

RAPPORT DUURZAAMHEID

2025

 H.ESSERS



INHOUD ¹

Voorwoord	3
Over H.Essers	4
Onze bedrijfswaarden	5
Onze locaties	6
Onze visie en missie	8
De duurzame strategie van H.Essers	9
Organisatiestructuur	16
Sleutelpartners in onze duurzame strategie	23
Milieu informatie	30
Onze CO ₂ -uitstoot verminderen	31
Sociale informatie	41
A Great Place To Work	42
Werken aan veiligheid als topprioriteit	51
Klantgericht denken en werken	54
Governance informatie	58
Integriteit bewaren	59
Slotwoord	65
Bijlagen	66
Bijlage 1 GRI content index	67
Bijlage 2 Lidmaatschappen	70
Bijlage 3 Restatements of Information	72
Bijlage 4 Limited Assurance Statement	73

Dit duurzaamheidsrapport biedt op een objectieve, transparante wijze inzicht in de handelingen en bedrijfsgegevens van H.Essers. Het legt uit waar we voor staan, hoe we onze toekomst willen vormgeven, wat onze ambities en uitdagingen zijn en welke voortgang we maken. Het rapport wordt jaarlijks gepubliceerd en omschrijft bedrijfsgegevens en initiatieven van H.Essers BV in het afgelopen kalenderjaar, in lijn met onze financiële rapportering. Deze editie voor het rapporteringsjaar 2025 werd gepubliceerd in juni 2026.

De inhoud is gebaseerd op de standaarden van het Global Reporting Initiative (GRI), de internationale referentie voor algemeen aanvaarde richtlijnen voor duurzaamheidsverslaggeving. Hiermee kunnen organisaties op een transparante en uniforme manier communiceren over hun economische, ecologische en sociale prestaties. Het GRI-platform werd oorspronkelijk opgericht onder de vlag van het Milieuprogramma van de Verenigde Naties en blijft tot op de dag van vandaag een betrouwbare referentie voor beleidsmakers en financiële instellingen. Wijzigingen in dit rapport, ten opzichte van rapporteringsjaar 2024, worden indien mogelijk reeds opgenomen in lijn met de vereisten van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Verder laat H.Essers als externe norm een limited assurance validatie van dit rapport uitvoeren door Vinçotte, een onafhankelijke partij en een referentie op het vlak van certificatie en conformiteitsevaluatie. De validatie vindt plaats bij elk jaarlijks rapport.

Ons rapport is ook beschikbaar voor inzage [via onze website](#).

Heeft u vragen over de inhoud van dit rapport, dan helpen we u graag verder via het volgende e-mailadres: communication@essers.com.



VOORWOORD ²

Beste lezer,

2025 was geen eenvoudig jaar. Noch voor de logistieke sector, noch voor de industrie, noch voor Europa als geheel. Aanhoudende conflicten in Oekraïne en het Midden-Oosten bleven supply chains onder druk zetten. Energieprijzen schommelden. Handeldynamieken verschoven. En ondertussen moest de Europese economie zichzelf heruitvinden in een wereld die in een ijtempo aan stabiliteit verloor.

De Europese Commissie reageerde onder andere met ambitieuze vereenvoudigingsplannen die heel wat verschillende regelgevingen, ook op het vlak van duurzaamheid, herzien met het oog op het ontlasten van bedrijven. Hoewel deze vereenvoudiging er kwam op vraag van de industrie, zorgde ze tegelijk ook voor nieuwe onzekerheid. De klimaatdoelstellingen blijven immers overeind, maar de weg ernaartoe wordt herschreven.

De focus verschoof in 2025 bij veel bedrijven en overheden naar stabiliteit en kosten. Dat is begrijpelijk, en hopelijk slechts tijdelijk. Intussen groeide ook het narratief dat duurzaamheid en economische realiteit niet altijd hand in hand gaan. En toch: de klimaatrisico's en geopolitieke risico's worden er niet minder reëel door.

Wat ons houvast geeft? Dat is onze overtuiging dat duurzaamheid geen keuze is, maar een noodzaak, en voor onze stakeholders zelfs een voorwaarde. Klanten in de strategische markten waar we actief zijn, vragen niet langer of we met duurzaamheid bezig zijn; ze beschouwen het als een evidentie. Hun verwachtingen gaan verder en dieper dan dat: ze willen weten hoe sterk duurzaamheid verankerd is in onze hele bedrijfsvoering. Die verwachting werd in 2025 dan misschien wel minder luid geformuleerd, verdwenen was ze beslist niet. Duurzaamheid bleef hoog op de agenda.

Voor H.Essers was 2025 vooral het jaar dat we onze strategie 2024–2028 vertaalden van visie naar actie. En dat in een sector die zelf volop in beweging was. De transportmarkt bleef immers uitdagend door aanhoudend lage volumes in onze kernsegmenten Chemie en Healthcare, druk op tarieven en stijgende operationele kosten. Warehousingactiviteiten bleven over het algemeen stabiel, maar ook daar was de druk merkbaar.

Tegen die achtergrond versterkten we onze focus op strategische activiteiten die onze toekomst bepalen: de verdere elektrificatie van ons transport en onze sites, slimmer energiebeheer via ons Synchro-Grid-concept, de verdere modal shift via het spoor en de binnenwateren, en een werkplek waar mensen zich ten volle kunnen ontplooiën. We geloven dat logistiek een motor kan zijn voor transitie, niet alleen een sector die met de gevolgen ervan moet omgaan.

Dit rapport geeft je alvast een helder overzicht van wat we in 2025 hebben gedaan, maar is ook meer dan dat. Het is een uitnodiging om samen te kijken naar wat er nog voor ons ligt. Duurzaamheid bij H.Essers is geen project of eindpunt. Het is de manier waarop we werken en denken. Ook in woelige tijden.

Veel leesplezier,

Hilde Essers, Voorzitter Raad van Bestuur H.Essers



OVER H.ESSERS ³

H.Essers werd in 1928 opgericht door Henri Essers en is intussen uitgegroeid tot een van de meest toonaangevende bedrijven in Europa op het vlak van logistiek voor sectoren als Chemicals en Healthcare. Vandaag staat Hilde Essers als derde generatie aan het hoofd van het familiebedrijf. Ondernemerschap zit bij de familie Essers in het bloed, net zoals de passie voor logistiek. De bedrijfsfilosofie wordt ondersteund door een groot en gemotiveerd team in tal van vestigingen en landen in Europa. De hoofdzetel van ons bedrijf is gevestigd in Genk, een belangrijk internationaal logistiek knooppunt.

Dankzij zijn wendbare bestuur kan H.Essers snel en proactief schakelen bij de veranderende eisen en noden van de klant én de verschuivingen in de internationale markt. Zo kende het bedrijf de afgelopen jaren een stevige uitbreiding, te danken aan de organische groei en een aantal strategische overnames. De proactieve houding en het familiale karakter van H.Essers zorgen voor een hechte relatie met de klant. Er wordt dan ook voortdurend gestreefd naar het aangaan van duurzame en solide partnerships.



ONZE BEDRIJFSWAARDEN ⁴



BETROUWBAARHEID

We zijn een betrouwbare langetermijnpartner die open en eerlijk handelt met respect voor de wetgeving.



POSITIVISME

We zijn een enthousiaste gedreven partner, denken in oplossingen en werken constructief samen.



ZORG

We creëren een veilige omgeving waar iedereen zich gerespecteerd voelt en zich kan ontwikkelen.



EENVOUD

We blijven onszelf in alles wat we doen, zijn steeds to the point en vereenvoudigen waar mogelijk.



ONDERNEMERSCHAP

We investeren in de groei van ons bedrijf en onze medewerkers, denken mee en durven innoveren.

ONZE LOCATIES ⁵

H.ESSERS HEEFT 66 VESTIGINGEN IN 14 LANDE EN 10 ON-PREMISE OPERATIES.
HET HOOFDKANTOOR BEVINDT ZICH IN GENK (BELGIË).



België - Denemarken - Duitsland - Frankrijk - Italië - Luxemburg - Moldavië - Nederland - Noorwegen - Polen - Roemenië - Spanje - Turkije - Verenigd Koninkrijk



EEN GREEP UIT ONZE SITES

We streven een doorgedreven groeistrategie na die inspelt op de behoeften van onze klanten in onze strategische segmenten, door middel van organische groei en strategische overnames. Deze strategie richt zich niet alleen op de internationale groei, maar legt ook de nadruk op het karakter van onze bestaande H.Essers-sites, die we herontwerpen of renoveren, evenals de ontwikkeling van volledig nieuwe sites.



GENK, BE



CONTAINER TERMINAL, BERGEN-OP-ZOOM, NL



BOEKAREST, RO



BARCELONA, ES



RINGSTED, DK



FIDENZA, IT



ZEEBRUGGE, BE



BRUSSEL, BE



PORT OF LIMBURG, GENK, BE

 CHEMICALS

 HEALTHCARE

 JOINT VENTURE

 LINK NAAR ONLINE CONTENT



ONZE VISIE EN MISSIE

VISIE

H.Essers streeft ernaar om wereldwijd de logistieke referentie te zijn in het bedienen van onze strategische marktsegmenten.

H.Essers streeft ernaar om wereldwijd de logistieke referentie te zijn in het bedienen van onze strategische marktsegmenten. Dit betekent dat we continu bezig zijn met de toekomst van deze segmenten en anticiperen op veranderingen en nieuwe uitdagingen. Een van onze streefpunten is om een volledig synchrodaal transportnetwerk uit te bouwen. Door hierin toonaangevend te zijn, willen we ook andere bedrijven meetrokken richting een duurzamere wereld. Daarnaast investeren we continu in nieuwe technologieën waarmee we de veiligheid, stiptheid en efficiëntie van onze supply chain-activiteiten kunnen optimaliseren.

MISSIE

Wij zijn uw wereldwijde partner en bieden duurzame, toonaangevende oplossingen binnen een complexe en uitdagende supplychainomgeving, met als doel gezamenlijke en rendabele groei te realiseren.













Wij zijn een partner in het aanbieden van duurzame, best-in-class oplossingen in een complexe en uitdagende supply chain-omgeving. Daarmee creëren we een wederzijdse duurzame groei en stellen we onze klanten in staat om verder te denken én verder te geraken. Ondanks onze enorme groei in de laatste jaren, zowel nationaal als internationaal, blijven we qua handelswijze en filosofie altijd dicht bij huis. Iedere handeling of beslissing vertrekt steeds vanuit onze identiteit die gevormd wordt door onze vijf bedrijfswaarden. Elk van deze waarden vormt een cruciale bouwsteen in ons DNA als logistiek dienstverlener. Door de jaren heen hebben we ondervonden hoe belangrijk het is dat we als bedrijf uitdragen waar we voor staan. Zo weten klanten, partners en werknemers waar ze op kunnen rekenen, en hebben wij een leidraad voor de koers die we varen zonder toegevingen te doen aan onze identiteit als betrouwbaar familiebedrijf.



DE DUURZAME STRATEGIE VAN H.ESSERS

Onze ambitie is eenvoudig: we willen dé logistieke referentie zijn voor onze klanten binnen onze strategische segmenten met customer intimacy als ons operating model. En dat niet alleen in economisch opzicht, maar ook op het vlak van duurzame oplossingen en solide langetermijnrelaties met partners, klanten en werknemers. In een wereld die razendsnel verandert, houden we de vinger aan de pols met een vijfjarige groeistrategie die de leidraad vormt voor ons beleid.

Onze strategie 2024 - 2028 bouwt voort op de koers die de voorbije jaren onze groei heeft bepaald, en is gestructureerd rond vier kernvragen die de ruggengraat vormen van onze besluitvorming en ons in staat stellen op elk moment consistente en toekomstgerichte keuzes te maken: Who to serve, where to serve, what to serve, how to win? Vanuit deze kernvragen hebben we onze koers aangescherpt en vertaald naar vijf duidelijke strategische prioriteiten richting 2028, ondersteund door 31 strategische projecten en programma's die onze transformatie in de praktijk zullen brengen. Een selectie van deze strategische projecten en programma's lichten we in de voortgangssecties van dit rapport verder toe.

	WHO TO SERVE 		WHERE TO SERVE 		WHAT TO SERVE 		HOW TO WIN 	
CORE STRATEGIC CHOICES	 CHEMICALS	 HEALTHCARE	 EU	 USA	 WAREHOUSING	 TRANSPORT	 SUSTAINABILITY	 CULTURE
STRATEGIC PRIORITIES 2028		1. Differentiated segment focus	2. Continue organic and inorganic EU growth	3. Enter US market for warehousing chemicals	4. Expanding service portfolio with new & market-ready solutions		5. Strengthen our sustainable foundation	



STRATEGISCHE SEGMENTEN ⁶

Excelleren op het vlak van service en oplossingen betekent focussen en bewuste keuzes maken. In onze verdere groeistrategie 2024-2028 blijven onze strategische klantensegmenten Chemie en Healthcare centraal staan, en evolueren we naar een meer gedifferentieerde segmentfocus. Dat betekent dat we onze diensten verder differentiëren en nieuwe oplossingen uitrollen voor specifieke subsegmenten. Zo kunnen we niet alleen onze inspanningen nog gericht leveren, maar ook gezamenlijke groeimogelijkheden en meerwaarde creëren.

Naast de focus op verdere groei in deze strategische segmenten blijven we met evenveel aandacht en zorg het transport voor onze industriële en infrastructuur klanten verzorgen.



CHEMICALS



HEALTHCARE



GEOGRAFISCHE SCOPE ⁷

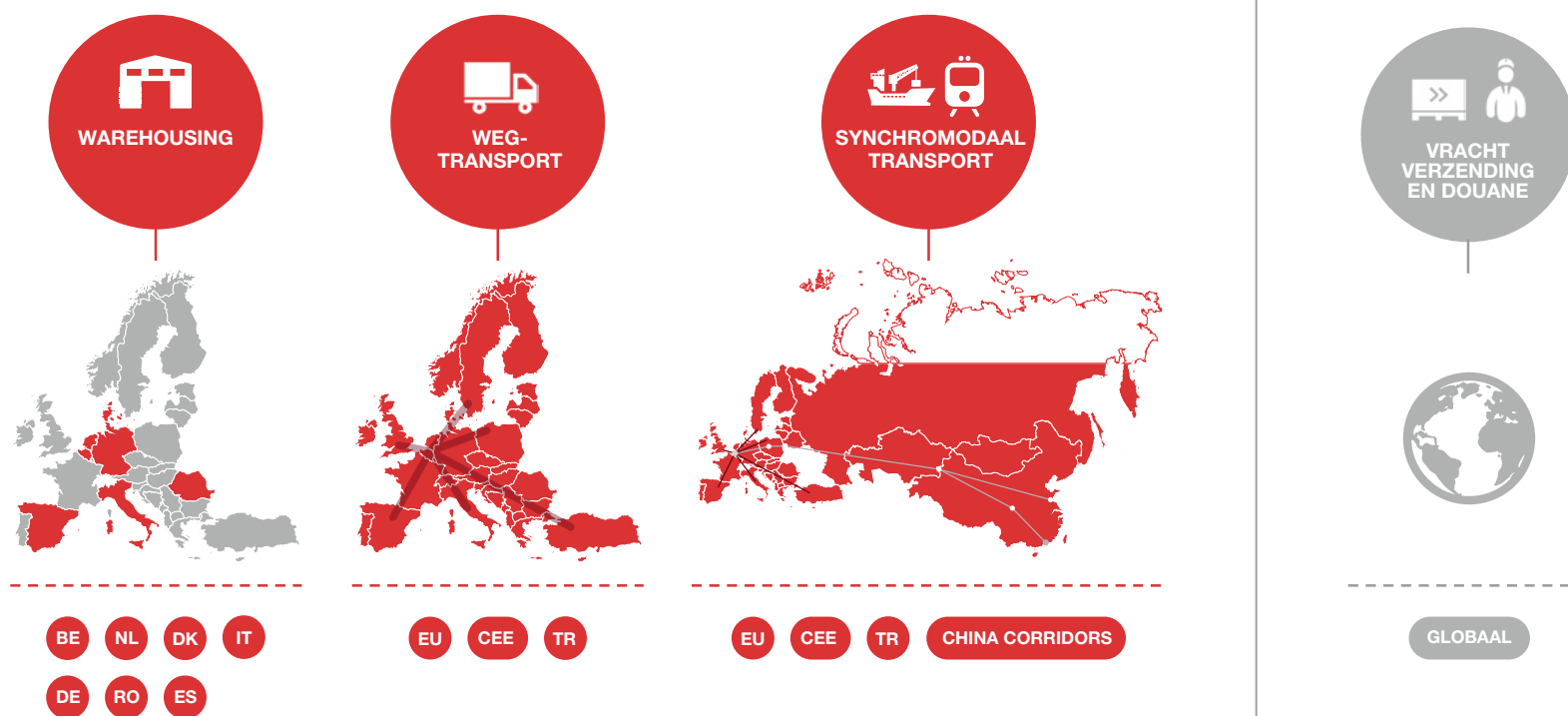
We kijken met een brede blik naar de wereld, met een specifieke focus op Europa. Binnen onze strategie 2024–2028 versterken we onze positie in de bestaande markten in Europa door continue organische en niet-organische groei, en bouwen we ons netwerk ook uit buiten de Europese grenzen.

Nabij de Europese clusters van onze strategische segmenten zetten we de ontwikkeling verder van onze multi-client mega warehouses, die als hub maximale consolidatie en crossdocking mogelijk maken. Deze sites zijn steeds trimodaal ontsloten en sluiten nauw aan op ons wijdverspreid synchromodaal transportnetwerk. We versterken dat netwerk door verdere ontwikkeling van multi-modale corridors over heel Europa, dankzij het realiseren van eigen intermodale terminals en nieuwe intermodale connecties.

Daarnaast richten we ons vizier steeds sterker op de Verenigde Staten als veelbelovende groeiregio. Vanuit onze expertise in chemische warehousing verkennen we daar nieuwe mogelijkheden die aansluiten bij onze langetermijnstrategie.

De spoorcorridors waarmee we internationale treinoplossingen aanbieden van Europa tot in China en Vietnam zijn vandaag stabiele en duurzame alternatieven. We breiden ons netwerk in Azië uit naar de volledige Asia Pacific regio, en we versterken onze intermodale dienstverlening voor secured en cold-chain transporten voor Healthcare, als ook voor andere hoogwaardige en gevaarlijke goederen.

Onze dienstverlening Forwarding & Customs staat garant voor snelle en betrouwbare oplossingen wereldwijd.



ONE-STOP-SHOP ⁸

Voor klanten in onze strategische segmenten willen we dé partner zijn die uitblinkt in zowel geavanceerde warehousing als synchro-modale transporten. We vertalen complexe logistieke vraagstukken naar heldere, efficiënte en duurzame oplossingen die voldoen aan de strengste normen. Ons bedrijf en menselijk kapitaal is zo opgebouwd dat we alle bouwstenen in huis hebben om onze klanten bij te staan in hun volledige supply chain. Bovendien ontwikkelen we in onze strategie 2024 – 2028 nieuwe en waardedoelvoegende oplossingen om onze rol als gespecialiseerde end-to-end logistieke partner te versterken.

We bieden geavanceerde logistieke diensten met opslag volgens de strengste richtlijnen, uitgebreide picking- en packingactiviteiten, value-added services zoals afvullijnen en ISO tank terminals met heating installatie.

We beschikken over een compleet multimodaal transportnetwerk door heel Europa en daarbuiten. Via water, spoor of weg, in functie van de noden van de klant. Onze dienstverlening Forwarding & Customs staat garant voor snelle en betrouwbare oplossingen wereldwijd.

Al deze complexe operaties vereisen complete en geïntegreerde IT-oplossingen. Dankzij onze in-house ontwikkelde Warehouse Management System (WMS) en Transport Management System (TMS) kunnen we een diepgaande systeem- en procesintegratie met onze klanten realiseren. Kortom, we zijn een partner voor elk logistiek vraagstuk.



WAREHOUSING



Reception



Picking: pallet - box - unit



Packing



Shipping



VAS & LATE PRODUCT DIFFERENTIATION



(Re-)labeling



Thermobox packing



Kitting / Assembling



CLP labelling



GMP processing



Filling



ISO tank storage & heating



Testing & Sampling



Mixing



TRANSPORT



Express



Groupage / LTL



FTL



Exceptional



Multimodal



Secured



Temperature controlled



Liquid bulk



Dry bulk



FORWARDING & CUSTOMS



Global partner network presence



Door-to-Door service



Air & Sea



Customs declarance with simplified procedures



Different entrepot licenses



Control Tower (LLP)



ONZE DUURZAME FUNDAMENTEN

Eén van onze strategische prioriteiten is het versterken van onze duurzame fundamenten, als integraal onderdeel van onze bedrijfsvoering. Dit omvat enerzijds onze bedrijfscultuur, ons operating model en handelswijze die steeds vertrekt vanuit onze identiteit gevormd door onze vijf bedrijfswaarden. Anderzijds omvat dit duurzaamheid in de breedste zin van het woord.

DE KLANT CENTRAAL

We willen een waardevolle partner zijn voor onze klanten en ons sterk met hen verbinden. Door een nauwe langetermijnrelatie te creëren met de klant kunnen we hun producten, bedrijf en supply chain door en door leren kennen, en zo ook hun noden goed begrijpen.

Dit stelt ons in staat om intensief samen te werken, en actief mee te denken met onze klanten. Zo kunnen we voortdurend en in co-creatie oplossingen ontwikkelen om de supply chain verder te optimaliseren. Op dagelijkse basis zijn we een partner die hun producten met de grootste zorg behandelt, alsook alle medewerkers, het milieu en de maatschappij.

Customer intimacy is een natuurlijk gegeven voor ons bedrijf, want door in nauwe co-creatie de groei van onze klanten te ondersteunen met excellente service en oplossingen, creëren we eigen groeimogelijkheden. Een win-win voor beide partijen.

ASSET-BASED STRATEGIE

H.Essers is een asset-based bedrijf. Dat betekent dat we beschikken over onze eigen vloot, magazijnen en IT-systemen. Naast onze transport vloot bestaande uit trucks, trailers, safeboxes en ISO tanks, beschikken we over eigen werkplaatsen waar we onderhoud uitvoeren, en investeren we in eigen intermodale terminals. Met onze eigen engineering en solution design afdelingen investeren we bovendien in product- en proceskennis. Hierdoor kunnen we onze klanten de meest betrouwbare dienstverlening aanbieden, oplossingen op maat aanreiken en snel schakelen.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

De Verenigde Naties hebben 17 Sustainable Development Goals (SDG's) opgesteld met het oog op een duurzame toekomst. Wij selecteerden 5 SDG's die naadloos bij onze bedrijfswaarden aansluiten, alsook bij onze duurzame strategie en materiële topics.



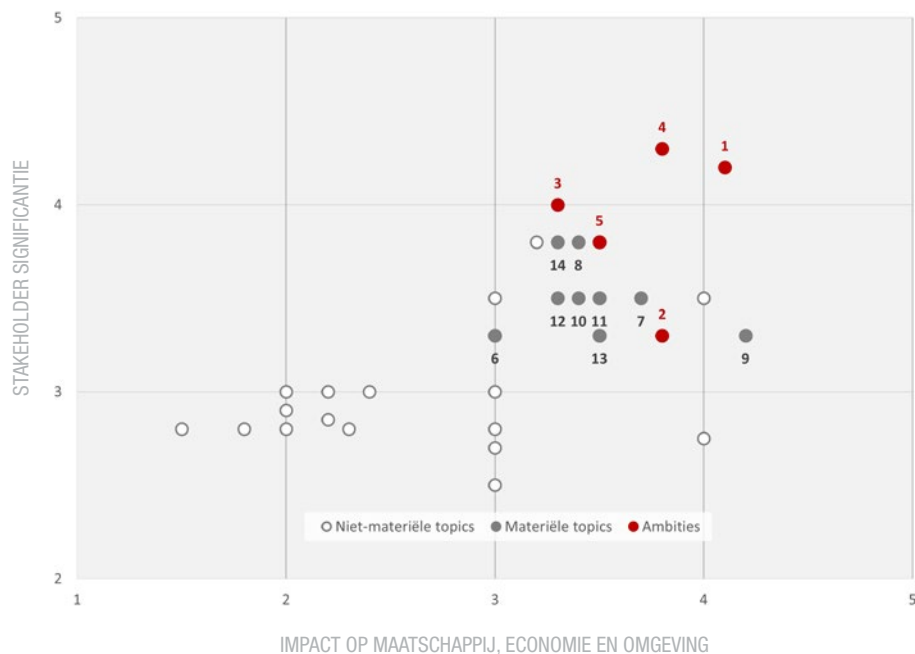
De 17 SDG's van de VN.



