



moving
mountains
together



Duurzaamheids- verslag 2024



Equipment — Parts — Service

Inhoudsopgave

1. Inleiding

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

2. Duurzame ontwikkeling

2.1 Onze doelstellingen	9
2.2 Onze prioriteiten	10
2.3 Effectief bestuur	12
2.4 Duurzaamheidsbeleid	15

3. Het milieu

3.1 Onze aanpak	17
3.2 Klimaatverandering	18
3.3 Water- en afvalbeheer	29

4. Technologische Innovatie

4.1 Innovatieve oplossingen en diensten	32
4.2 Duurzame industrialisatie	33

5. Onze medewerkers

5.1 Onze aanpak	38
5.2 Diversiteit en gelijke kansen	39
5.3 Gezondheid en veiligheid	45
5.4 Permanente opleiding	50

6. Gemeenschappen en lokale ontwikkeling

6.1 Onze aanpak	56
6.2 Onze acties	57
6.3 Partnerschappen voor ontwikkeling	58

Conclusie	59
----------------------------	----

GRI Index	60
----------------------------	----

Lijst van afkortingen	61
--	----

1 Inleiding

1.1

Over dit verslag

In dit verslag wordt de duurzame ontwikkelingsaanpak uiteengezet die de BIA Group en zijn dochterondernemingen hebben aangenomen, en worden de acties die ze in 2024 hebben genomen in detail beschreven. De methodologie voor het opstellen van dit duurzaamheidsverslag is afgestemd op de 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) van de Verenigde Naties.

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

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

Boodschap van onze CEO

In 2024 bleef de BIA Groep zich inzetten voor een duurzame toekomst.

Het hele jaar door hebben we onze duurzaamheidsstrategie en -ambities verder vormgegeven en gestimuleerd, terwijl we onze mensen bij belangrijke initiatieven en projecten hebben betrokken.

We zijn verheugd om ons derde activiteitenverslag voor te stellen, dat de vooruitgang belicht die werd geboekt in de 4 pijlers die aan de basis liggen van onze verbintenissen en die afgestemd zijn op de Duurzame Ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties.

Ten eerste, wat betreft **het milieu** en onze ambities op het gebied van **klimaatverandering**, heeft BIA een volledige CO₂-voetafdrukmeting uitgevoerd, inclusief alle BIA-entiteiten en -gebieden. Met een aanwezigheid op het Afrikaanse continent in meer dan 10 landen om onze klanten te bedienen en complexe aankoop- en logistieke operaties, vormde deze oefening een echte uitdaging op het vlak van gegevensverzameling en -verwerking. Het is geen verrassing dat onze totale koolstofuitstoot is toegenomen (in vergelijking met 2022), aangezien dit voornamelijk te wijten is aan de toename van het bereik en de territoria. De koolstofvoetafdruk van de BIA Groep in 2024 zal als basis dienen om het transitieplan van de BIA Groep te implementeren en om onze voortdurende inspanningen in de komende jaren te meten. Deze baseline voor 2024 benadrukt twee belangrijke conclusies: ten eerste zijn de directe emissies van BIA Group verre van verwaarloosbaar en moeten ze aangepakt worden met serieuze decarbonisatieverplichtingen, en ten tweede moeten emissies in onze upstream- en downstream-waardeketen (vooral in verband met de productie en het gebruik van de apparatuur die we verkopen) aangepakt worden door een blijvende nauwe samenwerking met zowel onze leveranciers als onze klanten.

BIA is ervan overtuigd dat nieuwe **technologische innovaties** en **diensten met toegevoegde waarde** de sleutel zijn tot de ontwikkeling van milieuvriendelijkere oplossingen. BIA blijft sterke banden aanknopen met haar belangrijkste leveranciers, waaronder KOMATSU, om nieuwe technologische ontwikkelingen op te volgen die de energie-efficiëntie van uitrustingen verhogen, zoals elektrische en batterijaangedreven voertuigen, technologische innovaties op basis van brandstofcellen of mogelijkheden om alternatieve brandstoffen te gebruiken. Op dezelfde manier blijft BIA investeren in de ontwikkeling van eigen diensten met toegevoegde waarde, die een bewezen positieve impact hebben op zowel onze klanten als op de planeet, in termen van kostenreductie en ecologische voetafdruk. Onze Smartfleet^{DX} en Overhaul/Rebuild Solutions zijn twee belangrijke gebieden die positief kunnen bijdragen aan een duurzamere mijnbouw, bouw en infrastructuur.

We zijn doorgesgaan met het verbeteren van de efficiëntie en veerkracht van onze **toeleveringsketen**, waarbij we belangrijke gebieden hebben geïdentificeerd waar verbeteringen mogelijk zijn om de impact op het milieu te verminderen en de logistiek en het gebruik van hulpbronnen te optimaliseren. Door duurzaamheidsprincipes in te bedden in transport- en voorraadbeheerprocessen boeken we meetbare vooruitgang op het gebied van

energie-efficiëntie, afvalvermindering en verantwoord inkopen.

Onze **mensen** staan centraal in alles wat we doen en in onze strategische prioriteiten. De veiligheid en gezondheid van onze teams blijven absolute prioriteiten voor BIA. We blijven een sterke bedrijfscultuur van NUL risico's en NUL ongevallen opbouwen en aanmoedigen, door middel van voortdurende training en leiderschapsprogramma's om ons niveau van uitmuntendheid in dit opzicht te handhaven. We zijn er trots op te kunnen melden dat we in de mijnbouw al meerdere jaren op rij **ZERO ongevallen** hebben bereikt (2022, 2023 & 2024, wat neerkomt op 1124 dagen), een bemoedigend resultaat dat onze toewijding aan veiligheid weerspiegelt. De zorg voor onze mensen is net zo belangrijk in onze bedrijfscultuur en we hebben een breed scala aan welzijnsinitiatieven aangemoedigd en zien opzetten in alle BIA-gebieden, tot leven gebracht door onze lokale welzijnscomités.

Bouwen aan een duurzame toekomst vereist dat we niemand achterlaten. Als internationale onderneming hebben we een sterke lokale voetafdruk ontwikkeld in de landen waar we actief zijn. Vooral op het Afrikaanse continent vinden we het belangrijk dat onze aanwezigheid een positieve impact heeft op de lokale gemeenschappen. Dit doen we door lokale werkgelegenheid en opleidingsmogelijkheden te creëren, lokale economieën te versterken door waar mogelijk lokale leveranciers te selecteren en projecten te ondersteunen die zijn ontworpen om lokale gemeenschappen of achtergestelde minderheden te versterken.

Bij BIA is Duurzaamheid niet zomaar een modewoord, het maakt deel uit van onze kernwaarden. De voorbije jaren hebben we een sterke basis gelegd voor duurzaamheid, waarvan de resultaten op relatief korte tijd al duidelijk zichtbaar zijn. Maar we zijn ons ook bewust van de weg die nog te gaan is om onze groeiende duurzame ambities voor de toekomst waar te maken. Omdat BIA ervan overtuigd is dat duurzame groei de enige weg vooruit is, zal de BIA Groep Duurzaamheid hoog op de agenda houden bij het definiëren van de bouwstenen van haar nieuwe bedrijfsstrategie in 2025. We delen graag een aantal van onze belangrijkste prioriteiten, waaronder de goedkeuring van een robuust transitieplan, de integratie van geavanceerde digitale oplossingen om de energie-efficiëntie te verbeteren en het voorraadbeheer te optimaliseren, de verdere inzet van hernieuwbare energie in onze Afrikaanse vestigingen, de uitbreiding van initiatieven op het gebied van de circulaire economie door middel van verbeterde CRC-capaciteiten, en de implementatie van gestandaardiseerde duurzame inkooppraktijken in onze hele waardeketen.

Romain Bia
CEO



1.3

Over BIA Group

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

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

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

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

het bedrijf klanten in de buurt van hun operationele locaties snel kan helpen en ondersteunen.

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

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



Onze activiteiten

BIA Group is een dynamische organisatie die actief is in een breed scala aan sectoren in België, Luxemburg en meer dan 20 Afrikaanse landen. Met meer dan 1.350 medewerkers, waaronder meer dan 62% hoogopgeleide ingenieurs en technici, biedt BIA uitzonderlijke diensten.

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

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

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

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

Naast dit dienstenaanbod biedt BIA ook de SmartFleet^{DX}-oplossing, een krachtig digitaal platform dat alle informatie van het wagenpark van de klant in realtime centraliseert en voorspellend onderhoud biedt. Die oplossing verhoogt de productiviteit, vermindert het risico op fouten en verbetert de veiligheid. Bovendien helpt ze om de kosten onder controle te houden, de levensduur van apparatuur te verlengen en de milieu-impact te verminderen door de brandstof-, olie- en CO₂-uitstoot te optimaliseren.

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

Op 31 december 2024 stelde BIA



1,374 Mensen te werk



999 Gefocust op Afrika



39 Gemiddelde leeftijd



62% Technici en ingenieurs



5.1 Gemiddelde jaar



38 Nationaliteiten

1.5

Onze cultuur

Onze bedrijfscultuur omvat de gedeelde waarden, standpunten, normen en overtuigingen die onze organisatie en haar leden bepalen, alsook de aard van de organisatie zelf.

Ze stippelt een duidelijke koers uit voor alle medewerkers en partners van BIA, en verduidelijkt waarom en hoe BIA zijn doelstellingen de komende jaren zal bereiken.

Visie

BIA streeft ernaar een **duurzame**, onafhankelijke groep te zijn waarvan het meerderheidsbelang in familiebezit is, en wil daarvoor zijn aanwezigheid in de **Benelux en Afrika** uitbreiden.

BIA consolideert zijn groei en winstgevendheid als **Komatsu-distributeur** en wordt door zijn klanten gewaardeerd voor hoogwaardige producten en diensten, met een focus op de **bouw- en mijnbouwsector**.

BIA zal zijn positie blijven versterken door de sectoren **Transport en Energie** verder te ontwikkelen en zijn activiteitenportefeuille uit te breiden



Waarden

Uitmuntendheid

Passie

Duurzaamheid

Ondernemerschap



Missie

Gedreven door passie leveren we hoogwaardige apparatuur, diensten en technologieën om de productiviteit van klanten te vergroten, de veiligheid te verbeteren en de impact op het milieu te verminderen.



Mentaliteit

Dicht bij de klant blijven

Innoveren

Samenwerken

Durven



2 Duurzame ontwikkeling

2.1

Onze doelstellingen

De Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) van de VN zijn een wereldwijde oproep om acties ondernemen om onze wereld te transformeren en de uitdagingen aan te pakken waarmee we worden geconfronteerd, waaronder die met betrekking tot armoede, onderwijs, klimaatverandering, aantasting van het milieu, welvaart, vrede, rechtvaardigheid en ongelijkheid. BIA Group is er vast van overtuigd dat bedrijven, naast overheden, een cruciale rol moeten spelen bij het bereiken van deze SDG's.

De Agenda 2030 roept bedrijven uitdrukkelijk op om bij te dragen aan de SDG's via hun strategieën en hun maatschappelijke verantwoordelijkheden. Investeren, de ontwikkeling van producten en diensten, en de implementatie van beste praktijken zijn allemaal duurzaamheidshefbomen voor bedrijven. De inzet en deelname van alle bedrijven bij het streven naar duurzame ontwikkeling zijn essentieel. Zonder deze gezamenlijke inspanning zou de stabiliteit van de markten

in het gedrang kunnen komen, aangezien een bedrijf alleen in een duurzame omgeving kan gedijen.

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



Onze prioriteiten

In 2022 en 2023 heeft BIA zijn eerste grote materialiteitsanalyse uitgevoerd om de duurzaamheidskwesties te bepalen die het meest direct verband houden met zijn activiteiten en waarop het een snelle en meetbare impact kan hebben. In 2024 heeft BIA zijn strategie voor duurzame ontwikkeling verder ontwikkeld door projecten en initiatieven op te starten om de vastgestelde prioriteiten aan te pakken.

Deze materialiteitsmatrix toonde het relatieve belang van duurzaamheidskwesties voor elk van onze stakeholders. De resultaten vormden de leidraad voor ons strategisch denken en hielpen ons risico's te beheren, zodat onze stakeholders merkten dat hun mening belangrijk is. In 2025 zal BIA zijn eerste dubbele materialiteitsanalyse uitvoeren, waarbij naast de impactmaterialiteitsanalyse ook een financiële materialiteitsanalyse wordt opgenomen.

Onze methodologie

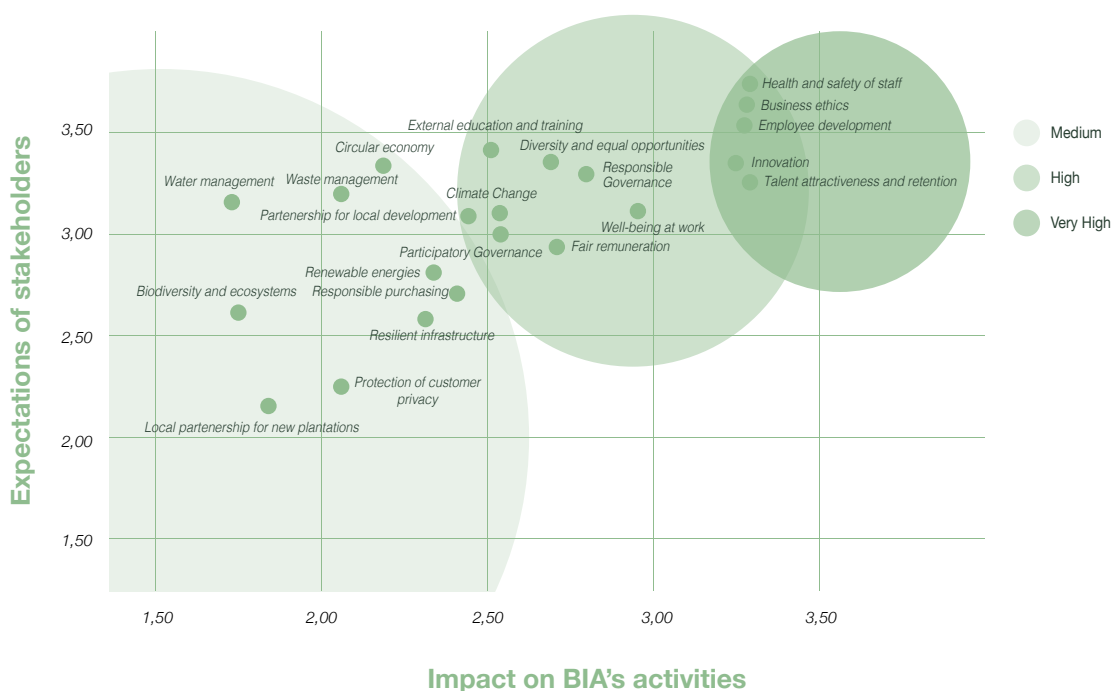
Met de materialiteitsmatrix konden we de meningen en feedback van onze interne medewerkers, maar ook van onze externe partners, zoals klanten en vertegenwoordigers uit de verenigingswereld in België en Afrika, verkrijgen.

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

1. Thema's identificeren.
2. Enquête uitvoeren bij externe en interne stakeholders.
3. Resultaten analyseren en valideren.



Globale materialiteitsmatrix van BIA



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

De belangrijkste vastgestelde uitdagingen zijn:

Zeer hoge prioriteit

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

Hoge prioriteit

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

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

Effectief bestuur



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

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

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

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

Onderwerpen met betrekking tot maatschappelijke verantwoordelijkheid van BIA

- Duurzaamheidsbeleid
- Verantwoord bestuur
- Business Code of Conduct
- Bestrijding van corruptie en witwassen van geld
- Bestrijding van illegale handel
- Bestrijding van belangenconflicten
- Mensenrechten
- Bescherming persoonlijke levenssfeer

Huidige bijdragen van BIA aan SDG 16

BIA zet zich in voor een ambitieus duurzaamheidsbeleid en geeft zichzelf de middelen om vooruitgang te boeken door middel van programma's, procedures, maatregelen en doelstellingen die zijn vastgesteld om ervoor te zorgen dat de verbintenis effectief op het terrein wordt uitgevoerd. We stimuleren continue verbeteringen op het gebied van duurzaamheid.

