



moving
mountains
together



Duurzaamheids- verslag 2023



Equipment — Parts — Services

Inhoudsopgave

1. Inleiding

1.1 Over dit verslag.	3
1.2 Boodschap van onze CEO	4
1.3 De BIA Group	5
1.4 Onze activiteiten	6
1.5 Duurzaamheidsbeleid	7

2. Duurzame ontwikkeling

2.1 Onze doelstellingen	9
2.2 Onze prioriteiten	10
2.3 Effectief bestuur	12

3. Het milieu

3.1 Onze aanpak	16
3.2 Klimaatverandering	17
3.3 Waterbeheer	26

4. Technologische innovatie

4.1 Onze aanpak	28
4.2 Duurzame industrialisatie	29

5. Onze medewerkers

5.1 Onze aanpak	34
5.2 Diversiteit en gelijke kansen	35
5.3 Gezondheid en veiligheid	41
5.4 Permanente opleiding	45

6. Gemeenschappen en lokale ontwikkeling

6.1 Onze aanpak	51
6.2 Partnerschappen voor ontwikkeling	52

GRI-index	53
---------------------	----

Begrippenlijst	54
--------------------------	----

Conclusie	55
---------------------	----

A photograph of two construction workers on a steel framework against a sunset sky. One worker in a yellow safety vest and white helmet is on the right, reaching up. Another worker in an orange jumpsuit is on the left, reaching up towards the first worker. The scene is overlaid with a large, semi-transparent blue shape. The text '1 Inleiding' is written in white on the left side of the blue shape.

1 Inleiding

1.1

Over dit verslag

In dit verslag wordt de duurzame ontwikkelingsaanpak voorgesteld die de BIA Group en zijn dochterondernemingen hebben geïmplementeerd, samen met de acties die ze in 2023 hebben genomen. Het sluit leveranciers van goederen en diensten uit, evenals klanten die zich upstream of downstream van onze waardeketen bevinden. De procedure die werd gevolgd om dit duurzaamheidsverslag op te stellen, draait om de zeventien Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen die zijn ontwikkeld door de Verenigde Naties.

In 2021 en 2022 werd een eerste beoordeling uitgevoerd van de impact van onze activiteiten, waarbij medewerkers in belangrijke functies binnen het bedrijf betrokken waren. Via die participatieve workshops konden we de directe, indirecte, positieve en negatieve gevolgen van BIA identificeren met betrekking tot de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG) die door de Verenigde Naties zijn vastgesteld. Met die diepgaande studie konden we kansen (positieve impact), risico's (negatieve impact) en hiaten in het begrijpen van uitdagingen op het gebied van duurzame ontwikkeling in kaart brengen.

Op basis daarvan hebben we prioriteiten en specifieke acties bepaald en konden we vervolgens ons ambitieuze duurzame ontwikkelingsproces implementeren en beheren. De gevolgde methode is vanzelfsprekend iteratief, aangezien duurzame ontwikkeling deel uitmaakt van een aanpak van continue verbetering. Bijgevolg kan de herbeoordeling van de effecten in het licht van recent verworven kennis tot nieuwe resultaten leiden. BIA verbindt zich er dus toe om zijn effecten op duurzame ontwikkeling regelmatig opnieuw te beoordelen, om te zorgen voor een constante aanpassing en een betere inachtneming van milieu-, sociale en economische kwesties.



Boodschap van onze CEO

De BIA Group zet zich in voor een duurzame toekomst.

De afgelopen drie jaar hebben we onze duurzame ontwikkelingsstrategie binnen de BIA Group geïmplementeerd, in het verlengde van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties. Dit programma stelt zeventien ambitieuze doelstellingen voor die de basis vormen van onze acties en ons engagement voor een duurzame toekomst. We zijn verheugd dit tweede activiteitenverslag voor te stellen, waarin we dieper ingaan op onze vooruitgang op dit essentiële onderwerp door onze acties, indicatormetingen en resultaten in detail te beschrijven.

De implementatie van duurzame ontwikkelingsinitiatieven heeft aanzienlijke uitdagingen met zich meegebracht. Ten eerste was het cruciaal om de uitdagingen van duurzame ontwikkeling grondig te begrijpen, als basis voor elke toekomstige actie. Het was essentieel om onze medewerkers bij die denkoefening te betrekken, niet alleen om hun creativiteit te stimuleren, maar ook om hun instemming te krijgen en te kiezen voor acties die passen bij de prioriteiten van onze organisatie. We blijven vooruitgang boeken in dit proces.

Een andere uitdaging was het vinden van mensen met de nodige expertise om onze duurzaamheidsdoelstellingen te bereiken, een cruciale stap in ons traject.

BIA heeft grondige inspanningen geleverd voor duurzaamheid door het bepalen van projecten die zijn afgestemd op onze vier fundamentele pijlers: het milieu, het welzijn van medewerkers, steun aan de gemeenschap en innovatie. We moedigen onze medewerkers actief aan om deel te nemen aan deze initiatieven. We erkennen ook dat het creëren van een duurzame economie een sterk ecosysteem vereist, ontwikkeld in samenwerking met al onze partners. Daaruit volgt dat we veel belang hechten aan opleiding en communicatie om het bewustzijn te vergroten en alle belanghebbenden te mobiliseren.

Onze inzet voor duurzame ontwikkeling is duidelijk, maar we zullen pas echt tevreden zijn als we tastbare resultaten van onze acties zien. We streven ernaar al onze teams in elk land te mobiliseren om actief aan onze initiatieven deel te nemen. Tegen 2026 zijn we van plan om duurzaamheid volledig te integreren in onze interacties met klanten en binnen elke afdeling, zodat we allemaal een duurzaamheidsambassadeur worden. Deze aanpak stelt ons in staat om een positieve impact te hebben in onze hele waardeketen.

De veiligheid en gezondheid van onze teams zijn absolute prioriteiten voor BIA. Met trots kunnen we aankondigen dat we al meer dan 30 maanden en 960.000 uur zonder ongevallen hebben gewerkt op onze mijnbouwlocaties, een bemoedigend resultaat dat onze inzet voor veiligheid weerspiegelt. Permanente opleiding en dagelijks bewustzijn zijn essentieel om dit niveau van uitmuntendheid te handhaven.

In ons streven om onze koolstofvoetafdruk te verkleinen, hebben we onze koolstofbalans voor de jaren 2020, 2021 en 2022 gemeten. De resultaten voor 2022 tonen aan dat onze scope 1- en 2-uitstoot slechts 2% van onze totale koolstofvoetafdruk vertegenwoordigen. Hieruit blijkt dat het heel belangrijk is om nauw met onze partners samen te werken om de scope 3-uitstoot aan te pakken. We streven ernaar innovatieve technologische oplossingen met een lage CO₂-uitstoot te ontwikkelen en goede operationele praktijken te bevorderen. Door een operator op een andere manier met onze machines te laten werken, kunnen we bijvoorbeeld 5% energie besparen. Die proactieve aanpak illustreert onze inzet om tastbare maatregelen te nemen om onze impact op het milieu te verminderen en een cultuur van duurzaamheid binnen ons bedrijf te bevorderen. De resultaten van de koolstofbalans 2023 worden momenteel geanalyseerd, in navolging van onze transparante inzet voor duurzaamheid.

BIA is zich volledig bewust van de noodzaak om vooruit te gaan en de nodige middelen te mobiliseren om onze strategie voor duurzame ontwikkeling te realiseren en te handhaven. We hebben vastberaden de eerst stap gezet en blijven ons inzetten om onze inspanningen met dezelfde intensiteit voort te zetten.



Vincent Bia
CEO BIA Group



1.3

De BIA Group

De BIA Group heeft een lang gevestigde reputatie als pionier in de verkoop en distributie van civieltechnische apparatuur en materialen.

Met een geschiedenis die teruggaat tot 1902 kan BIA bogen op het vertrouwen en de erkenning van zijn klanten in verschillende sectoren, waaronder mijnbouw, steengroeven, bouw, transport en energie, systematisch gewonnen.

BIA staat bekend om zijn toewijding aan kwaliteit en is synoniem geworden met uitmuntendheid in productaanbod en dienstverlening. Als exclusieve distributeur van toonaangevende merken zoals Komatsu, Metso, Cummins, Bomag, MAN en Foton zorgt BIA ervoor dat zijn klanten toegang hebben tot hoogwaardige apparatuur en aftersales.

In de loop der jaren zijn de invloed en het bereik van BIA aanzienlijk uitgebreid, waardoor het bedrijf is geëvolueerd naar een multinational die actief is in meer dan twintig Afrikaanse landen, België en Luxemburg. BIA onderscheidt zich door zijn uitgebreide netwerk

en robuuste technische infrastructuur, waardoor het bedrijf klanten in de buurt van hun operationele locaties snel kan helpen en ondersteunen.

Als familiebedrijf en onafhankelijke groep zet BIA zich in om een sterke en duurzame aanwezigheid op te bouwen in zowel België, Luxemburg als Afrika. BIA is gedreven door een onvermoeibare passie en streeft ernaar de beste apparatuur, diensten en nieuwste technologieën te bieden om de productiviteit van zijn klanten te verbeteren, terwijl veiligheid prioriteit krijgt en de impact op het milieu tot een minimum wordt beperkt.

Door voortdurend grenzen te verleggen en innovatie te omarmen, streeft BIA Group ernaar bij te dragen aan de groei en het succes van de industrieën die het bedient, terwijl het zijn kernwaarden van familie, onafhankelijkheid en uitmuntendheid handhaaft.



Onze activiteiten

De BIA Group is een dynamische organisatie die zich bezighoudt met een breed scala aan activiteiten in België, Luxemburg en meer dan 20 Afrikaanse landen. Met meer dan 1.300 medewerkers, waaronder meer dan 900 hoogopgeleide ingenieurs en technici, biedt BIA uitzonderlijke diensten.

BIA is vooral gespecialiseerd in het leveren van totaaloplossingen voor de mijnbouw-, bouw- en transportsector. Via zijn exclusieve distributie van topmerken zoals Komatsu, Cummins, Metso, Bomag en veel meer biedt BIA een uitgebreid assortiment hoogwaardige apparatuur, machines en onderdelen. Van graafmachines en laders tot vrachtwagens en generatoren, het productassortiment van BIA werd zorgvuldig geselecteerd om te voldoen aan de veeleisende behoeften van deze industrieën.

Naast de levering van apparatuur is BIA ook uitstekend in het verstrekken van fullservicecontracten. Dit betekent dat BIA naast het leveren van de vereiste machines ook de verantwoordelijkheid op zich neemt om te zorgen voor goed onderhoud, reparaties en de beschikbaarheid van reserveonderdelen. Dankzij deze uitgebreide aanpak kunnen klanten zich concentreren op hun kernactiviteiten, wetende dat BIA er is om de uptime en efficiëntie van hun apparatuur te maximaliseren.

Bovendien strekt de expertise van BIA zich uit tot het aanbieden van oplossingen op maat voor projecten in uiteenlopende omgevingen. Of het nu gaat om mijnbouwactiviteiten in een afgelegen Afrikaanse regio of een bouwproject in een stedelijke omgeving, BIA heeft de capaciteiten om zich aan te passen

en te bloeien in elke context. De zeer bekwame teams hebben ervaring in het aanpakken van unieke uitdagingen en gebruiken hun technische knowhow om oplossingen op maat te bedenken die aansluiten bij specifieke projectvereisten.

En naast dit dienstenaanbod biedt BIA ook de SmartFleetDX-oplossing, een krachtig digitaal platform dat alle informatie van het wagenpark van de klant in realtime centraliseert en voorspellend onderhoud biedt. Die oplossing maakt het mogelijk om de productiviteit te verhogen, het risico op fouten te verminderen en de veiligheid te verbeteren. Bovendien helpt ze om de kosten onder controle te houden, de levensduur van apparatuur te verlengen en de milieu-impact te verminderen door de brandstof-, olie- en CO₂-uitstoot te optimaliseren.

Met een sterke focus op klanttevredenheid geeft BIA Group prioriteit aan het leveren van een hoogwaardige service in al zijn activiteiten. Deze verbintenis wordt onderstreept door het uitgebreide netwerk van ingenieurs en technici in Afrika, strategisch gelegen in de buurt van lokale magazijnen en werkplaatsen. Deze nabijheid garandeert snelle reactietijden, een efficiënt onderhoud en een snelle beschikbaarheid van reserveonderdelen, wat bijdraagt aan een minimale downtime en optimale prestaties van de apparatuur.

Tewerkstelling bij BIA sinds 31 december 2023



1.370 mensen



1.096 gefocust op Afrika



39 gemiddelde leeftijd



62% technici en ingenieurs



5,1 gemiddelde anciënniteit



42 nationaliteiten

Duurzaamheidsbeleid

Dag na dag stel BIA alle dimensies van duurzame ontwikkeling centraal in zijn strategie, projecten en activiteiten. Het beleid inzake duurzame ontwikkeling vormt de basis van deze duurzaamheidsbenadering en van de milieu- en sociale verbeteringen op korte en middellange termijn.

Ons engagement is rechtstreeks afgestemd op de zeventien Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties en draait rond vier belangrijke gebieden die rechtstreeks verband houden met onze beroepen en activiteiten, waar we een snelle en meetbare impact kunnen hebben.

Voor de bescherming van het milieu verbindt BIA Group zich ertoe om:

- de uitstoot van broeikasgassen te verminderen;
- verantwoord te handelen om elke vorm van afval te beperken;
- het verbruik van natuurlijke hulpbronnen te verminderen;
- de energie-efficiëntie van zijn infrastructuur en machines te verhogen;
- de biodiversiteit en omliggende ecosystemen te beschermen.

Voor het welzijn van zijn werknemers verbindt BIA Group zich ertoe om:

- met volledige integriteit en volgens de hoogste ethische normen te handelen.
- alles in het werk te stellen om een beleid van nul ongevallen en beroepsziekten te realiseren;
- te zorgen voor een goede, diverse, gezonde en veilige werkomgeving waarin elke medewerker zich gerespecteerd voelt;
- de vaardigheden van zijn medewerkers te ontwikkelen door permanente opleiding en groeimogelijkheden binnen het bedrijf te bieden;

Ter ondersteuning van de lokale gemeenschappen verbindt BIA Group zich ertoe om:

- projecten op het gebied van sociale economie en solidariteit gericht op lokale gemeenschappen te ondersteunen en eraan deel te nemen;
- dochterondernemingen in het buitenland op te richten die duurzame werkgelegenheid, vaardigheden en welvaart bieden aan lokale gemeenschappen;
- kwaliteitsvolle relaties met de gemeenschappen te ontwikkelen.

Voor de technologische innovatie verbindt BIA Group zich ertoe om:

- onze klanten de technologische innovaties ter beschikking te stellen die bijdragen aan duurzame ontwikkeling;
- de levensduur van machines te verhogen en hun verbruik en broeikasgasemissies te verminderen dankzij onze Smartfleetservice;
- minder natuurlijke hulpbronnen te gebruiken door onze klanten te ondersteunen bij het verantwoorde beheer van hun machines.

Dit beleid inzake duurzame ontwikkeling wordt regelmatig herzien en via onze gebruikelijke communicatiekanalen beschikbaar gesteld aan belanghebbenden.



Vincent Bia
CEO BIA Group



Virginia Cobo
HSE & Sustainability Manager van de Groep



2 Duurzame ontwikkeling

2.1

Onze doelstellingen

De Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de VN voor een betere en duurzamere wereld voor iedereen zijn een wereldwijde oproep om actie te ondernemen om onze wereld te transformeren en de uitdagingen aan te pakken waarmee we worden geconfronteerd, waaronder die met betrekking tot armoede, onderwijs, klimaatcrisis, aantasting van het milieu, welvaart, vrede, rechtvaardigheid en ongelijkheid.

BIA Group is er absoluut van overtuigd dat bedrijven, naast overheden, een cruciale rol moeten spelen bij het bereiken van deze Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen.

