



Politique de bien-être 2025





Politique de bien-être

1.0 Objectif

Chez BIA, étant actif dans le secteur exigeant de la distribution d'équipements lourds, nous sommes conscients que nos collaborateurs sont les moteurs de notre succès - sans eux, nous ne pourrions pas prospérer.

Leur énergie, leur talent et leur engagement alimentent notre progression, c'est pourquoi leur bien-être est au cœur de toutes nos activités. Nous sommes convaincus que les personnes qui se sentent bien et qui ont trouvé un équilibre dans leur vie apportent ce même bien-être sur leur lieu de travail, ce qui leur permet de donner le meilleur d'elles-mêmes.

Cette politique intègre les sept piliers essentiels du bien-être dans notre culture, guidant nos principes et façonnant la manière dont nous nous soutenons et interagissons les uns avec les autres.

2.0 Perimetre

Cette politique s'applique à tous les collaborateurs de BIA dans tous les pays et bureaux de BIA.

3.0 Applicabilité

Le département des ressources humaines est chargé de la mise en œuvre de cette politique, avec le soutien du head of sustainability.

4.0 Références

N/A



5.0 Développement

5.1 Définition et actions

Chez BIA, nous nous engageons à fournir à tous nos employés les outils et le soutien nécessaires pour qu'ils donnent le meilleur d'eux-mêmes. Notre intention est d'adopter une approche globale du bien-être et de reconnaître qu'il existe de nombreux facteurs qui contribuent à la santé et à l'équilibre de tous nos collaborateurs. Le bien-être ne se limite pas à la forme physique et à l'activité physique : il s'agit d'un travail continu visant à créer un état d'esprit positif et une résilience, à entretenir des relations sociales et familiales solides, à travailler plus intelligemment et à gérer sa stabilité financière.

Pour atteindre cet objectif, sept dimensions ont été identifiées :

Bien-être émotionnel

Définition : aider les employés à gérer leur stress, leur anxiété et leurs émotions de manière saine et constructive.

Exemples d'actions :

- Organiser régulièrement des ateliers de sensibilisation à la santé mentale.
- Promouvoir un dialogue ouvert et le soutien entre pairs.
- Créer des relations épanouissantes : encourager l'empathie et le soutien mutuel. .
- Fournir aux employés des moyens de signaler les cas de harcèlement et d'obtenir de l'aide.
- Mesurer régulièrement le bien-être des employés du Global Engagement Survey.

Bien-être intellectuel

Définition : Encourager l'apprentissage continu, la créativité et la pensée critique à tous les niveaux.

Exemples d'actions :

- Budgétiser et organiser des programmes de formation pour les compétences liées au poste (techniques et non techniques), conformément à la politique et aux directives de notre Groupe en la matière.
- Continuer à apprendre et à découvrir de nouveaux domaines, au-delà de l'emploi immédiat.



Politique de bien-être

Bien-être physique

Définition : Favoriser la santé, l'énergie et la forme physique des employés afin d'améliorer leur productivité et de prévenir les maladies ou les blessures.

Exemples d'actions :

- Offrir des vaccinations annuelles gratuites.
- Subventionner les abonnements à des salles de sport ou proposer des programmes d'activité physique sur site ou à l'extérieur (par exemple, cours de fitness, marches pendant la pause déjeuner, participation à des courses locales).
- Mettre en place une formation sur en ergonomie pour le personnel des entrepôts et des bureaux.
- Communiquer et organiser des initiatives liées à un mode de vie sain et équilibré (par exemple, alimentation saine, programmes pour arrêter de fumer).
- Déployer des mesures de prévention du burn-out.

Bien-être social

Définition : Favoriser des relations interpersonnelles solides, la cohésion d'équipe et un sentiment d'appartenance.

Exemples d'actions :

- Organiser régulièrement des événements de team-building et interdépartementaux et visant à renforcer l'esprit d'équipe.
- Encourager la participation de nos collaborateurs aux programmes sociaux et communautaires soutenus dans leur région (par exemple, des événements caritatifs).

Bien-être environnemental

Définition : Créer et maintenir des espaces de travail sûrs, propres et durables qui favorisent la santé et la sécurité.