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

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

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

Uit diverse mogelijkheden om zijn identiteit als verantwoordelijk en eerlijk bedrijf dat openstaat voor de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen uit te dragen, kiest BIA ervoor zich momenteel op acht actiegebieden te richten.

1. Een duurzaamheidsbeleid implementeren

Omdat we ons bewust zijn van de urgentie duurzaamheidskwesties aan te pakken, heeft BIA een ambitieus duurzaamheidsbeleid aangenomen met duidelijke ambities op het gebied van duurzame ontwikkeling.

Dit rapport is het resultaat van een eerste diepgaande analyse van de impact van BIA op de 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen, uitgevoerd in 2021 en 2022. Het geeft een gedetailleerd overzicht van de aanhoudende inzet van BIA voor duurzaamheid, en stelt ons in staat om onze vooruitgang op te volgen en belangrijke doelstellingen en indicatoren aan elkaar te koppelen om continue verbetering te bevorderen.

Ons duurzaamheidsbeleid is onze roadmap die ons leidt bij de identificatie van projecten om onze verbintenissen na te komen in onze vier pijlers: milieu, werknemers, gemeenschappen en innovatie.

2. Participatief bestuur implementeren

Zoals bij elk verantwoord familiebedrijf is een van de

belangrijkste uitdagingen het hebben van bestuursleden met de expertise en onafhankelijkheid om in het belang van ons bedrijf te handelen.

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

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

3. Teams samenbrengen rond de gedragscode

Sinds 2014 heeft BIA een Business Code of Conduct ingevoerd. Deze gedragscode is van toepassing op alle BIA-entiteiten wereldwijd en op alle BIA-medewerkers bij aanwerving. Hij is ook verplicht voor al onze leveranciers.

Het doel van de Business Code of Conduct is om BIA-teams te verenigen rond gedeelde waarden en verbintenissen op het gebied van bedrijfsethiek. Zo kunnen we een uniforme cultuur binnen alle entiteiten opbouwen, gebaseerd op maatschappelijke verantwoordelijkheid en de bestrijding van corruptie, witwassen van geld, illegale handel en belangenconflicten. Daarnaast benadrukt hij de verdediging van de mensenrechten, transparantie en de bescherming van consumentengegevens.

De gedragscode verplicht ons om te voldoen aan wettelijke verplichtingen en om relaties op te bouwen die gebaseerd zijn op wederzijds respect, eerlijkheid en integriteit. Hij moedigt ons ook aan de goede reputatie van BIA in elk land waar we actief zijn te handhaven en te verbeteren.

BIA verwacht ook van zijn leveranciers dat ze zijn Business Code of Conduct naleven.

Alle BIA-medewerkers kunnen een klacht indienen bij de Compliance Officer of de HR-manager wegens niet-naleving van de Business Code of Conduct. Alle klachten worden grondig onderzocht en kunnen indien nodig leiden tot corrigerende maatregelen.

BIA heeft voor alle medewerkers en onderaannemers een uniek, formeel en vertrouwelijk kanaal ter beschikking gesteld om zaken te melden: ethics@biagroup.com. Dit kanaal is ook beschikbaar voor derden om melding te maken van elke vorm van wangedrag waargenomen in de gebouwen van BIA of met betrekking

tot het gedrag van BIA-medewerkers en onderaannemers, in overeenstemming met deze Business Code of Conduct. Een melding wordt omschreven als een mondelinge of schriftelijke mededeling van informatie, inclusief een redelijk vermoeden, over feitelijke of potentiële schendingen (handelingen of nalatigheden) die betrekking hebben op de naleving en toepassing van deze Business Code of Conduct. Elke werknemer en onderaannemer wordt aangemoedigd een melding te maken. Hierdoor voorkomen we aanzienlijke gevolgen die tot juridische geschillen kunnen leiden en de reputatie van BIA kunnen aantasten.

De Business Code of Conduct wordt regelmatig herzien om ervoor te zorgen dat ze up-to-date is met de relevante regelgeving en de vereisten van BIA. Deze gedragscode heeft nooit voorrang op nationale of internationale wettelijke vereisten.

4. Bestrijding van corruptie en witwassen van geld

BIA heeft verschillende maatregelen genomen om corruptie en witwassen van geld te bestrijden:

- We aanvaarden voortaan uitsluitend bankoverschrijvingen voor betalingen, behalve voor zeer kleine bedragen. Er wordt dus niet meer contant betaald voor machines of diensten. Dit beleid is van kracht om betrokkenheid bij witwasactiviteiten te voorkomen en de veiligheid van onze medewerkers te waarborgen.
- Op onze locaties hebben we ook het gebruik van kassa's afgeschaft of sterk beperkt, behalve in uitzonderlijke gevallen. In plaats daarvan bevorderen we het gebruik van bankrekeningen om mogelijke verduistering te voorkomen.
- We implementeren systematisch verbeterde due diligence-procedures, zoals "know your customer/supplier" -protocollen. We controleren risicobedrijven continu om economische en menselijke verliezen en milieuschade te voorkomen. Bijgevolg kunnen we soms bepaalde klanten of leveranciers uitsluiten van onze activiteiten.

5. Bestrijding van illegale handel

We hebben maatregelen genomen om illegale handel te bestrijden, zodat we niet medeplichtig worden aan dergelijke activiteiten. Bij twijfel voeren we nalevingscontroles uit met behulp van internationale databases. Als er twijfel bestaat over verdachte activiteiten, zowel upstream als downstream van onze waardeketen, nemen we onmiddellijk contact op met de relevante overheidsinstanties. Daarnaast verlenen we onze volledige medewerking aan overheidsinstanties met betrekking tot specifieke sectoren.

6. Bestrijding van belangenconflicten

BIA heeft verschillende maatregelen genomen om belangenconflicten te voorkomen:

- Wij geven alle belangen of verbanden die van invloed kunnen zijn op de activiteiten van ons bedrijf volledig en transparant aan.
- Wij sluiten elke directe samenwerking met overheden uit om de volledige naleving van de toepasselijke wet- en regelgeving te garanderen.

7. Bescherming van de mensenrechten

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

Als onderdeel van deze overeenkomsten werkt BIA uitsluitend met volwassenen die in het bezit zijn van een geldige burgerlijke of juridische identiteit en voldoen aan de lokale wetgeving.

Om bij te dragen aan de sociaal-professionele integratie van studenten (zowel minderjarigen als volwassenen met een burgerlijke identiteit) in de landen waar BIA actief is, biedt BIA ook stages (werk-studeren of voltijds, met of zonder tussenkomst van een school) of tijdelijke contracten aan.

BIA voert de nodige verificaties uit van de burgerlijke of juridische identiteit van personen bij de bevoegde autoriteiten in elk land. Deze referenties worden dan opgenomen in de respectievelijke arbeids- of dienstovereenkomsten.

8. Bescherming van de privacy van de consument

BIA wil ieders privacy garanderen in overeenstemming met wettelijke en reglementaire bepalingen met betrekking tot de eerbiediging van het privéleven. Om de gegevensbeveiliging te garanderen, hebben we verschillende maatregelen geïmplementeerd:

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

Belangrijke prestatie-indicatoren met betrekking tot SDG 16

Gemeten impact	ICP/KPI	Eenheid	Benchmark	2024
Bescherming van privacy	Totaal aantal gegronde klachten over inbreuken op de privacy van klanten	Aantal klachten	GRI-norm 418-1	0
Naleving van wetten en sociale en economische regels	Aanzienlijke boetes en niet-monetaire sancties voor niet-naleving van sociale en economische wetten en/of regelgeving	\$ Munt, aantal sancties	GRI-norm 419-1	0
Corruptiebestrijding	Totaal aantal bevestigde incidenten waarbij medewerkers werden ontslagen of gesanctioneerd wegens corruptie	Aantal incidenten	GRI-norm 205-3	0

Duurzaamheidsbeleid

Dag na dag integreert BIA alle dimensies van duurzame ontwikkeling in zijn strategie, projecten en activiteiten. Het beleid inzake duurzame ontwikkeling vormt de basis van deze aanpak, en stuurt zowel de milieu- als sociale verbeteringen op korte en middellange termijn aan.

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

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

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

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

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

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

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

Voor de technologische innovatie verbindt BIA Group zich ertoe om:

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

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



Romain Bia
CEO BIA Group



3 Het milieu

3.1

Onze aanpak

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

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

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

- actief te voldoen aan alle toepasselijke wet- en regelgeving en milieueisen;
- af te stemmen op relevante industriestandaarden met betrekking tot het beheer van milieurisico's;
- beheersystemen op te zetten en te onderhouden om de milieuaspecten van onze activiteiten te identificeren, te bewaken en te controleren.



3.2

Klimaatverandering



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

Om de uitdaging van klimaatverandering aan te gaan, zet BIA zich in om de nodige acties te ondernemen om apparatuur te gebruiken en emissiearme diensten en oplossingen aan te bieden om de koolstofvoetafdruk van onze activiteiten te verminderen. Daarnaast betrekken we actief stakeholders, overheden en bedrijven in onze toeleveringsketens om samenwerkingsinspanningen in dit streven te bevorderen.

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

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

Huidige bijdragen van BIA aan de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen

De kernactiviteiten van BIA zijn gericht op de distributie en het onderhoud van civieltechnische en bouw-machines in Europa en Afrika. Van het transporteren van machines naar technische reparatiecentra tot de mobiliteit van personeel, onze activiteiten stoten heel wat broeikasgassen uit.

Na een analyse van onze werkelijke en potentiële negatieve en positieve effecten op de opwarming van

de aarde, hebben we onze directe impact duidelijk als negatief beoordeeld.

BIA neemt zijn rol en verantwoordelijkheid om de klimaatverandering aan te pakken zeer ernstig. Het bedrijf heeft zich als doel gesteld om de veerkracht en het aanpassingsvermogen van menselijke samenlevingen aan klimaatverandering te helpen versterken.

Van alle mogelijkheden om klimaatactie in onze activiteiten te integreren, geeft BIA momenteel prioriteit aan zes actiegebieden.

1. Hernieuwbare energie

BIA zet zich al enkele jaren in voor het bevorderen en gebruiken van hernieuwbare energiebronnen. Sinds 2017 investeert BIA in duurzame energieoplossingen om het elektriciteitsverbruik op veel van zijn bedrijfslocaties te verminderen.

In Fleurus werden in totaal 486 zonnepanelen geïnstalleerd, die 120.000 kWh per jaar opwekken en de uitstoot van 40 ton CO₂ vermijden.

In ons hoofdkantoor in Overijse werden eind 2024 in totaal 250 zonnepanelen geïnstalleerd, met een ver-

BIA blijft investeren in zonne-energie

Site	Plaatsingsdatum	Aantal zonnepanelen	Oppervlakte	Jaarlijkse energieopbrengst	Vermogen	Vermeden uitstoot van broeikasgassen (per jaar)
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

wacht rendement van 97.000 kWh per jaar, waardoor ons hoofdkantoor ongeveer 35% zelfvoorzienend is in elektriciteitsverbruik.

2. Minder energie verbruiken

Via zijn commerciële beleid kiest BIA ervoor apparatuur en diensten te promoten die gunstig zijn voor de klant én de planeet om zo onze klanten te helpen hun energie- en brandstofverbruik te verminderen. Onze initiatieven zijn:

- Integratie en bevordering van de verkoop van premiummachines die voldoen aan de hoogste Europese normen voor het verminderen van vervuilende emissies.
- Ontwikkeling en verkoop van machines met een lagere CO₂-impact op het milieu, zoals hybride of elektrische machines en 'Intelligent Machines Control' (IMC).
- Verstrekking van informatie over de koolstofvoetafdruk van de verkochte oplossingen, op basis van echte informatie uit ons SmartFleet^{DX}-platform en de inefficiënte gebruikstijd van de machine (stilstandtijd).

BIA heeft er ook aan gewerkt om zijn eigen energieverbruik te verminderen door te investeren in zijn infrastructuur:

- Installatie van warmtepompen en mechanische ventilatiesystemen met dubbele flux in onze vestigingen in Overijse en Fleurus.
- Implementatie van een energiezuinige en gecentraliseerde adiabatische airconditioning, die wordt gekenmerkt door een grote ventilator die lucht blaast in een met water doordrenkte spons om de calorien op te vangen (Burkina Faso).
- Gebruik van efficiënte en elektriciteitsvrije natuurlijke airconditioningsystemen (Zambia en Burkina Faso).
- Installatie van ledverlichting in alle landen waar BIA onlangs renovatie- of bouwwerkzaamheden heeft uitgevoerd.

3. Gebouwisolatie

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

- Het hoofdkantoor van BIA in Overijse, dat in 2020 volledig werd gerenoveerd, wordt geclassificeerd als een gebouw met laag verbruik. Het is geïsoleerd met biogebaseerde materialen van natuurlijke en hernieuwbare oorsprong, met behulp van een isolatietechniek met natuurkurk. Deze methode heeft een zeer lage koolstofvoetafdruk en maakt een extra oppervlaktecoating overbodig.
- In Burkina Faso heeft BIA een volledig circulair economisch initiatief ondernomen door zijn hoofdkantoren en omheiningen met gecomprieeerde aardblokken te bouwen. Dit ecologische bouwproces maakt gebruik van duurzame, energiezuinige bouwstenen gemaakt van grond. Gecomprieeerde aardblokken zijn een milieuvriendelijk alternatief voor beton of baksteen, omdat ze de CO₂-uitstoot verminderen, natuurlijke materialen gebruiken en aanzienlijk minder energie vergen om te worden geproduceerd. Daarnaast werd het hele project door een team van lokale vrouwen uitgevoerd, wat waardevolle opleidings- en werkgelegenheidsmogelijkheden binnen de gemeenschap bood.

4. Duurzame mobiliteit

BIA zet zich in voor een verantwoorde aanpak van werknemersmobiliteit. Deze verbintenis komt tot uiting in verschillende acties om de mobiliteit van het personeel te optimaliseren, zoals:

Bevordering van telewerk en virtuele samenwerking.

Sinds 2019 erkent BIA de sociale, economische en milieueffecten van werkgerelateerde mobiliteit. Zelfs vóór de COVID-19-pandemie raadde het bedrijf aan om één dag per week te telewerken voor in aanmerking komende kantoormedewerkers in België en moedigde het het gebruik van teleconferenties aan in plaats van niet-essentiële internationale reizen.



Sinds 2021 is het kader voor telewerk verder ontwikkeld. In België kunnen werknemers met een functie die dit toelaat nu tot twee dagen per week telewerken, hetzij occasioneel, hetzij structureel.

Andere BIA-entiteiten hebben ook geleidelijk telewerk ingevoerd daar waar de infrastructuur en aard van de job dit toelaten, voornamelijk voor bedrijfsfuncties. Bijvoorbeeld:

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

Deze maatregelen dragen bij aan een meer flexibele en inclusieve bedrijfscultuur en verminderen tegelijkertijd onze ecologische voetafdruk door het aantal woon-werkverplaatsingen en zakenreizen te verminderen.

Ondersteuning van de transitie naar elektrische voertuigen in Europa

Wat het aantal voertuigen betreft, heeft België het grootste bedrijfswagenpark van heel BIA. Als onderdeel van zijn duurzaamheidsstrategie heeft BIA zich volledig ingezet voor de transitie naar elektrische mobiliteit. Sinds 2024 kunnen enkel nog 100% elektrische wagens worden besteld. Het is niet langer een beschikbare optie, maar een verplichte keuze voor werknemers in België.

Werknemers hebben toegang tot een online simulator gekoppeld aan realtime marktgegevens, waardoor ze kunnen kiezen uit een actuele selectie van elektrische voertuigen binnen hun toegewezen budget. Dit zorgt voor flexibiliteit en een snelle reactie op nieuwe voertuigreleases en prijswijzigingen.