De Agenda 2030 roept bedrijven uitdrukkelijk op om bij te dragen aan de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen via hun strategieën in de breedste zin van het woord en via hun maatschappelijke verantwoordelijkheden. Investerings-, de ontwikkeling van producten en diensten of de implementatie van goede praktijken zijn allemaal duurzaamheidshefbomen voor bedrijven. De inzet en deelname van alle bedrijven aan

de grote uitdaging van duurzame ontwikkeling is essentieel. Zonder hen zou de stabiliteit van de markten twijfelachtig kunnen zijn omdat een bedrijf zich alleen succesvol kan ontwikkelen in een omgeving die blijft bestaan.

BIA heeft ervoor gekozen om actief deel te nemen en bij te dragen aan deze dynamische aanpak. Enerzijds door zelfbeoordeling in het kader van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de VN en anderzijds door het formaliseren en implementeren van een duurzaamheidsbeleid en -strategie.



2.2

Onze prioriteiten

In 2022 en 2023 heeft BIA een belangrijke materialiteitsanalyse uitgevoerd om de duurzaamheidskwesties te bepalen die het meest direct verband houden met onze activiteiten en waarop we een snelle en meetbare impact kunnen hebben.

Deze beoordelingstool toont het relatieve belang van duurzaamheidskwesties voor elk van onze stakeholders.

De resultaten vormen de leidraad voor ons strategisch denken en helpen ons risico's te beheren, zodat onze stakeholders merken dat hun mening belangrijk is.

Onze methode

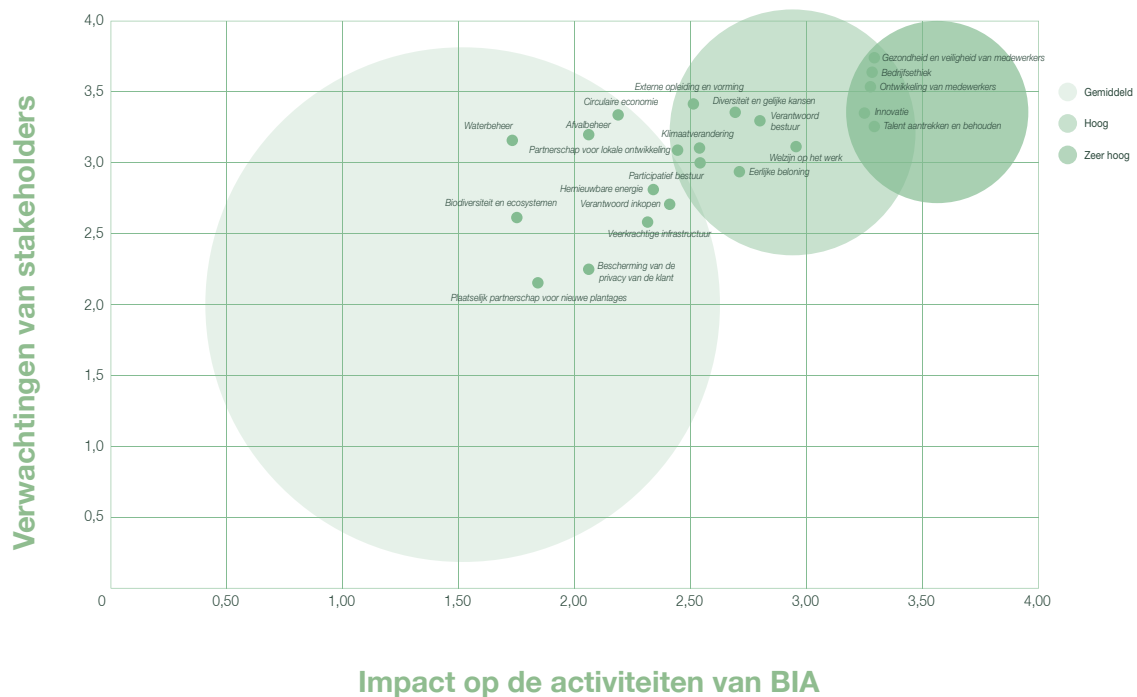
Met de materialiteitsmatrix konden we de meningen en opmerkingen van onze interne medewerkers, maar ook van onze externe partners zoals onze klanten en vertegenwoordigers uit de verenigingswereld in België en Afrika verkrijgen.

Zoals in de onderstaande grafiek te zien is, werd het volgende proces gevolgd:

1. Problemen identificeren.
2. Enquête uitvoeren bij externe en interne stakeholders.
3. Resultaten analyseren en valideren.



Wereldwijde materialiteitsmatrix van BIA



De resultaten van de evaluatie worden hierboven gepresenteerd. In dit verslag wordt gedetailleerd beschreven hoe we deze duurzaamheidsthema's en de bijbehorende effecten beheren.

Onze belangrijkste uitdagingen in 2023 zijn:

Zeer hoge prioriteit

- Gezondheid en veiligheid van onze medewerkers
- Ontwikkeling van medewerkers
- Innovatie
- Bedrijfsethiek
- Talent aantrekken en behouden

Hoge prioriteit

- Welzijn op het werk
- Diversiteit en gelijke kansen
- Verantwoord bestuur
- Eerlijke beloning
- Klimaatverandering
- Participatief bestuur
- Externe opleiding en vorming
- Partnerschap voor lokale ontwikkeling

Deze verbintenissen zijn essentieel omdat ze even belangrijk zijn voor onze stakeholders als voor de prestaties van ons bedrijf.

Effectief bestuurder



Bevorder vreedzame en inclusieve samenlevingen met het oog op duurzame ontwikkeling, verzeker toegang tot justitie voor iedereen en bouw op alle niveaus doeltreffende, verantwoordelijke en toegankelijke instellingen uit.

De Verenigde Naties nodigen ons uit om op een systematische manier naar onze samenleving te kijken en daarbij rekening te houden met alles wat ons met de planeet en met andere mensen verbindt, zowel lokaal als wereldwijd. We moeten samen nadenken om een gemeenschappelijke en duurzame toekomst voor iedereen op te bouwen. We moeten ook samen nadenken over huidige en toekomstige generaties. Door de kwaliteit van ons milieu en de hoeveelheid natuurlijke hulpbronnen die we achterlaten te behouden, kunnen we zorgen voor gelijkheid tussen generaties.

Het zestiende doel vraagt ons om op alle niveaus humane organisaties te ontwikkelen die verantwoordelijk, eerlijk en open zijn voor duurzaamheidsdoelstellingen.

BIA speelt een sleutelrol door op een ethische en duurzame manier zaken te doen, en door beloftes te maken voor een langdurig engagement dat verdergaat dan de gebruikelijke praktijken.

Onderwerpen met betrekking tot maatschappelijke verantwoordelijkheid van BIA

- Duurzaamheidsbeleid
- Verantwoord bestuur
- Gedragscode
- Bestrijding van corruptie en witwassen van geld
- Bestrijding van illegale handel
- Bestrijding van belangenconflicten
- Mensenrechten
- Transparantie
- Bescherming persoonlijke levenssfeer

Huidige bijdragen van BIA aan SDG 16

BIA zet zich in voor een ambitieus duurzaamheidsbeleid en geeft zichzelf de middelen om vooruitgang te boeken door middel van programma's, procedures, maatregelen en doelstellingen die zijn vastgesteld om ervoor te zorgen dat de verbintenis effectief op

het terrein wordt uitgevoerd. We stimuleren continue verbeteringen op het gebied van duurzaamheid.

Onze aanpak is onder meer gebaseerd op de ondertekening van de Business Code of Conduct.

Ons duurzaamheidsbeheer is gebaseerd op een reeks duurzame acties die nationaal en wereldwijd van toepassing zijn. Die worden ondersteund door externe instanties, systemen en normen, maatregelen en doelen om prestaties en transparantie te ondersteunen bij het rapporteren over onze vooruitgang op het gebied van duurzaamheid.

Om onze duurzame ontwikkelingsaanpak te implementeren, combineren we de beoordeling van de impact van het bedrijf met dochterondernemingen en vestigingen, wat zorgt voor een regelmatige, open en transparante dialoog binnen het bedrijf.

Van alle mogelijkheden om zijn identiteit als verantwoordelijk en eerlijk bedrijf dat openstaat voor de Duurzame Ontwikkelingsdoelstelling uit te dragen, richt BIA zich momenteel op acht actiegebieden.

1. Een duurzaamheidsbeleid implementeren

Omdat we ons bewust zijn van de urgentie om duurzaamheidskwesties in overweging te nemen, hebben we in 2021 besloten om ons bedrijf te betrekken bij een ambitieus duurzaamheidsbeleid met duidelijke richtlijnen op het gebied van duurzame ontwikkeling.

Dit rapport is het resultaat van een diepgaande analyse van de impact van BIA op de zeventien Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen, uitgevoerd van 2021 tot 2022, en biedt een gedetailleerd overzicht van het huidige duurzaamheidsniveau van BIA. Hierdoor kunnen we onze vooruitgang volgen en belangrijke doelstellingen en indicatoren koppelen om continue verbetering te bevorderen.

Ons duurzaamheidsbeleid is onze roadmap en we hebben gewerkt aan projecten om onze verbintenissen na te komen in onze vier pijlers: milieu, werknemers, gemeenschappen en innovatie.

Dit rapport geeft een gedetailleerd overzicht van het huidige duurzaamheidsniveau van BIA. Hierdoor kun-

nen we onze vooruitgang volgen en belangrijke doelstellingen en indicatoren koppelen om continue verbetering te bevorderen.

2. Participatief bestuur implementeren

Zoals bij elk verantwoord familiebedrijf is een van de belangrijkste uitdagingen het hebben van bestuursleden met de expertise en onafhankelijkheid om in het belang van ons bedrijf te handelen.

Als gevolg daarvan hebben we ervoor gekozen om naar een participatief bestuur te gaan dat onze verschillende stakeholders integreert:

- We hebben een collectief en participatief besluitvormingssysteem ingevoerd dat medewerkers op elk niveau empowert. We handhaven een besluitvormingssysteem op basis van de verschillende verantwoordelijkheidsniveaus binnen het bedrijf.
- We maken gebruik van een geïntegreerd beheerplatform dat in alle landen beschikbaar is. Deze IT-tool vergemakkelijkt een gestandaardiseerd beheer in alle BIA-entiteiten.
- We organiseren regelmatig opleidingen in management, leiderschap en financiën om een gemeenschappelijke cultuur op te bouwen binnen BIA.

3. Teams samenbrengen rond de gedragscode

Sinds 2014 heeft BIA een Code of Business Conduct. Deze gedragscode wordt opgelegd aan alle werknemers op het moment van aanwerving. Ze is ook verplicht voor al onze leveranciers.

Het doel is om BIA-teams te verenigen rond gemeenschappelijke waarden en verbintenissen op het gebied van bedrijfsethiek.

Zo kunnen we een cultuur opbouwen die gemeenschappelijk is voor alle entiteiten, gebaseerd op maatschappelijke verantwoordelijkheid, de bestrijding van corruptie, witwassen van geld, illegale handel, belangenconflicten, de verdediging van mensenrechten, transparantie en de bescherming van consumentengegevens.

De gedragscode zet ons aan om de wetten na te leven en relaties op te bouwen op basis van wederzijds respect, eerlijkheid en integriteit. Ze dringt er ook op aan dat we de goede reputatie van BIA in elk land behouden en bevorderen.

BIA verwacht ook van zijn leveranciers dat ze handelen in overeenstemming met zijn Gedragscode.

Alle BIA-medewerkers kunnen een klacht indienen bij de Compliance Officer of de HR-manager wegens niet-naleving van de Gedragscode. Alle klachten worden in overweging genomen en kunnen indien nodig leiden tot corrigerende maatregelen.

BIA heeft voor alle medewerkers en onderaannemers een uniek, formeel en vertrouwelijk kanaal ter beschikking gesteld om zaken te melden: ethics@biagroup.com.

Dit kanaal is ook beschikbaar voor derden om melding te maken van elke vorm van wangedrag waargenomen in de gebouwen van BIA of met betrekking tot het gedrag van BIA-medewerkers en onderaannemers, in overeenstemming met deze Business Code. Een melding is een mondelinge of schriftelijke mededeling van informatie (inclusief een redelijk vermoeden) over feitelijke of potentiële 'schendingen' (handelingen of nalatigheden) die betrekking hebben op de naleving en toepassing van deze gedragscode. Elke werknemer en onderaannemer wordt aangemoedigd om melding van een vaststelling te maken. Hierdoor vermijden we aanzienlijke gevolgen die kunnen leiden tot juridische geschillen en de reputatie van BIA kunnen aantasten. De Gedragscode wordt regelmatig herzien om ervoor te zorgen dat ze up-to-date is met de relevante regelgeving en de vereisten van BIA. Deze gedragscode heeft nooit voorrang op nationale of internationale wettelijke vereisten.

4. Bestrijding van corruptie en witwassen van geld

BIA heeft verschillende maatregelen genomen om corruptie te bestrijden:

- We hebben alle contante betalingen afgeschaft en gebruiken nu bankoverschrijvingen (behalve voor zeer kleine bedragen). Een machine of dienst wordt dus niet in contanten betaald. Wij weigeren contante betalingen om deelname aan het witwassen van geld te voorkomen en de veiligheid van onze medewerkers te beschermen.
- Op de plaatsen waar we actief zijn, hebben we ook het gebruik van kassa's afgeschaft of sterk beperkt – behalve in uitzonderlijke gevallen – door het gebruik van bankrekeningen aan te moedigen om verduistering te voorkomen.
- We oefenen systematisch een verhoogde zorgplicht uit van het type 'ken uw klant/leverancier'. We voeren een snelle monitoring uit van het gedrag van risicobedrijven om economische en menselijke verliezen en milieueffecten te voorkomen. Als gevolg daarvan sluiten we soms bepaalde klanten of leveranciers uit.

5. Bestrijding van illegale handel

We hebben maatregelen genomen om illegale handel te bestrijden, zodat we niet in een situatie van medeplichtigheid terechtkomen. Bij twijfel voeren we een compliancecontrole uit via internationale databases.

Bij twijfel over een verdachte sector, zowel upstream als downstream van onze waardeketen, nemen we snel contact op met de overheid. Als we vragen van overheidsinstanties krijgen met betrekking tot bepaalde sectoren, verlenen we onze volledige medewerking.

6. Bestrijding van belangenconflicten

BIA heeft verschillende maatregelen genomen om situaties met belangenconflicten te voorkomen:

- Wij geven op een uitgebreide en transparante manier alle belangen of belangenverbanden voor de activiteit van ons bedrijf aan.
- Wij sluiten elke directe samenwerking met overheden uit in overeenstemming met de geldende regels en wetgeving.

7. Bescherming van de mensenrechten

Alle werknemers en nauwe medewerkers van BIA, ongeacht of ze gevestigd zijn in Europa, Afrika of Azië, en dit zonder uitzondering, zijn aangenomen met (respectievelijk) een arbeidsovereenkomst of een dienstovereenkomst.

Als onderdeel van zijn arbeids- en dienstovereenkomsten werkt BIA alleen met volwassenen met een geldige burgerlijke of juridische identiteit en in overeenstemming met de lokale wetgeving.

Om bij te dragen aan de sociaal-professionele integratie van studenten (minderjarigen of volwassenen,

met een burgerlijke identiteit) in de landen waar BIA actief is, biedt BIA ook stages (werk-studeren of voltijds, met of zonder tussenkomst van een school) of tijdelijke contracten aan.

BIA gaat bij de bevoegde autoriteiten in elk van de landen na of de burgerlijke/juridische identiteit echt is en deze referenties worden opgenomen in de arbeids-/dienstovereenkomst.

8. Bescherming van de privacy van de consument

BIA wil ieders privacy garanderen in overeenstemming met wettelijke en andere bepalingen met betrekking tot de eerbiediging van het privéleven. Daarom hebben we verschillende maatregelen genomen om de gegevensbeveiliging te garanderen:

- We volgen alle AVG-regels in de informatie die we communiceren.
- We hebben een interne DPO (Data Protection Officer) aangesteld die het AVG-beleid strikt volgt.