DUURZAAM ONDERNEMEN: MATERIËLE TOPICS ⁹

Shared value is een belangrijk concept voor ons bedrijf. Het houdt in dat we met onze duurzame strategie toegevoegde waarde willen creëren voor onze stakeholders op zowel economisch, sociaal als ecologisch vlak. In alles wat we doen hanteren we het voorzorgsprincipe. We hebben aandacht voor de mogelijke effecten van onze activiteiten en we streven steeds naar een maximale positieve impact.

Het kompas op weg naar onze duurzame toekomst en de prioriteiten in onze duurzame strategie werden bepaald aan de hand van een nauwkeurige materialiteitsanalyse. Als eerste stap stelden we een lijst op van alle topics waar onze stakeholders belang aan hechten. Vervolgens bepaalden we enerzijds welke impact deze topics hebben op economisch, sociaal en ecologisch vlak (X-as) en anderzijds welk belang onze stakeholders aan elk topic hechten (Y-as). Op basis van de resulterende score selecteerden we de materiële topics die we op korte en lange termijn in onze strategie willen implementeren. Ons kader bestaat uit 5 duurzaamheidsambities met 14 onderliggende materiële topics. Jaarlijks evalueren we onze aanpak, prioriteiten en voortgang met betrekking tot onze materiële topics, als deel van de jaarlijkse evaluatie van onze corporate strategie door de Directieraad. In 2025 bleven de materiële topics en prioriteiten ongewijzigd.



NR.	MATERIËLE TOPICS	IMPACT	SIGNIFICANTIE
1	Onze CO ₂ -uitstoot verminderen	4,1	4,2
2	Een aantrekkelijke werkgever zijn	3,8	3,3
3	Werken aan veiligheid als topprioriteit	3,3	4,0
4	Klantgericht denken en werken	3,8	4,3
5	Integriteit bewaren	3,5	3,8
6	Ook andere emissies reduceren	3,0	3,3
7	Al onze sites duurzaam beheren	3,7	3,5
8	Een gezonde & ergonomische werkomgeving bieden	3,4	3,8
9	Kennis delen met scholen	4,2	3,3
10	Medewerkers opleiden en hun ontwikkeling bevorderen	3,4	3,5
11	Onze kennis goed beheren	3,5	3,5
12	Met leveranciers samenwerken	3,3	3,5
13	Innoveren en duurzame oplossingen ontwikkelen	3,5	3,3
14	Kwaliteit verzekeren	3,3	3,8
15	Onze operationele efficiëntie verhogen	4,0	3,5
16	Onze energie-efficiëntie verhogen	3,2	3,8
17	Afval verminderen en recycleren	3,0	3,5
18	Verstandig omgaan met water	2,0	2,8
19	De ecologische impact compenseren	2,3	2,8
20	Lokale emissies minimaliseren	3,0	3,0
21	Gelijke kansen creëren	3,0	2,8
22	Een goede werk-privébalans faciliteren	3,0	2,7
23	Goede communicatie garanderen	2,2	2,9
24	De werkomstandigheden monitoren en verbeteren	2,4	3,0
25	Ons lokaal verankeren en jobs creëren	4,0	3,5
26	De sociale economie ondersteunen	4,0	2,8
27	De maatschappij ondersteunen	2,2	3,0
28	Sociaal bijdragen aan de zelfredzaamheid	1,5	2,8
29	Sociaal bijdragen aan de veiligheid	2,0	2,9
30	Investeren in eigen logistieke middelen	3,0	2,5
31	De samenwerking met partners versterken	2,0	3,0
32	Het goede voorbeeld geven	1,8	2,8



DUURZAAMHEIDSAMBITIES



ONZE CO₂-UITSTOOT VERMINDEREN

TARGET 2025

DE CO₂-EMISSIE INTENSITEIT JAARLIJKS MET 5% VERMINDEREN

TARGET VANAF 2026

-42% WTW EIGEN OPERATIES EN
-25% WTW UPSTREAM TRANSPORT
IN 2030 T.O.V. 2020

VASTLEGGEN ANDERE SCOPE 3
DOELSTELLINGEN

- Onze CO₂-uitstoot verminderen
- Ook andere emissies reduceren
- Al onze sites duurzaam beheren



EEN AANTREKKELIJKE WERKGEVER ZIJN

TARGET VOOR 2025

EEN 'GREAT PLACE TO WORK' WORDEN

TARGET VANAF 2026

≥70% ENGAGEMENT SCORE

- Een aantrekkelijke werkgever zijn
- Een gezonde & ergonomische werkomgeving bieden
- Medewerkers opleiden en hun ontwikkeling bevorderen
- Kennis delen met scholen



WERKEN AAN VEILIGHEID ALS EEN TOPPRIORITEIT

TARGET 2025

DE FREQUENTIEGRAAD VAN ARBEIDSONGEVALLEN JAARLIJKS MET 10% VERMINDEREN

TARGET VANAF 2026

10% JAARLIJKSE VERMINDERING
FREQUENTIEGRAAD

- Werken aan veiligheid als topprioriteit



KLANTGERICHT DENKEN EN WERKEN

TARGET 2025

DE NPS SCORE TEGEN 2025 MET 20% VERBETEREN

TARGET VANAF 2026

EVALUATIE IN 2026

- Onze kennis goed beheren
- Klantgericht denken en werken
- Innoveren en duurzame oplossingen ontwikkelen



INTEGRITEIT BEWAREN

TARGET 2025

DE SUSTAINABILITY RATE 'ZILVER' VAN ECOVADIS BEHALEN

TARGET VANAF 2026

ECOVADIS ZILVER

- Integriteit bewaren
- Kwaliteit verzekeren
- Met leveranciers samenwerken



ORGANISTATIESTRUCTUUR ¹⁰

100% FAMILIEBEDRIJF

Het bedrijf is 100% eigendom van de familie Essers. De financiering bestaat uit eigen en gefinancierd vermogen.

Als familiebedrijf geloven we sterk in een duurzaam bestuur en een goed corporate governance-model dat bestaat uit de Raad van Bestuur, de Directieraad, het remuneratiecomité, het auditcomité, en de evaluatiecommissie.

RAAD VAN BESTUUR ¹¹

De Raad van Bestuur staat centraal in ons corporate governance model, en zorgt voor een goede balans tussen de governance van het bedrijf en de governance van de familie. Met Hilde Essers als voorzitter en Noël Essers als erevoorzitter van de Raad van Bestuur wordt het familiale karakter van het bedrijf erkend en gewaarborgd. Daarnaast kiezen we bewust voor onafhankelijke, externe bestuurders die niet-uitvoerende leden zijn. De leden nemen hun mandaat op in persoon of via een managementvennootschap, zoals gepubliceerd in de bijlagen bij het Belgisch Staatsblad. Ze borgen een rijke professionele ervaring relevant voor onze sector, onze strategische segmenten en de geografische regio's waarin we actief zijn. Deze ervaring zorgt ervoor dat de strategische keuzes altijd goed onderbouwd zijn en breed gedragen worden binnen de langetermijnvisie van het bedrijf.



De leden van de Raad van Bestuur in 2025, van links naar rechts:
Filip De Keersmaecker, Gert Bervoets, Hilde Essers, Lode Essers, Noël Essers, Leen Geirnaert, Stijn Bijmens en Paul Depuydt.



SAMENSTELLING RAAD VAN BESTUUR ¹²

<p>Tess BV Vertegenwoordigd door Hilde Essers</p> <p>MANDAAT BIJ H.ESSERS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestuurder (Voorzitter) • Lid Auditcomité • Voorzitter Remuneratiecomité • Lid Evaluatiecommissie <p>ONAFHANKELIJK NIET-UITVOEREND</p> <p>FUNCTIE(S) IN DE OPENBARE ADMINISTRATIE* -</p> <p>ANDERE MANDATEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestuurder VKW Limburg VZW • Bestuurder LRM NV • Bestuurder Polymer Team NV 	<p>Essers Noël Vertegenwoordigd door Noël Essers</p> <p>MANDAAT BIJ H.ESSERS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestuurder (Erevoorzitter) • Lid Evaluatiecommissie <p>ONAFHANKELIJK NIET-UITVOEREND</p> <p>FUNCTIE(S) IN DE OPENBARE ADMINISTRATIE* -</p> <p>ANDERE MANDATEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestuurder Polymer Team NV • Bestuurder Berkman • Bestuurder Eco-Beton 	<p>Alro BV Vertegenwoordigd door Gert Bervoets</p> <p>MANDAAT BIJ H.ESSERS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestuurder • CEO • Lid Directiecomité • Lid Auditcomité • Lid Remuneratiecomité <p>ONAFHANKELIJK UITVOEREND</p> <p>FUNCTIE(S) IN DE OPENBARE ADMINISTRATIE* -</p> <p>ANDERE MANDATEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lid Bestuurscomité Voka Nationaal VZW • Bestuurder Voka Limburg VZW • Bestuurder Voka Nationaal VZW • Bestuurder Hospital Logistics NV • Bestuurder (Voorzitter) Extrapower Holding BV • Bestuurder (Voorzitter) Nadaco BV 	<p>Boplicity BV Vertegenwoordigd door Paul Depuydt</p> <p>MANDAAT BIJ H.ESSERS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestuurder • Lid Remuneratiecomité <p>ONAFHANKELIJK NIET-UITVOEREND</p> <p>FUNCTIE(S) IN DE OPENBARE ADMINISTRATIE* -</p> <p>ANDERE MANDATEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestuurder (Voorzitter) Sibelco NV • Voorzitter Remuneratiecomité Sibelco NV • Bestuurder (Voorzitter) Alides NV • Lid Remuneratiecomité Alides NV • Lid Auditcomité Alides NV • Bestuurder (Voorzitter) Televic NV • Bestuurder WAOW NV • Voorzitter Auditcomité WAOW NV • Bestuurder De Eik NV • Voorzitter Investeringscomité De Eik NV • Lid Auditcomité De Eik NV
<p>ID en D NV Vertegenwoordigd door Stijn Bijns</p> <p>MANDAAT BIJ H.ESSERS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestuurder • Lid Remuneratiecomité <p>ONAFHANKELIJK NIET-UITVOEREND</p> <p>FUNCTIE(S) IN DE OPENBARE ADMINISTRATIE* -</p> <p>ANDERE MANDATEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestuurder Kolmont Holding BV • Bestuurder (Voorzitter) Proximus Global NV • Bestuurder Proximus NV 	<p>LEAN² BV Vertegenwoordigd door Leen Geirnaerd</p> <p>MANDAAT BIJ H.ESSERS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestuurder • Voorzitter Auditcomité <p>ONAFHANKELIJK NIET-UITVOEREND</p> <p>FUNCTIE(S) IN DE OPENBARE ADMINISTRATIE* -</p> <p>ANDERE MANDATEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestuurder DEME NV • Lid Auditcomité DEME NV 	<p>Lecon BV Vertegenwoordigd door Lode Essers</p> <p>MANDAAT BIJ H.ESSERS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestuurder <p>ONAFHANKELIJK NIET-UITVOEREND</p> <p>FUNCTIE(S) IN DE OPENBARE ADMINISTRATIE* -</p> <p>ANDERE MANDATEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lid strategisch Comité VBO VZW • Lid Bestuurscomité VKW Limburg VZW • Bestuurder VKW Limburg VZW • Bestuurder Industriegroep Pelt VZW • Bestuurder (Voorzitter) Pami Holding BV 	<p>De Keersmaecker Filip Vertegenwoordigd door Filip De Keersmaecker</p> <p>MANDAAT BIJ H.ESSERS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestuurder <p>ONAFHANKELIJK NIET-UITVOEREND</p> <p>FUNCTIE(S) IN DE OPENBARE ADMINISTRATIE* -</p> <p>ANDERE MANDATEN -</p>



ROL VAN DE RAAD VAN BESTUUR ¹³

De Raad van Bestuur is het hoogste leidinggevende orgaan binnen onze organisatie. Ze oefent controle uit op de dagdagelijkse leiding door de bevoegde organen van de groepsvennootschappen en verdedigt de belangen van onze aandeelhouders. Tevens wordt de raad betrokken bij belangrijke strategische en operationele beslissingen van ons bedrijf, mits naleving van de procedures belangenconflict beschreven in artikelen 7:96 & 7:97 van het Wetboek Vennootschappen en Verenigingen.

VERANTWOORDELIJKHEID DRAGEN

De eindverantwoordelijkheid voor alle genomen acties en beslissingen wordt gedragen door de Raad van Bestuur, handelend als collegiaal orgaan volgens de statuten van onze organisatie.

HET STUREN VAN DE ORGANISATIE

De Raad van Bestuur bepaalt het doel en de visie van onze organisatie, legt onze ambities en doelstellingen vast en keurt de strategie goed.

HET BEPALEN VAN NORMEN EN WAARDEN

De Raad van Bestuur bestendigt het beleid en de bijhorende doelstellingen van ons bedrijf met betrekking tot economische, ecologische en sociale onderwerpen. Ze bepalen de bedrijfswaarden en de ethische gedragscode van ons bedrijf.

TOEZICHT EN CONTROLE HOUDEN

De Raad van Bestuur oefent controle uit op de economische, ecologische en sociale bedrijfsresultaten en maakt een inschatting van risico's waarmee we mogelijk geconfronteerd worden. Ze beslissen over investeringen en de middelen die we inzetten om onze doelstellingen te bereiken. Tevens houden ze er toezicht op dat al onze activiteiten volledig conform de wetgeving gebeuren. Deze rol wordt uitgeoefend door het auditcomité, als gespecialiseerd comité van de Raad van Bestuur. In deze rol oefent ze eveneens controle uit op de relevantie en voortgang van onze duurzaamheidsambities. Hiertoe wordt ze ondersteund door het intern Duurzaamheidscomité, dat jaarlijks rapporteert aan de Raad van Bestuur.

” Het gaat niet om een duurzaamheidsstrategie, maar om een duurzame strategie.

Gert Bervoets, CEO H.Essers



EVALUATIECOMMISSIE ¹⁴

Onze interne evaluatiecommissie bestaat uit drie leden: de Voorzitter van de Raad van Bestuur, de Erevoorzitter van de Raad van Bestuur en CEO. Deze commissie borgt de werking van onze Raad van Bestuur conform ons beleid, met inbegrip van samenstelling, verloning en jaarlijkse evaluatie.

Bij het samenstellen van de Raad van Bestuur streven we naar een evenwichtige spreiding van het aantal bestuurders, de leeftijd en het geslacht. Ook houden we rekening met de cumulatie en eventuele conflicten van de activiteiten, de duur en rotatie van mandaten. Bij de voordracht van nieuwe leden wordt het ideale profiel opgesteld op basis van de behoeften van zowel onze organisatie als onze klanten. Samen met externe experts wordt gezocht naar de juiste match, waarbij deskundigheid, ervaring en de toegevoegde waarde op economisch, milieu- en sociaal vlak centraal staan. De verloning van de leden wordt bepaald rekening houdend met de competenties, expertises en marktconformiteit.

Jaarlijkse evalueert de commissie de werking en bijdrage van de Raad van Bestuur op drie niveaus: de leden van de Raad, de interne werking en de externe werking. Op basis van deze evaluatie beslist de commissie of de mandaten van de bestuurders worden verlengd of niet.

AUDITCOMITÉ

Het Auditcomité is samengesteld uit drie leden: de Voorzitter van het Auditcomité die een niet-uitvoerend lid is van de Raad van Bestuur, de Voorzitter van De Raad van Bestuur en de CEO, met de CFO en de Directeur Interne Audit als vaste genodigden. Het comité verleent de Raad van Bestuur ondersteuning bij het vervullen van haar toezichtopdracht met het oog op een controle in de ruimste zin, gaande van de financiële rapportering, tot de correcte toepassing van het ethisch en integriteitsbeleid tot het bewaken van het menselijk kapitaal van de organisatie.

REMUNERATIECOMITÉ EN -BELEID ¹⁵

Het Remuneratiecomité is samengesteld uit vier leden: de Voorzitter van de Raad van Bestuur als ook 2 andere leden van de Raad van Bestuur en de CEO, met de CHRO als vaste genodigde. Onze organisatie heeft een Remuneratiecomité ingericht dat twee keer per jaar samenkomt met als doel een overkoepelend salarisbeleid en salarisstrategie te bepalen over alle landen waarin we actief zijn.

Het Remuneratiecomité beslist over het salarispakket van de Directieraad van dochtervennootschappen en wordt voor de marktconformiteit bijgestaan door externe experts. Ze waken ook over de corporate doelstellingen en leggen de jaarlijkse objectieven vast voor de Directieraad, inclusief eventuele duurzaamheidsgerelateerde objectieven. De leden zijn allemaal zelfstandigen.

Voor al onze medewerkers hanteren we een loonhuis dat marktconform en op basis van de baremalonen van de sector werd opgesteld met externe experts. Het aangeboden loonpakket is uitgebreid en bestaat uit verschillende vormen: vast loon, variabel loon, bonussen, onkostenvergoeding, maaltijdcheques, groepsverzekering, hospitalisatieverzekering, firmawagen, structureel en occasioneel telewerken, etc.

De verloning wordt toegekend op basis van de functie en het ingeschaalde functieniveau, bepaald door de interne wegingscommissie die opgeleid en gecertificeerd is om functies te kunnen wegen. In ons loonhuis maken we geen onderscheid tussen genders of andere discriminerende factoren. Onze extralegale voordelen zijn van toepassing op zowel voltijdse als deeltijdse medewerkers in alle landen. Ze worden pro-rato het aantal gewerkte dagen berekend, met uitzondering van de hospitalisatieverzekering die voor iedereen dezelfde is, waar van toepassing. We hanteren daarnaast voor al onze medewerkers een opzegtermijn conform de geldende lokale wetgeving.



DIRECTIERAAD ¹⁶

Het dagelijkse bestuur van H.Essers & Zonen Internationaal Transport NV wordt opgenomen door CEO Gert Bervoets en een multidisciplinair team van directieleden. Zij nemen steeds hun mandaat op via een managementvennootschap, zoals gepubliceerd in de bijlagen bij het Belgisch Staatsblad. De rol van de Directieraad wordt bepaald door het Wetboek Vennootschappen en Verenigingen en aanvullend hierop verduidelijken we de bevoegdheden in de statuten van onze organisatie. Om een correct en vlot bestuur te garanderen stelden we aanvullend een intern reglement op binnen de Directieraad. Daarin formaliseren we onder andere processen omtrent beslissingsvorming en belangenconflicten, verwachtingen m.b.t. integer, ethisch en verantwoord gedrag, alsook de vertegenwoordigingsbevoegdheid t.a.v. derden.

De directieleden dragen als deel van het dagelijkse bestuur de verantwoordelijkheid met betrekking tot economische, ecologische en sociale onderwerpen, en daarmee samengaand eveneens voor het bepalen en realiseren van onze duurzaamheidsambities. Voor elke ambitie is één directielid verantwoordelijk, en de status en vervolgstappen worden op kwartaalbasis individueel besproken met de Senior Expert Sustainability. Regelmatig wordt de algemene status en voortgang van onze ambities toegelicht tijdens een vergadering van de Directieraad. De directieleden voorzien bovendien finaal nazicht en goedkeuring ter publicatie van het jaarlijkse duurzaamheidsrapport.



Hilde Essers samen met de leden van onze directieraad in 2025, van links naar rechts: Lieven Leenders (CFO), Pascal Vranken (CCO), Christopher Van den Daele (COO Transport), Salvatore Napolitano (CPO), Gert Bervoets (CEO), Erik Lamoral (CIO), Carlo Theunissen (COO Warehousing) en Mike Dautzenberg (CHRO).

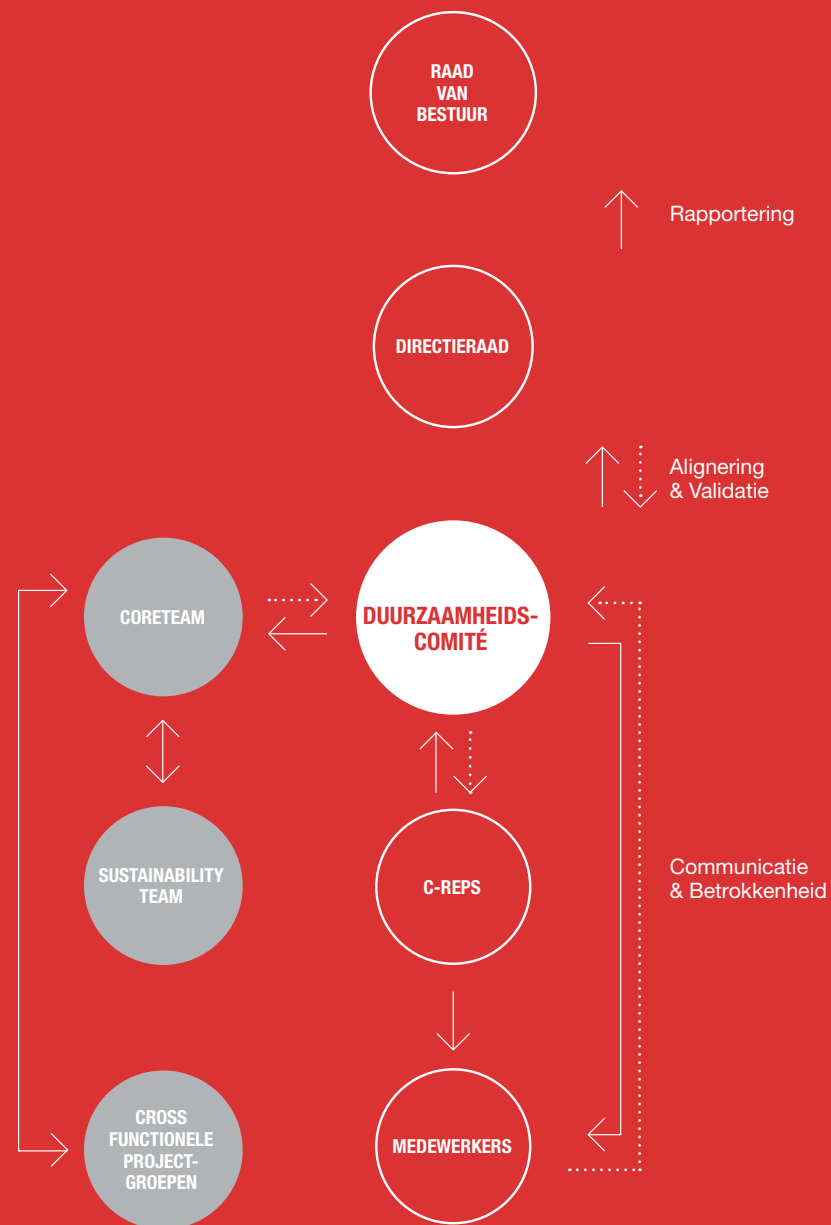
DUURZAAMHEIDSCOMITÉ EN GOVERNANCE ¹⁷

Om het draagvlak en de betrokkenheid voor duurzaamheid in ons bedrijf te vergroten, maakten we duurzaamheid een onderdeel van onze algemene organisatiestructuur. H.Essers gaat namelijk voluit voor een duurzame strategie, en de verantwoordelijkheid om die te realiseren wordt gedragen door heel onze organisatie. Zoals hiervoor beschreven is hierbij een essentiële rol weggelegd voor onze Directieraad, en om dit in goede banen te leiden richtten we een Duurzaamheidscomité op. Onze CEO Gert Bervoets is sponsor en sturende kracht van het Duurzaamheidscomité, mede vanwege zijn persoonlijke engagement en overtuiging.

Doorheen de organisatie analyseren we de potentiële risico's en opportuniteiten en gaan we de dialoog aan met onze stakeholders. Op basis van de verkregen informatie begeleidt het Duurzaamheidscomité de bepaling van de duurzaamheidsambities en actieplannen van het bedrijf door de verantwoordelijke directieleden. Het Duurzaamheidscomité volgt verder onze voortgang op, bewaakt het ambitieniveau en geeft sturing aan het Core Team Sustainability om het nodige draagvlak en engagement in ons hele bedrijf te creëren en alle ambities in de praktijk om te zetten. Regelmatig rapporteert zij de status en voortgang tijdens een vergadering van de Directieraad, en op jaarlijkse basis rapporteert zij eveneens rechtstreeks aan de Raad van Bestuur, die in haar rol de eindverantwoordelijkheid draagt.

