

# RAPPORT DE DURABILITÉ

---

2024



**Nekto** 

---

---

# SOMMAIRE

<i>Le mot du Président du Conseil d'administration</i>	03
<i>Qui sommes-nous ?</i>	04
<i>Notre histoire</i>	05
<i>Nos activités</i>	06
<i>Chiffres clés 2024</i>	07
<i>L'équipe de direction</i>	08
<i>Nos instances dirigeantes</i>	09
<i>Notre engagement envers la durabilité</i>	10
<b>ENVIRONNEMENT</b>	<b>14</b>
<i>Emissions de CO2</i>	15
<i>Energie</i>	18
<i>Pollution</i>	22
<i>Eau</i>	23
<i>Biodiversité</i>	25
<i>Gestions des déchets</i>	26
<i>Economie circulaire</i>	30
<b>SOCIAL</b>	<b>32</b>
<i>Données générales</i>	33
<i>Qualité de vie au travail</i>	35
<i>Santé et sécurité au travail</i>	39
<i>Formation et développement des compétences</i>	45
<i>Emploi et inclusion</i>	49
<i>Violence et harcèlement au travail</i>	50
<b>GOUVERNANCE</b>	<b>53</b>
<i>Valeurs et principes éthiques</i>	54
<i>Dialogue avec les parties prenantes</i>	55
<i>Suivi de nos principaux objectifs pour 2030</i>	61
<i>Normes VSME - Index</i>	62

---

# LE MOT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

*" L'année 2024 se termine pleine d'espoirs et je garde, avant tout, en mémoire, ce bon moment passé en votre compagnie au château de Louvignies pour fêter dignement l'anniversaire de Nekto, certes avec un peu de retard...*

*Durant cette année, des investissements ont été consentis avec la certitude que l'avenir sera toujours meilleur.*

*L'entreprise poursuit son engagement pour moins de CO2. Elle veut renforcer le tri sélectif en son sein. Elle a encore réduit le nombre de véhicules thermiques. Elle espère diminuer la consommation de diesel avec l'achat d'un camion électrique et, pourtant l'activité, elle, a augmenté. Elle souhaite diminuer les accidents sur le chemin du travail mais aussi au travail. Elle veut améliorer la santé de ses travailleurs. Tous ces projets sont résolument tournés vers le bien-être au travail.*

*Même si cette année 2024 se termine avec un léger tassement dans les chiffres, sur le terrain, il faut admettre que tout est mis en place pour envisager l'avenir sereinement.*

*Merci à la direction et à son équipe pour cette vision rassurante.*

*Merci à toutes les travailleuses et tous les travailleurs de permettre à Nekto d'envisager son avenir de manière positive."*

**Marc Stelleman**

**Président du Conseil d'administration**

# QUI SOMMES-NOUS ?

Depuis plus de 60 ans, la principale mission de Nekto est de favoriser l'insertion socioprofessionnelle de personnes en situation de handicap ou confrontées à des problèmes de santé les éloignant du circuit classique du travail en Belgique.

Afin d'atteindre cet objectif, Nekto propose des services et des produits de qualité tout en veillant à maintenir un équilibre parfait entre la satisfaction des clients et le bien-être de son personnel.

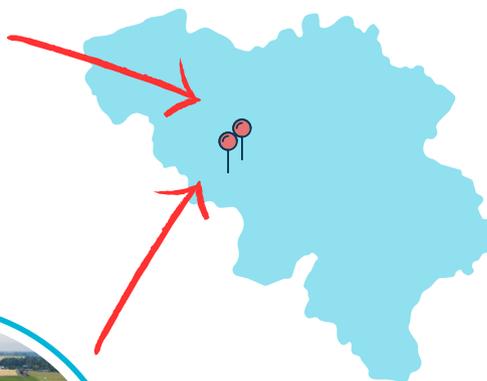
## 2 sites de production dans le Hainaut



Site de Braine-le-Comte :  
Allée de Salmonsart, 12 à 7090 Braine-le-Comte



Site de Neufvilles :  
Chemin du Clypot, 3 à 7063 Neufvilles



### Siège social :

Chemin du Clypot, 3 - 7063 Neufvilles  
**Contact** : 067/33.22.72 - [contact@nekto.be](mailto:contact@nekto.be)  
**Site internet** : [www.nekto.be](http://www.nekto.be)  
**N° entreprise** : 0407 695 453  
**Forme juridique** : ASBL  
**Code NACE** : 88.993

**Agrément** ETA 001

**Agrément** titres-services N° W03872

**Certification bio** par CERTISYS en vertu de l'Article 35, Paragraphe 1, du Règlement (UE) 2018/848

# NOTRE HISTOIRE

## NOV 1963

Création de l'ASBL Atelier Protégé Reine Fabiola permettant d'offrir un emploi à une dizaine de résidents handicapés du Centre Reine Fabiola

## ANNÉES 80-90

Implantation de l'atelier au chemin du Clypot

Lancement de nouvelles activités : fabrication de palettes et d'objets en bois, enseignes lumineuses, peluches, bourrage de coussins

## ANNÉES 2010

Création d'un call-center et de l'activité 'nettoyage à domicile'

Lancement de projets en matière de responsabilité sociétale et environnementale qui visent entre autres à réduire notre empreinte CO2

## ANNÉES 70

Importante activité d'échantillonnage et création des activités d'emballage, d'entretien des espaces verts, de confection et de réalisation, de placement de menuiseries extérieures et de peinture en bâtiment

## ANNÉES 2000

Création de l'activité repassage en titres-services  
L'activité menuiserie se recentre sur la fabrication en atelier d'articles en bois

En 2008, l'Atelier Reine Fabiola devient Nekto.

## ANNÉES 2020

Construction d'un nouveau bâtiment de 3.200 m<sup>2</sup> dans le zoning de Braine-le-Comte

Lancement de l'activité de lavage de gobelets en plastique réutilisables

Atteinte de notre objectif de réduction de 50% de nos émissions de CO2

---

# NOS ACTIVITÉS



## Co-packing

Emballage sous film plastique/banderolage de produits



## Conditionnement

Tri, étiquetage, comptage, assemblage de produits



## Espaces verts

Entretien de parcs et de jardins



## Prestations sur site extérieur

Tri, manutention, montage, assemblage... sur le site du client



## Peinture en bâtiment

Peinture en intérieur et en extérieur, pose de revêtements de sols et de murs, vernissage



## Atelier de menuiserie

Fabrication sur mesure de mobilier commercial et de présentation, menuiserie industrielle, parcours Agility



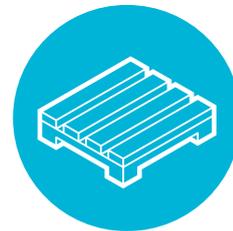
## Repassage en titres-services

Centrale de repassage



## Lavage de gobelets réutilisables

Lavage et location de gobelets en plastique réutilisables



## Palettes et caisses industrielles

Fabrication sur mesure de palettes et de caisses

# CHIFFRES CLÉS 2024

## FINANCIER

Chiffre d'affaires  
**7,5 mio €**



Bilan  
**11,6 mio €**

## SUPERFICIES



Superficie totale construite : **1 ha**



Superficie totale de terres occupées : **4,5 ha**

Superficie des sites orientée sur la nature : **0,5 ha**

Zone totale orientée vers la nature hors site  
(notre bambouseraie) : **1,4 ha**

## RESSOURCES HUMAINES

Effectifs au 31/12/24  
**314**

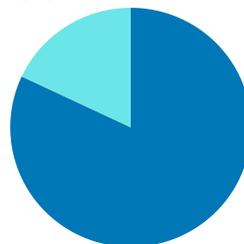


ETP en moyenne en 2024  
**309,2**



De notre personnel effectif est reconnu non valide (avec reconnaissance AVIQ)

Employés  
18%



Ouvriers  
82%

---

# L'ÉQUIPE DE DIRECTION



**Hugues Procureur**  
*Directeur général*



**Caroline Thirionet**  
*Directrice des ressources humaines*



**Frédéric Van Parijs**  
*Directeur administratif et financier*



**Paul-Henri Allard**  
*Directeur de production*



**Nicolas Buchkremer**  
*Directeur commercial*



**Jonathan Duthoit**  
*Directeur de production*

---

# NOS INSTANCES DIRIGEANTES

## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Julie ABRAHAM  
Michel BOURDON  
Sébastien DESCHAMPS  
Robert JACQUES  
Michel JOSPIN  
Eric LENZ  
Joseph MISSAIRE  
Laurence NORMAND  
Marc STELLEMAN  
Thérèse TROTTI

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

Eric LENZ, secrétaire  
Laurence NORMAND, trésorière  
Marc STELLEMAN, président

---

# NOTRE ENGAGEMENT ENVERS LA DURABILITÉ

## NEKTO S'ENGAGE ENCORE PLUS POUR LA DURABILITÉ AVEC UN PLAN D'ACTION AXÉ SUR LES ODD

Depuis 2005, Nekto s'est engagée résolument dans une démarche de développement durable, plaçant la responsabilité et la durabilité au cœur de notre avenir. Cette politique guide chacune de nos décisions et actions, nous incitant à adopter des pratiques respectueuses de l'environnement, à promouvoir l'équité sociale et à favoriser une prospérité économique éthique. Nous voyons la durabilité comme une trajectoire et pas comme une destination en soi.

En 2021, nous avons renforcé notre engagement en intégrant les Objectifs de Développement Durable (ODD) à notre politique, alignant nos initiatives sur ces objectifs mondiaux.

### Une démarche proactive, structurée et participative

Afin de construire une feuille de route ODD ambitieuse et pertinente, nous avons bénéficié en 2024 d'un accompagnement personnalisé grâce au soutien de la Région wallonne.

Cette démarche structurée s'est articulée autour de trois phases :

- **Diagnostic** : un état des lieux de nos impacts environnementaux, sociaux et économiques, suivi de la détermination d'enjeux durables à présenter à nos parties prenantes.
- **Matrice de matérialité** : l'identification, en collaboration étroite avec nos parties prenantes, des enjeux les plus pertinents.
- **Plans d'action** : la détermination au sein de différents groupes de travail des actions à entreprendre pour atteindre nos objectifs fixés.

### La consultation de nos parties prenantes a été au cœur de notre démarche.

Pour recueillir leurs avis, nous avons organisé des consultations en face à face, privilégiant des échanges enrichissants et constructifs lors de deux séances dédiées.

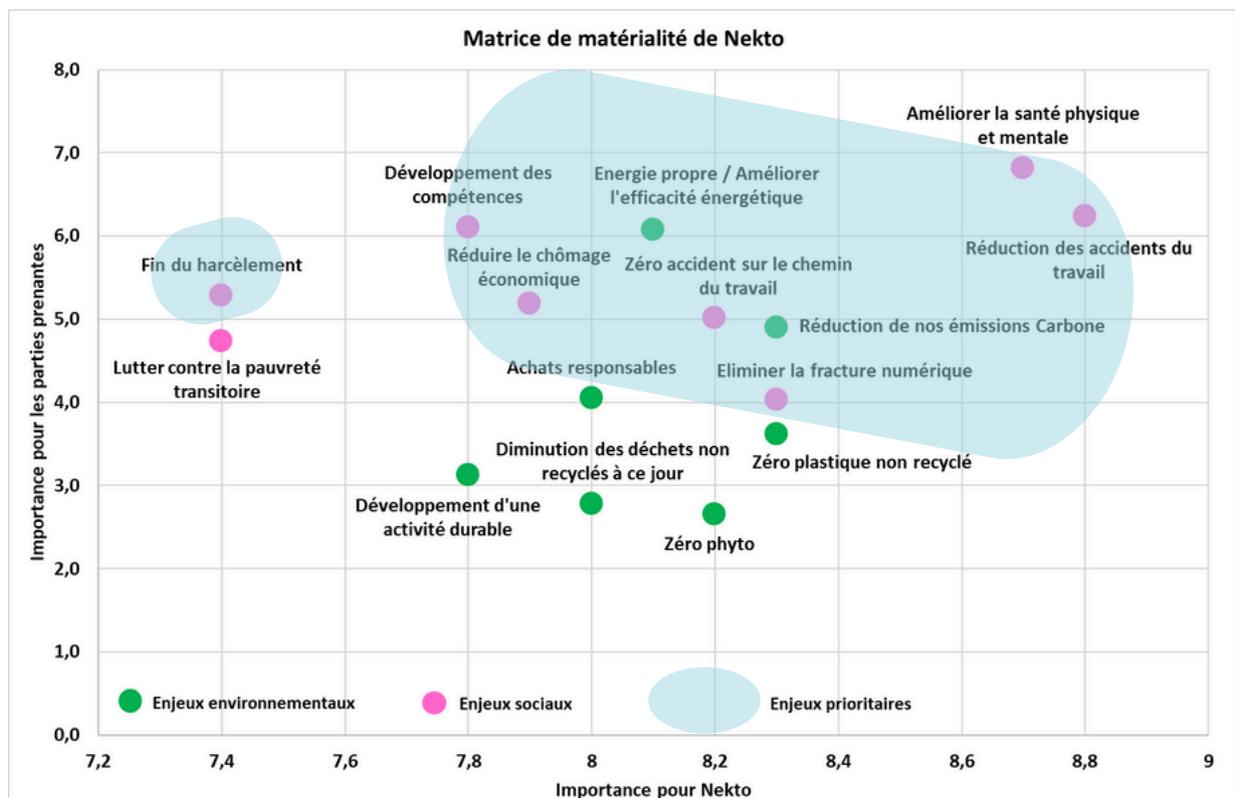
# NOTRE ENGAGEMENT ENVERS LA DURABILITÉ

## Nos parties prenantes consultées :

- Notre conseil d'administration
- Des clients
- Des familles de nos travailleurs
- Des riverains
- Notre réviseur d'entreprise
- Des partenaires commerciaux (autres ETA)
- Les organismes de subventionnement (AVIQ)
- Les représentants des travailleurs
- Des membres du personnel (50 travailleurs)

## Une matrice de matérialité pour définir nos priorités

Les échanges avec nos parties prenantes ont permis de faire émerger la matrice de matérialité suivante :



# NOTRE ENGAGEMENT ENVERS LA DURABILITÉ

## Détermination de nos enjeux prioritaires

Partant de cette matrice, **8 enjeux** ont été déterminés comme prioritaires pour Nekto :

- Amélioration de la santé physique et mentale (ODD 3)
- Zéro accident sur le chemin du travail (ODD 3 et 8)
- Développement des compétences des travailleurs (ODD 4 et 8)
- Lutte contre le harcèlement et les discriminations (ODD 5 et 10)
- Transition vers les énergies propres (ODD 7)
- Réduction des accidents du travail (ODD 8)
- Réduction de la fracture numérique (ODD 1 et ODD 10)
- Réduction du chômage économique (ODD 8)



Les autres enjeux, même s'ils n'ont pas été retenus, ne seront pas ignorés. Ils recevront une attention adéquate, mais sans l'urgence réservée aux enjeux prioritaires.