Belangrijke prestatie-indicatoren met betrekking tot SDG 16

Gemeten impact	ICP/KPI	Eenheid	Benchmark	2023
Bescherming van privacy	Totaal aantal gegronde klachten over inbreuken op de privacy van klanten	Aantal klachten	GRI-norm 418-1	0
Naleving van wetten en sociale en economische regels	Aanzienlijke boetes en niet-monetaire sancties voor niet-naleving van sociale en economische wetten en/of regelgeving	\$ Munt, aantal sancties	GRI-norm 419-1	0
Corruptiebestrijding	Totaal aantal bevestigde incidenten waarbij medewerkers werden ontslagen of gesanctioneerd wegens corruptie	Aantal incidenten	GRI-norm 205-3	0

An aerial photograph showing a yellow Komatsu excavator positioned on a large pile of dark, irregularly shaped rocks. The excavator's arm is extended towards the water. In the background, a concrete structure, possibly a dam or breakwater, runs diagonally across the frame. The sea is a vibrant turquoise color, and white foam from the waves is visible crashing against the rocks in the foreground. A semi-transparent green circular overlay is centered over the excavator and the rocks.

3 Het milieu

3.1

Onze aanpak

De bescherming van het milieu en het behoud van natuurlijke hulpbronnen hebben voor ons bedrijf hoge prioriteit. Door duurzaam leiderschap van managers en de mobilisatie van medewerkers strijdt BIA om zijn activiteiten op een milieuvriendelijke manier uit te voeren en zijn milieuprestaties voortdurend te verbeteren.

Onze bedrijfsprincipes, waaronder onze aanpak van milieubeheer, zijn geïnspireerd door een filosofie van 'nul vooroordelen'.

Deze filosofie vormt de basis van ons milieubeleid en verplicht ons om:

- Actief te voldoen aan alle toepasselijke wet- en regelgeving en milieueisen.
- Af te stemmen op relevante industrienormen met betrekking tot het beheer van milieurisico's.
- Beheersystemen op te zetten en te onderhouden om de milieuaspecten van onze activiteiten te identificeren, te bewaken en te controleren.

3.2

Klimaatverandering



Dringend actie ondernemen om de klimaatverandering en haar impact tegen te gaan.

Om de uitdaging van klimaatverandering aan te gaan, overweegt BIA de nodige acties te ondernemen om apparatuur te gebruiken en emissiearme diensten en oplossingen aan te bieden om de koolstofvoetafdruk van hun activiteiten te verminderen en stakeholders, overheden en bedrijven in hun hele toeleveringsketen te betrekken.

Onderwerpen met betrekking tot de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen die essentieel zijn voor BIA

1. Hernieuwbare energie
2. Minder energie verbruiken
3. Gebouwisolatie
4. Duurzame mobiliteit (telewerken, elektrificatie van het wagenpark)
5. Toeleveringsketen
6. Vermindering van de uitstoot van broeikasgassen (CO₂-voetafdruk)

Huidige bijdragen van BIA aan de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen

De kernactiviteiten van BIA zijn gericht op de distributie en het onderhoud van civieltechnische en bouw-machines in Europa en Afrika. Van het transporteren van machines naar technische reparatiecentra tot de mobiliteit van personeel, de uitstoot van broeikasgas-sen is overal.

Na een analyse van onze werkelijke en potentiële negatieve en positieve effecten op de opwarming van de aarde, beoordelen we onze directe impact duidelijk als negatief.

BIA neemt zijn rol en verantwoordelijkheid in het licht van de klimaatverandering zeer ernstig. Het doel van het bedrijf is om de veerkracht en het aanpassingsvermogen van menselijke samenlevingen aan klimaatverandering te helpen versterken.

Van alle mogelijkheden om klimaatactie in de werking van een bedrijf te integreren, geeft BIA momenteel de voorkeur aan zes actiegebieden.

1. Hernieuwbare energie

BIA zet zich al enkele jaren in voor het bevorderen en gebruiken van hernieuwbare energiebronnen.

Sinds 2019 krijgt BIA in België uitsluitend energie geleverd uit hernieuwbare bronnen door leveranciers die een garantie van herkomst bieden voor de geleverde energie. Deze clausule maakt integraal deel uit van al onze elektriciteitscontracten.

BIA heeft geïnvesteerd in zonne-energie

Site	Plaatsingsdatum	Aantal zonnepanelen	Oppervlakte	Jaarlijkse energieopbrengst	Vermogen	Vermeden uitstoot van broeikasgassen
Fleurus (BEL)	2017	486	780 m ²	120.000 kWh	130 kwp	40 ton CO ₂ -equivalent

Voor 2024 loopt het project voor de installatie van zonnepanelen in Overijse en verwachten we een productie van ongeveer 97.000 kWh.

2. Minder energie verbruiken

Via zijn commerciële beleid kiest BIA voor wat gunstig is voor de klant en de planeet om zo de samenwerking op lange termijn te verbeteren.

- Integratie en promotie van de verkoop van premium-machines met de hoogste Europese eisen op het gebied van vermindering van vervuillende emissies.
- Ontwikkeling van de verkoop van machines met een lagere CO2-impact op het milieu, zoals hybride of elektrische machines en 'Intelligent Machines Control' (IMC).
- Informatie over de koolstofvoetafdruk van de verkochte oplossingen, op basis van echte informatie uit ons SmartfleetDX-platform en de inefficiënte gebruikstijd van de machine (stilstandtijd).

BIA heeft ervoor gekozen om zijn energieverbruik te verminderen door te investeren in zijn infrastructuur:

- Warmtepompen en mechanische ventilatie met dubbele flux in al onze vestigingen in België.
- Energiezuinige en gecentraliseerde adiabatische airconditioning. Het systeem heeft een grote ventilator die lucht blaast in een grote spons vol water om de calorieën op te vangen (Ouagadougou).
- Efficiënte en elektriciteitsvrije natuurlijke airconditioningsystemen (Zambia en Ouagadougou).
- Ledverlichting. Dit type verlichting is nu aanwezig in alle landen waar BIA onlangs renovatie- of bouwwerkzaamheden heeft uitgevoerd.

3. Gebouwisolatie

Om de CO2-uitstoot en het energieverbruik te verminderen, heeft BIA besloten om biogebaseerde, geosourced en circulaire bouwmaterialen te gebruiken in zijn renovatie- en bouwprojecten:

- Overijse, het hoofdkantoor van BIA, volledig gerenoveerd in 2020, is een gebouw met laag verbruik. Het is geïsoleerd met biogebaseerde materialen (van natuurlijke en hernieuwbare oorsprong) met een isolatietechniek met natuurkurk (zeer lage koolstofvoetafdruk en het vermijden van een extra oppervlaktecoating).



4. Duurzame mobiliteit

BIA verbindt zich ertoe een verantwoorde aanpak te hanteren met betrekking tot de mobiliteit van zijn medewerkers. Deze verbintenis komt tot uiting in verschillende acties om de mobiliteit van het personeel te optimaliseren, zoals:

Maatregelen ter bevordering van telewerken en teleconferenties wanneer de functie en taken dit toelaten.

Zelfs vóór COVID (sinds 2019) heeft BIA de sociale, economische en ecologische impact van mobiliteit in overweging genomen en intern één dag telewerk per week aanbevolen voor werknemers in België die functies bekleden die dergelijk telewerk (kantoorpersoneel) toelaten, evenals het gebruik van teleconferenties bij niet-essentiële missies naar het buitenland. Sinds 2021 (einde COVID) kunnen werknemers in België die dat wensen en van wie de functie het toelaat, tot twee dagen per week thuiswerken (occasioneel of structureel telewerk). De andere dochterondernemingen van BIA zijn ook begonnen met occasioneel telewerk, wanneer de infrastructuur en de functie dit toelaten (bedrijfsfuncties).

- België: tot 2 dagen per week
- Mauritius: 1 dag per week

Ondersteuning van werknemers bij het gebruik van elektrische voertuigen in Europa.

Via zijn mobiliteitsbeleid heeft BIA besloten om zijn wagenpark in België en Nederland geleidelijk te elektrificeren. De lijst van voertuigen die aan onze medewerkers worden voorgesteld, wordt om de 6 maanden herzien en biedt een toenemende keuze aan hybride en elektrische bedrijfswagens. Onze vestigingen in Overijse, Fleurus en Apeldoorn zijn uitgerust met laadpalen (10 nieuwe geïnstalleerd in maart 2023 in Overijse).

- Wagenpark: In België zijn er sinds februari 2024 in totaal 89 voertuigen met langetermijncontracten op de weg: 22 volledig elektrische auto's en 24 plug-in hybrides: 15% diesel, 25% volledig elektrisch, 34% benzine, 27% plug-in hybride. Buiten België, uitsluitend verbrandingsmotor.



- Laadstations: Acht stations in Fleurus sinds 2023, twintig stations in Overijse sinds 2022.
- Leasemaatschappij: twintig stations geïnstalleerd bij de werknemers thuis, 100% op kosten van BIA – al het elektriciteitsverbruik wordt betaald door BIA.

Betalingsbijdrage of het inleggen van shuttles voor het vervoer van onze medewerkers in Afrika.

Sommige BIA-basissen in Afrika bevinden zich buiten het stadscentrum of ver van de woonplaats van de werknemers. Om individuele reizen (met de auto, motorfiets, bromfiets) te verminderen, bieden sommige dochterondernemingen een lokale collectieve pendeloplossing aan voor onze medewerkers.

Bovendien dragen die initiatieven bij aan de verbetering van de luchtkwaliteit en zorgen ze voor minder verkeersopstoppingen in de stad. Door in te zetten op duurzame mobiliteit versterken we onze inzet voor het milieu, het welzijn van onze medewerkers en lokale gemeenschappen, terwijl we streven naar innovatie voor een groenere toekomst.

5. Onze toeleveringsketen

BIA is van mening dat het beheer van zijn toeleveringsketen een essentiële rol speelt in zijn duurzaamheidstraject. Het bestaat uit het effectief en efficiënt plannen, inrichten en regelen van het transport van machines en onderdelen en hun opslag dankzij bijbehorende informatie en het voldoen aan de eisen van de klant.

Duurzaamheidsinitiatieven in onze waardeketen moeten gaan van de inkoop van grondstoffen tot de logistiek van de laatste kilometer, en zelfs tot terugzendingen van producten en recyclingprocessen. Het beheer van de gehele toeleveringsketen, van leverancier tot klant, is daarom essentieel.

BIA kijkt specifiek naar de duurzaamheid van zijn toeleveringsketen volgens drie pijlers: de opslag, klanten en leveranciers.

Verantwoord beheer van onze voorraden en transport

Luchtvervoer van onderdelen was in 2022 goed voor 15% van het goederenvervoer. In 2023 daalde dit percentage licht tot 13%, ondanks een uitdagende periode met de overgang naar onze nieuwe logistieke dienstverlener. Onze huidige inspanningen zijn gericht op een betere planning om meer voorraadorders over zee te vervoeren en tegelijkertijd het aantal dringende orders via luchtvervoer te verminderen. Scope 3 vertegenwoordigt 99% van onze totale uitstoot, waarbij 19% rechtstreeks verband houdt met logistieke activiteiten. Die vaststelling onderstreept het belang van de bijdrage van onze klanten aan onze inspanningen om de uitstoot te verminderen.

De strategie om het luchtvervoer te verminderen, zal helpen om de transportkosten en de uitstoot van broeikasgassen te beperken. Om die doelstellingen te bereiken, dienen we het bewustzijn te vergroten en samen te werken met klanten om een beter zicht te krijgen op het verbruik van onderdelen.

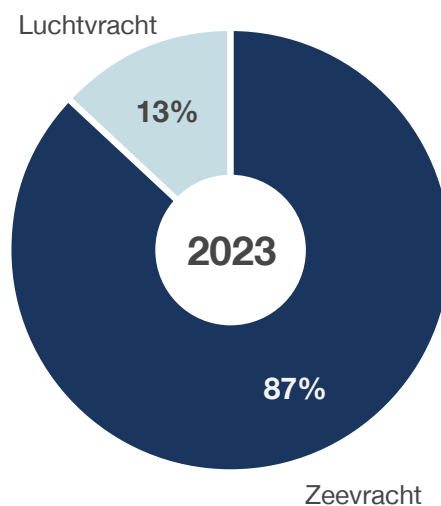
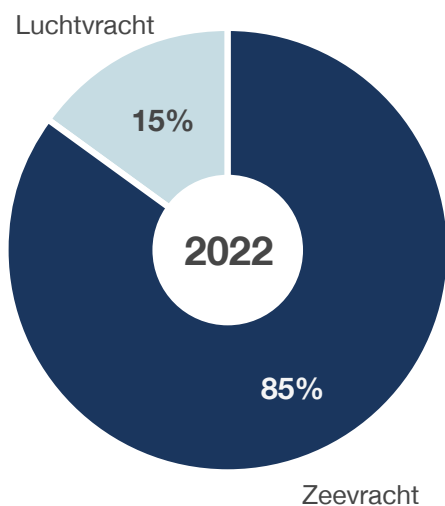
Verantwoordelijke leveranciers

BIA geeft de voorkeur aan leveranciers van onderdelen en apparatuur die verantwoordelijk zijn en zich inzetten voor duurzame ontwikkeling.

Sommige investeren in onderzoek naar duurzame oplossingen in verband met transport, anderen in civieltechnische machines. De aangeboden oplossingen variëren van energie-efficiëntie tot monitoring over elektrificatie of synthetische brandstoffen.

Via de duurzaamheidsverslagen van zijn leveranciers

Aantal orders per transporttype



en hun professionele uitwisselingen kan BIA hun inzet voor duurzaamheid meten. De koolstofneutraliteit van productiestrategieën, het gebruik van treinen voor het vervoer van goederen of de bouw van passieve kantoren zijn allemaal verwezenlijkingen die bijdragen aan de duurzaamheid van de waardeketen waarin we deelnemen.

We werken aan een verantwoord inkoopbeleid. We zijn hiermee in 2024 gestart, met als doel om tegen eind 2025 met al onze leveranciers volgens dit beleid samen te werken. Onze inzet voor duurzame inkooppraktijken garandeert milieuverantwoordelijkheid, sociale rechtvaardigheid en economische levensvatbaarheid.

Duurzaam inkoopbeleid

Ons duurzaam inkoopbeleid vormt de basis van onze inkoopbeslissingen, met de nadruk op leveranciers en producten die de milieu-impact verminderen, eerlijke arbeidspraktijken naleven en lokale economieën ondersteunen, in lijn met de vier pijlers van ons beleid voor duurzame ontwikkeling.

a. Milieubescherming:

- Prioriteit geven aan producten en diensten met een minimale impact op het milieu.
- Afval verminderen en herbruikbare, recyclebare of biologisch afbreekbare producten bevorderen.
- Ervoor zorgen dat leveranciers over milieucertificeringen beschikken.

b. Welzijn van medewerkers

- Leveranciers aanmoedigen om ethisch in te kopen om corruptie te voorkomen.
- Medewerkers opleiden in duurzaam inkopen.

c. Steun aan de gemeenschap:

- De voorkeur geven aan lokale leveranciers en aannemers om de lokale economieën te ondersteunen.

- Kiezen voor leveranciers met milieucertificeringen en duurzame praktijken.

d. Technologische innovatie:

- Toezien op en meten van de efficiëntie van een duurzaam inkoopbeleid, waarbij belangrijke prestatie-indicatoren met betrekking tot ecologische, sociale en economische duurzaamheid worden gevolgd.

Verantwoordelijke klanten

BIA is er voor zijn klanten om hen te helpen een duurzamere inkoopaanpak aan te nemen.

Om een verantwoord en efficiënt voorraadbeheer te garanderen, vraagt BIA zijn klanten om een actieve rol te spelen in de operationele planning. Om spoedorders te vermijden, die doorgaans duur zijn en vaak luchtvervoer omvatten, worden ze gevraagd om operationele risico's te beperken en over te stappen op voorspellend en preventief onderhoud.

BIA moedigt zijn klanten ook aan om de operationele en onderhoudsplanung te verbeteren om lokale opslag te bevorderen.

6. Onze koolstofvoetafdruk evalueren

Om zijn kennis en capaciteiten op het gebied van klimaatverandering te vergroten, heeft BIA zijn koolstofvoetafdruk gemeten van 2020, 2021 en 2022, en meet het momenteel zijn afdruk voor 2023. Mogelijkheden met deze resultaten:

- Implementeren van concrete oplossingen om onze ecologische voetafdruk te verkleinen.
- Medewerkers bewustmaken en betrekken om de koolstofvoetafdruk te verbeteren.
- Ons energieverbruik beheren.
- De uitstoot van broeikasgassen in onze waardeketen verminderen door samen te werken met onze partners (klanten en leveranciers).



