels pour y arriver. C'est pourquoi BIA a formalisé ces engagements dans une politique de formation et de développement du personnel visant à garantir que ses collaborateurs ont accès à des ressources et à des possibilités pertinentes pour améliorer leurs compétences, leurs connaissances et leurs capacités.

BIA soutient les projets de formation et de développement conformes à l'ordre de priorité indiqué ci-dessous et respectant les règles d'application suivantes, tel que décrit dans notre politique de formation et de développement du personnel :

- Comblent les besoins de l'organisation en développant les aptitudes des collaborateurs et les compétences requises pour atteindre nos objectifs organi-

sationnels stratégique.

- Répondre aux besoins individuels (en s'assurant que les aptitudes et les compétences des collaborateurs sont conformes aux responsabilités du poste qu'ils occupent ou occuperont dans l'entreprise).

### 2. Refléter les valeurs et priorités de BIA.

Par ailleurs, tous nos métiers (de management, administratifs, techniques, opérateurs) se transforment en profondeur grâce aux nouvelles technologies et aux évolutions du marché demandées par nos clients. Et ces transformations sont prises en compte dans les différents programmes de formation qui composent notre plan annuel de formation.

Ces programmes de formation continue permettent à nos employés d'améliorer leurs connaissances, compétences et capacités professionnelles dans différents domaines : les aspects Corporate (e.g. Business Conduct Guideline, Cyber-sécurité), la vente, le service, les métiers, SAP, les compétences soft (inclus leadership et management) ou les compétences techniques.

Un programme de formation standard, dit programme d'induction, est également disponible et déployé pour l'ensemble des nouvelles recrues.

Nous avons et continuons de construire des programmes de formation pour différentes familles d'emplois dans notre métier et par catégorie professionnelle. Ces programmes sont dispensés dès qu'un collaborateur est recruté ou obtient une mobilité interne vers une de ces fonctions. A fin 2023, nous disposons des programmes adéquats pour les métiers suivants : Project Manager, Site Manager, Service Manager, Fleet Manager, Machine Down and Support Officer, PSSO, PSSR, Supply Chain Officer.

Dans une optique de gestion de carrière, BIA permet également à tous les collaborateurs qui le souhaitent de participer à une formation externe. Si cette formation entre dans le cadre des besoins et / ou de l'évolution de BIA, BIA assure (partiellement ou totalement) les frais liés à cette formation externe (frais d'inscrip-

tion à la formation, aux examens de certification) et libère également le temps nécessaire à la participation à cette formation ou aux examens (absences autorisées avec maintien de salaire, congé exceptionnel pour participer aux examens).

Les canaux de dispense de ces formations sont variés : formation en ligne, dans un de nos centres de formations, dans nos ateliers et centres de reconditionnement, sur site client.

Actuellement, les employés de BIA reçoivent en moyenne 57 heures (soit 7 jours) de formation par an et par personne (moyenne 2023).

### 3. Assurer une formation technique sous la conduite de professionnels de terrain

Les candidats à la formation bénéficient d'une formation dispensée par des professionnels de terrain. Selon les marques des machines, les formateurs peuvent être des employés de BIA ou des formateurs des fournisseurs de BIA.

Pour l'équipement Komatsu, BIA propose plusieurs modules de formation qui commencent par l'apprentissage en ligne et se poursuivent par une formation en classe dispensée par des formateurs internes expérimentés de BIA ou dans les usines OEM (Original Equipment Manufacturer). Le personnel de supervision de BIA (ingénieurs et techniciens) reçoit une formation au Centre de formation Komatsu au Japon, ainsi qu'à KMG à Düsseldorf, KAC aux États-Unis, et depuis 2023 à Dubaï.

Pour les autres constructeurs (Cummins et Bomag essentiellement), BIA propose des modules de formations similaire à ceux de Komatsu.

