



**SAMEN STERK VOOR EEN MAATSCHAPPELIJK
VERANTWOORDE TOEKOMST**

MVO Jaarverslag 2023

Inleidend woord van onze Managing Director

Als dochteronderneming van Mitsubishi Logisnext Europe (MLE) en onderdeel van Mitsubishi Heavy Industries (MHI), is Logisnext Benelux een toonaangevende leverancier van intra-logistieke oplossingen, heftrucks, magazijntrucks en andere benodigdheden ten behoeve van een veilige, duurzame en efficiënte logistieke operatie.



Naast dat wij een sterke en (financieel) fitte organisatie willen zijn en een gezonde en duurzame bijdrage willen leveren aan de logistieke markt in de Benelux, zijn we bewust bezig met hoe we met onze collega's omgaan, hoe we onze milieu-impact kunnen verminderen en hoe we kunnen bijdragen aan de gemeenschap en omgeving waarin wij actief zijn. Onze [maatschappelijke kernwaarden](#) 'gezondheid en veiligheid', 'goed werkgeverschap' en 'maatschappelijke betrokkenheid' zijn hierin leidend. Om deze maatschappelijke kernwaarden verder te concretiseren, zullen we in het tweede kwartaal van 2024 streven naar certificering volgens de MVO-Prestatieladder trede 3, wat een praktische implementatie van de ISO 26000 inhoudt. Hierbij zullen we ons initieel richten op de certificering van Logisnext Netherlands B.V. als een eerste stap om onze MVO-doelen geleidelijk uit te breiden.

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) uit zich op diverse manieren binnen ons bedrijf. Zo hebben we in 2023 veel nieuwe collega's kunnen aannemen die we via ons onboarding programma hartelijk hebben kunnen verwelkomen en zacht in onze organisatie hebben kunnen laten landen. Naast het aannemen van nieuwe collega's, is behoud van (tevreden) collega's ook een belangrijk thema. Om mogelijke verbeterpunten boven tafel te krijgen voeren we eens per twee jaar een medewerker tevredenheidsonderzoek uit. Hiernaast vinden er allerlei overleggen en gesprekken plaats zoals project overleggen, team overleggen, leidinggevend calls- en dagen en een-op-een gesprekken tussen leidinggevende en medewerker. Het spreekt voor zich dat opleiding en ontwikkeling hier binnen past. Ook bieden we structureel plaats voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt en stimuleren wij inzet van stagiaires en afstudeerders. Hiermee bieden we leer- en ontwikkelplekken, helpen we de brug tussen onderwijs en de arbeidsmarkt te verkleinen en halen we actuele kennis naar binnen.

Om het aantal incidenten zoveel als mogelijk te beperken en oog te hebben voor de gezondheid van onze collega's organiseren we toolboxes, meten we incidenten en voeren we verbeterplannen door. Of het nu gaat over het (niet) vergaderen vanuit de auto of het gebruik van PBM's tijdens ons werk – het welzijn van ons en onze collega's staat voorop. Een laatste voorbeeld hiervan is het elimineren van gevaarlijke stoffen in onze verbruiksartikelen.

Door goed in contact te zijn met externe stakeholders zoals klanten, aandeelhouders, leveranciers en diverse brancheorganisaties proberen wij ook verbeteringsmogelijkheden op te halen. Zo hebben we ons financiële beleid en interne processen afgelopen jaar laten auditen door onze hoofdkantoren in Kyoto (Japan) en Almere. Net als de jaarlijkse VCA en ISO audits hebben deze een structurele basis. Al deze audits hebben we trouwens met goed gevolg afgesloten, maar ook hier de potentiële verbeterpunten op onze actielijsten gezet.



We zijn ons bewust van het hebben van meerdere bedrijfslocaties. Om toch in verbinding te staan met elkaar organiseren we structureel een groot bedrijfsfeest voor de gehele Benelux, een jaarlijkse ‘welcome back BBQ’ en een gezellige kerstborrel op onze locaties om het jaar goed af te sluiten.

In een ‘hobbelige’ markt hebben we het afgelopen jaar ons marktaandeel weten te vergroten en was afgelopen jaar financieel een redelijk jaar. We hebben een flink aantal nieuwe klanten mogen begroeten en een (lichte) verbetering gerealiseerd als het gaat om klanttevredenheid bij onze bestaande klanten. 2 jaar geleden gaven onze klanten ons gemiddeld een 8,3. Het onderzoek van afgelopen december leverde ons een **8,4** op. Het spreekt voor zich dat we alle suggesties en aanbevelingen ter harte hebben genomen en zullen proberen over 2 jaar dit mooie cijfer alsnog te overtreffen.

Met ons product- en dienstenportfolio goed op de rit kunnen we echt zeggen dat we een totaalaanbieder zijn in de logistiek. Bovenal motiveert het ons dagelijks om onze klanten te helpen met hun (logistieke) uitdagingen. Zo helpen we industriële klanten mee met het realiseren van hun duurzaamheidsdoelstellingen door het verder elektrificeren van hun heftruckpark, automatiseren wij logistieke processen in warehouses om veiligheid naar een hoger plan te brengen en door structureel veiligheids-trainingen aan te bieden en uit te voeren bij klanten helpen we niet alleen bij het veilig besturen van onze machines, maar dragen ook bij aan beperking van energie consumptie als gevolg van het thema ‘efficiënt rijden’.

Concluderend, we zijn vastbesloten om onze rol als verantwoordelijke en duurzame onderneming voort te zetten, waarbij we onze medewerkers, de samenleving en het milieu centraal stellen. Met deze inzet willen we niet alleen succesvol blijven opereren, maar ook bijdragen aan een betere wereld voor de toekomst.

Namens het Management Team van Logisnext Benelux,

Met verantwoorde groet,

Martijn Huuskes

Managing Director

Inhoudsopgave

Inleidend woord van onze Managing Director	1
1. Over ons	4
1.1 Een uitgebreid en duurzaam assortiment	4
1.2 Onze toewijding aan ons succes	4
1.3 Onze organisatiestructuur.....	5
2. Onze visie, missie & kernwaarden	6
2.1 Visie & missie.....	6
2.2 Wereldwijd bedrijfsbeleid.....	6
2.3 Onze kernwaarden.....	7
3. Onze maatschappelijke verbintenis	7
3.1 Ons MVO-beleid.....	8
3.2 Relevantiebepaling MVO-thema's.....	9
4. Onze MVO-prestaties over 2023	10
4.1 Doen wat juist is	10
4.2 Werken aan goed werkgeverschap.....	12
4.3 Consumenten aangelegenheden	17
4.4 Samen werken aan een schone toekomst	18
4.5 Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving.....	22
5. Onze MVO-doelstellingen voor 2024	23
6. Slotwoord	25
Bijlage 1: MVO-thema's inclusief relevantiebepaling en hun toelichting	26
Bijlage 2: Zeer relevante MVO-thema's en hun relatie tot de SDG's.....	28

1. Over ons

In de dynamische wereld van material handling equipment is het streven naar efficiënte, flexibele en gebruiksvriendelijke oplossingen voor logistieke processen van essentieel belang. Mitsubishi Forklift Trucks heeft meer dan 25 jaar ervaring als voorloper op het gebied van interne logistiek en magazijnoplossingen, waarbij we ons met name richten op het bevorderen van de gezondheid en veiligheid van gebruikers en het versterken van de duurzaamheid van onze producten.



Als een dynamische partner voor duizenden bedrijven wereldwijd, levert Mitsubishi Forklift Trucks intelligente en betrouwbare totaaloplossingen. In Nederland, als onderdeel van Logisnext Benelux B.V. (België & Nederland) met circa 300 medewerkers, beschouwen we dit als een gezamenlijke prestatie van onze toegewijde collega's.

1.1 Een uitgebreid en duurzaam assortiment

Ons diverse assortiment aan trucks, waaronder vorkheftrucks, reachtrucks, orderpickers en pallettrucks, worden wereldwijd ingezet en ondersteunen verschillende bedrijfstakken met hun meest veeleisende logistieke taken. Wij leveren totaaloplossingen waarbij onze trucks naadloos geïntegreerd worden in de operatie. Elk van onze trucks is ontworpen met innovatief design, geavanceerde technologieën en een onwrikbare focus op kwaliteit.

Met meer dan [150 verschillende modellen](#), die elk voorzien zijn van unieke opties en een snel groeiende selectie van elektrische trucks, kunnen we aan elke specifieke behoefte voldoen. Onze trucks zijn vervaardigd met duurzame materialen, geavanceerde motormanagementsystemen en ingebouwde beschermingsfuncties, waardoor de levensduur wordt verlengd en onderhoudskosten worden geminimaliseerd. Ons bekroonde R&D-team streeft naar ultieme rijprestaties terwijl we voldoen aan de hoogste duurzaamheidsnormen voor brandstofefficiëntie en emissiereductie. Met onze RapidAccess-functionaliteiten kunnen gebruikers eenvoudig routinematige controles uitvoeren, wat zorgt voor gegarandeerd goed onderhoud en verlaging van operationele kosten.



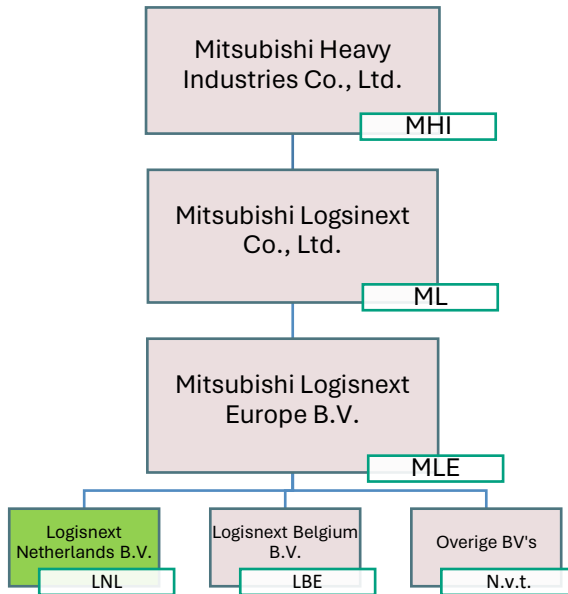
1.2 Onze toewijding aan ons succes

Onze wereldwijde expertise, hoogwaardige producten en onderscheidende lokale customer care plaatst de afnemer in de driver's seat. Onze service vormt een essentieel onderdeel van de Mitsubishi Forklift Trucks beleving. Elke dealer is zorgvuldig geselecteerd vanwege zijn faciliteiten, kennis en toewijding aan de klanten. Met een verhelderende no-nonsense aanpak en op maat gesneden oplossingen, zijn we toegewijd aan het verzekeren van volledig beheer over alle aspecten van logistieke processen. Dit streven gaat verder dan enkel

financiële voordelen; het omvat ook het welzijn van de gebruikers als een kernwaarde van onze bedrijfsfilosofie. We geloven dat gezonde marges slechts een deel zijn van een groter geheel - een geheel waarin de gezondheid en veiligheid van de gebruiker voorop staat.

