



RAPPORT DE DURABILITÉ

2025

Sommaire

<u>Le mot du président de l'organe d'administration</u>	03	<u>SOCIAL</u>	25
<u>Qui sommes-nous ?</u>	04	<u>Notre personnel</u>	26
<u>Notre histoire</u>	05	<u>Qualité de vie au travail</u>	29
<u>Notre mission</u>	06	<u>Santé et sécurité au travail</u>	32
<u>Nos activités</u>	07	<u>Formation et développement des compétences</u>	38
<u>Chiffres clés 2025</u>	08	<u>Emploi et inclusion</u>	40
<u>Nos organes de gestion</u>	09	<u>Violence et harcèlement au travail</u>	41
<u>Objectif de notre rapport de durabilité</u>	10	<u>GOUVERNANCE</u>	42
<u>L'ENVIRONNEMENT</u>	12	<u>Nos instances de décision et de concertation</u>	43
<u>Energie et émissions de CO2</u>	13	<u>Une gouvernance de terrain</u>	48
<u>Pollution</u>	18	<u>Ethique et transparence</u>	49
<u>Biodiversité</u>	19	<u>Suivi de nos principaux objectifs pour 2030</u>	50
<u>Eau</u>	21	<u>Annexe 1 : Construction de la stratégie de durabilité</u>	51
<u>Economie circulaire</u>	22	<u>Annexe 2 : Normes VSME - Index</u>	52
<u>Gestion des déchets</u>	23		

Le mot du président de l'organe d'administration

A la lecture de ce nouveau rapport de durabilité, vous constaterez que Nekto est une entreprise pleine d'objectifs ambitieux. Les véhicules électriques sont encore plus nombreux, notamment avec l'arrivée du premier camion entièrement électrique. Celui-ci n'effectuant que des petits trajets, il est tout à fait adapté à l'activité.

L'entreprise est résolument tournée vers l'énergie verte. Elle possède de nombreux panneaux photovoltaïques et souhaite consommer un maximum de cette énergie qu'elle produit.

En 2025, l'accent a, manifestement, été mis sur la qualité de vie, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Comment ne pas féliciter la direction pour ces avancées majeures ? Cela doit être très agréable de travailler au sein d'une structure qui pense aussi au bien-être de son personnel.

Les autres points, je vous invite à les découvrir dans ce rapport.

Bonne lecture.

Marc Stelleman
Président de l'organe d'administration



Qui sommes-nous ?

L'histoire de Nekto est indissociable de celle du Centre Reine Fabiola, fondé en 1963 à Neufvilles. Sa naissance repose sur une vision pionnière : transformer l'occupation thérapeutique en une véritable insertion professionnelle.

Ce qui n'était à l'origine qu'un atelier destiné aux résidents du centre s'est transformé, au fil des décennies, en un acteur économique majeur de la région de Soignies/Braine-le-Comte.

Dès ses premières années, l'atelier a compris que la pérennité de sa mission sociale passait par la qualité de son offre. Il a ainsi progressivement diversifié ses services de sous-traitance, investissant dans des métiers variés pour répondre aux exigences de clients privés et publics.

Le tournant majeur de cette évolution a été l'ouverture de ses emplois à des personnes en situation de handicap extérieures au Centre Reine Fabiola.

En ne se limitant plus aux seuls résidents de l'institution, l'atelier a pris une nouvelle dimension : celle d'un pôle d'inclusion pour tout le bassin de vie environnant.

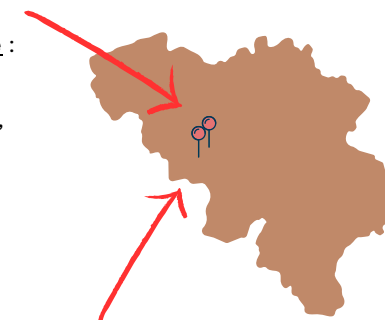
Cette décision a permis d'offrir une solution professionnelle à de nombreux travailleurs vivant en milieu ordinaire mais ayant besoin d'un cadre adapté.

Afin de clarifier son identité sur le marché et de ne plus être perçu uniquement comme un service du Centre Reine Fabiola, l'atelier opte en 2008 pour un nom propre : Nekto.

En 2025, Nekto emploie plus de 320 personnes et propose une dizaine de services à des particuliers, des entreprises ou des administrations. L'entreprise s'est développée sur deux sites de production : Neufvilles et Braine-le-Comte.



Site de Braine-le-Comte :
Allée de Salmonsart, 12
à 7090 Braine-le-Comte
GPS : 50.5943705864973,
4.0864400816725714



Site de Neufvilles :
Chemin du Clypot, 3
à 7063 Neufvilles
GPS : 50.57424179940228,
4.024760483522275

Siège social :

Chemin du Clypot, 3 - 7063 Neufvilles

Contact : 067/33.22.72 - contact@nekto.be

Site internet : 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

1963

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

1970-1980

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

1980-1990

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

2020

Réduction de nos émissions de CO2 de 50% depuis 2005

2009-2013

Lancement des activités de call-center, de repassage et de nettoyage à domicile en titres-services.

Nekto rejoint les accords de branche de Fedustria ; premiers projets pour réduire notre empreinte CO2

2008

L'Atelier protégé Reine Fabiola devient officiellement Nekto après avoir été transformé en entreprise de travail adapté par le décret wallon du 6 avril 1995.

2021

Extension de Nekto sur un deuxième site de production : construction d'un nouveau bâtiment dans le zoning de Braine-le-Comte

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

2024

Plantation de 1,4 hectares de bambous à Neufvilles

2025

Construction d'une salle propre sur notre site de Braine-le-Comte

Lancement des travaux d'installation d'une chaudière à plaquettes de bois sur notre site de Neufvilles

Notre mission

En tant qu'entreprise de travail adapté, notre mission est de bâtir une société plus inclusive en offrant un emploi digne, rémunérateur et valorisant à des personnes dont le handicap ou la santé freinent l'accès au milieu ordinaire.

Une mission portée par des valeurs fortes

Notre action repose sur cinq piliers fondamentaux : l'**écoute**, la **tolérance**, la **confiance**, l'**efficacité** et la **qualité**.

Au-delà de l'adaptation technique des postes de travail, le **bien-être**, la **santé** et la **sécurité** de notre personnel sont nos priorités absolues.

Nous mettons tout en œuvre pour offrir un environnement protecteur et épanouissant à chacun de nos collaborateurs.

L'excellence opérationnelle et environnementale

Pour nous, la satisfaction de nos clients (particuliers, entreprises ou administrations) ne peut être dissociée de l'épanouissement de ceux qui la bâtissent.

Notre action repose sur une conviction simple : en prenant soin de nos équipes, nous garantissons l'excellence de nos services.

Nous visons une qualité de service exemplaire tout en veillant à minimiser notre empreinte environnementale, intégrant ainsi l'écologie au cœur de nos métiers.

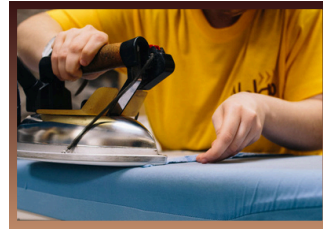


Un modèle de solidarité financière

Notre structure ne recherche pas le profit pour lui-même, mais l'équilibre financier global.

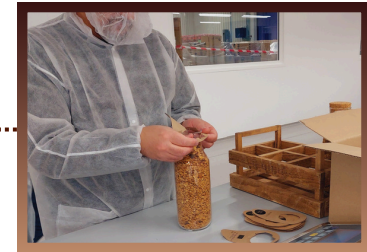
Grâce à la réussite de certaines activités qui compensent les défis d'autres secteurs, nous garantissons un taux d'emploi maximal.

Nos activités



Une palette de métiers pour chaque talent

Pour garantir un travail valorisant au plus grand nombre de personnes, nous avons diversifié nos activités afin de proposer des environnements qui peuvent être adaptés à différentes restrictions médicales et qui peuvent rencontrer l'intérêt d'un maximum de clients potentiels.



Entretien des espaces verts, peinture en bâtiment, repassage, atelier de menuiserie, fabrication de palettes, lavage de gobelets réutilisables, sous-traitance industrielle, mise sous film, travaux de conditionnement et de manutention aussi en salle propre.



CHIFFRES CLÉS 2025

ENVIRONNEMENT

- Emissions brutes de gaz à effet de serre¹ : 278,90 tCO₂ suivant AdB2
- Intensité de gaz à effet de serre¹ : 0,0000369 tCO₂eq/€
- Réduction de nos émissions de CO₂ depuis 2005¹ : 62%
- Taux d'autoconsommation énergétique : 15%

SOCIAL

- Nombre d'ETP (en moyenne) : 310,6
- Nombre d'effectifs : 321
- Taux d'emploi des personnes en situation de handicap : 87%
- Répartition des contrats : 302 CDI, 16 CDD, 3 CAP
- Répartition par genre : 237 hommes, 84 femmes
- Taux de rotation du personnel : 3,44%
- Taux de fréquence des AT : 42,5
- Taux de gravité des AT : 0,58

GOVERNANCE

- Nombre de CCT : 14
- Personnel couvert par des CCT : 100%
- Actionnaire privé : 0
- Mixité respectée selon le décret wallon

¹ Suivant méthodologie des accords de branche pour notre site de Neufvilles

FINANCES

- Chiffre d'affaires : 7,5 mio €
- Bilan : 11,8 mio €

SUPERFICIES

Superficie totale des sites :

- Neufvilles : 16.500 m²
- Braine-le-Comte : 11.093 m²

Part de surfaces imperméables (bâtiments, voiries, parkings) :

- Neufvilles : 14.250 m²
- Braine-le-Comte : 5.200 m²

Part de surfaces perméables (espaces verts, pavés drainants) :

- Neufvilles : 2.200 m²
- Braine-le-Comte : 5.893 m²

Zone totale orientée vers la nature hors site (notre bambouseraie) : 14.000 m²

Nos organes de gestion

Pour mener à bien nos missions et garantir la pérennité de notre activité, notre entreprise s'appuie sur une structure de gestion claire et complémentaire. Cette organisation repose sur quatre piliers majeurs qui assurent l'équilibre entre vision stratégique, réalité opérationnelle et dialogue social.

Le comité de direction (CODIR)

Composé du directeur général et de 5 directeurs de pôles (1 directeur RH, 1 directeur financier, 2 directeurs de production, 1 directeur commercial), le CODIR est l'organe de pilotage hebdomadaire. Il assure la coordination entre les activités et la mise en oeuvre concrète de nos objectifs annuels. C'est ici que se prennent les décisions quotidiennes.

Le conseil d'entreprise (CE)

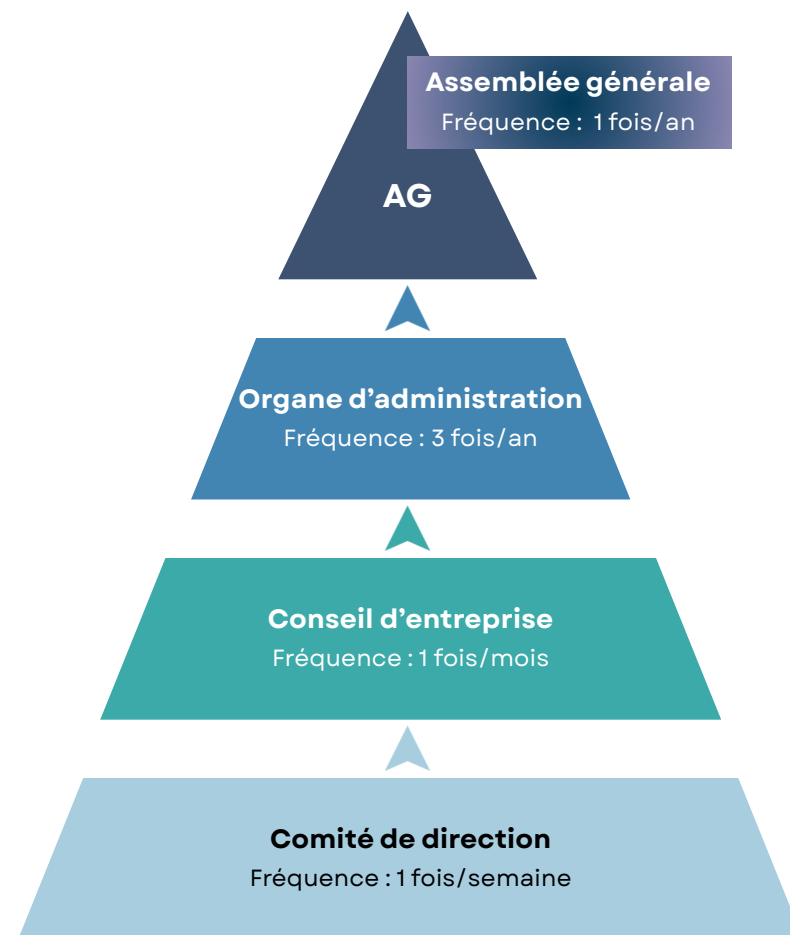
Instance paritaire, le conseil d'entreprise réunit la direction et les représentants des travailleurs. C'est un espace où sont partagées mensuellement des informations importantes sur la vie de l'entreprise ainsi qu'un reporting de tous les pôles de l'entreprise.

L'organe d'administration (OA)

L'organe d'administration définit et supervise la stratégie de durabilité de l'entreprise, en veillant à l'intégration des enjeux ESG. Il garantit la cohérence entre notre performance économique et nos engagements sociétaux à long terme.

L'assemblée générale (AG)

Instance souveraine, l'assemblée générale valide les orientations stratégiques et ratifie les engagements de durabilité portés par l'organe d'administration.



Objectif de notre rapport de durabilité

Pour Nekto, ce troisième rapport de durabilité ne constitue pas une simple rétrospective annuelle. Il marque une étape charnière dans notre évolution : le passage d'une stratégie de durabilité théorisée à une culture de l'impact mesuré. En publiant ce document, nous affirmons notre volonté de placer la responsabilité sociétale au cœur de notre modèle de gestion.