### 4. Construire et gérer des centres de formation

Pour assurer une formation de qualité à ses techniciens et à ses propres clients, BIA a investi dans du matériel pédagogique de pointe et des formations de haute qualité, et construit plusieurs centres de formation en Afrique :

- En 2012 à Dakar au Sénégal
- En 2020 à Ouagadougou au Burkina Faso
- En 2024 à Kitwe en Zambie

Les candidats à la formation ont accès à un espace de formation pour améliorer leurs connaissances théoriques et pratiques des machines Komatsu, Bomag et Cummins, toutes supervisées par une équipe d'instructeurs expérimentés. Les classes sont limitées à 8 personnes.

À l'issue de leur formation, les participants auront acquis une véritable expertise certifiée par les fabricants.

BIA organise des formations pour les opérateurs clients lors de la livraison des machines ou pour des demandes spécifiques.

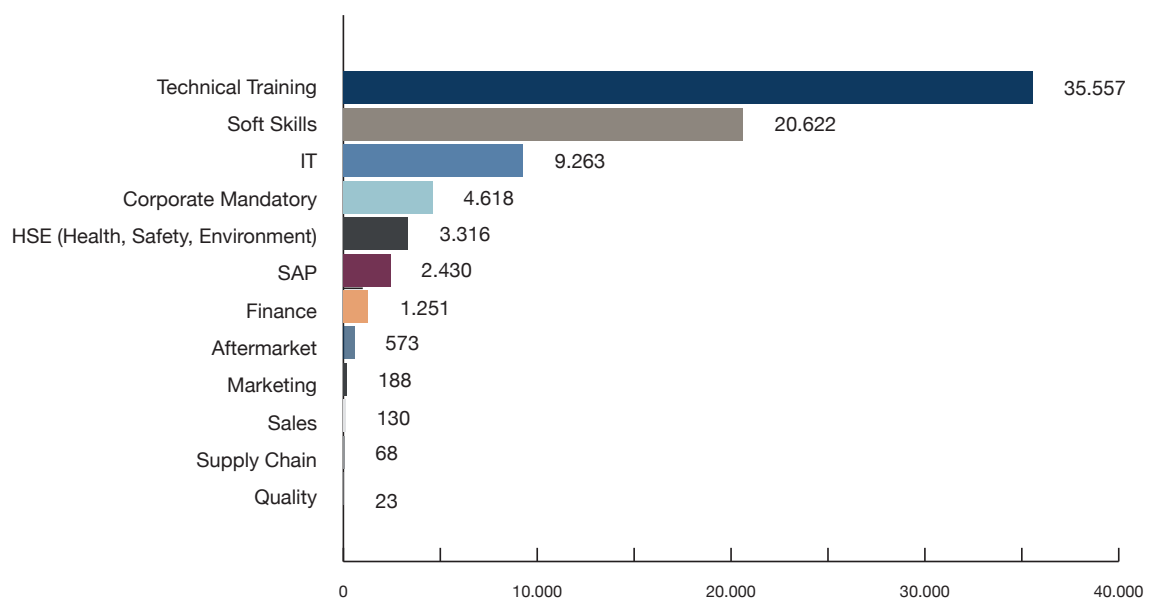
Chaque année, une évaluation des compétences techniques (hydraulique, mécanique, électricité, etc.) est réalisée pour nos techniciens afin d'établir un plan de formation annuel personnalisé en fonction de leurs besoins. Tous ces programmes de formation sont soumis à une évaluation des connaissances et à une certification des compétences.



