



Duurzaam op weg naar 2030

Duurzaamheidsrapport

> update 2026

Voorwoord	2	Strategiepijler IV — Mensen doen groeien	24
Onze duurzame strategie	4	1. Zorgen voor mensen	25
Strategiepijler I — Logistieke totaaloplossing	6	2. Focus op groei	27
1. Betrouwbare logistiek op maat	7	3. Organisatieontwikkeling	28
2. Innovatie en kwaliteit	8	Strategiepijler V — Maatschappelijke verantwoording	30
Strategiepijler II — Veiligheid eerst	10	1. Transparantie	31
1. Veiligheidscultuur	11	2. Goed bestuur	32
2. Monitoring	13	3. Betrokken bij de gemeenschap	33
3. Materialen	15	VSME-tabellen	34
Strategiepijler III — Klimaatactie	16		
1. Decarbonisatie	18		
2. Milieumanagement	21		
3. Aankoopbeleid	22		

Bij Mervielde, bestaande uit Mervielde nv en Transport Van Heesvelde nv, blikken we terug op een jaar waarin onze organisatie groeide enerzijds door het aanzienlijk opschalen van onze opslagcapaciteit anderzijds door de acquisitie van Tanktransport Vereecke en Transport Plovie. Met onze duurzaamheidsstrategie als leidraad blijven wij, als familiebedrijf met meer dan 80 jaar ervaring, bouwen aan een toekomstgerichte onderneming waarin duurzaamheid, veiligheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid centraal staan.

In de voorbije periode hebben wij concrete vooruitgang geboekt op verschillende van onze strategische doelstellingen. Zo investeerden wij verder in efficiëntere en duurzamere transportoplossingen, versterkten wij onze veiligheids- en kwaliteitswerking en zetten wij bijkomende stappen in de optimalisering van onze processen.

Samen met onze medewerkers, klanten en partners werden belangrijke resultaten gerealiseerd.

Met dit eerste update rapport wensen wij transparant te communiceren over de vooruitgang die werd gerealiseerd, de lessen die wij onderweg leerden en de prioriteiten die wij naar de toekomst toe blijven nastreven.

Wij danken onze medewerkers, klanten, leveranciers en partners voor hun engagement en samenwerking.

Wij zijn ervan overtuigd dat wij, samen met al onze stakeholders, verder kunnen bouwen aan een duurzame en toekomstbestendige organisatie gespecialiseerd in logistieke totaaloplossingen.

**Namens de directie en de familie Mervielde,
Patrick en Koen Mervielde**



Onze duurzame strategie

Bij Mervielde staat duurzaamheid al decennialang centraal in onze manier van ondernemen. Het zit in de keuzes die we maken, in de manier waarop we werken en in de relaties die we opbouwen met onze klanten, medewerkers en partners.

In de aanloop van ons duurzaamheidsrapport 2025 werkten we een duidelijke en gestructureerde strategie uit, met een ESG-werkgroep, samengesteld uit medewerkers met diverse achtergronden en expertises.

Dit zorgde voor een breed gedragen visie waarin zowel milieu (Environment), sociale verantwoordelijkheid (Social) als goed bestuur (Governance) een plaats kregen.

1

logistieke totaaloplossing

2

veiligheid eerst

3

klimaatactie

4

mensen doen groeien

5

maatschappelijke
verantwoordelijkheid



Voor elk van deze pijlers
bepaalden we acties en
meetpunten. In deze update geven
we telkens **een korte stand van zaken**
en de meest recente kerncijfers.

Daarnaast actualiseren we
ook de rapportering in het kader van
het Voluntary Sustainability Reporting
Framework for SMEs (VSME).

Logistieke totaaloplossing

Als familiale onderneming bieden wij een logistieke totaaloplossing voor het vervoer, behandelen en de stockeren van vloeistoffen aan, waarbij we als onderneming met onze medewerkers het verschil maken. We onderscheiden ons door de diverse oplossingen die we aanbieden, door onze can-do aanpak, die flexibiliteit en maatwerk biedt, en door onze absolute betrouwbaarheid.

Transport

2.116.656 L
verbruikte Diesel

1.087.762 L
verbruikte HVO

Financieel

€24,36 mln
geconsolideerd
balanstotaal

€49,48 mln
omzet

253 FTE medewerkers



1. **Betrouwbare logistiek op maat**

We combineren jarenlange expertise met innovatieve oplossingen om logistieke uitdagingen efficiënt, duurzaam en volledig op maat aan te pakken. Met een sterke focus op bereikbaarheid, flexibiliteit, betrouwbaarheid en technologische vooruitgang zorgen we dagelijks voor een vlotte en veilige goederenstroom voor onze klanten, steeds afgestemd op hun specifieke behoeften.

Elke logistieke uitdaging vraagt een unieke aanpak, en precies daarin maken wij het verschil. We ontwikkelen maatwerkoplossingen, optimaliseren transport- en opslagprocessen en investeren voortdurend in bijkomende infrastructuur om mee te groeien met de noden van onze klanten.

Capaciteitsuitbreiding

De vooropgestelde doelstellingen voor 2025 werden daarbij ruimschoots gerealiseerd. Zo engageerden wij ons om onze capaciteit minimaal tweejaarlijks uit te breiden met minstens 300 m³ extra tankcontainercapaciteit via investeringen in nieuwe opslagtanks en de uitbreiding van bestaande infrastructuur. In de loop van 2025 werden uiteindelijk **20 nieuwe tankcontainers** geleverd, goed voor een **bijkomend volume van 700 m³**. De doelstelling voor 2025 werd hiermee meer dan dubbel gerealiseerd.

Specialisatie

Daarnaast investeerden wij verder in gespecialiseerde transportmiddelen aangepast aan de specifieke logistieke vereisten van onze klanten. In 2025 werden **10 nieuwe gespecialiseerde tankwagens** in gebruik genomen, waaronder voertuigen specifiek afgestemd op hoogwaardige en temperatuurgevoelige transporttoepassingen.

Ook in 2026 blijven wij inzetten op verdere specialisatie en capaciteitsuitbreiding. De focus ligt op bijkomende gespecialiseerde tankwagens die beantwoorden aan de evoluerende logistieke behoeften van onze klanten. Daarnaast breiden wij onze opslagcapaciteit met 20% uit om tegemoet te komen aan de groeiende vraag vanuit sectoren zoals automotive en chemie. Tegelijk investeerden wij in nieuwe blendingfaciliteiten binnen onze magazijnen, waardoor verhoogde onze blendingcapaciteit met 50%.