Nos objectifs à travers ce reporting

L'alignement sur les standards européens (Norme VSME)

Dans un paysage législatif en pleine mutation, nous avons choisi d'anticiper les attentes de nos partenaires économiques. En adoptant une nouvelle fois la norme VSME (Voluntary ESRS for SMEs), nous soumettons notre gestion à un cadre rigoureux et harmonisé. Pour garantir la précision de ce reporting, nous avons suivi le module de base de la VSME, permettant une application rigoureuse des standards de l'EFRAG. Cela garantit à nos clients, banquiers et pouvoirs publics une information fiable, structurée et comparable.

La contribution aux enjeux planétaires (ODD)

En tant qu'entreprise de travail adapté (ETA), notre impact est local, mais nos enjeux sont mondiaux. Ce rapport illustre comment nos actions quotidiennes – qu'il s'agisse de l'inclusion des personnes en situation de handicap ou de notre transition énergétique – répondent directement aux Objectifs de Développement Durable de l'ONU. Nous montrons ainsi que l'économie sociale est un acteur majeur de la transition globale.

Le pilotage de la Feuille de route 2030

Ce rapport est le tableau de bord de nos ambitions. Il permet de confronter nos intentions à la réalité des chiffres, de célébrer nos réussites et d'identifier avec franchise les domaines où nous devons intensifier nos efforts. Il sert de base de dialogue pour nos groupes de travail mixtes, qui portent au quotidien les 8 enjeux prioritaires identifiés dans notre matrice de matérialité.



Le VSME, c'est quoi ?

Le VSME (Voluntary European Sustainability Reporting Standard for SMEs) est le standard européen de reporting de durabilité conçu spécifiquement pour les petites et moyennes entreprises.

Élaboré par l'EFRAG, ce standard simplifie les exigences de la directive CSRD pour les rendre accessibles aux structures de taille intermédiaire.

Il fournit un cadre harmonisé pour communiquer des données sociales et environnementales fiables et comparables.

Objectif de notre rapport de durabilité

Notre feuille de route 2030 : 8 enjeux prioritaires

Fruit d'une consultation approfondie de nos parties prenantes réalisée en 2024 avec l'appui de la Région wallonne, notre stratégie s'articule désormais autour de **8 enjeux prioritaires** qui guident nos décisions et nos investissements pour les années à venir :

1. Améliorer la santé physique et mentale de nos travailleurs (ODD 3).
2. Développer les compétences de nos collaborateurs pour favoriser leur épanouissement (ODD 4).
3. Réduire le chômage économique pour garantir une stabilité à nos équipes (ODD 8).
4. Garantir la sécurité avec l'objectif de zéro accident sur le chemin du travail (ODD 3).
5. Réduire les accidents de travail (ODD 8).
6. Lutter contre le harcèlement pour préserver un climat de travail sain (ODD 5).
7. Réduire l'isolement numérique pour favoriser l'inclusion de tous nos collaborateurs dans la société actuelle (ODD 1 et ODD 10).
8. Utiliser une énergie propre et améliorer notre efficacité énergétique (ODD 7).

Le détail de notre méthodologie et la construction technique de notre matrice de matérialité sont disponibles en *Annexe 1* de ce rapport.

Notre feuille de route vers les Objectifs de Développement Durable ainsi que nos rapports de durabilité sont consultables sur notre site www.nekto.be.

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.

Ce rapport a été élaboré avec l'assistance d'une intelligence artificielle pour l'optimisation rédactionnelle, sous la supervision et la validation rigoureuse des équipes de Nekto.



L'ENVIRONNEMENT

Notre engagement pour la planète

Chez Nekto, nous sommes convaincus que la performance économique et l'impact social ne peuvent se concevoir sans une responsabilité environnementale forte. En tant qu'entreprise de travail adapté, notre mission de protection de l'humain s'étend naturellement à la protection de son cadre de vie.

L'année 2025 a été marquée par une étape majeure de notre stratégie énergétique : le lancement du chantier de notre future chaudière à plaquettes de bois sur notre site de Neufvilles. Prévus pour l'automne 2026, cette infrastructure nous permettra de réduire fortement notre dépendance au gaz.

Cet engagement structurel vient renforcer des résultats déjà tangibles, tels que la réduction de 62 % de nos émissions de CO2 par rapport à 2005 et l'électrification de 73 % de notre flotte.

En transformant nos installations et nos méthodes de travail, comme le passage réussi au « Zéro phyto », nous renforçons notre engagement en faveur d'un territoire plus durable.





Energie et émissions de CO2

Depuis 2005, nous déployons des actions concrètes pour limiter nos émissions de CO2 et développer les énergies renouvelables. En visant **75 % d'autoconsommation énergétique**¹ et une **empreinte carbone fortement limitée** d'ici 2030, nous construisons un modèle qui allie croissance et respect de l'environnement.

Principales réalisations en 2025

Electrification des véhicules et de l'outillage

En 2025, nous avons poursuivi l'électrification de notre flotte de véhicules. Nous avons fait l'acquisition d'un camion électrique de 3,5 T pour notre activité des espaces verts. Notre flotte est à présent composée de **73% de véhicules électriques**.

Notre engagement ne s'arrête pas au transport mais s'élargit à l'**outillage**. Pour notre section Espaces verts, l'électrification est devenue la norme : tondeuses, taille-haies et souffleurs abandonnent progressivement le thermique.

Bornes de recharge

Nous avons installé **6 bornes** de recharge électrique supplémentaires sur notre site de Neufvilles. Nos deux sites de production totalisent à présent **16 bornes** pour recharger nos véhicules électriques.

- 1. Autoconsommation énergétique** = pourcentage d'énergie consommée qui est produite en interne (et donc non achetée).
- 2. Agroforesterie** = intégration stratégique d'arbres au sein des exploitations agricoles pour allier production, biodiversité et régénération des ressources naturelles sur un même territoire.

Objectifs stratégiques



- **Priorité ODD 7** : Atteindre 75% d'autoconsommation dans notre mix énergétique.
- Poursuivre la réduction de notre empreinte carbone entamée en 2010 (scope 1 et 2) et se rapprocher de "Zéro émission de CO2".
- Compenser les émissions résiduelles incompressibles, via création propre de puits de carbone par de l'agroforesterie² au niveau local.

Actions phares précédentes

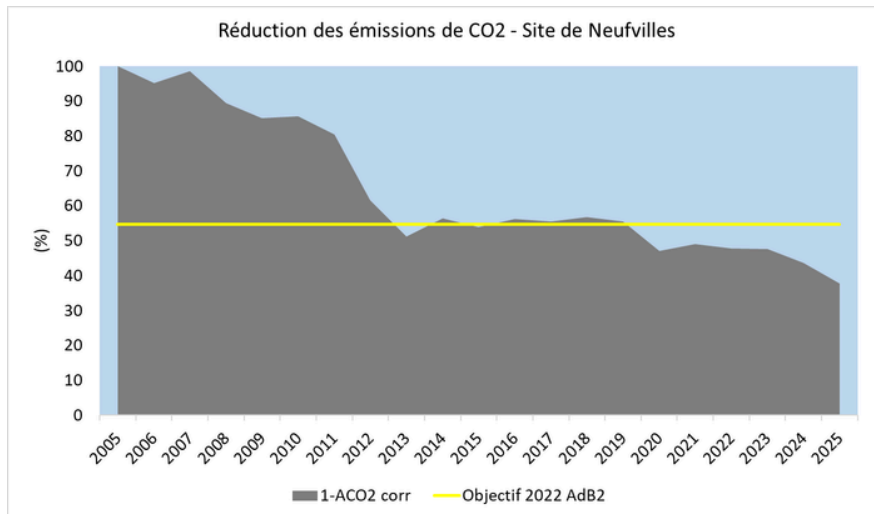
- Installation de panneaux photovoltaïques sur nos 2 sites de production
- Installation d'un système de gestion centralisée de chauffage
- Isolation de toutes nos toitures
- Isolation de tous nos tuyaux de chauffage
- Installation de portes coupe-froid à fermeture rapide dans les ateliers de production
- Récupération de la chaleur des compresseurs
- Récupération de la chaleur de l'atelier de repassage pour chauffer l'atelier de la paletterie
- Remplacement de tous nos éclairages par des lampes LED
- Sensibilisations du personnel à l'utilisation rationnelle de l'énergie
- Plantation de 1,4 ha de bambous à Neufvilles



Energie et émissions de CO2

Réduction de nos émissions de CO2 : objectif dépassé

En 2025, nous avons réussi à atteindre 62% de réduction de nos émissions de CO2 par rapport à 2005. Cette performance dépasse largement nos engagements initiaux (Objectif Adb2).



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.

Le graphique montre une chute importante de nos émissions de CO2 en 2025 grâce notamment à la poursuite de l'électrification de notre parc automobile, la réduction de notre consommation de diesel et l'explosion de notre production photovoltaïque.

Notre approche de l'empreinte carbone

Notre bilan carbone réalisé en 2015 nous a permis d'identifier la répartition de nos émissions à travers les Scopes 1, 2 et 3.

Nous avons fait un choix pragmatique pour notre **stratégie actuelle** : privilégier l'impact réel sur la complexité du reporting. Conscients que nos ressources (humaines et financières) sont par définition limitées, nous avons décidé de concentrer toute notre énergie sur les actions pour lesquelles nous avons le plus d'impact.

Plutôt que d'allouer une part importante de notre énergie au reporting et à la communication complexe du Scope 3 (émissions indirectes liées à la chaîne de valeur), nous avons décidé de concentrer nos efforts sur les **Scopes 1 et 2**. En effet, les Scopes 1 (émissions directes) et 2 (émissions liées aux énergies achetées) sont les domaines où notre capacité d'action est immédiate et tangible.

Nous sommes convaincus que si chaque organisation parvenait à la neutralité sur ses propres Scopes 1 et 2, la somme de ces engagements individuels formerait un énorme progrès.

Les données concernant nos émissions de CO2 (Scopes 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.

Energie et émissions de CO2

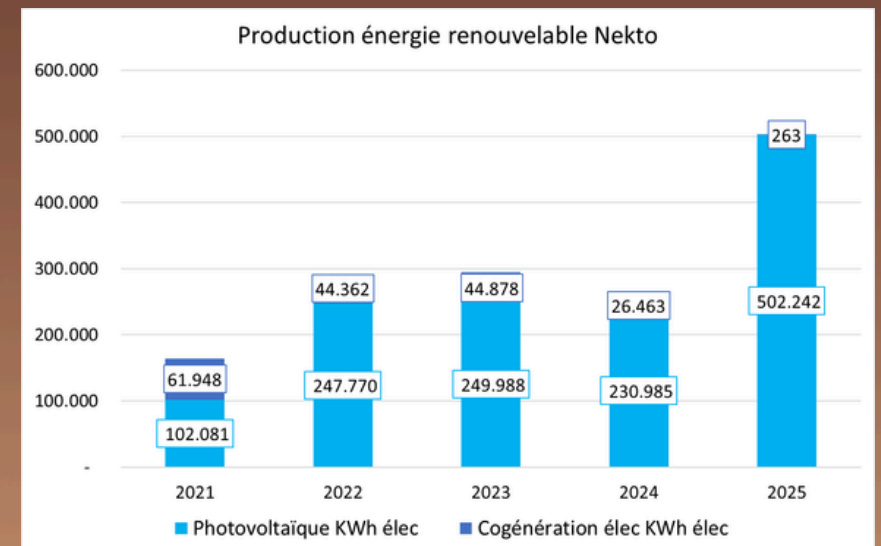
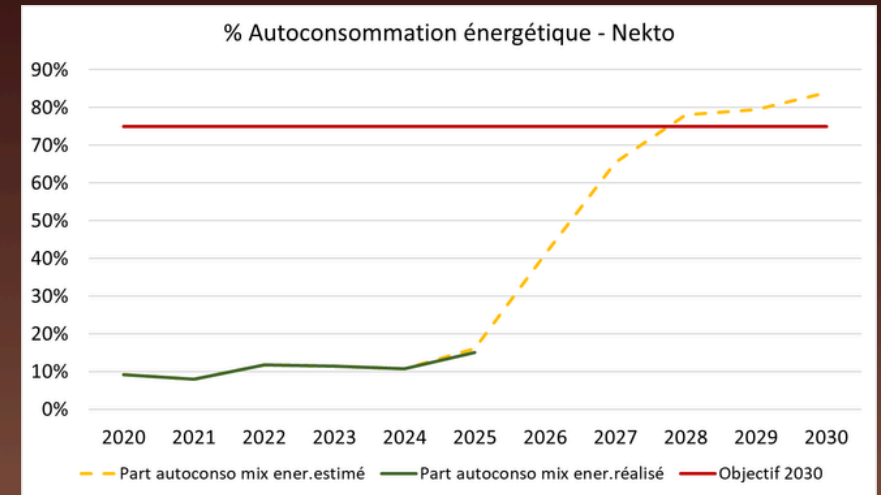
Autoconsommation énergétique

L'optimisation de notre mix énergétique constitue un pilier central de notre stratégie de décarbonation. En alignement avec l'Objectif de Développement Durable (ODD 7 - Énergie propre et d'un coût abordable), nous nous sommes fixés un enjeu prioritaire : **atteindre 75 % d'autoconsommation énergétique d'ici 2030.**

Malgré l'installation de 600 panneaux solaires supplémentaires en 2024 et un ensoleillement exceptionnel en 2025, notre taux d'autoconsommation s'établit à **15 %**, soit un léger retrait par rapport à notre objectif pour l'année (fixé à 16 %).

Si notre capacité de production a fortement augmenté, le défi reste la synchronisation de nos usages. En 2025, **270 000 kWh** d'électricité verte ont été réinjectés sur le réseau public faute de consommation immédiate.

Pour corriger cette trajectoire et absorber ce surplus, nos priorités pour le futur s'orientent vers le pilotage intelligent des équipements énergivores, l'étude de solutions de stockage (batteries), l'optimisation de la recharge des véhicules électriques durant les pics de production d'électricité.



