



JAARVERSLAG 2024

STL WERKT. VOOR JOU!

Instroom en duurzame inzetbaarheid



Sectorinstituut
Transport en Logistiek

Inhoudsopgave

Bestuursverslag	5
Geconsolideerde Jaarrekening	32
Controleverklaring	54



Bestuursverslag

Beste lezer,

In opdracht van TLN, VVT, FNV Transport & Logistiek en CNV is STL actief op de arbeidsmarkt in de sector transport en logistiek. Met financiering van SOOB, de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen, richten we ons op: meer instroom en minder uitstroom van vakbekwame medewerkers en het inzetten van onze expertise voor de sector. In dit jaarverslag blikken we terug op 2024.

De wereld om ons heen

2024 stond in het teken van uiteenlopende maatschappelijke, economische en geopolitieke ontwikkelingen die directe impact hebben op de sector transport en logistiek. De vorming van een nieuw kabinet, de gevolgen van klimaatverandering, internationale conflicten, en de snelle opkomst van technologieën zoals kunstmatige intelligentie, digitalisering en elektrificatie, hebben invloed op de wijze waarop functies in de sector worden ingevuld. Deze ontwikkelingen zullen op korte én langere termijn de arbeidsmarkt verder veranderen.

Schaarste ondanks groei

In 2024 trok de economie weer aan. Ondernemers in de sector transport en logistiek zagen ook weer voorzichtige omzetgroei, na een periode van krimp. Tegelijkertijd ligt het aantal faillissementen hoog en neemt het aantal bedrijven in de sector af. Daarbij is het gemiddeld aantal werknemers per bedrijf toegenomen ten opzichte van een jaar eerder. Ondanks het economisch herstel blijven personeelstekorten een knelpunt.

Vergrijzing en vernieuwing

De arbeidsmarkt blijft de komende jaren krap: de vraag naar arbeid is structureel groter dan het aanbod. Door demografische ontwikkelingen neemt de uitstroom naar pensioen toe, terwijl de instroom vanuit het onderwijs

afneemt. Het werven en behouden van vakbekwaam personeel blijft daarmee een grote uitdaging, met name voor de kernfuncties in de sector: vrachtwagenchauffeurs, kraanmachinisten, logistiek medewerkers en planners. De sector vergrijst verder. Dat zien we bijvoorbeeld in de stijgende gemiddelde leeftijd van chauffeurs naar ruim 45 jaar. Daarnaast neemt het aantal flexibele contracten toe en groeit het aantal parttimers. Het is positief om te zien dat het aandeel vrouwen in de sector gestaag groeit. Het vergroten van de instroom van vrouwen helpt om het personeelstekort terug te dringen. Gerichte werving, flexibele werktijden en aandacht voor een inclusieve werkomgeving dragen bij aan deze positieve trend.

Werken aan behoud

Naast het stimuleren van de instroom van mensen is het minstens zo belangrijk om te voorkomen dat werknemers onze sector verlaten. De duurzame inzetbaarheid van werknemers in onze sector is niet meer weg te denken van de agenda: veilig, gezond en met plezier blijven werken.

Samen impact maken

Onze dank gaat uit naar alle partners met wie wij in 2024, ondanks blijvende uitdagingen, impact hebben kunnen maken op de thema's instroom en duurzame inzetbaarheid. Ook in 2025 blijven we ons met grote betrokkenheid en professionaliteit inzetten voor bedrijven en de mensen die werken in de sector transport en logistiek.

Ik nodig u van harte uit om dit jaarverslag te lezen wat is bereikt en als inspiratie om samen met ons te bouwen aan een toekomstbestendige sector.

Annette de Groot
Directeur-bestuurder Sectorinstituut Transport en Logistiek

1

Doelstelling

Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek (hierna: STL) is als uitvoeringsorganisatie opgericht door *Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen* (hierna: SOOB).

De stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek heeft de volgende statutaire doelstellingen:

- a. het functioneren als instituut op het gebied van werk, opleiding en gezondheid voor en ten behoeve van werkgevers en werknemers in de sector transport en logistiek, in het bijzonder gericht op het beroepsgoederenvervoer over de weg, logistiek en de verhuur van mobiele kranen ("de sector");
- b. het functioneren als het kennis-, advies- en innovatiecentrum voor de sector;
- c. het helpen realiseren van goede arbeidsomstandigheden in de sector en het bevorderen van de gezondheid van medewerkers in de sector;
- d. het op weg helpen van werknemers en bedrijven met advies, informatie, preventie en verzuimbegeleiding, teneinde de inzetbaarheid van medewerker te verhogen;
- e. het in stand houden en beheren van het functiewaarderingssysteem in de sector;
- f. het bevorderen van de employability, arbeidsmobiliteit en -participatie, waaronder begrepen de in- en doorstroom van werknemers, waaronder (arbeids)gehandicapte jongeren en (jong) volwassenen in de sector;
- g. het beperken van de uitstroom uit de sector;
- h. het bevorderen van de opleiding alsmede het bevorderen van de verhoging van de vakbekwaamheid van toekomstig en reeds werkzaam personeel in de sector;
- i. het werven, selecteren en begeleiden van jongeren in de vorm van detachering in de sector;
- j. het adviseren van organisaties op het gebied van arbeidsomstandigheden, functiewaardering, scholing, arbeidsmarktbeleid en andere aanverwante en relevante onderwerpen;
- k. het adviseren van werknemers op het gebied van werk, functiewaardering, arbeidsomstandigheden, gezond werken, scholing, employability en andere aanverwante en relevante onderwerpen;
- l. het vormgeven en (doen) uitvoeren van een beroepsprocedure op het gebied van functie- en loonschaal indeling als bedoeld in de voort het beroepsgoederenvervoer geldende collectieve arbeidsovereenkomst;
- m. het uitvoeren van sociale zekerheid en het adviseren en voorlichten over sociale zekerheid, in het bijzonder werkloosheidsvoorzieningen;
- n. al hetgeen met het vorenstaand verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin van het woord.

2

Missie en visie

Onze missie

- › Wij zijn een uitvoeringsorganisatie die in opdracht van sociale partners voorziet in de collectieve behoefte van de sector Transport & Logistiek.
- › Wij verbeteren mobiliteit door het organiseren van de instroom van medewerkers en het versterken van duurzame inzetbaarheid in de sector.
- › Wij helpen werknemers en werkgevers met elkaar in beweging te komen en te blijven.

Onze visie

- › Wij staan voor een vitale sector met de beste werknemers die met plezier aan het werk zijn en blijven.
- › Wij zorgen voor kwalitatieve instroom van medewerkers.
- › Met onze kennis zijn wij de logische partner voor vragen over arbeidsmobiliteit.



3 Relatie STL en SOOB

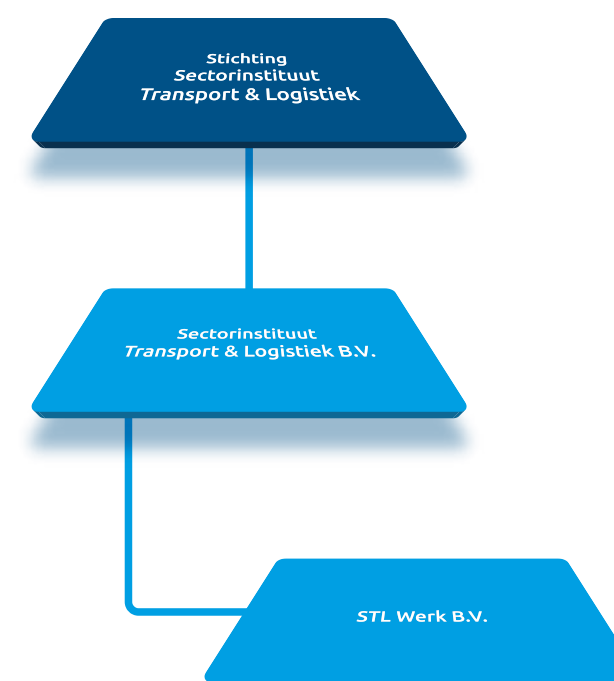
Voor het (strategisch) inhoudelijke beleidsoverleg en besluitvorming daarover ligt de verantwoordelijkheid bij het bestuur van SOOB.

Aan dit overleg neemt de directie van het Sectorinstituut deel. Op initiatief van het bestuur van SOOB is een Overlegraad ingesteld, waarin sociale partners participeren, alsmede de directie en management van STL. Deze Overlegraad is eveneens beschikbaar voor overleg over de beleidsinhoudelijke zaken betreffende de uitvoering van de statutaire doelstellingen van STL.



4 Juridische structuur

Organigram van de juridische structuur



Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek is de enig aandeelhouder van Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V.

Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V. is de enig aandeelhouder van STL Werk B.V.

Gezien de juridische samenhang van de juridische entiteiten is een geconsolideerde jaarrekening op het niveau van Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek verplicht.

Activiteiten van de juridische entiteiten

5.1 Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek

De Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek is de moederentiteit (holding) van Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V. De stichting vervult vanuit SOOB een toezicht-houdende rol op het functioneren van Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V. en de dochter-entiteit van die besloten vennootschap, STL Werk B.V.

5.2 Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V.

Binnen het Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V. worden vakopleidingen, trainingen en cursussen verzorgd en georganiseerd. Daarnaast vinden er activiteiten plaats voor behoud van personeel voor de sector met dienstverlening op het gebied van duurzame inzetbaarheid, veilig en gezond werken en functiewaardering. In dit kader worden ook opleidingen (onder andere ten behoeve van doorstroom) en trainingen aangeboden en voorlichting gegeven.

Tevens is het gehele personeel van de uitvoeringsorganisatie in dienst van deze besloten vennootschap.

5.3 STL Werk B.V.

STL Werk B.V. is de dochter-entiteit van Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V. STL Werk B.V. richt zich op de instroom in de sector transport en logistiek. Binnen STL Werk B.V. worden BBL-leerlingen bemiddeld en begeleid naar werk en opgeleid tot gekwalificeerde mensen binnen deze bedrijfstak. Dit geschiedt door middel van detachering en verloning.

Governance

6.1 Raad van Toezicht

Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek kent een Raad van Toezicht. De raad kent vier zetels. De Raad *van Toezicht is tevens toezichthouder van Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V. en daarmee ook van STL Werk B.V.* De leden van de Raad van Toezicht worden paritair benoemd door het bestuur van SOOB. De zittingsperiode van de bestuursleden is vier jaar, met een eenmalige mogelijkheid tot herbenoeming voor de duur van vier jaar.

6.2 Directie

Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek kent een eenhoofdige Directie die eindverantwoordelijk is voor de dagelijkse gang van zaken ter zake de Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek en haar juridische dochter entiteiten. De directeur wordt benoemd door de Raad van Toezicht (na akkoord van SOOB).

Tot 1 november was C.J. van Bokkum als directeur-bestuurder a.i..

Per 16 oktober 2024 is A.W.M. de Groot directeur-bestuurder.

6.3 Managementteam

Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek kent een managementteam dat leiding krijgt van de directie. Het managementteam is tevens het managementteam voor de juridische dochter entiteiten. Het managementteam wordt benoemd door de directie en kent vijf leden.

Het managementteam bestond in 2024 uit:

Samenstelling managementteam

Naam	Functie	Periode
Gabby Delhaas	manager instroom en mobiliteit	2024
Hans Konings	directiesecretaris	2024
Karin Schoneveld	manager marketing en innovatie	2024
Danny van Soest	manager bedrijfsvoering	tot 1 juli 2024
Jos Tielemans	manager relatie en advies	2024

Verslag Raad van Toezicht in 2024

7.1 Algemeen

Omdat vanuit SOOB statutair is bepaald dat het Sectorinstituut bepaalde uitvoeringstaken heeft, geldt dat de Raad van Toezicht van STL primair een rol als werkgever van de directie van STL vervult.

De Raad van Toezicht heeft in 2024 vier reguliere vergaderingen gehad.

