

2025

VSME Verslag

Interlogic B.V.



Voorwoord

Met trots presenteren wij het VSME-verslag van Interlogic over het verslagjaar 2025.

Met dit verslag willen we aantonen dat duurzaamheid een onderwerp is waar we bewust over nadenken. Daarnaast willen we aantonen welke strategische keuzes we hebben gemaakt om een duurzame continuïteit te bevorderen.

Desondanks fungeert verslagjaar 2025 als een initieel meetpunt om concreet inzicht te krijgen in onze initiatieven en uitdagingen op het gebied van Environment, Social en Governance (ESG). Om die reden hebben we nog niet altijd inzicht in alle aspecten die de VSME uitvraagt. Vanuit de uitdagingen opgenomen in dit verslag realiseren we ons dat duurzaamheid een continu proces is en streven ernaar om ons te blijven inzetten voor het verkleinen van onze impact.

Dit doen wij door het opstellen van doelen en inspelen op de ontwikkelingen in de markt. In deze lange termijnvisie staan transparantie en verantwoording hoog in het vaandel.

Tenslotte willen wij onze medewerkers bedanken voor de resultaten zoals getoond in dit verslag en iedereen die heeft bijgedragen aan de ontwikkeling van dit verslag. Ondanks dat dit verslag een momentopname is, zien wij dit als sturing voor ons beleid richting de toekomst.

Tobias van Rees
Eigenaar Interlogic



Voorwoord

Missie & Visie

Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

C1 – Strategie: businessmodel en duurzaamheidsinitiatieven

4

B2 & C2 – Praktijk, beleid & initiatieven voor duurzame transitie

5

Environment

B3 – Energie & broeikasgasemissies

8

C3 – Doelstellingen voor broeikasgasreductie en klimaattransitie

9

B5 – Biodiversiteit

9

C4 – Klimaatrisico's

10

Social

B8 – Werknemers algemene kenmerken

102

C5 – Aanvullende kenmerken werknemerspopulatie

102

B9 – Werknemers gezondheid en veiligheid

11

B10 – Werknemers beloning, collectieve arbeidsovereenkomsten en training

124

C6 – Mensenrechtenbeleid en processen

13

Governance

B11 – Veroordelingen en boetes wegens corruptie en omkoping

157

C9 – Geslachtsdiversiteit in het bestuursorgaan

15

B1 – Basis voor voorbereiding

18

Missie & Visie

Interlogic is een toonaangevend transport- en expeditiebedrijf gespecialiseerd in regionaal, nationaal en internationaal transport.

Wij bieden logistieke ontzorging van het allerhoogste niveau en streven altijd naar de meest optimale transportoplossingen, afgestemd op uw budget en planning

Met diverse transportopties, gebaseerd op ervaring, vertrouwen en inzet, zorgen we ervoor dat uw zendingen altijd in goede handen zijn.

C1 – Strategie: businessmodel en duurzaamheidsinitiatieven

Interlogic is een toonaangevend transport- en expeditiebedrijf met standplaatsen in Coevorden en Almelo. Met een modern wagenpark bestaande uit 35 trekkende eenheden en 80 huiftrailers, verzorgen wij regionaal, nationaal en internationaal transport. Tevens bieden wij de mogelijkheid om goederen op te slaan in ons eigen warehouse. Wij streven altijd naar de meest optimale transportoplossingen, afgestemd op het budget van onze opdrachtgevers. Veelal bedienen wij klanten binnen de Europese transportmarkt, met een sterke aanwezigheid in de Benelux, Polen en Zuid-Europa. De transportstromen in Zuid-Europa zijn deels seizoensgebonden vanwege wisselende mogelijkheden voor retourvrachten.

Wij onderhouden actief contact met diverse stakeholders die direct invloed hebben op onze continuïteit, kwaliteit en duurzame ontwikkeling. Klanten en opdrachtgevers binnen de productie- en maakindustrie vormen een belangrijke stakeholdergroep, aangezien de vraag voor onze dienstverlening vanuit hen komt.

Medewerkers en chauffeurs zijn essentieel om ervoor te zorgen dat transporten goed verlopen. Wij zijn ons ervan bewust dat deze categorie grote impact heeft op onze kwaliteit, veiligheid en klanttevredenheid wat direct onze financiële resultaten beïnvloedt. Daarom staan wij open voor ideeën die voortkomen uit onze medewerkers en nemen deze serieus in overweging. Zodoende hebben we binnen ons salesteam een idee aangedragen gekregen dat ons in staat stelt onze performance beter te meten. Tegenwoordig is het volledig geïntegreerd in onze handelingen. Vanuit onze cultuur wordt deze betrokkenheid sterk uitgedragen en management is hier onderdeel van. Onze cultuur en platte organisatiestructuur zorgen

ervoor dat wij direct in contact staan met onze medewerkers. Desondanks zien wij, doordat wij verschillende locaties hebben en teams verspreid over deze locaties zitten, dat onderlinge communicatie efficiënter en met name sneller kan. Om onderlinge communicatie tussen teams te bevorderen zijn we hierover in contact met onze medewerkers. Wij zijn ervan overtuigd dat investeren in al onze medewerkers het werkplezier ten goede komt.

