

Duurzaamheids- rapportage

TRANSPORTBEDRIJF RENÉ LAMMERS C.V.

Inhoudsopgave

<i>Introductie</i>	2
<i>Strategie en Business Model</i>	3
<i>B1: ESG Thema's</i>	5
<i>B2: Duurzame activiteiten, beleid of initiatieven</i>	6
Beleidsverklaring – Veiligheid, Gezondheid, Milieu en Kwaliteit (KAM)	6
Duurzame activiteiten: Environment	7
Duurzame activiteiten: Social	8
Duurzame activiteiten: Governance	9
Environment	11
<i>B3: Energie en broeikasgassen</i>	12
Social	15
<i>B8: Algemene kenmerken van medewerkers</i>	15
<i>B9: Gezondheid en veiligheid van medewerkers</i>	17
<i>B10: Beloning, collectieve onderhandelingen en training</i>	19
Governance	22
<i>B11: Beschuldigingen en boetes voor corruptie en omkoping</i>	22
Ambities & Maatregelen richting 2030	23
<i>Environment</i>	23
<i>Social</i>	24

Introductie

Wij willen bijdragen aan een meer duurzame en inclusieve economie. Om die reden werken wij in 2025 onze duurzaamheidsrapportage uit. Deze rapportage is gekoppeld aan *de Corporate Sustainability Reporting Directive*, de nieuwste Europese wet- en regelgeving op het gebied van duurzaamheid. Wij hanteren de conceptrichtlijn voor de “non-listed small and medium-sized enterprises”, en meer specifiek kiezen wij voor “basic module”.¹

Dit verslag is opgesteld op individuele basis.

	Onderneming
Juridische vorm van de onderneming	C.V.
NACE-sectorclassificatiecode(s)*	H4941
Balans totaal (in euro's)	€2.285.154
Omzet (in euro's)	€2.465.306
Aantal FTE'S	14
Land + adres (kantoor, fabriek of magazijn)	Nassaulaan 83, 5251 JB Vlijmen
Geolocatie (kantoor, fabriek of magazijn)	51.6906° N 5.2014° E

*NACE-codes zijn classificaties van economische activiteiten die in de Europese Unie worden gebruikt.

Om onze duurzaamheidsrapportage op te stellen, hebben we twee stappen gezet. Ten eerste hebben we bepaald welke ESG thema's relevant zijn voor ons bedrijf. Daarnaast hebben we gerapporteerd over de gekozen ESG thema's.

In 2025 is onze ambitie om inzicht te krijgen in de stand van zaken van het bedrijf op thema's die relateren aan *Environment*, *Social* en *Governance*. Door dit inzicht kunnen we ambities richting 2030 formuleren. Deze rapportage sluit hiermee af.



Environment



Social



Governance

¹ EFRAG's voluntary reporting standard for ESRS for non-listed SME's ([VSME](#))

Strategie en Business Model

Ons bedrijf is actief in het gespecialiseerde transportsegment, met een duidelijke focus op het vervoeren van zware en omvangrijke ladingen zoals spoorkranen, spoormachines, bouwmaterialen, drinkwaterinstallaties en veiligheidsmaterieel. Met behulp van autolaadkranen tot 85 tonmeter, uitschuifbare semi-diepladers en aanhangwagens, bieden wij maatwerkoplossingen voor klanten in de bouw-, infra- en railinfra-sector. Daarnaast verzorgen wij transport met (elektrische) meeneemheftruck en schuifzeil-afzetbakken, waarmee wij onder andere hout- en plaatmateriaal droog en veilig kunnen vervoeren.

Onze strategische koers is gericht op het leveren van hoogwaardige, betrouwbare en duurzame transportdiensten. Dit realiseren wij door te investeren in moderne voertuigen met Euro-6 motoren en elektrische trucks (in 2024 één elektrische truck en eind 2025 zijn dit er drie) en meeneemheftrucks, het continu verbeteren van onze processen en het onderhouden van langdurige relaties met klanten, medewerkers en leveranciers. Als familiebedrijf met korte lijnen en een open bedrijfscultuur zijn wij in staat om snel te schakelen en flexibel in te spelen op klantbehoeften.

Het businessmodel is gebaseerd op een combinatie van operationele efficiëntie, klantgerichtheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Ons kernproces – transport – is ingericht op kwaliteit, veiligheid en duurzaamheid. Binnen ons KAM-beleid (Kwaliteit, Arbo en Milieu) hanteren wij een integraal managementsysteem dat de borging van KVGM-aspecten (Kwaliteit, Veiligheid, Gezondheid en Milieu) garandeert. Dit systeem stelt ons in staat om risico's te beheersen, prestaties te monitoren en continu te verbeteren.