## Des groupes de travail engagés pour l'avenir

Pour concrétiser notre feuille de route, nous avons constitué **8 groupes de travail**, composés de collaborateurs volontaires, employés et ouvriers. Chaque groupe, piloté par un membre de notre comité de direction, garantit un alignement stratégique avec nos objectifs.

Une trentaine de membres du personnel, représentatifs de l'ensemble de l'entreprise, se sont activement investis dans cette démarche de réflexion et de définition d'actions.

A noter que la réduction des émissions de CO2 ne fait pas l'objet d'un groupe de travail individuel mais cet enjeu est directement lié au groupe de travail sur la transition vers les énergies propres (ODD 7).

---

# NOTRE ENGAGEMENT ENVERS LA DURABILITÉ

## Mise en œuvre et suivi de notre feuille de route

Les actions définies ont été traduites en objectifs individuels pour les responsables, et intégrées à nos outils de gestion (plan de formation, plan d'action annuel, plan d'investissement).

Le suivi de la mise en œuvre sera assuré par les groupes de travail, garantissant la pérennité de notre démarche et notre contribution aux ODD.

En structurant notre démarche autour des ODD, nous souhaitons rendre notre engagement accessible et compréhensible par tous, et contribuer à un avenir plus durable pour notre entreprise et la société.

Notre feuille de route vers les Objectifs de Développement Durable (ODD) est consultable sur notre site [www.nekto.be](http://www.nekto.be).

Bien que la publication d'un rapport de durabilité ne soit pas une obligation pour notre entreprise, nous avons choisi de le faire de manière volontaire et proactive.

Ce second rapport de durabilité a été élaboré en suivant le module de base de la VSME<sup>1</sup> tout en intégrant notre feuille de route vers les Objectifs de Développement Durable (ODD) dans une approche combinée. Il nous a semblé que cette démarche nous permettait de présenter de manière plus transparente et structurée nos actions et nos engagements en matière de durabilité.

Ce processus d'alignement est continu et nous espérons le perfectionner davantage dans nos prochains rapports.

Nous confirmons n'avoir omis aucune information sensible ou significative qui pourrait influencer l'évaluation de nos impacts économiques, environnementaux et sociaux. Notre objectif est de fournir une image fidèle et transparente de nos activités.

Le périmètre de ce rapport de durabilité concerne notre base individuelle étant donné que nous n'avons pas de filiale.

<sup>1</sup> La norme VSME (Norme volontaire de reporting en matière de durabilité) représente une version simplifiée et volontaire des normes européennes de durabilité ESRS (European Sustainability Reporting Standards). Elle est spécialement élaborée pour permettre aux micro, petites et moyennes entreprises non cotées de communiquer de manière claire et fiable sur leurs performances en matière de durabilité. Un récapitulatif de ces normes est repris en pages 62-64 de ce rapport.

# ENVIRONNEMENT

---



## Informations environnementales

Emissions de CO2

Energie

Pollution

Eau

Biodiversité

Gestion des déchets

Economie  
circulaire



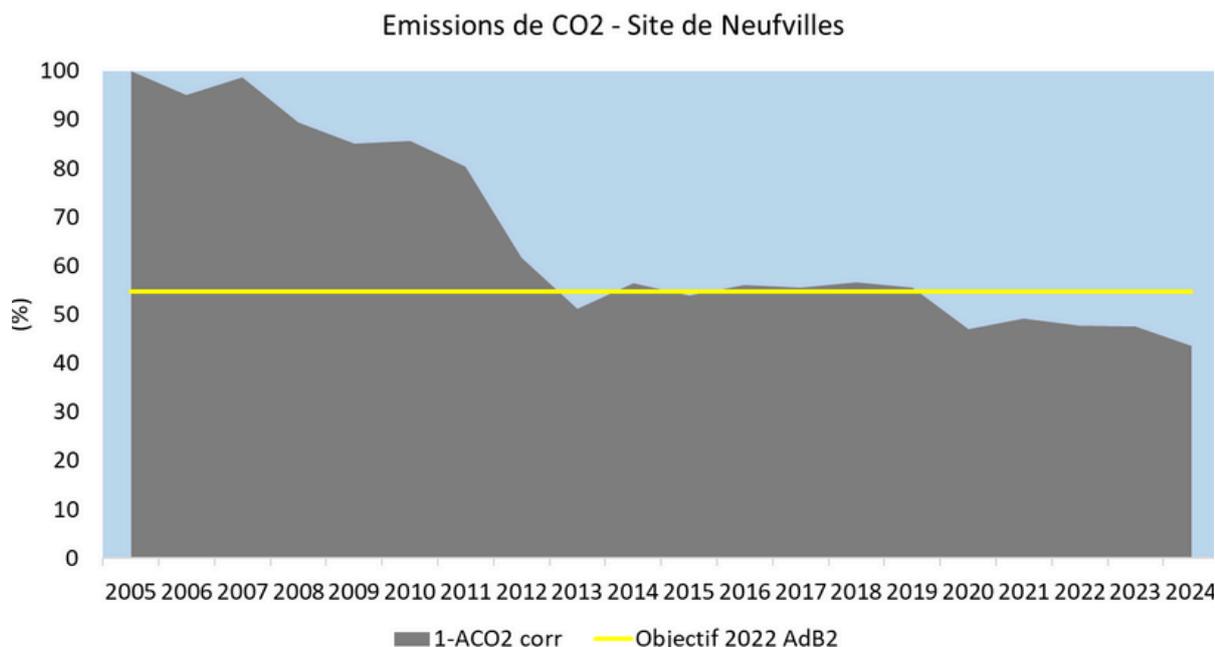
# ÉMISSIONS DE CO2

## BILAN 2024

Notre engagement en faveur de la durabilité ne date pas d'hier. Au cours des 20 dernières années, nous avons activement mis en œuvre des initiatives visant à réduire notre empreinte carbone car nous sommes convaincus que les entreprises ont un rôle important à jouer dans la décarbonation.

Nous souhaitons faire partie de la solution et pas du problème.

Grâce à nos efforts soutenus, nous avons déjà atteint une **réduction de 56 %** de nos émissions de CO<sub>2</sub> depuis 2005, témoignant de notre détermination à agir concrètement pour l'environnement.



**Emissions brutes de gaz à effet de serre = 308,459 tCO<sub>2</sub> suivant AdB2**

**Intensité de gaz à effet de serre = 0,000041299 tCO<sub>2</sub>eq/€**

Le graphique se base sur la méthodologie des accords de branche de deuxième génération càd qu'elle compare les émissions réelles avec les émissions théoriques calculées sur base du volume de nos activités.

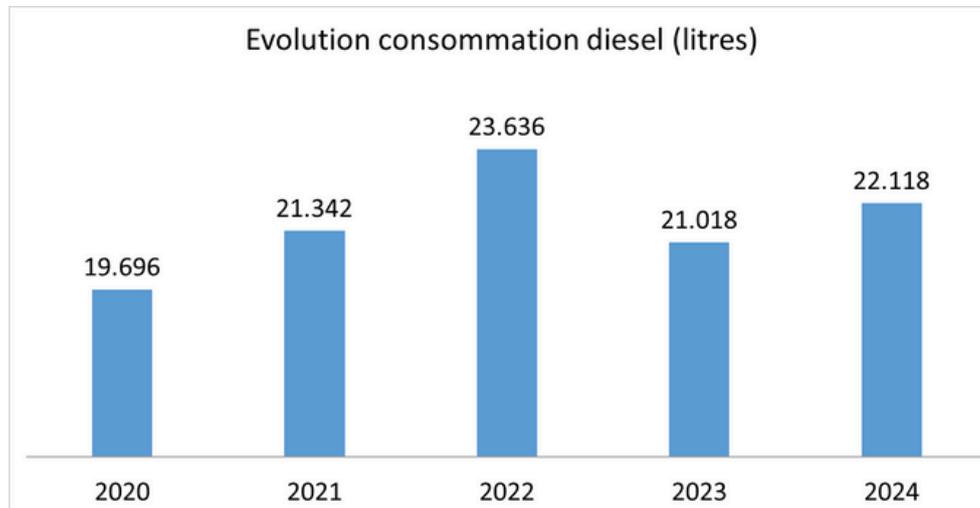
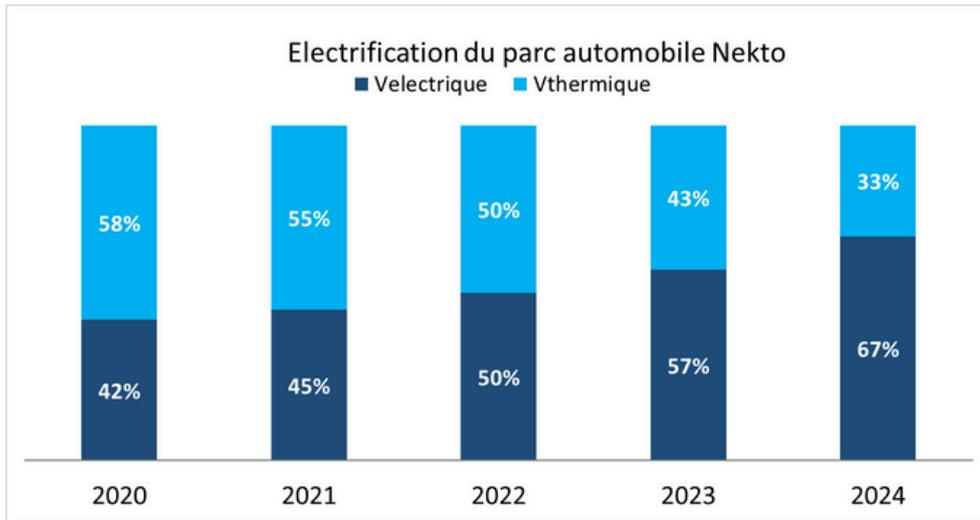
Les données présentées dans ce graphique concernant nos émissions de CO<sub>2</sub> (scope 1 et 2) sont vérifiées annuellement par un auditeur agréé par la Région wallonne, garantissant ainsi leur exactitude et leur conformité aux normes en vigueur.



# EMISSIONS DE CO2

## ÉLECTRIFICATION DE LA FLOTTE AUTOMOBILE

En 2024, nous avons remplacé deux véhicules de chantier à moteur thermique par des véhicules électriques.



En 2024, la consommation de diesel a augmenté en raison de l'activité intensive du service d'entretien des espaces verts. Un véhicule thermique sera remplacé par un modèle électrique en 2025.

D'ici 2030, tous nos véhicules thermiques de chantier/transport devraient être remplacés par des électriques réduisant ainsi notre consommation de diesel à moins de 2.000 litres par an.



# EMISSIONS DE CO2

## + DE BORNES DE CHARGE

Nous avons installé 6 bornes de recharge électrique supplémentaires sur notre site de Neufvilles.

Nos deux sites de production comptent à présent 16 bornes pour recharger nos véhicules électriques.

Nous avons également installé des prises de recharge pour les deux-roues du personnel.

## DES BAMBOUS

Nous avons planté 1,4 hectare de bambous sur un terrain situé à proximité de notre site de production de Neufvilles.

Le bambou peut absorber une grande quantité de CO2 et libérer de l'oxygène. Selon la littérature scientifique à notre disposition, le champ de bambous pourra capturer **entre 25 et 40 tonnes** de CO2 résiduel par an.



## ISOLATION BATIMENTS

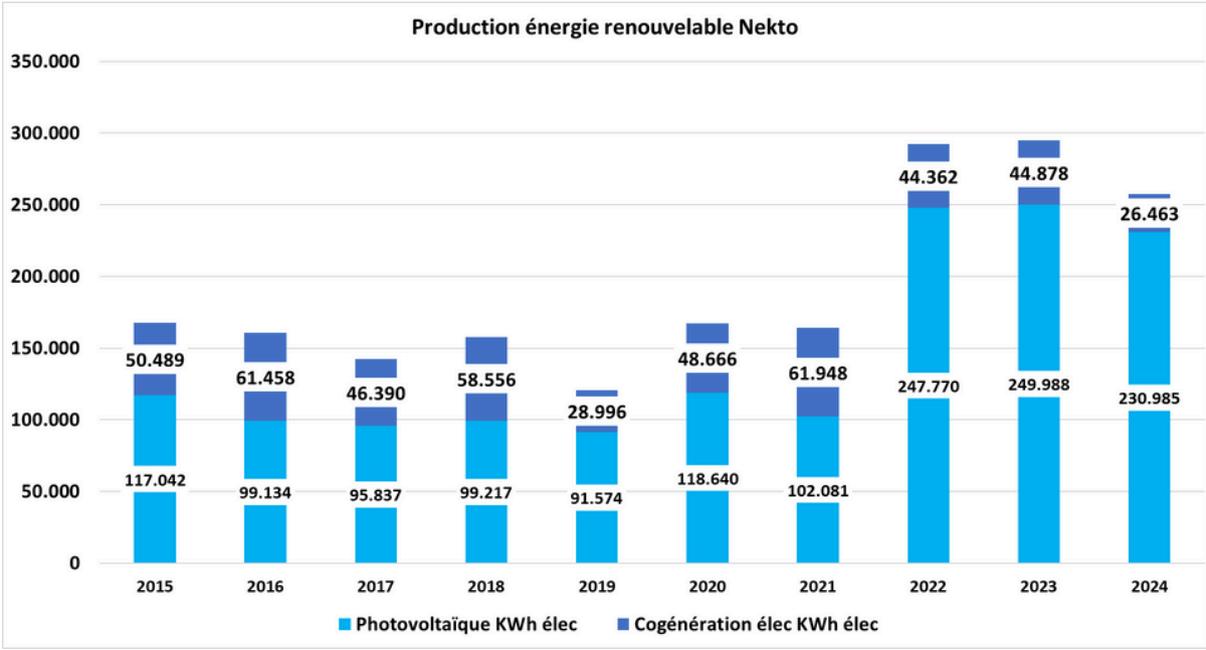
La vieille toiture d'un de nos grands ateliers de production à Neufvilles a été entièrement démontée et remplacée par une toiture neuve dotée d'une isolation performante qui nous permet de réduire nos émissions de CO2 de **9 tonnes** par an.



