



Durable à l'horizon 2030

Rapport sur le développement durable

› étape 2026

Avant-propos	2	Pilier stratégique 4 — Faire évoluer les personnes	24
Our sustainability strategy	4	1. Prendre soin des personnes	25
Pilier stratégique I – Une solution logistique totale	6	2. Priorité à l'évolution	27
1. Une logistique fiable sur mesure	7	3. Développement organisationnel	28
2. Innovation et qualité	8	Pilier stratégique 5 – La responsabilité sociétale	30
Pilier stratégique 2 – La sécurité avant tout	10	1. Transparence	31
1. Culture de la sécurité	11	2. Bonne gouvernance	32
2. Contrôle	13	3. Implication dans la société	33
3. Matériels	15	Tableaux VSME	34
Pilier stratégique 3 – Agir pour le climat	16		
1. Décarbonisation	18		
2. Gestion de l'environnement	21		
3. Politique d'achats	22		

Chez Mervielde, qui se compose de Mervielde nv et Transport Van Heesvelde nv, nous faisons le bilan d'une année marquée par la croissance de notre organisation, grâce à une extension significative de notre capacité de stockage ainsi qu'à l'acquisition de Tanktransport Vereecke et de Transport Plovie. Guidés par notre stratégie de développement durable, nous continuons, en tant qu'entreprise familiale forte de plus de 80 ans d'expérience, à bâtir une société tournée vers l'avenir où le développement durable, la sécurité et la responsabilité sociale occupent une place centrale.

Au cours de la période écoulée, nous avons réalisé des progrès tangibles vers plusieurs de nos objectifs stratégiques. Nous avons notamment continué à investir dans des solutions de transport plus efficaces et durables, renforcé nos systèmes de gestion de la sécurité et de la qualité, et pris de nouvelles mesures pour optimiser nos processus.

Avec nos collaborateurs, nos clients et nos partenaires, nous avons obtenu des résultats significatifs.

Avec ce premier rapport d'étape, nous souhaitons communiquer en toute transparence sur les progrès réalisés, les enseignements tirés au cours de ce parcours et les priorités que nous continuerons à poursuivre à l'avenir.

Nous tenons à remercier nos collaborateurs, nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires pour leur engagement et leur coopération.

Nous sommes convaincus qu'avec l'ensemble de nos parties prenantes, nous pouvons continuer à bâtir une organisation durable et tournée vers l'avenir, spécialisée dans les solutions logistiques globales.

**Au nom de la direction et de la famille Mervielde,
Patrick et Koen Mervielde**



Notre stratégie de développement durable

Chez Mervielde, le développement durable est au cœur de notre mode de fonctionnement depuis des décennies. Cela tient aux choix que nous faisons, à notre façon de travailler et aux relations que nous établissons avec nos clients, nos collaborateurs et nos partenaires.

Dans la perspective de notre rapport sur le développement durable 2025, nous avons élaboré une stratégie claire et structurée, avec le concours d'un groupe de travail ESG composé de collaborateurs issus d'horizons divers et possédant des compétences variées.

Cela a abouti à une vision largement partagée, intégrant les dimensions environnementale, sociale et de bonne gouvernance.

1

une solution logistique totale

2

la sécurité avant tout

3

agir pour le climat

4

faire évoluer les personnes

5

la responsabilité sociétale





Pour chacun de ces axes, nous avons défini des actions et des indicateurs clés de performance. Dans cette mise à jour, nous présentons **un bref aperçu de la situation actuelle et des chiffres clés les plus récents.**

Par ailleurs, nous actualisons également notre reporting conformément au cadre de référence volontaire pour le reporting en matière de développement durable pour les PME (VSME, pour Voluntary Sustainability Reporting Framework).

Une solution logistique totale

En tant qu'entreprise familiale, nous proposons une solution logistique complète pour le transport, la manutention et le stockage de liquides, où nous, en tant qu'entreprise, et nos collaborateurs, faisons la différence. Nous nous distinguons par la diversité des solutions que nous proposons, par notre approche pragmatique qui offre flexibilité et personnalisation, et par notre fiabilité absolue.

Transport

2.116.656 L
de Diesel consommé

1.087.762 L
de HVO consommé

Finances

24,36 M€
bilan total consolidé

49,48 M€
chiffre d'affaires

253 collaborateurs en ETP



1. Une logistique fiable sur mesure

Nous combinons des années d'expertise avec des solutions innovantes pour relever les défis logistiques de manière efficiente, durable et personnalisée. En mettant l'accent sur une accessibilité maximale, la flexibilité, la fiabilité et les avancées technologiques, nous assurons un flux sans faille des marchandises de nos clients, entièrement adapté à leurs besoins.

Chaque défi logistique nécessite une approche unique et c'est là que nous excellons. Nous développons des solutions sur mesure, optimisons les processus de transport et de stockage et investissons en permanence dans des infrastructures supplémentaires afin d'évoluer aux côtés de nos clients et de répondre à leurs besoins spécifiques.

Augmentation des capacités

Les objectifs fixés pour 2025 ont été largement dépassés. Nous nous étions notamment engagés à augmenter nos capacités au moins tous les deux ans en ajoutant au moins 300 m³ de capacité supplémentaire pour les conteneurs-citernes, grâce à des investissements dans de nouveaux réservoirs de stockage et à l'extension des infrastructures existantes. Au cours de l'année 2025, **20 nouveaux conteneurs-citernes** ont finalement été livrés, ce qui représente un **volume supplémentaire de 700 m³**. L'objectif fixé pour 2025 a ainsi été plus que doublé.

Spécialisation

Par ailleurs, nous avons continué à investir dans des véhicules de transport spécialisés, adaptés aux besoins logistiques spécifiques de nos clients. En 2025, **10 nouveaux camions-citernes spécialisés** ont été mis en service, notamment des véhicules spécialement conçus pour le transport de marchandises de grande valeur et sensibles à la température.

En 2026, nous continuerons à mettre l'accent sur la spécialisation et l'augmentation de nos capacités. La priorité est donnée à l'acquisition de camions-citernes spécialisés supplémentaires qui répondent aux besoins logistiques en constante évolution de nos clients. De plus, nous augmentons notre capacité de stockage de 20 % afin de répondre à la demande croissante de secteurs tels que l'industrie automobile et l'industrie chimique. Parallèlement, nous avons investi dans de nouvelles installations de mélange au sein de nos entrepôts, augmentant ainsi notre capacité de mélange de 50 %.