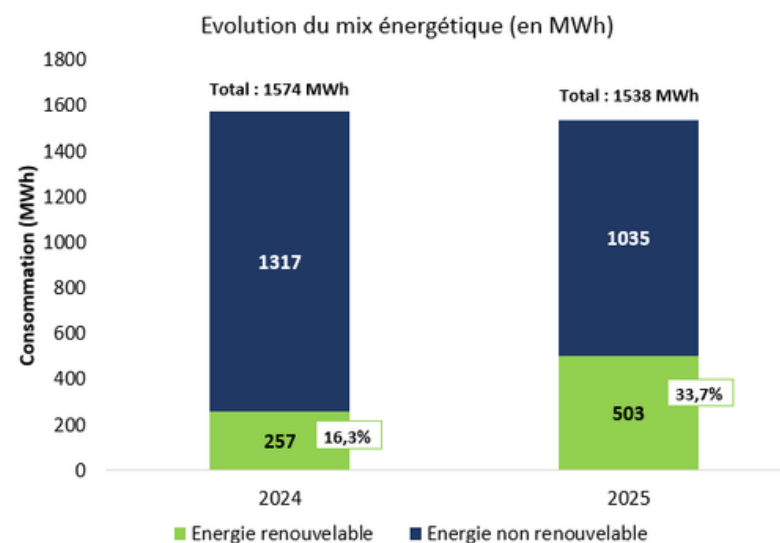


Energie et émissions de CO2

Consommation totale d'énergie (en MWh)

En 2025, grâce à l'extension de notre parc photovoltaïque et à la poursuite de l'électrification de notre flotte, nous observons une amélioration significative de nos indicateurs énergétiques.

Indicateur VSME	2024	2025	Variation
Consommation totale d'énergie	1 574	1 538	-2,30%
dont énergie renouvelable	257	503	+95,70%
dont énergie non renouvelable	1 317	1 035	-21,40%
Consommation d'électricité	468	481	+2,8%
Consommation de carburants/ combustibles	1 106	1 057	-4,40%



La part des énergies renouvelables dans notre mix est passée **de 16 % à 33 %** en un an. Cette progression est le résultat direct de l'installation de panneaux solaires supplémentaires, nous permettant de couvrir une part plus importante de nos besoins en autoconsommation.

Par ailleurs, la baisse de **4,4 %** de la consommation de combustibles (thermique) au profit d'une légère hausse de la consommation d'électricité (+2,8 %) témoigne de la transition réussie de nos véhicules de chantier.

Energie et émissions de CO2

Projets pour 2026

Réduire notre consommation de gaz

Nous poursuivons la construction d'une chaudière à plaquettes de bois sur notre site de Neufvilles. Cette chaudière sera alimentée par nos chutes de bois de notre paletterie.

Réduire notre consommation de diesel

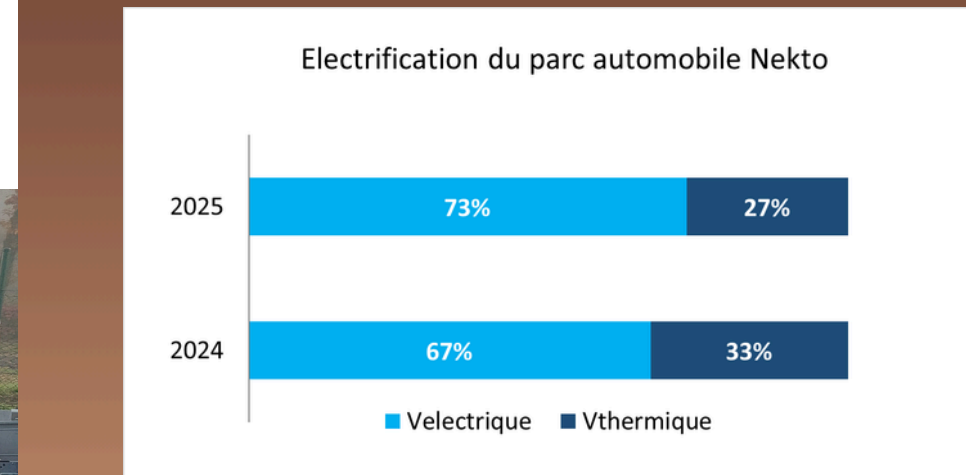
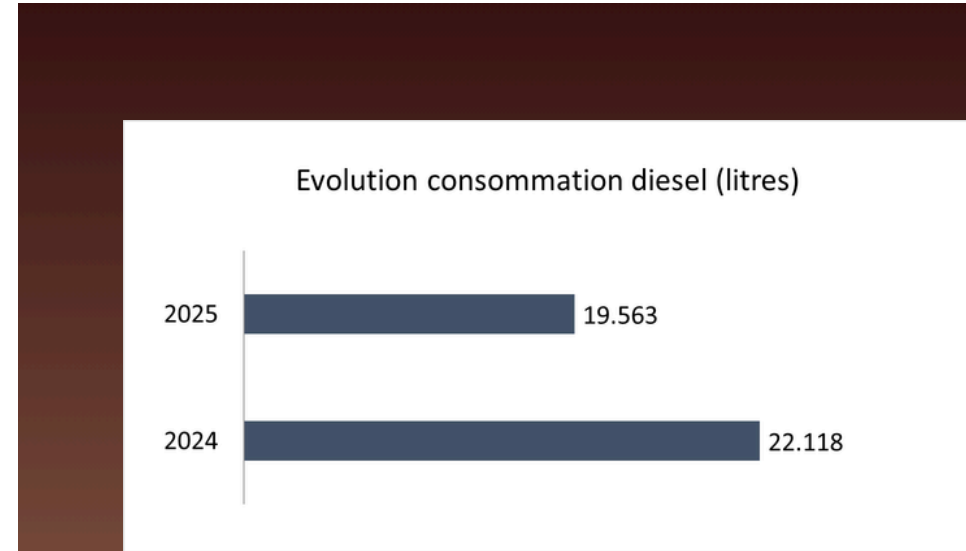
Nous prévoyons de remplacer un camion à moteur thermique par une version électrique pour notre activité croissante dans le secteur des espaces verts.

Produire plus d'énergie renouvelable

Nous envisageons d'augmenter de près de 1.000 m² (soit 200 kWc) notre surface couverte de panneaux photovoltaïques sur notre site de Braine-le-Comte.

Diminuer l'électricité réinjectée sur le réseau

6 bornes de recharge supplémentaires devraient être installées sur notre site de Neufvilles. Elles seront dotées d'un système de gestion intelligent de la charge.





Réduction de la pollution

Notre responsabilité environnementale repose sur la suppression progressive des substances nocives et la maîtrise de nos rejets liquides. Qu'il s'agisse de l'entretien des espaces verts ou de nos activités de peinture en bâtiment, nous transformons nos processus pour protéger la biodiversité locale et la qualité des ressources en eau.

Principales réalisations en 2025

Atteinte de notre objectif « Zéro phyto »

Grâce à une accélération de la transition vers le désherbage manuel et thermique, notre activité d'entretien des espaces verts est officiellement **100 % sans produits phytosanitaires**.

Maîtrise de nos rejets de peinture

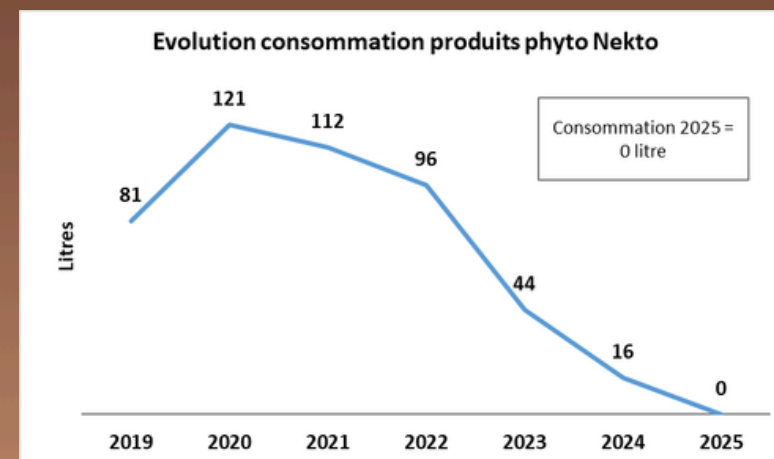
En 2025, nous avons installé une nouvelle **station de nettoyage** spécifiquement dédiée à notre activité de peinture en bâtiment, marquant une avancée significative pour améliorer la gestion du cycle de vie de nos produits et protéger les milieux aquatiques. Grâce à son système de **floculation**, nous sommes désormais en mesure de filtrer intégralement nos eaux de lavage.

Objectif stratégique

Garantir la pérennité de notre modèle de production sans produits phytos.

Action phare précédente

Acquisition de matériel de désherbage mécanique pour notre activité d'entretien des espaces verts



Biodiversité

Toute activité industrielle et logistique transforme le territoire. Nous en sommes pleinement conscients : nos bâtiments, nos parkings et nos routes ont été construits au détriment de milieux naturels. Aujourd'hui, nous considérons qu'il est de notre devoir moral d'oeuvrer à leur restauration. Notre démarche dépasse la simple gestion de sites pour devenir un véritable engagement de réparation écologique. Notre ambition est claire : minimiser au maximum notre impact négatif en transformant nos sites opérationnels en îlots de biodiversité.

En multipliant les actions bénéfiques, nous cherchons à renouer avec le vivant, convaincus que la résilience de notre entreprise est indissociable de la santé des écosystèmes qui nous entourent.

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.

Principale réalisation en 2025

Aménagement d'une mare naturelle

Sur notre site de production de Braine-le-Comte, la transformation de notre bassin d'orage en une véritable **mare naturelle** constitue désormais un réservoir de biodiversité essentiel pour les amphibiens et insectes aquatiques.

Projets pour 2026

Création d'une ceinture verte autour de nos bambous

Nous comptons entourer notre bamboueraie à Neufvilles d'une **haie** de plantes indigènes pour favoriser le nichage des oiseaux locaux et limiter la dérive des pulvérisations des parcelles voisines.

Objectif stratégique

Créer un maximum d'espaces orientés nature sur l'ensemble de nos sites opérationnels.

Actions phares précédentes

- Installation de ruches sur notre site de Braine-le-Comte
- Plantation de haies d'arbres fruitiers de plantes mellifères à proximité des ruches
- Installation d'un hôtel à insectes près des ruches
- Instauration du fauchage tardif des espaces verts sur nos 2 sites



Biodiversité

Projets pour 2026 (suite)

Favoriser la biodiversité autour de notre bamboueraie

En installant une **mare** à proximité de la bamboueraie, notre objectif est de créer un îlot de fraîcheur et un point d'eau vital pour la faune locale. Nous espérons ainsi y attirer grenouilles, tritons et libellules mais également pouvoir y abreuver des oiseaux et petits mammifères.

La mare devrait favoriser une flore aquatique diversifiée, complétant l'écosystème spécifique du bambou.

Renforcer la lutte biologique contre les nuisibles

Au cœur de la bamboueraie, nous prévoyons l'installation d'un **mât d'hospitalité**. Ce dispositif vertical de 7 à 9 mètres de haut offre des solutions de nidification là où les grands arbres robustes manquent. Ce mât sera conçu pour accueillir des nichoirs à oiseaux (insectivores ou rapaces nocturnes) ainsi que des gîtes à chauves-souris.

En favorisant la présence de prédateurs naturels, nous renforçons la lutte biologique contre les nuisibles, sans intervention chimique.

Nos ambitions pour la biodiversité ne s'arrêtent pas à 2026. Parmi les pistes à étudier pour le futur : installer des nichoirs à hirondelles à Neufvilles et créer un bosquet naturel à Braine-le-Comte.





Gestion de l'eau

La gestion de l'eau est importante pour Nekto car elle réduit nos coûts opérationnels tout en préservant une ressource locale rare (ODD 6). Face aux enjeux du stress hydrique, notre objectif est de minimiser notre consommation d'eau douce.

Pourtant, l'usage de l'eau de ville **augmente** dans notre entreprise ces dernières années, porté par deux choix durables majeurs :

- l'installation de fontaines à eau en 2022 qui nous permet d'éviter la consommation annuelle de 20.000 bouteilles en plastique de 1,5 litres
- le déploiement de notre service de lavage de gobelets réutilisables en 2023.

A contrario, notre consommation d'eau de pluie sur notre site de Neufvilles **baisse** depuis 2022. Après une analyse approfondie, nous avons identifié les causes techniques pouvant expliquer cette tendance. Nous nous engageons à résoudre ces problèmes d'ici 2026. Précisons qu'aucun de nos sites de production ne se situe dans une zone de stress hydrique élevé.

Principale réalisation en 2025

Augmentation de notre capacité de stockage d'eau de pluie

Une nouvelle citerne de **20.000 litres** a été installée sur notre site de Neufvilles. Ce projet, qui porte notre capacité globale à **130.000 litres**, entrera prochainement en phase opérationnelle pour couvrir nos besoins en eau de nettoyage et de sanitaires, optimisant ainsi la gestion de la ressource sur l'ensemble de notre site.

Projet pour 2026

Raccorder notre cinquième citerne

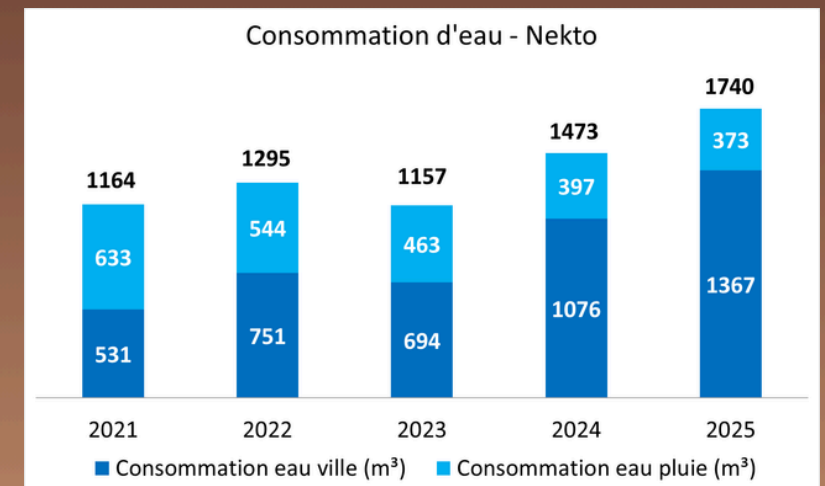
Bien que la mise en place technique ait été finalisée en 2025, son fonctionnement dépend de l'installation de notre chaudière à plaquettes de bois dont l'achèvement est prévu pour 2026.

Objectif stratégique

Réduire au maximum notre consommation d'eau douce.

Action phare précédente :

Installation de 4 citernes d'eau de pluie pour une contenance totale de 110.000 litres pour nos 2 sites



Economie circulaire

Nous aspirons à transformer nos processus pour privilégier la réutilisation et la valorisation. Cette transition est au cœur de notre identité, bien qu'elle soit soumise aux réalités changeantes des marchés industriels.

