

Rapport de durabilité

2024

Sommaire

1. SDG Impulse en bref

2. Carte d'identité de l'entreprise

3. Diagnostic organisationnel au regard des ODD

4. Nos réalisations 2024

- ODD 3 : Bonne santé et bien-être
- ODD 4 : Éducation de qualité
- ODD 8 : Travail décent et croissance économique

5. Nos engagements 2025

- ODD 5 : Égalité entre les sexes
- ODD 7 : Énergie propre et d'un coût abordable
- ODD 8 : Travail décent et croissance économique

6. Conclusion

SDG Impulse en bref

Le Green Deal Européen a entraîné une multiplication des réglementations environnementales et sociales au sein de l'Union Européenne, notamment avec le lancement de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Dans le cadre de cette directive qui vise à élargir et améliorer le reporting extra-financier des entreprises de l'Union Européenne, les grandes entreprises et les PME cotées en bourse seront progressivement dans l'obligation de publier un rapport de durabilité selon des règles strictes à partir de 2025, contrairement aux autres PME. Néanmoins, les interconnexions des PME avec les grandes entreprises les exposent également à ces nouvelles exigences, par effet de ruissellement.

Dans ce contexte réglementaire en plein développement, et en réponse à l'urgence liée à la meilleure prise en compte des enjeux de durabilité au sein des entreprises, le [Centre d'Économie Sociale](#), centre de recherche de [HEC Liège](#), a développé une plateforme digitale de gestion participative de la durabilité à destination des PME, appelé [SDG Impulse](#).

La rédaction de ce rapport de durabilité a été rédigé dans le cadre d'une première phase pilote d'implémentation de l'outil dans 12 entreprises partenaires entre avril et novembre 2024.

Qu'est-ce-que SDG Impulse ?

SDG Impulse vise à remplir quatre objectifs interconnectés :

- Aider les PME à établir un diagnostic organisationnel en termes de performances extra-financières,
- Accompagner les PME et leurs parties prenantes dans l'élaboration d'une stratégie de durabilité et son monitoring dans le temps,
- Faciliter le reporting extra-financier des PME,
- Favoriser les interactions et les échanges entre acteurs engagés en faveur de la durabilité.

Quelle est la méthodologie d'évaluation et de suivi de SDG Impulse ?

La méthodologie utilise un catalogue inédit de plus de 300 leviers d'action basés sur les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) et leurs 169 cibles. En plus d'être adaptable à divers secteurs d'activité, ce catalogue est également conçu pour



évoluer grâce aux expérimentations des PME, qui pourront continuellement le nourrir. Ainsi, la méthodologie d'évaluation est directement actionnable et permet d'ajuster les solutions au plus près du contexte, des objectifs et des besoins de chaque entreprise.

Pourquoi les Objectifs de Développement Durable comme cadre de référence ?

Les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies fournissent un cadre universel pour promouvoir un développement économique, social et environnemental durable. Ils permettent à notre entreprise de s'aligner sur des objectifs internationaux et de montrer son engagement envers des pratiques responsables. Cependant, les critiques notent que les ODD peuvent sembler difficiles à mesurer, risquent de se focaliser sur l'image plutôt que sur des changements réels, et peuvent ne pas toujours s'adapter aux contextes locaux. Ainsi, SDG Impulse a donc pour objectif de rendre ces objectifs plus accessibles et applicables à la fois pour les entreprises et les citoyens.

Quelques chiffres sur SDG Impulse

12

Entreprises
partenaires

254

Leviers d'action
mobilisés

110

Parties prenantes
mobilisées

2 Carte d'identité de l'entreprise

Alors qu'IMA Benelux initie ses premières politiques RSE, l'entreprise s'engage dans une démarche structurée avec SDG Impulse pour définir ses objectifs stratégiques. Cette collaboration a permis d'officialiser ses réalisations actuelles tout en fixant des engagements concrets pour une politique plus ambitieuse et une évolution positive. Le tout est aligné avec les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD).

Année d'évaluation
extra-financière

2024

Forme juridique

SA

Comité de pilotage

Le comité de pilotage est un groupe composé de 2 à 5 membres de l'entreprise chargé de superviser l'implémentation du projet SDG Impulse. Ce comité participe activement à toutes les étapes du processus, depuis la réponse aux questionnaires jusqu'à la définition de la stratégie de durabilité de l'entreprise. Il est également responsable de la collecte et de la mise à disposition des informations nécessaires, ainsi que de la réalisation du rapport de durabilité.

