



FAMILIESTATUUT VAN DE FAMILIE LOOGMAN

VAN GENERATIE OP GENERATIE

TROTSE EIGENAREN VAN DE

LOOGMAN  **GROEP**



INHOUDS- OPGAVE

1. Voorwoord	4
2. Samenvatting	6
3. De geschiedenis van onze familie en ons bedrijf	8
4. Waar we voor staan als familie	10
4.1 Onze familievisie	10
4.2 Onze missie als familie	11
4.3 Onze familiewaarden	11
4.4 Onze familiedoelen	12
5. Eigenaarschap binnen onze familie	14
5.1 Onze principes van goed bestuur	15
5.2 Eigenaarschap binnen onze familie	15
5.3 Hoe we zeggenschap regelen	16
5.4 Wat we doen met winst en vermogen	16
5.5 Aandelen in vertrouwde handen	16
5.6 Goede afspraken voor lastige momenten	17
5.7 Het Family Office	17
6. Werken en betrokkenheid binnen ons bedrijf	18
6.1 Werken in het familiebedrijf	19
6.2 Ontwikkeling en opleiding	19
6.3 Betrokkenheid & communicatie	19
6.4 Overlegstructuren	19
6.5 Omgaan met spanningen	19
7. De Loogman Groep als professioneel bedrijf	20
7.1 Missie en visie van ons bedrijf	20
7.2 De directie en opvolging	20
7.3 Dagelijkse operatie en strategie	20
7.4 Medewerkers en betrokkenheid	21
7.5 Medezeggenschap (OR)	21
7.6 Interne communicatie en veiligheid	21
7.7 Vertrouwenspersoon	21
8. Nawoord	22
9. Onze vestigingen	23



De familie Loogman (Ger, Renske, Tineke en Falco)

VOORWOORD

“WIJ ZIJN TROTS OP WAT WE HEBBEN OPGEBOUWD.”

Ruim 65 jaar geleden begon onze familie met een eenvoudige, maar ambitieuze droom: samen een bedrijf opbouwen waarin vertrouwen, ondernemerschap en verbondenheid centraal staan. Wat begon met een tankauto, geleend geld en een sterke samenwerking tussen Co en Ine Loogman, is uitgegroeid tot een veelzijdige onderneming waarin innovatie en familie-handtekening nog altijd voelbaar zijn.

Inmiddels staan we als familie op een nieuw kruispunt. De Loogman Groep groeit verder, en dat vraagt niet alleen om professioneel leiderschap, maar ook om een stevige, gezamenlijke basis waarop we besluiten kunnen nemen, nu én voor toekomstige generaties.

Dit familiestatuuut is het resultaat van vele gesprekken, reflecties en bewuste keuzes. Het vormt het kompas waarmee we richting geven aan ons bedrijf en onze onderlinge relaties. Hierin leggen we vast wat we belangrijk vinden, hoe we willen samenwerken en hoe we onze rol als familie invullen in een moderne, dynamische organisatie.

We willen graag iedereen bedanken die heeft meegedacht, gespiegeld, geschreven en bijgedragen aan de totstandkoming van dit document. Dankzij jullie inzet ligt er een basis waarmee we vol vertrouwen verder kunnen bouwen aan de toekomst van de Loogman Groep.

Wij zijn trots op wat we hebben opgebouwd en nog trotser op hoe we het samen doen.

Namens de familie,
Ger, Tineke, Renske & Falco Loogman

SAMEN- VATTING

De Loogman Groep is de afgelopen jaren sterk gegroeid. Met deze groei komt ook de behoefte om de samenwerking tussen familie en directie goed vast te leggen voor de toekomst. Dat doen we met dit familiestatuuut.

Vanuit het bedrijf willen we blijven groeien, succesvol én gecontroleerd. Vanuit de familie vinden we het belangrijk dat deze groei gebeurt op een manier die past bij onze visie, waarden en doelen. Daarom hebben we samen afspraken gemaakt over taken, rollen en verantwoordelijkheden.