Een toegewijd duurzaamheidsteam ondersteunt onze organisatie op dagelijkse basis. Zij bewaakt het overzicht en de voortgang van elk van onze duurzaamheidsambities en actieplannen, waarin zij enerzijds een ondersteunende rol opneemt met expertise omtrent duurzaamheidsontwikkelingen, regelgeving, standaarden en methodologie, en anderzijds als onderdeel van het Core Team Sustainability een sturende rol. Op kwartaalbasis rapporteert zij aan het Duurzaamheidscomité, na individuele bespreking met elk verantwoordelijk directielid. Tevens zorgt zij ervoor dat zowel intern als extern wordt gecommuniceerd over onze ambities en realisaties.

Onze C-REPS zijn 140 kaderleden in onze organisatie die een cruciale schakel vormen met al onze medewerkers, klanten, suppliers en andere stakeholders. De naam staat dan ook voluit voor company representatives, en de letters werden gevormd met de eerste letters van onze bedrijfswaarden. Zij zijn niet enkel cruciaal in het creëren van betrokkenheid en draagvlak in heel onze organisatie, maar ook voor het helpen realiseren van onze ambities en actieplannen. De actieplannen worden namelijk gerealiseerd doorheen de organisatie via cross-functionele werkgroepen en projecten.



De werking van het duurzaamheidscomité in beeld.



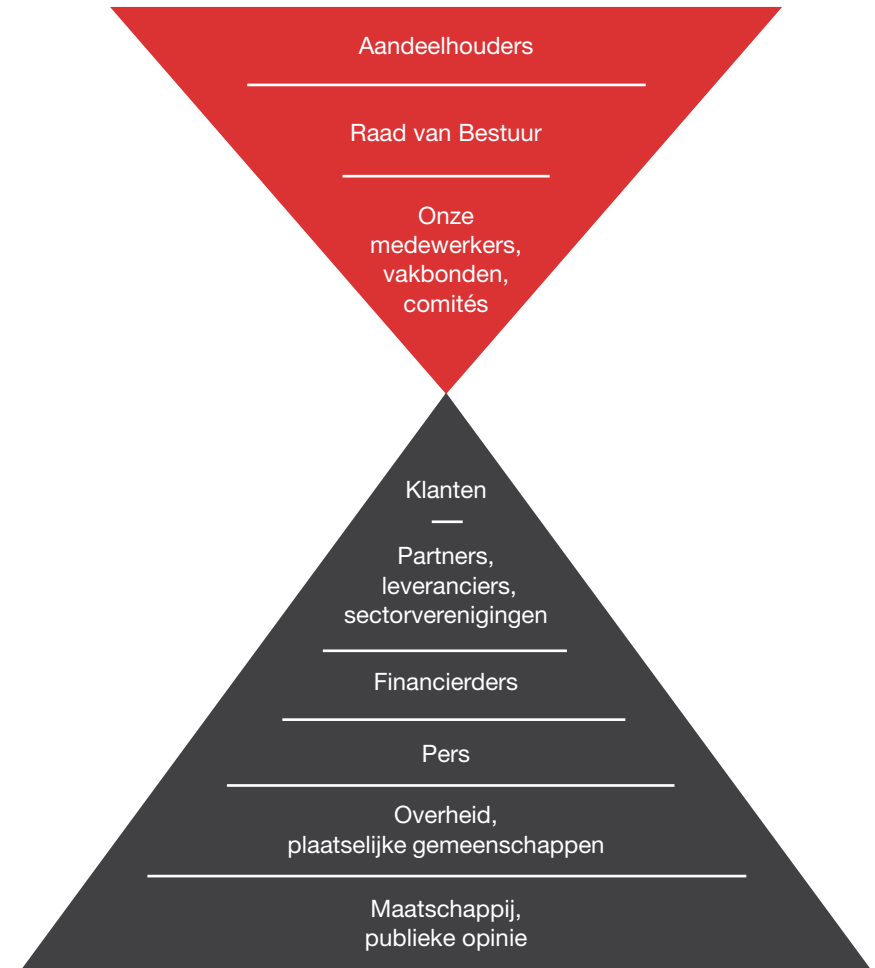
SLEUTELPARTNERS IN ONZE DUURZAME STRATEGIE

STAKEHOLDER INCLUSIVENESS ¹⁹

Het beleid en toekomstperspectief van H.Essers berust zowel op onze eigen inbreng als op de noden, verwachtingen en competenties van al onze stakeholders. Zij zijn een actief en integraal onderdeel van het bedrijf, en hun identiteit, betrokkenheid en visie op onze dienstverlening bepalen de curve van verandering waarop onze bedrijfsvoering verder groeit. Dit noemen we stakeholder inclusiveness.

We beschikken zowel over externe als interne stakeholders. Onze externe stakeholders zijn individuen, groepen en organisaties die buiten ons bedrijf staan en niet dagelijks betrokken zijn bij onze werking. De interne stakeholders zijn onze eigen medewerkers, bestuursleden, etc.

Het overzicht op de volgende pagina's geeft inzicht in de stakeholders die betrokken zijn en een impact hebben op het duurzaamheidsbeleid van H.Essers: hun belangen, de manier waarop we met hen in dialoog gaan, en welke onderwerpen er aan bod komen. Het verzamelen van de informatie is een continu proces en werd niet specifiek opgezet voor de samenstelling van het rapport.



Onze stakeholders in kaart gebracht.





AANDEELHOUDERS

BETROKKENHEID & BELANG

- Optimaal benutten van de ter beschikking gestelde middelen
- Rapportering over de prestaties van het bedrijf
- Visie en langetermijnstrategie

ONDERWERPEN

- Investerings
- Acquisitie
- Strategie
- Financiële rapportering

KANAAL EN FREQUENTIE VAN DIALOOG

Jaarlijkse familieraad met alle aandeelhouders



RAAD VAN BESTUUR

BETROKKENHEID & BELANG

- Een duurzame strategie vastleggen en uitdragen
- Rapportering en overleg over de prestaties van het bedrijf

ONDERWERPEN

- Prestaties van het bedrijf
- Investerings
- Strategische overnames
- Duurzaamheidsbeleid
- Budgetten

KANAAL EN FREQUENTIE VAN DIALOOG

Vijf bijeenkomsten per jaar



MEDEWERKERS

VASTE EN TIJDELIJKE MEDEWERKERS

BETROKKENHEID & BELANG

- Een veilige, gezonde en aangename werkplek
- Betrokkenheid en engagement
- Een aantrekkelijke werkgever
- Investeren in opleiding en ontwikkeling

ONDERWERPEN

- Implementeren en uitdragen van de bedrijfswaarden
- Acties en rapportering m.b.t. veiligheid, gezondheid en welzijn op de werkvloer
- Ontwikkeling van talent en carrièreperspectieven
- Sensibilisering en toepassing van een duurzaamheidsbeleid
- Transparante en up-to-date interne communicatie
- Kennis delen en uitbreiden
- Opnemen van expertenrol ter versterking van de strategische segmenten

KANAAL EN FREQUENTIE VAN DIALOOG

- Jaarlijks tevredenheidsonderzoek: enquête, actieplan en rapportering
- Bilateraal overleg, teammeetings, toolboxmeetings, interne kennisdeling
- Maandelijks steerco's
- Peterschap en mentors voor nieuwe chauffeurs en operators
- Interne communicatiekanalen en -platformen



NIEUW TALENT

BETROKKENHEID & BELANG

- Aanbod van eerlijke (lokale) werkgelegenheid
- Een sterk werkgeversmerk

ONDERWERPEN

- Employer value proposition: de medewerker staat voorop, werken voor een grote familie en een betrouwbare werkgever, met goed ondernemerschap liggen de kansen voor het grijpen
- Vacatures voor vaste en tijdelijke medewerkers

KANAAL EN FREQUENTIE VAN DIALOOG

- Employer brand uitdragen in alles wat we doen
- Publicatie van campagnes en vacatures via externe communicatiekanalen



STRATEGISCHE KLANTEN

BETROKKENHEID & BELANG

- Investeren in kennis, onderzoek en technologische ontwikkeling
- Een efficiënte en duurzame dienstverlening
- Kwaliteitszorg in H.Essers-processen
- Verduurzaming van de logistieke keten van de klant

ONDERWERPEN

- Veiligheid en kwaliteit, corporate en klantspecifiek
- Strategische, tactische en operationele uitdagingen en oplossingen
- Operationele updates: KPI's, initiatie en rapportering van optimalisaties, voortgang van acties en projecten
- Innovatie en technologische ontwikkeling
- Duurzaamheid
- Tevredenheid over de samenwerking, geleverde service en het imago van H.Essers

KANAAL EN FREQUENTIE VAN DIALOOG

- Strategic, Quarterly en/of Monthly Business Review meetings, afhankelijk van de klant
- Klanttevredenheidsonderzoek
- Platformen en kanalen van kennisdeling
- Formele en informele bijeenkomsten



PARTNERS VOOR DUURZAAMHEIDSBEOORDELING

SAFETY & QUALITY ASSESSMENT FOR SUSTAINABILITY

BETROKKENHEID & BELANG

- Uitvoeren van een veiligheid- en kwaliteitsassessment voor duurzaamheid
- Ter beschikking stellen van beoordelingsrapporten aan bedrijven in de chemiesector zodat deze hun logistieke dienstverlener kunnen evalueren volgens hun eisen en normen

ONDERWERPEN

- Rapportering over kwaliteit, veiligheid, beveiliging, milieu en corporate social responsibility
- Optimalisaties in het huidige rapport: sterker inzetten op een betere integratie van en rapportering over duurzaamheid, zowel binnen het bedrijf als in het contact met stakeholders

KANAAL EN FREQUENTIE VAN DIALOOG

- Driejaarlijks beoordelingsrapport aan de hand van een in te vullen vragenlijst
- Publicatie van het rapport voor bedrijven in de chemiesector



ECOVADIS (REFERENTIE IN BUSINESS SUSTAINABILITY RATING)

BETROKKENHEID & BELANG

- Uitvoeren van een duurzaamheidsassessment
- Toekennen van een sustainability rating m.b.t. milieu-, sociale en ethische prestaties

ONDERWERPEN

- Rapportering van een duurzaamheidsscore
- Optimalisaties ter verhoging van de score: er is verbetering mogelijk op het vlak van ethiek en duurzaamheidsrapportering

KANAAL EN FREQUENTIE VAN DIALOOG

- Jaarlijkse scorekaart aan de hand van een in te vullen vragenlijst
- Het rapport is beschikbaar op vraag van onze klanten

CDP

BETROKKENHEID & BELANG

- Uitvoeren van een duurzaamheidsassessment
- Toekennen van een sustainability rating m.b.t. klimaatverandering

ONDERWERPEN

- Rapportering van een duurzaamheidsscore
- Transparante rapportering van een gedetailleerd vragenlijst

KANAAL EN FREQUENTIE VAN DIALOOG

- Jaarlijkse scorekaart over onze acties en impact m.b.t. klimaatverandering aan de hand van een in te vullen vragenlijst
- De score en het rapport is beschikbaar op vraag van onze klanten

LEVERANCIERS

BETROKKENHEID & BELANG

- Leveren van diensten en goederen met een duurzame samenwerking
- Beoordelen, overleggen en verbeteren van geleverde producten en processen
- Zuinig en efficiënt omgaan met schaarse middelen en energiebronnen

ONDERWERPEN

- Kwaliteit
- Eerlijke prijs
- Innovatie
- Duurzaamheid
- Service

KANAAL EN FREQUENTIE VAN DIALOOG

- Tenderproces voor de selectie van een leverancier, in functie van de aard van de dienstverlening
- Leveranciersbeoordeling op jaar- of kwartaalbasis afhankelijk van de grootte van de leverancier en het belang van de diensten





LIDMAATSCHAPPEN VAN SECTORVERENIGINGEN

BETROKKENHEID & BELANG

- Wederzijds delen van kennis en expertise om te investeren in de ontwikkeling van de economie en logistieke sector
- Bieden van kansen om actief bij te dragen aan de vorming van toekomstige standaarden en beleidsmaatregelen die de sector richting een duurzamere toekomst sturen.

ONDERWERPEN

Uitdagingen en duurzame oplossingen in heel de logistieke keten

KANAAL EN FREQUENTIE VAN DIALOOG

- Frequent optreden als gastspreker
- Overlegmomenten met de sectorverenigingen
- Lidmaatschappen RVB en commissies



FINANCIERDERS & FINANCIËLE INSTELLINGEN

BETROKKENHEID & BELANG

- Financiële gezondheid
- Winstgevende groei
- Duurzaamheidsbeleid

ONDERWERPEN

- **Trimestriël:** financiële cijfers, toekomst op korte termijn, investeringen, visie van financiële instellingen op de economie
- **Jaarlijks:** strategie H.Essers, toekomst op lange termijn en duurzaamheidsbeleid

KANAAL EN FREQUENTIE VAN DIALOOG

- Trimestriële bilaterale meetings
- Jaarlijkse strategische meetings



PERS

BETROKKENHEID & BELANG

- Juiste en transparante informatie aanbieden
- Een goede reputatie

ONDERWERPEN

- Investerings en strategische overnames
- Innovatie en nieuwe ontwikkelingen
- Corporate affairs
- H.Essers dienstverlening

KANAAL EN FREQUENTIE VAN DIALOOG

- Opvolging van publicaties in de media via media monitoring
- Geven van interviews en het organiseren van persconferenties
- Publiceren van persberichten
- Platformen en kanalen van kennisdeling





INTERNATIONALE, NATIONALE EN LOKALE OVERHEDEN

BETROKKENHEID & BELANG

- Compliant zijn met normen en regelgeving
- Verstrekken van vergunningen en certificaten

ONDERWERPEN

- Voedselveiligheid
- Beveiliging van goederen
- Transport & opslag van gevaarlijke goederen
- Transport en opslag van geneesmiddelen (GDP en GMP normen)
- Milieu
- Omgevingsvergunningen voor nieuwbouw, regularisatie en herinrichting van bestaande H.Essers-gebouwen of renovatie van bestaande sites
- Diverse samenwerkingen zoals preventieve oefeningen met de brandweer
- Bij inspectiebezoeken

KANAAL EN FREQUENTIE VAN DIALOOG

- Bij elke vergunningsaanvraag
- Voor de inrichting van publiekelijke infomarkten
- Bij wijzigende wetgeving
- Bij significante wijzigingen aangebracht door H.Essers
- Bij optreden van een incident

ONDERWIJSINSTELLINGEN

BETROKKENHEID & BELANG

Kennis delen en kansen bieden voor het talent van morgen

ONDERWERPEN

- Ontwikkelen van logistieke studierichtingen
- Onderzoek voor technologische ontwikkeling

- Inspireren en opleiden van leerlingen en studenten over logistieke thema's
- Platform bieden voor stagiairs in ons bedrijf
- Kansen bieden voor het maken van eindwerken

KANAAL EN FREQUENTIE VAN DIALOOG

- Frequente overlegmomenten met universiteiten en scholen
- Geven van gastcolleges



MAATSCHAPPIJ EN PUBLIEKE OPINIE

MAATSCHAPPIJ

BETROKKENHEID & BELANG

- Realiseren van toegevoegde waarde voor de economie en de maatschappij
- Zorgen voor eerlijke tewerkstelling
- Creëren van een veilige, duurzame en harmonieuze omgeving
- Reduceren van de ecologische voetafdruk

ONDERWERPEN

- Aanbieden en uitbreiden van onze noodzakelijke diensten voor de maatschappij, steeds conform de wetgeving en met aandacht voor duurzaamheid
- Inzetten op duurzaam ondernemen: efficiënt energiegebruik, CO₂- en afvalreductie, alternatieve energiebronnen, etc.
- Aanbieden en creëren van (lokale) jobs

KANAAL EN FREQUENTIE VAN DIALOOG

- Inrichten van publieke infomarkten voor omwonenden
- Transparante en juiste communicatie in de pers
- Het delen van informatie op externe communicatiekanalen

We hechten ontzettend veel belang aan de interactie met onze stakeholders. In de toekomst zullen we hier nog sterker op inzetten. Zo komen we tot een waardevolle dynamiek die niet alleen op korte termijn, maar ook op lange termijn mee richting geeft aan onze duurzame koers.



TOELEVERINGSKETEN ²⁰

H.Essers is een asset-based bedrijf. Dat betekent dat we beschikken over onze eigen vloot, sites, terminals en systemen. Binnen de selectie van uit te besteden activiteiten werken we samen met leveranciers voor diverse producten en diensten. Dit kunnen kleine, lokale bedrijven zijn, of juist grote multinationals. We geven de voorkeur aan zogeheten preferred suppliers, maar blijven daarbij steeds kritisch kijken naar het partnership. Dat betekent dat we onze voornaamste leveranciers elk jaar opnieuw beoordelen volgens een reviewproces. Omdat onze noden veranderen en evolueren is onze leverancierskeuze daar ook deels afhankelijk van. In 2025 waren er geen significante wijzigingen in onze waardeketen.



OVERZICHT EXTERNE KOSTEN

KOSTENPLAATSEN

- Behandelingskosten
- Belastingen
- Brandstof
- Charters, onderaannemers, correspondenten
- Consultancy & vergoedingen
- Energiekosten
- Financiën
- Heftrucks
- Kantoomaterialen
- Kleding
- Machines
- Marketing & Communicatie
- Onderhoud en herstellingen van de vloot
- Onderhoud en herstellingen van gebouwen
- Onderhoud en herstellingen van IT-infrastructuur
- Personeelskosten
- Personeelsmanagement
- Personenwagens
- Reis- en verblijfkosten
- Verpakking
- Verzekering
- Weg-, spoor- en scheepvaartkosten
- Wettelijke en juridische onkosten



MILIEU INFORMATIE



Als grote speler in de logistieke sector zijn we in staat om een enorme bijdrage te leveren aan de economie. Met onze activiteiten zorgen we voor de noodzakelijke goederenstromen en voorzien we de maatschappij van levensnoodzakelijke producten, zelfs in tijden van crisis. Door te groeien creëren we meerwaarde voor de economie, zorgen we voor extra werkgelegenheid en werken we aan de dienstverlening van onze klanten. Tegelijkertijd leidt dit tot een toename van ons verbruik van materialen en natuurlijke energiebronnen, hetgeen een extra uitdaging betekent voor onze parallelle ambitie om de ecologische voetafdruk te verkleinen. We werken permanent aan de verduurzaming van al onze activiteiten, zoals vormgegeven in ons [corporate milieubeleid](#) dat uniform geldt voor zowel de bestaande als nieuwe sites, alsook onze vloot.

ONZE CO₂-UITSTOOT VERMINDEREN

Als asset-based transport en logistiek bedrijf actief in onze klantensegmenten zijn we voor onze kernactiviteiten aangewezen op van energie-intensieve middelen zoals vrachtwagens, magazijnen, koelinstallaties en dergelijke. Voor onze energiebehoeften zijn we als sector historisch gezien afhankelijk van fossiele brandstoffen, waardoor we een significante uitstoot van broeikasgas en fijn stof hebben, en daarmee onmiskenbaar ook een impact op de maatschappij en het milieu. Daarnaast materialiseert deze impact en energieafhankelijkheid zich steeds meer als een impact op de eigen bedrijfsvoering via onder andere regelgeving, klantenvereisten, stijgende operationele kosten en prijsvolatiliteit.

Ons bedrijf neemt daarom een voortrekkersrol op als pionier in de energietransitie en de decarbonisatie van onze sector en de bredere industrie. Al jaren nemen we het heft in eigen handen, met duidelijke en aantoonbare realisaties. Binnen de strategie 2024–2028 gaan we verder dan het actief aanbieden van duurzame oplossingen en evolueren naar een coherente, gedetailleerde en commercieel haalbare roadmap voor het behalen van onze aangescherpte, wetenschappelijk onderbouwde doelstellingen. We blijven daarbij naast uitrol van gevestigde technologieën en praktijken continu nieuwe mogelijkheden onderzoeken om de uitstoot van broeikasgassen van onze transport en warehousing activiteiten systematisch te reduceren binnen de vier domeinen van ons programmakader: verbeteren, vermijden, shiften en insetten.

We betrekken bovendien actief onze klanten. Zo dragen we bij aan het realiseren van hun substantiële klimaatdoelstellingen binnen de supply chain, als ook aan de realisatie van onze eigen doelstellingen. In de eerste plaats stellen we een CO₂e rapportering ter beschikking conform het GLEC-framework, opgesteld aan de hand van de software tool EcoTransIT World en data uit onze operationele systemen. Eens hun bestaande impact inzichtelijk, gaan we in co-creatie op zoek naar de juiste reductiemogelijkheden binnen ons programmakader.

[Bekijk de introductievideo van ons CO₂ rapport:](#)



„ Eén van onze streefdoelen is om ons synchroonaal transportnetwerk nog verder te vervolledigen. Daarbij worden weg-, rail- en watertransporten op een intelligente en dynamische wijze gecombineerd. Zo beperken we niet alleen de impact op het milieu, maar optimaliseren we ook de kostprijs en de looptijden voor onze klant. De ideale basis voor een duurzame toekomst.

Christopher Van den Daele, COO Transport



ROADMAP VOOR DECARBONISATIE: EEN MULTIDISCIPLINAIR PROGRAMMA

IMPROVE



AVOID



SHIFT



INSET



Dit programmakader is in lijn met "The roadmap towards zero emissions logistics in 2050", opgemaakt door



INVESTERINGEN IN HERNIEUWBARE ELEKTRICITEIT

Onze noodzakelijke energiebehoefte realiseren we maximaal met hernieuwbare elektriciteit. Over al onze sites heen hebben we inmiddels 21,8 MWp zonnepanelen geïnstalleerd, alsook 8 MW dankzij 4 windmolens, samen goed voor een productie van meer dan 42 GWh groene elektriciteit in 2025. We onderzoeken steeds bijkomende opportuniteiten in samenspraak met de omgeving en belanghebbenden, en bij overnames.

ELEKTRIFICATIE VAN VERWARMING EN KOELING

H.Essers gaat volop voor de elektrificatie van verwarming en koeling, door installatie van warmtepompen die op basis van onze groene elektriciteit zorgen voor fossiel-vrije verwarming en koeling. Voor onze nieuwbouw van temperatuur gecontroleerde magazijnen en kantoren in België was dit al meerdere jaren de standaard techniek, en dit werd later uitgebreid naar nieuwbouw niet-temperatuurgecontroleerde magazijnen. We passen deze standaard ook toe voor nieuwbouw sites die we zelf ontwikkelen in andere landen, waarbij we eventueel voor hybride installaties kiezen in functie van o.a. het lokale klimaat en het type magazijn. De bestaande temperatuur gecontroleerde magazijnen werden reeds uitgerust met warmtepompen, zodat deze enkel in uitzonderlijke condities nog bijverwarmd moet worden met fossiele bronnen.

ENERGIE-EFFICIËNTIE

We reduceren ons energieverbruik zo veel mogelijk. Al jaren realiseren we onze nieuwbouw magazijnen met een hoger isolatieniveau dan de EPB vereisten, en met energiezuinige led-verlichting, ventilatiesystemen met warmteterugwinning, en energiemonitoring. Ook voor bestaande sites behouden we de aandacht voor energie-efficiëntie. We hebben na-isolaties uitgevoerd, de binnen- en buitenverlichting in België en Roemenië omgeschakeld naar led en destratificatie-ventilatoren geïnstalleerd waar nodig om warmteaccumulatie onder het dak te voorkomen en zo o.a. energie te besparen. Elektrificatie is een sleutelcomponent van onze duurzame toekomst, maar brengt uitdagingen met zich mee. Als pionier in de energietransitie willen we als grote verbruiker én producent onze eigen energiehuishouding optimaliseren, maar ook actief bijdragen aan een stabiel en duurzaam ecosysteem via slim energiebeheer. Daarom zetten we in op batterijen als flexibiliteitsoplossing. Over al onze sites heen hebben we inmiddels een geïnstalleerd vermogen van 5,5 MW en een totale opslagcapaciteit van 11 MWh.

ROLLEND MATERIEEL OP GROENE STROOM

Van heftrucks tot en met poetsmachines. Nagenoeg onze volledige vloot aan rollend materieel in onze magazijnen in binnen- en buitenland wordt vandaag elektrisch aangedreven. In totaal gaat het om zo'n 993 toestellen. Een mooi resultaat van elektrificatie dat we enkele jaren geleden succesvol hebben ingezet. Het gebruik van onze eigen groene stroom maakt het plaatje compleet.