Onze kracht ligt in de combinatie van vakmanschap, betrokkenheid en betrouwbaarheid. Wij beschikken over ervaren en goed opgeleide chauffeurs, loyale medewerkers en een solide netwerk van leveranciers. Dankzij onze centrale ligging en continue telefonische bereikbaarheid zijn wij altijd dichtbij en beschikbaar voor onze klanten.

Door onze strategische focus op duurzaamheid, veiligheid en klanttevredenheid blijven wij bouwen aan een toekomstbestendige organisatie die waarde creëert voor mens, milieu en maatschappij.



***"Verantwoord onderweg –
wij doen waar we VOOR staan."***

B1: ESG Thema's

Allereerst hebben we bepaald over welke ESG thema's we gaan rapporteren. Hiervoor hebben we de lijst met de materiële thema's uit de conceptringlijn genomen. Vervolgens hebben wij per thema een inschatting gemaakt over de relevantie daarvan voor ons bedrijf. Daar is uiteindelijk de onderstaande selectie uitgekomen.

Thema's		In selectie?
Environment	B3 Energie en broeikasgassen	Ja
	B4 Vervuiling van lucht, water en bodem	Nee
	B5 Biodiversiteit	Nee
	B6 Water	Nee
	B7 Materiaalgebruik, circulaire economie en afvalmanagement	Nee
Social	B8 Algemene kenmerken van medewerkers	Ja
	B9 Gezondheid en veiligheid van medewerkers	Ja
	B10 Beloning, collectieve onderhandelingen en training	Ja
Governance	B11 Beschuldigingen en boetes voor corruptie en omkoping	Ja

B2: Duurzame activiteiten, beleid of initiatieven

In het afgelopen rapportagejaar hebben wij de onderstaande duurzame activiteiten, beleid of initiatieven ondernomen om bij te dragen aan een duurzamere economie.

Beleidsverklaring – Veiligheid, Gezondheid, Milieu en Kwaliteit (KAM)

1. Duurzaamheidsvisie en leiderschap

Bij Transportbedrijf René Lammers staat duurzaam en verantwoord ondernemen centraal. Wij streven naar een veilige, gezonde en milieubewuste werkomgeving, waarin kwaliteit en maatschappelijke betrokkenheid hand in hand gaan. De directie geeft actief invulling aan deze visie door het vaststellen van strategie, het beschikbaar stellen van middelen en het tonen van voorbeeldgedrag. Als familiebedrijf met korte lijnen en een open cultuur zijn wij dagelijks betrokken bij de uitvoering van onze diensten.

2. Veiligheid en welzijn

Veiligheid heeft bij ons de hoogste prioriteit. Wij zorgen voor veilige middelen, heldere instructies en continue voorlichting. Onze medewerkers worden gestimuleerd om proactief te handelen, elkaar aan te spreken op gedrag en altijd een Laatste Minuut Risico Analyse (LMRA) uit te voeren. Dit geldt ook voor onderaannemers, bezoekers en derden. Ons beleid is gericht op het voorkomen van persoonlijk letsel, het beperken van psychosociale belasting en het creëren van een veilige werkomgeving voor iedereen.

3. Milieu en CO₂-reductie

Wij zetten ons actief in voor het beperken van onze milieu-impact. Dit doen wij onder andere door het gebruik van voertuigen met Euro-6 motoren en elektrische trucks, het reduceren van CO₂-uitstoot en het voorkomen van materiële en milieuschade. Onze processen zijn ingericht op het naleven van (milieu)wetgeving en het realiseren van continue verbetering op het gebied van duurzaamheid.

4. Kwaliteit en klantgerichtheid

Wij leveren betrouwbare transportdiensten van hoge kwaliteit, afgestemd op de wensen van onze klanten in de bouw-, infra- en railinfra-sector. Door middel van interne audits, klachtenanalyses en prestatie-indicatoren monitoren wij onze dienstverlening en sturen wij bij waar nodig. Flexibiliteit, vakmanschap en goed onderhouden materieel vormen de basis van onze klantgerichte aanpak.

5. Continue verbetering en compliance

Onze organisatie voldoet aan alle relevante wet- en regelgeving en is gecertificeerd volgens VCA*, ISO 9001:2015, de Safety Culture Ladder trede 3 en CO₂-prestatienormen. Via ons geïntegreerde KAM-systeem borgen wij de uitvoering van beleid, procedures en instructies. Jaarlijks bepalen wij doelstellingen en evalueren wij onze doelstellingen en stellen wij actieprogramma's op, die onder andere worden besproken tijdens de chauffeursbijeenkomst.