Dit familiestatuuut is niet alleen een praktisch document, maar vooral een leidraad. Voor de familie, voor de directie en voor de generaties die volgen. Het helpt ons om als familiebedrijf sterk en verbonden te blijven, ook als de wereld om ons heen verandert. ■





DE GESCHIEDENIS VAN ONZE FAMILIE EN ONS BEDRIJF

“DE BRANDSTOF VOOR
SUCCES TANK JE ZELF”

Soms begint iets groots met iets kleins. In 1959 startten Co en Ine Loogman samen een bescheiden olie- en gashandel vanuit hun woning aan de Bosrandweg. Met geleend geld werd een tweedehands tankauto aangeschaft, door Co zelf geschuurd en blauw gespoten, waarmee hij de weg op ging om brandstoffen te bezorgen. Ine deed ondertussen de administratie aan de keukentafel. Twee mensen, één missie: samenwerken op vertrouwen, in werk en in leven.



Wat ooit begon aan de keukentafel is uitgroeid tot een moderne organisatie met ongeveer 350 medewerkers verspreid over meerdere locaties. Zij vormen het kloppend hart van de Loogman Groep. Hun inzet, betrokkenheid en loyaliteit maken het verschil, elke dag opnieuw.

Zeven jaar later reden er al zo'n acht tot tien wagens. De basis voor een gezond bedrijf was gelegd. In 1965 kwam er een 'witte pomp' aan de Oosteinderweg, en in 1977 trad zoon Ger op zeventienjarige leeftijd toe tot het bedrijf. Vanaf dat moment ging de tweede generatie aan het stuur zitten.

In de jaren die volgden groeide het bedrijf gestaag. In 1983 ontdekte Ger zijn grote passie: het autowassen. Water, techniek en auto's: een perfecte combinatie. Wat begon als extra service bij het tankstation in Aalsmeer, groeide uit tot een belangrijk onderdeel van de Loogman Groep. De eerste op zichzelf staande wasstraat kwam in 1996 in Amsterdam, gevolgd door locaties in Lelystad, Hoofddorp, Utrecht, Rotterdam, Almere, Heerhugowaard en Capelle a/d IJssel. Inmiddels wassen we jaarlijks ruim 1,3 miljoen auto's.

De Loogman Groep is uitgroeid tot een veelzijdige organisatie, met onder andere selfstorage (Huureenbox), horeca (zoals Brasserie 10, FEBO, Ron Gastrobar TOKO en het eigen foodconcept Co to Go), en een uniek golf- en trainingscentrum: Golf Amsteldijk, ontstaan uit de gezamenlijke passie van Tineke en Ger. Na jarenlange procedures opende het centrum in 2011 de deuren en werd sport, ontspanning en gastvrijheid een nieuwe pijler binnen de organisatie.

In 2021 werd een belangrijke stap gezet: de overgang naar een 'ondernemende familie'. Daarmee veranderde de rol van de familie, van dagelijkse leiding naar een meer toezichthoudende functie binnen het STAK-bestuur, waarin Ger, Tineke, Renske, Falco en extern voorzitter Rob van den Helder zitting hebben. Renske en Falco zijn inmiddels mede-certificaathouder en groeien stap voor stap in hun rol.

Het verhaal van de Loogman Groep is geen rechte lijn. Het is een pad van creativiteit, lef, zelf doen, fouten durven maken en blijven leren. Zoals dat ene mobiele tankstation op wieltjes, een prachtig staaltje Loogman-denken: als het niet mag, bedenken we gewoon een manier waarop het wél kan. Van dat 'blauwe bloed' zitten we vol. ■