KOELGASSEN MET LAAG GWP

Koelgassen spelen een cruciale rol in de elektrificatie van onze verwarming en koeling, zo ook in de warmtepompen en de industriële koelinstallaties in onze gebouwen. Omdat traditionele koelgassen een zeer hoge Global Warming Potential (GWP) hebben, besliste H.Essers reeds in 2019 om de transitie in te zetten naar koelgassen met laag GWP. Onze industriële koelinstallaties werden maximaal omgeschakeld van Freon naar CO₂ (GWP van 1) als koelgas. Voor overige installaties zijn minder alternatieven voorhanden, maar zetten we alvast een aanzienlijke stap in de juiste richting dankzij koelgassen met maximaal GWP van 675. Daarmee zijn we overigens een stap voor op toekomstige regelgeving.

BREEAM 'GOOD' VOOR ALLE NIEUWE SITES

BREEAM is een internationaal certificaat voor duurzame gebouwen met een minimale milieu-impact die tevens rekening houdt met een optimale omgeving voor zijn gebruikers én de biodiversiteit helpt te beschermen of te vergroten. Deze brede opvatting sluit naadloos aan bij onze duurzame strategie. We streven er dan ook naar om voor alle nieuwe gebouwen de score BREEAM 'Good' te behalen. In het verleden behaalden we dit alvast als eerste logistieke dienstverlener in België, en sinds 2022 voor alle nieuwbouw magazijnen.



STRATEGISCHE EN OPERATIONELE EFFICIËNTIE

Dankzij de krachtige wiskundige heuristieken van onze strategische routingstool kunnen we ons logistiek netwerk en dat van onze klanten nog efficiënter maken, en beperken we de nood aan transport. De tool maakt simulaties mogelijk op ons eigen reële netwerk of dat van de klant, en dat over lange tijdspannes. Via allerhande operationele rapportering volgen we verder onze operationele efficiëntie op en sturen we gericht onze operaties en ons netwerk bij.

EFFICIËNTE VLOOT & EFFICIËNT RIJDEN

Onze vloot wordt regelmatig vernieuwd, waarbij we steeds gebruik maken van de nieuwste technologieën die efficiënter en milieuvriendelijker zijn. Bovendien volgen al onze chauffeurs een opleiding Behavior Based Safety (BBS) en efficiënt rijden. Dit resulteert in de eerste plaats in veiliger rijgedrag en comfortabeler rijden voor de chauffeur, met als bijkomend voordeel een lager energieverbruik!



SYNCHROMODALITEIT

Synchromodaliteit is onze belangrijkste troef. We willen de verschillende alternatieve transportmodi (weg, water, spoor) nog slimmer en dynamischer combineren. We investeren daarom sterk in onze systemen, onze multimodaal inzetbare vloot, onze eigen intermodale infrastructuur zoals een spoorterminal, inland water terminals en trimodale sites, en daarnaast ontwikkelen we zelf nieuwe multimodale netwerken.

ALTERNATIEVE BRANDSTOFFEN

Niet alle transport kan via spoor of water verlopen. Om de onvermijdelijke impact van het wegtransport te reduceren zetten we in op alternatieve energiebronnen. Op korte termijn biedt de elektrische truck een cruciale oplossing, dankzij zijn hogere maturiteit, sterke technische ontwikkelingen en beschikbaarheid. Op lange termijn zien we een combinatie van elektrische en waterstoftrucks de meest duurzame wegtransportoplossing vormen. Minstens even belangrijk zijn de biobrandstoffen zoals bio-LNG en HVO hernieuwbare diesel, die een essentiële rol spelen om een aanzienlijke en schaalbare reductie te realiseren, zowel nu als in de toekomst.

HVO INSETTING

Sinds 2021 bieden we onze klanten de mogelijkheid om hun transport te decarboniseren aan de hand van ons unieke HVO insetting concept. We passen een extern gevalideerd book & claim principe toe, omwille van de beperkte publieke beschikbaarheid van HVO in meerdere Europese landen, alsook om operationele beperkingen te overkomen zoals terugritten voor andere klanten. De CO₂e uitstoot van de transporten van de deelnemende klant wordt intern gecompenseerd door HVO in te zetten in een ander deel van onze eigen vloot. In 2025 realiseerden we net geen 10.000 ton CO₂e WTW reductie, opnieuw een forse stijging ten opzichte van het jaar voordien. We verwachten dat de stijgende trend zich ook in 2026 zal verderzetten.

ELEKTRISCHE PERSONENWAGENS

Onze voorbeeldrol in duurzaam transport reikt eveneens tot persoonlijke mobiliteit. In 2022 zetten we daarom de transitie in van onze vloot bedrijfswagens in België en Nederland, alle nieuwe voertuigen zijn voortaan volledig elektrisch. Daardoor zal binnen enkele jaren de volledig vloot elektrisch zijn, op heden bedraagt dit alvast 43% van alle bedrijfswagens met nog een heel aantal wagens in bestelling.

ANDERE EMISSIES

Naast broeikasgassen blijven we aandachtig voor de vermindering van geluidshinder, geurhinder, fijn stof, stikstof en andere uitstoot die we als transport en logistieke dienstverlener hebben, met impact op de directe omgeving op vlak van milieu en gezondheid. Zoals eerder gemeld zijn er onvoldoende modellen, standaarden of normen beschikbaar om dergelijke impact te bepalen, in tegenstelling tot de impact van broeikasgassen. Een aantal drivers zijn gekend, en vallen deels onder onze controle. De hierboven toegelichte acties om onze CO₂-uitstoot te beperken hebben namelijk eveneens impact op de overige emissies. Andere aspecten vallen evenzeer niet onder onze controle, waaronder technologische ontwikkelingen, regelgeving en emissienormen.

AFVAL VERMINDEREN EN RECYCLEREN

We willen maximaal waardebehoud van materialen en producten realiseren en de afvalberg niet vergroten. Als logistiek dienstverlener zijn we tegelijkertijd geen afval-intensief bedrijf en zijn veel van de afvalstromen die we produceren soortgelijk aan huishoudelijk afval. We zetten daarbij maximaal in op gescheiden inzameling van afvalstoffen, zodat recycling en hoogwaardige verwerking optimaal kunnen plaatsvinden. Door de activiteiten in onze strategische segmenten komen we weliswaar dagelijks in aanraking met materialen en producten die specifieke aandacht vereisen, en dat geldt onverminderd ook voor het chemisch en farmaceutisch afval dat daarbij kan ontstaan. Het beheer van onze afvalstromen gebeurt in lijn met de geldende wetgeving, en steunt op externe partners die instaan voor de ophaling en verwerking, typisch in goed ontwikkelde circuits aanwezig in de Europese landen waarin we gevestigd zijn.

OPERATION CLEAN SWEEP (OCS)

Operation Clean Sweep is een internationaal, industrie-geleid programma opgesteld door de American Chemistry Council's Plastics Division en de Plastics Industry Association (PLASTICS), en werd vanaf 2015 geïmplementeerd in Europa. Het heeft als doel om bedrijven te ondersteunen bij het elimineren van kunststofgranulaatverliezen in hun operaties, en zo de waterkwaliteit, het milieu en de gezondheid en veiligheid van werknemers te beschermen. H.Essers engageerde zich in 2019 via ondertekening van de OCS Pledge. Sindsdien stelden we risicoanalyses op voor de relevante processen en sites en werden een aantal gerichte oplossingen doorgevoerd. We implementeerden bovendien een opleiding voor onze eigen chauffeurs en operatoren, en we stimuleren onze subcontractors om zich eveneens te engageren via de OCS Pledge.

UITBREIDING VS. ONTBOSSING

De ruimte die we ter beschikking hebben is beperkt en de ontwikkeling van een site kan een impact hebben op de omgeving door bijvoorbeeld ontbossing en asfaltering. We zijn ons heel bewust van deze impact en werken hard om de juiste oplossingen te vinden die steeds voldoen aan de wetgeving. We benutten de beschikbare ruimte optimaal door een minimale oppervlakte-inname te garanderen. Ook zoeken we liever eerst bestaande sites die we kunnen renoveren en een nieuwe bestemming geven.

We engageren ons tot een moratorium op nieuwe ontbossing die het Vlaamse bosareaal ernstige schade zouden toebrengen. Concreet betekent dit:

- Geen ontbossing van bossen met een beschermd statuut zoals VEN, Natura 2000 of oude bossen.
- Beperkte ontbossing in zonevremde bossen met harde bestemming (zoals industriezone), tot maximaal 10% van het site-oppervlakte, met een bovengrens van 2 hectare.
- Alle eventuele andere wettelijke ontbossingen op industriegebied compenseren we ruimschoots door nieuw natuur- of bosgebied aan te planten en in te richten.
- Verbeteren en verder ontwikkelen van de biodiversiteit op elke nieuwe site ontwikkeld vanaf 2020, door minstens 15% van de oppervlakte als biodivers groen te beheren.



VOORTGANG ²¹

STRATEGISCH PROJECT | CO₂ NEUTRAAL TRANSPORT

Het verminderen van broeikasgasemissies is een maatschappelijke prioriteit en beïnvloedt meer dan ooit het draagvlak om te handelen. Onze aanpak binnen de strategie 2020–2025 was helder gestructureerd, met duidelijke doelstellingen en uitgevoerde acties. Binnen de strategie 2024–2028 zal H.Essers Transport verder gaan dan het actief aanbieden van duurzame oplossingen en evolueren naar een coherente, gedetailleerde en commercieel haalbare roadmap voor het behalen van wetenschappelijk onderbouwde doelstellingen voor scope 1, 2 en 3, rekening houdend met zowel onze eigen asset-based vloot als onze derde capaciteit. Onze succesvolle en gekende decarbonisatiehfbomen “avoid, shift, improve en inset” zullen de fundamenten vormen van deze roadmap.

2025 REALISATIES

- **Port of Limburg** – Officiële start van de activiteiten in 2025 - [H.Essers Recorded](#).
- **H.Essers Container Terminal** – Verdere evolutie van de bouwwerken in 2025, met de installatie van de portaalkranen als significante mijlpaal.
- **Elektrische trucks** – Met de indienstname in 2025 en begin 2026 van zes elektrische trucks in ons pilootproject, zal 2025 bij H.Essers herinnerd worden als het jaar van de elektrische truck.
- **Sideskirts test** – 10 trailers werden uitgerust met flexibele sideskirts om aan de hand van praktijktesten de impact op aerodynamica en brandstofverbruik te bevestigen.
- **HVO insetting** – Met een reductie van bijna 10.000 ton CO₂e WTW de grootste bijdrager aan het realiseren van onze scope 1 & 2 doelstellingen in 2025.
- **Elektrische personenwagens** – Verdere stijging van het aandeel elektrische bedrijfswagens naar 43%.

STRATEGISCH PROJECT | CO₂ NEUTRAAL WAREHOUSING

Het verminderen van broeikasgasemissies is een maatschappelijke prioriteit en beïnvloedt meer dan ooit het draagvlak om te handelen. Onze aanpak binnen de strategie 2020–2025 was helder gestructureerd, met duidelijke doelstellingen, uitgevoerde acties en sterke gerealiseerde reducties. Binnen de strategie 2024–2028 zal H.Essers Warehousing een accuraat kader opbouwen om gedetailleerde inzichten te verkrijgen in energie en uitstoot in onze complexe en internationale multi-customer omgeving. Dit stelt ons vervolgens in staat om een coherent, gedetailleerd en commercieel haalbaar siteplan op te stellen voor het behalen van wetenschappelijk onderbouwde doelstellingen voor scope 1, 2 en 3, inclusief een aanpak voor de ingebedde emissies van gebouwen.

2025 REALISATIES

- **Energie monitoring systeem** – In-house ontwikkeling om energieverbruik nauwkeuriger te meten en te alloceren, en vervolgens te gebruiken voor benchmarking en gerichte optimalisaties.
- **Elektrificatie van verwarming en koeling** – Installatie warmtepompen bij de realisatie van onze nieuwe sites in Ringsted (DK) en Fidenza (IT).
- **Groene stroom productie en aankoop** – Installatie van bijkomende eigen capaciteit en gerichte aankoop van groene stroom in Roemenië en Denemarken.



STRATEGISCH PROJECT | SYNCHRO-GRID

Een wereldwijde elektrificatierevolutie is op gang gekomen. De gedecentraliseerde opwekking van hernieuwbare elektriciteit en de elektrificatie van assets en processen in vele sectoren vormen uitdagingen doorheen het hele ecosysteem, en zullen ook transport en logistiek fundamenteel beïnvloeden. Verder bouwend op onze asset-based strategie, Europese footprint en expertise in elektrificatie en hernieuwbare energie, zal H.Essers binnen de strategie 2024–2028 een meerjarenplan opstellen en implementeren. Enerzijds om e-hubs te realiseren die controle bieden over onze energie-beschikbaarheid, -vraag en -aanbod, en anderzijds om de transitie in te zetten naar een businessmodel voor geëlektrificeerd transport.

2025 REALISATIES

- **Battery Energy Storage Systems (BESS)** – Bijkomende installaties voor onze hoofdsite in Genk en voor Bergen op Zoom brengen onze totale capaciteit op 5,5 MW / 11 MWh.
- **Dynamic energy management Pilot Winterslag** – Pilotproject met onderzoekinstellingen rond flexibel laden van personenwagens. De inzichten die we hier opdoen vormen de basis voor opschaling naar elektrische trucks.
- **Dynamic energy management Pilot H16** – Via verschillende pilots maken we zo veel mogelijk assets stuurbaar, van verwarming en koeling, laden, tot curtailment en batterijopslag. De inzichten die we hier opdoen vormen de basis voor opschaling naar elektrische trucks.

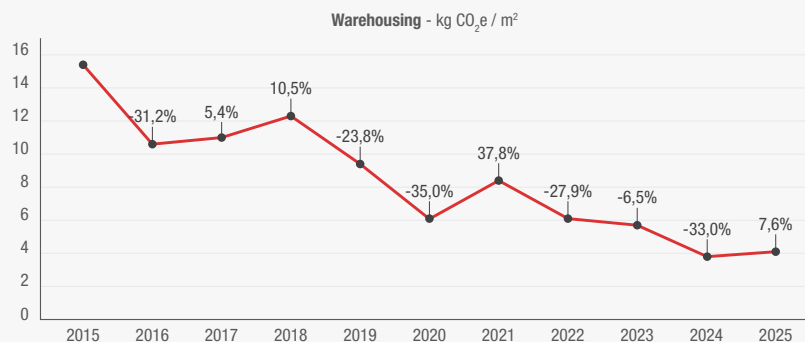


TARGET 2025 | DOELSTELLING BINNEN DE STRATEGIE 2020-2025

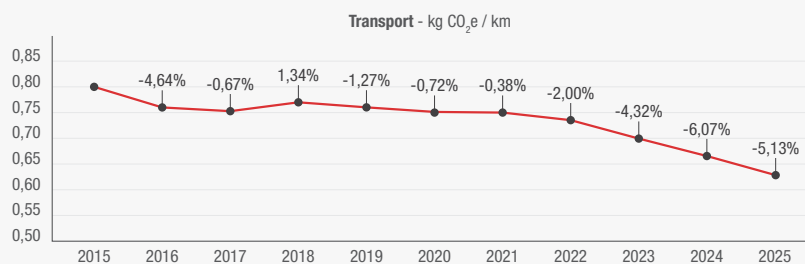
- De CO₂-uitstoot die H.Essers warehousing produceert, daalt jaarlijks met 5% per m² magazijnruimte.
- De CO₂-uitstoot die H.Essers transport produceert tijdens het goederenvervoer via de weg, daalt jaarlijks met 5% over de totale afgelegde afstand in km.

TARGET VANAF 2026 | DOELSTELLING BINNEN DE STRATEGIE 2024-2028

- De absolute well to wheel (WTW) uitstoot van eigen operaties wordt gereduceerd met 42% in 2030 t.o.v. 2020.
- De absolute WTW uitstoot van upstream vervoer en distributie wordt gereduceerd met 25% in 2030 t.o.v. 2020.
- De doelstellingen voor de overige, significante scope 3 categorieën vastleggen.



Bovenstaande indicator geeft de evolutie weer van onze scope 1 en scope 2 markt-gebaseerde CO₂e-uitstoot intensiteit van warehousing in verhouding tot de oppervlakte van onze magazijnen in België, Denemarken, Duitsland, Italië, Nederland, Roemenië en Spanje.



Bovenstaande indicator geeft de evolutie weer van onze scope 1 en scope 2 markt-gebaseerde CO₂e-uitstoot intensiteit van onze vloot, in verhouding met het aantal afgelegde kilometers.

De broeikasgasemissies van onze transport- en opslagactiviteiten berekenen we volgens de operational control approach, met 2015 als startpunt voor scope 1 en 2 uitstoot naar aanleiding van het opstellen van de SDG's door de Verenigde Naties, en met 2023 als startpunt voor scope 3 uitstoot. We hanteren het **Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)** en het **Global Logistics Emissions Council (GLEC) framework**. De impact omvat de broeikasgassen CO₂, NF₃, CH₄, N₂O, SF₆, PFCs en HFCs naar gelang de beschikbaarheid in de hieronder vermelde gehanteerde bronnen.

De scope 1 directe emissies worden bepaald door het energieverbruik in zowel transport als warehousing, bestaande uit aardgas, stookolie, diesel, LNG, HVO hernieuwbare diesel en bio-LNG. Daarnaast omvat deze eveneens het verlies van koelmiddelen gegenereerd door onze koelinstallaties en mobiele koelunits. We hanteren emissiefactoren afkomstig van het GLEC framework.

De scope 2 indirecte emissies worden bepaald door het verbruik van aangekochte grijze elektriciteit en de zelf opgewekte of aangekochte groene elektriciteit. We hanteren emissiefactoren afkomstig van de Association of Issuing Bodies (AIB) voor zowel locatiegebaseerde (AIB production mix) als marktgebaseerde (AIB residual mix) scope 2 uitstoot. Deze dataset omvat enkel CO₂ factoren.

De scope 3 indirecte emissies worden bepaald door de activiteiten in onze waardeketen. Het GHG Protocol maakt onderscheid tussen 15 verschillende categorieën in de upstream en downstream waardeketen. Door middel van een screening van onze activiteiten, bepaalden we de relevante categorieën waar H.Essers enige uitstoot heeft, namelijk scope 3 categorie 1 tot en met 7, en categorie 15. Aan de hand hiervan bepaalden we de meest significante categorieën, namelijk categorie 2 kapitaalgoederen, categorie 3 brandstof- en energieactiviteiten en categorie 4 upstream vervoer en distributie zoals opgenomen in dit rapport. De uitstoot wordt berekend door een combinatie van de spend-based, average-data, fuel-based en distance-based methodes beschreven door het GHG protocol, en aan de hand van verschillende tools en databases, namelijk EcoTransIT, Exiobase, UK Emission Factors en EU Joint Research Centre (JRC).

Tenslotte rapporteren we de biogene emissies gerelateerd aan ons gebruik van biofuels zoals HVO, bio-LNG, of gelijkaardig. In lijn met het GHG Protocol worden deze gerapporteerd als outside of scopes.



		SCOPE	EENHEID	DOELSTELLING	BASISJAAR (BJ)	BJ WAARDE	2024	2025
Energieverbruik per bron ²²	Brandstofverbruik uit ruwe olie en petroleumproducten		MWh		2015	596.071	427.153	380.291
	Brandstofverbruik uit aardgas		MWh		2015	8.725	12.712	10.420
	Ingekochte of verworven grijze elektriciteit		MWh		2015	19.669	4.481	4.278
	Totaal energieverbruik uit fossiele bronnen		MWh		2015	624.465	444.347	394.989
	Brandstofverbruik uit hernieuwbare bronnen incl. HVO, Bio-LNG		MWh		2015	37.307	61.665	63.027
	Ingekochte of verworven elektriciteit uit hernieuwbare bronnen		MWh		2015	4.173	26.404	27.387
	Verbruik van zelfopgewekte elektriciteit uit hernieuwbare bronnen		MWh		2015	5.519	14.498	15.970
	Totaal energieverbruik uit hernieuwbare bronnen		MWh		2015	47.000	102.567	106.384
	Totaal energieverbruik		MWh		2015	671.465	546.914	501.373
Energieverbruik per einddoel ²²	Totaal verbruik van elektriciteit		MWh		2015	29.362	44.396	46.217
	Totaal verbruik van warmte		MWh		2015	12.323	14.453	14.889
	Totaal verbruik voor transport		MWh		2015	629.781	488.065	440.267
	Totaal energieverbruik		MWh		2015	671.465	546.914	501.373
Energieproductie ²²	Productie van elektriciteit uit hernieuwbare bronnen		MWh		2015	9.692	39.640	38.357
	Verkoop van elektriciteit uit hernieuwbare bronnen		MWh		2015	0	889	1.098
	Verkoop van elektriciteit uit niet-hernieuwbare bronnen		MWh		2015	4.173	24.253	21.289
Energie-intensiteit ²³	Energieverbruik op basis van netto omzet		MWh / mln. €		-	-	508	464
	Energieverbruik per oppervlakte magazijnruimte		kWh / m ²		2015	53,5	43,2	44,9
	Energieverbruik per km wegtransport		% verandering YoY	-1% per jaar	2021	-	-2,6%	-2,6%
BKG emissies absoluut ²⁴	Scope 1		ton CO ₂ e		2015	161.675	119.054	106.288
	Scope 2 locatiegebaseerd		ton CO ₂ e		2015	6.520	4.396	4.399
	Scope 2 marktgebaseerd		ton CO ₂ e		2015	9.193	1.710	1.686
	Scope 3		ton CO ₂ e		2023	193.913	223.331	215.286
	Scope 3-2 kapitaalgoederen		ton CO ₂ e		2023	31.886	27.949	18.648
	Scope 3-3 brandstof- en energieactiviteiten		ton CO ₂ e		2023	46.342	43.170	38.942
	Scope 3-4 upstream vervoer en distributie		ton CO ₂ e		2023	115.684	152.213	157.696
	Totaal scope 1+2 marktgebaseerd		ton CO ₂ e		2015	170.868	120.764	107.975
	Totaal scope 1+2+3 marktgebaseerd		ton CO ₂ e		-	-	344.096	323.261
Biogene emissies (outside of scopes)		ton CO ₂ e		-	-	6.656	8.016	
BKG emissies intensiteit (scope 1+2) ²⁵	Emissie intensiteit op basis van netto omzet		ton CO ₂ e / mln. €		-	-	112	100
	Emissie intensiteit warehousing		kg CO ₂ e / m ²	-5% per jaar	2015	15,406	3,805	4,093
	Emissie intensiteit transport		kg CO ₂ e / km	-5% per jaar	2015	0,801	0,661	0,627



		SCOPE	EENHEID	DOELSTELLING	BASISJAAR (BJ)	BJ WAARDE	2024	2025
Maatstaven voor intensiteitsberekening	Netto omzet		mln. €		-	-	1.076,65	1.079,71
	Oppervlakte magazijnruimte		m ²		2015	778.885	1.362.437	1.359.622
	Afstand wegtransport		mln. km		2015	198,4	174,8	163,3
Afval geproduceerd ²⁶	Hout	BE	ton		2019	1.878	1.406	1.253
	Papier & Karton	BE	ton		2019	1.834	1.184	1.167
	Folie	BE	ton		2019	326	587	477
	Metaal	BE	ton		2019	36	122	60
	Glas	BE	ton		2019	12	54	19
	PMD	BE	ton		2019	3	2	11
	Restafval	BE	ton		2019	1.664	1.467	1.539
	Chemisch afval	BE	ton		2019	1.336	5.010	5.296
	Andere	BE	ton		-	-	67	14
	Afval omgeleid van verwijdering ²⁷	Vorbereiding voor hergebruik, gevaarlijk	BE	ton		-	-	1.547
Recycling, gevaarlijk		BE	ton		-	-	53	4
Vorbereiding voor hergebruik, niet-gevaarlijk		BE	ton		-	-	2.719	3.180
Recycling, niet-gevaarlijk		BE	ton		-	-	2.221	2.529
Afval toegeleid naar verwijdering ²⁸	Andere vormen van afvalverwijdering, gevaarlijk	BE	ton		-	-	129	147
	Verbranding (met energierecuperatie), niet-gevaarlijk	BE	ton		-	-	669	43
	Andere vormen van afvalverwijdering, niet-gevaarlijk	BE	ton		-	-	2.558	2.412
Afval intensiteit	Afval intensiteit op basis van netto omzet	BE	ton / mln. €		-	-	9,194	9,110
	Afval intensiteit per oppervlakte magazijnruimte	BE	kg / m ²		-	-	9,83	9,85
	Restafval intensiteit per oppervlakte magazijnruimte	BE	kg / m ²	Geen stijging t.o.v. 2019	2019	2,06	1,46	1,54



SOCIALE INFORMATIE



Zorg dragen voor onze medewerkers, onze klanten en bij uitbreiding ook onze maatschappij: het vormt een belangrijk speerpunt in onze duurzame strategie. Onze doorgedreven groeistrategie speelt in op de noden van onze klanten in onze strategische segmenten door te anticiperen en te investeren in gespecialiseerde en hoogwaardige oplossingen, systemen en technologieën. Zo ontzorgen we onze klanten, zodat zij zich volledig kunnen concentreren op hun kerntaken. Als familiebedrijf zorgen we al sinds 1928 voor eerlijke werkgelegenheid in binnen- en buitenland, zowel direct als indirect. Onze mensen zijn onze motor, en staan bij H.Essers echt centraal. We creëren een aantrekkelijke werkplek en omstandigheden waarin elke medewerker zichzelf kan zijn, en zichzelf kan ontplooien. Veiligheid is een fundamenteel basisprincipe, we willen dat al onze medewerkers en contractanten na hun dagtaak veilig thuishkomen.

