



moving
mountains
together



Rapport de développement durable 2024



Equipment — Parts — Service

Table des matières

1. Avant propos

1.1 À propos de ce rapport	3
1.2 Message de notre CEO	4
1.3 À propos du Groupe BIA	5
1.4 Nos activités	6
1.5 Notre culture	7

2. Développement durable

2.1 Nos objectifs	9
2.2 Nos priorités	10
2.3 Une gouvernance efficace	12
2.4 Politique de développement durable	15

3. L'environnement

3.1 Notre approche	17
3.2 Changement climatique	18
3.3 Gestion des eaux et des déchets	29

4. Innovation technologique

4.1 Solutions et services innovants	32
4.2 Industrialisation durable	33

5. Nos collaborateurs

5.1 Notre approche	38
5.2 Diversité et égalité des chances	39
5.3 Santé et sécurité	45
5.4 Formation continue	50

6. Communautés et développement local

6.1 Notre approche	56
6.2 Nos actions	57
6.3 Partenariats pour le développement	58

Conclusion	59
-----------------------------	-----------

Indice GRI	60
-----------------------------	-----------

Liste d'acronymes	61
------------------------------------	-----------

A low-angle shot of a worker in a yellow safety vest and white hard hat working on a yellow industrial machine. The worker is positioned on the right side of the frame, looking down at the machine. The machine has a yellow ladder and a control panel with a red emergency stop button. The background is a bright blue sky with scattered white clouds. A large, semi-transparent blue circle is overlaid on the left side of the image, containing the text '1 Avant propos'.

1 Avant propos

À propos de ce rapport

Ce rapport décrit la démarche de développement durable adoptée par le Groupe BIA et ses filiales, en détaillant les actions entreprises au cours de l'année 2024. La méthodologie de production de ce rapport sur le développement durable est alignée sur les 17 objectifs de développement durable (ODD) établis par les Nations Unies.

Une première évaluation de l'impact de nos activités, impliquant des collaborateurs clés au sein de l'entreprise, a été réalisée en 2021 et 2022. Ces ateliers participatifs nous ont permis d'identifier les conséquences directes, indirectes, positives et négatives des opérations de BIA par rapport aux ODD définis par les Nations Unies. Cette étude approfondie a révélé des opportunités (impacts positifs), des risques (impacts négatifs) et des lacunes dans notre compréhension des défis du développement durable.

Sur la base de ces conclusions, nous avons défini des priorités et des actions spécifiques, puis mis en œuvre et géré notre ambitieux processus de développement durable. La méthode suivie est naturellement itérative car le développement durable s'inscrit dans le cadre de l'amélioration continue. Par conséquent, la réévaluation des impacts en tenant compte des connaissances nouvellement acquises peut donner lieu à de nouvelles perspectives. BIA s'engage ainsi à réévaluer régulièrement ses impacts sur le développement durable, en veillant à une adaptation constante et à une meilleure prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux et économiques.

Message de notre CEO

En 2024, le Groupe BIA est resté fortement engagé dans la construction d'un avenir durable.

Tout au long de l'année, nous avons poursuivi la structuration et le déploiement de notre stratégie et de nos ambitions en matière de durabilité, en embarquant nos collaborateurs dans des initiatives et projets clés

Nous sommes heureux de présenter notre troisième rapport d'activité, qui met en lumière les progrès réalisés autour des 4 piliers qui sous-tendent nos engagements et sont alignés avec les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

Concernant l'**environnement** et nos ambitions face au **changement climatique**, BIA a réalisé une mesure complète de son empreinte carbone, couvrant l'ensemble des entités et territoires du Groupe. Présents sur le continent africain dans plus de 20 pays pour servir nos clients, avec des opérations d'achat et de logistique complexes, cet exercice a représenté un véritable défi en matière de collecte et de traitement des données. Il n'est donc pas surprenant que nos émissions totales aient augmenté par rapport à 2022, cette hausse étant principalement liée à l'élargissement du périmètre et des territoires couverts. L'empreinte carbone 2024 du Groupe BIA servira désormais de référence pour mettre en œuvre notre plan de transition et mesurer nos efforts continus dans les années à venir. Cette base 2024 met en évidence deux enseignements majeurs : d'une part, les émissions directes propres au Groupe BIA ne sont pas négligeables et nécessitent des mesures sérieuses de décarbonation ; d'autre part, les émissions liées à notre chaîne de valeur amont et aval (notamment la production et l'utilisation des équipements que nous commercialisons) devront être abordées par une collaboration étroite et continue avec nos fournisseurs et nos clients.

BIA est convaincu que les **innovations technologiques** et les **services à forte valeur ajoutée** sont essentiels pour développer des solutions plus respectueuses de l'environnement. Nous renforçons nos liens avec nos principaux fournisseurs, notamment KOMATSU, afin de suivre l'évolution des technologies visant à améliorer l'efficacité énergétique des équipements, comme les véhicules électriques ou à batterie, les innovations liées aux piles à combustible ou les carburants alternatifs. Parallèlement, BIA continue d'investir dans le développement de services à forte valeur ajoutée, qui ont un impact positif avéré tant pour nos clients que pour la planète, en termes de réduction des coûts et de l'empreinte environnementale. Nos solutions SmartFleetDX et notre offre de rénovation (overhaul) sont deux axes clés qui peuvent contribuer à rendre les secteurs minier, de la construction et des infrastructures plus durables.

Nous avons poursuivi nos efforts pour améliorer l'efficacité et la résilience de notre **chaîne d'approvisionnement**, en identifiant des leviers d'optimisation pour réduire notre impact environnemental et améliorer la gestion logistique et des ressources. En intégrant les principes de durabilité dans nos processus de transport et de gestion des stocks, nous enregistrons des progrès mesurables en matière d'efficacité énergétique, de réduction des déchets et d'approvisionnement responsable.

Nos **collaborateurs** sont au cœur de tout ce que nous faisons et au centre de nos priorités stratégiques. La sécurité et la santé de nos équipes resteront des priorités absolues pour BIA. Nous continuons sans relâche à promouvoir une culture d'entreprise forte fondée sur le ZÉRO risque et le ZÉRO accident, grâce à des formations continues et des programmes de leadership visant à maintenir notre niveau d'excellence dans ce domaine. Nous sommes fiers d'annoncer que nous avons atteint l'objectif **Zéro Accident** sur les sites miniers pendant plusieurs années consécutives (2022, 2023 et 2024, soit 1124 jours), un résultat encourageant qui reflète notre engagement en matière de sécurité. Prendre soin de nos collaborateurs est tout aussi essentiel dans notre culture d'entreprise, et nous avons encouragé et observé la mise en place d'un large éventail d'**initiatives de bien-être** dans tous les territoires BIA, portées par nos comités locaux.

Construire un avenir durable implique de ne laisser personne de côté. En tant qu'acteur international, nous avons développé une forte empreinte locale dans les pays où nous opérons. En particulier sur le continent africain, nous attachons une grande importance à ce que notre présence ait un impact positif sur les **communautés locales**. Nous y contribuons en créant des opportunités d'emploi et de formation, en renforçant les économies locales par le recours à des fournisseurs locaux chaque fois que possible, et en soutenant des projets visant à autonomiser les communautés locales ou les minorités défavorisées.

Chez BIA, la durabilité n'est pas un simple mot à la mode : elle fait partie intégrante de nos valeurs d'entreprise. Ces dernières années, nous avons posé des bases solides en matière de durabilité, dont les résultats sont déjà visibles en peu de temps. Mais nous sommes également conscients du chemin qu'il reste à parcourir pour concrétiser nos ambitions croissantes en matière de développement durable. Parce que BIA est convaincu que la croissance durable est la seule voie possible, le Groupe BIA continuera de placer la durabilité au cœur de sa nouvelle stratégie d'entreprise en 2025. Nous sommes heureux de partager certaines de nos priorités clés, notamment l'adoption d'un plan de transition robuste, l'intégration de solutions numériques avancées pour améliorer l'efficacité énergétique et optimiser la gestion des stocks, le déploiement continu d'énergies renouvelables dans nos installations africaines, l'expansion des initiatives d'économie circulaire via le renforcement de nos capacités CRC, et la mise en œuvre de pratiques d'achat durables standardisées dans l'ensemble de notre chaîne de valeur.



Romain Bia
CEO



À propos du Groupe BIA

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

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

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

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

son infrastructure technique robuste, qui permettent à l'entreprise de fournir une assistance et un soutien rapides aux clients près de leurs sites opérationnels.

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

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



Nos activités

Le Groupe BIA est une organisation dynamique engagée dans un large éventail d'activités à travers la Belgique, le Luxembourg et plus de 20 pays africains. Avec plus de 1 350 employés, dont plus de 62 % d'ingénieurs et de techniciens hautement qualifiés, BIA fournit des services exceptionnels.

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

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

En outre, l'expertise de BIA s'étend à l'offre de solutions sur mesure pour des projets dans divers environnements. Qu'il s'agisse d'une exploitation minière dans une région africaine éloignée ou d'un projet de construction dans un cadre urbain, BIA a les capacités de s'adapter et de prospérer dans

n'importe quel contexte. Ses équipes hautement qualifiées sont expérimentées pour relever des défis uniques, en utilisant leur savoir-faire technique pour concevoir des solutions personnalisées qui s'alignent sur les exigences spécifiques du projet.

En plus de cette gamme de services, BIA propose également la solution SmartFleet^{DX}, une plateforme numérique puissante qui centralise toutes les informations de la flotte du client en temps réel et offre une maintenance prédictive. Cette solution augmente la productivité, réduit le risque d'erreur et améliore la sécurité. De plus, elle aide à contrôler les coûts, à prolonger la durée de vie de l'équipement et à réduire l'impact environnemental en optimisant le carburant, les huiles et les émissions de CO₂.

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

Au 31 décembre 2024, BIA employait

 **1,374** Personnes

 **999** Axés sur l'Afrique

 **39** Âge moyen

 **62%** De techniciens et ingénieurs

 **5.1** Ancienneté

 **38** Nationalités

Notre Culture

Notre culture d'entreprise comprend les valeurs, les attitudes, les normes et les croyances partagées qui définissent notre organisation et ses membres, ainsi que sa nature.

Elle sert à fournir une orientation claire à tous les employés et partenaires de BIA, en décrivant à la fois les raisons et les méthodes par lesquelles BIA atteindra ses objectifs dans les années à venir.

Vision

BIA a pour objectif d'être un **groupe durable**, indépendant et majoritairement familial, en développant sa présence au **Benelux et en Afrique**.

BIA consolide sa croissance et sa rentabilité en tant que **distributeur Komatsu**, reconnu par ses clients pour ses produits et services de haute qualité, en se concentrant sur **les secteurs de la construction et de l'exploitation minière**.

BIA continuera à renforcer sa position en développant **les secteurs du Transport et de l'Energie**, ainsi qu'en élargissant son portefeuille d'activités.



Valeurs

Excellence

Passion

Durabilité

Esprit d'entreprise



Mission

Animés par la passion, nous fournissons des équipements, des services et des technologies de pointe pour accroître la productivité des clients, améliorer la sécurité et réduire l'impact environnemental



État d'esprit

Restez proche du client

Innover

Travailler ensemble

Oser



2 Développement durable

2.1

Nos objectifs

Les Objectifs de développement durable des Nations Unies pour un monde meilleur et plus durable pour tous constituent un appel mondial à agir pour transformer notre monde et relever les défis auxquels nous sommes confrontés, y compris ceux liés à la pauvreté, à l'éducation, à l'urgence climatique, à la dégradation de l'environnement, à la prospérité, à la paix, à la justice et aux inégalités. Le Groupe BIA a l'entière conviction que les entreprises ont un rôle crucial à jouer, aux côtés des gouvernements, pour atteindre ces Objectifs de développement durable.

L'Agenda 2030 appelle explicitement les entreprises à contribuer aux ODD à travers leurs stratégies et leurs responsabilités sociales. Les investissements, le développement de produits et de services ou la mise en œuvre de bonnes pratiques sont autant de leviers de durabilité pour les entreprises. L'engagement et la participation de toutes les entreprises au grand défi du développement durable sont essentiels. Sans cet effort collectif, la stabilité des marchés pourrait être

compromise, car une entreprise ne peut prospérer que dans un environnement durable.

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



Nos priorités

De 2022 à 2023, BIA a mené une analyse de matérialité majeure pour déterminer les enjeux de durabilité les plus directement liés à son activité et sur lesquels elle pourrait avoir un impact rapide et mesurable. En 2024, BIA a poursuivi le développement de sa stratégie de durabilité en lançant des projets et des initiatives pour répondre aux priorités identifiées.

La matrice de matérialité révèle l'importance relative des enjeux de durabilité pour chacune de nos parties prenantes. Les résultats ont guidé notre réflexion stratégique et nous ont aidé à gérer les risques, démontrant à nos parties prenantes que leurs points de vue sont pris en compte. En 2025, BIA réalisera sa première analyse de double matérialité, intégrant une analyse de matérialité financière en parallèle de l'analyse de matérialité d'impact.

Notre méthodologie

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

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

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

Identification des thématiques

- Identifier les sources les plus représentatives des problématiques de DD.
- Identifier les sujets de durabilité pertinents pour notre secteur et importants pour notre entreprise.

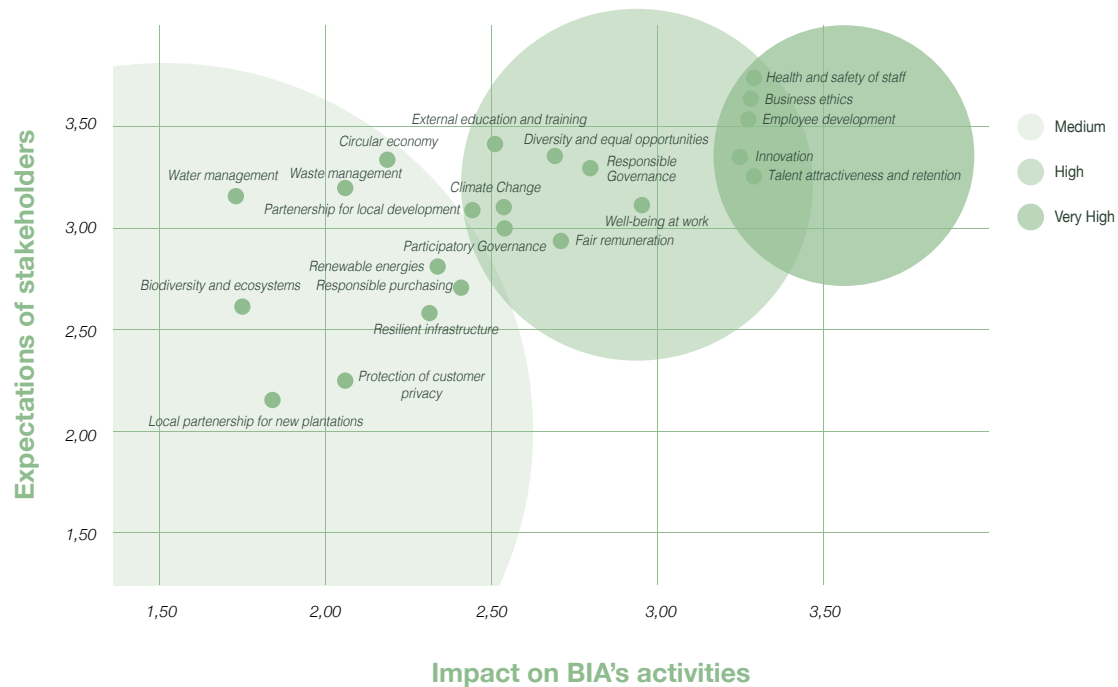
Enquête auprès des parties prenantes externes et internes

- Mener une enquête.
- Accompagner les participants dans l'explication de chaque problématique pour garantir une réponse avec une connaissance complète des faits.

Analyse et validation des résultats

- Analyser les données en fonction de leur contexte.
- Consolider les données brutes pour obtenir des résultats exploitables dans notre stratégie de développement durable.

Matrice global de matérialité de BIA



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

Les principaux défis identifiés sont les suivants :

Priorité très élevée

- Santé et sécurité au travail
- Évolution du personnel
- Innovation
- Éthique des affaires
- Attractivité et rétention des talents

Priorité élevée

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

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

Une gouvernance efficace



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

Les Nations Unies nous invitent à adopter une vision systémique de notre société en tenant compte des différents liens qui nous relient à la planète et à d'autres êtres humains, tant au niveau local que mondial. Nous devons coopérer pour construire un avenir commun et durable pour tous, en tenant compte à la fois des générations actuelles et futures. En préservant la qualité de notre environnement et la quantité des ressources naturelles que nous laissons derrière nous, nous pouvons garantir l'équité intergénérationnelle.

Le seizième objectif nous demande de développer, à tous les niveaux, des organisations humaines responsables, justes et engagées vis-à-vis des objectifs de durabilité.