WAAR WE VOOR STAAN ALS FAMILIE

4.1 Onze familievisie

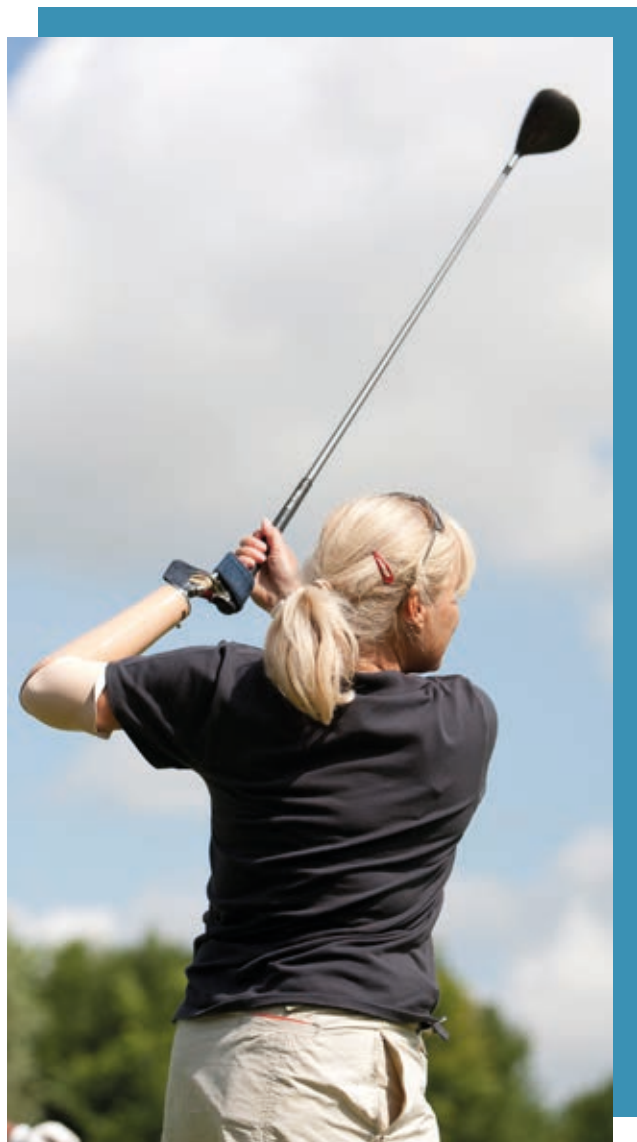
“Je neemt pas risico als je niets doet”

De Loogman Groep is een betrouwbare en vernieuwende organisatie, gebouwd op mensen. We zijn een echt familiebedrijf, en dat voel je. Medewerkers blijven lang, kennen elkaar, en groeien door. Onze cultuur is open, warm en ondernemend.

Als familie willen we zelf aan het roer staan van onze toekomst. We willen kansen blijven creëren en benutten, op eigen kracht. Dat betekent: actief eigenaarschap, gericht op gecontroleerde groei en stevige keuzes. We bouwen voort op wat goed is, maar kijken altijd vooruit.

Onze ambitie? Een gezond en winstgevend bedrijf dat kan blijven investeren in innovatie, kwaliteit en mensen, terwijl we een normaal en passend dividend uitkeren aan de familie. Daarbij blijven we trouw aan onze waarden en onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. We investeren in klanten en collega's, met oog voor duurzaamheid en beleving.

En ja, soms durven we buiten de gebaande paden te denken. Dat heeft ons gebracht waar we nu zijn.





Trots op wat we hebben neergezet.

4.2 Onze missie als familie

“Wij maken het verschil”

Onze familie en het bedrijf zijn met elkaar verweven.

Loogman is erfgoed, opgebouwd met inzet, lef en liefde. We koesteren dat. Niet om stil te staan, maar om verder te bouwen.

We zijn meerdere keren benaderd voor een overname.

Maar dat past niet bij wie wij zijn. De familie heeft in 2021 uitgesproken: het bedrijf blijft in de familie. We willen blijven ondernemen, vernieuwen en investeren. Altijd met oog voor continuïteit én vakmanschap.

Waar we begonnen als DGA-onderneming met één locatie en 50 medewerkers, zijn we in 2022 uitgegroeid tot een ondernemende familie met zo’n 350 medewerkers en meerdere sterke formules. Die transformatie markeert een nieuw hoofdstuk, waarin we het eigenaarschap combineren met professioneel leiderschap, en steeds opnieuw onze koers bepalen.

4.3 Onze familiewaarden

*Verantwoordelijkheid • Vertrouwen
• Verandering omarmen*

Onze familiewaarden zijn de basis onder alles wat we doen. Ze bepalen hoe we samenwerken, beslissingen nemen en omgaan met anderen.

Verantwoordelijkheid

We voelen ons verantwoordelijk voor het welzijn van het bedrijf, de mensen die er werken en de generaties die volgen. Ieder familie- of personeelslid brengt eigen expertise mee, en we geloven sterk in leren van binnenuit, bouwen op onze eigen mensen en met beide benen op de grond staan.

Vertrouwen

We vertrouwen elkaar, ook als we verschillen van mening. We zeggen wat we denken, zijn direct, en werken samen op basis van openheid en respect. We voelen ons verbonden met onze collega’s en met de wereld om ons heen.

