

MVO-verslag

Van Tilburg-Bastianen

2024





Van Tilburg - Bastianen

Jouw partner in mobiliteit!

MVO-verslag 2024

4e jaargang



Van Tilburg-Bastianen Groep B.V.
Heilaar - Noordweg 1
4814 RR Breda

www.tb.nl
076 - 8 000 000
info@tb.nl

1. Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor u ligt het derde externe verslag Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) van Van Tilburg-Bastianen (TB), een internationaal dealerbedrijf actief in de automotive- en truckbranche. We zijn gespecialiseerd in de verkoop en het onderhoud van eersteklas producten en we bieden advies op maat inzake mobiliteitsoplossingen. Als familiebedrijf, opgericht in 1934, zijn we groot geworden door te bouwen aan langdurige relaties met onze stakeholders en door een duurzame bijdrage te leveren aan onze omgeving.

Ondanks de onzekerheid over de verplichting van ESRS-rapportage en de versoepelde Europese regelgeving volgens het Omnibus Simplification Package, zijn wij er trots op om voor de derde keer vrijwillig en gedetailleerd te rapporteren over onze invulling van maatschappelijk verantwoord ondernemen. In deze jaargang rapporteren we nu ook over ons contact met verschillende NGO's waarin we hen vroegen naar (i) hun visie op de toekomst van de transportsector, (ii) welke maatschappelijke en milieueffecten volgens hen prioriteit hebben en (iii) de rol die een truckdealer zoals TB speelt in de transformatie van de transportsector.

In 2024 vierde Van Tilburg Bastianen haar 90-jarig bestaan. Het bedrijf ontstond tijdens de Depressie, toen een hoefsmid zich omschoolde tot monteur en kansen zag in de opkomst van de automobiel. In de negentig jaar daarna groeide Van Tilburg-Bastianen uit tot een bedrijf met 29 vestigingen en meer dan 1.000 medewerkers in 3 Europese landen.

De rode draad in de geschiedenis van TB is dat het altijd een familiebedrijf is gebleven, waar medewerkers dagelijks klaarstaan voor klanten en met zorg omgaan met hun omgeving. Ook nu wil TB vooroplopen in de transitie naar duurzamere mobiliteit om onze planeet leefbaar te houden.

“We blijven onszelf voortdurend de vraag te stellen of wij en onze ketenpartners het optimale doen wat er van ons verwacht mag worden, zowel vanuit Economisch, Sociaal en Milieu-perspectief.”



Bij alles wat we doen streven we ernaar de verwachtingen van onze klanten te overtreffen en continu onze dienstverlening te verbeteren. We ondersteunen hen niet alleen bij hun huidige mobiliteitsoplossingen, maar adviseren en begeleiden hen ook bij de transitie naar steeds schoner vervoer. Onze focus ligt op continuïteit en duurzaamheid in onze bedrijfsvoering. We hanteren hoge duurzaamheidsnormen, gebaseerd op milieu-, sociale en bestuurscriteria (ESG). Hierover leggen we jaarlijks verantwoording af, met als doel onze resultaten ieder jaar verder te verbeteren.

In vergelijking met het 2023-rapport zijn de volgende veranderingen en verbeteringen doorgevoerd:

- In het kader van dubbele materialiteit hebben we de afgelopen jaren kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeken uitgevoerd onder klanten, leveranciers en medewerkers. De uitkomsten hiervan vormen vanaf nu de basis voor onze rapportages, zowel sinds 2023 als in de toekomst. Op basis van de resultaten van de kwantitatieve dubbele materialiteitsanalyse zijn in 2024 enkele aanpassingen doorgevoerd.
- Eerdere rapportages waren uitsluitend gebaseerd op de richtlijnen van het Global Reporting Initiative (GRI). Sinds 2023 hanteren we de European Sustainability Reporting Standards (ESRS) naast GRI. In 2024 rapporteren we uitsluitend volgens de ESRS. Deze richtlijnen vallen onder de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) van de EU.
- Voor de invulling van de criteria voor duurzaam ondernemen zijn in 2024 concrete KPI's vastgesteld, waarover we gedurende de komende jaren zullen rapporteren.

Dit jaar hebben we voor het eerst gedeeltelijk inzicht gekregen in de upstream- en downstreamemissies voor TB Auto. We blijven streven naar meer transparantie over scope 3 upstream- en downstreamemissies, maar merken dat hiervoor meer informatie en samenwerking met importeurs en fabrikanten nodig is.

Daarnaast inventariseren we welke stappen nodig zijn om onze huisvesting en operaties emissieneutraal te maken. Komend jaar willen we beter inzicht krijgen in de haalbaarheid van onze ambities.

In de ambitie om actief bij te dragen aan een duurzame samenleving, doen wij transparant verslag hoe wij ons ieder jaar verder proberen te verbeteren.

Met vriendelijke groet,



Thomas Martin
CEO



Jan Hattink
CFO



Louise Nobel
COO



1.2 Quick facts

11+ lokale ondersteuningen, goede doelen, donaties en schenkingen
Pagina 18

Dialogoog met 4 NGO's gevoerd
Pagina 32

5 Kernwaarden

1. Mensgerichtheid

2. Behulpzaamheid

3. Doelgerichtheid

4. Vakmanschap

5. Betrouwbaarheid

5

Pagina 12

Officieel dealer van 5 automerken

1 truckmerk en 1 trailermerk

Pagina 22

29 vestigingen in

Nederland

Polen

Duitsland

29

Pagina 26

Man-vrouwverhouding

13,2%

86,8%

2021

14,2%

85,8%

2022

14,1%

85,9%

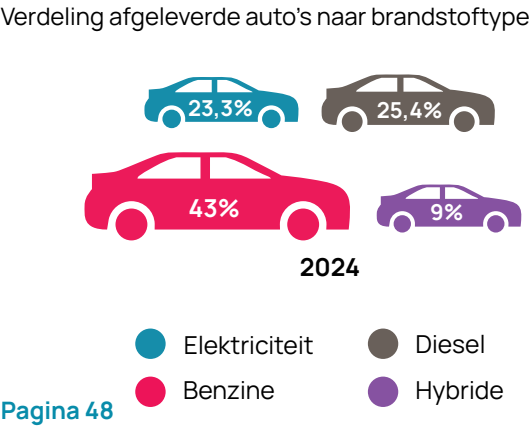
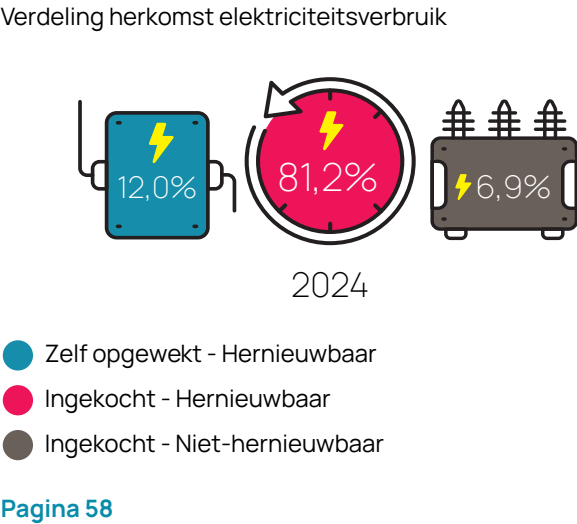
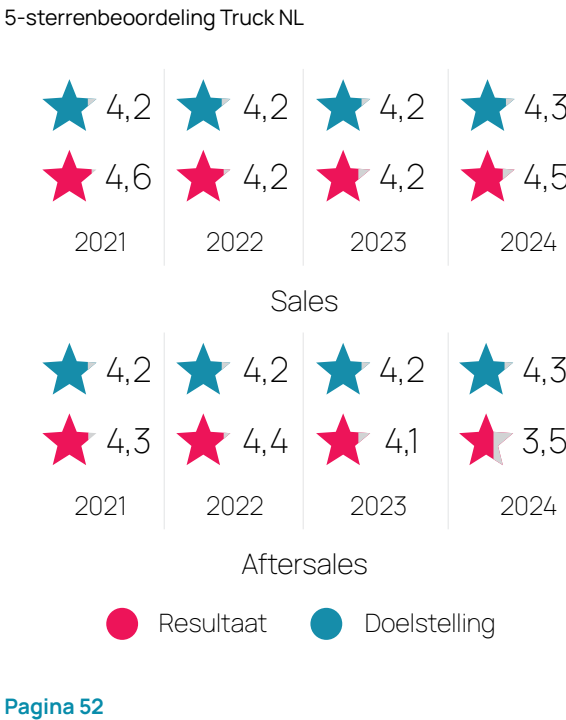
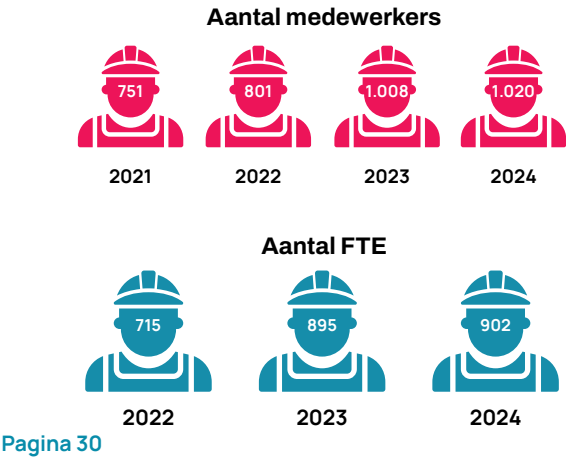
2023

13,9%

86,1%

2024

Pagina 96

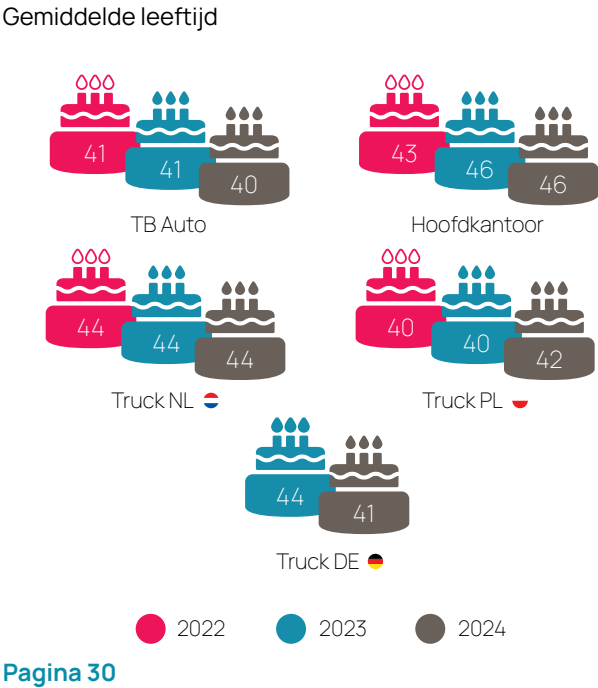


70+ verschillende gescheiden afvalstromen

Pagina 68

Gemiddelde scheidingspercentage 74%

Pagina 68



1.3 Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Quick facts	6
1.3 Inhoudsopgave	8
2. Bedrijfsprofiel	10
2.1 Waardecreatie	11
2.1.1 De visie van Van Tilburg-Bastianen	11
2.1.2 Kernwaarden	12
2.1.3 MVO-strategie	14
2.1.4 KPI-Dashboard	16
2.1.5 Maatschappelijke bijdragen	18
2.2 Organisatie en activiteiten	22
2.2.1 Diensten en merken	22
2.2.2 Locaties	26
2.2.3 Waardeketen	28
2.2.4 Medewerkers	30
2.2.5 Stakeholders	32
2.3 Impact, risico's en kansen	36
2.3.1 Auto- en truckbranche	36
2.3.2 Dubbele materialiteitsanalyse	40
3. Materialiteit	46
3.1 Continuïteit	48
3.2 Klanttevredenheid	52
3.3 Milieu	58
3.3.1 Bedrijfsemissies	58
3.3.2 Productemissies	64
3.3.3 Ketenemissies	66
3.3.4 Bedrijfsafval en circulariteit	68
3.3.5 Vervuiling	72
3.3.6 Waterverbruik	74

3.4 Sociaal	76
3.4.1 Veiligheid van de medewerkers	76
3.4.2 Gezondheid van de medewerkers	82
3.4.3 Gegevensprivacy en -bescherming	86
3.4.4 Ontwikkelingsmogelijkheden	90
3.4.5 Sociale betrokkenheid	94
3.4.6 Diversiteit en inclusie	96
3.4.7 Lokale omgeving	100
3.5 Bestuur	102
3.5.1 Bedrijfsethiek	102
3.5.2 Ketenintegriteit	104
4. Achtergrond	106
4.1 Bestuursstructuur	108
4.2 Over dit verslag	112
5. Bijlagen	114
5.1 ESRS-index	114
5.2 Herformuleringen	123
5.3 Afkortingen	124
5.4 ESRS AR 16 Topics	126
5.5 Extra informatie	132

2. Bedrijfsprofiel



“Als er iemand op het laatste moment nog iets nodig heeft wat eigenlijk niet kan, dan gaan we het toch regelen.”

*Mark Schouwenaars;
Accountmanager Zakelijke
Markt Auto / 9 jaar in dienst*

2.1 Waardecreatie

2.1.1 De visie van Van Tilburg-Bastianen

‘TB helpt je verder’ – dat is onze belofte. Mens- en doelgericht helpen we je waar het telt. We zijn een huis van generaties van vakmanschap. Daarom kun je altijd op TB vertrouwen. Gisteren, nu en in de toekomst. Ons merk is daarvoor het kwaliteitslabel.

In een snel digitaliserende wereld is onze markt veranderd. Het vergelijken gaat makkelijker en het aanbod is (online) ongekend groot geworden. Je kunt je daarin onderscheiden op prijs of op meerwaarde. TB kiest voor meerwaarde: we hebben ongeëvenaarde productkennis in huis, bieden uitstekende service en zoeken naar slimme oplossingen inspelend op de verschillende klantbehoeften, tegen een aantrekkelijke prijs.

We zien ons als een lifetime partner op het gebied van mobiliteit. Eens TB, altijd TB. Dat is de kracht van familie, de oorsprong van ons bedrijf.

In onze bedrijfsvoering staat de klant centraal, onderscheiden we ons door vakmanschap en eigenaarschap, creëren we een aantrekkelijke en uitdagende werkomgeving voor onze medewerkers en bouwen wij voortdurend aan langdurige relaties.

Uitzonderlijke klantgerichtheid

Onze klanten weten dat onze mensen vakkundig zijn en onze service kwalitatief hoogwaardig. Wij begrijpen hun behoeften, spelen in op hun uitdagingen en streven ernaar hun verwachtingen in alles wat wij doen te overtreffen.

Vakmanschap en eigenaarschap

Onze mensen zijn voortdurend bezig om zichzelf verder te ontwikkelen, excelleren in vakmanschap, zijn integer en handelen vanuit het plichtsbesef om zorgzaam met hun omgeving om te gaan. Wij proberen onze klanten zoveel mogelijk te ontzorgen, van relevante informatie te voorzien en te adviseren waar en wanneer we kunnen.

Aantrekkelijk werkgeverschap

Ons familiebedrijf is gericht op langdurige werkgelegenheid en gebaseerd op vertrouwen. We creëren een prettige en uitdagende werkomgeving waarin persoonlijke ontwikkeling wordt gestimuleerd. Een veilige omgeving staat centraal, zowel fysiek zonder ongevallen als mentaal zonder ongewenst gedrag. Training, coaching en opleidingen geven medewerkers de ruimte om hun carrière zelf vorm te geven.

Bouwen aan langdurige relaties

Door de juiste mensen aan ons te binden en de verwachtingen van klanten te overtreffen, bouwen we aan loyaliteit. Door onze klanten altijd te ondersteunen en te voorzien van waardevolle informatie, ervaren zij dat ze niet zomaar door een dealer geholpen worden, maar door TB. Het maakt ons trots wanneer klanten dat onderscheid erkennen.

2.1.2 Kernwaarden

Als familiebedrijf staan de volgende vijf kernwaarden centraal in ons handelen: mensgerichtheid, behulpzaamheid, doelgerichtheid, vakmanschap en betrouwbaarheid. Deze kernwaarden zijn leidend voor hoe wij onze bedrijfsvoering uitvoeren, beslissingen maken en met elkaar omgaan.

1. Mensgerichtheid

We zijn geïnteresseerd in wie jij bent en we zien je als familie. We zijn er voor elkaar in goede en in slechte tijden. We zoeken altijd samen naar oplossingen en blijven in contact. We helpen elkaar verder.

2. Behulpzaamheid

We laten elkaar en onze klanten voelen dat we er voor hen willen zijn; je bent altijd welkom, de deur staat altijd open. We proberen verwachtingen te overtreffen en lossen klachten snel en naar tevredenheid op. We staan altijd open voor feedback.

3. Doelgerichtheid

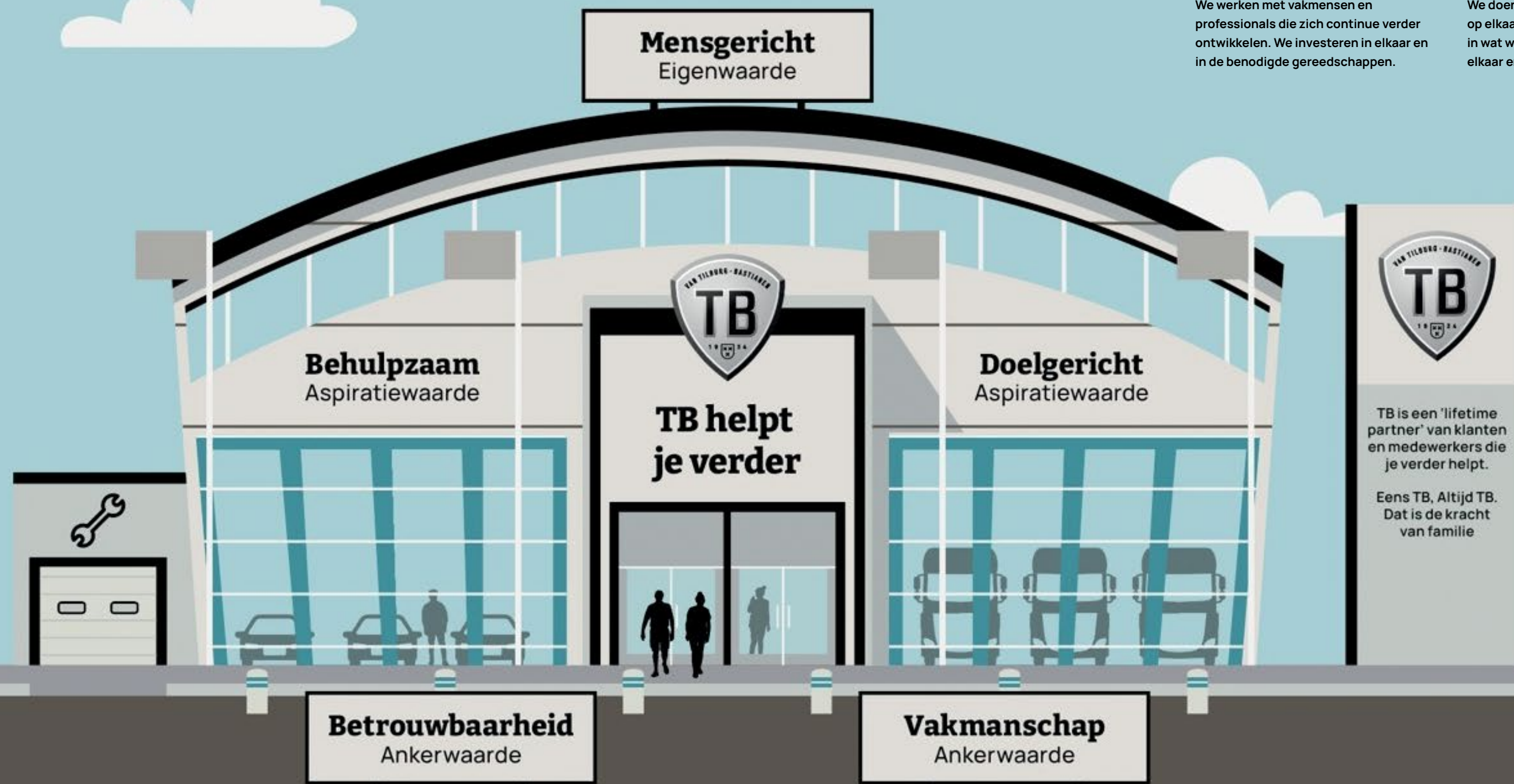
We weten waar we naartoe willen vanuit een visie. We proberen in alles waarde toe te voegen. We zorgen dat de doelen halen die we onszelf gesteld hebben.