BIA joue un rôle clé en adoptant une approche éthique et durable des affaires et en s'engageant à long terme au-delà des pratiques conventionnelles.

Sujets relatifs à la responsabilité sociale de BIA

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

Contributions actuelles de BIA à l'ODD 16

BIA s'engage dans une politique de durabilité ambitieuse et se donne les moyens d'avancer à travers des programmes, des procédures, des mesures et des objectifs mis en place pour s'assurer que l'engagement est effectivement mis en œuvre sur le terrain. Nous menons des améliorations continues en matière de durabilité.

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

Notre gouvernance en matière de développement durable repose sur un ensemble d'actions durables applicables au niveau national et mondial. Celles-ci sont soutenues par des organismes externes, des systèmes et des normes, des mesures et des objectifs pour soutenir la performance et la transparence dans le reporting de nos progrès en matière de développement durable.

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

Parmi les diverses possibilités de déploiement de son identité d'entreprise responsable, équitable et ouverte aux Objectifs de Développement Durable, BIA se concentre aujourd'hui sur huit axes d'action.

1. Mettre en œuvre une politique de durabilité

Conscients de l'urgence de prendre en compte les questions de durabilité, BIA a adopté une politique de durabilité ambitieuse avec des aspirations claires en termes de développement durable.

Ce rapport provient d'une première analyse approfondie des impacts de BIA sur les 17 Objectifs de développement durable, menée en 2021 et 2022. Il détaille l'engagement continu de BIA en matière de durabilité, permettant de suivre les progrès et d'associer des objectifs et indicateurs clés pour promouvoir l'amélioration continue.

Notre politique de développement durable sert de feuille de route, nous guidant dans l'identification de projets pour respecter nos engagements concernant quatre piliers clés : l'environnement, les employés, les communautés et l'innovation.

2. Mettre en œuvre une gouvernance responsable

Comme dans toute entreprise familiale responsable, l'un des défis importants consiste à disposer de conseils d'administration dont les membres sont

pourvus de l'expertise et de l'indépendance nécessaires pour agir au mieux des intérêts de notre entreprise.

En conséquence, nous avons choisi d'évoluer vers une gouvernance participative qui intègre nos différentes parties prenantes :

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

3. Fédérer les équipes autour du code de conduite

Depuis 2014, BIA a mis en place un Code de conduite des affaires. Ce Code s'applique à toutes les entités BIA dans le monde entier et à tous les employés de BIA lors de leur embauche. Il est également obligatoire pour tous nos fournisseurs.

L'objectif du Code de conduite des affaires est de fédérer les équipes BIA autour des valeurs et des engagements partagés en matière d'éthique commerciale. Il nous permet de cultiver une culture unifiée sur l'ensemble des entités, ancrée dans la responsabilité sociale, la lutte contre la corruption, le blanchiment d'argent, le trafic illégal et les conflits d'intérêt. En outre, il souligne la défense des droits de l'homme, la transparence et la protection des données des consommateurs.

Le Code nous oblige à respecter les exigences légales et à établir des relations fondées sur le respect mutuel, l'honnêteté et l'intégrité. Il nous encourage également à maintenir et à renforcer la bonne réputation de BIA dans chaque pays où nous opérons.

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

Tous les employés de BIA peuvent signaler une non-conformité avec le Code de conduite des affaires auprès du Responsable Compliance ou du Responsable RH. Toutes les réclamations font l'objet d'un examen approfondi et peuvent donner lieu à des mesures correctives si nécessaire.

BIA a mis à la disposition de tous les employés et sous-traitants un canal unique, formel et confidentiel pour signaler les alertes : ethics@biagroup.com. Ce canal est également mis à la disposition des tiers pour signaler toute forme de mauvaise conduite observée

dans les locaux de BIA ou concernant la conduite des employés et sous-traitants de BIA, conformément au présent Code de conduite des affaires. Une alerte est définie comme une communication orale ou écrite d'informations, y compris une suspicion raisonnable, sur des violations réelles ou potentielles (actes ou omissions) concernant le respect et l'application du Code de conduite des affaires. Chaque employé et sous-traitant est encouragé à signaler une alerte dès qu'elle est identifiée afin d'éviter des répercussions significatives qui pourraient entraîner des litiges juridiques et nuire à la réputation de BIA.

Le Code de conduite des affaires est régulièrement révisé pour s'assurer qu'il reste à jour avec les réglementations pertinentes et les exigences de BIA. Le présent Code ne remplace en aucun cas les exigences légales nationales ou internationales.

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

BIA a pris plusieurs mesures pour lutter contre la corruption et le blanchiment d'argent :

- Nous sommes passés à l'acceptation exclusive des virements bancaires pour les paiements, sauf pour les très petits montants. Par conséquent, aucune machine ou service n'est payé en espèces. Cette politique est mise en place pour prévenir toute implication dans des activités de blanchiment d'argent et garantir la sécurité de nos employés.
- Nous avons également supprimé ou fortement limité l'utilisation des caisses enregistreuses sur nos sites, sauf cas exceptionnels. Nous encourageons plutôt l'utilisation de comptes bancaires pour prévenir tout détournement potentiel.
- Nous mettons systématiquement en œuvre des procédures de diligence raisonnable renforcées, telles que les protocoles « know your customer/ supplier ». Nous effectuons une surveillance continue des entreprises à haut risque pour prévenir les pertes économiques, humaines et environnementales. Par conséquent, nous pouvons occasionnellement exclure certains clients ou fournisseurs de nos activités.

5. Lutte contre le trafic illégal

Nous avons mis en place des mesures pour lutter contre le trafic illégal afin de nous assurer que nous ne devenons pas complices de telles activités. En cas de doute, nous effectuons un contrôle de conformité par le biais de bases de données internationales. En cas de doute concernant des activités suspectes, que ce soit en amont ou en aval de notre chaîne de valeur, nous contactons rapidement les autorités publiques compétentes. En outre, nous coopérons pleinement avec toutes les demandes des autorités publiques relatives à des secteurs spécifiques.

6. Lutte contre les conflits d'intérêt

BIA a mis en œuvre différentes mesures pour prévenir les conflits d'intérêts :

- Nous déclarons de manière exhaustive et transparente tous les intérêts ou liens susceptibles d'affecter les activités de notre entreprise.
- Nous excluons toute collaboration directe avec les gouvernements garantissant le respect total des lois et réglementations applicables.

7. Protection des droits de l'homme

Tous les employés et collaborateurs proches de BIA, qu'ils soient basés en Europe, en Afrique ou en Asie, sont engagés dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un contrat de service, sans exception.

Dans le cadre de ces contrats, BIA s'assure de travailler exclusivement avec des adultes possédant une identité civile ou légale valide et respectant la législation locale.

Pour contribuer à l'insertion socioprofessionnelle des étudiants (mineurs ou adultes, ayant une identité

civile) dans les pays où elle opère, BIA propose également des stages (en alternance ou à temps plein, avec ou sans intervention d'une école) ou des contrats temporaires.

BIA procède aux vérifications nécessaires des identités civiles ou légales des personnes auprès des autorités compétentes de chaque pays. Ces références sont ensuite incluses dans les contrats de travail ou de service respectifs.

8. Protection de la vie privée du consommateur

BIA s'engage à garantir le respect de la vie privée de chacun conformément aux dispositions légales et autres en matière de respect de la vie privée. Pour garantir la sécurité des données, nous avons mis en œuvre plusieurs mesures :

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

Indicateurs de performance clés relatifs à l'ODD 16

Impact mesuré	ICP/KPI	Unité	Publication	2024
Protection des données	Nombre total de plaintes fondées portant atteinte à la vie privée des clients	Nombre de plaintes	Norme GRI 418-1	0
Respect des lois et des règles sociales et économiques	Amendes et sanctions non monétaires importantes pour le non-respect des lois et/ou réglementations sociales et économiques	\$ Devise, nombre de sanctions	Norme GRI 419-1	0
Lutte anti-corruption	Nombre total d'incidents confirmés au cours desquels des employés ont été licenciés ou sanctionnés pour corruption	Nombre d'incidents	Norme GRI 205-3	0

Politique de développement durable

Jour après jour, BIA inscrit toutes les dimensions du développement durable au cœur de sa stratégie, de ses projets et de ses activités. Sa politique de développement durable constitue la base de cette démarche ainsi que de ses améliorations environnementales et sociales à court et moyen terme.

Directement aligné sur les 17 Objectifs de développement durable adoptés par les Nations Unies, notre engagement se concentre sur quatre domaines clés directement liés à nos métiers et activités, où nous pouvons avoir un impact rapide et mesurable.

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

- Réduire ses émissions de gaz à effet de serre.
- Agir de manière responsable pour limiter toute forme de gaspillage.
- Réduire sa consommation de ressources naturelles.
- Augmenter l'efficacité énergétique de son infrastructure et de ses machines.
- Protéger la biodiversité et les écosystèmes environnants.

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

- Agir avec une intégrité totale et conformément aux normes éthiques les plus élevées.
- Tout mettre en œuvre pour parvenir à une politique zéro accident et maladie professionnelle.
- Garantir de bonnes conditions de travail, diversifiées, saines et sûres dans lesquelles chaque employé se sent respecté.
- Développer les compétences de ses collaborateurs par la formation continue et offrir des opportunités de croissance au sein de l'entreprise.

Pour le soutien des communautés locales, le Groupe BIA s'engage à :

- Soutenir et participer à des projets d'économie sociale et de solidarité orientés vers les communautés locales.
- Créer des filiales à l'étranger offrant des emplois, des compétences et une prospérité à long terme aux communautés locales.
- Développer des relations de qualité avec les communautés.

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

- Mettre à disposition de nos clients les innovations technologiques contribuant au développement durable.
- Augmenter la durée de vie des machines et diminuer leur consommation ainsi que les émissions de GES (gaz à effet de serre) grâce à notre service SmartFleet^{DX}.
- Participer à la réduction de l'utilisation des ressources naturelles en aidant nos clients dans la gestion responsable de leurs machines.

Cette politique de développement durable sera révisée périodiquement et mise à la disposition des parties intéressées via nos canaux de communication habituels.



Romain Bia
CEO BIA Group



3 L'environnement

3.1

Notre approche

La protection de l'environnement et la préservation des ressources naturelles sont des priorités absolues pour notre entreprise. Grâce au leadership durable des managers et à l'engagement actif de nos collaborateurs, BIA s'engage à mener ses opérations dans le respect de l'environnement et à améliorer sans cesse sa performance environnementale.

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

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

- Respecter activement toutes les lois, réglementations et exigences environnementales applicables.
- Nous aligner sur les normes pertinentes du secteur en matière de gestion des risques environnementaux.
- Établir et maintenir un système de gestion environnementale pour identifier, surveiller et contrôler les aspects environnementaux de nos activités.



3.2

Changement climatique



Prendre des mesures urgentes pour lutter contre le changement climatique et en atténuer l'impact.

Pour relever le défi du changement climatique, BIA s'engage à mettre en œuvre les actions nécessaires pour utiliser les équipements et proposer des services et des solutions à faibles émissions visant à réduire l'empreinte carbone de nos opérations. En outre, nous impliquons activement les parties prenantes, les gouvernements et les entreprises tout au long de nos chaînes d'approvisionnement pour encourager les efforts collaboratifs dans cette démarche.

Sujets relatifs aux objectifs de développement durable essentiels pour BIA

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

Contributions actuelles de BIA aux objectifs de développement durable

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

Après avoir analysé nos impacts réels et potentiels sur le réchauffement climatique, à la fois négatifs et positifs, nous avons clairement évalué notre impact direct comme étant négatif.

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

Parmi toutes les possibilités d'intégrer l'action climatique dans le fonctionnement de nos opérations, BIA privilégie aujourd'hui six axes d'action.

1. Énergies renouvelables

Depuis plusieurs années, BIA s'engage à promouvoir et à utiliser des sources d'énergie renouvelables. Depuis 2018, BIA investit dans des solutions d'énergie renouvelable pour réduire la consommation d'électricité sur de nombreux sites d'exploitation.

À Fleurus, un total de 486 panneaux photovoltaïques ont été installés, générant 120 000 kWh par an et évitant l'émission de 40 tonnes de CO₂.

BIA continue d'investir dans l'énergie photovoltaïque

Site	Date d'installation	Nombre de panneaux photovoltaïques	Surface	Rendement énergétique annuel	Puissance	Émissions de GES évitées (par an)
Fleurus	2018	486	800m ²	120.000 kWh	130 kwp	40 t _e CO ₂
Overijse	2024	245	400m ²	97.000 kWh	105 kwp	30 t _e CO ₂

Fin 2024, 250 panneaux photovoltaïques ont été installés à notre siège d'Overijse, avec un rendement attendu de 97 000 kWh par an, ce qui rend notre siège environ 35 % autosuffisant en consommation d'électricité.

2. Réduction de la consommation d'énergie

Par sa politique commerciale, BIA choisit de promouvoir des équipements et services bénéfiques pour le client et pour la planète, en aidant nos clients à réduire leur consommation d'énergie et de carburant. Nos initiatives incluent :

- Intégrer et promouvoir la vente de machines haut de gamme répondant aux normes européennes les plus strictes en matière de réduction des émissions polluantes.
- Développer les ventes de machines à faible impact environnemental en matière de CO₂ telles que les machines hybrides ou électriques et « Intelligent Machines Control » (IMC).
- Fournir des informations sur l'empreinte carbone des solutions vendues, basées sur des informations réelles extraites de notre plateforme SmartFleet^{DX} et sur le temps d'utilisation inefficace de la machine (temps mort).

BIA a également travaillé sur la réduction de sa consommation d'énergie en investissant dans ses infrastructures :

- Installation de pompes à chaleur et systèmes de ventilation à double flux contrôlés mécaniquement sur nos sites d'Overijse et de Fleurus.
- Mise en œuvre d'un système de « climatisation » adiabatique basse énergie et centralisé, caractérisé par un grand ventilateur soufflant de l'air dans une éponge imbibée d'eau pour capturer ses calories (Burkina Faso).
- Utilisation de climatisations naturelles efficaces et sans électricité (Zambie et Burkina Faso).
- Adoption d'un éclairage LED qui est désormais présent dans tous les pays où BIA a récemment réalisé des travaux de rénovation ou de construction.



3. Isolation des bâtiments

Pour réduire ses émissions de CO₂ et sa consommation d'énergie, BIA a décidé d'utiliser des matériaux de construction biosourcés, géosourcés et circulaires dans ses projets de rénovation et de construction. Par exemple :

- Le siège de BIA à Overijse, entièrement rénové en 2020, est un bâtiment classé « basse consommation ». Il est isolé à l'aide de matériaux biosourcés d'origine naturelle et renouvelable, en utilisant une technique d'isolation en liège naturel. Cette méthode présente une très faible empreinte carbone et élimine le besoin d'un revêtement de surface supplémentaire.
- Au Burkina Faso, BIA a mis en œuvre une initiative d'économie entièrement circulaire en construisant ses bureaux principaux et les murs d'enceinte avec des blocs de terre comprimés. Ce processus de construction écologique utilise des briques de construction durables et à faible consommation d'énergie fabriquées en terre. Les blocs de terre comprimés constituent une alternative écologique aux briques en béton ou en terre cuite, car ils réduisent les émissions de CO₂, utilisent des matériaux naturels et nécessitent beaucoup moins d'énergie pour être produits. De plus, l'ensemble du projet a été mené par une équipe de femmes locales, créant de précieuses opportunités de formation et d'emploi au sein de la communauté.

4. Mobilité durable

BIA s'engage à adopter une approche responsable de la mobilité des employés. Cet engagement se traduit par diverses actions visant à optimiser la mobilité du personnel, telles que :

Promotion du télétravail et de la collaboration virtuelle

Depuis 2019, BIA reconnaît les impacts sociaux, économiques et environnementaux de la mobilité professionnelle. Avant même la pandémie de COVID-19, l'entreprise recommandait un jour de télétravail par semaine pour le personnel de bureau éligible en Belgique et encourageait l'utilisation des téléconférences.



au lieu des déplacements internationaux non essentiels.

Depuis 2021, le cadre du télétravail a été perfectionné. En Belgique, les travailleurs dont les fonctions le permettent peuvent désormais télétravailler jusqu'à deux jours par semaine, de manière occasionnelle ou structurelle.

D'autres entités de BIA ont également progressivement mis en œuvre le télétravail là où l'infrastructure et la nature du travail le permettent – principalement pour les fonctions d'entreprise. Par exemple :

- Belgique : jusqu'à 2 jours par semaine
- Île Maurice : 1 jour par semaine

Ces mesures contribuent à une culture de travail plus flexible et inclusive tout en diminuant notre empreinte environnementale en réduisant le nombre de trajets domicile-lieu de travail et de déplacements professionnels.