Duurzame activiteiten: Environment

Voorafgaand aan het opstellen van onze rapportage hebben wij bij Transportbedrijf René Lammers gekeken waar wij op dit moment al het verschil maken voor mens en milieu. Vervolgens hebben wij deze duurzame activiteiten gekoppeld aan de Sustainable Development Goals (SDG's). Wij hebben in onderstaand overzicht onze huidige focusgebieden op het gebied van milieu verder toegelicht.

Pijler	Activiteit	SDG
Betaalbare en duurzame energie	We maken uitsluitend gebruik van groene stroom en houden rekening met piekbelasting. We beschikken over een eigen transformator en laadplein, waarmee we actief inzetten op de elektrificatie van het wagenpark. De loods is voorzien van LED-verlichting en aanvullende isolatie wat leidt tot een structurele verlaging van het energieverbruik.	
Duurzame steden en gemeenschappen	Veiligheidsinspectie volgens Scope 10 voor elektrische installaties en materieel.	
Verantwoorde consumptie en productie	Papier wordt gescheiden; overige afvalstromen worden beperkt tot huis/tuin-afval.	
Klimaatactie	Twee van de elf vrachtauto's zijn volledig elektrisch, met uitbreiding gepland in 2025. Vier van de acht meeneemheftrucks zijn elektrisch.	

Duurzame activiteiten: Social

Voorafgaand aan het opstellen van onze rapportage hebben we bij Transportbedrijf René Lammers gekeken waar wij op dit moment al het verschil maken voor mens en milieu. Vervolgens hebben wij deze duurzame activiteiten gekoppeld aan de Sustainable Development Goals (SDG's). Wij hebben in onderstaand overzicht onze huidige focusgebieden op het gebied van mens verder toegelicht.

Pijler	Activiteit	SDG
Goede gezondheid en welzijn	Chauffeurs ondergaan elke vijf jaar een medische keuring bij verlenging van het rijbewijs, wat bijdraagt aan gezondheid en verkeersveiligheid. Er is een getoetste Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) aanwezig en medewerkers beschikken over persoonlijke beschermingsmiddelen.	
Kwaliteitsonderwijs	Medewerkers volgen verplichte opleidingen en trainingen in het kader van Code 95, wat bijdraagt aan continue professionele ontwikkeling.	
Waardig werk economische groei	We organiseren vier keer per jaar toolbox meetings en voeren gedragaudits en werkplekinspecties uit om veiligheid en bewustzijn te bevorderen. De inzet van de SLC-tool (Safety Culture Ladder) (onderdeel van SLC is een medewerkerstevredenheidsonderzoek) bevordert betrokkenheid en continue verbetering van de werkomgeving.	
Ongelijkheid verminderen	Er wordt actief meegedacht met chauffeurs op sociaal vlak.	
Partnerschap om doelstellingen te bereiken	We organiseren veiligheidssessies met ketenpartners, zoals BAM en TLN om gezamenlijk te werken aan een veilige werkomgeving.	

Duurzame activiteiten: Governance

Voorafgaand aan het opstellen van onze rapportage hebben we bij Transportbedrijf René Lammers gekeken waar wij op dit moment al het verschil maken voor mens en milieu. Vervolgens hebben wij deze duurzame activiteiten gekoppeld aan de Sustainable Development Goals (SDG's). Wij hebben in onderstaand overzicht onze huidige focusgebieden op het gebied van partnerschappen verder toegelicht

Pijler	Activiteit	SDG
Geen armoede	Via het project 'Stop Kinderarmoede' ondersteunen we initiatieven die gericht zijn op het verminderen van armoede onder kinderen.	
Goede gezondheid en welzijn	We sponsoren gezondheid gerelateerde doelen zoals KWF Kankerbestrijding en ondersteunen een verzorgingstehuis voor mensen met Alzheimer tijdens de feestdagen.	
Kwaliteitsonderwijs	Medewerkers geven voorlichting op scholen over de dode hoek bij vrachtwagens, waarmee verkeersveiligheid en bewustwording onder jongeren wordt bevorderd.	
Ongelijkheid verminderen	Tijdens de jaarlijkse Truckersdag biedt het bedrijf kinderen met een beperking een unieke ervaring. Medewerkers zijn actief in het Sinterklaas-comité. De ontvangen donaties via het Pietenkoor worden teruggegeven aan de lokale omgeving.	
Partnerschap om doelstellingen te bereiken	We werken actief samen met brancheorganisatie TLN, parkmanagement en ketenpartners om gezamenlijke duurzaamheids- en veiligheidsdoelen te realiseren.	

Naast deze duurzaamheidspraktijken/-beleid/toekomstige initiatieven beschikken wij ook over de volgende certificeringen.