**“Het gebruik van
1.087.762 liter
HVO-brandstof,
zorgde voor
een stijging
van 682%.”**

2. Innovatie en kwaliteit

Innovatie en kwaliteit vormen een essentieel onderdeel van onze strategie en dagelijkse werking. Wij werken sinds jaar en dag volgens de ISO 9001 en ISO 22000 norm. In een sector die voortdurend evolueert, blijven wij investeren in duurzame technologieën, efficiëntere processen en innovatieve oplossingen die zowel onze eigen werking als die van onze klanten versterken.

Groene energiebronnen

Een belangrijke doelstelling is het verminderen van het gebruik van fossiele brandstoffen. Tegen 2030 willen wij het gebruik van klassieke diesel (B7) met minstens 50% reduceren ten opzichte van het basisjaar 2020, door maximaal in te zetten op alternatieve en groene energiebronnen.

Ook in 2025 zetten we hierin belangrijke stappen. Het totale verbruik van klassieke diesel daalde tot 2.116.656 liter, **een vermindering van 32%** ten opzichte van 2024. Tegelijk steeg het gebruik van HVO-brandstof sterk tot 1.087.762 liter, goed voor **een stijging van 682%** tegenover het voorgaande jaar.

Deze evolutie bevestigt onze duidelijke keuze voor duurzamere brandstoffen en een verdere vermindering van onze CO₂-impact.

Samenwerkingen

Verder blijven wij actief samenwerken met klanten en partners om nieuwe technologieën voor transport, opslag en cleaning te testen en verder te ontwikkelen. Wij spelen in op innovaties binnen de sector, maar nemen ook zelf een innovatieve voortrekkersrol op.

Innovatieve toepassingen

In 2025 investeerden wij onder meer in de opslag van een nieuw type landtanks binnen het magazijn van Mervielde Terminal.

De opstart van het innovatief AI-traject rond distributietankwagens, met als doel het correct laden en lossen van verschillende vloeistoffen beter te ondersteunen en menselijke fouten maximaal te vermijden, kadert hier eveneens binnen. De business case en onderzoeksfase werden hiervoor in 2025 opgestart en worden verdergezet in 2026.

De komende jaren blijven wij inzetten op innovatieve toepassingen die bijdragen aan veiligheid, kwaliteit, efficiëntie en duurzaamheid binnen onze logistieke activiteiten.

Zo implementeren we een real-time stockbeheersysteem voor al onze landtanks die voor minimaal 3 jaar verhuurd zijn. Zo werd voor de bouw van het nieuwe kantoor op Mervielde Terminal de BREEAM-methodiek gehanteerd.

Veiligheid eerst

We streven naar een organisatie waarin veiligheid, gezondheid, kwaliteit en duurzaamheid voldoen aan de hoogste normen. Ze maken integraal deel uit van onze bedrijfsidentiteit. We werken continu aan een veilige werkomgeving, uitstekende dienstverlening en een duurzame toekomst.



1. Veiligheidscultuur

Veiligheid blijft binnen Mervielde een absolute topprioriteit. Wij willen een werkomgeving aanreiken waarin medewerkers elke dag veilig en met vertrouwen aan de slag kunnen. Wij beperken ons niet tot het naleven van wettelijke verplichtingen of klanteneisen, maar streven bewust naar een hoger veiligheidsniveau binnen al onze activiteiten.

Opleiding

Om dit te realiseren investeren wij voortdurend in opleiding, bewustmaking en structurele opvolging. Jaarlijks worden acties en opleidingen georganiseerd die afgestemd zijn op de verschillende functies binnen de organisatie. Via interne opleidingen, toolboxmeetings, werkinstructies en praktijkgerichte trainingen zorgen wij ervoor dat medewerkers de nodige vaardigheden en competenties ontwikkelen om hun job veilig uit te voeren.

Een belangrijk instrument hierin is onze **competentiematrix**. Deze bepaalt per functie welke opleidingen noodzakelijk zijn en hoe frequent deze moeten worden herhaald. In 2025 werd deze matrix voor alle arbeidersprofielen verder in kaart gebracht. Het afgelopen jaar werden de verplichte opleidingen actief gemonitord. Daarnaast werden verschillende toolboxes georganiseerd.

Voor 2026 wordt deze aanpak verder geprofessionaliseerd door een meer structurele opvolging, bijkomende toolboxmeetings en specifieke chauffeursvergaderingen.

Onboardingsproces

Ook binnen het onboardingsproces kreeg veiligheid bijkomende aandacht. Veiligheidsthema's werden verder geïntegreerd in het onboardingsprogramma voor nieuwe medewerkers, zodat ze vanaf hun eerste werkdag vertrouwd raken met onze veiligheidsprocedures, verwachtingen en bedrijfscultuur.

De onboardingsprocedure werd in 2025 aangepast en grotendeels uitgerold. In 2026 wordt de implementatie verder afgerond voor alle afdelingen en functies.

Maatschappelijke sensibilisering

Naast interne veiligheid zetten wij ook sterk in op maatschappelijke sensibilisering rond verkeersveiligheid. Via het organiseren en ondersteunen van verkeersveiligheidsworkshops, zowel fysiek als digitaal, en via initiatieven zoals 'Veilig op Weg', bereikten wij in 2025 een groot aantal scholieren.

De vooropgestelde doelstelling van minimaal 400 leerlingen per jaar werd ruimschoots overtroffen, onder meer dankzij een evenement waarbij verschillende scholen samen werden betrokken.

Training

Vanaf 2026 willen wij onze veiligheidswerking verder versterken door ervoor te zorgen dat elk personeelslid jaarlijks een veiligheidstraining volgt, zowel op locatie als digitaal. Hiermee willen wij het veiligheidsbewustzijn verder verhogen, medewerkers leren onveilige situaties sneller herkennen en een open veiligheidscultuur stimuleren waarin collega's elkaar actief aanspreken op onveilig gedrag.

“Door blijvend te investeren in opleiding, preventie en sensibilisering bouwen wij verder aan een veilige, verantwoordelijke en toekomstgerichte werkomgeving.”