4. Vakmanschap

We werken met vakmensen en professionals die zich continue verder ontwikkelen. We investeren in elkaar en in de benodigde gereedschappen.

5. Betrouwbaarheid

We doen wat we beloven en we kunnen op elkaar bouwen. We zijn transparant in wat we doen en spreken alleen met elkaar en niet over elkaar.



2.1.3 MVO-strategie

Van Tilburg-Bastianen is een familiebedrijf dat groot is geworden door bewust te kiezen voor langdurige relaties en zorgvuldige omgang met de omgeving waarin ze actief is. Wij handelen op een maatschappelijk verantwoorde en duurzame manier in al onze bedrijfsactiviteiten. Dit betekent dat we oog hebben voor een gezonde omgeving en een gezond bedrijf, zowel voor onze medewerkers als voor klanten en relaties, zonder de winstgevendheid uit het oog te verliezen.

Een groot deel van het rendement investeren we in verdere groei van ons bedrijf, onze mensen en onze leefomgeving. Binnen ons bedrijf staan onze mensen altijd klaar om klanten te helpen en proberen we onze dienstverlening elk jaar verder te verbeteren. Door onze inzet zijn wij de grootste DAF-dealer op de thuismarkt van DAF en een van de grootste DAF dealers in Europa. Ons autobedrijf heeft een sterke reputatie opgebouwd in de regio Breda, Roosendaal en Bergen op Zoom. Tegelijkertijd beoordelen we kritisch of onze schaalgrootte aansluit bij de ontwikkelingen in de markten waarin we actief zijn.

Continuïteit

Bij alles wat we doen staat continuïteit centraal. Dit betekent dat we actief inspringen op veranderende omstandigheden, onze dienstverlening aanpassen aan veranderende behoeften van klanten en een positieve impact proberen te hebben op onze omgeving. We hebben als bedrijf een langetermijnperspectief,

waarbij we ook in uitdagende economische situaties blijven bouwen aan onze financiële kracht om te blijven investeren in werkgelegenheid, sociale aspecten en het milieu. We sluiten daarbij geen compromissen in het zorgzaam omgaan met mensen en milieu.

Economie

Door de verkoop en het duurzaam onderhoud van mobiliteitsoplossingen en aanvullende producten en diensten, zijn we actief in personen- en beroepsvervoer. Wij stimuleren de groeiende vraag naar emissiearme en emissievrije auto's en trucks, waaronder volledig elektrische voertuigen en voertuigen met een laag brandstofverbruik, zoals hybride modellen. Als geen ander kunnen wij onze klanten informeren over de mogelijkheden van schone en betrouwbare mobiliteit. Door klanten direct te helpen bij verstoringen of stilstand te voorkomen, dragen we met betrouwbaar transport bij aan het fundament van onze economie.

Sociaal

We zijn ons bewust van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid en investeren graag in persoonlijke groei, zowel binnen ons bedrijf als daarbuiten, door het ondersteunen van diverse sociale initiatieven. Wat onze eigen mensen betreft zorgen we voor een prettige en veilige werkomgeving waar je mag zijn zoals je bent. Via een mensgerichte aanpak kijken we in de breedste zin naar duurzame inzetbaarheid van alle collega's. Zo zijn alle werkplaatsen uitgerust met hoge kwaliteit gereedschappen en zijn er diverse hulpmiddelen beschikbaar om het zware werk veilig te kunnen verrichten. Daarnaast besteden we veel aandacht aan de vitaliteit van onze mensen met behulp van initiatieven die de fysieke, mentale en financiële fitheid bevorderen. Deze investeringen hebben er mede voor gezorgd dat we regelmatig lange dienstverbanden tot boven de 50 jaar mogen vieren in ons bedrijf.

Milieu

Als familiebedrijf zien we het belang van het zorgzaam omgaan met het milieu, denkend aan de generaties die ons nog gaan volgen. We gaan zorgvuldig om met het leefmilieu en de grond- en hulpstoffen die we in onze kantoren en werkplaatsen gebruiken. We gebruiken groene stroom en gaan zuinig om met energie. We monitoren onze impact nauwkeurig en kijken steeds naar besparingen en verbeteren. De afgelopen jaren hebben we het elektriciteitsverbruik met 25 procent verlaagd door op alle vestigingen ledverlichting te installeren. Daarnaast verkopen we uitsluitend stille en zuinige banden en voeren we gebruikte banden op milieuvriendelijke wijze af. Hetzelfde geldt voor smeermiddelen en andere onbruikbare materialen. Kortom, wij kopen onze verantwoordelijkheid niet af, maar dragen actief bij aan een schone en duurzame omgeving waarin we in harmonie samenleven.

TB streeft na een verantwoorde en gebalanceerde bedrijfscontinuïteit, waarbij klanttevredenheid, een gezonde leefomgeving en ontwikkeling van medewerkers centraal staan en dit wordt ondersteund door een integer bestuur.

1

Continuïteit

Als familiebedrijf met een langetermijnfocus richten we ons op waardecreatie voor al onze stakeholders. Kenmerkend hierbij is dat we investeren in langdurige en duurzame relaties en we onze leefomgeving beter achter willen laten dan we deze aantreffen. Wij streven naar een gedegen rendement, waardoor we kunnen investeren in toekomstige dienstverlening. Onze mensgerichte benadering en onze passie om er alles aan te doen wat in ons vermogen ligt om de klant te helpen, maakt dat medewerkers trots zijn op het bedrijf en daardoor graag en langdurig voor het bedrijf willen werken.

KPI's

- PBT
- Investerings
- Aantal monteurs
- Duurzame inzetbaarheid

2

Klanttevredenheid

TB stelt de klant centraal in haar bedrijfsvoering in de product-push omgeving waarin zij actief is. Wij verkopen kwaliteitsproducten en we proberen ons te onderscheiden op het gebied van hoogwaardige reparatie en onderhoudswerkzaamheden. Wij verdiepen ons in de mobiliteitsbehoeften van onze klanten en doen er alles aan om telkens weer hun verwachtingen te overtreffen. Door de klant centraal te stellen (en niet onze processen) en er altijd te zijn wanneer hij/zij ons nodig heeft, komen klanten terug en zijn ze bereid om een faire vergoeding te betalen.

KPI's

- KTV-score
- Percentage klanten dat in jaar N-1 klant is en in jaar N opnieuw (koop en/of onderhoud)
- Omvang garantiewerk
- Klantenacties

3

Gezonde leefomgeving

TB verkoopt kwaliteitsproducten die voldoen aan door de overheid gestelde duurzaamheidseisen. Binnen ons bedrijf is de veiligheid en gezondheid van de medewerkers ons uitgangspunt. In onze bedrijfsvoering maken we efficiënt gebruik van energie en water. We proberen ons afval, zo veel en vaak als mogelijk is, milieuvriendelijk te verwerken. Bij de keuze van leveranciers is het circulair gebruik van grondstoffen en duurzame bedrijfsvoering een belangrijk criterium.

KPI's

- Nul ongelukken/nul near misses
- Investerings in hulpmiddelen
- Conclusies jaarverslag vertrouwenspersoon
- Initiatieven TB fit
- Jaarlijks verlagen van het elektriciteitsverbruik met 4%
- Jaarlijks verlagen van het gasverbruik met 2%
- Jaarlijks verlagen van het waterverbruik en waar mogelijk toepassen van waterrecycling
- Initiatieven om duurzaam in te kopen

4

Ontwikkelingsmogelijkheden

De TB Groep onderscheidt zich ten opzichte van haar concurrenten door haar professionele en ontzorgende houding naar klanten. Wij zijn continu bezig onze dienstverlening te verbeteren, technologische innovaties toegankelijk te maken voor onze klanten en in te spelen op nieuwe ontwikkelingen in onze maatschappij. Dit denken we te kunnen bereiken met een grote diversiteit binnen onze teams en continue aandacht voor de ontwikkeling van medewerkers.

KPI's

- Aantal BBL'ers
- Aantal mensen dat opleiding gevolgd heeft (verbijzonderen TB academy)
- Aantal mensen dat intern gepromoveerd is tov externe werving
- Nieuwe opleidingen TB academie
- Percentage vrouwen in totaal medewerkersbestand
- Percentage vrouwen in technische positie
- Percentage vrouwen in leidinggevende positie

5

Integer bestuur

TB wil eerlijk zaken doen en voldoen aan regel- en wetgeving. Dit vertaalt zich in: geen verborgen gebreken, een eerlijke factuur en doen wat je beloofd hebt met inachtnaam van de regelgeving. Dit betreft met name de regelgeving omtrent mededingingsrecht, persoonsgegevens en milieu. Onze bedrijfswaarden zijn daarbij een belangrijk kompas.

KPI's

- Aantal non-compliance meldingen autoriteiten
- Aantal gemaakte e-learnings Compliancy
- Aantal keren datalek
- Aantal IT security issues

2.1.4 KPI-Dashboard

		Key Performance Indicator (KPI)	2021		2022	2023	2024	2025	Hoofdstuk	Pag.
1	Continuïteit	EBITDA (Winst voor rente, belastingen, afschrijvingen en amortisaties)	-		-	-	€15,6 miljoen	€15 miljoen	Continuïteit	48
2	Klant- tevredenheid	Algemene tevredenheid (5-sterren) Auto	-		-	-	4,4	Geen doelstelling	Klanttevredenheid	52
		5-sterrenbeoordeling Truck NL	4,5		4,3	4,2	4	Geen doelstelling		
		Algemene tevredenheid (5-sterren) Truck PL	4,6		4,7	4,6	4,6	Geen doelstelling		
		Percentage klanten dat in jaar N-1 klant is en in jaar N opnieuw (koop en/of onderhoud)	-		-	-	62,7%	Geen doelstelling		
		Omvang garantiewerk	-		-	-	€5,2 miljoen	Geen doelstelling		
3	Gezonde leefomgeving	Ongelukken en near misses	8		9	5	22	0	Veiligheid van de medewerkers	76
		Investeringen in hulpmiddelen	-		-	-	€10k	Geen doelstelling		
		Conclusies jaarverslag vertrouwenspersoon	6		5	9	9	0	Gezondheid van de medewerkers	82
		Initiatieven TB Fit	-		18	26	30	Geen doelstelling	Bedrijfsemissies	58
		Jaarlijks verlagen van het elektriciteitsverbruik	-		+17,0%	+0,4%	-4,91%	-4,0%		
		Jaarlijks verlagen van gasverbruik	-		-19,70%	+26,5%	+2,52%	-2,0%	Waterverbruik	74
		Jaarlijks verlagen van het waterverbruik	-		+3,1%	+4,3%	-5,3%	-5,0%		
		Aantal waterrecyclinginitiatieven	-		2	3	4	Geen doelstelling	Ketenintegriteit	104
		Initiatieven om duurzaam in te kopen	-		4	5	5	6		
4	Ontwikkelings- mogelijkheden	Aantal BBL'ers	44		54	73	67	Geen doelstelling	Sociale betrokkenheid	94
		Aantal opleidingen gevolgd	-		-	-	3.864	Geen doelstelling	Ontwikkelings- mogelijkheden	90
		Aantal opleidingen TB Academie	-		-	-	1.213	Geen doelstelling		
		Aantal mensen dat intern gepromoveerd is ten opzichte van externe werving	-		-	118	-	Geen doelstelling		
		Percentage vrouwen in totaal medewerkersbestand	13,2%		14,2%	14,1%	13,9%	Geen doelstelling	Diversiteit en inclusie	96
		Percentage vrouwen in leidinggevende positie	-		14,8%	13,4%	10,0%	Geen doelstelling		
5	Integer bestuur	Aantal non-compliance meldingen autoriteiten	0		0	0	0	0	Bedrijfsethiek	102
		Aantal gemaakte e-learnings over compliancy	-		-	68,0%	87,0%	100,0%		
		Aantal meldingen potentieel datalek	3		2	12	0	0	Gegevensprivacy en -bescherming	86
		Aantal IT security issues	-		1	1	0	0		

2.1.5 Maatschappelijke bijdragen

Vanuit onze kernwaarden en de overtuiging dat iedereen een steentje moet bijdragen aan de samenleving, werken we al sinds jaar en dag nauw samen met verschillende goede doelen. Deze doelen hebben allen één gemeenschappelijke deler; zij helpen mensen, zowel kinderen als volwassenen, op weg. In de breedste zin van het woord. Geen vluchtige doelen, maar goede doelen die gestructureerd en duurzaam mensen ondersteunen. Omdat we alleen doelen steunen die bij onze kernwaarden passen, blijft het niet bij een eenmalige bijdrage. We ondersteunen deze organisaties vaak langdurig.

Breda Maakt Mij Blij (BMMB) - No Waste Army

De initiatiefnemers ondersteunen boeren en telers door een bestemming te vinden voor hun overschotten, zoals kaas, wijn en bloemen. Het idee is ontstaan om deze producten te doneren aan goede doelen of tegen vriendelijke prijzen aan te bieden. Zo is "Breda Maakt Mij Blij" geboren.

Deze stichting is inmiddels een landelijk initiatief dat zich inzet tegen voedselverspilling en verborgen armoede. Elke actie met ondernemers heeft altijd een duurzaam karakter.

Dat de waarden van BMMB aansluiten bij ons moge duidelijk zijn. Daarom ondersteunen wij intussen alweer meer dan 4 jaar "Breda Maakt Mij Blij" in haar mobiliteit. Uiteraard met een elektrisch aangedreven ID.3. Indien nodig, stellen wij bedrijfswagens ter beschikking, zodat men ook grotere spullen kan vervoeren.



Trotse partner van JINC

De jeugd heeft de toekomst, en in de ogen van JINC en TB geldt dit voor alle jeugd, ongeacht of je in een kansrijke of minder kansrijke omgeving opgroeit. Wij hechten waarde aan een mensgerichte en professionele omgeving, waarin medewerkers vakmensen zijn of willen worden. Voor jonge mensen bieden we ontwikkeltrajecten, met een focus op techniek. Dit doel delen wij met JINC.

JINC helpt kinderen al vanaf jonge leeftijd, van 8 tot 16 jaar, om te groeien en te bloeien. Hierdoor maken ze een sterke start op de arbeidsmarkt. Via het JINC-programma ontdekken ze welke beroepen bij hun talenten passen en leren ze solliciteren. Dankzij JINC krijgen jaarlijks meer dan 65.000 basisschool- en vmbo-leerlingen de kans om zich te ontwikkelen.

Wij ondersteunen JINC al jaren financieel en met vrijwilligerswerk. Onze medewerkers zetten zich in als trainers of coaches. In 2024 maakten tweehonderd jongeren uit achterstandswijken kennis met onze TB Truck-werkplaats. Hierdoor ontdekken zij de carrièremogelijkheden binnen onze branche.

De kracht van dit initiatief zit in de impact van directe betrokkenheid: jongeren raken geïnspireerd door professionals die hun expertise delen. Tegelijkertijd leren wij van de frisse blik van kinderen, hun creativiteit en verrassende ideeën. Bovendien is dit voor ons, als technisch georiënteerd bedrijf, een geweldige kans om ons te profileren bij de "medewerkers van morgen." Een echte win-winsituatie!



Brood en Rozen

Het kan helaas gebeuren dat mensen de regie over hun eigen leven kwijtraken. Brood en Rozen is een organisatie die vrouwen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt bij de hand neemt en helpt om die regie weer terug te pakken. Dit alles met een helder doel voor ogen; zelfredzaamheid in de maatschappij, waarbij een baan een cruciale rol speelt.

Brood en Rozen werkt doelgericht om deelnemers te ondersteunen bij het vinden van een baan en hun leven weer op de rails te krijgen. Doelgerichtheid is een van de kernwaarden van TB, waardoor dit goede doel perfect bij onze organisatie past.

Middels verschillende trainingen leidt Brood en Rozen vrouwen op, op het vlak van weerbaarheid, presentatie, maar bijvoorbeeld ook met betrekking tot sollicitatietrainingen. Daarnaast worden de deelnemende dames gekoppeld aan powermannen en -vrouwen, wat regelmatig eindigt in een echte baan, zo ook binnen TB.

Elke twee jaar komt een deelnemer uit het traject bij ons in dienst. Onze algemeen directeur is al zeven jaar adviseur van de stichting. Daarnaast zijn we gedurende een aantal maanden per jaar, gastheer voor Brood en Rozen en maken we jaarlijks hun promotiefilmpje. Brood en Rozen maakt meerdere malen per week gebruik van de vergaderruimte op onze locatie in Breda om met een aantal dames de 'lesdagen' te volgen.



Sophia Kinderziekenhuis

Misschien wel het bekendste goede doel dat wij ondersteunen, en dat is geen toeval. Verschillende collega's hebben (helaas) weleens te maken gehad met het Erasmus MC Sophia Kinderziekenhuis. Deze collega's kennen de kernwaarden van TB (vakmanschap, betrouwbaar, doelgericht, behulpzaam en mensgericht) en hebben gezien dat het Sophia Kinderziekenhuis dit ook dagelijks op eigen wijze in de praktijk brengt. Sophia is voor ons niet zomaar een prachtige organisatie die wij ondersteunen, maar is tevens een inspiratiebron.



Wij zien de medewerkers van Sophia Kinderziekenhuis als helden, maar de echte helden zijn de patiëntjes. Alle patiëntjes krijgen een knuffel als steuntje in de rug. Niet zomaar een knuffel, maar de enige echte superaap. Deze superaap kan ook gekocht worden door 'niet-helden' voor 10 euro. De donatie komt ten goede aan wetenschappelijk onderzoek in, of voorlichting vanuit, het Sophia.

Wij verkopen actief deze aapjes aan klanten op al onze Nederlandse vestigingen en doen regelmatig mee aan fundraising. Met de donaties en een flinke bijdrage vanuit TB

stellen we sinds 2023 een VW ID.Buzz ter beschikking, waarmee het Sophia in sociaal uitdagende wijken (ook in de regio van TB) voorlichting geeft over het belang van gezonde voeding voor vrouwen die moeder willen worden en voor hun nog ongeboren kind. Voorkomen is vaak beter dan genezen.