Exemples d'actions :

- Maintenir et encourager en permanence des normes de sécurité élevées dans tous les environnements de travail, conformément à la politique et aux directives de notre groupe en la matière.
- Effectuer des revues de sécurité mensuelles et donner suite aux feedback.
- Mettre en place des programmes de recyclage des déchets et réduire le gaspillage d'énergie.
- Encourager les gestes écologiques au quotidien.
- Lancer des projets visant à protéger et à préserver la biodiversité sur nos sites afin d'offrir un environnement verdoyant.



Politique de bien-être

Bien-être financier

Définition : Aider les employés à se sentir en sécurité financièrement, aujourd'hui et demain.

Exemples d'actions :

- Communiquer de manière transparente sur les salaires, les primes et les avantages sociaux, conformément à la politique et aux directives du Groupe en la matière.
- Accorder des avances sur salaire et des prêts dans des circonstances spécifiques, conformément à la politique et aux directives de notre Groupe en la matière.

Bien-être académique

Définition : aider les employés à atteindre leurs objectifs en matière de formation et d'évolution de carrière.

Exemples d'actions :

- Parrainer des certifications professionnelles en accord avec leurs objectifs de carrière dans l'entreprise (remboursement des frais de scolarité, octroi de temps libre pour étudier ou préparer des examens), conformément à la politique et aux directives du Groupe en la matière.
- Soutenir l'apprentissage et la formation technique.
- Encourager les employés à prendre le temps de réfléchir à leurs tâches et à leurs performances afin d'identifier les possibilités de développement de leurs compétences, conformément à la politique et aux directives du Groupe en la matière.

Bien-être religieux

Définition : Respecter la liberté de culte et les croyances religieuses de tous les employés.

Aucune action spécifique ne sera encouragée à cet égard, afin d'éviter toute ingérence dans la liberté de culte.



Politique de bien-être

5.2 Directives générales

Dans tous les bureaux de BIA, les employés sont encouragés à créer un comité local du bien-être, en charge de proposer des activités ou des actions qui s'inscrivent dans le cadre de cette politique et des budgets alloués au bien-être. Les équipes locales sont libres de proposer des actions adaptées au contexte local, sous réserve de rendre compte et de faire l'objet d'un suivi centralisé de ces actions, et à condition qu'elles respectent les directives applicables.

Les directives suivantes s'appliquent au choix et à la mise en œuvre des mesures de bien-être :

- Les activités couvertes doivent entrer dans l'une des catégories d'activités définies et doivent être raisonnablement réalisables (d'un point de vue financier/budgétaire et pratique/sécurité).
- Les activités qui ne correspondent pas à la définition ci-dessus ou qui présentent un risque de préjudice physique ou autre (par exemple, la boxe, le karting, le rugby) sont exclues ;
- Les activités doivent être aussi inclusives que possible en termes de genre, de capacités et de préférences
- Le comité local du bien-être est chargé de demander à l'avance un budget annuel, proportionnel au nombre d'employés et conforme au processus budgétaire annuel, afin de couvrir toutes les activités de bien-être prévues au cours de l'année.

5.3 KPIs

Afin de mesurer et d'évaluer nos progrès en matière de bien-être de nos collaborateurs, les indicateurs clés de performance suivants seront suivis et analysés, au moins une fois par an, par le département RH :

- Nombre d'activités par dimension / pays
- Taux de participation par dimension / pays
- Coût pris en charge par BIA / pays
- Score de l'enquête sur l'engagement des employés (Employee Engagement Survey) en matière de bien-être.

Les comités locaux chargés du bien-être rendent compte des activités menées en la matière aux équipes centrales des RH, au moins deux fois par an, dans un fichier dédié à compléter sur le Sharepoint des RH.

Les rapports sur les formations sont déjà inclus dans des rapports distincts consacrés à la formation.

Un résumé des activités menées au cours de l'année en matière de bien-être sera présenté dans le rapport annuel sur le développement durable et/ou le rapport annuel.



Politique de bien-être

6.0 Registre des modifications

Cette politique entre en vigueur à compter du 1er décembre 2025

Cette politique de bien-être sera révisée chaque année afin de déterminer si elle nécessite des modifications ou des améliorations.

La direction se réserve le droit de modifier ou d'amender cette politique à tout moment afin de répondre au mieux aux ambitions de l'entreprise dans ce domaine.