2. Monitoring

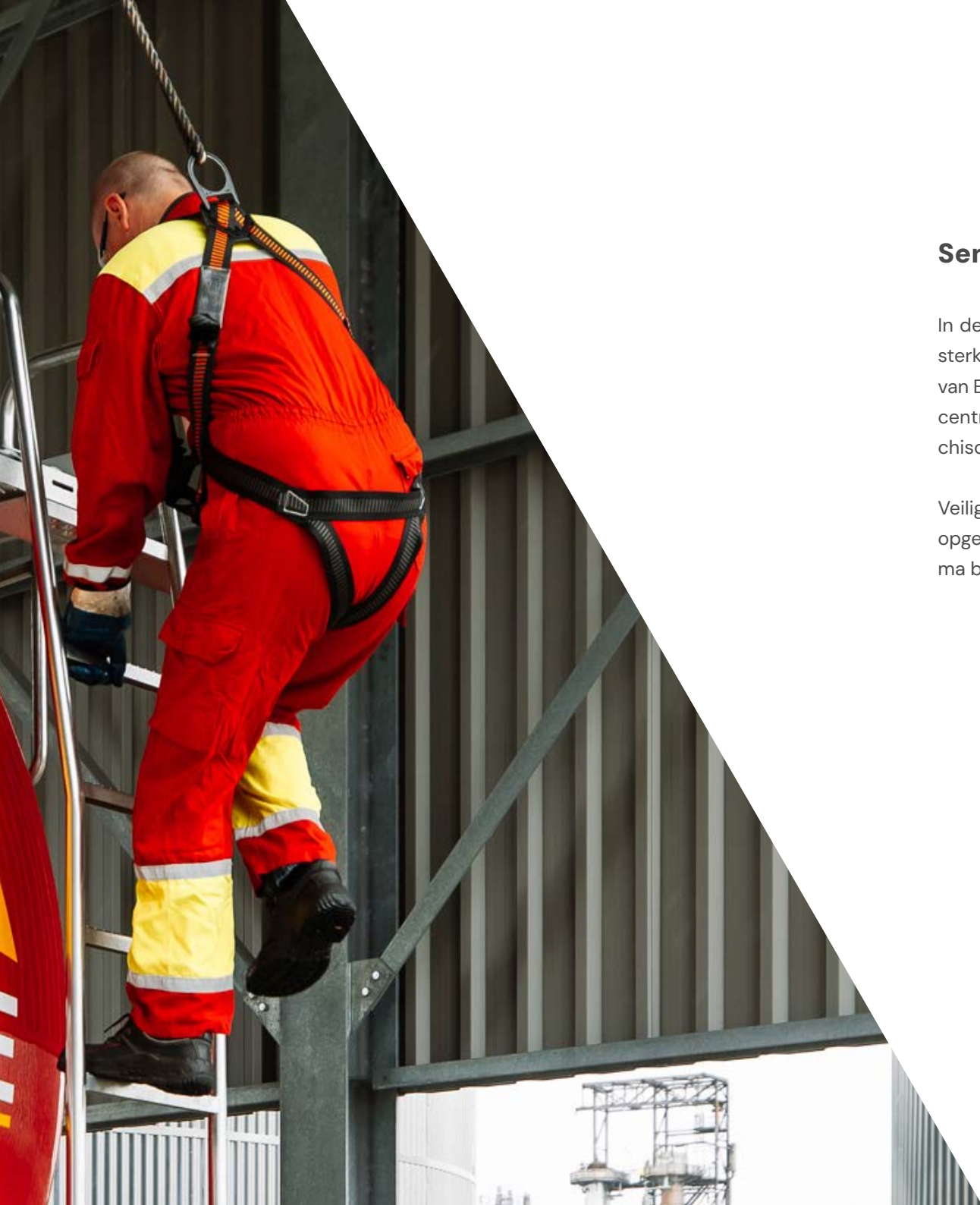
Een sterke veiligheidscultuur begint bij bewustwording, opvolging en continue verbetering. Daarom zetten wij sterk in op het correct registreren en analyseren van werkgerelateerde incidenten, inclusief bijna-incidenten. Door sensibilisering en duidelijke, laagdrempelige procedures willen wij medewerkers aanmoedigen om incidenten consequent te melden, zodat risico's sneller zichtbaar worden en preventieve maatregelen tijdig kunnen worden genomen.

Registreren en analyseren

In 2025 werden twee arbeidsongevallen geregistreerd. Beide incidenten werden grondig geanalyseerd, waarna corrigerende maatregelen werden genomen om herhaling te voorkomen.

Daarnaast worden kleinere incidenten en EHBO-gevallen reeds systematisch opgevolgd door de HSEQ-afdeling.





Sensibiliseren

In de komende periode willen wij deze monitoring verder versterken door bijkomende sensibilisering, een betere registratie van EHBO-gegevens op alle locaties en de ontwikkeling van een centraal dashboard voor veiligheidsopvolging. Ook de hiërarchische lijn zal hierin bijkomend worden opgeleid en betrokken.

Veiligheid en arbeidsongevallen worden bovendien structureel opgenomen in het directieoverleg, wat het belang van dit thema binnen de organisatie onderstreept.

“Door te blijven investeren in monitoring, preventie, technologie en beschermingsmiddelen versterken wij onze ambitie om een veilige en gezonde werkomgeving aan te bieden aan al onze medewerkers en partners.”

3. Materialen

Wij blijven investeren in de nieuwste veiligheidstechnologieën en beschermingsmiddelen. Bij alle nieuwe investeringen wordt expliciet bekeken welke bijkomende veiligheidsmaatregelen mogelijk zijn, waarbij wij waar relevant bewust verder gaan dan de wettelijk verplichte normen.

Veiligheidssystemen

Zo werden in 2025 reeds **drie nieuwe trekkers geleverd die uitgerust zijn met geavanceerde ADAS-veiligheidssystemen**, nog vóór deze technologie vanaf juni 2026 wettelijk verplicht wordt. Deze voertuigen beschikken onder meer over systemen zoals Lane Change Support en Driver Monitoring Systems (DMS), waarmee verstrooidheid en onoplettendheid van chauffeurs beter kunnen worden gedetecteerd. Daarnaast werden bijkomende investeringen gedaan in collectieve valbeveiliging bij staalnames, ter vervanging van individuele beveiligingssystemen en werd dakbeveiliging voorzien aan het kantoorgebouw op Mervielde Terminal via een permanente balustradeconstructie.

Persoonlijke beschermingsmiddelen

Ook persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) blijven een belangrijk aandachtspunt. Alle medewerkers die dit nodig hebben voor de uitvoering van hun functie ontvangen de noodzakelijke PBM's, deze uitrusting van chauffeurs en operatoren wordt jaarlijks gecontroleerd. In 2025 werd hiervoor een investering van meer dan 52.000 euro gerealiseerd. De controlelijsten en opvolging van deze uitrustingen worden centraal beheerd binnen HSEQ om een correcte en uniforme toepassing te garanderen.