CLAUS Clara

Membre

JAMAR Tristan

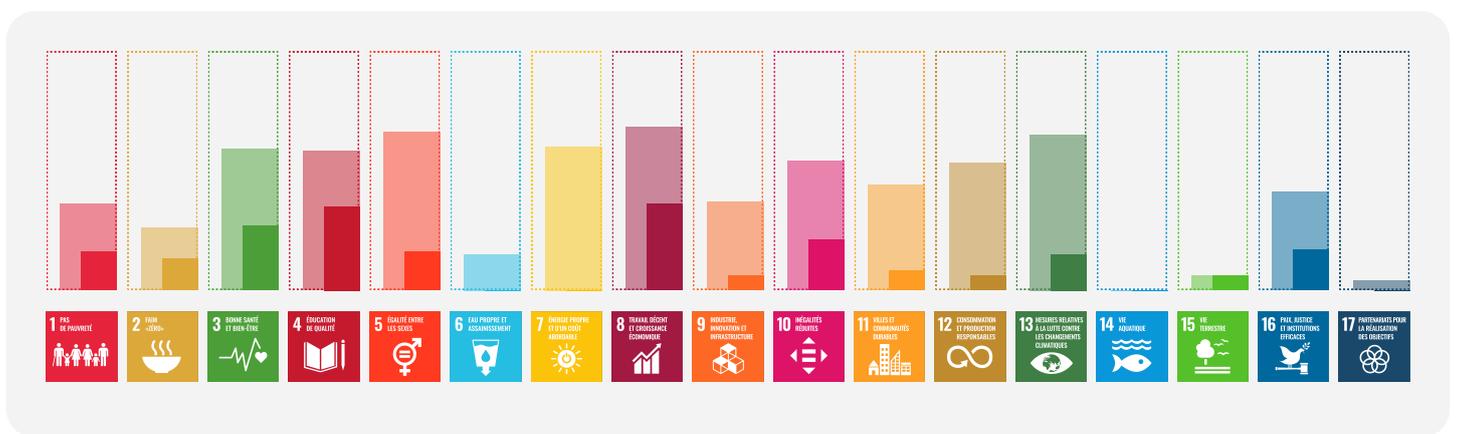
Responsable de comité

Consultation des parties prenantes

Les parties prenantes, à savoir les actionnaires, ont été intégrées dans le projet afin de recueillir leurs avis et réflexions. Cela nous a permis de mieux comprendre leurs préférences et d'identifier les objectifs les plus importants à intégrer dans notre démarche.

Diagnostic organisationnel au regard des ODD

Lors du processus d'implémentation de SDG Impulse, nous avons réalisé un diagnostic organisationnel de nos contributions aux Objectifs de Développement Durable (ODD). L'objectif était de réfléchir aux leviers d'action que notre entreprise peut mobiliser en lien avec les 17 ODD. Les résultats de ce diagnostic sont illustrés dans le graphique ci-dessous. Les zones plus foncées indiquent la proportion de leviers d'action déjà « implémentés » au sein de notre entreprise, tandis que les zones plus claires représentent les opportunités d'amélioration identifiées comme « envisageables » grâce au processus SDG Impulse.



Nos réalisations 2024

Vous trouverez plus d'informations sur les réalisations de l'année 2024 dans la 4^{ème} partie du rapport intitulée "Nos réalisations".

-  **ODD 3 : Bonne santé et bien-être**
-  **ODD 4 : Éducation de qualité**
-  **ODD 8 : Travail décent et croissance économique**

Nos engagements 2025

Vous trouverez plus d'informations sur les réalisations de l'année 2025 dans la 5^{ème} partie du rapport intitulée "Nos engagements".

-  **ODD 5 : Égalité entre les sexes**
-  **ODD 7 : Énergie propre et d'un coût abordable**
-  **ODD 8 : Travail décent et croissance économique**

Nos réalisations

En 2024, nous avons travaillé sur plusieurs axes stratégiques, identifiés à travers des leviers d'action, des pratiques clés concrétisant ces leviers, ainsi que des indicateurs quantitatifs ou qualitatifs pour mesurer leur mise en œuvre.

Toutes nos réalisations phares de 2024 sont présentées et expliquées dans cette section. La mise en page suit une hiérarchie spécifique : l'ODD concerné, le levier d'action identifié, la pratique correspondante, et l'indicateur représentatif.



ODD 3 : Bonne santé et bien-être

Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge.