A GREAT PLACE TO WORK

Ons bedrijf groeit fors. Deze groei kunnen we realiseren doordat we de grootste zorg dragen voor onze medewerkers. Onze medewerkers durven ondernemen, zijn klaar om kansen te grijpen en maken elke dag met eenvoud het verschil.

STRATEGISCHE METING ALS WERKINSTRUMENT

Bij H.Essers willen we een plek zijn waar onze mensen er écht toe doen. Niet voor niets is 'zorg' één van onze kernwaarden. Daarom hechten we veel belang aan de mening van onze medewerkers. Om beter te begrijpen wat er bij hen leeft, gebruiken we een strategische meting via het platform Peakon. Een duurzamere oplossing die ons inzichten geeft in belangrijke domeinen zoals engagement, welzijn, transformatie & verandering en diversiteit & inclusie, en ons in staat stelt om engagement op een flexibelere en betekenisvollere manier op te volgen via twee complementaire meetlagen. De eerste laag richt zich op happy rates op teamniveau, die meerdere keren per jaar worden gemeten. Managers vanaf een bepaald niveau hebben de autonomie om te bepalen welke vragen relevant zijn voor hun teams, deze uit te sturen, de inzichten te analyseren en te vertalen naar een lokaal actieplan. Dit biedt flexibiliteit en zorgt voor tijdige, teamspecifieke verbeteringen. De tweede laag is de globale engagementmeting, gebaseerd op een vaste set vragen die voortaan jaarlijks zal worden herhaald, internationaal uitgerold naar alle doelgroepen. Deze resultaten geven ons op bedrijfsniveau consistente en volledige inzichten van hoe medewerkers hun werkomgeving ervaren, en ondersteunen een breder actieplan dat samen met de verschillende afdelingen wordt opgesteld.

VIJF KERNTHEMA'S ALS UITGANGSPUNT

We definiëren vijf kernthema's die centraal staan in ons streven naar een positieve werkomgeving: waardering, connectie & communicatie, ontwikkeling, welzijn en diversiteit. Samen vormen deze thema's de hoekstenen van een werkplek waar elke medewerker zich gewaardeerd, gesteund en gestimuleerd voelt. We streven ernaar de beste werkplek te zijn en blijven continu werken aan het welzijn en de tevredenheid van onze medewerkers.

Waardering vormt de basis van ons beleid. Met Power of Thank You erkennen en belonen we de inzet en bijdragen van onze medewerkers op een consistente en transparante manier. Door waardering te tonen en speciale momenten te vieren, creëren we een cultuur waarin iedereen zich gemotiveerd voelt.

Connectie & communicatie vormen de ruggengraat van ons bedrijf. We streven naar openheid, transparantie en effectieve communicatie op alle niveaus. In 2025 legden we een sterkere focus op ondersteuning en samenwerking, zowel in de dagelijkse werking als tijdens kleine en grote strategische veranderingen. Door de onderlinge verbondenheid te versterken, bouwen we aan een hechte en samenwerkende werkcultuur.

We geloven in hun zelfredzaamheid, talenten en groeipotentieel. Daar gaan we heel bewust mee om door zorg te dragen voor hun persoonlijke en professionele **ontwikkeling** en door steeds in dialoog te gaan. We zien grote mogelijkheden in levenslang leren en bieden een uitgebreid scala aan opleidingen om vaardigheden te ontwikkelen. Op deze manier wordt het succes van onze organisatie ook hun eigen succes.

Welzijn staat hoog op onze agenda. We ontwikkelen voortdurend initiatieven om het mentale en fysieke welzijn van onze medewerkers en stakeholders te ondersteunen en te waarborgen. Een veilige werkomgeving en een gezonde levensstijl dragen bij aan een duurzame en gezonde groei.

Diversiteit is een belangrijk focuspunt binnen onze organisatie. We zetten ons in voor het creëren van een inclusieve werkplek waar iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt. Door diversiteit te bevorderen en verschillende talenten en ideeën te omarmen, streven we ernaar een omgeving te creëren die innovatie en samenwerking aanmoedigt.



WAARDERING

We streven ernaar een cultuur te creëren waarin transparante verloning, promotiekansen en actieve interne mobiliteit de norm zijn. Ons doel is om een omgeving te creëren waarin elke medewerker actief wordt erkend en beloond voor zijn of haar inspanningen. Bovendien willen we onze medewerkers aanmoedigen om te durven springen en door te groeien binnen ons bedrijf, waarbij we hen optimaal willen ondersteunen.

We baseren ons succes op de 5 A's van arbeid: arbeidsorganisatie, arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen. We geloven dat deze focus op waardering en ontwikkeling bijdraagt aan het duurzame succes van onze organisatie.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST ²⁹

Alle afspraken over arbeidsvoorwaarden voor onze medewerkers zijn vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten, afgesloten op sectorniveau. De voorwaarden zijn steeds in overeenstemming met de geldende paritaire comités. Bijkomend werden in sommige landen of locaties ook collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten.

CONNECTIE & COMMUNICATIE

We hechten veel waarde aan de onderlinge band tussen collega's en de positieve sfeer op de werkvloer. We zijn trots op de vrijheid die medewerkers ervaren om zichzelf te kunnen zijn, en we koesteren sociale evenementen zoals het personeelsfeest die warm worden onthaald.

We erkennen het belang van sterke communicatie en betrokkenheid van al onze medewerkers. Onze ambitie is om een bedrijfscultuur te creëren waarin open communicatie centraal staat en waar medewerkers actief betrokken worden bij besluitvorming en bedrijfsdoelstellingen. We streven ernaar om elke medewerker een stem te geven, die gehoord en gewaardeerd wordt.

Een hoeksteen van onze communicatie is het alles-in-één portaal The H.ive, dat de toegangspoort is voor alle medewerkers tot alles wat met H.Essers te maken heeft. Het is beschikbaar op desktop en mobiel, zodat alle arbeiders, bedienden en chauffeurs The H.ive gemakkelijk kunnen raadplegen, waar ze zich ook bevinden.

SOCIALE DIALOOG

Onze toewijding aan een sociale dialoog is een weerspiegeling van onze overtuiging dat een positieve werkomgeving alleen kan worden bereikt door samenwerking en betrokkenheid van alle belanghebbenden. We blijven streven naar een omgeving waarin werknemers zich gehoord, gerespecteerd en vertegenwoordigd voelen, waardoor we gezamenlijk een positieve impact kunnen hebben op onze organisatie en onze gemeenschap. We zetten daarom in op interactieve communicatiesessies, op vertegenwoordiging van alle doelgroepen in besluitvorming, en we erkennen het belang van vakbonden en personeelsvertegenwoordigers als essentiële kanalen.



ONTWIKKELING

Vanuit onze bedrijfswaarden en groeistrategie geloven we sterk in levenslang leren en kiezen we eerder voor coaching en ontwikkeling dan wel voor beoordeling. Met onze talentgedreven mindset verzekeren we ons bedrijf en onze mensen van een duurzame toekomst.

COACHING EN ONTWIKKELING³⁰

Medewerkers krijgen kansen om zich verder te ontplooiën en door te groeien in de organisatie. Dit doen we door het groeipotentieel van elke medewerker objectief te bepalen tijdens de jaarlijkse Coaching & Performance Cycle. Vervolgens ontwikkelen we hen verder aan de hand van opleidingsprogramma's, coaching trajecten en interne stages. Om onze kritieke functies ook in de toekomst in te vullen en onze operaties te blijven verzekeren, ontwikkelen we groeipaden doorheen heel de organisatie. Tegelijkertijd bieden we onze medewerkers nieuwe kansen, stimuleren we interne mobiliteit en zetten we in op het behoud en de betrokkenheid van onze medewerkers.

GEKWALIFICEERD LEREN IN ONZE H.ESSERS ACADEMY

Als duurzame werkgever geloven we sterk in levenslang leren. Deze visie brengen we tot leven door het uitbouwen van een inhouse training en coaching center: H.Essers Academy. Het is een erkend en gerenommeerd opleidingsinstituut dat een kwaliteitslabel draagt op de markt en uitgerust is met een hoogwaardige infrastructuur geschikt voor het opleiden, trainen en coachen van bedienden, chauffeurs, magazijniers en techniekers in de logistieke sector. We stellen hiervoor een deel van onze site in Genk-Zuid ter beschikking, namelijk 5.500m² magazijnruimte, goed uitgeruste opleidingslokalen voor theoretische trainingen en een buitenruimte waar onze vrachtwagenchauffeurs manoeuvres kunnen trainen. De lesgevers beschikken zelf over een stevige portie bedrijfservaring. Hiermee maken ze het grote verschil in kwaliteit.

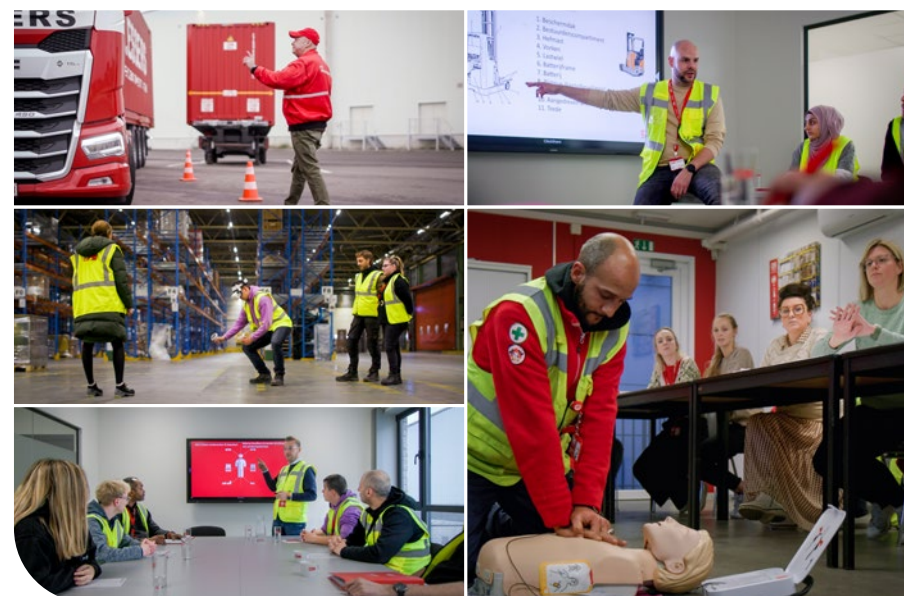
In onze Academy bieden we mensen ruimte en tijd om zich te ontwikkelen via de meest moderne leervormen in theorie en praktijk. We stellen hun in staat om hun job strikt compliant uit te voeren, volgens de meest strenge normen in de logistieke sector. We investeren eveneens sterk in veiligheid via onder andere EHBO- en ADR-opleidingen. We begeleiden eigen en nieuwe talenten bij het behalen van vorktruck en heftruck certificaten en verschillende vrachtwagenrijbewijzen. Ook talenten zonder enige ervaring leiden we van nul op.

MANAGEN VAN COMPETENTIES

De Academy biedt een trainingsprogramma aan om de talenten en competenties van onze medewerkers verder te ontwikkelen in functie van het jobprofiel, interesses, persoonlijke ontwikkelingsplannen of uitgetekende groeipaden. Ook worden onze mensen getraind en gecoacht in onze interne processen en onze strategie. We hechten veel belang aan de kwaliteit van leiderschap binnen ons bedrijf. Daarom krijgen onze 600 leidinggevenden een intensieve opleiding in leiderschap. We stimuleren ondernemerschap en zelfontwikkeling. Onze medewerkers krijgen de kans om hun keuze te maken uit een breed open opleidingspallet van verschillende domeinen en in verschillende talen.

JONG GELEERD

Door een hechte samenwerking en wisselwerking met de academische wereld en onderwijsinstellingen vergroten we onze en hun kennis, en houden we voeling met het talent van morgen. Jongeren zijn de toekomst van ons bedrijf. Daarom starten we al van op de schoolbanken. Door het geven van gastcolleges, het aanbieden van stages, traineeships en studentenjobs maken jongeren kennis met onze sector, en met H.Essers als werkgever. Zo vinden ze straks makkelijk de weg naar een vaste job in ons bedrijf.



WELZIJN ³¹

We willen dat al onze werknemers zich goed in hun vel voelen, en dit zowel fysiek als mentaal. Daarom zijn we eind 2018 van start gegaan met een gezondheidsprogramma: Fit2Grow. Dit programma omvat een actieplan met initiatieven die het welzijn bevorderen, zowel op fysiek, mentaal, medisch als omgevingsvlak.

SAMEN BEWEGEN

Hoe kunnen we het fysiek welzijn beter stimuleren dan door onze werknemers regelmatig sportief uit te dagen? Hiervoor organiseren we toffe challenges en avontuurlijke sportevenementen. Onze focus ligt niet alleen op sport, maar vooral op teamwork. Medewerkers kunnen zich in groepjes engageren om samen kleine uitdagingen aan te gaan of nieuwe sporten uit te proberen. Zo maken we bewegen leuk voor de gehele populatie.

EEN GEZONDE GEEST

We zijn ervan overtuigd dat gelukkige mensen voor de beste resultaten zorgen. Daarom zetten we in op geestelijke gezondheid. Om het mentale welzijn te stimuleren, organiseren we regelmatig workshops en webinars rond psychisch en sociaal welzijn. Dit voor zowel leidinggevenden als werknemers. Daarnaast krijgt onze interne vertrouwenspersoon de juiste tools en begeleiding om medewerkers te ondersteunen die mogelijk op het punt staan mentaal overbelast te raken of vroege signalen van stress vertonen.

EEN GEZOND LICHAAM

We denken ook aan de algemene gezondheid van onze werknemers, ook als die losstaat van het werk. Daarom zetten we niet-beroepsgebonden gezondheidsacties op poten. Zo hebben medewerkers recht op een griepvaccinatie en worden alle 50-plussers en overige werknemers met specifieke klachten uitgenodigd voor een medisch onderzoek.

DE KRACHT VAN DE NATUUR

We hebben het geluk in een groene werkomgeving te mogen vertoeven. Dit draagt enorm bij aan het omgevingswelzijn van onze werknemers. Groen bevordert niet alleen het concentratievermogen, maar het helpt ook bij stressherstel en het beperken van langdurige fysieke klachten. Daarom verharden we 15% van onze nieuwe siteoppervlakten niet om er de natuur de ruimte te geven. Hier kunnen onze medewerkers even herbronnen met een deugddoende wandeling, lunch of meeting in open lucht.



DIVERSITEIT & INCLUSIE

We zijn een werkgever die grenzen verlegt en bouwt aan een duurzame werkomgeving. In onze familie krijgt elk talent een plek en maken we werk van diversiteit en gelijke kansen. Ook verwelkomen we graag nieuwe talenten van de inclusieve arbeidsmarkt. Om nieuwe populaties goed te integreren investeren we in allerlei opleidingen voor diversiteit en inclusie. Zo maken we van onze familie een groot team.

SAMENWERKING MET DE SOCIALE ECONOMIE

Zinvol en waardevol werk creëren. Voor iedereen. Het is een van de speerpunten van ons HR-beleid. We willen daarbij verder kijken dan de reguliere economie en bieden ook werkgelegenheid aan kwetsbare groepen in de sociale economie. Zo werken we in meerdere van onze Belgische sites samen met verscheidene maatwerkbedrijven. Het gaat om veelzijdige taken, van het manueel lossen van containers, klassemment en scannen van CMR's, kitting, blistering, stickers, groenonderhoud tot het inpakken van pralines.

GENDER EQUALITY @ H.ESSERS

Binnen H.Essers geloven we dat duurzame groei alleen mogelijk is in een organisatie waar iedereen gelijke kansen krijgt. Gendergelijkheid vormt daarom een strategische pijler binnen onze bredere inclusieve aanpak. We streven doelgericht naar een gezonde genderbalans door werkomstandigheden te creëren waarin alle medewerkers - ongeacht achtergrond, gender of andere persoonlijke kenmerken - dezelfde middelen, kansen en ontwikkelruimte krijgen. Divers samengestelde teams nemen doordachtere beslissingen, tonen meer innovatiekracht en presteren sterker op lange termijn. Daarom is een uitgebalanceerde genderbalans voor ons geen streven op zich, maar een strategische hefboom die onze werkplek versterkt en bijdraagt aan het realiseren van een 'great place to work'.

” H.Essers was het enige bedrijf dat mij, als vrouw, de kans gaf om vrachtwagenchauffeur te worden.

Jolien De Croock, chauffeur

WOMEN IN LOGISTICS

Women in Logistics is een industriebreed initiatief opgericht door Dow en H.Essers, samen met sectorverenigingen ECTA en CEFIC en acht andere bestuursleden - Den Hartogh, Bertschi, Hoyer Group, LyondellBasell, Eastman, ExxonMobil, Alisan-PSA/BDP en IFF. Het consortium is een levend voorbeeld van co-opetitie: samenwerking voorbij concurrentie. Dit baanbrekende industriebrede initiatief is gericht op het bevorderen van de sectorcompetitiviteit via genderdiversiteit en -inclusie binnen de traditioneel door mannen gedomineerde logistieke sector. Het streeft ernaar om een meer competitieve, aantrekkelijke, rechtvaardige, innovatieve en duurzame logistieke sector te creëren door betekenisvolle verandering te bewerkstelligen en een meer inclusief en divers landschap in de logistieke industrie te bevorderen. Women in Logistics richtte werkgroepen op rond vier pijlers (leiderschap, operators, chauffeurs en beleid). De focus ligt op het structureel aanpakken van de arbeidskrapte bij chauffeurs en operators door nieuwe talentpools aan te boren, en op leiderschap waar diversiteit wordt ingezet als hefboom voor betere economische en organisatorische prestaties. Het initiatief krijgt intussen steeds meer erkenning binnen en buiten de sector.



STRATEGISCH PROJECT | GREATEST PLACE TO WORK

Het Greatest Place to Work-project heeft als doel een werkomgeving te creëren waarin vertrouwen, erkenning en echte verbinding centraal staan. Op basis van de inzichten uit onze enquête van 2022 en de acties die al in België zijn genomen, breiden we deze aanpak nu uit naar de volledige organisatie. Met projecten rond waardering, connectie & communicatie, ontwikkeling, welzijn en diversiteit willen we ervoor zorgen dat elke collega zich gesteund, betrokken en gewaardeerd voelt. Door hierin actief te investeren versterken we niet alleen onze interne cultuur, maar dragen we ook bij aan een duurzame, toekomstgerichte logistieke sector. Door leiderschap te versterken, transparantie te bevorderen en de unieke bijdragen van al onze medewerkers te waarderen, bouwen we aan een omgeving waar mensen écht graag komen werken — elke dag, overal.

2025 REALISATIES

- **Begeleiding The H.ive** – Na lancering in België en Roemenië in 2024 bieden we actieve ondersteuning om medewerkers wegwijs te maken.
- **Verdere uitrol The H.ive** – Toegang tot het platform werd in 2025 uitgebreid naar alle internationale bedienden, zo versterken we de transparantie en verbondenheid nog verder.
- **Implementatie Peakon** – Na initiatie in 2024, implementeerden we in 2025 het Peakon platform als nieuw strategische tevredenheidsmeting ter vervanging van de Trust Index survey.
- **Lancering meetcampagnes Peakon** – We initieerden in 2025 meteen ook meetcampagnes via de twee complementaire meetlagen van Peakon. Met een globale engagement score van 73% overtroffen we onze doelstelling!
- **Validatie gender equality roadmap** – Dit strategisch kader geeft richting aan onze ambities én aan de concrete acties die we ondernemen. Gespecialiseerde werkgroepen werden samengesteld ter uitwerking en implementatie van de verschillende projecten in de komende jaren.
- **Introductie flexibele werktijden** – Na uitwerking in 2025 introduceren we begin 2026 als eerste mijlpaal in onze gender equality roadmap meer flexibiliteit in werktijden voor een betere work-life balance.
- **Versterking fundamenten Women in Logistics** – Professionalisering van het consortium in 2025 door uitbouw van een robuuste governance structuur, oprichting van een eigen legale entiteit bij CEFIC in Brussel en lancering van een membershipprogramma.

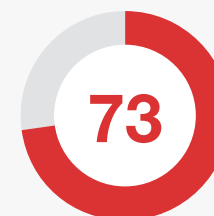
- **Nulmeting Women in Logistics** – Een sectorbrede nulmeting werd opgezet samen met EPCA, resultaten worden in 2026 gepubliceerd en vormen de basis voor gerichte acties. WIL positioneert zich hiermee nadrukkelijk als een impactgedreven initiatief.
- **Internationale erkenning Women in Logistics** – Het consortium werd in 2025 bekroond met de European Advocate for Change Award van WECconnect International, wat de zichtbaarheid vergroot en barrières helpt doorbreken. Het bereik van WIL neemt intussen sterk toe, door de toetreding van nieuwe leden, via publicaties en actieve bijdragen op Europese beleidsplatformen en sector events (zoals Logichem en EPCA Annual Meeting).

TARGET VOOR 2025 | DOELSTELLING BINNEN DE STRATEGIE 2020-2025

- Het kwaliteitslabel 'A Great Place to Work' behalen.






















TARGET VANAF 2025 | DOELSTELLING BINNEN DE STRATEGIE 2024-2028

- De engagement score voor een representatieve groep medewerkers bereikt minstens 70%.



De Peakon globale engagement score op H.Essers groepsniveau in 2025, internationaal uitgerold naar alle doelgroepen. Peakon verzamelt op basis van een vaste set vragen inzichten over engagement, welzijn, transformatie & verandering, diversiteit & inclusie en aanvullende cultuurgerelateerde vragen die we zelf selecteerden.

In ons bedrijf - inclusief de bedrijven waarin H.Essers een meerderheidsparticipatie heeft - werken in totaal 6.651 medewerkers.