Klimaatactie

We willen groeien in onze positieve maatschappelijke en economische impact zonder negatieve invloed op het milieu. We werken aan oplossingen om onze CO₂-voetafdruk en de algemene milieu-impact structureel en gecontroleerd te beheersen en te verminderen. Onze engagementen naar groene energie en brandstoffen en de aandacht voor milieumanagement dragen we uit in de keten.

Recyclage

1.513,37 ton
gerecycleerde materialen

1.512,89 ton
gerecycleerd afval

Afval **499,16 ton**
gevaarlijk afval

1.013,73 ton
niet-gevaarlijk afval



Energie

1.078.485 kWh

totale elektriciteitsconsumptie

245.786,77 kWh

geproduceerde hernieuwbare energie

Water

57.061.000 L

consumptie grondwater

57.785.000 L

waterverbruik voor cleaning

5.826.000 L

consumptie drinkwater

66.112.000 L

industriëel afvalwater

**“Het analyseren en
rapporteren over onze
voortgang maakt
integraal deel uit van onze
duurzaamheidsstrategie,
dit resulteert o.a. in
onze deelname aan het
Voka Charter Duurzaam
Ondernemen en
Ecovadis.”**

1. Decarbonisatie

Mervielde brengt sinds 2020 haar CO₂-uitstoot systematisch in kaart om gerichte maatregelen te kunnen nemen voor het verkleinen van haar milieu-impact. Duurzaamheid en klimaatactie maken integraal deel uit van onze langetermijnstrategie, waarbij we volop inzetten op energie-efficiëntie, alternatieve brandstoffen en innovatieve logistieke oplossingen.

	CO ₂ -uitstoot in ton					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Scope 1	13.560	13.887	13.966	14.565	12.588	9.108
Scope 2	176	131	0	0	0	0
Scope 3	0	50	489	329	451	761
Totaal	13.737	14.058	14.455	14.985	13.039	9.869

reductie van
3.691
t.o.v. 2020

CO₂-analyse

Uit onze CO₂-analyse blijkt dat het grootste aandeel van de uitstoot binnen scope 1 – en ook van de totale uitstoot – afkomstig is van vracht-wagentransporten.

Ook binnen scope 3 is een belangrijk deel van de emissies gerelateerd aan transportactiviteiten uitgevoerd door onderaannemers.

“Het spreekt dan ook voor zich dat onze reductie-maatregelen zich in hoofdzaak richten op het verduurzamen en optimaliseren van transport-activiteiten, zonder daarbij de overige emissiebronnen uit het oog te verliezen.”

Een belangrijke maatregel binnen deze aanpak is het bewust behouden en uitbreiden van het aandeel multi-compartment vrachtwagens binnen onze vloot. Dankzij deze gespecialiseerde voertuigen kunnen kleinere vrachten gecombineerd worden, wat leidt tot minder transportbewegingen en een efficiëntere logistieke planning. In 2025 werden bijkomende **multi-compartment distributiewagens** besteld, met leveringen gepland in 2026 en 2027.

	Alternatieve brandstoffen in ton CO ₂ -equivalent					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Diesel	11.777,97	11.341,00	11.361,00	12.165,00	10.114,64	6.881,25
B 30		94,50	25,87	51,90	50,40	48,79
B 100		9,70	6,72	7,80	8,20	8,25
HVO					48,20	478,62

Alternatieve brandstoffen

Daarnaast blijft de omschakeling naar alternatieve brandstoffen een speerpunt binnen onze klimaatstrategie.

Tegen 2030 moet minstens 50% van onze vloot rijden op alternatieve brandstoffen zoals HVO en waterstof, gemeten ten opzichte van het basisjaar 2020. In 2025 bleef deze doelstelling duidelijk op koers, waarbij reeds **34% van het brandstofverbruik via HVO** verliep. Dit resulteerde in een well-to-wheel **CO₂-besparing van meer dan 3.000 ton** CO₂-equivalent ten opzichte van klassieke B7-diesel. Ook werden twee elektrische voertuigen aangekocht, die geleverd worden in Q4 2026.

FLOWdrive

Naast investeringen in voertuigen zetten wij ook sterk in op efficiënter rijgedrag. Sinds 2022 loopt een **uitgebreid FLOWdrive programma waarmee chauffeurs actief begeleid worden om brandstofverbruik en emissies te verminderen**. Dit programma leidde reeds tot aanzienlijke besparingen op het dieselverbruik, met een verbetering van 6,45% tussen Q3 2023 en Q3 2025, en 5,6% verbetering tussen Q4 2023 en Q4 2025.

- Bij de start van de samenwerking met DrivOlution bedroeg ons gemiddeld verbruik 31,06 L/100 km. Over volledige jaar 2025 bedroeg dit 28,11 L/100 km.
- In 2025 werden 11.431.983 km afgelegd. Dit betekent voor volledig 2025 een **reductie van 337.243,50 L**. Het verbruik daalde met 9,50 % t.o.v. de nulmeting (2022).
- In CO₂-reductie betekent dit een **daling 1.096 ton** (opnieuw t.o.v. 2022).

Via het driver performance portal monitoren wij permanent de rijprestaties van onze chauffeurs. Hiermee stimuleren wij veilig, defensief en brandstofefficiënt rijgedrag. De vooropgestelde gemiddelde FLOWdrive score van 7 tegen 2026 werd reeds in 2025 bereikt. De doelstellingen voor 2026 werden bijgesteld.



2. Milieumanagement

Naast het reduceren van onze eigen milieu-impact willen wij ook actief bijdragen aan het behoud en de versterking van de biodiversiteit en deze van een duurzame leefomgeving. Wij volgen sinds 2021 de ISO 14001 norm.

Groene initiatieven

In 2025 werden reeds verschillende acties gerealiseerd, waaronder de plaatsing van een bijenhotel met Mervielde-logo en de verdere inrichting van groenzones rond onze sites.

Voor de ontwikkeling van de omgeving van Mervielde Terminal werd bovendien samengewerkt met een landschapsarchitect, de bijkomende groenaanleg wordt voorzien in het tweede kwartaal van 2026. Ook de omgeving van nieuwe sites zal de komende jaren verder worden vergroend via bijkomende aanplantingen en de duurzame inrichting van de buitenruimtes.

“Daarom engageren wij ons om jaarlijks initiatieven te ondersteunen die het groene karakter van onze omgeving versterken.”



3. Aankoopbeleid

Wij besteden ook steeds meer aandacht aan duurzaam aankopen. Tegen 2026 streven wij ernaar dat minstens 50% van onze aankopen gebeurt bij leveranciers met een duidelijke duurzaamheidsstrategie en/of relevante certificeringen.