Certificatie	Omschrijving	Certificaat
ISO9001	ISO9001 is de internationale norm met eisen voor een kwaliteitsmanagementsysteem. Het kwaliteitsmanagementsysteem wordt gebruikt om een bij de organisatie passend kwaliteitsbeleid te ontwikkelen en de uitvoering ervan te borgen. Door het in kaart brengen van relevante stakeholders, de eisen, wensen en verwachtingen daarvan te bepalen en de kansen en risico's te inventariseren draagt dit kwaliteitsmanagementsysteem bij tot continue verbetering en een zeer hoge mate van klanttevredenheid.	
VCA 1*	VCA 1 ster is een certificatieschema dat gericht is op het waarborgen van veiligheid, gezondheid en milieu (VGM) bij het uitvoeren van risicovolle werkzaamheden. Het VCA 1 ster-certificaat stelt eisen aan het VGM-beheersysteem van een organisatie en wordt gebruikt om een passend veiligheidsbeleid te ontwikkelen en de uitvoering ervan te borgen, met nadruk op operationele veiligheid en bewustwording op de werkvloer.	
Safety Culture Ladder Trede 3	Safety Culture Ladder trede 3 is een beoordelingssysteem dat de veiligheidscultuur binnen een organisatie meet en stimuleert. Trede 3 staat voor een 'berekende' veiligheidscultuur, waarbij veiligheid structureel wordt meegenomen in besluitvorming en processen. De organisatie voldoet aan aantoonbare eisen op het gebied van veiligheidsbewustzijn en stimuleert actief het melden van onveilige situaties en het nemen van verantwoordelijkheid voor veiligheid op alle niveaus.	



Environment

Environment

B3: Energie en broeikasgassen

Energieverbruik heeft een grote impact op klimaatverandering. Wij vinden het belangrijk om inzicht te hebben in ons verbruik, zodat we onze impact op het milieu kunnen verminderen. Wij rapporteren over ons energieverbruik, onze CO₂-uitstoot en GHG- intensiteit.

Wij brengen in kaart hoeveel fossiele brandstoffen en hoeveel energie we verbruiken in MWh, waarbij we, indien mogelijk, een onderscheid maken tussen energie uit hernieuwbare en niet-hernieuwbare bronnen. Waar mogelijk kiezen wij voor duurzame alternatieven, zoals het inkopen van 100% groene elektriciteit. Dit draagt direct bij aan het verminderen van onze klimaatimpact.

Onze activiteiten hebben zowel positieve als negatieve effecten op mens en milieu. Positief is dat een kwart van onze vrachtauto's elektrisch rijdt en dat de helft van onze meeneemheftrucks elektrisch is aangedreven. Daarnaast kopen wij uitsluitend groene stroom in, wat onze afhankelijkheid van fossiele energiebronnen vermindert. Tegelijkertijd zijn er ook aandachtspunten: driekwart van onze vrachtauto's rijdt nog op diesel, zij het met de meest efficiënte Euro 6-motoren, en ons pand wordt nog verwarmd met aardgas. Bovendien onttrekken wij grote hoeveelheden elektriciteit aan het net, wat bijdraagt aan netbelasting.

Ook financieel heeft ons energieverbruik impact. Door netcongestie en de toenemende schaarste op de elektriciteitsmarkt stijgen de kosten voor stroomafname. Dit onderstreept het belang van een

2024 Energieverbruik (MWh)		
Fossiele Brandstoffen	Totaal verbruik	307,68
	Gas	15,42
	Wagenpark	292,26
Elektriciteit	Totaal verbruik	14,76
	Hernieuwbare bronnen	14,76
	Hernieuwbaar ingekocht	0,00
	Eigen opwek (zon/wind)	0,00
	Waarvan geleverd aan het net	0,00
	Niet-hernieuwbare bronnen	0,00
	Niet-hernieuwbaar ingekocht	0,00

toekomstbestendige energie-infrastructuur en een verdere verschuiving naar energie-efficiënte en duurzame oplossingen.

In 2024 bedroeg het totale energieverbruik van onze organisatie 322,44 MWh. Dit verbruik is onderverdeeld in fossiele brandstoffen en elektriciteit, waarbij het grootste deel afkomstig is van het wagenpark.

- Fossiele brandstoffen vormden met 307,68 MWh het overgrote deel van het energieverbruik. Hiervan werd 292,26 MWh verbruikt door het wagenpark en 15,42 MWh door gasverbruik binnen de organisatie.

- Elektriciteitsverbruik bedroeg in totaal 14,76 MWh. Dit bestond volledig uit elektriciteit uit hernieuwbare bronnen, die is ingekocht. Er was in 2024 nog geen sprake van eigen opwekking (zoals via zonnepanelen of windenergie), en er werd ook geen elektriciteit teruggeleverd aan het net.