Soutenir la transition vers les véhicules électriques en Europe

La Belgique abrite la plus grande flotte de voitures de société de BIA, en termes de nombre de véhicules. Dans le cadre de sa stratégie de développement durable, BIA s'est pleinement engagée dans la transition vers la mobilité électrique. Depuis 2024, seuls des véhicules 100 % électriques peuvent être commandés – ce n'est pas seulement l'option disponible, mais un choix obligatoire pour les travailleurs en Belgique.

Les collaborateurs ont accès à un simulateur en ligne lié à des données de marché en temps réel, ce qui leur permet de choisir parmi une sélection à jour de véhicules électriques dans le cadre de leur budget alloué. Cela garantit la flexibilité et la réactivité aux nouvelles versions de véhicules et aux changements de prix.

Pour accompagner cette transition :

- Composition de la flotte (Belgique, à partir d'avril 2025) :
Sur 92 véhicules en location de longue durée,
 - 33 sont entièrement électriques (36 %)
 - 26 sont des hybrides rechargeables (28 %)
 - 20 sont à essence (22 %)
 - 13 sont diesel (14 %)

Étant donné que tous les véhicules commandés à partir de 2024 sont entièrement électriques, l'élimination progressive des véhicules à moteur thermique devrait désormais s'accélérer naturellement au cours des prochaines années, à mesure que les véhicules plus anciens arrivent à la fin de leurs contrats de location.

En Afrique, les véhicules de société sont encore entièrement thermiques pour l'instant, bien que les évolutions du marché et les développements de

l'infrastructure soient suivis de près.

- Infrastructure de recharge :
 - 20 bornes à Overijse (10 ajoutées en mars 2023)
 - 8 bornes à Fleurus (installées en 2023)
 - 2 bornes à Izegem
 - 4 bornes à Alleur
 - 25 bornes de recharge à domicile ont également été installées chez les employés. Les coûts d'installation et d'électricité sont entièrement couverts par BIA.

Ces mesures reflètent notre engagement à long terme pour réduire les émissions de carbone tout en offrant un soutien pratique aux employés qui adoptent des solutions de mobilité plus durables.

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

Certaines bases BIA en Afrique sont situées en dehors du centre-ville ou loin du lieu de vie des employés. Pour réduire les déplacements individuels (voiture, moto, cyclomoteur), certaines filiales proposent une solution collective locale pour les déplacements de nos collaborateurs.

En outre, ces initiatives contribuent à améliorer la qualité de l'air et à réduire la congestion urbaine. En intégrant des pratiques de mobilité durable, nous renforçons notre engagement envers l'environnement, le bien-être de nos employés et des communautés locales, tout en favorisant l'innovation pour un avenir plus vert.

5. Chaîne d'approvisionnement

BIA considère que la gestion de sa chaîne d'approvisionnement joue un rôle essentiel dans sa trajectoire de durabilité. Il s'agit de planifier, d'organiser et de contrôler efficacement le transport et le stockage des machines et des pièces, en s'appuyant sur les informations associées, afin de répondre aux exigences des clients.

Les initiatives en matière de développement durable dans notre chaîne de valeur doivent aller de l'approvisionnement en matières premières à la logistique du dernier kilomètre, et même aux processus de retour et de recyclage des produits. Par conséquent, il est crucial de gérer l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, du fournisseur au client.

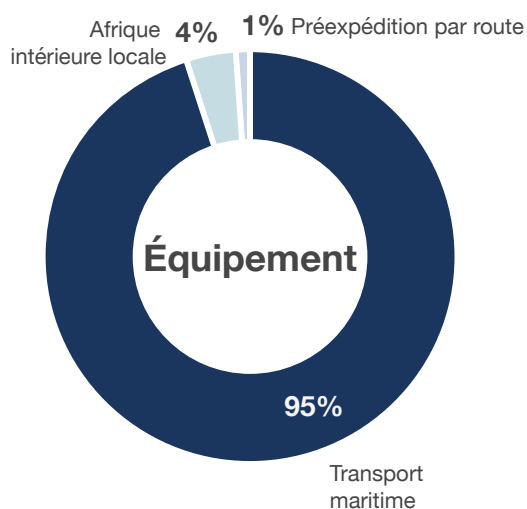
BIA considère spécifiquement la durabilité de sa chaîne d'approvisionnement selon trois piliers : le stockage, ses clients et ses fournisseurs.

Gestion responsable de nos stocks et transport

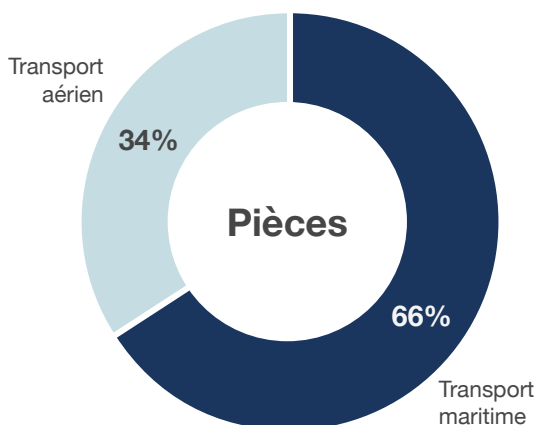
Une gestion efficace de la chaîne d'approvisionnement est un levier important pour réduire les coûts, les transports inutiles et les émissions de CO₂ associées.

BIA travaille en permanence à l'amélioration de son processus de gestion des stocks et de sa logistique de transport avec tous ses équipementiers.

La plupart des **équipements** lourds sont transportés exclusivement par voie maritime, le transport aérien étant exceptionnel sur demande spécifique du client motivée par des situations d'urgence. Dans sa sélection de transporteurs maritimes, BIA est fière de s'associer à ceux qui ont de solides pratiques de durabilité, comme l'utilisation d'énergies renouvelables à quai et l'arrêt des moteurs à bord. En outre, BIA privilégie le transport fluvial par barge au transport routier dans la mesure du possible.



Pour les **pièces**, nos efforts actuels sont axés sur l'amélioration de la planification pour augmenter les commandes de stock transportées par mer, tout en réduisant les commandes urgentes transportées par avion.



Le passage modal du transport aérien au transport maritime dans la mesure du possible entraînera une diminution des coûts de transport ainsi que des émissions de CO₂.

Pour atteindre ces objectifs, BIA sensibilise et collabore activement avec ses clients sur une prévision proactive de la consommation de pièces.

En 2024, 66 % de toutes les pièces livrées étaient transportées par voie maritime, tandis que 34 % étaient transportées par voie aérienne, souvent en raison de besoins urgents.

Fournisseurs responsables

BIA ne travaillera qu'avec des fournisseurs de pièces et d'équipements qui font preuve de responsabilité et d'engagement pour le développement durable.

BIA suit de près les efforts de recherche et développement de tous ses fournisseurs critiques, en particulier leurs investissements dans des solutions de transport durables et les avancées liées aux machines de génie civil. Les solutions proposées comprennent des améliorations de l'efficacité énergétique, une surveillance améliorée de l'énergie et des options d'équipement durable alternatives telles que l'électrification, les machines indépendantes et les types de carburants alternatifs.

BIA s'engage activement avec ses fournisseurs critiques et mesure leur engagement en matière de développement durable par le biais de réunions annuelles sur les performances et en examinant leurs rapports de développement durable. La neutralité carbone des sites de production, l'utilisation de trains pour le transport de marchandises ou la construction de bureaux passifs sont autant de réalisations qui contribuent à pérenniser la chaîne de valeur à laquelle nous participons.

Politique d'approvisionnement durable

BIA travaille à la mise en œuvre d'une politique d'approvisionnement durable. Notre approche des pratiques d'achat durables garantira la responsabilité environnementale, l'équité sociale et la viabilité économique.

Notre politique d'approvisionnement durable guidera les décisions d'achat et favorisera les partenariats à plus long terme, en se concentrant sur les fournisseurs et les produits qui s'engagent à réduire leur impact environnemental, à respecter des pratiques de travail équitables et à soutenir les économies locales, conformément aux quatre piliers de notre politique de développement durable.

Clients responsables

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

Pour garantir une gestion des stocks responsable et efficace, BIA demande à ses clients de jouer un rôle

actif dans la planification opérationnelle. Pour éviter les commandes d'urgence, qui sont généralement coûteuses et impliquent souvent un transport aérien, il leur est demandé d'atténuer les risques opérationnels et de passer à la maintenance préventive et prédictive.

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

6. Réduction des émissions de gaz à effet de serre (empreinte carbone)

BIA est convaincue que lutter contre la crise climatique actuelle relève de la responsabilité de chacun : des autorités publiques, des entreprises et des particuliers. Des solutions innovantes seront nécessaires, ainsi que le renforcement de la capacité d'absorption naturelle de la Terre par la protection des écosystèmes terrestres et marins, pour réduire les émissions de gaz à effet de serre à des niveaux acceptables et maintenir le réchauffement climatique à 2 °C maximum par rapport aux niveaux préindustriels, conformément à l'Accord de Paris.

Bien que des études récentes révèlent que ces objectifs ne seront probablement pas atteints, BIA s'associera aux efforts continus du monde des entreprises pour identifier et activer des leviers pour atténuer le réchauffement climatique et les conséquences néfastes qui en résulteront pour notre planète et nos écosystèmes.

Pour renforcer ses connaissances et sa responsabilité dans la lutte contre le changement climatique, BIA a

commencé à mesurer volontairement son empreinte carbone depuis 2020.

6.1 Périmètre de l'empreinte carbone du Groupe BIA et méthodologie

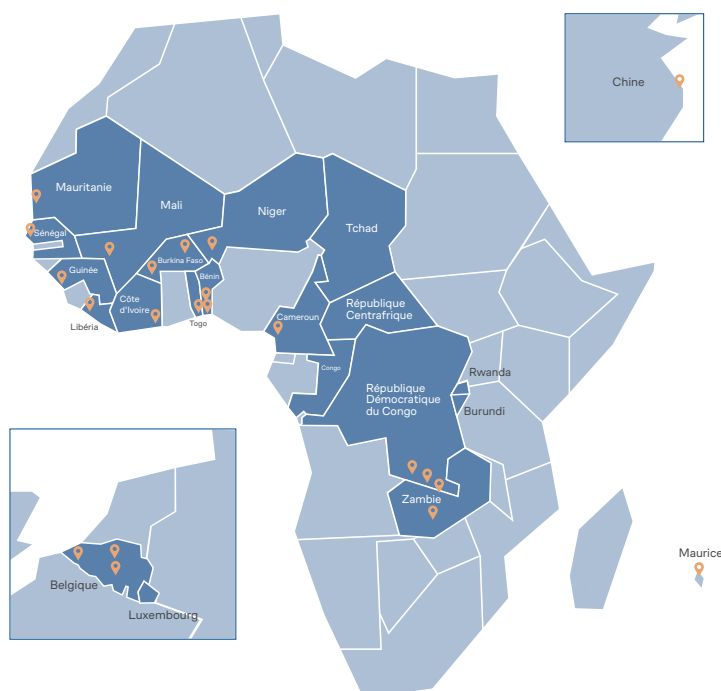
BIA a d'abord mené son évaluation de l'empreinte carbone dans les 5 pays les plus représentatifs et influents de ses activités ainsi que dans 3 entités de soutien (BIA ESB, Groupe BIA et BIA Overseas).

Le périmètre de l'empreinte carbone du Groupe BIA a été progressivement élargi pour inclure, à partir de 2024, toutes les entités faisant partie du Groupe BIA¹.

La mesure de l'empreinte carbone 2024 du Groupe BIA servira de référence à l'avenir pour :

- Établir et mettre en œuvre le plan de transition du Groupe BIA : identifier des solutions concrètes pour réduire notre empreinte carbone, telles que le contrôle de notre consommation d'énergie et la mise en œuvre de solutions innovantes d'efficacité énergétique.
- Collaborer avec nos principales parties prenantes (OEM, clients clés et fournisseurs) pour identifier des solutions visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre dans notre chaîne de valeur.
- Sensibiliser et impliquer nos employés dans l'amélioration de l'empreinte carbone du Groupe BIA.

BIA a établi son empreinte carbone 2024 conformément au Protocole sur les gaz à effet de serre, qui est la méthodologie de comptabilité des gaz à effet de serre la plus utilisée au monde².



¹ Le terme « Groupe BIA » utilisé dans cette section fait référence à l'inclusion de toutes les entités BIA pour le calcul du périmètre de l'empreinte carbone, à l'exception de Tramac Benelux NV.

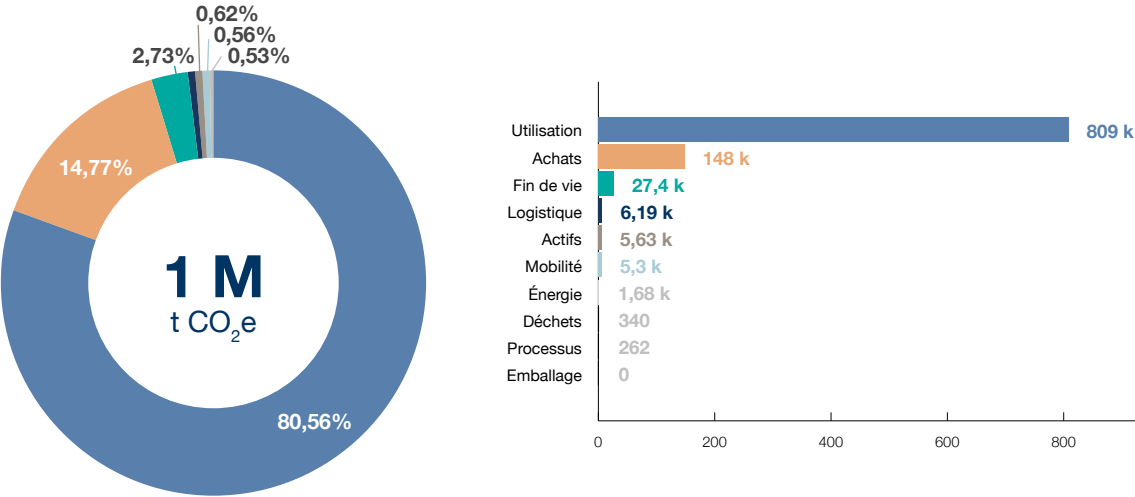
² Pour plus d'informations sur le Protocole sur les gaz à effet de serre, veuillez consulter : <https://ghgprotocol.org/>

6.2 Empreinte carbone du Groupe BIA 2024

1. Résultats globaux

En 2024, l’empreinte carbone du Groupe BIA s’élevait à 1M de tonnes de CO₂e.

L’augmentation progressive des émissions de 2020 à 2024 est principalement attribuée à l’élargissement de la couverture géographique du Groupe BIA dans ses évaluations de l’empreinte carbone, ainsi qu’à l’amélioration de la granularité des données depuis 2020.



Ratio	2024
Tonnes de CO ₂ par employé ³	730
Tonnes de CO ₂ par chiffre d'affaires (K€) ⁴	1.686

L’empreinte carbone du Groupe BIA en 2024 équivaut à :



567 k
allers-retours
Paris - NY



115.000
voyages en voiture
dans le monde



100 M
arbres par an



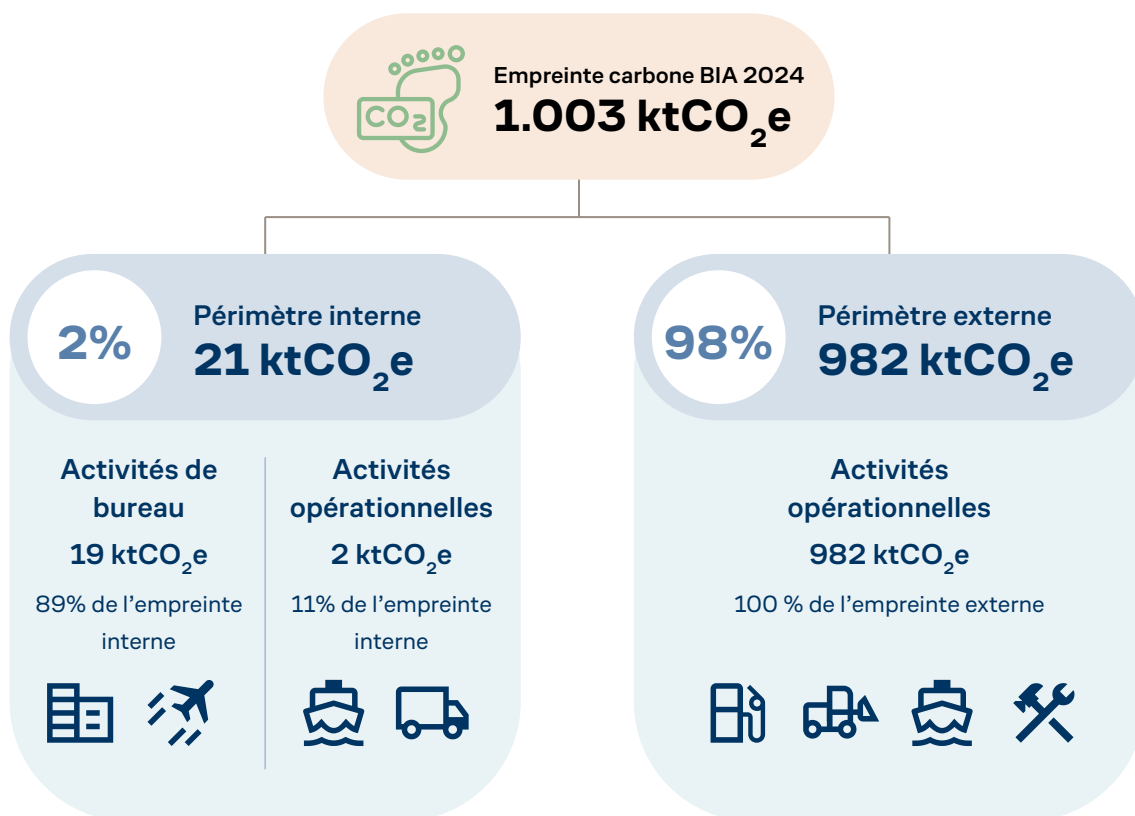
110.000 fois
le citoyen français moyen

³ Ce KPI est calculé sur la base des émissions totales de CO₂ des entités du Groupe BIA concernées, divisées par le nombre total d’employés du Groupe BIA en 2024.