Daarnaast spelen partners en vaste charters een belangrijke rol in de betrouwbaarheid van onze logistieke keten. Wij staan in nauw contact met deze stakeholdergroep om kwaliteit te borgen en samen te streven naar efficiënte transportprocessen.

Overheden en toezichthouders zijn relevante stakeholders vanwege wet- en regelgeving op het gebied van onder andere transport, arbeidsomstandigheden, veiligheid en duurzaamheid. Naast naleving van geldende regelgeving proberen we met brancheorganisaties te kijken hoe de transportsector efficiënter kan worden met de adoptie van digitalisering, met name in de afhandeling van vrachtbrieven.

Duurzaamheid en innovatie spelen een belangrijke rol binnen onze organisatie. In 2026 zetten wij een volgende stap met de inzet van twee elektrische trucks en de ontwikkeling van ons eigen laadplein op de locatie in Coevorden. Daarnaast investeren wij volop in digitalisering om onze processen verder te optimaliseren en onze klanten nog beter van dienst te zijn. Bij Interlogic streven we naar efficiëntie en modernisering, met geavanceerde technologieën en digitale connecties die onze klantenservice naar een hoger niveau tillen. Onze opdrachtgevers kunnen rekenen op betrouwbare, op maat gemaakte logistieke oplossingen.

B2 & C2 – Praktijk, beleid & initiatieven voor duurzame transitie

Binnen Interlogic is duurzaamheid een intrinsiek initiatief, maar ook een reactie op invloeden van buitenaf om altijd de meest optimale transportoplossing te verzorgen voor onze opdrachtgevers. Omtrent duurzaamheid hebben wij een team opgezet dat dit onderwerp uitzet en uitdraagt binnen de organisatie.

Duurzame organisatie

Wij merken dat binnen onze industrie vanuit grote opdrachtgevers steeds vaker de vraag komt naar emissieloos transport. De reden hiervoor is dat grote partijen moeten rapporteren volgens de CSRD. Deze standaard bepaalt dat zij hun scope 3 emissies moeten rapporteren. Voor deze scope 3 emissies zijn zij afhankelijk van externe partijen zoals de transporteur, klant of leverancier. De uitstoot van onze ritten wordt onder andere gemeten via de boardcomputers aanwezig in de vrachtwagens. Deze uitkomsten worden vervolgens vastgelegd in een emissierapport en gedeeld met klanten.

Daarom is het ook van belang dat wij onze emissies helder in kaart hebben en gebruiken we dat inzicht als benchmark voor onze eigen reductiedoelstellingen.

Om de emissies binnen onze organisatie te reduceren hebben wij als doelstelling ons wagenpark te elektrificeren. Deze transitie wordt ondersteund door een subsidieregeling. Dankzij deze subsidie verwachten wij de eerste elektrische vrachtwagens in gebruik te nemen in 2026. Daarnaast investeren wij in een eigen laadplein, zodat vrachtwagens en auto's op ons eigen terrein opgeladen kunnen worden. Om de transitie mogelijk te maken bieden we onze chauffeurs trainingen aan voor de omgang met een E-truck.

Digitalisering en AI spelen tevens een grote rol richting een duurzamere bedrijfsvoering. In de selectie en aanschaf van software wordt duurzaamheid meegenomen in het proces, hoewel het ook financieel haalbaar moet zijn.

Op dit moment gebruiken wij AI voor het automatisch inlezen van onze transportorders om dit bedrijfsproces te versnellen. Hiermee zijn wij in 2025 gestart, ook gebruiken wij Copilot vanuit Office 365. Het gebruik van deze tool is een veelvoudig onderwerp binnen onze organisatie. Toch voeren wij hier nog geen actief beleid op.

In de toekomst zien we dat AI onze diensten efficiënter kunnen maken door o.a. een database te koppelen aan een model. Het streven van adoptie van AI is om hiermee voor te lopen ten opzichte van concurrenten, toch zien we dat we ten opzichte van grote partijen hier nog stappen te maken hebben. Voor de toekomst hebben we een visie waarin we AI integreren in onze organisatiestructuur als ondersteunende eenheid. Daarnaast zouden wij de intelligentie graag als een licentie willen inkopen en AI dus in eigen beheer hebben, ondanks dat het veel stroom kost. We zouden dit willen inzetten voor de interpretatie van onze eigen informatie.