Belangrijke prestatie-indicatoren met betrekking tot SDG 13

Dankzij de beoordeling van onze koolstofvoetafdruk hebben we de bronnen van broeikasgasemissies uit onze activiteiten geïdentificeerd: landgebruik en verandering van landgebruik, industriële processen of apparatuur, installatie van verwarmings-, ventilatie- en

airconditioningsystemen, directe verbranding van fossiele brandstoffen, enz.

Op basis van deze diagnose hebben we een ambitieus actieplan opgesteld om onze uitstoot van broeikasgassen in 2023 te verminderen.

Entiteit	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
Totaal	470 k	562 k	643 k

Waarden uitgedrukt in t CO₂e

In 2022 bedroeg de koolstofvoetafdruk van BIA in totaal 643.378 ton CO₂e.
De koolstofvoetafdruk van BIA is gelijk aan:



64,34 M
Bomen per jaar



137 k
Wereldreizen met de auto



64,34 k
Uitstoot per hoofd van de bevolking



161 k
Voetbalvelden met bomen

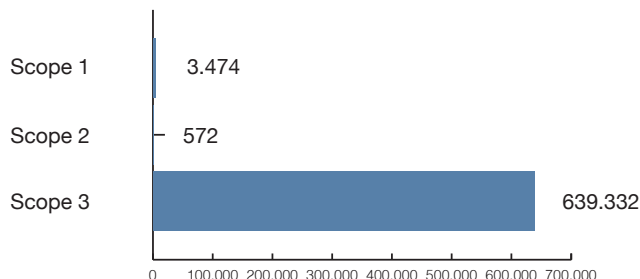


3,39 M
olietanks



1,61 M
Mensen die één jaar werken

Koolstofvoetafdruk per toepassingsgebied in 2022 (in tCO₂e)



1. Toepassingsgebied van de koolstofstudie

De beoordeling van de koolstofvoetafdruk die in 2020 en 2021 is uitgevoerd, omvat 5 landen waar BIA aanwezig is (BIA België, BIA Burkina Faso, BIA Ivoorkust, BIA Senegal en BIA Zambia), evenals 3 ondersteunende entiteiten (BIA ESB, BIA Group en BIA Overseas).

Om gegevens te verzamelen, heeft BIA aanvankelijk zijn koolstofvoetafdrukbeoordeling uitgevoerd in de vijf meest representatieve en invloedrijke landen van zijn activiteiten.

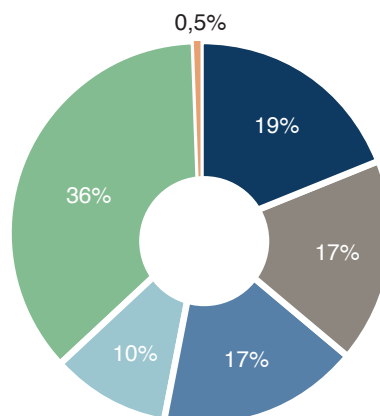
BIA zet zich in om het toepassingsgebied van zijn koolstofvoetafdrukbeoordeling in de komende jaren uit te breiden om een meer volledige weergave van zijn activiteiten te hebben.



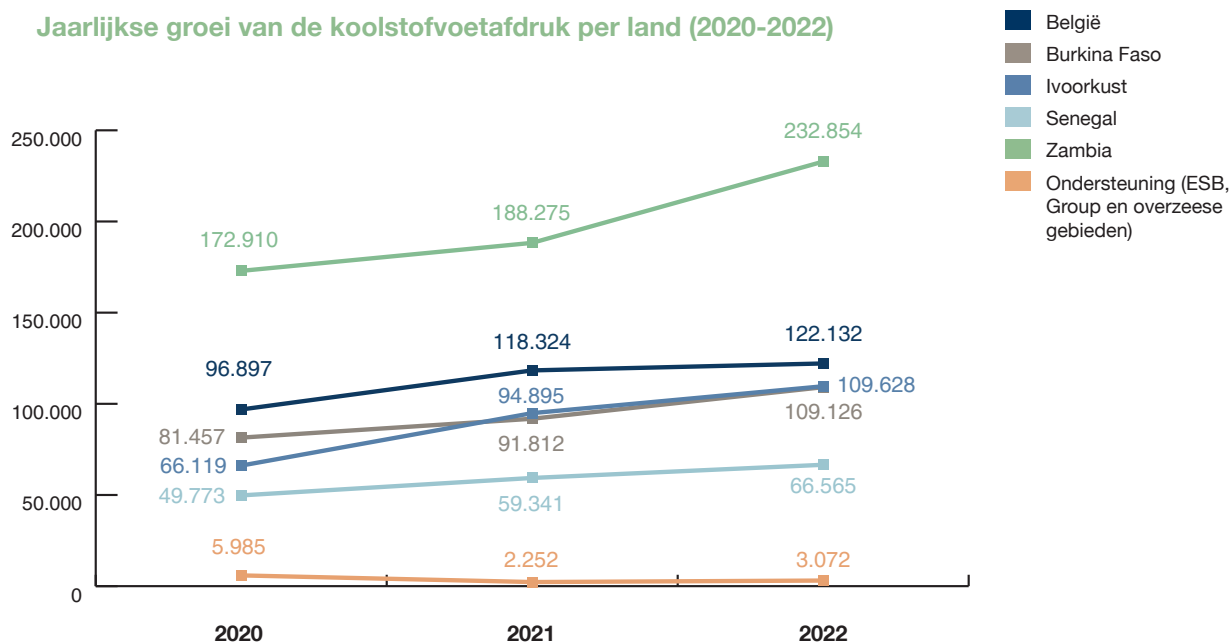
2. Verdeling van CO₂e ton per entiteit

De grafiek illustreert de verdeling van de CO₂e-uitstoot per geïdentificeerd land.

Aangezien gegevens over het gebruik van verkochte producten niet voor alle landen konden worden verzameld, is dit aspect niet in de grafiek opgenomen.



Jaarlijkse groei van de koolstofvoetafdruk per land (2020-2022)



3. De koolstofvoetafdruk van BIA per toepassingsgebied – 2022 in vergelijking met 2021

	2022	2021	Doelstel- lingen	Tijdslijn
Activiteiten van BIA (Scope 1 en 2)			-50%	2030
Totale scope 1 en 2 (ton CO₂e)	4.046	3.252		
Scope 1 (ton CO ₂ e)	3.474	2.817		
Scope 2 (ton CO ₂ e)	572	435		
Variatie (Δ) van scope 1 en 2 tussen 2020 en 2021	24%	-		
Upstream en downstream van BIA-activiteiten (Scope 3)			-50%	2050
Totaal scope 3 (ton CO₂e)	639.332	558.804		
Upstreamactiviteiten	124.924	138.634		
Downstreamactiviteiten	514.408	420.170		
Variatie (Δ) van scopes 3 tussen 2020 en 2021	14%	-		
Volledige waardeketen (Scope 1, 2 en 3)	643.377	562.056	-50%	2050
Variatie (Δ) van scopes 3 tussen 2020 en 2021	14%	-		

Ratio	2022	2021	Evolutie
Ton CO₂ per werknemer	959	838	+14%
Ton CO₂ per omzet (K€)	1,6	2	-22%

*Gegevens over afvalproductie konden niet volledig worden verzameld voor alle entiteiten. BIA wil het gegevensverzamelingsproces verbeteren om de nauwkeurigheid van toekomstige koolstofvoetafdrukbeoordelingen te verbeteren.

4. Details van de koolstofvoetafdruk van BIA per dimensie – 2022 in vergelijking met 2021

Bronnen van CO ₂ -uitstoot	Scope	2022	2021	Variatie tussen 2021 en 2022
Totale CO₂e-emissies van BIA's activiteiten		643.377	562.056	14%
Energie (Scope 1 & 2)				
Totaal ton CO₂e uit energie		707	865	-18%
1-1 Directe emissies van stationaire verbrandingsbronnen	1	29	258	-89%
2-1 Indirecte emissies door elektriciteitsverbruik	2	572	435	31%
3-3 Emissies in verband met brandstoffen en energie (niet opgenomen in Scope 1 of Scope 2)	3	107	171	-38%
Proces				
Totaal ton CO₂e uit proces		62	305	-80%
1-4 Directe emissies van diffuse bronnen	1	62	305	-80%
Mobiliteit				
Totaal ton CO₂e uit mobiliteit		4.457	3.749	19%
3-6 Zakenreizen	3	668	823	-19%
3-7 Woon-werkverkeer	3	405	673	-40%
1-2 Mobiele verbranding	1	2.279	1.897	50%
Logistiek				
Totaal ton CO₂e uit logistiek		8.315	18.419	-6%
3-4 Inkomende vracht en distributie	3	5.128	6.262	-18%
3-9 Vervoer van goederen downstream en distributie	3	1.795	1.117	61%
Inkoop				
Totaal ton CO₂e uit inkoop		115.194	124.916	-8%
3-1 Gekochte producten en diensten	3	115.194	124.916	-8%
Activa				
Totaal ton CO₂e uit activa		3.051	5.729	-47%
3-2 Vaste activa	3	452	2.202	-79%
3-8 Upstream geleasede activa	3	2.599	3.528	-26%
Afval				
Totaal ton CO₂e uit afval		370	60	513%
3-5 Geproduceerd afval*	3	370	60	513%
Gebruik				
Totaal ton CO₂e uit gebruik		496.373	412.643	20%
3-11 Gebruik van verkochte producten	3	496/373	412.643	20%
Einde levensduur				
Totaal ton CO₂e uit einde levensduur		16.240	6.410	153%
3-12 Einde levensduur van verkochte producten	3	16.240	6.410	153%

Andere weergaven in het verslag zijn:

Emissiecategorieën	2021			2020		
	Totaal tCO ₂ e	% van totaal	Onzekerheid tCO ₂ e	Totaal tCO ₂ e	% van totaal	Onzekerheid tCO ₂ e
Scope 1. Directe broeikasgasemissies	3.113	0,63%	419	2.664	0,61%	249
1-1 Directe emissies van stationaire verbrandingsbronnen	258	0,05%	18,72	306	0,07%	15,29
1-2 Mobiele verbranding	2.279	0,46%	228	1.897	0,44%	94,84
1-3 Directe emissies van processen	0	0%	0	0	0%	0
1-4 Directe emissies van diffuse bronnen	576	0,12%	173	462	0,11%	138
Scope 2. Indirecte emissies in verband met energie	413	0,08%	45,81	413	0,09%	41,31
2-1 Indirecte emissies door elektriciteitsverbruik	413	0,08%	45,81	413	0,09%	41,31
2-2 Indirecte emissies in verband met het verbruik van stoom, warmte of koude	0	0%	0	0	0%	0
Scope 3. Overige indirecte broeikasgasemissies	486.728	99,28%	103.645	431.869	99,29%	76.722
3-1 Gekochte producten en diensten	121.607	24,8%	59.427	69.543	15,99%	33.795
3-2 Vaste activa	3.776	0,77%	2.751	3488	0,8%	2.527
3-3 Emissies in verband met brandstoffen en energie (niet opgenomen in Scope 1 of 2)	0	0%	0	0	0%	0
3-4 Inkomende vracht en distributie	5.965	1,22%	4.008	5.702	1,31%	3.839
3-5 Geproduceerd afval	60,39	0,01%	0,59	19,94	0%	0,27
3-6 Zakenreizen	820	0,17%	83,43	3.314	0,76%	332
3-7 Woon-werkverkeer	679	0,14%	212	736	0,17%	267
3-8 Upstream geleasede activa	1.716	0,35%	671	2670	0,61%	1.148
3-AM Overige upstream indirecte emissies	0	0%	0	0	0%	0
3-9 Vervoer van goederen downstream en distributie	2.350	0,48%	1.608	12717	2,92%	1.533
3-11 Gebruik van verkochte producten	348.838	71,15%	34.884	332.808	76,52%	33.281
3-12 Einde levensduur van verkochte producten	918	0,19%	0,01	871	0,2%	0
3-13 Downstream leaseactiva	0	0%	0	0	0%	0
3-14 Franchises	0	0%	0	0	0%	0
3-15 Investerings	0	0%	0	0	0%	0
3-AV Overige downstream indirecte emissies	0	0%	0	0	0%	0
Totaal	490.254	104.110 (21,24%)		434.946	77.012 (17,71%)	

Disclaimer:

De broeikasgasinventaris van BIA werd uitgevoerd door het bedrijf D-Carbonize op basis van de ontvangen informatie van BIA. De consultants die deze beoordeling van de koolstofvoetafdruk hebben uitgevoerd, zijn gecertificeerde koolstofauditors die de door de Association for Low Carbon Transition® goedgekeurde koolstofbalansmethodologie hanteren.

3.3

Waterbeheer



Verzeker toegang en duurzaam beheer van water en sanitatie voor iedereen



Behoud en maak duurzaam gebruik van oceanen, zeeën en mariene hulpbronnen

Huidige bijdragen van BIA aan SDG 6 en 14

De noodzaak om waterbronnen en aquatische ecosystemen te beschermen, wordt steeds duidelijker en dringender. Met ons waterverbruik mogen we andere gebruikers, met name kwetsbare bevolkingsgroepen, de toegang tot water niet ontfangen.

We zijn ons bewust van de negatieve impact van onze activiteiten op de watercyclus, waardoor we meer verantwoordelijkheid moeten nemen. Hierbij moet een evenwicht worden gevonden tussen economische activiteit, menselijk leven en duurzaam beheer van natuurlijke hulpbronnen. We streven ernaar onze impact zo klein mogelijk te maken en bij te dragen aan het verminderen van waterstress in de landen waar we actief zijn. Vanuit ons perspectief laat effectief waterbeheer toe dat milieu-, sociale en economische prestaties hand in hand gaan.

Onder de verschillende mogelijkheden voor een beter waterbeheer geeft BIA momenteel prioriteit aan twee actiegebieden:

1. Behandeling van grijs water
2. Afvalbeheer

Onderwerpen met betrekking tot SDG 6 en SDG 14 die relevant zijn voor BIA

1. Behandeling en recycling van grijs water

De technische faciliteiten van BIA zijn ontworpen om het waterverbruik tijdens de reiniging van onderdelen en machines tot een minimum te beperken. Elke faciliteit is uitgerust met een gesloten systeem voor grijs water. Het afvalwater van de machine- en onderdelenreiniging wordt direct opgevangen en naar een reeks

van drie klarings- en bezinkingsbekkens gevoerd. In deze bekkens wordt het water van slib en oliën gescheiden. Het water wordt vervolgens gezuiverd met behulp van een zandfilter voordat het opnieuw wordt gebruikt voor de volgende reinigingsprocessen. Door deze maatregel bespaart BIA naar schatting ongeveer 2.000.000 liter per jaar per wasstation.

Om een duurzame werking van het systeem te garanderen, worden de bekkens minstens eenmaal per jaar gereinigd. BIA werkt samen met gespecialiseerde bedrijven met de juiste certificeringen en expertise in de opvang en behandeling van grijs water. Het behandelingsproces vindt plaats in erkende faciliteiten die voldoen aan de milieuvoorschriften en -normen.

2. Afvalbeheer

BIA zorgt ervoor dat het afval wordt beheerd door bedrijven conform de regelgeving van elk land waar het actief is.

Over het algemeen worden vast en vloeibaar afval verzameld en behandeld door geaccrediteerde organisaties die door de respectieve overheden zijn erkend. Bij de bron wordt een sorteerproces geïmplementeerd om verontreinigd afval te scheiden van recyclebaar en niet-recyclebaar afval.

Recyclebaar afval zoals gebroken houten pallets en ijzeren buizen worden vaak ter plaatse verwerkt, waardoor er herbruikbare artikelen van kunnen worden gemaakt. Lege koolwaterstofvaten worden gereinigd en omgezet in olieopvangbakken of bakken voor personeel en personen die ze willen gebruiken.

Niet-herbruikbaar metaalschroot wordt door staalfabrieken verzameld voor recycling.