Socialdebt

Maar liefst 59% van de jongeren in Nederland heeft financiële problemen. Dat is niet verrassend, want jongeren vormen een financieel kwetsbare doelgroep. Steeds meer jongeren hebben een flexibel contract, vaak ongewild. Daarnaast worden ze vaak blootgesteld aan verleidingen zoals achteraf betalen. Hierdoor maken ze gemakkelijker uitgaven die buiten hun budget vallen. Wanneer ze in de schulden raken, ontstaat een extra probleem. Het huidige incassosysteem laat schulden snel en fors oplopen.

Socialdebt voorkomt dat beginnende schulden escaleren. Met een slimme app helpt Socialdebt jongeren bij het aflossen van schulden. Eerlijk, persoonlijk en zonder extra kosten of boetes. In 2024 hebben wij bijgedragen aan Socialdebt, via een fonds dat is gecreëerd met ingezameld geld van medewerkers van TB. Dit fonds is een cadeau van de medewerkers van TB aan de familie ter gelegenheid van het 90-jarig bestaan.



Betrokken Ondernemers Breda

Sinds de oprichting in 2009 zijn we lid van de stichting Betrokken Ondernemers Breda. Deze stichting brengt bedrijven, maatschappelijke organisaties en gemeenten samen in concrete projecten met een maatschappelijke betekenis. Door lid te zijn van deze stichting en actief deel te nemen aan projecten, dragen wij graag ons steentje bij en helpen zo ondernemers, medewerkers, vrijwilligers en uiteraard de Bredase maatschappij. TB draagt de titel 'Zilveren partner' in de stichting.



Philharmonie zuidnederland

Philharmonie zuidnederland is een symfonieorkest dat de Zuid-Nederlandse gemeenschap bedient en verbindt door middel van klassieke muziek. Wij ondersteunen dit orkest om het belang van muziek en cultuur in de samenleving te benadrukken. De geschiedenis tussen ons bedrijf en philharmonie zuidnederland gaat terug tot de oprichter van TB, die een diepe passie voor muziek had. De relatie tussen de bedrijven is gebaseerd op wederzijdse waardering voor kunst en het besef van haar waarde voor de samenleving.

philharmonie zuidnederland

Theaterwerkplaats Tiuri

Theaterwerkplaats Tiuri investeert in de talentontwikkeling van performers met een (verstandelijke) beperking. Zo wordt het ongekende talent van de spelers zichtbaar waarmee zij een fundamentele impact maken op het hedendaagse culturele en maatschappelijke veld. Tiuri brengt hiermee al doende de wereld van cultuur, onderwijs en zorg met elkaar in verbinding. Wij helpen deze organisatie door het aanbieden van vervoer.



Sterk Techniekonderwijs

Sterk Techniekonderwijs is een initiatief van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, ondersteund door Stichting Platforms vmbo en Platform Talent voor Technologie. In samenwerking met VNO-NCW, de Federatie Techniek, MKB-Nederland, technische branches, de MBO Raad en de VO-raad, stimuleert dit programma technische opleidingen in het voortgezet onderwijs. Wij dragen hieraan bij door tijd en kennis te investeren. Zo geven wij advies en nemen we deel aan evenementen, waarmee we een betekenisvolle bijdrage leveren aan de regio's Gorinchem, Breda, Nijmegen, en Midden- en Zuid-Limburg.

Amphia Ziekenhuis Breda

Het Amphia Ziekenhuis in Breda is een topklinisch ziekenhuis dat zich richt op hoogwaardige zorg, innovatie en medisch specialistisch onderwijs. Met een breed scala aan medische diensten en behandelingen, van basiszorg tot complexe specialistische zorg, staat Amphia bekend om zijn moderne faciliteiten, geavanceerde technologieën en patiëntgerichte aanpak.

Wij hebben het ziekenhuis ondersteund door loopauto's te schenken aan de jongste patiënten. Met deze bijdrage willen wij een glimlach brengen bij kinderen die in het ziekenhuis verblijven. De loopauto's zorgen niet alleen voor vermaak, maar bieden ook een speelse afleiding, waardoor hun verblijf in het ziekenhuis iets aangener wordt.



Szlachetna paczka (Waardevol pakket)

Wij ondersteunen met trots een lokale liefdadigheidsorganisatie in Polen, die zich inzet voor gezinnen uit de regio waar wij actief zijn en die hulp nodig hebben. Elk jaar, vlak voor Kerstmis, bezorgen zij duizenden op maat gemaakte cadeaus die aansluiten bij de specifieke behoeften van elk gezin. Om hen te helpen bij hun missie, hebben wij een bus en chauffeur beschikbaar gesteld om de distributie van deze belangrijke goederen soepel te laten verlopen. Met deze bijdrage hopen wij een beetje warmte en verlichting te brengen tijdens de feestdagen.

Overige initiatieven

In 2024 organiseerden we diverse fietsinitiatieven voor goede doelen. Zo vond de TB Fietst Mee voor Sophia Group Ride plaats vanuit onze Skoda-showroom en haalde onze medewerkers geld op voor Sporten voor Sophia via een indoor spinningmarathon. Naast het organiseren onze eigen initiatieven waren we de afgelopen jaren actief als sponsor en leverden we bijdragen en volgauto's aan diverse wielerevenementen. We ondersteunden onder andere de ZLM Tour, de 8 van Chaam (inclusief Mini 8 en Dwars door 't Zand), de Draai van de Kaai, de Profonde Etten-Leur en het Wielerweekend Gilze, waar ook het Open Gils Kampioenschap onderdeel van was. Daarnaast droegen we bij aan de Midden-Brabant Poort Omloop.



2.2 Organisatie en activiteiten

2.2.1 Diensten en merken

Van Tilburg-Bastianen (TB) verkoopt, onderhoudt, verhuurt en repareert nieuwe en gebruikte auto's, bedrijfswagens, trucks en trailers. Wij bedienen consumenten, bedrijven, de publieke sector en leasemaatschappijen.

TB Auto Diensten

Wij leveren nieuwe auto's en occasions aan consumenten, publieke diensten, overheidsinstanties en bedrijven waaronder leasemaatschappijen. Dit betreft personenauto's en bedrijfswagens met een benzine-, diesel-, hybride- of elektrische aandrijving. Naast de directe verkoop bieden we als intermediair diverse lease-oplossingen aan zoals private lease, financial lease, operational lease en shortlease. Daarnaast onderhouden en repareren wij alle genoemde voertuigen. Ook beschikken wij over onze eigen TB-autoverhuurvloot en leveren wij (automotive-) onderdelen aan derden.

Vanuit ons label TB InCharge bieden wij complete laadoplossingen voor elektrisch rijden, zowel voor bedrijven als consumenten. Dit houdt in dat de klant bij het bestellen van een elektrische auto, ook direct een laadpaal en een internationale laadpas bij ons kan bestellen. Hierbij bekijken we de situatie per klant en denken we met de klant mee om tot de meest passende oplossing te komen.

Merken

Wij leveren de merken Audi, Volkswagen, Volkswagen Bedrijfswagens, SEAT en Škoda. Onze nieuwe auto's kopen wij in bij importeur PON Automobielhandel, waarmee wij sinds 1947 Volkswagen-dealer zijn. PON koopt de voertuigen rechtstreeks in bij fabrikant Volkswagen AG.

Ons aanbod aan gebruikte auto's bestaat uit voertuigen uit onze eigen vloot, ingeruilde auto's en direct aangekochte occasions.

TB Auto



Audi
Voorsprong door techniek



Škoda
Betaalbare luxe



Volkswagen
Betrouwbaar en sportief
Volkswagen Bedrijfswagens
Voor iedere ondernemer



SEAT
Sportief en elegant

TB Truck & Trailer Service



DAF Trucks
Powering your success



Kässbohrer
Pioniers in voertuigenbouw

TB Truck & Trailer Service (TB T&TS) Diensten

Als officiële dealer van DAF Trucks, Kässbohrer Trailers en Solaris Bussen verzorgen wij de verkoop, reparatie en het onderhoud. Sinds 1950 werken wij nauw samen met DAF en onze leveranciers, gebaseerd op een betrouwbare en duurzame samenwerking. Naast deze sterke basis bieden we klanten complete oplossingen, zoals in- en opbouw, technische installaties en specifieke functionaliteiten op maat. Onze lange geschiedenis en expertise vormen de kern van onze dienstverlening.

Wij bieden onder andere:

- De verkoop van nieuwe en gebruikte trucks in alle denkbare categorieën (van long haul tot heavy duty en bakwagens) in de leeftijd van 0 tot 4 jaar.
- Breed opgeleide technici gespecialiseerd in onderhoud en reparatie van DAF Trucks.
- Onderhoud en reparatie van alle merken trailers.
- Een van de weinige werkplaatsen in Nederland waar voertuigen op waterstof onderhouden kunnen worden, met inachtneming van alle veiligheidsvoorschriften.
- Monteurs gespecialiseerd in waterstofbussen, die op locatie van de klant onderhoudswerkzaamheden kunnen uitvoeren.
- Verhuur van trucks en trailers.
- Een volledig erkend schadeherstelbedrijf met spuitery en richtbank, waar wij alle merken trucks kunnen herstellen.
- Diverse opties voor reparatie- en onderhoudscontracten, financieringen en verzekeringen.

In het verlengde van onze verkoop bieden we ook een onderdelenservice aan met webshop aan. Hier kunnen klanten truckonderdelen of werkplaatsbenodigdheden van DAF en andere merken bestellen. Het is ook mogelijk om de onderdelen direct door onze monteurs te laten monteren. Ons assortiment omvat meer dan 150.000 artikelen voor alle merken, waarvan minimaal 60.000 artikelen op voorraad zijn. Niet-voorradige onderdelen worden binnen drie werkdagen in Europa geleverd, dankzij de efficiënte 24/7 dienstverlening van onze leveranciers.

Het productgamma van Kässbohrer trailers is zeer breed en varieert van de standaard schuifzeilen trailers, containerchassis en boxtrailers, tot de diepladers en silotrailers.

Door onze samenwerking met Solaris Bussen, hebben wij veel kennis van elektrische aandrijflijnen en van waterstof-elektrisch aangedreven voertuigen.

DAF-modellen

Het aanbod van DAF Trucks bestaat uit de volgende modellen: XF, XG, XG+, XD en de XB.

DAF XF, XG en XG+

Het paradepaard voor de lange afstand en zwaar transport.

De nieuwe XF, XG en XG+ behoren tot DAF's Nieuwe Generatie langeafstands- en zware trucks, ontworpen voor de toekomst. Dankzij optimaal gebruik van de nieuwe Europese regelgeving voor massa's en afmetingen blinken alle cabinevarianten uit in een fraai en uiterst aerodynamisch ontwerp. Daarnaast bieden ze een ruim interieur voor ongeëvenaard chauffeurscomfort.

Met het Model year 25 heeft DAF een truck ontwikkeld die 20 liter per 100 kilometer verbruikt, wat 20% zuiniger is dan zijn voorgangers van nog geen vijf jaar geleden.

DAF XD

Een veelzijdige truck

Tegenwoordig gelden er in groene leefbare steden strenge eisen voor distributievoertuigen. Ze moeten stiller en schoner zijn en kwetsbare weggebruikers beschermen. Dit geldt ook voor het uitgebreide assortiment specifieke toepassingen. Daarom is de veelzijdige Nieuwe Generatie XD uitgerust met innovaties die dit mogelijk maken en nieuwe normen stellen op het gebied van veiligheid, efficiëntie en chauffeurscomfort.

DAF XB

De perfecte partner voor distributie.

De Nieuwe Generatie DAF XB is een robuuste en veelzijdige truck. Of het nu gaat om distributie in stedelijke gebieden, specifieke toepassingen zoals een vuilniswagen, of werkzaamheden op een bouwplaats in de binnenstad, de nieuwe DAF XB is een betrouwbare keuze. Voor een stille en emissievrije stadsdistributie is er de elektrische XB.

Onze merken op weg naar een duurzamere toekomst

In 2024 hebben onze merken Volkswagen, Volkswagen Bedrijfswagens, Audi, SEAT en Škoda een duidelijke koerswijziging doorgevoerd in hun assortiment en marktbenadering. Volkswagen heeft zijn ID.-familie verder uitgebreid met een sterke focus op betaalbare elektrische voertuigen, ontworpen voor een breed publiek. Audi heeft zich gericht op premium elektrische modellen, zoals de Q6 e-tron en A6 e-tron, en daarmee zijn positie in het luxe EV-segment verstevigd. SEAT heeft zijn aanwezigheid in stedelijke mobiliteit versterkt, terwijl CUPRA zijn imago als sportief en innovatief merk verder heeft uitgebouwd. Škoda heeft de nadruk gelegd op praktische elektrische oplossingen voor prijsbewuste klanten en is blijven groeien in opkomende markten.

Met de introductie van de Next Generation DAF (NGD)-lijn in 2022 produceert DAF een nieuwe generatie trucks die richt zich op milieuvriendelijkheid, met hybride en volledig elektrische aandrijflijnen, verbeterde aerodynamica en geavanceerde connectiviteit. Hiermee anticipeert het op strengere emissieregels en de toenemende vraag naar efficiënte en schone transportoplossingen.

Deze vooruitstrevende ontwikkelingen weerspiegelen een bredere trend binnen de industrie; de opkomst van elektrische mobiliteit, de toename van hoogwaardige producten en het verkennen van nieuwe markten, zowel voor personenauto's als commerciële voertuigen.

Meer over de ontwikkelingen in de auto- en truckbranche staat in hoofdstuk Auto- en truckbranche vanaf pagina 36. Details over de emissies gedurende de levensduur van onze verkochte voertuigen staan in het hoofdstuk Productemissies, vanaf pagina 64.



2.2.2 Locaties

Auto | Nederland

1. TB Breda & Audi Centrum Breda
Konijnenberg 1, Breda

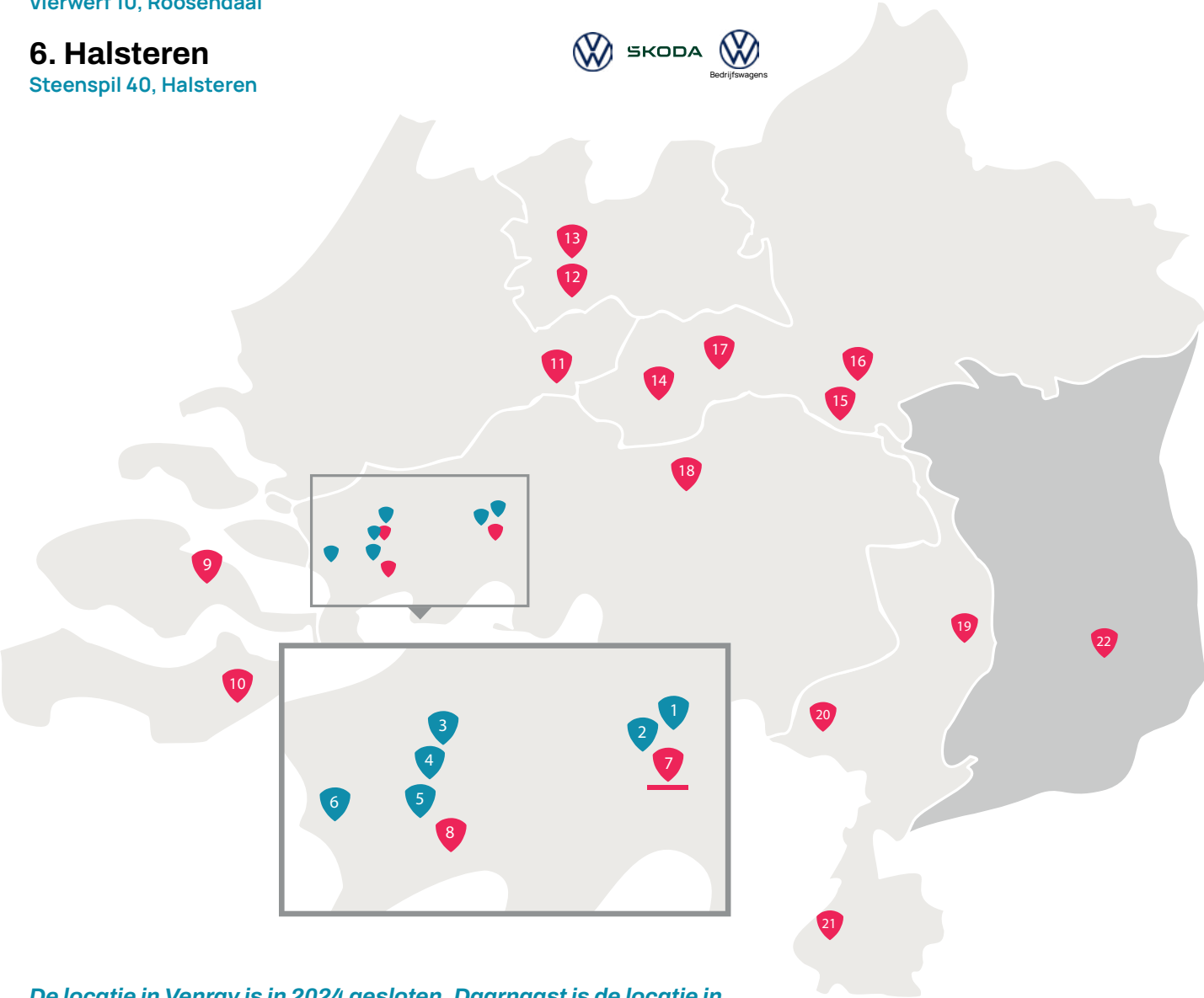

2. Afleverklaarmaakcentrum
Neerloopweg 1-A, Breda


3. Audi Centrum Roosendaal
Argon 41, Oud Gastel


4. Bedrijfswagens- en truckcentrum | Gebruikte trucks en bedrijfswagens
Argon 11, Oud Gastel
5. Occasion Center
Vierwerf 10, Roosendaal


6. Halsteren
Steenspil 40, Halsteren





De locatie in Venray is in 2024 gesloten. Daarnaast is de locatie in Siedlce verhuisd naar een nieuw pand in Grzegów.