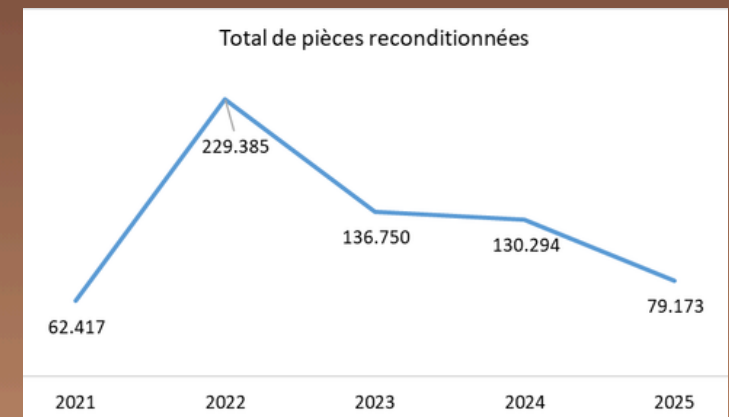
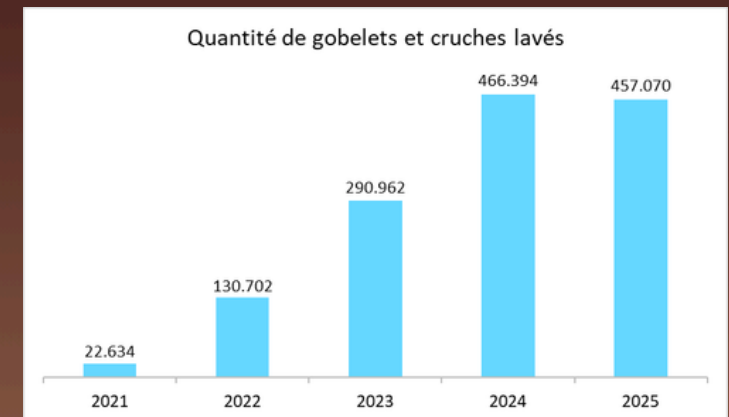
Lavage de gobelets réutilisables : Un pilier de notre stratégie zéro déchet qui permet de maintenir des milliers de contenants dans le circuit économique.

Reconditionnement électronique : Malgré un contexte difficile lié aux restructurations des opérateurs de télécommunication qui a réduit nos volumes, nous restons déterminés à valoriser ce savoir-faire technique en explorant de nouveaux flux de produits.



Objectif stratégique

Notre modèle circulaire est encore à développer.



Gestion des déchets

Qu'il s'agisse de valoriser nos chutes de bois, de recycler nos plastiques de conditionnement ou de traiter nos résidus de peinture, notre ambition est double : réduire à la source et maximiser la revalorisation.

Principales réalisations en 2025

Optimisation opérationnelle

L'analyse menée sur le terrain a conduit à une meilleure valorisation des matières et une réduction des déchets non recyclables.

Sensibilisation des équipes de production au tri des déchets

Nous avons formé nos équipes de production au tri des déchets en utilisant une approche pédagogique adaptée avec un langage simplifié. Grâce à des rappels réguliers, nous espérons que cet apprentissage inclusif permet à nos collaborateurs en situation de handicap d'adopter les gestes appropriés, tant à l'atelier qu'à la maison.

Projet pour 2026

Le déchet du mois

Pour renforcer l'élan collectif autour du tri, nous prévoyons de lancer le projet "Focus sur un déchet". Il permettra de transformer la théorie en gestes concrets en s'appuyant sur notre formation annuelle. Chaque section étudiera ses propres types de déchets pour mieux comprendre leurs particularités.

Objectif stratégique

Réduire nos déchets non valorisables et/ou non recyclables.

Actions phares précédentes

- Installation d'un parc à containers pour le tri des déchets industriels de plusieurs de nos activités
- Utilisation d'un gyrobroyeur pour réduire le volume de nos déchets verts pour notre activité d'entretien des espaces verts
- Remplacement des bouteilles d'eau en plastique par des fontaines d'eau de ville et distribution de gourdes au personnel pour réduire drastiquement nos déchets plastiques (20.000 bouteilles plastiques d'1,5 l par an, soit 400 kg de plastique par an)
- Utilisation de plastique moins épais et intégration progressive du plastique recyclé dans notre activité d'emballage
- Recyclage de nos déchets plastiques et papier

Gestion des déchets

Projets pour 2026 (suite)

Réduire nos déchets organiques

Nous projetons de réactiver notre **poulailler** pour en faire un pilier de notre gestion des biodéchets.

Une poule peut consommer jusqu'à 150 kg de déchets organiques par an, ce qui représente une économie substantielle sur notre gestion des déchets.

Notre objectif est d'atteindre le "zéro déchet organique évacué" pour les restes compatibles avec l'alimentation aviaire.

Le poulailler fabriqué dans notre atelier de menuiserie a été déménagé de notre site de production de Neufvilles vers celui de Braine-le-Comte. Il reste encore à organiser au mieux sa gestion au quotidien.

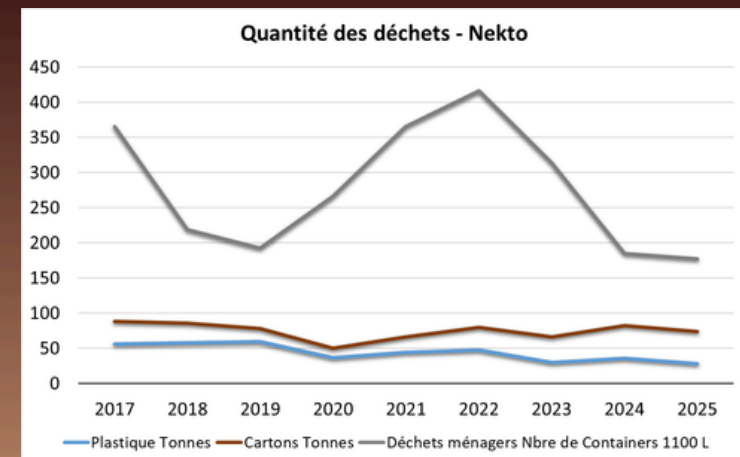
En 2025, nous avons réussi à faire baisser simultanément trois indicateurs : plastiques, cartons et déchets ménagers. Nos efforts ne se contentent pas de déplacer un déchet d'une catégorie à une autre (transfert de flux), mais il y a une réelle réduction globale de la consommation de ressources.

Nous sommes convaincus que nous pouvons encore aller plus loin, notamment dans la réduction de nos déchets ménagers évacués. Nous poursuivrons nos efforts dans ce sens en 2026.

Transformer nos chutes de bois en énergie

Notre activité de paletterie génère inévitablement des chutes de bois propres. Plutôt que de considérer ces chutes comme de simples déchets à évacuer, nous avons pour projet de les transformer en une ressource énergétique stratégique.

L'installation prévue d'une chaudière à plaquettes de bois permettra de valoriser ces volumes de bois pour chauffer nos infrastructures de manière décarbonée.



SOCIAL

L'Humain au coeur de notre modèle économique

En tant qu'entreprise de travail adapté, notre mission est de transformer chaque parcours professionnel en un levier d'inclusion durable pour les personnes en situation de handicap. L'année 2025 témoigne de la solidité de nos engagements sociaux à travers cinq piliers fondamentaux :

- **Une inclusion renforcée :**

Nous comptons désormais **321** collaborateurs dont **87%** sont reconnus par l'AVIQ.

- **Qualité de vie au travail :**

Nous avons franchi une étape historique en abaissant le temps de travail contractuel à **36** heures par semaine sans perte de salaire, offrant ainsi un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle.

- **Protection et bien-être :**

Notre politique sociale va au-delà des obligations légales avec l'offre d'une **assurance hospitalisation** et d'une **protection dentaire** pour l'ensemble du personnel.

- **Prévention proactive :**

Le renforcement de notre Service Interne de Prévention par une **ergonomie** à temps plein permet un accompagnement sur mesure et une adaptation constante de l'environnement de travail aux capacités de chacun.

- **Engagement contre la précarité :**

À travers notre plan de lutte contre l'isolement numérique et nos investissements dans de nouvelles activités, nous œuvrons activement pour sécuriser le pouvoir d'achat et l'autonomie de nos équipes.



Notre personnel

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.

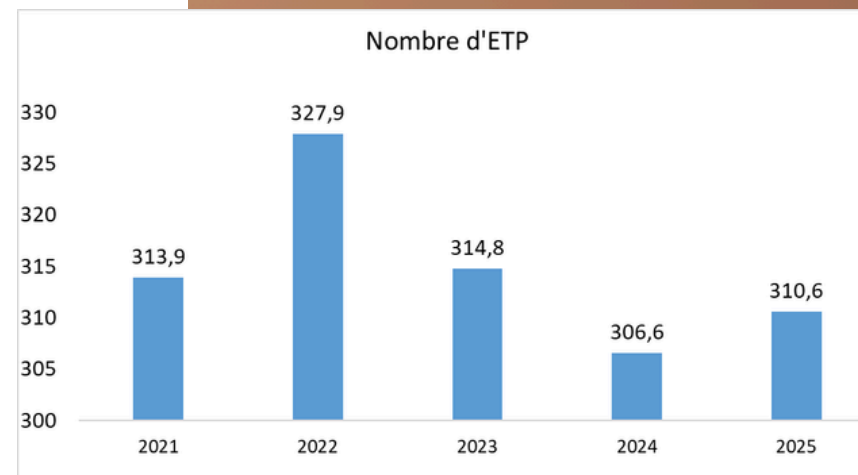
Au 31/12/2025, Nekto compte **321 membres du personnel** (310,6 ETP au bilan social), tous employés en Belgique dont 302 CDI, 16 CDD et 3 CAP (= Contrat d'Adaptation Professionnelle).

Notre spécificité en tant qu'entreprise de travail adapté

Fin 2025, Nekto compte **87 % de personnel reconnu par l'AVIQ**. Pour soutenir cette mission, nous déployons un encadrement spécifique et des outils de travail adaptés aux besoins de chacun.

Cette année, nous avons renforcé notre pôle prévention avec une ergonome à temps plein travaillant en collaboration étroite avec notre conseiller en prévention-ergothérapeute et notre coordinatrice de la surveillance médicale.

Au-delà des aménagements techniques et du matériel spécialisé, nous formons régulièrement nos collaborateurs aux bonnes pratiques ergonomiques. Cette approche globale garantit la préservation de leur santé et une inclusion durable, où l'environnement de travail évolue constamment selon les capacités de nos équipes.



Zoom sur l'AVIQ

L'AVIQ (Agence pour une Vie de Qualité) est l'organisme d'intérêt public en Wallonie chargé de gérer les politiques de santé, de bien-être et de handicap.

Le lien avec notre ETA est structurel : l'AVIQ est notre autorité de référence. C'est elle qui octroie la reconnaissance officielle aux travailleurs en situation de handicap, permettant ainsi leur intégration chez Nekto.

Elle soutient financièrement et techniquement notre mission sociale, garantissant que nos activités économiques restent au service de l'inclusion, de l'épanouissement professionnel et du maintien de la santé de nos collaborateurs.

Notre personnel

Personnel à temps partiel

L'équilibre entre santé et vie professionnelle est un pilier de notre politique sociale. Fin 2025, **32 %** de notre personnel travaille à temps partiel, soit une légère progression (+1 %) par rapport à l'année précédente.

58 % de ces temps partiels sont motivés par des raisons médicales.

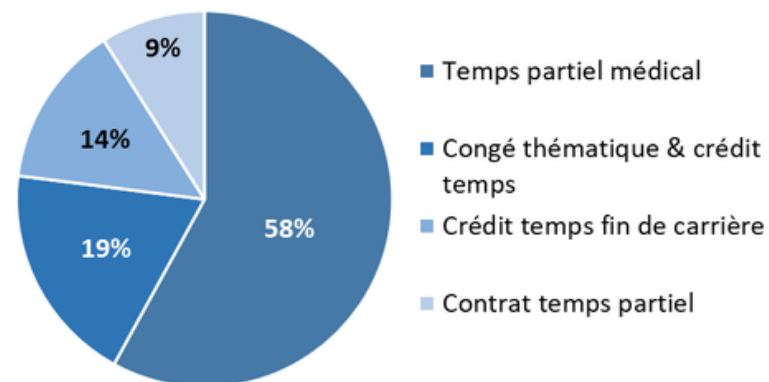
En proposant ces aménagements horaires, Nekto permet à ses collaborateurs en situation de handicap ou de maladie de concilier durablement leurs impératifs de santé avec leur engagement professionnel, garantissant ainsi un maintien dans l'emploi respectueux du rythme de chacun.

Taux de rotation

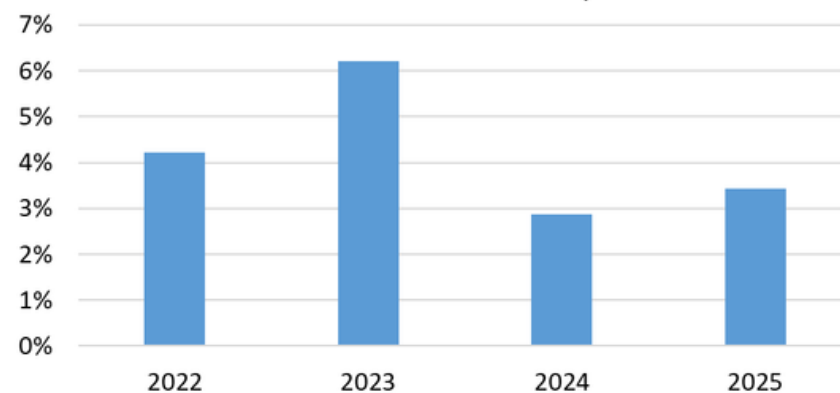
Le taux de rotation de notre personnel était de **3,44 %** en 2025 (contre 2,86% en 2024, calculé selon la formule de turnover définie dans la norme VSME).

Parmi les fins de contrat en 2025, nous pouvons relever : 1 fin de contrat pour force majeure, 1 décès, 4 fins de carrière, 4 licenciements et 1 démission.