⁴ Ce KPI est calculé sur la base des émissions totales de CO₂ de toutes les entités du Groupe BIA, divisées par les revenus totaux du Groupe BIA en 2024.

2. Périmètre externe versus interne

L'image ci-dessous est un visuel des périmètres internes et externes de l'empreinte carbone 2024 du Groupe BIA.

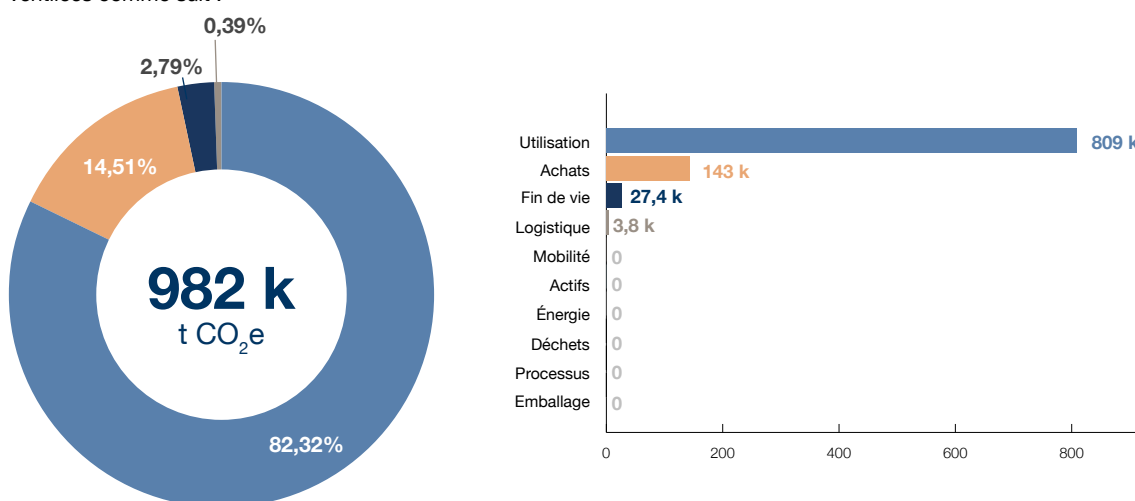


Périmètre externe

Une part substantielle des émissions de BIA (982 275 tCO₂e, représentant 98 % du total) est liée aux activités externes au sein du périmètre externe, y compris l'utilisation des équipements par les clients, la fabrication des équipements et des pièces par les fournisseurs, et l'élimination en fin de vie.

Bien que ces émissions soient principalement motivées par les actions des fournisseurs et des clients, elles sont incluses dans le périmètre de l'empreinte carbone de BIA. BIA n'a pas de contrôle direct sur ces émissions mais elle peut les influencer activement par le biais de la collaboration et de l'innovation.

Le périmètre externe comprend toutes les émissions résultant des décisions prises par les fournisseurs ou les clients, ventilées comme suit :



• Utilisation

(808.571 tCO₂e ou 81% des émissions totales)

Ces émissions proviennent de l'exploitation des équipements vendus par BIA, principalement par la consommation de carburant sur les sites des clients. Bien que BIA ne contrôle pas l'utilisation de l'équipement, elle a développé des outils pour surveiller et optimiser la consommation de carburant et promouvoir un fonctionnement écoénergétique⁵. BIA travaille également en étroite collaboration avec ses partenaires OEM pour rester à la pointe des avancées technologiques, notamment en matière d'équipements électriques et alimentés par batterie, d'amélioration des performances du moteur et d'utilisation de carburants durables.

• Achats de pièces et d'équipements

(142.505 tCO₂e ou 14% des émissions totales)

Ces émissions proviennent de la fabrication des équipements et des pièces par les fournisseurs. Bien que BIA ait une influence limitée sur les sources d'énergie et l'utilisation des matières premières des fournisseurs, elle collabore avec ses partenaires clés pour mieux comprendre leurs processus de production et encourager l'adoption de pratiques de fabrication à faible émission de carbone.

• Fin de vie

(27.399 tCO₂e ou 3% des émissions totales)

Ces émissions sont liées à l'élimination ou au recyclage des équipements et des pièces en fin de vie. Bien que la décision finale appartienne au client, BIA promeut des pratiques durables de fin de vie en encourageant le recyclage et la réutilisation par

le biais de programmes d'économie circulaire. BIA a également développé une solide expertise en matière de remise à neuf des équipements et des pièces, ce qui leur permet d'être utilisés tout au long du deuxième ou du troisième cycle de vie⁶.

• Logistique

(3.800 tCO₂e ou 0,4% des émissions totales)

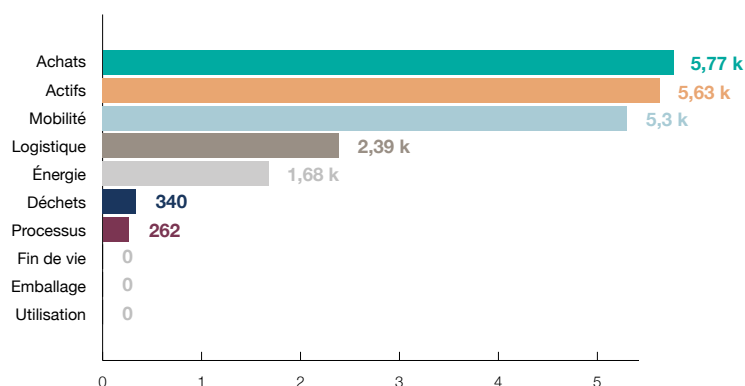
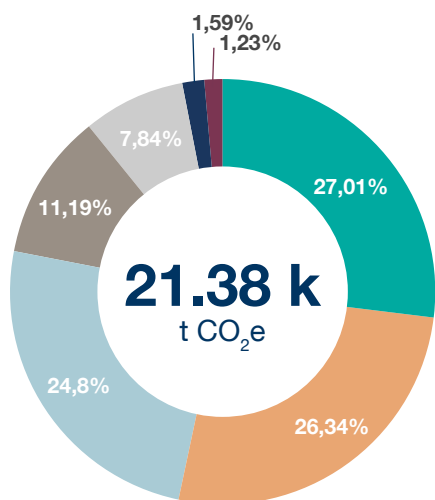
Les émissions issues de la logistique (transport aérien, maritime et routier) dépendent des incoterms et peuvent se situer dans le périmètre externe ou interne. Lorsque le BIA a une influence sur les décisions de transport, ces émissions sont considérées comme internes. Quoi qu'il en soit, BIA aide les fournisseurs et les clients à réduire les émissions logistiques grâce à des stratégies de gestion des stocks et des transports plus intelligentes.

Les émissions au sein de notre périmètre externe, bien qu'indirectement liées à notre rôle de distributeur, font partie intégrante du modèle commercial et de la stratégie de croissance de BIA. En tant que telle, la réduction significative de ces émissions ne peut pas être réalisée par BIA seule. Elle nécessitera une collaboration étroite avec nos partenaires OEM et nos principaux clients pour induire un changement significatif. BIA reste engagée à soutenir ses clients en développant des solutions innovantes qui améliorent l'efficacité énergétique et optimisent la gestion de la flotte, telles que nos outils SmartFleet DX, nos programmes de reconditionnement des équipements qui réduisent le besoin d'extraction de nouvelles matières premières et des améliorations continues en matière de logistique intelligente et efficace.

^{5,6} Pour plus d'informations sur les solutions SmartFleet^{DX}, veuillez vous référer au chapitre 4 de ce rapport

Périmètre interne

La part moins élevée des émissions de BIA (21.383 tCO₂e, soit 2 % des émissions totales) est associée à des activités directement influencées par les décisions et stratégies de BIA, et relève donc du périmètre interne. Celui-ci inclut toutes les émissions provenant de :



- Achats**
(5.775 tCO₂e ou 0,58% des émissions totales)
Émissions liées à l'approvisionnement en biens et services, à l'exclusion des équipements et pièces vendus aux clients.
- Actifs**
(5.632 tCO₂e ou 0,56% des émissions totales)
Émissions liées à la construction ou à l'acquisition d'installations, ainsi qu'à la fabrication de véhicules de société (voitures, chariots élévateurs, camions) et d'équipements informatiques.
- Mobilité**
(5.304 tCO₂e ou 0,53% des émissions totales)
Émissions générées par les déplacements domicile-lieu de travail des employés, les déplacements professionnels et l'utilisation de cartes de carburant.
- Logistique**
(2.393 tCO₂e ou 0,24% des émissions totales)
Émissions dues au transport de pièces et d'équipements dont BIA est directement responsable.
- Énergie**
(1.677 tCO₂e ou 0,17% des émissions totales)
Émissions résultant de la consommation d'électricité et de fioul, en particulier pour les groupes électrogènes.
- Déchets**
(340 tCO₂e ou 0,03% des émissions totales)
Émissions associées au traitement et à l'élimination de différents types de déchets.
- Processus**
(262 tCO₂e ou 0,03% des émissions totales)
Émissions dues aux fuites de gaz réfrigérants des réfrigérateurs et des systèmes de climatisation.

Bien que les émissions du périmètre interne de BIA ne représentent que 2 % de l'empreinte carbone totale du Groupe, elles restent significatives. Dans les faits, elles sont comparables aux émissions annuelles d'une entreprise multi-services de taille moyenne en Belgique, ou aux émissions cumulées d'une ville belge d'environ 2.000 habitants.



Équivalent à une entreprise multi-services de taille moyenne en Belgique



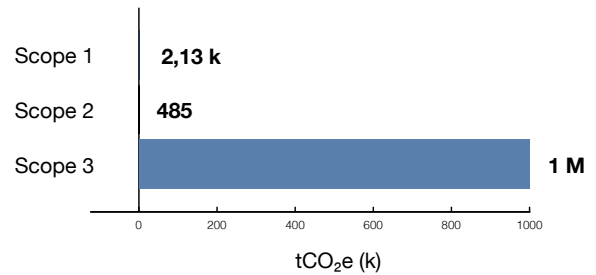
Équivalent aux émissions directes d'une ville belge d'environ 2.000 habitants

La part comparativement plus faible des émissions de CO₂ au sein du périmètre interne du Groupe BIA ne justifie en aucun cas une inaction. BIA reconnaît pleinement sa responsabilité de mettre en œuvre une stratégie de décarbonation crédible et efficace, qui inclut la réduction de la fréquence des déplacements internationaux, l'amélioration de l'évaluation des émissions liées aux décisions d'achat et l'examen de la consommation d'énergie sur ses sites pour intégrer des solutions d'énergie renouvelable dans la mesure du possible.

3. Émissions de CO₂ par scope 1-2-3

Le graphique ci-dessus montre la ventilation de l'empreinte carbone 2024 du Groupe BIA par périmètres du Protocole GES :

- Scope 1 (émissions directes provenant de sources détenues, 2.128 tCO₂e),
- Scope 2 (émissions indirectes provenant de l'électricité achetée, 485 tCO₂e), and
- Scope 3 (émissions indirectes de la chaîne de valeur, 1,001 million tCO₂e).



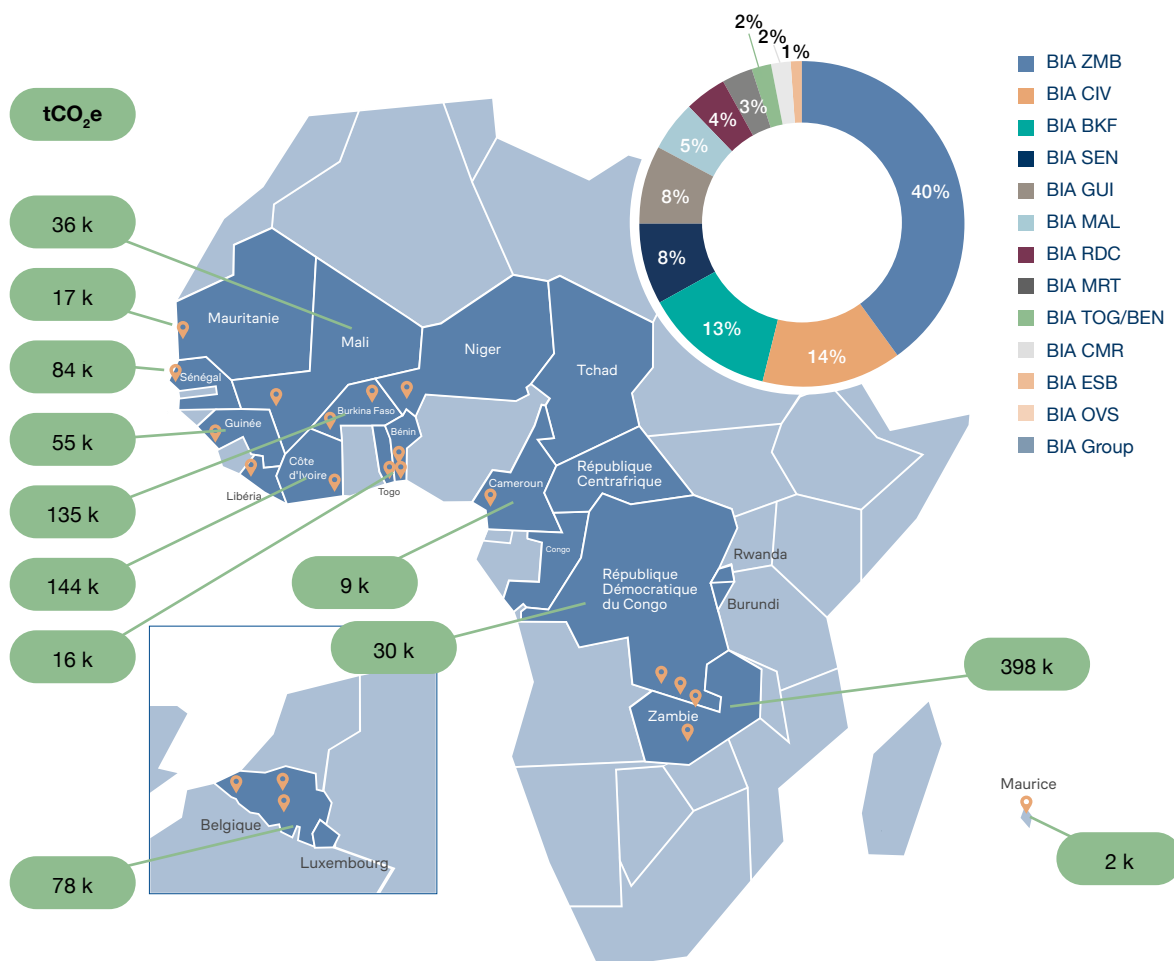
Le Scope 3 domine clairement, représentant la grande majorité des émissions, soulignant l'impact significatif des activités en amont et en aval. Cette vue basée sur le champ d'application diffère de la distinction entre le périmètre interne et le périmètre externe, qui catégorise les émissions en fonction du contrôle direct de BIA plutôt que de l'origine des émissions.

4. Émissions de CO₂ par pays ou entité BIA

Le graphique ci-dessous illustre la répartition des émissions de CO₂e par entités BIA et/ou pays.

Cette carte met en évidence l'empreinte géographique du Groupe BIA en Afrique et en Europe. Les pays présentant les émissions les plus élevées sont ceux où les opérations de BIA sont les plus étendues, notamment sur les sites miniers à grande échelle où des équipements lourds sont utilisés de manière in-

tensive, fonctionnant souvent presque 24h/24, 7j./7 et consommant des quantités significatives de carburant. Ces mêmes sites accueillent également le plus grand nombre d'employés, ce qui entraîne des émissions plus élevées des installations, des trajets domicile-lieu de travail, des centres de maintenance et de la logistique. À ce titre, ces pays à fortes émissions seront privilégiés pour des actions ciblées axées sur l'optimisation de la consommation de carburant et l'amélioration de l'efficacité énergétique.