**« L'utilisation de
1 087 762 litres
de carburant HVO
a entraîné une
augmentation
de 682 % »**

2. Innovation et qualité

L'innovation et la qualité constituent un élément essentiel de notre stratégie et de nos activités quotidiennes. Nous exerçons nos activités conformément aux normes ISO 9001 et ISO 22000 depuis de nombreuses années. Dans un secteur en constante évolution, nous continuons à investir dans des technologies durables, des processus plus efficaces et des solutions innovantes qui améliorent à la fois nos propres opérations et celles de nos clients.

Sources d'énergie vertes

L'un de nos principaux objectifs est de réduire l'utilisation des combustibles fossiles. D'ici 2030, nous visons à réduire la consommation de diesel conventionnel (B7) d'au moins 50 % par rapport à l'année de référence 2020, en recourant autant que possible à des sources d'énergie alternatives et vertes.

Nous avons également réalisé des progrès significatifs dans ce domaine en 2025. La consommation totale de diesel conventionnel est tombée à 2 116 656 litres, soit **une baisse de 32 %** par rapport à 2024. Dans le même temps, l'utilisation de carburant HVO a fortement augmenté pour atteindre 1 087 762 litres, ce qui représente **une hausse de 682 %** par rapport à l'année précédente.

Cette tendance confirme notre engagement clair en faveur de carburants plus durables et d'une nouvelle réduction de notre empreinte carbone.

Partenariats

Par ailleurs, nous continuons à collaborer activement avec nos clients et nos partenaires afin de tester et de perfectionner de nouvelles technologies dans les domaines du transport, du stockage et du nettoyage. Nous nous adaptons aux innovations du secteur, mais jouons également nous-mêmes un rôle novateur et pionnier.

Applications innovantes

En 2025, nos investissements ont notamment porté sur l'installation d'un nouveau type de réservoir de stockage hors sol au dépôt de Mervielde Terminal.

Le lancement du projet innovant d'intelligence artificielle (IA) axé sur les camions-citernes de distribution – visant à mieux faciliter le chargement et le déchargement corrects de divers liquides et à minimiser les erreurs humaines – s'inscrit également dans cette thématique. L'analyse de rentabilité et la phase de recherche correspondantes ont été lancées en 2025 et se poursuivront en 2026.

Au cours des prochaines années, nous continuerons à mettre l'accent sur les applications innovantes qui contribuent à la sécurité, à la qualité, à l'efficacité et au développement durable au sein de nos opérations logistiques.

Par exemple, nous mettons en place un système de gestion des stocks en temps réel pour tous nos réservoirs terrestres loués pour une durée minimale de trois ans. De même, la méthodologie BREEAM a été appliquée lors de la construction des nouveaux bureaux du Mervielde Terminal.

La sécurité avant tout

Nous aspirons à une organisation dans laquelle la sécurité, la santé, la qualité et le développement durable répondent aux normes les plus élevées et font partie intégrante de notre identité d'entreprise. Nous œuvrons en permanence pour un environnement de travail sûr, d'excellentes prestations de services et un avenir durable.



1. Culture de la sécurité

La sécurité est notre priorité absolue. Nous veillons à un environnement de travail où nos collaborateurs peuvent se mettre chaque jour au travail en toute sérénité. Nos objectifs de sécurité vont au-delà des normes légales et des exigences des clients, mais nous nous efforçons délibérément d'atteindre un niveau de sécurité plus élevé dans l'ensemble de nos activités.

Education

Pour y parvenir, nous investissons en permanence dans la formation, la sensibilisation et le suivi systématique. Chaque année, nous organisons des initiatives et des programmes de formation adaptés aux différents rôles au sein de l'organisation. Grâce à des formations internes, des réunions « toolbox », des consignes de travail et des sessions de formation pratique, nous veillons à ce que les collaborateurs acquièrent les aptitudes et les compétences nécessaires pour exercer leurs fonctions en toute sécurité.

Notre **matrice de compétences** constitue un outil essentiel à cet égard. Pour chaque poste, elle détermine les formations requises et la fréquence à laquelle elles doivent être renouvelées. En 2025, cette matrice a été affinée pour tous les profils de collaborateurs. Au cours de l'année écoulée, les formations obligatoires ont fait l'objet d'un suivi actif. Par ailleurs, diverses réunions « toolbox » ont été organisées.

Pour 2026, cette approche sera encore professionnalisée grâce à un suivi plus structuré, à des réunions « toolbox » supplémentaires et à des réunions spécifiques destinées aux chauffeurs.

Processus d'intégration

Une attention particulière a également été accordée à la sécurité dans le cadre du processus d'intégration. Les thèmes liés à la sécurité ont été davantage intégrés au programme d'intégration destiné aux nouveaux collaborateurs, afin qu'ils se familiarisent avec nos procédures de sécurité, nos attentes et notre culture d'entreprise dès leur premier jour de travail.

La procédure d'intégration a été révisée en 2025 et largement mise en œuvre. En 2026, sa mise en œuvre sera finalisée dans tous les services et pour tous les postes.

Sensibilisation du public

Outre la sécurité interne, nous nous engageons également fermement à sensibiliser le public à la sécurité routière. En organisant et en soutenant des ateliers sur la sécurité routière, tant en présentiel qu'en ligne, et grâce à des initiatives telles que « En toute sécurité sur la route », nous avons touché un grand nombre d'écoparteneurs en 2025.

L'objectif d'au moins 400 élèves par an a été largement dépassé, en partie grâce à un événement réunissant plusieurs écoles.

Formation

À partir de 2026, nous avons pour objectif de renforcer encore davantage nos mesures de sécurité en veillant à ce que chaque membre du personnel suive une formation annuelle à la sécurité, tant sur site qu'en ligne. Ce faisant, nous souhaitons sensibiliser davantage à la sécurité, apprendre au personnel à identifier plus rapidement les situations à risque et favoriser une culture de la sécurité ouverte, dans laquelle les collègues se rappellent mutuellement à l'ordre en cas de comportement dangereux.