Om deze transitie te ondersteunen:

- Samenstelling wagenpark (België, vanaf april 2025):
Van de 92 langlopende leasevoertuigen
 - zijn er 33 volledig elektrisch (36%)
 - zijn er 26 plug-in hybrides (28%)
 - zijn er 20 op benzine (22%)
 - zijn er 13 op diesel (14%)

Aangezien alle voertuigen die sinds 2024 worden besteld volledig elektrisch zijn, zal de uitfasering van voertuigen met verbrandingsmotor de komende jaren op natuurlijke wijze versnellen naarmate oudere voertuigen het einde van hun leasecontract bereiken.

In Afrika hebben bedrijfsvoertuigen voorlopig nog allemaal een verbrandingsmotor, hoewel markt- en infrastructuurontwikkelingen nauwlettend in de gaten worden gehouden.

- Laadinfrastructuur:
 - 220 stations in Overijse (10 toegevoegd in maart 2023)
 - 8 stations in Fleurus (geplaatst in 2023)
 - 2 stations in Izegem

- 4 stations in Alleur
- Tevens zijn er 25 laadpalen geïnstalleerd bij werknemers thuis. Zowel de installatie- als de elektriciteitskosten worden volledig door BIA gedekt.

Deze maatregelen weerspiegelen ons langdurige engagement om de koolstofuitstoot te verminderen en tegelijkertijd praktische ondersteuning te bieden aan werknemers die duurzamere mobiliteitsoplossingen kiezen.

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

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

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

5. Onze toeleveringsketen

BIA erkent dat het beheer van zijn toeleveringsketen een essentiële rol speelt in zijn duurzaamheidstraject. Dit betreft het effectief en efficiënt plannen, organiseren en regelen van het transport en de opslag van machines en onderdelen, gestaafd door gerelateerde informatie, om aan de eisen van de klant te voldoen.

Duurzaamheidsinitiatieven in onze waardeketen moeten alles omvatten, van de inkoop van grondstoffen tot de logistiek van de laatste kilometer, en zelfs tot terugzendingen van producten en recyclingprocessen. Daarom is het van cruciaal belang om de hele toeleveringsketen te beheren, van leverancier tot klant.

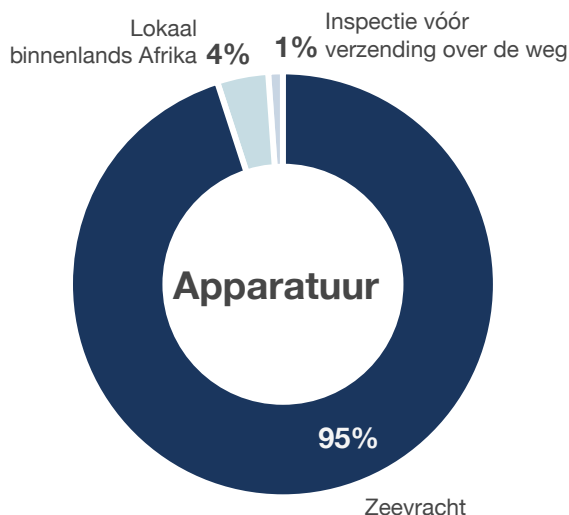
BIA kijkt specifiek naar de duurzaamheid van zijn toeleveringsketen volgens drie pijlers: opslag, klanten en leveranciers.

Verantwoord beheer van onze voorraden en transport

Efficiënt beheer van de toeleveringsketen is een belangrijke hefboom om kosten, onnodig transport en de bijbehorende CO₂-uitstoot te verminderen.

BIA werkt voortdurend aan de verbetering van zijn voorraadbeheerproces en transportlogistiek met al zijn OEM's.

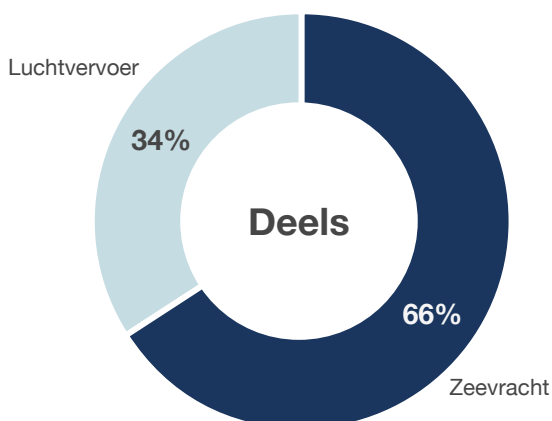
Het merendeel van de zware **apparatuur** wordt uitsluitend over zee vervoerd, waarbij vliegtuigvervoer uitzonderlijk op specifiek verzoek van de klant en in



geval van noodsituaties plaatsvindt. BIA is er trots op samen te werken met scheepvaartbedrijven met sterke duurzaamheidspraktijken, zoals het gebruiken van hernieuwbare energie wanneer de schepen in de haven liggen en het uitschakelen van motoren aan boord. Daarnaast geeft BIA waar mogelijk de voorkeur aan binnenscheepvaart boven wegvervoer.

Onze huidige inspanningen zijn **deels** gericht op een betere planning om meer voorraadorders over zee te vervoeren en tegelijkertijd het aantal dringende orders via luchtvervoer te verminderen.

De modale verschuiving van lucht- naar zeevervoer zal waar mogelijk leiden tot een daling van de transportkosten en de CO₂-uitstoot.



Om deze doelstellingen te bereiken, vergroot BIA het bewustzijn en werkt het actief samen met zijn klanten aan een proactieve voorspelling van het onderdelenverbruik.

In 2024 werd 66% van alle geleverde onderdelen over zee vervoerd, terwijl 34% per lucht werd vervoerd, vaak vanwege dringende behoeften.

Verantwoordelijke leveranciers

BIA zal uitsluitend zakendoen met leveranciers van onderdelen en apparatuur die verantwoordelijk zijn en zich inzetten voor duurzame ontwikkeling.

BIA volgt de onderzoeks- en ontwikkelingsinspanningen van al zijn kritieke leveranciers nauwlettend op, met name hun investeringen in duurzame transportoplossingen en vooruitgang op het gebied van civieltechnische machines. De aangeboden oplossingen omvatten verbeteringen van de energie-efficiëntie, verbeterde energiebewaking en alternatieve duurzame apparatuuropties zoals elektrificatie, agnostische machines en alternatieve soorten brandstoffen.

BIA werkt actief samen met zijn kritieke leveranciers en meet hun inzet voor duurzaamheid aan de hand van jaarlijkse prestatievergaderingen en de beoordeling van hun duurzaamheidsrapporten. Verwezenlijkingen zoals de koolstofneutraliteit van productievestigingen, het gebruik van treinen voor het vervoer van goederen en de bouw van passieve kantoren dragen allemaal bij aan de duurzaamheid van de waardeketen waarin we deelnemen.

Duurzaam inkoopbeleid

BIA werkt aan de implementatie van een duurzaam inkoopbeleid. Onze benadering van duurzame inkooppraktijken staat garant voor milieuverantwoordelijkheid, sociale rechtvaardigheid en economische levensvatbaarheid.

Ons duurzame inkoopbeleid zal de basis vormen van onze inkoopbeslissingen en zal partnerschappen voor een langere termijn bevorderen, met aandacht voor leveranciers en producten die de milieu-impact willen verminderen, eerlijke arbeidspraktijken willen naleven en lokale economieën willen ondersteunen, in lijn met de vier pijlers van ons beleid voor duurzame ontwikkeling.

Verantwoordelijke klanten

BIA verbindt zich ertoe zijn klanten te helpen een duurzamere inkoopaanpak aan te nemen.

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

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

6. Uitstoot van broeikasgassen (CO₂-voetafdruk)

BIA is ervan overtuigd dat het aanpakken van de huidige klimaatcrisis ieders verantwoordelijkheid is:

overheden, bedrijven en individuen. Naast een versterking van het natuurlijke absorptievermogen van de aarde door bescherming van land- en mariene ecosystemen, zijn er innovatieve oplossingen nodig om de uitstoot van broeikasgassen tot aanvaardbare niveaus te verminderen en de opwarming van de aarde tot 2 °C te beperken ten opzichte van het pre-industriële tijdperk, zoals afgesproken in het Akkoord van Parijs.

Hoewel recente studies aantonen dat deze doelstellingen waarschijnlijk niet zullen worden bereikt, zal BIA zich aansluiten bij de voortdurende inspanningen van de bedrijfswereld om hefboomen te identificeren en te activeren om de klimaatopwarming en de schadelijke gevolgen ervan voor onze planeet en ecosystemen te beperken.

Met als doel meer kennis te verwerven en verantwoordelijkheid te nemen bij de aanpak van klimaatverandering, meet BIA al sinds 2020 vrijwillig zijn koolstofvoetafdruk.

6.1 Toepassingsgebied van de koolstofvoetafdruk van BIA Group en methodologie

Aanvankelijk heeft BIA de beoordeling van zijn koolstofvoetafdruk in de vijf meest representatieve en invloedrijke landen van zijn activiteiten en bij drie on-

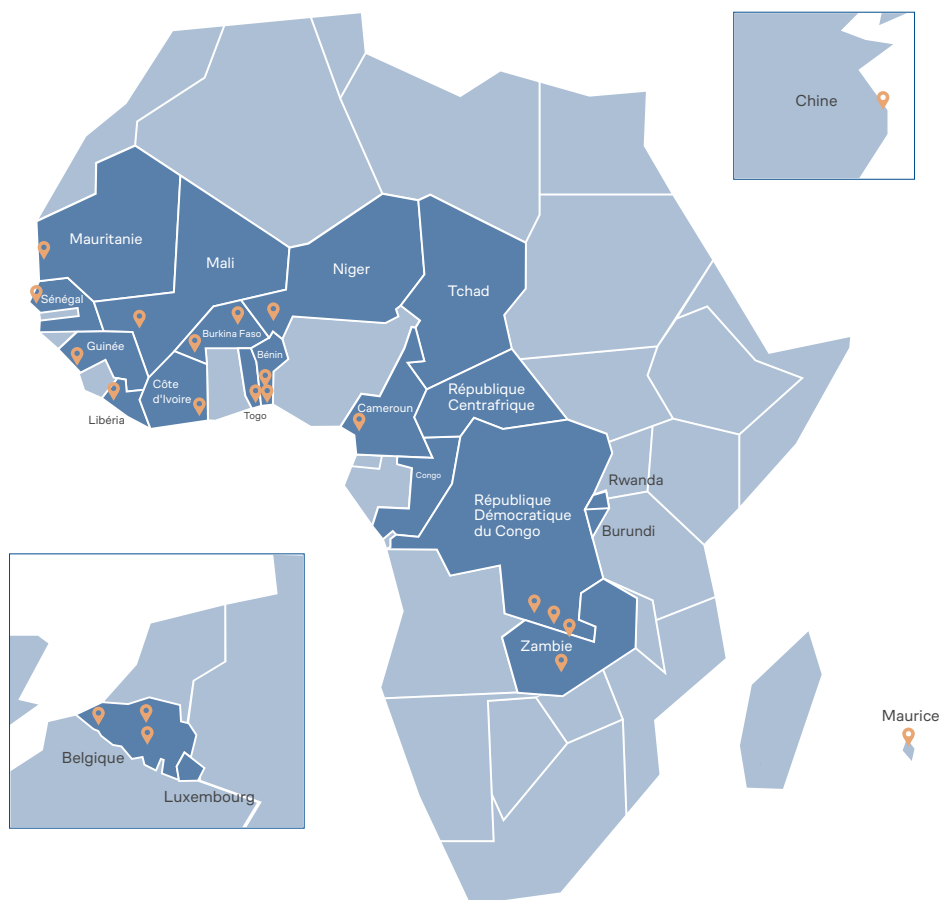
dersteunende entiteiten (BIA ESB, BIA Group en BIA Overseas) uitgevoerd.

Het toepassingsgebied van de koolstofvoetafdruk van BIA Group is daarna vanaf 2024 geleidelijk uitgebreid tot alle entiteiten die deel uitmaken van de BIA Group¹.

De waarde van de koolstofvoetafdruk van BIA Group in 2024 zal voortaan als ons uitgangspunt dienen om:

- het transitieplan van BIA Group op te stellen en te implementeren: concrete oplossingen identificeren om onze koolstofvoetafdruk te verkleinen, zoals het beheersen van ons energieverbruik en het implementeren van innovatieve oplossingen voor energie-efficiëntie;
- samen te werken met onze belangrijkste stakeholders (OEM, belangrijke klanten en leveranciers) om oplossingen te vinden om de uitstoot van broeikasgassen in onze waardeketen te verminderen;
- onze werknemers bewust te maken en te betrekken om de koolstofvoetafdruk van BIA Group te verbeteren.

BIA heeft zijn koolstofvoetafdruk voor 2024 vastgesteld in overeenstemming met het Greenhouse Gas Protocol, de meest gebruikte methodologie voor de boekhouding van broeikasgassen ter wereld².



¹ De term 'BIA Group' die in dit hoofdstuk wordt gebruikt, verwijst naar alle BIA-entiteiten die in de berekening van de perimeter voor de koolstofvoetafdruk zijn opgenomen, met uitzondering van Tramac Benelux NV.

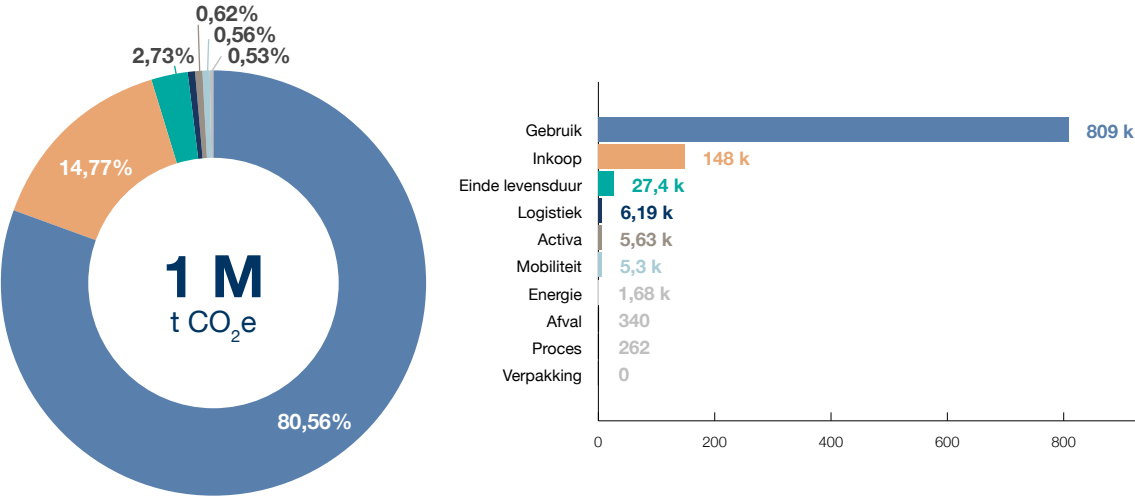
² Voor meer informatie over het GHG Protocol, zie: <https://ghgprotocol.org/>

6.2 Koolstofvoetafdruk BIA Group 2024

1. Totale resultaten

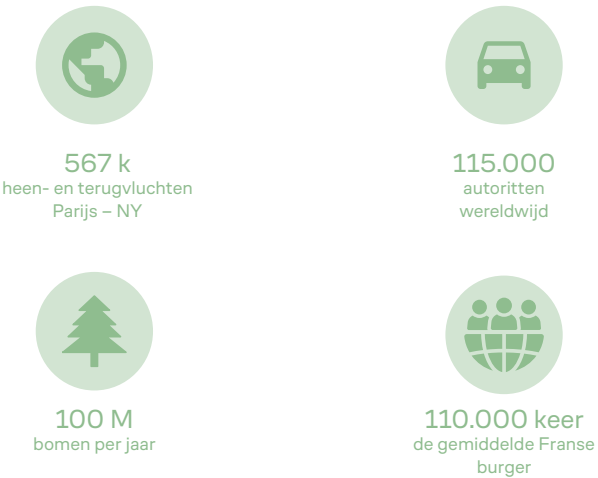
In 2024 bedroeg de koolstofvoetafdruk van BIA Group in totaal 1M ton CO₂e.