Verandering omarmen

We zijn nieuwsgierig, ondernemend en vooruitstrevend. We omarmen nieuwe ontwikkelingen, blijven scherp en durven te investeren. Snel schakelen zit in ons bloed, als iets kan, gaan we ervoor. En als iets tegenzit, vinden we een andere weg.

4.4 Onze familiedoelen

Een maatschappelijk verantwoorde, innovatieve onderneming waar snelheid, beleving en kwaliteit centraal staan. We willen dat de Loogman Groep zich blijft onderscheiden in de markt. Klantbeleving, innovatie en kwaliteit vormen de kern van onze aanpak. We willen blijven verrassen, blijven verbeteren, en tegelijk zorgen voor een gezonde financiële basis, met een normaal dividend voor de familie en voldoende ruimte om te blijven investeren in groei.

Verrassend innovatief

Ger en zijn vader Co hebben van begin af aan een grote bijdrage geleverd aan de innovatieve kracht van het bedrijf. Die vernieuwingsdrang zit diep in onze familiecultuur. Klanten herkennen ons als vooruitstrevend en dat willen we vasthouden. Daarom investeren we bewust in nieuwe ontwikkelingen, ook als succes niet gegarandeerd is. Wat telt, is dat we durven, doen en blijven bewegen.

Kwaliteit

Kwaliteit is al jarenlang een van onze kernwaarden. Die komt terug in alles wat we doen: in onze mensen, onze techniek, onze locaties en het resultaat voor de klant. Via klantonderzoek, zoals de NPS onder ruim 25.000 Was app-gebruikers per jaar, en via interne puntenlijsten, houden we scherp in beeld waar we staan en waar we kunnen verbeteren. Ook bij Golf Amsteldijk willen we deze kwaliteitsmetingen gaan toepassen, zodat we leren en verbeteren op basis van feedback.

Snelheid en service

We geloven in vriendelijke, snelle service. Niemand wil onnodig wachten, en dat geldt voor onze klanten én onze interne processen. Daarom blijven we sturen op snelheid, klantgerichtheid en betrokkenheid van wasstraat tot golfbaan.

Maatschappelijke verantwoordelijkheid

We geloven in ondernemen met oog voor de wereld om ons heen. Als Erkend Duurzaam PLUS-autowasbedrijf sturen we actief op vier thema's: energie, afval, water en de mens. Niet omdat het moet, maar omdat we het belangrijk vinden.



Ondersteuning vanuit het hart

Bij Golf Amsteldijk ondersteunen we gehandicapte golfers via de Stichting Handigolf Foundation, een initiatief dat we als familie met overtuiging steunen. Zo geven we invulling aan ons maatschappelijke engagement, niet alleen in woorden, maar ook in daden.

Sponsoring en betrokkenheid

We laten sponsoring over aan de directie, maar blijven als familie graag betrokken bij de keuzes die daarin worden gemaakt. Op die manier zorgen we samen voor balans tussen maatschappelijke impact, zichtbaarheid en zakelijke verantwoordelijkheid. ■





EIGENAARSCHAP BINNEN ONZE FAMILIE

Als familie zijn we niet alleen verbonden met het verleden van de Loogman Groep, maar voelen we ons ook verantwoordelijk voor de toekomst. We willen actief en betrokken eigenaars zijn, die ruimte geven aan professioneel bestuur én tegelijkertijd de waarden en visie van de familie bewaken. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we ons eigenaarschap invullen, welke afspraken we hebben gemaakt over structuur en zeggenschap, en hoe we zorgen voor continuïteit, ook voor toekomstige generaties.

5.1 Onze principes van goed bestuur

In 2022 hebben we als familie bewust gekozen voor een nieuwe fase: de stap van een familie-gecontroleerde onderneming naar een ondernemende familie. Dat betekent dat we de dagelijkse leiding hebben overgedragen aan het directieteam, en dat we zelf vanuit de STAK actief betrokken blijven bij het toezicht en de koers van de Loogman Groep.

De STAK, waarin Ger, Tineke, Renske, Falco en extern voorzitter Rob van den Helder zitting hebben, heeft twee hoofdtaken: het behartigen van de belangen van de certificaathouders en het houden van toezicht op de onderneming. Renske en Falco nemen actief deel aan het overleg, en bevinden zich in een leerfase waarin ze stap voor stap toegroeien naar een toekomstige stemhebbende rol.