4 Technologische innovatie

4.1

Onze aanpak

Voor BIA is technologische innovatie niet alleen een middel om zich te onderscheiden van de concurrentie. Door nieuwe producten aan te bieden, de prestaties te verbeteren en de productiekosten te verlagen, zorgt BIA ervoor dat zijn klanten ook de milieu-impact van hun productie kunnen verminderen.

BIA wil technologische innovatie benutten voor duurzame ontwikkeling en decarbonisatie van de industrie. Om dit te bereiken, bieden we onze klanten technologieën die twee milieudoelstellingen aanpakken: energie en grondstoffen.

Besparingen op energie en grondstoffen kunnen worden bereikt door machinegegevens te analyseren, productiecycli door middel van beheer- en besturingssoftware te optimaliseren en de operationele efficiëntie door middel van digitale geleidingssystemen te maximaliseren.

De implementatie van duurzame ontwikkelingsdoelstellingen houdt ook in dat bedrijven worden gemobiliseerd die dit positieve momentum wereldwijd kunnen ondersteunen. Via onze activiteiten in Afrikaanse landen streven we ernaar bij te dragen aan een duurzame en inclusieve economische ontwikkeling.

Bovendien is BIA al enkele jaren actief betrokken bij de transitie naar een circulaire economie. Dit economische model heeft tot doel duurzame goederen en diensten te produceren en tegelijkertijd de verspilling van hulpbronnen te verminderen en afvalrecycling te bevorderen. Deze aanpak moedigt ons aan om het gebruik van producten gedurende hun hele levenscyclus te maximaliseren, van sourcing en toeleveringsketen tot gebruik, totdat de resterende onderdelen die niet langer bruikbaar zijn voor hun oorspronkelijke doel, worden omgezet in nieuwe hulpbronnen voor een ander doel.

Als bedrijf zijn we vastbesloten om de inspanningen van onze klanten om de koolstofuitstoot te verminderen, hun ecologische voetafdruk te minimaliseren en meer verantwoorde consumptie- en productiepraktijken toe te passen, actief te ondersteunen. Samen kunnen we veerkrachtige infrastructuur bouwen, inclusieve duurzame industrialisatie bevorderen en innovatie stimuleren voor een duurzamere toekomst.

Duurzame industrialisatie



Bouw veerkrachtige infrastructuur, bevorder inclusieve en duurzame industrialisering en stimuleer innovatie.



Verzeker duurzame consumptie- en productiepatronen.

Huidige bijdragen van BIA aan SDG 9 en 12

BIA stelt duurzaamheid centraal in zijn visie en fundamentele bedrijfswaarden. Om deze ambitie te verwezenlijken, zijn we van mening dat het essentieel is om bij te dragen aan een meer inclusieve en veerkrachtige economie en om duurzamere praktijken aan te nemen.

Voor ons worden duurzame industrialisatie en productie bereikt door middel van een circulaire aanpak van onze kernactiviteiten. Mettertijd is onze focus verschoven naar het verlengen van de levensduur en het verminderen van de uitstoot van broeikasgassen van de machines van onze klanten.

Van gebruik tot recycling aan het einde van de levensduur, inclusief refurbishen en functionele economie: we streven ernaar om een kleinere ecologische voetafdruk te combineren met winstgevendheid.

Van alle mogelijkheden om circulaire economie en verantwoorde productie in de activiteiten van een bedrijf te integreren, geeft BIA momenteel prioriteit aan drie actiegebieden:

1. Levensduur van apparatuur verlengen
2. Energiezuinige innovaties aanbieden
3. Oplossingen met lage CO₂-uitstoot aanbieden

Onderwerpen met betrekking tot SDG 9 en SDG 12 die relevant zijn voor BIA

1. Levensduur van apparatuur verlengen

a. BIA's Rebuild Centre

BIA heeft drie Rebuild Centres opgericht in Afrika (Senegal, Burkina Faso, Zambia) en een in België

(Fleurus). In deze technische centra wordt de levensduur van machines gemaximaliseerd door middel van een grondig nazicht en reparatie van machines.

Bij de revisie ('rebuild') van apparatuur worden specifieke componenten gerefabriceerd.

Het 'rebuild'-proces omvat het volledig demonteren van een component en het repareren of vervangen van onderdelen om ze weer aan hun oorspronkelijke specificaties te laten voldoen. Onze strenge richtlijnen voor hergebruik, geavanceerde productiesystemen en kwaliteitscontrole garanderen prestaties en betrouwbaarheid die vergelijkbaar zijn met die van nieuwe onderdelen.

Dit levert meerdere duurzaamheidsvoordelen op en draagt bij aan de circulaire economie. Het terugbrengen van afgedankte componenten naar een nieuwe staat vermindert afval en minimaliseert de behoefte aan grondstoffen, energie en water die gepaard gaan met de productie van nieuwe onderdelen.

De component kan worden gereviseerd in:

- Onze workshops in de landen waar we aanwezig zijn.
- REMAN-faciliteiten van OEM's (Original Equipment Manufacturers).

Waar mogelijk geven we prioriteit aan revisie-activiteiten in de landen waar we actief zijn om bij te dragen aan:

- Verhoging van lokale vaardigheden en werkgelegenheid.
- Hergebruik van in het land beschikbare onderdelen.
- Vermindering van de transportbehoefte en bijgevolg vermindering van de CO₂-uitstoot.

- Lager verbruik van olie en brandstof.

In beide gevallen kunnen met revisiewerkzaamheden gemiddeld 90% van de onderdelen worden hergebruikt.

b. Recycling

Hier volgt een voorbeeld van recycling van rupsgraafmachines kleiner dan 12 ton:

Model	PC138US-11	PC170LC-11	PC210-11	PC230NHD-11	PC228USLC-11
Mogelijkheid tot recycling, (%)	99,57%	99,40%	99,50%	98,70%	99,60%

Model	PC240-11	PC290-11	PC360-11	HBB365-3	PC490-11
Mogelijkheid tot recycling, (%)	99,60%	99,70%	99,30%	99,40%	98,40%

Model	PC700LC-11	PC1250-11	PC2000-11
Mogelijkheid tot recycling, (%)	99,60%	99,80%	99,60%

c. Contaminatiebeheersing

Het beheersen van contaminatie is een betrouwbare en duurzame manier die noodzakelijk is om de kwaliteit van het werk en de door de fabrikant aangegeven levensduur te garanderen en zo de klanttevredenheid te garanderen. Het contaminatiebeheersingsprogramma houdt in dat er bij elke interventie alle maatregelen worden genomen om de aanwezigheid van vervuillende stoffen in brandstof- of hydraulische circuits te voorkomen. De belangrijkste contaminaties zijn stof en deeltjes in de lucht. Deze controles hebben niet alleen een positieve impact op de machines, maar ook op de technici.

Dankzij ons contaminatiebeheersingsprogramma garanderen we de kwaliteit van revisies en grondige nazichten. Door contaminatie te beheersen, voorkomen we dat de levensduur van machines en hun componenten wordt verkort. Een goed onderhouden machine heeft bijvoorbeeld een langere levensduur dan een niet goed onderhouden machine. Door de kwaliteit te bewaken en machines op optimale productieniveaus te houden, voorkomen we eveneens dat ze langer moeten draaien om dezelfde productie te bereiken. Als een machine bijvoorbeeld 20% van zijn vermogen verliest door een vastzittende klep of zuiger, zal hij zes dagen moeten draaien om de productie te bereiken die een andere machine die op maximale prestaties werkt in vijf dagen kan bereiken.

Contaminatiebeheersing zorgt dat apparaten lang meegaan, verlaagt de bedrijfskosten en verbetert zo de klanttevredenheid. In de praktijk moet er in de werkplaatsen en op het terrein alles aan worden gedaan om contaminaties te vermijden in systemen die tijdens interventies worden geopend.

De recycleerbaarheid van Komatsu-machines wordt gedurende de gehele ontwikkelingscyclus in overweging genomen en getest aan de hand van een combinatie van ISO16714 grondverzetmachines – mogelijkheid van recycling en terugwinning en advies van de CEMA (Association of Construction Equipment Manufacturers) in Japan.

Voordelen van contaminatiebeheersing:

- Optimale machineprestaties handhaven om productiviteitsverlies en verhoogde CO₂-uitstoot te voorkomen.
- Verzekeren van de levensduur die bij de verkoop wordt meegegeven: We zorgen ervoor dat machines en hun componenten hun beoogde levensduur halen en dat de kwaliteit van het gebruik gegarandeerd wordt.
- Zorgen voor lokaal kwaliteitswerk om het transport van reserveonderdelen en de bijhorende CO₂-uitstoot te verminderen.

Sinds 2020 heeft BIA een programma geïmplementeerd om contaminatiebeheersing te verbeteren. Van de Rebuild Centers tot de hoofdwerkplaatsen in 2021, het veld in 2022 en de mijnbouw in 2023.

KPI

Implementatie in onze werkplaatsen om het risico op contaminatie beter te beheersen (Controle/Audit/Implementatie)

	BIA CC	BIA CC kritiek	Niveau
Dakar	82,40%	89,30%	ZILVER
Fleurus	83,60%	90,40%	GOUD
Kitwé	85,00%	91,60%	GOUD
Ouaga CRC	83,00%	95,00%	GOUD
Ouaga Werkplaats	75,40%	84,30%	ZILVER

CB: Contaminatiebeheersing
CRC: Component Rebuild Centre

2. Innovaties voorstellen ten gunste van energie-efficiëntie

Digitale oplossingen zijn onmisbare instrumenten geworden om duurzame ontwikkeling te bevorderen. Die innovatieve technologieën maken het mogelijk om de prestaties van machines te optimaliseren, de milieu-impact te verminderen en de operationele veiligheid te verbeteren. Via datagestuurde aanbevelingen en software voor beheer en productiviteitsoptimalisatie verbeteren die digitale oplossingen voortdurend de energie-efficiëntie van bedrijfsapparatuur. Deze aanpak helpt om de uitstoot van broeikasgassen en het verbruik van natuurlijke hulpbronnen te meten en aanzienlijk te verminderen.

Digitale oplossingen gaan verder dan energieoptimalisatie. Ze verlengen ook de levensduur van apparatuur en hun verbruiksartikelen aanzienlijk door energieverliezen tijdens de productie, het transport en de distributie van machines te beperken. Dat leidt dan weer tot lagere kosten en een lagere milieu-impact.



BIA ontwikkelde SmartFleet^{DX}, een pakket met oplossingen voor meerdere merken dat digitale toepassingen en een technisch expertisecentrum combineert. Deze innovatieve aanpak optimaliseert de levenscyclus van de machines van klanten door hun milieu-impact te verminderen en de kosten te optimaliseren. Geïntegreerde sensoren en telemetriesystemen verzamelen en verzenden de gegevens van machines, waardoor diepgaande analyses mogelijk zijn via IIoT (Industrial Internet of Things). Die analyse helpt bij het bepalen van manieren om het brandstofverbruik te verbeteren en de levensduur van machines te verlengen (gezondheidsmonitoring). Hierdoor worden de uitstoot en de Total Cost of Ownership (TCO) verlaagd.



De belangrijkste voordelen:

- Start-stopsysteem: Vermindering van de stilstandtijd machines (verbruiksbesparing: 30 tot 40%).
- Vermindering van het aantal uren dat de machine draait.
- Lagere brandstof- en onderhoudskosten.
- Minder slijtage van machine en onderdelen.
- Vermindering van de koolstofvoetafdruk.
- Langere levensduur.
- Verbetering van de productiviteit (liter/ton).

Deze voordelen worden mogelijk gemaakt door de volgende eigenschappen:

a. Realtime tracing en begeleiding

- GNSS-geolocatie: Realtime tracing van de positie en het gebruik van machines om de efficiëntie en coördinatie van activiteiten te verbeteren, met name tijdens het transport van materialen.
- Richtlijnen voor de operator: Realtime ondersteuning bij het laden en wegen van emmers en uitvoering van de taken door de gereedschappen volgens de uitvoeringsplannen te plaatsen.
- Beheer op afstand: Realtime opvolging vanuit het projectcontrolecentrum van de voortgang en uitvoering van de werkzaamheden.

b. Onderhoudsbeheer

- Permanente controle: Controle van belangrijke parameters van machines zoals motortemperatuur, bandenspanning, brandstofpeil, enz.
- Preventief onderhoud: Automatische waarschuwingen voor periodiek onderhoud om storingen te voorkomen en de levensduur van machines te verlengen.
- Diagnose en identificatie op afstand: Vaststellen van potentiële problemen en storingen voor een snelle en efficiënte interventie.

c. Operationele optimalisatie

- Gebruik van gegevensanalyse: Gegevensanalyse gebruiken om het gebruik van machines te optimaliseren, downtime te verminderen en de productiviteit te verbeteren.
- Controle van het brandstofverbruik: Opvolgen van het brandstofverbruik en het vaststellen van inefficiënties om de bedrijfskosten te verlagen.

d. Veiligheid

- Controle van het rijgedrag: Detecteren en corrigeren van risicovol gedrag (zoals agressief rijden of te snel rijden) om de veiligheid te verbeteren.
- Geofencing en timefencing: Definieren van specifieke werkzones en instellen van waarschuwingen voor het ongeoorloofd verlaten van deze zones.

e. Rapporten en analyses

- Gedetailleerde en aangepaste rapporten: Genereren van gedetailleerde en aangepaste rapporten over de prestaties, het gebruik en het onderhoud van machines.
- Interactieve dashboards: Duidelijke en snelle weergave van belangrijke gegevens via interactieve dashboards.

f. Integratie

- Systeemintegratie: Integratie met andere managementsystemen en ERP-software voor een uniform beheer van de activiteiten.
- Open API: Integratie met toepassingen van derden mogelijk maken om functionaliteiten uit te breiden.

Milieu-indicatoren (GRI 300: milieunormen)

Deze prestatie-indicatoren helpen onze klanten om hun impact op het milieu te verminderen en bij te dragen aan duurzame ontwikkeling:

Brandstofverbruik (GRI 302: energie)

- SmartFleet^{DX}-indicator: Hoeveelheid brandstof die door zware machines in een bepaalde periode wordt verbruikt.
- GRI Link: GRI 302-1 (Energieverbruik binnen de organisatie).

CO₂-uitstoot (GRI 305: emissies)

- SmartFleet^{DX}-indicator: Hoeveelheid CO₂ die door zware machines wordt uitgestoten, berekend op basis van brandstofverbruik.

GRI Link: GRI 305-1 (Directe broeikasgasemissies - Scope 1).

Economische indicatoren (GRI 200: economische normen)

Efficiëntie van hulpbronnen (GRI 201: economische prestaties)

- SmartFleet^{DX}-indicator: Bedrijfskosten per productie-eenheid, inclusief besparingen door optimalisatie van het brandstofverbruik.
- GRI Link: GRI 201-1 (Directe economische waarde die wordt gegenereerd en verdeeld).

Operationele prestatie-indicatoren

Gebruik van de apparatuur

- SmartFleet^{DX}-indicator: Benuttingsgraad van zware machines (bedrijfsuren vergeleken met beschikbare uren).
- GRI Link: Hoewel deze indicator niet rechtstreeks gekoppeld is aan een GRI-norm kan hij gebruikt worden voor rapporten over economische en operationele prestaties.

Voorspelbaar onderhoud

- SmartFleet^{DX}-indicator: Percentage onderhoudstaken dat op tijd is afgerond volgens het preventieve onderhoudsschema.
- GRI Link: Ondersteunende indicator voor economische en milieuprestaties door het risico op grote storingen en de bijbehorende milieueffecten te verminderen.





5 Onze medewerkers

5.1

Onze aanpak

Tegenwoordig verwachten medewerkers veel meer van hun bedrijf. Naast de aangeboden producten en diensten waarderen ze de bijdrage die ze kunnen leveren aan de samenleving. Ze leggen steeds meer de nadruk op het eerlijk en billijk delen van de waarde die het bedrijf creëert onder verschillende stakeholders, waaronder kwetsbare gebieden of bevolkingsgroepen.

Bij BIA streven we naar een multiculturele en internationale werkomgeving die onze medewerkers aanspreekt. Dat alles kan alleen worden bereikt door het talent en de energie van wie samen de toekomst wil uitvinden en het verschil wil maken.