Daarnaast willen we met partners in combinatie met het Open Trip Model, een open en gratis dataspecificatie, een efficiëntere manier van vrachtbrieven ontwikkelen die breed gedragen wordt. In de huidige situatie zien wij namelijk dat de transportsector op IT-gebied onnodig complex is en vooralsnog is E-CMR nog niet de norm. Het gevolg is dat vrachtbrieven niet altijd compleet zijn en dit brengt een betalingsrisico met zich mee. Dus een goede (digitale) afwikkeling van vrachtbrieven ondersteunt de snelle afhandeling bij klanten en daarmee ook de betaling van onze facturen.

Duurzame relaties

Wij focussen bewust op lange klantrelaties waarin klanten niet bang zijn om ons lastige vragen te stellen en het vertrouwen hebben dat wij meedenken in oplossingen. We zien dat duurzaam beleid voor een deel voortkomt uit externe invloeden bijvoorbeeld dieselprijzen, maar grotendeels een gezamenlijk initiatief is vanuit onze opdrachtgevers en ons. Samen met onze klanten werken wij aan de beginselen van duurzame diensten. Wij merken dat grote klanten meerwaarde halen uit de bijgeleverde emissierapporten. Toch vernemen wij dat de prijs nog vaak een hindering is voor duurzame opties. Hoewel de interesse in duurzaamheid toeneemt, blijft prijs een belangrijke factor in de keuze van transport. Wij beseffen ons dat de transitie naar een elektrisch wagenpark tijd kost. Toch zijn wij wel op zoek naar klanten die in toenemende mate bezig zijn met duurzaamheid. Dit doen we om onze continuïteit te bevorderen en onze visie richting de toekomst vorm te geven. Een risico hierop is dat het werven van dergelijke nieuwe klanten een lang traject kan zijn.

Eigen personeel

Onze medewerkers maken onze dienstverlening mogelijk. We merken echter dat het werven en behouden van gekwalificeerd personeel een uitdaging is. De krapte op de arbeidsmarkt binnen de transportsector kan invloed hebben op de groei van onze organisatie. Daarom besteden wij aandacht aan duurzame inzetbaarheid, een veilige werkomgeving en mogelijkheden voor training en opleiding. Hiermee hopen wij niet alleen betrokkenheid te creëren, maar ook tevredenheid die bijdraagt aan een toekomstbestendige bedrijfsvoering.

ENVIRONMENT



B3 – Energie & broeikasgasemissies

Onze emissies spelen een vitale rol in de transitie naar een duurzamere bedrijfsvoering. Zodoende is de eerste stap gezet in de elektrificatie van ons wagenpark, via een subsidie hebben wij de eerste twee elektrische vrachtwagens aangekocht. Daarnaast is het pand in Coevorden voorzien van zonnepanelen, waarmee duurzame energie wordt opgewekt voor het opladen van zowel het elektrische wagenpark als de elektrische voertuigen van onze medewerkers.

Wij hebben geen directe invloed gehad op de keuze van energieleverancier, deze verantwoordelijkheid ligt bij de verhuurder van het pand. Wel onderhouden wij nauw contact met de verhuurder over energie gerelateerde onderwerpen.

Reductie in brandstoffen is een relevant thema binnen onze bedrijfsvoering. Het brandstofverbruik wordt daarom nauw bijgehouden per truck en per chauffeur. Het gemeten verbruik wordt met enige regelmaat besproken met de chauffeurs. Hierbij wordt aandacht besteed aan bewustwording van rijgedrag en daarmee mogelijkheden om emissies te reduceren.

Broeikasgasemissies

In de tabellen hieronder geven wij inzicht in de emissies die voortkomen uit onze bedrijfsactiviteiten. Onze broeikasgasemissies zijn voornamelijk toe te schrijven aan de uitvoering van onze dienstverlening en het verbruik van dieselbrandstof. Dit is terug te zien in onze totale scope 1 uitstoot en met de aanschaf van elektrische vrachtwagens en een laadplein beogen we in de toekomst een reductie in onze scope 1 emissies.

Bron	Hernieuwbaar	Niet-hernieuwbaar	Totaal
Elektriciteit	0	69.131 kWh	69.131 kWh
Gas verbruik	0	2.913 m3	2.913 m3
Brandstoffen	0	1.259.926 Liter	1.259.926 Liter

Scope 1 & scope 2 emissies en CO2-intensiteit

Scope 1 emissies	4.330.282,37 tCO2e
Scope 2 emissies	34.358,10 tCO2e
CO2-intensiteit	0,1788 kgCO2e per € omzet

C3 – Doelstellingen voor broeikasgasreductie en klimaattransitie

Wij hebben doelstellingen opgesteld met betrekking tot verduurzaming en AI. Dit hebben wij gedaan vanuit een lange termijnvisie waarin wij begrijpen dat regelgeving verschuift met als doel de impact op het milieu te verlagen. Daarnaast merken wij dat (potentiële) opdrachtgevers ook steeds meer waarde hechten aan lage emissies om zo de CO₂-uistoot in hun keten te beperken. Zodoende hebben wij om onze marktpositie te verbeteren deze doelstellingen opgesteld.