De geleidelijke toename van de uitstoot van 2020 tot 2024 is voornamelijk toe te schrijven aan de uitgebreide geografische dekking van BIA Group in de beoordelingen van zijn koolstofvoetafdruk, samen met een verbeterde datagranulariteit sinds 2020.



Ratio	2024
Ton CO ₂ e per werknemer ³	730
Ton CO ₂ e / miljoen euro inkomsten ⁴	1.686

De koolstofvoetafdruk van BIA Group in 2024 is gelijk aan:

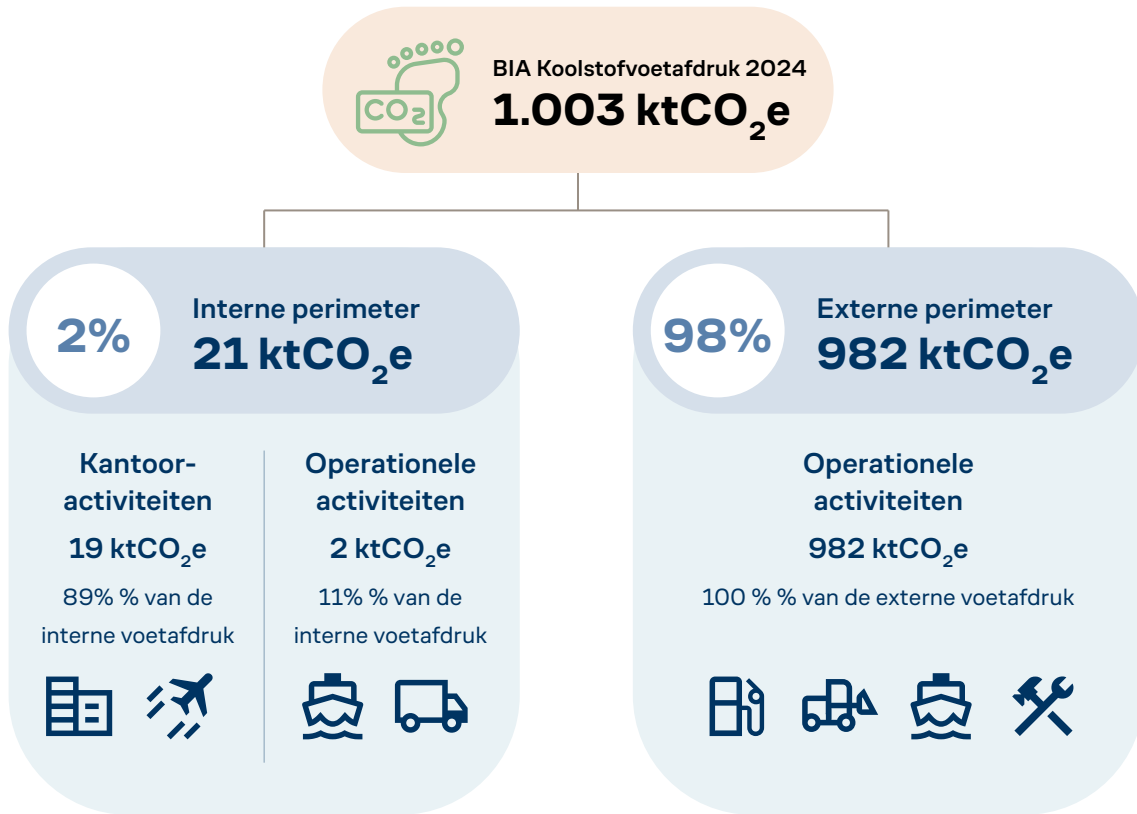


³ Deze KPI wordt berekend op basis van de totale CO₂-uitstoot van de entiteiten van BIA Group, gedeeld door het totale aantal werknemers van de BIA Group in 2024

⁴ Deze KPI wordt berekend op basis van de totale CO₂-uitstoot voor alle entiteiten van BIA Group, gedeeld door de totale inkomsten van de BIA Group

2. Externe versus interne perimeter

De onderstaande afbeelding is een visuele weergave van de interne en externe perimeters van de koolstofvoetafdruk van BIA Group in 2024.

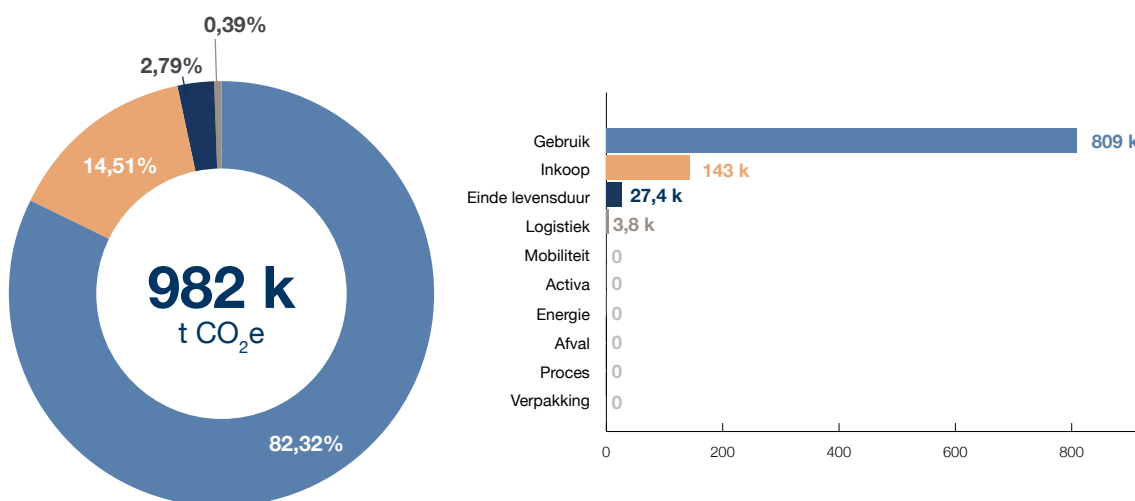


Externe perimeter

Een aanzienlijk deel van de uitstoot van BIA (982.275 tCO₂e, goed voor 98% van het totaal) hangt samen met externe activiteiten binnen de externe perimeter, waaronder het gebruik van apparatuur door klanten, de productie van apparatuur en onderdelen door leveranciers, en de verwijdering van deze apparatuur aan het einde van de levensduur.

Hoewel deze uitstoot voornamelijk wordt veroorzaakt door de acties van leveranciers en klanten, vallen ze binnen de grenzen van de koolstofvoetafdruk van BIA. Hoewel BIA geen directe controle over deze uitstoot heeft, kan het deze wel actief beïnvloeden via samenwerking en innovatie.

De externe perimeter omvat alle uitstoot die voortvloeit uit beslissingen van leveranciers of klanten, als volgt opgesplitst:



• Verbruik

(808.571 tCO₂e of 81% van de totale uitstoot)

Deze uitstoot ontstaat door de werking van apparatuur die door BIA wordt verkocht, voornamelijk door brandstofverbruik op locaties van klanten. Hoewel BIA geen controle heeft over hoe de apparatuur wordt gebruikt, heeft het tools ontwikkeld om het brandstofverbruik te bewaken en te optimaliseren en een energiezuinige werking te bevorderen⁵. BIA werkt ook nauw samen met OEM-partners om voorop te blijven op het gebied van technologische vooruitgang, waaronder elektrische en accu-aangedreven apparatuur, verbeterde motorprestaties en het gebruik van duurzame brandstoffen.

• Inkoop van onderdelen en apparatuur

(142.505 tCO₂e of 14% van de totale uitstoot)

Deze uitstoot komt voort uit de productie van apparatuur en onderdelen door leveranciers. Hoewel BIA een beperkte invloed heeft op de energiebronnen en het gebruik van grondstoffen van leveranciers, werkt het samen met belangrijke partners om hun productieprocessen beter te begrijpen en de invoering van koolstofarme productiepraktijken te stimuleren.

• End-of-Life

(27.399 tCO₂e of 3% van de totale uitstoot)

Deze uitstoot houdt verband met de verwijdering of recycling van apparatuur en onderdelen aan het einde van hun levenscyclus. Hoewel de uiteindelijke beslissing bij de klant ligt, promoot BIA duurzame praktijken aan het einde van de levensduur door

recycling en hergebruik aan te moedigen via programma's voor circulaire economie. BIA heeft ook een sterke expertise opgebouwd in de 'refurbishing' (revisie) van apparatuur en onderdelen, waardoor ze gedurende een tweede of derde levenscyclus kunnen worden gebruikt.⁶

• Logistiek

(3.800 tCO₂e of 0,4% van de totale uitstoot)

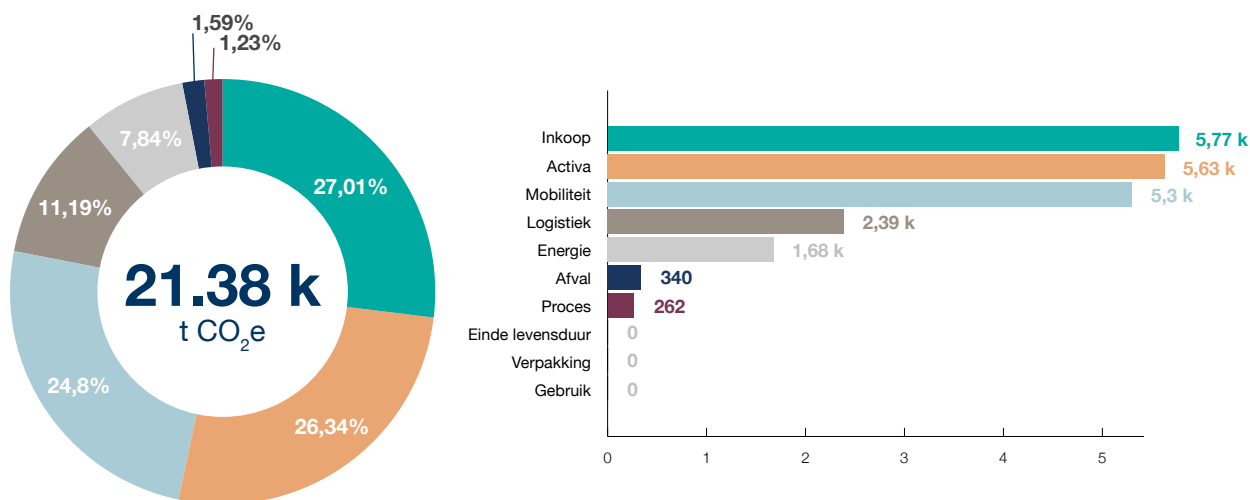
Uitstoot uit logistiek (lucht-, zee- en wegvervoer) is afhankelijk van Incoterms en kan binnen de externe of interne perimeter vallen. Wanneer BIA invloed heeft op vervoersbeslissingen, wordt deze uitstoot als intern beschouwd. Hoe dan ook ondersteunt BIA leveranciers en klanten bij het verminderen van logistieke uitstoot door middel van slimmere strategieën voor voorraad- en transportbeheer.

Hoewel uitstoot binnen onze externe perimeter indirect verband houdt met onze rol als distributeur, vormt het een inherent onderdeel van het bedrijfsmodel en de groeistrategie van BIA. Bijgevolg kan een aanzienlijke vermindering van deze uitstoot niet alleen door BIA worden bereikt. Het vereist een sterke samenwerking met onze OEM-partners en belangrijke klanten om zinvolle verandering te stimuleren. BIA blijft zich inzetten om zijn klanten te ondersteunen door innovatieve oplossingen te ontwikkelen die de energie-efficiëntie verbeteren en het wagenparkbeheer optimaliseren, zoals onze SmartFleet DX-tools, revisieprogramma's voor apparatuur waardoor er minder nieuwe grondstoffen nodig zijn, en voortdurende verbeteringen in slimme en efficiënte logistiek.

^{5,6} Meer informatie over SmartFleet^{DX}-oplossingen vindt u in hoofdstuk 4 van dit rapport

Interne perimeter

Het kleinere deel van de uitstoot van BIA (21,383 tCO₂e, of 2% van de totale uitstoot) hangt samen met activiteiten die rechtstreeks worden beïnvloed door de beslissingen en strategieën van BIA en valt dus binnen de interne perimeter. Dit omvat alle uitstoot afkomstig van:



- Inkoop**
(5.775 tCO₂e of 0,58% van de totale uitstoot)
 Uitstoot in verband met de aankoop van goederen en diensten, uitgezonderd apparatuur en onderdelen die aan klanten worden verkocht.
- Activa**
(5.632 tCO₂e of 0,56% van de totale uitstoot)
 Uitstoot in verband met de bouw of aankoop van faciliteiten, evenals de productie van bedrijfsvoertuigen (auto's, vorkheftrucks, vrachtwagens) en IT-apparatuur.
- Mobiliteit**
(5.304 tCO₂e of 0,53% van de totale uitstoot)
 Uitstoot gegenereerd door zakenreizen, tankkaarten en woon-werkverkeer.
- Logistiek**
(2.393 tCO₂e of 0,24% van de totale uitstoot)
 Uitstoot uit het transport van onderdelen en apparatuur waarvoor BIA rechtstreeks verantwoordelijk is.
- Energie**
(1.677 tCO₂e of 0,17% van de totale uitstoot)
 Uitstoot die voortvloeit uit het gebruik van elektriciteit en brandstof, met name voor generatoren.
- Afval**
(340 tCO₂e of 0,03% van de totale uitstoot)
 Uitstoot in verband met de verwerking en verwijdering van verschillende soorten afval.
- Processen**
(262 tCO₂e of 0,03% van de totale uitstoot)
 Uitstoot als gevolg van lekkage van koelgassen uit koelkasten en airconditioningsystemen.

Hoewel de uitstoot van de interne perimeter van BIA slechts 2 % van de totale koolstofvoetafdruk van de Groep uitmaakt, blijft ze aanzienlijk. In feite is ze vergelijkbaar met de jaarlijkse uitstoot van een dienstvennootschap in België (met een 60tal werknemers), of met de directe uitstoot van een Belgisch dorp met ongeveer 2.000 inwoners.



Dienstvennootschap in België (met een 60tal werknemers)



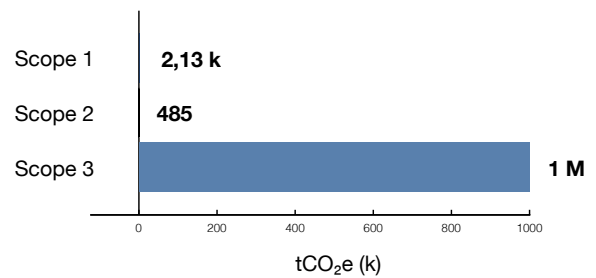
Directe uitstoot van een Belgisch dorp met ongeveer 2.000 inwoners

Hoewel de CO₂-uitstoot binnen de interne perimeter van de BIA Group relatief kleiner is, betekent dit absoluut niet dat er geen actie moet worden ondernomen. BIA erkent ten volle zijn verantwoordelijkheid om een geloofwaardige en effectieve decarbonisatiestrategie te implementeren, waarbij de frequentie van internationale reizen wordt verkleind, de beoordeling van uitstoot bij aankoopbeslissingen wordt verbeterd en het energieverbruik op locatie wordt herbekeken om waar mogelijk duurzame energieoplossingen te integreren.

3. CO₂-uitstoot per scope 1-2-3

De bovenstaande grafiek toont de verdeling van de koolstofvoetafdruk van BIA Group in 2024 per scope van het BKG-protocol:

- Scope 1 (directe uitstoot uit eigen bronnen, 2.128 tCO₂e),
- Scope 2 (indirecte uitstoot uit aangekochte elektriciteit, 485 tCO₂e), en
- Scope 3 (indirecte uitstoot uit de waardeketen, 1,001 million tCO₂e).



