

Logisnext

Driving Innovation. Delivering Solutions.

MVO JAARVERSLAG 2025

Samen bouwen aan duurzame
intralogistieke oplossingen.



Mensen



Innovatie



Duurzaamheid



Betrouwbaarheid



Voorwoord

Beste lezer,

Bij Logisnext Netherlands B.V. geloven wij dat duurzaam ondernemen begint met verantwoordelijkheid nemen: voor onze medewerkers, onze klanten, onze omgeving en de generaties na ons. Maatschappelijk verantwoord ondernemen is daarom geen afzonderlijk programma, maar een integraal onderdeel van de manier waarop wij werken, samenwerken en waarde creëren.

“ Duurzaam ondernemen begint met verantwoordelijkheid nemen voor onze medewerkers, onze klanten, onze omgeving en de generaties na ons. ”

In 2025 hebben we opnieuw belangrijke stappen gezet om onze organisatie toekomstbestendig te maken. We hebben geïnvesteerd in een veilige, gezonde en ondersteunende werkomgeving voor onze medewerkers. Met de actualisatie van onze RI&E, de verdere ontwikkeling van “Het Goede Gesprek” het leiderschapsprogramma en de introductie van het welzijnsplatform Lyra hebben we het welzijn en de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers verder versterkt.

Daarnaast zijn we binnen Logisnext Europe gestart met het cultuurprogramma *The Ways of Working*. Dit programma ondersteunt ons bij het verder ontwikkelen van een organisatiecultuur waarin samenwerking, eigenaarschap en continue verbetering centraal staan.

Ook hebben we kritisch gekeken naar onze bedrijfsprocessen. Door slimmer en efficiënter te werken, hebben we doorlooptijden verkort, onze dienstverlening verbeterd en klanten sneller kunnen bedienen. Deze verbeteringen dragen niet alleen bij aan klanttevredenheid, maar ook aan een efficiëntere inzet van middelen.

Op milieugebied hebben we onze inspanningen voortgezet om het energieverbruik en de CO₂-uitstoot verder terug te dringen. Door efficiëntere routeplanning en de verdere verduurzaming van ons wagenpark hebben we ook in 2025 concrete stappen gezet richting een duurzamere bedrijfsvoering.

Deze resultaten zijn mogelijk dankzij de inzet van onze medewerkers en de samenwerking met klanten, leveranciers en andere partners. Samen bouwen we aan een organisatie die niet alleen economisch succesvol is, maar ook een positieve bijdrage levert aan mens, maatschappij en milieu.

Ik nodig u uit om in dit verslag kennis te nemen van onze voortgang, resultaten en ambities. Tegelijkertijd realiseren wij ons dat duurzaamheid een continu proces is. Daarom blijven wij ook de komende jaren investeren in verbetering, innovatie en samenwerking.

Namens het Management Team,



Martijn Huuskes

Managing Director
Logisnext Netherlands B.V.



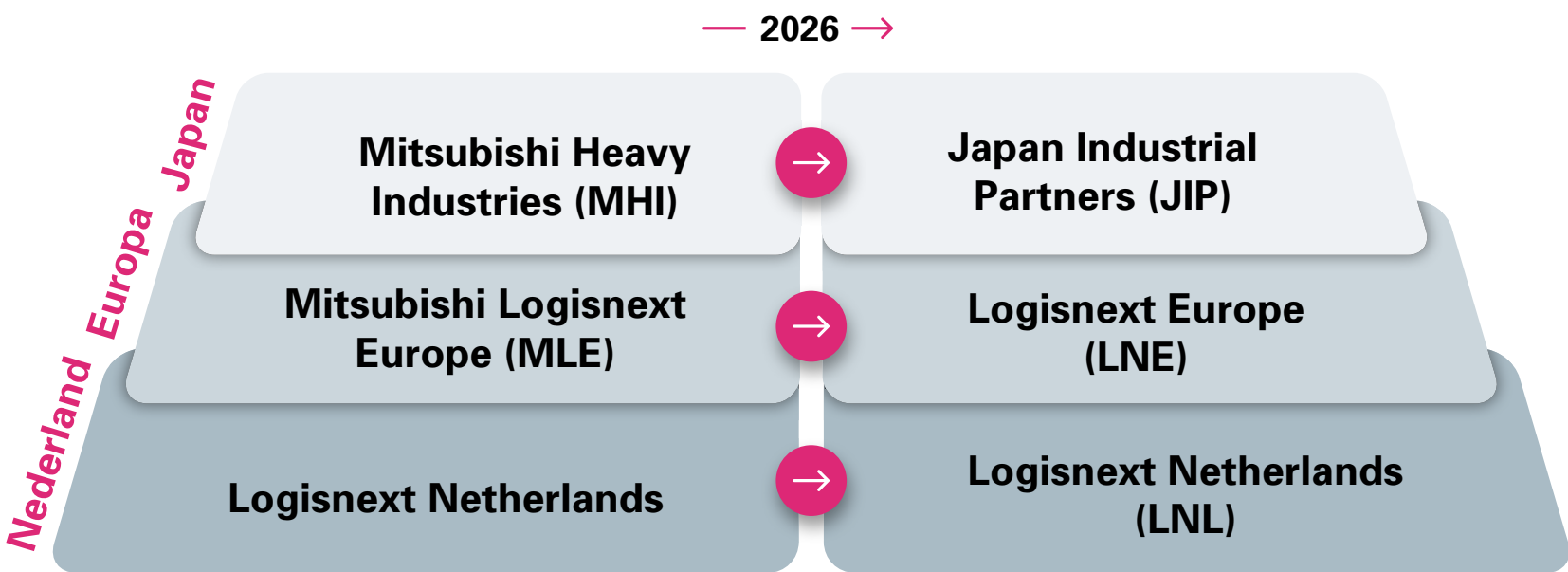
Martijn Huuskes
Managing Director

Onze organisatie

Logisnext Netherlands B.V. maakt in 2025 deel uit van Mitsubishi Logisnext Europe B.V. en de wereldwijde Mitsubishi Logisnext Group, een toonaangevende leverancier van intralogistieke oplossingen. Vanuit onze vestigingen in Enschede, Rijswijk, Venlo en Londerzeel ondersteunen wij klanten in de gehele Benelux. Vanuit de Benelux ondersteunen wij organisaties met een breed portfolio aan heftrucks, magazijntrucks, automatiseringsoplossingen, service en logistiek advies.

De wereldwijde filosofie Driving Innovation. Delivering Solutions. vormt de basis van onze manier van werken. Innovatie, kwaliteit, veiligheid en klantgerichtheid staan centraal in de ontwikkeling van onze producten en dienstverlening. Door internationale kennis en technologische ontwikkelingen te combineren met lokale expertise helpen wij klanten hun logistieke processen efficiënter, veiliger en duurzamer in te richten.

Ook op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen sluiten wij aan bij de internationale ambities van Mitsubishi Logisnext Europe. De strategische kaders voor duurzaamheid, veiligheid en verantwoord ondernemerschap vormen de basis voor onze lokale initiatieven binnen de Benelux. Hiermee leveren wij een bijdrage aan duurzame waardecreatie voor klanten, medewerkers en de samenleving.



LOGISNEXT WERELDWIJD

- Actief in **Europa, Noord-Amerika** en **Azië**
- Meer dan **11.000** medewerkers wereldwijd
- Focus op **veiligheid, automatisering** en **decarbonisatie**
- **Driving Innovation. Delivering Solutions.**



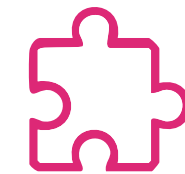
ONZE DIENSTVERLENING IN DE BENELUX

- Logistieke oplossingen voor magazijnen en distributiecentra
- Equipment, automation, consultancy en services
 - Advies en optimalisatie van logistieke processen
 - Ontwerp en inrichting van toekomstbestendige warehouses
 - Verduurzaming van logistieke operaties en materieel
 - Focus op veiligheid, welzijn en CO₂-reductie



ONZE BIJDRAGE IN DE BENELUX

- Equipment**
Intern transportmaterieel en material handling-oplossingen
- Solutions**
Warehouse-inrichting, automatisering en logistieke optimalisatie
- Consultancy & Services**
Advies, onderhoud, training en lifecycle support
- Duurzaamheid**
Veilige, efficiënte en CO₂-armere logistieke processen en goed werkgeverschap



Wie zijn wij

Logisnext Netherlands B.V. ondersteunt organisaties bij het optimaliseren van hun intralogistieke processen met slimme, betrouwbare en toekomstbestendige oplossingen. Als onderdeel van de wereldwijde Logisnext Group combineren wij internationale kennis en innovatieve technologie met lokale expertise en persoonlijke service. Vanuit onze vestigingen in Enschede, Rijswijk, Venlo en Londerzeel (België) ondersteunen wij klanten in de gehele Benelux met verkoop, service, onderhoud, onderdelen en logistiek advies.

Binnen ons portfolio vormt Mitsubishi Forklift Trucks het toonaangevende productmerk. Met een assortiment van meer dan 150 heftrucks en magazijntrucks bieden wij oplossingen voor vrijwel iedere logistieke toepassing. Daarnaast ondersteunen wij klanten met Rocla AGV's, automatiseringsoplossingen, fleetmanagement, service, onderhoud, onderdelen en logistiek advies en consultancy. Door innovatieve technologie en dienstverlening te combineren ondersteunen wij klanten gedurende de volledige levenscyclus van hun logistieke materieel.

Duurzaamheid vormt een integraal onderdeel van onze bedrijfsvoering en onze oplossingen. Wij investeren continu in energiezuinige aandrijftechnologieën, emissiereductie, elektrificatie en innovatieve systemen die bijdragen aan een veilige en toekomstbestendige werkomgeving, met aandacht voor het welzijn van onze medewerkers. Zo creëren wij duurzame waarde voor onze klanten, medewerkers en de samenleving.