Heldere afspraken en verantwoordelijkheden

We vinden het belangrijk dat iedereen weet waar hij of zij aan toe is. In het STAK-reglement hebben we daarom duidelijk vastgelegd welke taken en verantwoordelijkheden we als STAK op ons nemen. In het directiereglement staat beschreven hoe wij graag zien dat de directie de strategie en het dagelijks beleid uitvoert. De CEO is daarin eindverantwoordelijk.

Besluiten nemen op basis van consensus

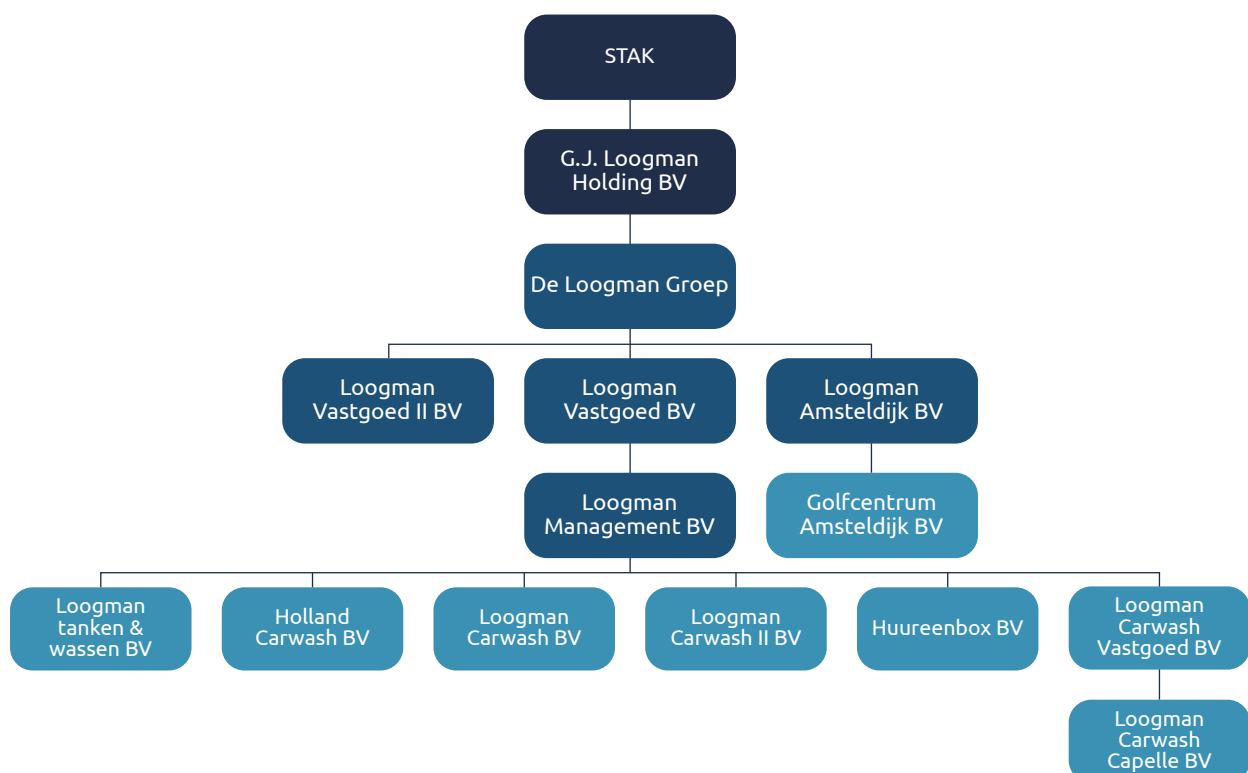
Binnen onze familie streven we naar overeenstemming: samen praten, samen besluiten. We respecteren elkaars meningen, maar nemen uiteindelijk gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de richting die we kiezen. Lukt het ons niet om consensus te bereiken, dan neemt de voorzitter van de STAK in een open en eerlijk proces een beslissing. Voor de directie geldt eenzelfde principe: beslissingen nemen in overleg. Als dat niet lukt, ligt de eindbeslissing bij de algemeen directeur. In dit geval moet hij overleggen met de voorzitter van de STAK.