Leveranciersbeoordeling

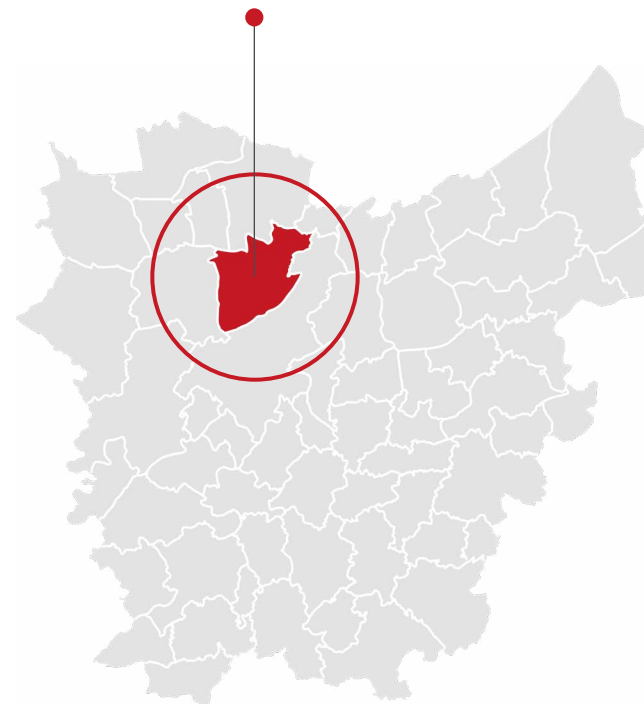
Om dit doel te ondersteunen werd het leveranciersbeoordelingsproces in 2025 verder verfijnd en uitgebreid. Begin 2026 werd een vernieuwde leveranciersbeoordeling uitgestuurd, waarvan de resultaten momenteel worden geanalyseerd. Daarbij willen wij niet alleen evalueren, maar ook sterker inzetten op dialoog en begeleiding richting leveranciers om zo samen verdere duurzaamheidsstappen te zetten.

Lokaal

Daarnaast kiezen wij er bewust voor om kleine aankopen zoveel mogelijk lokaal te doen. Deze visie wordt structureel opgenomen in ons maatschappelijk verantwoord aankoopbeleid.

“Door lokale leveranciers maximaal te betrekken, willen wij niet alleen de lokale economie ondersteunen, maar ook transportbewegingen beperken en duurzame samenwerkingen op lange termijn stimuleren.”

In 2026 worden bijkomende opleidingen voorzien rond duurzaam aankoopbeleid en maatschappelijk verantwoord inkopen om deze aanpak binnen de organisatie te verankeren.



Mensen doen groeien

Wij streven ernaar om een inspirerende werkgever te zijn waar veiligheid, welzijn en persoonlijke ontwikkeling centraal staan. Door te investeren in opleiding, leiderschap en betrokkenheid bouwen we samen aan een cultuur van groei en samenwerking.

Gender

16%
vrouwen

84%
mannen

Ons team

58%
chauffeurs

19%
arbeiders
(niet rijdend)

23%
bedienden

43,98%
ouder dan
50 jaar

16
nationaliteiten

256 FTE medewerkers



12,75%

personeelsverloop

€18.159.035,15

personeelskosten

19 uur

per medewerker aan opleiding

1. Zorgen voor mensen

Wij streven naar een werkomgeving waarin medewerkers niet alleen veilig, maar ook comfortabel, gezond en duurzaam kunnen werken. Daarom blijven wij investeren in ergonomie, welzijn en ondersteunende werkfaciliteiten voor alle medewerkers, zowel op kantoor als operationeel op het terrein.

Ergonomie

In 2025 werd verder ingezet op de optimalisatie van de werkplek-infrastructuur vanuit ergonomisch oogpunt. Op basis van analyses van beeldschermwerkers werden bijkomende ergonomische verbeteringen doorgevoerd, waaronder de verdere uitrol van zit-sta-bureaus. Eind 2025 beschikten reeds **29 van de 83 bureaus over een zit-sta-oplossing**, goed voor bijna 35% van alle werkplekken. Daarnaast werden voor de cleaners, logistieke medewerkers en techniekers uit de operationele afdelingen ergonomische opleidingen georganiseerd. Bij de chauffeurs kaderden deze opleidingen binnen de Code 95.



Algemeen welzijn

Naast ergonomie willen wij ook het algemene welzijn van onze medewerkers structureel opvolgen. Daarom organiseren wij driejaarlijks een uitgebreide welzijnsbevraging, op basis waarvan gerichte actieplannen worden opgesteld. De welzijnsbevraging die in 2024 werd uitgevoerd kende een sterke **responsgraad van 57%**, met 121 antwoorden op 213 respondenten. In 2025 werden de resultaten geanalyseerd en intern gecommuniceerd. Op basis hiervan wordt in 2026 een concreet welzijnsactieplan uitgewerkt, met verdere uitrol voorzien in 2026 en 2027. Een volgende welzijnsbevraging staat gepland voor 2028.

Daarnaast onderzoeken wij hoe we het welzijn van medewerkers ook op praktisch vlak verder kunnen ondersteunen. In dat kader bekijken we op welke manier we voor alle medewerkers, inclusief chauffeurs, een gezonde en betaalbare maaltijd toegankelijk kunnen maken. Hierbij ligt de focus niet alleen op beschikbaarheid en gebruiksgemak, maar ook op gezonde en duurzame voedingskeuzes.

2. Focus op groei

Door gericht te investeren in opleiding, begeleiding en interne doorgroei-mogelijkheden willen wij medewerkers ondersteunen in hun professionele ontwikkeling en tegelijk een sterke, toekomstgerichte organisatie uitbouwen.

Leiderschap

Een belangrijk aandachtspunt hierbij is het versterken van leidinggevende competenties. Daarom bieden wij aan alle leidinggevendenden een specifiek trainingsprogramma aan dat hen ondersteunt in hun rol als coach, aanspreekpunt en motivator binnen hun team. In 2025 werden voor teamleaders verschillende opleidingssessies georganiseerd, goed voor meerdere opleidingsdagen per leidinggevende. Ook ploegleiders en instructeurs namen deel aan bijkomende gerichte opleidingen. Deze trajecten worden de komende jaren verder uitgebouwd en verfijnd.



Interne mobiliteit

Naast opleiding en evaluatie zetten wij ook sterk in op interne mobiliteit. Vacatures worden eerst intern bekendgemaakt en actief gepromoot bij medewerkers. Teamleaders worden aangemoedigd om samen met hun teamleden groeimogelijkheden te bespreken en potentiële interne matches te detecteren op basis van informatie uit de GPS-gesprekken. Deze aanpak resulteerde in 2025 in zes interne verschuivingen, zowel binnen bediendenfuncties als arbeidersprofielen.