« En continuant à investir dans la formation, la prévention et la sensibilisation, nous continuons à créer un environnement de travail sûr, responsable et tourné vers l'avenir. »

2. Contrôle

Une culture de la sécurité solide repose sur la sensibilisation, le suivi et l'amélioration continue. C'est pourquoi nous nous engageons fermement à enregistrer et à analyser avec précision les incidents liés au travail, y compris les quasi-accidents. Grâce à des actions de sensibilisation et à des procédures claires et accessibles, nous souhaitons encourager le personnel à signaler systématiquement les incidents, afin que les risques soient identifiés plus rapidement et que des mesures préventives puissent être prises en temps utile.

Enregistrement et analyse

En 2025, deux accidents du travail ont été enregistrés. Ces deux incidents ont fait l'objet d'une analyse approfondie, à la suite de laquelle des mesures correctives ont été prises afin d'éviter qu'ils ne se reproduisent.

Par ailleurs, les incidents mineurs et les cas nécessitant des premiers secours font déjà l'objet d'un suivi systématique par le service HSEQ.





Sensibilisation

Au cours de la période à venir, nous avons l'intention de renforcer encore ce suivi grâce à des actions de sensibilisation supplémentaires, à une meilleure collecte des données relatives aux premiers secours sur tous les sites et à la mise en place d'un tableau de bord centralisé dédié au suivi de la sécurité. Les responsables hiérarchiques bénéficieront également d'une formation complémentaire et seront davantage impliqués dans ce processus.

De plus, les questions de sécurité et les accidents du travail seront systématiquement abordées lors des réunions de direction, ce qui souligne l'importance de ce sujet au sein de l'organisation.

« En continuant à investir dans le suivi, la prévention, la technologie et les équipements de protection individuelle, nous renforçons notre engagement à offrir un environnement de travail sûr et sain à tous nos collaborateurs et partenaires »

3. Matériel

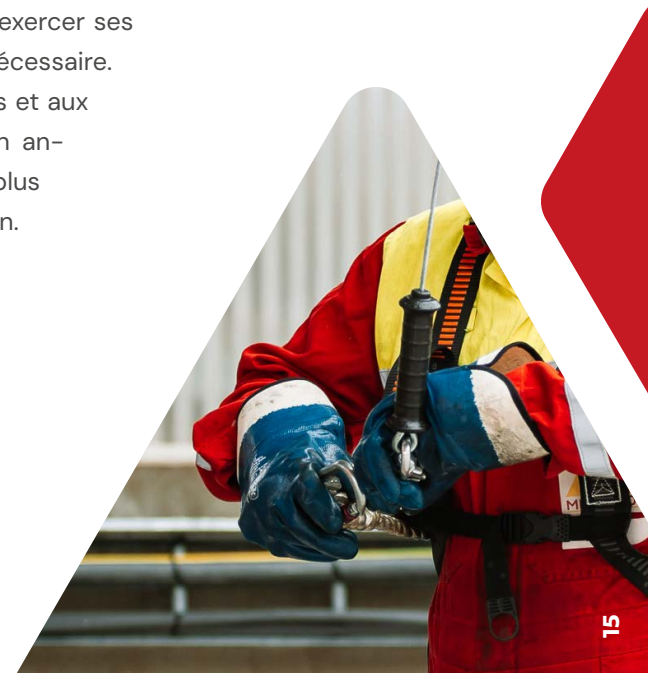
Nous continuons à investir dans les technologies de sécurité et les équipements de protection les plus récents. Pour chaque nouvel investissement, nous évaluons de manière explicite quelles mesures de sécurité supplémentaires sont envisageables et, le cas échéant, nous allons délibérément au-delà des normes légales en vigueur.

Systèmes de sécurité

Par exemple, en 2025, **trois nouveaux tracteurs ont été livrés, équipés de systèmes de sécurité ADAS avancés**, avant même que cette technologie ne devienne une obligation légale à partir de juin 2026. Ces véhicules sont dotés de systèmes tels que l'aide au changement de voie et les systèmes de surveillance du chauffeur (DMS), qui permettent de mieux détecter la distraction et l'inattention du chauffeur. De plus, de nouveaux investissements ont été réalisés dans la protection antichute collective lors des opérations d'échantillonnage, en remplacement des systèmes de sécurité individuels, et des mesures de sécurité ont été mises en place sur le toit du bâtiment administratif du Mervielde Terminal sous la forme d'une balustrade fixe.

Équipements de protection individuelle

Les équipements de protection individuelle (EPI) constituent également un domaine prioritaire. L'ensemble du personnel nécessitant des EPI pour exercer ses fonctions se voit fournir l'équipement nécessaire. Cet équipement, destiné aux chauffeurs et aux opérateurs, fait l'objet d'une inspection annuelle. En 2025, un investissement de plus de 52 000 euros a été réalisé à cette fin. Les listes de contrôle et le suivi de cet équipement sont gérés de manière centralisée au sein du service HSEQ afin de garantir une application correcte et cohérente.



Agir pour le climat

Nous voulons accroître notre impact sociétal et économique positif sans nuire à l'environnement. Nous travaillons sur des solutions pour gérer et réduire notre empreinte carbone et notre impact environnemental global de manière structurelle et maîtrisée. Nous répercutons dans toute la chaîne nos engagements en matière d'énergie et de carburants verts et notre attention à la gestion de l'environnement.

Recyclage

1513,37 tonnes
de matériaux recyclés

1512,89 tonnes
de déchets recyclés

Déchets

499,16 tonnes
de déchets dangereux

1013,73 tonnes
de déchets non dangereux



Énergie

1.078.485 kWh

d'électricité totale consommée

245.786,77 kWh

d'énergie renouvelable produite

Eau

57.061.000 L

d'eau souterraine consommée

57.785.000 L

d'eau consommée pour le nettoyage

5.826.000 L

d'eau potable consommée

66.112.000 L

d'eaux usées industrielles

« L'analyse et le compte rendu de nos progrès font partie intégrante de notre stratégie de développement durable. Cela se traduit, entre autres, par notre adhésion à la Charte Voka pour l'entrepreneuriat durable et à EcoVadis »

1. Décarbonisation

Depuis 2020, Mervielde suit de manière systématique ses émissions de CO₂ afin de mettre en œuvre des mesures ciblées visant à réduire son impact environnemental. Le développement durable et la lutte contre le changement climatique font partie intégrante de notre stratégie à long terme, dans le cadre de laquelle nous nous engageons pleinement en faveur de l'efficacité énergétique, des carburants alternatifs et des solutions logistiques innovantes.