Toezicht én vertrouwen

We hebben vertrouwen in de directie en geven ruimte om te ondernemen. Tegelijkertijd blijven we als familie verantwoordelijk voor de koers van het bedrijf. We voeren regelmatig overleg en sturen bij waar nodig, op basis van vertrouwen, betrokkenheid en duidelijke afspraken.

5.2 Eigenaarschap binnen onze familie

We zijn eigenaar van de Loogman Groep, maar we zien eigenaarschap vooral als verantwoordelijkheid. We willen bijdragen aan de continuïteit, cultuur en richting van het bedrijf. Daarbij kijken we samen vooruit en maken we keuzes





Het directieteam is eindverantwoordelijk en richt zich op de koers voor de toekomst. Het managementteam zorgt voor de dagelijkse aansturing en uitvoering.

over structuur, strategie en betrokkenheid. We dragen actief bij aan de cultuur van ons familiebedrijf door onze missie, visie en waarden helder te formuleren én uit te dragen, in samenwerking met de directie. Vanuit de STAK waken we over de familieprincipes en het bedrijfsmatige beleid.

Onze huidige structuur

Vanaf 2023 hebben we, in overleg met externe experts, de structuur van de onderneming aangepast aan onze groei. Deze aanpassing verloopt in drie fasen:

Fase 1 is afgerond in het derde kwartaal van 2023.

Fase 2 volgde in 2024.

Fase 3, waarin we naast een directieteam ook een managementteam vormen, hopen we in 2025 af te ronden.

Sindsdien werken we met een overzichtelijke B.V.-structuur, waarin alle bedrijfsonderdelen helder gepositioneerd zijn. Deze structuur helpt ons gecontroleerd groeien en risico's goed beheren.

Toekomstige eigenaars

In de toekomst kunnen de kinderen van Falco en Renske certificaathouders worden, met stemrecht. Dit kan via vererving of overdracht. Daarmee blijft het eigenaarschap binnen de rechte familielijn, een uitgangspunt waar we als familie volmondig achter staan.



Sinds 1 augustus 2025 is Michel Vegelien gestart als CFO van de Loogman Groep. In de komende maanden werkt hij samen met Jaap Vieveen aan een zorgvuldige overdracht van taken.

5.3 Hoe we zeggenschap regelen

- Zeggenschap over de dagelijkse gang van zaken ligt bij het management.
- Als familie zijn we via de STAK betrokken bij strategische keuzes.
- De STAK bewaakt de familievisie, langetermijndoelen en waarden.
- Bij belangrijke besluiten worden we als familie vroegtijdig geïnformeerd.
- We streven naar gezamenlijke besluitvorming op basis van vertrouwen.

5.4 Wat we doen met winst en vermogen

- We willen een gezond evenwicht tussen winstuitkering en herinvesteren.
- Dividend wordt alleen uitgekeerd als het bedrijf dat verantwoord kan dragen.
- We stemmen dit jaarlijks af, waarbij ruimte voor groei altijd leidend is.
- Met ons familievermogen gaan we bewust en toekomstgericht om.

5.5 Aandelen in vertrouwde handen

- Certificaten blijven bij voorkeur binnen de rechte lijn van de familie.
- Bij overdracht, bijvoorbeeld bij overlijden of schenking, wordt overlegd met de STAK.

- We maken gebruik van uitsluitingsclausules om het familiebelang te beschermen.
- Partners van familieleden zijn geen certificaathouder en hebben geen stem in familieaangelegenheden.

5.6 Goede afspraken voor lastige momenten

- We maken vooraf heldere afspraken voor situaties zoals overlijden of scheiding.
- Testamenten worden afgestemd op de uitgangspunten van het familiestatuuut.
- Ingrijpende veranderingen worden besproken in de STAK.
- We nemen tijd voor overleg, ook als het spannend of gevoelig is.

5.7 Het Family Office

Vanuit het Family Office, ondergebracht binnen de holdingstructuur, organiseren we een aantal centrale taken en diensten ten behoeve van de familie en het familiebedrijf. Daarbij ligt de nadruk op ondersteuning, overzicht, toekomstgericht denken en het bewaken van onze gezamenlijke belangen.