Groei, perspectief en samenwerking

Ondertussen werd het systeem van GPS-gesprekken – Groei, Perspectief en Samenwerking – actief uitgerold binnen de organisatie. Deze gesprekken vormen een belangrijk instrument om prestaties, samenwerking, ontwikkelingsmogelijkheden en persoonlijke doelstellingen structureel te bespreken. In 2025 werden de GPS-gesprekken opgestart voor bedienden, waarbij reeds meer dan de helft van de geplande gesprekken effectief werd uitgevoerd. Tegen eind maart 2026 willen wij dit traject voor alle bedienden volledig afronden. Vanaf 2026 breiden we de aanpak uit naar alle arbeidersprofielen, inclusief chauffeurs.

Ook de opvolging van nieuwe medewerkers kreeg opnieuw extra aandacht. De indienst-gesprekken na één, drie en zes maanden werden ingevoerd om nieuwe collega's beter te begeleiden, sneller noden te detecteren en hun integratie binnen de organisatie te versterken.

**“ Wij willen niet alleen informeren,
maar vooral luisteren naar signalen,
bezorgdheden en verbeterideeën
vanuit de werkvloer.”**

3. Organisatieontwikkeling

Een duurzame organisatie bouw je samen, door medewerkers actief te betrekken, naar elkaar te luisteren en ruimte te creëren voor feedback en ontwikkeling.

Betrokkenheid

Om de betrokkenheid van de directie zichtbaar en toegankelijk te houden, organiseren wij op regelmatige basis dialoogsessies met verschillende medewerkersvertegenwoordigingen, waaronder chauffeursvertegenwoordigers, ambassadeurs en teamleaders. Via deze overlegmomenten willen wij niet alleen informeren, maar vooral luisteren naar signalen, bezorgdheden en verbeterideeën vanuit de werkvloer.

We streven ernaar om voor elke medewerkerscategorie minstens drie overlegmomenten per jaar te organiseren. Deze aanpak wordt verder structureel uitgebouwd en opgevolgd.

Optimalisatie

In 2025 startten we een uitgebreide optimalisatieoefening op rond onze kernprocessen. Met deze oefening willen wij processen efficiënter organiseren, samenwerking versterken en een cultuur van continue verbetering verder verankeren binnen de organisatie. Dit traject loopt verder in 2026 en vormt een belangrijke basis voor toekomstige efficiëntie- en kwaliteitsverbeteringen.

Organisatiecultuur

Parallel hiermee werd ook gewerkt aan het versterken van onze organisatiecultuur en samenwerking. In 2025 werd een **nieuwe gedragscode** uitgewerkt, die vanaf maart stapsgewijs wordt uitgerold naar alle medewerkers onder het traject "Stuur". Hiermee willen wij duidelijke verwachtingen creëren rond samenwerking, communicatie, respect en constructieve feedback binnen de organisatie.

Om medewerkers nog beter te ondersteunen tijdens hun volledige loopbaan binnen Mervielde, zal vanaf 2028 een nieuw digitaal platform geïmplementeerd worden dat de volledige employee journey op vlak van communicatie, informatie, ontwikkeling en opvolging, ondersteunt. In 2026 worden in dit kader analyses en voorbereidingen getroffen.



Maatschappelijke verantwoordelijkheid

Wij bouwen aan transparantie, naleving en sterke interne structuren om onze duurzaamheidsdoelstellingen te ondersteunen, stakeholders te informeren en de integriteit in onze bedrijfsvoering te waarborgen. Onze betrokkenheid bij de gemeenschap en het behoud van de natuur vormen een essentieel onderdeel van onze bedrijfswaarden.

Medewerkers

16%
vrouwelijke medewerkers

0%
vrouwen in bestuursorgaan

38,46%
vrouwen in top management

Ethiek

0
klokkenluidersmeldingen
rond incidenten van
discriminatie/aanranding

€38.000
besteed aan goede doelen

100%
medewerkers opgeleid
in ethiek

1. Transparantie

Transparantie en structurele opvolging vormen een essentieel onderdeel van het duurzaamheidsbeleid van Mervielde. Daarom engageren wij ons om jaarlijks te rapporteren over onze duurzaamheidsdoelstellingen, de gerealiseerde vooruitgang en de verdere acties die nodig zijn om onze ambities waar te maken.

Rapportering

Sinds 2025 publiceren wij jaarlijks een duurzaamheidsrapport met concrete KPI's rond onder meer energieverbruik, CO₂-reductie, waterbeheer en sociale thema's.

Deze rapportering is toegankelijk voor zowel interne als externe stakeholders en wordt opgesteld volgens de principes van de VSME-richtlijn (Voluntary Sustainability Reporting Standard for Medium-sized Enterprises).

“Hiermee willen wij op een transparante en pragmatische manier inzicht geven in onze ESG-aanpak en de evolutie van onze duurzaamheidsdoelstellingen.”

Ook op vlak van ESG-rapportering blijven wij onze aanpak verder professionaliseren. Daarbij kiezen wij voor een werkbare en stapsgewijze aanpak, waarbij jaarlijks een verkorte update van het actieplan en de KPI's wordt gepubliceerd, aangevuld met een uitgebreider duurzaamheidsrapport om de drie jaar.

Om deze rapportering en opvolging structureel te ondersteunen, werd in 2025 een **interne ESG-werkgroep** opgericht. Deze werkgroep komt samen om rapportageprocessen te stroomlijnen, noodzakelijke documenten op te maken en te actualiseren, KPI's op te volgen en actieplannen te evalueren. De vooropgestelde doelstelling van twee overlegmomenten per jaar werd ruimschoots overschreden: in 2025 kwam de ESG-werkgroep vier keer samen.

2. Goed bestuur

Wij streven naar een organisatiecultuur waarin ethisch handelen, respectvolle samen-werking en correcte naleving van wet- en regelgeving centraal staan.

Gedragscode

Om deze waarden verder te verankeren binnen de organisatie werken wij aan de stapsgewijze integratie van onze gedragscode rond ethiek, transparantie en sociale verantwoordelijkheid. Tegen 2027 willen wij deze gedragscode volledig geïntegreerd hebben binnen alle afdelingen en functies. Hiervoor worden sensibiliseringsacties, interne communicatie en opleidingen georganiseerd voor alle medewerkers.