7. Breda | Tevens hoofdkantoor TB Groep
Heilaar-Noordweg 1

8. Roosendaal
Gewenten 45

9. Goes
Livingstoneweg 34

10. Hulst
Aziëweg 4

11. Gorinchem
Papland 7

12. Vianen
Stuartweg 2

13. Utrecht
Meijewetering 21

14. Tiel
Hoekwei 32

15. Nijmegen
Hogelandseweg 97

16. Duiven
Impact 85

17. Ede
Newtonstraat 5

18. Oss
Kanaalstraat 18

19. Venlo
Tasmanweg 1

20. Weert
Marconilaan 20

21. Maastricht
Weerterveld 55, Meerssen

Truck DE | Duitsland

22. Krefeld
Kimplerstraße 330

Truck PL | Polen

23. Wolica
Aleja Katowicka 40

24. Rzgów
Katowicka 121

25. Wyszków
Turzyn 195E

26. Grzegów
Warszawska 28

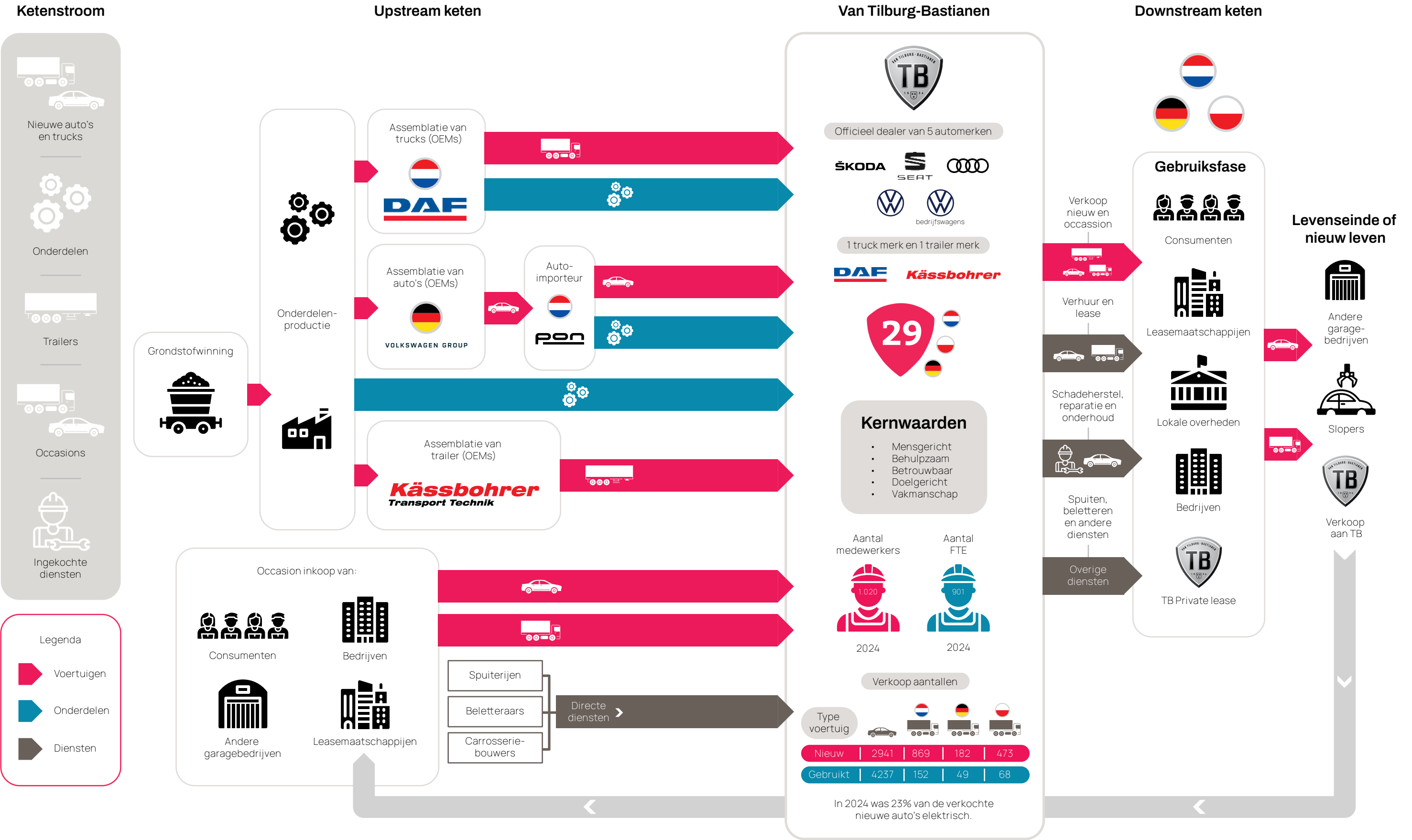
27. Biała Podlaska
Woskrzenice Duże 130

28. Wielun
Biała Parcela 13

29. Sochaczew
Janów 59



2.2.3 Waardeketen

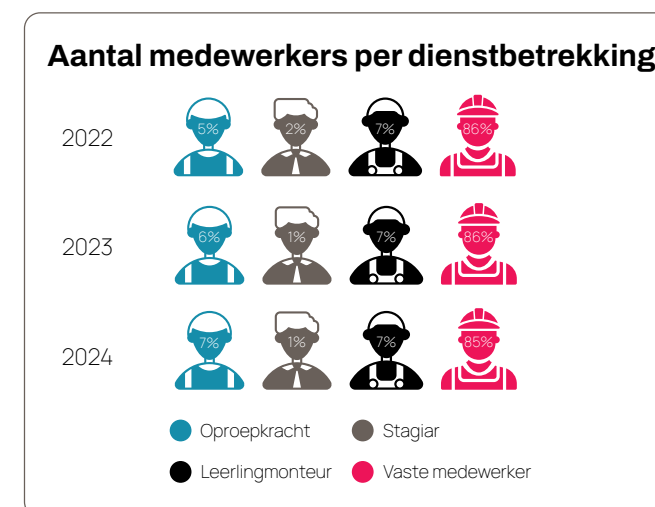
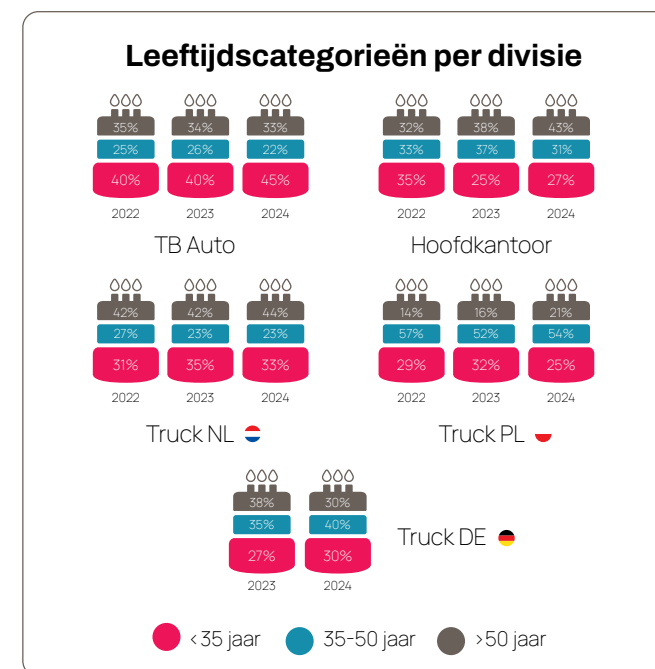
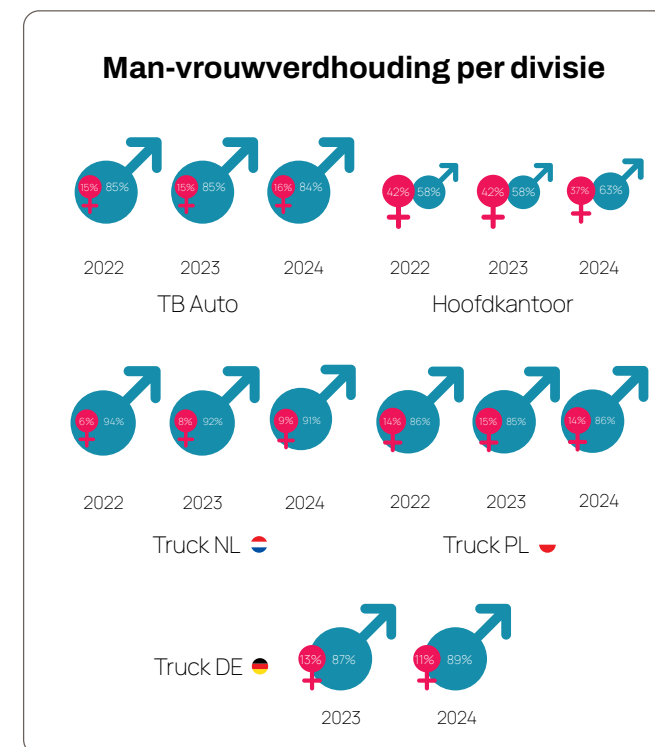
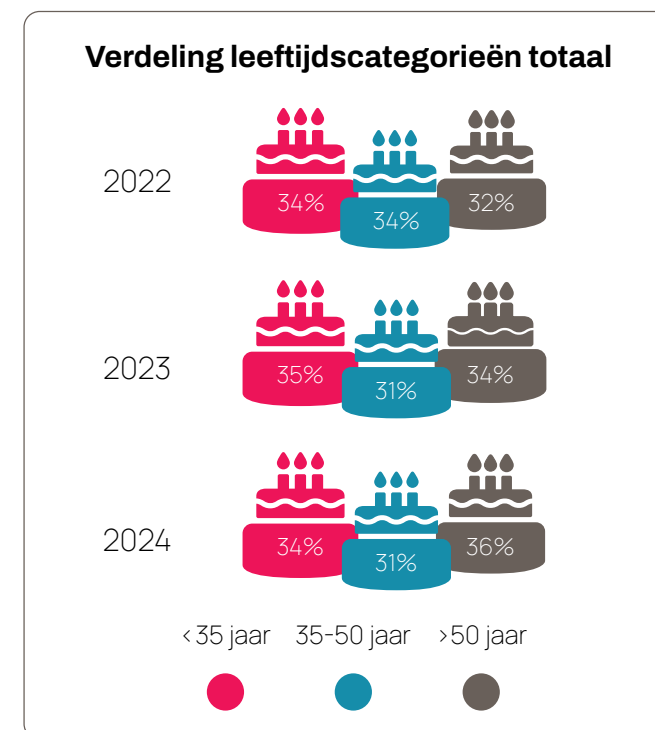
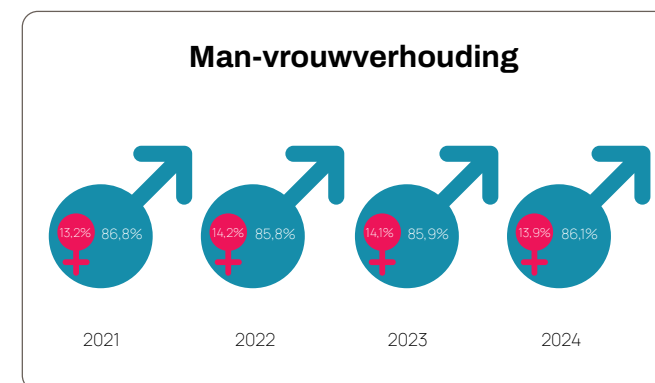
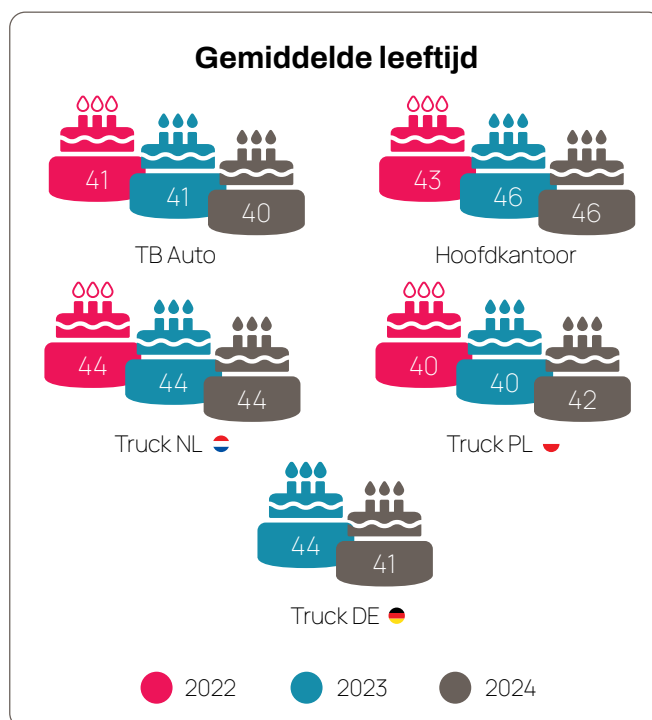
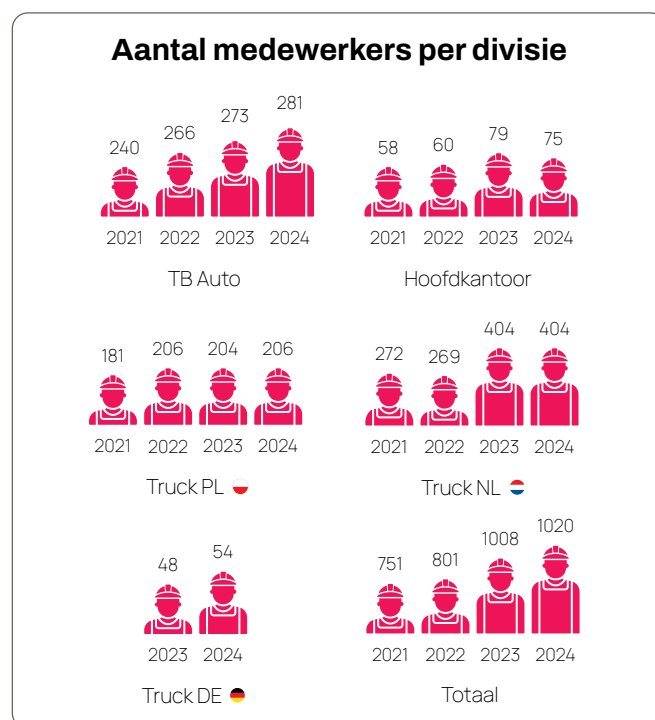
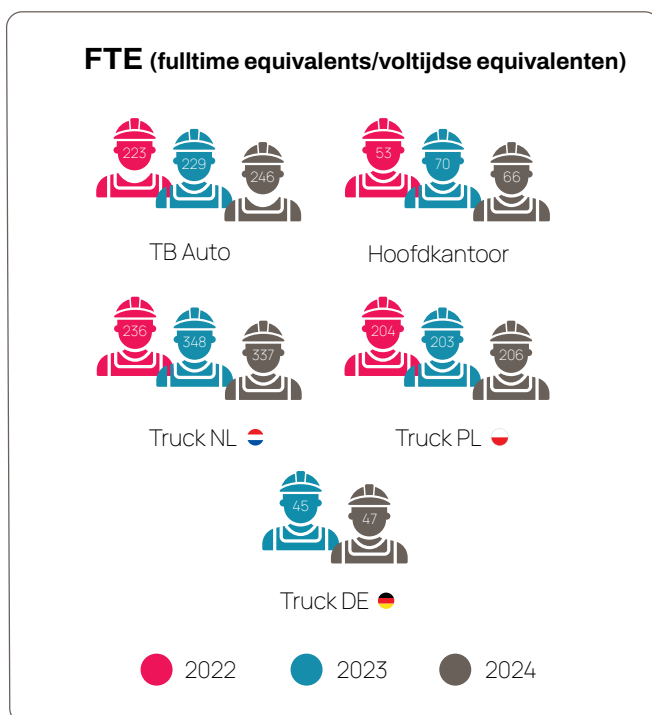
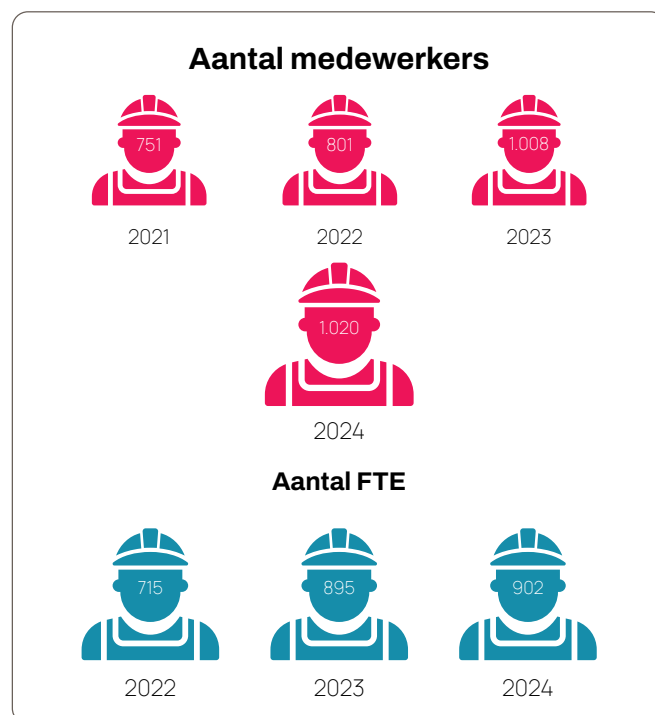


2.2.4 Medewerkers

Sinds de overname van Allers heeft TB meer dan 1.000 medewerkers in dienst. Een aantal waar een grote verantwoordelijkheid bij komt kijken en die wij met liefde nemen om goed voor onze medewerkers en hun gezinnen te zorgen. In 2024 is het aantal medewerkers verder gestegen naar 1.020. Met 404 medewerkers is de Nederlandse truckdivisie de grootste binnen TB. De Duitse truckdivisie, met één vestiging in Krefeld, telt 54 medewerkers en is daarmee de kleinste divisie.

Naast onze eigen medewerkers werken in Nederland ook uitzendkrachten, voornamelijk om piekdruktes op te vangen en specialistisch werk uit te voeren. Op 31 december 2024 werkten in Nederland 25 uitzendkrachten (19,6 FTE). In Polen en Duitsland werken uitsluitend eigen medewerkers.

Alle aantallen en verhoudingen zijn in headcount (personen) weergegeven per 31 december 2024, tenzij anders vermeld.



2.2.5 Stakeholders

Van Tilburg-Bastianen (TB) is een grote organisatie met veel stakeholders. Stakeholders zijn personen, bedrijven of groepen die invloed kunnen uitoefenen op de organisatie of die door de organisatie beïnvloed worden. De belangrijke stakeholders voor ons zijn onze medewerkers, klanten, OEM's (Original Equipment Manufacturers, zoals DAF en Volkswagen), leveranciers, kredietverstrekkers en aandeelhouders. Zij spelen een belangrijke rol in onze bedrijfsvoering en zijn fundamenteel voor de continuïteit van ons bedrijf.

Naast de primaire stakeholders zijn er ook vele andere stakeholders belangrijk voor onze organisatie. Denk bijvoorbeeld aan de familieleden van medewerkers, omwonenden, lokale, provinciale, nationale en internationale overheidsinstellingen, NGO's en de natuur. Tijdens de dagelijkse werkzaamheden richten wij ons op de primaire stakeholders en investeren we in een duurzame relatie met alle stakeholders.

We hebben een stakeholderonderzoek en een dubbele We hebben in 2023 en begin 2024 een stakeholderonderzoek en een dubbele materialiteitsanalyse uitgevoerd. Eind 2024 hebben hebebn we dit uitgebreid met gesprekken met NGO's (niet-gouvernementele organisaties).

Medewerkers

Wij willen ervoor zorgen dat iedereen die bij ons komt werken zich welkom, gewaardeerd en veilig voelt. Het is belangrijk dat de medewerkers een prettige werkomgeving hebben en elkaar respecteren. Sinds de overname van Allers Bedrijfswagens is het aantal medewerkers aanzienlijk toegenomen en hebben we hard gewerkt aan een soepele integratie binnen TB. Onze medewerkers werken verspreid over meerdere locaties en landen, zowel binnen de auto- als de truckdivisies en de ondersteunende afdelingen.

Onze medewerkers kunnen met hun vragen, zorgen en verwachtingen terecht bij hun leidinggevend, HR-adviseurs of vertrouwenspersonen. Tussen leidinggevend en medewerkers worden regelmatig 1-op-1-gesprekken en beoordelingsgesprekken gevoerd, om werkzaamheden, persoonlijke omstandigheden en persoonlijke ontwikkeling te bespreken. Hiervoor gebruiken wij een systeem waarmee de beoordelingscyclus en de persoonlijke gesprekken tussen leidinggevend en medewerkers worden gedocumenteerd. Dit stelt ons in staat om feedback structureel vast te leggen en inzicht te krijgen in de behoeften en verwachtingen van onze medewerkers.