Slimme oplossingen

Technologie en innovatie voor efficiëntie en veilige processen.



Compleet Portfolio

Heftrucks, AGV's, automatisering, service en onderdelen.



Locale kracht, wereldwijde steun

Actief in de hele Benelux met de kracht van de Logisnext Group.



Duurzame waarde

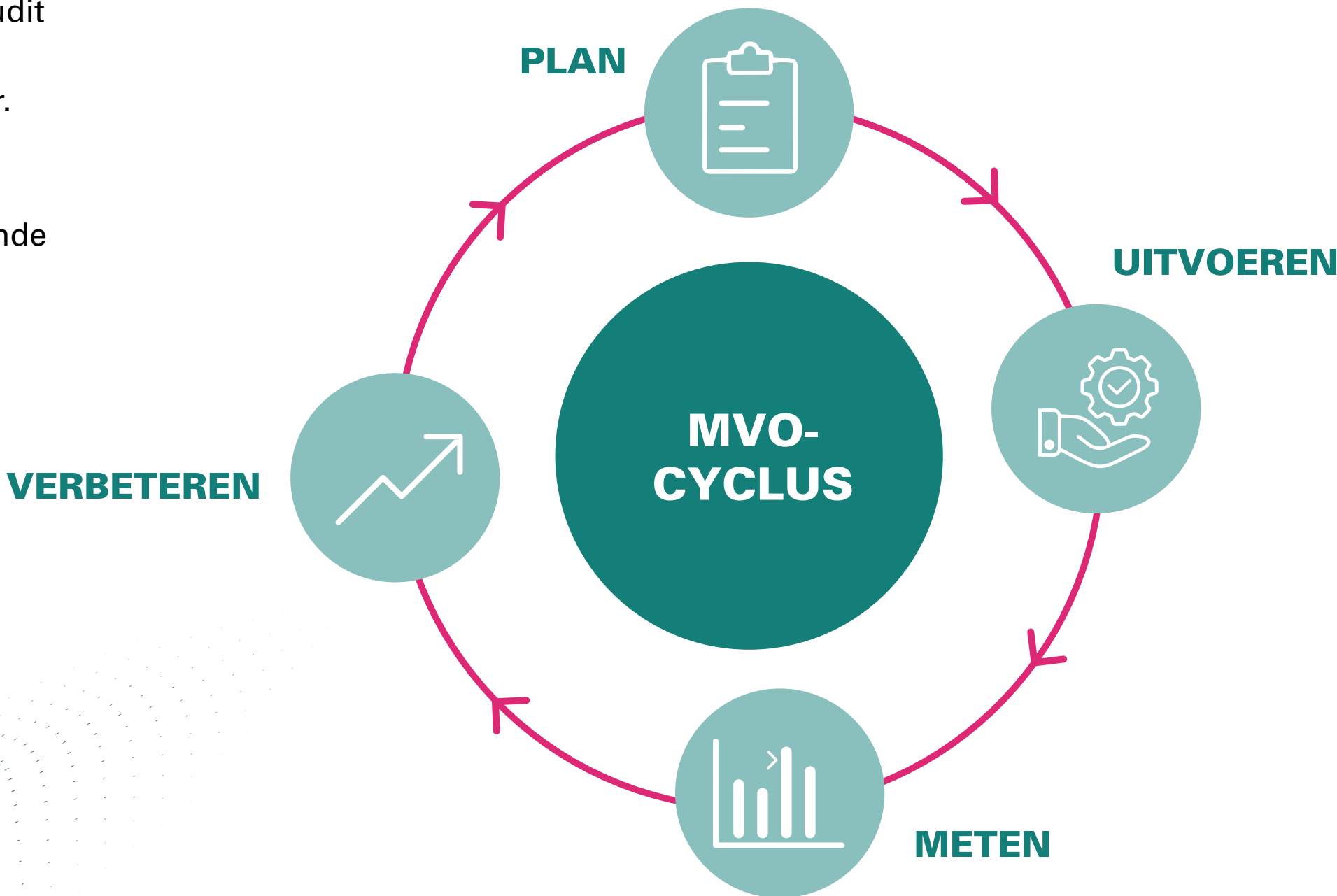
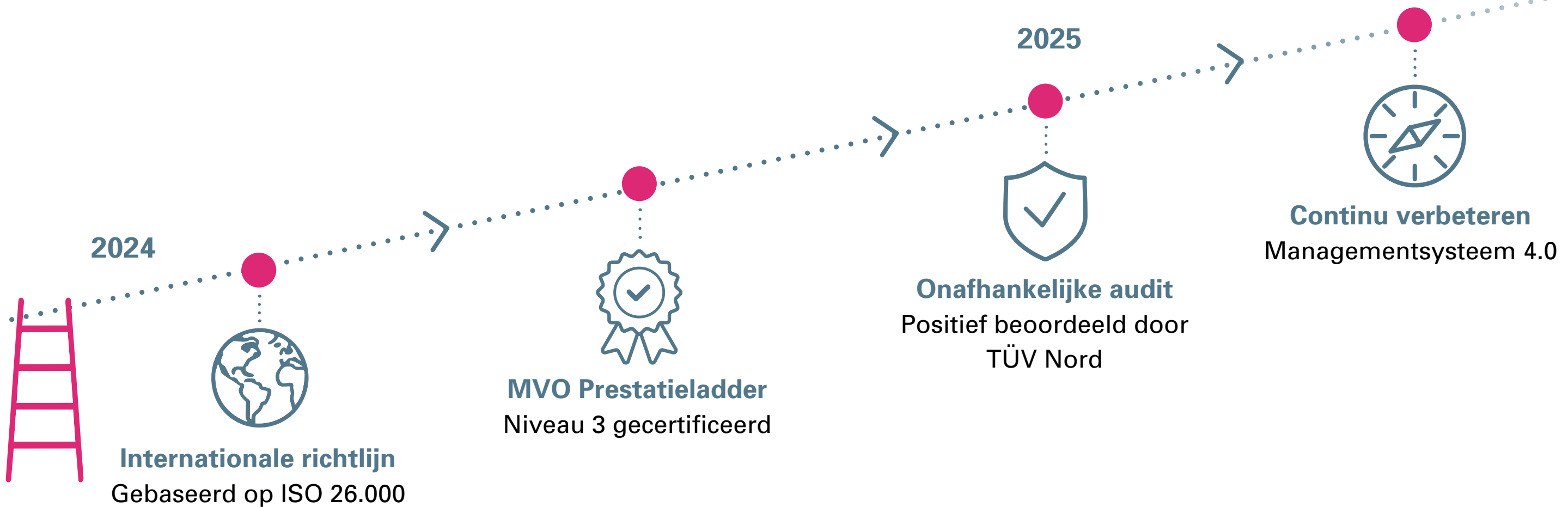
Investeren in emissiereductie, electrificatie en een toekomstbestendige werkomgeving.



Maatschappelijk verantwoord ondernemen in de praktijk

Maatschappelijk verantwoord ondernemen is voor Logisnext Netherlands geen los initiatief, maar een vast onderdeel van onze bedrijfsvoering. De MVO Prestatieladder ondersteunt ons bij het structureel verankeren van MVO binnen de organisatie. Door MVO te integreren in onze dagelijkse processen en ons periodiek te laten certificeren, maken wij onze prestaties op het gebied van duurzaamheid, maatschappelijke betrokkenheid en goed bestuur transparant en aantoonbaar. Onze werkwijze is gebaseerd op internationaal erkende richtlijnen, waaronder ISO 26000.

In 2024 behaalde Logisnext Benelux het certificaat voor de MVO Prestatieladder niveau 3. In 2025 is ons MVO-managementsysteem geactualiseerd naar versie 4.0. Tijdens een tussentijdse audit heeft TÜV NORD vastgesteld dat Logisnext Netherlands volledig voldoet aan de eisen van de MVO Prestatieladder. Deze positieve beoordeling bevestigt dat maatschappelijk verantwoord ondernemen een integraal onderdeel vormt van onze bedrijfsvoering en onderstreept onze voortdurende inzet voor duurzame en verantwoorde groei.



“Maatschappelijk verantwoord ondernemen is geen project, maar een manier van werken. Door continu te verbeteren en onze prestaties transparant te maken, bouwen we aan een duurzame toekomst voor onze klanten, medewerkers en de samenleving.”

– Martijn Huuskes

Managing Director | Logisnext Benelux

Behoorlijk bestuur

Goed ondernemingsbestuur vormt de basis voor een integere, transparante en betrouwbare organisatie. Logisnext Netherlands B.V. hecht grote waarde aan naleving van wet- en regelgeving, zorgvuldig financieel beheer en verantwoord bestuur. Hiermee waarborgen wij de continuïteit van onze organisatie en versterken wij het vertrouwen van klanten, medewerkers, leveranciers en andere stakeholders.

Om de kwaliteit van onze bedrijfsvoering te borgen, worden onze financiële processen jaarlijks gecontroleerd door een onafhankelijke accountant. Daarnaast vinden periodiek governance- en compliance-audits plaats vanuit onze moederorganisatie. De uitkomsten hiervan worden gebruikt om processen verder te verbeteren en risico's te beheersen. Medewerkers volgen daarnaast verplichte compliance-trainingen via de Logisnext Academy, waarmee kennis van wet- en regelgeving, integriteit en ethisch handelen actueel blijft.

Onderstaand overzicht geeft inzicht in de belangrijkste governance-indicatoren en de ontwikkeling daarvan over de afgelopen drie verslagjaren.