7.2 Samenstelling Raad van Toezicht

In 2023 kende de Raad van Toezicht de volgende leden:

Samenstelling Raad van Toezicht

Naam	Functie	Vertegenwoordiging	Periode
Roel van Dijk	Lid	CNV	2024
Willem Dijkhuizen [tot 1 okt. 2024]	Voorzitter	FNV Transport en Logistiek	2024
Helen Richardson [vanaf 1 nov. 2024]	Lid	TLN	2024
Peter Sierat [vanaf 1 oktober 2024]	Voorzitter	Vereniging Verticaal Transport	2024
Linda Slagter [vanaf 1 okt. 2024]	Lid	FNV Transport en Logistiek	2024
Lion. Verhagen [tot 1 okt. 2024]	Lid	Vereniging Verticaal Transport	2024

7.3 Nevenfuncties leden Raad van Toezicht

In 2024 bekleedden de leden van de Raad van Toezicht de volgende nevenfuncties:

Nevenfuncties Leden Raad van Toezicht

Naam	Nevenfunctie
Roel van Dijk	Lid bestuur SOOB
	Lid sectorraad NIWO
	Vakbondsbestuurder CNV
	Voorzitter en onderhandelaar Vereniging van Personeel CNV
	Lid Codekamer verhuizen (code verantwoord marktgedrag)
	Lid gebruikersraad CBR
	Lid LTP Raad kamer weg
	Lid BKS (branchekwalificatiestructuur}
	Lid bestuur Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding Beroepsgoederen- vervoer over de weg en de Verhuur van mobiele kranen
	Lid raad van Toezicht Soma College
Willem Dijkhuizen [tot 1 oktober 2024]	Lid bestuur SOOB
	Lid Raad van Toezicht TON Magazine
	Lid sectorraad NIWO
	Lid Sectorkamer SBB
	Lid gebruikersraad CBR
	Lid bestuur Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding Beroepsgoederen- vervoer over de weg en de Verhuur van mobiele kranen
	Lid Verantwoordingsorgaan voor Pensioenfonds Transport en Logistiek
	CHRO bij Renewi [tot 1 december]
	Bestuurder P&BS Management Consulting (M&A en advisering)
	Voorzitter Vereniging Verticaal Transport (VVT)
Helen Richardson [vanaf 1 november 2024]	Lid bestuur VNO/NCW
	Lid bestuur Stichting TCVT en TCVTRA (DIB/AB/Penningmeester)
	Raad van Advies Schavemaker Logistics
	Voorzitter Stichting Educatie Verticaaltransportbranche (SEVT)
	Lid bestuur SOOB
	Lid sectorraad NIWO
	Vakbondsbestuurder FNV
	Lid sectorkamer SBB
	Lid Codekamer verhuizen (code verantwoord marktgedrag)
	Lid gebruikersraad CBR
Peter Sieart [vanaf 1 oktober 2024]	Lid LTP Raad kamer weg
	Lid BKS (Branchekwalificatiestructuur)
	Lid bestuur Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding Beroepsgoederen- vervoer over de weg en de Verhuur van mobiele kranen
	Lid bestuur SOOB
	Lid bestuur ESTA
	Lid dagelijks bestuur SSVV (Stichting Samenwerken Voor Veiligheid)
	Lid TCVT Centraal College van Deskundigen
	Lid van de ECOL expert board (and chairman of the ECOL Appeals Committee)
	Lid college van deskundigen XY Masterclass
	Voorzitter College van onafhankelijkheid en onpartijdigheid Aboma Certificering
Linda Slagter [vanaf 1 oktober 2024]	Directeur Stichting Educatie Vertikaaltransportbranche (SEVT)
	Lid bestuur GemeenteBelangen
	Lid bestuur Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding Beroepsgoederen- vervoer over de weg en de Verhuur van mobiele kranen
	Lid bestuur SOOB
	Lid bestuur ESTA
	Lid dagelijks bestuur SSVV (Stichting Samenwerken Voor Veiligheid)
	Lid TCVT Centraal College van Deskundigen
	Lid van de ECOL expert board (and chairman of the ECOL Appeals Committee)
	Lid college van deskundigen XY Masterclass
	Voorzitter College van onafhankelijkheid en onpartijdigheid Aboma Certificering
Lion Verhagen [tot 1 oktober 2024]	Directeur Stichting Educatie Vertikaaltransportbranche (SEVT)
	Lid bestuur GemeenteBelangen
	Lid bestuur Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding Beroepsgoederen- vervoer over de weg en de Verhuur van mobiele kranen
	Lid bestuur SOOB
	Lid bestuur ESTA
	Lid dagelijks bestuur SSVV (Stichting Samenwerken Voor Veiligheid)
	Lid TCVT Centraal College van Deskundigen
	Lid van de ECOL expert board (and chairman of the ECOL Appeals Committee)
	Lid college van deskundigen XY Masterclass
	Voorzitter College van onafhankelijkheid en onpartijdigheid Aboma Certificering

7.4 Bezoldiging leden Raad van Toezicht

Voor 2024 is de volgende vergoedingsregeling gehanteerd voor de leden van de Raad van Toezicht:

- › Vacatiegeld: € 423,93 per vergadering
- › Reiskosten: € 0,37 per kilometer

De hoogte van de vergoedingen is in overeenstemming met de richtlijnen van de SER.

7.5 Werkzaamheden Raad van Toezicht in 2024

7.5.1 Algemeen

Via de kwartaalrapportages van de directie wordt de Raad van Toezicht periodiek op de hoogte gebracht van de diverse activiteiten en ontwikkelingen binnen STL. Daarnaast wordt de raad door middel van diverse andere rapportages op de hoogte gebracht van de tussentijdse prestaties en resultaten op het vlak van instroom en behoud van personeel in en voor de sector.

Verder heeft de raad het jaarverslag 2023 vastgesteld, en de jaarrekening 2023, de begroting 2025, de investeringsbegroting 2025, het jaarplan 2025 en het treasury statuut goedgekeurd.

Tevens was er aandacht voor fraudebeheer. Het betrof dan zowel aandacht voor het voorkomen van fraude binnen STL als wel fraude met subsidies door aanvragers. Er is geconstateerd dat het toezicht op dit onderwerp voldoet aan de eisen.

Het SOOB Bestuur heeft besloten dat leden van de Raad van Toezicht niet langer tevens lid dienen te zijn van het SOOB Bestuur. In januari heeft de raad akkoord gegeven op aanpassing van de statuten van Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek. De akte van statutenwijziging is 25 april 2024 gepasseerd.

Vanuit toezicht perspectief is er vanuit de raad aandacht voor de gevolgen van een mogelijke afname van de economische groei voor STL. STL kan al naar gelang de economische ontwikkeling intern de organisatie op- of afschalen.

7.5.2 Fraude

De raad heeft wat betreft 2024 geen constatering gedaan van interne fraude en andere malversaties binnen STL.

7.5.3 Tot slot

De raad bedankt de directie, managementteam en medewerkers van STL voor hun inzet en de in 2024 geleverde prestaties.

Aandachtsgebieden directie 2024

Per 16 oktober 2024 is A.W.M. de Groot als directeur-bestuurder benoemd.

De directie heeft als aandachtsgebieden:

- › Aansturing van het managementteam;
- › Leiding geven aan het planning & control proces;
- › Leiding geven aan de uitvoering van het jaarplan;
- › Relatiemanagement, bestaande uit het aangaan en onderhouden van contacten met werknemers en werkgevers in de sector;
- › Leiding geven aan de uitvoering van de corporate communicatie.

In de tweede helft van 2023 is een begin gemaakt met het opstellen van een strategisch plan. Dit strategisch plan geeft aan wat STL over drie jaar wil hebben bereikt, welke processen en besturing daarvoor nodig zijn, welke mensen en middelen daarvoor nodig zijn en hoe de voortgang wordt gemeten. Een strategisch plan is het overkoepelende lange termijnplan voor het bereiken van 'de stip op de horizon' die met de visie wordt gezet. Het gaat om het behalen van de gewenste eindresultaten.

Begin 2024 is het definitieve concept van het strategisch plan na verdere afstemming met stakeholders ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Toezicht en vastgesteld. Op basis van het strategisch plan kunnen dan voortaan volgende jaarplannen en eventueel actieagenda's worden opgesteld.

8.1 Managementteam

De manager bedrijfsvoering heeft per 1 juli 2024 het Sectorinstituut verlaten. Zijn verantwoordelijkheden zijn voor het resterende deel van het jaar ingevuld door de directeur-bestuurder en de directiesecretaris. Inmiddels is de vacature ingevuld [per 1 maart 2025].

8.2 Relatiemanagement

De directie vindt het onderhouden van externe contacten van groot belang.

Het betreft hierbij zowel contacten met werknemers als met werkgevers. Zowel in georganiseerd verband via de organisaties van de sociale partners, maar ook in individuele contacten.

De directie acht de informatie die hieruit wordt verkregen van groot belang voor de nadere concretisering van de dienstverlening van het Sectorinstituut en de aansturing van de eigen organisatie.

8.3 Integrale klant bediening

De vastgestelde koers van een collectieve benadering naar een individuele benadering, van transactiegericht naar relatiegericht en van aanbod gedreven naar waarde gedreven heeft impact voor de interne organisatie op alle fronten.

In 2024 is verder gegaan met het uitvoeren en optimaliseren van de strategie van Integrale Klantbediening. Deze strategie is een combinatie van uiterst klantgericht zijn, met als voorwaarde efficiëntie en standaardisatie waar mogelijk. Deze voorwaarde is nodig om de kosten in de hand te houden en middels standaardisatie kunnen we de ambitie om een groter deel van de doelgroep te bedienen waarmaken. Tevens zorgt efficiëntie voor versnelling in de verbetering van de integrale klantbediening.

Resultaatgebieden STL

9.1 Instroom

9.1.1 Instroom van leerlingen via BBL-trajecten

Met het oog op aanhoudende behoefte aan instroom van met name chauffeurs, is het van vitaal belang dat jongeren enthousiast gemaakt worden voor een baan in de sector. Voorlichtingsactiviteiten stimuleren de instroom van leerlingen. De detachering van BBL-leerlingen in bedrijven uit de sector en scholingssubsidies voor de [rij]opleidingen van BBL-leerlingen dragen daaraan bij. In 2024 zijn er 847 nieuwe leerlingen geplaatst en zijn 81 leerlingen doorgestroomd naar een andere opleiding binnen transport en logistiek.

9.1.2 Subsidieregeling Praktijkleren

Het Sectorinstituut faciliteert ook bedrijven met BBL-leerlingen bij het aanvragen van subsidies in het kader van de Subsidieregeling Praktijkleren. In 2024 is er voor 361 bedrijven een subsidieaanvraag ingediend. Er is voor 1.175 leerlingen subsidie aangevraagd. In totaal is aan deze bedrijven ruim € 2,38 miljoen subsidie verleend vanuit de Rijksoverheid.

9.1.3 Instroom via doorstroom en zijinstroom

Voor het oplossen van het aanhoudende chauffeurstekort, is ook een toename van (jong)volwassenen in de sector voor de komende jaren belangrijk. Sinds een aantal jaren verricht het Mobiliteitscentrum (MC) van het Sectorinstituut werkzaamheden ten behoeve van de instroom van personeel in de sector

In 2024 zijn 1.974 (777 zijinstroom, 1.182 doorstroom en 15 kraanmachinist opleiding) personen geplaatst. De subsidiepercentages zijn in 2023 ongewijzigd gebleven, namelijk 60% voor zijinstroom en 75% voor doorstroom.

9.1.4 Vakbekwame bemiddeling via het Mobiliteitscentrum

Kern binnen het MC vormt een internet-applicatie waarmee vacatures en kandidaten

worden geregistreerd. Medewerkers van het MC verzorgen met telefonische ondersteuning de matching tussen vacatures en kandidaten.

Het MC is niet alleen actief voor chauffeurs. Ook voor kraanmachinisten, personeel in de verhuis (deel)sector, planners en logistiek middenkader is de dienstverlening met succes aangeboden.

9.1.5 Arbeidsmarktperspectieven zijinstromers na baangarantie

De arbeidsmarktpositie zijinstromers (2018-2023) is ook in 2024 in kaart gebracht. Peildatum voor het verstrijken van de baangarantie voor de zijinstromers van 2018-2023 is eind december 2023. Na het verstrijken van de baangarantie was 72% werkzaam in transport en logistiek, waarvan 70% via SOOB. SOOB blijft de arbeidsmarktpositie (na baangarantie) van zijinstromers jaarlijks monitoren.

Voor de langere termijn zien we het volgende beeld. Van de zijinstroom van 2018 is 63% werkzaam in transport en logistiek, waarvan 58% bij SOOB afdragende bedrijven. Voor de zijinstroom 2018-2019 is dat respectievelijk 61% en 56%.