Daarnaast voeren we periodieke onderzoeken uit, zoals medewerkerstevredenheidonderzoeken en een dubbele materialiteitsanalyse, waarin we vragen om (anonieme) feedback.

Voor de resultaten van de dubbele materialiteitsanalyse, zie pagina 40.

In onze organisatie maken wij geen gebruik van medewerkersvertegenwoordigers. We houden medewerkers op de hoogte en betrekken hen bij de bedrijfscontinuïteit. Dit doen wij door twee keer per jaar een digitale en fysieke bijeenkomst te organiseren. In deze bijeenkomsten geeft de directie updates over de stand van zaken binnen het bedrijf, zowel financieel als niet-financieel.

Voor meer informatie over hoe wij met onze medewerkers communiceren, zie het hoofdstuk Gezondheid van de medewerkers vanaf pagina 82.

Truck PL

Voor onze medewerkers in Polen is het HR-team verantwoordelijk voor hun betrokkenheid. Het team beschikt over de expertise om dit effectief te beheren en krijgt, waar nodig, aanvullende externe training om hun vaardigheden verder te ontwikkelen.

Ook volgen al onze medewerkers hetzelfde schema voor medewerkersonderzoeken, zowel in Nederland, Polen als Duitsland, zodat de resultaten overal vergelijkbaar zijn. Bij veranderingen die een grote groep medewerkers raken, worden altijd bijeenkomsten en feedbacksessies georganiseerd om betrokkenen te informeren en hun inbreng te verzamelen.

Medewerkers kunnen op elk moment hun zorgen over veiligheid uiten. Tijdens trainingen en audits wordt actief om hun mening gevraagd, die vervolgens wordt gedeeld met het hogere management. Voor kwesties rondom psychosociale werkbelasting of ongepast gedrag kunnen medewerkers hun zorgen melden bij de aangewezen HR-contactpersonen. Deze interne kanalen, opgezet door Truck PL, garanderen vertrouwelijkheid, waarbij meldingen worden behandeld door getrainde en professioneel handelende medewerkers.

Klanten

Onze klanten zijn naast onze medewerkers de belangrijkste stakeholdersgroep. Deze personen en bedrijven vormen uiteindelijk het bestaansrecht van onze organisatie. Daarom proberen wij onze klanten dagelijks, met trots en een glimlach, passende mobiliteitsoplossingen aan te bieden en in onze serviceverlening hun verwachtingen te overtreffen.

Onze klanten voor TB Auto en Truck zijn consumenten en bedrijven uit Zuid- en Midden-Nederland, Midden- en Oost-Polen, en de regio rond Krefeld en Düsseldorf in Duitsland.

Veel van onze klanten hebben een eigen contactpersoon binnen onze organisatie. Doordat we onze klanten goed kennen, kunnen onze verkopers en accountmanagers maatwerk leveren en snel inspelen op hun (veranderende) behoeften. Met transportbedrijven hebben we vaak nog intensiever contact, omdat we 24/7 voor hen klaar staan bij ongeplande stilstand.

Het is voor ons belangrijk om de glimlach van onze klanten te meten. Dit doen we via diverse klanttevredenheidsonderzoeken, waarmee we inzicht krijgen in zowel de kwaliteit van onze dienstverlening als onze communicatie.

De onderzoeksresultaten vormen een continue bron van input om onze service verder te verbeteren.

Voor meer informatie over hoe wij onze klanten tevreden stellen, zie het hoofdstuk klanttevredenheid op pagina 52.

Leveranciers OEM (Original Equipment Manufacturer)

De twee belangrijkste leveranciers van TB zijn DAF voor de levering van vrachtwagens en PON Automobielandel voor de import van auto's en bedrijfswagens. DAF is tevens onze OEM voor trucks, terwijl Volkswagen AG deze rol vervult voor auto's, waarvan PON de import in Nederland verzorgt.

TB onderhoudt vanzelfsprekend nauw contact met deze organisaties om samen een excellente dienstverlening voor onze klanten te garanderen.

Kredietverstrekkers

Onze kredietverstrekkers spelen een belangrijke rol in zowel onze bedrijfscontinuïteit als de financiële ondersteuning van onze klanten. Rabo, DFM, BNP Paribas en PACCAR Credit verstrekken leningen en kredietlijnen die bijdragen aan de groei en uitbreiding van onze bedrijfsactiviteiten. TB maakt vooral gebruik van deze financiering voor de aanschaf en het beheer van onze voorraad. Dankzij onze ruime voorraad nieuwe en gebruikte voertuigen van alle merken kunnen klanten vaak direct de weg op met hun nieuwe auto of truck.

Voor onze klanten bieden VWPFS en PACCAR Finance maatwerkoplossingen op het gebied van financiering, leasing en verzekeringen. Zo kunnen zij eenvoudig een auto leasen voor een vast maandbedrag, zonder grote aanbetaling. Dit maandbedrag is inclusief belastingen en verzekeringen, waarbij wij het onderhoud en de reparaties verzorgen.

Onze kredietverstrekkers hechten waarde aan onze financiële stabiliteit en continuïteit, omdat dit vertrouwen geeft in onze capaciteit om kredieten terug te betalen. Uit ons stakeholderonderzoek blijkt dat zij daarnaast belang hechten aan een langetermijnvisie op klimaatimpact, zolang deze in balans is met onze financiële gezondheid. Onze CFO onderhoudt het contact met de kredietverstrekkers.

Overige leveranciers

Naast de auto-importeur, truckfabrikant en de kredietverstrekkers, hebben we nog diverse andere leveranciers. Dit zijn met name leveranciers van trailers, carrosseriebouwers en facilitaire en service verlenende leveranciers.

Leverancierscontrole

Wij zijn door onze auto-importeur PON en fabrikant DAF verplicht om onze leveranciers regelmatig te controleren en te evalueren op aspecten zoals kwaliteit van geleverde producten en diensten en hun impact op duurzaamheid en maatschappij. Deze evaluaties zijn geïntegreerd in onze ISO 9001 en ISO 14001 managementsystemen en vinden zowel bij elke transactie als periodiek als bij het aflopen van contracten plaats. Indien leveranciers niet aan onze standaarden voldoen, kan dit leiden tot beëindiging van het contract. Zoals wij leveranciers controleren, toetsen leveranciers ons ook op onze kwaliteitsstandaard.

Een nieuwe richtlijn van PON in 2024 is het opstellen van een duurzaamheidsrapportage. Wij hebben de afgelopen drie jaar al proactief aandacht besteed aan duurzaamheid en hierover gerapporteerd door jaarlijks een duurzaamheidsverslag uit te brengen, waaronder dit derde verslag. Deze inzet is erkend en beloond door de importeur. Als eerste PON-dealer met een duurzaamheidsverslag hebben wij de bijbehorende bonus ontvangen.

Voor meer informatie over onze relatie met onze leveranciers, zie het hoofdstuk Ketenintegriteit op pagina 104.

Aandeelhouders

Onze aandeelhouders hebben stemrecht tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AvA), die minimaal één keer per jaar plaatsvindt. Tijdens de AvA worden onder andere bestuurders benoemd. Tevens wordt er besloten over strategie, overnames, meerjarenverkenning, budget, grote investeringsbeslissingen en vaststelling van de jaarrekening. Hiermee sturen onze aandeelhouders op de te volgen koers van het bedrijf.

De primaire focus van onze aandeelhouders is de bedrijfscontinuïteit van TB. Als familiebedrijf is het vanzelfsprekend om een goede werkgever te willen zijn en zorgzaam om te gaan met onze omgeving. We voelen onze verantwoordelijkheid als werkgever naar de gezinnen achter onze medewerkers en onze omgeving beter door te kunnen geven dan wij het aantreffen aan latere generaties.

Daarnaast maakt onze groootaandeelhouster deel uit van de Raad van Commissarissen, beheert zij de onroerendgoedportefeuille en is zij tevens vertrouwenspersoon. In deze rol heeft zij doorzettingsmacht, wat betekent dat zij niet alleen adviseert en ondersteunt, maar ook de bevoegdheid heeft om beslissingen door te voeren en knopen door te hakken indien nodig.

Minstens één keer per week is zij aanwezig in het bedrijf, waar zij invulling geeft aan haar verschillende rollen en aanwezig is bij jubilea. Daarnaast neemt zij maandelijks deel aan de onboardingsbijeenkomst, waar zij kennismaakt met de nieuwe medewerkers.

Voor meer informatie over de relatie tussen de aandeelhouders, RvC, het bestuur en de organisatie, zie het hoofdstuk Bestuursstructuur op pagina 108.

Lokale omgeving
Maatschappelijke bijdragen

Wij vinden dat iedereen een steentje moet bijdragen aan de samenleving. Daarom werken wij samen met verschillende goede doelen die zich richten op maatschappelijke steun, duurzaamheid en gestructureerde hulp.

Voorbeelden van door ons in 2024 gesteunde initiatieven zijn “Breda Maakt Mij Blij” tegen voedselverspilling, JINC’s jeugdwerkondersteuning, “Brood en Rozen” voor vrouwelijke arbeidsparticipatie, steun aan het Sophia Kinderziekenhuis, bijdragen aan Betrokken Ondernemers Breda en philharmonie zuidnederland en lokale sociale ondersteuning in Polen.

Ter gelegenheid van ons 90-jarig jubileum ondersteunen wij nu ook Socialdebt, wat jongeren met schuldproblemen helpt. Wij hebben gekozen voor deze organisaties omdat zij één gemeenschappelijk doel hebben; zij helpen mensen, zowel kinderen als volwassenen, op weg.

Meer hierover in het hoofdstuk Maatschappelijke bijdragen op pagina 18.

Lokale overheden

Tijdens ons stakeholderonderzoek hebben we contact gezocht met de gemeente Breda. Vanwege organisatorische redenen was het voor de gemeente niet mogelijk om op tijd deel te nemen aan een dialoog. De gemeente Breda heeft wel aangegeven geen specifieke voorkeur binnen het MVO-spectrum te kunnen benoemen. Dit omdat zij als overheidsorgaan, naast het voeren van een gezonde bedrijfsvoering, alle aspecten van maatschappelijk verantwoord ondernemen belangrijk vinden. Het naleven van de wetgeving wordt beschouwd als een fundamentele vereiste.

Omgevingshinder

Wij als organisatie met een fysieke dienstverlening kunnen een aanzienlijke impact hebben op onze lokale omgeving. Daarom streven we, met onze 29 locaties, naar jaarlijks nul overlastklachten. Dit doen we door effectief beheer en preventieve maatregelen tegen geluidsoverlast, uitstoot en vervuiling. Daarnaast zetten we ons in om de relatie met de burens en omgeving warm te houden. In 2024 hebben we twee meldingen van omgevingshinder ontvangen.

Meer hierover in het hoofdstuk Lokale omgeving op pagina 100.

Niet-gouvernementele organisatie (NGO’s)

Wij erkennen dat gesprekken met NGO’s niet altijd vanzelfsprekend zijn en zien zelfs bedrijven die dit contact vermijden. Toch vinden wij het belangrijk om de dialoog aan te gaan, te luisteren en samen te zoeken naar gemeenschappelijke doelen.

Door het vanuit verschillende gezichtspunten te willen bekijken helpt het ons niet alleen om beter inzicht te krijgen in maatschappelijke en milieuvraagstukken, maar ook om onze rol in de toekomst van de transportsector beter te definiëren. In het vervolg van de eerste gesprekken zijn we van plan om voor onze volgende dubbele materialiteitsanalyse ook NGO’s uit te vragen.

Om dit dialoog concreet te maken, hebben wij NGO’s actief betrokken en hen twee centrale vragen gesteld:

- 1. Wat is jullie visie op de toekomst van de transportsector, en welke maatschappelijke of milieuaspecten zouden volgens jullie prioriteit moeten hebben?
- 2. Wat beschouwen jullie als de rol van een truckdealer zoals TB in de transformatie van de transportsector?

De antwoorden varieerden van diepgaande inhoudelijke inzicht tot algemene reacties, afhankelijk van de expertise van de betrokken NGO’s en brancheverenigingen. Wij hebben input ontvangen van:

- **Stichting Natuur & Milieu:** Nederlandse organisatie voor duurzaamheid en natuurbehoud.
- **RAI Vereniging:** Nederlandse branchevereniging voor mobiliteit en voertuigindustrie.
- **Greenpeace:** Internationale milieuorganisatie, bekend om acties tegen klimaatverandering en vervuiling.
- **Extinction Rebellion:** Internationale beweging voor klimaatactie via vreedzaam protest.

Toekomstvisie op de transportsector

De transportsector staat aan de vooravond van een grote transitie, gericht op duurzaamheid, emissiereductie en innovatie. De NGO’s hebben hierbij verschillende prioriteiten benoemd:

- **Elektrificatie en waterstof:** Stichting Natuur & Milieu en Greenpeace benadrukken het belang van een snelle overstap naar volledig elektrische voertuigen vanwege hun energie-efficiëntie. Waterstof wordt gezien als geschikt voor nichemarkten en langeafstandsvervoer, maar niet in combinatie met verbrandingsmotoren.
- **Regelgeving en stimulansen:** Strengere Europese emissienormen en aanvullende beleidsmaatregelen, zoals zero-emissie zones, lagere tarieven voor elektrische vrachtwagens en stimulansen voor elektrische koelmotoren, worden genoemd als belangrijke stappen.
- **Efficiëntie en circulariteit:** Slimmere logistieke samenwerking en optimaler gebruik van transportmiddelen kunnen de energievraag verlagen. Daarnaast krijgt circulariteit meer aandacht, met name het hergebruik van onderdelen en batterijpakketten.
- **Klimaatdoelen en CO2-reductie:** De druk om CO2-uitstoot te verminderen neemt toe door regelgeving zoals CSRD en ETS2, waardoor bedrijven hun uitstoot aanzienlijk moeten terugdringen om aan maatschappelijke en wettelijke verwachtingen te voldoen.

De rol van truckdealers zoals TB

Truckdealers spelen een sleutelrol in de transitie naar een duurzame transportsector. Hun impact wordt zichtbaar op verschillende vlakken:

- **Voorlichting en advies:** Dealers bieden klanten inzicht in de technische specificaties, milieu-impact en financiële voordelen van zero-emissie voertuigen. Dit omvat ook advies over laadinfrastructuur en oplossingen voor uitdagingen zoals netcongestie.
- **Ondersteuning bij transitie:** Door te investeren in kennis en vaardigheden in hun werkplaatsen, helpen dealers klanten bij de overstap naar elektrische en hybride voertuigen.
- **Data en digitalisering:** Het gebruik van voertuigdata biedt nieuwe mogelijkheden voor efficiënter onderhoud, verbeterde klanttevredenheid en optimalisatie van transportprocessen.
- **Samenwerking:** Dealers kunnen een verbindende rol spelen door samen te werken met logistieke partijen en andere stakeholders om innovatieve en duurzame oplossingen te ontwikkelen.
- **Hernieuwde bedrijfsmodellen:** De transitie naar elektrische voertuigen verandert het verdienmodel van dealers. Minder onderhoudsuren worden gecompenseerd door een focus op specialistische kennis, veiligheidssystemen en de kansen binnen een circulaire economie.



2.3 Impact, risico's en kansen

2.3.1 Auto- en truckbranche

De mobiliteitssector heeft de afgelopen jaren flinke uitdagingen gekend, met een moeizame economie in de truckbranche en leveringsachterstanden in de autobranche. In 2024 zijn de wereldwijde leveringsproblemen nu grotendeels opgelost, waardoor de beschikbaarheid van voertuigen is verbeterd. Toch blijft de sector onder druk staan. De economische problemen in Duitsland hebben een grote impact op de Poolse truckmarkt, waar transporteurs vaak de flexibele schil vormen voor Duitse transportbedrijven. Daarnaast nemen fiscale stimulansen voor emissiearme voertuigen af, wat de adoptie van elektrische personenauto's beïnvloedt.

De transportbranche kampt met hoge kosten voor lonen en brandstoffen, terwijl de overstap naar emissievrije vrachtwagens achterblijft bij die van elektrische personenauto's. De aanschafprijs, actieradius en beperkte stimuleringsmaatregelen vormen hierbij de grootste drempels. Toch worden alternatieve aandrijftechnologieën, zoals waterstof en synthetische brandstoffen, verder ontwikkeld. Deze innovaties kunnen in de komende jaren bijdragen aan een schonere transportsector.

Tekort aan technische werkplaatsmedewerkers

De auto- en trucksector kampt met een aanhoudend tekort aan technisch personeel, een uitdaging die in 2024 verder is toegenomen. Dit tekort wordt veroorzaakt door vergrijzing onder monteurs, onvoldoende instroom van jonge technici en de toenemende complexiteit van voertuigen.

De vraag naar onderhoud is onverminderd hoog gebleven. Voor TB Auto komt dit door de uitlevering van eerder verkochte auto's die door leveringsproblemen bij fabrikanten lange tijd in bestelling stonden. Daarnaast blijven conventionele en oudere auto's langer in gebruik, waardoor de onderhoudsbehoefte zelfs toeneemt. Ook blijkt het onderhoud van de huidige batterij-elektrische voertuigen (BEV's) tot nu toe hoger dan verwacht. Dit komt door relatief veel storingen en software-updates die nog op afstand kunnen worden uitgevoerd.

Voor de truckdivisies hebben we een verdere toename van garantie-werkzaamheden gezien. De hogere uitstroom van monteurs wordt vooral veroorzaakt door monteurs die met pensioen gaan. Daarnaast hebben we te maken met diverse regelingen uit het verleden, die uittreding moesten bevorderen en het weer oppakken van werkzaamheden beboeten. Net als veel andere techniekgerelateerde bedrijven kampen wij met personeelstekorten en zoeken we actief naar nieuwe monteurs, zowel via externe werving als door eigen opleidingstrajecten, in zowel Nederland als Polen. Om dit op te vangen, hebben we onze wervingsactiviteiten geïntensiveerd en werken we nauw samen met technische scholen om studenten te enthousiasmeren voor een carrière in de techniek.

Als familiebedrijf hechten we veel waarde aan de ontwikkeling van onze medewerkers en stimuleren we levenslang leren. Dankzij deze maatregelen is de in- en uitstroom bij TB in 2024 grotendeels in balans gebleven.

Voor informatie over de inzet van TB voor haar medewerkers, zie de hoofdstukken onder Sociale betrokkenheid vanaf pagina 94.

Autobranche Gemiddelde leeftijd wagenpark

Het Nederlandse wagenpark wordt steeds ouder en zal naar verwachting eind 2024 een gemiddelde leeftijd van 11,5 jaar bereiken. De veroudering is het gevolg van de toegenomen betrouwbaarheid van moderne voertuigen en de stijgende kosten van nieuwe auto's. Steeds meer autobezitters kiezen ervoor om hun voertuig langer op de weg te houden door onderhoud en reparaties in plaats van vervanging. Dit heeft gevolgen voor zowel de onderhoudsmarkt als de verduurzaming van mobiliteit. Oudere voertuigen vereisen meer service en zijn vaak minder energie-efficiënt, wat vraagt om gerichte inspanningen om zowel de levensduur van voertuigen verantwoord te verlengen als de transitie naar schonere alternatieven te versnellen.