Onderwerp	Betrokken MT-lid	Beoordelingsmethodiek	2022	2023	2024	2025
Financiële boekhouding	Financial Director	Deloitte beoordeelt ons jaarlijks en rapporteert de resultaten.				
Naleving van wet- en regelgeving	Managing Director	MLE beoordeelt ons eens per twee jaar en rapporteert de aanbevelingen.	11	N.v.t.	3	N.v.t.
Aangestelde uitvoerende bestuurders	Managing Director	Het aantal leden in het MT met tekenbevoegdheid.	2	2	2	2
Niet-uitvoerende bestuurders	Managing Director	Het aantal leden in het MT zonder tekenbevoegdheid.	4	4	4	3



Ons financiële boekjaar loopt van april tot maart, volgens de Japanse boekjaarcirkel. Hierdoor loopt de rapportage in het jaarverslag een jaar achter en betreft de gegevens 2022/2022, 2022/2023, 2023/2024 en 2024/2025.

Waardeketenanalyse

Logisnext Netherlands B.V. opereert binnen een uitgebreide waardeketen van leveranciers, partners, medewerkers en klanten. Om inzicht te krijgen in de maatschappelijke en milieukundige impact van onze activiteiten, voeren wij periodiek een waardeketen-analyse uit. Hiermee brengen wij in kaart waar binnen de keten de grootste kansen en risico’s liggen op het gebied van mens, milieu en verantwoord ondernemerschap.

De uitkomsten van deze analyse helpen ons om gerichte keuzes te maken en onze duurzaamheidsinspanningen verder te versterken. Daarbij kijken we niet alleen naar onze eigen bedrijfsvoering, maar ook naar de samenwerking met leveranciers, de dienstverlening aan klanten en de impact van onze producten en diensten gedurende hun volledige levenscyclus.

De waardeketenanalyse vormt een belangrijk onderdeel van ons MVO-managementsysteem en dient als basis voor onze materialiteitsanalyse en het due diligence-proces. Door periodiek de belangrijkste duurzaamheidsthema’s en risico’s te evalueren, kunnen wij onze strategie en doelstellingen blijven afstemmen op de verwachtingen van stakeholders en op maatschappelijke ontwikkelingen. Zo werken wij continu aan een toekomstbestendige organisatie die langdurige waarde creëert voor klanten, medewerkers, partners en de samenleving.



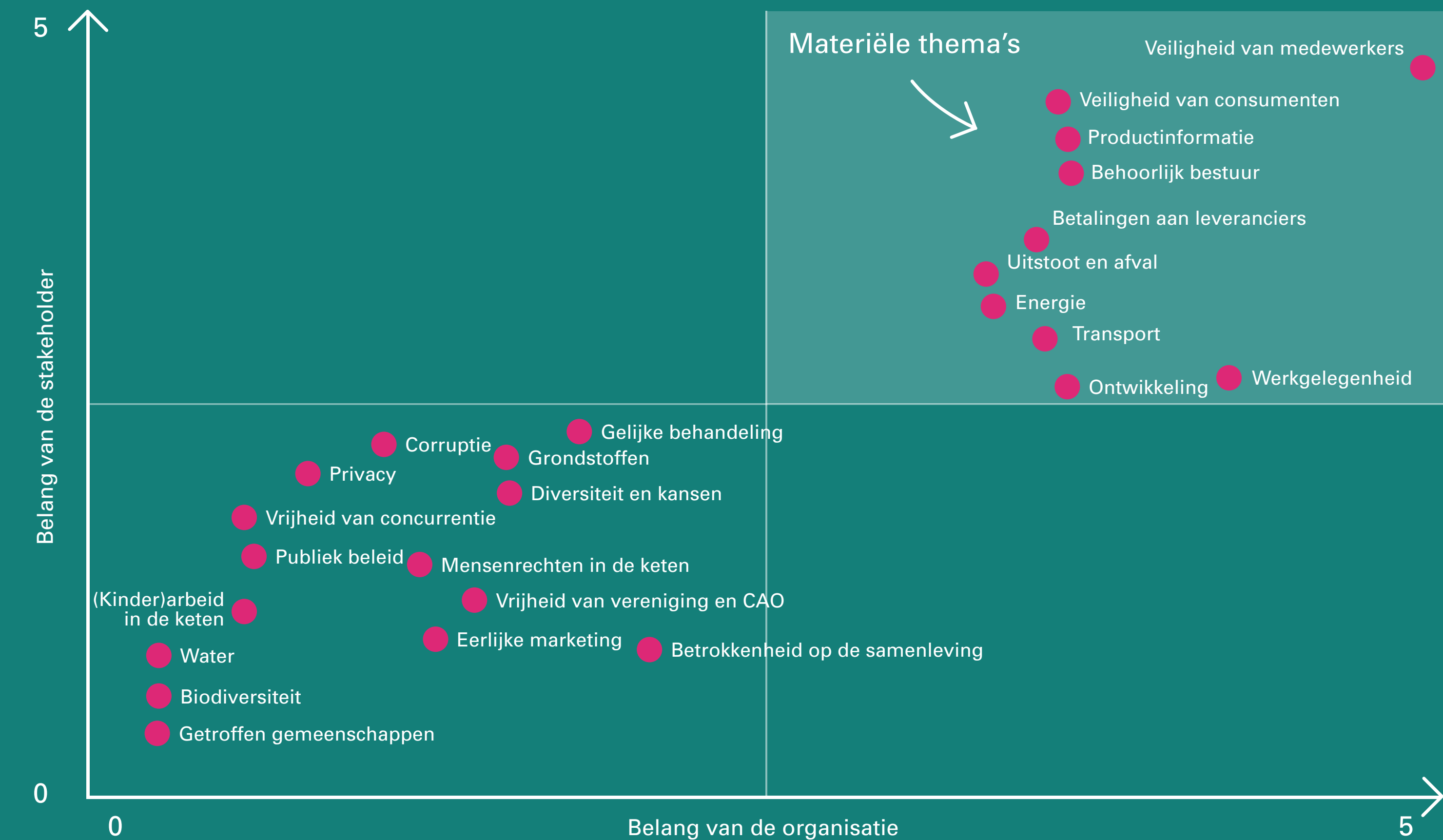
Onze koers op MVO

Om onze inspanningen gericht te kunnen sturen, beoordelen wij jaarlijks welke duurzaamheidsthema's voor onze organisatie het meest relevant zijn. Hierbij passen wij het principe van dubbele materialiteit toe. Dit betekent dat we zowel de impact van onze activiteiten op mens, milieu en maatschappij beoordelen, als de invloed van externe ontwikkelingen op onze organisatie. Zo ontstaat een integraal beeld van de belangrijkste kansen, risico's en verantwoordelijkheden.

Van de 26 MVO-thema's zijn in 2025 tien thema's als materieel vastgesteld. Deze vormen de basis voor ons MVO-beleid, onze doelstellingen en de bijbehorende prestatie-indicatoren. Daarnaast voeren wij periodiek een kansen- en risicoanalyse uit om onze aanpak waar nodig bij te sturen en verder te verbeteren.

Onze MVO-doelstellingen sluiten aan bij de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties. Door onze activiteiten te verbinden aan deze mondiale duurzaamheidsdoelen leveren wij een concrete bijdrage aan thema's als duurzame economische groei, klimaat, innovatie en verantwoord ondernemerschap. Daarmee gaan wij verder dan het voldoen aan wet- en regelgeving en bouwen wij stap voor stap aan een toekomstbestendige, veerkrachtige en maatschappelijk betrokken organisatie.

1 Materialiteitsmatrix Logisnext NL



2 Principe van dubbele materialiteit

Positieve negatieve impact van LNL op de omgeving



MVO-prestaties in beeld



Om de voortgang van onze MVO-doelstellingen inzichtelijk te maken, werken wij met prestatie-indicatoren (KPI's) voor de belangrijkste duurzaamheidsthema's. Deze indicatoren maken onze doelstellingen meetbaar en geven inzicht in de resultaten van ons beleid op economisch, sociaal en milieukundig gebied.



In 2025 hebben wij onze prestatie-indicatoren verder doorontwikkeld. Daarbij is rekening gehouden met de vernieuwde eisen van de MVO Prestatieladder versie 4.1 en de ontwikkelingen rondom de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), zodat onze rapportages aansluiten bij de internationale duurzaamheidsontwikkelingen binnen de Logisnext Group.



Om de betrouwbaarheid van onze rapportages te waarborgen, leggen wij vast hoe prestaties worden gemeten, welke resultaten worden behaald en welke verbeteracties hieruit voortvloeien. De werking van ons MVO-managementsysteem wordt jaarlijks onafhankelijk beoordeeld door TÜV NORD.



In dit hoofdstuk presenteren wij de resultaten over het verslagjaar 2025. Waar relevante historische gegevens beschikbaar zijn, zijn deze opgenomen om ontwikkelingen en trends inzichtelijk te maken.

Onze MVO-prestaties zijn onderverdeeld in vier aandachtsgebieden: mensen, betrouwbaar ondernemen, klimaat & milieu en maatschappij. Binnen deze gebieden werken wij aan concrete doelstellingen en verbeteringen die op de volgende pagina's verder worden toegelicht.

In 2025 hebben wij binnen vier aandachtsgebieden gewerkt aan concrete MVO-doelstellingen en verbeteringen.