Voorafgaand aan deze doelstelling hanteerden wij al een beleid gericht op het verduurzamen van onze transportactiviteiten. Daarbij werd ingezet op voertuigen met schone en efficiënte motoren en was het gebruik van uitsluitend Euro 6-voertuigen verplicht. Hiermee waarborgen wij dat onze transportdiensten ook binnen milieuzones kunnen worden uitgevoerd. Daarnaast constateren wij dat moderne dieselvrachtwagens aanzienlijk zuiniger zijn dan oudere dieselmodellen, wat bijdraagt aan een verdere reductie van brandstofverbruik en emissies. Wij blijven inzetten op het verder elektrificeren van ons wagenpark, dit vergt tijd en investeringen. Deze maatregelen dragen aantoonbaar bij aan het terugdringen van onze Scope 1-emissies.

Met de inzet van AI streven wij naar slimmere routeplanning en efficiëntere operationele processen, wat indirect bijdraagt aan de reductie van broeikasgasemissies.

Doelstelling	Basisjaar	Doeljaar	Emissies gedekt	% Emissies gedekt
Verminderen van de totale emissies met 20%	2020	2030	Scope1 & 2	80%

Verminderen van Scope 3-emissies met 15%	2020	2030	Scope 3	15%
--	------	------	---------	-----

B5 – Biodiversiteit

Onze bedrijfslocaties bevinden zich in de nabijheid van natuurgebieden, waaronder Bargeveen, Lemselermaten en het Lonnekermeer. Deze natuurgebieden zijn allen gekenmerkt als Natura-2000 gebieden. Op dit moment wordt bij het bepalen van onze aanrijroutes nog geen specifiek rekening gehouden met de mogelijke impact op deze gebieden.

Aanvullend geldt dat wij momenteel op onze eigen bedrijfsterreinen geen specifieke maatregelen treffen om de biodiversiteit te bevorderen. Onze terreininrichtingen zijn primair gericht op onze bedrijfsactiviteiten en operationele doeleinden, waardoor kansen omtrent biodiversiteit niet worden aangedaan. Daarnaast worden onze panden in Coevorden en Almelo gehuurd en zijn wij in beperkte mate in staat verduurzaming toe te passen. Ons parkeerterrein in Coevorden wordt ook gehuurd, maar deze huurovereenkomst stopt in 2026.

Locatie	Gebied in m ²	Locatie of in de buurt van een gevoelig gebied
De Mars 9, Coevorden	6900	Bargeveen
De Mars 23, Coevorden	5600	Bargeveen
Bedrijvenpark 98, Almelo	4180	Lemselermaten

C4 – Klimatrisico's

Klimaatverandering is een aspect dat wij niet kunnen negeren, we merken dat extreme weersomstandigheden onze diensten negatief kunnen beïnvloeden. De negatieve effecten die we nu al waarnemen, zijn stormen die kunnen zorgen voor vertraging, maar ook schade. Ons aanpassen aan een veranderend weerpatroon is lastig. We zorgen voor tijdige communicatie met de opdrachtgevers én lichten onze chauffeurs voor hoe om te gaan met deze situaties.

Vanuit de overheid zien we dat er steeds meer regels komen met betrekking tot CO2-uitstoot. Deze maatregelen hebben actief impact op ons wagenpark en de investeringen die we doen. Een resultaat van deze maatregelen is dat we investeren in elektrische vrachtwagens om zo emissieloos transport te kunnen faciliteren. Op deze manier voldoen we aan wet- en regelgeving, maar kunnen we ook een segment bedienen die ook beïnvloed wordt door duurzaamheidsmaatregelen.

Toch merken wij dat het elektrificeren van ons wagenpark uitdagingen kent zoals netcongestie. Hierdoor wordt het realiseren van voldoende laadinfrastructuur bemoeilijkt. Dit vormt op korte termijn een uitdaging voor onze organisatie, mede doordat geopolitieke ontwikkelingen leiden tot aanzienlijke stijgingen van de brandstofkosten. Daarnaast nemen ook de toeslagen in havens toe, wat de operationele kosten verder onder druk zet.

Daarnaast hebben stijgende loonkosten een directe impact op onze kostenstructuur, gecombineerd met economische ontwikkelingen en klimaatontwikkelingen geeft dit druk op onze operationele kosten.

Zodoende merken wij dat de schaalvoordelen van grote partijen niet op ons van toepassing zijn en door consolidatie komt onze concurrentiepositie onder druk. Dit risico wordt versterkt door klimaatgerelateerde transitievereisten, gezien grotere partijen meer capaciteit hebben om te investeren in verduurzaming.