Emissiearme auto's

De fiscale voordelen voor BEV's nemen de komende jaren verder af. In 2024 reageerde de markt al op deze afbouw. Elektrische auto's zijn dit jaar nog vrijgesteld van motorrijtuigenbelasting, maar vanaf 2025 geldt een korting van 75%, waarna in 2026 de volledige belasting wordt ingevoerd. Daarnaast stopt per 1 januari 2025 de subsidie op nieuwe elektrische voertuigen. Andere stimuleringsmaatregelen zijn beperkt beschikbaar door budgetplafonds of lotingssystemen. Hoewel subsidies in eerste instantie de vraag kunnen stimuleren, heeft het afbouwen ervan vaak een grote impact, bijvoorbeeld op de doorontwikkeling van producten. TB pleit er daarom voor dat overheden niet zozeer subsidies verstrekken, maar eerder de kosten verhogen voor wat zij niet willen, zoals vervuilende auto's.

Om de groei van BEV's te stimuleren, ligt de uitdaging nu bij fabrikanten om betaalbare modellen op de markt te brengen. Echter, veel fabrikanten volgen de fiscale stimulering en zetten momenteel zwaar in op hybride modellen, die slechts een beperkte elektrische actieradius hebben. Voor een volledig elektrisch wagenpark in Nederland zijn nog flinke obstakels te overwinnen. De stroombehoefte zal verder toenemen, terwijl het huidige elektriciteitsnetwerk nu al moeite heeft om de vraag bij te houden. In meerdere provincies is aangekondigd dat laadpalen op bepaalde tijdstippen worden afgesloten wanneer de druk op het netwerk te groot wordt.

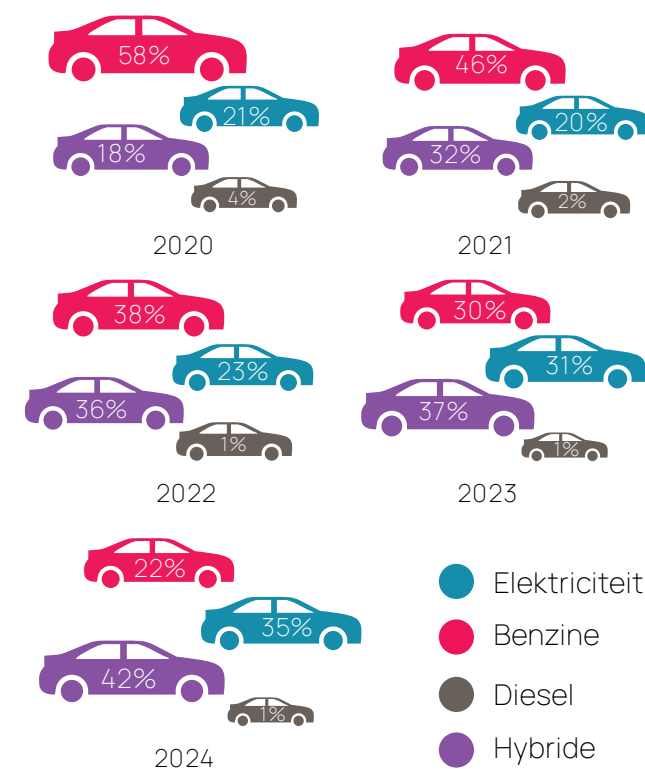
Nederland zal moeten erkennen dat er grote investeringen nodig zijn om het elektriciteitsnet fors uit te breiden, en zelfs dan duurt het nog jaren voordat de voordelen zichtbaar worden. Daarom is het essentieel om alternatieve aandrijftechnieken, zoals synthetische brandstoffen en waterstof, verder te ontwikkelen.

Een andere uitdaging is het bepalen van de milieu-impact van een elektrische auto gedurende de volledige levenscyclus, van productie tot recycling (cradle-to-cradle). Vraagstukken over de schaarste van grondstoffen en de noodzaak van krachtigere en lichtere accu's zullen in de nabije toekomst steeds prominenter worden en vragen om oplossingen.

Hoewel de stimulansen afnemen, blijft het aantal nieuw geregistreerde elektrische auto's in Nederland stijgen. In 2024 zijn in Nederland 381.227 nieuwe personenauto's geregistreerd, een toename van 3,1% ten opzichte van 2023. Het aandeel conventionele verbrandingsmotor daalt verder, terwijl hybride en volledig elektrische auto's nu 77% van de nieuw geregistreerde voertuigen vormen. Dit is een stijging van 9% ten opzichte van 2023, waarbij het aandeel hybride voertuigen met 4% en volledig elektrische auto's met 5% is gestegen.

Aantal nieuwe registraties Nederland naar brandstoftype

Totaal 2024: 381.227 (+3,1% tov '23)



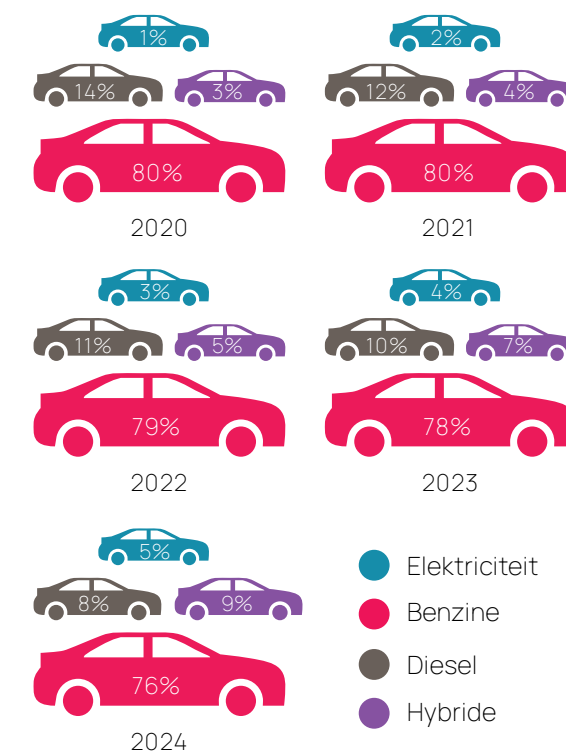
Bron: BOVAG

Het aantal registraties is de gangbare indicator voor de Nederlandse automarkt. Echter, deze auto's kunnen al in eerder jaren door de klant besteld zijn, of het zijn auto's die door een garage geregistreerd zijn maar nog niet aan klanten verkocht.

Een actueel overzicht van het rijdende wagenpark in Nederland laat een ander beeld zien. In 2024 bestaat 76% van het totale personenautowagenpark uit benzineauto's. Dit is een daling van 2% ten opzichte van 2023. Tegelijkertijd is het aandeel elektrische auto's met 1% en hybride voertuigen met 2% gestegen. Ondanks deze verschuivingen heeft 84% van het wagenpark nog steeds een conventionele verbrandingsmotor.

Verdeling totale personenautowagenpark Nederland naar brandstoftype

Totaal 2024: 9.413.692 (+1,97% tov '23)



Bron: RDC, bewerking RAI Vereniging

Alternatieven

Naast elektrische aandrijving onderzoeken fabrikanten ook de mogelijkheden van synthetische brandstoffen en waterstof. Synthetische brandstoffen worden geproduceerd door waterstof te combineren met kunstmatig toegevoegde CO₂-verbindingen, waardoor ze een CO₂-neutrale brandstof vormen voor conventionele verbrandingsmotoren. Met name de Duitse auto-industrie ziet dit als een acceptabel alternatief.

Beide alternatieven hebben voor- en nadelen. Hoewel er brede steun is voor de mobiliteitstransitie, zullen er meerdere oplossingen nodig zijn om een emissiearme of emissievrije mobiliteitssector te realiseren. De verwachting is dat er binnen vijf jaar nieuwe technologieën beschikbaar komen die bijdragen aan een CO₂-neutrale mobiliteit.

Voor informatie over de inzet van TB op de emissievrije autobranche, zie Productemissies op pagina 64.

Truck- en transportbranche

Transitie naar emissievrije trucksector

In vergelijking met de autobranche moet de transitie naar emissievrije trucks nog op gang komen. Dit komt doordat de huidige elektrische trucks een zeer beperkte actieradius bieden, een veel hogere laadcapaciteit vergen en een hele hoge aanschafprijs kennen. Het bereik, de trekkracht, de netcongestie en de oplaadtijd van elektrische trucks vormen de grootste uitdagingen voor een succesvolle transformatie naar elektrische trucks.

In 2024 zijn belangrijke stappen gezet om de adoptie van emissievrije vrachtwagens te versnellen. Overheden bieden subsidies en belastingvoordelen om de aanschaf en infrastructuur van emissievrije voertuigen te ondersteunen. Daarnaast worden zero-emissiezones verder uitgebreid, wat bedrijven stimuleert om over te stappen op schonere transportoplossingen.

Waterstof aangedreven trucks

In 2024 hebben synthetische brandstoffen en waterstof zich verder ontwikkeld als alternatieven voor elektrische aandrijving in de transportsector. Vooral voor langeafstands- en zware voertuigen bieden deze technologieën potentieel om de transitie naar duurzamere mobiliteit te versnellen. Synthetische brandstoffen worden steeds efficiënter en goedkoper. De ontwikkeling van waterstof wordt verder gestimuleerd doordat de lucht- en scheepvaart ook interesse krijgen in deze brandstoffen.

Waterstof blijft een veelbelovende optie voor zware transporttoepassingen, zoals vrachtwagens en bussen. De kosten van groene waterstof zijn in 2024 verder gedaald door technologische verbeteringen en schaalvergroting, terwijl de infrastructuur voor waterstoftankstations in Nederland en Europa verder is uitgebreid. Overheden ondersteunen deze transitie met subsidies, belastingvoordelen en samenwerkingsprojecten tussen bedrijven en logistieke hubs. Het is echter de vraag of andere met name zwaar energie intensieve sectoren de schaarse waterstof niet harder nodig hebben in hun transitie om de Europese klimaatdoelstellingen te kunnen halen.

Voor informatie over de inzet van DAF en TB op de emissievrije truckbranche, zie Productemissies vanaf pagina 64.



2.3.2 Dubbele materialiteitsanalyse

Van Tilburg-Bastianen (TB) vindt de betrokkenheid van stakeholders belangrijk en dit laten we graag zien in onze dubbele materialiteitsanalyse. Deze voeren we uit conform de ESRS (European Sustainability Reporting Standards) om inzicht te krijgen in onze kansen, risico's en impact op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). De definities van de belangrijkste impacts, risico's en kansen bieden ons handvatten om MVO inhoudelijk en concreet bij te sturen en tevens verantwoording af te leggen over de belangrijkste onderwerpen.

Dubbele materialiteit

In 2023 hebben we een dubbele materialiteitsanalyse (DMA) uitgevoerd. Dubbele materialiteit refereert aan twee gerelateerde dimensies: impact materialiteit en financiële materialiteit.

- Impact materialiteit richt zich op de impact van een organisatie. Dit houdt in dat er gekeken wordt naar de gevolgen van de activiteiten van een organisatie op het gebied van milieu, de maatschappij en het bestuur (ESG). Dit betreft voornamelijk de impact op onze respectievelijke stakeholders.
- Financiële materialiteit gaat over de potentiële gevolgen van deze ESG-aspecten op de financiële prestaties van een organisatie, zoals de financiële positie, prestaties, cashflow en toegang tot financiering. Deze dimensie is voornamelijk relevant voor 'gebruikers van financiële en ESG-informatie'.

Materialiteit van een onderwerp beperkt zich niet alleen tot zaken die TB kan beheersen, maar omvat ook materiële impact, risico's en kansen die te maken hebben met zakelijke relaties of met andere organisaties of stakeholders.

TB heeft zich bij de uitvoering van de impact-, risico- en kansenanalyse geconcentreerd op gebieden waar deze zich waarschijnlijk zullen voordoen. We brengen deze in kaart op basis van onze activiteiten, zakelijke relaties en geografische focus. Wij nemen in het onderzoek ook mee hoe wij worden beïnvloed door de afhankelijkheid van natuurlijke, menselijke en sociale hulpbronnen.

Impact materialiteit

Impact materialiteit verwijst naar de relevantie van een MVO-onderwerp en naar de werkelijke of potentiële invloed die dit heeft op mensen of op het milieu. Zowel op korte, middellange of lange termijn. Deze invloed is gelinkt aan de eigen processen en aan de waardeketen van een organisatie; daaronder vallen producten, diensten en zakelijke relaties.

- Negatieve invloeden;** de beoordeling van de materialiteit is gebaseerd op de ernst en waarschijnlijkheid van de impact. De ernst van de situatie wordt beoordeeld op basis van schaal, reikwijdte en onherstelbaar karakter. Zo gaat bij de potentiële negatieve gevolgen op het vlak van mensenrechten de ernst voor op de waarschijnlijkheid.
- Positieve invloeden;** de materialiteit is gebaseerd op schaal en reikwijdte van werkelijke invloeden, en ook op de schaal, reikwijdte en waarschijnlijkheid van potentiële invloeden.

In dit onderzoek is de impact materialiteit getoetst aan de hand van face-to-face gesprekken en surveys onder onze medewerkers, klanten en leveranciers. Deze stakeholders krijgen de gelegenheid de impact en hun MVO-belang te bespreken met TB.

De impactanalyse is verder aangevuld aan de hand van informatie van een interne Werkgroep-sessie, bestaande uit leden die verantwoordelijk zijn voor het uitvoerend management van MVO-impactthema's van TB.

Financiële materialiteit

Het begrip materialiteit wordt gebruikt bij het bepalen welke informatie in de financiële verklaringen van de organisatie moet worden opgenomen. Financiële materialiteit binnen MVO-verslaglegging verbreedt dit begrip; deze beoordeling betreft informatie die als materieel wordt beschouwd voor de primaire gebruikers van algemene financiële rapportages. Zij hebben deze informatie nodig bij het nemen van beslissingen over het verstrekken van middelen aan de entiteit.

Een MVO-thema is financieel materieel als het materiële financiële effecten op TB kan veroorzaken. Dit betreft zaken die risico's of kansen genereren die van materieel belang kunnen zijn voor de ontwikkeling, financiële positie, financiële prestaties, kasstromen, toegang tot financiering of kapitaalkosten van TB. Dit zijn zowel risico's en kansen op korte, middellange en op lange termijn. Hierbij kunnen risico's en kansen voortvloeien uit zowel bedrijfsactiviteiten/processen in het verleden als uit geplande bedrijfsactiviteiten/processen voor de toekomst.

Afhankelijkheid van natuurlijke, menselijke en sociale bronnen kunnen financiële risico's of kansen bieden voor MVO-thema's. Deze afhankelijkheid kan invloed hebben op de capaciteit van TB om de benodigde middelen voor haar bedrijfsprocessen te verkrijgen of te gebruiken. Ook kan het invloed hebben op haar kracht om te vertrouwen op zakelijke relaties onder aanvaardbare voorwaarden.

De financiële materialiteitsanalyse, de MVO-kansen en de risicoanalyse zijn in dit onderzoek getoetst door de Directie; zij vertegenwoordigen de directe gebruikers van MVO-informatie.

Score en materialiteit

Als een MVO-onderwerp op één van de twee dimensies (impact of financieel) tot de 50% belangrijkste onderwerpen behoort, is het in dit onderzoek als materialiteit gedefinieerd. 17 onderwerpen zijn in totaal getoetst, hiermee komt het aantal materialiteitsonderwerpen op minstens 9 en maximaal 17.

MVO-onderwerpen en definities

In de eerste fase van dit onderzoek is een lijst van 17 MVO-onderwerpen opgesteld. Dit is gebeurd op basis van:

- De ESRS
- Extern MVO-onderzoek onder openbare, sector gerelateerde bronnen
- Externe ESG/CSRD-expertise
- Interne MVO-kennis
- Expertise van de uitvoerende MVO-functies van TB

Onder deze laatste groep vallen de HSE-manager, HR-manager, CFO en de Operational Manager in Polen.

Voor al deze 17 MVO-onderwerpen zijn definities opgesteld zodat voor iedereen duidelijk is wat met het onderwerp bedoeld wordt. Dit komt ook de uitwerking in de praktijk ten goede op het moment dat de onderwerpen gemanaged en gerapporteerd moeten worden volgens de ESRS.

Dit heeft geresulteerd in onderstaande 17 MVO-onderwerpen:

#	Thema	Onderwerp	Definitie	Pagina
1	Klanttevredenheid	Klanttevredenheid	TB werkt dagelijks aan het verhogen van de klanttevredenheid tijdens de volledige klantreis.	52
2	Continuïteit	Continuïteit	TB behoudt en bevordert in uitdagende economische situaties de financiële kracht om te blijven investeren in werkgelegenheid, sociaal en milieu.	48
3	Milieu	Bedrijfsemissies	De broeikasgasemissies door eigen bedrijfsmiddelen en bedrijfsactiviteiten (scope 1 en 2).	58
4	Milieu	Productemissies	De broeikasgasuitstoot die de producten uitstoten vanaf het moment dat TB de producten heeft verkocht (scope 3 downstream).	64
5	Milieu	Ketenemissies	De broeikasgasuitstoot van de ingekochte goederen en diensten die te maken hebben met de corebusiness activiteiten van TB (scope 3 upstream).	66
6	Milieu	Bedrijfsafval en circulariteit	De afvalstromen die vrijkomen bij TB door de bedrijfsactiviteiten en vestigingen en het circulair maken van deze afvalstromen.	68
7	Milieu	Vervuiling	De lucht en bodemvervuiling die ontstaan uit de bedrijfsactiviteiten van TB.	72
8	Milieu	Waterverbruik	Het waterverbruik en -lozing van TB van de wasstraatactiviteiten en de werkplaats.	74
9	Sociaal	Veiligheid van de medewerkers	Het waarborgen van medewerkersveiligheid en veilige werkomstandigheden tijdens de werkzaamheden bij TB.	76
10	Sociaal	Gezondheid van de medewerkers	Het beschermen en bevorderen van de fysieke en mentale gezondheid van de medewerkers.	82
11	Sociaal	Gegevensprivacy en -bescherming	De praktijken, systemen, en processen die TB inzet op informatie- en systeembeveiliging van werknemersgegevens, klantgegevens en andere gevoelige gegevens.	86
12	Sociaal	Ontwikkelingsmogelijkheden	De kansen voor medewerkers binnen TB om zich professioneel en persoonlijk verder te ontwikkelen op het gebied van kennis, vaardigheden, taken en verantwoordelijkheden.	90
13	Sociaal	Sociale betrokkenheid	De toegankelijkheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt om bij TB te komen werken.	94
14	Sociaal	Diversiteit en inclusiviteit	De diversiteit en inclusie onder de medewerkers bevorderen op het gebied van vaardigheden, kennis, leeftijd, cultuur, geslacht en herkomst.	96
15	Sociaal	Lokale omgeving	De betrokkenheid bij de lokale gemeenschap rondom TB en de geluidsoverlast, verkeersoverlast, stankoverlast of een andere vorm van overlast die door de omwonenden en bedrijven rondom de vestigingen van TB als hinderlijk kunnen worden ervaren.	100
16	Bestuur	Bedrijfsethiek	Het bevorderen van een integere bedrijfscultuur bij TB met nadruk op naleving van sociale en milieuwetten, zerotolerance voor corruptie, bescherming van klokkenluiders, en het baseren van beslissingen en acties op eerlijkheid, transparantie, respect en rechtvaardigheid.	102
17	Bestuur	Ketenintegriteit	De selectie van en controles op leveranciers door TB ter bevordering van de milieu- en arbeidsomstandigheden in de toeleveringsketen in samenwerking met de auto-importeur en truckfabrikant van TB.	104

Onderzoeksresultaten
Materialiteitsonderwerpen

Uit de dubbele materialiteitsanalyse van TB zijn de volgende onderwerpen als materialiteit gedefinieerd:

- 1. Continuïteit
- 2. Klanttevredenheid
- 3. Gezondheid van de medewerkers
- 4. Veiligheid van de medewerkers
- 5. Diversiteit en inclusiviteit
- 6. Productemissies
- 7. Ontwikkelingsmogelijkheden
- 8. Sociale betrokkenheid
- 9. Gegevensprivacy en -bescherming
- 10. Ketenemissies
- 11. Lokale omgeving
- 12. Vervuiling
- 13. Bedrijfsafval en circulariteit

Een onderwerp wordt als materieel beschouwd als het tot de top 50% behoort op basis van minstens één van de twee dimensies. 5 onderwerpen zijn op beide dimensies materialiteit, 4 op enkel de financiële dimensie en 4 op enkel de impact dimensie. Over deze 13 onderwerpen dient verplicht gerapporteerd te worden conform de ESRS.