Répartition motifs - travail temps partiel



Evolution du taux de rotation du personnel



Notre personnel

Répartition par genre

La répartition par genre chez Nekto reste stable avec **74 %** d'hommes et **26 %** de femmes, malgré une hausse globale des effectifs.

Nos secteurs techniques (menuiserie, espaces verts) attirent quasi exclusivement des candidats masculins.

Notre défi est de briser ces stéréotypes pour encourager la mixité et attirer davantage de femmes vers ces métiers. Nekto aspire à devenir un modèle de diversité et d'inclusion, où chacun, indépendamment de son genre, peut réaliser son potentiel professionnel dans un cadre respectueux et équitable.

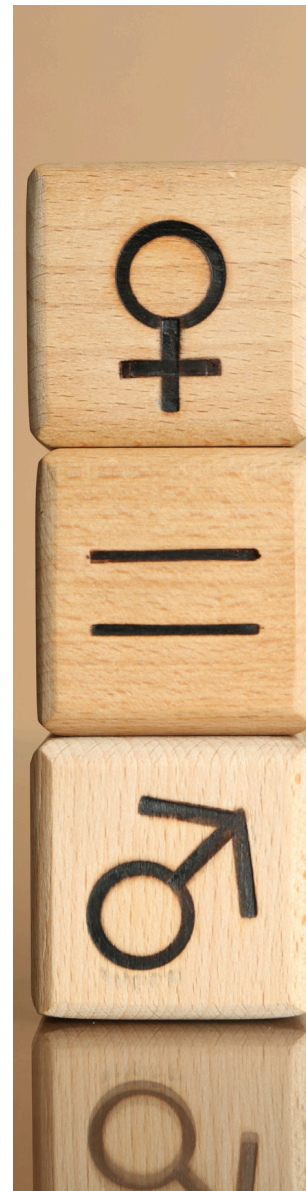
Équité salariale

L'équité salariale est essentielle dans notre politique de ressources humaines, appliquant strictement le principe « à travail égal, salaire égal » sans écart entre hommes et femmes à fonctions équivalentes.

Nous avons identifié et défini précisément 54 fonctions au sein de notre organisation. Chaque collaborateur dispose d'un descriptif de tâches clair, lui permettant de comprendre son rôle et ses responsabilités au sein de l'équipe.

Grâce à l'utilisation de grilles barémiques strictement neutres, nous garantissons l'absence totale d'écart salarial entre les hommes et les femmes. Le salaire est établi selon deux critères uniques et partagés par tous : la fonction occupée et l'ancienneté. Ce système assure une évolution de carrière prévisible et valorise l'expérience acquise au fil des années au sein de Nekto.

En excluant tout facteur subjectif du processus de rémunération, nous assurons à chaque collaborateur et collaboratrice une **trajectoire salariale juste, transparente et exempte de toute forme de discrimination.**





Qualité de vie au travail

Chez Nekto, nous pensons que la performance durable passe par le bien-être de celles et ceux qui la font vivre chaque jour. Dans un contexte économique et social en mouvement, notre chapitre dédié à la qualité de vie au travail exprime notre volonté de créer un cadre de travail protecteur, inclusif et tourné vers l'avenir.

Principales réalisations en 2025

L'équilibre vie privée/vie professionnelle

Aménagement du temps de travail

Le bien-être de nos collaborateurs est étroitement lié à un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. C'est pourquoi Nekto a franchi une étape majeure en 2025 en abaissant le temps de travail contractuel à **36 heures par semaine**.

Afin d'offrir une flexibilité accrue, nous avons mis en place un système de gestion du temps particulièrement avantageux : les collaborateurs continuent de prêter 39 heures 10 par semaine en moyenne. La différence entre le temps réel et le temps contractuel est intégralement convertie en jours de récupération payés. Ainsi pour un temps plein, ce mécanisme génère 1,5 jour de récupération supplémentaire par mois presté.

Cette mesure, mise en œuvre **sans aucune perte de salaire**, constitue un levier précieux pour la vie familiale et les projets personnels.

Objectifs stratégiques



- Maximiser le pouvoir d'achat de nos travailleurs.
- **Priorité ODD 8** : réduire le chômage économique dans l'entreprise.
- **Priorité ODD 1** : garantir l'inclusion sociale de nos collaborateurs par le renforcement de leur autonomie et de leur accès au numérique.

Actions phares précédentes

- Assurance hospitalisation gratuite après 6 mois d'ancienneté
- Mise en place du télétravail structurel pour les employés
- Horaires flottants pour les employés
- Compte épargne-carrière
- Renforcement de l'équipe commerciale
- Reprise en interne du service de nettoyage des locaux qui a permis de diminuer le taux de chômage économique

Projets pour 2026



- **Priorité ODD 1** : poursuivre le plan de formations numériques.
- **Priorités ODD 8** :
 - réaliser un audit marketing en vue d'identifier de nouveaux clients et de diminuer le chômage économique.
 - améliorer la polyvalence de notre personnel par la poursuite de notre vaste programme de formations.



Qualité de vie au travail

Principales réalisations en 2025 (suite)

Le pouvoir d'achat

Protection dentaire gratuite

Prise en charge partiellement par l'employeur, cette couverture réduit un reste à charge financier important pour tous nos salariés et leur garantit un accès aux soins de qualité. Elle vient s'ajouter à l'assurance hospitalisation déjà offerte au personnel et renforce ainsi sa protection sociale.

Ecochèques et chèques sport et culture

Nous avons versé une deuxième tranche d'éco-chèques et de chèques sport et culture à notre personnel. Cette mesure est un des avantages résultant des négociations entre direction et délégation syndicale, suite aux élections sociales de mai 2024. Il avait été convenu d'attribuer des éco-chèques et des chèques sport et culture pour un montant total de **800 euros nets**, réparti sur trois années consécutives dès 2024.



Lutte contre l'isolement numérique et inclusion sociale (ODD 1 et ODD 10)



L'évolution rapide des outils digitaux constitue aujourd'hui un risque de fracture sociale majeur. Chez Nekto, nous avons identifié l'isolement numérique comme un **enjeu prioritaire** à l'horizon 2030.

Une grande partie de notre personnel, en situation de handicap, rencontre des difficultés dans l'usage des outils informatiques. Or, la numérisation croissante des services essentiels (banques, mutuelles, impôts, administrations) rend cette compétence indispensable.

Nous sommes convaincus que l'exclusion numérique aggrave la précarité ; c'est pourquoi nous avons inscrit cette lutte au cœur de notre stratégie, en lien direct avec l'Objectif de Développement Durable n°1 (Éliminer la pauvreté).

En 2025, après une vaste enquête interne destinée à cartographier précisément les besoins et les freins de nos travailleurs, nous avons déployé la première phase de notre plan d'action :

- **Lancement de modules de sensibilisation** pour permettre à chacun d'identifier les risques en ligne et de naviguer de manière autonome et sécurisée.
- **Aménagement d'une salle de formation informatique spécifique.** Ce lieu a été conçu pour offrir un cadre d'apprentissage serein, avec des équipements et une pédagogie adaptés aux besoins spécifiques de nos collaborateurs.

Par ces actions, Nekto s'engage à transformer la technologie en un levier d'émancipation et de protection contre la précarité sociale.

Qualité de vie au travail

Principales réalisations en 2025 (suite)

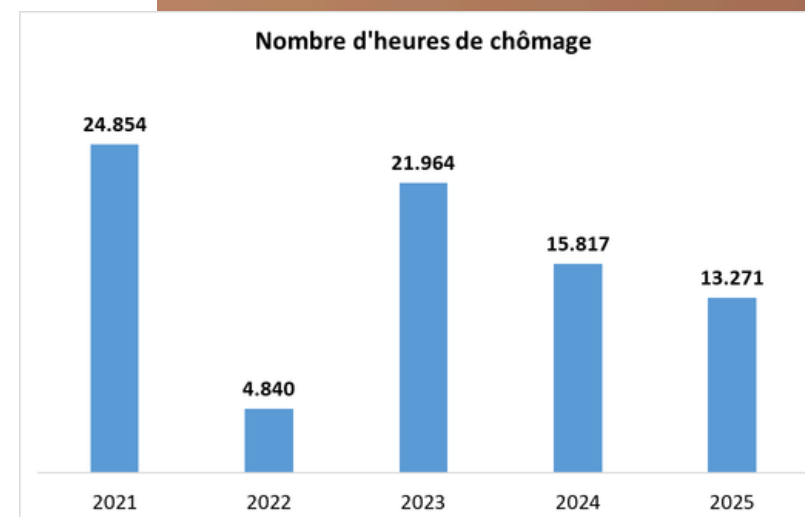
La lutte contre le chômage économique

Depuis la crise sanitaire, le recours au chômage économique est devenu une réalité récurrente dans notre secteur. Chez Nekto, nous refusons de considérer cette situation comme une fatalité. Conscients que chaque jour de chômage réduit directement le pouvoir d'achat de nos collaborateurs, nous avons défini la suppression à terme de ce dispositif comme un **enjeu prioritaire** de notre stratégie sociale.

Notre approche repose sur l'innovation et la diversification pour stabiliser l'emploi. À ce titre, l'année 2025 a marqué un tournant décisif avec le lancement d'une **nouvelle activité stratégique**. Nous avons finalisé la construction d'une nouvelle plateforme de production intégrant une salle propre moderne, dotée de technologies de pointe.

Cette infrastructure nous permet de pénétrer le secteur exigeant du **conditionnement alimentaire**, ouvrant ainsi de nouveaux débouchés commerciaux. Lancée fin 2025, cette activité a pour mission de créer de nouvelles opportunités et, à terme, de réduire le risque de chômage économique pour une partie de notre personnel.

Par ailleurs, la reprise en interne du **service de nettoyage** de nos locaux ainsi que le développement des compétences stimulent la **mobilité des travailleurs** entre départements lorsque s'amorce une baisse d'activité temporaire dans un secteur. Ces deux mesures ont déjà permis de réduire de façon notable le chômage économique dans l'entreprise en 2025.



Investir massivement pour notre avenir

Parmi les **investissements majeurs** en 2025, nous pouvons relever :

- l'acquisition de matériel de pointe pour la création d'une salle propre
- le lancement de la construction d'une chaudière à plaquettes de bois
- l'acquisition d'un nouveau véhicule de chantier électrique
- le recrutement d'une ergonome à temps plein
- le recrutement d'une responsable "Recrutement et Formation"
- l'aménagement d'une nouvelle salle de formation
- près de 10.000 heures de formation du personnel
- l'acquisition de matériel ergonomique



Santé et sécurité au travail

Reconnu comme une priorité majeure par nos parties prenantes, l'Objectif de Développement Durable n°3 (Santé et Bien-être) est au cœur de notre modèle. En 2025, nous avons lancé des actions concrètes au sein d'un vaste plan à l'horizon 2030, visant l'amélioration de la santé physique et mentale ainsi que l'objectif "Zéro accident" sur le trajet domicile-travail et sur le lieu de travail.

Fidèles à nos engagements, nous avons également poursuivi nos campagnes régulières d'information et de sensibilisation sur des thèmes clés de santé publique.

Principales réalisations en 2025

Renforcement de notre SIPP

En 2025, nous avons renforcé notre Service Interne de Prévention et de Protection (SIPP) par le recrutement d'une ergonome à temps plein. Ce nouvel expert collabore avec notre conseiller en prévention-ergothérapeute et notre coordinatrice de la surveillance médicale, déjà en poste au sein du service.

Ce trio complémentaire permet une approche proactive des risques, visant à réduire les troubles musculosquelettiques et à optimiser durablement le confort de travail de notre personnel qui est majoritairement en situation de handicap.

Ensemble, ils assurent un suivi plus approfondi de la santé et de la sécurité au travail, notamment :

- une gestion mieux coordonnée des risques, avec un pilotage renforcé des analyses ergonomiques
- un accompagnement individuel adapté aux besoins spécifiques de notre personnel en situation de handicap
- des ajustements sur mesure pour chaque poste.

Objectifs stratégiques



- **Priorité ODD 3** : Améliorer la santé physique et mentale de notre personnel.
- **Priorité ODD 3** : Zéro accident sur le chemin du travail
- **Priorité ODD 8** : Zéro accident du travail

Actions phares précédentes

- Réalisation d'un Déparis pour notre activité de conditionnement
- Installation de systèmes de rafraîchissement d'air adiabatique dans la grande majorité de nos ateliers de production
- Assurance hospitalisation gratuite pour tout notre personnel
- Mise en place de réunions sécurité en début d'année dans toutes les activités

Santé et sécurité au travail

Principales réalisations en 2025 (suite)

Santé et activité physique



La promotion de l'activité physique s'est illustrée par notre participation à une marche locale, favorisant à la fois la santé cardiovasculaire et les liens sociaux hors du cadre strictement professionnel.

Réaménagement des espaces de pause



Parce que la récupération est un levier essentiel du bien-être, notre feuille de route 2030 prévoit de repenser entièrement nos réfectoires principaux. L'objectif est d'en faire de vrais lieux de pause, propices à la déconnexion et à la détente. L'année 2025 a été consacrée à la phase de co-conception : questionnaires auprès du personnel, analyse des besoins révélant des pistes d'amélioration (esthétique, confort...), puis élaboration d'un plan d'actions à concrétiser pour fin 2027.

Nutrition et prévention



Face aux habitudes alimentaires parfois déséquilibrées observées parmi nos collaborateurs, nous avons proposé à notre personnel de production des ateliers animés par une diététicienne. Ces sessions ont permis d'acquérir des repères simples pour renforcer l'énergie quotidienne et la santé durable.

Sécuriser le trajet de notre personnel



Une cartographie des zones sensibles autour de nos deux sites et sur le trajet depuis la gare a été réalisée. Elle a permis de créer un plan d'actions pour améliorer la sécurité des déplacements de nos collaborateurs.

Stratégie de prévention routière



Afin de préserver la sécurité de notre personnel sur le chemin du travail, nous avons lancé une campagne d'information étalée sur toute l'année, spécialement dédiée aux dangers sur la route. De plus, notre Journée de la Mobilité a été spécifiquement consacrée à la sécurité des utilisateurs de 2-roues et des piétons. À cette occasion, nous avons intégré la réalité virtuelle pour offrir une formation immersive, permettant aux collaborateurs de simuler et d'anticiper les risques routiers en toute sécurité.