Audits

Daarnaast streven wij naar volledige compliance op vlak van veiligheid, milieu en sociale wetgeving. Via jaarlijkse interne controles en audits worden processen en procedures geëvalueerd om conformiteit te waarborgen en eventuele verbeterpunten tijdig te detecteren. In 2025 werden geen grote non-conformiteiten vastgesteld tijdens de interne audits, wat bevestigt dat de organisatie sterk inzet op naleving en continue opvolging.

Gegevensbescherming

Ook cybersecurity en gegevensbescherming blijven belangrijke aandachtspunten binnen onze werking. Alle medewerkers die gebruik maken van een laptop of pc volgen jaarlijks minstens één opleiding rond data- en informatiebeveiliging. Via deze trainingen willen wij medewerkers bewust maken van cyber-risico's en hen ondersteunen in het correct omgaan met bedrijfs- en klantgegevens. In 2025 werd hierbij een **deelnamegraad van 100%** gerealiseerd voor de verplichte opleidingen. Om het bewustzijn rond cyberveiligheid verder te verhogen, wordt bijkomend laagdrempelige communicatie voorzien voor alle medewerkers rond thema's zoals phishing, valse websites, online fraude en veilig digitaal werken.

Daarnaast werken wij verder aan de uitbouw van een geavanceerd cybersecurityprogramma om klant- en bedrijfsdata optimaal te beschermen.



3. Betrokken bij de gemeenschap

Mervielde wil een actieve en betrokken speler binnen de lokale gemeenschap zijn. Daarom engageren wij ons om jaarlijks initiatieven te organiseren of te ondersteunen waarbij buurtbewoners, verenigingen en lokale organisaties actief betrokken worden. Tijdens deze initiatieven voorzien wij steeds ruimte voor dialoog en feedback, zodat signalen vanuit de omgeving kunnen worden meegenomen in verdere acties en verbeteringen.

Evenementen

Verder werden verschillende evenementen en initiatieven ondersteund of gefaciliteerd, waaronder de organisatie van een Sinterklaasevenement in een landbouwloods van Mervielde, deelname aan Rock voor Specials en de ondersteuning van een Truckrun-initiatief.

Maatschappelijke initiatieven

Ook in 2025 werden opnieuw verschillende maatschappelijke initiatieven ondersteund en gerealiseerd. Zo namen Mervielde medewerkers deel aan een zwerfvuilactie in de dorpskern van Rieme, en stelde Mervielde opruimmateriaal ter beschikking aan het lokale Kermiscomité. Daarnaast ondersteunden wij verschillende sociale en lokale projecten, waaronder Fonds LISA en zorgboerderij Het Groene Anker. Voor deze organisaties werd in totaal respectievelijk **15.000 euro en 11.000 euro aan steun ingezameld** tijdens de viering van ons 80-jarig bestaan.

In dezelfde periode stelde Mervielde het testwater dat gebruikt werd voor de druktesten van de nieuwe opslagtanks op Mervielde Terminal ter beschikking van een perenteler in Assenede, goed voor ongeveer 2,5 miljoen liter water, dit ter ondersteuning tijdens de extradroge periodes. Dit testwater, dat anders geloosd zou worden, kreeg op die manier een tweede leven.



Ook in deze update willen we op een transparante manier verslag uitbrengen over onze prestaties van 2025. We maken gebruik van de VSME-methodologie (Voluntary Sustainability reporting Standard for Medium-sized Enterprises).

“Door onze acties en resultaten in deze tabel samen te brengen, bieden we een duidelijk en betrouwbaar overzicht van waar we vandaag staan, welke stappen we al gezet hebben en welke doelen we ons voor de toekomst stellen.”

De VSME is opgebouwd uit drie modules:

- **Basic Module:** bevat de kernvereisten voor rapportering over milieu, sociaal beleid en goed bestuur.
- **Comprehensive Module:** bouwt hierop verder met bijkomende datapunten en geeft zo meer diepgang in de rapportering.
- **AFI Module:** richt zich specifiek op aanvullende informatie voor kmo's die in aanmerking willen komen voor ESG-gerelateerde financiering, met extra aandacht voor sectoren met verhoogde risico's.



Basic Module (B1–B11)

VSME-code	Thema	Koppeling duurzaamheidsrapport	Pagina-nr	Kerncijfers (2025)	Doelstellingen
B1	Basis voor voorbereiding	Voorwoord, kerncijfers, activiteiten	p. 2 p. 6–7 p. 24	FTE: 253 (58% chauffeurs = 146) Omzet: €49,48 mln Balanstotaal: €24,36 mln	Watergebonden terrein voor binnenvaart (toekomstig)
B2	Praktijken, beleid en initiatieven	Duurzame strategie, Pijler 1: Logistieke totaaloplossing	p. 6	Klachten transport: 94 Klachten cleaning: 19	Uitbreiding opslagcapaciteit +20% tegen 2026 Blendingcapaciteit +50% tegen 2026 Klantenteams top 10 klanten tegen 2027 Digitale klantportaal 2027 Datawarehouse + control tower tegen 2028
B3	Energieverbruik en broeikasgassen	Pijler 3: Klimaatactie – energie, CO ₂ , Fit for 55	p. 16–17	Totale energie: 1.078.485 kWh Hernieuwbaar: 245.786,77 kWh CO ₂ -uitstoot totaal: 9.869 ton (reductie van 3.691 t.o.v. 2024)	CO ₂ -reductie –50% tegen 2030 +500 MWh groene energie 50% vloot op alternatieve brandstoffen tegen 2030
B4	Vervuiling lucht, water en bodem	Milieumanagement: afvalwater, lozingen, pollutie	p. 16–17 p. 21	Waterverbruik: 66.112 m³ industrieel afvalwater Gevaarlijk afval: 499,16 ton	Afvalwater –10% per cleaning tegen 2029 Min. 20% hergebruik gezuiverd water per cleaning tegen 2029
B5	Biodiversiteit en eco-systemen	Groene zones, biodiversiteitsprojecten, groene initiatieven	p. 21	Verdere ontwikkeling van de omgeving van Mervielde Terminal	Jaarlijkse bijdrage biodiversiteitsprojecten
B6	Watergebruik en beheer	Waterbeheer en monitoring verbruik	p. 17	Consumptie grondwater: 57.061.000 liter Consumptie drinkwater: 5.826.000 2,06 m³/cleaning	Waterverbruik/cleaning ≤2,10 m³ (2025-doel gehaald) Structurele reductie en monitoring