SOCIAL



B8 – Werknemers algemene kenmerken

Onze medewerkers zijn de kern van onze organisatie en bepalend voor de continuïteit van onze bedrijfsactiviteiten. Als transportbedrijf zijn wij in sterke mate afhankelijk van gekwalificeerd personeel, zowel op de weg als op kantoor. Tegelijkertijd zien wij dat het werven van personeel binnen de transportsector uitdagend kan zijn. Dit vraagt om een flexibele benadering van werving en behoud van personeel.

Vanuit onze status als erkend leerbedrijf werven wij stagiaires, waarvan een deel dit ziet als de start van hun carrière bij Interlogic. Wij zien meerwaarde in het onderhouden van nauwe banden met onderwijsinstellingen om al vroegtijdig kennis te maken met potentiële medewerkers. Daarnaast zijn wij ook verbonden met het Logistiek Kenniscentrum, echter zijn hier veel bedrijven bij aangesloten en blijven de wervingsvoordelen beperkt. Op het moment werven wij ons personeel voornamelijk via Indeed en sociale media. Vanuit concurrenten zien wij dat werven via facebookgroepen werkt, maar deze methode hebben wij zelf nog niet toegepast.

Werknemers kiezen voor Interlogic vanwege de voordelen van relatief kleine teams, voldoende afwisseling in het werk en het gebruik van kwalitatief hoogwaardig materiaal. In de toekomst willen wij niet alleen de transportsector, maar ook onze organisatie nadrukkelijker onder de aandacht brengen, waarbij wij laten zien dat wij een aantrekkelijke werkgever zijn.

Algemene personeelsgegevens 2025

Soort contract	Aantal medewerkers
Tijdelijk contract (GMBH, BV)	2, 27
Vast contract (BV)	26
Totaal aantal medewerkers	55

Geslacht	Aantal medewerkers
Man	43
Vrouw	12
Totaal aantal medewerkers	55

Land (van arbeidsovereenkomst)	Aantal FTE
Nederland	48,11
Duitsland	1,75
Totaal aantal FTE	49,86

Personeelsverloop

Niet alleen het aantrekken van gekwalificeerd personeel, maar ook het behouden van personeel is een belangrijk aandachtspunt voor ons. Wij zien dat in het verslagjaar het verloop onder onze medewerkers 46,30% was. Om dit cijfer terug te dringen streven wij naar stabiliteit en medewerkerstevredenheid, met als doel het verloop waar mogelijk te beperken.

C5 – Aanvullende kenmerken werknemerspopulatie

Ons managementteam bestaat uit vijf leden, waarvan vier mannen en één vrouw. Het managementteam komt maandelijks bijeen om operationele en strategische onderwerpen te bespreken. De besluitvorming van overkoepelende onderwerpen wordt in gezamenlijke afstemming met het bestuur gedaan. Door de platte organisatiestructuur is het mogelijk om te sturen op betrokkenheid en transparantie in onze besluitvorming.

B9 – Werknemers gezondheid en veiligheid

Onze chauffeurs zijn onderdeel van het verkeer, waarin diverse factoren van invloed zijn op hun veiligheid. Om die reden worden de activiteiten van chauffeurs bijgehouden, dit omvat met name rij- en rusttijden. Jaarlijks worden wij door de Arbeidsinspectie gecontroleerd in het kader van de tachograafcontroles, waarbij wordt getoetst of wij voldoen aan de geldende wet- en regelgeving. Vanuit een aanvullende steekproef kan het voorkomen dat wij tijdens deze controle alle verzamelde data moeten aanleveren. Inspecties door de arbeidsinspectie hebben tot op heden niet geleid tot de constatering van overtredingen.

Desondanks komen schades en ongevallen in elke hoedanigheid met enige regelmaat voor. Alle incidenten worden netjes vastgelegd. Op deze manier zorgen we ervoor dat we inzicht krijgen in onze risico's waarna we gepaste maatregelen kunnen doorvoeren. Als resultaat worden de opgestelde procedures gecommuniceerd met onze medewerkers en daarnaast opgenomen in het personeelshandboek en het RI&E rapport.

Arbeidsongevallen of gezondheidsincidenten

Aantal arbeidsongevallen per 100 FTE	11
Ongevallenfrequentie (per 200.000 uur)	21,21

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

De gezondheid en inzetbaarheid van onze medewerkers staat centraal binnen onze organisatie. Wanneer gezondheidsklachten invloed hebben op de werkzaamheden, kunnen medewerkers gebruik maken van het spreekuur van de bedrijfsarts. Ook bij gezondheidsproblemen die mogelijk werkgerelateerd zijn, is ondersteuning via de bedrijfsarts beschikbaar.

Daarnaast bieden wij medewerkers preventieve mogelijkheden om hun gezondheid te monitoren, zoals een gericht periodiek onderzoek (GPO). Hierbij onderzoeken ze specifieke arbeidsrisico's die binnen de transportsector voorkomen, waaronder gehoor gerelateerde klachten bij chauffeurs (chauffeurs-oor).