	Émissions de CO ₂ en tonnes					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Scope 1	13.560	13.887	13.966	14.565	12.588	9108
Scope 2	176	131	0	0	0	0
Scope 3	0	50	489	329	451	761
Total	13.737	14.058	14.455	14.985	13.039	9869

réduction de
3691
par rapport à
2020

Analyse du CO₂

Notre analyse des émissions de CO₂ montre que la plus grande partie des émissions de scope 1 – ainsi que des émissions totales – provient du transport par camion.

Même au sein du scope 3, une part importante des émissions est liée aux activités de transport réalisées par des sous-traitants.

« Il va sans dire que les mesures de réduction ont donc principalement visé à rendre nos opérations de transport plus durables et à les optimiser, sans pour autant perdre de vue les autres sources d'émissions »

L'une des mesures clés de cette approche consiste à maintenir et à augmenter délibérément le nombre de camions-citernes à compartiments multiples au sein de notre flotte. Grâce à ces véhicules spécialisés, il est possible de regrouper des chargements plus petits, ce qui permet de réduire le nombre de trajets et d'optimiser la planification logistique. En 2025, des **camions de distribution à compartiments multiples** supplémentaires ont été commandés, dont les livraisons sont prévues pour 2026 et 2027.

	Carburants alternatifs, en tonnes d'équivalent CO ₂					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Diesel	11.777,97	11.341,00	11.361,00	12.165,00	10.114,64	6881,25
B30		94,50	25,87	51,90	50,40	48,79
B100		9,70	6,72	7,80	8,20	8,25
HVO					48,20	478,62

Carburants alternatifs

Par ailleurs, la transition vers les carburants alternatifs reste une priorité essentielle de notre stratégie climatique.

D'ici 2030, au moins 50 % de notre flotte devra fonctionner avec des carburants alternatifs tels que le HVO et l'hydrogène, par rapport à l'année de référence 2020. En 2025, cet objectif était en bonne voie, le **HVO représentant déjà 34 % de la consommation de carburant**. Cela s'est traduit par une **réduction des émissions de CO₂** « du puits à la roue » de **plus de 3000 tonnes** d'équivalent CO₂ par rapport au diesel B7 conventionnel. Deux véhicules électriques ont également été achetés ; leur livraison est prévue au quatrième trimestre 2026.

FLOWdrive

Outre nos investissements dans les véhicules, nous nous engageons également fermement à promouvoir des comportements de conduite plus économes. Depuis 2022, nous mettons en œuvre un **programme complet, FLOWdrive, qui aide activement les chauffeurs à réduire leur consommation de carburant et leurs émissions**. Ce programme a déjà permis de réaliser des économies significatives en matière de consommation de diesel, avec une amélioration de 6,45 % entre le troisième trimestre 2023 et le troisième trimestre 2025, et de 5,6 % entre le quatrième trimestre 2023 et le quatrième trimestre 2025.

- Au début de notre partenariat avec DrivOolution, notre consommation moyenne était de 31,06 L/100 km. Pour l'ensemble de l'année 2025, elle s'est établie à 28,11 L/100 km.
- En 2025, un total de 11 431 983 km a été parcouru. Cela représente une **économie de 337 243,50 L** pour l'ensemble de l'année 2025. La consommation de carburant a baissé de 9,50 % par rapport à la mesure de référence (2022).
- En termes de réduction des émissions de CO₂, cela représente une diminution de 1 096 tonnes (là encore par rapport à 2022).

Nous surveillons en permanence les performances de conduite de nos chauffeurs via le portail dédié. Nous encourageons ainsi une conduite sûre, préventive et économe en carburant. L'objectif d'un score FLOWdrive moyen de 7 d'ici 2026 a déjà été atteint en 2025. Les objectifs pour 2026 ont été révisés.



2. Gestion de l'environnement

Outre la réduction de notre propre impact environnemental, nous avons également pour objectif de contribuer activement à la préservation et à la valorisation de la biodiversité, ainsi qu'à un cadre de vie durable. Nous sommes conformes à la norme ISO 14001 depuis 2021.

Initiatives écologiques

Fin 2025, plusieurs initiatives avaient déjà été mises en œuvre, notamment l'installation d'un hôtel à insectes arborant le logo de Mervielde et l'aménagement d'espaces verts autour de nos sites.

De plus, un architecte paysagiste a été sollicité pour contribuer à l'aménagement des abords du Mervielde Terminal. Les travaux d'aménagement paysager supplémentaires sont prévus pour le deuxième trimestre 2026. Les abords des nouveaux sites seront également davantage verdis dans les années à venir grâce à des plantations supplémentaires et à une conception durable des espaces extérieurs.

« C'est pourquoi nous nous engageons chaque année à soutenir des initiatives qui renforcent le caractère écologique de notre région »



3. Politique d'achats

Nous accordons également une attention croissante aux achats durables. D'ici 2026, notre objectif est de veiller à ce qu'au moins 50 % de nos achats proviennent de fournisseurs disposant d'une stratégie claire en matière de développement durable et/ou de certifications pertinentes.

Évaluation des fournisseurs

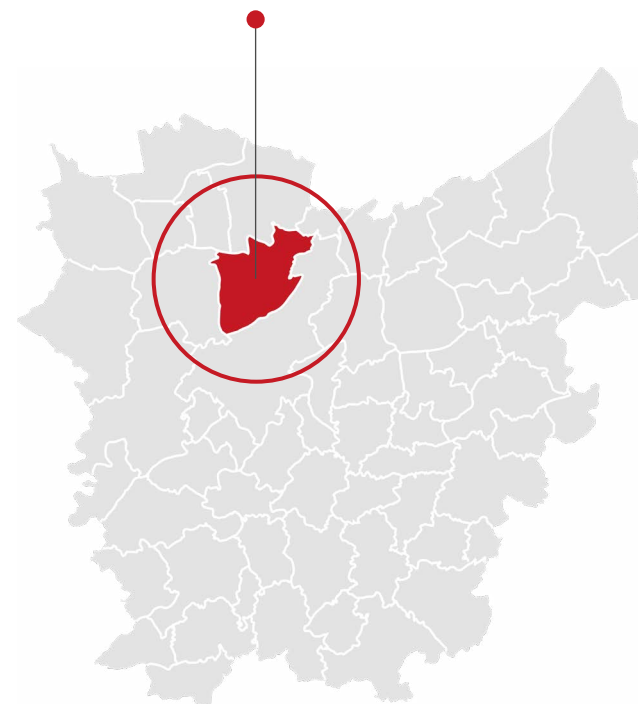
Pour soutenir cet objectif, le processus d'évaluation des fournisseurs a été affiné et élargi en 2025. Une nouvelle version de ce processus a été mise en place début 2026, et les résultats sont actuellement en cours d'analyse. Ce faisant, nous souhaitons non seulement évaluer nos fournisseurs, mais aussi mettre davantage l'accent sur le dialogue et l'accompagnement, afin de progresser ensemble vers plus de durabilité.