2024 Broeikasgassen (tCO ₂ e)	
Scope 1	68,13
Scope 2	16,76
Totaal	84,89

Om onze klimaatimpact beter te begrijpen en gericht te kunnen reduceren, hebben wij in 2024 onze directe en indirecte uitstoot van broeikasgassen in kaart gebracht. Daarbij maken we onderscheid tussen scope 1 en scope 2, conform het Greenhouse Gas Protocol.

- Scope 1 betreft de directe uitstoot van broeikasgassen door eigen bronnen binnen de organisatie. Voor ons gaat het hierbij met name om het brandstofverbruik van ons wagenpark. In 2024 bedroeg deze uitstoot 68,13 ton CO₂-equivalent (tCO₂e).
- Scope 2 omvat de indirecte uitstoot als gevolg van het verbruik van ingekochte energie, zoals elektriciteit. Deze uitstoot bedroeg in 2024 16,76 tCO₂e.

Samen resulteert dit in een totale uitstoot van 84,89 tCO₂e in 2024. Dit vormt het uitgangspunt voor onze reductiedoelstellingen richting 2030, waarbij we inzetten op elektrificatie van het wagenpark, efficiënter energieverbruik en samenwerking met ketenpartners.

2024 GHG-intensiteit
34,43 ton CO ₂ -equivalent per miljoen euro omzet

Ook hebben wij onze broeikasgasintensiteit in kaart gebracht. GHG-intensiteit (Greenhouse Gas Intensity) verwijst naar de hoeveelheid broeikasgasemissies die vrijkomen per eenheid van een bepaalde activiteit of productieproces. In 2024 bedroeg de totale uitstoot van broeikasgassen binnen onze organisatie 84,89 ton CO₂-equivalent (tCO₂e). Wanneer we deze uitstoot afzetten tegen de jaaromzet, komt dit neer op een GHG-intensiteit van 34,43 tCO₂e per miljoen euro omzet.



Social

Social

B8: Algemene kenmerken van medewerkers

Ons bedrijf wil graag bijdragen aan goed werkgeverschap, en daarom rapporteren wij hieronder de kenmerken van ons personeel. Ons team bestaat uit 14 medewerkers, goed voor 12 FTE. De personeelsgroep bestaat uit 13 mannen en 1 vrouw.

Alle medewerkers hebben een vast dienstverband. Bij nieuwe aanstellingen streven wij ernaar om zo snel mogelijk een vast contract aan te bieden. Dit draagt bij aan werkzekerheid en betrokkenheid van onze medewerkers. Indien nodig maken wij gebruik van een flexibele schil via een ZZP-pool, waarmee wij snel kunnen inspelen op tijdelijke capaciteitsbehoeften zonder afbreuk te doen aan de stabiliteit van ons kernteam.

Vanuit het perspectief van dubbele materialiteit zien wij zowel positieve als aandachtspunten. Positief is dat wij inzetten op langdurige arbeidsrelaties en zekerheid voor onze medewerkers. Tegelijkertijd ervaren wij de gevolgen van de krapte op de arbeidsmarkt, wat het aantrekken van nieuw talent bemoeilijkt. Dit vormt een risico voor onze continuïteit en groei. Daarnaast vormt het vergroten van genderdiversiteit een aandachtspunt dat wij actief willen adresseren.

	Medewerkers FTE's	Aantal
Tijdelijk contract	0	2
Vast contract	12	12
Totaal	12	14

Binnen onze organisatie zijn op dit moment 12 medewerkers (12 fte) in vaste dienst. Daarnaast zijn er 2 medewerkers met een tijdelijk nulurencontract (0 fte).

Wij hechten veel waarde aan stabiliteit en langdurige arbeidsrelaties. Daarom is het ons beleid om, waar mogelijk, medewerkers zo snel mogelijk door te laten stromen naar een vast dienstverband. Tijdelijke contracten worden voornamelijk ingezet bij instroom of in specifieke situaties,

	Medewerkers FTE's	Aantal
Man	11	13
Vrouw	1	1
Anders*	0	0
Niet-gerapporteerd**	0	0
Totaal	12	14

*Anders geldt voor medewerkers die zich hebben geregistreerd als genderneutraal.

**Niet-gerapporteerd geldt voor medewerkers die hun genderidentiteit niet bekend willen maken.

Binnen onze organisatie werken op dit moment 14 medewerkers, goed voor in totaal 12 FTE. Van deze medewerkers zijn 13 mannen (11 FTE) en 1 vrouw (1 FTE). De mannelijke medewerkers vervullen voornamelijk uitvoerende functies in de buitendienst, terwijl de vrouwelijke medewerker werkzaam is in een ondersteunende binnendienstfunctie.

Hoewel de huidige verhouding tussen mannen en vrouwen scheef is, weerspiegelt dit de bredere trend binnen de transportsector, waar het aantrekken van vrouwelijk personeel vaak als een

uitdaging wordt ervaren. We erkennen dit en blijven openstaan voor diversiteit in ons personeelsbestand.