5. Catégories officielles du protocole GES		2022		2024	
Catégorie d'émissions de GES	tCO ₂ e	% du total	tCO ₂ e	% du total	
1-1 Émissions directes de sources de combustion fixes	28,58	0,00	628,23	0,06	
1-2 Combustion mobile	3.383,55	0,53	1.237,59	0,12	
1-3 Émissions directes des processus	-	0,00	-	0,00	
1-4 Émissions directes de sources fugitives	61,97	0,01	261,96	0,03	
2-1 Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	454,14	0,07	485,13	0,05	
2-2 Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, de chaleur ou de froid	-	0,00	-	0,00	
3-1 Produits et services achetés	115.193,70	17,91	148.673,17	14,81	
3-2 Immobilisations	2.598,89	0,40	5.153,58	0,51	
3-3 Émissions liées aux carburants et à l'énergie (non incluses dans le périmètre 1 ou 2)	74,96	0,01	391,75	0,04	
3-4 Fret entrant et distribution	5.128,33	0,80	5.016,90	0,50	
3-5 Déchets générés	370,13	0,06	339,83	0,03	
3-6 Voyages d'affaires	668,43	0,10	2.789,99	0,28	
3-7 Trajets domicile-travail	405,18	0,06	1.042,76	0,10	
3-8 Actifs loués en amont	451,99	0,07	490,99	0,05	
3-AM Autres émissions indirectes en amont	-	0,00	-	0,00	
3-9 Transport de marchandises en aval et distribution	1.794,88	0,28	1.176,07	0,12	
3-10 Traitement des produits vendus	-	0,00	-	0,00	
3-11 Utilisation des produits vendus	496.373,17	77,17	782.844,69	78,00	
3-12 Fin de vie des produits vendus	16.239,95	2,52	27.398,80	2,73	
3-13 Actifs de location en aval	-	0,00	25.726,65	2,56	
3-14 Franchises	-	0,00	-	0,00	
3-15 Investissements	-	0,00	-	0,00	
3-AV Autres émissions indirectes en aval	-	0,00	-	0,00	
Total	643.227,85		1.003.658,08		

5. La voie à suivre

Les émissions liées à notre périmètre externe soulignent la nécessité critique de collaborer étroitement avec l'ensemble de notre chaîne de valeur, y compris nos équipementiers et nos principaux clients, afin d'identifier des leviers efficaces pour décarboner l'ensemble de la chaîne de valeur.

Cet exercice d'empreinte carbone renforce également notre responsabilité directe d'éduquer, de sensibiliser

et d'informer nos collaborateurs, tout en continuant à développer des outils et services innovants qui nous différencient dans la transition vers une économie bas carbone et aident BIA à attirer de nouveaux talents.

Enfin, cette évaluation n'est que le début. Reconnaisant ses imperfections, nous nous engageons à améliorer continuellement nos processus de mesure et la granularité des données pour établir un plan de décarbonation solide et crédible.

3.3

Gestion des eaux et des déchets



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



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

Contributions actuelles de BIA aux ODD 6 et 14

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

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

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

1. Traitement des eaux grises
2. Gestion des déchets

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

1. Traitement des eaux grises

Eau industrielle – Opérations BIA

Dans les entités BIA équipées de postes de nettoyage, des installations techniques ont été conçues pour minimiser la consommation d'eau, notamment lors du nettoyage des pièces et des machines. Chaque site est équipé d'un système en boucle fermée comprenant une série de bassins de décantation destinés au traitement des eaux grises issues des opérations industrielles.

Les eaux usées sont collectées immédiatement après utilisation, puis transportées vers ces réservoirs, où les boues, l'huile et l'eau sont progressivement séparées. L'eau est ensuite purifiée à l'aide d'un filtre à sable avant d'être réutilisée pour des processus de nettoyage ultérieurs. Dans certains endroits, ce système permet à BIA d'économiser environ 2 millions de litres d'eau par an et par station de lavage. Dans la mesure du possible, une partie du processus de nettoyage est effectuée avec de l'eau de pluie collectée sur place.

Les boues, l'huile et les autres solides séparés pendant la décantation sont collectés par des entreprises spécialisées disposant des certifications nécessaires pour la manipulation, le transport et le traitement de ces déchets industriels. Ces entreprises effectuent également le nettoyage annuel des bassins.

Tout le traitement des eaux grises est effectué dans des installations agréées conformément aux normes environnementales locales. En outre, des analyses périodiques sont effectuées par des laboratoires agréés pour s'assurer que l'eau traitée est exempte de substances toxiques, de produits chimiques dangereux et d'hydrocarbures.

Eau sanitaire

La qualité de l'eau potable utilisée dans les bureaux de BIA est régulièrement contrôlée. Les eaux usées domestiques sont collectées dans des bassins septiques et éliminées par le biais de systèmes de drainage exploités par des prestataires de services locaux agréés. Le recyclage et le traitement de cette eau sont réalisés par les services locaux de l'eau conformément aux exigences environnementales.

Dans certains pays d'Afrique, des analyses périodiques sont effectuées pour s'assurer que les eaux rejetées ne contiennent pas de substances toxiques.

2. Gestion des déchets

BIA s'assure que ses pratiques de gestion des déchets sont conformes à la réglementation de chaque pays où elle opère.

Globalement, les déchets solides et liquides sont collectés et traités par des organismes accrédités approuvés par les gouvernements respectifs.

À la source, un processus de tri est mis en place pour séparer les déchets contaminés des déchets recyclables et non recyclables. Tous les types de déchets qui peuvent être valorisés ou recyclés, tels que le métal, le bois et les huiles, sont assemblés et triés pour être collectés et recyclés par des entreprises accréditées.

BIA s'engage à améliorer continuellement ses efforts de tri et de gestion des déchets pour mieux mesurer les déchets résiduels et mettre en œuvre des possibilités strictes de réutilisation et de recyclage.





4 Innovation technologique

4.1

Solutions et services innovants

Pour BIA, l'innovation technologique n'est pas seulement un moyen de se différencier de la concurrence.

En tant qu'entreprise, nous sommes résolus à soutenir activement les efforts de nos clients pour réduire les émissions de carbone, minimiser leur empreinte environnementale et adopter des pratiques de consommation et de production plus responsables.

Pour ce faire, BIA innove pour fournir à ses clients des solutions qui répondent à deux objectifs environnementaux clés : l'efficacité énergétique et la promotion d'une économie plus circulaire en contribuant à réduire le besoin en matières premières.

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

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

Ensemble, nous pouvons construire des infrastructures résilientes, promouvoir une industrialisation durable inclusive et encourager l'innovation pour un avenir plus durable.

Industrialisation durable



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



Établissement de modèles de consommation et de production durables.

Contributions actuelles de BIA aux ODD 9 et 12

BIA croit fermement que l'industrie lourde peut – et doit – contribuer à un avenir plus durable. Pour nous, l'industrialisation et la production durables sont réalisées grâce à une approche circulaire de notre cœur de métier. Parmi les différentes possibilités d'intégrer l'économie circulaire et la production responsable dans les opérations d'une entreprise, BIA a décidé de se concentrer sur deux grands axes d'action qui combinent efforts environnementaux et rentabilité :

1. Prolonger la durée de vie des équipements
2. Innovations liées à l'efficacité énergétique

Thèmes liés à l'ODD 9 et à l'ODD 12 qui sont pertinents pour BIA

1. Prolonger la durée de vie des équipements

1.1 Evaluation de l'impact carbone de la rénovation et du reconditionnement comme alternatives aux nouveaux équipements

Le groupe BIA a développé un programme complet de rénovation et de reconditionnement pour les équipements Komatsu, offrant aux clients une solution éprouvée pour réduire considérablement les coûts et l'impact environnemental. En partenariat avec le cabinet de conseil indépendant D-Carbonize, BIA a mené une étude d'empreinte carbone comparant le reconditionnement aux achats de nouveaux équipements.

Les résultats montrent qu'une rénovation complète d'un camion-benne Komatsu HD605 peut réduire les émissions de CO₂ jusqu'à 92 %, économisant environ 241 tonnes de CO₂ par unité. Le reconditionnement

des composants critiques permet d'obtenir une réduction moyenne du CO₂ de 64 %, tandis que les pièces reconditionnées (REMAN) certifiées Komatsu offrent une réduction de 47 %. La remise à l'état neuf des composants en fin de vie réduit les déchets et minimise le besoin de matières premières, d'énergie et d'eau associés à la production de nouvelles pièces. En outre, ce processus réduit considérablement les émissions de CO₂ associées à la fabrication et au transport de nouveaux équipements ou de pièces de rechange.

Ces solutions offrent des avantages économiques clairs en plus des gains environnementaux. Les équipements rénovés coûtent généralement 40 à 60 % de moins que les machines neuves, tout en offrant une seconde vie avec une durée de vie comparable à celle des nouveaux modèles. Cette approche prolonge considérablement la durée de vie des actifs et optimise le coût total de possession (TCO). En réutilisant des composants critiques et en minimisant la consommation de nouvelles ressources, le programme de BIA soutient activement les principes de l'économie circulaire et atténue les contraintes de la chaîne d'approvisionnement.

Ce programme de rénovation et de reconditionnement est rendu possible grâce à l'expertise technique de BIA et à son réseau de quatre Centres de reconditionnement de composants (CRC) situés en Belgique, au Sénégal, au Burkina Faso et en Zambie. Ces installations sont occupées par des techniciens et des ingénieurs hautement qualifiés, garantissant une exécution de qualité et une création de valeur locale. Grâce à cette initiative, le groupe BIA permet à ses clients d'atteindre des objectifs de durabilité de plus en plus exigeants

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

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

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

tout en obtenant des avantages financiers et opérationnels à long terme.

1.2 Recyclage

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

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

1.3 Contrôle de la contamination

Le contrôle de la contamination est une pratique fiable et durable essentielle pour obtenir un travail de qualité, garantir la durée de vie déclarée par le fabricant et maintenir la satisfaction des clients. Le programme de contrôle de la contamination consiste à mettre en œuvre des mesures à chaque étape de toute intervention pour garantir l'absence de contamination dans les circuits ouverts, tels que les systèmes hydrauliques et de carburant. Les contaminants primaires, poussières et particules en suspension dans l'air, sont méticuleusement gérés pour garantir leur exclusion. Ces contrôles ont un impact positif non seulement sur les machines, mais aussi sur la santé et la sécurité des techniciens.

Grâce à notre programme de contrôle de la contamination, nous garantissons la qualité des rénovations et des reconditionnements. En gérant efficacement la contamination, nous évitons une réduction de la durée de vie des machines et de leurs composants. Par exemple, une machine correctement entretenue aura une durée de vie plus longue qu'une machine qui n'est pas correctement entretenue. En assurant la surveillance de la qualité et en maintenant les machines à des niveaux de production optimaux, nous leur évitons d'avoir à fonctionner plus longtemps pour atteindre la même production. Par exemple, si une machine perdait 20 % de sa puissance en raison d'une soupape ou d'un piston coincé, elle devrait fonctionner pendant 6 jours pour atteindre la production qu'une autre machine fonctionnant à ses performances maximales pourrait atteindre en 5 jours.

Le contrôle de la contamination garantit la longévité de l'équipement, réduit les coûts d'exploitation et améliore ainsi la satisfaction des clients. Dans la pratique, toutes les mesures nécessaires doivent être prises à chaque étape, tant dans les ateliers que sur le terrain, pour que les systèmes ouverts lors des interventions restent exempts de toute contamination.

Avantages du contrôle de la contamination :

- Maintien de performances optimales de la machine pour éviter les pertes de productivité et l'augmentation des émissions de CO₂.
- Garantie de la durée de vie annoncée au moment de la vente : nous veillons à ce que les machines et leurs composants atteignent leur durée de vie prévue tout en garantissant une utilisation de qualité.
- Garantie d'un travail local de qualité pour réduire le besoin de transport de pièces de rechange et par conséquent les émissions de CO₂.

Depuis 2020, BIA a mis en place un programme visant à améliorer le contrôle de la contamination. L'initiative a débuté avec les Centres de reconditionnement et s'est ensuite étendue aux principaux ateliers en 2021, aux opérations sur le terrain en 2022 et aux activités minières en 2023.

KPI

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

	BIA CC	BIA CC critique	Niveau
Dakar	80.60%	86.70%	SILVER
Fleurus	85.90%	91.50%	GOLD
Kitwé	NE	NE	GOLD
Ouaga CRC	85.70%	96.00%	GOLD
Atelier Ouaga	78.70%	91.20%	SILVER

CC: Contrôle de la contamination
CRC: Centre de reconditionnement des composants

2. Innovations liées à l'efficacité énergétique

Nos solutions SmartFleet^{DX} aident nos clients à :

- **Réduire le temps d'immobilisation** de 10 à 30 %.
- **Réduire la consommation de carburant** de 10 à 30 %.
- **Augmenter la durée de vie** des composants.
- Offrir un **environnement de travail plus sûr** au personnel.

Les solutions numériques sont devenues des outils indispensables pour promouvoir le développement durable. Ces technologies innovantes permettent d'optimiser les performances des machines, de réduire l'impact environnemental et d'améliorer la sécurité opérationnelle. Grâce à des recommandations basées sur les données et à des logiciels de gestion et d'optimisation de la productivité, ces solutions numériques améliorent en permanence l'efficacité énergétique des équipements d'exploitation. Cette approche permet de mesurer et de réduire significativement les émissions de gaz à effet de serre et la consommation de ressources naturelles.

Les solutions numériques vont au-delà de l'optimisation énergétique. Elles prolongent également considérablement la durée de vie des équipements et de leurs consommables en minimisant les pertes d'énergie pendant la production, le transport et la distribution des machines, réduisant ainsi les coûts et l'impact environnemental.



SmartFleet^{DX}:

Permettre des opérations de flotte durables



Chez SmartFleet^{DX}, nous pensons que la transformation numérique est un moteur clé des opérations durables. Notre gamme de solutions et d'applications numériques aide les clients à exploiter leurs flottes plus efficacement en fournissant des recommandations complètes et des informations exploitables. Ces outils leur permettent de prendre des décisions éclairées chaque jour.

Nous nous concentrons sur plusieurs catégories d'activités à fort impact environnemental :

2.1 Réduction des émissions et de la consommation de carburant pour un impact positif sur le CO₂

En tirant parti d'une approche axée sur les données, nous aidons nos clients à optimiser les itinéraires et les cycles sur leurs sites, en minimisant les temps d'arrêt et les inefficacités opérationnelles. Cela améliore l'efficacité globale tout en réduisant les émissions inutiles de gaz à effet de serre. Nos recommandations d'experts aident les secteurs de la construction, des carrières et de l'exploitation minière à fonctionner de manière plus intelligente et plus durable sur le plan environnemental.

SmartFleet^{DX} aide les clients à réduire leur consommation de carburant de 15 à 40 %, ce qui se traduit par des réductions significatives des émissions de CO₂. Rien qu'en 2024, les flottes utilisant SmartFleet^{DX} ont évité d'émettre plusieurs centaines de tonnes de CO₂.

2.2 Prolonger le cycle de vie des équipements pour soutenir une économie circulaire

Grâce à des recommandations de maintenance prédictive et préventive, le Centre d'expertise SmartFleet^{DX} améliore non seulement l'efficacité opérationnelle, mais prolonge également la durée de vie globale des composants et de l'équipement de la machine. Cela réduit le besoin de remplacements prématurés, minimise les déchets et soutient un modèle d'économie circulaire.

2.3 Améliorer la sécurité et le comportement du conducteur pour un lieu de travail plus sûr

En analysant les tendances, les alertes et le comportement des opérateurs, nous contribuons à des environnements de travail plus sûrs, en particulier autour des machines mobiles. Nos outils et solutions de surveillance, tels que les systèmes d'évitement de collision (CAS), aident à prévenir les accidents et à réduire le risque d'incidents impliquant des équipements mobiles.

et du personnel sur site. Notre objectif est de favoriser un environnement sain, sans stress et sûr pour tous ceux qui travaillent autour d'équipements lourds.

2.4 Donner les moyens aux données pour un meilleur reporting ESG

Grâce à la numérisation, SmartFleet^{DX} réduit les processus papier et centralise les données de la flotte, ce qui permet aux clients de suivre et de rendre compte plus facilement de leurs performances ESG (environnementales, sociales et de gouvernance). Notre solution s'aligne sur les principaux Objectifs de développement durable (ODD), y compris l'action climatique et la consommation responsable.