Au niveau local

De plus, nous nous efforçons délibérément de nous approvisionner localement pour les petits achats, dans la mesure du possible. Cette approche est systématiquement intégrée à notre politique d'achats socialement responsables.

« En faisant appel autant que possible à des fournisseurs locaux, nous visons non seulement à soutenir l'économie locale, mais aussi à réduire les déplacements liés au transport et à favoriser des partenariats durables à long terme »

En 2026, des formations supplémentaires sur la politique d'achats durables et les achats socialement responsables sont prévues afin d'ancrer cette approche au sein de l'organisation.



Faire évoluer les personnes

Nous nous efforçons d'être un employeur motivant où la sécurité, le bien-être et le développement personnel sont essentiels. En investissant dans la formation, le leadership et l'engagement, nous développons ensemble une culture d'évolution et de collaboration.

Genre

16 %
femmes

84 %
hommes

Notre équipe

58 %
chauffeurs

19 %
ouvriers
(non chauffeurs)

23 %
employés

43,98 %
plus de 50 ans

16
nationalités

256 collaborateurs en ETP

12,75 %

de rotation du personnel

18.159.035,15 €

en frais de personnel

19 heures

de formation annuelle par collaborateur

1. Prendre soin des personnes

Nous nous efforçons de créer un environnement de travail dans lequel nos collaborateurs puissent travailler non seulement en toute sécurité, mais aussi dans le confort, dans de bonnes conditions de santé et de manière durable. C'est pourquoi nous continuons à investir dans l'ergonomie, le bien-être et des infrastructures de travail adaptées pour l'ensemble de notre personnel, tant au bureau que sur les chantiers.

Ergonomie

En 2025, les efforts se sont poursuivis pour optimiser l'infrastructure du lieu de travail d'un point de vue ergonomique. Sur la base d'analyses menées auprès du personnel travaillant devant un écran d'ordinateur, de nouvelles améliorations ergonomiques ont été mises en œuvre, notamment la poursuite du déploiement de bureaux assis-debout. À la fin de l'année 2025, **29 des 83 bureaux étaient équipés d'une solution assis-debout**, ce qui représentait près de 35 % de l'ensemble des postes de travail. Par ailleurs, des formations en ergonomie ont été organisées à l'intention des opérateurs de nettoyage, du personnel logistique et des techniciens des services opérationnels. Pour les chauffeurs, ces formations s'inscrivaient dans le cadre de la formation « Code 95 ».



Bien-être général

Outre l'ergonomie, nous nous attachons également à suivre en permanence le bien-être général de notre personnel. À cette fin, nous organisons tous les trois ans une enquête exhaustive sur le bien-être, qui sert de base à l'élaboration de plans d'action ciblés. L'enquête sur le bien-être menée en 2024 a enregistré un **taux de réponse élevé de 57 %**, avec 121 réponses sur 213 personnes interrogées. En 2025, les résultats ont été analysés et communiqués en interne. Sur la base de ces résultats, un plan d'action spécifique en matière de bien-être sera élaboré en 2026, dont la mise en œuvre est prévue pour 2026 et 2027. La prochaine enquête sur le bien-être est prévue pour 2028.

Par ailleurs, nous étudions comment nous pouvons soutenir davantage le bien-être du personnel sur le plan pratique. Dans ce cadre, nous cherchons des moyens de rendre les repas sains et abordables accessibles à l'ensemble du personnel, y compris aux chauffeurs. L'accent est mis ici non seulement sur la disponibilité et la facilité d'accès, mais aussi sur des choix alimentaires sains et durables.

2. Priorité à l'évolution

En investissant de manière stratégique dans la formation, le mentorat et les opportunités d'évolution de carrière en interne, nous souhaitons accompagner nos collaborateurs dans leur développement professionnel tout en bâtissant une organisation solide et tournée vers l'avenir.

Leadership

L'un des axes principaux de ce thème est le renforcement des compétences en matière de leadership. C'est pourquoi nous proposons à tous les responsables un programme de formation spécifique conçu pour les accompagner dans leur rôle de coachs, de référents et de motivateurs au sein de leurs équipes. En 2025, diverses sessions de formation ont été organisées à l'intention des chefs d'équipe, représentant plusieurs jours de formation par responsable. Les chefs d'équipe et les formateurs ont également participé à des formations ciblées supplémentaires. Ces programmes seront encore développés et affinés au cours des prochaines années.



Mobilité interne

Outre la formation et l'évaluation, nous accordons également une grande importance à la mobilité interne. Les postes vacants sont d'abord publiés en interne et activement promus auprès du personnel. Les chefs d'équipe sont encouragés à discuter des opportunités d'évolution de carrière avec les membres de leur équipe et à identifier les profils internes potentiellement adaptés en s'appuyant sur les informations issues des entretiens GPS. En 2025, cette approche a donné lieu à six mutations internes, tant pour des postes de cols blancs que de cols bleus.

Croissance, perspectives et synergie

Parallèlement, le système d'évaluation GPS (Growth, Perspective et Synergy) a été activement déployé à l'échelle de l'organisation. Ces évaluations constituent un outil important pour aborder de manière systématique les performances, la collaboration, les opportunités de développement et les objectifs personnels. En 2025, les évaluations GPS ont été lancées pour le personnel administratif, et plus de la moitié des évaluations prévues ont déjà eu lieu. Notre objectif est de mener à bien ce processus pour l'ensemble du personnel administratif d'ici fin mars 2026. À partir de 2026, nous étendrons cette approche à l'ensemble du personnel opérationnel, y compris les chauffeurs.

Par ailleurs, une attention particulière a une nouvelle fois été accordée à l'intégration des nouveaux collaborateurs. Des entretiens d'intégration après un, trois et six mois ont été mis en place afin d'apporter un meilleur accompagnement aux nouveaux collègues, d'identifier plus rapidement leurs besoins et de renforcer leur intégration au sein de l'organisation.