MENSEN

- Toekomstgericht werkgeverschap
- Gezondheid & veiligheid
- Opleiding & ontwikkeling



BETROUWBAAR ONDERNEMEN

- Productinformatie
- Intellectueel eigendom & tijdige betalingen
- Betrouwbaar voor de eindgebruiker



KLIMAAT & MILIEU

- Energie & CO
- Mobiliteit & serviceorganisatie
- CO₂-uitstoot



MAATSCHAPPIJ

- Energie & CO
- Betrokkenheid bij & ontwikkeling van de samenleving



Toekomstgericht Werkgeverschap

In een arbeidsmarkt die voortdurend verandert investeren wij in duurzame inzetbaarheid, gezondheid en persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers. Door aandacht te besteden aan duurzame inzetbaarheid, persoonlijke ontwikkeling en welzijn versterken wij niet alleen onze organisatie, maar ook de betrokkenheid en tevredenheid van onze medewerkers.

In 2025 hebben wij verdere stappen gezet om een gezonde en veilige werkomgeving te creëren. Medewerkers kregen de mogelijkheid deel te nemen aan een Preventief Medisch Onderzoek (PMO), waarmee zij inzicht krijgen in hun gezondheid en waar nodig passende ondersteuning kunnen ontvangen. Daarnaast besteden wij aandacht aan vitaliteit door alle medewerkers maandelijks een sportbijdrage van € 5 te verstrekken als stimulans om actief en gezond te blijven. Ook investeerden wij in psychologische veiligheid door leidinggevenden te ondersteunen en duidelijke afspraken te maken over een respectvolle en veilige werkomgeving.

Ook investeerden wij in de ontwikkeling van onze medewerkers en leidinggevenden. Nieuwe collega's namen deel aan ons onboardingsprogramma, waarmee zij snel vertrouwd raken met de organisatie, onze cultuur en onze manier van werken. Leidinggevenden volgden de training Futureproof Leidinggeven, gericht op het versterken van leiderschap, samenwerking en teamontwikkeling. Daarnaast introduceerden wij Het Goede Gesprek als nieuwe gespreksmethodiek, waarmee medewerkers en leidinggevenden gedurende het jaar regelmatig in gesprek gaan over prestaties, ontwikkeling, vitaliteit en werkplezier. Via de Logisnext Academy bieden wij medewerkers bovendien een breed aanbod aan opleidingen en trainingen om hun kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen.

Wij geloven dat een sterke organisatie ontstaat door goed te luisteren naar onze medewerkers. Daarom stimuleren wij een open dialoog, vragen wij actief om feedback en investeren wij in een cultuur van vertrouwen, samenwerking en continue verbetering. Zo bouwen wij aan een toekomstbestendige organisatie waarin medewerkers zich gewaardeerd voelen, zich kunnen ontwikkelen en optimaal kunnen bijdragen aan het gezamenlijke succes.

Werkgelegenheid en inclusief werkgeverschap

Een betrokken organisatie vraagt om medewerkers die zich kunnen ontwikkelen, gewaardeerd voelen en gelijke kansen krijgen. Daarom zet Logisnext Netherlands B.V. zich in voor een werkomgeving waarin iedereen gelijke kansen krijgt, zich kan ontwikkelen en zich gewaardeerd voelt. Wij streven naar een inclusieve organisatiecultuur waarin samenwerking, respect en persoonlijke groei centraal staan.

Om de ontwikkeling van onze organisatie te monitoren, volgen wij jaarlijks verschillende personeelsindicatoren. Hierbij kijken wij onder meer naar de omvang en samenstelling van ons personeelsbestand, de verhouding tussen mannen en vrouwen, leeftijdsopbouw, personeelsverloop, contractvormen en het aantal stagiaires. Deze inzichten helpen ons om gericht beleid te ontwikkelen op het gebied van instroom, behoud, diversiteit en duurzame inzetbaarheid.

Naast een veilige en prettige werkomgeving bieden wij onze medewerkers aantrekkelijke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. De afspraken hierover zijn vastgelegd in arbeidsovereenkomsten, personeelsregelingen (o.a sportvergoeding en declareren vakbondscontributie) en interne beleidsdocumenten.

Door te investeren in goed werkgeverschap, persoonlijke ontwikkeling en een inclusieve werkomgeving versterken wij de betrokkenheid van onze medewerkers en de continuïteit van onze organisatie.

De onderstaande prestatie-indicatoren geven inzicht in de ontwikkeling van ons personeelsbestand en de resultaten van ons beleid op het gebied van werkgelegenheid en inclusief werkgeverschap. Door deze indicatoren jaarlijks te monitoren, kunnen wij trends signaleren, verbeterkansen identificeren en onze doelstellingen gericht bijsturen.



Toekomstgericht Werkgeverschap

Toelichting

Het personeelsbestand bleef in 2025 stabiel en liet een lichte daling zien ten opzichte van 2024. Het aantal vrouwelijke medewerkers bleef stabiel en het aantal stagiaires nam toe wat wijst op een grotere stabiliteit binnen de organisatie. Daarnaast werd in 2025 negen keer gebruikgemaakt van het welzijnsplatform Lyra en drie keer van de externe vertrouwenspersoon. Deze voorzieningen dragen bij aan het welzijn en de psychologische veiligheid van onze medewerkers.

Personeelssamenstelling

Personeelssamenstelling	2022	2023	2024	2025
Mannen	201	200	197	195
Vrouwen	36	35	34	34
Totaal aantal medewerkers	237	235	231	229
Aantal stagiaires	1	3	7	14
Personeelsverloop	11%	13%	16%	7%

Note: Het gaat hier om aantal medewerkers, exclusief de medewerkers die werken voor Logisnext Europe (Shared Service Center, IT en PDC)

Contractvormen

Contracttype	2022		2023		2024		2025	
Man/Vrouw	M	V	M	V	M	V	M	V
Permanent	200	36	197	32	183	32	183	33
Tijdelijk	1	0	3	3	13	2	11	1
Nul-uren	0	0	0	0	1	0	1	0



Gezondheid en veiligheid van onze medewerkers

De gezondheid, veiligheid en het welzijn van onze medewerkers hebben hoge prioriteit binnen Logisnext Netherlands B.V. Een veilige werkomgeving vormt de basis voor duurzame inzetbaarheid, goed werkgeverschap en de continuïteit van onze dienstverlening. Daarom zetten wij in op een proactieve veiligheidsaanpak, waarbij preventie, bewustwording en continue verbetering centraal staan.

Wij zijn VCA**-gecertificeerd en werken volgens een geïntegreerd veiligheids-, gezondheids- en milieubeleid (VGM). Dit beleid is van toepassing op alle medewerkers en andere personen die werkzaamheden uitvoeren onder verantwoordelijkheid van Logisnext. Door middel van risico-inventarisaties, veiligheidsinstructies, toolboxmeetings, periodieke controles en gerichte trainingen werken wij continu aan het voorkomen van onveilige situaties en arbeidsongevallen. Bij wijzigingen in relevante procedures wordt de Ondernemingsraad betrokken, zodat medewerkers tijdig worden geïnformeerd en kunnen meedenken over verbeteringen.

Naast fysieke veiligheid besteden wij nadrukkelijk aandacht aan mentale gezondheid en psychosociale veiligheid. Medewerkers kunnen gebruikmaken van een externe vertrouwenspersoon en sinds 2025 van het welzijnsplatform Lyra, dat ondersteuning biedt bij mentale, emotionele en sociale vraagstukken. Daarnaast worden de gedragscode en het beleid rondom ongewenste omgangsvormen behandeld tijdens het onboardingprogramma, toolboxmeetings en via ons VGM-handboek en SharePoint.

Ook blijven wij actief in gesprek met onze medewerkers (o.a. via Het Goede Gesprek). De resultaten van het Medewerkers-tevredenheidsonderzoek worden organisatiebreed gedeeld en gebruikt om verbeteracties te formuleren. Daarnaast worden veiligheidsincidenten en bijna-ongevallen geëvalueerd en – waar relevant – met medewerkers besproken, zodat wij gezamenlijk kunnen leren en onze veiligheidscultuur verder versterken.

De onderstaande prestatie-indicatoren geven inzicht in de ontwikkeling van gezondheid, veiligheid en welzijn binnen onze organisatie.

PRESTATIE-INDICATOREN

Verzuim

Prestatie-indicator	2022	2023	2024	2025
Cumulatief verzuimpercentage	6,2	5,4	7,0	7,7

Mentale gezondheid en welzijn

Prestatie-indicator	2022	2023	2024	2025
Contracten externe vertrouwenspersoon	1	0	0	3
Gebruik Lyra Wellbeing	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	9

Lyra vanaf 2025 geïntroduceerd.

Veiligheidsincidenten

Incidentcategorie	2022	2023	2024	2025
Totaal aantal incidenten	46	46	27	32
minor milieu incidenten	0	1	0	6
Materiële schade	3	6	5	2
Bijna-ongevallen	0	0	0	2
Ongevallen met letsel	8	11	2	5
Onveilige handelingen/situaties	35	28	19	17
Ongevallen met verzuim	4	2	1	2

De prestatie-indicatoren laten zien dat veiligheid en welzijn structureel worden gemonitord. In 2025 bleef het aantal meldingen van onveilige situaties verder afnemen ten opzichte van eerdere jaren, wat wijst op een toenemend veiligheidsbewustzijn binnen de organisatie. Tegelijkertijd blijven wij aandacht besteden aan het voorkomen van incidenten, het terugdringen van verzuim en het versterken van de mentale weerbaarheid van onze medewerkers. De introductie van Lyra Wellbeing en de beschikbaarheid van een externe vertrouwenspersoon dragen bij aan een veilige en gezonde werkomgeving waarin medewerkers laagdrempelig ondersteuning kunnen zoeken.