Levier d'action

Mise en place d'avantages pour tous les travailleurs permanents pour compléter les programmes gouvernementaux (assurance vie, assurance invalidité, assurance soins dentaires privée, assurance-maladie complémentaire privée, programmes d'épargne pour la retraite, autre).

Activité

IMA Benelux offre des avantages sociaux étendus à tous ses employés permanents afin de compléter les programmes gouvernementaux. Ces initiatives incluent une couverture d'assurance vie, invalidité, soins dentaires privés, complémentaire santé privée, ainsi que des programmes d'épargne pour la retraite et d'autres bénéfiques. Ces dispositifs visent à renforcer la sécurité financière et le bien-être des collaborateurs tout en soutenant leur qualité de vie à long terme. (pour terminer cette partie; est-ce que les employés sont bien couverts de toutes ces assurances ? est-ce qu'il y a une politique dans l'entreprise relié à ça spécifique ?)

Indicateur

Politique d'assurance / taux de couverture

Levier d'action

Proposer des aménagements qui peuvent aider les travailleurs à concilier correctement vie professionnelle et vie personnelle.

Activité

IMA Benelux met en œuvre des aménagements favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ces mesures incluent des congés de maternité, des possibilités de reprise progressive (mi-temps ou horaires adaptés), ainsi qu'une flexibilité non-négligeable grâce au télétravail. Ces initiatives visent à offrir un environnement de travail qui s'adapte aux besoins individuels des collaborateurs tout en soutenant leur bien-être global. (pour terminer; quels sont les possibilités exactes de reprises suite à un congé ou les aménagements possibles ? préciser pour être précis toutes les possibilités)

Indicateur

Nbr de jours de télétravail ? Reprise à temps partiel ?



ODD 4 : Éducation de qualité

Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

Levier d'action

Autoriser le temps partiel en cas de reprise de formation et/ou la formation en alternance.

Activité

IMA Benelux soutient le développement professionnel de ses collaborateurs en autorisant le temps partiel pour ceux qui reprennent une formation ou suivent une formation en alternance. Cette initiative favorise l'accumulation de nouvelles compétences tout en permettant aux employés de maintenir une activité professionnelle. (formation en alternance possible chez IMA B? quels sont les vraies possibilités ? est-ce accurate pour IMA?)

Indicateur

Taux d'accès à la formation / nbr d'étudiants ou employés en alternance

Levier d'action

Donner accès à tous ses travailleurs et à tous les stades de leur expérience professionnelle au développement de compétences, à la formation et à l'apprentissage.

Activité

IMA Benelux offre à tous ses collaborateurs, quel que soit leur niveau d'expérience, un accès continu au développement de compétences, à des programmes de formation et à des opportunités d'apprentissage. Cette démarche vise à renforcer leur employabilité et à favoriser leur évolution professionnelle au sein de l'entreprise. (quels formations sont ouvertes aux employés ? ce serait bien de mentionner de manière plus précise)

Indicateur

Taux de participation à la formation



ODD 8 : Travail décent et croissance économique

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

Levier d'action

Mettre en place une politique ambitieuse de santé, de sécurité et de bien-être au travail.

Activité

IMA Benelux dispose d'une politique ambitieuse en matière de santé, de sécurité et de bien-être au travail. Celle-ci inclut des initiatives visant à prévenir les risques professionnels, promouvoir une culture de sécurité, et soutenir le bien-être physique et mental des collaborateurs grâce à des programmes dédiés et un environnement de travail sain. (charte éthique des RH? politique exacte?)

Indicateur

Taux de satisfaction au travail

Levier d'action

Mettre en place des dispositifs de consultation des salariés allant au-delà des obligations légales ou conventionnelles (enquête de satisfaction, baromètre interne, référendum, groupes de travail, etc.).

Activité

IMA Benelux a mis en place l'initiative d'un "Happiness Board" permettant aux employés, autres que les gestionnaires, de donner leur avis au sein de la gouvernance de l'entreprise. Cette initiative favorise un contact direct avec les collaborateurs, qui peuvent ainsi transmettre des informations essentielles au board. Ils ont également la possibilité de travailler sur des projets, de proposer des améliorations potentielles au sein de l'entreprise et de contribuer à l'amélioration de l'environnement de travail dans les bureaux. (+ détaillé sur le fonctionnement ? autres initiatives à mentionner ?)

Indicateur

Taux de participation aux consultations

Levier d'action

S'assurer que les pratiques et politiques RH (recrutement, rémunération, formation, avantages sociaux, etc.) sont exemptes de discrimination en matière de genre.