« Nous ne voulons pas seulement fournir des informations ; nous voulons avant tout écouter les commentaires, les préoccupations et les suggestions d'amélioration directement du lieu de travail »

3. Développement organisationnel

Une organisation durable se construit collectivement, en impliquant activement le personnel, en s'écoulant mutuellement et en créant un espace propice aux retours d'expérience et au développement.

Engagement

Afin de garantir que l'engagement de la direction reste visible et accessible, nous organisons régulièrement des séances de dialogue avec les différentes instances représentatives du personnel, notamment les représentants des chauffeurs, les ambassadeurs et les chefs d'équipe. À travers ces séances de consultation, nous cherchons non seulement à fournir des informations, mais surtout à écouter les retours d'expérience, les préoccupations et les suggestions d'amélioration émanant du personnel de terrain.

Notre objectif est d'organiser au moins trois séances de consultation par an pour chaque catégorie de personnel. Cette approche fait l'objet d'un développement continu et d'un suivi régulier.

Optimisation

En 2025, nous avons lancé une initiative d'optimisation globale axée sur nos processus clés. L'objectif de cette initiative est d'organiser les processus de manière plus efficace, de renforcer la collaboration et d'ancrer davantage une culture d'amélioration continue au sein de l'organisation. Cette initiative se poursuivra en 2026 et constitue un fondement important pour les futures améliorations en matière d'efficacité et de qualité.

Culture d'entreprise

Parallèlement, nous avons également œuvré au renforcement de notre culture d'entreprise et de la collaboration. En 2025, un **nouveau code de conduite** a été élaboré ; il est progressivement déployé auprès de l'ensemble du personnel à partir du mois de mars, dans le cadre de l'initiative « Stuur ». Notre objectif est de définir des attentes claires en matière de collaboration, de communication, de respect et de retour d'information constructif au sein de l'organisation.

Afin d'accompagner encore mieux les collaborateurs tout au long de leur carrière chez Mervielde, une nouvelle plateforme numérique sera mise en place à partir de 2028 pour faciliter l'ensemble du parcours des collaborateurs en matière de communication, d'information, de développement et de suivi. Des analyses et des préparatifs seront menés en 2026 dans le cadre de cette initiative.



Responsabilité sociale

Nous misons sur la transparence, la conformité et des structures internes solides pour soutenir les objectifs de développement durable, informer les parties prenantes et garantir l'intégrité de nos opérations. Notre engagement en faveur de la société et de la protection de l'environnement est un élément essentiel de nos valeurs d'entreprise.

Collaborateurs

16 %

de collaboratrices

0 %

de femmes dans l'organe de direction

38,46 %

de femmes dans les cadres supérieurs

Éthique

0

signalements d'incidents de discrimination ou de harcèlement

38.000 €

consacrés à des œuvres de bienfaisance

100 %

du personnel formé à l'éthique



1. Transparence

La transparence et le suivi systématique constituent un élément essentiel de la politique de développement durable de Mervielde. Nous nous engageons donc à rendre compte chaque année de nos objectifs en matière de développement durable, des progrès réalisés et des mesures supplémentaires nécessaires pour concrétiser nos ambitions.

Reporting

Depuis 2025, nous publions un rapport annuel de développement durable contenant des indicateurs clés de performance (KPI) spécifiques portant, entre autres, sur la consommation d'énergie, la réduction des émissions de CO₂, la gestion de l'eau et les enjeux sociaux.

Ce rapport est accessible aux parties prenantes internes et externes et est rédigé conformément aux principes de la norme VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for Medium-sized Enterprises, norme volontaire de reporting en matière de développement durable pour les entreprises de taille moyenne).

« Notre objectif est de donner un aperçu de notre approche ESG et de l'avancement de nos objectifs de développement durable de manière transparente et pragmatique »

Nous continuons également à professionnaliser notre approche en matière de reporting ESG. À cette fin, nous avons opté pour une approche pratique et progressive, en publiant chaque année un résumé actualisé du plan d'action et des indicateurs clés de performance (KPI), complété tous les trois ans par un rapport de développement durable plus complet.

Afin d'apporter un soutien structurel à ce reporting et à ce suivi, un **groupe de travail ESG interne** a été mis en place en 2025. Ce groupe de travail se réunit pour rationaliser les processus de reporting, rédiger et mettre à jour les documents nécessaires, suivre les indicateurs clés de performance (KPI) et évaluer les plans d'action. L'objectif de deux réunions par an a été largement dépassé : en 2025, le groupe de travail ESG s'est réuni à quatre reprises.

2. Bonne gouvernance

Nous nous efforçons de promouvoir une culture d'entreprise fondée sur un comportement éthique, une collaboration respectueuse et le strict respect des lois et des réglementations.

Code de conduite

Afin d'ancrer davantage ces valeurs au sein de l'organisation, nous œuvrons à la mise en œuvre progressive de notre code de conduite, axé sur l'éthique, la transparence et la responsabilité sociale. D'ici 2027, notre objectif est que ce code de conduite soit pleinement intégré dans tous les services et à tous les niveaux hiérarchiques. À cette fin, des initiatives de sensibilisation, des actions de communication interne et des programmes de formation sont organisés à l'intention de l'ensemble du personnel.

Audits

Par ailleurs, nous veillons au respect total de la législation en matière de santé, de sécurité, d'environnement et de responsabilité sociale. Les processus et procédures sont évalués dans le cadre de contrôles et d'audits internes annuels afin de garantir la conformité et d'identifier en temps utile les axes d'amélioration. En 2025, aucun écart majeur n'a été constaté lors des audits internes, ce qui confirme le fort engagement de l'organisation en faveur de la conformité et d'un suivi continu.

Protection des données

La cybersécurité et la protection des données restent également des priorités essentielles dans le cadre de nos activités. Tous les collaborateurs qui utilisent un ordinateur portable ou un PC suivent au moins une formation par an sur la sécurité des données et des informations. Grâce à ces formations, nous visons à sensibiliser notre personnel aux risques cybernétiques et à l'aider à traiter correctement les données de l'entreprise et celles des clients. En 2025, le **taux de participation** aux formations obligatoires **a atteint 100 %**. Afin de renforcer encore la sensibilisation à la cybersécurité, des supports de communication supplémentaires et accessibles sont mis à la disposition de l'ensemble du personnel sur des thèmes tels que le phishing, les faux sites web, la fraude en ligne et la sécurité lors de l'utilisation d'Internet.