9.2 Behoud van personeel

9.2.1 Inzetbaarheid

9.2.1.1 Bijscholing

SOOB kent een themagericht subsidiebeleid en heeft er daarbij voor gekozen om branche-kwalificerende scholing te subsidiëren. Het gaat daarbij om branche specifieke opleidingen die worden afgesloten met een onafhankelijk examen. Door het subsidiëren van deze vorm van scholing, draagt SOOB bij aan de kwaliteit en professionalisering van de sector.

Via de website van SOOB SubsidiePunt worden subsidieaanvragen voor alle door SOOB

gesubsidieerde opleidingen door de aangesloten bedrijven bij SOOB ingediend en afgehandeld.

SOOB SubsidiePunt	2024	2023	2022	2021	2020
Totaal subsidie-bedrag	€ 8,2 mln.	€ 4,7 mln.	€ 4,3 mln.	€ 5,5 mln.	€ 3,7 mln.
Aantal aanvragen	59.026	39.471	38.125	47.888	34.871

De door SOOB verstrekte scholingssubsidie is alleen mogelijk als er wordt opgeleid via een SOOB-gecertificeerde opleider. SOOB vindt de kwaliteit en de prijsstelling van de opleider belangrijk en houdt middels deze certificering, die in samenwerking met KIWA wordt uitgevoerd, de regie. Eind 2024 waren 235 opleiders gecertificeerd.

Voor branchekwalificerende opleidingen geldt dat deze moeten worden afgerond met een examen bij een SOOB-gecertificeerde exameninstelling. Eind 2024 waren 27 examen-instellingen gecertificeerd.

9.2.1.2 Opleidingsloket werknemers

Via het Opleidingsloket in Pitstop kunnen werknemers van de bij SOOB aangesloten bedrijven op autonome wijze subsidie krijgen voor opleidingen die hun arbeidsmobiliteit vergroten. Sinds 2019 is dit opleidingsloket operationeel.

In 2020 is de status van het Opleidingsloket Pitstop omgezet van een pilot naar reguliere dienstverlening. Eind 2024 zijn er 4.174 aanvragen voor het Opleidingsloket goedgekeurd.

9.2.2 Veilig en Gezond werken

9.2.2.1 Duurzame Inzetbaarheid

Om werknemers te stimuleren, faciliteren en invulling te geven aan de eigen verantwoordelijkheid om zonder langdurige uitval de opschuivende pensioenleeftijd te halen, verricht het Sectorinstituut namens SOOB en Sociale Partners veel voorlichtingsactiviteiten. Dat vindt onder andere plaats met het bewustwordingsprogramma DRIVE.

Tevens biedt het Sectorinstituut werknemers de mogelijkheid om een Inzetbaarheidscheck te doen. Met de Inzetbaarheidscheck beoogt het Sectorinstituut om werknemers in de sector te helpen hun vitaliteit, gezondheid en werkplezier te verbeteren. Na het invullen van een vragenlijst, krijgt de werknemer een rapport met een persoonlijk advies en handvatten om hun inzetbaarheid te verbeteren.

Werkgevers worden geholpen om een visie en strategie voor inzetbaarheid te ontwikkelen en van daaruit maatregelen te nemen. Verminderde inzetbaarheid en langdurige uitval kunnen grote (financiële) consequenties voor de werkgever hebben.

Sectoradviseurs en adviseurs duurzame inzetbaarheid van het Sectorinstituut informeren bedrijven daarom over nut en noodzaak van investeren in duurzame inzetbaarheid en ondersteunen hen bij het uitwerken van een plan van aanpak om de inzetbaarheid van medewerkers te borgen en of te vergroten. Het traject naar verdere professionalisering is in het verslagjaar voortgezet. Daarbij stimuleert het Sectorinstituut werkgevers in de beweging naar een lange termijn aanpak, aangezien de waan van de dag vaak ad hoc oplossingen vraagt. Het Sectorinstituut legt de basis voor een programmatische aanpak waarbij zij de link legt tussen instroom en behoud als twee kanten van dezelfde medaille. Daarbij werkt STL met lange termijn plannen waarin dienstverlening op maat wordt ingezet.

9.2.2.2 Regie op veilig werken

Het project 'Regie op veilig werken' maakt sinds 2020 onderdeel uit van de reguliere dienstverlening. Het traject bestaat uit twee onderdelen: een intakegesprek en coaching.

De zogenoemde veiligheidsladder is geïntroduceerd. Hiermee kan worden aangegeven waar bedrijven staan als het gaat om het werken aan veiligheid. Dit wordt getoetst aan criteria zoals compliance, standaarden, veiligheidscultuur en leiderschap.

Ook in 2024 is dit programma voortgezet als onderdeel van de zogenoemde MDIEU-activiteiten.

9.2.2.3 *Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)*

De branche beschikt al geruime tijd over een branche RIE. In 2024 zijn er 731 bedrijven aan de slag gegaan met hun RI&E; 490 bedrijven hebben hun RI&E in deze periode afgerond.

9.2.2.4 *Onderzoek naar vermindering fysieke belasting bij het gebruik van rolcontainers*

In de Cao BGV zijn afspraken gemaakt over het verbeteren van de arbeidsomstandigheden bij het werken met rolcontainers. Rolcontainers worden veel gebruikt in het beroepsgoederenvervoer, bijvoorbeeld bij de bevoorrading van supermarkten en horeca. Het duwen, trekken en manoeuvreren van rolcontainers is fysiek belastend.

De beschikbaarheid van MDIEU subsidie maakt het mogelijk dit thema op te pakken.

Het project heeft drie doelen:

- › Het onderzoeken van de fysieke belasting t.g.v. het werken met rolcontainers binnen de gehele sector en keten.
- › Het bepalen van de omvang en effecten van deze fysieke belasting.
- › Komen tot concrete en werkbare oplossingen en oplossingsrichtingen die zorgen voor een vermindering van de fysieke belasting bij het werken met rolcontainers. Hierbij wordt bij uitstek gekeken naar oplossingen in de gehele keten.

De eerste conclusies laten een diversiteit aan knelpunten zijn bij het werken met rolcontainers. Om de werksituatie echt substantieel te verbeteren zijn afspraken in de gehele keten nodig.

Er zijn kaders en richtlijnen opgesteld met input vanuit meerdere partijen. Vanuit sociale partners bestaat de wens om te komen tot een intentieverklaring met ketenpartners om de implementatie van deze kaders en richtlijnen te borgen.

In het eerste kwartaal van het volgende jaar is een voorlichtingscampagne voorzien over de kaders en richtlijnen.

9.3 Functiewaardering

SOOB bevordert dat functies conform de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer worden gewogen en ingedeeld. Bedrijven en werknemers kunnen advies en informatie inwinnen op het gebied van functiewaardering en beloningsvraagstukken.

Wanneer er een blijvend meningsverschil is tussen werknemer en werkgever over de indeling van een functie, kan de werknemer overwegen om gebruik te maken van de beroepsprocedure bij de Beroepscommissie. Deze doet een bindende uitspraak.

In 2024 zijn er 10 bedrijfsbezoeken afgelegd, veelal in het kader van het functiehuis en wat daarbij komt kijken.

Daarnaast is de animo voor de workshop Functiewaardering, die voor TLN worden ingevuld nog steeds in stijgende lijn waardoor er nu 6 standaard workshops plus dedicated workshops voor een deelmarkt hebben plaatsgevonden met totaal 75 deelnemers/bedrijven.

Door de huidige benadering [zoek de vraag achter de vraag en het meer inzetten op kennisdeling/advies] zijn er slechts 2 formele functie-onderzoeken uitgevoerd.

Naast deze meer tijdsintensieve activiteiten is een stijgende lijn te constateren in het aantal advies- en informatiegesprekken zowel telefonisch als per mail. Het aantal van deze 686 advies- en informatiegesprekken is onder te verdelen in 308 gesprekken met werkgevers, 246 gesprekken met werknemers en 132 gesprekken met derden (variërend van eigen collega's, salaris-administratie-kantoren, overheidsinstanties, uitzendbureaus en juristen).

9.4 Innovatie

9.4.1 Aanpak laaggeletterdheid

Sinds medio 2018 is de sector aan de slag met het bewust maken van diverse doelgroepen over laaggeletterdheid. Bij deze aanpak wordt aangesloten bij bestaande initiatieven en is gekozen voor een bedrijfsgerichte

aanpak in plaats van individuele benadering. De doelgroepen zijn: werkgevers, werknemers, rijsscholen en stakeholders. De uitgangspunten zijn als volgt geformuleerd: aansluiten bij bestaande initiatieven, keuze voor een bedrijfsgerichte aanpak in plaats van een individuele benadering en nauwe samenwerking met experts, zoals Stichting Lezen & Schrijven, Expertisepunt Basisvaardigheden, Oefenen.nl en Bureau Taal.

Bovenstaande aanpak wordt ingevuld door structurele communicatie richting werkgevers en werknemers, de inzet van taalambassadeurs, toegankelijk maken van informatie via de website, het organiseren van bijeenkomsten of geven van presentaties bij door andere partijen georganiseerde bijeenkomsten. Meer in algemene zin wordt voor de sector de gids- en informatie rol vervuld.

Net als in 2023 heeft de adviseur *Laaggeletterdheid* ook in 2024 bedrijven geadviseerd met betrekking tot het verbeteren van basisvaardigheden van de medewerkers in hun organisatie. Dit kunnen vraagstukken zijn voor een individuele medewerker, als ook incompany trajecten voor meerdere medewerkers bij het bedrijf. De adviseur *Laaggeletterdheid* geeft advies over trainingsmogelijkheden en wat de subsidiemogelijkheden zijn in de regio voor de desbetreffende werkgever en/of werknemer. Er zijn meerdere groepen bij werkgevers

gestart, en er worden ook vervolgtrajecten bij de werkgevers gestart. Ook individuele medewerkers starten een taal- of digitale vaardigheden training bij hen in de buurt. Een aantal ervaringen van werkgevers en werknemers in onze sector zijn het afgelopen jaar in vakbladen gepubliceerd. Ook interviews met de adviseur laaggeletterdheid over de diensten van het Sectorinstituut zijn gepubliceerd.

Voor de bewustwording in de sector over het thema basisvaardigheden, heeft in mei 2024 op de Veiligheidsdag een masterclass "Veilig werken in het Magazijn" plaatsgevonden. In samenwerking met Stichting Lezen en Schrijven werd in deze masterclass uitgelegd wat je kunt doen als werkgever om medewerkers veiliger te laten werken. En dat de mate van het beheersen van basisvaardigheden bij medewerkers erg belangrijk is voor het veilig kunnen werken.

Het subsidiereglement voor het *Opleidingsloket voor werknemers Pitstop* is herschreven in begrijpelijke taal.

Tevens is er op diverse evenementen en bijeenkomsten voorlichting gegeven over het thema basisvaardigheden (bv. MBO Raad, Jong Talent event, VMBO docenten dag). Ook zijn er activiteiten op de sociale media geweest op het gebied van taal en rekenen op de werkvloer en het aanvragen van subsidies voor taaltrainingen.



9.4.2 Branchekwalificatiestructuur (BKS) en beroepscompetentieprofielen (BCP's)
Onder een branchekwalificatiestructuur wordt verstaan een methode om kennis, kunde en vaardigheden van (een) beroep(en) binnen de eventuele relevante wettelijke kaders, inzichtelijk, beoordeelbaar (valideerbaar) en aantoonbaar te maken.
In 2023 is op verzoek van de sector een vooronderzoek uitgevoerd naar een eventuele herziening van het beroepscompetentieprofielen Chauffeur goederenvervoer. Alle actuele trends en ontwikkelingen zijn in kaart gebracht op het gebied van: technologie, de arbeidsmarkt, economie, bedrijfsvoering en wet- en regelgeving.

In 2024 is het nieuw beroepscompetentieprofiel Chauffeur beroepsgoederenvervoer opgeleverd en formeel vastgesteld door sociale partners [januari 2025].

Eerdere verwachtingen uit het vooronderzoek, namelijk dat mogelijk een differentiatie in het dossier Chauffeur wegvervoer moet worden aangebracht met een variant voor [kleiner] vervoer is in het aangepaste beroepscompetentie profiel opgenomen.

9.4.3 Dag van de vrachtwagenchauffeur
De organisatie van de vijfde 'De dag van de vrachtwagenchauffeur' op 12 december 2024 is voor de tweede keer overgedragen aan partijen binnen de sector. De rol van STL is beperkt gebleven tot het delen van de kennis, ervaring en expertise opgedaan met de organisatie van de eerste drie evenementen.