De volgende onderwerpen zijn met de dubbele materialiteitsanalyse niet als materialiteit gedefinieerd:

- Bedrijfsethiek
- Waterverbruik
- Ketenintegriteit
- Bedrijfsemisssies

Resultaten per dimensie

In het overzicht rechts is te zien op welke dimensie een onderwerp gedefinieerd is als materialiteit. Dat kan op beide dimensies zijn (grijze kleur), enkel de financiële dimensie (blauw) of enkel de impact dimensie (oranje). Materialiteit is gedefinieerd als een top 50%-onderwerp op basis van absolute scores op minstens één van de twee dimensies.

Financieel & impact	Materialiteit volgens beide dimensies
Financieel	Materialiteit volgens de financiële dimensie
Impact	Materialiteit volgens de impact dimensie
10	Grote impact, kans en risico
3.0	Kleine impact, kans en risico

#	Dubbele materialiteitsanalyse	Financieel	Impact	Gemiddeld
1	Continuïteit	10,0	7,5	8,8
2	Klanttevredenheid	9,0	8,1	8,6
3	Gezondheid van de medewerkers	9,0	7,8	8,4
4	Veiligheid van de medewerkers	8,0	7,8	7,9
5	Diversiteit en inclusiviteit	7,5	7,0	7,2
6	Ontwikkelingsmogelijkheden	7,0	6,9	7,0
7	Productemissies	7,0	7,1	7,0
8	Sociale betrokkenheid	7,0	6,4	6,7
9	Gegevensprivacy en -bescherming	5,0	7,7	6,4
10	Bedrijfsethiek	5,5	6,9	6,2
11	Ketenemissies	5,0	7,5	6,2
12	Lokale omgeving	6,0	6,1	6,1
13	Vervuiling	5,0	7,1	6,1
14	Bedrijfsafval en circulariteit	4,5	7,1	5,8
15	Waterverbruik	5,0	6,2	5,6
16	Ketenintegriteit	3,5	6,9	5,2
17	Bedrijfsemisssies	3,0	6,6	4,8
	Totaal	6,3	7,1	6,7

Financiële materialiteit

De financiële materialiteit is vastgesteld door de Directie. Zij hebben de onderwerpen een kans- en risicowaardering gegeven op de schaal van 1 tot 10, op basis van de vraag;

“Hoe significant is een potentieel positieve of negatieve impact van dit onderwerp op TB de komende 1, 5 en 10 jaar?”.

De top 50% onderwerpen zijn bestempeld als materialiteit.

#	Financiële materialiteitsanalyse	Kans	Risico	Gemiddeld
1	Continuïteit	10	10	10
2	Klanttevredenheid	9	9	9
3	Gezondheid van de medewerkers	9	9	9
4	Veiligheid van de medewerkers	8	8	8
5	Diversiteit en inclusiviteit	8	7	8
6	Productemissies	7	7	7
7	Ontwikkelingsmogelijkheden	8	6	7
8	Sociale betrokkenheid	6	8	7
9	Lokale omgeving	5	7	6
10	Bedrijfsethiek	3	8	6
11	Gegevensprivacy en -bescherming	4	6	5
12	Waterverbruik	5	5	5
13	Vervuiling	3	7	5
14	Ketenemissies	5	5	5
15	Bedrijfsafval en circulariteit	5	4	5
16	Ketenintegriteit	4	3	4
17	Bedrijfsemisssies	2	4	3
	Gemiddeld	6	7	6

Impact materialiteit

De impact materialiteit is vastgesteld door de medewerkers, klanten, leveranciers en de interne MVO-werkgroep. De stakeholders hebben via een digitale survey de onderwerpen een impactwaardering gegeven op de schaal van 1 tot 10, op basis van de vraag;

“Hoe belangrijk is het voor jou als stakeholder dat TB de komende 10 jaar extra aandacht aan dit onderwerp geeft?”.

Over 2022 is een klein stakeholderonderzoek uitgevoerd via een uitgebreide dialoog met medewerkers, klanten, leveranciers en kredietverstrekkers. Dit onderzoek, met zeer vergelijkbare onderwerpen, is geïntegreerd in de volledige dubbele materialiteitsanalyse over 2023.

De werkgroep heeft een concrete lijst positieve, negatieve, werkelijke en potentiële impacts gedefinieerd. Deze impacts zijn gekoppeld aan de betreffende stakeholders en hebben een kwantitatieve beoordeling gekregen op de schaal, reikwijdte, onomkeerbaarheid en waarschijnlijkheid van deze impacts.

De top 50% onderwerpen van de gewogen consolidatie is bestempeld als materialiteit.

#	Impact materialiteitsanalyse	Gewogen gemiddelde
1	Klanttevredenheid	8,1
2	Gezondheid van de medewerkers	7,8
3	Veiligheid van de medewerkers	7,8
4	Gegevensprivacy en -bescherming	7,7
5	Continuïteit	7,5
6	Ketenemissies	7,5
7	Bedrijfsafval en circulariteit	7,1
8	Productemissies	7,1
9	Vervuiling	7,1
10	Diversiteit en inclusiviteit	7,0
11	Bedrijfsethiek	6,9
12	Ketenintegriteit	6,9
13	Ontwikkelingsmogelijkheden	6,9
14	Bedrijfsemisssies	6,6
15	Sociale betrokkenheid	6,4
16	Waterverbruik	6,2
17	Lokale omgeving	6,1

Materialiteit in dit verslag

Vanwege de verschillende tijdspaden van onze jaarlijkse MVO-verslaglegging en de uitvoering van de dubbele materialiteitsanalyse, is dit MVO-verslag samengesteld op basis van de materialiteit van de volgende onderwerpen uit het 2022-onderzoek:

- Bedrijfsafval en circulariteit
- Bedrijfsemissies
- Continuïteit
- Gegevensprivacy en -bescherming
- Gezondheid van de medewerkers
- Ketenemissies
- Klanttevredenheid
- Ontwikkelingsmogelijkheden
- Productemissies
- Veiligheid van de medewerkers
- Vervuiling

De volgende onderwerpen zijn in dit verslagjaar, 2024, voor het eerst als materialiteitsonderwerp gerapporteerd:

- Diversiteit en inclusiviteit
- Lokale omgeving
- Sociale betrokkenheid

Voor onderstaande onderwerpen is de materialiteitsverplichting vervallen voor het 2024-verslag. Toch is over Bedrijfsemissies als vrijwillig materialiteitsonderwerp gerapporteerd.

- Bedrijfsemissies
- Bedrijfsethiek

Twee onderwerpen zijn in beide onderzoeken niet als materialiteit gedefinieerd:

- Ketenintegriteit
- Waterverbruik



3. Materialiteit



3.1 Continuïteit

TB behoudt en bevordert tijdens uitdagende economische situaties de financiële kracht om te blijven investeren in werkgelegenheid, sociaal en milieu.

Van Tilburg-Bastianen bestaat 90 jaar, een mijlpaal die we alleen hebben kunnen bereiken door te blijven bouwen aan langjarige relaties met onze medewerkers, klanten, leveranciers en de omgeving. Die betrokkenheid wordt gevoeld en zorgt ervoor dat onze omgeving graag bij ons werkt en onze producten koopt. Het rendement dat hieruit voortkomt, stelt ons in staat om te blijven investeren in groei van werkgelegenheid, betere dienstverlening en de transitie naar emissievrije mobiliteit.

Continuïteitsimpact, -risico's en -kansen Impact op de stakeholders

TB draagt bij aan de welvaart en het welzijn van haar stakeholders door mobiliteit te bieden en werkgelegenheid te creëren in Nederland, Duitsland en Polen. Continuïteit staat centraal, waarbij vakmanschap en bedrijfswaarden altijd zwaarder wegen dan winstmaximalisatie. Daarbij is transparantie van groot belang. Wij presenteren de prijs en kwaliteit van gebruikte auto's op een eerlijke manier, wat vertrouwen schept bij zowel klanten als medewerkers.

Risico's

Een belangrijk continuïteitsrisico is de afhankelijkheid van één leverancier voor trucks en één voor auto's. Potentiële problemen met productprestaties of onverwachte ontwikkelingen kunnen impact hebben op klanttevredenheid en continuïteit. Om dit risico te beheersen, investeren we in onze toegevoegde waarde als dealer.

Naast het snel weer op weg helpen van onze klanten, richten we ons op het voorkomen van stilstand en adviseren we hen in de transitie naar schonere mobiliteitsoplossingen. Daarnaast kan een te snelle groei het familiäre karakter van TB onder druk zetten en de bedrijfscultuur beïnvloeden, met gevolgen voor de betrokkenheid van medewerkers en klantrelaties.

Continuïteitsbeleid Monitoring

Het continuïteitsbeleid wordt gemonitord door middel van wekelijkse, maandelijkse en jaarlijkse financiële rapportages op het gebied van toegevoegde waarde, winstgevendheid, solvabiliteit en liquiditeit. Wanneer een of meerdere van deze indicatoren onder druk staan, voeren we indien nodig dagelijkse controles uit.

Bij alles wat we doen, maken we plannen voor verdere ontwikkeling en sturen we bij waar nodig. Daarnaast hebben we altijd een plan B om ons voor te bereiden op onverwachte situaties. Op deze manier geven we invulling aan een resultaatgerichte aanpak en blijven we in staat om te investeren in de groei van de organisatie, soms zelfs wanneer de markt minder gunstig is.

Wij voeren maandelijkse reviewgesprekken met de verschillende bedrijfsonderdelen. Indien nodig verhogen we deze frequentie en ontwikkelen en implementeren we verbetertrajecten op een flexibele en efficiënte manier. Tevens hebben we een risicomanagementprogramma om mogelijke kansen of bedreigingen te identificeren en te voorkomen of juist te benutten.

De continuïteit van het bedrijf wordt bewaakt door de Raad van Commissarissen (RvC) en de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AvA).

Voor meer informatie over onze bestuursstructuur, zie pagina 108.

Belang voor de duurzaamheidstransitie

Onze financiële gezondheid stelt ons in staat om de transitie naar een lagere milieu-impact en positieve sociale impact te realiseren. Bij het nastreven van deze doelstellingen kijken we naar de continuïteit, waarbij we rekening houden met de belangen van al onze stakeholders.

Communicatie van continuïteit

Medewerkers worden twee keer per jaar geïnformeerd over de ontwikkelingen binnen het bedrijf. Financiers ontvangen elk kwartaal een rapportage. Aan het einde van het jaar wordt een jaarverslag opgesteld, dat ter goedkeuring wordt voorgelegd in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AvA). Een beknopte versie hiervan wordt ingediend bij de Kamer van Koophandel (KvK).

Voor meer informatie over onze stakeholdercommunicatie, zie het hoofdstuk Stakeholders vanaf pagina 32.

Continuïteitsmaatregelen

Om onze continuïteit te waarborgen en bevorderen, richten we ons op het stimuleren van de verkoop van zowel producten als diensten en op kostenbeheersing. Bij producten gaat het om het monitoren van verkoopmarges, de rotatiesnelheid van de voorraden en het moment van lanceren van nieuwe modellen. Bij diensten gaat het om maximaliseren van gefactureerde uren met bijbehorende verkoop van onderdelen, het beheersen van ziekteverzuim en de optimale balans tussen externe, interne en garantie-werkzaamheden. Boven alles staat klanttevredenheid centraal, omdat loyale klanten bijdragen aan ons lange termijn succes.

Onze uitgaven zijn gericht op het aantrekken en ontwikkelen van vakbekwame medewerkers, de aanschaf van hoogwaardige gereedschappen en tilhulpmiddelen, slimme digitalisering en een veilige, representatieve werkomgeving. Ons dividendbeleid houdt in dat slechts een klein deel van de nettowinst wordt uitgekeerd, zodat het grootste deel opnieuw in de onderneming wordt geïnvesteerd

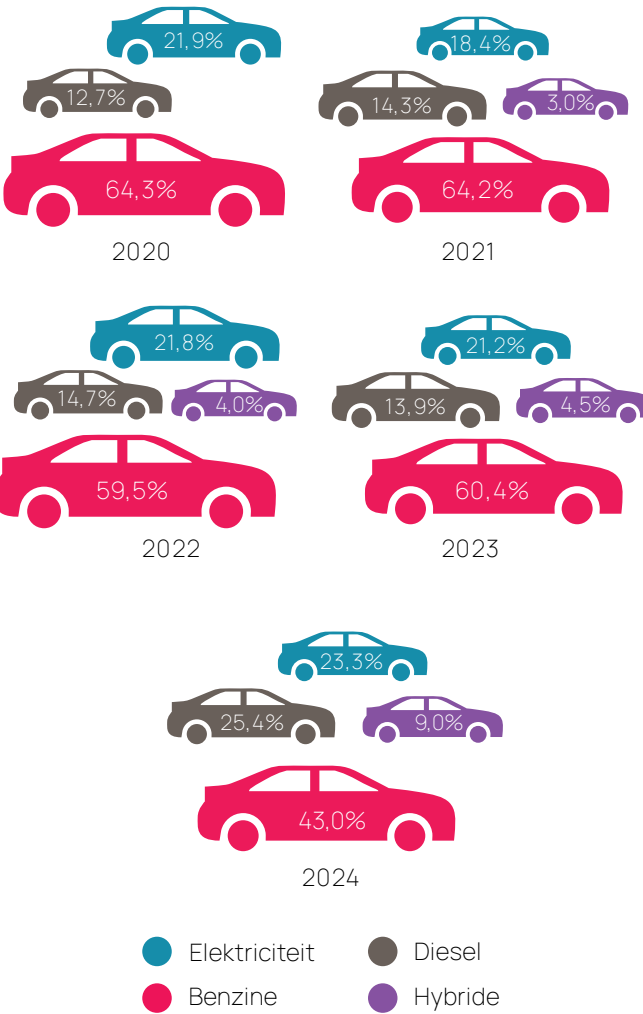
Afleveringen auto Nieuwe auto's

In 2024 hebben we 2.941 nieuwe auto's of bedrijfsbusjes verkocht. Dit is een toename van 17,6% in vergelijking met 2023. Hiervan is het aandeel hybride voertuigen verdubbeld van 4,5% in 2023 naar 9,0% in 2024. Het aandeel elektrische voertuigen is daarnaast met 2,1% toegenomen, terwijl het aandeel benzinevoertuigen met 18,1% is gedaald.

Het aandeel verkochte dieselbedrijfsbusjes is ongebruikelijk met 11,5% gestegen. Deze toename is enerzijds het gevolg van de bpm-vrijstelling, die per 1 januari 2025 vervalt voor bestelauto's op benzine, diesel en gas, en anderzijds de invoering van zero-emissie-zones waarvoor langer een vrijstelling geldt voor brandstofauto's van vóór 2025. Veel ondernemers anticiperen hierop door op tijd een dieselbedrijfsbusje aan te schaffen. Dealers hebben bovendien alle onverkochte voorraad tot dat moment gekentekend.

Meer informatie over de emissie uitstoot van de verkochte auto's staat in het hoofdstuk Productemissies, vanaf pagina 64.

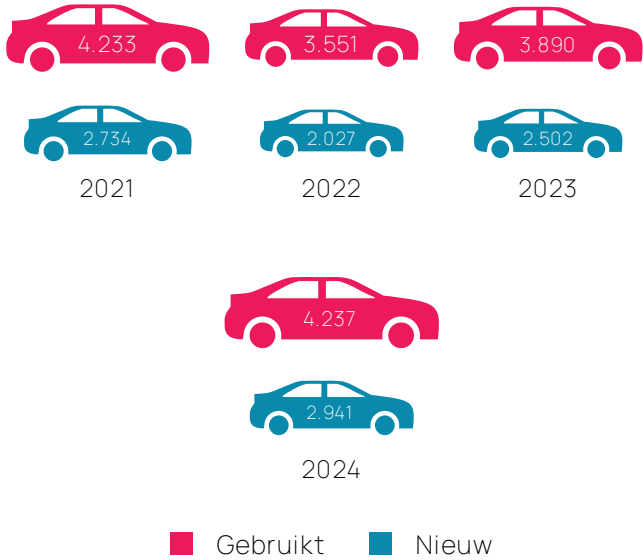
Verdeling nieuwe autoverkopten TB naar brandstof



Gebruikte auto's

Onze verkoop van gebruikte auto's steeg met 9% ten opzichte van 2023, van 3.890 naar 4.237 in 2024. Deze stijging komt deels door inflatie waardoor de prijzen van nieuwe auto's stijgen. Hierdoor kiezen meer mensen voor een gebruikte auto. Daarnaast leidt de toegenomen verkoop van nieuwe auto's tot meer inruilauto's, wat het aanbod van gebruikte auto's vergroot.

Autoafleveringen



Afleveringen truck
Nederland

In 2024 is de truckmarkt weer genormaliseerd na de sterke groei en inhaaleffecten door de COVID-19-crisis. Het marktaandeel van DAF is echter gedaald door aanloopproblemen met de nieuwe generatie brandstofzuinige trucks. Daardoor liggen de verkoopaantallen van TB Truck NL, zowel voor nieuwe als gebruikte trucks, op een lager maar stabiel niveau vergeleken met 2023. In 2024 hebben we 869 nieuwe en 152 gebruikte trucks verkocht.

Duitsland

Sinds de overname van Allers in 2023 zijn de verkoopaantallen bij onze locatie in Duitsland in 2024 gestegen, zowel voor nieuwe als gebruikte trucks. De verkoop van nieuwe trucks is toegenomen van 106 in 2023 naar 182 in 2024, terwijl het aantal verkochte gebruikte trucks is gestegen van 11 naar 49. De economische problemen in Duitsland hebben geen invloed gehad op onze verkoopaantallen, omdat de vorige eigenaar slechts beperkt trucks aan de Duitse markt heeft verkocht.

Polen

De zwakke ontwikkeling van de Duitse economie weerspiegelt zich in het aantal geregistreerde nieuwe trucks, aangezien veel Poolse transportbedrijven langeafstandstransport door Europa verzorgen. De truckverkoop van TB in Polen is in 2024 gedaald van 1.030 trucks in 2023 naar 473 in 2024. Dit heeft meerdere oorzaken. Sancties tegen Belarus hebben geleid tot een afname van regionale transportactiviteiten. Daarnaast is de investeringsbereidheid van klanten afgenomen door de verzwakte Duitse economie.

Bovendien zorgden recente technische problemen bij trucks ervoor dat diverse klanten hun bestelde trucks niet hebben opgehaald.