Governance

We ondersteunen bij strategische besluitvorming, professionalisering van bestuur en toezicht, het opstellen of aanpassen van het familiestatuuut en bij de verdere

ontwikkeling van onze governancestructuren. Ook zorgen we voor goede communicatie tussen familie en management.

Persoonlijke dienstverlening

Het Family Office beheert het onroerend goed van de familie en ondersteunt bij de educatie van de volgende generatie, onder andere via mentoring en een stapsgewijze introductie in vermogensbeheer en het familiebedrijf. Ook vallen activiteiten zoals de Handigolf Foundation onder deze pijler.

Administratie

We verzorgen de interne boekhouding en dragen zorg voor fiscale naleving. Daarnaast ondersteunen we bij de financiële planning voor en van familieleden.

Juridische en fiscale ondersteuning

In samenwerking met belastingadviseurs en andere specialisten coördineren we de juridische structuur, werken we aan successieplanning en streven we naar een efficiënte fiscale inrichting.

Vermogensbeheer en beleggingen

Tot slot ondersteunt het Family Office bij het ontwikkelen van beleggingsstrategieën, het samenstellen van portefeuilles en het bewaken van risicospreiding. ■



Het Family Office aan de Oosteinderweg in Aalsmeer



WERKEN EN BETROKKENHEID BINNEN ONS BEDRIJF

Als familie voelen we ons verbonden met het bedrijf, niet alleen als eigenaar, maar ook als collega, adviseur of meedenker. We willen dat iedereen die betrokken is vanuit de familie zijn of haar rol kan invullen op een manier die bijdraagt aan het grotere geheel. In dit hoofdstuk leggen we vast hoe we samenwerken, communiceren en elkaar scherp en dichtbij houden, als familie onderling en richting het bedrijf.

6.1 Werken in ons familiebedrijf

- Familieleden die werken in ons bedrijf doen dat op basis van hun kwaliteiten, motivatie en beschikbaarheid.
- We maken geen onderscheid op basis van achternaam, maar op basis van toegevoegde waarde.
- Leidinggevende posities zijn geen vanzelfsprekendheid, maar moeten verdiend worden.
- Een open houding, lerend vermogen en samenwerking zijn belangrijker dan hiërarchie.
- We streven naar heldere taakomschrijvingen en duidelijke verantwoordelijkheden.

6.2 Ontwikkeling en opleiding

- Ieder familielid dat werkt in het bedrijf krijgt de ruimte om zich professioneel te ontwikkelen.
- Opleiding en persoonlijke groei zijn vanzelfsprekende onderdelen van het werk.
- We stimuleren dat familieleden ook elders werkervaring opdoen voordat zij een rol in het bedrijf aannemen.

6.3 Betrokkenheid en communicatie

Interne communicatie

- We delen belangrijke ontwikkelingen met de familie op een passende en tijdige manier.
- Transparantie en vertrouwen zijn leidend.

Geheimhouding en social media

- Vertrouwelijke informatie over het bedrijf en de familie bespreken we niet met derden.
- Op social media gedragen we ons professioneel en zorgvuldig, we zijn ambassadeurs van de familie én het bedrijf.

Informele momenten

- Familiebanden versterken we ook buiten het werk. Samen eten, tijd maken voor elkaar, lachen, dat hoort erbij.

6.4 Overlegstructuren

- De familie spreekt elkaar regelmatig, zowel informeel als via de STAK.
- De STAK overlegt met de directie over strategische onderwerpen.
- Waar nodig plannen we een breder familieoverleg, bijvoorbeeld bij grote keuzes of opvolging.
- Alle overleggen worden beknopt vastgelegd voor duidelijkheid en opvolging.

6.5 Omgaan met spanningen

- Conflicten bespreken we open en respectvol.
- We proberen altijd eerst het gesprek aan te gaan, desnoods met een neutrale gespreksleider.
- Als spanning de samenwerking belemmert, zoeken we een passende oplossing.
- We maken geen zaken persoonlijk en houden het belang van familie en bedrijf in het vizier. ■

DE LOOGMAN GROEP ALS PROFESSIONEEL BEDRIJF

De Loogman Groep is een bedrijf met vakmanschap, ambitie en een sterke cultuur. Hoewel het familiebedrijf is, wordt het professioneel geleid door een directie die ruimte krijgt om keuzes te maken en medewerkers aan te sturen. Als familie willen we betrokken blijven bij de koers, zonder op de stoel van de directie te zitten. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we dat vormgeven.