# BILAN 2024

Notre engagement en faveur de la durabilité se traduit par des choix énergétiques responsables. Nous produisons une part importante de notre électricité grâce à nos panneaux photovoltaïques et à un système de cogénération.

Cette production décentralisée et diversifiée contribue à réduire notre dépendance aux énergies fossiles et à atteindre nos objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre.



La production d'énergie renouvelable en 2024 est demeurée inférieure à celles de 2023 et 2022. Des conditions météorologiques défavorables ont empêché une exploitation optimale de notre potentiel, 2024 étant, selon l'IRM, l'une des trois années les moins ensoleillées depuis 1991.

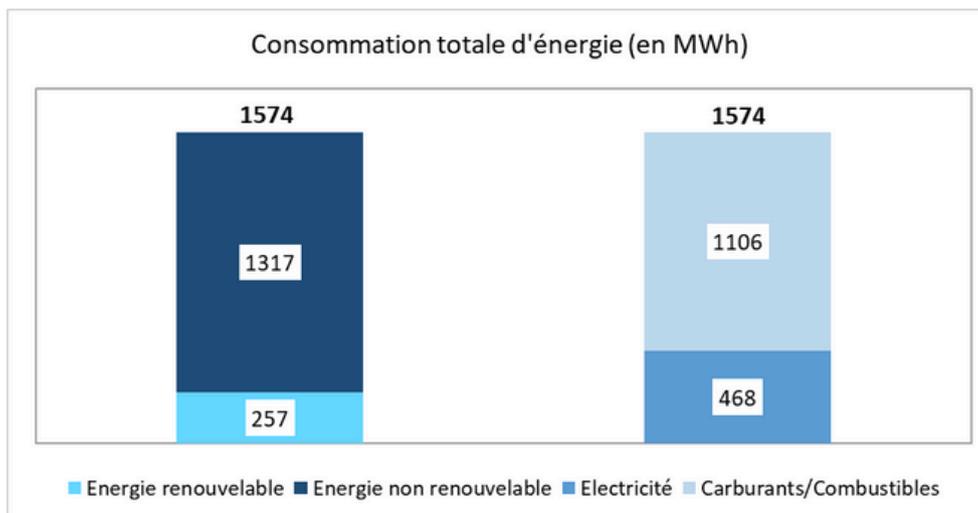


### + DE PANNEAUX PHOTOVOLTAÏQUES

Nous avons profité de la pose d'une nouvelle toiture sur un de nos grands ateliers de production à Neufvilles pour y ajouter **600** panneaux photovoltaïques supplémentaires. Cette installation ayant eu lieu fin de l'année, elle a eu peu d'impact sur notre production d'énergie en 2024.

Nos deux sites de production totalisent à présent plus de **1.400** panneaux photovoltaïques et couvrent une surface totale d'environ **2.500 m<sup>2</sup>**.

### CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE



En 2024, notre consommation totale d'électricité a atteint 468 MWh. Cette électricité alimente nos opérations, nos infrastructures et nos processus.

Par ailleurs, notre consommation de combustibles s'est élevée à 1106 MWh. Ces combustibles sont principalement utilisés pour chauffer nos bâtiments, pour nos activités de transport et pour certains équipements spécifiques (dans le cadre de notre activité d'entretien des espaces verts).

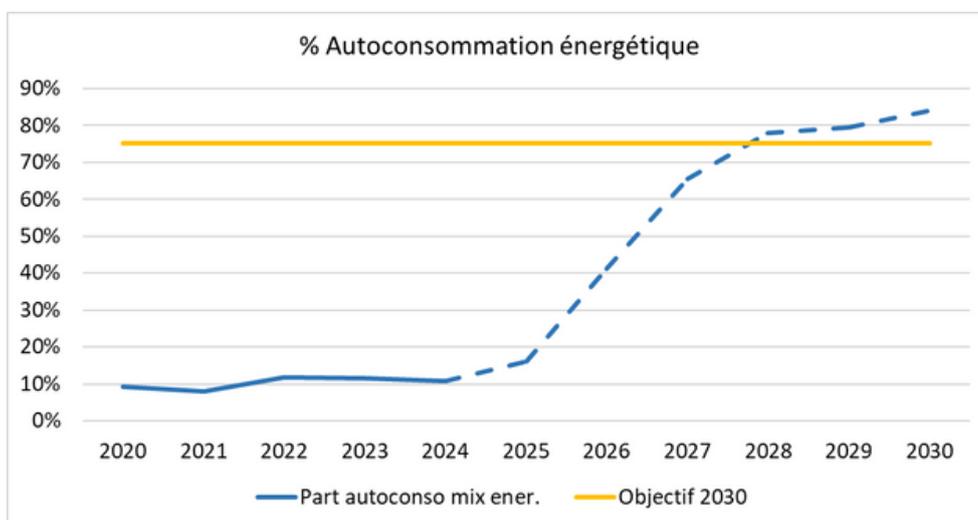
Nous sommes conscients de l'impact environnemental associé à ces sources et nous nous engageons à réduire progressivement notre dépendance avec par exemple la poursuite de l'électrification de notre flotte automobile, l'installation d'une chaudière biomasse...

**ENJEU**

## ATTEINDRE 75% D'AUTOCONSOMMATION DANS NOTRE MIX ÉNERGÉTIQUE

Dans le cadre de notre engagement envers une réduction significative de notre empreinte environnementale, nous avons identifié l'augmentation de notre taux d'autoconsommation énergétique<sup>1</sup> comme un enjeu prioritaire.

Notre objectif ambitieux est d'atteindre 75% d'autoconsommation dans notre mix énergétique global.



L'autoconsommation énergétique englobe tous les types d'énergie y compris l'électricité, le gaz, le gasoil et l'essence/diesel.

L'installation de panneaux photovoltaïques supplémentaires en 2022 a permis une hausse de notre production d'électricité et a entraîné une augmentation du pourcentage d'autoconsommation électrique entre 2020 et 2024.

Cependant, dans la même période, nous avons intégré un système de chauffage au gaz dans notre nouveau bâtiment à Braine-le-Comte, ce qui a atténué les effets de nos investissements en électricité. Cette installation a eu un impact négatif sur la part de l'autoconsommation en énergie mixte qui n'a pas été compensé par une diminution de notre consommation des autres énergies fossiles (voir l'évolution de notre consommation de diesel).

<sup>1</sup> L'autoconsommation énergétique, c'est le pourcentage d'énergie consommée qui est produite en interne (et donc non achetée).



# ENERGIE & EMISSIONS DE CO2

## PROJETS POUR 2025

### 01. Consommer moins de gaz

Nous allons remplacer les chaudières à gaz sur le site de Neufvilles par une chaudière biomasse. Initialement prévu pour 2024, le projet devrait se concrétiser en 2026 en raison de l'ampleur des travaux nécessaires.

### 02. Eclairage LED

Nous prévoyons de finaliser le passage à l'éclairage LED de tous nos locaux.

### 03. Consommer moins de diesel

Un camion de 3,5 T de l'activité des espaces verts qui roule encore au diesel devrait être remplacé par une version électrifiée.

### 04. Gestion de charge

Nous envisageons de mettre en place un outil de gestion de charge pour les différents véhicules électriques qui devrait nous permettre d'optimiser leur utilisation et de réduire notre empreinte carbone.

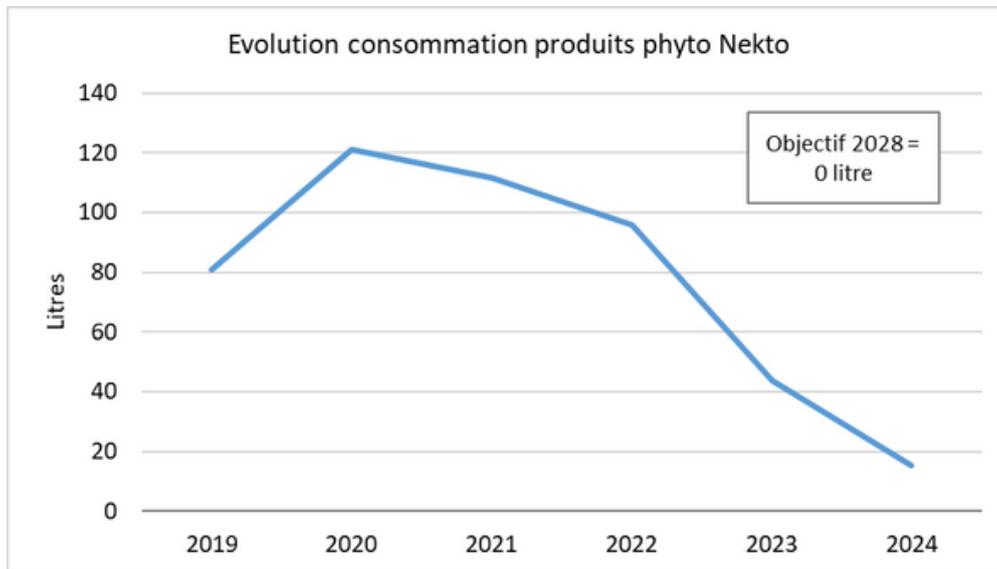


## BILAN 2024

Depuis 2017, nos équipes chargées de l'entretien des espaces verts privilégient de plus en plus le désherbage sans produit phytosanitaire.

En 2024, nous poursuivons notre ambition du “zéro phyto”. Grâce à cette politique de désherbage, nous avons réussi à diminuer encore notre consommation de produits phyto en 2024 pour atteindre notre volume le plus bas depuis 2019.

Consommation de produits phytosanitaires  
dans le cadre de notre activité d'entretien des espaces verts :



Pour 2025, nous poursuivrons notre objectif vers le “zéro phyto”.



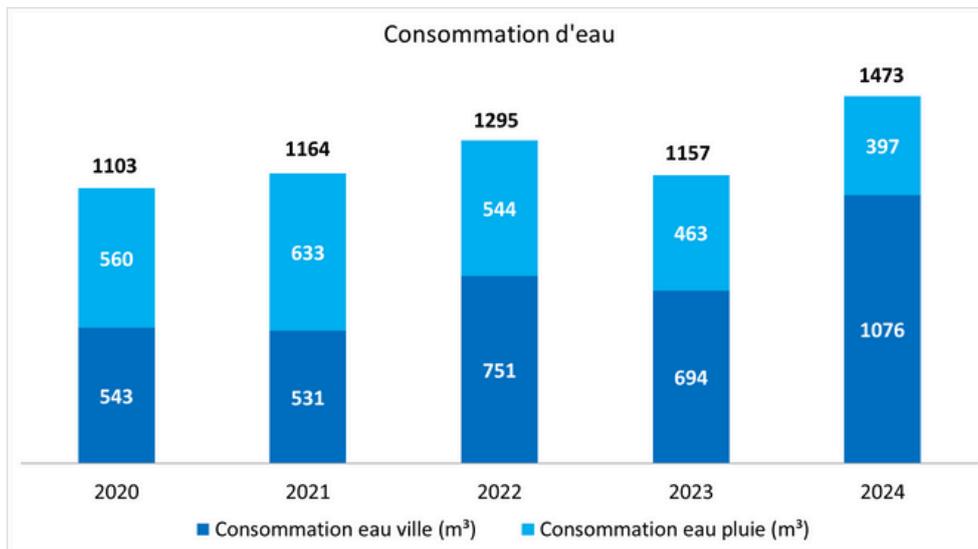
# BILAN 2024

## CONSOMMATION D'EAU EN HAUSSE EN 2024

La gestion responsable de l'eau est un élément fondamental de notre engagement envers la durabilité.

Conscients de l'importance de préserver cette ressource vitale, nous nous efforçons de minimiser notre empreinte hydrique à travers l'ensemble de nos opérations. Notre approche repose sur une surveillance de notre consommation d'eau de ville et la mise en œuvre de mesures visant à optimiser son utilisation. Précisons qu'aucun de nos deux sites de production ne se situe dans une zone de stress hydrique élevé.

Bien que notre objectif demeure la réduction continue de notre consommation et malgré les initiatives déjà prises comme l'installation de 4 citernes de récupération d'eau de pluie d'une contenance totale de 110.000 litres, nos données révèlent une augmentation de notre consommation d'eau de ville en 2024.



Notre consommation totale d'eau en 2024 a augmenté de **27%** par rapport à 2023. Notre consommation d'eau de ville est en nette augmentation alors que la consommation d'eau de pluie a diminué.

Cette évolution nous incite à une analyse approfondie des facteurs en jeu et à un renforcement de nos initiatives. La forte croissance de notre activité de lavage de gobelets réutilisables n'est certainement pas étrangère à ce pic de consommation d'eau de ville.



## PROJET POUR 2025



### RÉDUIRE NOTRE CONSOMMATION D'EAU POTABLE

Pour lutter contre l'augmentation de notre consommation d'eau potable, nous prévoyons d'ajouter une citerne d'eau de pluie sur notre site de Neufvilles.

Ce réservoir supplémentaire, d'une capacité de 20 m<sup>3</sup>, portera à un total de 130 m<sup>3</sup> notre capacité totale de stockage de l'eau de pluie sur nos deux sites de production.

Ce projet était initialement prévu pour 2024 mais a été reporté sur 2026 et s'intégrera dans le projet d'installation de la chaudière biomasse.

## BILAN 2024

En tant qu'entreprise de production, nous sommes conscients de notre impact négatif sur l'environnement, notamment sur la biodiversité locale. La présence de nos sites de production et des infrastructures associées entraîne bien évidemment des perturbations pour les écosystèmes environnants.