Om deze mentaliteit te bevorderen, organiseren we regelmatig evenementen om waarden te helpen verenigen en de duurzame visie van ons bedrijf te realiseren.

Wij geloven oprecht dat we door collectieve en individuele successen te vieren en te leren uit teleurstellingen, collectieve energie kunnen creëren en positief denken kunnen stimuleren.

Duurzaamheid gaat niet alleen over het milieu, maar ook over mensen. Via onze relaties met onze medewerkers, onze klanten en de huidige en toekomstige generaties wil BIA bijdragen aan een meer humane werkwereld.



5.2

Diversiteit en gelijke kansen



Ongelijkheid in en tussen landen terugdringen



Bevorderen van aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen.

De huidige bijdragen van BIA aan SDG 8 en 10

Bij BIA zijn we van mening dat ons bedrijf moet bijdragen aan de opkomst van een eerlijkere en inclusievere economie, die verder gaat dan de minimumvereisten van overheden.

We willen onze rol als verantwoordelijke onderneming ten volle omarmen en de ongelijkheid helpen verminderen. Om verder te gaan dan louter woorden, hebben we interne procedures geïmplementeerd die de ongelijkheid tussen werknemers helpen verminderen, met name met betrekking tot vrouwen, personen met een handicap, kinderen, inheemse bevolkingsgroepen en individuen van alle achtergronden, religies, herkomst, overtuigingen of seksuele geaardheid.

Onder de verschillende mogelijkheden om interne ongelijkheid te verminderen, richt BIA zich momenteel op zeven actiegebieden:

1. Inclusief wervingsbeleid
2. Eerlijk en transparant loonbeleid
3. Sociale dialoog
4. De veiligheid van werknemers en hun gezinnen beschermen en verzekeren
5. Loopbaanbeheer
6. Flexibele werktijden
7. Werken op afstand

Onderwerpen met betrekking tot SDG 8 en SDG 10 die relevant zijn voor BIA

1. Een inclusief aanwervingsbeleid implementeren

BIA werft medewerkers aan uit alle continenten. In 2023 waren er 42 verschillende nationaliteiten onder BIA-medewerkers, van wie 83% met een vast contract.

Ons aanwervingsbeleid is duidelijk:

- We werven uitsluitend aan op basis van de verwachte ervaring en vereiste vaardigheden voor elke vacature, zoals beschreven in de gepubliceerde functiebeschrijving.
- Onze recruiters worden regelmatig geïnformeerd over en getraind op vooroordelen die een rol kunnen spelen in het wervingsproces en waarvoor ze alert moeten blijven.
- Alle BIA-medewerkers hebben arbeidsovereenkomsten in overeenstemming met de lokale wetgeving, of ze zich nu in Europa, Afrika of Azië bevinden.
- We nemen alleen volwassenen en personen in dienst met een burgerlijke of juridische identiteit.
- Meer dan 90% van onze aanwervingen zijn lokale mensen, wat een belangrijke bijdrage levert aan de ontwikkeling, het economische leven en de welvaart van de lokale bevolking.
- We moedigen ook professionele mobiliteit aan tussen Afrikaanse landen en binnen de hele organisatie door interne vacatures te promoten bij alle medewerkers en de lokale mensen. Die vacatures worden gepubliceerd op onze loopbaanwebsite <https://jobs.biagroup.com/>.

Met dit wervingsbeleid kunnen we kwaliteitsvolle banen aanbieden en rekening houden met de geografische decentralisatie van de sites van BIA. Het stimuleert ons ook om onze economische rol te ontwikkelen in de regio's waar we actief zijn, wat een echte factor is voor sociale integratie.

Tot slot informeren we elke nieuwe medewerker tijdens de aanwerving over de duurzaamheidsverbintenissen van BIA. Dat doen we door hen te vragen om dit rapport te lezen en zich actief in te zetten voor deze beloftes in hun activiteiten en interacties met onze belanghebbenden.

Belangrijke prestatie-indicatoren met betrekking tot SDG 10

Diversiteit van werknemers 2023 – GRI 405-1		Aantal	%
Aantal medewerkers		1.367	N.v.t.
Geslacht	Man	1.145	84%
	Vrouw	222	16%
Leeftijdsgroep	Jonger dan 30	252	18%
	Tussen 30 en 50	892	65%
	Ouder dan 50	223	16%
Regio	Europa	265	19,4%
	Afrika	1.098	80,3%
	Azië	4	0,3%

Aanwerving 2023 – GRI 401-1		Aantal	%
Aantal aanwervingen		389	28%
Geslacht	Man	334	86%
	Vrouw	55	14%
Leeftijdsgroep	Jonger dan 30	164	42%
	Tussen 30 en 50	189	49%
	Ouder dan 50	36	9%
Regio	Europa	66	17%
	Afrika	321	82,5%
	Azië	2	0,5%

Rotatie 2023 – GRI 401-1		Aantal	%
Aantal werknemers (verloop)		642	47%
Geslacht	Man	533	83%
	Vrouw	108	17%
Leeftijdsgroep	Jonger dan 30	246	38%
	Tussen 30 en 50	326	51%
	Ouder dan 50	69	11%
Regio	Europa	130	20,2%
	Afrika	507	79%
	Azië	4	0,6%

Verhouding tussen basissalaris en vergoeding van vrouwen en mannen – GRI 405-2

	Mali		Mauritanië		Senegal		Guinee	
Niveau	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
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%						

	Kameroen		Burkina Faso		Togo		Benin	
Niveau	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
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								

	Zambia		DRC		Mauritius		België	
Niveau	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
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. Een eerlijk en transparant loonbeleid implementeren

Bij BIA kunnen we rekenen op enthousiaste en efficiënte teams die zich inzetten om kwalitatief hoogstaand werk te leveren. Deze teams verdienen erkenning en een eerlijke compensatie voor hun inspanningen.

We volgen een eerlijk en transparant loonbeleid door:

- Een duidelijke omschrijving te geven van de variabelen die van invloed zijn op de lonen uit de vacature vanaf het begin van het tewerkstellingsproces, met name:
 - De graad van de functie. Al onze functies worden beschreven en samengebracht in een referentiekader (met functiebeschrijving, verantwoordelijkheden en vereiste vaardigheden). Die posities worden vervolgens gewogen en ingedeeld (van klasse A tot klasse J) volgens de MERCER IPE-methodologie.
 - Anciënniteit op functieniveau (het aantal jaren in de functie);
 - Anciënniteit in de positie en eventuele bijkomende officiële certificaten.
- Het vaststellen en aanpassen van salarisschalen per land waar BIA actief is en per functieniveau. Die schalen worden jaarlijks bijgewerkt om de markttrends weer te geven (koopkracht, referenties, verouderde schalen)
- Een toepassing van loongelijkheid (op basis van de vastgestelde salarisschaal) voor een specifieke functie in elk land, waarbij wordt gezorgd voor een gelijke vergoeding voor personen met dezelfde vaardigheden en ervaring, ongeacht geslacht, afkomst, godsdienst of andere persoonlijke criteria.
- Het uitvoeren van een jaarlijkse salarisbeoordeling voor alle medewerkers, zowel op het niveau van de Groep als binnen elk land. Tijdens die beoordeling zorgen we ervoor dat de lonen aansluiten bij een ieders loopbaanontwikkeling.

3. Sociale dialoog aanmoedigen

Sociale dialoog is ontzettend belangrijk voor BIA. We streven ernaar wederzijds begrip onder medewerkers te bevorderen en werkgerelateerde problemen collectief en constructief op te lossen.

Besprekingen en onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers over problemen op de werkplek gebeuren voornamelijk via de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Die structuren bestaan uit vertegenwoordigers van zowel de werknemers als de werkgever.

- De **ondernemingsraad** is een vergadering waarin de werkgever informatie geeft aan de werknemersvertegenwoordigers en met hen overlegt.
- Het **Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk** (CPBW) is een commissie die is opgericht om problemen in verband met arbeidsomstandigheden, veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers aan te pakken.

Bovendien heeft elke BIA-medewerker indien nodig toegang tot een HR Business Partner in elk land.

BIA hecht waarde aan een open dialoog en eerlijke onderhandelingen. Gezonde en open sociale relaties maken eerlijker en constructievere gesprekken mogelijk. Werknemers die zich gehoord en gewaardeerd voelen, nemen eerder actief deel aan de sociale dialoog en dragen zo bij aan betere resultaten die voor beide partijen gunstig zijn.

De opzeggingstermijn en de bepalingen voor overleg en onderhandeling zijn vastgelegd in onze collectieve onderhandelingsovereenkomsten.

Vergaderfrequentie

- Ondernemingsraad en Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW): 1 keer per maand
- De communicatie hangt af van het overleg dat één week na de vergaderingen plaatsvindt

4. De werknemers en hun gezin beschermen en verzekeren

We beschermen arbeidsrechten en creëren een veilige werkomgeving voor onze medewerkers door middel van verschillende acties, naast lokale sociale structuren en kansen:

- Implementatie van een gezondheids-, veiligheids- en milieubeheersysteem (GVM)
- Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) / Comités voor Veiligheid en Gezondheid op het werk (OHSC) binnen de Groep.
- Oprichting van een gemeenschappelijk investeringsfonds (solidariteitsfonds) onder de werknemers.
- Sociale bescherming, inclusief ziektekostenverzekering en hospitalisatieverzekering.



- Reizigers en expats vallen onder specifieke contracten voor medische bijstand in noodsituaties.

5. Loopbaanontwikkeling beheren

Loopbaanbeheer omvat het uitwerken en implementeren van loopbaanpaden voor elk van onze medewerkers, om hun voldoening en motivatie om bij ons bedrijf te blijven stimuleren. We willen onze medewerkers professionele en persoonlijke perspectieven op lange termijn bieden en hun ontwikkelingspotentieel stimuleren in overeenstemming met onze doelstellingen.

Sinds 2021 hebben we ons prestatiebeheerplan geharmoniseerd in de hele Groep, voor alle medewerkers (zowel personeel als consultants), in al onze entiteiten en voor alle functieklassen.

Elk jaar krijgen alle medewerkers individuele doelstellingen in hun functie, een halfjaarlijkse evaluatie van de verwezenlijking van die doelstellingen en de middelen die geïmplementeerd moeten worden en een formele prestatiebeoordeling aan het einde van het jaar. Dit is een kans om hun individuele prestaties te beoordelen aan de hand van eerder vastgestelde doelstellingen, de toekenning van prestatiebonussen te bepalen en te beslissen over loopbaanontwikkeling.

In 2023, bij de sluiting van de jaarlijkse evaluatieperiode op 31/01/24, kreeg 93% van de medewerkers van de Groep een gedocumenteerde eindejaarsbeoordeling in ons geïntegreerd prestatiebeheersysteem. 7% van de medewerkers heeft geen gedocumenteerde eindejaarsbeoordeling gehad binnen de toegekende tijd om twee belangrijke redenen: (1) afwezigheid van de werknemer en/of zijn evaluator, (2) aangekondigd vertrek van de werknemer in Q1 2024.

Onze medewerkers kunnen een prestatiebonus ontvangen, waarvan de voorwaarden omschreven zijn in

het prestatiebonusbeleid van onze Groep. Die prestatiebonus is gebaseerd op een percentage van het jaarlijkse basissalaris (of jaarlijks basissalaris + een vergoeding voor expats in het roulatiesysteem) dat per klasse wordt bepaald. De prestatiebonus varieert ook naargelang het type contract (onbepaalde duur, bepaalde duur en tijdelijke contracten) en de spreiding tussen individuele prestaties en bedrijfsprestaties.

Het is voor ons meer dan een prestatiestrategie. We streven ernaar om van loopbaanbeheer een echte kans te maken voor professionele vervulling voor onze medewerkers.

Interne mobiliteit is ons belangrijkste wervingskanaal en vult meer dan twee derde van onze vacatures in onze organisatie. Om de interne mobiliteit te bevorderen en te ondersteunen, maken we gebruik van verschillende tools voor de voorbereiding van kandidaten (beoordelingscentrum, ontwikkelingscentrum, 360-graden feedback, individueel en/of groepstrainingsplan en coaching).

In België is outplacement bij ontslag wettelijk verplicht voor personen ouder dan 45 jaar. BIA gaat verder dan dit Belgische wettelijke minimum door ook outplacement-ondersteuning aan te bieden aan personen jonger dan 45 jaar.

6. Flexibele werktijden aanbieden

BIA houdt rekening met de verschillende beperkingen van zijn medewerkers door flexibele werktijden aan te bieden. Flexibele uren worden toegekend onder de voorwaarden in ons arbeidsreglement en geven onze medewerkers de mogelijkheid om hun arbeidstijd efficiënter te beheren en hun taken efficiënter uit te voeren. Onze medewerkers kunnen zich beter concentreren op hun werk wanneer dat voor hen het best past.

Belangrijke prestatie-indicatoren met betrekking tot SDG 8

Percentage werknemers met prestatiebeoordelingen - GRI 404-3		Aantal	%
Aantal medewerkers met PMP*		1089	94%
Geslacht	Man	909	83%
	Vrouw	180	17%
Leeftijdsgroep	Jonger dan 30	125	11%
	Tussen 30 en 50	795	73%
	Ouder dan 50	169	16%
Regio	Europa	178	16,3%
	Afrika	909	83,5%
	Azië	2	0,2%

*PMP: People Performance Score

Prestatiebeheer: 93% van al onze medewerkers heeft het prestatiebeoordelingsproces in 2023 afgerond.

Dat helpt hen om hun verantwoordelijkheden beter aan te pakken en af te stemmen op de wisselende behoeften van onze business.

Flexibele werktijden worden als volgt aangeboden:

- Werknemers toelaten om hun arbeidstijd te verdelen binnen de mogelijkheden van het arbeidsreglement, zonder dat de goede werking van de dienst in het gedrang komt.
- Werknemers van wie de functie in België het toelaat de mogelijkheid geven om twee dagen per week thuis te werken.
- Verstrekken van compensatieverlof aan werknemers die voor zakelijke doeleinden naar Afrika reizen, indien die reizen tijdens hun privétijd worden georganiseerd.
- Voldoen aan de lokale regelgeving door het implementeren van werktijden met een systeem voor het compenseren van overuren.

7. Telewerkbeleid

Omdat ons bedrijf de prioriteit blijft, wordt van elke medewerker verwacht dat hij minstens drie dagen per week op kantoor werkt. Het aantal telewerkers binnen een afdeling kan ook beperkt worden op basis van de

behoeften van het bedrijf of een specifieke afdeling. Elke afdeling bepaalt het type en het aantal taken die in aanmerking komen voor telewerk. Bovendien moet elke telewerker toestemming krijgen van zijn/haar leidinggevende om aan het programma deel te nemen. Aangezien telewerk een mogelijkheid is en geen absoluut recht ligt de uiteindelijke beslissing bij het management.

Een anciënniteit van drie maanden bij BIA is vereist om in aanmerking te komen voor telewerk. Hierdoor komen het integratieprogramma en de on-the-job coaching niet in het gedrang.

Telewerk is maximaal twee dagen per week toegestaan. Dit zijn volledige dagen en er zijn verschillende afspraken mogelijk.

De prestaties van telewerkers worden op dezelfde manier gemeten als die van niet-telewerkers, volgens een proces van het beheren van doelstellingen, verwachte resultaten en prestaties.



Gezondheid en veiligheid



Een goede gezondheid verzekeren en welzijn bevorderen voor alle leeftijden

De gezondheid en het welzijn van werknemers vereisen de totstandbrenging van een echte cultuur van gezondheid en welzijn op de werkplek in alle arbeidssectoren wereldwijd.

De huidige bijdragen van BIA aan SDG 3

BIA hecht erg veel belang aan de gezondheid en het welzijn van de werknemers. We hebben een veiligheidssysteem ingevoerd om al onze werknemers te beschermen en arbeidsongevallen/-incidenten en beroepsziekten te voorkomen.