Land	Medewerkers FTE's	Aantal
Nederland	12	14

B9: Gezondheid en veiligheid van medewerkers

Bij Transportbedrijf René Lammers staat de gezondheid en veiligheid van onze medewerkers centraal. Wij streven naar een werkomgeving waarin risico's tot een minimum worden beperkt en waarin medewerkers zich fysiek en mentaal veilig voelen. Daarom monitoren wij nauwgezet werkgerelateerde incidenten en ziekmeldingen, en nemen wij preventieve maatregelen om ongevallen en verzuim te voorkomen.

In 2024 vinden er binnen ons bedrijf geen werkgerelateerde incidenten plaats en was er geen sprake van ziekteverzuim. Dit lage verzuimcijfer is mede te danken aan onze actieve inzet op het gebied van veiligheid en gezondheid. Wij organiseren regelmatig toolbox-meetings, voeren werkplekinspecties uit, en beschikken over een actuele Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E). Daarnaast ondergaan medewerkers periodieke medische keuringen, en wordt gedrag op het gebied van veiligheid geëvalueerd via gedragsaudits. Ook stellen wij persoonlijke beschermingsmiddelen beschikbaar waar nodig. Daarnaast krijgen chauffeurs ook structureel training en instructie conform de Code95 en op basis van behoeften en initiatieven.

Deze inspanningen hebben een positieve impact op het welzijn van onze medewerkers en dragen bij aan een veilige werkomgeving. Tegelijkertijd beperken zij ook risico's voor de organisatie. Incidenten in het verkeer of op de werkvloer kunnen niet alleen leiden tot persoonlijk letsel, maar ook tot reputatieschade en financiële gevolgen. Door proactief te investeren in veiligheid, beperken wij deze risico's en versterken wij onze betrouwbaarheid als werkgever en dienstverlener.

	Medewerkers FTE's	Aantal
Werkgerelateerd incident	0	0
Werkgerelateerde ziekmelding	0	0
Totaal	0	0

*Om de ratio van de werkgerelateerde incidenten per 100 medewerkers in een jaar te berekenen, wordt de volgende formule gebruikt, met de assumptie dat één fte 2.000 uur per jaar werkt. Aantal werkgerelateerde incidenten / totaal aantal gewerkte uren in een jaar door alle medewerkers samen x 200.000. Dit komt neer op de volgende berekening: $1 / (27 \times 2.000 \text{ uur}) \times 200.000 = 3,70$.



***"Veiligheid is geen afweging,
maar de standaard."***

B10: Beloning, collectieve onderhandelingen en training

Wij willen bijdragen aan een leefbaar loon en aan eerlijke arbeidsvoorwaarden. Daarom rapporteren wij hieronder over de salarissen die wij betalen en de trainingen die wij aan medewerkers geven. Onze medewerkers ontvangen een salaris dat aanzienlijk hoger is dan het wettelijk minimumloon. De beloning is vastgelegd in de cao voor het beroepsgoederenvervoer, die wij volledig naleven. Eventuele cao-verhogingen worden doorbelast aan onze opdrachtgevers, conform onderlinge afspraken. Dit zorgt voor financiële transparantie en stabiliteit binnen onze bedrijfsvoering.

Daarnaast investeren wij in de ontwikkeling van onze medewerkers. Alle vereiste trainingen en kwalificaties, zoals vastgelegd in Code 95, worden structureel aangeboden en nageleefd. Hiermee waarborgen wij niet alleen de vakbekwaamheid van ons personeel, maar ook de veiligheid en kwaliteit van onze dienstverlening.

Vanuit het perspectief van dubbele materialiteit zien wij positieve effecten op mens en milieu:

- De cao biedt duidelijke kaders voor eerlijke beloning;
- Code 95 zorgt voor een gestandaardiseerde en veilige werkwijze;
- Door cao-verhogingen door te belasten, behouden wij financiële balans.

Tegelijkertijd vormt de stijging van cao-lonen een aandachtspunt voor onze financiële positie. Wij blijven daarom alert op marktontwikkelingen en zoeken actief naar manieren om onze kostenstructuur duurzaam te beheren, zonder concessies te doen aan de kwaliteit van arbeid en beloning.

	Verschil in beloning t.o.v. het wettelijk minimumloon
Brutosalaris dat aan de laagstbetaalde medewerker werd betaald bij een fulltime dienstverband	3114,08
Brutosalaris dat wordt betaald als wettelijk minimumloon bij een fulltime dienstverband	2249,60
Ratio dat het verschil uitdrukt	1,38

Binnen onze organisatie is het laagste bruto uurloon bij een fulltime dienstverband hoger dan het wettelijk minimumloon. Dit komt doordat wij werken volgens de cao die van toepassing is op onze sector. Deze cao bepaalt de loonschalen en zorgt ervoor dat medewerkers minimaal het wettelijk vastgestelde loon ontvangen.