## Indicateurs clés de performance liés à l'ODD 4

| Impact mesuré                                                           | Portée                                                | Unité  | Référence | KPI                                                                                                                                         | 2023                                  |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| Nombre d'heures moyen de formation par employés par an                  | Dans nos centres de formation<br><br>Chez nos clients | Heures | GRI 404-1 | Nombre total d'heures de formations dispensées aux employés / Nombre total d'employés                                                       | $78.037/1.367 =$<br><b>57 h/pp</b>    |
| Nombre moyen d'heures de formation par femme par an                     |                                                       |        |           | Nombre total d'heures de formations dispensées aux employées de sexe féminin / Nombre total d'employées de sexe féminin                     | $10.564/222 =$<br><b>48 h/femme</b>   |
| Nombre moyen d'heures de formation par homme par an                     |                                                       |        |           | Nombre total d'heures de formations dispensées aux employées de sexe masculin / Nombre total d'employées de sexe masculin                   | $67.473/1.145 =$<br><b>59 h/homme</b> |
| Nombre moyen d'heures de formation par catégorie professionnelle par an |                                                       |        |           | Nombre total d'heures de formations dispensées à chaque catégorie professionnelle / Nombre total d'employés de la catégorie professionnelle | $1.425,5/29 =$<br><b>49 h/ pp</b>     |

## Nombre des heures de formation par famille d'emplois



## Nombre moyen d'heures de formation par catégorie professionnelle

| Catégorie professionnelle                    | Nombre moyen d'heures de formation par catégorie professionnelle | Nombre total d'heures de formations dispensées à chaque catégorie professionnelle | Nombre total d'employées de la catégorie professionnelle |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Project Manager with KAC Fundamental – SABA  | 50 heures                                                        | 0                                                                                 | 0                                                        |
| Project Manager with KLTD Fundamental – SABA | 59 heures                                                        | 348 heures                                                                        | 6                                                        |
| Site Manager with KAC Fundamentals - SABA    | 37 heures                                                        | 0                                                                                 | 0                                                        |
| Site Manager with KLTD Fundamentals - SABA   | 40 heures                                                        | 0                                                                                 | 0                                                        |
| Service Manager                              | 21.5 heures                                                      | 65,5 heures                                                                       | 3                                                        |
| Fleet Manager with KAC – SABA                | 40 heures                                                        | 0                                                                                 | 0                                                        |
| Fleet Manager with KLTD - SABA               | 29 heures                                                        | 0                                                                                 | 0                                                        |
| Machine Down and Support Officers            | 14 heures                                                        | 28 heures                                                                         | 2                                                        |
| PSSOs and Support Officers                   | 11 heures                                                        | 0                                                                                 | 0                                                        |
| Supply Chain Officers                        | 13 heures                                                        | 104 heures                                                                        | 8                                                        |
| PSSR                                         | 88 heures                                                        | 880 heures                                                                        | 10                                                       |



| Programmes de mise à niveau des compétences des employés en 2023                                       | Nombre d'employés | Durée       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------|
| Cybersécurité / Crypto                                                                                 | 1.040             | 3 hours     |
| Méthodologie 5S                                                                                        | 812               | 10 minutes  |
| Business Conduct Guidelines - Principes et règles de base pour la conduite au sein de notre entreprise | 1.344             | 20 minutes  |
| GRPD - Loi sur la confidentialité et la sécurité des données, conformité aux règles et impact          | 297               | 10 minutes  |
| Induction – Programme en ligne à l'attention de tous les nouveaux collaborateurs de BIA (9 modules)    | 175               | 12 hours    |
| SAP                                                                                                    | 805               | 128 hours   |
| HSE                                                                                                    | 204               | 4 hours     |
| Smartfleet                                                                                             | 27                | 6 hours     |
| Sales Techniques                                                                                       | 18                | 100 minutes |
| Managing a Team and People at BIA                                                                      | 116               | 45 hours    |

| Programmes d'aide à la transition pour l'employabilité future et la gestion de fin de carrière en 2023 | Nombre d'employés | Durée    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|
| Programme d'outplacement selon CCT 82bis : 60 heures qui sont valables pendant 12 mois.                | 4                 | 60 hours |



# 6 Communautés et développement local

## Notre approche

---

BIA vise à soutenir les initiatives de développement durable dans les pays où nous opérons.