Hoofddoel van dit initiatief is oprechte aandacht en waardering voor de chauffeur van de werkgever en de maatschappij. Hierbij wordt daarnaast bijgedragen aan:

- › bewustwording bij de omgeving van de chauffeur over de rol en betekenis van de chauffeur
- › het beroep op positieve manier in de aandacht
- › aanzet voor waardering op de 364 andere dagen van het jaar

9.4.4 Chauffeur en planner van de toekomst
De website 'Chauffeur van de toekomst' richt zich op diverse thema's die relevant zijn voor de ontwikkeling van het beroep. Doel van de website is het schetsen van een perspectief om zittend personeel mee te kunnen nemen in veranderingen en bewust te maken van de noodzaak tot persoonlijke ontwikkeling. Op de website is de visie samengevat in een interactieve video, waar de kijker zelf bepalen welke content hij of zij wil zien.

Eind 2023 is besloten om het project chauffeur van de toekomst en planner van de toekomst samen te voegen.

In 2024 zijn er meerdere regionale bijeenkomsten georganiseerd met planners. In deze thematische bijeenkomsten hebben we de deelnemers meegenomen in de technologische en sociale innovaties die spelen in het planner vakgebied. In deze bijeenkomsten werd het beroepscompetentieprofiel en de functiebeschrijvingen besproken en gevalideerd. Het beroepscompetentieprofiel is eind 2024 ter goedkeuring aangeboden aan onze stakeholders.

In 2024 is de herziene beroepscompetentie profiel van chauffeur, de basis geweest om het mbo-kwalificatiedossier chauffeur goederenvervoer te actualiseren. In dit beroepscompetentieprofiel zijn de actuele veranderingen en innovaties beschreven.

Er is in 2024 een start gemaakt met 10 podcasts die over de verschillende thema's van beide beroepen gingen. In deze Toekomstpraat podcasts zijn ook verschillende gasten uitgenodigd, die vanuit hun perspectief over de veranderende omgeving discussieerden.

9.4.5 Loopbaan adviezen
In 2024 hebben 256 werknemers uit de sector transport en logistiek het loopbaanadvies-traject doorlopen.

Loopbaanbegeleiding is niet een doel op zich, maar als middel om in gesprek te gaan met werknemers van de sector om te bepalen waar/wat een volgende passende stap kan zijn.

Daarnaast is gestart met een 'awareness campagne' via social media om werknemers meer bekend te maken met dit onderwerp en mee te laten nadenken over de invulling van een loopbaan traject.

9.4.6 Load & Road
Het blijvend tekort aan vakbekwaam personeel in de sector vraagt om een extra impuls de komende jaren voor de instroom. Het Sectorinstituut heeft om die reden de wervingsstrategie bij de aanpak richting vmbo-doelgroep verzwaaard, genaamd Load & Road.

Het is ontwikkeld voor 2^e en 3^e jaar leerlingen van het vmbo. Het bestaat uit een zestal fysieke activiteiten/spellen waarmee leerlingen in een blokkur kennis maken met de sector. De opstellingen hebben een samenhang in thema maar zijn onafhankelijk van elkaar te gebruiken, passen in elke ruimte en zijn eenvoudig te vervoeren, waardoor ze multi-inzetbaar zijn. Deze aanpak kan door scholen worden gebruikt als formeel onderdeel van hun LOB-programma (loopbaan oriëntatie), dat erop is gericht leerlingen te helpen in het kiezen van een studierichting. Daarmee is het niet alleen een ervaring voor leerlingen maar geeft het tegelijkertijd docenten de mogelijkheid om op aantrekkelijke wijze invulling te geven aan dit vak.

Deelnamecijfers voor 2024:

- › Load & Road Experience [leerjaar 1 en 2], 175 scholen bezocht en daarmee 13.089 leerlingen bereikt
- › Load & Road Explore en Career [leerjaar 2, 3 en 4], 31 scholen bezocht en daarmee 898 leerlingen

Het aandeel van vmbo leerlingen dat heeft gekozen voor het profiel *Mobiliteit & transport* van het vmbo is in 2024 gestegen met 19%.

9.4.6 Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden - MDIEU
Het kabinet heeft op 5 juni 2019 een akkoord bereikt met sociale partners over de vernieuwing van het pensioenstelsel. Het pensioenakkoord bevat afspraken over duurzame inzetbaarheid die eraan moeten bijdragen dat mensen hun pensioen gezond werkend kunnen

bereiken. Daarom is het kabinet met sociale partners overeengekomen om in de periode van 2021 tot en met 2025 1 miljard euro beschikbaar te stellen voor een sectorale maatwerkregeling die zich richt op duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden.

Deze regeling voorziet in subsidies voor sectorale samenwerkingsverbanden van werkgevers en werknemers voor activiteiten op het terrein van duurzame inzetbaarheid. Daarnaast krijgen sectoren de mogelijkheid om met behulp van subsidie werknemers met zwaar werk die dat willen in goede samenwerking vervroegd te laten uittreden.

Op 11 april 2022 is de beschikking ontvangen waarin bevestiging van subsidieverlening voor het uitvoeren van het activiteitenplan zoals in de subsidieaanvraag is beschreven. De projectperiode loopt van 11 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

Het activiteitenplan bevat een vijftiental maatregelen ondergebracht onder vier thema's:

A. Het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken met in het bijzonder:

1. Onderzoek terugdringen fysieke belasting bij gebruik rolcontainers door chauffeurs.
2. Pitstop dienstverlening - intensiveren interventies gericht op gezondheid, veiligheid en vitaliteit van werkenden.
3. DI-scan - intensiveren gebruik inzetbaarheidscheck.
4. Basisinfrastructuur t.b.v. online marktplaats interventies met app gericht op zelfregie

B. Het bevorderen van goed werkgeverschap en arbeidsmobiliteit van werkenden, te weten:

1. Onderzoek DI – benchmark middels Data Delivery Platform.
2. Regie op veilig werken magazijnmeesters – Intensivering coaching preventiemedewerkers.
3. Onderzoek planningsmethodiek voor terugdringen werkdruk.
4. Intensiveren DI-adviestrajecten.

10 Eigen organisatie

C. Het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van werkenden, waarbij wordt ingezet op:

1. Versterken basisvaardigheden met sector-specifiek aanbod (instrumentarium).
2. Advies onboarding en ontwikkeling nieuwe werknemers.
3. Functieverkenner T&L t.b.v. talentontwikkeling binnen bedrijven en branchewaardering en leerroutes VVT.
4. Ontwikkeling specifieke leerroutes voor doelgroepen STL scholarship en traineeship.

D. Het bevorderen van bewustwording van eigen regie van werkenden op hun loopbaan, dat wil zeggen:

1. DI-brede intake werknemers; verkennen recruitment marketing.
2. Chauffeur & Planner van de toekomst.
3. DI-themacampagnes en event voor werkgevers en werknemers gericht op toeleiding naar dienstverlening.

Eind 2023 is een tweede aanvraag ingediend in het kader van de subsidieregeling Maatwerk duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden [MDIEU]. Deze aanvraag heeft zowel betrekking op het RVU deel van de regeling als op de DI kant ervan.

De eerste projectperiode 2022-23 is ingezet op maatregelen die een verdieping en versterking betekenen van reeds door STL uitgevoerde dienstverlening én ook op het ontwikkelen van nieuwe diensten. Voor de tweede aanvraag is doorgegaan op de ingeslagen weg. In de het activiteitenplan is enerzijds ingezet op de verdere ontwikkeling van deze diensten en het in de markt introduceren ervan, zoals bijvoorbeeld voor het project rolcontainers.

Daarnaast is er sterk ingezet op het creëren van passende content op praktische alle MDIEU thema's. Net als bij de eerste aanvraag liggen alle voorgestelde activiteiten in lijn met de actielijnen en doelstellingen uit de SOOB actieagenda.

Op 13 maart 2024 is de beschikking subsidieverlening ontvangen voor het activiteitenplan 2024-2025 .

10.1 HRM

De afdeling HRM heeft zich in 2024 naast haar reguliere taken gericht op de volgende projecten:

10.1.1 Hybride werken

In 2024 is het kantoorpand geheel verbouwd naar de wensen vanuit onze hybride werken visie. Hierdoor zijn we op een andere manier gaan (samen)werken. Vanuit het hybride werken concept is het kantoor een ontmoetingsplek geworden om samen te werken, te overleggen en te inspireren. Er zijn verschillende ruimten met diverse functionaliteiten gecreëerd om dit optimaal te faciliteren. In het beleid Hybride werken is vastgelegd wat hybride werken bij STL inhoudt, welke afspraken er zijn gemaakt en hoe we het kantoor optimaal kunnen benutten. In 2025 gaan we aan de slag met het verstevigen van onze vergadertechnieken en zullen wij onze ervaringen met hybride werken evalueren. In het kader van het nieuwe pand wordt begin 2025 de digitale RI&E opnieuw afgenomen.

10.1.2 DI programma

De werkgroep Duurzame Inzetbaarheid (DI), onder leiding van HRM, richt zich op DI-activiteiten en kaart vanuit een actieplan op thematische basis onderwerpen aan die bijdragen aan ontwikkeling, vitaliteit en gezondheid van medewerkers. In 2024 is er een Vitaliteitscheck (PMO) uitgezet onder de medewerkers, waarna de individuele resultaten in een adviesgesprek aan de medewerkers zijn teruggekoppeld. Daar waar nodig, kon het Vitaliteitsmenu ingezet worden, waarbij medewerkers van diverse interventies (preventief) gebruik kunnen maken voor hun persoonlijke ontwikkeling, vitaliteit, gezondheid of het verbeteren van de werk-privé balans. De organisatie- en afdelingsuitkomsten van de

Vitaliteitscheck zijn na de zomer met de organisatie gedeeld. Deze uitkomsten bieden handvatten voor de DI-werkgroep om thematisch met een actieplan aan de slag te gaan.

Op het gebied van Management Drives hebben de 8 intern gecertificeerde trainers in het eerste half jaar 12 teams begeleid met workshops voor teambuilding en de verbetering van de onderlinge samenwerking. Tijdens de verbouwing van het pand, in de 2^e helft van het jaar, is er door de trainers gewerkt aan het ontwikkelen van nieuwe workshops, die begin 2025 ingezet gaan worden.

10.1.3 Wet DBA

STL werkt met een flexibele schil van ingehuurd krachten. Om goed voorbereid te zijn op de invoering van de nieuwe wetgeving, heeft HRM in 2024 de kenmerken van de inhuur in kaart gebracht. Tevens heeft zij de wet DBA en handhaving gevolgd en de beoordelingscriteria naast de kenmerken gelegd. Begin 2025 worden alle individuele casussen doorlopen, de risico's in kaart gebracht en wordt met het MT de voorgestelde acties besproken. Ook zal er in 2025 verder vormgegeven worden aan een definitief beleid, die kaders geeft aan de invulling van hoe STL omgaat met het inlenen in het kader van de Wet DBA.

10.1.4 MDIEU

Met de subsidieregeling Maatwerk duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) wordt sinds 2022 uitvoering gegeven aan het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid in de sector. Dit heeft geleid tot een groei in de personele bezetting van de organisatie. In het kader van het aflopen van MDIEU is HRM in vroegtijdig stadium betrokken bij het ondersteunen van de organisatiewijziging die dit met zich meebrengt. In 2025 zal dit,

tezamen met de invulling van het Strategisch plan, verder vorm gaan krijgen.

10.1.5. Nieuw ERP systeem

In 2024 zijn alle voorbereidingen getroffen om tot een pakketkeuze te komen voor een nieuw softwarepakket voor de processen financiën, salarisadministratie, HR en inkoop. Dit was nodig, omdat de huidige pakketten niet meer voldoen aan de gebruikers behoeften en het toekomstige IT landschap binnen STL. Het nieuwe ERP-systeem waarvoor is gekozen, biedt voor STL één totaaloplossing, uitgebreide functionaliteiten, gebruiksvriendelijk en moderne digitaliseringskansen (o.a. self employee & self management). In 2025 wordt het project gerealiseerd, waarna de livegang per 1 januari 2026 zal plaatsvinden.