Protection sociale renforcée

L'assurance soins dentaire est désormais offerte à tout notre personnel et vient compléter notre assurance hospitalisation, garantissant ainsi une couverture santé plus complète et accessible.

Dépistage des risques (DEPARIS)

Suite au dépistage participatif des risques réalisé au sein de notre atelier de conditionnement en 2024, un plan avait été établi avec une centaine d'actions. L'application de ce plan s'est poursuivie en 2025.

Santé et sécurité au travail

Une ergonomie de précision au service de l'inclusion

L'ergonomie occupe une place essentielle dans nos actions.

En 2025, le recrutement d'une ergonome à temps plein, aux côtés de notre conseiller en prévention-ergothérapeute et de notre coordinatrice de la surveillance médicale, marque une avancée majeure. Ce renforcement nous permet d'allier vision globale et interventions de terrain ciblées.

Dès sa prise de fonction, notre ergonome a déployé des chantiers prioritaires pour améliorer concrètement le quotidien de nos équipes :

- Prise en charge des sessions de sensibilisation aux troubles musculosquelettiques (TMS) pour l'ensemble du personnel.
- Réalisation d'une étude approfondie sur le transport des mannes de linge pour notre activité de repassage, visant à réduire la pénibilité physique.
- Optimisation de l'éclairage au sein des ateliers de menuiserie et de conditionnement.
- Création d'une procédure structurée pour la prise en charge et le traitement des demandes ergonomiques individuelles.
- Analyse des besoins et des espaces pour le réaménagement des bureaux administratifs de notre site de Neufvilles.

En investissant ainsi dans l'ergonomie opérationnelle, nous affirmons notre engagement envers le bien-être de nos collaborateurs tout en améliorant notre performance globale.

Investissements en matière d'aménagement ergonomique

- 1 auto-laveuse et 1 aspirateur sur batterie pour le service interne de nettoyage
- 1 autolaveuse pour la salle propre
- 2 transpalettes à haute levée à huile alimentaire pour la salle propre
- 10 transpalettes à haute levée pour les autres activités de production

Pour un montant total de **29.140** euros en 2025

Formations en ergonomie

Notre ergonome prend en charge l'ensemble des formations liées aux postures, aux TMS et au bien-être physique. Ce fonctionnement repensé nous fait passer d'une simple formation à un accompagnement véritablement personnalisé.

En 2025, plus de **143** heures de formation en ergonomie ont été données.

Santé et sécurité au travail

Une sécurité renforcée

Parallèlement au renforcement de notre pôle ergonomie, la mission de notre conseiller en prévention évolue pour se concentrer prioritairement sur la sécurité opérationnelle et la maîtrise des risques techniques.

En 2025, cela s'est traduit par une présence accrue sur le terrain, une prise en charge renforcée des dossiers techniques et des analyses d'accidents et des formations sécurité plus poussées.

Nous avons dispensé au total **1.379** heures de formation dédiées à la sécurité, notamment :

- Formation pour plusieurs services de l'utilisation d'une nacelle à bras déporté
- Formations à la sécurité pour les équipes extérieures effectuant des chantiers temporaires ou mobiles
- Formation sur les dangers et bonnes pratiques en hygiène à mettre en oeuvre en salle propre
- Formation pour les équipes extérieures menuiserie, peinture et maintenance sur les risques liés à la présence d'amiante...

En clarifiant ces rôles, nous structurons une réponse complète aux enjeux de la santé au travail. Cette spécialisation permet à notre conseiller en prévention d'exercer une vigilance constante sur l'intégrité physique de nos équipes, consolidant ainsi les fondations de notre culture de sécurité.

Aménagements réalisés pour le bien-être et la sécurité au travail en 2025 :

- Aménagement de voies de circulation piétons et véhicules distinctes sur notre site de production à Neufvilles
- Installation de rafraichisseur d'air adiabatique dans l'atelier de repassage
- Réaménagement de l'atelier d'emballage, révision de l'emplacement des filmeuses et des voies de circulation des engins de manutention
- Mise en service d'un nettoyeur professionnel à rouleaux et à pinces dans la section de peinture en bâtiment
- Extension du plan neige pour le traitement des surfaces empruntées par les piétons autour du site de Neufvilles jusqu'à arrêt de bus



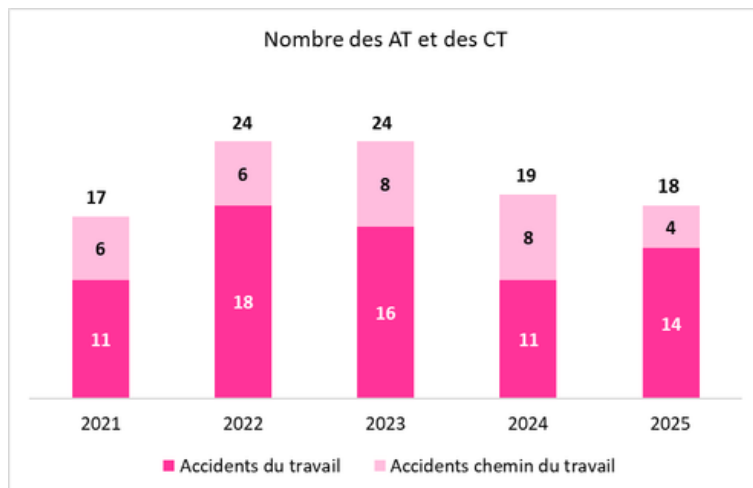
Santé et sécurité au travail

Accident de travail et accidents sur le chemin du travail

Un succès majeur : La sécurité sur le chemin du travail

Grâce à une stratégie de sensibilisation continue et des actions ciblées, nous avons réussi à **réduire de 50 %** le nombre d'accidents sur le chemin du travail en 2025.

Lors de notre Journée de la Mobilité, nous avons mis l'accent sur les usagers faibles (piétons, cyclistes). En collaboration avec VIAS, nos équipes ont bénéficié d'une sensibilisation à la sécurité routière via la réalité virtuelle, permettant une prise de conscience plus profonde des angles morts et des dangers de la route.



Point de vigilance : Les accidents sur le lieu de travail

En revanche, la sécurité sur le lieu de travail nécessite une vigilance renouvelée suite à une recrudescence des accidents de travail (AT) et des taux d'accident de travail :

- **Taux de fréquence AT¹** : 42,5 en 2025 contre 33,3 en 2024 (+27%)
- **Taux de gravité AT²** : 0,58 en 2025 contre 0,39 en 2024 (+49%)

Une analyse précise de ces incidents révèle un point critique : les chutes lors de déplacements internes (dans les escaliers, contre des objets...).

Pour remédier à cette situation, nous allons sensibiliser chaque section lors du bilan des accidents de travail dans le courant du 1er trimestre 2026. Lors de ces séances, en fonction des sections, les participants devront également identifier les risques de chute et proposer les mesures correspondantes.

Nous comptons aussi intensifier nos efforts de communication interne pour rappeler régulièrement les bonnes pratiques et les comportements sécuritaires à adopter.

Ensemble, nous continuerons à œuvrer pour l'amélioration continue de la sécurité au travail, en mettant l'accent sur la prévention et l'innovation.

Notons qu'aucun décès résultant de blessures ou de problèmes de santé liés au travail n'est à déplorer durant l'année 2025.

1. *Taux de fréquence* = indicateur qui mesure le nombre d'accidents du travail avec arrêt survenus par million d'heures travaillées.
2. *Taux de gravité* = indicateur qui mesure l'impact humain des accidents en évaluant la durée totale des arrêts de travail par rapport au volume d'heures travaillées.

Santé et sécurité au travail

Projets pour 2026



L'année 2026 marquera une nette accélération de notre feuille de route ODD 2030.

En nous appuyant sur les avancées réalisées en 2025, nous prévoyons d'engager des initiatives fortes pour améliorer la sécurité et favoriser un environnement de travail plus sain.

Santé de notre personnel

- Offre gratuite de fruits de saison, en privilégiant les circuits courts et les producteurs locaux
- Proposition d'une soupe fraîche à prix coûtant durant la pause du midi
- Lancement d'un programme de sensibilisation renforcé sur les problématiques liées au tabac et à l'alcool, afin d'accompagner les travailleurs vers des choix de santé plus sains
- Essai d'exosquelettes pour nos activités de peinture en bâtiment et d'entretien des espaces verts
- Amélioration du processus de manutention des mannes lors de leur transport suite à l'analyse de risques réalisée
- Sensibilisation du personnel aux bienfaits de l'activité physique au travers d'ateliers et de mise en pratique sur le lieu de travail

Sécurité de notre personnel

- Valorisation des "Presqu'accidents" : Mise en place d'une démarche structurée (sensibilisation des encadrants, formalisation des analyses et partage des bonnes pratiques) pour transformer chaque incident évité en opportunité d'apprentissage
- Organisation d'une Journée de la Sécurité
- Refonte et formalisation de la base de données liée à la prévention (analyses de risques, procédures) afin de rendre l'information technique plus simple et rapide d'accès
- Révision complète du processus d'accueil pour chaque nouveau travailleur ou stagiaire. Ce parcours intégrera désormais les spécificités de sécurité générale et de section dès le premier jour
- Mise en place d'un système de parrainage pour transmettre efficacement notre culture sécurité aux nouveaux collaborateurs



Formation et développement des compétences

Le développement des compétences est un pilier de notre projet d'entreprise et de notre responsabilité sociétale. Dans un environnement en mutation, nous investissons dans la formation de tous nos collaborateurs, de la production à l'encadrement, pour favoriser leur autonomie et leur épanouissement.

Plus qu'un levier de performance, cet accompagnement est un vecteur d'inclusion et de dignité, garantissant à chacun stabilité professionnelle et valorisation personnelle au sein de Nekto.

Principales réalisations en 2025

Formations

Le recrutement d'une responsable du développement des compétences et de la formation a accéléré significativement nos actions en 2025.

Durant l'année, plus de **10.000 heures** de formation et d'accompagnement ont été dispensées (interne et externe), avec une **moyenne annuelle de 34 heures** de formation par homme et **27 heures** de formation par femme en 2025. L'accent a été mis sur la sécurité et la prévention ainsi que sur le perfectionnement des compétences métiers propres à nos différents pôles d'activité.

Des formations transversales sur le bien-être au travail, la santé et le respect de l'environnement ont été intégrées pour améliorer globalement la qualité de vie au travail.

Note: Nous faisons cependant le constat que malgré nos initiatives, l'accompagnement de nos travailleurs désireux d'acquiescer le permis B théorique n'a pas porté ses fruits en 2025. Le projet fera donc l'objet d'une nouvelle analyse courant 2026.

Objectif stratégique



Priorité ODD 4 : Faire en sorte que 90% des travailleurs de production dispose, au-delà de sa fonction première, d'une seconde corde à son arc lui permettant de travailler, ne fut-ce que partiellement, au sein d'une autre activité d'ici 2030.

Développement des compétences

Le déploiement de notre plan de développement des compétences a produit des résultats particulièrement encourageants en 2025. Plus de **25 travailleurs** ont ainsi pu évoluer vers une nouvelle fonction grâce à des parcours individualisés, combinant formations adaptées, accompagnement de proximité par la ligne hiérarchique et/ou soutien de ressources pédagogiques spécialisées.

Ces parcours tiennent compte des capacités, des rythmes d'apprentissage et des aspirations de chacun, dans une logique de progression réaliste et valorisante. Certains collaborateurs ont ainsi évolué au sein de leur activité, tandis que d'autres ont pu s'orienter vers des secteurs internes plus porteurs et mieux adaptés à leurs compétences.

Au-delà de l'acquisition de nouvelles aptitudes, ces évolutions représentent souvent une reconnaissance concrète du travail accompli, pouvant s'accompagner d'une revalorisation salariale et d'un renforcement de l'estime de soi.

Formation et développement des compétences

Projets pour 2026

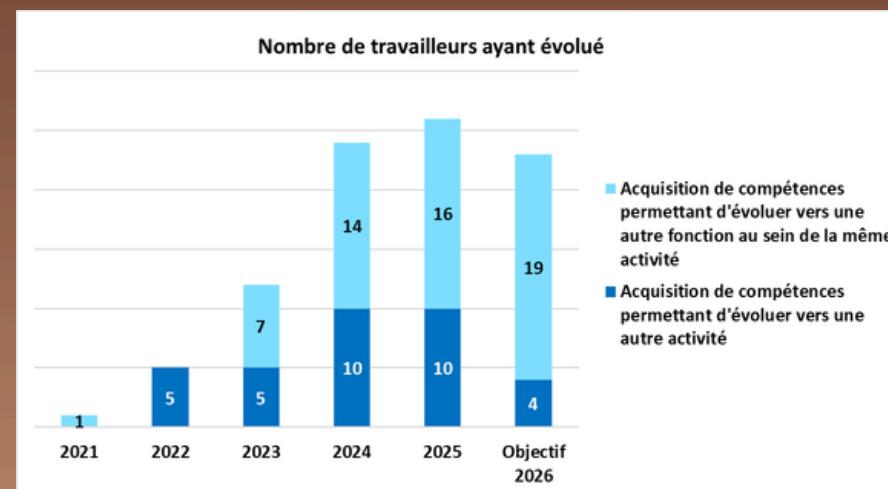
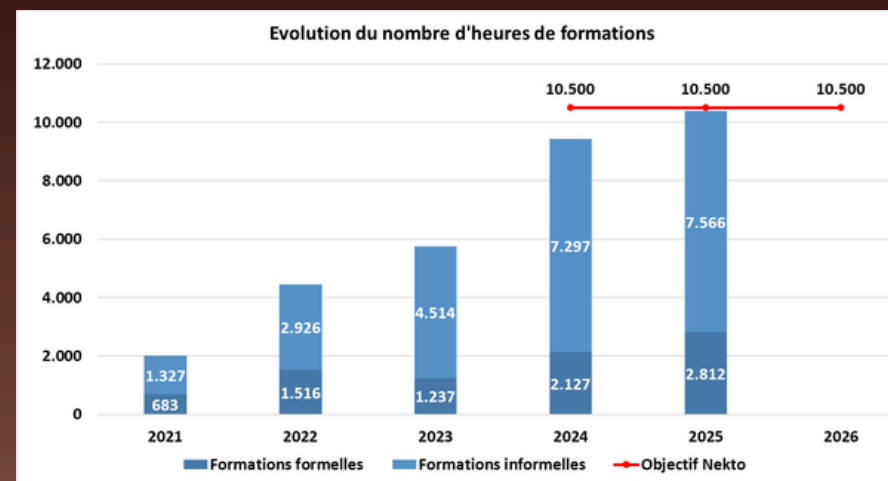
Formations

En 2026, nous continuerons la réalisation du plan de formation 2025-2026 en renforçant son articulation avec notre feuille de route ODD 2030. La formation restera un outil central de cohésion sociale à travers plusieurs axes :

- Accompagner les encadrants dans la détection et la gestion des situations discriminantes.
- Sensibiliser encore davantage à l'ergonomie (limitation des TMS) et consolider la culture sécurité.
- Réduire la fracture digitale en formant l'ensemble du personnel à l'usage des outils numériques essentiels (smartphones, applications internes).
- Etablir notre plan de formation 2027-2028.