Nous voulons pleinement assumer notre rôle en tant qu'entreprise mondiale responsable et contribuer à réduire les inégalités en exploitant le potentiel humain dans notre sphère d'influence.

Tout d'abord, nous nous efforçons de créer des opportunités d'emploi de qualité dans les pays où nous sommes présents. En outre, nous attribuons une partie de la valeur créée par notre entreprise pour soutenir diverses parties prenantes, y compris les territoires et les populations vulnérables.

Reconnaissant que relever nos défis communs nécessite de l'engagement et une action collective, nous cherchons à construire des partenariats constructifs en faveur du développement durable au niveau local avec différents acteurs non gouvernementaux.



# Partenariat pour le développement



Renforcer les moyens de mettre en œuvre le partenariat mondial pour son développement et sa revitalisation

## Contributions actuelles de BIA à l'ODD 17

Ce soutien aux partenariats pour atteindre les objectifs de développement durable se concrétise par deux axes d'action :

1. Soutenir les économies locales
2. Soutenir les systèmes d'éducation locaux

### 1. Soutenir les économies locales

Partout où elle est établie, BIA développe des partenariats avec des syndicats et des organisations professionnelles locales pour promouvoir la formation et l'emploi local, en garantissant un emploi durable dans des conditions appropriées.

Fin 2023, sur un total de 1370 salariés, près de 1100 sont des ressortissants africains.

Outre les impacts positifs directs de BIA sur le développement économique local, BIA profite également indirectement aux communautés locales en créant un système microéconomique à proximité.

### 2. Soutenir les systèmes d'éducation locaux

BIA a établi de solides relations avec plusieurs établissements d'enseignement supérieur en Belgique et en Afrique.

Nous apportons notre expertise pour améliorer les programmes d'études et mieux les aligner sur les besoins opérationnels, y compris la gestion responsable.

En Belgique, nous collaborons avec des formateurs d'EDUCAM (un organisme de formation lié au secteur du transport) pour développer des programmes de formation sur la maintenance et la réparation des machines dédiées aux centres techniques.

Chaque année, nous accueillons des stagiaires issus de l'enseignement supérieur et des programmes d'apprentissage dans divers domaines tels que les RH, le secrétariat, la finance et l'ingénierie.

Au niveau secondaire, nous promouvons activement l'éducation technique chez les jeunes. Par exemple, nous organisons des activités occasionnelles avec des écoles, telles que des visites dans nos installations par des écoles pour enfants handicapés (centres spécialisés) ou des programmes de formation pour jeunes au Liberia.

Enfin, nous faisons régulièrement don de notre matériel de bureau, de nos ressources informatiques et de nos ordinateurs qui ne nous sont plus utiles aux écoles et aux communautés locales.