Onderwerpen met betrekking tot SDG 3 die relevant zijn voor BIA

1. Gezondheids-, veiligheids- en milieubeleid (GVM)
2. De GVM-cultuur
3. De implementatie van een gezondheids-, veiligheids- en milieubeheersysteem (GVM)
4. De preventie van verkeersongevallen in Afrika

1. GVM-/Gezondheids-, Veiligheids- en Milieubeleid

Voor BIA zijn gezondheid, veiligheid en milieu topprioriteiten en een integraal onderdeel van de activiteiten. Streven naar uitmuntendheid is essentieel om te voldoen aan de verwachtingen van onze klanten, leveranciers en werknemers, en om onze visie na te komen: “de voorkeursleverancier zijn van hoogwaardige, innovatieve en milieubewuste oplossingen”.

Om dit doel te bereiken, zetten we ons in voor het behoud van het fysieke en psychologische welzijn van ons personeel, de bescherming van het milieu, de naleving van de toepasselijke wettelijke vereisten in al onze gebieden, de permanente verbetering van ons beheersysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk en de implementatie van raadpleging en participatie van werknemers.

Daarom zet BIA zich in voor:

Preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten

Het is essentieel om een gezonde en geschikte werkomgeving te bieden voor onze medewerkers, technici en onderaannemers in al onze entiteiten. We moeten gevaren elimineren en risico's voor de gezondheid en veiligheid op het werk verminderen.

De integratie van ons beheersysteem voor veiligheid, gezondheid en milieu in al onze interne en externe activiteiten is van het grootste belang.

Vermindering van de milieu-impact

In nauwe samenwerking met onze klanten en leveranciers implementeren we initiatieven en concrete maatregelen om de impact van onze activiteiten op het milieu te verminderen en het te beschermen.

Voldoen aan wettelijke vereisten

Het naleven van wettelijke vereisten met betrekking tot gezondheid, veiligheid en milieu in al onze gebieden en het handhaven van permanente controle van de regelgeving is essentieel voor de continuïteit van onze activiteiten.

Continue verbetering

Het continu verbeteren van onze GVM-prestaties door middel van een transparant evaluatiesysteem van onze resultaten op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu is cruciaal om onze belangrijkste doelstellingen te handhaven: **NUL ongevallen en NUL beroepsziekten!**

Zorgen voor participatie en raadpleging van medewerkers

Medewerkers betrekken en raadplegen is belangrijk om onze GVM-cultuur te handhaven. Het handhaven van deze cultuur omvat het leveren van de nodige menselijke en technische middelen voor het beheer en de controle van ons gezondheids-, arbeidsveiligheids- en milieubeheersysteem.

Dit beleid wordt periodiek herzien en via onze communicatiekanalen beschikbaar gesteld aan de stakeholders.

2. De GVM-cultuur

Ongevallen en ziektes op het werk kunnen worden voorkomen.

Elk lid van het BIA-team is verantwoordelijk voor de veiligheid en een speciaal veiligheidsteam werkt aan de implementatie van proactieve programma's op onze locaties, gericht op continue verbetering en risicobeperking om incidenten te voorkomen. Veiligheid vergt de inzet van iedereen.

Om de veiligheidscultuur te verbeteren, moedigt het GVM-team medewerkers aan om deel te nemen aan alle aspecten van het veiligheids-, gezondheids- en milieubeschermingssysteem op de werkplek.

Het versterken van de veiligheidscultuur betekent het versterken van het concurrentievermogen door werknemers aan te sporen hun werk correct uit te voeren om ongevallen te voorkomen. Het corrigeren van ontoereikende praktijken heeft ook een positieve impact op de kwaliteit en productiviteit.

3. Gezondheids-, veiligheids- en milieubeheersysteem (GVM)

Onze ambitie, Nul Ongevallen, is het uitbannen van ongevallen (letsels en lekken) in al onze activiteiten. Elke BIA-medewerker streeft er dagelijks naar om dit doel te bereiken.

Om die doelstelling van Nul Ongevallen te bereiken, richten we ons op:

- Veiligheid van onze medewerkers.
- Implementatie en monitoring van preventieve processen en instructies.
- Verbetering van ons systeem.
- Meer dan de strikte naleving van de wet- en regelgeving



Onze ambitie:
Streven naar
NUL ongevallen

Het veiligheids-, gezondheids- en milieubeleid is een kernwaarde bij BIA. Laten we het samen beleven!

We implementeren ons gezondheids-, veiligheids- en milieubeheersysteem in alle BIA-landen. Een nauwgezette controle is van cruciaal belang voor het hele bedrijf. Ons systeem zorgt immers niet alleen voor de veiligheid en het welzijn van de werknemers, maar beschermt ook het milieu en bevordert de duurzaamheid van de activiteiten. Het voorkomen van arbeidsongevallen, het verminderen van beroepsrisico's en het minimaliseren van de ecologische voetafdruk zijn enkele van de voordelen die voortvloeien uit de implementatie van een effectief HSE-systeem. Door ons te houden aan strenge normen op het gebied van gezondheid, veiligheid en milieu zorgen we er bovendien voor dat we voldoen aan de huidige regelgeving.

Met ons gezondheids-, veiligheids- en milieubeheersysteem hebben we bij BIA de volgende voordelen ervaren:

Verbetering van de veiligheid van werknemers

- Minder ongevallen: Nul ongevallen op mijnbouwlocaties waar BIA gedurende tweeënhalf jaar actief is. En in onze entiteiten een daling van 75% in het aantal ongevallen en een daling van 94% in het aantal verloren werkdagen in vergelijking met 2022.
- Welzijn van de werknemers: ons systeem draagt bij aan een veilige en gezonde werkomgeving.



Naleving van de regelgeving

- Naleving van de wet- en regelgeving: Het HSE-beheersysteem helpt het bedrijf om de lokale, nationale en internationale wet- en regelgeving na te leven en zo boetes en sancties te vermijden.
- Voorbereiding van audits: Goed opgestelde documentatie en procedures maken interne en externe audits eenvoudiger en tonen aan dat het bedrijf aan de wettelijke en andere vereisten voldoet.

Kostenbesparing

- Verlaging van de kosten rond ongevallen: Minder ongevallen vertaalt zich in lagere kosten met betrekking tot medische zorg, compensatie en productiviteitsverlies
- Operationele efficiëntie: Het optimaliseren van veiligheids- en milieubeheerprocessen kan leiden tot een efficiënter gebruik van middelen, waardoor de operationele kosten dalen.

Milieubescherming

- Verkleining van de ecologische voetafdruk: Onze HSE helpt bij het minimaliseren van negatieve

effecten op het milieu, zoals uitstoot van verontreinigende stoffen en afvalbeheer.

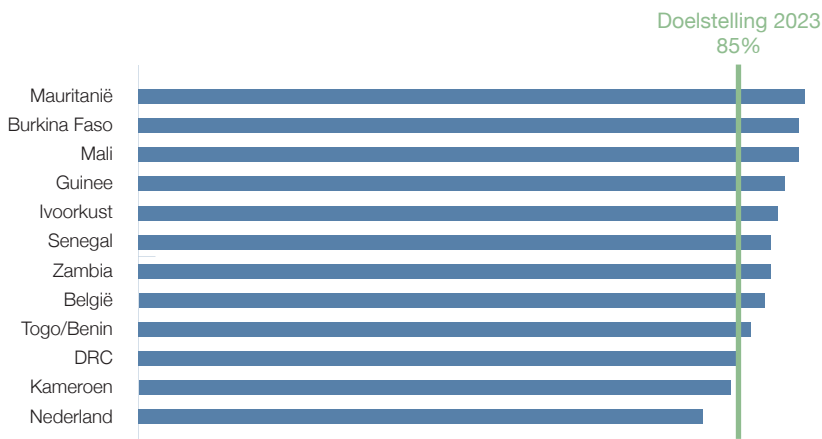
- Duurzaamheid: Duurzame praktijken zorgen voor het behoud van natuurlijke hulpbronnen, wat op lange termijn gunstig is voor het bedrijf en de maatschappij.

Verbetering van de algemene prestaties

- Veiligheidscultuur: We hebben gezondheid, veiligheid en milieu geïntegreerd in de bedrijfscultuur en zorgen zo voor een klimaat van waakzaamheid en gedeelde verantwoordelijkheid.
- Innovatie en permanente verbetering: We stimuleren innovatie door op zoek te gaan naar nieuwe manieren om de veiligheid en duurzaamheid te verbeteren en zo bij te dragen aan de permanente verbetering van de prestaties van het bedrijf.

BIA heeft een interne indicator in het leven geroepen: de "Safety Performance Score." Die indicator stelt ons in staat om het maturiteitsniveau van ons gezondheids-, veiligheids- en milieubeheersysteem en de resultaten per land op te volgen. Ons doel per land in 2023 is 85%.

Veiligheidsprestatie-score 2023



4. Onze 5S-methode

De 5S-benadering is een pragmatische en zeer concrete manier om de bestaande situatie te verbeteren op basis van de ideeën en inbreng van de spelers op het terrein, en meer in het algemeen van het hele personeel. Alle afdelingen van het bedrijf zijn betrokken.

We zien de werkplek in de breedste betekenis van het woord, namelijk die van de plaats waar iemand zijn werk doet. Het kan een machine, een werkbank, een kantoor, een ruimte in een magazijn of een opslagruimte zijn. Het begrip werkplek omvat ook de directe omgeving. Het resultaat van de 5S-methodologie kan

worden samengevat als "De eigen werkplek in handen nemen".

Door de principes van 5S te integreren met een focus op duurzame ontwikkeling zetten we ons in om niet alleen de efficiëntie en organisatie van werkplekken te optimaliseren, maar ook om de milieu-impact van onze activiteiten te verminderen. Hieronder verstaan we het verantwoord beheer van hulpbronnen, de minimalisering van afval en de bevordering van milieuvriendelijke praktijken op elke werkplek. Deze aanpak draagt bij aan een gezondere werkomgeving en duurzame bedrijfsprestaties.

5S-beleid van BIA

BIA streeft ernaar om de beste werkwijzen van 5S te implementeren om aangename, schone, comfortabele en veilige werkplekken te creëren voor zijn medewerkers en partners. Hiertoe creëerden we een 5S-referentiekader dat richtlijnen biedt voor de implementatie van de 5S-methodologie in onze werkplaatsen en winkels.

De doelstellingen van het 5S-programma van BIA zijn:

- Het risico op incidenten en ongevallen op het werk verminderen.

- Milieuvriendelijke werkwijzen implementeren.
- Een werkomgeving met minder afval creëren.
- De productiviteit en kwaliteit van de dienstverlening verbeteren.
- Kosten verlagen.

Het 5S-beleid wordt toegepast op operationeel niveau en dient als basis voor het bepalen van de doelstellingen, regels en algemene principes van de BIA 5S-methodologie.

5S geconsolideerd, resultaten sinds 31 december 2023



5S-audits

Er worden regelmatig audits uitgevoerd om onze 5S-methodologie te verifiëren. We controleren de naleving van de vereisten van ons referentiekader om ervoor te zorgen dat de zelfbeoordelingen tussen verschillende sites of gebieden op dezelfde manier plaatsvinden.

Het 5S-referentiekader bevat de criteria en parameters die voor elke S moeten worden gecontroleerd, evenals het verwachte niveau voor elk ervan. Het referentiekader is bovendien gekoppeld aan een evaluatiesysteem.

Ons doel per land in 2023 is 80%.

5. Risico op verkeersongevallen in Afrika

Om verkeersongevallen in Afrika te voorkomen, zijn voertuigen uitgerust met snelheidsbegrenzers (die van kracht zijn in Senegal en momenteel worden geïnstalleerd in Mali, Mauritanië en Guinee) om snelheidsovertredingen aan te geven.

We maken alle medewerkers bewust van het probleem via nieuwsbrieven die de gevolgen van verkeersongevallen onder de aandacht brengen, waaronder statistieken en foto's van beschadigde voertuigen.

Specifiek voor chauffeurs organiseren we een GVM-module van een uur gericht op verkeersrisico's.

We bieden chauffeurs training en evaluatie om defensieve rijtechnieken aan te moedigen.

Belangrijkste prestatie-indicatoren met betrekking tot SDG 3

GRI 403-9 – Arbeidsongeval	Mijn	Werkplaatsen
Frequentiegraad 2023	0	1,46
Ernstgraad 2023	0	0,007

Permanente opleiding



Gelijke toegang verzekeren tot kwaliteitsvol onderwijs en levenslang leren bevorderen voor iedereen

Huidige bijdragen van BIA aan SDG 4

Voor BIA is investeren in onderwijs en opleiding een strategische keuze met meerdere positieve effecten. Dit varieert van het ontwikkelen van de capaciteiten van toekomstige medewerkers tot het creëren van een meer diverse pool van medewerkers. Onderwijs en opleiding helpen om een van onze belangrijkste uitdagingen aan te pakken: de mismatch tussen de vaardigheden van de beschikbare werkrachten en onze vacatures.

Aan de andere kant zien we permanente opleiding als een motivatiehefboom voor onze medewerkers. Zo kunnen ze kwalificaties, autonomie en mogelijk meer verantwoordelijkheid op de lange termijn verwerven.

We ondersteunen het onderwijs op lange termijn via drie actiegebieden:

1. Permanente personeelstrainingen
2. Mentoring door professionals op het terrein
3. Opleidingscentra

1. Opleiding van onze interne medewerkers

De cultuur van BIA is gebaseerd op een mentaliteit die de nabijheid van de klant bevordert. De basis hiervoor wordt gevormd door drie verwachte acties en gedragingen: "Innoveren – Samenwerken – Durven."

Opleiding en ontwikkeling van het personeel zijn daarbij essentieel. Daarom heeft BIA die verbintenissen opgenomen in een opleidings- en personeelsontwikkelingsbeleid dat de medewerkers toegang verleent tot relevante middelen en mogelijkheden om hun vaardigheden, kennis en capaciteiten te verbeteren.

BIA ondersteunt opleidings- en ontwikkelingsprojecten die zijn afgestemd op de hieronder aangegeven prioriteitsvolgorde en die voldoen aan de volgende toepassingsregels, zoals beschreven in ons beleid inzake opleiding en personeelsontwikkeling:

- Inspelen op de behoeften van de organisatie door de ontwikkeling van vaardigheden en competenties die nodig zijn om onze strategische organisatiedoelstellingen te bereiken.

- Voldoen aan individuele behoeften (door ervoor te zorgen dat de vaardigheden en competenties van de medewerkers overeenstemmen met de verantwoordelijkheden van de functies die ze in het bedrijf bekleden of zullen bekleden).

2. De waarden en prioriteiten van BIA weer spiegelen

De invulling van al onze functies (management, administratie, techniek, operatoren) ondergaat een grondige transformatie door nieuwe technologieën en marktontwikkelingen die door onze klanten worden gevraagd. Die transformaties worden meegenomen in de verschillende opleidingsprogramma's die deel uitmaken van ons jaarlijks opleidingsplan.

Deze permanente opleidingsprogramma's stellen onze medewerkers in staat om hun kennis, vaardigheden en professionele vaardigheden op verschillende gebieden te verbeteren: Zakelijke aspecten (bv. richtlijnen voor professioneel gedrag, cyberbeveiliging), verkoop, service (dienst na verkoop), trades, SAP, soft skills (inclusief leiderschap en management) of technische vaardigheden. Er is ook een standaardopleidingsprogramma voor alle nieuwe medewerkers ('Introductieprogramma').

We hebben opleidingsprogramma's ontwikkeld en blijven ze ontwikkelen voor verschillende functiegroepen in ons vakgebied en per beroepscategorie. Die programma's worden aangeboden na de aanwerving van een medewerker of de interne doorstroming voor een van die functies. Tegen eind 2023 beschikken we over adequate programma's voor de volgende functies: Project Manager, Site Manager, Service Manager, Fleet Manager, Machine Down and Support Officer, PSSO, PSSR, Supply Chain Officer.

Vanuit het oogpunt van loopbaanbeheer geeft BIA aan alle medewerkers die dat wensen de mogelijkheid om externe opleidingen te volgen. Indien die opleiding aansluit bij de behoeften en/of groei van BIA betaalt BIA (gedeeltelijk of volledig) de kosten van die externe opleiding (inschrijvingskosten voor de opleiding,

certificatie-examens) en trekt het bedrijf de nodige tijd uit om aan deze opleiding of examens deel te nemen (toegestane afwezigheden met behoud van salaris, speciaal verlof voor deelname aan examens).