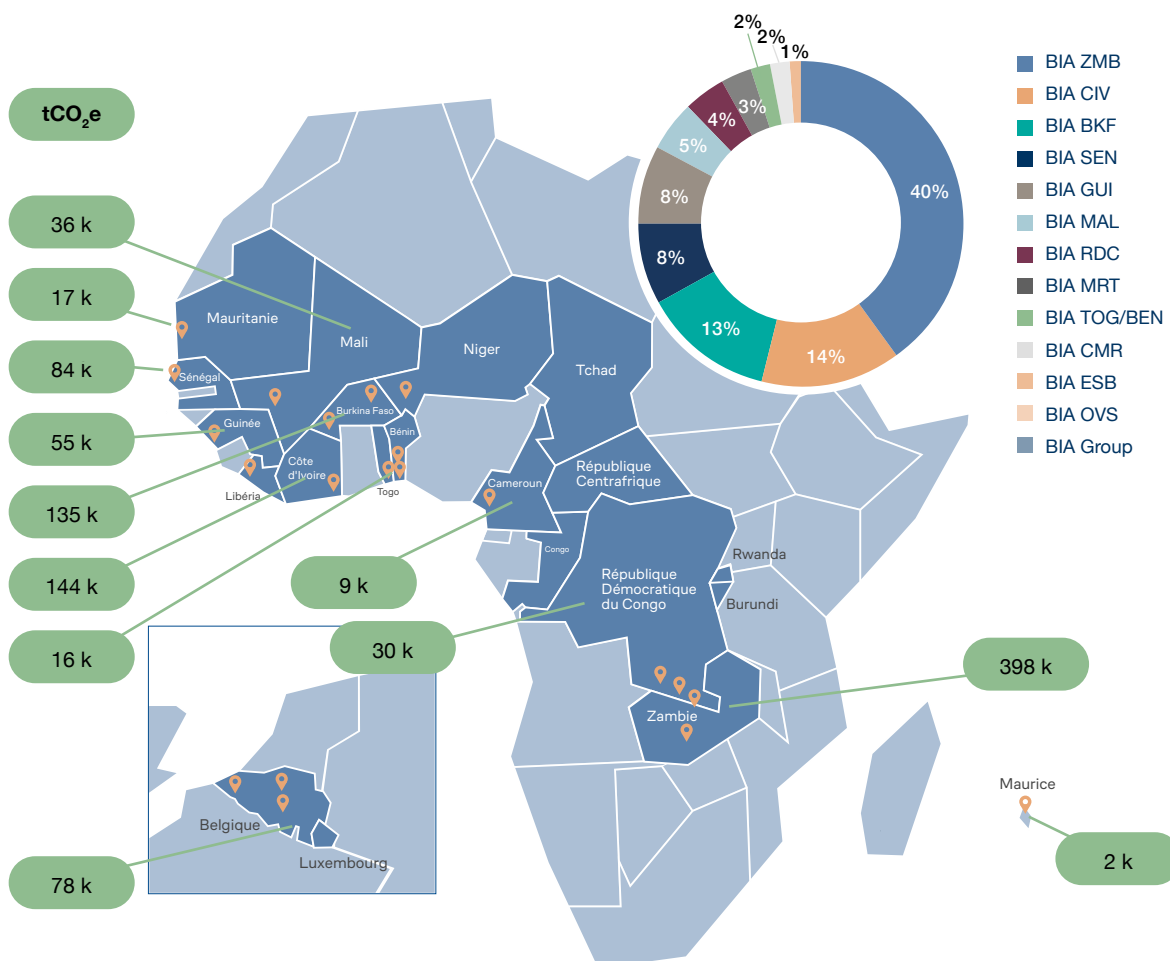
Scope 3 domineert duidelijk en is verantwoordelijk voor het overgrote deel van de uitstoot, wat de aanzienlijke impact van upstream- en downstreamactiviteiten benadrukt. Deze op scope gebaseerde visie is anders dan een visie op basis van het onderscheid tussen interne en externe perimeter, aangezien die laatste uitstoot categoriseert op basis van de directe controle van BIA in plaats van de oorsprong van de uitstoot.

4. CO₂-uitstoot per BIA-land of -entiteit

De onderstaande grafiek illustreert de verdeling van de CO₂-uitstoot per BIA-entiteit en/of -land.

Deze kaart benadrukt de geografische voetafdruk van BIA Group in Afrika en Europa. De landen met de hoogste uitstoot zijn de landen waar de activiteiten van BIA het meest uitgebreid zijn, met name op groot-schalige mijnsites waar zware apparatuur intensief

wordt gebruikt, vaak bijna 24/7 draait en grote volumes brandstof verbruikt. Op dezelfde locaties werken ook het grootste aantal werknemers, wat leidt tot een hogere uitstoot van faciliteiten, woon-werkverkeer, onderhoudscentra en logistiek. Daarom krijgen deze landen met een hoge uitstoot prioriteit voor gerichte acties om het brandstofverbruik te optimaliseren en de energie-efficiëntie te verbeteren.



5. Officiële categorieën BKG-protocol

	2022		2024	
Categorie BKG-uitstoot	tCO ₂ e	Percentage van totaal	tCO ₂ e	Percentage van totaal
1-1 Directe uitstoot van stationaire verbrandingsbronnen	28,58	0,00	628,23	0,06
1-2 Mobiele verbranding	3.383,55	0,53	1.237,59	0,12
1-3 Directe uitstoot van processen	-	0,00	-	0,00
1-4 Directe uitstoot van diffuse bronnen	61,97	0,01	261,96	0,03
2-1 Indirecte uitstoot door elektriciteitsverbruik	454,14	0,07	485,13	0,05
2-2 Indirecte uitstoot in verband met het verbruik van stoom, warmte of koude	-	0,00	-	0,00
3-1 Gekochte producten en diensten	115.193,70	17,91	148.673,17	14,81
3-2 Vaste activa	2.598,89	0,40	5.153,58	0,51
3-3 Uitstoot in verband met brandstoffen en energie (niet opgenomen in Scope 1 of Scope 2)	74,96	0,01	391,75	0,04
3-4 Inkomende vracht en distributie	5.128,33	0,80	5.016,90	0,50
3-5 Geproduceerd afval	370,13	0,06	339,83	0,03
3-6 Zakenreizen	668,43	0,10	2.789,99	0,28
3-7 Woon-werkverkeer	405,18	0,06	1.042,76	0,10
3-8 Upstream geleasede activa	451,99	0,07	490,99	0,05
3-AM Overige upstream indirecte uitstoot	-	0,00	-	0,00
3-9 Vervoer van goederen downstream en distributie	1.794,88	0,28	1.176,07	0,12
3-10 Verwerking van verkochte producten	-	0,00	-	0,00
3-11 Gebruik van verkochte producten	496.373,17	77,17	782.844,69	78,00
3-12 Einde levensduur van verkochte producten	16.239,95	2,52	27.398,80	2,73
3-13 Downstream leaseactiva	-	0,00	25.726,65	2,56
3-14 Franchises	-	0,00	-	0,00
3-15 Investerings	-	0,00	-	0,00
3-AV Overige downstream indirecte uitstoot	-	0,00	-	0,00
Total	643.227,85		1.003.658,08	

5. De weg vooruit

Uit de uitstoot met betrekking tot onze externe perimeter blijkt een grote noodzaak om nauw samen te werken met onze hele toeleveringsketen, inclusief onze OEM's en belangrijke klanten, om effectieve hefboomen te identificeren voor de decarbonisatie van de volledige waardeketen.

Deze oefening maakt ook eens te meer duidelijk dat wij een directe verantwoordelijkheid hebben om onze

medewerkers voor te lichten, bewust te maken en te informeren. Tegelijkertijd blijven wij innovatieve tools en diensten ontwikkelen die ons onderscheiden in de transitie naar een koolstofarme economie en die BIA helpen om nieuw talent aan te trekken.

Tot slot nog dit: deze beoordeling is slechts het begin. Wij erkennen de onvolkomenheden ervan en stellen alles in het werk om onze meetprocessen en datagranulariteit continu te verbeteren zodat we een sterk en geloofwaardig decarbonisatieplan kunnen opstellen.

3.3

Water- en afvalbeheer



Verzeker toegang en duurzaam beheer van water en sanitatie voor iedereen



Behoud en duurzaam gebruik van oceanen, zeeën en mariene hulpbronnen

Huidige bijdragen van BIA aan SDG 6 en 14

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

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

Onder de verschillende mogelijkheden voor een beter water- en afvalbeheer geeft BIA momenteel prioriteit aan twee actiegebieden:

1. Behandeling van grijs water
2. Afvalbeheer

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

1. Behandeling van grijs water

Industrieel water – Activiteiten van BIA

In de BIA-entiteiten met reinigingsstations zijn er technische faciliteiten ontworpen om het waterverbruik tot een minimum te beperken, met name tijdens de reiniging van onderdelen en machines. Elke site is uitgerust met een gesloten systeem dat bestaat uit een reeks bezinktanks die zijn ontworpen voor de behandeling van grijs water uit industriële activiteiten.

Afvalwater wordt onmiddellijk na gebruik verzameld en vervolgens naar deze tanks getransporteerd, waar slib, olie en water geleidelijk worden gescheiden. Het bezonken water wordt vervolgens gezuiverd met behulp van een zandfilter, waarna het opnieuw kan worden gebruikt voor de volgende reinigingsprocessen. Op bepaalde locaties kan BIA met dit systeem ongeveer 2 miljoen liter water per jaar per wasstation besparen. Waar mogelijk wordt een deel van het reinigingsproces uitgevoerd met regenwater dat ter plaatse wordt verzameld.

Het slib, de olie en andere vaste stoffen die tijdens de bezinking worden gescheiden, worden ingezameld door gespecialiseerde bedrijven met de nodige certificeringen voor verwerking, transport en behandeling van dit industriële afval. Deze bedrijven voeren ook de jaarlijkse reiniging van de bekkens uit.

De hele behandeling van grijs water wordt uitgevoerd in goedgekeurde faciliteiten in overeenstemming met de lokale milieunormen. Daarnaast voeren erkende laboratoria periodieke analyses uit om ervoor te zorgen dat het behandelde water vrij is van giftige stoffen, gevaarlijke chemicaliën en koolwaterstoffen.

Leidingwater

Het drinkwater dat in de kantoren van BIA wordt gebruikt, wordt regelmatig gecontroleerd om de kwaliteit ervan te garanderen. Huishoudelijk afvalwater wordt in septische tanks verzameld en afgevoerd via afvoersystemen die door erkende lokale dienstverleners worden beheerd. De recycling en behandeling van dit water wordt door lokale waterdiensten uitgevoerd in overeenstemming met de milieuvoorschriften.

In bepaalde Afrikaanse landen worden periodieke analyses uitgevoerd om er zeker van te zijn dat het geloosde water geen giftige stoffen bevat.

2. Afvalbeheer

BIA zorgt ervoor dat zijn afvalbeheerpraktijken voldoen aan de regelgeving van elk land waar het actief is.

Over het algemeen worden vast en vloeibaar afval verzameld en behandeld door geaccrediteerde organisaties die door de respectieve overheden zijn erkend.

Bij de bron wordt een sorteerproces geïmplementeerd om verontreinigd afval te scheiden van recyclebaar en niet-recyclebaar afval. Alle soorten afval die kunnen worden opgewaardeerd of gerecycled, zoals metaal, hout en olie, worden verzameld en gesorteerd om door geaccrediteerde bedrijven te worden opgehaald en gerecycled.

BIA zet zich in om zijn sorteer- en afvalbeheerinspanningen voortdurend te verbeteren teneinde het restafval beter te meten en strenge eisen inzake hergebruik en recycling verder te implementeren.





4 Technologische Innovatie

4.1

Innovatieve oplossingen en diensten

Voor BIA is technologische innovatie niet alleen een middel om zich te onderscheiden van de concurrentie.

BIA is vastbesloten om de inspanningen van zijn klanten om de koolstofuitstoot te verminderen, hun ecologische voetafdruk te minimaliseren en meer verantwoorde consumptie- en productiepraktijken toe te passen, actief te ondersteunen.

Daartoe innoveert BIA om zijn klanten oplossingen te bieden die twee belangrijke milieudoelstellingen aanpakken: energie-efficiëntie en de bevordering van een meer circulaire economie om de behoefte aan grondstoffen te verkleinen.

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

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

Samen kunnen we veerkrachtige infrastructuur bouwen, inclusieve duurzame industrialisatie bevorderen en innovatie stimuleren voor een duurzamere toekomst.

Technologische innovatie



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



Zorgen voor duurzame consumptie- en productiepatronen.

Huidige bijdragen van BIA aan SDG 9 en 12

BIA is er rotsvast van overtuigd dat de zware industrie kan – en moet – bijdragen aan een duurzamere toekomst. Voor ons worden duurzame industrialisatie en productie bereikt door middel van een circulaire aanpak van onze kernactiviteiten. Van de verschillende mogelijkheden om circulaire economie en verantwoorde productie in de activiteiten van een bedrijf te integreren, heeft BIA besloten zich te richten op twee belangrijke actiegebieden die milieu-inspanningen en winstgevendheid combineren:

1. 1. Levensduur van apparatuur verlengen
2. Innovaties in verband met energie-efficiëntie

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

1. Levensduur van apparatuur verlengen

1.1 Beoordeling van de koolstofimpact van renovatie en revisie als alternatieven voor nieuwe apparatuur

BIA Group heeft een uitgebreid renovatie- en revisieprogramma voor Komatsu-apparatuur ontwikkeld, dat klanten een beproefde oplossing biedt om zowel de kosten als de milieu-impact aanzienlijk te verminderen. In samenwerking met het onafhankelijke adviesbureau D-Carbonize voerde BIA een studie uit waarin de koolstofvoetafdruk van revisies werd vergeleken met die van de aankoop van nieuwe apparatuur.

De resultaten tonen aan dat een volledige renovatie van een Komatsu HD605-stortwagen de CO₂-uitstoot tot 92% kan verlagen, waardoor ongeveer 241 ton CO₂

per eenheid wordt bespaard. De revisie van kritieke componenten resulteert in een gemiddelde CO₂-reductie van 64%, terwijl door Komatsu gecertificeerde gereviseerde (REMAN) onderdelen een reductie van 47% bieden. Afgedankte componenten herstellen tot bijna nieuwstaat leidt tot minder afval en minimaliseert de behoefte aan grondstoffen, energie en water die bij de productie van nieuwe onderdelen normaal gezien nodig zijn. Bovendien vermindert dit proces de CO₂-uitstoot die gepaard gaat met de productie en het transport van nieuwe apparatuur of reserveonderdelen aanzienlijk.

Deze oplossingen bieden naast milieuvoordelen ook duidelijke economische voordelen. Gerenoveerde apparatuur kost doorgaans 40% tot 60% minder dan nieuwe machines, terwijl deze tweede levensduur vergelijkbaar is met de levensduur van nieuwe modellen. Deze aanpak verlengt de levensduur van bedrijfsmiddelen aanzienlijk en optimaliseert de Total Cost of Ownership (TCO). Door kritieke componenten te hergebruiken en het verbruik van nieuwe hulpbronnen tot een minimum te beperken, ondersteunt het programma van BIA actief de principes van de circulaire economie en mildert het de beperkingen van de toeleveringsketen.

Dit renovatie- en revisieprogramma is mogelijk dankzij de technische expertise van BIA en het netwerk van vier Component Rebuild Centres (CRC's) in België, Senegal, Burkina Faso en Zambia. Deze faciliteiten zijn bemand door hoogopgeleide technici en ingenieurs, die zorgen voor een kwaliteitsvolle uitvoering en lokale waardecreatie. Via dit initiatief stelt BIA Group zijn klanten in staat om steeds strengere duurzaamheidsdoelstellingen te bereiken en tegelijkertijd financiële en operationele voordelen op lange termijn te behalen.