VSME-code	Thema	Koppeling duurzaamheidsrapport	Pagina-nr	Kerncijfers (2025)	Doelstellingen
B7	Grondstoffen en circulaire economie	Afvalbeheer, afvalstromen, recycling, hergebruik	p. 16	Afgewerkte olie: 478,56 ton Bioslib: 245,48 ton Decantatieslib: 118,75 ton Papier: 202 ton	Restafvalreductie en meer recyclage (geen concrete kwantitatieve doelstelling)
B8	Werknemers-kenmerken	HR-data: FTE, gender, leeftijden, nationaliteiten	p. 24	Medewerkers: 253 Vrouwen: 16% >50 jaar: 43,98% Nationaliteiten: 16 Verloop: 12,75%	Persoonlijk ontwikkelingsplan voor alle medewerkers tegen 2027–2028 100% GPS-gesprekken vanaf 2026
B9	Gezondheid en veiligheid	Pijler 2: Veiligheid eerst – ongevallen, opleidingen, KPI's	p. 10–12	Schadegevallen: 152 (–20,5%) Arbeidsongevallen: 2 (–50%) Boetes: 320 (€20.797)	–10% werkgerelateerde incidenten tegen 2027 Intern digitaal dashboard veiligheid
B10	Verloning, onderhandeling, opleiding	GPS-gesprekken, Mervielde Academy, opleidingsuren	p. 25 p. 28	Opleiding/medewerker: 19 uren Deelnemers in 2025: 88,84% Lonen >75e percentiel	Jaarlijks 5 dagen opleiding p.p. 50–100% medewerkers bereikt via Academy GPS-gesprekken 100% vanaf 2026
B11	Corruptie en integriteit	Pijler 5: Maatschappelijke verantwoordelijkheid – governance en ethiek	p. 30 p. 32	Klokkenluidersmeldingen: 0 Steun goede doelen: €38.000 Medewerkers opleiding ethiek: 100%	ESG-werkgroep 2025 Gedragscode volledig geïntegreerd tegen 2027 Cybersecurityprogramma tegen 2026

Comprehensive Module (C1–C9)

VSME-code	Thema	Koppeling duurzaamheidsrapport	Pagina-nr	Kerncijfers (2025)	Doelstellingen
C1	Strategie en bedrijfsmodel	Strategie, risicolandschap, 5 pijlers	p. 4	5 strategische pijlers Investering Fit for 55-plan	Logistieke totaaloplossing met focus op duurzaamheid en multimodaliteit
C2	Beleid en initiatieven	Certificaten (ISO, Ecovadis), FLOW-waarden, beleidsstructuur	p. 8 p. 17 p. 23	ISO 9001, 14001, 22000 Ecovadis Gold: 78/100 Voka Charter: sinds 2003	Continue behouden en versterken van certificeringen en audits
C3	Klimaat-doelstellingen	CO ₂ -reductie 50% tegen 2030, vergroening vloot, +500 MWh energie	p. 16	Totale energie: 1.078.485 kWh Hernieuwbaar: 245.786,77 kWh CO ₂ -uitstoot totaal: 9.390 ton (reductie van 3.649 t.o.v. 2024)	–50% CO ₂ tegen 2030 50% vloot alternatieve brandstoffen 2030 +500 MWh groene energie 2027
C4	Klimaatrisico's	Risicolandschap: veiligheid, klimaat, arbeidsmarkt, geopolitiek, compliance	p. 8 p. 11 p. 16–23	Risico's geïdentificeerd met impact- en maturiteitsscore	Mitigeren via vergroening vloot, intermodaal transport, diversificatie
C5	Aanvullende werknemers-kenmerken	HR-data: verloop, leeftijd, nationaliteiten, vrouwen, maar geen formeel beleid	p. 24	Medewerkers: 253 Vrouwen: 16% >50 jaar: 43,98% Nationaliteiten: 16 Verloop: 12,75%	100% GPS-gesprekken 2026 Persoonlijk ontwikkelingsplan 2027–2028
C6	Mensenrechten-beleid	FLOW-waarden, leveranciers-beleid, gedragscode	p. 22	50% aankopen bij duurzame leveranciers tegen 2026 (doelstelling)	Formele gedragscode ethiek 2027 Due diligence leveranciers versterken
C7	Incidenten mensenrechten	Klokkenluidersmeldingen 2025: 0	p. 30	0 meldingen discriminatie of aanranding	Jaarlijkse opvolging 0-tolerantiebeleid
C8	Sectorale uitsluiting	Niet expliciet aanwezig		Geen cijfers beschikbaar	n.v.t.
C9	Genderdiversiteit bestuur	% vrouwen in management en bestuursorgaan	p. 30	Vrouwen topmanagement: 38,46% Vrouwen bestuursorgaan: 0%	Versterken genderdiversiteit bestuur (geen concrete kwantitatieve target)

AFI-module (AFI1–AFI6)

VSME-code	Thema	Koppeling duurzaamheidsrapport	Pagina-nr	Kerncijfers (2025)	Doelstellingen
AFI1	Energieproductie	Hernieuwbare energieproductie zonnepanelen (273.041 kWh, +500 MWh doelstelling)	p. 17	Totale energie: 1.078.485 kWh Hernieuwbaar: 245.786,77 kWh	+500 MWh extra groene energieproductie tegen 2027
AFI2	Voertuigenpark	Vloot (diesel, B30, B100, HVO, plannen EV/waterstof) FLOWdriving 6,36% brandstofbesparing	p. 20	CO ₂ bespaard via FLOWdriving: 1.096 ton t.o.v. 2022 (9,5% minder liter brandstof)	50% vloot op alternatieve brandstoffen tegen 2030
AFI3	Gevaarlijk afval	Cleaningactiviteiten → 431,88 ton gevaarlijk afval, samenwerking erkende afvalverwerkers	p. 16	Gevaarlijk afval: 499,16 ton Totaal afval: 1.513,37 ton	–10% afvalwater per cleaning tegen 2029 Min. 20% waterhergebruik per cleaning tegen 2029
AFI4	Diversiteit personeelsbestand	HR-data: gender, leeftijd, nationaliteiten, % vrouwen management/bestuur	p. 30	Vrouwen: 16% Vrouwen in topmanagement: 38,46% Vrouwen in bestuur: 0%	100% GPS-gesprekken tegen 2026 Persoonlijke ontwikkelingsplannen tegen 2027–2028
AFI5	Uitsluiting EU-benchmarks	Niet opgenomen		Geen cijfers	n.v.t.
AFI6	EU-taxonomie	Fit for 55 investeringsplan, vergroening vloot, richting EU-taxonomie	p. 8 p. 19	Investeringsplan Vergroening brandstoffen	Uitvoering Fit for 55-plan richting 2030 Aansluiting bij EU-taxonomievereisten

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

Meer info via: 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