Ter ondersteuning van duurzame inzetbaarheid bieden wij onze medewerkers verscheidene faciliteiten aan, waaronder bedrijfsfitness, ergonomische werkplekken met sta-zitbureaus en denken wij actief mee over een goede werk-privébalans. Waar mogelijk wordt flexibiliteit geboden, bijvoorbeeld door een keuze te hebben in standplaatsen. Hierbij wordt erkend dat de transportsector vraagt om operationele flexibiliteit, waardoor doorgaans maatwerk voor kantoorpersoneel makkelijker te realiseren is dan voor chauffeurs.

Bij Interlogic streven wij ernaar om onze medewerkers te voorzien van een prettige en veilige werkomgeving. Simpelweg willen wij het graag goed doen voor onze mensen.

B10 – Werknemers beloning, collectieve arbeidsovereenkomsten en training

Collectieve arbeidsovereenkomst

Al onze Nederlandse medewerkers vallen onder een collectieve arbeidsovereenkomst (cao Beroepsgoederenvervoer). Deze cao biedt duidelijke afspraken over loon, werktijden, veiligheid en scholing, en vormt een belangrijke basis voor goed werkgeverschap.

Daarnaast hebben wij binnen onze organisatie (Interlogic Trans GMBH) ook Duitse chauffeurs in dienst. De loonadministratie en salarisuitbetaling worden uitgevoerd door een externe verloningspartij die door ons is gecontracteerd. Hoewel deze partij niet werkt conform de Duitse cao-bepalingen, wordt wel voldaan aan alle toepasselijke wettelijke vereisten, waaronder het wettelijke minimumloon, de arbeidstijdenwetgeving en relevante sectorspecifieke voorschriften.

Opleiding en training

Binnen Interlogic stimuleren we het volgen van een opleiding. We doen dit vanuit de gedachte van veilig werken, maar ook van aandacht voor persoonlijke ontwikkeling. Bij het aanbieden van opleidingen aan ons kantoorpersoneel kijken we of we actief gebruik kunnen maken van STL-subsidies. Als werkgever denken we graag mee in de aanvraag van een STL-subsidie omdat het een toegankelijke manier is voor medewerkers om zichzelf te blijven ontwikkelen. In hoeverre er gebruikt wordt gemaakt van deze subsidie hebben we op dit moment niet inzichtelijk. Dit zouden we voor de toekomst graag beter in kaart willen brengen. Daarnaast zouden we graag willen weten hoe de trainingen positief bijdragen aan de organisatie.

Vanuit het kader veiligheid sturen wij actief op Code 95- en ADR-trainingen voor onze chauffeurs. De voortgang en het bijhouden van

deze training wordt periodiek gemonitord, zodat wij een goed overzicht hebben en iedereen up-to-date blijft.

Veilig werken

- **Code 95** – verplichte aanduiding op het rijbewijs voor beroepschauffeurs van vrachtwagens.
- **ADR-certificaat** – verplicht voor het beroepsmatig vervoeren van gevaarlijke stoffen
- **€ 1.000 opleidingsbudget voor kantoormedewerkers**

Code 95

Voor het halen en van de code 95 certificering hebben onze medewerkers 35 studie-uren verspreid over vijf jaar. Elke 5 jaar herhaalt dit proces zich. Wij geven onze chauffeurs de tijd en de ruimte om zich hierop voor te bereiden.

ADR-certificaat

Net als Code 95 is deze 5 jaar geldig. In het jaar voor verloop kan verlenging worden aangevraagd. Door middel van het slagen van een examen wordt deze verlengd. Ook hiervoor geven wij onze chauffeurs de tijd en de ruimte om zich hierop voor te bereiden.

STL-subsidie

Vanuit het sectorinstituut wordt een subsidie van €1.000 beschikbaar gesteld voor de ontwikkeling van ons kantoorpersoneel. Met deze regeling stimuleren wij medewerkers om zich zowel vakinhoudelijk als persoonlijk verder te ontwikkelen.

Gemiddeld aantal trainingsuren	2025	2024	% verandering
Man	3,05	3,22	-5,28%
Vrouw	0,38	0	-

C6 – Mensenrechtenbeleid en processen

Wij stellen dat ethisch handelen voorop staat en communiceren dit helder met onze medewerkers via het personeelshandboek. Daarnaast houden wij ons aan geldende wet- en regelgeving met betrekking tot arbeid, discriminatie en mensenrechten.

Zodoende vindt er geen gedwongen arbeid plaats en werken er uitsluitend mensen die voldoen aan de wettelijke leeftijdsvereisten.