Door de cao te volgen, waarborgen we een eerlijke en transparante beloning voor alle medewerkers. Er is geen sprake van afwijking naar beneden: het minimumloon vormt de ondergrens en wordt strikt nageleefd.

	Verschil in beloning tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers
Gemiddeld bedrag per uur voor mannelijke medewerkers	21,23
Gemiddeld bedrag per uur voor vrouwelijke medewerkers	25,78
Percentage dat het verschil uitdrukt	17,64%

Binnen onze organisatie verdient de vrouwelijke medewerker gemiddeld 17,64% meer per uur dan haar mannelijke collega's. Dit verschil is te verklaren door het verschil in functie-invulling en verantwoordelijkheden.

De vrouwelijke medewerker is werkzaam in een binnendienstfunctie met een administratief en coördinerend karakter. Deze functie vereist specifieke kennis en vaardigheden, en wordt op een hoger functieniveau ingeschaald dan de uitvoerende functies in de buitendienst. De mannelijke medewerkers zijn voornamelijk actief als vrachtwagenchauffeur, waar het uurloon lager ligt, maar andere arbeidsvoorwaarden (zoals toeslagen en overuren) een rol spelen in de totale beloning.

Het verschil in uurloon weerspiegelt dus niet een ongelijkheid in beloning voor gelijk werk, maar is het gevolg van verschillen in functieprofiel, verantwoordelijkheden en inschaling.

Collectieve onderhandelingen	
Medewerkers die vallen onder een CAO	14
Medewerkers die niet vallen onder een CAO	0
Percentage dat het verschil uitdrukt	100%

Binnen onze organisatie vallen alle medewerkers onder de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) die geldt voor onze sector. Dit betekent dat 100% van het personeel werkt onder de voorwaarden en afspraken die in deze cao zijn vastgelegd.

De cao biedt duidelijke kaders voor onder andere loon, werktijden, verlof en scholing. Hierdoor is er sprake van transparantie en gelijkheid in arbeidsvoorwaarden.

Verskil in training tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers	
Gemiddeld aantal uren aan training door mannelijke medewerkers	17,3
Gemiddeld aantal uren aan training door vrouwelijke medewerkers	7
Percentage dat het verschil uitdrukt	147,1%

Het verschil in het aantal gevolgde trainingsuren tussen mannen (17,3 uur) en vrouwen (7 uur) binnen onze organisatie is te verklaren door het verschil in functie-invulling. De mannelijke medewerkers vervullen voornamelijk buitendienstfuncties als vrachtwagenchauffeur. Deze functies brengen verplichte trainingen met zich mee, zoals nascholing voor de Code 95, veiligheidstrainingen en voertuiggebonden instructies.

Aan de andere kant is er binnen de binnendienst één vrouwelijke medewerker actief in een administratieve functie. Voor deze rol gelden andere opleidingsvereisten, waarbij minder verplichte trainingen nodig zijn. Hierdoor ontstaat er een natuurlijk verschil in het aantal gevolgde trainingsuren, dat niet voortkomt uit ongelijke kansen, maar uit de aard van de functie en de bijbehorende wettelijke en operationele verplichtingen.



Governance

Governance

B11: Beschuldigingen en boetes voor corruptie en omkoping

Wij rapporteren hier over het aantal beschuldigingen en boetes in relatie tot corruptie en omkoping. In 2024 hebben wij geen beschuldigingen en boetes in relatie tot corruptie en omkoping ontvangen. Om integriteit in de praktijk te waarborgen, hebben wij onze interne processen zorgvuldig ingericht. Taken en verantwoordelijkheden zijn helder gescheiden, zodat er geen onduidelijkheid bestaat over wie waarvoor verantwoordelijk is. Toegang tot gevoelige systemen, zoals ons computersysteem, is strikt gereguleerd via een autorisatiestructuur die zowel technisch als organisatorisch is beveiligd.

Daarnaast besteden we veel aandacht aan bewustwording en training. Onze medewerkers worden opgeleid volgens de richtlijnen van Code 95, waarin ook aandacht is voor professioneel en integer gedrag. Deze basisopleiding wordt aangevuld met vier toolboxmeetings per jaar, waarin actuele thema's en bedrijfsregels worden besproken. Alle relevante voorschriften en gedragsregels zijn bovendien gebundeld in het chauffeurshandboek, dat voor iedere medewerker beschikbaar is.