Principaux bénéfices :

- Le système Start/Stop réduit le temps d'immobilisation du moteur (économie de carburant de 20 % à 40 %)
- Diminution des heures de fonctionnement du moteur
- Réduction de la consommation d'énergie
- Coûts de maintenance plus faibles
- Réduction de l'usure du moteur et des composants majeurs
- Durée de vie prolongée de la machine
- Amélioration de la productivité (litres/tonne)

Tous ces avantages contribuent à optimiser les opérations et à réduire globalement l'empreinte carbone, ce qui profite à la fois à BIA et à nos précieux clients.

Indicateurs environnementaux (GRI 300 : Normes environnementales)

Ces indicateurs de performance aident nos clients à réduire leur impact environnemental et à contribuer au développement durable :

Consommation de carburant (GRI 302 : Énergie)

- Indicateur SmartFleet^{DX} : Quantité de carburant consommée par un engin lourd sur une période donnée.

- Lien GRI : GRI 302-1 (Consommation d'énergie au sein de l'organisation).

Émissions de CO₂ (GRI 305 : émissions)

- Indicateur SmartFleet^{DX} : Quantité de CO₂ émise par les machines lourdes, calculée sur la base de la consommation de carburant.
- Lien GRI : GRI 305-1 (Émissions directes de GES – Scope 1).

Indicateurs économiques (GRI 200 : Normes économiques)

Rendement des ressources (GRI 201 : Performance économique)

- Indicateur SmartFleet^{DX} : Coût d'exploitation par unité de production, y compris les économies réalisées grâce à l'optimisation de la consommation de carburant.
- Lien GRI : GRI 201-1 (Valeur économique directe générée et distribuée).

Indicateurs de performance clés

Utilisation de l'équipement

- Indicateur SmartFleet^{DX} : Taux d'utilisation des machines lourdes (heures de fonctionnement par rapport aux heures disponibles).
- Lien GRI : Bien qu'il ne soit pas directement lié à une norme GRI, cet indicateur peut soutenir les rapports sur la performance économique et opérationnelle.

Preventive Maintenance

- Indicateur SmartFleet^{DX} : Pourcentage de tâches de maintenance effectuées à temps conformément au programme de maintenance préventive.
- Lien GRI : Indicateur de soutien à la performance économique et environnementale en réduisant le risque de pannes majeures et les impacts environnementaux associés.





5 Nos collaborateurs

5.1

Notre approche

Aujourd'hui, les employés attendent de leur entreprise bien plus que de simples produits ou services. Ils recherchent un but, une contribution sociale et une répartition juste et équitable de la valeur créée, en particulier envers les communautés et les régions vulnérables.

Chez BIA, nous nous engageons à construire un environnement de travail multiculturel et international qui reflète la diversité de nos équipes et trouve un écho auprès de nos collaborateurs. Rien de tout cela ne serait possible sans le talent, l'énergie et la motivation d'individus désireux de façonner l'avenir et de créer un impact significatif.

Pour favoriser cet état d'esprit, nous organisons régulièrement des initiatives qui promeuvent des valeurs partagées et contribuent à faire de notre vision durable une réalité tangible. Nous sommes convaincus qu'en célébrant les réussites collectives et individuelles – et en apprenant de nos défis – nous pouvons créer de l'élan et encourager la pensée positive.

Le développement durable ne concerne pas seulement l'environnement. Il s'agit aussi de personnes. Par la manière dont nous interagissons avec nos employés, nos clients et les générations futures, BIA vise à contribuer à un monde du travail plus humain, inclusif et tourné vers l'avenir.

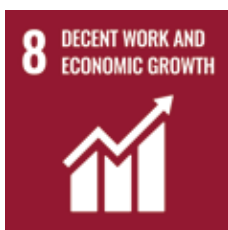


5.2

Diversité et égalité des chances



Réduction des inégalités dans les pays et entre les pays.



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

Contributions actuelles de BIA aux ODD 8 et 10

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

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

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

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

Sujets relatifs à l'ODD 8 et l'ODD 10 pertinents pour la BIA

1. Promouvoir un recrutement responsable et inclusif chez BIA

Chez BIA, nous pensons que le recrutement ne consiste pas seulement à pourvoir des postes, mais aussi à construire une communauté durable, diversifiée et hautement performante sur tous les continents.

En 2024, notre personnel était composé de 38 nationalités différentes, avec 85 % des employés engagés sur des contrats à durée indéterminée.

Nos activités de recrutement s'alignent sur nos engagements envers les ODD 8 (Travail décent et croissance économique) et 10 (Réduction des inégalités).

Notre approche repose sur les principes suivants :

- Sélection basée sur le mérite : Nous recrutons les candidats uniquement sur la base de leur expérience, de leurs compétences et de leur potentiel, comme décrit dans des descriptions de poste transparentes, sans discrimination liée à l'origine, au sexe, à l'âge ou au milieu social.
- Sensibilisation aux préjugés : Nos équipes de recrutement et nos responsables du recrutement sont régulièrement sensibilisées et formées pour reconnaître et neutraliser les préjugés inconscients pendant le processus de sélection, en favorisant l'équité à chaque étape.
- Respect du droit du travail : Tous les employés reçoivent des contrats qui respectent la législation du travail applicable dans chaque pays où nous opérons.

- Protection des données personnelles : Dans le cadre de nos obligations de conformité au RGPD, nous traitons les données personnelles des candidats de manière responsable et transparente, en garantissant la confidentialité, la sécurité et le respect des droits à la vie privée.
- Promotion des talents locaux : Environ 86,1 % de nos recrutements sont réalisés localement, ce qui renforce le tissu social et contribue au développement économique des communautés dans lesquelles nous opérons.
- Mobilité interne et évolution de carrière : Nous encourageons activement la mobilité interne au sein de notre Groupe, en soutenant les opportunités de développement de carrière grâce à des offres d'emploi transparentes sur notre site Web interne dédié aux carrières, conformément à notre clause de mobilité interne de la politique de recrutement.

Indicateurs de performance clés relatifs à l'ODD 10

Diversité des employés 2024 – GRI 405-1		Nombre	%
Nombre d'employés		1.373	N/A
Sexe	Homme	1.125	82%
	Femme	228	18%
Groupe d'âges	Moins de 30 ans	248	18%
	Entre 30 et 50 ans	929	68%
	Plus de 50 ans	196	14%
Zone	Europe	198	14,4%
	Afrique	1.172	85,4%
	Asie	3	0.2%

Recrutement 2024 – GRI 401-1		Nombre	%
Nombre d'embauches		485	35%
Sexe	Homme	402	83%
	Femme	83	17%
Groupe d'âges	Moins de 30 ans	231	48%
	Entre 30 et 50 ans	233	48%
	Plus de 50 ans	21	4%
Zone	Europe	49	10,1%
	Afrique	435	89,7%
	Asie	1	0,2%

Rotation 2024 – GRI 401-1		Nombre	%
Nombre d'employés (rotation)		620	45%
Sexe	Homme	437	82%
	Femme	183	18%
Groupe d'âges	Moins de 30 ans	222	34,2%
	Entre 30 et 50 ans	316	48,6%
	Plus de 50 ans	112	17,2%
Zone	Europe	102	16,5%
	Afrique	517	83,4%
	Asie	1	0,2%

Ratio du salaire de base à la rémunération des femmes et des hommes – GRI 405-2

	Mali		Mauritanie		Sénégal		Guinée	
Niveau	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
A	126%	0%	100%	0%	88%	98%	88%	83%
B	101%	104%	121%	78%	84%	0%	77%	85%
C	104%	78%	100%	0%	96%	79%	138%	0%
D	100%	0%	0%	0%	96%	113%	195%	175%
E	103%	97%	100%	0%	148%	108%	213%	0%
F	116%	0%			133%	106%	146%	0%
G	106%	0%			147%			

	Cameroun		Burkina Fasso		Togo		Bénin	
Niveau	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
A	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
B	100%	98%	100%	96%	94%	100%	101%	85%
C	105%	96%	99%	105%	0%	100%	97%	102%
D	100%	104%	100%	99%	0%	0%	100%	0%
E	100%	120%	90%	127%	0%	0%	0%	0%
F	100%	0%	100%	0%	100%	0%	80%	119%
G								

	Zambie		DRC		Île Maurice		Belgique	
Niveau	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
A	99%	106%	100%	0%	104%	128%	111%	0%
B	100%	89%	123%	121%	96%	98%	97%	111%
C	100%	83%	123%	0%	94%	88%	105%	101%
D	96%	121%	126%	121%	100%	94%	91%	101%
E	100%	92%	129%	0%	106%	99%	93%	102%
F	100%	94%	113%	98%	99%	91%	95%	91%
G	100%	0%			0%	89%	96%	104%
H					137%	0%	91%	92%

En outre, chaque nouvel arrivant est informé des engagements de BIA en matière de développement durable dès son arrivée et est encouragé à contribuer activement à notre environnement de travail durable, inclusif et responsable.

En construisant des équipes solides basées sur le talent, le respect et les valeurs partagées, BIA continue de façonner un avenir positif et durable pour nos employés et nos parties prenantes dans le monde entier.

2. Mettre en œuvre une politique salariale juste et transparente

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

Nous adhérons à une politique salariale juste et transparente en :

- Exposant clairement les variables qui influencent les salaires depuis l'offre d'emploi et le début du processus de recrutement, notamment :
 - La catégorie du poste occupé. Tous nos postes sont décrits et compilés dans un cadre de référence de poste (avec description du poste, responsabilités et compétences requises). Ces positions sont ensuite pondérées et classées (de grade A à grade J) selon la méthodologie MERCER IPE.
 - Ancienneté au niveau du poste (nombre d'années dans le poste).
 - Ancienneté dans le poste et toute certification officielle supplémentaire détenue.
- Établissant et adaptant les barèmes de salaires pour chaque pays où BIA opère et par niveau de catégorie. Ces barèmes sont mis à jour chaque année pour refléter les tendances du marché (pouvoir d'achat, références, barèmes obsolètes).

- Appliquant l'égalité salariale (sur la base de l'échelle salariale définie) pour un poste spécifique dans un pays donné, en garantissant une rémunération égale pour les individus ayant les mêmes compétences et la même expérience, indépendamment du sexe, de l'origine, de la religion ou de tout autre critère personnel.
- Menant une revue annuelle des salaires pour tous les employés, tant au niveau du Groupe qu'au sein de chaque pays. Au cours de cet examen, nous veillons à ce que les salaires soient alignés sur l'évolution de carrière de chaque individu.

3. Encourager le dialogue social

Le dialogue social est d'une importance capitale pour BIA. Nous visons à favoriser la compréhension mutuelle entre les employés et à résoudre les problèmes liés au travail collectivement et de manière constructive.

En Belgique, les discussions et négociations entre les employeurs et les travailleurs sur les questions relatives au lieu de travail se déroulent principalement par l'intermédiaire du Conseil d'entreprise et du Comité pour la prévention et la protection au travail.

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

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

En outre, si nécessaire, chaque employé de BIA a accès à un RH Business Partner dans son pays respectif.

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

Le délai de préavis et les modalités de consultation et de négociation sont précisés dans nos conventions collectives.

Le Conseil d'entreprise et le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) se réunit une fois par mois.

Les communications font l'objet d'une consultation et la consultation a lieu une semaine après les réunions.



4. Protéger et assurer les travailleurs et leurs familles

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

- La mise en place d'un système de gestion de la Santé, de la Sécurité et de l'Environnement (SSE).
- Comité de Prévention et de Protection au Travail (CPPT) / Comités de Santé et Sécurité au Travail (CSST) au sein du Groupe.
- Constitution d'un fonds commun de placement (fonds de solidarité) entre les salariés.
- Protection sociale, y compris assurance maladie, couverture médicale et assurance hospitalisation.
- Les voyageurs et les expatriés sont couverts par des contrats spécifiques d'assistance médicale en situation d'urgence

5. Gestion du développement de carrière

La gestion de carrière consiste à concevoir et mettre en œuvre des parcours de carrière pour chacun de nos collaborateurs, en favorisant leur épanouissement et leur motivation à rester au sein de notre entreprise. Elle consiste à offrir à nos collaborateurs des perspectives professionnelles et personnelles à long terme et de promouvoir leur potentiel de développement en ligne avec nos objectifs.

Depuis 2021, nous avons harmonisé notre plan de gestion des performances à l'échelle du Groupe, pour tous les employés (tant le personnel que les consultants), dans toutes nos entités et pour tous les grades de fonction.

Chaque année, pour 100 % des salariés, il existe une fixation d'objectifs individuels liés à leur poste, un bi-

lan de mi-année sur la réalisation de ces objectifs et les moyens à mettre en œuvre, et une évaluation formelle des performances en fin d'année. Ce processus offre l'opportunité d'évaluer leurs performances individuelles par rapport aux objectifs fixés précédemment, de déterminer l'octroi de primes de performance et de décider de l'évolution de carrière.

Pour 2024, à la clôture de la période d'évaluation annuelle, 86,5 % des collaborateurs du Groupe ont fait l'objet d'un bilan de fin d'année documenté dans notre système intégré de gestion des performances. Les 19 % d'employés restants n'ont pas fait l'objet d'un bilan de fin d'année documenté dans les délais impartis pour deux raisons principales : (1) absence du salarié et/ou de son évaluateur, et (2) départ annoncé du salarié au T1 2025.

Nos collaborateurs sont éligibles à une prime de performance dont les conditions sont formalisées dans la politique de prime de performance de notre Groupe. Cette prime de performance est basée sur un pourcentage du salaire de base annuel (ou salaire de base annuel majoré d'une indemnité de pénibilité pour les expatriés dans le système de rotation) défini par grade. La prime de performance varie également en fonction du type de contrat (permanent, à durée déterminée ou temporaire) et de la répartition entre la performance individuelle et la performance de l'entreprise.

Plus qu'une simple stratégie de performance, nous visons à faire de la gestion de carrière une véritable opportunité d'épanouissement professionnel pour nos collaborateurs.

La mobilité interne est notre principal canal de recrutement, représentant plus des deux tiers de nos postes vacants au sein de notre organisation. Pour encourager et soutenir la mobilité interne, nous utilisons divers outils de préparation des candidats, y compris centres

Indicateurs de performance clés relatifs à l'ODD 8

Pourcentage d'employés bénéficiant d'évaluations de performance – GRI 404-3		Nombre	%
Nombre d'employés avec PMP*		1.188	86,5%
Sexe	Homme	986	83%
	Femme	202	17%
Groupe d'âges	Moins de 30 ans	162	13,6%
	Entre 30 et 50 ans	845	71,1%
	Plus de 50 ans	181	15,3%
Zone	Europe	161	13,6%
	Afrique	1.024	86,2%
	Asie	3	0,2%

* PMP : Score de performance du personnel

d'évaluation, centres de développement, feedback à 360 degrés, plan de formation individuel et/ou collectif, et coaching.

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

6. Offre d'horaires de travail flexibles

BIA tient compte des différentes contraintes de ses collaborateurs en offrant des horaires de travail flexibles. Sous réserve de certaines conditions précisées dans notre règlement de travail, les horaires flexibles permettent aux collaborateurs de gérer leur temps de travail de manière plus efficace et efficiente pour accomplir leurs tâches. Leur application peut toutefois varier d'une entité à l'autre. Cette flexibilité permet aux employés de se concentrer sur leur travail lorsqu'ils sont les plus productifs, ce qui leur permet d'aborder leurs responsabilités d'une manière plus personnalisée qui correspond mieux aux besoins fluctuants de notre entreprise.

Nous mettons en œuvre cet engagement en :

- Permettre aux salariés de répartir leur temps de travail dans les limites du règlement de travail, tout en assurant le bon fonctionnement du service.
- Donner aux travailleurs, dont les fonctions le permettent en Belgique, la possibilité de travailler en télétravail jusqu'à deux jours par semaine.
- Offrir des congés compensatoires aux employés qui se rendent en Afrique à des fins professionnelles

si ces voyages sont organisés pendant leur temps personnel.

- Respecter les réglementations locales en mettant en œuvre des horaires de travail qui comprennent un système de compensation des heures supplémentaires.

7. Politique de télétravail

Bien que notre entreprise reste la priorité, chaque employé est censé travailler au bureau au moins trois jours par semaine. Le nombre de télétravailleurs au sein d'un service peut également être limité en fonction des besoins de l'entreprise ou du service spécifique. Chaque service détermine le type et le nombre de tâches éligibles au télétravail. En outre, chaque télétravailleur doit obtenir le consentement de ses supérieurs hiérarchiques pour participer au programme. Le télétravail étant une opportunité et non un droit absolu, la décision finale incombe à la direction.

Une ancienneté de 3 mois chez BIA est requise pour être éligible au télétravail. Cela garantit que le programme d'intégration et le coaching sur le terrain ne sont pas compromis.

Le télétravail est autorisé pendant un maximum de deux jours par semaine. Il s'agit de journées complètes et différentes dispositions sont possibles.

Les performances des télétravailleurs seront mesurées de la même manière que celles des non-télétravailleurs, selon un processus qui inclut la gestion des objectifs, des résultats attendus et des performances globales.