Activité

IMA Benelux garantit que ses pratiques et politiques RH, telles que le recrutement, la rémunération, la formation et les avantages sociaux, sont totalement exemptes de discrimination fondée sur le genre. L'entreprise tient à promouvoir l'équité et l'égalité des chances pour tous ses collaborateurs, à chaque étape de leur parcours professionnel. (bilan social? est-ce qu'on peut parler de certaines données en chiffre?) + d'explications et de données concrètes

Indicateur

Indice d'équité de genre

5 Nos engagements

Pour 2025, nous souhaitons nous engager sur plusieurs axes stratégiques clés pour notre entreprise. Dans une perspective d'amélioration continue, il est important pour nous d'identifier des pratiques durables essentielles afin de renforcer notre stratégie de durabilité et notre engagement.

Tous nos engagements phares de 2025 sont présentés et expliqués dans cette section. La mise en page suit une hiérarchie spécifique : l'ODD concerné, le levier d'action identifié, la pratique correspondante, et l'indicateur représentatif.



ODD 5 : Égalité entre les sexes

Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.

Levier d'action

Prendre des mesures pour prévenir tout harcèlement sur le lieu de travail.

Activité

IMA Benelux veut prévenir tout harcèlement sur le lieu de travail. Bien qu'il n'y ait pas de mesure clairement définie et dédiée à ce sujet, il nous paraît essentiel de mettre en place des actions de prévention et de prévoir les mesures nécessaires en cas de dérapage. IMA Benelux s'engage à élaborer et mettre en œuvre des mesures concrètes pour prévenir tout harcèlement sur le lieu de travail. Cela inclut la création de politiques claires, des formations pour sensibiliser les collaborateurs, et des mécanismes de signalement sécurisés et confidentiels pour garantir un environnement de travail respectueux et inclusif. Cependant, IMA B promeut un environnement sain et celui-ci prévient déjà du harcèlement. (charte éthique ? déjà instaurée? quelles mesures peuvent être prises en considération? qu'est-ce qu'on pourrait faire concrètement?)

Indicateur

Charte éthique ou autres réglementations officielles



ODD 7 : Énergie propre et d'un coût abordable

Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes à un coût abordable.



Levier d'action

Participer à des actions en lien avec l'énergie renouvelable et la réduction des consommations énergétiques.

Activité

IMA Benelux a déjà réalisé son bilan carbone pour l'année 2023 dans une démarche d'amélioration continue, et prévoit déjà le lancement du calcul pour l'année 2024. Nous prévoyons de travailler sur notre consommation énergétique en s'engageant dans des actions visant à la réduire ou à compenser notre empreinte carbone. (inclure les résultats du bilan carbone ? comment être plus concret et précis ?

Indicateur

Bilan carbone

Activité

De plus, IMA Benelux s'engage à renforcer son implication dans la transition énergétique entre autre en déménageant vers des bâtiments plus verts. Ces nouveaux locaux respecteront d'avantage des normes environnementales élevées, intégrant des solutions d'efficacité énergétique et favorisant l'utilisation d'énergies renouvelables, tout en réduisant l'empreinte écologique de l'entreprise. (plan de déménagement ? optique long terme ? date déjà connue ? + de détails)

Indicateur

Certification environnementale des bâtiments



ODD 8 : Travail décent et croissance économique

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

Levier d'action

Travailler avec un public en insertion socio-professionnelle ou avec des personnes porteuses de handicap.

Activité

IMA Benelux s'engage pour les années à venir de travailler activement sur leur politique de recrutement en incluant d'avantage les publics en insertion socio-professionnelle et des personnes porteuses de handicap. L'entreprise souhaite mettre en place des partenariats et des initiatives pour favoriser l'inclusion, offrir des opportunités d'emploi adaptées et soutenir le développement de ces talents au sein de son organisation. (est-ce que c'est déjà en partie mis en place? comment cela pourrait être intégré ? s'assurer que c'est faisable)

Indicateur

Taux d'inclusion des publics spécifiques

Conclusion

Bien qu'IMA Benelux dispose encore d'une importante marge de progression, cette action représente une étape clé pour affirmer ses engagements en matière de responsabilité sociétale. Cette initiative volontaire a marqué un véritable succès et constitue une avancée significative dans la transition de l'entreprise vers un modèle plus durable et respectueux des enjeux environnementaux et sociaux.

Contact et réseaux sociaux

IMA Benelux SA

Square des Conduites d'Eau 11-12

4020 Liège