Développement des compétences

- Maintenir l'effort engagé avec une vingtaine de parcours de développement, qu'ils soient déjà en cours ou sur le point de débiter, pour accompagner les collaborateurs identifiés comme ayant un potentiel d'évolution.
- Etendre à davantage de travailleurs la possibilité d'acquérir des compétences de base complémentaires afin de favoriser la résilience de l'organisation et de limiter le chômage économique tout en valorisant le sentiment d'utilité des collaborateurs.
- Élaborer une base de données centralisée des compétences de notre personnel pour mieux anticiper les besoins.





Emploi et inclusion

L'inclusion et l'accès à l'emploi constituent l'essence même de notre mission. En tant qu'entreprise engagée dans l'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap, nous mettons tout en œuvre pour créer un environnement de travail accessible, structurant et porteur de sens.

Notre ambition est que chaque collaborateur, quelle que soit sa situation, puisse trouver sa place et contribuer pleinement à la dynamique collective de l'entreprise.

Principale réalisation en 2025

Recrutements

Au cours de 2025, **19 nouveaux collaborateurs** ont rejoint l'entreprise, dont 15 présentent un handicap ou une difficulté reconnue par l'AViQ. Toutefois, nous faisons face à des difficultés de recrutement pour certains profils plus qualifiés ou techniques, notamment dans des métiers tels que la menuiserie, le repassage, les espaces verts ou encore la peinture.

Parmi nos nouvelles recrues, nous avons eu l'opportunité d'accueillir une ergonome et une responsable du recrutement et des formations, dont les expertises constituent des atouts précieux pour notre entreprise.

Fin 2025, Nekto compte 321 salariés. **87%** d'entre eux sont en situation de handicap reconnu par l'AViQ.

Projets pour 2026

Pour l'année 2026, nous espérons pouvoir accueillir **19** nouveaux collaborateurs afin de soutenir notre développement et renforcer notre impact social.

Parallèlement à ce volume de recrutement, une réflexion profonde est menée pour optimiser la qualité de l'accueil et de l'intégration.

Ce nouveau dispositif, conçu pour être plus structuré, progressif et accessible, vise à sécuriser les parcours professionnels, avec une attention particulière portée aux travailleurs en situation de handicap et aux cas de mobilité interne. Il met l'accent sur :

- La prévention et la sécurité au poste de travail.
- L'appropriation des consignes via des formats d'échanges variés.
- L'identification des interlocuteurs clés (encadrement, ergonomes, service social, etc.).

Actuellement en construction, ce nouveau parcours d'intégration sera opérationnel fin 2026 pour un déploiement complet en 2027. L'objectif final reste d'offrir à chaque salarié les clés nécessaires pour évoluer sereinement au sein de l'entreprise.



Violence et harcèlement au travail

Dans le cadre de notre feuille de route ODD 2030, la lutte contre le harcèlement a été identifiée comme un **enjeu prioritaire**. Nous considérons qu'un environnement exempt de violence est le socle indispensable au travail décent (ODD 8).

Principale réalisation en 2025

Formation des encadrants à la discrimination

Tous les encadrants de production ainsi que les responsables administratifs ont suivi une sensibilisation à la discrimination.

Projets pour 2026

Formation du personnel à la discrimination

Nous poursuivrons notre travail de sensibilisation à la discrimination. Après tous les encadrants en 2025, ce sera au tour des ouvriers de production et des employés administratifs d'être formés à ce concept.

Réalisation d'un sondage

Un sondage sera réalisé au sein du personnel pour savoir s'il se sent discriminé ou harcelé au travail. Ce sondage anonyme nous permettra de recueillir des témoignages précieux et de mieux comprendre les dynamiques présentes au sein de notre organisation. Les résultats serviront de base pour ajuster nos politiques internes et mettre en place des actions concrètes.

Objectif stratégique



Priorité ODD 5 : Lutter contre toutes les formes de discriminations et éliminer les comportements discriminatoires chez Nekto.

Actions phares précédentes

- Nomination de 2 personnes de confiance qui offrent au personnel un cadre d'écoute et de soutien en toute confidentialité
- Formation des encadrants à la détection et à la gestion des RPS et comportements indésirables
- Formation d'une partie de notre personnel au système des drapeaux ou "Flag System"
- Formation du personnel de production à l'auto-défense pour prévenir les situations de violence et apprendre à réagir de manière appropriée

GOUVERNANCE

Chez Nekto, la gouvernance ne se limite pas à une structure de contrôle ; elle est le garant de notre mission sociale et de notre pérennité. En tant qu'entreprise de travail adapté, notre modèle de décision repose sur une indépendance totale, sans actionnariat privé, garantissant que chaque ressource est réinvestie au service de l'humain.

Nos instances – du comité de direction à l'assemblée générale – intègrent les enjeux de durabilité au cœur de leurs réflexions.

Chez Nekto, nous nous engageons pour une transparence absolue, une parité croissante et un dialogue social de proximité, où la voix de chaque collaborateur, soutenue par une communication accessible (FALC), contribue à orienter nos actions vers un avenir plus inclusif et responsable.

Notre approche inclusive se reflète également dans notre politique de recrutement, qui vise à diversifier nos talents en garantissant une égalité des chances pour tous, indépendamment des origines ou des capacités physiques.



Nos instances de décision

La stabilité de notre organisation s'appuie sur des instances aux rôles clairement définis, assurant un pilotage à court, moyen et long terme.

Pour faire suite à la présentation de nos organes de gestion en introduction, nous détaillons ici le fonctionnement de nos instances. Notre gouvernance garantit que les enjeux de santé, de sécurité et d'inclusion sont pilotés au plus haut niveau, en cohérence avec notre mission d'entreprise de travail adapté.

Comité de direction (CODIR)

Membres :

- Hugues PROCUREUR, directeur général depuis 2006
- Caroline THIRIONET, directrice des ressources humaines depuis 2020
- Frédéric VAN PARIJS, directeur financier depuis 2020
- Nicolas BUCHKREMER, directeur commercial depuis 1993
- Jonathan DUTHOIT, directeur de production depuis 2023
- Paul-Henri ALLARD, directeur de production depuis 2020

Fréquence : 1 fois par semaine

Mission : coordonne activement les ressources humaines, la production, les finances, le commerce, la durabilité, et la sécurité, tout en fournissant un reporting mensuel détaillé, résout les problèmes et partage les réussites. De plus, chaque directeur pilote un groupe de travail lié à un des enjeux prioritaires de notre feuille de route ODD, ancrant la durabilité dans chaque département.

Membres du CODIR



Hugues PROCUREUR
Directeur général



Caroline THIRIONET
Directrice RH



Frédéric VAN PARIJS
Directeur financier



Nicolas BUCHKREMER
Directeur commercial



Jonathan DUTHOIT
Directeur de production



Paul-Henri ALLARD
Directeur de production



Nos instances de décision

Organe d'administration

Membres :

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

Fréquence : 3 fois par an

Mission : supervise la gestion de la direction et s'assure que l'entreprise respecte ses engagements financiers, éthiques et environnementaux. Il analyse la trajectoire de l'entreprise et valide les grands investissements et notre rapport de durabilité.

Assemblée générale

Membres :

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

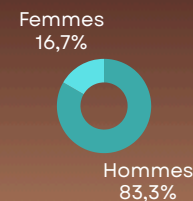
Fréquence : 1 fois par an

Mission : entend les rapports de gestion et valide les comptes, nomme et révoque les administrateurs, donne décharge aux administrateurs, modifie les statuts, discute des grandes orientations de notre entreprise et ratifie notre rapport de durabilité.

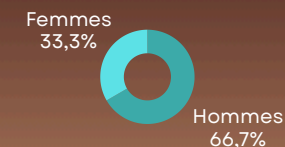
Parité dans nos principaux organes de gestion

Nous veillons rigoureusement au respect de la législation wallonne en matière de présence équilibrée des femmes et des hommes au sein des organes de gestion (Décret mixité du gouvernement wallon du 9 janvier 2014), affirmant ainsi notre engagement pour l'égalité des genres aux plus hauts niveaux de décision.

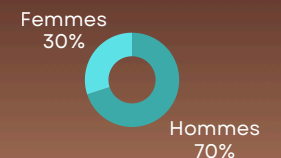
Comité de direction



Organe d'administration



Assemblée générale



Nos instances de concertation

Chez Nekto, la gouvernance ne s'arrête pas aux décisions de la direction. Elle s'appuie sur un dialogue social de qualité. C'est un espace d'écoute qui garantit que le développement de l'entreprise se fait dans le respect de chacun. Ce dialogue passe par **trois instances clés** où la transparence est la règle :

Conseil d'entreprise

C'est le lieu de la transparence stratégique. Chaque mois, la direction y présente un reporting complet incluant le chiffre d'affaires, la trésorerie et les indicateurs sociaux. Ces échanges permettent de construire des solutions qui profitent autant à la solidité économique de l'entreprise qu'au bien-être des travailleurs.

CPPT

Cette instance se concentre sur l'humain et son environnement. Nous y abordons de manière proactive les enjeux de sécurité, de santé et de bien-être. Pour une entreprise de travail adapté comme la nôtre, le CPPT est essentiel pour s'assurer que chaque poste de travail reste sûr et adapté aux besoins spécifiques de nos collaborateurs.

Délégation syndicale

Complémentaire au CE et au CPPT, la délégation syndicale joue un rôle essentiel. Représentant les travailleurs auprès de la direction, elle est le garant d'un équilibre entre les objectifs de l'entreprise et le bien-être de ceux qui la font progresser chaque jour. Parmi ses missions principales : la discussion et la négociation des conventions collectives de travail (CCT).



Cette volonté de dialogue s'est concrétisée par la signature de **14 conventions collectives de travail (CCT)**, qui garantissent aujourd'hui une équité de traitement et de meilleures conditions de travail pour 100% de notre personnel.

La collaboration transparente et respectueuse avec les partenaires sociaux permet de maintenir un climat de paix sociale constructive, essentiel pour mener à bien nos projets de long terme.

Nos instances de concertation

En toute transparence, nous publions ci-après en intégralité l'avis des représentants des travailleurs sur l'information économique et financière de l'année 2025 reçue le 26 mai 2026 :

“Les représentants des travailleurs CG/FGTB au conseil d'entreprise ont reçu ce jeudi 26 mai 2026 les informations économiques et financières pour l'année 2025.

L'exercice de l'ASBL Nekto engendre un déficit de 172 065 euros en 2025 contre un déficit de 118 223 euros en 2024.

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

Nektopack a connu des réorganisations internes qui ont pris du temps pour retrouver une efficacité optimale. Le nombre de packs traités a aussi diminué au vu des ventes de Colruyt (indépendant de notre volonté).

La paletterie a vu une tension sur le marché du bois qui n'a pas permis de vendre les palettes à des prix qui nous ont permis de dégager une marge profitable. De plus, les formations internes qui ont permis de développer les compétences du personnel pour les années à venir, ont entraîné une perte de productivité temporaire.

La menuiserie manque encore de chiffre d'affaires pour atteindre l'équilibre souhaité mais réduit son déficit. Les pics de production ont entraîné le recours à des travailleurs d'autres sections, moins aguerris aux techniques de menuiserie. Ceci a provoqué le non-respect des heures prévues dans les devis et rendu les projets moins ou non rentables.

Digiflex est la structure la plus déficitaire et voit son déficit se creuser pour un montant de 276 884 euros. La structure en place est conçue pour générer un chiffre d'affaires qui supporte des frais fixes conséquents mais l'activité n'est pas suffisante. Les frais de la salle blanche ont été aussi conséquents mais ont pour but d'augmenter l'activité et par conséquent la rentabilité de la section.

Points positifs :

La section de repassage atteint une rentabilité de 53 240 euros, ce qui est une très belle performance au vu des résultats passés et de la taille de l'équipe. La section de peinture en bâtiment continue sa progression et affiche, elle aussi, un résultat positif comme en 2024.

Les contrats d'entreprise baissent légèrement mais continuent d'être en positif malgré la perte du client Dupuis.

La section des espaces verts affiche aussi une rentabilité intéressante malgré un encadrement plus conséquent et donc plus coûteux vu qu'il y a eu 3 encadrants temporaires en attendant la pension du contremaître.

A côté de tout cela, on peut noter aussi que l'entreprise continue d'investir au niveau énergétique. Le projet de la chaudière à plaquettes de bois sera écologique et en même temps rentable économiquement sur le long terme pour l'entreprise.

Les panneaux photovoltaïques apportent clairement une plus-value sur notre production électrique et donc au niveau économique.

Des provisions d'argent ont été faites aussi en vue de dépenses à venir. 110 000 euros ont été mis de côté pour une dépollution au niveau d'une cuve souterraine sous la menuiserie. Cela porte la provision totale à 300 000 euros pour effectuer les travaux nécessaires pour 2033 au plus tard.

Le projet ODD coûtera aussi de l'argent. Une provision de 426 591 euros a été aussi prévue pour mener à bien les actions prévues jusqu'à 2030. Cette provision provient en partie de l'argent qui avait été provisionnée en trop pour la dette AVIQ pour le triennat de 2021 à 2023.

(...)



Nos instances de concertation

(...)

Enfin, nous avons reçu pour 2024 et 2025 beaucoup de subsides de l'Aviq. Pour 2024 et 2025, nous sommes temporairement à 1 131 834 euros de trop perçu. 2026 sera aussi sûrement dans l'ordre de grandeur de ces 2 années. Nous devons donc rembourser de l'argent à l'Aviq, ce qui affectera notre trésorerie. Cet argent concerne donc 2024 à 2026 mais sera probablement payé en 2029.