	VASTE MEDEWERKERS			INTERIM MEDEWERKERS			TOTAAL	
	 BEDIENDE	 ARBEIDER	 CHAUFFEUR	 BEDIENDE	 ARBEIDER	 CHAUFFEUR		
 België	1.391	1.520	540	91	420	102	4.064	
 Bulgarije	1	0	1	0	0	0	2	
 Denemarken	18	17	12	1	1	0	49	
 Duitsland	18	2	100	4	0	0	124	
 Frankrijk	38	2	169	0	0	0	209	
 Italië	48	12	99	1	2	0	162	
 Luxemburg	2	0	11	0	0	0	13	
 Moldavië	142	0	0	0	0	0	142	
 Nederland	160	202	183	25	92	51	713	
 Noorwegen	7	0	0	0	0	0	7	
 Polen	24	0	239	1	0	0	264	
 Roemenië	237	113	337	5	0	1	693	
 Spanje	103	93	0	0	0	0	196	
 Turkije	9	1	0	0	0	0	10	
 Verenigd Koninkrijk	3	0	0	0	0	0	3	
TOTAAL	2.201	1.962	1.691	128	515	154	6.651	
vrouwen	924	272	87	54	59	5	1.401	21,07%
mannen	1.277	1.690	1.604	74	456	149	5.250	78,93%
< 30 jaar	531	393	102	65	321	12	1.424	21,41%
30-50 jaar	1.215	929	734	30	127	83	3.118	46,88%
> 50 jaar	455	640	855	33	67	59	2.109	31,71%
voltijds	1.899	1.708	1.629	118	458	149	5.961	89,63%
deeltijds	302	254	62	10	57	5	690	10,37%



		SCOPE	EENHEID	DOELSTELLING	BASISJAAR (BJ)	BJ WAARDE	2024	2025	
Globale engagement score	H.Essers totaal score		%	70%	2025	73%	-	73%	✓
Arbeidsovereenkomsten en sociale dialoog ³³	Medewerkers gedekt via een formele collectieve overeenkomst		%		-	-	79,97%	74,91%	
	Medewerkers met formeel verkozen personeelsvertegenwoordigers		%		-	-	57,20%	60,53%	
Levenslang leren	Totaal aantal opleidingsuren		uren		2019	112.919	172.682	169.458	
	Gemiddeld aantal opleidingsuren per medewerker		uren / medewerker	Min. 20u / medewerker	2019	21,10	25,47	26,26	✓
	Gemiddeld aantal opleidingsuren per medewerker, mannen		uren / medewerker	Min. 20u / medewerker	-	-	24,90	25,78	✓
	Gemiddeld aantal opleidingsuren per medewerker, vrouwen		uren / medewerker	Min. 20u / medewerker	-	-	27,74	28,08	✓
Kennisdeling met scholen	Totaal aantal stagiairs		# stagiairs		2019	73	89	129	
	Verhouding aantal stagiairs tot aantal vaste bediende medewerkers		%	Min. 4%	2019	4,52%	4,12%	5,86%	✓
Fit2Grow	Medische onderzoeken	BE	#		-	-	2.377	2.351	
	Korte-termijn verzuim	(a)	%	Max. 3%	2019	3,13%	3,21%	3,06%	×
Diversiteit & Inclusie ³⁴	Vrouwelijke medewerkers		%		2019	18,16%	20,14%	21,07%	
	Vrouwelijke leden in onze Raad van Bestuur		%		2019	12,50%	29,00%	25,00%	
	Vrouwelijke leden in onze Directieraad		%		2019	0,00%	0,00%	0,00%	
	Medewerkers jonger dan 30 jaar		%		2019	17,88%	22,27%	21,41%	
	Medewerkers tussen 30-50 jaar		%		2019	54,10%	48,55%	46,88%	
	Medewerkers ouder dan 50 jaar		%		2019	28,02%	29,18%	31,71%	
	Voltijdwerknemers		%		2019	91,96%	90,22%	89,63%	
	Deeltijdwerknemers		%		2019	8,04%	9,78%	10,37%	
	Samenwerking sociale economie		# medewerkers		2019	348	284	225	

(a) BE, BG (tot 2024), PL, RO, NL (2024), ES & MD (vanaf 2024)





WERKEN AAN VEILIGHEID ALS TOPPRIORITEIT 35

Veiligheid is onze hoogste prioriteit. H.Essers streeft naar een incidentvrije organisatie en zet alle middelen in om dat doel te bereiken. Veiligheid is doorheen de jaren verankerd in onze organisatiestructuur, en maakt een deel uit van onze operationele en beleidsmatige beslissingen. Naast dagelijkse safety moments bij ploegopstart, operationele safety meetings en specifieke werkgroepen zijn er specifieke comités omtrent veiligheid op verschillende niveaus, voorgezeten door onze CEO en COO's van de verschillende afdelingen. Uiteindelijk komen alle focuspunten samen in het globaal preventieplan, hetgeen resulteert in een jaaractieplan.

H.Essers voert een actief preventiebeleid rond de 7 welzijnsdomeinen, met specialisten binnen elk domein. We beschikken voor alle welzijns- en veiligheidsdomeinen over een uitgebreide risicoanalyse, waaronder voor brandveiligheid, chemische en biologische agentia, ergonomie, psychosociale aspecten, en gezondheid. Het dynamisch aspect geeft ons de mogelijkheid om steeds te evolueren naar een nog veiligere werkomgeving.

Voor zowel Transport als Logistiek vormt een algemene Risico inventarisatie en -evaluatie (RIE) opgemaakt door onze dienst preventie in samenwerking met de hiërarchische lijn, de basis voor handboeken, procedures en instructies. De bevoegde medewerkers gebruiken deze algemene RIE als basis voor hun periodieke action trackers en safety meetings, indien nodig ondersteund door onze preventieadviseurs. Ze krijgen daarom vanaf de functie manager warehouse een externe opleiding als 'preventieadviseur niveau 3' en een interne opleiding 'verantwoordelijkheden van de hiërarchische lijn'. De risicoanalyses gebeuren intern, tenzij specifieke kwalificatie nodig is voor opmaak en validatie van de analyse zoals o.a. bij opstart van nieuwe, complexe operaties of activiteiten. Het betreft in veel gevallen procesindustrie zoals 'filling installaties' of sample rooms voor chemische producten.

In ons streven naar verbetering stellen we onszelf doelen, die we meten, opvolgen en intern en extern communiceren. We monitoren en analyseren alle arbeidsongevallen met als doel ons preventief beleid en onze processen te optimaliseren. De melding van een arbeidsongeval verloopt via een vaste procedure, met als doel zo snel mogelijk een duidelijk beeld te krijgen van het ongeval en de correcte maatregelen te treffen. Indien nodig rollen we deze uit binnen heel de groep. Elke Business Unit Manager is verantwoordelijk voor het communiceren en naleven van de procedure voor een arbeidsongeval binnen zijn departement. Een uitgebreide interne procesflow geeft inzicht in de stappen en bijhorende verantwoordelijkheden.



„ De veiligheidscultuur verbeteren kan slechts als alle medewerkers consistent en consequent elkaar coachen op het vlak van (on)veilig gedrag, met oog en respect voor elkaar.

Frederic Buntinx, Senior Manager Safety

BEWUSTWORDING

We zorgen ervoor dat onze medewerkers hun verantwoordelijkheden in verband met welzijn begrijpen en veilig en gericht aan de slag kunnen. Door het voorzien van onboarding, recurrente trainingen en coaching zijn alle medewerkers zich bewust van de risico's op de werkvloer, en zijn ze op de hoogte van de bestaande instructies en de geldende technische en organisatorische maatregelen. Veiligheidstrainingen worden zowel voorzien door onze interne gekwalificeerde trainers, als door externe experts. In functie van de jobinhoud bieden we onze medewerkers verplichte opleidingen en trainingen aan over specifieke thema's zoals chemische agentia en spill management voor warehousing en ADR opleiding, ladingzekerheid en Behaviour Based Safety (BBS) trainingen voor transport.

Om bewustwording verder te stimuleren is 'Safety' een vast agendapunt tijdens onze dagelijkse opstart, staat het centraal in onze wekelijkse teamvergaderingen en personeelsbijeenkomsten, en beginnen we onze operationele vergaderingen en evenementen met een veiligheidsmoment. Bovendien benadrukken we regelmatig veiligheidsstips of specifieke procedures via campagnes op verschillende kanalen.

De aanwezigheid en controles door onze leidinggevenden, preventieadviseurs, interne safety stewards, safety specialists en driver mentoren op de werkvloer stelt ons in staat om de toepassing van de maatregelen en procedures op te volgen, en waar nodig onze medewerkers verder te coachen in het gewenste, veilige gedrag. Daarnaast erkennen we positieve resultaten, zoals via onze 5S award of het uitreiken van schadevrije erkenningcertificaten aan chauffeurs die over een bepaalde periode schadevrij hebben gereden.

TECHNISCHE & ORGANISATORISCHE MAATREGELEN

Om het hoogste niveau van veiligheid te blijven garanderen zetten we in op technische en organisatorische maatregelen voor al onze activiteiten, en voorzien we onze medewerkers van correcte en noodzakelijke opleidingen, instructies en arbeidsmiddelen. Innovatie blijft dan ook een belangrijk aspect binnen H.Essers, ook op het vlak van Safety.

5S AUDIT & AWARD

Als deel van ons operational excellence programma zetten we sterk in op de 5S methode, die we reeds implementeerde in al onze magazijnen en cross-docks. Om een nette, overzichtelijke en veilige werkomgeving te waarborgen, voegde H.Essers naast de gekende categorieën van 5S (Scheiden-Schikken-Schoonmaken-Standaardiseren-Stimuleren) ook "Safety" en "Security" toe. Op maandelijkse basis voeren onze warehouse operaties zelf een 5S audit uit, en op kwartaalbasis wordt een onafhankelijke audit uitgevoerd door onze engineering afdeling waarna een winnaar van onze 5S Award wordt bepaald.

OPLEIDING BEHAVIOR BASED SAFETY (BBS)

Elke chauffeur bij H.Essers krijgt na zes maanden in dienst te zijn een opleiding BBS en efficiënt rijden, die elke vijf jaar hernieuwd wordt. Tijdens deze opleiding leren onze driver mentoren aan onze chauffeurs hoe ze zich nog veiliger kunnen gedragen tijdens het uitvoeren van hun job. Thema's die aan bod komen zijn onder andere verkeersveiligheid, het voorkomen van arbeidsongevallen, ladingzekerheid, beveiliging van voertuig tegen diefstal en illegalen, hoe omgaan met agressie en een correcte rijstijl (bv. remmen, uitrollen). Deze opvolging resulteert niet alleen in veiliger rijgedrag maar heeft als bijkomend voordeel ook een lager energieverbruik en minder slijtage van materiaal.

ERGONOMISCHE INVESTERINGEN

Ons bedrijf zet sterk in op de preventie van ergonomische klachten en dit voor elke afdeling en doelgroep binnen het bedrijf. Dit vraagt permanent onze aandacht.

Het wagenpark en het rollend materieel in onze magazijnen wordt op regelmatige basis vernieuwd, steeds met de meest recente ergonomische en veiligheidstoelvoegingen zoals een extra hoge cabine, ergonomische bestuurdersstoel en luchtvering voor onze trucks. We onderzoeken continue bijkomende maatregelen in zowel transport als warehousing zoals elektrische palletliften, pneumatische liften en vacuümliften voor zwaar hef- en tilwerk, telescopische rolbanen voor het lossen van containers, palletdispensers, automatisatie, en zo verder.

Alle bedienden op kantoor beschikken over ergonomische bureaustoelen, en hebben de mogelijkheid om in hoogte verstelbare bureaus, voetsteunen en documenthouders te gebruiken. Daarnaast kan er steeds beroep gedaan worden op de preventiedienst om de werkruimte te optimaliseren, en beschikken we over de nodige opleidingen en richtlijnen om de beste zithouding te voorzien tijdens bureelwerk.

SAFETYFIED

Met Safetyfied zetten we in op het veilig gebruik van rollend materiaal in onze warehouse- en cross-dockomgevingen. Dit doen we door een combinatie van technische en organisatorische maatregelen, met bewustwording. Denk bijvoorbeeld aan de introductie van blue spots, curve control, glazen beschermdaken, scannerhouders en universele instellingen op onze machines, updaten van verschillende risicoanalyses, onthaalopleiding, toolboxen, digital signage, en zo verder. Op wekelijkse basis voeren onze warehouse operaties zelf een gedigitaliseerde Safetyfied audit uit. Dankzij de bijhorende interne rapportering krijgen we een goed beeld van de impact en het bereik van informatie, communicatie en opleidingen, om waar nodig te kunnen bijsturen.



VOORTGANG ³⁶

TACTICAL LEADERSHIP PROGRAM

Binnen het Tactical Leadership programma worden leidinggevendenden opgeleid in operationeel en persoonlijk leiderschap, met veiligheid als vast onderdeel. In 2025 werd het programma geactualiseerd en werden Insights, technische leiderschapscompetenties en veilig gedrag geïntegreerd, als stap richting een toekomstgericht leiderschapsmodel.

DIGITALISERING ARBEIDSONGEVAL & INCIDENT AANGIFTE

Na de digitalisering van arbeidsongevallen, EHBO-registraties en security-incidenten in 2024, werd het vernieuwde proces in 2025 volledig uitgerold in België. Via Bizzmine werd 95% van alle incidenten digitaal geregistreerd, wat workflow en administratie vereenvoudigt en een sterker fundament biedt voor analyse en opvolging. De uitrol vormt de basis voor verdere optimalisatie en uitbreiding.

SAFETYFIED 2.0

Safetyfied blijft inzetten op veilig gebruik van rollend materieel in warehouse- en crossdockomgevingen. In 2025 werd het programma uitgebreid met digitale audits, die zorgen voor uniforme opvolging en interne rapportering. De inzichten vormen input voor optimalisaties in 2026, waaronder integratie in een centraal dashboard en uitbreiding naar kwalitatieve audits.

WORKPLACE WELL-BEING

In 2025 lanceerde H.Essers een nieuwe opleiding over de verantwoordelijkheden van de hiërarchische lijn rond welzijn op het werk, die reeds door 75% van de doelgroep werd gevolgd. De sessie verduidelijkt op een praktische manier de rol van leidinggevendenden en creëert een gedeeld kader in de dagelijkse aansturing.

H.EFTRUCK CHALLENGE

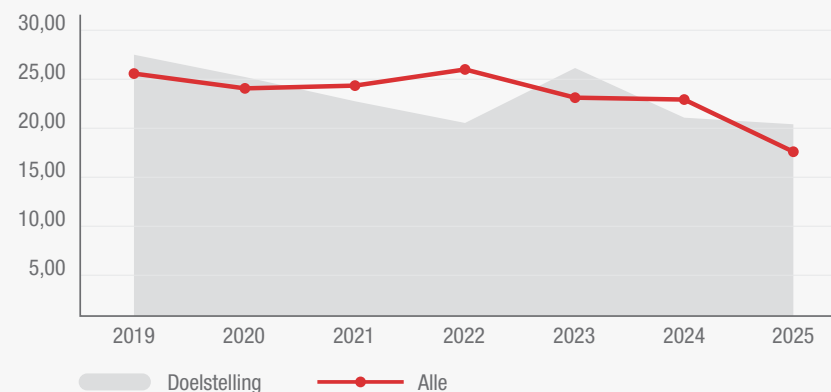
In 2025 startte H.Essers met de voorbereidingen voor de eerste H.Essers Forklift Challenge, die in 2026 plaatsvindt. Deze nationale wedstrijd zet het vakmanschap, de veiligheid en de precisie van heftruckchauffeurs in de kijker via proeven die praktische vaardigheden en nauwkeurig rijgedrag combineren.

TARGET 2025 | DOELSTELLING BINNEN DE STRATEGIE 2020-2025

- De frequentiegraad met betrekking tot arbeidsongevallen verbetert jaarlijks met 10%.

TARGET VANAF 2026 | DOELSTELLING BINNEN DE STRATEGIE 2024-2028

- De frequentiegraad met betrekking tot arbeidsongevallen verbetert jaarlijks met 10%.



* Overzicht van de geconsolideerde **frequentiegraad** voor onze warehousing activiteiten in België, Denemarken, Roemenië, Italië (vanaf 2019), Nederland (vanaf 2021), Spanje (vanaf 2023), overige operaties (vanaf 2025) alsook van onze transportactiviteiten in België (vanaf 2019), Spanje (vanaf 2023), Nederland (vanaf 2024, business unit Infrastructuur) en overige operaties (vanaf 2025). De frequentiegraad is de verhouding van het totale aantal arbeidsongevallen tot het aantal uren blootstelling aan het risico, vermenigvuldigd met 1.000.000.

		SCOPE	EENHEID	DOELSTELLING	BASISJAAR (BJ)	BJ WAARDE	2024		2025	
Veiligheid & gezondheid ³⁶	Frequentiegraad van de arbeidsongevallen	(*)	nvt	-10% per jaar	2019	25,32	22,70	×	17,49	✓
	Ernstgraad van de arbeidsongevallen	(*)	nvt		2019	0,73	0,56		0,57	
	Aantal geregistreerde arbeidsongevallen	(*)	#		2019	127	145		147	
	Aantal sterfgevallen als gevolg van arbeidsongevallen	(*)	#		2019	0	0		0	
	Aantal dagen verzuim als gevolg van arbeidsongevallen	(*)	dagen		2019	3.676	3.594		4.800	



KLANTGERICHT DENKEN EN WERKEN

We willen meedenken met onze klanten om hun supply chain efficiënter en duurzamer te maken. Customer Intimacy is een strategische benadering die ons bedrijf al sinds zijn beginjaren typeert. Het betekent dat we heel dicht bij de klant staan en ons verder met hen willen verbinden door hun noden te begrijpen, samen oplossingen te zoeken, te excelleren in onze dienstverlening en te investeren in duurzame langetermijnrelaties. Voor onze strategische klanten hanteren we een op maat ontwikkeld strategieplan met een aangepast service- en ontwikkelingsmodel. Naast de intensieve operationele en commerciële contacten organiseren we voor alle strategische klanten ook formele meetings: jaarlijks onze corporate Strategic Business Review meetings, elk kwartaal per businesslijn de Quarterly Business Review meetings en maandelijks de operationele Monthly Business Review meetings. Ze volgen een vaste agenda en inhoudelijke format met ruimte voor input van zowel de klant als H.Essers en dit zowel op strategisch, tactisch als operationeel vlak. Daarnaast zetten we sterk in op value creation: het proactief identificeren van uiteenlopende verbeterkansen die onze klanten helpen hun doelstellingen en hun ambities te realiseren en zo meer waarde te creëren op vlak van performance, lead times, broeikasgas uitstoot, veiligheid, kwaliteit, innovatie of andere thema's.

TEVREDENHEIDSONDERZOEK ALS GEZAMENLIJK INSTRUMENT

Voor onze strategische klanten voeren we jaarlijks een tevredenheidsonderzoek uit als gezamenlijk instrument met onze klant. Dat onderzoek stelt ons in staat om tot kwantitatieve bevindingen te komen aan de hand van de Net Promotor Score, maar eveneens tot kwalitatieve bevindingen die we met onze klant bespreken en waarmee we vervolgstappen identificeren, processen optimaliseren, nieuwe oplossingen uitwerken, en zo verder. Onze doelstelling is om zo de Net Promotor Score met 20% te verbeteren tegen 2025 ten opzichte van 2022 als basisjaar.

ONZE KENNIS GOED BEHEREN

We willen een kennisorganisatie zijn en vergaarde en nieuwe kennis maximaal ontsluiten en delen met elkaar. Om dit zo kwalitatief en compleet mogelijk te doen, investeren we in processen, systemen en middelen die dit faciliteren. Jaarlijks organiseert H.Essers 3 expertenevents voor strategische klanten en andere stakeholders en verzenden we 3 gesegmenteerde nieuwsbrieven. In functie van het onderwerp of voor specifieke expertenevents lanceren we eveneens white papers om onze kennis te delen met onze stakeholders.

INNOVEREN EN DUURZAME OPLOSSINGEN ONTWIKKELEN

We investeren voortdurend in onderzoek en technologische ontwikkelingen om onze toegevoegde waarde voor klanten en andere stakeholders te verhogen. We stellen bestaande modellen in vraag om te werken aan duurzame en innovatieve oplossingen voor de supply chain van de toekomst. Voor onze klanten willen we naast een supply chain-partner ook een kennispartner zijn. Op die manier blijven we toonaangevend in onze sector.

Ons innovatieportfolio richt zich op de domeinen Smart Warehousing, Smart Transport en Digitization of Administration. De centrale coördinatie door onze engineeringafdeling geeft ons inzicht in de verschillende innovatieprojecten, en de fase waarin zij zich bevinden: van ideegeneratie, via analyse, design en ontwikkeling tot proof of concept en uiteindelijk realisatie en opschaling. Concreet ambiëren we om jaarlijks minimaal zes projecten te lanceren, binnen zowel warehousing, als transport. Voor elk van beide evalueert een steering committee elk kwartaal de voortgang en strategie.

Wat de komende jaren betreft, willen we op het vlak van warehousing vooral inspelen op de trend naar meer robotisering. We evolueren van conventionele magazijnen naar robotgestuurde magazijnen. Automatisering en robotisering zijn daarom een belangrijke bron voor innovatieprojecten. Op het vlak van transport zien we nog meer focus op decarbonisatie. Hierbij speelt elektrificatie een belangrijke rol en bron voor talrijke initiatieven voor zowel fleet als het gehele ecosysteem. Daarnaast focussen we op end-to-end visibility, en analyseren we in de gehele organisatie de inzetbaarheid van artificiële intelligentie. Deze trends verankeren we in verschillende corporate strategische projecten.

” Duurzaamheid staat centraal in onze missie. In elke sector die we bedienen, werken we samen met partners om een duurzamere en welvarendere toekomst te realiseren. Onze gezamenlijke inspanning met H.Essers weerspiegelt deze ambitie op een prachtige manier.

Reindert Baars, Director Sustainability Ecolab Europe



VOORTGANG

STRATEGISCH PROJECT | DIGITIZATION ADMINISTRATION WITH AI

De administratieve processen binnen transport en logistiek zijn intensief, repetitief en sterk afhankelijk van manuele input. Voor elk operationeel uur ontstaat een veelvoud aan administratieve taken. Deze complexiteit zet druk op onze white-collar teams en vormt een risico voor schaalbaarheid en klantbeleving. Binnen de strategie 2024–2028 zet H.Essers daarom in op een doorgedreven digitalisering van administratieve processen met AI. Door bestaande data beter te capteren en intelligent te gebruiken, creëren we een omgeving waarin medewerkers sneller en consistentere antwoorden kunnen geven, klanten een vlottere ervaring krijgen en administratieve workload beheersbaar blijft. AI wordt een strategische hefboom om processen te vereenvoudigen, te versnellen en structureel te verbeteren. Daarnaast versterken we intern onze AI-expertise en volgen we technologische evoluties nauwgezet op. Via duidelijke governance, gerichte workshops en jaarlijkse scans identificeren we continu nieuwe kansen. Door zowel kant-en-klare oplossingen als geïntegreerde toepassingen in onze kernsystemen te implementeren, vergroten we onze innovatiekracht en realiseren we duurzame efficiëntiewinsten.

2025 REALISATIES

- Orderpicking routing Smart Warehousing
- Loading configurator Smart Warehousing
- Resource forecasting Smart Warehousing
- Auto detection of Trailer damage Smart Transport
- Extraction of Tender info Smart Transport
- Healthcare Multi Scanning Smart Warehousing

STRATEGISCH PROJECT | END-TO-END VISIBILITY PLATFORM

Volledige zichtbaarheid doorheen de supply chain is een cruciale verwachting van klanten én een noodzakelijke voorwaarde voor efficiënte interne samenwerking. Vandaag ontbreekt vaak realtime inzicht in waar goederen zich bevinden, wanneer ze aankomen en hoe inbound, warehousing en outbound transport op elkaar aansluiten. Klanten gaven dit duidelijk aan, wat de strategische noodzaak verder onderstreepte. Binnen de strategie 2024–2028 bouwt H.Essers aan een geïntegreerd end-to-end visibility platform dat relevante informatie uit verschillende systemen samenbrengt op één centrale plek. Dit elimineert datasilo's en maakt afwijkingen, vertragingen en risico's zichtbaar. Het resultaat is een voorspelbare, transparante en klantgerichte supply chain. Voor klanten betekent dit vertrouwen, controle en duidelijke communicatie. Voor interne teams betekent het efficiëntere processen, minder verrassingen en datagedreven besluitvorming. We bouwen aan één geïntegreerd dataplatform dat transport-, warehousing-, douane- en air & ocean-data samenbrengt. Door systemen en stromen te koppelen verdwijnen blinde vlekken en kunnen teams proactief werken. Met duidelijke governance, een gefaseerde roadmap en jaarlijkse scans identificeren we continu verbeterkansen en versterken we onze ETA-voorspellingen en klantcommunicatie.