Conformément aux exigences de reporting en matière de biodiversité, nous tenons à préciser que Nekto ne possède, ne gère et ne loue aucun site dans ou près de zones reconnues comme sensibles du point de vue de la biodiversité.

Nous devons reconnaître que l'année 2024 n'a pas été marquée par la mise en œuvre d'actions nouvelles et spécifiques en faveur de la biodiversité au sein de nos opérations. Si nos initiatives antérieures, telles que l'installation de ruches et la plantation de haies indigènes sur notre site de production de Braine-le-Comte, continuent de porter leurs fruits et de contribuer modestement à la préservation de la faune et de la flore locales, nous n'avons pas déployé de projets supplémentaires dédiés à cet enjeu en 2024.

Cette absence d'actions nouvelles en 2024 ne reflète en aucun cas un désengagement de notre part vis-à-vis de la protection de la biodiversité. Au contraire, nous reconnaissons pleinement notre responsabilité et notre volonté de contribuer positivement à cet enjeu essentiel. C'est pourquoi nous nous engageons à mettre en place des actions pour compenser et réduire au maximum notre empreinte écologique, tout en contribuant activement à la restauration et à la promotion de la biodiversité.

## PROJETS POUR 2025

### 01. Aménagement d'une mare

Nous comptons aménager en véritable mare le bassin d'orage construit sur notre site de production de Braine-le-Comte. La mare sera conçue pour favoriser la présence d'amphibiens, d'insectes aquatiques, et de végétation adaptée, tout en offrant un espace de refuge et de reproduction pour de nombreuses espèces.

### 02. Plantation d'une haie indigène

Une haie composée d'essences indigènes sera plantée tout autour de notre bambouseraie de 1,4 ha. Cette initiative vise à créer un corridor écologique qui permettra de soutenir la diversité biologique en fournissant abri et nourriture aux oiseaux, petits mammifères et insectes pollinisateurs.



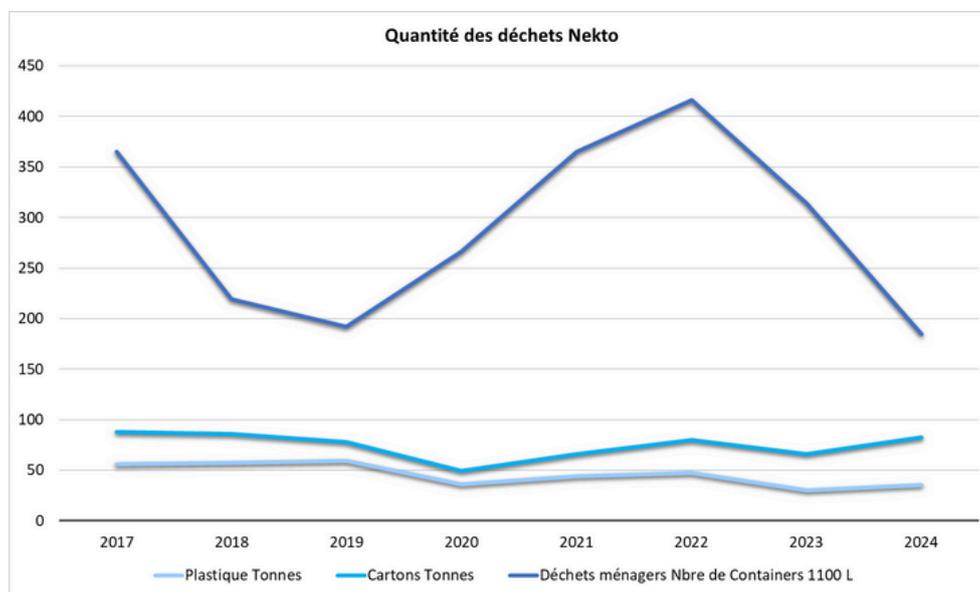
# GESTION DES DÉCHETS

## BILAN 2024

La gestion des déchets est un aspect crucial de notre démarche de développement durable. En tant qu'entreprise active dans le traitement d'articles emballés, la menuiserie, la paletterie et la peinture en bâtiment et en cabine, nous sommes conscients de l'impact significatif de nos activités sur l'environnement. La production de déchets, qu'il s'agisse de cartons, de plastiques, de bois ou de résidus de peinture, représente un défi majeur que nous prenons très au sérieux. De plus, notre personnel génère également des déchets ménagers via notamment ses repas.

Nous reconnaissons que la réduction et la gestion efficace de nos déchets sont essentielles pour minimiser notre empreinte environnementale et contribuer à la préservation de notre planète. C'est pourquoi nous avons entrepris des actions concrètes pour améliorer nos pratiques et réduire notre production de déchets.

En 2024, nous avons renforcé notre système de tri des déchets ménagers, ce qui a permis de réduire considérablement le volume de déchets non valorisés.





## GESTION DES DÉCHETS

### TRI DES DÉCHETS ORGANIQUES

Conformément à la Directive européenne 2018/851 qui rend obligatoire le tri à la source des biodéchets, nous avons instauré un tri sélectif des déchets organiques dans nos différents lieux de pause sur notre site de Neufvilles.

Cette mesure visant à détourner les déchets organiques des ordures ménagères permet une valorisation optimale de cette ressource (production de biogaz).

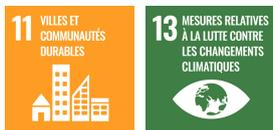
Nos déchets organiques font l'objet d'une collecte distincte par les intercommunales de gestion des déchets sur nos deux sites de production.

Notre projet de mettre en place un compost sur notre site de production en 2024 afin de valoriser les déchets organiques a finalement été abandonné. En effet, les quantités de déchets s'avéraient insuffisantes par rapport au temps et à l'énergie que nous devons investir dans la gestion de ce compost.



### TRI RENFORCÉ DES DÉCHETS INDUSTRIELS

Un parc à containers a été installé sur notre site pour faciliter le tri des déchets de nos activités en peinture, fabrication de palettes et de notre service de maintenance technique.



# GESTION DES DÉCHETS

## GESTION RESPONSABLE DES PLASTIQUES : ÉQUILIBRE ENTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL ET MISSION SOCIALE

Nos déchets plastiques sont triés et dirigés vers une filière de recyclage par le biais d'un centre agréé.

En ce qui concerne le plastique utilisé pour notre activité d'emballage destinée à la grande distribution, nous nous efforçons de minimiser les quantités en réduisant l'épaisseur et en intégrant du plastique recyclé.

Cependant, il est indéniable que cette activité a une empreinte environnementale significative, qu'il faut évaluer par rapport à la mission sociale de cette initiative, qui offre un emploi rémunérateur à un public fragilisé.

Nous sommes conscients que la transition vers des solutions plus durables prendra du temps, mais nous nous engageons à progresser continuellement dans cette voie, en tenant compte à la fois de notre impact environnemental et de notre mission sociale.

## GESTION DE NOS DÉCHETS VERTS

Dans le cadre de notre activité d'entretien des espaces verts, nous avons fait l'acquisition d'un gyrobroyeur doté d'un système de ramassage intégré.

Contrairement aux méthodes traditionnelles qui laissent souvent des résidus importants, notre gyrobroyeur réduit le volume des déchets en broyant finement les résidus de taille. Il permet également d'optimiser la collecte et l'évacuation des déchets broyés grâce à son système de ramassage intégré, laissant les zones traitées plus propres et esthétiques. De plus, il valorise potentiellement les déchets collectés en les transformant en paillis ou en compost, contribuant ainsi à une économie circulaire des ressources.



# GESTION DES DÉCHETS

## PROJETS POUR 2025

### 01. Former au tri des déchets

Nous avons mis en place un programme de formation sur le tri des déchets adapté à notre personnel en situation de handicap afin d'améliorer les pratiques de tri et de sensibiliser à l'économie circulaire.

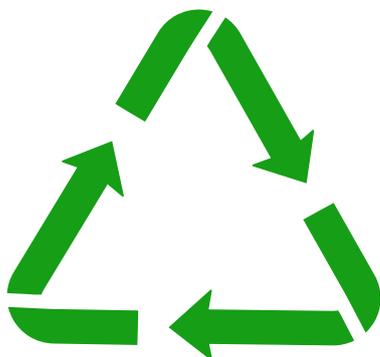
L'ensemble de notre personnel (encadrement et production) suivra ce programme durant l'année 2025.

### 02. Valorisation des déchets organiques

Nous avons l'intention de redémarrer et d'optimiser notre projet de poulailler. Après une première tentative il y a quelques années, nous sommes déterminés à mettre en place une initiative durable. L'objectif principal est de valoriser nos déchets organiques en les transformant en une ressource pour nos futures poules, ce qui contribuera à la réduction de nos déchets.

### 03. Plastique recyclé

Dès 2030, le plastique utilisé en co-packing devra contenir au moins 30 % de plastique recyclé post-consommation conformément à la réglementation européenne PPWR (Règlement sur les emballages et les déchets d'emballages) visant à harmoniser les règles relatives aux emballages et à leurs déchets dans toute l'Union européenne. Nous entendons respecter cette norme pour une partie de notre activité de regroupement de produits en 2025.





# ECONOMIE CIRCULAIRE

## BILAN 2024

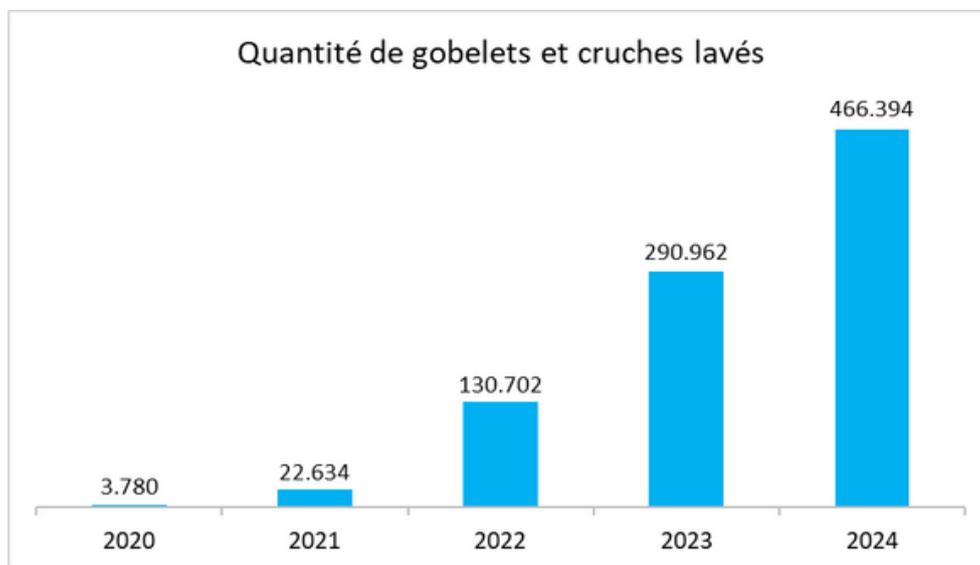
Nous cherchons à développer de nouvelles activités commerciales ainsi que des partenariats avec des clients qui partagent notre désir de promouvoir des activités de production à la fois génératrices d'emploi et durables.

En 2020, nous avons mis en place notre propre service de lavage de gobelets en plastique réutilisables.

Nous collaborons également avec des clients pour notre activité de reconditionnement des télécommandes ou pour notre activité de menuiserie.

### GOBELETS RÉUTILISABLES

Lancée en 2020, cette initiative connaît une forte croissance suite à l'interdiction, entrée en vigueur début 2023, de l'utilisation de gobelets jetables lors des événements culturels, sportifs et récréatifs en Wallonie.



Nous explorons actuellement des technologies innovantes qui nous permettraient de réduire notre consommation d'eau, tout en maintenant la qualité et l'efficacité du service. Notre objectif est de continuer à soutenir ces activités écologiques tout en veillant à minimiser notre empreinte environnementale.



# ECONOMIE CIRCULAIRE

## RECONDITIONNEMENT DE PRODUITS

Depuis 2009, nous reconditionnons des produits électroniques (télécommandes, blocs d'alimentation électrique, câbles...) en sous-traitance pour un opérateur en télécommunications.

Cette activité, qui est au cœur de notre démarche d'économie circulaire, consiste à trier, tester, réparer, nettoyer, et réemballer ces produits revenus de chez les clients afin de leur donner une seconde vie. Ces 5 dernières années, près de **700.000** pièces ont été reconditionnées.

En plus de son aspect environnemental, cette activité présente également un fort impact social car elle offre un travail adapté aux personnes en situation de handicap. En effet, les tâches requises pour le reconditionnement sont minutieuses et répétitives, ce qui permet de les réaliser en position assise. Par ailleurs, cette activité valorise les compétences de nos collaborateurs qui assurent la qualité du reconditionnement.

Malheureusement, l'avenir de cette activité est incertain en raison du regroupement d'opérateurs et des évolutions technologiques (dématérialisation). Cette évolution pourrait entraîner la disparition de cette activité, ce qui aurait un impact négatif sur notre démarche d'économie circulaire.

Malgré cette incertitude, nous restons engagés à explorer de nouvelles opportunités de reconditionnement avec d'autres partenaires et à développer de nouvelles activités qui valorisent les compétences de notre personnel tout en contribuant à l'économie circulaire.



# SOCIAL

---



## Informations sociales

Données  
générales

Qualité de vie au travail

Santé et  
sécurité au  
travail

Formation et développement des  
compétences

Emploi et  
inclusion

Violence et harcèlement au travail

# DONNÉES GÉNÉRALES

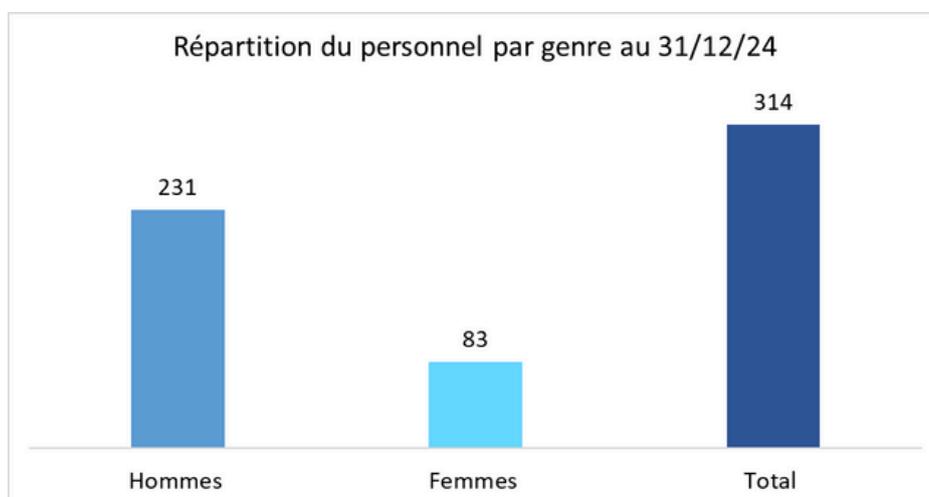
## EFFECTIFS ET DIVERSITÉ

Au cœur de notre engagement envers une entreprise durable et responsable se trouve notre capital humain. En tant qu'entreprise de travail adapté, notre mission première est d'offrir des opportunités d'emploi significatives aux personnes en situation de handicap ou souffrant de problèmes médicaux.