Malgré cela, la trésorerie est toujours bonne et suffisante pour nous permet de voir l'avenir sereinement. Une fois cette dette Aviq payée, nous serons toujours en état de fonctionner normalement.

Ces informations seront bien évidemment suivies par la délégation syndicale et les membres du CE mais la direction et le réviseur sont rassurants à ce niveau.

Les ventes et prestations de Nekto s'élèvent à 16 093 040,43 euros en 2025 contre 15 101 134 euros en 2024. C'est donc une évolution positive à ce niveau.

Le chômage est une donnée qui a diminué en 2025 mais qui reste quand même présente. Le plan d'action mis en route est en toujours en cours et commence à porter ses fruits petit à petit notamment grâce à la reprise du service de nettoyage en interne. Le développement des compétences continue 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 310 travailleurs contre 306 l'année passée.

Le nombre d'accidents de travail est stable mais le taux de gravité a un peu augmenté en 2025. Cela reste dans des proportions acceptables bien que l'objectif 0 soit recherché.

Au niveau de l'environnement, les différents critères repris sont stables par rapport aux autres années. Nous continuons de diminuer nos émissions de CO2. Nous avons prévu via les ODD d'augmenter considérablement notre autoconsommation pour passer à 40% en 2026 et à 85 % en 2030 contre 15 % aujourd'hui. Ceci dans le but d'être moins dépendants des variations énergétiques au niveau mondial.

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. Le début d'année 2026 est pour l'instant beaucoup plus positif pour la paletterie et Nektopack mais de manière générale pour l'ensemble de Nekto. Nous espérons que les résultats 2026 continueront dans ce sens.

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 confirmées par le réviseur d'entreprise.

Un rapport détaillé de la réunion des IEF (Informations Économiques et Financières) suivra

et détaillera l'ensemble des remarques formulées ci-dessus. Il sera consultable via les valves officielles 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,"

Une gouvernance de terrain

Évoluer pour mieux s'écouter

En 2023, nous avons instauré des séances de questions/réponses en petits groupes entre la direction et le personnel. Si l'intention était bonne, nous avons constaté que l'enthousiasme s'essouffait en 2025 : contraintes de temps, timidité face à la direction... Nous avons donc choisi de ne pas maintenir un modèle qui ne fonctionnait plus de manière optimale.

Notre nouvelle réflexion pour 2026 : Aller là où le travail se fait. Plutôt que de demander au personnel de venir à la direction, nous envisageons désormais que les directeurs s'invitent ponctuellement dans les réunions mensuelles, directement au cœur des ateliers de production. L'objectif est de rendre l'échange moins formel tout en s'imprégnant des réalités du terrain.



L'esprit d'équipe en action

Pour nous, la gouvernance n'est pas une structure rigide, c'est ce qui permet à nos projets d'avancer. Nous croyons fermement qu'ensemble, on va plus loin. C'est pourquoi nous créons un **groupe de travail spécifique** pour chaque projet, qu'il s'agisse d'un investissement technique comme la construction de notre chaudière à plaquettes de bois, de l'organisation d'un événement ou du pilotage des plans d'actions de notre feuille de route ODD.

L'organisation est simple et concrète : on réunit les collaborateurs qui ont la maîtrise technique du sujet. Leur savoir-faire est le moteur du projet.

Pour assurer une prise de décision rapide et lever les éventuels blocages, chaque groupe est piloté par un membre de la direction. Cela permet de garder le cap et de garantir l'alignement avec la stratégie globale.

Les équipes se réunissent régulièrement pour faire le point sur les actions, valider les étapes franchies et maintenir la dynamique.

Il en va de même pour notre feuille de route ODD : un groupe de travail est dédié à chaque enjeu prioritaire. Cela garantit que chaque projet bénéficie d'une attention totale et des compétences les plus pertinentes.

Cette façon de travailler crée une vraie dynamique : les experts apportent les solutions, la direction donne l'impulsion, et le projet avance avec une énergie collective.

Ethique et transparence

Politique salariale

La gouvernance de Nekto repose sur une structure **sans actionariat privé**, garantissant une indépendance totale et une orientation exclusive vers notre mission sociale.

Cette absence d'actionnaires permet de placer l'humain au cœur de nos choix financiers : depuis de nombreuses années, nous redistribuons une partie de nos bénéfices à l'ensemble du personnel.

Cette redistribution reflète notre vision d'une réussite partagée et s'appuie sur une **gestion rigoureuse de notre politique salariale**, conçue pour limiter toute subjectivité :

- L'entreprise a répertorié 54 fonctions distinctes, chacune définie par un descriptif de tâches et de responsabilités rigoureux.
- Chaque fonction est rattachée à une **grille barémique neutre** en matière de genre, assurant une rémunération indépendante de toute appréciation personnelle. Il est à noter que nos barèmes sont supérieurs aux minima du secteur.
- Le calcul du salaire repose exclusivement sur deux critères vérifiables – la fonction et l'ancienneté – sans aucune exception, y compris pour les membres de la direction.

En combinant une structure sans actionnaire et un système de rémunération verrouillé, Nekto garantit une équité de traitement absolue et élimine les risques de biais décisionnels ou de favoritisme.



Communication transparente

La **transparence** est au cœur de notre modèle de gouvernance. Conscients que notre personnel est majoritairement composé de personnes en situation de handicap, nous mettons un point d'honneur à ce que l'information soit accessible à tous.

Pour ce faire, nous privilégions autant que possible le **langage FALC** (Facile à Lire et à Comprendre) dans nos communications internes. Cette démarche garantit une transmission de l'information équitable, claire et respectueuse de l'autonomie de chacun de nos collaborateurs.

Afin de maintenir ce lien constant, nous avons déployé une palette de canaux adaptés à chaque profil :

- Un **journal d'entreprise** (en FALC) qui permet à chacun de s'informer sur la vie de Nekto à son propre rythme.
- Un **groupe privé Facebook** pour partager les actualités en temps réel.
- Des **valves de communication** qui servent de points de repère visuels pour les informations opérationnelles quotidiennes.
- Mensuellement, de courtes **réunions** sont organisées pour les ouvriers de production **au sein de chaque atelier** pour coller aux réalités du terrain.
- Trimestriellement, des **réunions d'information** sont destinées aux employés.

Ce dispositif complet assure que l'information ne reste pas centralisée à la direction, mais qu'elle circule efficacement jusqu'au cœur de nos ateliers.

Suivi de nos objectifs principaux pour 2030

Enjeu	Indicateur	Objectif 2030	Situation 2024	Situation 2025	Tendance
Réduire l'isolement numérique de notre personnel	Pourcentage du personnel formé	90%	57% du personnel utilise les outils numériques	Idem, programme de formations en cours d'élaboration	
Réduire les accidents sur le chemin du travail	Nombre d'accidents sur le chemin du travail	Zéro	8 accidents	4 accidents	
Acquérir des compétences supplémentaires	Part du personnel de production formé	90%	A définir	A définir	A définir
Aucune discrimination chez Nekto	Nombre de discriminations	Zéro	A définir	A définir	A définir
Une énergie propre	Part d'auto-consommation dans le mix énergétique	75%	12%	15%	
Supprimer le chômage structurel	Nombre d'heures de chômage	Zéro	15.817 heures	13.271 heures	
Réduire les accidents au travail	Nombre d'accidents au travail	Zéro	11 accidents	14 accidents	

Annexe 1 : Méthodologie et construction de la stratégie de durabilité

En 2024, avec l'appui de la Région wallonne, notre organisation a structuré sa stratégie de durabilité autour d'une démarche rigoureuse en **trois phases clés** :

1. Diagnostic

Réalisation d'un état des lieux exhaustif de nos impacts environnementaux, sociaux et économiques. Cette analyse a permis de dégager les enjeux prioritaires à soumettre à nos parties prenantes.

2. Matrice de matérialité et consultation des parties prenantes

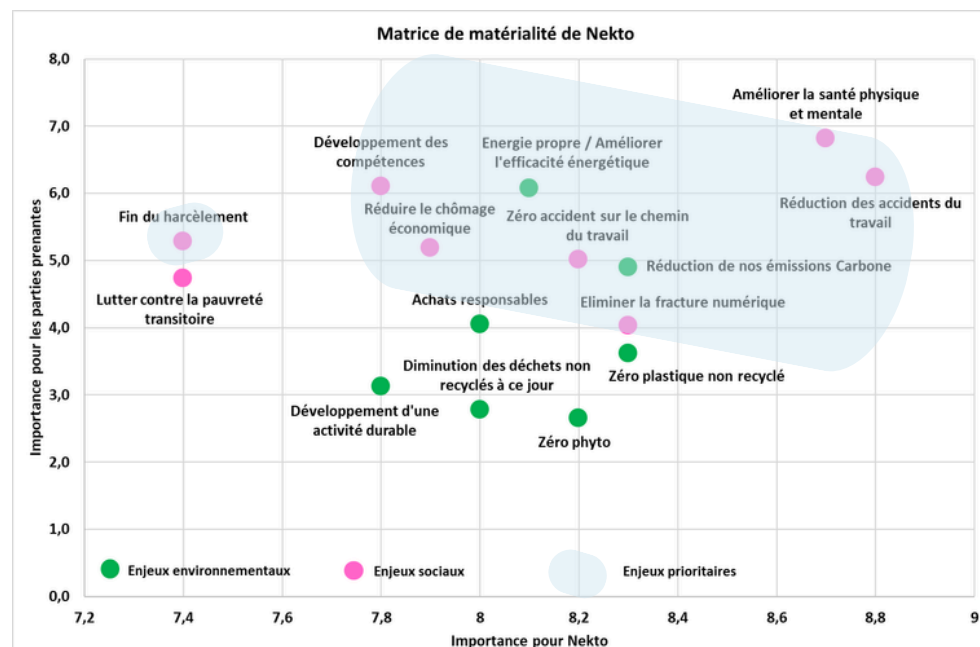
La hiérarchisation des enjeux a été définie par une consultation directe et qualitative. Deux séances de rencontres en "face à face" ont été organisées pour privilégier des échanges constructifs avec un panel représentatif de l'ensemble de nos parties prenantes :

- notre organe d'administration
- notre réviseur d'entreprise
- notre organisme de subventionnement (AVIQ)
- des représentants des travailleurs
- 50 membres du personnel
- des clients
- des partenaires commerciaux
- des familles de travailleurs
- des riverains

3. Élaboration des plans d'action

Pour concrétiser ces orientations, 8 groupes de travail ont été constitués par une trentaine de collaborateurs volontaires (employés et ouvriers) représentatifs de l'ensemble de l'entreprise.

Chaque groupe est dirigé par un membre du comité de direction, garantissant l'alignement stratégique entre la réflexion de terrain et les objectifs globaux de Nekto.



Résultat

Cette consultation a permis de faire émerger une matrice de matérialité, isolant **8 enjeux prioritaires**.

Les autres enjeux identifiés feront l'objet d'une attention adéquate, sans l'urgence requise par les enjeux de la feuille de route.

Annexe 2 : Normes VSME - Index

Informations générales	Informations obligatoires	Page du rapport
B1 Bases pour la préparation	B1-01 : Choix des modules	10
	B1-02 : Omissions d'informations classifiées ou sensibles	11
	B1-03 : Périmètre du rapport : base individuelle ou consolidée (avec filiales)	11
	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	8
	B1-08 : Chiffre d'affaires	8
	B1-09 : Nombre d'employés en effectif ou équivalent temps plein	8
	B1-10 : Pays des opérations principales et emplacement des actifs importants	4
	B1-11 : Géolocalisation des sites détenus, loués ou gérés	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	10-11, 51
	B2-02 : Est-ce qu'elles sont disponibles publiquement ?	11
	B2-03 : Avez-vous défini des objectifs dans ces politiques ?	50
	B2-04 : Participation effective des travailleurs, des usagers ou d'autres parties ou communautés intéressées à la gouvernance	48
	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

Annexe 2 : 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	16
	B3-02 : Emissions brutes de Gaz à Effet de Serre (selon le protocole GHG version 2004) pour le scope 1 et 2	8
	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	8
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	19
	B5-02 : Superficie de sites que l'entreprise possède, gère, loue dans ou près de zones sensibles du point de vue de la biodiversité	19
	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	8
	B5-06 : Superficie totale scellée	8
	B5-07 : Superficie totale du site orientée sur la nature	8
	B5-08 : Zone totale orientée vers la nature hors site	8
B6 Eau	B6-01 : Prélèvement total d'eau	21
	B6-02 : Quantité d'eau prélevée sur des sites situés dans des zones de stress hydrique élevé	21
	B6-03 : Consommation d'eau	21
	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	22
	B7-02 : Détails sur comment l'entreprise applique les principes de l'économie circulaire	22
	B7-03 : Production annuelle totale de déchets dangereux	24
	B7-04 : Production annuelle totale de déchets non dangereux	24
	B7-05 : Total annuel des déchets détournés vers le recyclage ou la réutilisation	24
	B7-06 : Flux massique annuel des matières concernées utilisées	NA

Annexe 2 : 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	8, 26
	B8-02 : Nombre d'employés par genre	8, 28
	B8-03 : Nombre d'employés par pays	NA
	B8-04 : Taux de rotation du personnel	8, 27
B9 Main d'oeuvre : santé et sécurité	B9-01 : Nombre d'accidents du travail enregistrables	36
	B9-02 : Taux d'accidents du travail	8, 36
	B9-03 : Nombre de décès résultant de blessures liées au travail et de problèmes de santé liés au travail	36
B10 Main d'œuvre : rémunération, négociations collectives et formation	B10-01 : 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) ?	49
	B10-02 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	28, 49
	B10-03 : Pourcentage d'employés couverts par des conventions collectives	8, 45
	B10-04 : Nombre moyen d'heures de formation annuelles par salarié	38



Derrière chaque avancée de ce rapport se cachent des visages, des idées et une volonté commune.
Merci à l'ensemble de nos équipes et aux membres de nos groupes de travail pour leur mobilisation constante !
Leur engagement est la clé de notre succès et la preuve que notre responsabilité sociétale est portée par tous.
Continuons à faire progresser Nekto, ensemble.

CONTACT

Hugues PROCUREUR
Allée de Salmonsart, 12
7090 Braine-le-Comte

contact@nekto.be
www.nekto.be