1.2 Recycling

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

Model	PC138US-11	PC170LC-11	PC210-11	PC230NHD-11	PC228USLC-11
Mogelijkheid tot recycling, (%)	99,57%	99,40%	99,50%	98,70%	99,60%
Model	PC240-11	PC290-11	PC360-11	HBB365-3	PC490-11
Mogelijkheid tot recycling, (%)	99,60%	99,70%	99,30%	99,40%	98,40%
Model	PC700LC-11	PC1250-11	PC2000-11		
Mogelijkheid tot recycling, (%)	99,60%	99,80%	99,60%		

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

1.3 Contaminatiebeheersing

Het beheersen van contaminatie is een betrouwbare en duurzame manier die essentieel is om de kwaliteit van het werk en de door de fabrikant aangegeven levensduur te garanderen en zo de klanttevredenheid te handhaven. Het contaminatiebeheersingsprogramma omvat de implementatie van maatregelen in elke stap van elke interventie om de afwezigheid van contaminatie in open circuits, zoals hydraulische en brandstofsysteemen, te garanderen. De belangrijkste contaminanten, stof en deeltjes in de lucht, worden zorgvuldig beheerd om hun uitsluiting te verzekeren. Deze beheersing heeft niet alleen een positieve invloed op de machines, maar ook op de gezondheid en veiligheid van de technici.

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

Contaminatiebeheersing zorgt dat apparaten lang meegaan, verlaagt de bedrijfskosten en verbetert zo de klanttevredenheid. In de praktijk moeten in de

werkplaatsen en op het terrein alle nodige stappen worden gezet om contaminaties te vermijden in systemen die tijdens interventies worden geopend.

Voordelen van contaminatiebeheersing:

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

Sinds 2020 heeft BIA een programma geïmplementeerd om contaminatiebeheersing te verbeteren. Het initiatief begon met de Rebuild Centres en werd vervolgens in 2021 uitgebreid naar de hoofdwerkplaatsen, naar activiteiten in het veld in 2022 en naar mijnbouwactiviteiten in 2023.

KPI

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

	BIA CB	BIA CB kritiek	Niveau
Dakar	80.60%	86.70%	SILVER
Fleurus	85.90%	91.50%	GOLD
Kitwé	NE	NE	GOLD
Ouaga CRC	85.70%	96.00%	GOLD
Ouaga Werkplaats	78.70%	91.20%	SILVER

CB: Contaminatiebeheersing
CRC: Component Rebuild Centre

2. Innovaties in verband met energie-efficiëntie

Onze SmartFleet^{DX}-oplossingen helpen onze klanten om:

- **de stilstandtijd** met 10 tot 30% te verminderen;
- **het brandstofverbruik** met 10 tot 30% te verminderen;
- **de levensduur van componenten** te verlengen;
- voor een **veiligere werkomgeving** voor het personeel te zorgen.

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

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



SmartFleet^{DX}:

Duurzame exploitatie van het wagenpark mogelijk maken

Bij SmartFleet^{DX} geloven we dat digitale transformatie een belangrijke drijvende kracht is voor duurzame activiteiten. Ons assortiment oplossingen en digitale toepassingen helpt klanten om hun wagenpark efficiënter te gebruiken door uitgebreide aanbevelingen en bruikbare inzichten te bieden. Deze tools stellen hen in staat om elke dag weloverwogen beslissingen te nemen.

Onze focus ligt op verschillende activiteitscategorien met een sterke milieu-impact:

2.1 Verlaging van uitstoot en brandstofverbruik voor een positieve CO₂-impact

Door gebruik te maken van een datagestuurde aanpak ondersteunen we onze klanten bij het optimaliseren van routes en cycli op hun sites, en het beperken van stilstandtijd en operationele inefficiënties. Dit verbetert de algehele efficiëntie en vermindert tegelijkertijd de uitstoot van onnodige broeikasgassen. Onze deskundige aanbevelingen helpen de bouw-, steengroeve- en mijnbouwsector om slimmer en milieuvriendelijker te werken.

SmartFleet^{DX} helpt klanten het brandstofverbruik met 15% tot 40% te verlagen, wat leidt tot een aanzienlijke vermindering van de CO₂-uitstoot. Alleen al in 2024 stootten wagenparken die SmartFleetDX gebruikten honderden tonnen CO₂ minder uit.

2.2 Verlenging van de levenscyclus van apparatuur om een circulaire economie te ondersteunen

Door middel van aanbevelingen voor voorspellend en preventief onderhoud verbetert het SmartFleet^{DX} Centre of Expertise niet alleen de operationele efficiëntie, maar verlengt het ook de levensduur van machinecomponenten en apparatuur in het algemeen. Dit vermindert de behoefte aan vroegtijdige vervangingen, minimaliseert afval en ondersteunt een circulair economisch model.

2.3 Verbetering van de veiligheid en het gedrag van bestuurders voor een veiligere werkplek

Door trends, waarschuwingen en het gedrag van operatoren te analyseren, dragen we bij aan veiligere werkomgevingen, met name rond mobiele machines. Onze monitoringtools en -oplossingen, zoals Collision Avoidance Systems (CAS), helpen ongevallen te voorkomen en het risico op incidenten met mobiele apparatuur en personeel op locatie te verminderen. Ons doel is om een gezonde, stressvrije en veilige omgeving te creëren voor iedereen die met zware apparatuur werkt.



2.4 Data inzetten voor betere ESG-rapportage

Door digitalisering vermindert Smartfleet^{DX} papiergebaseerde processen en centraliseert het wagenparkgegevens, waardoor het voor klanten gemakkelijker wordt om hun ESG-prestaties (Environmental, Social en Governance) te volgen en te rapporteren. Onze oplossing is afgestemd op de belangrijkste Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's), waaronder klimaatactie en verantwoorde consumptie.

Belangrijkste voordelen:

- Start-stopsysteem verkort de stilstandtijd van de motor (20% tot 40% brandstofbesparing)
- Vermindering van het aantal uren dat de machine draait
- Verminderd brandstofgebruik
- Lagere onderhoudskosten
- Minder slijtage van de motor en de belangrijkste onderdelen
- Langere levensduur van de machine
- Verbeterde productiviteit (liter/ton)

Al deze voordelen dragen bij aan geoptimaliseerde activiteiten en een algehele verkleining van de koolstofvoetafdruk, wat zowel BIA als onze gewaardeerde klanten ten goede komt.

Milieu-indicatoren (GRI 300: milieunormen)

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

Brandstofverbruik (GRI 302: energie)

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

CO₂-uitstoot (GRI 305: uitstoot)

- SmartFleet^{DX}-indicator: Hoeveelheid CO₂ die door zware machines wordt uitgestoten, berekend op basis van brandstofverbruik.
- GRI Link: GRI 305-1 (Directe broeikasgasemissies - Scope 1).

Economische indicatoren (GRI 200: economische normen)

Efficiëntie van hulpbronnen

(GRI 201: economische prestaties)

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

Operationele prestatie-indicatoren

Gebruik van de apparatuur

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

Preventief onderhoud

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



5 Onze medewerkers

5.1

Onze aanpak

Tegenwoordig verwachten werknemers meer van hun bedrijven dan alleen producten of diensten. Ze streven naar een doel, sociale bijdrage, en eerlijke en billijke verdeling van de gecreëerde waarde, met name naar kwetsbare gemeenschappen en regio's.

Bij BIA zetten we ons in om een multiculturele en internationale werkomgeving op te bouwen die de diversiteit van onze teams weerspiegelt en weerklank vindt bij onze mensen. Niets van dit alles zou mogelijk zijn zonder het talent, de energie en de drive van mensen die de toekomst willen vormgeven en een zinvolle impact willen maken.

Om deze mentaliteit te stimuleren, organiseren we regelmatig initiatieven die gedeelde waarden bevorderen en helpen om onze duurzame visie tastbaar te maken. Wij geloven dat we door zowel collectieve als individuele successen te vieren – en door te leren van onze uitdagingen – momentum kunnen opbouwen en positief denken kunnen stimuleren.

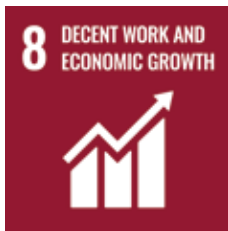
Duurzaamheid gaat niet alleen over het milieu. Het gaat ook over mensen. Via de manier waarop we met onze medewerkers, onze klanten en toekomstige generaties communiceren, wil BIA bijdragen aan een meer humane, inclusieve en toekomstgerichte werkwereld.

5.2

Diversiteit en gelijke kansen



Ongelijkheid in en tussen landen terugdringen.



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

De huidige bijdragen van BIA aan SDG 8 en 10

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

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

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

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

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

1. Bevorderen van verantwoorde en inclusieve aanwerving bij BIA

Bij BIA geloven we dat het bij aanwerving niet alleen gaat om het invullen van functies; het gaat om het opbouwen van een duurzame, diverse en goed presterende gemeenschap op verschillende continenten.

In 2024 telde ons personeelsbestand 38 nationaliteiten, waarbij 85% van werknemers een vast contract heeft.

Onze wervingsactiviteiten liggen in lijn van onze verbintenissen voor SDG 8 (Waardig werk en economische groei) en 10 (Ongelijkheid verminderen).

Onze aanpak is gebaseerd op de volgende principes:

- Selectie op basis van verdiensten: We werven kandidaten uitsluitend aan op basis van ervaring, competenties en potentieel, zoals beschreven in transparante functiebeschrijvingen, zonder discriminatie op basis van afkomst, geslacht, leeftijd of achtergrond.
- Bewustzijn van vooroordelen: Onze wervings-teams en wervingsmanagers worden regelmatig gesensibiliseerd en getraind om onbewuste vooroordelen tijdens het selectieproces te herkennen en te neutraliseren, waardoor eerlijkheid in elke fase wordt bevorderd.
- Naleving van arbeidswetten: Alle werknemers worden contracten aangeboden die de toepasselijke arbeidswetgeving van elk land waarin we actief zijn respecteren.

- Bescherming van persoonsgegevens: Als onderdeel van onze verplichtingen om de AVG na te leven, behandelen we de persoonsgegevens van kandidaten op een verantwoorde en transparante manier, waarbij we vertrouwelijkheid, veiligheid en eerbiediging van de privacyrechten garanderen.
- Ondersteuning van lokaal talent: Ongeveer 86,1% van onze aanwerving gebeurt lokaal, wat het sociale weefsel versterkt en bijdraagt aan de economische ontwikkeling van de gemeenschappen waarin we actief zijn.

Belangrijke prestatie-indicatoren met betrekking tot SDG 10

Diversiteit van werknemers 2024 – GRI 405-1		Aantal	%
Aantal medewerkers		1.373	N/A
Geslacht	Man	1.125	82%
	Vrouw	228	18%
Leeftijdsgroep	Jonger dan 30	248	18%
	Tussen 30 en 50	929	68%
	Ouder dan 50	196	14%
Regio	Europa	198	14,4%
	Afrika	1.172	85,4%
	Azië	3	0.2%

Aanwerving 2024 – GRI 401-1		Nombre	%
Aantal aanwervingen		485	35%
Geslacht	Man	402	83%
	Vrouw	83	17%
Leeftijdsgroep	Jonger dan 30	231	48%
	Tussen 30 en 50	233	48%
	Ouder dan 50	21	4%
Regio	Europa	49	10,1%
	Afrika	435	89,7%
	Azië	1	0,2%

Rotatie 2024 – GRI 401-1		Nombre	%
Aantal werknemers (verloop)		620	45%
Geslacht	Man	437	82%
	Vrouw	183	18%
Leeftijdsgroep	Jonger dan 30	222	34,2%
	Tussen 30 en 50	316	48,6%
	Ouder dan 50	112	17,2%
Regio	Europa	102	16,5%
	Afrika	517	83,4%
	Azië	1	0,2%

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

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

	Kameroen		Burkina Fasso		Togo		Benin	
Niveau	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
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								

	Zambia		DRC		Mauritius		België	
Niveau	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
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%

Bovendien maakt elke nieuwkomer bij zijn/haar indiensttreding kennis met de duurzaamheidsverbin-tenissen van BIA en wordt hij/zij aangemoedigd om actief bij te dragen aan onze duurzame, inclusieve en verantwoordelijke werkomgeving.

Door sterke teams op te bouwen op basis van talent, respect en gedeelde waarden, blijft BIA een positieve, duurzame toekomst vormgeven voor onze werknemers en stakeholders wereldwijd.

2. Een eerlijk en transparant loonbeleid implementeren

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

We volgen een eerlijk en transparant loonbeleid door:

- Een duidelijke omschrijving te geven van de variabelen die van invloed zijn op de lonen uit de vacature vanaf het begin van het tewerkstellingsproces, met name:
 - De graad van de functie. Al onze functies worden beschreven en samengebracht in een referentiekader (met functiebeschrijving, verantwoordelijkheden en vereiste vaardigheden). Die posities worden vervolgens gewogen en ingedeeld (van klasse A tot klasse J) volgens de MERCER IPE-methodologie.
 - Anciënniteit op functieniveau (het aantal jaren in de functie).
 - Anciënniteit in de positie en eventuele bijkomende officiële certificaten.
- Het vaststellen en aanpassen van salarisschalen per land waar BIA actief is en per functieniveau. Die schalen worden jaarlijks bijgewerkt om de markttrends weer te geven (koopkracht, referenties, verouderde schalen)
- Een toepassing van loongelijkheid (op basis van de vastgestelde salarisschaal) voor een specifieke

ke functie in elk land, waarbij wordt gezorgd voor een gelijke vergoeding voor personen met dezelfde vaardigheden en ervaring, ongeacht geslacht, afkomst, godsdienst of andere persoonlijke criteria.

- Het uitvoeren van een jaarlijkse salarisbeoordeling voor alle medewerkers, zowel op het niveau van de Groep als binnen elk land. Tijdens die beoordeling zorgen we ervoor dat de lonen aansluiten bij eenie-ders loopbaanontwikkeling.

3. Sociale dialoog aanmoedigen

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

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

Die structuren bestaan uit vertegenwoordigers van zo-wel de werknemers als de werkgever.

De ondernemingsraad is een vergadering waarin de werkgever informatie geeft aan de werknemersverte-genwoordigers en met hen overlegt.

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

Bovendien heeft elke BIA-medewerker indien nodig toegang tot een HR Business Partner in zijn of haar respectievelijke land.

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

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

De Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) vergaderen één keer per maand.

De communicatie hangt af van het overleg dat één week na de vergaderingen plaatsvindt.



4. De werknemers en hun gezin beschermen en verzekeren

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

- Implementatie van een gezondheids-, veiligheids- en milieubeheersysteem (GVM).
- Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) / Comité's voor Veiligheid en Gezondheid op het werk (OHSC) binnen de Groep.
- Oprichting van een gemeenschappelijk investeringsfonds (solidariteitsfonds) onder de werknemers.
- Sociale bescherming, inclusief ziektekostenverzekering en hospitalisatieverzekering.
- Reizigers en expats vallen onder een specifiek contract voor medische bijstand in noodsituaties.

5. Loopbaanontwikkeling beheren

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

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

Elk jaar krijgen alle medewerkers individuele doelstellingen in hun functie, een halfjaarlijkse evaluatie van de verwezenlijking van die doelstellingen en de middelen

die geïmplementeerd moeten worden, en een formele prestatiebeoordeling aan het einde van het jaar. Dit proces biedt een kans om hun individuele prestaties te beoordelen aan de hand van eerder vastgestelde doelstellingen, de toekenning van prestatiebonussen te bepalen en te beslissen over loopbaanontwikkeling.

In 2024, bij de sluiting van de jaarlijkse evaluatieperiode op 24 januari 2025, kreeg 86,5 % van de medewerkers van de Groep een gedocumenteerde eindejaarsbeoordeling in ons geïntegreerd prestatiebeheersysteem. De overige 19% van de medewerkers heeft geen gedocumenteerde eindejaarsbeoordeling gehad binnen de toegekende tijd om twee belangrijke redenen: (1) afwezigheid van de werknemer en/of zijn evaluator, en (2) aangekondigd vertrek van de werknemer in Q1 2025.