STRATEGISCH PROJECT | ROBOTIZATION & AUTOMATION

De logistieke sector evolueert snel richting geautomatiseerde en robotgestuurde operaties. Schaarste op de arbeidsmarkt, stijgende volumes, hogere kwaliteitsverwachtingen en de nood aan schaalbare processen maken robotisering en automatisering tot een strategische prioriteit. Binnen de strategie 2024–2028 bouwt H.Essers aan een toekomst waarin repetitieve fysieke taken worden overgenomen door robots en geautomatiseerde systemen, terwijl medewerkers zich kunnen focussen op waarde-toevoegende activiteiten. Door slim te investeren in technologieën zoals AMR's, geautomatiseerde sortering, vision-systemen en cobots verhogen we efficiëntie, veiligheid en betrouwbaarheid in onze warehouses en cross-dockoperaties. Robotization & Automation vormt een cruciale pijler om onze groei te ondersteunen, operationele risico's te verlagen en een consistente servicekwaliteit te garanderen in een steeds complexere logistieke omgeving. Robotisering helpt ons inspelen op de schaarste aan operationele medewerkers en de groeiende vraag naar geautomatiseerde, future-proof logistiek. Door nieuwe technologieën zoals AMR's en fijnpicking-automatisatie te evalueren en te testen, bouwen we inzicht op in hun potentieel en impact op onze arbeidsorganisatie. Deze kennis voedt een gefaseerde roadmap die efficiëntiewinsten en competitiviteit versterkt en ons ondersteunt om als geïntegreerde logistieke partner te blijven groeien in een uitdagende markt.

2025 REALISATIES

- **Piece pick automation healthcare** Smart Warehousing
- **AMR pallet loading** Smart Warehousing

SUPPLY CHAIN CHALLENGES OF CELL AND GENE THERAPIES

[Lees hier de expert paper.](#)

A MARKET HEATING UP: TOWARDS A STANDARDIZED APPROACH TO COLD CHAIN LOGISTICS

[Lees hier de expert paper.](#)

OPENING FIDENZA ITALY & RINGSTED DENMARK

Bekijk de aftermovies van onze expert events:

- [Opening Fidenza Italy](#) en;
- [Opening Ringsted Denmark](#)

SYNCHRO-GRID EVENT

[Bekijk de aftermovie](#) van ons expert event.

CHALLENGES IN HEALTHCARE LOGISTICS & OPENING H.ESSERS BRUSSELS

[Bekijk de aftermovie](#) van ons expert event.

VALUE CREATION ALS VERLENGDE VAN CUSTOMER INTIMACY

Value creation is een logisch onderdeel van onze strategische keuze voor Customer Intimacy. We denken actief mee met klanten en gebruiken zowel formele als informele connecties om verbeterkansen te detecteren en om te zetten in acties die kosten, CO₂-uitstoot en doorlooptijden verlagen of de dienstverlening verhogen. We brengen systematisch optimalisatieideeën aan, vaak kleine ingrepen met grote impact. We verbinden inzichten over businesslijnen heen om “the dots” te connecteren. Voorbeelden zijn verbeterde recyclingstromen voor beschadigde IBC's, geoptimaliseerde warehouseprocessen, verpakkingsadvies en strategische ondersteuning zoals het bepalen van het ideale gravitiepunt voor hubs. Onze ambitie is om waarde te creëren binnen de corporate values van onze klanten, waardoor we evolueren van kostenoptimalisatie naar een bredere valuedriven aanpak die bijdraagt aan hun strategische ambities en duurzame groei.



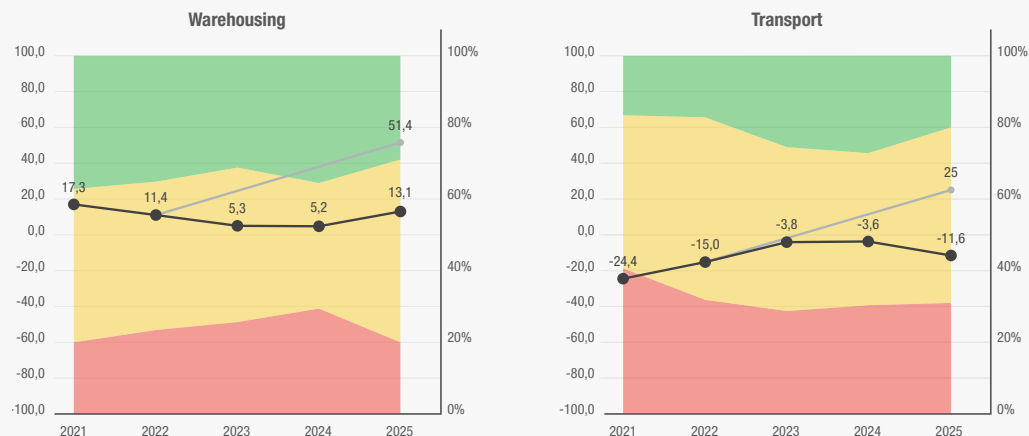
TARGET 2025 | DOELSTELLING BINNEN DE STRATEGIE 2020-2025

- De Net Promotor Score (NPS) resulterende uit het klanttevredenheidsonderzoek bij onze strategische klanten verbeterd met 20% tegen 2025, ten opzichte van 2022.

TARGET VANAF 2026 | DOELSTELLING BINNEN DE STRATEGIE 2024-2028

- De doelstelling voor de Net Promotor Score (NPS) resulterende uit het klanttevredenheidsonderzoek bij onze strategische klanten wordt geëvalueerd in 2026.

De Net Promoter Score toont in welke mate klanten H.Essers zouden aanbevelen. De score is het verschil tussen het aandeel promotors (9–10) en detractors (0–6). Onze doelstelling van +20% tegen 2025 (t.o.v. 2022) betekent een totale stijging van 40 punten in 2025, die we via een lineair traject vertalen naar jaarlijkse doelstellingen.



		SCOPE	EENHEID	DOELSTELLING	BASISJAAR (BJ)	BJ WAARDE	2024	2025
Klantgericht denken en werken	NPS Warehousing		nvt	20% verbetering in 2025	2022	11,4	5,2	13,1
	NPS Transport		nvt	20% verbetering in 2025	2022	-15,0	-3,6	-11,6
	NPS H.Essers		nvt	20% verbetering in 2025	2022	-1,2	1,4	1,8
	Expert events		#	Min. 3 per jaar	2019	1	3	4
	Segmented newsletters		#	Min. 3 per jaar	2019	3	2	3
	Expert papers		#		2019	4	1	2
	Innovatieprojecten Transport		#	Min. 6 projecten per jaar	2019	6	6	6
	Innovatieprojecten Warehousing		#	Min. 6 projecten per jaar	2019	6	5	6



GOVERNANCE INFORMATIE



INTEGRITEIT BEWAREN

Integriteit, respect en onvoorwaardelijke compliance met de geldende normen en waarden zijn de fundamenten waarop ons bedrijfsmodel is gebaseerd. Dit willen we weerspiegelen in al onze processen, bij alle medewerkers en op alle locaties. Onze naam en reputatie staan garant voor goede, transparante relaties en partnerships met alle stakeholders, waarbij we zoveel mogelijk inzetten op langetermijnsamenwerkingen.

KWALITEIT VERZEKEREN

Wie bij ons werkt of onze diensten inschakelt, weet dat H.Essers steeds streeft naar een uitstekende kwaliteit. We willen maximale kwaliteitszorg borgen in al onze processen, en zo een partner zijn die de klant ontzorgt op alle vlakken. Al onze mensen zetten zich in voor die kwaliteitsgarantie, de nauwe samenwerking tussen onze operaties en onze ondersteunende afdelingen is een cruciale succesfactor. De diverse managementsystemen hebben een mature en stabiele werking, die we voortdurend optimaliseren en verfijnen, maximaal uniformiseren en digitaliseren aan de hand van ons elektronische kwaliteitssysteem Bizzmine. In functie van de specifieke activiteiten en klantenvereisten zetten we in op verschillende kwaliteitssystemen. Gezien onze doorgedreven groei-strategie starten we regelmatig nieuwe sites op. Voor nieuwe hoog-seveso sites beogen we om 18 maanden na opstart de aangegeven certificaten te behalen, namelijk ISO 9001, ISO 14001 (in België) en SQAS.

- ISO 9001: Kwaliteitsmanagementsystemen

Alle H.Essers activiteiten.

ISO 9001 definieert hoe een kwaliteitsmanagementsysteem (QMS) moet worden opgezet, geïmplementeerd, onderhouden en voortdurend verbeterd. Conformiteit betekent dat een organisatie effectieve processen en getraind personeel heeft ingevoerd om keer op keer foutloze producten of diensten te leveren.

- ISO 14001: Milieumanagementsystemen

Alle warehousing activiteiten op hoog-seveso sites in België.

ISO 14001 biedt organisaties een raamwerk voor het ontwerpen en implementeren van een milieumanagementsysteem (EMS), en voor het voortdurend verbeteren van hun milieuprestaties. Zo kunnen organisaties proactieve maatregelen nemen om hun ecologische voetafdruk te minimaliseren, aan relevante wettelijke vereisten voldoen en hun milieudoelstellingen bereiken.

- SQAS: Safety and Quality Assessment System for sustainability

Alle warehousing activiteiten op hoog-seveso sites, en transportactiviteiten van ons Chemicals segment.

SQAS is een wereldwijd erkend beoordelingssysteem ontwikkeld door Cefic dat de veiligheid, het milieu, de beveiliging, de gezondheid, de kwaliteit en de sociale verantwoordelijkheid van logistieke dienstverleners en chemische distributeurs evalueert, waardoor ze excellentie in de supply chain kunnen bereiken.

- GDP: Goede Distributie Praktijken

Alle warehousing en transportactiviteiten van ons Healthcare segment.

De EU-richtlijnen voor goede distributiepraktijken (GDP) zijn standaarden van de Europese Unie om de distributieketen van geneesmiddelen voor menselijk en diergeneeskundig gebruik te controleren. Als een bedrijf voldoet aan de GDP-richtlijnen, kan het van het Ministerie van Volksgezondheid een GDP-certificaat krijgen. Dit is een bewijs voor de klant dat het bedrijf een veilige stap is in de distributieketen om de kwaliteit en integriteit van het geneesmiddel te behouden.

- ISO 27001: Informatiebeveiliging, cybersecurity en privacybescherming

Alle IT-dienstverlening die vanuit Genk wordt verleend aan onze diverse business departementen, alsook de ondersteunende diensten die deze dienstverlening rechtstreeks impacteren.

ISO 27001 definieert de eisen en richtlijnen voor het opzetten, implementeren, onderhouden en voortdurend verbeteren van een managementsysteem voor informatiebeveiliging. Conformiteit betekent dat een organisatie of bedrijf een systeem heeft opgezet om de risico's te beheren die verband houden met de beveiliging van gegevens die eigendom zijn van of worden beheerd door het bedrijf, en dat dit systeem alle beste praktijken en principes respecteert.



INFORMATIEBEVEILIGING EN VEILIG COMPUTERGEBRUIK

H.Essers erkent dat met informatiesystemen het onverwachte kan en zal gebeuren – van eenvoudige situaties tot grote storingen. Om de continuïteit te verzekeren integreerden we een ISO 27001 gecertificeerd Information Security Management System (ISMS) in onze IT-organisatie. Ons beleid en de procedures definiëren hoe de verschillende domeinen van informatiebeveiliging worden beheerd. Beheer en opvolging verloopt via ons Information Security Steerco. Beveiliging wordt ruim opgevat: fysieke beveiliging van datacenters, kantoren, voertuigen en assets, state-of-the-art firewalls, toegangscontrole, en zo verder. Een duidelijk change management proces verzekert dat wijzigingen werken zoals bedoeld en de beveiliging en veiligheid van onze operationele systemen wordt gegarandeerd. Eventuele incidenten worden beheerd via een incident response plan, en noodherstelprocedures zijn beschikbaar voor alle kritische systemen. Ook hier is de menselijke factor cruciaal. Alle medewerkers zijn verplicht te handelen in overeenstemming met het beleid, de richtlijnen en de procedures. Onze Gedragscode benadrukt nogmaals deze verwachtingen, we voeren bewustwordingscampagnes en we voorzien korte, periodieke trainingssessies van maximaal 10 minuten omtrent cyberdreigingen. Ook onze compliance met NIS2 wordt aangetoond via onze ISO 27001 accreditatie.

 Compliance tekent de positieve contouren waarbinnen 'entrepreneurship' succesvol kan bloeien.

Katelijne Walschaerts, Business Unit Manager Legal & Insurance

H.ESSERS GEDRAGSCODE ³⁷

Niet alleen in naam en management, ook op de werkvloer en in onze dagelijkse werking is H.Essers een echt familiebedrijf. Onze Gedragscode beschrijft de normen en waarden over het gewenste gedrag van al onze H.Essers medewerkers op de werkvloer. Dit zowel in de omgang met collega's, klanten, stakeholders als met eigendommen van het bedrijf. De gedragscode wordt als addendum toegevoegd bij elk arbeidscontract en is beschikbaar in 12 talen. Tevens voorzien we trainingen voor al onze leidinggevenden en risicogroepen, en organiseren we diverse interne sensibiliseringscampagnes om ethisch gedrag te promoten. De Gedragscode is opgebouwd aan de hand van 6 gedeelde engagementen.

HET BELANG VAN DE H.ESSERS-KLANT BESCHERMEN

Om de relatie met onze klant te bevorderen, investeren we sterk in customer intimacy. We streven ernaar transparant en eerlijk te communiceren met de klant, de tijd te nemen om te luisteren en te begrijpen, en om eventuele klachten constructief en meteen te behandelen.

NORMEN EN WETTEN RESPECTEREN

De nationale en lokale overheden zijn belangrijke stakeholders binnen ons bedrijf. Ze creëren het wettelijke en reglementaire kader waarbinnen we onze activiteiten ontplooiën en we volgen de naleving ervan strikt op. Wij streven ernaar de wet niet enkel naar de letter maar ook naar de geest na te leven.

INTEGER HANDELEN

Bij H.Essers streven we naar eerlijk en ethisch ondernemerschap. Ons bedrijf aanvaardt geen enkele vorm van corruptie en omkoping. We dragen zorg voor onze medewerkers, klanten, leveranciers en andere stakeholders. Ook voor hun vertrouwelijke gegevens. We hanteren een nultolerantie voor pesterijen, discriminatie, intimidatie, kinder- en dwangarbeid en schending van de mensenrechten. Voor H.Essers is de regel omtrent eerlijke concurrentie heel eenvoudig: 'fair play'. Oneerlijke concurrentie is onaanvaardbaar.

EEN VEILIGE EN GEZONDE WERKOMGEVING CREËREN

De logistieke sector staat bloot aan heel wat veiligheids- en gezondheidsrisico's. We ontwikkelen voortdurend initiatieven om het mentale en fysieke welzijn van onze medewerkers, partners en stakeholders te ondersteunen en te garanderen. We verwachten dat elke medewerker zijn steentje bijdraagt door aandacht te besteden aan veiligheid en gezondheid, het goede voorbeeld te geven en hetzelfde gedrag bij andere collega's of partners te stimuleren.



DUURZAAM EN VERANTWOORD HANDELEN

De logistieke sector speelt een cruciale rol in de transitie naar een klimaat neutrale en duurzame maatschappij. Ons bedrijf neemt hierin een voortrekkersrol op binnen onze sector. Onze medewerkers dragen mee de verantwoordelijkheid om actief bij te dragen aan het realiseren van onze duurzaamheidsambities. We publiceren jaarlijks een duurzaamheidsrapport waarin we open en transparant communiceren.

ELKAAR RESPECTEREN EN EEN GOEDE REPUTATIE BEOGEN

Bij H.Essers heerst een positieve bedrijfscultuur die onze medewerkers uitdragen. Wederzijds respect en een constructieve houding is daarbij cruciaal. We verwachten dat al onze medewerkers hoge normen van professioneel gedrag hanteren.

PRAAT EROVER MET MIET

KRIJG JIJ OP HET WERK TE MAKEN MET

- PESTERIJEN
- ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG
- DISCRIMINATIE OF RACISME
- FYSIEK GEWELD
- MENTALE STRESS

ZET ZELF DE EERSTE STAP DOOR TE PRATEN MET ONZE INTERNE VERTROUWENSPERSOON

Miet is jouw interne vertrouwenspersoon binnen ons bedrijf. Zij staat voor je klaar wanneer je moeilijkheden ervaart op de werkvloer, biedt in alle discretie een luisterend oor, en zoekt samen met jou naar een oplossing.

MIET SCHREURS
vertrouwenspersoon@essers.com
+32 (0)471 60 45 91

LIEVER EEN EXTERNE CONTACTPERSOON?

Dan kan je contact opnemen met IDEWE, onze externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.
psychosociale.essers@idewe.be +32 (0)11 24 94 70

MELDINGRICHTLIJNEN EN SANCTIES ³⁸

Ons bedrijf tilt zwaar aan eventuele inbreuken op deze gedragscode, die op al onze vestigingen en activiteiten geldt. Ernstige inbreuken kunnen, afhankelijk van hun aard en de toepasselijke wet- en regelgeving, leiden tot (arbeidsrechtelijke) sancties en in bepaalde gevallen zelfs tot strafklacht en/of gerechtelijke vervolging. We vinden het cruciaal te luisteren naar de bezorgdheden die onze medewerkers uitspreken, deze te begrijpen en er op een zo eerlijk en doeltreffend mogelijke wijze een antwoord op te bieden. De medewerker kan hiervoor terecht bij de geijkte kanalen: de leidinggevende, de vertrouwenspersoon, de lokale HR-business partner, de veiligheidscoördinator en de site-verantwoordelijke. Verder kan de medewerker zich richten tot de compliance manager, indien een melding om eender welke reden niet bij de bovenvermelde kanalen terecht kan, of bij vermoeden van zwaarwichtige feiten. Conform de wetgeving hebben we een interne en externe procedure. Elke melding wordt individueel bekeken en indien nodig worden er bijkomende maatregelen getroffen.

KLOKKENLUIDERSBELEID EN -KANAAL ³⁹

H.Essers engageert zich om zijn activiteiten uit te voeren in overeenstemming met alle toepasselijke wetten, regels en voorschriften en we geloven in open, eerlijk en rechtvaardig handelen en communiceren. Dit engagement en deze vereisten gelden zowel intern voor onze medewerkers als extern bij de samenwerking met klanten, leveranciers en derden. Ons klokkenluiderbeleid biedt aanvullende richtlijnen in de specifieke context van klokkenluiden volgens de EU-richtlijn in zake klokkenluiders (EU 2019/1937) en de implementatie ervan in de respectieve nationale wetgevingen. We moedigen onze medewerkers sterk aan om alle feiten die schadelijk zouden kunnen zijn voor H.Essers vertrouwelijk of anoniem intern te melden via de ter beschikking gestelde klokkenluider tool. Zo kan het klokkenluidersrapport snel worden behandeld volgens het stappenplan gedefinieerd in ons beleid, door een gespecialiseerd en deskundig team dat de nodige kennis heeft van de structuur en activiteiten van H.Essers om een grondig onderzoek uit te voeren, met garanties voor de klokkenluider tegen vergelding, terwijl ook de vertrouwelijkheid van alle partijen wordt gewaarborgd. In ons beleid verwijzen we bovendien naar de externe meldkanalen voor zover deze beschikbaar zijn gesteld door nationale wetgeving en de bevoegde autoriteiten.



MET LEVERANCIERS SAMENWERKEN

Ons aankoopbeleid streeft ernaar om toegevoegde waarde te realiseren voor alle interne stakeholders door duurzame, kwalitatieve en kosten efficiënte oplossingen aan te bieden. Zo waarborgen we de continuïteit en de consistente groei binnen onze corporate groeistrategie. Ons beleid is gealigneerd op drie kernwaarden: langetermijnrelaties, innovatie en duurzaamheid. We streven naar integere en professionele langetermijnrelaties met onze leveranciers door middel van korte communicatielijnen en frequente reviewmeetings. H.Essers wil blijvend inzetten op innovatie, en onze aankoopafdeling speelt daarin een faciliterende rol door met de nodige aandacht innoverende producten te analyseren en evalueren op toegevoegde waarde. Met onze preferred suppliers willen we in dialoog treden om de duurzaamheid van hun producten of diensten en hun manier van werken te verbeteren. We delen daarbij graag onze eigen ervaring en ondersteunen waar mogelijk de inspanningen die zij leveren. In onze aankoopcriteria integreren we ecologische en sociale aspecten zoveel als mogelijk, en verduidelijken we de minimumnormen waaraan onze leveranciers moeten voldoen via de H.Essers [Supplier Code of Conduct](#) die deel uitmaakt van onze algemene aankoopvoorwaarden.

ONZE ROL ALS SECTORVERTEGENWOORDIGER ⁴⁰

Als belangrijke speler in de internationale markt nemen we een actieve rol op in de vertegenwoordiging van onze sector. We geloven sterk in structureel overleg, kennisdeling en samenwerking met partners binnen en rond de logistieke keten. We staan immers niet op een eiland – onze dienstverlening krijgt extra ruimte voor verdere groei als we de krachten bundelen met andere actoren. Wederzijdse kennisdeling staat hierbij centraal.

Concreet participeren we enerzijds in diverse verenigingen, waarbij we onderscheid maken tussen de verenigingen waar we regulier lid zijn, en deze in bijlage 2 waarin we een functie bekleden in een bestuursorgaan of een financiële bijdrage leveren buiten het reguliere lidmaatschap. Anderzijds zetten we sterk in op structureel overleg en constructieve dialoog met sectororganisaties en beleidsmakers. Onder meer via partners zoals IRU, CEFIC, ECTA en EPCA, maar in toenemende mate ook via rechtstreekse dialoog met de Europese Commissie. Zo geven we door onze betrokkenheid en het delen van onze expertise mee richting aan werkbare oplossingen voor de toenemende druk op de keten. We nemen een meer prominente rol op binnen het logistieke ecosysteem en handelen naar de verantwoordelijkheid die we als sectorleider dragen.



VOORTGANG

VOORBEREIDING OP EU CSRD VERPLICHTINGEN

In 2020 lanceerden we vrijwillig ons eerste duurzaamheidsrapport, opgesteld volgens de GRI-standaard. Het biedt een objectieve, transparante weergave van de evolutie van onze materiële topics en acties. Inmiddels heeft de EU niet alleen de verplichte norm geïntroduceerd met de CSRD, maar heeft ze deze ook weer heropend voor vereenvoudiging met de Omnibus pakketten. Terwijl we dus opnieuw duidelijkheid vanuit de wetgever afwachten, zetten we naar eigen inschatting verdere stappen in onze duurzame strategie en houden we maximaal rekening met de geldende en draft vereisten.

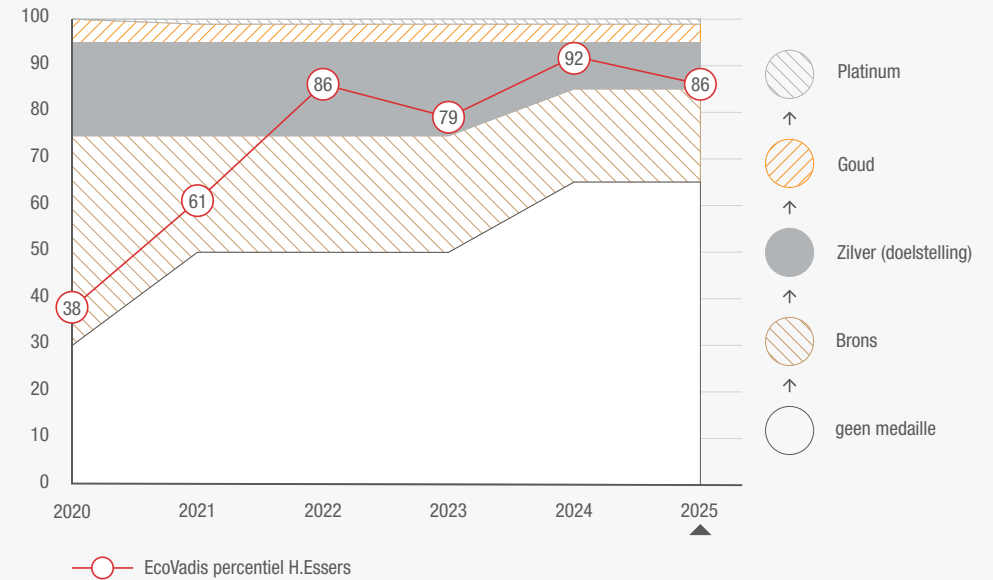


TARGET 2025 | DOELSTELLING BINNEN DE STRATEGIE 2020-2025

- H.Essers wil de sustainability rate 'Zilver' van Ecovadis behalen en deze minstens behouden.

TARGET VANAF 2026 | DOELSTELLING BINNEN DE STRATEGIE 2024-2028

- De EcoVadis 'Zilver' sustainability rate wordt behaald op H.Essers groepsniveau.