Par ailleurs, nous continuons à développer un programme avancé de cybersécurité afin d'assurer une protection optimale des données de nos clients et de l'entreprise.



3. Implication dans la société

Mervielde souhaite jouer un rôle actif et engagé au sein de la communauté locale. C'est pourquoi nous nous engageons chaque année à organiser ou à soutenir des initiatives auxquelles participent activement les habitants, les associations et les organisations locales. Lors de ces initiatives, nous laissons toujours place au dialogue et aux retours d'expérience, afin que les commentaires de la communauté locale puissent être pris en compte dans nos actions et améliorations futures.

Événements

Par ailleurs, divers événements et initiatives ont été soutenus ou organisés, notamment l'organisation d'une fête de la Saint-Nicolas dans un hangar appartenant à Mervielde, la participation à « Rock voor Specials » et le soutien apporté à l'initiative « Truckrun ».

Initiatives communautaires

En 2025, diverses initiatives communautaires ont une nouvelle fois été soutenues et mises en œuvre. Par exemple, le personnel de Mervielde a participé à une campagne de ramassage des déchets dans le centre de Rieme, et Mervielde a fourni du matériel de nettoyage au comité local de la fête foraine. De plus, nous avons soutenu divers projets sociaux et locaux, notamment le Fonds LISA et la ferme thérapeutique Het Groene Anker. Au total, **15 000 euros et 11 000 euros ont respectivement été récoltés** pour ces organisations lors des festivités marquant notre 80e anniversaire.

À peu près à la même période, Mervielde a mis à la disposition d'un producteur de poires d'Assenede l'eau utilisée pour les essais de pression des nouveaux réservoirs de stockage du terminal de Mervielde – soit environ 2,5 millions de litres d'eau – afin de lui apporter un soutien pendant les périodes de sécheresse extrême. Cette eau d'essai, qui aurait autrement été rejetée, a ainsi trouvé une nouvelle utilité, was thus given a new lease of life.



Dans cette mise à jour, nous souhaitons rendre compte en toute transparence de nos performances en 2025. Nous utilisons la méthodologie VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for Medium-sized Enterprises, norme volontaire de reporting en matière de développement durable pour les entreprises de taille moyenne).

« En rassemblant nos actions et nos résultats dans ce tableau, nous offrons un aperçu clair et fiable de notre situation actuelle, des mesures que nous avons déjà prises et des objectifs que nous nous fixons pour l'avenir »

Le VSME est constitué de trois modules :

- **Module de base** : contient les exigences de base pour les rapports environnementaux, sociaux et de bonne gouvernance.
- **Module complet** : s'appuie sur des points de données supplémentaires, ce qui permet d'approfondir les rapports.
- **Module AFI** : se concentre spécifiquement sur des informations supplémentaires pour les PME qui cherchent à se qualifier pour un financement en matière d'ESG, avec un accent particulier sur les secteurs présentant des risques accrus.



Module de base (B1–B11)

Code VSME	Thème	Lien avec rapport de développement durable	N° de page	Chiffres clés (2025)	Objectifs
B1	Base de préparation	Avant-propos, chiffres clés, activités	p. 2 p. 6–7 p. 24	ETP : 253 (58 % chauffeurs = 146) Chiffre d'affaires : 49,48 M€ Total du bilan : 24,36 M€	Site lié à l'eau pour la navigation intérieure (futur)
B2	Pratiques, politiques et initiatives	Stratégie durable, Pilier 1 – Solution logistique totale	p. 6	Taux de plaintes transport : 94 Plaintes nettoyage : 19	Augmentation de la capacité de stockage : +20% d'ici 2026 Capacité de mélange : +50% d'ici 2026 Équipes de proximité clients pour les 10 premiers clients d'ici 2027 Portail numérique : 2027 Entrepôt de données + tour de contrôle d'ici 2028
B3	Consommation énergétique et gaz à effet de serre	Pilier 3 – Action pour le climat : énergie, CO ₂ , Fit for 55	p. 16–17	Énergie totale : 1.078.485 kWh Renouvelable : 245.786,77 kWh Total des émissions de CO ₂ : 9869 tonnes (réduction de 3691 par rapport à 2024)	Réduction des émissions de CO ₂ de 50 % d'ici à 2030 +500 MWh d'énergie verte 50 % de la flotte roulant aux carburants alternatifs d'ici à 2030
B4	Pollution de l'air, de l'eau et du sol	Gestion de l'environnement : eaux usées, rejets, pollution	p. 16–17 p. 21	Consommation d'eau : 66.112 m³ d'eaux usées industrielles 499,16 tonnes de déchets dangereux	Eaux usées –10% par nettoyage d'ici 2029 Min. 20 % d'eau traitée réutilisée par nettoyage d'ici à 2029
B5	Biodiversité et écosystèmes	Zones vertes, projets de biodiversité, initiatives vertes	p. 21	Poursuite du développement de la zone autour du Mervielde Terminal	Contribution annuelle aux projets de biodiversité
B6	Utilisation et gestion de l'eau	Gestion et suivi de la consommation d'eau	p. 17	Consommation d'eau souterraine : 57.061.000 litres Consommation d'eau potable : 5.826.000 2,06 m³/nettoyage	Consommation d'eau/nettoyage ≤ 2,10 m³ (objectif 2025 atteint) Réduction et contrôle structurels