7.1 Missie en visie van ons bedrijf

De directie bewaakt de missie, visie en strategie van de Loogman Groep. Bij wijzigingen in missie of kernwaarden wordt de familie vooraf betrokken. De bedrijfsvisie is leidend voor strategische keuzes en investeringen.

- We streven naar continuïteit in het leiderschapsteam.
- Bij opvolging in de directie wordt tijdig gezocht naar geschikte kandidaten, intern of extern.
- De STAK wordt geïnformeerd bij directiewisselingen of benoemingen.

7.2 De directie en opvolging

- De directie bestaat uit professionals die op basis van hun expertise en ervaring zijn benoemd.

7.3 Dagelijkse operatie en strategie

- De directie heeft ruimte om zelfstandig operationele en tactische beslissingen te nemen.

- Grote strategische keuzes worden besproken met de STAK.
- De familie stelt geen eisen aan de manier van werken, zolang de visie en waarden gewaarborgd blijven.

7.4 Medewerkers en betrokkenheid

- De medewerkers vormen het kloppend hart van de Loogman Groep.
- We hechten waarde aan een cultuur van vertrouwen, openheid en respect.
- Goede arbeidsomstandigheden, ontwikkelkansen en werkplezier zijn belangrijk.
- De directie is verantwoordelijk voor HR-beleid en personeelszorg.
- We hebben een vaste kern van medewerkers die al jaren met ons meegroeien. Velen van hen bekleden inmiddels hogere functies binnen het bedrijf en inspireren hun collega's met hun inzet en betrokkenheid.
- We blijven investeren in de ontwikkeling van onze mensen - dat is de basis voor de kwaliteit en service die we onze klanten beloven.

7.5 Medezeggenschap

- De ondernemingsraad (OR) speelt een belangrijke rol in het bewaken van de belangen van medewerkers.
- De familie respecteert de rol van de OR als gesprekspartner van de directie.
- Signalen vanuit de OR worden serieus genomen.

7.6 Interne communicatie en veiligheid

- De directie is verantwoordelijk voor interne communicatie en informatievoorziening.
- We verwachten dat er een open en veilige werksfeer is binnen alle teams.
- Veiligheid op de werkvloer is prioriteit. Problemen of onveilige situaties worden actief opgepakt.

7.7 Vertrouwenspersoon

- De Loogman Groep beschikt over een vertrouwenspersoon voor medewerkers.
- Familieleden kunnen deze rol niet vervullen, om neutraliteit te waarborgen.
- Meldingen worden zorgvuldig en discreet behandeld, volgens afgesproken procedures. ■



NAWOORD

Dit familiestatoot is geen dik handboek of juridisch vangnet. Het is een kompas. Een verzameling afspraken, overtuigingen en keuzes die passen bij wie wij zijn als familie en als bedrijf.

We hebben het geschreven om richting te geven, niet om alles dicht te timmeren. Want net als het bedrijf, beweegt de familie. Dingen veranderen. Generaties schuiven op. De wereld om ons heen vraagt steeds iets anders.

Juist daarom is het goed dat we deze basis hebben. Iets waar we op terug kunnen vallen als het schuurt, als het snel gaat, of als we belangrijke beslissingen nemen. Iets dat niet in beton is gegoten, maar dat wel staat.

We vertrouwen erop dat volgende generaties dit statuut als vertrekpunt blijven zien. En dat ze het aanpassen als dat nodig is, in dezelfde geest waarin wij het hebben opgesteld: met openheid, betrokkenheid en liefde voor het familiebedrijf.

Namens de familie,
Ger, Tineke, Renske & Falco Loogman

ONZE VESTIGINGEN

Aalsmeer

- Loogman tanken & wassen
- Huureenbox
- Co to Go
- FEBO
- Ron Gastrobar TOKO

Amsterdam

- Loogman tanken & wassen

Amstelveen

- Golf Amsteldijk
- Brasserie 10

Almere

- Loogman Carwash

Lelystad

- Loogman Carwash

Rotterdam

- Loogman Carwash

Utrecht

- Loogman Carwash

Heerhugowaard

- Loogman Carwash

Hoofddorp

- Loogman Carwash

Capelle a/d IJssel

- Loogman Carwash