Au 31/12/2024, Nekto compte **314** salariés (309,2 ETP en moyenne sur l'année), tous employés en Belgique. **86%** d'entre eux sont porteurs d'un handicap ou d'une maladie reconnu par l'AVIQ (Agence wallonne pour une qualité de vie).

Le taux de rotation de notre personnel était de **2,86%** en 2024 (calculé selon la formule de turnover définie dans la norme VSME) .

## RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR GENRE

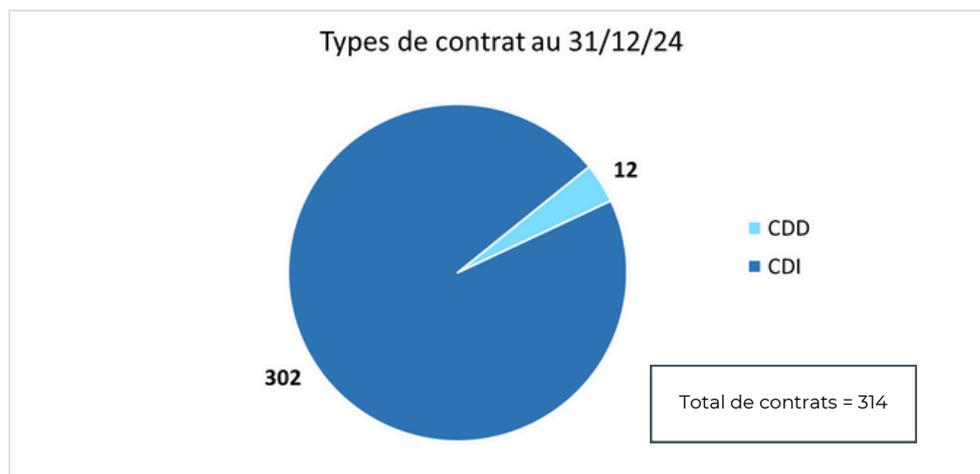


Bien que notre personnel soit actuellement majoritairement masculin, nous tenons à souligner que nous appliquons une politique stricte de non-discrimination à l'embauche, sans aucune considération de genre.

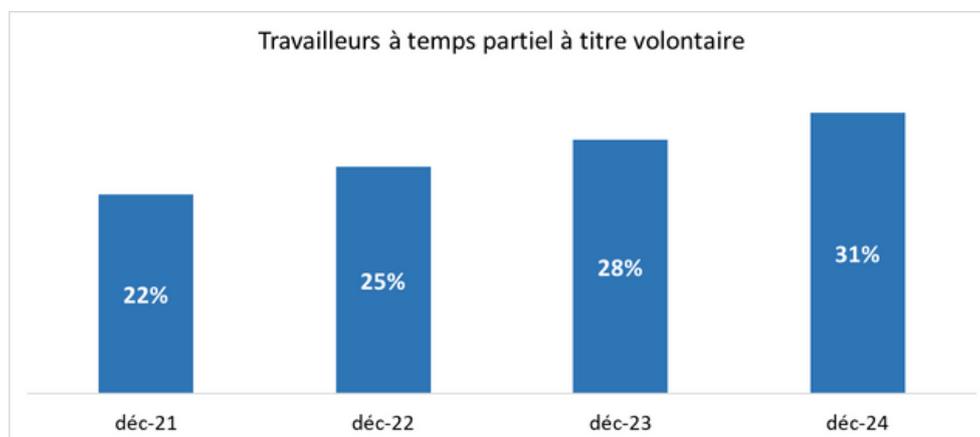
Nous sommes activement engagés à encourager une plus grande diversité au sein de nos équipes et restons ouverts à tous les talents qui souhaitent s'investir dans notre projet et nos valeurs. C'est dans cet esprit que nous avons vu, en 2024, une femme intégrer l'équipe d'entretien des espaces verts qui était jusqu'alors exclusivement masculine.

# DONNÉES GÉNÉRALES

## RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR TYPE DE CONTRAT



## PERSONNEL A TEMPS PARTIEL



Une part significative de nos collaborateurs (31%) travaille à temps partiel et ce, à leur demande. Notons que **60%** de ces temps partiels sont directement liés à des raisons médicales, reflétant notre engagement à accompagner les besoins spécifiques de nos employés en situation de handicap ou atteints de maladie. Ces aménagements d'horaires permettent à nos collaborateurs de concilier au mieux leur santé et leur engagement professionnel.

Cette flexibilité d'organisation du travail est une composante essentielle de notre approche inclusive et de notre soutien au bien-être de nos collaborateurs.



# QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

## LE POUVOIR D'ACHAT

### BILAN 2024

Le pouvoir d'achat influence directement le bien-être et la qualité de vie des salariés en déterminant leur sécurité financière, leur motivation, leur équilibre vie professionnelle-vie personnelle, leur accès à la santé...

C'est pourquoi nous veillons à ce que nos salaires reflètent les compétences et l'expérience de chaque collaborateur. Nos salaires sont supérieurs aux minima du secteur des entreprises de travail adapté et ne comportent aucune distinction selon les genres.

### PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES

En 2024, nous n'avons pas accordé de participation aux bénéfices, ce qui constitue une exception à notre pratique d'octroi annuel.

Dans un contexte économique contrasté selon nos secteurs d'activité, nous avons résolument orienté nos efforts vers la préparation de l'avenir de l'entreprise. Cette stratégie s'est traduite par des investissements significatifs dont les bénéfices se matérialiseront à terme. Parmi les initiatives majeures, citons la plantation d'un hectare de bambous, le recrutement et la formation de personnel d'encadrement pour anticiper les départs à la retraite, l'expansion de notre équipe commerciale pour soutenir notre développement sur de nouveaux marchés, des travaux importants de remplacement de toiture et d'installation de panneaux photovoltaïques supplémentaires ou encore le développement des compétences de nos collaborateurs qui s'est traduit par une augmentation significative du temps de formation.

Ces engagements financiers, qui nous paraissent essentiels pour assurer une croissance durable de notre entreprise, ne nous ont pas permis de dégager une participation bénéficiaire.

### DES ECO-CHÈQUES ET CHÈQUES SPORT & CULTURE

Des élections sociales se sont tenues au sein de Nekto en mai 2024. À la suite de négociations constructives, un accord d'entreprise a été conclu entre la direction et la délégation syndicale.

Deux avantages majeurs, la réduction collective du temps de travail et l'assurance dentaire, prendront effet à partir du 1er janvier 2025. Cependant, les négociations portaient également sur l'année 2024. Afin de compenser l'absence de ces avantages durant cette période, il a été convenu d'attribuer des éco-chèques et des chèques sport & culture pour un montant total de **800 euros nets**. Cet avantage sera réparti sur trois années consécutives à partir de 2024.



# QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

## LUTTE CONTRE LE CHÔMAGE ÉCONOMIQUE

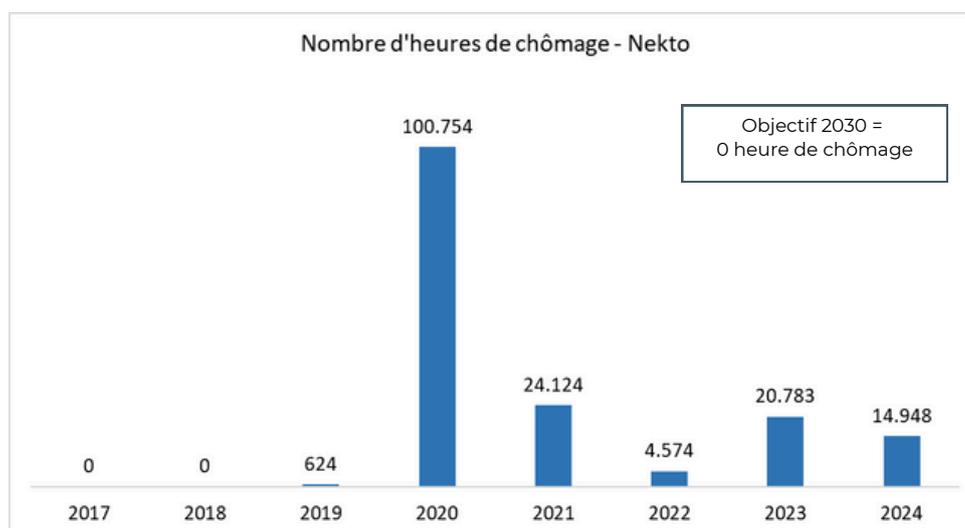
Notre entreprise, qui a connu une croissance de l'emploi pendant plus de 50 ans, a été confrontée au défi du chômage économique suite à la crise sanitaire du COVID-19 et à la crise économique liée à la guerre en Ukraine.

Conscients de l'impact significatif sur le pouvoir d'achat de nos employés et donc leur bien-être, nous avons rapidement réagi en mettant en œuvre un plan d'actions ambitieux dès le début de l'année 2024.

### Ce plan s'est articulé autour de plusieurs axes stratégiques :

- Nous avons embauché un technico-commercial supplémentaire pour permettre de dynamiser notre développement commercial et d'explorer de nouvelles opportunités.
- Nous avons intensifié nos efforts en matière de formation pour offrir à nos employés la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences et de s'adapter aux évolutions du marché.
- Nous avons repris en interne le service de nettoyage de nos locaux, ce qui a permis de réaffecter plusieurs travailleurs qui étaient auparavant touchés par le chômage économique.
- Nous avons lancé les premières étapes de notre projet visant à développer une nouvelle activité de production axée sur le conditionnement de produits alimentaires. L'objectif est de concrétiser ce projet en 2025.

Les résultats de ces actions sont déjà tangibles. À la fin de l'année 2024, nous avons constaté une diminution de 25 % du nombre d'heures de chômage économique.





# QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

## LES ÉVÉNEMENTS FESTIFS

### BILAN 2024

Les événements festifs en entreprise jouent un rôle important dans l'amélioration de la qualité de vie au travail. Ils renforcent les relations sociales et l'esprit d'équipe, améliorent l'engagement des collaborateurs, diminuent le stress et favorisent le bien-être.

#### PETIT-DEJEUNER DU NOUVEL AN

Le 18 janvier, nous avons débuté l'année par notre traditionnel petit-déjeuner du Nouvel an, un moment privilégié pour renforcer la cohésion de nos équipes et favoriser les rencontres entre collègues.

Cette initiative est d'autant plus importante que notre personnel est réparti sur plusieurs sites de production et chez nos clients.

#### FÊTE DU PERSONNEL EXCEPTIONNELLE

Un an après notre 60e anniversaire, nous avons choisi de marquer cet événement important en organisant une célébration spéciale pour nos collaborateurs.

Le cadre majestueux du château de Louvignies a été le théâtre d'une journée riche en animations, en jeux et en moments de partage.

Cette journée a été l'occasion de renforcer les liens entre nos équipes, de partager des moments de convivialité et de reconnaître leur contribution à notre succès.





# QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

## PROJETS POUR 2025

### 01. Moins de chômage

Nous comptons développer une nouvelle activité de production axée sur le conditionnement de produits alimentaires afin de réduire encore notre chômage économique.

### 02. Plus de repos

Nous prévoyons de passer à un régime de temps de travail de 36 heures par semaine **sans perte de salaire**. Cette réduction de temps de travail effectif offrira plus de temps de repos à notre personnel.

**ENJEU**

### 03. Réduire l'isolement numérique

Nous avons l'intention de former notre personnel en situation de handicap aux outils numériques. Cette action devrait permettre de leur faciliter l'accès aux démarches administratives et de lutter contre leur isolement qui est aussi un facteur de pauvreté.



---

# SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## BILAN 2024

La santé et la sécurité de notre personnel sont au cœur de nos préoccupations et constituent un enjeu prioritaire, également pour nos parties prenantes.

L'atteinte de l'Objectif de Développement Durable 3 (ODD 3), relatif à la "Bonne santé et bien-être", est une priorité partagée, en parfaite adéquation avec notre mission d'inclusion de personnes en situation de handicap ou de problèmes de santé.

Conscients des défis rencontrés, notamment l'augmentation des taux de fréquence et de gravité des accidents ces dernières années, nous avons entrepris des actions concrètes en 2024.

### LUTTE CONTRE LA GRIPPE

Comme chaque année, nous avons mené une campagne de sensibilisation à la vaccination contre la grippe, en collaboration avec notre service externe de prévention et de sécurité au travail.

En 2024, **30 %** de nos travailleurs ont choisi de se faire vacciner gratuitement au sein de l'entreprise.

### AUTRES CAMPAGNES DE SENSIBILISATION THÉMATIQUES

En octobre, nous nous sommes mobilisés pour sensibiliser nos employés au dépistage du cancer du sein, en soutenant la campagne Octobre Rose.

En novembre, nous avons mis l'accent sur la santé masculine, en participant à la campagne Movember, dédiée à la sensibilisation au cancer de la prostate et à d'autres problématiques de santé masculine.

En décembre, nous avons organisé une campagne d'information et de sensibilisation aux infections sexuellement transmissibles (IST), afin de promouvoir la prévention et le dépistage.

Nous continuerons à développer et à diversifier nos actions de sensibilisation afin de favoriser un environnement de travail sain et sûr pour tous.

# SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## DÉPISTAGE DES RISQUES

Un dépistage participatif des risques (DEPARIS) a été réalisé au sein de notre atelier de conditionnement.