1.3 Onze organisatiestructuur

Als bedrijf maken we deel uit van een groter, internationaal geheel. Onze oorsprong ligt in Japan, bij Mitsubishi Heavy Industries. In de loop der jaren zijn verschillende organisaties ontstaan die zich richten op diverse vakgebieden. Als Logisnext Netherlands B.V. concentreren wij ons op Material Handling. De relatie tussen ons en onze Japanse moederorganisatie wordt geïllustreerd in onderstaand schema, waarin ook de afkortingen van deze organisaties zijn opgenomen. De certificering voor de MVO-Prestatieladder (trede 3) is van toepassing op Logisnext Netherlands B.V.



2. Onze visie, missie & kernwaarden

Ons bedrijf maakt deel uit van een groter geheel, namelijk Mitsubishi Heavy Industries (MHI). Dit betekent dat we ons inzetten om wereldwijd dezelfde visie, missie en waarden na te streven, zij het met een uniek Benelux tintje.

Als onderdeel van MHI delen we een collectieve inzet aan excellentie en innovatie, terwijl we ook onze lokale expertise en cultuur koesteren - pragmatisch en toegewijd, zij het soms in overmaat. We streven ernaar om onze mondiale betrokkenheid te combineren met een diepgaand begrip van de specifieke behoeften en uitdagingen van de markt in de Benelux.

“Move the world forward as the leading provider of innovative logistics and material handling solutions.”

Corporate philosophy

2.1 Visie & missie

In het groene vlak vindt u onze wereldwijze filosofie. Dit is waar we voor staan en waar we dagelijks met honderden medewerkers aan werken. Om deze visie te bereiken, hanteren we wereldwijd de volgende missie:

Het integreren van geavanceerde technologie in expertise die gedurende vele jaren is opgebouwd om oplossingen te bieden voor enkele van 's werelds meest dringende problemen en een beter leven te bewerkstelligen.

Om deze missie te bereiken volgen we deze principes:

- 1 We leveren betrouwbare en innovatieve oplossingen die een blijvend verschil maken voor klanten en gemeenschappen wereldwijd.
- 2 We handelen met integriteit en eerlijkheid, waarbij we altijd anderen respecteren.
- 3 We streven voortdurend naar uitmuntendheid in onze activiteiten en technologie.

2.2 Wereldwijd bedrijfsbeleid

Als dochteronderneming van MHI onderschrijven we ons wereldwijde bedrijfsbeleid, dat zich richt op kwesties zoals mensenrechten, milieu, veiligheid en gezondheid. Dit beleid wordt ook onderschreven door het managementteam en is beschikbaar via deze [link](#). Onze interne en externe stakeholders mogen ons aanspreken wanneer we tekortschieten in de naleving van dit beleid.

Wereldwijde gedragscode

- Beschrijft het verwachte gedrag van collega's binnen een cultuur van integriteit en ethiek.

Beleid voor veiligheid en gezondheid.

- Veiligheid staat op de eerste plaats. We zullen alles doen om levens te beschermen.

Basisbeleid inzake milieuzaken

- We streven naar een duurzamere toekomst door onze milieu-impact te verminderen.

Beleid inzake mensenrechten

- We respecteren de mensenrechten van betrokkenen bij onze bedrijfsactiviteiten.

2.3 Onze kernwaarden

Zoals eerder vermeld, streven we een wereldwijde visie, missie en set van waarden na, maar met een specifiek Benelux tintje. Dit lokale karakter wordt gevormd door onze eigen medewerkers, die bijdragen aan het definiëren van dit unieke karakter telkens wanneer nieuwe collega's toetreden. Samen geven we invulling aan onze kernwaarden, die verankerd zijn in de drie hoofdprincipes van onze organisatie:

eigenaarschap, betrouwbaarheid en samenwerking. We stimuleren elkaar om te reflecteren op de praktische toepassing van deze kernwaarden en elkaar hierop aan te spreken. Deze gezamenlijke inspanning versterkt onze identiteit en draagt bij aan een cultuur van integriteit en samenwerking. Hieronder leest u het resultaat van 2023.

Eigenaarschap

- Ik draag actief bij om de gestelde organisatiedoelen te halen
- Ik pak actief de regie wanneer ik verbeterkansen signaleer
- Ik durf risico's aan te gaan in lijn met de strategie/visie van de organisatie

Betrouwbaarheid

- Ik kom mijn afspraken na
- Ik ben transparant in mijn handelingen & communicatie
- Ik handel naar de gedragscode van MLE

Samenwerking

- Ik neem zelf initiatief om collega's actief op te zoeken
- Wanneer iemand mij om hulp vraagt bied ik actief deze hulp aan
- Ik werk op zo'n wijze samen dat er een duidelijke afronding / oplevering is waarbij afdelingsbelangen "geborgd" zijn

3. Onze maatschappelijke verbintenis

Bij Mitsubishi Forklift Trucks, het toonaangevende merk dat wij beheren, geloven we sterk in de kracht van samenwerking om een duurzame toekomst te creëren. Onze betrokkenheid gaat verder dan het leveren van hoogwaardige logistieke oplossingen; het omvat ook de verantwoordelijkheid die we dragen ten opzichte van mens, milieu en maatschappij. Ook sluiten we hiermee aan bij het duurzaamheidsbeleid van onze moederorganisatie [MHI](#). Onder andere door te streven naar CO₂-neutraal te zijn in 2040.

We streven naar de volledige integratie van MVO in zowel ons beleid als onze bedrijfsvoering. Een cruciaal aspect hiervan is de voortdurende uitbreiding en transparantie van ons MVO-beleid voor zowel externe als interne belanghebbenden. In lijn met deze toewijding zullen we ons laten certificeren voor de MVO-Prestatieladder trede 3 door een externe auditor, wat een praktische toepassing is van de ISO 26000.

3.1 Ons MVO-beleid


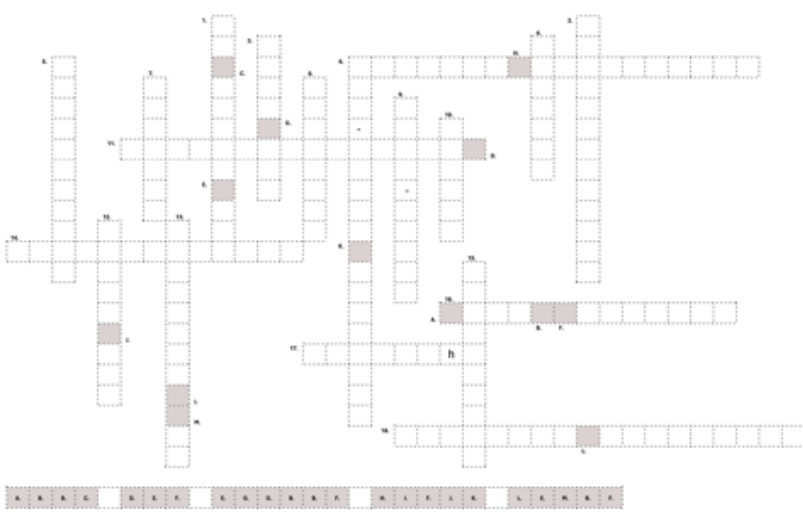
Met een groep collega's zijn we sinds 2022 in gesprek over de betekenis van MVO voor ons bedrijf. Dit heeft geleid tot constructieve gesprekken waarbij we stevige ambities hebben bepaald, waaronder het behalen van certificering voor de [MVO-Prestatieladder](#) trede 3. We zullen deze certificering eerst implementeren bij onze Nederlandse divisie, LNL, en vervolgens uitbreiden naar Logisnext Benelux. Deze ambitie benadrukt onze voortdurende toewijding aan MVO en onze inzet voor een positieve impact op zowel het bedrijfsleven als de bredere maatschappij, mens en milieu.

We hebben gemerkt dat MVO voor veel mensen binnen onze organisatie een abstract begrip is. Daarom hebben we gezocht naar een eenvoudige definitie van MVO. We integreren dit eveneens in ons onboarding programma, zodat nieuwe collega's bekend worden met MVO in relatie tot ons bedrijf.

Naast het formuleren van een eenvoudige definitie van MVO, hebben we het afgelopen jaar gewerkt aan een MVO-beleid dat van toepassing zal zijn op LNL. Als u geïnteresseerd bent in ons MVO-beleid, nodigen wij u van harte uit om contact op te nemen met onze HQSE-manager via deze [link](#).

De praktijk leert ons dat MVO vaak als een abstract begrip wordt beschouwd, vooral door collega's die er niet direct mee in aanraking komen. 'Om onze collega's meer vertrouwd te maken met MVO en wat LNL op dit gebied doet, zullen we in 2024 een communicatiecampagne lanceren.'

We streven ernaar dit op een ludieke manier te organiseren, bijvoorbeeld door MVO-spelletjes te introduceren met MVO-bewuste prijzen en door aandacht te besteden aan dit onderwerp in onze jaarlijkse geschenken, zoals eerlijke chocola toe te voegen aan het paasgeschenk.

MVO-KRUISWOORDPUZZEL
LOGISNEXT NL

Horizontaal

6 Hier kun je terecht wanneer je binnen onze organisatie geen gehoor vindt voor je verhaal.

11 Zij vermenigwoordigen de collega's in het overleg met het MT.

14 Waar nodig helpen we elkaar en ... we onze collega's.

16 Het zijn universele vrijheden, die voor ons allemaal gelden.

17 Er is extem ... op onze financiële boekhouding, en compliance verplichtingen.

18 Hierop staan jouw verantwoordelijkheden en taken beschreven.

Verticaal

1 Waar mogelijk, ... we om onze milieu-impact te verminderen.

2 Na afloop van tijdelijke contracten hopen we dit aan zoveel mogelijk collega's te kunnen bieden.

3 Wanneer je een aantal jaren bij ons in dienst bent, viëren we samen jouw ...

4 Wat tonen we voor elkaar?

5 In de ... staat wat wij belangrijk vinden.

6 Veiligheid hebben wij hoog in het vaandel, daarom zijn we ...

7 We zijn ... van meerdere goede doelen en verenigingen.

8 Wanneer je je vaardigheden wilt verbeteren of iets nieuws wilt leren, kan je dit in overleg met je leidinggevende volgen.