Opleiding en ontwikkeling van onze medewerkers

De kennis, vaardigheden en betrokkenheid van onze medewerkers zijn essentieel voor het succes van onze organisatie. Via de Logisnext Academy bieden wij medewerkers een breed aanbod aan opleidingen en trainingen. Door medewerkers de mogelijkheid te bieden zich verder te ontwikkelen, versterken wij niet alleen hun vakmanschap, maar ook de kwaliteit van onze dienstverlening en de toekomstbestendigheid van onze organisatie.

Onze medewerkers kunnen gebruikmaken van een breed aanbod aan opleidingen en trainingen via de **Logisnext Academy**. Daarnaast stimuleren wij interne doorgroeimogelijkheden, kennisdeling en deelname aan organisatiebrede verbeter- en innovatieprojecten. Tijdens **Het Goede Gesprek** bespreken medewerkers en leidinggevenden regelmatig persoonlijke ambities, ontwikkelbehoeften en loopbaanmogelijkheden. Op deze manier sluiten opleiding en ontwikkeling zoveel mogelijk aan bij de individuele talenten én de strategische doelstellingen van de organisatie.

In 2025 zijn ruim **1.600 trainingen** gevolgd, gemiddeld ongeveer **zeven trainingen per medewerker**. Het opleidingsaanbod omvatte onder meer VCA, informatiebeveiliging, privacy, vitaliteit, klokkenluidersprocedures, onboarding, producttrainingen, sales- en technische trainingen en de leiderschapstraining **Futureproof Leidinggeven**. Hiermee blijven wij investeren in een lerende organisatie waarin vakmanschap, veiligheid en persoonlijke ontwikkeling centraal staan.

De prestatie-indicatoren hiernaast geven inzicht in de gemiddelde opleidingsinspanning van onze medewerkers.

In 2025 heeft MLE diverse privacy (gerelateerde) trainingen in de MLE-academy geplaatst waaronder: General Data Protection Regulation (GDPR), IT Security, Code of conduct en Working with artificial Intelligence. Dit zijn verplichte trainingen voor iedere medewerker van Logisnext binnen Europa. Het Management ziet toe op het tijdig volgen van deze belangrijke trainingen.

Gemiddelde aantal trainingsuren

Prestatie-indicator	2024	2025
mannen	6,9	7,5
vrouwen	6,5	5,6

De opleidingscijfers over 2025 worden na afronding van de registratie opgenomen in de definitieve rapportage.

Aantal trainingen in uren in 2025

Prestatie-indicator	in dienst	totaal uren	gem. uren p/p
mannen	195	2.312	11,9
vrouwen	34	202	5,9

Aantal trainingen in 2025

Prestatie-indicator	in dienst	totaal trainingen	gem. trainingen
mannen	195	1.468	7,5
vrouwen	34	190	5,6

Ontwikkeling van medewerkers is een belangrijk onderdeel van duurzaam inzetbaarheidsbeleid. Via de Logisnext Academy en aanvullende interne en externe trainingen investeren wij continu in de kennis, vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers. De bovenstaande indicatoren geven inzicht in de gemiddelde opleidingsinspanning per medewerker en dragen bij aan het monitoren van onze doelstelling om een lerende organisatie te zijn.



Betrouwbaar ondernemen

Betrouwbaarheid, integriteit en kwaliteit vormen de basis van onze dienstverlening. Logisnext Netherlands B.V. streeft naar langdurige relaties met klanten, leveranciers en andere stakeholders, gebaseerd op transparantie, verantwoordelijkheid en wederzijds vertrouwen. Daarom werken wij continu aan het verbeteren van onze bedrijfsprocessen en het beheersen van risico's binnen onze organisatie.

De veiligheid van onze klanten en eindgebruikers staat daarbij centraal. Wij leveren uitsluitend hoogwaardige en betrouwbare producten en zorgen ervoor dat machines veilig kunnen worden gebruikt en onderhouden. Onze BMWT-gecertificeerde servicemonteurs voeren periodieke inspecties en veiligheidskeuringen uit conform de geldende wet- en regelgeving. Daarnaast ontvangen klanten duidelijke productinformatie via handleidingen, documentatie en onze website. Waar nodig verzorgen wij aanvullende instructies en trainingen voor een veilig en verantwoord gebruik van onze producten.

Ook investeren wij in de kwaliteit van onze dienstverlening. In 2025 is een nieuw softwareplatform voor onze servicemonteurs geïmplementeerd. Hierdoor verlopen werkprocessen efficiënter, is de informatievoorziening verbeterd en is de kans op fouten in de communicatie en facturatie aanzienlijk verminderd. Dit draagt bij aan een hogere kwaliteit van dienstverlening en een betere klantervaring.

Daarnaast hechten wij veel waarde aan een gezonde financiële bedrijfsvoering. Door facturen tijdig te verwerken en betalingsverplichtingen zorgvuldig na te komen, bouwen wij aan duurzame relaties met onze leveranciers en versterken wij het vertrouwen binnen onze keten.

De onderstaande prestatie-indicatoren geven inzicht in onze prestaties op het gebied van betrouwbaar ondernemerschap.

Prestatie-indicatoren

Prestatie-indicator	2022	2023	2024	2025
Gemiddeld aantal betalingsdagen	41	40	39	33

Toelichting

De gemiddelde betalingstermijn is de afgelopen jaren verder afgenomen. In 2025 werden facturen gemiddeld binnen **33 dagen** betaald. Hiermee is opnieuw een verbetering gerealiseerd ten opzichte van voorgaande jaren. Een tijdige betaling van leveranciers draagt bij aan betrouwbare samenwerking, een gezonde keten en een solide financiële bedrijfsvoering.



Productinformatie

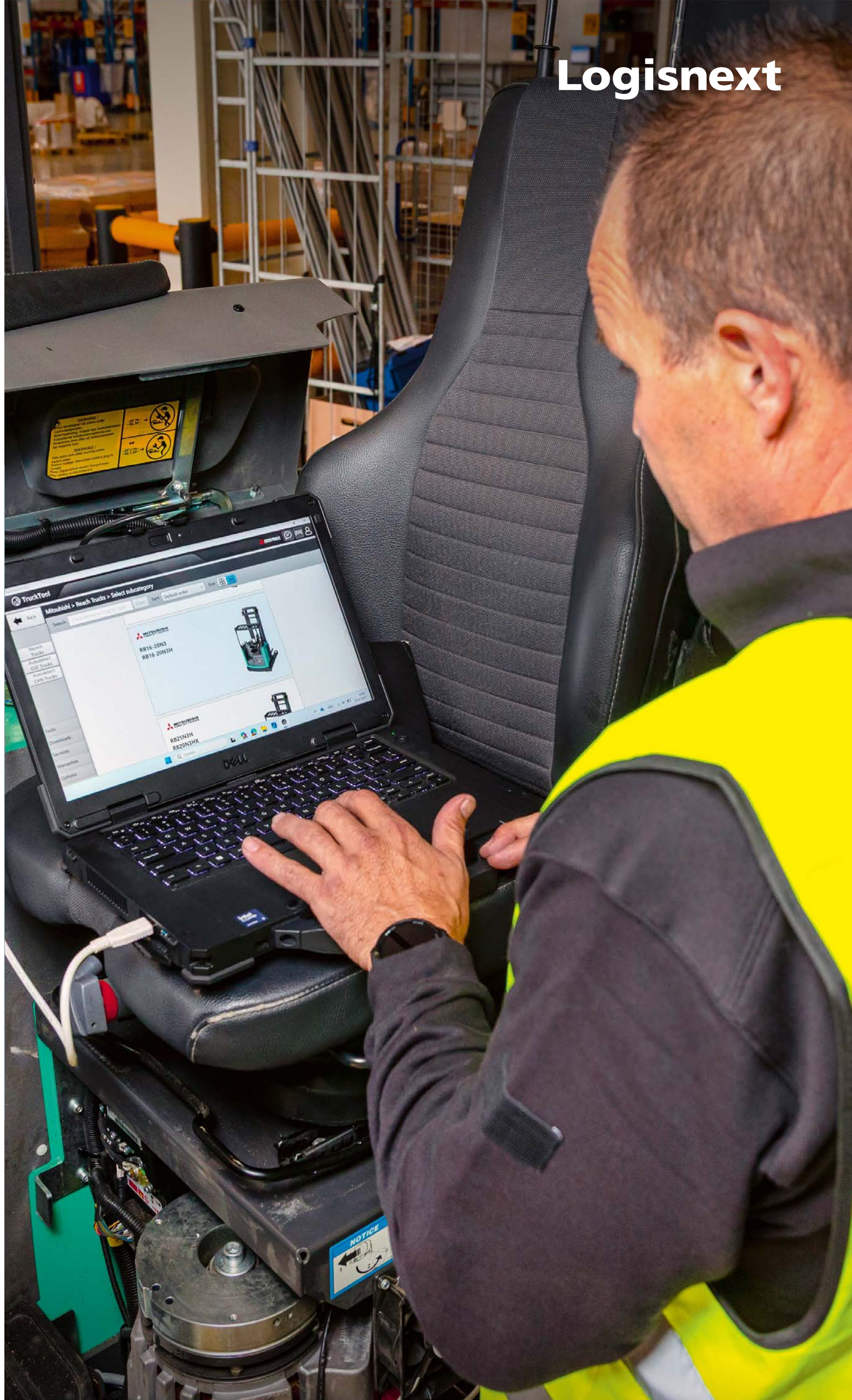
Wij vinden het belangrijk dat klanten beschikken over duidelijke, volledige en betrouwbare productinformatie. Naast de jaarlijkse BMWT-keuringen bieden wij uitgebreide informatie via onze website, handleidingen en trainingen. Daarmee ondersteunen we klanten bij een veilig en efficiënt gebruik van onze trucks en geven we inzicht in de technische specificaties en toepassingsmogelijkheden van onze producten.