Santé et sécurité



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

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

Contributions actuelles de BIA aux ODD 3

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

Thèmes liés à l'ODD 3 pertinents pour BIA

1. Politique de santé, de sécurité et d'environnement (SSE)
2. La culture HSE
3. La mise en place d'un système de gestion de la Santé, de la Sécurité et de l'Environnement (SSE)
4. Prévention des accidents de la route en Afrique
5. Formation à la gestion de la santé, de la sécurité et de la gestion environnementale

1. Politique HSE/Santé, Sécurité et Environnement

Pour BIA, la santé, la sécurité et l'environnement sont des priorités absolues et font partie intégrante des opérations. La recherche de l'excellence est essentielle pour répondre aux attentes de nos clients, fournisseurs et employés, et pour concrétiser notre vision « être le fournisseur privilégié de solutions performantes, innovantes et respectueuses de l'environnement ».

Pour atteindre cet objectif, nous préservons le bien-être physique et psychologique de notre personnel, protégeons l'environnement, respectons les exigences légales applicables dans tous nos territoires, améliorons continuellement notre système de gestion de la santé et de la sécurité au travail et mettons en œuvre la consultation et la participation des employés.

En plus des points mentionnés ci-dessus, BIA s'engage à :

Prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles

Il est essentiel de fournir un environnement de travail sain et adapté à nos employés, techniciens et sous-traitants dans toutes nos entités. Nous devons éliminer les dangers et réduire les risques pour la santé et la sécurité au travail.

L'intégration de notre système de gestion de la santé, de la sécurité et de l'environnement dans toutes nos opérations internes et externes est d'une importance capitale.

Réduction de l'impact sur l'environnement

En étroite collaboration avec nos clients et fournisseurs, nous mettons en œuvre des initiatives et des mesures concrètes pour réduire l'impact de nos activités sur l'environnement afin de le préserver.

Respect des exigences légales

Le respect des exigences légales en matière de santé, de sécurité et d'environnement dans tous nos territoires et le maintien d'une surveillance réglementaire constante sont essentiels à la continuité de nos opérations.

Améliorations permanentes

L'amélioration continue de nos performances HSE grâce à un système d'évaluation transparent de nos résultats en matière de sécurité, de santé et d'environnement est cruciale pour maintenir nos principaux objectifs : **ZÉRO accident et ZÉRO maladie professionnelle !**

Assurer la participation et la consultation des employés

Impliquer et consulter les employés est important pour maintenir notre culture HSE. Maintenir cette culture implique de fournir les ressources humaines et techniques nécessaires à la gestion et au contrôle de notre système de gestion de la santé, de la sécurité au travail et de l'environnement.

Cette politique sera régulièrement révisée et mise à la disposition des parties prenantes par le biais de nos canaux de communication.

2. La culture SSE

Les accidents et les maladies au travail peuvent être évités.

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

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

Renforcer la culture de la sécurité, c'est renforcer la compétitivité en incitant les salariés à effectuer correctement leur travail afin d'éviter les accidents. Lutter contre les pratiques inadéquates améliore non seulement la sécurité, mais a également un impact positif sur la qualité et la productivité.

3. Système de gestion de la Santé, de la Sécurité et de l'Environnement (SSE)

Notre ambition, Zéro Accident, consiste à éradiquer les accidents (blessures et fuites) dans toutes nos opérations. Chaque employé de BIA s'efforce quotidiennement d'atteindre cet objectif.

Pour atteindre cet objectif de Zéro Accident, nous nous concentrons sur :

- La sécurité de nos employés.
- La mise en place et le suivi des processus et instructions préventifs.
- L'amélioration de nos systèmes.
- Aller au-delà de la stricte conformité réglementaire avec des réglementations.



Notre ambition:
Objectif ZERO
Accident

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

Nous mettons en œuvre notre système de gestion de la Santé, de la Sécurité et de l'Environnement (SSE) dans tous les pays BIA. Une surveillance rigoureuse est cruciale pour l'ensemble de l'entreprise. Notre système garantit non seulement la sécurité et le bien-être des employés, mais il protège également l'environnement et promeut la durabilité des opérations. La prévention des accidents et des incidents environnementaux est une priorité, garantissant que nos opérations sont à la fois sûres et durables.

La prévention des accidents du travail, la réduction des risques professionnels et la minimisation de notre empreinte écologique sont quelques-uns des avantages qui résultent de la mise en œuvre d'un système SSE efficace. De plus, en respectant des normes élevées en matière de santé, de sécurité et d'environnement, nous garantissons la conformité aux réglementations en vigueur. Grâce à notre système de gestion de la santé, de la sécurité et de l'environnement chez BIA, nous avons mis en évidence les avantages suivants :

Amélioration de la sécurité des employés

- Réduction des accidents : Atteindre le zéro accident sur les sites miniers où BIA est présent depuis deux ans et demi. En outre, au sein de nos entités, nous avons constaté une réduction de 75 % du nombre d'accidents et une réduction de 94 % des jours de travail perdus par rapport à 2022.



- Bien-être des employés : Notre système contribue à garantir un environnement de travail sûr et sain, contribuant ainsi au bien-être général de nos employés.

Conformité aux réglementations

- Conformité aux lois et aux réglementations : Le système de management SSE aide l'entreprise à respecter les lois et les réglementations locales, nationales et internationales, évitant ainsi les amendes et les sanctions.
- Préparation de l'audit : Une documentation et des procédures bien établies facilitent les audits internes et externes, démontrant la conformité de l'entreprise aux exigences légales et autres.

Réduction des coûts

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

Protection de l'environnement

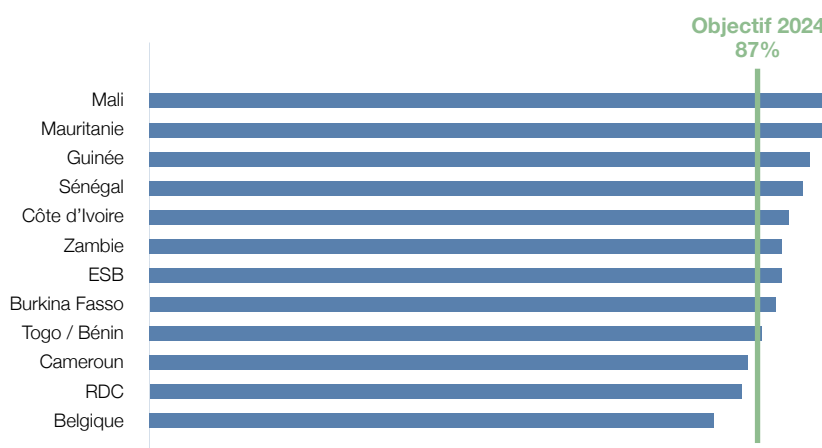
- Réduction de l'empreinte écologique : Notre système SSE contribue à minimiser les impacts négatifs sur l'environnement, tels que les émissions polluantes et la gestion des déchets.
- Durabilité : La promotion de pratiques durables contribue à la préservation des ressources naturelles, ce qui profite à la fois à l'entreprise et à la société à long terme.

Amélioration des performances globales

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

BIA a établi un indicateur interne appelé « Score de performance de sécurité. » Cet indicateur nous permet de suivre le niveau de maturité de notre système de management de la Santé, de la Sécurité et de l'Environnement ainsi que les résultats par pays. Notre objectif pour chaque pays en 2024 est de 87 %.

Score de performance en matière de sécurité 2024



Formation à la gestion de la santé, de la sécurité et de l'environnement

Chez BIA, le développement durable commence par les personnes. Notre engagement en faveur de l'excellence en matière de santé, de sécurité et d'environnement (SSE) repose sur une approche structurée et stratégique de la formation, de la sensibilisation et du développement des compétences. Notre procédure de formation, de sensibilisation et de compétence SSE garantit que tout le personnel – y compris

les employés, les sous-traitants et les visiteurs – est correctement formé et conscient de ses responsabilités en matière de protection de la santé, de protection de l'environnement et de promotion de pratiques durables.

Notre programme de formation SSE

L'objectif principal de notre initiative de formation SSE est de garantir que les personnes impliquées dans des tâches potentiellement à haut risque sont pleinement compétentes, informées et alignées sur nos valeurs.

Les compétences sont évaluées et renforcées par :

- Formation et expérience professionnelle.
- Formation SSE ciblée et orientation sur le terrain.
- Cours de remise à niveau continus et réunions « toolbox » quotidiennes.

Cette approche structurée s'aligne sur nos objectifs de développement durable plus larges, garantissant que les opérations répondent non seulement aux normes de conformité, mais qu'elles favorisent également une culture proactive de la sécurité et de l'environnement.

En 2024, le département SSE a réussi à former efficacement plus de 90 % de nos employés, démontrant notre engagement solide à intégrer une culture SSE durable dans l'ensemble de nos opérations.

Portée et responsabilité

Le cadre de formation s'applique à :

- Tout le personnel de BIA et les sous-traitants effectuant des tâches qui peuvent présenter des risques pour la santé, la sécurité ou l'environnement.
- Visiteurs et entrants temporaires sur le site, qui reçoivent des briefings d'intégration personnalisés.

Une responsabilité claire est maintenue grâce à l'implication des responsables, des responsables SSE, des coordinateurs et des superviseurs, chacun jouant un rôle défini dans la mise en œuvre et l'amélioration continue de la formation.

Éléments clés de la formation

Notre programme de renforcement des compétences est multifacette, reflétant le contexte opérationnel et environnemental complexe dans lequel BIA opère :

- **Programmes d'intégration SSE** pour les nouveaux employés et sous-traitants, adaptés aux dangers spécifiques au site.
- **Intégration spécifique au poste** pour familiariser le personnel avec les risques environnementaux et les pratiques de travail sûres.
- **Réunions « Toolbox » quotidiennes et Discussions Toolbox** pour une communication en temps réel sur les risques et la sensibilisation à l'environnement.
- **Formation spécialisée aux travaux dangereux** couvrant les espaces confinés, la manipulation des produits chimiques et le fonctionnement de l'équipement.
- **La formation des superviseurs** s'est concentrée sur le leadership en matière de performance SSE et de gestion des incidents.

Promouvoir des comportements durables

La formation met l'accent non seulement sur la conformité, mais aussi sur la transformation comportementale. Les salariés sont régulièrement sensibilisés sur :

- Les impacts environnementaux de leur travail.
- Les protocoles de gestion des déchets.
- Préparation aux situations d'urgence.
- Utilisation responsable des équipements et économies d'énergie.

Évaluation et amélioration continue

Pour garantir un impact durable, BIA effectue régulièrement des évaluations de formation au moyen de :

- Évaluations post-formation.
- Suivi des présences et des performances.
- Examen périodique et mise à jour du contenu de la formation en fonction des changements opérationnels.

Tous les dossiers de formation sont gérés de manière centralisée et liés aux données RH pour garantir un suivi transparent des niveaux de compétence du personnel.

En investissant dans une formation SSE systématique et en intégrant la conscience environnementale dans chaque rôle, BIA renforce son engagement en faveur du développement durable. Le renforcement des capacités n'est pas un exercice ponctuel. Il s'agit d'une stratégie continue et évolutive visant à aligner le comportement humain sur nos responsabilités en matière d'environnement et de sécurité.

4. Notre méthode 5S

L'approche 5S constitue une méthode pragmatique et concrète d'amélioration de la situation existante basée sur les idées et la participation des acteurs de terrain et, plus généralement, de l'ensemble du personnel. Tous les départements de l'entreprise sont impliqués dans cette initiative.

Nous définissons le poste de travail dans son sens le plus large, englobant tout lieu où le travail est effectué. Il peut s'agir d'une machine, d'un établi, d'un bureau, d'une zone d'un entrepôt ou d'un magasin de stockage. La notion de poste de travail inclut également son environnement immédiat. Le résultat de la méthode 5S peut se résumer comme suit : « S'approprier son espace de travail. »

En intégrant les principes des 5S en mettant l'accent sur le développement durable, nous nous engageons à optimiser non seulement l'efficacité et l'organisation des espaces de travail, mais aussi à réduire l'impact environnemental de nos opérations. Cela inclut la gestion responsable des ressources, la minimisation des déchets et la promotion de pratiques écologiques sur chaque poste de travail. Cette approche contribue à un environnement de travail plus sain et à des performances durables de l'entreprise.

Politique 5S de BIA

BIA s’engage à mettre en œuvre les meilleures pratiques 5S pour créer des espaces de travail agréables, propres, confortables et sûrs pour ses employés et partenaires. À cette fin, un cadre de référence 5S a été créé pour fournir des directives sur la mise en œuvre de la méthode 5S dans nos ateliers et nos magasins.

Les objectifs du programme BIA 5S visent à :

- Réduire le risque d’incidents et d’accidents du travail.
- Mettre en œuvre des pratiques écologiques.
- Créer un environnement de travail réduisant le gaspillage.
- Améliorer la productivité et la qualité du service.
- Réduire les coûts.

La politique 5S est appliquée au niveau opérationnel et sert de base pour définir les objectifs, les règles et les principes généraux de la méthode 5S du BIA.

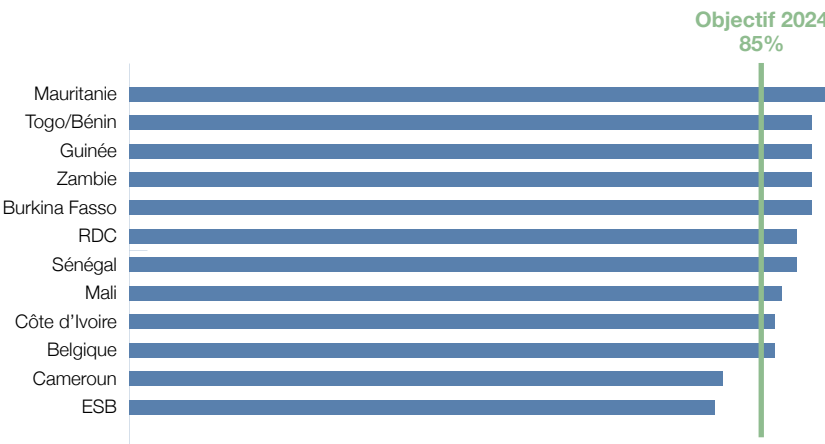
Audits 5S

Pour vérifier notre méthode 5S, des audits sont réalisés régulièrement. Nous vérifions le respect des exigences de notre cadre de référence afin d’assurer la cohérence des auto-évaluations entre les différents sites ou domaines.

Le référentiel 5S décrit les critères et paramètres à contrôler pour chacun des cinq S, ainsi que le niveau attendu pour chacun. Il est associé à un système d’évaluation pour mesurer l’observance et les performances.

Notre objectif par pays en 2024 est de 85 %.

5S Consolidated, Results 2024



5. Risques d’accidents de la route en Afrique

Pour éviter les accidents de la route en Afrique, les véhicules sont équipés de dispositifs de limitation de vitesse (installés au Sénégal et en voie d’être installés au Mali, en Mauritanie et en Guinée) pour signaler les dépassements de vitesse.

Nous sensibilisons tous les collaborateurs à travers des newsletters qui mettent en avant les conséquences des accidents de la route, avec notamment des statistiques et des photos des véhicules endommagés.

Concrètement pour les conducteurs, nous organisons un module SSE d’une heure axé sur les risques routiers.

Nous dispensons des formations et des évaluations aux conducteurs afin de promouvoir des techniques de conduite défensive.

Indicateurs clés de performance relatifs à l’ODD 3

GRI 403-9	Mine	Ateliers
Taux de fréquence	0	3,29
Taux de gravité	0	0,03

Formation continue



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

Engagement stratégique de BIA en matière d'éducation et de formation

Chez BIA, nous reconnaissons que l'investissement dans l'éducation et la formation est une pierre angulaire de notre vision stratégique. Cet engagement améliore non seulement les compétences de notre future main-d'œuvre, mais favorise également la diversité au sein de notre vivier de talents, en répondant au défi essentiel d'aligner les compétences de la main-d'œuvre sur les exigences du poste.

Autonomiser notre personnel grâce à une formation continue

Nous pensons que la formation continue est essentielle pour motiver nos collaborateurs, leur permettre d'acquérir de nouvelles qualifications, accroître leur autonomie et assumer davantage de responsabilités au fil du temps. Notre soutien à long terme à l'éducation s'articule autour de trois initiatives clés :

1. Évolution continue du personnel
2. Mentorat par des experts du secteur
3. Installations de formation de pointe

1. Développement continu du personnel

La culture organisationnelle de BIA repose sur des valeurs axées sur le client, qui se traduisent dans notre devise : « Innover – Collaborer – Oser. » Pour y parvenir, nous avons mis en place une politique complète d'apprentissage et de développement qui garantit à nos employés l'accès aux ressources et aux opportunités nécessaires pour améliorer leurs compétences et leurs connaissances.