9 Wij vinden het belangrijk dat je niet overspannen raakt, daarom is er aandacht voor je ... balans.

10 Iedereen wordt bij ons gelijk behandeld en bieden we gelijk ...

12 Op SharePoint hebben we beschrijvingen van onze activiteiten. Dit noemen we ook wel ...

13 Wat doe je met bruikbaar materiaal dat gerecycled kan worden?

15 Steeds meer van onze auto's en machines zijn ...

“Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen gaat over bedrijven die naast winst maken, ook aandacht hebben voor **mensen, de planeet en de samenleving**. Het houdt in dat wij positief bezig zijn met hoe we omgaan met onze werknemers, de impact op het milieu verminderen en bijdragen aan de gemeenschap (omgeving) waarin we actief zijn.”

Onze definitie van MVO

3.2 Relevantiebepaling MVO-thema's

Tijdens onze gesprekken met collega's hebben we de MVO-thema's besproken, die zijn afgeleid van de MVO-Prestatieladder en de Sustainable Development Goals (SDG's). We streven ernaar een dieper inzicht te krijgen in hoe onze activiteiten zich verhouden tot deze verschillende thema's. Als resultaat van deze gesprekken hebben we de relevantie van de thema's beoordeeld, variërend van zeer relevant tot minder relevant. Wanneer we een thema als minder relevant beschouwen, betekent dit niet dat we het volledig negeren of er niets meer aan willen doen. Onze beoordelingen zijn gebaseerd op de voortdurend veranderende samenleving en de relevantie die we zien voor onze organisatie, vanuit intern en extern perspectief. Onderstaand leest u het resultaat van deze relevantiebepaling over het jaar 2023. In [bijlage 1](#) vindt u de toelichting op de verschillende MVO-thema's.

Zeer relevant	Relevant	Minder relevant
<ul style="list-style-type: none"> • Behoorlijk bestuur • Werkgelegenheid • Verhouding tussen werkgever en werknemer • Gezondheid en veiligheid • Opleiding en onderwijs • Diversiteit en kansen • Flexibele arbeidskrachten • Gezondheid en veiligheid van consumenten • Productinformatie • Energie • Transport • Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap • Bijdrage aan het economische systeem 	<ul style="list-style-type: none"> • Strategie en beleid • Gelijke behandeling • Vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandelingen • Concurrentiebelemmerend gedrag • Grondstoffen • Directe economische waarden die zijn gegeneerd en gedistribueerd 	<ul style="list-style-type: none"> • Kinderarbeid • Gedwongen en verplichte arbeid • Beveiligingsbeleid • Rechten inheemse bevolking • Effecten op de samenleving • Corruptie • Publiek beleid • Marketing en communicatie • Privacy van klanten • Water • Biodiversiteit • Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

'In 2024 streven we naar een grotere betrokkenheid van onze (externe) belanghebbenden bij het bepalen van de relevantie van MVO-thema's.' Als u als geïnteresseerde in onze onderneming hieraan wilt bijdragen, nodigen we u uit om contact op te nemen met onze HQSE-manager. Dit kan via onze website, door te klikken op deze [link](#).

De zeer relevante thema's hebben, met uitzondering van het onderwerp 'behoorlijk bestuur', ook betrekking op de Sustainable Development Goals (SDG's). In [bijlage 2](#) vindt u een overzicht van de SDG's die gerelateerd zijn aan de zeer relevante MVO-thema's voor Logisnext.



4. Onze MVO-prestaties over 2023

In dit hoofdstuk delen we graag onze MVO-prestaties van 2023 met u. Deze prestaties zijn gerelateerd aan de belangrijke MVO-thema's die we eerder in dit jaarverslag hebben besproken. Voor elk thema hebben we beleid ontwikkeld, relevante KPI's vastgesteld en onze prestaties gemeten om concrete verbeterdoelstellingen te formuleren. Indien beschikbaar, kijken we terug over de afgelopen drie jaar. Wanneer dit niet mogelijk is, komt dat vaak doordat dit het eerste jaar is waarover we dergelijke prestaties meten. Wanneer in de komende jaren KPI's veranderen, lichten we dat toe. U kunt de ontwikkelingen de komende jaren volgen in onze jaarverslagen.

4.1 Doen wat juist is

We streven ernaar volledig te voldoen aan lokale wet- en regelgeving. Om dit te waarborgen, laten we ons regelmatig beoordelen door verschillende instanties, waaronder onze moederorganisatie MLE en het gerenommeerde accountancybureau Deloitte. Met betrekking tot het thema 'behoorlijk bestuur' is het voor ons belangrijk om te monitoren of we voldoen aan wet- en regelgeving. Zo ook de boekhouding in relatie tot onze ondernemingsvorm.

Het financiële boekjaar van LNL wijkt af van de Nederlandse jaarcyclus van januari tot en met december en volgt daarentegen de traditionele Japanse cyclus. Bij onze organisatie loopt het boekjaar van april tot en met maart. Hierdoor kunnen we momenteel nog niet onze prestaties van het laatste boekjaar met u delen. Echter, we zijn wel in staat om onze prestaties over 2021/2022 en 2022/2023 met u te delen. Zie hiervoor onderstaande tabel.

2021/2022	2022/2023	2023/2024
Een positieve beoordeling van de auditor: voldoen aan wet- en regelgeving.	Een positieve beoordeling van de auditor: voldoen aan wet- en regelgeving.	...

Tabel 1: Conclusie van de beoordeling van de boekhouding door Deloitte

Tweejaarlijks controleert MLE ons op naleving van wet- en regelgeving. Hierbij hoort ook een compliance-training die onze medewerkers moeten volgen via onze eigen Logisnext Academy. Meer hierover wordt later in dit jaarverslag besproken.

In onderstaande tabel presenteren we het aantal aanbevelingen dat door MLE is vastgesteld tijdens de laatste audit. In 2022 lag de focus op onze leasingactiviteiten, activiteiten voor kortetermijnverhuur en serviceactiviteiten. Daarnaast zijn de aanbevelingen uit het vorige auditrapport van 2019 besproken.

2022			2024		
11 aanbevelingen			... aanbevelingen		
High	Medium	Low	High	Medium	Low
2	7	2

Tabel 2: Resultaten compliance check MLE

Ongeveer vijf maanden na het opleveren van het auditrapport zijn alle aanbevelingen door onze organisatie behandeld, en waar nodig zijn stappen ondernomen om aan onze compliance verplichtingen te voldoen. We zijn blij met de collega's die zich toegewijd hebben ingezet om deze aanbevelingen op te volgen en zo onze organisatie naar een hoger niveau hebben gebracht.

Zoals benoemd organiseert MLE tweejaarlijks een compliance training voor de medewerkers, gericht op het bewustzijn en het kennisniveau rondom wet- en regelgeving. De laatste keer dat deze training is uitgezet, was in 2022. Hierbij is voor ons belangrijk het percentage collega's dat de training heeft doorlopen.

	Aantal cursisten		Afgerond		Gestart		Niet gestart	
2022	276	100%	244	88,4%	3	1,1%	29	10,5%
2024

Tabel 3: Aantal respondenten tweejaarlijkse compliance training

Helaas is het in 2022 niet gelukt om alle medewerkers de training te laten volgen. Onze ambitie is om hierin voortdurend te verbeteren en onze medewerkers actief bij dit proces te betrekken. Daarom hebben we voor het komende jaar de volgende doelstelling vastgesteld:

- *'In 2024 wordt vanuit MLE een nieuwe compliance-check training uitgezet via de MLE Logisnext Academy. Hierbij moet in 2024 100% van de NL-medewerkers de training hebben doorlopen.'*

Dit is exclusief collega's die langdurig (+ 9 maanden) afwezig zijn.

Onze gedragscode

Binnen de compliance training besteden we ook aandacht aan de gedragscode, een uitgebreid document dat ons ethisch kader belicht. Dit document is opgesteld met de hulp van onze moederorganisatie, waaraan we ons hebben gecommitteerd. Echter, we zien uitdagingen om dit concreet te implementeren binnen onze organisatie en in onze relaties met interne en externe partners. Op dit moment wordt het voornamelijk gezien als een omvangrijk document, dat praktische weerstand oproept bij toepassing binnen de organisatie. Desalniettemin blijken de thema's wel te leven wanneer individuele gesprekken met medewerkers worden gevoerd. Voor het komende jaar hebben we de volgende doelstelling vastgesteld:

- *'In 2024 zullen we werken aan een eigen gedragscode voor Logisnext, die wordt geïnspireerd door de organisatiebrede gedragscode. Het doel is om een beknopter document te creëren waarin de kernpunten duidelijk naar voren komen.'*

Zo hopen we te voldoen aan onze compliance verplichtingen en door te werken volgens een ethisch kader dat binnen de organisatie wordt nageleefd, streven we ernaar **een extra stap te zetten in het doen van wat juist is.**

4.2 Werken aan goed werkgeverschap

Bij ons staat de zorg voor onze collega's centraal, dat is simpelweg hoe we werken. We vinden loyaliteit belangrijk en streven naar stabiliteit en een gezond financieel beleid. Door constant te evalueren en proactief te handelen, proberen we banen te behouden, zelfs als de markt schommelt.

We investeren in de ontwikkeling van onze medewerkers via verschillende kanalen, zoals de Logisnext Academy en individuele groeimogelijkheden. Hierdoor blijven veel collega's graag jarenlang bij ons werken, in verschillende functies.

We willen gewoon een goede werkgever zijn en blijven altijd zoeken naar manieren om dat te verbeteren. Zo geven we bijvoorbeeld afstudeerders de ruimte om onafhankelijk onderzoek te doen naar HR-thema's binnen ons bedrijf. De afgelopen jaren hebben we onderzocht hoe we inclusiever kunnen worden als werkgever, hoe we de duurzame inzetbaarheid van onze collega's kunnen vergroten en hoe we onze interne communicatie kunnen verbeteren. Deze bescheiden inspanningen laten zien dat we constant streven naar een betere werkomgeving voor iedereen.

Bouwen aan een zekere toekomst

Dit doen we onder andere omdat we streven naar betrouwbaar werkgeverschap voor onze medewerkers en willen vasthouden aan de **werkgelegenheid** die we creëren. We vermijden onnodige risico's die een negatieve invloed zouden kunnen hebben op de werkgelegenheid van onze collega's. Op deze manier werken we aan een stabiele toekomst voor onze medewerkers, waarbij we hun banen behouden. Om ons succes op dit gebied te meten, analyseren we verschillende aspecten, waaronder het aantal vaste aanstellingen dat we onze collega's jaarlijks kunnen aanbieden. De resultaten hiervan worden weergegeven in de tabel hieronder.