Tegelijkertijd zien we kansen om onze informatievoorziening verder uit te breiden met gegevens over duurzaamheid, zoals de milieu-impact van producten, recyclingmogelijkheden en duurzame alternatieven binnen ons assortiment. Omdat deze informatie afkomstig is van onze moederorganisatie, Logisnext Europe (LNE), zijn wij afhankelijk van de beschikbare brongegevens. Daarom blijven wij met LNE in gesprek om deze informatie verder te verbeteren en transparanter beschikbaar te maken.

Intellectueel eigendom en tijdige betalingen

Wij streven naar langdurige en betrouwbare samenwerkingen met leveranciers en andere zakelijke partners. Daarbij handelen wij eerlijk, transparant en met respect voor intellectueel eigendom. We maken duidelijke afspraken over kwaliteit, levering en samenwerking en komen deze na.

Daarnaast zorgen wij voor tijdige en correcte betalingen, zodat onze leveranciers financieel gezond blijven en hun dienstverlening zonder onderbrekingen kunnen voortzetten. Op deze manier bouwen we aan een stabiele en duurzame keten, gebaseerd op wederzijds vertrouwen en continuïteit.

A man wearing a dark jacket and a bright yellow high-visibility vest is seated in the driver's seat of a truck. He is looking at a laptop computer mounted on the dashboard. The laptop screen displays a software interface with various icons and text. The background shows the interior of the truck, including the steering wheel and dashboard. The word "Logisnext" is visible in the top right corner of the image.**Logisnext**

Betrouwbaar voor de eindgebruiker

De veiligheid van onze producten en dienstverlening staat centraal binnen Logisnext Netherlands B.V. Wij vinden het belangrijk dat klanten kunnen vertrouwen op veilige, betrouwbare en kwalitatief hoogwaardige machines gedurende de volledige levensduur van het materieel.

Daarom worden onze heftrucks en magazijntrucks periodiek geïnspecteerd en onderhouden door gecertificeerde servicemonteurs. Nieuwe en gebruikte trucks die opnieuw in gebruik worden genomen, worden zorgvuldig gecontroleerd op veiligheid en technische staat. Alleen machines die voldoen aan de geldende eisen ontvangen een BMWT-keuringscertificaat, zodat klanten verzekerd zijn van een veilige en betrouwbare truck.

Naast periodieke keuringen investeren wij in preventie en kennisdeling. Klanten ontvangen uitgebreide productinformatie via handleidingen, technische documentatie en onze website. Waar nodig verzorgen wij aanvullende instructies en trainingen, zodat gebruikers veilig, verantwoord en efficiënt met onze machines kunnen werken.

In 2025 zijn de voorbereidingen gestart voor de implementatie van een nieuw ERP-systeem binnen onze serviceorganisatie. Dit systeem zal de registratie, monitoring en analyse van BMWT-keuringen verder verbeteren. Op basis van een eerste globale vergelijking met de huidige registraties lijken de resultaten grotendeels in lijn te liggen met voorgaande jaren, al blijven regionale verschillen zichtbaar. De verbeterde datakwaliteit stelt ons in staat om de uitvoering van BMWT-keuringen in de toekomst nauwkeuriger te monitoren en gerichte verbetermaatregelen te nemen.

De onderstaande prestatie-indicatoren geven inzicht in onze prestaties op het gebied van productveiligheid en betrouwbaarheid.

Tijdigheid BMWT-keuringen

Jaar	2024	2025
Keuring te laat	343	259
Totaal aantal BMWT-keuringen	12.504	12.819
Te laat in %	2,7	2,0

Voor 2024 werd dit niet gemeten.



Energie en CO₂

Het terugdringen van onze milieu-impact is een belangrijk onderdeel van ons duurzaamheidsbeleid. Daarom werken wij continu aan het verlagen van het energieverbruik, het verbeteren van de energie-efficiëntie en het reduceren van onze CO₂-uitstoot. Door inzicht te krijgen in ons verbruik en onze emissies kunnen wij gerichte maatregelen nemen en de voortgang van onze duurzaamheidsdoelstellingen monitoren.

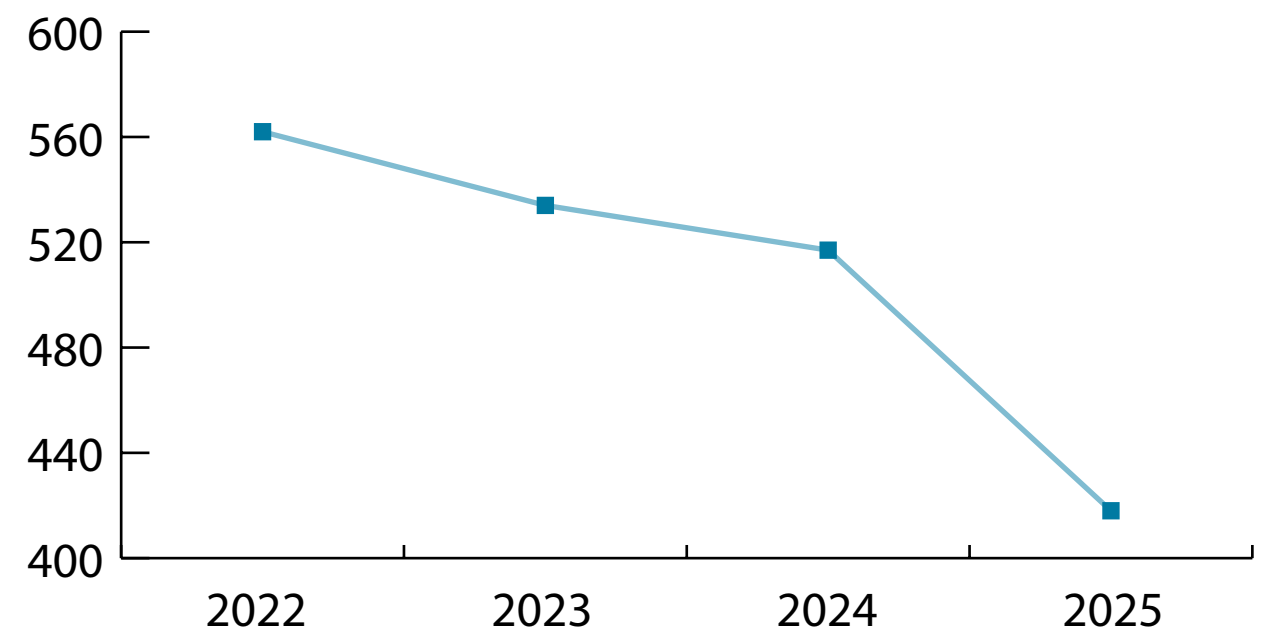
Energieverbruik van onze locaties

Voor onze vestigingen maken wij gebruik van elektriciteit, aardgas en – waar beschikbaar – stadsverwarming. De energieprestaties van onze locaties worden periodiek geëvalueerd, waarbij energiebesparende maatregelen worden geïdentificeerd en doorgevoerd. Voor gehuurde locaties werken wij samen met verhuurders om verduurzamingsmaatregelen, zoals efficiëntere verwarmings- en verlichtingssystemen, mogelijk te maken.

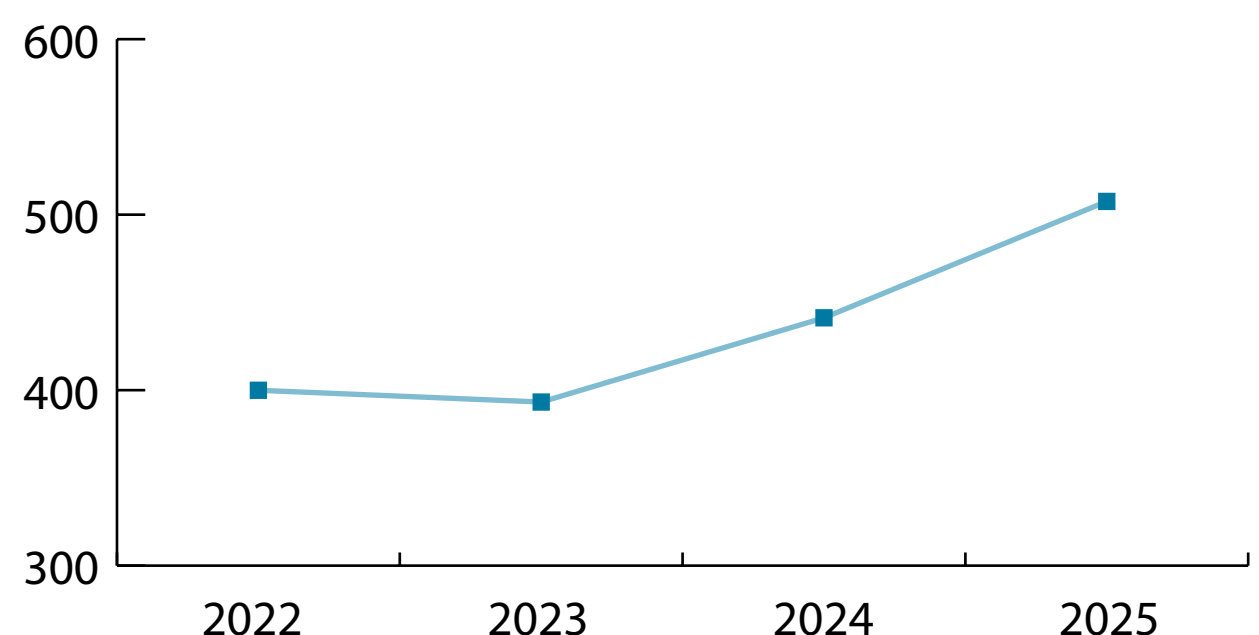
Het elektriciteitsverbruik is de afgelopen jaren verder afgenomen. Ook het aardgasverbruik laat een duidelijke dalende trend zien. Het hogere verbruik van stadsverwarming in 2024 en 2025 is het gevolg van de ingebruikname van een extra vestiging eind 2024 en vormt daarmee geen verslechtering van de energie-efficiëntie.