10.1.6 HRM in cijfers

In 2024 is het aantal werknemers en fte’s in dienst van Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V. min of meer gelijk gebleven. Als we kijken naar het personeelsverloop ligt dit met 10% net onder het landelijk gemiddelde van bedrijven in Nederland. De instroom ligt lager dan voorgaande jaren en was hoofdzakelijk gericht op vervangingsvraagstukken en niet meer op uitbreiding. Naast vervanging hebben ook 6 medewerkers de kans gekregen

	2024	2023	2022
Aantal medewerkers in dienst op 1 januari	165	172	151
Aantal medewerkers vertrokken	18	22	21
Aantal medewerkers in dienst gekomen	23	27	42
Aantal medewerkers in dienst per 31 december	170	177	172
Aantal FTE in dienst per 31 december	146,7	143,8	146
Ziekteverzuim	5,21%	6,2%	6,8%
Aantal medewerkers gedetacheerd op 1 januari	1.318	1.475	1.467
Aantal medewerkers gedetacheerd op 31 december	1.343	1.373	1.502

om intern door te groeien. Het ziekteverzuim is ten opzichte van vorig jaar fors gedaald, mede door inzet van de juiste interventies. Het percentage ligt nu nagenoeg in lijn met het landelijk gemiddelde.

10.2 Medezeggenschap

2024 bracht twee instemmingsaanvragen en drie adviesaanvragen. Enkele aanvragen komen frequent terug, bijvoorbeeld een uitvoering van een PMO of een aanpassing van beleid. De benoeming van de bestuurder is normaal gesproken niet eentje die frequent terugkomt. Voor de OR en personeel was de aanvraag tot verbouwing één van de aanvragen die een behoorlijke impact had. Het personeel werd gevraagd om enkele maanden thuis te werken en hier werd bevestigd dat STL een wendbare organisatie is. Over het algemeen kan worden gesteld dat men geen problemen had met het thuiswerken. Natuurlijk hielp mee de stip op de horizon....een prachtig ingericht kantoorgebouw, inclusief faciliteiten die aansluiten bij het moderne werken.

Instemmingsaanvraag:

- › Uitvoering van een PMO (Preventief Medisch Onderzoek)
- › Aanpassing gratificatiebeleid

Adviesaanvraag:

- › Verbouwing pand STL
- › Benoeming bestuurder
- › Vernieuwing ERP-systeem

Periodieke onderwerpen:

- › De input vanuit de verschillende commissies
- › Organisatieontwikkelingen/systemen
- › Verschillende beleidsstukken/onderwerpen
- › Belangrijke HR-kengetallen, denk aan zaken als verzuim, eigen in-, door-, en uitstroom en salaris aspecten.

Naast de reguliere overleggen met de bestuurder, agenda bepaling en de voorbereidende overleggen, heeft ook een aantal overleggen plaatsgevonden met de klankbordgroep. En door het jaar heen waren er verschillende stand-up bijeenkomsten (korte online bijeenkomsten) om de tussentijdse stand van zaken te bespreken en eventuele nieuwe signalen.

Verkiezingen

Dit jaar waren er geen verkiezing gehad. OR-leden worden gekozen voor een periode van 4 jaar. Omdat er bij de oprichting is gekozen voor getrapte verkiezingen, zijn er elke 2 jaar verkiezingen. In augustus 2023 heeft de OR een unieke stap gezet om ook verkiezingen te organiseren voor de commissies. Normaal konden geïnteresseerden zich melden en als er plek was, konden ze deelnemen. Om deze leden een formelere status te geven (gekozen door je eigen achterban), is besloten om echte verkiezingen te houden. Gelukkig konden die doorgaan, omdat er meer kandidaten waren dan zetels. Door het vertrek van een collega, die in de commissie sociaal beleid plaatsnam, kon in lijn met de OR de eerstvolgende op de reservelijs een plek in die commissie worden gegeven.

Omdat het kiezen van commissieleden een andere cyclus had dan de OR, is dit proces gelijkgetrokken met de OR. In 2025 vinden de verkiezingen voor zowel OR als commissies gelijktijdig plaats.

10.3 Maatschappelijk verantwoord ondernemen [MVO]

Het team MVO stelt zich ten doel om bewustwording ten aan zien van MVO bij collega’s te bewerkstelligen zodat zij daadwerkelijk in actie komen. Bewustwording aanmoedigen door het geven van inzicht in huidig gedrag, voorbeelden laten zien en tips geven van gewenst gedrag en het resultaat hiervan.

Daarnaast wil STL maatschappelijke verantwoordelijk ondernemen door haar kernactiviteiten uit te voeren met oog voor het milieu; er wordt immers gewerkt in een milieu-intensieve sector. STL toont haar maatschappelijke/sociale betrokkenheid door iets terug te geven aan de samenleving. STL richt zich niet op de economische prestaties (profit).

In 2024 hebben we:

- › meer dan 30 laptops en telefoons die niet meer bruikbaar waren voor STL een tweede leven gegeven door ze aan drie goede doelen te schenken (Techlab Leusden, Green Business Club en De Utrechtse Uitdaging.)
- › Via een inzamelbox oude tablets en telefoons van collega’s verzameld en de opbrengst geschonken aan Duchenne Parent Project.
- › een inzamelingsactie onder collega’s gehouden voor Stichting Jarige Job
- › een mantelzorg café georganiseerd waar collega’s die mantelzorger zijn ervaringen kunnen uitwisselen, in gesprek kunnen gaan met elkaar en de mantelzorgmakelaar.
- › MVO als vrijblijvend onderdeel opgenomen in het format voor RFP’s (inkoop).
- › tijdens de verbouwing oude meubels geschonken aan goede doelen of hebben deze een nieuw thuis gekregen bij collega’s.

10.4 Externe stakeholders

Met name de directie en de MT-leden onderhouden contacten met externe stakeholders. Daarnaast hebben onze medewerkers op inhoudelijke wijze contact met onze stakeholders op de diverse specifieke aandachtsgebieden waarbinnen zijn werkzaam zijn.

Met name met de stakeholders binnen SOOB, te weten FNV Transport en Logistiek, CNV, TLN, OEV en VVT; de gecontracteerde verkeersscholen, de exameninstituten, MBO-onderwijsorganisaties, de ministeries van OC&W, EZ en SZ&W onderhouden wij duurzame en goede relaties.

11

Compliance

11.1 Algemeen

Binnen STL is voortdurende aandacht voor de ontwikkelingen op het gebied van op STL van toepassing zijnde wet- en regelgeving.

De behoefte bestaat om interne risicobeheersing op een hoger niveau te brengen. In 2024 is daarom de auditfunctie geïntroduceerd. Een eerste verkenning heeft al plaatsgevonden in het vierde kwartaal van 2023.

11.2 Persoonsgegevens

Op 25 mei 2018 is de AVG van toepassing geworden. In 2024 is verder gewerkt aan een update van het AVG-proof houden van de organisatie. In het bijzonder zijn stappen gezet naar een geactualiseerd verwerkingsregister.



12

Financiële resultaten

STL heeft in 2024 een positief resultaat behaald. Het geconsolideerde resultaat voor belasting is uitgekomen op € 259K.

De geconsolideerde omzet van de twee entiteiten bestaat uit inkomsten voor detachering, opleidingen en ontwikkelingen, preventieve dienstverlening, en uit een bijdrage van het O&O fonds SOOB. De totale omzet bedroeg in 2024 € 89,6 mln., een stijging van € 7,9 mln. ten opzichte van 2023.

De omzet voor detacheren van BBL-leerlingen bedroeg in 2024 € 32.7 mln. Dit is € 3,2 mln. hoger dan in 2023. STL heeft in 2023 de vergoeding aan BBL-ers voor schooldagen voor eigen rekening genomen. Deze vergoeding heeft in 2023 voor een lagere marge detachering van € 1,0 mln gezorgd. In 2024 is deze vergoeding ten laste van het SOOB budget gekomen en verantwoord onder de overige opbrengsten en de kostprijs overige opbrengsten voor een bedrag van € 1,0 mln. Verder was in 2024 sprake van een lager ziekteverzuim en hogere tariefstelling.

De omzet voor Opleidingen en Ontwikkelingen daalde met € 0,3 mln. naar € 6,1 mln. De hoogte van de omzet wordt bepaald door enerzijds het aantal gedetacheerde BBL-ers, en anderzijds door de prijs van het soort rijopleidingen die gevolgd moeten worden.

De bijdrage van het O&O fonds SOOB kwam uit op € 50,6 mln., dat is € 4,7 mln. hoger dan in 2023. De belangrijkste redenen zijn de bovengenoemde vergoeding schooldagen die in 2023 voor eigen rekening genomen is, de indexatie van personeelskosten, gestegen out of pocket (OOP) kosten door toegenomen activiteiten en de toename in doorgestoten scholingssubsidies ten behoeve van werknemers en werkgevers in de sector.

De algemene beheerkosten namen met € 2,1 mln. toe. De belangrijkste oorzaak van deze stijging betreft de indexatie van de lonen en stijging van de automatiseringskosten.

De omzet van STL Werk BV bestaat uit inkomsten voor detachering, en uit een bijdrage van het O&O fonds SOOB ter financiering van de uitvoering van sectorale projecten. De totale omzet bedroeg in 2024 € 37,2 mln., een stijging van € 4.9 mln. ten opzichte van 2023. Het resultaat voor belastingen van STL Werk BV is gestegen naar € 3,4 mln. Dit resultaat kan niet los worden gezien van het resultaat van Stichting STL en STL BV. Op basis van activiteiten worden jaarlijks kosten van STL BV doorbelast naar de Stichting en Werk BV.

In onderstaande tabel staan de belangrijkste financiële kengetallen.

	2024	2023
Bruto Marge Detachering	14,3%	9,5%
Bruto Marge Opleiding en Ontwikkeling	19,3%	19,7%
Solvabiliteit	58,0%	57,3%
Liquiditeit	1,5	1,7
Resultaat voor belastingen	€ 0,26 mln.	€ 0,03 mln.

Risico's

13.1 Integraal risico managementsysteem

De navolgende belangrijkste risico's en onzekerheden zijn geïdentificeerd.

Strategisch

- › continuïteit: Het risico op de bedrijfscontinuïteit vanwege de financiële afhankelijkheid van de SOOB CAO. Het bestaansrecht van STL is niet verzekerd en is afhankelijk van de subsidie-stromen van SOOB.
- › continuïteit: Vanwege de mismatch tussen de statutaire doelstellingen van SOOB en STL (STL voert niet alle SOOB statutaire doelstellingen uit) bestaat het risico dat beslissingen nietig kunnen worden verklaard, indien belanghebbende daar bezwaar tegen maken.
- › betrouwbaarheid informatie: Het risico dat onbetrouwbare informatie (bijvoorbeeld onjuiste pensioenadministratie/basisgegevens) wordt gebruikt bij het opstellen van de STL arbeidsmarktrapportage en andere rapportages die gebruikt kunnen worden bij het maken van beleid en activiteiten gericht op het realiseren van de doelstellingen.

Financieel

- › verslaggevingsrisico: Het risico dat er in de maand- en jaarafsluiting en bij het opstellen van de jaarrekening onbetrouwbare informatie wordt gebruikt.
- › subsidie: Het risico ten aanzien van het niet nakomen van de subsidievoorwaarden in de subsidiereglementen. Hierdoor bestaat het risico dat de subsidieverstrekker (SOOB) de subsidie intrekt dan wel wijzigt in het nadeel van STL.
- › kwaliteit van de interne processen van Gilde BT: Subsidies die verstrekt worden in het kader van het subsidiereglement 'branche-kwalificerende opleidingen, opleidingen op het gebied van veiligheid en praktijkdag' worden uitgevoerd door Gilde-BT, een externe partij ingeschakeld door STL. Het risico dat Gilde-BT door tekortkomingen in haar interne beheersing subsidies verstrekt die niet voldoen aan de

subsidievoorwaarden in dit reglement.

- › subsidie: Het risico dat (deel)betalingen worden gedaan in het kader van de opleidings-subsidie voor werknemers terwijl uiteindelijk niet aan de subsidievoorwaarden (bewijs van deelname of certificaat) wordt voldaan. Bij het intrekken van de bijdrage blijkt dat de subsidie-ontvanger niet in staat is het geld terug te betalen.
- › fiscaal: Het risico op naheffingen doordat een opleiding, gesubsidieerd door STL, niet voldoet aan de eisen van de belastingdienst. Hierdoor is er sprake van loon in plaats van een opleidingssubsidie.