Onze medewerkers komen in aanmerking een prestatiebonus te ontvangen, waarvan de voorwaarden omschreven zijn in het prestatiebonusbeleid van onze Groep. Die prestatiebonus is gebaseerd op een percentage van het jaarlijkse basissalaris (of jaarlijks basissalaris plus een vergoeding voor expats in het roulatiesysteem) dat per klasse wordt bepaald. De prestatiebonus varieert ook naargelang het type contract (onbepaalde duur, bepaalde duur of tijdelijk) en de spreiding tussen individuele prestaties en bedrijfsprestaties.

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

Interne mobiliteit is ons primaire wervingskanaal en vult meer dan twee derde van onze vacatures in de organisatie. Om de interne mobiliteit te bevorderen en te ondersteunen, maken we gebruik van verschillende tools voor de voorbereiding van kandidaten, zoals

Belangrijke prestatie-indicatoren met betrekking tot SDG 8

Percentage werknemers met prestatiebeoordelingen - GRI 404-3		Aantal	%
Aantal medewerkers met PMP*		1.188	86,5%
Geslacht	Man	986	83%
	Vrouw	202	17%
Leeftijdsgroep	Jonger dan 30	162	13,6%
	Tussen 30 en 50	845	71,1%
	Ouder dan 50	181	15,3%
Regio	Europa	161	13,6%
	Afrika	1.024	86,2%
	Azië	3	0,2%

* PMP: People Performance Score

beoordelingscentra, ontwikkelingscentra, 360-graden feedback, individueel en/of groepstrainingsplan en coaching).

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

6. Flexibele werktijden aanbieden

BIA houdt rekening met de verschillende beperkingen van zijn medewerkers door flexibele werktijden aan te bieden. Flexibele uren worden toegekend onder de voorwaarden in ons arbeidsreglement en geven onze medewerkers de mogelijkheid om hun arbeidstijd efficiënter te beheren en hun taken efficiënter uit te voeren. De toepassing hiervan kan verschillen afhankelijk van de entiteit. Deze flexibiliteit stelt medewerkers in staat om zich op hun werk te richten wanneer ze het meest productief zijn, zodat ze hun verantwoordelijkheden kunnen aanpakken op een meer gepersonaliseerde manier die beter aansluit bij de veranderende behoeften van ons bedrijf.

Flexibele werktijden worden als volgt aangeboden:

- Werknemers toelaten om hun arbeidstijd te verdelen binnen de mogelijkheden van het arbeidsreglement, zonder dat de goede werking van de dienst in het gedrang komt.
- Werknemers van wie de functie in België het toelaat de mogelijkheid geven om twee dagen per week thuis te werken.
- Verstrekken van compensatieverlof aan werknemers die voor zakelijke doeleinden naar Afrika reizen, in-

dien die reizen tijdens hun privétijd worden georganiseerd.

- Voldoen aan de lokale regelgeving door het implementeren van werktijden met een systeem voor het compenseren van overuren.

7. Telewerkbeleid

Omdat ons bedrijf de prioriteit blijft, wordt van alle medewerkers verwacht dat ze minstens drie dagen per week op kantoor werken. Het aantal telewerkers binnen een afdeling kan ook beperkt worden op basis van de behoeften van het bedrijf of de specifieke afdeling. Elke afdeling bepaalt het type en het aantal taken die in aanmerking komen voor telewerk. Bovendien moet elke telewerker toestemming krijgen van zijn/haar leidinggevende om aan het programma deel te nemen. Aangezien telewerk een mogelijkheid is en geen absoluut recht ligt de uiteindelijke beslissing bij het management.

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

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

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



Gezondheid en veiligheid



Een goede gezondheid verzekeren en welzijn bevorderen voor alle leeftijden.

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

De huidige bijdragen van BIA aan SDG 3

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

Onderwerpen met betrekking tot SDG 3 die relevant zijn voor BIA

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

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

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

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

Naast het bovenstaande verbindt BIA zich tot:

Preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten

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

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

Vermindering van de milieu-impact

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

Voldoen aan wettelijke vereisten

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

Continue verbetering

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

Zorgen voor participatie en raadpleging van medewerkers

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

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

2. De GVM-cultuur

Ongevallen en ziektes op het werk kunnen worden voorkomen.

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

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

Het versterken van de veiligheidscultuur betekent het bevorderen van het concurrentievermogen door werknemers aan te sporen hun werk correct uit te voeren om ongevallen te voorkomen. Het aanpakken van ontoereikende praktijken verbetert niet alleen de veiligheid, maar heeft ook een positieve impact op de kwaliteit en productiviteit.

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

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

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

- Veiligheid van onze medewerkers.
- Implementatie en monitoring van preventieve processen en instructies.
- Verbetering van onze systemen.
- Verdergaan dan de strikte naleving van de wet- en regelgeving

We implementeren ons gezondheids-, veiligheids- en milieubeheersysteem (GVM) in alle BIA-landen.



Onze ambitie:
Streven naar
NUL Ongevallen

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

Een nauwgezette controle is van cruciaal belang voor het hele bedrijf. Ons systeem zorgt niet alleen voor de veiligheid en het welzijn van de werknemers, maar beschermt ook het milieu en bevordert de duurzaamheid van de activiteiten. De preventie van ongevallen en milieu-incidenten is een belangrijke focus en zorgt ervoor dat onze activiteiten zowel veilig als duurzaam zijn.

Het voorkomen van arbeidsongevallen, het verminderen van beroepsrisico's en het minimaliseren van onze ecologische voetafdruk zijn enkele van de voordelen die voortvloeien uit de implementatie van een effectief GVM-systeem. Door ons te houden aan strenge normen op het gebied van gezondheid, veiligheid en milieu zorgen we er bovendien voor dat we voldoen aan de huidige regelgeving. Met ons gezondheids-, veiligheids- en milieubeheersysteem hebben we bij BIA de volgende voordelen ervaren:

Verbetering van de veiligheid van werknemers

- Minder ongevallen: Nul ongevallen op mijnbouwlocaties waar BIA gedurende tweeënhalf jaar actief was. In onze entiteiten bovendien een daling van 75% in het aantal ongevallen en een daling van 94% in het aantal verloren werkdagen in vergelijking met 2022.
- Welzijn van medewerkers: Ons systeem zorgt mee voor een veilige en gezonde werkomgeving en draagt bij aan het algehele welzijn van onze medewerkers.



Naleving van de regelgeving

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

Kostenbesparing

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

Milieubescherming

- Verkleining van de ecologische voetafdruk: Ons GVM-systeem helpt bij het minimaliseren van negatieve effecten op het milieu, zoals uitstoot van verontreinigende stoffen en afvalbeheer.

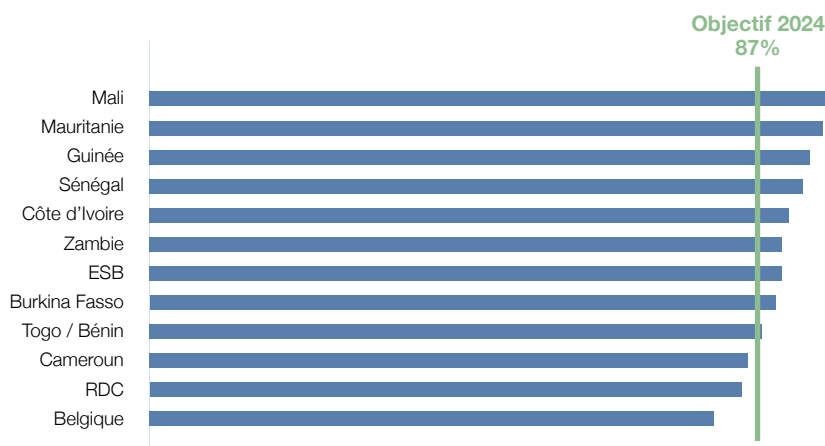
- Duurzaamheid: Duurzame praktijken zorgen voor het behoud van natuurlijke hulpbronnen, wat op lange termijn gunstig is voor het bedrijf en de maatschappij.

Verbetering van de algemene prestaties

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

BIA heeft een interne indicator in het leven geroepen, de zogenaamde “Safety Performance Score”. Die indicator stelt ons in staat om het maturiteitsniveau van ons gezondheids-, veiligheids- en milieubeheersysteem en de resultaten per land op te volgen. Ons doel voor elk land in 2024 is 87%.

Veiligheid- sprestatiescore 2024



Opleiding in gezondheids-, veiligheids- en milieu-beheer

Bij BIA begint duurzaamheid bij de mensen. Onze inzet voor uitmuntendheid op het gebied van gezondheid, veiligheid en milieu (GVM) is geworteld in een gestructureerde en strategische benadering van opleiding, bewustzijn en competentieontwikkeling. Onze procedure inzake opleiding, bewustmaking en competentie op het vlak van GVM zorgt ervoor dat al het personeel – inclusief medewerkers, aannemers en be-

zoekers – voldoende is opgeleid en zich bewust is van zijn verantwoordelijkheid om de gezondheid te vrijwaren, het milieu te beschermen en duurzame praktijken te bevorderen.

Ons GVM-opleidingsprogramma

Het primaire doel van ons GVM-opleidingsinitiatief is ervoor te zorgen dat personen die betrokken zijn bij potentieel risicovolle taken volledig bekwaam zijn, geïnformeerd zijn en op één lijn zitten met onze waarden. Competentie wordt beoordeeld en versterkt door:

- Formele opleiding en beroepservaring
- Gerichtte GVM-opleiding en oriëntatie op het werk
- Continue bijscholingen en dagelijkse toolboxmeetings

Deze gestructureerde aanpak sluit aan bij onze bredere duurzaamheidsdoelstellingen en zorgt ervoor dat activiteiten niet alleen aan nalevingsnormen voldoen, maar ook een proactieve veiligheids- en milieucultuur bevorderen.

In 2024 heeft de GVM-afdeling met succes opleidingen gegeven aan meer dan 90% van onze medewerkers, wat aantoont dat we ons sterk inzetten om een duurzame GVM-cultuur in al onze activiteiten te verankeren.

Toepassingsgebied en verantwoordelijkheid

Het opleidingskader is van toepassing op:

- Alle BIA-medewerkers en onderaannemers die taken uitvoeren die gezondheids-, veiligheids- of milieurisico's kunnen inhouden.
- Bezoekers en tijdelijke betreders van de locatie, die aangepaste introductiebriefings ontvangen.

Een duidelijke verantwoordingsplicht wordt gehandhaafd door de betrokkenheid van managers, GVM-managers, coördinatoren en supervisors, die elk een specifieke rol spelen bij de implementatie en continue verbetering van de opleidingen.

Belangrijkste aspecten van de opleidingen

Ons programma voor competentievorming is veelzijdig en weerspiegelt de complexe operationele en milieucontext waarin BIA actief is:

- **GVM-introductieprogramma's** voor nieuwe medewerkers en onderaannemers, afgestemd op locatiespecifieke gevaren.
- **Functioniespecifieke** introductie om personeel vertrouwd te maken met milieurisico's en veilige werkpraktijken.
- **Dagelijkse Toolboxmeetings en Toolboxtalks** voor realtime risicocommunicatie en milieubewustzijn.
- **Gespecialiseerde opleidingen** voor gevaarlijk werk met betrekking tot besloten ruimtes, hantering van chemicaliën en bediening van apparatuur.
- **Supervisoropleiding** gericht op leiderschap in GVM-prestaties en incidentbeheer.

Duurzaam gedrag bevorderen

Opleidingen leggen niet alleen de nadruk op naleving, maar ook op gedragsverandering. Medewerkers worden regelmatig bewust gemaakt over:

- De milieueffecten van hun werk
- Afvalbeheerprotocollen
- Voorbereiding op noodsituaties

- Verantwoord gebruik van apparatuur en energiebesparing

Evaluatie en permanente verbetering

Om een blijvende impact te garanderen, voert BIA regelmatig evaluaties van de opleidingen uit via:

- Beoordelingen na de opleiding
- Tracking van aanwezigheden en prestaties
- Periodieke herziening en bijwerking van de inhoud van opleidingen op basis van operationele veranderingen

Alle opleidingsdossiers worden centraal beheerd en gekoppeld aan HR-gegevens om een naadloze monitoring van de competentieniveaus van het personeel te garanderen.

Door te investeren in systematische GVM-opleidingen en milieubewustzijn in elke functie te integreren, versterkt BIA zijn inzet voor duurzame ontwikkeling. Capaciteitsopbouw is geen eenmalige oefening; het is een voortdurend evoluerende strategie om menselijk gedrag af te stemmen op onze milieu- en veiligheidsverantwoordelijkheden.

4. Onze 5S-methode

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

We definiëren de werkplek in de breedste zin van het woord en bedoelen elke plaats waar werkzaamheden worden uitgevoerd. Dit kan een machine, een werkbank, een kantoor, een ruimte in een magazijn of een opslagruimte zijn. Het begrip werkplek omvat ook de directe omgeving. Het resultaat van de 5S-methode kan worden samengevat als "De eigen werkplek in handen nemen".

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

5S-beleid van BIA

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

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

- Het risico op incidenten en ongevallen op het werk verminderen.
- Milieuvriendelijke werkwijzen implementeren.
- Een werkomgeving met minder afval creëren.
- De productiviteit en kwaliteit van de dienstverlening verbeteren.
- Kosten verlagen.

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

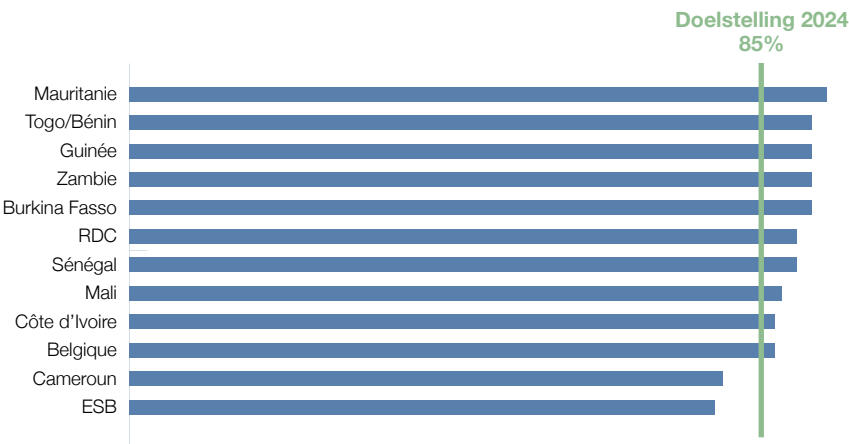
5S-audits

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

Het 5S-referentiekader beschrijft de criteria en parameters die voor elk van de vijf S'en moeten worden gecontroleerd, evenals het verwachte niveau voor elk ervan. Het is gekoppeld aan een evaluatiesysteem om de naleving en prestaties te meten.

Ons doel per land in 2024 is 85%.

5S Consolidated, 2024



5. Risico op verkeersongevallen in Afrika

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

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

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

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

Belangrijkste prestatie-indicatoren met betrekking tot SDG 3

GRI 403-9	Mijn	Werk-plaatsen
Frequentiegraad	0	3,29
Ernstgraad	0	0,03

Permanente opleiding



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

De strategische verbintenis van BIA tot onderwijs en opleiding

Bij BIA erkennen we dat investeren in onderwijs en opleiding een hoeksteen is van onze strategische visie. Deze inzet verbetert niet alleen de vaardigheden van ons toekomstige personeelsbestand, maar bevordert ook de diversiteit binnen onze talentenpool en komt tegemoet aan de cruciale uitdaging om de vaardigheden van het personeel op de functievereisten af te stemmen.