Door deze combinatie van duidelijke richtlijnen, structurele training en een cultuur van verantwoordelijkheid, creëren wij een werkomgeving waarin integriteit vanzelfsprekend is. Zo beschermen wij niet alleen onze organisatie tegen risico's zoals reputatieschade of juridische sancties, maar dragen wij ook bij aan een eerlijke en transparante sector.

Corruptie en omkoping	
Beschuldiging(en)	0
Boete(s)	0

Ambities & Maatregelen richting 2030

Environment

We staan als organisatie midden in de transitie naar duurzamer transport. De komende jaren zetten we flinke stappen om onze logistieke activiteiten verder te verduurzamen. Daarbij kijken we niet alleen naar onze eigen vloot, maar ook naar hoe we slimmer kunnen samenwerken binnen de keten.

In 2026 voegen we onze vierde elektrische vrachtwagen toe. Daarmee zijn we goed op weg naar ons doel: in 2030 streven we ernaar dat de helft van ons wagenpark elektrisch is – dat betekent zes elektrische vrachtwagens op de weg. Zo verminderen we onze uitstoot.

Daarnaast blijven we werken aan het verhogen van de beladingsgraad. Door onze planningsprocessen verder te optimaliseren en actief samen te werken met andere transportbedrijven, streven we naar een zo efficiënt mogelijke inzet van materieel en middelen.

Verder willen we binnen de keten nauwer samenwerken aan duurzame oplossingen. Door de dialoog met partners te intensiveren, willen we gezamenlijk zoeken naar haalbare en schaalbare oplossingen voor duurzame logistiek. Zo kijken we samen met onze partners naar de mogelijkheden van HVO100 als schoner alternatief voor fossiele brandstoffen.

Pijler	Ambitie	SDG
Elektrificatie wagenpark	In 2026 voegen we een vierde elektrische vrachtwagen toe aan ons wagenpark	
	In 2030 streven we naar een wagenpark dat voor 50% elektrisch is (6 vrachtwagens in totaal).	
Efficiëntie in logistiek	Beladingsgraad verhogen door optimalisatie planning.	
	Samenwerking met andere transportbedrijven om beladingsgraad te verhogen	
Alternatieve brandstoffen	Onderzoek naar inzet van HVO100 en afstemming met ketenpartners	
Ketenverduurzaming	Intensiveren van samenwerking binnen de keten voor duurzame oplossingen	

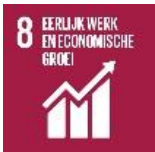
Social

Duurzaamheid gaat voor ons niet alleen over het milieu, maar ook over mensen. Daarom zetten we ons in voor een gezonde, veilige en toekomstbestendige werkomgeving voor al onze medewerkers. We kijken naar wat mensen nodig hebben in elke fase van hun loopbaan – van instroom tot pensioen.

Binnen onze organisatie merken we dat vergrijzing een rol speelt. We vinden het belangrijk om met deze medewerkers in gesprek te blijven over hun toekomst en hoe we hen kunnen ondersteunen richting hun pensioen. Tegelijkertijd zetten we actief in op verjonging. We zijn een erkend leerbedrijf en werken nauw samen met STL en het MBO in Den Bosch en Tilburg om jonge mensen op te leiden. Ook staan we open voor zij-instromers en omscholing – veel nieuwe collega's komen via mond-tot-mondreclame bij ons binnen.

Om de betrokkenheid van medewerkers verder te versterken, starten we een werkgroep op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu (VGM). Deze komt vier keer per jaar bijeen en biedt ruimte voor input vanaf de werkvloer – met name van chauffeurs en andere collega's die dagelijks met deze thema's te maken hebben.

Tot slot stimuleren we gezond gedrag, onder andere via een fietsplan. Medewerkers kunnen fiscaal voordelig een fiets aanschaffen, wat niet alleen goed is voor het milieu, maar ook voor de vitaliteit.

Pijler	Activiteit	SDG
Levensfasebewust personeelsbeleid	In gesprek gaan met medewerkers over hun loopbaan en behoeften in verschillende levensfasen.	
Instroom en ontwikkeling	Samenwerking met MBO Den Bosch en Tilburg als leerbedrijf.	
	Openstaan voor omscholing en zij-instromers.	
Medewerkersbetrokkenheid	Werkgroep VGM met inspraak vanuit de werkvloer (4x per jaar)	
Vitaliteit en gezondheid	Fietsplan voor medewerkers	 

Conclusie: Duurzaam vooruitkijken

Richting 2030 zetten we in op een duurzamer wagenpark, efficiëntere logistiek en sterke ketensamenwerking. Tegelijkertijd investeren we in onze mensen: we denken mee over loopbaan en levensfase, stimuleren instroom en ontwikkeling, en versterken betrokkenheid en vitaliteit. Zo bouwen we stap voor stap aan een toekomstbestendige organisatie – duurzaam, mensgericht en in beweging.