De onderstaande grafieken geven inzicht in de ontwikkeling van het energieverbruik van onze locaties.

Elektriciteitsverbruik (KWh)

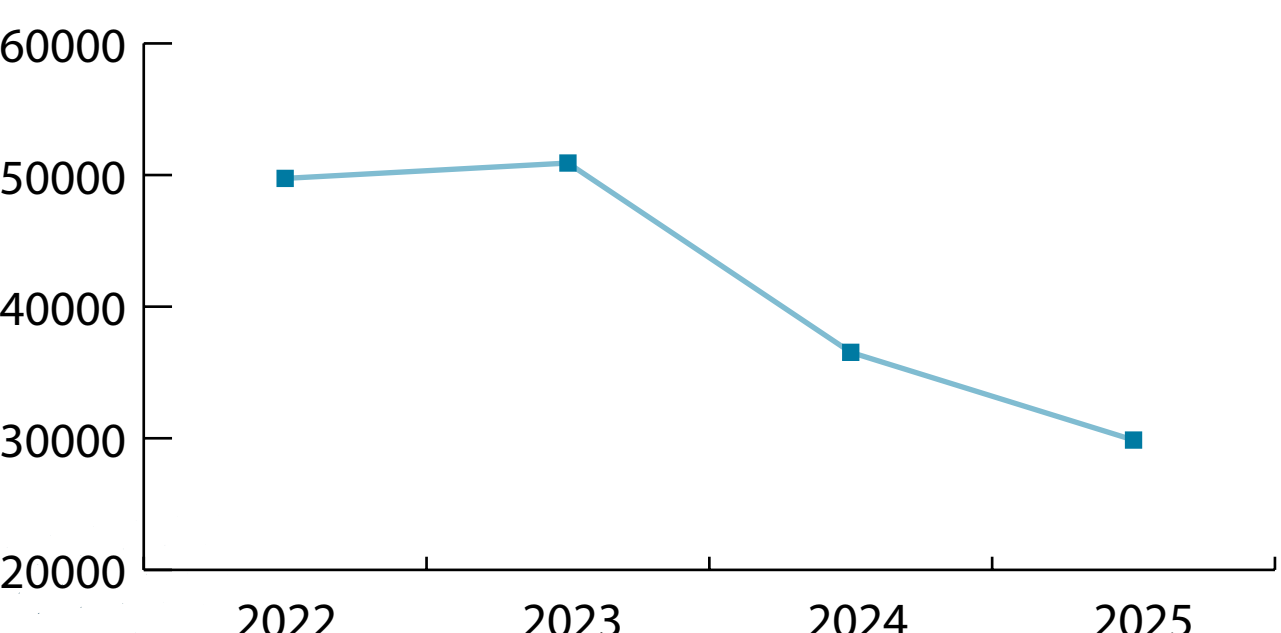


Stadsverwarming



De stijging van het verbruik van stadsverwarming wordt verklaard door de ingebruikname van een extra vestiging eind 2024.

Aardgasverbruik (m³)



Mobiliteit en serviceorganisatie

Onze servicemonteurs zijn dagelijks onderweg om klanten in de Benelux snel en efficiënt te ondersteunen. Een effectieve planning draagt bij aan een lagere milieubelasting, minder reisbewegingen en een hogere productiviteit.

Daarnaast investeren wij in een toekomstbestendig en duurzamer wagenparkbeheer. Waar mogelijk verduurzamen wij onze servicevoertuigen en monitoren wij het brandstofverbruik om inzicht te krijgen in de milieu-impact van onze mobiliteit. Door efficiënte routeplanning, milieubewuste keuzes en continue optimalisatie van onze serviceprocessen streven wij naar een optimale balans tussen klantgerichtheid, operationele efficiëntie en duurzaamheid.

Ondanks een hoger ziekteverzuim binnen de serviceorganisatie als gevolg van langdurige uitval, bleef de verhouding tussen reisen en productieve werkuren in 2025 vrijwel stabiel. Dit laat zien dat de planning de beschikbare capaciteit efficiënt heeft ingezet en reisafstanden zoveel mogelijk heeft beperkt.

Reisen versus werkuren

Prestatie-indicator	2022	2023	2024	2025
Reisen (%)	16,0	14,0	15,0	15,8
Werkuren (%)	84,0	85,0	85,0	84,2
Verzuim serviceorganisatie	n.b.	n.b.	12%	16%



CO₂-uitstoot

Wij monitoren jaarlijks onze CO₂-uitstoot volgens de internationaal gehanteerde indeling van Scope 1, Scope 2 en Scope 3. Hierbij rapporteren wij op basis van de Well-to-Wheel (WTW)-methodiek. Deze methode omvat zowel de emissies die ontstaan tijdens de productie en distributie van energiedragers (Well-to-Tank) als de emissies die vrijkomen tijdens het gebruik ervan (Tank-to-Wheel). Hierdoor ontstaat een volledig beeld van onze CO₂-impact.

In 2025 is de totale CO₂-uitstoot verder afgenomen ten opzichte van voorgaande jaren. Deze daling is voornamelijk het gevolg van een lager energieverbruik van onze locaties en verdere optimalisatie van onze bedrijfsvoering.

CO₂-uitstoot (ton)

Jaar	2022	2023	2024	2025
Scope 1	1.009,38	957,53	915,95	791,33
Scope 2	320,82	307,99	301,11	285,01
Scope 3 – Categorie 6	19,30	26,99	20,09	15,62
Scope 3 – Categorie 8	19,30	26,99	17,36	13,21
Scope 3 – Categorie 7 (woon-werkverkeer)	0,00	0,00	62,20	18,59
Totaal	1.368,80	1.319,48	1.316,70	1.123,77

De ontwikkeling van onze CO₂-uitstoot laat zien dat de ingezette maatregelen bijdragen aan een verdere vermindering van onze milieu-impact. Ook de komende jaren blijven wij investeren in energiebesparing, efficiëntere mobiliteit en verdere verduurzaming van onze bedrijfsvoering, in lijn met de duurzaamheidsstrategie van de Logisnext Group.



Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

Betrokken bij mens en maatschappij

Maatschappelijk verantwoord ondernemen betekent voor Logisnext meer dan aandacht voor duurzaamheid binnen onze eigen bedrijfsvoering. We vinden het belangrijk om ook een positieve bijdrage te leveren aan de maatschappij. Daarom ondersteunen we goede doelen en maatschappelijke initiatieven, met bijzondere aandacht voor initiatieven waarbij onze eigen medewerkers betrokken zijn.

Ruimte voor betrokkenheid

Onze medewerkers zetten zich ook buiten hun werk in voor anderen. Die persoonlijke betrokkenheid waarderen en ondersteunen we graag. Een mooi voorbeeld is Mark, Senior Monteur Revisie in Enschede. Naast zijn werk bij Logisnext is Mark vrijwillig actief voor de Reddingshonden Werkgroep Overijssel (RWO).

Samen met zijn hond Kizmo helpt hij bij het zoeken naar vermiste personen in binnen- en buitenland. Mark is niet alleen actief als hondengeleider, maar ook als inzetcoördinator en bestuurslid. De teams worden ingezet in uiteenlopende omstandigheden: van zoekacties in bossen en moeilijk toegankelijk terrein tot ondersteuning na grote calamiteiten en natuurrampen.

RWO is een stichting met ANBI-status en draait grotendeels op de inzet van vrijwilligers en ondersteuning van derden. De vrijwilligers zetten hun tijd, kennis en ervaring belangeloos in om mensen en families te helpen wanneer dat hard nodig is.

Samen maatschappelijke impact maken

Met sponsoring en ondersteuning van goede doelen willen we bijdragen aan initiatieven die daadwerkelijk verschil maken. Daarbij kijken we niet alleen naar financiële ondersteuning, maar ook naar de betrokkenheid van onze medewerkers en de maatschappelijke waarde van een initiatief.

Het werk van Mark en zijn collega-vrijwilligers laat zien hoe vakmanschap, verantwoordelijkheid en betrokkenheid ook buiten onze organisatie van betekenis kunnen zijn. Juist zulke initiatieven ondersteunen we graag.



Evaluatie MVO-doelstellingen 2025

Jaarlijks stelt Logisnext Netherlands B.V. MVO-doelstellingen vast op basis van de uitkomsten van de materialiteitsanalyse, de waardeketenanalyse, relevante wet- en regelgeving en de verwachtingen van stakeholders. Gedurende het jaar wordt de voortgang van deze doelstellingen periodiek gemonitord en waar nodig bijgestuurd.

De evaluatie over 2025 laat zien dat een groot deel van de vastgestelde doelstellingen is gerealiseerd of volgens planning in uitvoering is. Een aantal doelstellingen is doorgeschoven naar 2026 of gepauzeerd als gevolg van gewijzigde prioriteiten, afhankelijkheden binnen de organisatie of externe ontwikkelingen, zoals de verdere digitalisering van processen en de beschikbaarheid van data. De voortgang wordt periodiek besproken met de Managing Director, HR Director, HQSE Manager en onze externe MVO-adviseur, zodat tijdig kan worden bijgestuurd waar nodig.

Ook in 2025 is maatschappelijk verantwoord ondernemen verder geïntegreerd in onze bedrijfsvoering. De actualisatie van ons MVO-managementsysteem volgens versie 4.0 van de MVO Prestatieladder en het behoud van certificering op MVO Prestatieladder niveau 3 bevestigen dat duurzaamheid structureel onderdeel uitmaakt van onze organisatie en besluitvorming.