EcoVadis, de referentie in business sustainability rating, reikt jaarlijks een duurzaamheidsscore uit voor ethisch ondernemen. Het assessment heeft o.a. betrekking op milieu-, sociale en ethische prestaties. De indicator toont de evolutie van de EcoVadis percentielrang van H.Essers groep vanaf 2020, alsook de jaarlijkse evolutie van de EcoVadis vereisten per medaille.



		SCOPE	EENHEID	DOELSTELLING	BASISJAAR (BJ)	BJ WAARDE	2024	2025
EcoVadis	EcoVadis algemene score		/100		2020	37	71	71
	EcoVadis percentielrang		percentiel		2020	38	92	86
	EcoVadis medaille		nvt	Zilver	2020	Bronze	Zilver	Zilver ✓
Kwaliteit algemeen	ISO 9001 gecertificeerde sites	(a)	% van sites		-	-	88%	84%
	ISO 14001 gecertificeerde sites	(a)	% van sites		-	-	27%	25%
	ISO 27001 gecertificeerde sites	(b)	% van sites		-	-	83%	100%
	Bevestigde informatiebeveiligingsincidenten ^(c)	(b)	#		-	-	0	1
Kwaliteit Warehousing	ISO 14001 gecertificeerde sites, Chemicals	(a)	% van sites		-	-	80%	75%
	SQAS gecertificeerde sites, Chemicals	(a)	% van sites		-	-	87%	81%
	GDP gecertificeerde sites, Healthcare	(a)	% van sites		-	-	100%	100%
Kwaliteit Transport	SQAS gecertificeerde sites, Chemicals	(a)	% van sites		-	-	46%	43%
	GDP gecertificeerde sites, Healthcare	(a)	% van sites		-	-	63%	63%
Gedragcode ⁴¹	Significante inbreuken op de wetgeving ^(d)		#		2019	0	0	0
	Geregistreerde gevallen van corruptie		#		2019	0	0	0
	Informeel psychosociale interventies	BE	#		2019	13	18	15
	Formeel psychosociale interventies	BE	#		2019	0	0	0
	Klokkenluider meldingen		#		-	-	0	0
Met leveranciers samenwerken	Aantal leveranciers die onze SCoC ondertekende ^(e)		#		2022	153	152	164
	Aandeel uitgaven bij leveranciers die onze SCoC ondertekende ^(e)		% van uitgaven		2022	-	9%	8%
	Aandeel uitgaven bij beoogde leveranciers die onze SCoC ondertekende ^(e)		% van uitgaven		2022	-	30%	37%

(a) Bepaald op basis van operationele transport of warehousing sites, waar respectievelijk transportactiviteiten (incl. crossdock, planning en customer service en excl. 5 operationele sites in business unit Infra) of logistieke activiteiten (excl. on-site activiteiten) worden uitgevoerd.

(b) Zoals beschreven in (a), maar incl. 5 operationele sites in business unit Infra.

(c) Bepaald op basis van het aantal bevestigde inbreuken van corporate beleid en succesvolle inbreuken op security.

(d) Bepaald op basis van het aantal boetes in onze financiële rapportering, met een ondergrens van 0,5% van het balanstotaal.

(e) Bepaald op basis van ondertekening van onze algemene aankoopvoorwaarden, waarvan de Supplier Code of Conduct deel uitmaakt.





SLOTWOORD

2025 was voor H.Essers het jaar van de overgang van plan naar praktijk. Onze nieuwe strategie was bepaald, dus grepen we het momentum om de concrete uitrol ervan in gang te zetten.

Aan de hand van meerdere strategische programma's gerelateerd aan energie en uitstoot maken we de transitie van het aanbieden van duurzame oplossingen naar het uitwerken van een coherent en haalbaar plan richting wetenschappelijk onderbouwde 2030 doelstellingen. We definieerden aangescherpte doelstellingen en meerjarenplannen om deze te realiseren, maar namen ook concrete stappen in de uitvoering hiervan. Zo zal 2025 voor ons de geschiedenis ingaan als het jaar van de elektrische truck, met de indienstname van onze eerste zes elektrische trucks. Geen evidentie, want waar dieseltechnologie al decennialang vertrouwd terrein is, stond elektrisch rijden voor trucks in veel aspecten nog in zijn kinderschoenen. Toch namen we samen de uitdaging met vele handen aan, van onze chauffeurs en planners in operaties tot de experts in onze ondersteunende diensten. Ook bouwden we onze allereerste e-hub in Genk verder uit, installeerden we batterijsystemen op bijkomende locaties en startten we projecten omtrent flexibel laden en thermische inertie.

Tegelijk investeerden we bewust in het welzijn van de mensen achter deze transitie. In het kader van ons strategisch programma 'Greatest Place to Work' voerden we een grootschalige medewerkersbevraging uit, met als resultaat een mooie bevestiging dat onze mensen zich thuis voelen in de H.Essers-familie. We lanceerden ook een Gender Equality Roadmap en werkten een flexibiliteitsplan uit dat onze werkplek toegankelijker en aantrekkelijker maakt voor een divers publiek. Via Women in Logistics, het consortium dat H.Essers mee oprichtte, startten we een mentorshipprogramma, voerden we een sectoroverschrijdende nulmeting uit en werken we samen met de bredere sector aan een structureel antwoord op het tekort aan operators en chauffeurs.

Duurzaamheid blijft, ondanks alle geopolitieke en economische turbulentie, een van de meest fundamentele uitdagingen van onze tijd. Bij H.Essers geloven we meer dan ooit in het strategisch belang ervan en in de onderscheidende waarde die een duurzame strategie biedt voor onze stakeholders.

Tot slot wil ik graag benadrukken dat de voortgang in dit rapport het resultaat is van het werk van vele mensen. Collega's die dag na dag onze strategie waarmaken. Klanten en leveranciers die willen meedenken en samen met ons de stap vooruit durven zetten. Partners die geloven dat logistiek ook anders kan. Aan iedereen die meeschrijft aan dit verhaal: jullie inzet is relevanter dan ooit. De toekomst bouwen we nooit alleen.

Annelien Grevendonck, Senior Specialist Sustainability



BIJLAGEN



BIJLAGE 1 | GRI CONTENT INDEX

Dit rapport van H.Essers BV werd opgesteld volgens de GRI standaarden voor de periode van 1 januari 2025 t.e.m. 31 december 2025. Het voldoet aan alle reporting principles en requirements vooropgesteld in de editie GRI 1 Foundation 2021.

U vindt doorheen het rapport voetnootnummers terug, die refereren naar hetzelfde nummer in deze overzichtsindex van alle GRI disclosures waaraan dit rapport voldoet. Om te weten op welke inhoud een disclosure betrekking heeft, volstaat het om erop te klikken. We brengen u dan meteen op de juiste pagina waar u eveneens het referentienummer van de betreffende disclosure terugvindt.

GENERAL EN TOPIC SPECIFIC DISCLOSURES

- | | | | | | |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | GRI 2-1
Organizational details
GRI 2-3
Reporting period, frequency and contact point
GRI 2-5
External assurance | 5 | GRI 2-1
Organizational details
GRI 2-6
Activities, value chain and other business relationships | 11 | GRI 2-9
Governance structure and composition
GRI 405-1
Diversity of governance bodies and employees |
| 2 | GRI 2-22
Statement on sustainable development strategy | 6 | GRI 2-6
Activities, value chain and other business relationships | 12 | GRI 2-9
Governance structure and composition
GRI 2-11
Chair of the highest governance body |
| 3 | GRI 2-1
Organizational details
GRI 2-2
Entities included in the organization's sustainability reporting
GRI 2-6
Activities, value chain and other business relationships
GRI 2-7
Employees | 7 | GRI 2-6
Activities, value chain and other business relationships | 13 | GRI 2-12
Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts
GRI 2-15
Conflicts of interest |
| 4 | GRI 2-23
Policy commitments | 8 | GRI 2-6
Activities, value chain and other business relationships | 14 | GRI 2-10
Nomination and selection of the highest governance body
GRI 2-18
Evaluation of the performance of the highest governance body
GRI 2-19
Remuneration policies |
| | | 9 | GRI 3-1
Process to determine material topics
GRI 3-2
List of material topics
GRI 3-3
Management of material topics | | |
| | | 10 | GRI 2-9
Governance structure and composition | | |



- 15 GRI 2-18
Evaluation of the performance of the highest governance body
GRI 2-19
Remuneration policies
GRI 2-20
Process for determining remuneration
GRI 401-2
Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees
GRI 405-2
Ratio of basic salary and remuneration of women to men
- 16 GRI 2-9
Governance structure and composition
GRI 2-13
Delegation of responsibility for managing impacts
GRI 2-14
Role of the highest governance body in sustainability reporting
GRI 2-15
Conflicts of interest
GRI 2-17
Collective knowledge of the highest governance body
GRI 405-1
Diversity of governance bodies and employees
- 17 GRI 2-24
Embedding policy commitments
- 18 GRI 2-1
Organizational details
GRI 2-2
Entities included in the organization's sustainability reporting
- 19 GRI 2-29
Approach to stakeholder engagement
- 20 GRI 2-6
Activities, value chain and other business relationships
- 21 GRI 305-4
GHG Emissions intensity
- 22 GRI 302-1
Energy consumption within the organization
- 23 GRI 302-3
Energy intensity
- 24 GRI 305-1
Direct (scope 1) emissions
GRI 305-2
Energy indirect (scope 2) GHG emissions
- 25 GRI 305-4
GHG Emissions intensity
- 26 GRI 306-3
Waste generated
- 27 GRI 306-4
Waste directed from disposal
- 28 GRI 306-5
Waste directed to disposal
- 29 GRI 2-30
Collective bargaining agreements
- 30 GRI 404-3
Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews
- 31 GRI 403-6
Promotion of worker health
- 32 GRI 2-7
Employees
GRI 2-8
Workers who are not employees
GRI 405-1
Diversity of governance bodies and employees
- 33 GRI 2-30
Collective bargaining agreements
- 34 GRI 405-1
Diversity of governance bodies and employees
- 35 GRI 403-2
Hazard identification, risk assessment and incident investigation
GRI 403-3
Occupational health services
GRI 403-5
Worker training on occupational health and safety
GRI 403-7
Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships
- 36 CSRD S1-14, 88b-c and 88e
Employees
- 37 GRI 2-23
Policy commitments



- 38 **GRI 2-16**
Communication of critical concerns
GRI 2-25
Processes to remediate negative impacts
- 39 **GRI 2-16**
Communication of critical concerns
GRI 2-26
Mechanisms for seeking advice and raising concerns
- 40 **GRI 2-28**
Membership associations
- 41 **GRI 2-16**
Communication of critical concerns
GRI 2-27
Compliance with laws and regulations
GRI 205-3
Confirmed incidents of corruption and actions taken
GRI 406-1
Incidents of discrimination and corrective actions
- 42 **GRI 2-4**
Restatements of information
- 43 **GRI 2-5**
External assurance

REASONS FOR OMISSION

GRI 2-21 Annual total compensation ratio

De nodige salarisinformatie is niet beschikbaar voor heel de groep gezien meerderheidsparticipaties en recente overnames.

GRI 2-19 Remuneration policies

De verschillende vormen van verloning die we ter beschikking stellen aan de leden van onze Directieraad zoals gevraagd in GRI 2-19 (a)i-v worden niet publiek gerapporteerd, gezien de vertrouwelijkheid en de gevoeligheid van deze informatie.

GRI 2-7 b-iii Employees: non-guaranteed hours employees

De benodigde informatie is momenteel niet beschikbaar, maar zal in het kader van CSRD-alignement verder inzichtelijk worden gemaakt.



BIJLAGE 2 | LIDMAATSCHAPPEN

BELGIË

VOKA NATIONAAL & VOKA LIMBURG

LID RVB EN BESTUURSCOMITÉ

VoKa is het Vlaams netwerk van ondernemingen en komt op voor de belangen van Vlaamse ondernemers. Ook kunnen ondernemers hier advies vinden en in contact gebracht worden met andere bedrijven.

FEBETRA

BESTUURSLID

De Koninklijke Federatie van Belgische Transporteurs en Logistieke Dienstverleners verdedigt en behartigt de belangen van de Belgische logistieke sector.

LPL

LID STUURGROEP

Logistiek Platform Limburg zorgt voor de strategische ondersteuning van de logistieke sector in Limburg. De Stuurgroep van het LPL geeft gestalte aan de 'triple helix' door de vertegenwoordiging van logistieke bedrijven, kennisinstellingen en de overheid.

VIG

BESTUURSLID

Verenigde Industriëlen Genk is een Genkse ondernemersvereniging die de belangen behartigt van bedrijfsleiders, industriëlen en ondernemers in groot Genk.

VIL

BESTUURSLID

VIL is door de Vlaamse overheid aangemerkt als spreekpuntcluster voor logistiek Vlaanderen en streeft ernaar economische en maatschappelijke meerwaarde te creëren voor bedrijven. VIL Beheert ook Logiville, het grootste logistieke innovatiecentrum van Europa.

VKW LIMBURG

LID RVB, LID BESTUURSCOMITÉ, LID WERKGROEPEN

VKW Limburg is een onafhankelijke werkgeversorganisatie. Het verbindt bedrijven met elkaar en versterkt ondernemingen in Limburg.

LOGISTICS IN WALLONIA

LID RVB

Competitiviteitscluster die werd opgericht om het transport- en logistiek domein in Wallonië te ontwikkelen en te promoten buiten de grenzen, door acties te coördineren, een gemeenschappelijke strategie te bepalen en de menselijke en technologische middelen te optimaliseren.

SCORPEON

VOORZITTER RVB

Scorpeon is een Belgisch netwerkplatform en heeft de ambitie om de rol van supply chain management en inkoop duidelijker te positioneren en de toegevoegde waarde ervan te bevorderen.

FORWARD BELGIUM

VOORZITTER RVB

Forward Belgium vertegenwoordigt expediteurs, douaneagenten en logistieke dienstverleners en vormt daarbij een aanspreekpunt voor alles wat te maken heeft met expeditie, douane, transportorganisatie en logistiek.

EKONOMIKA ALUMNI

SPONSOR

De vakgroep Productie & Logistiek van Ekonomika bestaat uit alumni en academici die verbinding bieden tussen de bedrijfswereld en innovatief academisch onderzoek.



PREBES

LID RVB

Prebes ondersteunt mensen en bedrijven die actief zijn in welzijn, preventie, gezondheid en milieu. De leden wordt een online kenniscentrum aangeboden, maar ook allerlei activiteiten en opleidingen.

VEGHO HAVENRAAD

LID RVB

VeGHO biedt de Gentse Havenbedrijven een specifieke werking en ondersteuning aan, om een toegankelijk en economisch duurzaam speelveld te ondersteunen in de haven. Met een focus op een stabiele tewerkstelling en duurzame creatie van toegevoegde waarde.

WOMEN IN LOGISTICS

MEDEOPRICHTER & COVOORZITTER RVB

Women in Logistics is een industriebreed initiatief dat genderdiversiteit en inclusie in de logistieke sector versterkt. Door samenwerking tussen bedrijven, sectorverenigingen en beleidsmakers stimuleert het consortium een competitieve, aantrekkelijkere, innovatievere en duurzamere sector.

ROEMENIË

BEROCC

LID RVB & MEDEOPRICHTER

Berocc is een erkende Kamer van Koophandel die de Belgische, Luxemburgse, Roemeense en Moldavische handel en investering daarin wil promoten.

ROMCHIMICA

LID RVB

Romchimica is een toonaangevende speler in de chemische sector en ondersteunt klanten met hoogwaardige producten, technische expertise en betrouwbare supply-chainoplossingen. Het bedrijf investeert in innovatie, veiligheid en duurzame logistiek om een efficiënte en toekomstgerichte dienstverlening te garanderen binnen een complexe en veeleisende markt.

SPANJE

TRANSCALIT

LID RVB

TRANSCALIT is de Catalaanse Transportfederatie van Barcelona en verdedigt de belangen van het goederenvervoer over de weg.

PROFESSIONAL ASSOCIATION OF INDUSTRIAL ENGINEERS OF CATALONIA

LID VAN LOGISTIEKE COMMISSIE

De Professional Association of Industrial Engineers of Catalonia is de officiële beroepsorganisatie voor industriële ingenieurs in Catalonië. Ze verdedigt en verstrekt de kwaliteit van het ingenieursberoep en overlegt met overheden, bedrijven en sectororganisaties om innovatie en industriële ontwikkeling te stimuleren.

PLATAFORMA AQP

LID RVB

Plataforma AQP is de vereniging van logistieke ondernemers gespecialiseerd in de chemische sector die opslagdiensten aanbieden voor gevaarlijke chemische producten voor derden. De missie is om aan de overheid, de chemische sector en de samenleving in het algemeen het belang over te brengen van de inzet voor veiligheid en het milieu die onze activiteit vereist, en om te werken aan een strikte naleving van de APQ-voorschriften.

TURKIJE

EUROPEAN TURKISH TRADE AND INVESTMENT COUNCIL

PENNINGMEESTER

De European Turkish Trade and Investment Council bevordert economische samenwerking tussen Europese en Turkse bedrijven. De organisatie ondersteunt handel, investeringen en kennisuitwisseling ten behoeve van duurzame groei en sterkere economische relaties tussen beide regio's.



BIJLAGE 3 | RESTATEMENTS OF INFORMATION ⁴²

De volgende wijzigingen werden doorgevoerd in de berekeningswijze van de cijfers, ten opzichte van het vorige duurzaamheidsrapport.

ONZE CO₂-UITSTOOT VERMINDEREN

- De berekeningsmethode van onze **CO₂-uitstoot** werd aangepast. Specifiek stapten we over naar andere bronnen voor onze scope 2 en scope 3-3 emissiefactoren voor elektriciteit. De IEA Emission Factors en Life Cycle Upstream Emissions Factors data sets werden vervangen door AIB Residual Mix emissiefactoren voor zowel location-based (AIB production mix) en market-based (AIB residual mix) scope 2 uitstoot, en JRC CoM Emission Factors for Electricity Consumption voor scope 3 categorie 3 uitstoot. De berekeningen werden retroactief doorgevoerd vanaf ons basis jaar.
- De gerapporteerde **geïnstalleerde capaciteit van hernieuwbare energieassets** werd geactualiseerd, rekening houdend met assets in eigendom of geïnstalleerd op H.Essers-sites.

A GREAT PLACE TO WORK

- De berekeningsmethode voor het **aantal medewerkers** werd gealigneerd op de geconsolideerde financiële rapportering. Ook de berekeningsmethode voor het **aantal landen** en **aantal sites** werd maximaal gealigneerd op deze methode. De gerapporteerde cijfers werden bovendien geactualiseerd naar aanleiding van de gerapporteerde wijzigingen van onze juridische entiteiten en joint venture-participaties.
- De gerapporteerde **maatstaf en bijhorende target voor onze ambitie A Great Place to Work** rapportering werd aangepast. We hanteren voortaan de Peakon globale engagement score in plaats van de Trust Index Survey van A Great Place to Work.
- De berekeningsmethode voor het gerapporteerde **gemiddeld aantal opleidingen per medewerker** werd gealigneerd op toekomstige vereisten van de CSRD, en wordt voortaan berekend aan de hand van de headcount op het einde van het rapporteringsjaar. De cijfers van vorige rapporteringsjaren werden eveneens herberekend volgens deze methode.

WERKEN AAN VEILIGHEID ALS TOPPRIORITEIT

- De scope voor de gerapporteerde **frequentiegraad, ernstgraad en gerelateerde cijfers** omtrent veiligheid werd uitgebreid. We integreerden vanaf 2025 de gegevens van de tot nog toe ontbrekende Europese vestigingen, conform de bestaande berekeningsmethode.

INTEGRITEIT BEWAREN

- De visualisatie van ons **Ecovadis** resultaat werd aangepast. We rapporteren voortaan een grafiek die de evolutie toont van de EcoVadis percentielrang, in plaats van de EcoVadis algemene score. Enerzijds is de percentielrang meer representatief voor onze doelstelling, aangezien EcoVadis medailles worden toegekend op basis van de percentielrang en daarmee slechts onrechtstreeks op basis van de algemene score. Anderzijds publiceert EcoVadis de vereiste score per medaille niet meer, en hanteert zij enkel nog de vereiste percentielen per medaille.
- De berekeningsmethode voor de **Supplier Code of Conduct (SCoC)** werd aangepast om de intercompany uitgaven buiten beschouwing te laten. Deze optimalisatie werd tevens retroactief doorgevoerd voor 2024. De aanpassing borgt dat het gerapporteerde cijfer representatief is voor werkelijke spend met leveranciers, en vergelijkbaar is met vorige rapporteringsjaren.



BIJLAGE 4 | LIMITED ASSURANCE STATEMENT ⁴³

In opdracht van H.Essers wordt een limited assurance voorzien door Vinçotte, een onafhankelijke partij en een referentie op het vlak van certificatie en conformiteitsevaluatie.

SUSTAINABILITY REPORT ASSURANCE STATEMENT

H.ESSERS

VINÇOTTE nv

Jan Olieslagerlaan 35
1800 Vilvoorde, België

Organisation

H.Essers bv
Transportlaan 4
3600 Genk
Belgium

Scope

On behalf of H.Essers, Vinçotte performed a limited assurance of the H.Essers Sustainability Report 2026 (reporting year 2025) according to the GRI Standards developed by the Global Reporting Initiative.

Validation was done for H.Essers for the reporting principles for defining report content and report quality.

Furthermore a selection of environmental and social Key Performance Indicators (KPI's) and qualitative claims and statements were validated (see annex 1). The review of the financial performance information was excluded from the scope, as Vinçotte assumes it was derived from the audited financial records of H.Essers.

Level of assurance

Limited assurance

This statement may only be communicated and reproduced in its entirety and without change. Page 1 of 3



Assurance Engagement

For the assurance engagement the procedures followed were:

- Adherence of the report against the GRI disclosures stated in the GRI content index in the report;
- Interviews with employees in charge of preparing the Report and data owners, who provided the raw data for the KPI's;
- Audit of the way of processing and aggregating the raw data;
- Sampling of raw data with regard to the reported KPI's;

Responsibilities

The report has been prepared by H.Essers, which remains responsible for its content. Vinçotte's responsibility was solely to perform the assurance for selected information.

Declaration of independence

The validation was carried out by Vinçotte as an independent third party.

Conclusion

Based on the work undertaken, nothing came to the attention of Vinçotte to indicate that the reported content of H.Essers is materially misstated.

02/06/2026

Ramses Stercck
Lead Contract Engineer

Evert Vermaut
Team Leader

This statement may only be communicated and reproduced in its entirety and without change. Page 2 of 3



Annex 1 (page numbers refer to the Dutch version of the Report)

Subject	KPI
Frequency rate safety	Page 53, validated the value 17.49 regarding the frequency rate for occupational accidents in 2025.
Net Promotor Score	Page 57, validated the net promotor score for 2025.
Great place to work	Page 47, Vinçotte validated the score 73 of the 'A Great Place to Work' survey done by H.Essers in 2025.
Training hours	Page 49, Vinçotte validated the number of absolute training hours for all employees for 2025. This equals to a total of 169.458 training hours for all employees.
Ecovadis	Page 63, Vinçotte validated the Ecovadis score that H.Essers communicated in the sustainability report for 2025.
Certificates	Page 64, Vinçotte validated the percentages mentioned at the different certificates (ISO9001, ISO 14001, ISO 27001, SQAS and GDP). These percentages represent how many of the owned sites are covered by these certificates.
Waste	Page 40, Vinçotte validated the quantities of waste streams stated in the table at 'Afval geproduceerd', 'Afval omgeleid van verwijdering' en 'Afval toegeleid naar verwijdering'.
Energy	Page 39, Vinçotte validated the values mentioned related to the energy parameters (Energieverbruik per bron, Energieverbruik per einddoel, energieproductie, energie-intensiteit).
CO ₂ emissions	Page 39, validated the following numbers: - scope 1 emissions 106.288 tCO ₂ e in 2025 - scope 2 emissions 1.686 tCO ₂ e in 2025 market based -scope 2 emissions 4.399 tCO ₂ e in 2025 location based Page 37 validated that scope 3 emissions categories have been identified and prioritized based on their expected significance in GHG emissions, potential for reduction, and alignment with the company's business goals.

This statement may only be communicated and reproduced in its entirety and without change. Page 3 of 3





H.ESSERS HQ

Transportlaan 4
3600 Genk



+32 (0)89 32 32 32



communication@essers.com