	Aantal FTE	Aantal gewerkte uren	Aantal vaste aanstellingen	Instroom (FTE)	Uitstroom (FTE)
2022	199	523.970	1	39	30
2023	247	523.476	8	44	39
2024

Tabel 4: Overzicht personeelszaken Logisnext NL

Ons personeelsverloop wordt voornamelijk beïnvloed door de krapte op de arbeidsmarkt, vooral voor technische collega's. Deze uitdaging is niet uniek voor ons; vele andere bedrijven ervaren dezelfde moeilijkheden. Net zoals wij, spannen ook andere werkgevers zich in om geschikte (technische) professionals aan te trekken (waardoor onze collega's ook benaderd worden) en te behouden. Het is van essentieel belang dat we investeren in het binden en boeien van onze collega's. Verbinding, begeleiding en ontwikkeling zijn hierbij cruciale aspecten, waar we later in dit document op terug zullen komen.

Elke collega die bij ons in dienst is, kan vertrouwen op een arbeidsovereenkomst waarin de rechten en plichten van de medewerker zijn vastgelegd. Daarnaast hebben we verschillende beleidsdocumenten en regelingen waarin arbeidsvoorwaarden beschreven staan, zoals een arbeidsvoorwaardenreglement, thuiswerkrichtlijnen met een thuiswerkbudget, een autoregeling, een pensioenregeling, enzovoort. Hiermee streven we ernaar een betrouwbare werkgever te zijn voor onze medewerkers, waarbij zij weten wat ze aan ons hebben, en wij op onze beurt hetzelfde verwachten. Dit proberen wij periodiek met hun te weerspiegelen, middels een tevredenheidsonderzoek onder onze medewerkers (MTO) en individuele gesprekken.

Medewerkerstevredenheid & wederzijdse verwachtingen

In de tabel hieronder delen we de resultaten met betrekking tot MVO van het MTO van 2023. We streven ernaar dit te ondersteunen door jaarlijks individuele gesprekken te voeren met onze medewerkers en tweejaarlijks een MTO uit te voeren. Het volgende onderzoek zal plaatsvinden in 2025.

	Met respect worden behandeld	Trots om bij Logisnext te mogen werken	Nog lang bij Logisnext willen werken	Een goed beeld van mogelijke carrierepaden
2023	96% eens 1% neutraal 3% oneens	94% eens 6% neutraal 0% oneens	80% eens 8% neutraal 12% oneens	59% eens 14% neutraal 27% oneens
2025

Tabel 5: MVO-gerelateerde vragen in MTO m.b.t. de Nederlandse divisie.

In 2023 hebben we over het algemeen een goede score behaald, daar zijn we blij mee. Een groot aantal punten wordt positief beoordeeld en de betrokkenheid heeft een mooie score van **81%**. Daar mogen we trots op zijn, maar we zien ook ruimte voor verbetering. Daarom hebben we voor 2024 verschillende projecten gepland, waarvan sommige al zijn gestart in 2023 en andere dit komende jaar zullen beginnen. Zoals 'Project UP!', een Lean-traject waarin de focus ligt op het verbeteren van de onderlinge samenwerking tussen afdelingen.

Naast de arbeidsovereenkomst en aanvullende reglementen hebben we in 2018 specifieke functieprofielen opgesteld voor alle functies. Deze profielen bevatten een gedetailleerde beschrijving van de taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en vereiste competenties. Op deze manier streven we ernaar de **relatie tussen werkgever en werknemer** te versterken en een helder verwachtingsmanagement te implementeren.

Sinds 2018 is onze organisatie snel gegroeid en hebben we nieuwe functies gecreëerd, wat heeft geleid tot een kloof (GAP). Ons doel is om voor alle functies een gedetailleerde functiebeschrijving te hebben. Daarvoor hebben we de volgende doelstelling geformuleerd:

- *'In 2024 gaan we de functies beschrijven die nog niet beschreven zijn en gaan we functies actualiseren die niet beïnvloed worden door lopende verbeterprojecten m.b.t. procesoptimalisatie en structuurveranderingen.*

Een veilige werkomgeving voor onze medewerkers

Logisnext Benelux zet zich voortdurend in voor de **gezondheid en veiligheid** van onze medewerkers en afnemers, een topprioriteit binnen onze organisatie. Met strikte protocollen, een VCA**-certificering, het proactief aanbieden van een preventief medisch onderzoek (PMO), en ondersteuning op het gebied van fysieke en mentale gezondheid evalueren we regelmatig ons veiligheidsbeleid en optimaliseren we dit naar actuele en te verwachten wet- en regelgeving. Indien onze interne normen strikter zijn dan de geldende wet- en regelgeving, hebben onze eigen normen de voorkeur.

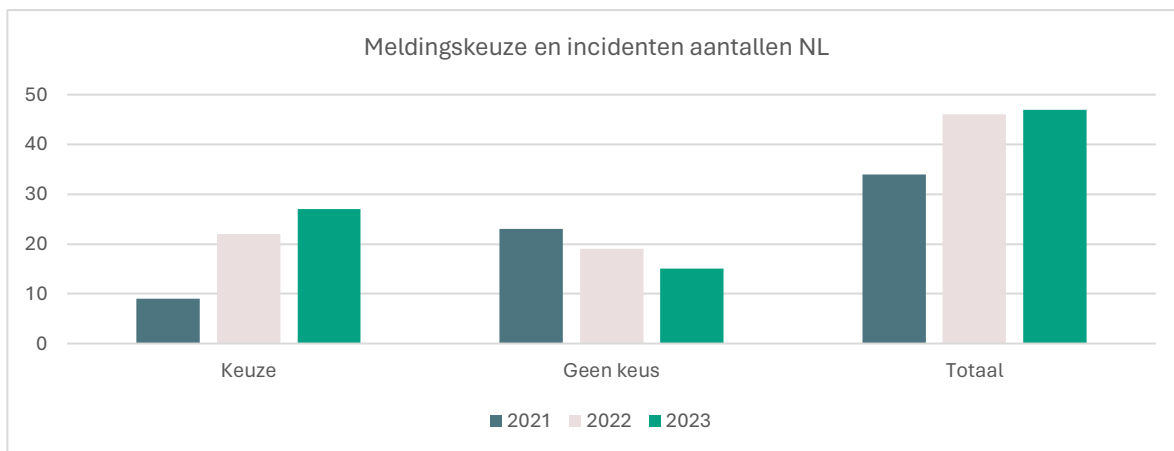
Op de werkvloer kunnen fouten helaas niet altijd worden voorkomen, dat is een realiteit. Daarom investeren wij aanzienlijk in het bevorderen van veiligheidsbewustzijn en stimuleren we onze collega's om incidenten te melden. Op deze manier kunnen we snel reageren en de mogelijke schade beperken. Bovendien investeren wij financieel in de werkplaatsen van onze klanten, waar onze collega's actief zijn, om ervoor te zorgen dat deze ook voldoen aan onze veiligheidsnormen. Een voorbeeld hiervan is onze werkplaats bij KLM en Tata Steel. Om onze prestaties transparant te communiceren aan onze bezoekers, hebben we bij onze locaties in Enschede en Rijswijk een digitaal bord opgehangen waarop het aantal dagen zonder ongelukken wordt weergegeven. In 2024 streven we ernaar ons record te verbreken.



In de onderstaande grafiek delen wij onze prestaties met betrekking tot incidentmeldingen met u.



Natuurlijk streven we ernaar om binnen onze organisatie helemaal geen ongelukken te hebben. Dat is onze topprioriteit. Helaas hebben we dit niveau nog niet bereikt. Desondanks maken we wel degelijk vooruitgang. Zoals hierboven te zien is, neemt het aantal vrijwillige incidentmeldingen juist toe. Dit duidt naar onze mening op een groter veiligheidsbewustzijn onder de medewerkers en hun bereidheid om potentieel onveilige situaties te melden. We waarderen het enorm wanneer collega's situaties die zij als onveilig beschouwen bij ons melden. Op die manier kunnen we leren van deze situaties en corrigerende of zelfs preventieve maatregelen nemen om in de toekomst een nog veiligere werkomgeving te creëren.

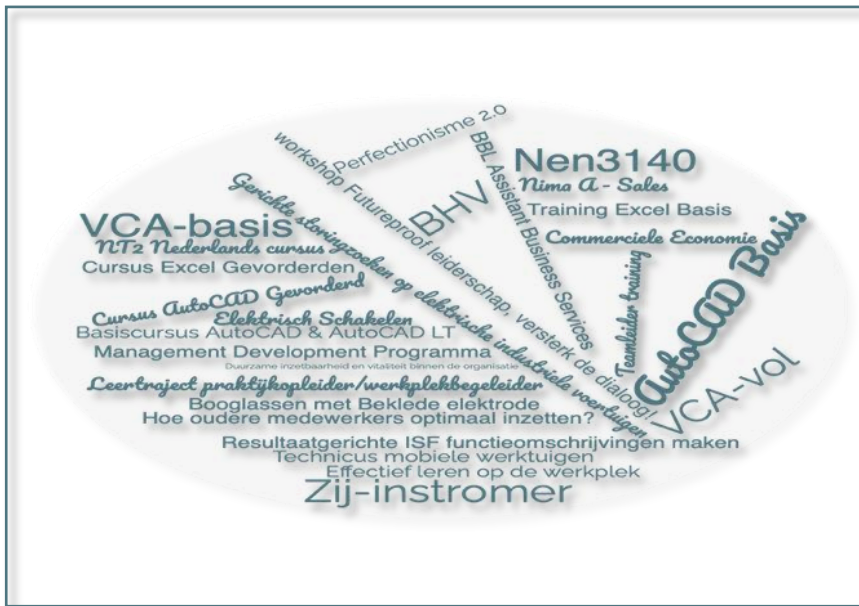


Als bedrijf streven we voortdurend naar verbetering van veiligheid en kwaliteit en zijn we trots op onze VCA** en ISO 9001 certificeringen die hiervoor staan. Om ook aan onze compliance verplichtingen te voldoen, hebben we onlangs onze Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) vernieuwd. Hieruit is een uitgebreid actieplan voortgekomen, waar onze eigen HQSE-manager nu coördinerend aan werkt. Voor 2024 hebben we de volgende doelstelling geformuleerd:

- *‘Voltooien van de openstaande actiepunten in het plan van aanpak voor de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E), met als doel het zorgvuldig afronden van alle noodzakelijke stappen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden en het waarborgen van een gezonde en veilige werkomgeving.’*

Ruimte voor individuele en collectieve ontwikkeling

Naast het bieden van een gezonde en veilige werkomgeving, vinden we het als werkgever belangrijk om onze collega's een platform te bieden voor zowel **persoonlijke als professionele ontwikkeling**. Op deze manier streven we ernaar om onze medewerkers toekomstbestendig te maken en hun competenties te versterken, zowel binnen hun huidige functie als voor mogelijke groei in hun loopbaan binnen onze organisatie. We zijn trots op de diverse loopbanen van collega's die al tientallen jaren bij ons werken en verschillende functies hebben vervuld. Zij zijn waardevolle ambassadeurs voor de doorgroeimogelijkheden binnen LNL. Ook in 2023 hebben onze medewerkers zich volop ontwikkeld. Hieronder ziet u een overzicht van enkele opleidingen die zij dat jaar hebben gevolgd, weergegeven in een woordenweb.