In 2026 richten wij ons op de verdere professionalisering van ons MVO-management. Daarbij ligt de nadruk op het versterken van de governance, het verder integreren van duurzaamheid in onze strategische besluitvorming en het verbeteren van de beschikbaarheid en kwaliteit van managementinformatie. Hiermee leggen wij een stevige basis voor de verdere ontwikkeling van onze duurzaamheidsambities.

Samenvatting voortgang MVO-doelstellingen 2025

Status	Aantal
✓ Behaald	4
↻ Doorlopend in 2026	3
➡ Naar 2026	3
⏸ Gepauzeerd	3
✗ Niet behaald	2



De onderstaande tabel geeft per doelstelling inzicht in de voortgang en de behaalde resultaten gedurende het verslagjaar.

Beknopte omschrijving van de doelstelling 2025	Thema	Status
1 Een beknopte, op maat gemaakte gedragscode voor onze organisatie en partners. <i>Toelichting: Er is besloten om over te gaan naar leveranciers die de code of conduct van MLE te onderschrijven</i>	1	Vervallen
2 We analyseren de zzp-lijst om risico's te identificeren en wetgeving na te leven.	1, 2	Behaald
3 We stimuleren openheid over werkdruk om tijdig actie te kunnen nemen en monitoren de effectiviteit via MTO-resultaten en verzuimdata. <i>Toelichting: Door organisatiestructuurwijzigingen is er besloten de MTO in 2026 uit te gaan voeren</i>	2	Naar 2026
4 In 2025 zetten we in op medewerkerbehoud en werving door te investeren in tevredenheid, ontwikkeling en een professioneel, zichtbaar recruitmentproces.	2	Doorlopend in 2026
5 HR peilt twee keer per jaar de behoefte aan stagiairs en licht de voordelen toe in de organisatie.	2	Behaald
6 In 2025 streven we naar 1% verlaging van ons verzuim (van 7% naar 6%), passend bij landelijke en sectorcijfers. <i>Toelichting: Door een aantal langdurige zieken is het doel niet behaald</i>	3	Niet behaald
7 In 2027 streven we ernaar het verzuim onder de servicemonteurs weer onder de 6% te brengen. <i>Toelichting: Door een aantal langdurige zieken is het doel niet behaald</i>	3	Niet behaald
1 In 2025 is ons doel dat minimaal 40% van de flexpoolopdrachten intern wordt ingevuld. <i>Toelichting: De praktijk wees uit dat het specifiek hanteren van de flexpool geen toegevoegde waarde had.</i>	4	Vervallen
1 In 2025 willen we inzicht in opleidingen om hun effect op inzetbaarheid en tevredenheid te beoordelen. <i>Toelichting: Door een tijdelijke onderbezetting van HR heeft dit punt een lagere prioriteit gekregen</i>	4	Naar 2026
10 We verkorten de betaaltermijn voor leveranciers naar minder dan 30 dagen, met 10% reductie in 2025.	12	Behaald
11 In 2025 willen we duurzaamheidsprestaties van MLE-producten in kaart brengen en klantvragen analyseren om een passend advies op te stellen. <i>Toelichting: Wegens prioriteit verschuivingen van Sales is dit thema vooruitgeschoven</i>	17	Gepauzeerd
12 We vergroten de groepenkast in Rijswijk om de elektriciteitscapaciteit uit te breiden en de elektrische stoomcleaner veilig en efficiënt te kunnen gebruiken.	21	Gepauzeerd
13 Een beleid om Logisnext NL tegen 2040 CO ₂ -neutraal te maken. <i>Toelichting: In 2025 besloten om te bepalen wat LNL moet doen om zich te laten certificeren voor de CO₂-prestatieladder (onderzoek heeft plaatsgevonden in 2026)</i>	21, 24, 25	Naar 2026
14 In 2025 introduceren we een uniforme werkwijze voor afvalbeheer als basis voor meetbare reductiedoelen. <i>Toelichting: Door prioriteit verschuivingen op HSE-vlak is dit thema vooruitgeschoven</i>	24	Doorlopend in 2026
15 Na de ERP-implementatie in 2026 willen we de bezettingsgraad van reguliere transportritten monitoren. <i>Toelichting: De ERP implementatie heeft vertraging opgelopen</i>	25	Naar 2026
16 We stellen een gap-analyse op voor scope 3, categorie 4 en brengen de CO ₂ -uitstoot in kaart. <i>Toelichting: Dit is een onderdeel van de GAP-analyse en het PVA van het CO₂-prestatieladder stageonderzoek (en is uitgevoerd in 2026)</i>	25	Doorlopend in 2026
17 We analyseren de impact van milieuzones op servicebussen, monteurs en klanten en zorgen voor inzicht.	25	Behaald
18 Beleid voor onze maatschappelijke rol en meerjarige investeringen.	26	Gepauzeerd

MVO-doelstellingen 2026

Maatschappelijk verantwoord ondernemen is een integraal onderdeel van de strategie en bedrijfsvoering van Logisnext Netherlands B.V. Jaarlijks stellen wij concrete MVO-doelstellingen vast op basis van onze materialiteitsanalyse, de uitkomsten van de waardeketenanalyse, relevante wet- en regelgeving en de verwachtingen van onze stakeholders. Door deze doelstellingen meetbaar te maken, kunnen wij onze voortgang monitoren en waar nodig tijdig bijsturen.

De doelstellingen hebben betrekking op de drie pijlers van maatschappelijk verantwoord ondernemen: goed bestuur, sociale verantwoordelijkheid en milieu en duurzaamheid. Hiermee geven wij richting aan de verdere ontwikkeling van onze organisatie en werken wij continu aan het versterken van onze maatschappelijke impact.

Volgens brancheorganisatie BMWT bevindt maatschappelijk verantwoord ondernemen zich binnen de sector nog volop in ontwikkeling. Met de implementatie van een gecertificeerd MVO-managementsysteem volgens de MVO Prestatieladder niveau 3 behoort Logisnext Netherlands B.V. tot de voorlopers binnen de branche die MVO structureel hebben geïntegreerd in hun bedrijfsvoering. Hiermee maken wij onze ambities, doelstellingen en resultaten transparant en aantoonbaar.

In het onderstaande overzicht zijn de MVO-doelstellingen voor 2025 opgenomen, inclusief de bijbehorende thema's en de voortgang gedurende het verslagjaar.

MVO (risico's en kansen)	MVO-thema
1 Bepalen hoe om te gaan met ZZP'ers.	1, 2
2 In 2025 verbeteren we ons recruitmentproces en versterken we onze zichtbaarheid als werkgever om meer gekwalificeerde sollicitanten aan te trekken.	2
3 We streven naar een MTO eind 2026 begin 2027 waarin expliciet aandacht is voor PSA.	1
4 We streven naar het afhandelen van de RI&E onderwerpen doe aandacht behoeven.	1, 4
5 We stimuleren en faciliteren inzet van stagiaires door de organisatie actief te informeren en collega's te betrekken bij HR.	2
6 We verlagen het verzuim met minimaal 1,0% door focus op preventie, vroeg signalering en duurzame inzetbaarheid.	3
7 We streven naar inzicht in individuele opleidingsaanvragen om de impact van een hoger opleidingsbudget beter te beoordelen.	4
8 We verkorten de betaaltermijn voor leveranciers naar minder dan 30 dagen, met 5% reductie in 2026 t.o.v. 2025.	12
9 In 2025 willen we een inventarisatie hebben voltooid van de duurzaamheid gerelateerde prestatie-indicatoren van onze MLE-producten.	17
10 Afronden CO ₂ -Prestatieladder GAP-analyse en PVA. Inclusief de roadmap om Logisnext op trede 1 te laten certificeren in 2027.	25
11 Een beleid om Logisnext NL tegen 2040 CO ₂ -neutraal te maken incl. PVA.	21, 24, 25
12 In 2026 streven we naar 1 afvalverwerker voor de basis afvalstromen, zodat beheer en de CO ₂ uitstoot gemakkelijker in beeld gebracht kan worden.	24
13 Na de ERP-implementatie in 2026 willen we de bezettingsgraad van reguliere transportritten monitoren.	25
14 Voor Logisnext Benelux belangrijke leveranciers waar nog geen bewijsvoering is t.a.v. MVO /code of conduct deze verkrijgen.	1, 8, 11, 12
15 NEN 9140 (veilig werken aan elektrische voertuigen) implementeren.	1, 5
16 Elke medewerker van LNL in 2026 getraind op de WoW-bedrijfscultuur.	1
17 Voor 2026 streven we naar een hogere tijdigheid dan in 2026, al kunnen er op dit moment nog geen concrete streefwaarden worden vastgesteld (Service).	16
18 Actualiseren Stakholderanalyse en materialiteitsanalyse wegens veranderingen stakeholder.	1
19 Via pulsonderzoeken (door HR) een beter beeld gaan krijgen of de trainingen (WoW, Leiderschap, ziekte verzuim) hun vruchten afwerpen. Dit is een meerjaren doelstelling	1
20 Versterken van de commerciële vaardigheden van buitendienstmedewerkers door gerichte salestrainingen, waaronder specifieke training in prospectie en klantbenadering.	1

“ We zijn als organisatie volop in beweging. Juist in die verandering moeten we blijven kijken naar hoe we slimmer, duurzamer en beter kunnen werken. ”

– Martijn Huuskes

Managing Director | Logisnext Benelux

Colofon

Uitgave

Logisnext Netherlands B.V.

Verslagperiode

1 januari – 31 december 2025

Publicatie

2026

Coördinatie en redactie

Logisnext Netherlands B.V.