Nos initiatives de formation sont conçues pour :

- Répondre aux besoins organisationnels : Fournir aux employés les compétences et les aptitudes nécessaires pour atteindre nos objectifs stratégiques.
- Atteindre les objectifs de développement individuel : Aligner les compétences des employés sur leurs rôles actuels et futurs au sein de l'entreprise.
- Refléter les valeurs fondamentales de BIA : S'adapter

ter aux progrès technologiques et aux demandes du marché pour garder une longueur d'avance sur les tendances du secteur.

Nos programmes de formation couvrent un large éventail de domaines, y compris la gouvernance d'entreprise, la cybersécurité, les ventes, le service, les compétences techniques et les compétences générales telles que le leadership et la gestion. Nous proposons également un programme d'intégration complet pour les nouvelles recrues.

Nous disposons de programmes de formation sur mesure pour différentes fonctions et catégories professionnelles, garantissant que les employés reçoivent la formation nécessaire lors du recrutement ou de la mobilité interne. Fin 2024, nous avons développé 35 Parcours d'apprentissage et notre Catalogue d'apprentissage donne accès à plus de 550 formations en ligne.

BIA soutient également les employés qui souhaitent suivre une formation externe adaptée à nos besoins organisationnels. Nous prenons en charge les coûts (en partie ou en totalité) et prévoyons le temps nécessaire pour la participation.

La formation est dispensée par le biais de divers canaux, y compris des plateformes en ligne, des centres de formation et des sites clients. En 2024, les salariés de BIA ont reçu en moyenne 90 heures (11,5 jours) de formation par personne.

2. Mentorat par des experts du secteur

Nos programmes de formation sont enrichis par l'expertise des professionnels de l'industrie, y compris les employés de BIA et les formateurs de nos fournisseurs. Pour les équipements Komatsu, la formation commence par l'apprentissage en ligne et progresse jusqu'aux sessions en classe animées par des formateurs expérimentés ou dispensées dans les installations des équipementiers. Notre personnel de supervision est formé dans les centres de formation Komatsu au Japon, à Düsseldorf, aux États-Unis et à Dubaï.

3. Installations de formation de pointe

Afin d'assurer une formation de haute qualité à nos techniciens et clients, BIA a investi dans des équipements pédagogiques de pointe et mis en place des centres de formation en Afrique :

- 2012: Dakar, Sénégal
- 2020: Ouagadougou, Burkina Faso
- 2024: Kitwe, Zambie

Ces centres proposent une formation complète sur les machines Komatsu, Bomag et Cummins, supervisée par des instructeurs expérimentés. Les cours sont limités à 8 participants pour garantir une attention personnalisée. À la fin, les participants reçoivent une expertise certifiée par le fabricant.

BIA propose également des formations aux opérateurs du client lors de la livraison de la machine ou sur demande. Les évaluations annuelles des compétences techniques nous aident à créer des plans de formation personnalisés, tous les programmes étant soumis à évaluation et certification.

Engagement pour l'égalité des chances en matière de formation

BIA offre des opportunités de formation égales à tous les employés, quel que soit leur sexe. Chaque employé a des chances égales de développement professionnel et d'accès à des programmes de formation, ce qui est une pierre angulaire de notre stratégie de gestion des talents et de développement des compétences.

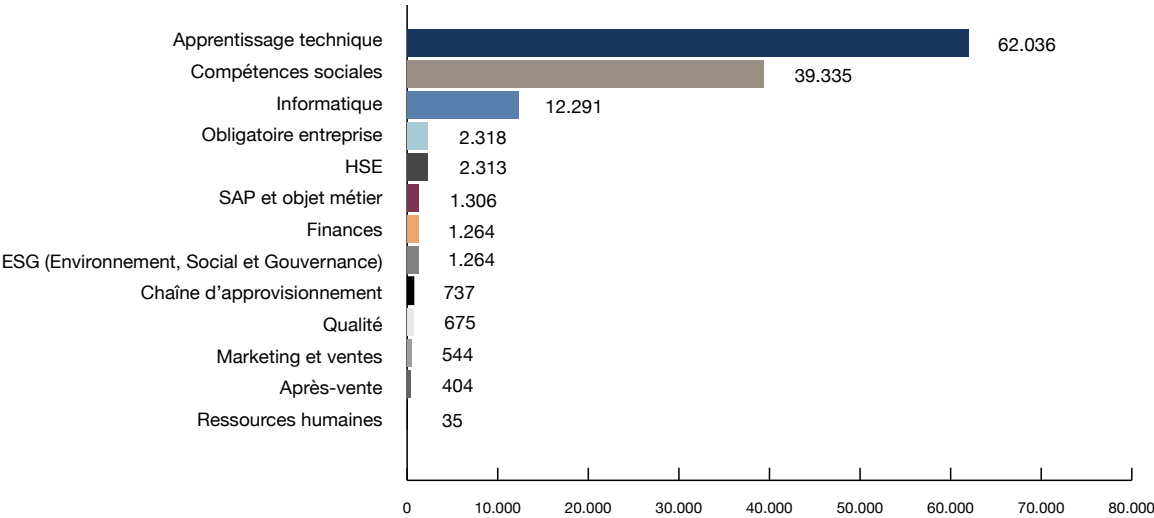
Notre objectif est de nous assurer que tous les employés acquièrent les connaissances et les compétences nécessaires pour exceller dans leurs rôles.



Indicateurs de performances clés relatifs à l’ODD 4

Impact mesuré	Périmètre	Unité	Référence	KPI	2024
Nombre moyen d'heures de formation par employé et par an	Dans nos centres de formation Sur les sites de nos clients	Heures	GRI 404-1	Nombre total d'heures de formation dispensées aux employés/Nombre total d'employés	124,522/1,374 = 90 h/personne
Nombre moyen d'heures de formation par femme et par an				Nombre total d'heures de formation dispensées aux salariées/Nombre total de salariées	12,818/247 = 51 h/femme
Nombre moyen d'heures de formation par homme et par an				Nombre total d'heures de formation dispensées aux employés masculins/ Nombre total d'employés masculins	111,704/1,127 = 99 h/homme

Nombre d’heures de formation par catégorie d’emplois



Nombre moyen d'heures de formation par catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Nombre moyen d'heures de formation par catégorie professionnelle	Nombre total d'heures de formation dispensées à chaque catégorie professionnelle	Nombre total d'employés dans la catégorie professionnelle
Chef de projet avec KAC Fundamental – SABA	50 heures	100 heures	2
Chef de projet avec fondamentaux KLTD – SABA	59 heures	177 heures	3
Responsable de site avec bases KAC – SABA	40 heures	40 heures	1
Responsable de site avec bases KLTD – SABA	40 heures	40 heures	1
Responsable de flotte avec KAC – SABA	40 heures	120 heures	3
Responsable de flotte avec KLTD – SABA	29 heures	0	0
Agents d'arrêt de machine et d'assistance	14 heures	56 heures	4
PSSO et Agents d'assistance	11 heures	11 heures	1
Responsables de la chaîne d'approvisionnement	13 heures	65 heures	5
PSSR	88 heures	264 heures	10



Programmes d'amélioration des compétences des employés en 2024	Nombre d'employés	Durée
Cybersécurité/Crypto	211	3 heures
Méthode 5S	411	10 minutes
Directives de conduite des affaires - Principes et règles fondamentales de conduite au sein de notre entreprise	1.358	20 minutes
Module Terra	1.285	60 minutes
RGPD – Loi sur la confidentialité et la sécurité des données, respect des règles et impact	242	10 minutes
Induction – Programme en ligne pour tous les nouveaux employés BIA (9 modules)	138	12 heures
SAP	733	128 heures
HSE (Santé, Sécurité, Environnement)	136	4 heures
SmartFleet ^{DX}	149	6 heures
Techniques de vente	187	100 minutes
Gérer une équipe et des personnes chez BIA	175	45 heures

Programmes d'aide à la transition pour l'employabilité future et la gestion de fin de carrière en 2024	Nombre d'employés	Durée
Programme de reclassement professionnel selon la CCT 82bis : 60 heures valables pendant 12 mois	4	60 heures

KOMATSU

6 Communautés et développement local



6.1

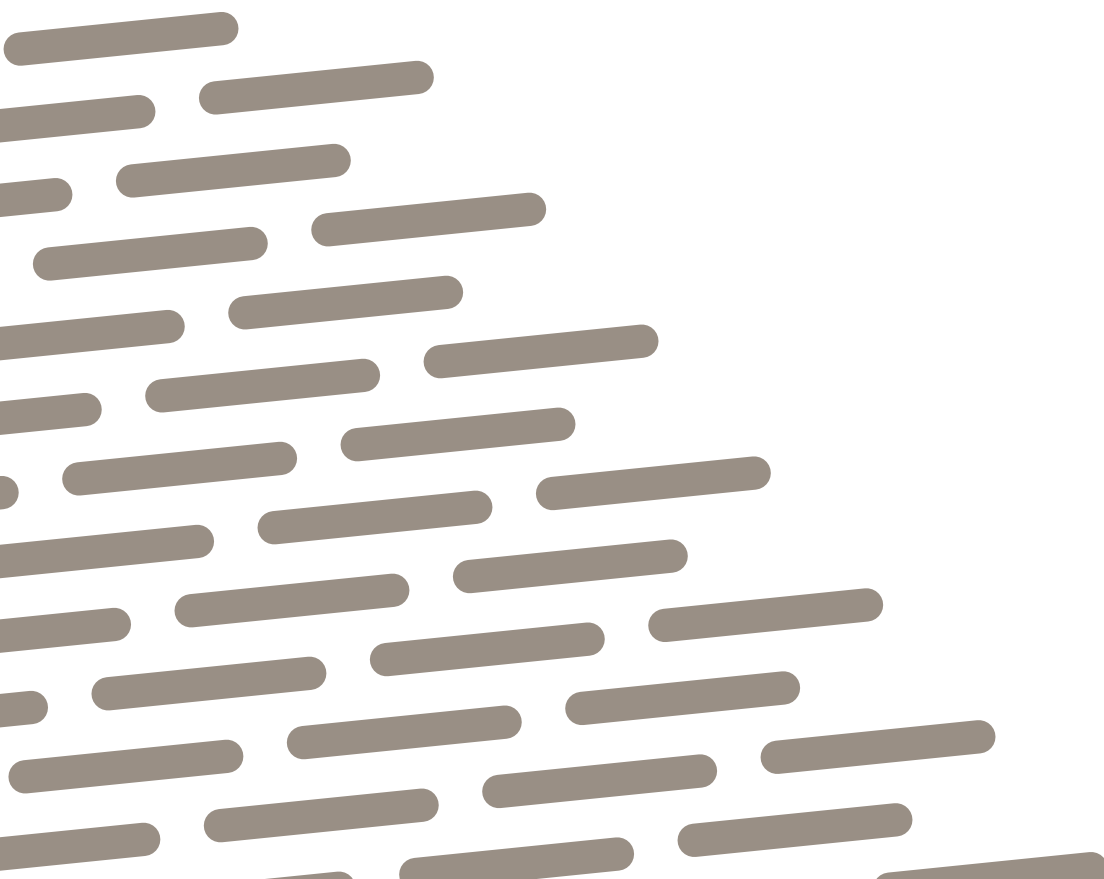
Notre approche

BIA vise à soutenir les initiatives de développement durable afin d'autonomiser les communautés locales dans les pays où nous opérons. Nous voulons pleinement assumer notre rôle en tant qu'entreprise mondiale responsable et contribuer à réduire les inégalités en exploitant le potentiel humain dans notre sphère d'influence.

Tout d'abord, nous nous efforçons de créer des opportunités d'emploi de qualité dans les pays où nous sommes présents.

En outre, toutes les entités BIA en Afrique ont développé divers programmes et actions spécifiques pour soutenir les parties prenantes communautaires, y compris des initiatives visant à renforcer le développement économique local et à soutenir les populations vulnérables.

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



Nos actions

Dans le cadre de son engagement en matière de responsabilité sociale, l'entreprise a mené plusieurs initiatives de solidarité en 2024 au profit des communautés locales. Ces initiatives reflètent notre engagement à contribuer activement au développement social et économique.

En 2024, BIA Sénégal s'est associée à l'ASEDEME en accueillant un jeune de l'association pour l'intégration professionnelle au sein de notre entreprise. L'ASEDEME (Association Sénégalaise pour la Protection des Enfants Déficiants Mentaux) est une ONG locale qui soutient les enfants en situation de handicap intellectuel, lutte contre la stigmatisation et propose une éducation sur mesure dans des centres médico-éducatifs spécialisés – l'un à Dakar (ouvert en 2003) et l'autre à Saint Louis (ouvert en 2008) - au service d'environ 150 enfants et jeunes adultes âgés de 5 à 25 ans.

À travers des formations individualisées et des ateliers hebdomadaires dans des métiers tels que la cuisine, le jardinage, la céramique, la couture, la production de jus et la sérigraphie, l'ASEDEME favorise l'autonomie et les compétences professionnelles.

Elle a été pionnière de l'intégration professionnelle au Sénégal, plaçant de nombreux stagiaires en stage, en contrat à durée déterminée et en contrat à durée indéterminée par le biais de partenariats avec des entreprises locales.

Toutes les entités BIA s'engagent profondément à prendre des mesures concrètes qui soutiennent et stimulent les communautés locales. L'une des traditions de longue date de nos bureaux locaux est la distribution de kits scolaires aux enfants de ces communautés. Cette initiative vise à alléger la charge financière des frais de rentrée scolaire pour les familles, en veillant à ce que chaque enfant ait accès aux outils éducatifs de base dont il a besoin.

Dans le cadre de notre engagement continu en faveur du bien-être de la communauté, bon nombre de nos bureaux fournissent un accès quotidien à de l'eau potable propre et fraîche aux résidents, contribuant ainsi à soutenir leur santé et leurs besoins de base.

Nous avons fait don de médicaments à l'association à but non lucratif *Sunu Doom Sunu Yite*, qui soutient les enfants atteints de cancer en contribuant à leur traitement et à leurs soins. En outre, un soutien a également été apporté à *Kayam Sénégal*, une organisation dédiée à l'aide et à la protection des femmes victimes de violence conjugale.

Enfin, en partenariat avec le Centre national de transfusion sanguine, BIA Sénégal a organisé une campagne de don de sang, mobilisant nos collaborateurs pour contribuer au renforcement des réserves sanguines nationales.

Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'éducation et de la gestion responsable des ressources, nous avons fait don d'un lot d'équipements déclassés à la Cité des Jeunes, un centre de formation professionnelle fondé par Don Bosco en République démocratique du Congo (RDC). Ce centre est dédié à l'éducation des jeunes défavorisés et abandonnés. Située à Lubumbashi, la Cité des Jeunes dispense une formation technique à environ 800 jeunes par an depuis 1964, offrant un programme de trois ans combinant apprentissage théorique et pratique pour préparer les étudiants à intégrer le monde du travail. Les éléments donnés seront utilisés à des fins éducatives et de formation, soutenant la mission du centre d'autonomiser la jeunesse grâce à un apprentissage pratique.

Nous explorons en permanence de nouvelles façons de contribuer au bien-être local, que ce soit par le biais d'un soutien éducatif, de projets communautaires ou de partenariats avec des organisations locales, pour favoriser un impact positif durable.

Partenariats pour le développement



Renforcer les moyens de mettre en œuvre des partenariats mondiaux pour le développement.

Contribution de BIA à l'ODD 17

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

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

1. Soutenir les économies locales

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

Fin 2024, sur un total de 1 374 salariés, plus de 999 sont des ressortissants africains.

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

2. Soutenir les systèmes d'éducation locaux

BIA a établi de solides relations avec plusieurs établissements d'enseignement supérieur en Belgique et en Afrique. Nous apportons notre expertise pour améliorer les programmes d'études et mieux les aligner sur les besoins opérationnels, y compris la gestion responsable.

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

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

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

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



Conclusion

Moving Forward

Au cours des dernières années, nous avons posé les bases de nos ambitions en matière de durabilité, en définissant notre vision, nos objectifs et notre stratégie pour y parvenir. Nous avons commencé à mettre en œuvre des projets ambitieux autour des 4 piliers de notre politique de durabilité, et avons déjà atteint des étapes importantes, telles que la mesure complète de l'empreinte carbone du Groupe BIA et le développement de solutions plus durables et économiquement avantageuses pour nos clients.

Malgré les efforts et les premières réussites, ce n'est que le début d'un long et passionnant voyage vers un avenir plus durable.

BIA continuera d'intégrer la durabilité au cœur de ses valeurs. Une entreprise durable est la seule réponse crédible aux nombreuses crises auxquelles l'humanité et notre planète sont confrontées, et chaque individu, entreprise ou autorité publique peut contribuer et faire partie du changement nécessaire. C'est cette vision que nous garderons à l'esprit alors que nous construisons activement les fondations de notre future stratégie d'entreprise à l'horizon 2030.



Indice GRI

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

Liste d'acronymes

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



Plus d'informations
biagroup.com