DEPARIS est une méthode pratique et efficace pour identifier et prévenir les risques professionnels en impliquant directement les acteurs concernés. Elle couvre tous les aspects techniques, organisationnels et relationnels qui font que la vie quotidienne dans la situation de travail est plus ou moins facile, efficace et agréable.

L'objectif était de trouver ce qui peut être fait concrètement à court, moyen et long terme pour que le travail soit plus efficace et agréable.



Une dizaine de travailleurs-clés de l'activité de conditionnement ont été invités à donner leur avis sur les 18 thèmes abordés dont notamment la configuration des locaux et des zones de travail, l'organisation du travail, les accidents, l'éclairage, le bruit, le contenu du travail, l'autonomie, les relations de travail...

Suite aux constats, un plan a été établi avec une centaine d'actions et son application se poursuivra durant 2025.

## AMÉNAGEMENT ERGONOMIQUE DES POSTES DE TRAVAIL

L'ergonomie occupe une place centrale dans notre démarche, compte tenu des spécificités de notre personnel. Nous investissons constamment dans du matériel ergonomique pour les postes de travail.

Les investissements suivants ont été effectués en 2024 au niveau de l'aménagement ergonomique des postes de travail, pour un montant de **27.800** euros :

- 2 auto-laveuses pour le service interne de nettoyage
- 10 transpalettes à haute levée pour les activités de production
- 1 chariot pour l'activité de repassage



# SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## FORMATIONS À L'ERGONOMIE

Convaincus que la prévention des risques professionnels passe par la formation et la sensibilisation, nous avons déployé un programme de formation en ergonomie et éducation gestuelle à l'échelle de l'entreprise.

En 2024, nous avons choisi de former d'abord nos encadrants pour créer un réseau de référents internes capables de diffuser les bonnes pratiques et d'assurer la pérennité de notre démarche ergonomique.

Cette approche a ensuite été étendue à nos ouvriers de production, garantissant ainsi un environnement de travail sûr et adapté à chacun.

Au total sur l'année 2024, **502** heures de formation en ergonomie ont été dispensées dont la grande majorité sur l'ergonomie et l'éducation gestuelle.



## ACCIDENT DE TRAVAIL ET INCAPACITÉ DE TRAVAIL

L'analyse de nos données révèle que la majorité des accidents de travail entraînant des incapacités de travail surviennent au premier semestre, principalement en raison de comportements à risque : non-utilisation des équipements de manutention, circulation hors des zones balisées, ou gestes inappropriés. Ces manquements résultent souvent d'oublis, de négligence ou d'une volonté de gain de temps.

Cependant, nous avons constaté une diminution significative des accidents après nos campagnes de sensibilisation à la sécurité.

Par conséquent, nous avons renforcé nos actions dès le début de l'année, en collaboration avec notre conseiller en prévention et nos responsables de production. Des sessions de sensibilisation ont été organisées pour tous les secteurs, incluant un bilan des accidents de travail de l'année précédente et un rappel des mesures de prévention.

# SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## FORMATIONS SUIVIES PAR LE PERSONNEL EN 2024 DANS LE CADRE DE LA SÉCURITÉ

Nous cultivons une culture de sécurité proactive où la formation joue un rôle essentiel. En 2024, nous avons dispensé au total plus de **1.200** heures de formations dédiées à la sécurité et notamment :

- travailler avec des produits chimiques
- sécurité et bien-être
- secourisme
- bilan des accidents de travail et rappel des mesures de prévention
- les risques électriques
- équipe de 1re intervention
- école du feu
- sécurité routière
- vélo en ville
- analyser les accidents de travail et les remontées de situations dangereuses pour mieux les prévenir

## UNE MOBILITÉ + SÛRE

Il est apparu qu'une part significative des accidents ayant entraîné la plus grande incapacité provenait des accidents sur le chemin du travail. Nous avons donc choisi de concentrer nos efforts sur la sécurité lors de notre participation annuelle à la Semaine européenne sur la sécurité dans les déplacements. Tout le personnel a ainsi pu bénéficier d'un rappel de conseils de sécurité lors des déplacements grâce à la collaboration de Ethias.

Parallèlement à cette action, des travailleurs ont pu profiter de la formation "Ma ville à vélo" proposée par Pro Vélo.

Le but était de faire découvrir les meilleurs trajets à vélo entre la ville de Soignies et nos deux sites de production (Neufvilles et Braine-le-Comte) pour rouler en toute sécurité.



# SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



## BAISSE SIGNIFICATIVE DES ACCIDENTS

Nos efforts en matière de prévention ont porté leurs fruits avec une diminution significative des taux d'accidents de travail à la fin de l'année 2024 :

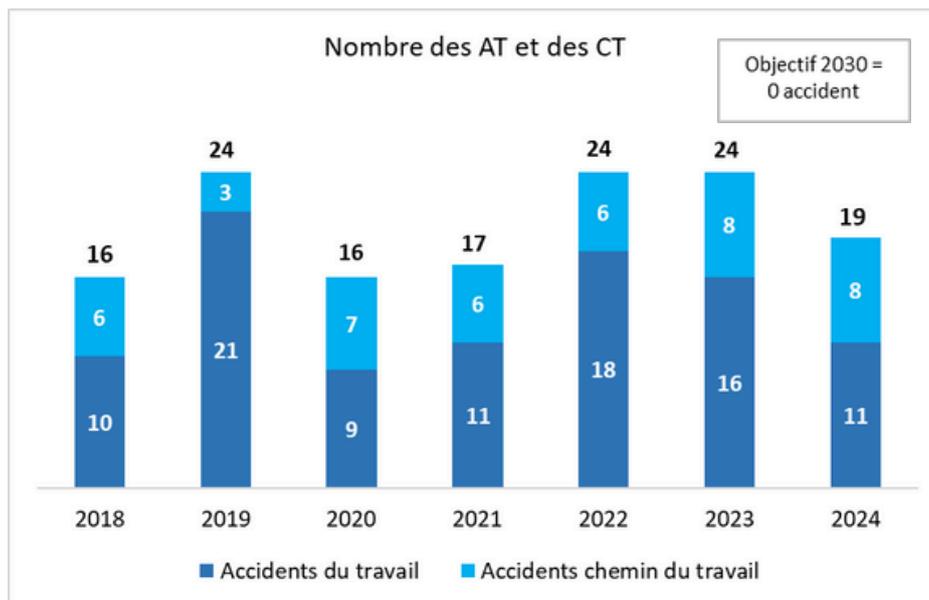
- **taux de fréquence AT** : 33,3 en 2024 contre 49,6 en 2023 (-32%)
- **taux de gravité AT** : 0,39 en 2024 contre 1,72 en 2023 (-77%)

Notons qu'aucun décès résultant de blessures ou de problèmes de santé liés au travail n'est à déplorer durant l'année 2024.

Bien que ces résultats soient prometteurs, nous demeurons attentifs et résolus à poursuivre nos efforts de prévention en 2025.

Nous avons intégré nos initiatives dans notre plan d'action en faveur des ODD. Nous nous sommes fixés un objectif particulièrement ambitieux : réduire à zéro le nombre d'accidents au travail (AT) ou sur le chemin du travail (CT) d'ici à 2030.

La santé et la sécurité de notre personnel, en particulier de ceux en situation de handicap, restent une priorité essentielle, en lien direct avec l'ODD 3.





# SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## PROJETS POUR 2025

### 01. Nutrition saine

Nous prévoyons de sensibiliser notre personnel à une nutrition équilibrée et d'offrir des options alimentaires plus saines, telles que des soupes et des fruits de saison locaux.

### 02. Soins dentaires

Conformément à notre accord d'entreprise, nous mettrons en place une assurance soins dentaires gratuite pour l'ensemble de notre personnel.

### 03. Sécurité au travail

Nous comptons déployer un programme complet de développement des compétences en sécurité, incluant l'identification des besoins par fonction, la formation de l'encadrement à l'analyse des risques (arbre des causes), la sensibilisation continue des travailleurs et le suivi individualisé des formations.

### 04. Sécurité routière

Pour renforcer la sécurité routière et réduire les accidents, nous lancerons une campagne de sensibilisation pour le personnel et axerons la Journée de la mobilité sur la protection des usagers vulnérables.

### 05. Culture de la sécurité

Nous envisageons d'installer des boîtes à idées dans les ateliers de production pour encourager les travailleurs à proposer des solutions pour améliorer la sécurité sur les sites.

### 06. Ergonomie

Nous prévoyons de recruter un(e) ergonomiste à temps plein pour améliorer encore les conditions de travail de notre personnel en ajustant les postes de travail pour maximiser le confort et l'efficacité.



---

# FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

## BILAN 2024

L'égalité des chances est au cœur de nos valeurs et de notre responsabilité sociale d'entreprise (RSE). Nous sommes convaincus qu'une entreprise inclusive, où chaque collaborateur se sent valorisé et respecté, est plus performante et plus innovante.

Nous investissons continuellement dans la formation et l'accompagnement de nos collaborateurs afin de leur permettre de développer leur plein potentiel, sans distinction de genre, d'origine ou de situation personnelle.

Dans un environnement économique en constante évolution, nous devons nous adapter aux nouvelles technologies, aux nouvelles méthodes de travail et aux nouvelles exigences du marché.

La formation permet aux collaborateurs d'acquérir les compétences nécessaires pour maîtriser ces changements, garantissant ainsi la compétitivité et la pérennité de l'entreprise et aussi de leur emploi. Elle favorise la mobilité interne et la promotion.

Initié en 2019 grâce au soutien financier du Fonds Venture Philanthropy (et mis en suspens jusque fin 2021 en raison de la crise sanitaire liée au Covid), un vaste plan de développement des compétences a été mis en place en collaboration avec une société de consultance spécialisée.

Le but de ce programme est d'offrir à notre personnel la possibilité de développer de nouvelles compétences (de manière volontaire) afin de favoriser son évolution au sein de l'entreprise.

Chaque plan résulte d'une collaboration entre un encadrant et un accompagnateur pour personnaliser la formation en fonction du potentiel du travailleur.



# FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

## PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

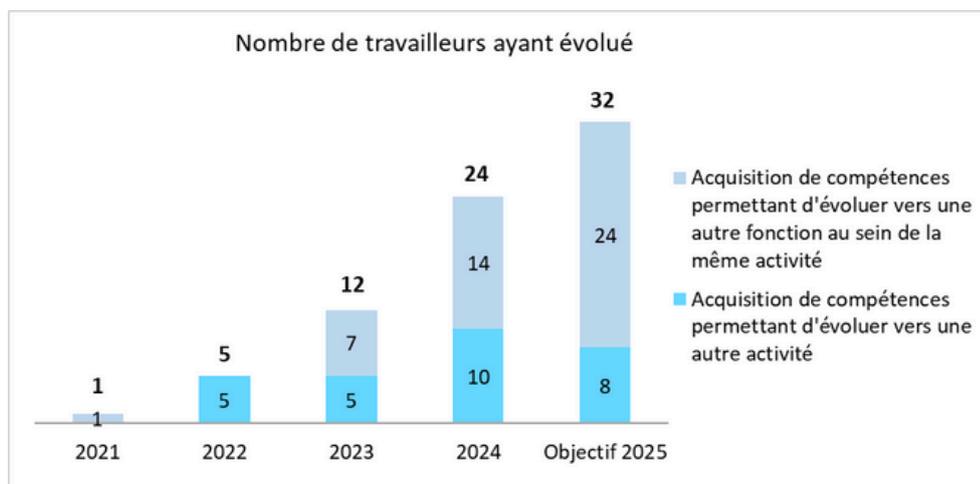
En 2024, nous avons poursuivi nos initiatives en matière de développement des compétences de nos collaborateurs.

D'une part, l'outil d'identification des compétences acquises, en cours d'acquisition ou non acquises a été optimisé afin de mieux répondre aux exigences des fonctions concernées et d'assurer une évaluation plus objective. D'autre part, l'encadrement a bénéficié de formations et d'un accompagnement ciblé pour faciliter l'appropriation de ces nouveaux outils et méthodes.

Afin de favoriser la mobilité interne, une cartographie complète des besoins au sein de nos différentes activités a été réalisée. Ainsi, une vingtaine de collaborateurs ont suivi un plan d'évolution personnalisé leur permettant d'acquérir des compétences supplémentaires spécifiques.

Cet accompagnement a permis à plusieurs d'entre eux d'accéder à de nouvelles fonctions, parfois au sein de secteurs d'activité plus pérennes et moins exposés aux fluctuations économiques. Dans certains cas, ces transitions professionnelles se sont accompagnées d'une revalorisation salariale.

Enfin, une réflexion collective a été menée sur les enjeux futurs. Nous avons ainsi formulé l'objectif ambitieux que d'ici 2030, la majorité des collaborateurs de production puissent acquérir les compétences de base nécessaires pour travailler temporairement au sein d'une autre activité que celle au sein de laquelle ils évoluent habituellement.