Onderwerp	Ja/Nee	Omschrijving beleid
Kinderarbeid	Ja	Personeelshandboek
Gedwongen arbeid	Ja	Personeelshandboek
Mensenrechten (algemeen)	Ja	Personeelshandboek
Discriminatie	Ja	Personeelshandboek
Ongevallenpreventie	Ja	RI&E & Personeelshandboek
Klachtenbehandelings-mechanisme	Ja	RI&E, Personeelshandboek & vertrouwenspersoon

Mensenrechten

Naast dat wij ons houden aan geldende wet- en regelgeving in zowel binnen- als buitenland doen wij preventieve controles op mensensmokkel. Dit houdt in dat wij op voorhand kritisch zijn met wie wij zaken doen en worden opleggers vooraf gecontroleerd.

Discriminatie

Binnen onze organisatie vinden wij het belangrijk dat iedereen zich veilig en gerespecteerd voelt. Discriminatie, intimidatie en ander ongewenst gedrag worden niet geaccepteerd. Medewerkers worden gestimuleerd om signalen of ervaringen van ongewenst gedrag

bespreekbaar te maken, bijvoorbeeld bij een leidinggevende of via de externe vertrouwenspersoon die beschikbaar is via de arbodienst.

Ongevallenpreventie

Veiligheid op de werkvloer is een kernwaarde binnen onze organisatie en vormt een belangrijk onderdeel van ons personeelsbeleid. In ons personeelshandboek besteden wij uitgebreid aandacht aan onderwerpen zoals preventiemaatregelen, voertuigveiligheid, veiligheid op de weg en wat te doen bij calamiteiten.

Vanuit ons-beleid zijn maatregelen vastgesteld om arbeidsongevallen zoveel mogelijk te voorkomen. Hierbij wordt onder meer aandacht besteed aan veilige werkmethoden, het gebruik van PBM en benodigde certificeringen, zoals VCA. Mocht het toch voordoen zijn onze medewerkers ingelicht wat te doen.

Daarnaast wordt er periodiek een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) uitgevoerd door een gespecialiseerd arbobureau, waarna een verbeterplan wordt opgesteld en gedeeld met onze medewerkers.

Klachtenbehandelingsmechanisme

Binnen onze organisatie stimuleren wij medewerkers om klachten en zorgen bespreekbaar te maken. Dit kan intern plaatsvinden, bijvoorbeeld via HR, maar ook via de externe vertrouwenspersoon. Ten alle tijden worden meldingen vertrouwelijk behandeld en opgevolgd binnen de organisatie.

GOVERNANCE

A woman with curly hair is sitting at a desk in an office, talking on a mobile phone. She is wearing a dark blazer and has a red string bracelet and a gold heart bracelet on her left wrist. Her left hand is on a computer mouse, and her right hand is holding the phone to her ear. In the background, another person is working at a desk. The word "GOVERNANCE" is overlaid in a dark blue box with white text.

B11 – Veroordelingen en boetes wegens corruptie en omkoping

In het verslagjaar hebben zich geen veroordelingen of boetes voorgedaan met betrekking tot corruptie of omkoping. Wij hechten waarde aan integer en transparant handelen en verwachten van onze medewerkers en samenwerkingspartners dat ze handelen in overeenstemming met geldende wet- en regelgeving.

Binnen de bedrijfsvoering bestaan er wel risico's die het vertrouwen kunnen schaden. Zo is er risico op verspreiding van onze verkooptarieven. Daarnaast komt een overschrijding van de verkeersregels met enige regelmaat voor wat resulteert in boetes. Deze boetes worden meteen afgehandeld door onze administratie. In het geval van grote overtredingen en boetes worden deze voorgelegd aan de chauffeur en dienen zij deze te betalen. Op dit moment worden boetegegevens niet structureel geanalyseerd, hierdoor hebben we beperkt inzicht in individuele overtredingspatronen.

Wij maken tevens gebruik van data afkomstig van de boardcomputers om veiligheidgerelateerde signalen te monitoren. Indien er sprake is van buitensporig gedrag worden er passende maatregelen getroffen. Afhankelijk van de aard en de ernst van het voorval kan dit onder andere leiden tot een waarschuwing, sanctie, boete of het intrekken van de licentie via het FNV.

Vertrouwen en ethisch handelen zijn een prioriteit binnen onze organisatiecultuur en een randvoorwaarde voor het behalen van bedrijfsresultaten waar we trots op zijn. Bij enige inbreuk op het vertrouwen wordt er adequaat opgetreden. Hiermee streven wij naar goed bestuur en versterken wij het vertrouwen van stakeholders in de organisatie.

C9 – Geslachtsdiversiteit in het bestuursorgaan

Interlogic heeft een kleinschalige bestuursstructuur bestaande uit één bestuurder. Deze bestuurder is tevens de oprichter en eigenaar van de onderneming en daarmee verantwoordelijk voor de strategische aansturing en besluitvorming binnen Interlogic.