Operationeel

- › procuratie: Het risico op het niet naleven van het procuratiereglement omtrent aanvragen boven €15.000, bijvoorbeeld door het ontbreken van een opdrachtacceptatie of een benchmarktoets voor leveranciers. Hierdoor kunnen projectkosten niet meegenomen worden bij de MDIEU subsidieaanvraag.
- › kostenbewustzijn: Het risico dat veroorzaakt wordt door het gebrek aan financiële prikkels om effectief en efficiënt te werken.
- › kennis: Het risico dat de continuïteit en borging van kennis en expertise binnen STL verdwijnt wanneer een (inhuur)medewerker vertrekt of langdurig uitvallen.
- › wijzigingen in subsidiereglementen/systemen/producten: Het risico dat wijzigingen in systemen, producten, processen, beleid en subsidiereglementen niet (tijdig) worden gecommuniceerd met relevante afdelingen binnen STL waardoor processen, rapportages en interne beheersingsmaatregelen niet (tijdig) aangepast kunnen worden.

Vanaf najaar 2023 wordt gewerkt aan de implementatie van een integraal risico-management systeem en het opzetten van de interne audit functie. De reikwijdte van de interne auditor omvat de beoordeling van de interne risicobeheer, interne controle-

systemen, informatiesystemen en bestuursprocessen. Door middel van interne audits wordt vastgesteld of de effectiviteit van deze processen van voldoende niveau zijn.

De interne auditor heeft een conceptrisico-analyse opgesteld, gericht op zowel interne [strategisch, financieel, operationeel] als ook externe risico's. Daarnaast is een auditplan opgezet.

13.2 Mededinging

Ten aanzien van het voldoen aan wet- en regelgeving wat betreft mededinging heeft STL voortdurende aandacht. Temeer daar STL in het verleden geconfronteerd is geweest met enkele klachten. Daarbij heeft de ACM telkens aangegeven dat er geen inbreuk op het mededingingsrecht was. Dit sterkt ons in het feit dat wij hier sterk op sturen.

13.3 ICT

In het afgelopen jaar hebben we aanzienlijke stappen gezet in de verdere professionalisering van onze ICT-omgeving. De speerpunten van 2024 zijn gerealiseerd, waarbij Governance & Architectuur een concept informatiebeveiligings-managementsysteem (conform ISO 27001) heeft opgezet, inclusief bijbehorend beleid. Daarnaast zijn diverse bedrijfsrisico's in kaart gebracht, hebben we succesvol een security assessment doorlopen en hebben we drie phishing-campagnes uitgevoerd, waarop de organisatie steeds beter reageert. De renovatie van het pand bood de gelegenheid om extra securitymaatregelen te implementeren, waarmee de digitale en fysieke beveiliging verder is verbeterd.

Op het gebied van data hebben we met de oprichting van het Data Kwaliteit Team (DKT) in samenwerking met het Data Delivery Team een solide basis gelegd voor Data Gedreven Werken. Hierdoor hebben we de eerste inzichten verkregen in onze prestaties ten opzichte van zowel de strategische doelstellingen als de dagelijkse operatie.

Samen met de business is ervaring opgedaan met Agile productontwikkeling via een multidisciplinair team in het Helix-traject. Daarnaast zijn belangrijke stappen gezet in de transitie

naar de Microsoft-cloud, waaronder de succesvolle migratie van de telefooncentrale.

Een groeiende ontwikkeling binnen de ICT-sector is het toenemende gebruik van *artificial intelligence* [AI], zowel binnen de software van onze leveranciers als door individuele collega's. AI biedt veel kansen, maar brengt ook risico's met zich mee. De komende periode zullen we ons richten op het beheersen van deze risico's en het verantwoord integreren van AI binnen onze organisatie.

Voor 2025 ligt de focus op de verdere uitvoering van het programmaplan, het stimuleren van zelfservice binnen de sector, en de verdere migratie naar de cloud, waaronder de transitie naar AFAS. Tevens blijft het waarborgen van onze beveiliging een prioriteit, waarbij continue verbetering en weerbaarheid tegen dreigingen centraal staan.

Met deze ontwikkelingen blijven we werken aan een veilige, wendbare en toekomstbestendige ICT-omgeving die aansluit bij de behoeften van onze organisatie.

13.4 HRM

De arbeidsmarkt blijft gespannen voor specialisten en daardoor blijft de werving van personeel moeilijk.

13.5 Treasury

STL kent een treasury statuut. Jaarlijks wordt daarnaast een treasury plan opgesteld en ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht voorgelegd.

Met deze instrumenten beogen wij tevens de financiële risico's ten aanzien van onze aangehouden liquide middelen te beheersen. STL hanteert daarbij een behoudend beleid.



Prognose 2025

14.1 Dienstverlening

De arbeidsmarkt verandert in hoog tempo. Vergrijzing, ontgroening, het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd, technologische ontwikkelingen, flexibilisering. Onze uitdaging: zorgen dat mensen in onze sector willen werken en op een goede en gezonde manier aan het werk zijn en blijven. Kortom: verbeteren van instroom en duurzame inzetbaarheid.

De huidige krapte op de arbeidsmarkt onderstreept de noodzaak tot continuering van onze activiteiten op het gebied van instroom, doorstroom en behoud. Zoals in 2024 ligt ook in 2025 de focus op instroom en het realiseren van een extra impuls op onze reguliere duurzame inzetbaarheid activiteiten met het MDIEU programma.

Daarom richten we ons ook in 2025, in samenspraak met SOOB, vooral op:

- › het werven, selecteren en matchen van nieuwe werknemers en BBL-leerlingen
- › het adviseren van werkgevers over personeelsbeleid en organisatiecultuur (behoud)
- › het bevorderen van veilig en gezond werken (behoud)
- › het stimuleren van een inclusieve arbeidsmarkt door het aanspreken van nieuwe doelgroepen met op maat leertrajecten: 'elk talent telt'

Daarnaast blijft het van belang dat werkgevers en werknemers zich blijven ontwikkelen zodat zij weerbaar en wendbaar zijn.

14.2 Governance

De huidige inrichting van de governance dateert uit 2014 toen vier stichtingen [BGZ, RCW, FUWA, VTL] zijn gefuseerd. Deze structuur is mede ingegeven door de wens vanuit SOOB aan controlemechanismes extern aan STL. STL heeft zich te verhouden tot verschillende gremia waarin sociale partners

richting geven aan STL als uitvoeringsorganisatie. In de praktijk gebeurt het dat vanuit meerdere gremia wordt gereageerd op een door STL opgestelde notitie: de Overlegraad, het SOOB Bestuur, de Raad van Toezicht en het SOOB-Bestuursbureau.

14.3 Control Corporate Social Responsibility Disclosure [CSRD]

CSRD verwijst naar de openbaarmaking van maatschappelijke verantwoordelijkheid door bedrijven. Het omvat het rapporteren van de impact van bedrijfsactiviteiten op sociale, milieu- en economische aspecten.

STL is voor 2024 en 2025 niet CSRD-plichtig. Overigens, betekent dit dat STL rapportages hieromtrent niet zal formaliseren, maar dat al wel waar mogelijk in de geest van deze regelgeving wordt gehandeld. Daarbij is de verwachting dat dit uitstel niet tot afstel leidt.

14.3 Financiële verwachting

In onderstaande tabel is de geconsolideerde begroting van 2025 weergegeven.

Bedragen	
Omzet (baten)	€ 89,7 mln
Kosten (lasten)	€ 89,1 mln
Saldo baten en lasten	€ - 0,07 mln
Financiële baten en lasten	€ 0,10 mln
Resultaat voor belastingen	€ 0,03 mln

In de begroting is rekening gehouden met het verkrijgen van de beschikking voor de uitvoering van de MDIEU plannen. Deze bepalen een groot deel van de omzet en kosten. Er is geen onzekerheid over de continuïteit van STL.



Geconsolideerde Jaarrekening

Geconsolideerde Jaarrekening

Geconsolideerde Balans per 31 december 2024

(voor resultaatbestemming)

(bedragen x € 1.000)

ACTIVA	31 december 2024		31 december 2023	
Immateriële Vaste Activa (1)				
Software	0		31	
		0		31
Materiële Vaste Activa (2)				
Inventaris en Apparatuur	2.908		328	
		2.908		328
Financiële Vaste Activa (3)		57		128
Vlottende Activa (4)				
Debiteuren	4.657		4.176	
Belastingen en Sociale Premies	215		351	
Overige Vorderingen	233		367	
Overlopende Activa	1.927		1.903	
		7.032		6.796
Liquide Middelen (5)		18.070		20.814
		28.068		28.097

Geconsolideerde Balans per 31 december 2024

(voor resultaatbestemming)

(bedragen x € 1.000)

PASSIVA	31 december 2024		31 december 2023	
Groepsvermogen (6)				
Algemene Reserve	15.780		15.787	
Bestemmingsfonds Haven	323		323	
Onverdeeld Resultaat	189		-7	
		16.292		16.103
Voorzieningen (7)		24		23
Kortlopende Schulden (8)				
Crediteuren	2.680		3.099	
Verbonden Partijen	1.141		2.311	
Studieplan	562		551	
Belastingen en Sociale Premies	1.382		1.088	
Overige Schulden	2.715		2.277	
Overlopende Passiva	3.271		2.645	
		11.752		11.971
		28.068		28.097

Geconsolideerde Staat van Baten en Lasten over 2024

(bedragen x € 1.000)

	2024		2023	
Omzet en Kostprijs Omzet (9)				
Omzet	39.039		37.026	
Kostprijs Omzet	-33.133		-32.461	
Brutomarge Omzet		5.906		4.565
Overige Opbrengsten en Kostprijs Overige Opbrengsten (10)				
Overige Opbrengsten	50.684		46.260	
Kostprijs Overige Opbrengsten	-37.924		-34.838	
Dekkingsbijdrage Overige Opbrengsten		12.760		11.423
Brutomarge / Dekkingsbijdrage Totaal		18.666		15.988
Algemene Beheerskosten (11)				
Personeelskosten	14.030		12.742	
Sociale Lasten	1.380		1.466	
Afschrijvingskosten	185		258	
Overige en Algemene Kosten	2.997		2.665	
		18.591		17.131
Bedrijfsresultaat		75		-1.144
Financiële Baten en Lasten (12)		184		128
Bijzondere Baten en Lasten (13)		0		1.050
Resultaat voor Belastingen		259		35
Belastingen (14)		-71		-41
Resultaat na Belastingen		189		-7

Geconsolideerde Jaarrekening

Geconsolideerd Kasstroomoverzicht over 2024

(bedragen x € 1.000)

	2024		2023	
Kasstroom uit Operationele Activiteiten				
Bedrijfsresultaat		75		-1.144
<i>Aanpassingen</i>				
Afschrijvingen IVA	31		87	
Afschrijvingen MVA	177		223	
<i>Mutaties Werkkapitaal</i>				
Vorderingen	-235		-618	
Kortlopende Schulden	-220		-4.954	
Saldo Aanpassingen		- 247		-5.262
Voorzieningen		1		-6
Betaalde / Ontvangen interest		184		128
Bijzondere baten en lasten		0		1.050
Vennootschapsbelasting		0		148
		14		-5.087
Kasstroom uit Investerings Activiteiten				
(Des)investeringen Immateriële Vaste Activa	0		0	
(Des)investeringen Materiële Vaste Activa	-2.758		-247	
		-2.758		-247
Mutatie Liquide Middelen		-2.744		-5.334
Beginstand Liquide Middelen		20.814		26.147
Eindstand Liquide Middelen		18.070		20.814

Toelichting op de

Geconsolideerde Balans en

Staat van Baten en Lasten

Grondslagen voor

Waardering van Activa

en Passiva

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de richtlijnen voor de Jaarverslaggeving, in het bijzonder Richtlijn 640 “organisaties zonder winststreven.”

De jaarrekening is opgesteld in duizenden euro’s, tenzij anders vermeld. Activa en passiva worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, tenzij een andere waarderingsgrondslag is vermeld. In de balans en staat van baten en lasten zijn referenties opgenomen waarmee wordt verwezen naar de toelichting.

Groepsverhoudingen

Stichting Sectorinstituut Transport & Logistiek heeft een 100% kapitaalsbelang in Sectorinstituut Transport & Logistiek B.V., beide gevestigd te Gouda.

Sectorinstituut Transport & Logistiek B.V. heeft een 100% kapitaal belang in STL Werk B.V., eveneens gevestigd te Gouda.