Naast de vrije ruimte die collega's hebben, zijn er ook functie verplichte opleidingen. Deze zijn voornamelijk VCA-gerelateerde opleidingen, dan wel opleidingen die een rijbewijs opleveren voor een intern transportmiddel.

	2023	2024
VCA	1	...
Rijbewijs	0	

Tabel 6: Afwijkingen op functie verplichte opleidingen.

Er dient een voetnoot te worden toegevoegd over de afwijkingen in 2023, veroorzaakt door langdurig ziekteverzuim van een collega. Daarnaast werden voorheen dergelijke gegevens niet bijgehouden, en in de praktijk werden afwijkingen niet geregistreerd maar onmiddellijk aangepakt. Om onze prestaties in de toekomst beter te kunnen meten, hebben we een concrete doelstelling vastgesteld om onze databetrouwbaarheid te vergroten. Hierdoor kunnen we ook in de toekomst werken aan specifieke verbeterdoelstellingen. De doelstelling is als volgt beschreven:

- 'Om de databetrouwbaarheid van het aantal afwijkingen binnen de functie verplichte opleidingen te verbeteren, zullen we in 2024 de geldigheidsdatum van zowel het voorlaatste als het huidige certificaat monitoren.'

Naast de vereiste VCA-certificering voor medewerkers in specifieke functies, hechten we er ook waarde aan dat ons salespersoneel op de hoogte is van de veiligheidsvoorschriften. Daarom hebben we voor het komende jaar de volgende doelstelling vastgesteld:

- *'Het behalen van VCA-diplomerings voor het sales (buitendienst) team, met als doel het verzekeren van veiligheidsstandaarden en -procedures in overeenstemming met de VCA-normen en bewustwording creëren rondom deze VCA-normen.'*

Een respectvolle werkvloer

Elke collega verdient gelijke kansen om zich binnen onze organisatie te ontwikkelen, en dit geldt ook voor potentiële collega's die graag bij ons willen werken. We staan dan ook voor **diversiteit en gelijke kansen** voor onze medewerkers. Deze toewijding wordt weerspiegeld in onze organisatiebrede gedragscode en in de vacatures die we intern en extern verspreiden. De inhoud van de onderstaande afbeelding is hierin opgenomen en onze HR-afdeling ziet toe op de naleving ervan.

Logisnext Netherlands B.V. is een werkgever die gelijke kansen biedt en niet discrimineert op grond van leeftijd, ras, religie, etnische afkomst, geslacht, seksuele geaardheid of handicap bij de werving, selectie en tewerkstelling.

Betekent dit dat wij foutloos zijn? Daar gaan we wel voor. Als onze collega's het echter anders ervaren, of om andere redenen behoefte hebben aan een luisterend oor, kunnen zij terecht bij een vertrouwenscontactpersoon. Intern is de direct leidinggevende het eerste aanspreekpunt voor de collega en kan een collega ook terecht bij de hogere leidinggevende of bij HR. Als een collega behoefte heeft aan een luisterend oor buiten de organisatie, kan de collega contact opnemen met onze vertrouwenscontactpersoon bij het GIMD. Op de volgende pagina staat een tabel waarin we laten zien hoe vaak hiervan gebruik wordt gemaakt.

2021	2022	2023
In dit jaar is geen beroep gedaan op de vertrouwenspersoon.	In dit jaar is 1 keer beroep gedaan op de vertrouwenspersoon.	In dit jaar is er minimaal beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon. Omdat het een klein aantal of geen meldingen betreft, kan er geen nadere toelichting worden gegeven zonder het risico op herleidbaarheid te lopen.

Tabel 7: Aantal meldingen bij de externe vertrouwenscontactpersoon.

We zien het belang van flexibele arbeidskrachten, vooral in een tijd van een krappe arbeidsmarkt waar het uitdagend is om vast en gekwalificeerd personeel te vinden. Om deze reden werken we nauw samen met uitzendbureaus om ons te ondersteunen en ons zoekgebied te verbreden.



Met betrekking tot de inzet van flexibele arbeidskrachten meten we onze prestaties aan de hand van twee KPI's: het aantal incidenten met betrekking tot schijnzelfstandigheid en het aantal uren dat door onze flexibele arbeidskrachten wordt gewerkt. Wat betreft het aantal incidenten met betrekking tot schijnzelfstandigheid streven we naar nul incidenten.

	2021	2022	2023
Aantal incidenten van schijnzelfstandigheid	0	0	0
Inzet flexibele arbeidskrachten	2938 uur	5811 uur	6153 uur
Aantal uren & gemiddelde uurprijs	€75,- per uur	€80,- per uur	€85,- per uur

Tabel 8: KPI's rondom flexibele arbeidskrachten.

We voorzien niet dat de inzet van flexibele arbeidskrachten in de toekomst zal afnemen. Om deze reden streven we ernaar om onze prestaties met betrekking tot de bescherming van flexibele arbeidskrachten te monitoren, evenals de prestaties van onze leveranciers, waaronder uitzendbureaus. Daarom hebben we voor het komende jaar de volgende doelstelling vastgesteld:

- *In 2024 zullen we onderzoeken of onze leveranciers van flexibele arbeidskrachten voldoen aan de Wet Ketenaansprakelijkheid door bijvoorbeeld te voldoen aan de NEN 4400-norm of een vergelijkbare standaard, inclusief een (zelf)verklaring. Dit alles om misbruik met betrekking tot de inzet van flexibele arbeidskrachten te voorkomen.*

We willen ook beleid ontwikkelen voor onze 'operationele' flexibele arbeidskrachten, waarin richtlijnen en procedures worden vastgesteld voor het beheer en de omgang met deze arbeidskrachten binnen onze organisatie, evenals hun voorzieningen. Met 'operationele' flexibele arbeidskrachten bedoelen we degenen die werkzaam zijn in operationele functies binnen het hoofdproces, zoals servicemonteurs of monteurs op de werkplaats. Daarom is de volgende doelstelling vastgesteld voor het komende jaar:

- *'Het ontwikkelen en implementeren van een beleid voor 'operationele' ingehuurd ZZZP'ers, met als doel het creëren van duidelijke richtlijnen en procedures voor de omgang met en het beheer van ZZZP'ers. Dit betreft ZZZP'ers die worden ingehuurd voor de uitvoering van de primaire processen.'*

4.3 Consumenten aangelegenheden

Net zoals we ons inzetten voor de gezondheid en veiligheid van onze medewerkers, hechten we ook veel belang aan de veiligheid van onze consumenten, de gebruikers van onze machines. Daarom ondernemen we verschillende activiteiten om onze klanten goed te informeren over onze trucks. We werken uitsluitend met BMWT-gecertificeerde machines, die jaarlijks worden geëvalueerd door onze gespecialiseerde servicemonteurs. Dit geldt ook voor trucks die terugkeren van klanten en gereed worden gemaakt voor de tweedehandsmarkt. We keuren deze trucks op relevante veiligheidsaspecten, en indien ze positief worden beoordeeld, ontvangen ze het BMWT-keurmerk.

Om onze prestaties op dit gebied te volgen, houden we het percentage van tijdige keuringen bij. Ons doel is dat 95% van de trucks die onder ons beheer vallen tijdig worden gekeurd voor het BMWT-keurmerk. In de praktijk is het helaas duidelijk geworden dat we op dit moment de gegevens niet nauwkeurig kunnen monitoren, omdat ze als onbetrouwbaar worden beschouwd. Daarom zullen we het komende jaar binnen ons ERP-systeem de kwaliteit van onze gegevens verbeteren, zodat we in de toekomst ook onze prestaties hierop kunnen meten.

- *'Verbeteren van de datakwaliteit binnen het ERP-systeem om de nauwkeurigheid van het gemeten percentage te verhogen.'*

Naast het belang van BMWT-keuringen streven we ernaar om volledige en transparante productinformatie te bieden over onze trucks. Op onze website delen we uitgebreide productdetails en daarnaast ontvangen onze klanten volledige gebruikers- en producthandleidingen. Indien nodig bieden we ook trainingen aan om klanten te onderwijzen over het gebruik van specifieke trucks. We voorzien ook onze servicemonteurs en salesmedewerkers van producttraining over deze trucks, zodat zij gebruikers ook kunnen begeleiden bij het gebruik van de machine.

In 2024 streven we ernaar een klachtencoördinator aan te stellen, die verantwoordelijk zal zijn voor het afhandelen van inkomende klantklachten en het implementeren van corrigerende en preventieve maatregelen om toekomstige klachten over specifieke onderwerpen te voorkomen. Dit zal worden uitgevoerd volgens een speciaal opgezette klachtenprocedure. Voor het komende jaar hebben we de volgende doelstelling vastgesteld:

- *‘De implementatie van een klachtenprocedure realiseren, inclusief de introductie van een klachtencoördinator, met als doel het gestructureerd behandelen en oplossen van klachten binnen de organisatie.’*

4.4 Samen werken aan een schone toekomst

Bij Logisnext erkennen we de impact die we hebben op het milieu. Als een bedrijf dat trucks least en verkoopt, dragen we een verantwoordelijkheid voor de producten van onze moederorganisatie. We streven ernaar onze trucks optimaal te benutten, zodat ze hun volledige levensduur kunnen realiseren. Dit bereiken we door zorgvuldig en tijdig onderhoud uit te voeren en na afloop van een leasecontract trucks aan te bieden op de tweedehandsmarkt of bij handelaren, zodat ze een tweede leven kunnen krijgen.