Er zijn verschillende kanalen om die trainingen te geven: online training, in een van onze trainingscentra, in een rebuildcentrum, op locatie bij de klant.

Momenteel krijgen BIA-medewerkers gemiddeld 57 uur (of 7 dagen) opleiding per jaar en per persoon (gemiddelde 2023).

3. Technische trainingen geven onder leiding van professionals op het terrein

Kandidaten voor training krijgen les van professionals op het terrein. Afhankelijk van de merken van de machines kunnen de trainers BIA-medewerkers zijn of trainers van leveranciers van BIA.

Voor Komatsu-apparatuur biedt BIA verschillende trainingsmodules aan die beginnen met e-learning en doorgaan met klassikale trainingen die worden gegeven door ervaren interne trainers van BIA of in de OEM-fabrieken (Original Equipment Manufacturer). Het toezichthoudend personeel van BIA (ingenieurs en technici) krijgt training in zowel het Komatsu Training Centre in Japan als bij KMG in Düsseldorf en KAC in de Verenigde Staten en sinds 2023 ook in Dubai.

4. Bouwen en beheren van opleidingscentra

Om kwaliteitsopleidingen voor zijn technici en eigen klanten te garanderen, heeft BIA geïnvesteerd in geavanceerde educatieve apparatuur, kwaliteitsvolle opleidingen en heeft het verschillende trainingscentra in Afrika gebouwd:

- In 2012 in Dakar, Senegal
- In 2020 in Ouagadougou, Burkina Faso
- In 2024 in Kitwe, Zambia

Kandidaten voor opleiding hebben toegang tot een opleidingsruimte om hun theoretische en praktische

kennis van Komatsu-, Bomag- en Cummins-machines te verbeteren, allemaal onder toezicht van een team van ervaren instructeurs. De klassen zijn beperkt tot acht personen.

Na voltooiing van de opleiding hebben de deelnemers echte expertise verworven die door de fabrikanten wordt gecertificeerd.

BIA organiseert opleidingen voor operators van klanten tijdens de levering van machines of voor specifieke verzoeken.

Jaarlijks wordt een technische competentiebeoordeling (hydraulica, mechanica, elektriciteit enz.) uitgevoerd voor onze technici om een gepersonaliseerd jaarlijks trainingsplan op te stellen op basis van hun behoeften. Al die opleidingsprogramma's zijn onderworpen aan kennisbeoordeling en competentiecertificering.

BIA ziet, als speler in een technisch domein, een sterke trend in de samenstelling van ons personeelsbestand. Onze sector trekt traditioneel meer mannen dan vrouwen aan. Momenteel bestaat ons personeelsbestand uit 84% mannen en 16% vrouwen. Die demografische spreiding beïnvloedt onvermijdelijk de verdeling van opleidingsuren tussen de geslachten.

We willen benadrukken dat BIA zich, ondanks dit verschil in verdeling, sterk inzet om alle medewerkers, ongeacht hun geslacht, gelijke opleidingsmogelijkheden te bieden. Elke werknemer, man of vrouw, heeft gelijke kansen op professionele ontwikkeling en toegang tot opleidingsprogramma's. Dit beleid van gelijke kansen is een hoeksteen van onze strategie voor talentbeheer en competentieontwikkeling.

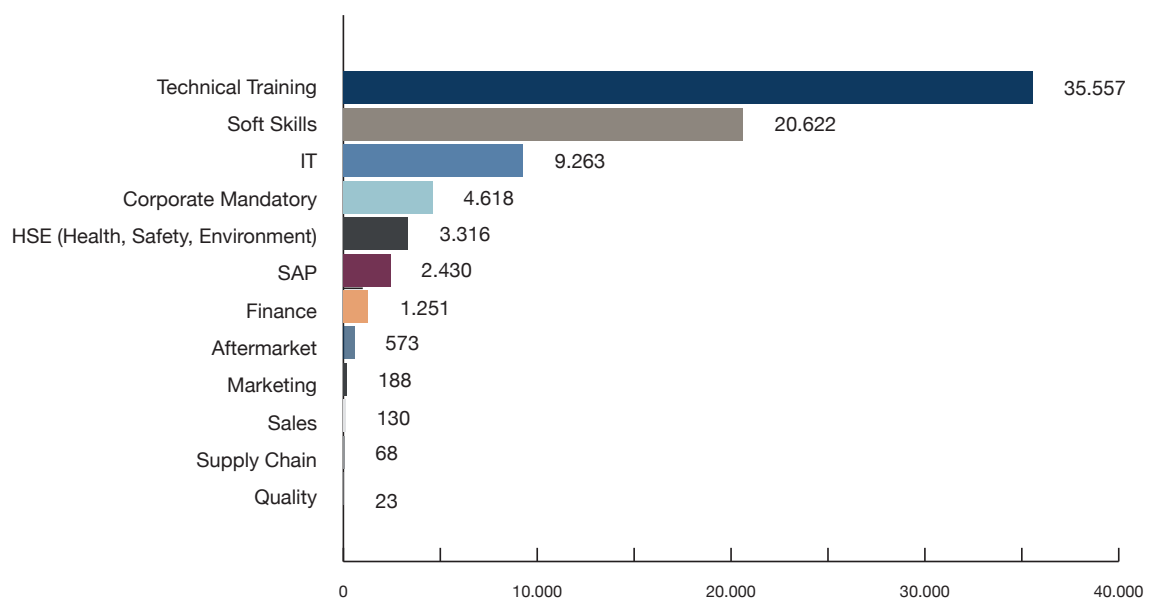
We willen ervoor zorgen dat al onze medewerkers de kennis en vaardigheden kunnen verwerven om uit te blinken in hun respectieve functies.



Belangrijke prestatie-indicatoren met betrekking tot SDG 4

Gemeten impact	Scope	Eenheid	Referentie	KPI	2023
Gemiddeld aantal opleidingsuren per werknemer per jaar	In onze opleidingscentra Bij onze klanten	Uren	GRI 404-1	Totaal aantal opleidingsuren verstrekt aan werknemers / Totaal aantal werknemers	$78.037/1.367 =$ 57 u/per persoon
Gemiddeld aantal opleidingsuren per vrouw per jaar				Totaal aantal opleidingsuren voor vrouwelijke werknemers / Totaal aantal vrouwelijke werknemers	$10.564/222 =$ 48 uur/vrouw
Gemiddeld aantal opleidingsuren per man per jaar				Totaal aantal opleidingsuren voor mannelijke werknemers / Totaal aantal mannelijke werknemers	$67.473/1.145 =$ 59 u/man
Gemiddeld aantal opleidingsuren per beroepscategorie per jaar				Totaal aantal opleidingsuren per beroepscategorie / Totaal aantal werknemers in de beroepscategorie	$1.425,5/29 =$ 49 u/per persoon

Aantal opleidingsuren per functiegroep



Gemiddeld aantal opleidingsuren per beroepscategorie

Beroepscategorie	Gemiddeld aantal opleidingsuren per beroepscategorie	Totaal aantal opleidingsuren per beroepscategorie	Totaal aantal werknemers in de beroepscategorie
Project Manager bij KAC Fundamental – SABA	50 uur	0	0
Project Manager bij KLTD Fundamental – SABA	59 uur	348 uur	6
Site Manager bij KAC Fundamentals – SABA	37 uur	0	0
Site Manager bij KLTD Fundamentals – SABA	40 uur	0	0
Service Manager	21,5 uur	65,5 uur	3
Fleet Manager bij KAC – SABA	40 uur	0	0
Fleet Manager bij KLTD - SABA	29 uur	0	0
Machine Down & Support Officers	14 uur	28 uur	2
PSSO's & Support Officers	11 uur	0	0
Supply Chain Officers	13 uur	104 uur	8
PSSR	88 uur	880 uur	10



Programma's voor het verbeteren van de vaardigheden van medewerkers in 2023	Aantal medewerkers	Duur
Cyberbeveiliging / Crypto	1.040	3 uur
5S-methode	812	10 minuten
Richtlijnen voor zakelijk gedrag – Principes en basisregels voor gedrag binnen ons bedrijf	1.344	20 minuten
AVG – Wetgeving inzake gegevensprivacy en -beveiliging, naleving van regels en impact	297	10 minuten
Introductie – Online programma voor alle nieuwe BIA-medewerkers (9 modules)	175	12 uur
SAP	805	128 uur
HSE (Gezondheid, Veiligheid, Milieu)	204	4 uur
Smartfleet	27	6 uur
Verkooptechnieken	18	100 minuten
Een team en mensen bij BIA managen	116	45 uur

Transitiehulpprogramma's voor toekomstige inzetbaarheid en eindloopbaanbeheer in 2023	Aantal medewerkers	Duur
Outplacementprogramma volgens CAO 82bis: 60 uur geldig voor 12 maanden	4	60 uur



6 Gemeenschappen en lokale ontwikkeling

Onze aanpak

BIA wil duurzame ontwikkelingsinitiatieven ondersteunen in de landen waar we actief zijn.

We willen onze rol als verantwoordelijk wereldwijd bedrijf volledig omarmen en bijdragen aan het verminderen van ongelijkheid door menselijk potentieel binnen onze invloedssfeer te benutten.

Ten eerste streven we ernaar om kwalitatieve werkgelegenheidskansen te creëren in de landen waar we aanwezig zijn. Daarnaast besteden we een deel van de door ons bedrijf gecreëerde waarde aan de ondersteuning van verschillende stakeholders, waaronder gebieden en kwetsbare bevolkingsgroepen.

We erkennen dat het aanpakken van onze gemeenschappelijke uitdagingen toewijding en collectief optreden vereist, en we streven ernaar constructieve partnerschappen op te bouwen ten gunste van duurzame ontwikkeling op lokaal niveau met verschillende niet-overheidsactoren.



Partnerschappen voor ontwikkeling



De implementatiemiddelen versterken en het wereldwijd partnerschap voor duurzame ontwikkeling revitaliseren.

Huidige bijdragen van BIA aan SDG 17

Deze ondersteuning van partnerschappen voor het bereiken van duurzame ontwikkelingsdoelstellingen wordt gerealiseerd via twee actiegebieden:

1. Lokale economieën ondersteunen
2. Lokale onderwijssystemen ondersteunen

1. Lokale economieën ondersteunen

Overal waar BIA is gevestigd, ontwikkelt het partnerschappen met lokale vakbonden en beroepsorganisaties om opleiding en lokale werkgelegenheid te bevorderen en duurzame werkgelegenheid onder de juiste voorwaarden te garanderen.

Eind 2023 zijn meer dan 1.100 van de in totaal 1.370 medewerkers Afrikanen.

Naast de directe positieve effecten van BIA op de lokale economische ontwikkeling, komt BIA ook indirect de lokale gemeenschappen ten goede door het creëren van een micro-economisch systeem in de omgeving.

2. Lokale onderwijssystemen ondersteunen

BIA heeft sterke relaties opgebouwd met verschillende instellingen voor hoger onderwijs in België en Afrika. We brengen onze expertise in om studieprogramma's te verbeteren en ze beter af te stemmen op operationele behoeften, inclusief verantwoord beheer. In België werken we samen met trainers van EDUCAM (een opleidingsorganisatie gelinkt aan de transportsector) om opleidingsprogramma's te ontwikkelen over onderhoud en reparatie van machines gericht op technische centra.

Elk jaar ontvangen we stagiairs uit het hoger onderwijs en stageprogramma's op verschillende gebieden, zoals HR, secretariaat, financiën en techniek.

Op secundair niveau bevorderen we actief het technisch onderwijs bij jongeren. Zo organiseren we occasionele activiteiten met scholen, zoals bezoeken aan onze faciliteiten door scholen voor kinderen met een handicap (gespecialiseerde centra) of jeugdopleidingen in Liberia.

Tot slot doneren we regelmatig onze kantooruitrusting, IT-middelen en computers die niet langer nodig zijn aan lokale scholen en gemeenschappen.



GRI-index

GRI-standaard	Benchmark	Locatie
GRI 2 Algemene mededelingen 2021	2-1 Organisatiegegevens	Hoofdstuk 1.1 De BIA Groep
	2-6 Activiteiten, waardeketen en andere zakelijke relaties	Hoofdstuk 1.2 Onze activiteiten
	2-7 Medewerkers	Hoofdstuk 1.1 De BIA Groep
	2-9 Structuur en samenstelling van het bestuur	Hoofdstuk 2.3 Effectief bestuur
	2-15 Belangenconflicten	Hoofdstuk 2.3 Effectief bestuur
	2-22 Verklaring over de strategie voor duurzame ontwikkeling	Hoofdstuk 1.2 Boodschap van onze CEO
	2-23 Beleidsverbintenissen	Hoofdstuk 1.5 Duurzaamheidsbeleid
	2-24 Verankeren van beleidsverplichtingen	Hoofdstuk 1.1 Over dit rapport
GRI 205 Corruptiebestrijding 2016	205-3 Bevestigde incidenten van corruptie en ondernomen acties	Hoofdstuk 2.3 Effectief bestuur
GRI 305 Emissies 2016	305-1 Directe broeikasgasemissies (Scope 1)	Hoofdstuk 3.2 Klimaatverandering
	305-2 Directe broeikasgasemissies (Scope 2)	Hoofdstuk 3.2 Klimaatverandering
	305-3 Andere indirecte broeikasgasemissies (Scope 3)	Hoofdstuk 3.2 Klimaatverandering
GRI 401 Tewerkstelling 2016	401-1 Aanwerving en verloop van nieuwe medewerkers	Hoofdstuk 5.2 Diversiteit en gelijke kansen
GRI 403 Gezondheid en veiligheid op het werk 2018	403-9 Werkgerelateerde letsels	Hoofdstuk 5.3 Gezondheid en veiligheid
GRI 404 Opleiding en vorming 2016	404-1 Gemiddelde opleidingsuren per jaar per werknemer	Hoofdstuk 5.4 Permanente opleiding
	404-3 Percentage medewerkers dat regelmatig prestatie- en loopbaanontwikkelingsgesprekken krijgt	Hoofdstuk 5.2 Diversiteit en gelijke kansen
GRI 405 Diversiteit en gelijke kansen 2016	405-1 Diversiteit van bestuursorganen en werknemers	Hoofdstuk 5.2 Diversiteit en gelijke kansen
	405-2 Verhouding tussen basissalaris en vergoeding van vrouwen en mannen	Hoofdstuk 5.2 Diversiteit en gelijke kansen
GRI 418 Klantenprivacy 2016	418-1 Gegronde klachten over inbreuken op de privacy van klanten en verlies van klantgegevens	Hoofdstuk 2.3 Effectief bestuur
GRI 419 Socio-economische naleving 2016	419-1 Niet-naleving van wetten en voorschriften op sociaal en economisch gebied	Hoofdstuk 2.3 Effectief bestuur

Lijst van acroniemen

VN	Verenigde Naties
SDG	Sustainable Development Goals (Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen)
BKG	Broeikasgas
GRI	Global Reporting Initiative
AVG	Algemene verordening gegevensbescherming
DPO	Data Protection Officer (Functionaris voor gegevensbescherming)
KPI	Belangrijke prestatie-indicatoren
IMC	Intelligent Machine Control (Intelligente machinecontrole)
PCR	Product Condition Report (Verslag over staat product)
CB	Contaminatiebeheersing
CRC	Component Rebuild Centre
GVM	Veiligheid, Gezondheid en Milieu
CPBW	Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk
-	Comités voor gezondheid en veiligheid op het werk
ISO 45001	Beheersysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk
ICT	Informatie- en communicatietechnologie
OEM	Original Equipment Manufacturer (Originele producent van apparatuur)
EDUCAM	Een opleidingsorganisatie die verbonden is met de transportsector
NGO	Niet-gouvernementele organisatie

Conclusie

In de toekomst

De weg voor ons is eenvoudig, maar toch zeer betekenisvol. We blijven ambitieuze doelen stellen, effectieve acties implementeren en over onze prestaties rapporteren via betrouwbare indicatoren, niet alleen om ervoor te zorgen dat we transparant en verantwoordelijk zijn voor onze acties, maar ook om de weg te effenen voor een duurzamere en rechtvaardigere toekomst voor ons, het milieu en de gemeenschap waarin we actief zijn.





Meer info op
biagroup.com