Bestuursorgaan	Aantal vrouwen	Aantal mannen	Percentage vrouwen
Directie	0	1	0%

Samenwerkingspartners

Wij onderstrepen dat ladingdiefstal en fraude binnen de transportsector voorkomt en relevante risico's vormen voor onze bedrijfsvoering. Om deze risico's te beperken wordt vooraf zorgvuldig gekeken met welke vervoerders en partijen wij samenwerken. Dit doen wij door de volgende vijf

Preventie van ladingdiefstal en screening van vervoerders

Om het risico op ladingdiefstal en fraude te beperken, worden vervoerders voorafgaand aan iedere opdracht zorgvuldig gescreend. Hierbij wordt minimaal gecontroleerd of het btw-nummer geldig is en overeenkomt met de bedrijfsgegevens. Daarnaast wordt nagegaan of de onderneming staat geregistreerd bij de relevante handelsregisters en beschikt over een geldige transportvergunning. Indien mogelijk worden ook contactgegevens, websitegegevens en bankgegevens gecontroleerd op consistentie met de geregistreeerde bedrijfsinformatie.

Gebruik van betrouwbare platformen

Transportopdrachten worden bij voorkeur uitsluitend uitgezet via erkende transportplatformen die vooraf controles uitvoeren op aangesloten vervoerders. De rating, het aantal uitgevoerde transporten en de duur van de aanwezigheid op het platform worden meegenomen in de beoordeling van de betrouwbaarheid van een vervoerder. Nieuwe vervoerders of vervoerders met beperkte historie worden onderworpen aan aanvullende controles.

Vier-ogenprincipe bij nieuwe vervoerders

Voor nieuwe vervoerders of vervoerders die gedurende langere tijd niet zijn ingezet, geldt een vier-ogenprincipe. Dit betekent dat minimaal twee medewerkers de screening en goedkeuring van de vervoerder beoordelen voordat een opdracht wordt verstrekt.

Verificatie van contactpersonen

Opdrachten worden uitsluitend verstrekt aan geverifieerde contactpersonen. Indien contactgegevens afwijken van eerder bekende gegevens of van de gegevens in openbare registers, wordt een aanvullende verificatie uitgevoerd via een onafhankelijk verkregen telefoonnummer of contactkanaal.

Afwijkende communicatie als risicosignaal: Rechtstreekse benaderingen via e-mail, met name wanneer deze buiten de gebruikelijke platformen of communicatiekanalen plaatsvinden, worden beschouwd als een potentieel frauderisico. In dergelijke gevallen vindt altijd een aanvullende controle plaats voordat informatie over ladingen wordt gedeeld of opdrachten worden verstrekt.

Documentatie en vastlegging

Alle uitgevoerde controles en verificaties worden vastgelegd. Bij twijfel over de identiteit, betrouwbaarheid of legitimiteit van een vervoerder wordt geen opdracht verstrekt totdat de benodigde verificaties succesvol zijn afgerond

B1 – Basis voor voorbereiding

Gekozen module	Basis en uitgebreide module
Gekozen manier van rapportage	Geconsolideerde basis

Vestigingen

Naam dochteronderneming	Interlogic B.V.
Adres	De Mars 9, 7742 PT Coevorden
Juridische vorm	BV, GMBH
NACE-code(s)	Expeditie/ wegtransport/ opslag/logistiek (52.29/ 49.41/ 52.10)
Certificaten	Erkend leerbedrijf
Balans	5.139.170 EUR
Omzet	24.400.000 EUR
Aantal werknemers	BV:53 , GMBH:2
Landen actief	Nederland, Duitsland

Certificaten

Lean & Green 1 ster	15 mei 2015
Erkend Leerbedrijf	Augustus 2018

Lean & green is een certificeringsprogramma gericht op het verduurzamen van logistieke processen en mobiliteit. Met dit keurmerk willen wij laten zien dat wij gerichte stappen maken richting een duurzamere bedrijfsvoering.

De certificering van Erkend Leerbedrijf wordt aan bedrijven verstrekt wanneer zij MBO-studenten een geschikte praktijkstageplaats kunnen bieden. Met deze certificering kunnen wij studenten vroegtijdig laten

kennis maken met onze industrie. In sommige gevallen is dit het begin van een carrière bij Interlogic.

Niet meegenomen hoofdstukken

B4	Er worden geen verontreinigende stoffen geloosd in water, bodem of de lucht anders dan CO ₂ , deze uitstoot wordt meegenomen in B3.
B6	Water is geen onderdeel van het productieproces, waardoor het verbruik minimaal is en beperkt impact heeft op de bedrijfsvoering.
B7	Dit onderdeel heeft een minimale impact vanwege de geringe hoeveelheid afval die wordt geproduceerd op kantoor.
C7	Wij hebben geen directe impact op mensenrechten, anders dan die van onze eigen medewerkers. Vooralsnog is dit geen materieel thema.
C8	Dit is niet van toepassing op ons bedrijf, dit aspect is daarom niet opgenomen.