Het is een prachtig resultaat als een truck na jaren van trouwe dienst nog steeds operationeel is na de verwachte levensduur. Daarom onderzoeken we grondig welke onderdelen vervangen kunnen worden om de levensduur van een truck te verlengen, waarbij we eerst kijken naar onderdelen van 'oude' trucks. Op deze manier streven we ernaar bij te dragen aan een circulaire economie.

Hoewel we trots zijn op deze inspanningen, erkennen we dat er ruimte is voor verbetering, vooral aan de achterkant van het proces. Zodra onderdelen of trucks buiten gebruik raken, verliezen we het zicht op hun verdere levensloop in de keten. Voorlopig accepteren we deze beperking en richten we ons op het verminderen van onze milieu-impact door ons te concentreren op ons energieverbruik en transport.

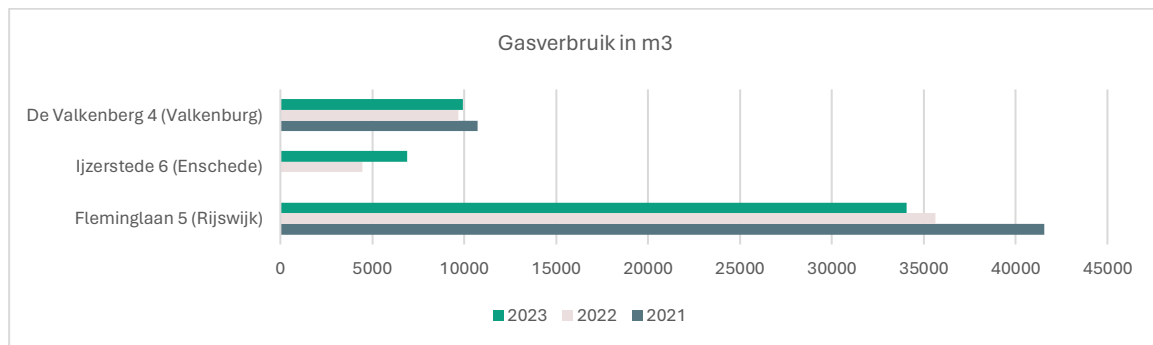
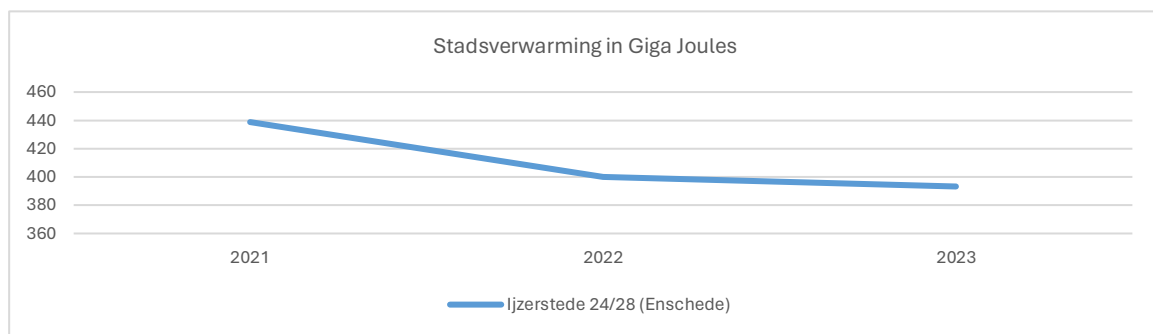
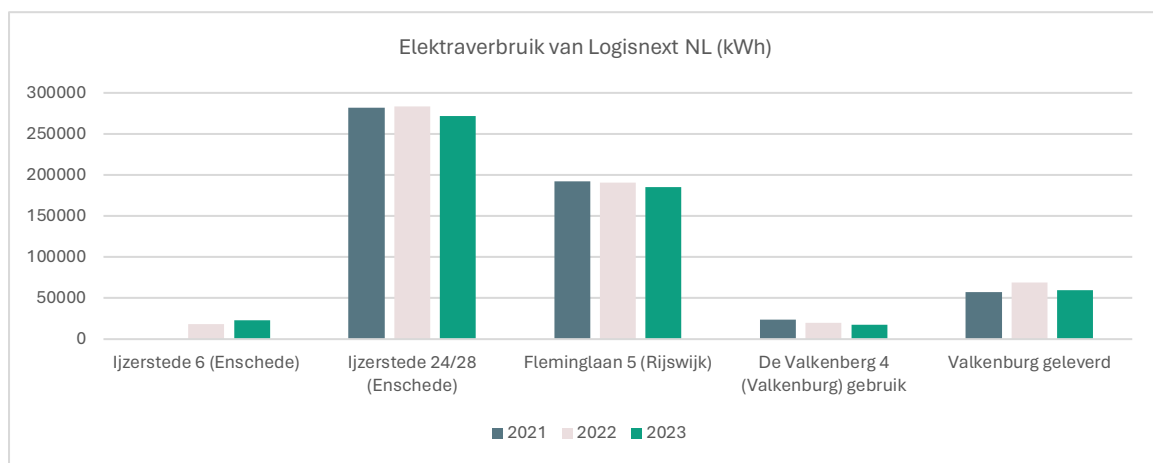
We streven ernaar om materialen optimaal te benutten, maar veiligheid staat altijd voorop. Als we niet kunnen garanderen dat gerecyclede onderdelen veilig zijn, kiezen we voor nieuwe producten en wordt het oude materiaal op een verantwoorde manier afgevoerd.



Energieverbruik LNL

Bij Logisnext worden onze energieprestaties elke vier jaar extern gecontroleerd via een audit. Tijdens deze audit onderzoeken we mogelijke energiebesparende maatregelen op al onze locaties. Deze maatregelen worden gedurende de vier jaar geïmplementeerd aan de hand van een actieplan voor energiebesparing, waarbij relevante stakeholders worden betrokken. Wanneer we een locatie huren, werken we nauw samen met de verhuurder om gezamenlijk energiebesparende opties te verkennen en, indien mogelijk, te implementeren.

Met LNL hebben we verschillende locaties verspreid over Enschede, Rijswijk, Valkenburg en Venlo. Deze locaties maken gebruik van diverse energiebronnen, zoals elektriciteit, stadsverwarming en gas. In deze paragraaf delen we onze energieprestaties over de afgelopen 3 jaar met u. Het is belangrijk op te merken dat de locatie IJzerstede 6 in Enschede in 2022 aan ons portfolio is toegevoegd als opslaglocatie. Hierdoor zijn er geen volledige gegevens beschikbaar voor het jaar 2022.



Bij het bekijken van deze cijfers valt op dat we erin geslaagd zijn om in 2023 op bijna elke locatie een vermindering van het energieverbruik te realiseren, een resultaat waar we blij mee zijn.

In de komende jaren staat ons bedrijf voor enkele veranderingen. In 2024/2025 zullen we onze locaties in Venlo en Valkenburg sluiten, terwijl we tegelijkertijd een nieuwe locatie in Roermond openen. Bij het selecteren van deze nieuwe locatie houden we rekening met de geldende duurzaamheidseisen, waardoor we onze inzet voor een groenere toekomst benadrukken.

Onze toewijding aan het verbeteren van onze energieprestaties blijft onverminderd. We blijven werken volgens een plan van aanpak om verdere vooruitgang te boeken. Als extra impuls hebben we enkele doelstellingen vastgesteld voor het komende jaar:

- *'Het updaten van de interne autoregeling (m.u.v. servicebussen), inclusief aanpassingen met betrekking tot brandstofkeuze.'*
- *'Voor de EED (Energy Efficiency Directive) en Energie-informatieplicht worden de kranen in het stookhok op locatie Rijswijk geïsoleerd, met als doel te voldoen aan de geldende energie-efficiëntienormen en -verplichtingen.'*
- *'In 2024 verbeteren we de zichtbaarheid van elektrische laadpalen in Rijswijk en Enschede, terwijl in Enschede de elektriciteitsvoorziening wordt aangepast om ons aanbod uit te breiden.'*

Op deze manier streven we er ook naar om het komende jaar actief stappen te ondernemen om onze duurzaamheidsinspanningen voort te zetten en onze milieu-impact verder te verminderen.

De CO₂-uitstoot van ons wagenpark

Onze milieu-impact wordt niet alleen beïnvloed door onze locaties en productie, maar ook door ons wagenpark. We concentreren ons de komende jaren allereerst op drie onderdelen:

1. De milieu-impact van onze servicemonteurs.
2. Het woon-werk verkeer van onze medewerkers.
3. Het elektrificeren van onze servicebussen.

Startend met **de milieu-impact van onze servicemonteurs**. Ons doel is om servicemonteurs zoveel mogelijk ter plaatse bij de klant te laten werken, waardoor hun rijtijd en uitstoot worden verminderd. Daarom hanteren we een reis/sleutelverhouding, waarbij onze planningsafdeling een cruciale rol speelt. Door regelmatige evaluatie van een optimale rayonverdeling proberen we reisaftanden te minimaliseren en zo onze ecologische voetafdruk te verkleinen, terwijl we de efficiëntie van onze servicemonteurs maximaliseren.

	2021	2022	2023
Beschikbare uren	89.479,1	94.043,82	102.151,1
% reisure	15,59 %	16,15 %	14,43 %
% werkuren	84,41 %	83,85 %	85,57 %

Tabel 9: Reis / sleutelverhouding servicemonteurs LNL.

Voor het komende jaar hebben we enkele doelstellingen geformuleerd, wat ten gunste moet komen van onze milieu-impact ten aanzien van de transportbewegingen van onze servicemonteurs.

- *'Het optimaliseren van de verhouding tussen reizen en sleutelbeheer, met als doel efficiëntere inzet van onze servicemonteurs. In 2024 hopen we 2% reductie te realiseren op de gemiddelde reistijd landelijk.'*



Onze redenering is namelijk als volgt: door economisch te plannen en de gemiddelde reistijd van de monteurs in de regio te verminderen, dalen de kosten, wat gunstig is voor onze CO2-voetafdruk. Bovendien blijft er automatisch meer tijd over voor daadwerkelijke werkzaamheden.

Dan het **woon-werk verkeer**. We realiseren ons dat onze CO2-voetafdruk niet alleen wordt beïnvloed door onze servicemonteurs, maar ook door het 'woon-werk verkeer'. Om hierop actie te ondernemen, hebben we voor 2024 de volgende doelstelling geformuleerd.