Code VSME	Thème	Lien avec rapport de développement durable	N° de page	Chiffres clés (2025)	Objectifs
B7	Matières premières et économie circulaire	Gestion des déchets, flux de déchets, recyclage, réutilisation	p. 16	478,56 tonnes tonnes d'huiles usagées 245,48 tonnes de boues biologiques 118,75 tonnes de boues de décantation 202 tonnes de papier	Réduction des déchets résiduels et augmentation du recyclage (pas d'objectif quantitatif concret)
B8	Caractéristiques des employés	Données RH : ETP, genre, âge, nationalité	p. 24	253 collaborateurs 16 % de femmes 43,98 % > 50 ans 16 nationalités Rotation du personnel 12,75 %	Plan de développement personnel pour tous les collaborateurs d'ici 2027-2028 100 % d'entretiens GPS à partir de 2026
B9	Santé et sécurité	Pilier 2 – La sécurité d'abord : accidents, formation, indicateurs clés de performance	p. 10-12	Réclamations : 152 (-20,5 %) Accidents du travail : 2 (-50 %) Amendes : 320 (20.797 €)	-10 % d'incidents liés au travail d'ici à 2027 Tableau de bord numérique interne sur la sécurité
B10	Rémunération, négociation, formation	Entretiens GPS, Mervielde Academy, heures de formation	p. 25 p. 28	19 heures de formation par collaborateur Participants en 2025 : 88,84 % Salaires supérieurs au 75e percentile	Formation annuelle de 5 jours par pers. 50-100 % des collaborateurs formés par l'Academy 100 % d'entretiens GPS à partir de 2026
B11	Corruption et intégrité	Pilier 5 – Responsabilité sociétale : gouvernance et éthique	p. 30 p. 32	0 signalements de lanceurs d'alerte 38.000 € en soutien à des associations caritatives 100 % du personnel formé à l'éthique	Groupe de travail ESG 2025 Code de conduite pleinement intégré d'ici à 2027 Programme de cybersécurité d'ici à 2026

Module complet (C1–C9)

Code VSME	Thème	Lien avec rapport de développement durable	N° de page	Chiffres clés (2025)	Objectifs
C1	Stratégie et modèle d'entreprise	Stratégie, profil de risque, 5 piliers	p. 4	5 piliers stratégiques Plan d'investissement « Fit for 55 »	Solution logistique totale axée sur le développement durable et la multimodalité
C2	Politiques et initiatives	Certificats (ISO, Ecovadis), valeurs FLOW, structure de gestion	p. 8 p. 17 p. 23	ISO 9001, 14001, 22000 Ecovadis Gold: 78/100 Charte VOKA depuis 2003	Maintien et renforcement continus des certifications et audits
C3	Objectifs climatiques	Réduction des émissions de CO ₂ de 50 % d'ici 2030, écologisation de la flotte, +500 MWh d'énergie verte	p. 16	Énergie totale : 1.078.485 kWh Renouvelable : 245.786,77 kWh Émissions totales de CO ₂ : 9390 tonnes (réduction de 3649 tonnes par rapport à 2024)	-50% de CO ₂ d'ici 2030 50 % de carburants alternatifs dans la flotte en 2030 +500 MWh d'énergie verte en 2027
C4	Risques climatiques	Profil de risque : sécurité, climat, marché du travail, géopolitique, conformité	p. 8 p. 11 p. 16–23	Risques identifiés avec score d'impact et de maturité	Atténuation par l'écologisation de la flotte, le transport intermodal, la diversification
C5	Caractéristiques supplémentaires des salariés	Données des ressources humaines : rotation, âge, nationalités, femmes, mais pas de politique formelle	p. 24	253 collaborateurs 16 % de femmes 43,98 % > 50 ans 16 nationalités Rotation du personnel 12,75 %	100 % d'entretiens GPS pour 2026 Plan de développement personnel 2027–2028
C6	Politique des droits de l'homme	Valeurs FLOW, gestion des fournisseurs, code de conduite	p. 22	50 % d'achats auprès de fournisseurs durables d'ici 2026 (objectif)	Code de conduite éthique formel 2027 Renforcer la diligence raisonnable des fournisseurs
C7	Incidents liés aux droits de l'homme	Signalements de lanceurs d'alerte en 2025 : 0	p. 30	0 signalements de discrimination ou de harcèlement	Suivi annuel Politique de tolérance zéro
C8	Exception sectorielle	Pas explicitement présente		Pas de chiffres disponibles	s.o.
C9	Gouvernance de la diversité de genre	% de femmes dans l'encadrement et l'organe de direction	p. 30	38,46 % de femmes parmi les cadres supérieurs 0 % de femmes dans l'organe de direction	Renforcer la gouvernance en matière de diversité de genre (pas d'objectif quantitatif concret)

Module AFI (AFI1–AFI6)

Code VSME	Thème	Lien avec rapport de développement durable	N° de page	Chiffres clés (2025)	Objectifs
AFI1	Production d'énergie	Production d'énergie renouvelable par panneaux solaires (273.041 kWh, objectif +500 MWh)	p. 17	Énergie total : 1.078.485 kWh Renouvelable : 245.786,77 kWh	+500 MWh supplémentaires de production d'énergie verte d'ici 2027
AFI2	Flotte de véhicules	Flotte (diesel, B30, B100, HVO, plans pour VE/hydrogène) FLOWdrive : 6,36 % d'économie de carburant	p. 20	CO ₂ économisé grâce à FLOWdrive : 1096 tonnes par rapport à 2022 (9,5 % de litres de carburant en moins)	50 % de la flotte roulant aux carburants alternatifs d'ici à 2030
AFI3	Déchets dangereux	Activités de nettoyage → 431,88 tonnes de déchets dangereux, coopération avec des gestionnaires de déchets agréés	p. 16	499,16 tonnes de déchets dangereux Déchets totaux : 1513,37 tonnes	-10% d'eaux usées par nettoyage d'ici 2029 Min. 20 % de réutilisation d'eau par nettoyage d'ici à 2029
AFI4	Diversité de la main-d'œuvre	Données RH : genre, âge, nationalités, % de femmes parmi les cadres/la direction	p. 30	16 % de femmes 38,46 % de femmes parmi les cadres supérieurs 0 % de femmes dans l'organe de direction	100 % d'entretiens GPS à partir de 2026 Plans de développement personnel d'ici 2027–2028
AFI5	Exclusion des critères de référence de l'UE	Non inclus		Pas de chiffres	s.o.
AFI6	Taxonomie de l'UE	Plan d'investissement « Fit for 55 », écologisation de la flotte, vers une taxonomie européenne	p. 8 p. 19	Investissements Écologisation des carburants	Mise en œuvre du plan « Fit for 55 » à l'horizon 2030 Alignement sur les exigences de l'UE en matière de taxonomie

**Sustainability,
that's how we flow!**

Plus d'informations sur : [**www.mervielde.be**](http://www.mervielde.be)

+32 9 341 96 96
transport@mervielde.be

Monumentstraat 13
BE-9940 Ertvelde-Rieme

Mervielde nv

Monumentstraat 13
BE-9940 Ertvelde-Rieme