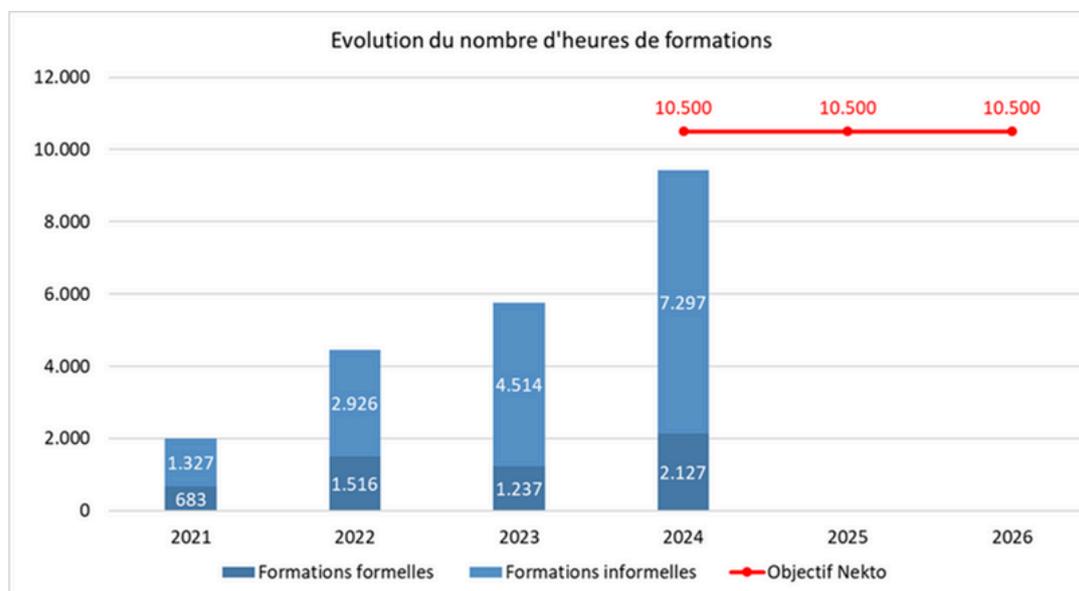
# FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

## PLAN DE FORMATION

Bien que notre objectif de 10.500 heures de formation n'ait pas été pleinement atteint, de nombreuses sessions ont été organisées en 2024, notamment sur les thématiques suivantes :

- Sensibilisation et identification des risques psychosociaux et des comportements inappropriés pour le personnel encadrant
- Coordination et communication efficace pour les chefs d'équipe
- Analyse et prévention des accidents du travail
- Concertation sociale en entreprise
- Prévention des risques liés à l'utilisation de produits chimiques
- Ergonomie du poste de travail et prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)
- Rôle et responsabilités de la personne de confiance
- Techniques d'arrimage et utilisation d'une nacelle

Par ailleurs, les besoins en formation pour les années 2025 et 2026 ont été identifiés et un plan de formation sur 2 ans a été élaboré.



**En moyenne** durant l'année 2024, les femmes ont suivi **44** heures de formation et les hommes ont suivi **37** heures de formation.



# FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

## PROJETS POUR 2025

En 2025, la formation et le développement des compétences resteront des priorités stratégiques.

### 01. Renforcer notre engagement

Le recrutement d'un Responsable du Développement des Compétences et de la Formation devrait nous permettre d'atteindre nos objectifs ambitieux : 32 collaborateurs accompagnés et 10.500 heures de formation.

### 02. Former les encadrants

Différentes sessions seront proposées aux responsables hiérarchiques, notamment sur les bonnes pratiques en matière d'entretien de fonctionnement, la sensibilisation aux différents types de handicap, le bien-être au travail...

### 03. Former aux normes alimentaires

Avec le lancement de notre nouveau service de conditionnement alimentaire, il sera essentiel d'assurer une formation rigoureuse aux normes d'hygiène et de sécurité alimentaire.

### 04. Former suivant notre Feuille de route ODD

Suite à l'identification des enjeux en 2024, plusieurs formations seront mises en place à partir de 2025.

### 05. Permis de conduire

Suite à la cessation de notre collaboration avec le Centre Reine Fabiola, nous procéderons à une réorganisation interne des cours d'apprentissage pour l'acquisition du permis de conduire théorique.



# EMPLOI ET INCLUSION

## BILAN 2024

En tant qu'entreprise de travail adapté, notre raison d'être est de proposer un environnement de travail inclusif et valorisant pour les personnes en situation de handicap ou confrontées à des problèmes de santé les éloignant du marché de l'emploi traditionnel.

Près de 90 % de nos salariés vivent cette situation et nous nous engageons à leur fournir un emploi stable, adapté à leurs besoins spécifiques et leur permettant de s'épanouir professionnellement.

Notre gamme de services diversifiée – de la menuiserie au conditionnement, en passant par la peinture en bâtiment et le repassage – reflète notre volonté de créer des opportunités pour tous. Nous offrons ainsi une variété de métiers, exigeant des compétences diverses, permettant à chacun de trouver sa place et de développer son potentiel.

## ORGANISATION DE NOTRE PREMIER JOBDAY

Afin de favoriser l'inclusion et de répondre aux défis de recrutement, nous avons organisé le 26 novembre, en partenariat avec le Forem, notre premier Jobday dédié aux personnes en situation de handicap.

Cet événement nous a permis de rencontrer une quarantaine de candidats.





---

# VIOLENCE ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

## BILAN 2024

En 2024, nous avons franchi une étape importante dans notre engagement à créer un environnement de travail sûr et respectueux pour tous nos employés.

Conscients de l'importance cruciale de lutter contre le harcèlement et la violence au travail, nous avons mis en œuvre les actions suivantes :

### DEUX PERSONNES DE CONFIANCE

Tenant compte de notre mission d'inclusion de personnes en situation de handicap, nous avons renforcé notre dispositif d'accompagnement psychosocial en désignant une personne de confiance supplémentaire. Cela nous permet de mieux prévenir les risques psychosociaux pour l'ensemble de nos collaborateurs, dépassant ainsi les exigences légales.

Ces deux personnes de confiance offrent un espace d'écoute et de soutien aux travailleurs, en toute confidentialité, s'ils se sentent victimes de harcèlement, de discrimination ou de toute autre forme de violence psychologique.

### DÉTECTION ET GESTION DES RPS ET COMPORTEMENTS INDÉSIRABLES : FORMATION POUR NOS ENCADRANTS

Le personnel d'encadrement joue un rôle crucial dans la prévention des risques psychosociaux (RPS) en raison de sa proximité avec les équipes et de sa présence sur le terrain, de son rôle dans la mise en œuvre de la politique de prévention, de son influence sur les conditions de travail, de sa capacité à gérer les situations difficiles et de son rôle d'exemple. C'est pourquoi nous avons voulu former nos encadrants à la détection et à la gestion des RPS et des comportements indésirables.

Alliant théorie et pratique (mises en situation, échanges), ce programme avait pour objectifs de sensibiliser aux RPS (sources, conséquences), informer sur la nouvelle législation et le rôle préventif des encadrants, tout en favorisant les échanges constructifs entre eux pour identifier les difficultés, les besoins et les pistes d'action.



---

# VIOLENCE ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

## FLAG SYSTEM : FORMATION DES ENCADRANTS

Suite à la détermination de nos enjeux de développement durable, nous avons anticipé le plan d'action prévu à partir de 2025 en formant une partie de notre personnel d'encadrement au système des drapeaux ou "Flag System".

L'objectif principal était de doter les professionnels des outils nécessaires pour évaluer objectivement si un comportement à caractère sexuel est transgressif ou non et de faciliter les discussions en équipe à ce sujet. Concrètement, les participants ont appris à évaluer la gravité des situations rencontrées en utilisant un système de drapeaux (vert/jaune/rouge/noir).

La formation visait également à fournir une approche pédagogique pour répondre aux comportements à caractère sexuel qui ont un impact négatif sur les autres ou sur les relations au sein de la collectivité (par exemple, blagues, gestes, utilisation d'images).

## AUTO-DÉFENSE : FORMATION DU PERSONNEL DE PRODUCTION

Parallèlement à la formation du personnel d'encadrement, nous avons proposé à plusieurs travailleurs de production un programme de formation à l'auto-défense, visant à leur apprendre à reconnaître les situations de violence, à se protéger et à réagir de manière appropriée. Ce programme comprenait des ateliers pratiques pour désamorcer les comportements agressifs qu'ils soient physiques, moraux ou verbaux.

Des sessions distinctes pour les femmes et les hommes ont été mises en place pour favoriser un environnement d'apprentissage plus sûr et confortable, permettant d'aborder des sujets délicats.



# VIOLENCE ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

## PROJETS 2025

Lors de notre phase de détermination des enjeux ODD (Objectifs de Développement Durable) pertinents pour notre feuille de route, nous avons été surpris, mais également profondément touchés, de constater que le thème du harcèlement et de la violence au travail était une préoccupation majeure pour nos travailleurs.

En tant qu'entreprise d'insertion, nous sommes particulièrement sensibles aux vulnérabilités que peuvent rencontrer nos salariés. Leur bien-être est au cœur de notre mission, et nous avons pris cette préoccupation très au sérieux.

Le groupe de travail en charge de cette problématique, composé de représentants de la direction et de travailleurs, a élaboré un plan d'action ambitieux à l'horizon 2030.

Ce plan d'action vise à éliminer toute forme de discrimination, de harcèlement et de violence au sein de notre entreprise. Il prévoit comme **action pour 2025** :

### ETABLIR UN CADRE COMPLET DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

Ce cadre englobera la définition de la discrimination en tenant compte des spécificités de notre personnel, l'élaboration d'une charte interne et la mise en place d'une procédure de traitement des plaintes.

# GOVERNANCE

---



## Informations de gouvernance

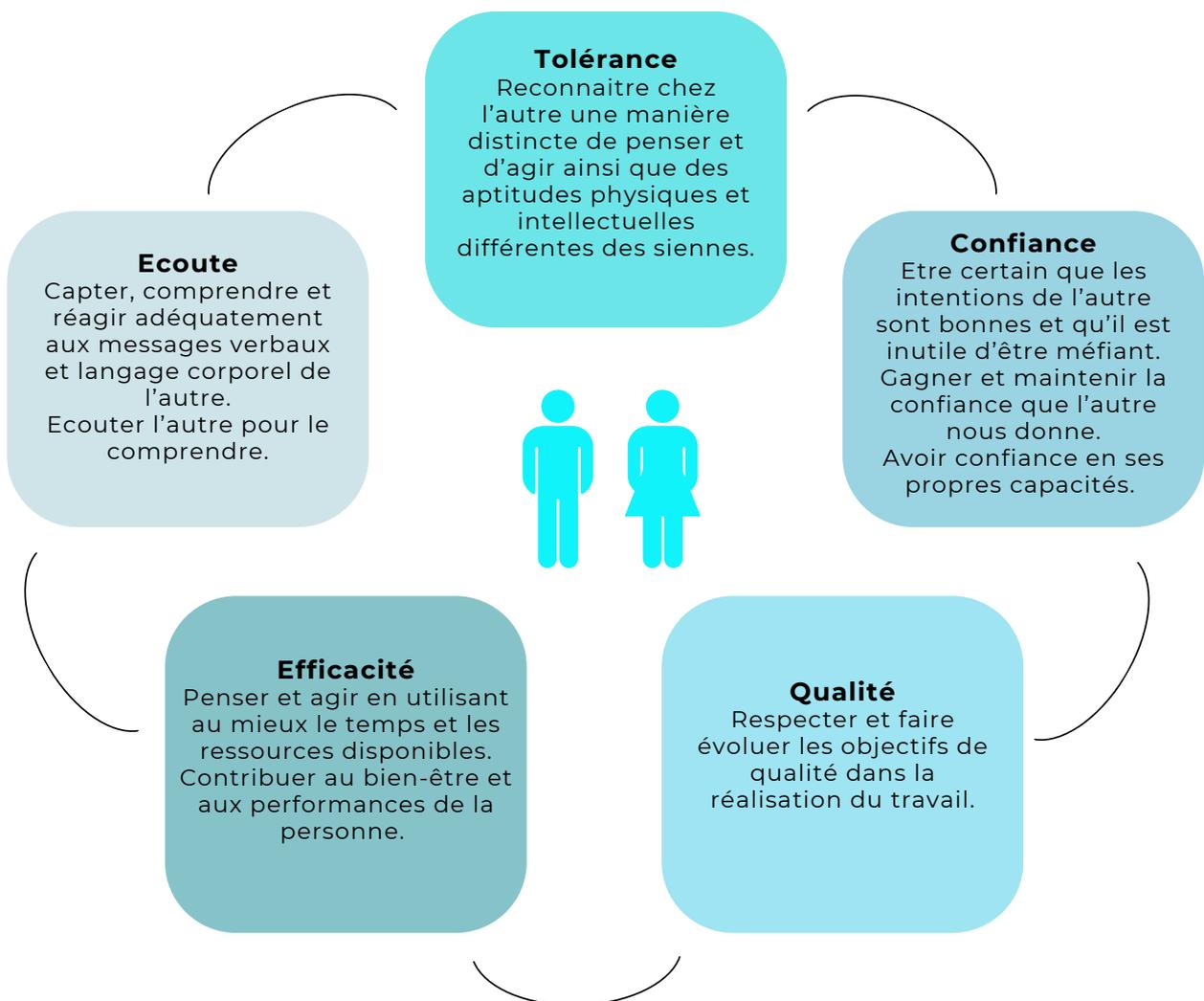
Valeurs et  
principes  
éthiques

Dialogue avec les parties prenantes

# VALEURS ET PRINCIPES ÉTHIQUES

## NOS VALEURS

Nos valeurs fondamentales sont le socle de notre culture d'entreprise. Elles guident nos actions au quotidien et sont régulièrement rappelées à l'ensemble de notre personnel.





# DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

## BILAN 2024

### LA PARENTHÈSE MENSUELLE

En 2024, nous avons renforcé notre engagement envers la transparence et le dialogue direct avec nos parties prenantes en organisant des séances de questions/réponses entre les membres de la direction et notre personnel.

Initiées en 2023, ces sessions offrent une plateforme unique pour un échange ouvert et constructif, permettant à une vingtaine de travailleurs par séance de poser leurs questions et de partager leurs préoccupations directement avec la direction.

Une dizaine de séances se sont tenues en 2024.

### GROUPES DE TRAVAIL

Depuis de nombreuses années, notre entreprise a intégré la formation de groupes de travail comme un élément central de sa culture et de sa méthodologie de projet.

Pour chaque nouveau projet, nous constituons des groupes de travail pluridisciplinaires, réunissant des expertises et des perspectives variées. Cette pratique s'inscrit dans notre volonté de promouvoir une culture d'entreprise ouverte et participative.

C'est ainsi que nous avons souhaité placer nos collaborateurs au cœur de notre stratégie de développement durable. Afin de définir et de mettre en œuvre des actions concrètes pour atteindre nos objectifs d'ici 2030, plusieurs groupes de travail pluridisciplinaires se sont formés.

Ces groupes, composés de membres de la direction, d'employés, d'ouvriers de production, de travailleurs valides et non valides, sont pilotés par des membres de la direction, assurant ainsi un engagement fort et une mise en œuvre concrète de nos engagements ODD. Chaque groupe a été chargé d'identifier les actions prioritaires, de définir les modalités de mise en œuvre et d'assurer le suivi des résultats.



# DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

## ODD : DIALOGUE DIRECT AVEC NOS PARTIES PRENANTES

Dans le cadre de notre démarche visant à définir les enjeux prioritaires de notre feuille de route ODD, nous avons privilégié une approche de consultation fondée sur le dialogue direct et l'échange constructif avec nos parties prenantes (internes et externes).

Conscients de l'importance de recueillir des perspectives riches et nuancées, nous avons choisi de nous éloigner de questionnaires standardisés. Nous avons organisé des rencontres en face à face pour établir un dialogue sincère et constructif avec nos parties prenantes afin de construire ensemble une feuille de route ODD ambitieuse et pertinente.

Cette approche a permis l'écoute active, l'échange d'idées, le renforcement des relations et la collecte d'informations qualitatives. Cette synergie a également renforcé les liens entre tous les acteurs impliqués créant un environnement de travail inclusif et dynamique.



## DIALOGUE SOCIAL CONSTANT

En 2024, nous avons organisé des élections sociales qui ont permis à nos collaborateurs de choisir leurs représentants affiliés à une des organisations syndicales en place (FGTB et CSC), renforçant ainsi la légitimité et la représentativité de nos instances de dialogue social.

Ces élections ont abouti à la désignation de représentants qui siègent au Conseil d'Entreprise (CE) et au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT), assurant ainsi la représentation de l'ensemble des travailleurs. Par ailleurs, des délégations syndicales sont établies au sein de l'entreprise, jouant un rôle important dans la négociation des conventions collectives de travail.



# DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

## CONVENTIONS COLLECTIVES

Nekto s'engage activement dans le dialogue social à différents niveaux : au sein des structures sectorielles (commission paritaire SCP 327.03) et en interne avec nos délégations syndicales.

Cette approche transparente nous permet de négocier des conventions collectives de travail propres à l'entreprise (CCT d'entreprise), en complément des accords sectoriels et interprofessionnels. La totalité de notre personnel (100%) est couverte par des conventions collectives. Ces conventions sont le fruit de négociations réelles avec les représentants de nos salariés régissant les conditions de travail. En 2024, **5 CCTE** ont été négociées.

## VIOLATION DES LOIS ANTI-CORRUPTIONS ET ANTI-POTS-DE-VIN

Dans le cadre du reporting, nous certifions que Nekto n'a fait l'objet d'aucune condamnation en 2024 pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin et n'a dû payer aucune amende à ce sujet.



# DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

## CONCERTATION SOCIALE

**En toute transparence, nous publions ci-dessous en intégralité l'avis des représentants des travailleurs sur l'information économique et financière de l'année 2024 reçue le 24 avril 2025 :**

"Les représentants des travailleurs CG/FGTB au Conseil d'entreprise ont reçu ce jeudi 24 avril 2025 les informations économiques et financières pour l'année 2024.

L'exercice de l'ASBL Nekto engendre un déficit de 118 223€ en 2024 contre un bénéfice de 238 070€ en 2023.

Ce résultat négatif s'explique suite à plusieurs raisons. Plusieurs sections sont en négatif pour des raisons diverses :

Nektopack a connu des problèmes liés à des produits spécifiques qui ne lui ont pas permis de traiter autant d'emballages que l'année passée. Cela restera dans le futur une section qui sera au mieux à l'équilibre sans normalement générer des résultats très positifs.

La menuiserie manque encore de chiffre d'affaires pour permettre de trouver son équilibre financier. Un travail est effectué pour solutionner ce problème. Digiflex continue sa remontée vers l'équilibre par rapport aux deux années précédentes mais reste encore en négatif pour l'instant. Petit à petit, le travail mis en place commence à payer et on peut espérer en 2025 un résultat en amélioration. Enfin, la section paletterie a souffert énormément de la situation du bois qui n'était plus aussi favorable que lors de 2021, 2022 et 2023 qui étaient des années exceptionnelles. De plus, la diminution assez importante du plus gros client Atlantic a fait chuter le chiffre d'affaires. Cela fait passer la section d'un résultat de presque 400 000€ en positif en 2023 à un résultat négatif en 2024.

Niveau du positif :

La section peinture en bâtiment progresse encore et affiche elle aussi un résultat positif comme en 2023.

La section repassage repasse en positif alors que ce n'était plus le cas depuis 2020. Les espaces verts et les contrats d'entreprise baissent légèrement mais continuent d'être en positif.

(...)



## DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

(...)

A côté de tout cela, on peut noter aussi que l'entreprise a beaucoup investi (ou mis de l'argent en réserve) dans les bâtiments (toit de la paletterie avec les panneaux photovoltaïques) tout comme dans des nouveaux projets qui devront nous amener du travail sur le long terme (bambous et salle blanche). Il y aussi le projet de chaudière biomasse qui a été anticipé financièrement et qui sera plus écologique et en même temps rentable économiquement sur le long terme pour l'entreprise.

Enfin, nous avons reçu ces dernières années beaucoup de subsides de l'AVIQ et nous devons peut-être en rendre prochainement. Ne connaissant pas encore les calculs exacts, il a été décidé de mettre le maximum de côté pour être prudent. Si nous ne devons pas tout rendre, cela sera réinjecté dans les bénéfices des années suivantes. La trésorerie est quant à elle toujours stable et positive. Les ventes et prestations de Nekto s'élèvent à 15 101 134€ en 2024 contre 15 093 236€ en 2023. C'est donc assez stable à ce niveau.

Le chômage est une donnée qui a diminué en 2024 mais qui reste quand même présente. Le plan d'action mis en route depuis l'année passée afin de le réduire est en cours et devrait porter ses fruits petit à petit notamment grâce aux nouvelles activités à venir (création du Clean interne déjà effectué, conditionnement alimentaire, projet bambous à venir). Le développement des compétences a été aussi renforcé pour augmenter la formation et la polyvalence du personnel et permettre de la sorte de réduire le chômage à terme.

Nous avons aussi reçu des informations concernant le bilan social : Nous sommes aujourd'hui 306 travailleurs contre 314 l'année passée. Les représentants des travailleurs remarquent que le turn-over qui était assez fort l'année dernière et mis en évidence lors des IEF 2024 s'est atténué, ce qui est positif.

Le nombre d'accidents de travail et le taux de gravité ont fortement diminué en 2024. Ce résultat très positif est le résultat d'un effort collectif et d'une attention de tous les jours. Continuons dans ce sens.

Niveau de l'environnement, les différents critères repris sont stables par rapport aux autres années. Nous continuons de diminuer nos émissions de CO2. Nous remarquons cependant une diminution de la production d'énergie renouvelable suite à une météo moins favorable. La quantité des déchets produits était un critère qui pouvait être amélioré en 2024 et cela a été mené à bien.

(...)



# DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

(...)

Enfin, nous terminerons par le temps de formation collectif qui progresse encore notamment vu l'investissement dans Nekto développement qui a été en partie mis en place.

Les résultats étant négatifs, nous n'avons pu bénéficier d'un bonus cette année et nous espérons que les résultats des années futures seront meilleurs pour pouvoir avoir du bonus les prochaines années. Nous serons forcément là pour développer avec la direction les meilleures solutions pour continuer à améliorer le bien-être et les conditions des travailleurs.

Toutes ces informations nous ont été fournies par la direction et confirmée par le réviseur d'entreprise.

Un rapport détaillé de la réunion des IEF (Informations Économiques et Financières) s'en suivra et détaillera l'ensemble des remarques formulées ci-dessus. Il sera consultable via les valves officiels et le site Infonekto comme les autres PV de réunions.

Nous sommes donc confiants pour la suite de Nekto par rapport à ces bilans. Nous continuerons à suivre cela au mieux de nos compétences et possibilités."

**Les représentants syndicaux**





## SUIVI DE NOS PRINCIPAUX OBJECTIFS POUR 2030

Enjeu	Indicateur	Objectif 2030	Situation 2024	Tendance
Réduire l'isolement numérique de notre personnel	90% du personnel formé	90%	A définir	A définir
Atteindre le zéro phyto	Nombre de litres de produit phyto consommé	Zéro	15,5 litres	
Réduire les accidents sur le chemin du travail	Nombre d'accidents sur le chemin du travail	Zéro	8 accidents	
Acquérir des compétences supplément.	Part du personnel de production formé	90%	A définir	A définir
Aucune discrimination chez Nekto	Nombre de discriminations	Zéro	A définir	A définir
Une énergie propre	Part d'auto-consommation dans le mix énergétique	75%	12%	
Supprimer le chômage structurel	Nombre d'heures de chômage	Zéro	14.948 heures	
Réduire les accidents au travail	Nombre d'accidents au travail	Zéro	11 accidents	

# NORMES VSME - INDEX

Informations générales	Informations obligatoires	Page du rapport
B1 Bases pour la préparation	B1-01 : Choix des modules	13
	B1-02 : Omissions d'informations classifiées ou sensibles	13
	B1-03 : Périmètre du rapport : base individuelle ou consolidée (avec filiales)	13
	B1-04 : Liste des filiales incluses dans le rapport	NA
	B1-05 : Forme juridique de l'entreprise	4
	B1-06 : Code(s) de classification sectorielle NACE	4
	B1-07 : Bilan	7
	B1-08 : Chiffre d'affaires	7
	B1-09 : Nombre d'employés en effectif ou équivalent temps plein	7, 33
	B1-10 : Pays des opérations principales et emplacement des actifs importants	4
	B1-11 : Géolocalisation des sites détenus, loués ou géré	4
	B1-12 : Description des labels ou certifications liés à la durabilité obtenus (y compris, le cas échéant, les émetteurs de la certification ou du label, la date et la note de notation)	4
B2 Pratiques, politiques et initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable	B2-01 : Mise en place de pratiques, politiques ou initiatives spécifiques sur ce sujet de durabilité	10-13
	B2-02 : Est-ce qu'elles sont disponibles publiquement ?	13
	B2-03 : Avez-vous défini des objectifs dans ces politiques ?	61
	B2-04 : Participation effective des travailleurs, des usagers ou d'autres parties ou communautés intéressées à la gouvernance	NA
	B2-05 : Investissements financiers dans le capital ou les actifs des entités de l'économie sociale visées par la recommandation du Conseil du 29 septembre 2023 (à l'exclusion des dons et des contributions)	NA
	B2-06 : Limites à la distribution des bénéfices liées au caractère mutualiste ou à la nature des activités consistant en des services d'intérêt économique général (SIEG)	NA

# NORMES VSME - INDEX

Informations environnementales	Informations obligatoires	Page du rapport
B3 Énergies et émissions de gaz à effet de serre	B3-01 : Consommation totale d'énergie	19
	B3-02 : Emissions brutes de Gaz à Effet de Serre (selon le protocole GHG version 2004) pour le scope 1 et 2	15
	B3-03 : Emissions brutes de Gaz à Effet de Serre (selon le protocole GHG version 2004) pour le scope 3	NA
	B3-04 : Intensité de Gaz à Effet de Serre	15
B4 Pollution de l'eau, de l'air et du sol	B4-01 : Quantité d'émissions de polluants	NA
	B4-02 : Moyen d'émissions de polluants	NA
	B4-03 : Lien de divulgation des polluants au public	NA
B5 Biodiversité	B5-01 : Nombre de sites que l'entreprise possède, gère, loue dans ou près de zones sensibles du point de vue de la biodiversité	25
	B5-02 : Superficie de sites que l'entreprise possède, gère, loue dans ou près de zones sensibles du point de vue de la biodiversité	25
	B5-03 : Nom des zones sensibles dans ou auprès desquelles sont localisés les sites	NA
	B5-04 : Spécification si les sites sont localisés dans ou près de zones sensibles	NA
	B5-05 : Utilisation totale de terres	7
	B5-06 : Superficie totale scellée	7
	B5-07 : Superficie totale du site orientée sur la nature	7
	B5-08 : Zone totale orientée vers la nature hors site	7
B6 Eau	B6-01 : Prélèvement total d'eau	23
	B6-02 : Quantité d'eau prélevée sur des sites situés dans des zones de stress hydrique élevé	23
	B6-03 : Consommation d'eau	23
	B6-04 : Consommation d'eau sur des sites situés dans des zones de stress hydrique élevé	NA
B7 Utilisation des ressources, économie circulaire et gestion des déchets	B7-01 : Application des principes de l'économie circulaire	30
	B7-02 : Détails sur comment l'entreprise applique les principes de l'économie circulaire	30
	B7-03 : Production annuelle totale de déchets dangereux	26
	B7-04 : Production annuelle totale de déchets non dangereux	26
	B7-05 : Total annuel des déchets détournés vers le recyclage ou la réutilisation	26
	B7-06 : Flux massique annuel des matières concernées utilisées	NA

# NORMES VSME - INDEX

Informations sociales	Informations obligatoires	Page du rapport
B8 Main d'œuvre : caractéristiques générales	B8-01 : Nombre d'employés par type de contrat	34
	B8-02 : Nombre d'employés par genre	33
	B8-03 : Nombre d'employés par pays	33
	B8-04 : Taux de rotation du personnel	33
B9 Main d'œuvre : santé et sécurité	B9-01 : Nombre d'accidents du travail enregistrables	43
	B9-02 : Taux d'accidents du travail	43
	B9-03 : Nombre de décès résultant de blessures liées au travail et de problèmes de santé liés au travail	43
B10 Main d'œuvre : rémunération, négociations collectives et formation	B10-04 : Est-ce que les employés reçoivent une rémunération supérieure ou égale au salaire minimum du pays où ils font leur déclaration (par loi ou convention collective) ?	35
	B10-02 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	35
	B10-03 : Pourcentage d'employés couverts par des conventions collectives	57
	B10-04 : Nombre moyen d'heures de formation annuelles par salarié	47

Informations de gouvernance	Informations obligatoires	Page du rapport
B11 Condammations et amendes pour corruption	B11-01 : Nombre de condamnations pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin	57
	B11-02 : Montant total des amendes pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin	57

*La réalisation de ce rapport témoigne de l'engagement de nos équipes en faveur d'un avenir plus durable. Nous les remercions chaleureusement pour leur dévouement et leur collaboration.*

## **CONTACT :**

Hugues PROCUREUR  
Chemin du Clypot, 3  
7063 Neufvilles

[contact@nekto.be](mailto:contact@nekto.be)  
[www.nekto.be](http://www.nekto.be)

---

**Nekto** 