- *'Het inzichtelijk maken van het woon-werkverkeer bij persoonsmobiliteit, met als doel het verkrijgen van helderheid en overzicht over de mobiliteitspatronen en CO2-uitstoot van medewerkers tijdens hun woon-werkverplaatsingen.'*

Nadat we inzicht hebben verkregen in onze uitstoot, kunnen we concrete doelstellingen en actieplannen opstellen om deze uitstoot te verminderen. Een voorbeeld hiervan is het verduurzamen van ons lease-wagenpark voor onze medewerkers. We willen hiermee een begin maken door voertuigen met een grote milieubelasting uit ons aanbod te verwijderen, en ons aanbod van elektrische en hybride auto's te verruimen. Daarom hebben we voor het komende jaar de volgende doelstelling vastgesteld:

- *'Het updaten van de interne autoregeling (m.u.v. servicebussen), inclusief aanpassingen met betrekking tot brandstofkeuze.'*

Tot slot onderzoeken we mogelijkheden om **onze eigen servicebussen te elektrificeren**. Deze initiatieven zullen we het komende jaar actief aanpakken. Hiervoor hebben we de volgende doelstellingen geformuleerd:

- *'In 2024 voeren we gesprekken met leveranciers om de eerste servicebussen te elektrificeren en zullen we een pilot uitvoeren om elektrische servicebussen te implementeren.'*

Totdat we een concreet beleid hebben om onze organisatiebrede doelstelling van CO2-neutraliteit in 2024 te bereiken, richten we ons op deze drie pijlers met betrekking tot ons wagenpark. Met als doel een beleid te ontwikkelen dat gericht is op het minimaliseren van onze CO2-voetafdruk, hebben we de volgende doelstelling vastgesteld:

- *'In 2024/2025 hebben we beleid ontwikkeld dat beschrijft hoe Logisnext tegen 2040 CO2-neutraal wil zijn.'*

Op deze manier beantwoorden we de oproep van onze Japanse moedermaatschappij om bij te dragen aan een CO2-neutrale samenleving.

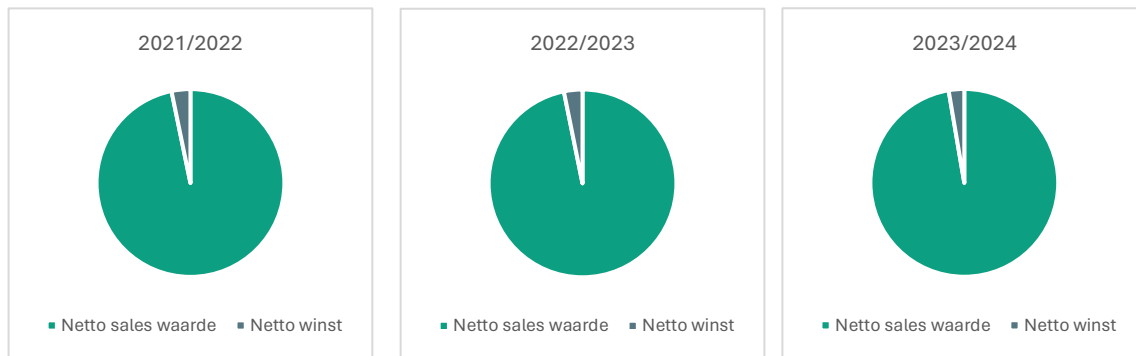


4.5 Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

We staan in verbinding met de maatschappij en dragen onder andere bij aan het verbeteren van loopbaanmogelijkheden, gelijkheid en kansen voor kinderen uit sociaal achtergestelde situaties. Maar ook als sponsor van verschillende stichtingen en verenigingen. Zowel financieel als met niet-financiële middelen, werken we samen met lokale en landelijke partners om de Nederlandse economie te ondersteunen. Dit doen we hoofdzakelijk met langetermijncontracten, wat stabiliteit biedt aan onze ketenpartners. Met onze leveranciers bespreken we hoe we het verschil kunnen maken op het gebied van verduurzaming en het naleven van internationale en nationale verdragen, zoals klimaatdoelstellingen.

Bijdrage aan het economische systeem

Zoals eerder benoemd, streven we ernaar een financieel stabiele organisatie te zijn, waarbij de baanzekerheid van onze medewerkers en die van onze toeleveranciers van groot belang is. Stabiliteit in prestaties en organische groei zijn essentieel om een stabiele samenwerking met onze partners in de keten te behouden. Daarom monitoren we samen de omzet- en winstcijfers, zie daarvoor onderstaande cirkeldiagrammen. Zoals gezegd wijkt ons boekjaar af van het kalenderjaar, zoals aan het begin van dit jaarverslag vermeld. Aangezien ons financiële boekjaar 2023/2024 nog niet is afgerond, zijn in dit cirkeldiagram 11 maanden opgenomen. We streven ernaar om in het volgende jaarverslag een volledig overzicht te presenteren.



Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap

Logisnext is een commerciële onderneming, wat inhoudt dat we ons ondernemingsbeleid met een focus op winstgevendheid vormgeven. Niettemin overstijgt onze identiteit puur streven naar winst. Als organisatie blijven we verbonden met onze omgeving en streven we ernaar een positieve impact te genereren in de samenleving. Dit realiseren we door samenwerkingen aan te gaan met goede doelen, verenigingen en onderwijsinstellingen. Echter, we erkennen dat deze inspanningen momenteel vaak ad hoc zijn, gebaseerd op individuele verbintenissen zonder een duidelijke langetermijnvisie. Daarom hebben we de volgende doelstelling vastgesteld:

- *‘In 2024/2025 hebben we beleid ontwikkeld om onze maatschappelijke rol en bijbehorende investeringen voor een meerjarige periode vast te leggen en te handhaven.’*

5. Onze MVO-doelstellingen voor 2024

In dit hoofdstuk presenteren we overzichtelijk onze MVO-doelstellingen voor het jaar 2024. We hebben niet alleen de doelstellingen zelf opgesomd, maar ook toegelicht welk lid van het managementteam eindverantwoordelijk is voor het monitoren van de voortgang en het behalen van deze doelstellingen.

MVO-gerelateerde doelstellingen

Doelstelling	Intern eind verantwoordelijk	MVO-gerelateerd thema
'In 2024 wordt vanuit MLE een nieuwe compliance-check training uitgezet via de MLE Logisnext Academy. Hierbij moet in 2024 100% van de NL-medewerkers de training hebben doorlopen.'	Managing Director	Behoorlijk bestuur
'In 2024 zullen we werken aan een eigen gedragscode voor Logisnext, die wordt geïnspireerd door de organisatiebrede gedragscode. Het doel is om een beknopter document te creëren waarin de kernpunten duidelijk naar voren komen.'	Managing Director	Behoorlijk bestuur
'In 2024 gaan we de functies beschrijven die nog niet beschreven zijn en gaan we functies actualiseren die niet beïnvloed worden door lopende verbeterprojecten m.b.t. procesoptimalisatie en structuurveranderingen.'	HR-director	Verhouding tussen werkgever en werknemer
'Voltooien van de openstaande actiepunten in het plan van aanpak voor de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E), met als doel het zorgvuldig afronden van alle noodzakelijke stappen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden en het waarborgen van een gezonde en veilige werkomgeving.'	Managing Director	Gezondheid en veiligheid
Om de databetrouwbaarheid van het aantal afwijkingen binnen de functie verplichte opleidingen te verbeteren, zullen we in 2024 de geldigheidsdatum van zowel het voorlaatste als het huidige certificaat monitoren.	Managing Director	Opleiding & Onderwijs
Het behalen van VCA-diplomering voor het sales (buitendienst) team, met als doel het verzekeren van veiligheidsstandaarden en -procedures in overeenstemming met de VCA-normen en bewustwording creëren rondom deze VCA-normen.	Commercial Director	Opleiding & Onderwijs
In 2024 zullen we onderzoeken of onze leveranciers van flexibele arbeidskrachten voldoen aan de Wet Ketenaansprakelijkheid door bijvoorbeeld te voldoen aan de NEN 4400-norm of een vergelijkbare standaard, inclusief een (zelf)verklaring. Dit alles om misbruik met betrekking tot de inzet van flexibele arbeidskrachten te voorkomen.	HR-Director & Financial Director	Flexibele arbeidskrachten
'Het ontwikkelen en implementeren van een beleid voor 'operationele' ingehuurde ZZP'ers, met als doel het creëren van duidelijke richtlijnen en procedures voor de omgang met en het beheer van ZZP'ers. Dit betreft ZZP'ers die worden ingehuurd voor de uitvoering van de primaire processen.'	Managing Director	Flexibele arbeidskrachten
'Verbeteren van de datakwaliteit binnen het ERP-systeem om de nauwkeurigheid van het gemeten percentage te verhogen ten behoeve van de BMWT-keuringen.'	Service Director	Productinformatie
'Het updaten van de interne autoregeling (m.u.v. servicebussen), inclusief aanpassingen met betrekking tot brandstofkeuze.'	Managing Director	Energie & Transport

Doelstelling	Intern eind verantwoordelijk	MVO-gerelateerd thema
'Voor de EED (Energy Efficiency Directive) en Energie-informatieplicht worden de kranen in het stookhok op locatie Rijswijk geïsoleerd, met als doel te voldoen aan de geldende energie-efficiëntienormen en -verplichtingen.'	Supply Chain Director	Energie
'In 2024 verbeteren we de zichtbaarheid van elektrische laadpalen in Rijswijk en Enschede, terwijl in Enschede de elektriciteitsvoorziening wordt aangepast om ons aanbod uit te breiden.'	Supply Chain Director	Energie
'Het optimaliseren van de verhouding tussen reizen en sleutelbeheer, met als doel efficiëntere inzet van onze servicemonteurs. In 2024 hopen we 2% reductie te realiseren op de gemiddelde reistijd landelijk.'	Service Director	Transport
'In 2024 voeren we gesprekken met leveranciers om de eerste servicebussen te elektrificeren en zullen we een pilot uitvoeren om elektrische servicebussen te implementeren.'	Service Director	Transport
'Het inzichtelijk maken van het woon-werkverkeer bij persoonsmobiliteit, met als doel het verkrijgen van helderheid en overzicht over de mobiliteitspatronen en CO2-uitstoot van medewerkers tijdens hun woon-werkverplaatsingen.'	HR-Director & Financial Director	Transport
'In 2024/2025 stellen we gezamenlijk beleid op om Logisnext tegen 2040 CO2-neutraal te maken, waarbij we onze verbintenis aan de doelstellingen van onze moederorganisatie in Japan integreren.'	Managing Director	Energie & Transport
'In 2024/2025 hebben we beleid ontwikkeld om onze maatschappelijke rol en bijbehorende investeringen voor een meerjarige periode vast te leggen en te handhaven.'	Managing Director & Financial Director	Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap
'De implementatie van een klachtenprocedure realiseren, inclusief de introductie van een klachtencoördinator, met als doel het gestructureerd behandelen en oplossen van klachten binnen de organisatie.'	Managing Director	Productinformatie
Het verkrijgen van kennis over rekenmethodes met betrekking tot de SROI-uren binnen Logisnext, met als doel transparantie en effectieve monitoring van Social Return on Investment (SROI)-inspanningen.	HR-Director	Diversiteit en Kansen

Overige MVO-doelstellingen

Doelstelling	Intern eind verantwoordelijk
In 2024 streven we naar een grotere betrokkenheid van onze externe belanghebbenden bij het bepalen van de relevantie van MVO-thema's.	Managing Director
We hebben dit beleid actief gecommuniceerd met onze collega's en organiseren in 2024 verschillende digitale tafelgesprekken om het gesprek aan te gaan over wat dit MVO-beleid betekent voor LNL.	Managing Director
Om onze collega's meer vertrouwd te maken met MVO en wat LNL op dit gebied doet, zullen we in 2024 een communicatiecampagne lanceren. Binnen een jaar zal MVO zo diep geworteld zijn dat het een vanzelfsprekend onderdeel van ons bedrijfsbeleid vormt.	Managing Director

6. Slotwoord

Met het afronden van ons eerste MVO-jaarverslag sluiten we een belangrijke mijlpaal af. We zijn trots op de stappen die we hebben gezet, maar zijn ook bewust van de voortdurende noodzaak tot verbetering.