De cijfers van Sectorinstituut Transport & Logistiek B.V. maken onderdeel uit van de jaarcijfers (consolidatie) van Stichting Sectorinstituut Transport & Logistiek als gevolg van het feit dat Stichting Sectorinstituut Transport & Logistiek invloed kan uitoefenen op het operationele- en financiële beleid van Sectorinstituut Transport & Logistiek B.V.

In de consolidatie worden de financiële gegevens opgenomen van Stichting STL samen met haar groepsmaatschappijen en andere

rechtspersonen waarop zij overheersende zeggenschap kan uitoefenen of waarover zij de centrale leiding heeft. Groepsmaatschappijen zijn rechtspersonen waarin Stichting STL direct of indirect overheersende zeggenschap kan uitoefenen doordat zij beschikt over de meerderheid van de stemrechten of op enige andere wijze op de financiële en operationele activiteiten kan beheersen. Hierbij wordt tevens rekening gehouden met potentiële stemrechten die direct kunnen worden uitgeoefend op balansdatum.

Groepsmaatschappijen en andere rechtspersonen waarop zij een overheersende zeggenschap kan uitoefenen of waarover zij de centrale leiding heeft, worden voor 100% in de consolidatie betrokken.

Intracompany-transacties, intercompany-winsten en onderliggende vorderingen en schulden tussen groepsmaatschappijen en andere in de consolidatie opgenomen rechtspersonen worden geëlimineerd, voor zover de resultaten niet door transacties met derden buiten de groep zijn gerealiseerd.

Vergelijking met Voorgaand Jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar. De vergelijkende cijfers zijn waar nodig aangepast aan de huidige presentatie. Dit heeft geen gevolgen voor het vermogen en resultaat.

Schattingen

Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van STL zich verschillende oordelen en schattingen die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen.

Indien het voor het geven van het in artikel 2.362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

Immateriële Vaste Activa

De immateriële vaste activa zijn gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele residuwaarde. Afschrijving vindt plaats van het moment van ingebruikname.

Binnen STL is zowel sprake van bij derden aangekochte software als intern ontwikkelde software (zgn. regielaag). De kosten die samenhangen met bij derden aangekochte software omvat de inkoopprijs inclusief alle direct toe te rekenen uitgaven om het actief geschikt te maken voor het voorgenomen gebruik. Deze kosten worden geactiveerd. Met betrekking tot de intern ontwikkelde software wordt in beginsel een onderscheid aangebracht tussen onderzoeks en ontwikkelingskosten. Onderzoekskosten komen direct ten laste van het resultaat gezien de onzekerheid omtrent de realisatie van toekomstige economische voordelen.

Ontwikkelingskosten komen alleen voor activering in aanmerking indien aan alle voorwaarden van RJ 210.224 is voldaan. Intern ontwikkelde software en van derden aangekochte software worden verantwoord als activa en worden lineair afgeschreven over hun gebruiksduur variërend van 3 tot 5 jaar. Voor ontwikkelingskosten die samenhangen met intern ontwikkelde software wordt een wettelijke reserve gevormd. De wettelijke reserve wordt gevormd ten laste van de overige reserves.

Grondslagen voor Waardering van Activa en Passiva

Materiële Vaste Activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele residuwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming.

Financiële Vaste Activa

Onder de financiële vaste activa is een actieve belastinglatentie opgenomen, indien en voor zover het waarschijnlijk is dat realisatie van de belastingclaim te zijner tijd zal kunnen plaatsvinden. Deze actieve latentie is gewaardeerd tegen de nominale waarde en heeft overwegend een langlopend karakter. De deelneming in STL Werk B.V. wordt gewaardeerd tegen de nettovermogenswaarde.

Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen voor oninbaarheid en zijn allen kortlopend.

Liquide Middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden.

Voorzieningen Algemeen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij de tijdswaarde van geld niet materieel is. Als de periode waarover de uitgaven contant worden gemaakt maximaal een jaar is, wordt de voorziening tegen nominale waarde gewaardeerd.

Voorziening jubileum

De jubileumvoorziening betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. De voorziening betreft de contante waarde van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. In de berekening van de contante waarde is rekening gehouden met de loon- en prijsontwikkelingen, recente sterftetafels en inschatting van het dienstverband. Voor de bepaling van de voorziening is een disconteringsvoet van 2% gehanteerd.

Grondslagen voor Bepaling van het Resultaat

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de opbrengstwaarde van de geleverde prestaties en de kosten en andere lasten over het jaar. De resultaten op transacties worden verantwoord in het jaar waarin zij zijn gerealiseerd. Verliezen zodra zij voorzienbaar zijn. Subsidies worden in het resultaat verantwoord zodra het waarschijnlijk is dat de desbetreffende subsidies zullen worden ontvangen.

Omzet en Kostprijs Omzet

Onder omzet wordt verstaan de aan derden in rekening gebrachte c.q. te brengen bedragen voor de geleverde goederen en diensten onder aftrek van kortingen en exclusief omzetbelasting. De kostprijs omzet wordt bepaald op historische basis en toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben.

Overige Opbrengsten en Kostprijs Overige Opbrengsten

De overige opbrengsten hebben betrekking op ontvangen subsidies en bedrijfstakbijdragen over het boekjaar. De kostprijs overige opbrengsten heeft betrekking op externe kosten die aan projecten in opdracht van de subsidieverstrekker worden uitgevoerd. De interne kosten die betrekking hebben op deze projecten worden in de bedrijfskosten verwerkt.

Subsidies

Subsidies worden verantwoord in het verslagjaar waarin deze zijn gerealiseerd. De kosten, betrekking hebbende op de subsidieactiviteiten worden toegerekend aan het juiste verslagjaar.

Afschrijvingen

Afschrijvingen vinden plaats volgens de lineaire methode op basis van de geschatte economische levensduur.

Belastingen

De belastingen over de resultaten omvatten zowel de op korte termijn te verrekenen belastingen als de latente belastingen, rekening houdend met fiscale faciliteiten en niet-afrekbare kosten. Op winsten worden geen belastingen in mindering gebracht indien en voor zover compensatie van deze winsten met een in voorgaand jaar geleden verlies mogelijk is. Op verliezen worden belastingen in mindering gebracht, indien compensatie met in voorgaande jaren behaalde winsten mogelijk is en dit leidt tot belastingrestitutie. Tevens worden belastingen in mindering gebracht indien waarschijnlijk mag worden aangenomen dat compensatie van verliezen met toekomstige winsten mogelijk is.

Actieve Belastinglatentie

Latente belastingvorderingen worden opgenomen voor verrekenbare fiscale verliezen en voor verrekenbare tijdelijke verschillen tussen de waarde van de activa en passiva volgens fiscale voorschriften enerzijds en de in deze jaarrekening gevolgde waarderingsgrondslagen anderzijds, met dien verstande dat latente belastingvorderingen alleen worden opgenomen voor zover het

waarschijnlijk is dat er toekomstige fiscale winst zal zijn waarmee de tijdelijke verschillen kunnen worden verrekend en verliezen kunnen worden gecompenseerd.

De berekening van de latente belastingvorderingen geschiedt tegen de op het einde van het verslagjaar geldende belastingtarieven of tegen de in komende jaren geldende tarieven, voor zover deze al bij wet zijn vastgesteld. Latente belastingvorderingen worden gewaardeerd op nominale waarde.

Verbonden Partijen

Stichting Sectorinstituut Transport & Logistiek heeft als verbonden partij Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V. en STL Werk BV (dochter van Sectorinstituut Transport & Logistiek B.V.).

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. In dit kader wordt O&O Fonds SOOB aangemerkt als een verbonden partij.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht. Voor zover voor het vereiste inzicht noodzakelijk wordt geacht worden de verbonden partijen afzonderlijk opgenomen en toegelicht.

Grondslagen voor het opstellen van het Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

Winstbelastingen en ontvangen interest worden opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Betaalde interest wordt opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten.



Toelichting op de Geconsolideerde Balans

1. IMMATERIËLE VASTE ACTIVA	Software	Totaal
Stand per 1 januari 2024		
Aanschafwaarde	2.437	2.437
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	-2.406	-2.406
Boekwaarden	31	31
Mutaties 2024		
Investerings	0	0
Desinvesteringen	0	0
Afschrijvingen	-31	-31
Herrubricering	0	0
Saldo Mutaties	-31	-31
Stand per 31 december 2024		
Aanschafwaarde	2.437	2.437
Cumulatieve afschrijvingen	-2.437	-2.437
Boekwaarden	0	0
Afschrijvingspercentage	33%	

Toelichting op de Geconsolideerde Balans

2. MATERIËLE VASTE ACTIVA	Inventaris & Apparatuur	Activa in Uitvoering	Totaal
Stand per 1 januari 2024			
Aanschafwaarde	2.341	0	2.341
Cumulatieve waardeverminderingen en afschrijvingen	-2.014	0	-2.014
Boekwaarden	328	0	328
Mutaties 2024			
Investerings	125	2.633	2.758
Desinvesteringen	0	0	0
Afschrijvingen	-177	0	-177
Saldo Mutaties	-52	2.633	2.581
Stand per 31 december 2024			
Aanschafwaarde	2.466	2.633	5.099
Cumulatieve afschrijvingen	-2.191	0	-2.191
Boekwaarden	275	2.633	2.908
Afschrijvingspercentage Inventaris	20%		
Afschrijvingspercentage Apparatuur	33%		

De post activa in uitvoering heeft betrekking op de verbouwing van het pand aan de Kampenringweg 43 te Gouda. In de 2e helft van 2024 is het pand grondig gerenoveerd en aan de moderne eisen van de huidige tijd aangepast. In januari 2025 is het pand weer in gebruik genomen.

3. FINANCIËLE VASTE ACTIVA	Stand per 01-01-2024	Mutaties 2024	Stand per 31-12-2024
Actieve Belastinglatentie (vpb)	128	-71	57
	128	-71	57

De actieve belastinglatentie heeft betrekking op Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V. en is gevormd voor tijdelijke verschillen tussen bedrijfseconomische en fiscale afschrijvingen . Daarnaast is er een latentie opgenomen ten aanzien van verrekenbaar verlies over 2023 ad. € 210.000, waarop in 2024 € 149.000 fiscale winst is verrekend. Per 31-12-2024 bedraagt het fiscaal verrekenbaar verlies € 61.000

Toelichting op de Geconsolideerde Balans

4. VORDERINGEN	31 december 2024		31 december 2023	
Debiteuren				
Debiteuren	4.753		4.256	
Voorziening Debiteuren	-96		-80	
		4.657		4.176
Belastingen				
Vennootschapsbelasting	215		351	
De vennootschapsbelasting per 31-12-2024 bestaat uit de terug te vorderen voorlopige aanslag over 2024 (€ 215.000)		215		303
Overige Vorderingen				
LIV (Looninkomensvoordeel)	42		146	
Overig	190		221	
		233		367
Overlopende Activa				
Vooruitbetaalde Kosten	1.106		812	
Nog te factureren Omzet	799		1.087	
Overig	21		5	
		1.927		1.903

5. LIQUIDE MIDDELEN	31 december 2024		31 december 2023	
Rabobank RC	279		349	
Rabobank Spaar	15.972		14.823	
Rabobank Studieplan	800		2.124	
ABN AMRO RC	4		4	
ABN AMRO Spaar	1.010		1.010	
ING Bank RC	2		2	
ING Bank Spaarrekening	4		2.502	
		18.070		20.814
Alle bovengenoemde saldi zijn vrij beschikbaar. Het rentepercentage over 2024 is circa 2%.				

Toelichting op de Geconsolideerde Balans

6. GROEPSVERMOGEN	Stand per 01-01-2024	Mutaties 2024	Stand per 31-12-2024
Algemene Reserve	15.787	-7	15.780
Bestemmingsfonds Haven	323	0	323
Onverdeeld Resultaat	-7	196	189
	16.103	189	16.291
Algemene Reserve De algemene reserve van de stichting dient ter waarborg van de continuïteit van de stichting.			
Bestemmingsfonds Haven Het bestemmingsfonds Haven is opgericht om opleidingen in de havensector te stimuleren en financieren			
Besluit resultaatbestemming 2023 In de algemene vergadering is besloten het negatieve resultaat ad. € 7.000 over 2023 in mindering te brengen op de algemene reserve.			
Voorstel resultaatbestemming 2024 De directie stelt voor het resultaat ad. € 189.000 toe te voegen aan de algemene reserve. Dit voorstel is niet in de jaarrekening verwerkt.			