Ons personeel empoweren door middel van permanente opleiding

Wij geloven dat permanente opleiding essentieel is om onze medewerkers te motiveren, hen in staat te stellen nieuwe kwalificaties te verwerven, hun autonomie te vergroten en na verloop van tijd meer verantwoordelijkheid op zich te nemen. Onze ondersteuning voor onderwijs op lange termijn is gestructureerd rond drie belangrijke initiatieven:

1. Voortdurende ontwikkeling van medewerkers
2. Mentoring door experts uit de sector
3. Geavanceerde opleidingsfaciliteiten

1. Voortdurende ontwikkeling van personeel

De organisatiecultuur van BIA is gebouwd op een basis van klantgerichte waarden, ingebed in ons motto: «Innoveren – Samenwerken – Durven». Om dit te ondersteunen, hebben we een uitgebreid leer- en ontwikkelingsbeleid opgesteld dat ervoor zorgt dat onze medewerkers toegang hebben tot de nodige middelen en mogelijkheden om hun vaardigheden en kennis te verbeteren.

Onze opleidingsinitiatieven zijn ontworpen om:

- organisatorische behoeften aan te pakken: Medewerkers uitrusten met de vaardigheden en competenties die nodig zijn om onze strategische doeltellingen te bereiken.

- aan individuele ontwikkelingsdoelen te voldoen: De vaardigheden van medewerkers afstemmen op hun huidige en toekomstige functies binnen het bedrijf.
- de kernwaarden van BIA te weerspiegelen: Aanpassen aan technologische vooruitgang en markteisen om trends in de sector voor te blijven.

Onze trainingsprogramma's bestrijken een breed scala aan gebieden, waaronder corporate governance, cyberbeveiliging, verkoop, service, technische vaardigheden en zachte vaardigheden zoals leiderschap en management. We bieden ook een uitgebreid introductieprogramma voor nieuwe medewerkers aan.

We hebben opleidingsprogramma's op maat voor verschillende functies en beroepscategorieën, zodat medewerkers de nodige opleiding krijgen bij aanwerving of interne mobiliteit. Eind 2024 hadden we 35 leertrajecten ontwikkeld en onze leercatalogus biedt toegang tot meer dan 550 e-learning's.

BIA ondersteunt ook medewerkers die een externe opleiding willen volgen die aansluit bij onze organisatorische behoeften. Wij nemen de kosten (geheel of gedeeltelijk) voor onze rekening en voorzien de nodige tijd voor deelname.

Opleidingen worden via verschillende kanalen gegeven, waaronder onlineplatforms, opleidingscentra en klantsites. In 2024 kregen BIA-medewerkers gemiddeld 90 uur (11,5 dagen) opleiding per persoon.

2. Mentoring door experts uit de sector

Onze opleidingsprogramma's worden verrijkt door de expertise van experts uit de sector, waaronder BIA-medewerkers en opleiders van onze leveranciers. Voor Komatsu-apparatuur begint de opleiding met een e-learning, waarna er klassikale lessen onder leiding van ervaren trainers of in OEM-faciliteiten volgen. Ons toezichthoudend personeel wordt opgeleid in Komatsu Training Centres in Japan, Düsseldorf, de Verenigde Staten en Dubai.

3. Geavanceerde opleidingsfaciliteiten

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

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

In deze centra worden uitgebreide opleidingen over Komatsu-, Bomag- en Cummins-machines gegeven, onder toezicht van ervaren instructeurs. De lessen zijn beperkt tot 8 deelnemers om persoonlijke aandacht te garanderen. Na voltooiing ontvangen de deelnemers een certificering van de fabrikant.

BIA biedt ook opleidingen voor operatoren van klanten tijdens de levering van machines of op verzoek. Jaar-

lijkse beoordelingen van technische vaardigheden helpen ons bij het opstellen van gepersonaliseerde opleidingsplannen, waarbij alle programma's onderworpen zijn aan evaluatie en certificering.

Verbintenis tot gelijke opleidingsmogelijkheden

BIA biedt gelijke opleidingsmogelijkheden voor alle medewerkers, ongeacht hun geslacht. Elke medewerker heeft gelijke kansen op professionele ontwikkeling en toegang tot opleidingsprogramma's, wat een hoeksteen is van onze strategie voor talentmanagement en competentieontwikkeling.

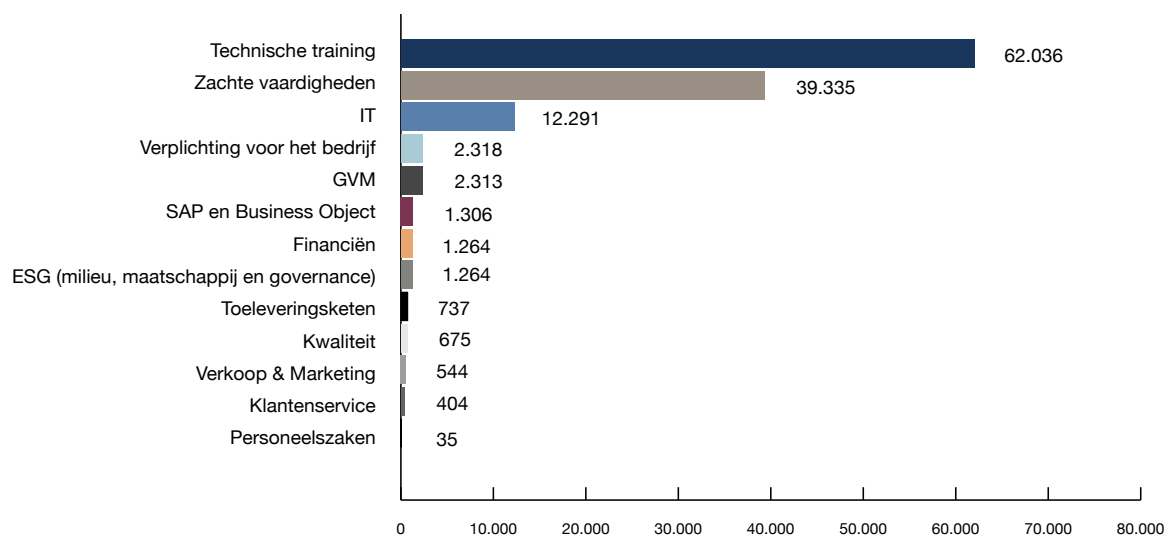
We willen ervoor zorgen dat alle medewerkers de kennis en vaardigheden kunnen verwerven om uit te blinken in hun functies.



Belangrijke prestatie-indicatoren met betrekking tot SDG 4

Gemeten impact	Scope	Eenheid	Referentie	KPI	2024
Gemiddeld aantal opleidingsuren per werknemer per jaar	In onze opleidingscentra Bij onze klanten	Uren	GRI 404-1	Totaal aantal opleidingsuren verstrekt aan werknemers / Totaal aantal werknemers	$124,522/1,374 = 90 \text{ u/per persoon}$
Gemiddeld aantal opleidingsuren per vrouw per jaar				Totaal aantal opleidingsuren voor vrouwelijke werknemers / Totaal aantal vrouwelijke werknemers	$12,818/247 = 51 \text{ u/vrouw}$
Gemiddeld aantal opleidingsuren per man per jaar				Totaal aantal opleidingsuren voor mannelijke werknemers / Totaal aantal mannelijke werknemers	$111,704/1,127 = 99 \text{ u/man}$

Aantal opleidingsuren per functiegroep



Gemiddeld aantal opleidingsuren per beroepscategorie

Beroepscategorie	Gemiddeld aantal opleidingsuren per beroepscategorie	Totaal aantal opleidingsuren per beroepscategorie	Totaal aantal werknemers in de beroepscategorie
Project Manager bij KAC Fundamental – SABA	50 uur	100 uur	2
Project Manager bij KLTD Fundamental – SABA	59 uur	177 uur	3
Site Manager bij KAC Fundamentals – SABA	40 uur	40 uur	1
Site Manager bij KLTD Fundamentals – SABA	40 uur	40 uur	1
Fleet Manager bij KAC – SABA	40 uur	120 uur	3
Fleet Manager bij KLTD – SABA	29 uur	0	0
Machine Down & Support Officers	14 uur	56 uur	4
PSSO's & Support Officers	11 uur	11 uur	1
Supply Chain Officers	13 uur	65 uur	5
PSSR	88 uur	264 uur	10



Programma's voor het verbeteren van de vaardigheden van medewerkers in 2024	Aantal medewerkers	Duur
Cyberbeveiliging / Crypto	211	3 uur
5S-methode	411	10 minuten
Zakelijke gedragsregels - Principes en basisregels voor gedrag binnen ons bedrijf	1.358	20 minuten
Terra-module	1.285	60 minuten
AVG – Wetgeving inzake gegevensprivacy en -beveiliging, naleving van regels en impact	242	10 minuten
Introductie – Online programma voor alle nieuwe BIA-medewerkers (9 modules)	138	12 uur
SAP	733	128 uur
HSE (Gezondheid, Veiligheid, Milieu)	136	4 uur
Smartfleet	149	6 uur
Verkooptechnieken	187	100 minuten
Een team en mensen bij BIA managen	175	45 uur

Transitiehulpprogramma's voor toekomstige inzetbaarheid en eindloopbaanbeheer in 2024	Aantal medewerkers	Duur
Outplacementprogramma volgens CAO 82bis: 60 uur geldig voor 12 maanden	4	60 uur

KOMATSU

6 Gemeenschappen en lokale ontwikkeling



Onze aanpak

BIA wil duurzame ontwikkelingsinitiatieven ondersteunen om lokale gemeenschappen te versterken in de landen waar we actief zijn. We zijn vastbesloten onze rol als verantwoordelijk wereldwijd bedrijf volledig te omarmen en bij te dragen aan het verminderen van ongelijkheid door menselijk potentieel binnen onze invloedssfeer te benutten.

Ten eerste streven we ernaar om kwalitatieve werkgelegenheidskansen te creëren in de landen waar we aanwezig zijn.

Daarnaast hebben alle BIA-entiteiten in Afrika verschillende specifieke programma's en acties ontwikkeld om stakeholders in de gemeenschap te ondersteunen, waaronder initiatieven om de lokale economische ontwikkeling te versterken en kwetsbare bevolkingsgroepen te ondersteunen.

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



Onze acties

In het kader van zijn engagement voor maatschappelijke verantwoordelijkheid heeft het bedrijf in 2024 verschillende solidariteitsinitiatieven uitgevoerd ten voordele van lokale gemeenschappen. Deze initiatieven weerspiegelen onze toewijding om actief bij te dragen aan sociale en economische ontwikkeling.

In 2024 werkte BIA Senegal samen met ASEDEME door een jongere van de vereniging te verwelkomen voor professionele integratie binnen ons bedrijf. ASEDEME (Association Sénégalaise pour la Protection des Enfants Déficients Mentaux) is een lokale NGO die kinderen met een verstandelijke beperking ondersteunt, stigmatisering bestrijdt en onderwijs op maat biedt in gespecialiseerde medisch-educatieve centra - één in Dakar (geopend in 2003) en één in Saint-Louis (geopend in 2008) - voor ongeveer 150 kinderen en jongvolwassenen van 5 tot 25 jaar.

Via geïndividualiseerde scholing en wekelijkse workshops in vakken als koken, tuinieren, keramiek, naaien, sapproductie en zeefdruk, stimuleert ASEDEME autonomie en beroepsvaardigheden.

De vereniging was een pionier op het gebied van professionele integratie in Senegal en hielp veel jongeren aan stages, tijdelijke en vaste banen via partnerschappen met lokale bedrijven.

Alle BIA-entiteiten zetten zich in om concrete acties te ondernemen die lokale gemeenschappen ondersteunen en stimuleren. Een van de tradities van onze lokale kantoren is de distributie van schoolpakketten aan kinderen in deze gemeenschappen. Dit initiatief is bedoeld om de financiële lasten bij de schoolstart voor gezinnen te verlichten en ervoor te zorgen dat elk kind toegang heeft tot de basisonderwijsmiddelen die het nodig heeft.

Als onderdeel van onze voortdurende inzet voor het welzijn van de gemeenschap bieden veel van onze kantoren dagelijks toegang tot vers, schoon drinkwater voor bewoners, wat helpt om hun gezondheid en basisbehoeften te ondersteunen.

We hebben medicijnen gedoneerd aan de non-profitorganisatie *Sunu Doom Sunu Yite*, die kinderen met kanker ondersteunt en bijdraagt aan hun behandeling en zorg. Daarnaast werd ook steun verleend aan *Kayam Senegal*, een organisatie die zich inzet om vrouwen die het slachtoffer zijn van huiselijk geweld te helpen en te beschermen.

Tot slot organiseerde BIA Senegal in samenwerking met het National Blood Transfusion Centre een bloeddonaatiedcampagne om onze medewerkers te mobiliseren om de nationale bloedvoorraad te versterken.

In het kader van onze inzet voor onderwijsondersteuning en verantwoord beheer van hulpbronnen hebben we een partij afgedankte apparatuur gedoneerd aan de Cité des Jeunes, een beroepsopleidingscentrum opgericht door Don Bosco in de Democratische Republiek Congo (DRC). Dit centrum is gewijd aan het voorlichten van kansarme en in de steek gelaten jongeren. De Cité des Jeunes, gevestigd in Lubumbashi, biedt sinds 1964 jaarlijks technische opleidingen aan ongeveer 800 jongeren en biedt een driejarig programma aan dat theoretisch en praktisch leren combineert om studenten voor te bereiden op de arbeidsmarkt. De gedoneerde apparaten worden gebruikt voor educatieve en opleidingsdoeleinden, ter ondersteuning van de missie van het centrum om jongeren in hun kracht te zetten door middel van hands-on leren.

We zijn voortdurend op zoek naar nieuwe manieren om bij te dragen aan het lokale welzijn – of het nu gaat om educatieve ondersteuning, gemeenschapsprojecten of partnerschappen met lokale organisaties – om een duurzame positieve impact te bewerkstelligen.

Partnerschappen voor ontwikkeling



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

Huidige bijdragen van BIA aan SDG 17

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

1. Lokale economieën ondersteunen
1. Lokale onderwijssystemen ondersteunen

1. Lokale economieën ondersteunen

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

Eind 2024 zijn meer dan 999 van de in totaal 1.374 medewerkers Afrikanen.

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

2. Lokale onderwijssystemen ondersteunen

BIA heeft sterke relaties opgebouwd met verschillende instellingen voor hoger onderwijs in België en Afrika. We zetten onze expertise in om studieprogramma's te verbeteren en ze beter af te stemmen op operationele behoeften, inclusief verantwoord beheer.

In België werken we samen met trainers van Educam (een opleidingsorganisatie gelinkt aan de transportsector) om opleidingsprogramma's te ontwikkelen over onderhoud en reparatie van machines gericht op technische centra.

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

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

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



Conclusie

Moving Forward

De afgelopen jaren hebben we de basis gelegd voor onze duurzaamheidsambities door onze visie, onze doelen en onze strategie vast te stellen. We zijn begonnen met het implementeren van ambitieuze projecten op de 4 pijlers van ons duurzaamheidsbeleid en hebben al belangrijke mijlpalen bereikt, zoals het meten van een complete CO2-voetafdruk voor de BIA Groep en het ontwikkelen van duurzamere en kostenefficiëntere oplossingen voor onze klanten.

Ondanks de inspanningen en eerste resultaten is dit nog maar het begin van een lange en gepassioneerde reis naar een duurzamere toekomst.

BIA zal duurzaamheid blijven opnemen in haar kernwaarden. Duurzaam ondernemen is het enige geloofwaardige antwoord op de vele crisissen waarmee de mensheid en onze planeet geconfronteerd worden, en elk individu, bedrijf of overheidsinstantie heeft een manier om bij te dragen en deel uit te maken van de verandering die moet plaatsvinden.

Dit is de visie die we in ons achterhoofd zullen houden terwijl we actief bezig zijn met het samenstellen van de bouwstenen van onze toekomstige bedrijfsstrategie voor 2030.



GRI Index

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

Lijst van afkortingen

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



Meer info op
biagroup.com