Als u inhoudelijke vragen heeft over ons jaarverslag, suggesties wilt delen of met ons in gesprek wilt gaan over ons MVO-beleid en onze bedrijfsvoering, staan we open voor uw feedback en betrokkenheid. We moedigen u aan om contact met ons op te nemen. Bovendien verwelkomen we graag samenwerkingen met mensen die willen bijdragen aan ons MVO-beleid.

Vooruitkijkend naar het komende jaar, streven we ernaar nieuwe stappen te zetten in de verdere integratie van MVO in onze bedrijfsvoering en ons ondernemingsbeleid. Door onze maatschappelijke verantwoordelijkheid te omarmen, willen we een positieve impact genereren voor mensen, het milieu en de samenleving als geheel. We kijken ernaar uit om dit pad samen met u te bewandelen.

Tot volgend jaar!



Bijlage 1: MVO-thema's inclusief relevantiebepaling en hun toelichting

	Zeer relevant	
	Relevant	
	Minder relevant	
1.	Behoorlijk bestuur	Het bestuur van de organisatie laat zich aantoonbaar controleren en adviseren volgens minimaal de geldende lokale wetgeving. Waar zich dilemma's kunnen voordoen op het vlak van ethiek, rechtvaardigheid, transparantie of vertrouwen stelt de organisatie eigen kernwaarden en bedrijfsprincipes op als hulpmiddel om de MVO-doelstellingen te realiseren. De organisatie zal in geval van afwijkingen van het eigen MVO-beleid en of overtredingen van wet- en regelgeving, al dan niet met door de overheid opgelegde sancties, toelichten wat de oorzaak was en welke correctieve acties worden genomen.
2.	Werkgelegenheid	De organisatie draagt zorg voor het welzijn van haar werknemers door het zeker stellen van de werkgelegenheid en het nakomen van de contractuele verplichtingen ten aanzien van de werknemers.
3.	Verhouding tussen werkgever en werknemer	De organisatie draagt zorg voor het welzijn van haar werknemers door passende sociale voorzieningen en het vastleggen van rechten en plichten tussen de werkgever en de werknemer in een arbeidsovereenkomst en eventueel voorwaarden en een functie en/of taakomschrijving.
4.	Gezondheid en veiligheid	De organisatie draagt zorg voor de veiligheid en gezondheid van werknemers, direct omwonenden en derden door gebruik te maken van veilige faciliteiten, technologieën en werkwijzen en door voorbereid te zijn op calamiteiten.
5.	Opleiding en onderwijs	De organisatie draagt zorg voor het welzijn van haar werknemers door voorzieningen en mogelijkheden te bieden voor persoonlijke ontwikkeling in de vorm van opleiding en onderwijs en organisatie van het werk.
6.	Diversiteit en kansen	De organisatie draagt zorg voor het welzijn van haar medewerkers door het uitvoeren van beleidsmaatregelen gericht op gelijke kansen en gelijke behandeling van mensen. De organisatie biedt mensen met afstand tot de arbeidsmarkt kansen om deel te nemen aan het arbeidsproces.
7.	Flexibele arbeidskrachten	De organisatie draagt zorg voor het welzijn van haar flexibele arbeidskrachten door de wettelijke eisen te respecteren en niet mee te werken aan constructies van schijnzelfstandigheid.
8.	Strategie en beleid	De organisatie zorgt voor de naleving van mensenrechten.
9.	Gelijke behandeling	De organisatie draagt zorg voor de gelijke behandeling van mensen.
10.	Vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandelingen	De organisatie draagt er zorg voor dat de vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandelingen niet worden belemmerd.
11.	Kinderarbeid	De organisatie draagt er zorg voor dat kinderarbeid wordt tegengegaan.
12.	Gedwongen en verplichte arbeid	De organisatie draagt er zorg voor dat gedwongen en verplichte arbeid wordt tegengegaan.
13.	Beveiligingsbeleid	De organisatie draagt er zorg voor dat beveiligingspersoneel bij hun taakuitoefening de rechten van de lokale bevolking respecteren.
14.	Rechten inheemse bevolking	De organisatie draagt zorg voor het respecteren van de rechten van de inheemse bevolking.
15.	Effecten op de samenleving	De organisatie draagt zorg voor het minimaliseren van ongewenste effecten op de samenleving in het gebied van de activiteit.
16.	Corruptie	De organisatie draagt er zorg voor dat omkoping en corruptie van de organisatie, of medewerkers wordt voorkomen.

	Zeer relevant	
	Relevant	
	Minder relevant	
17.	Publiek beleid	De organisatie draagt zorg voor transparantie wanneer wordt bijgedragen aan politieke lobbygroepen en of politieke partijen. Deze bijdrage heeft een positief effect op het realiseren van de MVO-doelstellingen.
18.	Concurrentie-belemmerend gedrag	De organisatie ontplooit geen activiteiten die eerlijke concurrentie belemmeren.
19.	Gezondheid en veiligheid van consumenten	De organisatie draagt er zorg voor de gezondheid en veiligheid van afnemers en gebruikers van producten of diensten niet in gevaar worden gebracht.
20.	Productinformatie	De organisatie draagt er zorg voor dat afnemers en gebruikers van producten en diensten voldoende zijn geïnformeerd over de beoogde toepassing, het gebruik, de risico's, eventuele MVO-prestaties en recycling mogelijkheden. De informatie mag niet misleidend zijn.
21.	Marketing en communicatie	De organisatie draagt er zorg voor dat normen en vrijwillige gedragscodes op het gebied van reclame worden nageleefd en de communicatie er mede op is gericht een positieve bijdrage te leveren aan het realiseren van de MVO-doelstellingen.
22.	Privacy van klanten	De organisatie draagt er zorg voor dat de privacy van gebruikers niet wordt aangetast.
23.	Grondstoffen	De organisatie maakt haar grondstoffenverbruik inzichtelijk en neemt maatregelen om het gebruik van grondstoffen afkomstig uit recycle processen of afval te verhogen.
24.	Energie	De organisatie maakt haar energiegebruik inzichtelijk en neemt maatregelen om energieverbruik te beperken en gebruik te maken van energie afkomstig uit duurzame energiebronnen.
25.	Water	De organisatie maakt haar waterverbruik inzichtelijk en neemt maatregelen om het watergebruik te reduceren uit bronnen die schaars zijn of waarbij aanverwante ecosystemen of leefgebieden een aanzienlijk gevolg kunnen ondervinden.
26.	Biodiversiteit	De organisatie draagt er zorg voor dat haar aanwezigheid en haar activiteiten geen, of zo min mogelijk nadelige effecten hebben op de biodiversiteit in de omringende leefomgeving.
27.	Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen	De organisatie maakt de uitstoot van broeikasgassen, productie van afvalstoffen en lozingen van (milieu)gevaarlijke stoffen inzichtelijk en neemt maatregelen om deze te beperken.
28.	Transport	De organisatie zorgt er voor de effecten van transport op milieu en ecosystemen zo veel mogelijk gereduceerd worden.
29.	Directe economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd	De organisatie is verantwoordelijk voor een financiële rapportage zoals die minimaal verplicht is volgens de lokale wetgeving en de gekozen ondernemingsvorm. De gekozen ondernemingsvorm, geografische ligging en vestigingsplaats zijn zo gekozen dat positieve en negatieve effecten van de onderneming op de lokale samenleving met elkaar in balans zijn.
30.	Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap	De organisatie draagt zorg voor een positieve bijdrage aan de lokale economie door personeel, diensten, goederen, materieel uit de lokale omgeving te betrekken. De bijdrage aan de lokale economie omvat tevens sociale en milieu aspecten.
31.	Bijdrage aan het economische systeem	De organisatie draagt met haar activiteiten of diensten bij aan de verbetering van de infrastructuur op People, Planet en Profit aspecten binnen de invloedssfeer van haar organisatie en vestiging(en).



Bijlage 2: Zeer relevante MVO-thema's en hun relatie tot de SDG's

 <p>1 GEEN ARMOEDE</p>	Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap; Bijdrage aan het economische systeem;	
 <p>3 GOEDE GEZONDHEID EN WELZIJN</p>	Gezondheid en veiligheid; Gezondheid en veiligheid van consumenten;	
 <p>4 KWALITEITS-ONDERWIJS</p>	Opleiding en onderwijs;	
 <p>5 GENDER-GELIJKHEID</p>	Diversiteit en kansen;	
 <p>7 BETAALBARE EN DUURZAME ENERGIE</p>	Energie;	
 <p>8 EERLIJK WERK EN ECONOMISCHE GROEI</p>	Werkgelegenheid; Verhouding tussen werkgever en werknemer; Gezondheid en veiligheid;	Flexibele arbeidskrachten; Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap; Bijdrage aan het economische systeem;
 <p>9 INDUSTRIE, INNOVATIE EN INFRASTRUCTUUR</p>	Transport;	
 <p>11 DUURZAME STEDEN EN GEMEENSCHAPPEN</p>	Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap; Bijdrage aan het economische systeem;	
 <p>12 VERANTWOORDE CONSUMPTIE EN PRODUCTIE</p>	Productinformatie;	
 <p>13 KLIMAATACTIE</p>	Energie; Transport;	