7. VOORZIENINGEN	Stand per 01-01-2024	Dotatie 2024	Onttrekkingen 2024	Vrijval 2024	Stand per 31-12-2024
Uitgestelde Beloningen	23	7	6	0	24
	23	7	6	0	24
Looptijd voorzieningen				< 1 jaar	5
				1 - 5 jaar	7
				> 5 jaar	12
					24
De voorziening uitgestelde beloningen betreft toekomstige jubileumuitkeringen.					

Toelichting op de Geconsolideerde Balans

8. KORTLOPENDE SCHULDEN	31 december 2024		31 december 2023	
Crediteuren	2.680	2.680	3.099	3.099
Verbonden Partijen				
SOOB	1.141	1.141	2.311	2.311
De afrekening met SOOB over 2023 heeft in juni 2024 plaatsgevonden.				
Studieplan	562	562	551	551
Een Studieplan kan een looptijd hebben van 2 jaar.				
Belastingen en Sociale Premies				
Omzetbelasting	912		6	
Loonbelasting	471		1.082	
De omzetbelasting betreft te betalen aangiften en suppletie 2024, ultimo 2023 was er sprake van een BTW vordering voor STL BV en een schuld voor Werk BV. De december afdracht loonbelasting voor STL BV is in tegenstelling tot 2023 reeds in 2024 betaald.				
Overige Schulden				
Reservering Vakantiedagen	1.113		1.011	
Reservering Vakantiegeld	1.026		879	
Pensioenpremies	578		329	
Overige	-1		59	
Overlopende Passiva				
Uit te betalen Salarissen	1.763		1.469	
Nog te betalen Kosten	1.244		983	
Vooruitgefactureerde Omzet	157		152	
Overige	106		40	
		3.271		2.645

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Leaseverplichting Met de leasemaatschappij is een mantelovereenkomst ten behoeve van de lease van personenauto's opgesteld. Deze is voor onbepaalde tijd. De gemiddelde lease-termijn bedraagt 48 maanden. De hieruit voortvloeiende verplichting voor 2025 bedraagt € 419.000.	Fiscale eenheid De rechtspersoon Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek is zelfstandig belastingplichtig voor de vennootschapsbelasting en omzetbelasting. De groepsmaatschappijen Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V. en STL Werk B.V. maken wel deel uit van een fiscale eenheid voor de vennootschapsbelasting en omzetbelasting en zijn uit dien hoofde hoofdelijk aansprakelijk voor de belastingschuld van de fiscale eenheid als geheel.
Huurverplichtingen Het jaarlijks bedrag aan huurverplichtingen aangaand onroerend goed bedraagt € 267.000. Het betreft de huur van Kampenringweg 43 te Gouda.	
Administratieve diensten Er zijn 3 contracten van materiële omvang afgesloten voor de levering van administratieve diensten: Het contract met My Solution heeft een looptijd tot en met 31 december 2025. Met deze levering is een bedrag gemoeid van circa € 275.000 per jaar. Het contract met Gilde BT heeft een looptijd tot en met 31 december 2025. De afgelopen jaren heeft dit geleid tot gemiddelde kosten ad € 1.400.000. Het contract met SLTN is voor onbepaalde tijd met een opzegtermijn van 6 maanden. De jaarlijkse kosten bedragen circa € 370.000.	



Toelichting op de Geconsolideerde Staat van Baten en Lasten

9. OMZET EN KOSTPRIJS	2024		2023	
Omzet Opleiding & Ontwikkeling	6.117		6.407	
Kostprijs Opleiding & Ontwikkeling	-4.939		-5.142	
Brutomarge Opleiding & Ontwikkeling		1.178		1.265
Omzet Detacheren	0		954	
Kostprijs Detacheren	0		-456	
Brutomarge Verzuimbegeleiding		0		498
Omzet Preventieve Dienstverlening	185		92	
Kostprijs Preventieve Dienstverlening	-152		- 92	
Brutomarge Preventieve Dienstverlening		33		0
Omzet Detacheren	32.737		29.573	
Kostprijs Detacheren	-28.042		-26.770	
Brutomarge Detacheren		4.695		2.803
Brutomarge Omzet		5.906		4.565
De Kostprijs Detacheren kan als volgt worden gespecificeerd:				
Lonen en salarissen	22.406		20.172	
Sociale Lasten	4.720		4.446	
Overige Personeelskosten	958		2.298	
LIV	-42		-146	
	28.042		26.770	

Onder de Kostprijs Detacheren is een bate opgenomen van € 42.000 (2023: €146.000) voor lage-inkomensvoordeel (LIV) ten aanzien van de wet tegemoetkomingen loondomein.

De pensioenlasten en de reiskosten worden niet doorbelast aan de werkgevers. Deze lasten worden vergoed door SOOB. Daarom zijn deze lasten geen onderdeel van de kostprijs detacheren.

Aantal gedetacheerde medewerkers
Gedurende 2024 waren er gemiddeld 1.262 gedetacheerde medewerkers in dienst van STL Werk B.V. (2023: 1.311). Zij hebben gemiddeld 32 uur per week gewerkt.

Pensioenregeling
De pensioenregeling van STL Werk B.V. is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds Stichting Pensioenfonds Vervoer. Het pensioenfonds hanteert het middelloonstelsel. STL Werk B.V. is als werkgever de pensioenpremie verschuldigd aan het pensioenfonds. De pensioenpremie bedraagt een percentage van de premiegrondslag. Het pensioenfonds stelt de jaarlijkse premie vast op grond van het premiebeleid.
De dekkingsgraad van het pensioenfonds bedraagt 111,4 % per 31 december 2024. Er is sprake van een dekkingstekort t.o.v. de beleidsdekkingsgraad van 0,2%.

Toelichting op de Geconsolideerde Staat van Baten en Lasten

10. OVERIGE OPBRENGSTEN EN KOSTPRIJS OVERIGE OPBRENGSTEN	2024		2023	
Bijdrage Projecten SOOB	22.171		18.907	
Projectkosten SOOB	-10.623		-10.162	
Dekkingsbijdrage Projecten SOOB		11.549		8.745
Bijdrage Scholingssubsidies SOOB	19.415		18.827	
Scholingssubsidies SOOB	-19.415		-18.827	
Dekkingsbijdrage Scholingssubsidies SOOB		0		0
Bijdrage Projecten MDIEU (SOOB)	8.904		8.128	
Baten Activiteiten MDIEU (SOOB)	194		398	
Projectkosten MDIEU (SOOB)	-7.886		-5.849	
Dekkingsbijdrage Projecten MDIEU (SOOB)		1.212		2.678
Dekkingsbijdrage Overige Opbrengsten		12.760		11.423

De uitgevoerde activiteiten van de SOOB bijdrage zijn met name gericht op de instroom en het behoud van werknemers in de sector Transport en Logistiek.

De dekkingsbijdrage projecten SOOB en dekkingsbijdrage projecten MDIEU (SOOB) is het resultante van de bijdrage projecten minus de projectkosten. In de projectkosten zijn enkel de kosten van externe leveranciers opgenomen. De kosten die Sectorinstituut T&L zelf maakt zijn onder de algemene beheerskosten verantwoord.

Toelichting op de Geconsolideerde Staat van Baten en Lasten

11. ALGEMENE BEHEERSKOSTEN	2024		2023	
Personeelskosten en Sociale Lasten				
Lonen en Salarissen	9.523		8.770	
Sociale Lasten	1.617		1.466	
Pensioenlasten	1.410		1.335	
Inleen Derden	1.141		939	
Overige Personeelskosten	1.720		1.698	
		15.410		14.208

Aantal personeelsleden (vaste formatie)
Gedurende het verslagjaar waren, berekend op full time equivalent, gemiddeld 146 personeelsleden in dienst bij Sectorinstituut T&L B.V. (2023: 145 fte).

Pensioenregeling (vaste formatie)
De pensioenregeling van Sectorinstituut T&L is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds Stichting Pensioenfonds ABP. Het pensioenfonds hanteert het middelloonstelsel. Sectorinstituut T&L is als werkgever de pensioenpremie verschuldigd aan het pensioenfonds. De pensioenpremie bedraagt een percentage van de premiegrondslag. Het pensioenfonds stelt de jaarlijkse premie vast op grond van het premiebeleid.

De financiële positie van het pensioenfonds leidt niet tot een verplichting van het pensioenfonds tot het terugstorten van premie of tot het betalen van een bedrag aan de aangesloten werkgever wegens een vermogensoverschot. Een tekort in de vermogenspositie in enig kalenderjaar leidt niet tot een verplichting voor de aangesloten werkgever tot het betalen van een aanvullende premie of bedrag op de voor dat jaar vastgestelde premie. Als sprake is van een vermogenstekort dan kan het pensioenfonds besluiten een herstellpremie in rekening te brengen in aanvulling op de premie. De dekkingsgraad van het pensioenfonds bedraagt 112% (gemiddelde over de afgelopen 12 maanden). Er is sprake van een dekkingsoverschot (meer dan 105%).

Bezoldiging van bestuur en toezichhoudend orgaan
De bezoldiging van bestuurders van de rechtspersoon betrof in 2024 meerdere personen. Het totaalbedrag van de bezoldiging kwam uit op € 253.000.

Afschrijvingskosten				
Inventaris & Apparatuur	178		223	
Software	6		35	
Een gedeelte van de afschrijvingskosten is verantwoord onder de projectkosten SOOB.		185		258
Overige & Algemene Kosten				
Huisvestingskosten	527		527	
Promotie	250		303	
Facilitaire Kosten	164		182	
Advieskosten	144		125	
Accountantskosten	151		137	
Automatiseringskosten	1.299		953	
Overige Lasten	463		438	
		2.997		2.665

Toelichting op de Geconsolideerde Staat van Baten en Lasten

12. FINANCIËLE BATEN & LASTEN	2024		2023	
Rentebaten	184		164	
Rentelasten	0		-36	
		184		128

13. BIJZONDERE BATEN & LASTEN	2024		2023	
Bijzondere baten	0		1.050	
		0		1.050

In 2023 is de verzuimdienstverlening verkocht. Het bedrag dat met deze verkoop is gemoeid is onder de bijzondere baten opgenomen.

Toelichting op de Geconsolideerde Staat van Baten en Lasten

14. BELASTINGEN			2024
Fiscaal Resultaat 2024 Stichting STL			1
Fiscaal Resultaat 2024 STL B.V. geconsolideerd			149
Fiscaal Resultaat 2024			149
Verliesverrekening	Bedrag	VPB	
Verliesverrekening STL B.V.; Voorwaartse verliesverrekening (actieve belasting latentie)	148	28	-148
Verliesverrekening Stichting STL; Verrekenbare verliezen voorgaande jaren	1	0	-1
Belastbaar bedrag 2024			0
	Stichting STL	STL B.V.	Geconsolideerd
Mutatie actieve belastinglatentie	0	28	28
Mutatie actieve belastinglatentie inzake fiscale waarderingen	0	42	42
Vennootschapsbelasting	0	0	71
Verrekenbare verliezen (*1000 euro)	45.292	mutatie 2024	45.657
Verrekenbare verliezen STL BV	210	149	61
Verrekenbare verliezen Stichting STL BV	1.641	1	1.640
Actieve latentie	45.292	mutatie 2024	45.657
Actieve belastinglatentie STL BV inzake fiscale waarderingen	88	-42	46
Actieve belastinglatentie verrekenbare verliezen STL BV	40	-28	12
Saldo latentie	128	-71	57

De fiscale winst van Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek over 2024 kan worden afgewenteld op de verrekenbare verliezen van voorgaande jaren. Hierdoor is er geen vennootschapsbelasting verschuldigd. Aangezien het onzeker is of de stichting in de toekomst winsten zal realiseren, is voor de verliezen uit het verleden geen actieve latentie gevormd

Er is geen sprake van een fiscale eenheid voor de vennootschapsbelasting tussen Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek en Sectorinstituut Transport en Logistiek B.V.

Controleverklaring

De controleverklaring is door de accountant afgegeven aan de vennootschap.

Gouda, 20 mei 2025

A.W.M. de Groot

Directeur - Bestuurder

Sectorinstituut Transport & Logistiek B.V.

Kampenringweg 43

2803 PE Gouda

KvK nummer: 61017620

Wat kunnen we voor je doen?

Bel of mail ons, we spreken je graag!