# GRI Index

| GRI Standard                                                   | Disclosure                                                                                                                      | Location                                           |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <b>GRI 2</b><br>Informations générales 2021                    | 2-1 Détails sur l'organisation                                                                                                  | Chapitre 1.3<br>Le groupe BIA                      |
|                                                                | 2-6 Activités, chaîne de valeurs et autres relations d'affaires                                                                 | Chapitre 1.4<br>Nos activités                      |
|                                                                | 2-7 Employés                                                                                                                    | Chapitre 1.3<br>Le groupe BIA                      |
|                                                                | 2-9 Structure et composition de la gouvernance                                                                                  | Chapitre 2.3<br>La gouvernance efficace            |
|                                                                | 2-15 Conflits d'intérêts                                                                                                        | Chapitre 2.3<br>La gouvernance efficace            |
|                                                                | 2-22 Déclaration sur la stratégie de développement                                                                              | Chapitre 1.2<br>Message de notre CEO               |
|                                                                | 2-23 Engagements politiques                                                                                                     | Chapitre 1.5<br>Politique de développement durable |
|                                                                | 2-24 Intégration des engagements politiques                                                                                     | Chapitre 1.1<br>A propos de ce rapport             |
| <b>GRI 205</b><br>Lutte contre la corruption 2016              | 205-3 Cas avérés de corruption et mesures prise                                                                                 | Chapitre 2.3<br>La gouvernance efficace            |
| <b>GRI 305</b><br>Émissions 2016                               | 305-1 Émissions directes de GES (Scope 1)                                                                                       | Chapitre 3.2<br>Changement climatique              |
|                                                                | 305-2 Émissions indirectes de GES (Scope 2)                                                                                     | Chapitre 3.2<br>Changement climatique              |
|                                                                | 305-3 Autres émissions indirectes de GES (Scope 3)                                                                              | Chapitre 3.2<br>Changement climatique              |
| <b>GRI 401</b><br>Emploi 2016                                  | 401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel                                                                 | Chapitre 5.2<br>Diversité et égalité des chances   |
| <b>GRI 403</b><br>Santé et sécurité au travail 2018            | 403-9 Accidents du travail                                                                                                      | Chapitre 5.3<br>Santé et sécurité au travail       |
| <b>GRI 404</b><br>Formation et éducation 2016                  | 404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé                                                                     | Chapitre 5.4<br>Formation continue                 |
|                                                                | 404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière                                    | Chapitre 5.2<br>Diversité et égalité des chances   |
| <b>GRI 405</b><br>Diversité et égalité des chances 2016        | 405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés                                                                      | Chapitre 5.2<br>Diversité et égalité des chances   |
|                                                                | 405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes                                                   | Chapitre 5.2<br>Diversité et égalité des chances   |
| <b>GRI 418</b><br>Confidentialité des données des clients 2016 | 418-1 Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients | Chapitre 2.3<br>La gouvernance efficace            |
| <b>GRI 419</b><br>Conformité socio-économique 2016             | 419-1 Non-respect des lois et règlements dans le domaine social et économique                                                   | Chapitre 2.3<br>La gouvernance efficace            |

# Glossaire

---

|           |                                                             |
|-----------|-------------------------------------------------------------|
| ONU       | Organisation des Nations Unies                              |
| ODD       | Objectifs de développement durable                          |
| GES       | Gaz à effet de serre                                        |
| GRI       | Initiative mondiale de reporting                            |
| RGPD      | Règlement général sur la protection des données             |
| DPO       | Délégué à la protection des données                         |
| KPI       | Indicateurs de performance clés                             |
| IMC       | Guidage d'engins intelligent                                |
| PCR       | Rapport d'état du produit                                   |
| CC        | Contrôle de la contamination                                |
| CRC       | Centre de reconstruction des composants                     |
| HSE       | Hygiène, sécurité et environnement                          |
| CPPT      | Comité pour la prévention et la protection au travail       |
| CSST      | Comités de santé et de sécurité au travail                  |
| ISO 45001 | Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail |
| ICT       | Technologie de l'information et de la communication         |
| OEM       | Fabricant d'équipement d'origine                            |
| EDUCAM    | Un organisme de formation lié au secteur des transports     |
| ONG       | Organisation non gouvernementale                            |

## Conclusion

# Poursuivre notre chemin

---

Le chemin que nous empruntons est simple mais porteur de sens. Un certain nombre d'actions ont déjà été lancées, s'appuyant sur notre stratégie globale et les quatre piliers détaillés dans ce rapport. Nous continuerons à fixer des objectifs ambitieux, à mettre en œuvre des actions efficaces et à évaluer nos performances à l'aide d'indicateurs fiables. Cette transparence et cette responsabilité ne visent pas seulement à garantir notre engagement, mais aussi à ouvrir la voie à un avenir plus durable et équitable pour nous-mêmes, pour l'environnement et pour la communauté dans laquelle nous opérons. C'est un voyage, et non une destination, vers un avenir industriel plus pérenne et durable.





Plus d'informations  
**[biagroup.com](http://biagroup.com)**