Continuïteitsresultaat

Ons continuïteitsdoel is een financieel resultaat dat bijdraagt aan een stabiele en gezonde bedrijfsvoering. Voor 2024 staat een minimum EBITDA-doel op Tilba-niveau van meer dan €15 miljoen, waarvan een realisatie van €15,6 miljoen is behaald. De beoogde solvabiliteitsratio van meer dan 30% is met 34% gerealiseerd. Daarmee zijn de doelstellingen voor de solvabiliteitsratio en EBITDA behaald. Voor 2025 hanteren we dezelfde doelstellingen.

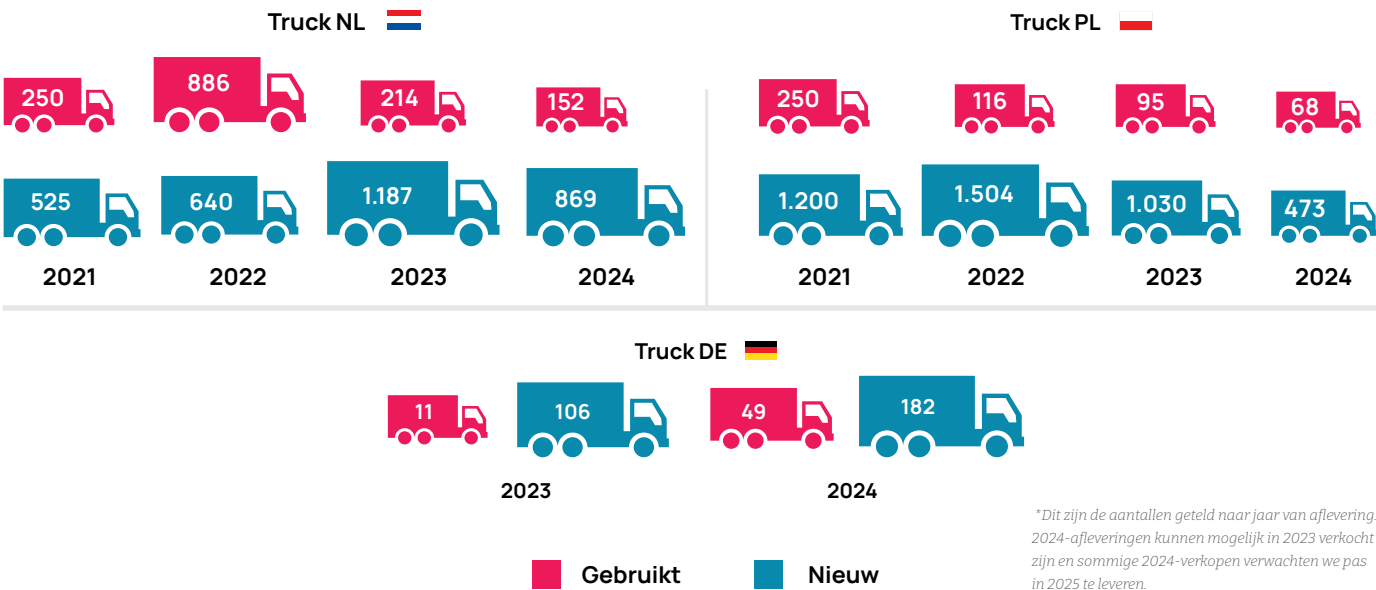
Uitdagingen over 2024

2024 is financieel een uitdagend jaar geweest voor Van Tilburg-Bastianen. Zowel in de truck- als de automarkt hebben onze producenten, DAF en VAG, marktaandeel verloren. In de trucksector zijn er aanhoudende kwaliteitsproblemen bij de nieuwe generatie trucks.

In de automarkt is onze OEM er niet in geslaagd om concurrerende elektrische en hybride modellen tegen lagere prijzen te ontwikkelen. Daarnaast heeft Van Tilburg-Bastianen in 2024 de gevolgen van een krappe arbeidsmarkt ondervonden, maar het is erin geslaagd de directe bezetting op peil te houden. De kosten zijn aanzienlijk gestegen, met hogere loonkosten, bedrijfskosten en rentelasten. Ondanks de uitdagende marktomstandigheden blijft Van Tilburg-Bastianen investeren in automatisering.

Voor meer informatie over onze klanttevredenheid en kwaliteit van dienstverlening, zie pagina 52.

Truckafleveringen*



*Dit zijn de aantallen geteld naar jaar van aflevering. 2024-afleveringen kunnen mogelijk in 2023 verkocht zijn en sommige 2024-verkopen verwachten we pas in 2025 te leveren.



“Het mooiste vind ik om het beste in mensen naar boven te halen en samen er alles uit te halen wat erin zit. Elke dag weer.”

Shaula de Jong: Manager
Klantcontact & Verhuur Auto / 6
jaar in dienst

3.2 Klanttevredenheid

TB werkt dagelijks aan het verhogen van de klanttevredenheid tijdens de volledige klantreis.

De glimlach van onze klanten is al generaties lang het bestaansrecht van Van Tilburg-Bastianen (TB). In onze negentigjarige geschiedenis hebben we dit nooit uit het oog verloren. Onze klanten hebben ons in 2024 over het algemeen goed beoordeeld, en we kijken tevreden terug op het afgelopen jaar. Zoals altijd blijven we onze service waar mogelijk verbeteren.

Uitstekende dienstverlening is belangrijk voor onszelf, voor de keten, maar vooral voor onze klanten, want daarom komen zij graag terug. Voortreffelijke dienstverlening en de levering van hoogwaardige producten zijn essentiële onderdelen van onze kernwaarde Betrouwbaarheid. Volgens ons zijn dit de belangrijkste factoren voor een tevreden klant.

In 2024 is onze meetmethode voor TB Auto gewijzigd naar een algemene tevredenheidsscore. Hierdoor hebben we twee nieuwe meetpunten, waaronder de algemene tevredenheidsscore in vijf sterren en het percentage ontevreden klanten. Bij zowel Sales als Aftersales ligt de focus op het percentage ontevreden klanten, waarvoor doelstellingen zijn vastgesteld.

Het meten van klanttevredenheid is niet alleen belangrijk voor onszelf, maar ook voor onze ketenpartners, zoals autofabrikanten en importeurs. Deze partijen stellen hoge eisen aan onze klanttevredenheidsmetingen.

Klanttevredenheidsimpacts, -risico's en -kansen

Tevreden klanten zorgen voor continuïteit en geven TB de mogelijkheid te investeren in MVO. Daarnaast spelen tevreden klanten een sleutelrol in de samenwerking met leveranciers zoals DAF en PON. Ontevreden klanten kunnen overstappen naar een andere dealer, wat zowel financiële als strategische gevolgen heeft. Het behouden en verbeteren van klanttevredenheid is dan ook een belangrijke voorwaarde voor het succes en de toekomst van TB.

Klanttevredenheidsbeleid

Om de tevredenheid van klanten te waarborgen, te verbeteren, en, indien nodig om negatieve ervaringen te verzachten, richt ons klanttevredenheidsbeleid zich op verschillende aspecten. We maken hierbij onderscheid tussen TB T&TS en TB Auto. Voor de algemene klanttevredenheid van onze diensten is de groepsdirectie verantwoordelijk. De uitvoering hiervan wordt gerealiseerd door de Algemeen Directeur Truck, Algemeen Directeur Truck Internationaal en de Algemeen Directeur TB Auto.

Dit beleid omvat:

- Het voorkomen van problemen:** We zetten in op het vroegtijdig identificeren en aanpakken van oorzaken van ontevredenheid bij klanten. Dit bereiken we door continu onze kwaliteit te verbeteren, processen te optimaliseren en door het verbeteren van klantcommunicatie.
- Het verzachten van impacts:** Het kan wel eens gebeuren dat klanten een minder fijne ervaring hebben door bijvoorbeeld een productfout, een erg lange levertijd van onderdelen of wachttijden door drukte. Om deze oneffenheden te beperken en te verzachten, bieden wij oplossingen aan in de vorm van compensatie. Enkele voorbeelden hiervan zijn het vervangen van defecte producten/onderdelen, het aanbieden van gratis vervangend vervoer, of het treffen van een coulance regeling na afloop van de fabrieksgarantie. Ook bieden we de mogelijkheid om het desbetreffende bedrag terug te betalen. Beschadigde relaties proberen we te herstellen door middel van verontschuldiging en een follow-up gesprek.
- Kwaliteitscontroles:** Ons beleid is erop gericht om potentiële risico's die de klanttevredenheid kunnen beïnvloeden te identificeren, zoals productfouten, slechte service of logistieke problemen. Wij controleren onze kwaliteit aan de hand van controleprocedures, het trainen van personeel of het ontwikkelen van noodplannen. Ook de OEM/Importeur controleert steekproefsgewijs of wij onze werkzaamheden goed verrichten.
- Benutten van kansen:** Naast het omgaan met problemen richt ons beleid zich ook op het benutten van mogelijkheden om de klanttevredenheid te verbeteren. Dit gebeurt bijvoorbeeld door het lanceren van nieuwe producten of diensten naar aanleiding van klantfeedback, het verbeteren van de gebruiksvriendelijkheid van producten of het aanbieden van gepersonaliseerde ervaringen aan klanten.

Naar aanleiding van de feedback van onze klanten en op basis van kwaliteitscontroles, nemen wij regelmatig nieuwe maatregelen. Wij krijgen doorlopend feedback binnen en we reageren zo snel mogelijk op klachten. Door ons systeem kan negatieve feedback binnen 7 dagen worden behandeld. Deze geoptimaliseerde aanpak is te danken aan de efficiënte communicatie en interactie met klanten van onze Sales-, Aftersales- en partsafdelingen.

Klanttevredenheid bij TB Auto

In 2024 is de NPS-score die we via PON gebruikten voor aankoop (Sales) en werkplaatsbezoek (Aftersales) vervangen door een nieuwe meetmethode en is de vragenlijst aangepast. Hierdoor zijn een aantal vragen komen te vervallen, zoals of er een proefrit is aangeboden. Ook zijn vragen over de tevredenheid met de auto zelf geschrapt. Dit is gedaan om uitsluitend onze prestaties als autodealer te meten, niet de tevredenheid over de auto zelf.

Voor Sales wordt de vragenlijst zeven dagen na levering van de auto per e-mail verstuurd. Aftersales stuurt de vragenlijst vijf dagen na het werkplaatsbezoek.

Hiermee wordt de algemene tevredenheid over de rol van de dealer bij aankoop of werkplaatsbezoek (Aftersales) gemeten, zoals bij een reparatie. Klanten beantwoorden de vragen op een schaal van één tot vijf sterren.

Deze nieuwe meetmethode levert twee meetpunten op; de algemene tevredenheid in vijf sterren en het percentage ontevreden klanten (1-3 sterren). Bij zowel Sales als Aftersales ligt de focus op het percentage ontevreden klanten, waar doelstellingen voor zijn vastgesteld.

Als een klant bij ontevredenheid drie sterren of lager selecteert, kan hij of zij een aanvullende schriftelijke toelichting geven. Via PON is een selectie criterium vastgesteld, waardoor aankopen zonder persoonsgegevens en aankopen van personen met meer dan vijftig kentekens op hun naam worden uitgesloten. Voor Aftersales wordt de vragenlijst niet verstuurd bij factuurbedragen onder de vijftientig euro.

Algemene tevredenheid

Bij Sales wordt onderzocht of er contact is geweest met de dealer en hoe dit is verlopen tijdens de verkoop. Daarnaast wordt onderzocht of de dealer na de aankoop en levering contact heeft opgenomen. In 2024 behaalt Sales een algemene tevredenheidsscore van 4,7 van de 5 sterren.

Algemene tevredenheid (5 sterren) 2024



Bij Aftersales wordt op vergelijkbare wijze onderzoek gedaan, met aanvullende vragen over de kwaliteit van de uitgevoerde werkzaamheden. Klanten wordt gevraagd of ze tijdens het werkplaatsbezoek zijn geïnformeerd over extra onderhoud of onverwachte reparaties. Daarnaast wordt onderzocht of klanten een duidelijke uitleg hebben gekregen over de uitgevoerde werkzaamheden, de rekening en de reden van het bezoek. In 2024 behaalt Aftersales een algemene tevredenheidsscore van 4,0 van de 5,0 sterren.

Van de klanten die in 2023 iets bij TB Auto hebben gekocht, hebben wij 52% in 2024 opnieuw op een van onze locaties mogen verwelkomen voor een nieuwe aankoop of onderhoud.

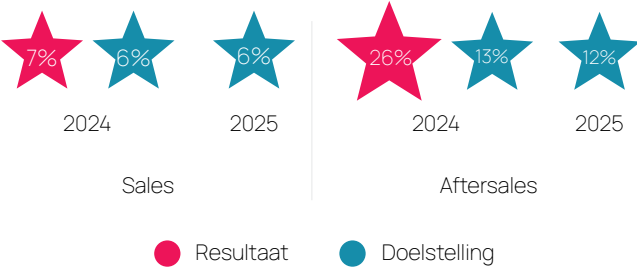
Percentage ontevreden klanten (1-3 sterren)

ij Sales waardeert in 2024 7% van de respondenten de algemene tevredenheid met drie sterren of lager. Zij zijn daarmee als ontevreden geregistreerd. Ons doel is om een ontevredenheidspercentage van 6% of lager te behalen. Drie van de zes merken hebben dit doel behaald, wat positief is met het oog op het streven naar een zo laag mogelijk percentage. Twee van de zes merken hebben zelfs een lager ontevredenheidspercentage gescoord dan het landsgemiddelde.

Bij After Sales bedraagt het ontevredenheidspercentage in 2024 26%, terwijl de doelstelling op 13% ligt. Eén van de zes merken heeft dit doel behaald, en één merk scoort een lager percentage ontevreden klanten dan het landsgemiddelde. De overige vijf merken blijven boven de beoogde grens.

Voor 2025 ligt de doelstelling op maximaal 6% ontevreden klanten bij Sales en maximaal 12% bij After Sales.

Percentage ontevreden klanten (1-3 sterren) 2024



De resultaten van klanttevredenheidsonderzoeken worden automatisch gekoppeld aan de klachtenregistratie via speciale software. Alle medewerkers van TB Auto zijn geïnstrueerd over hoe te handelen bij klachten of opmerkingen die direct worden geuit. Mailberichten, brieven en telefonische klachten worden centraal geregistreerd in het klachtenmanagementsysteem. Speciaal aangestelde medewerkers monitoren dagelijks social media en verwerken lage beoordelingen in de klachtenregistratie.

Closed-feedback loop

De merken Skoda, SEAT en Cupra werken met een closed loop feedback vragenlijst. Dit houdt in dat ontevreden klanten (3 sterren of lager) voor de algemene tevredenheid een extra vragenlijst ontvangen over de afhandeling van de ontevredenheid door ons.

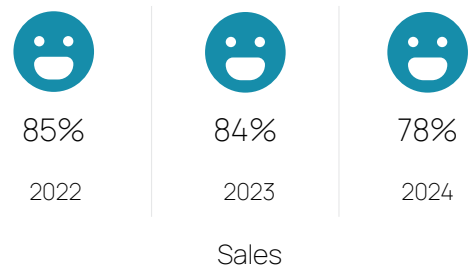
Deze vragenlijst bevat de volgende vragen:

- Heeft de dealer contact met je opgenomen over de ontevredenheid?
- Hoe tevreden ben je over de manier waarop het probleem door de dealer is afgehandeld?
- Kun je de reden van je ontevredenheid toelichten?

Are You Happy Call (AYHC)

Naast klanttevredenheidsonderzoeken voeren we de Are You Happy Call (AYHC) uit. Na een aankoop bellen we klanten om te vragen of ze tevreden zijn. Bij ontevredenheid ondernemen we direct actie om de situatie te verbeteren. In 2024 lagen de AYHC-scores van twee van de vijf automerken die we voeren op of boven het landelijk gemiddelde. Op basis van deze scores kent TB Auto bonussen toe aan de salesmanagers. Onze doelstelling was om voor vier van de vijf merken boven het landelijk gemiddelde te scoren, maar die hebben we niet behaald. In 2025 is het doel om voor vier van de zes merken hoger dan het landelijk gemiddelde te scoren. Het merk Cupra is hieraan toegevoegd.

Are you happy call Auto (Sales)



Mystery-onderzoek

Samen met de importeur houden wij jaarlijks elk een eigen mystery-onderzoek. Bij een mystery-onderzoek geeft een ingehuurd acteur een verkoop-signaal af, waarbij we testen of dit opgepakt wordt en hoe het verkoopproces in de praktijk verloopt. Dit kan fysiek in de showroom of via de telefoon, e-mail of chat plaatsvinden. Vervolgens wordt het resultaat gerapporteerd en bespreken we dat met de teams, inclusief mogelijke verbeterpunten. In 2024 zijn er voor de merken Škoda en Audi meerdere mysteryshoppers geweest, terwijl dit bij de andere merken toevallig niet het geval was.

Verbeterprojecten

Om de klanttevredenheid verder te verbeteren, hebben we voor 2025 een aantal verbeterprojecten gedefinieerd. Uit de enquêtes voor Service bleek dat communicatie, werkvoorbereiding en bereikbaarheid aandacht nodig hebben. Bij Sales waren onduidelijke levertijden en prijsstijgingen de belangrijkste factoren die de scores beïnvloedden.

Om hierop in te spelen, bellen we klanten direct zodra hun auto in Nederland arriveert. Hierdoor kunnen we gericht een leverafpraak maken en garanderen we dat de auto binnen tien dagen kan rijden, vaak zelfs eerder. Hoewel prijsstijgingen niet altijd door ons te beïnvloeden zijn, draagt heldere communicatie altijd bij aan een beter klantgevoel.

Daarnaast is het beleid rondom klachten en lage beoordelingen in klanttevredenheidsonderzoeken aangepast. De focus ligt nu meer op klantgerichtheid en zelfkritische analyses, zodat we beter inzicht krijgen in verbeterpunten en hierop kunnen sturen.

Klanttevredenheid bij Truck NL

Vijfsterrenbeoordeling

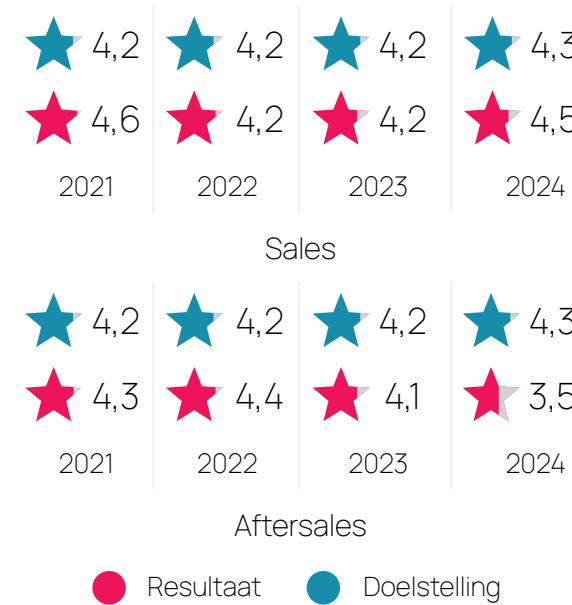
Bij Truck NL toetsen we de klanttevredenheid na het verkooptraject (Sales) en tijdens andere dienstverleningen (Aftersales). Dit doen we aan de hand van een 0 tot 5 sterrenbeoordeling. Na ieder bezoek ontvangt de klant een enquête. De uitslag hiervan wordt maandelijks geëvalueerd tijdens een trendvorming, of direct besproken als de beoordeling erg kritisch is. Beide evaluaties zijn standaard onderdeel van het overleg op management- en vestigingsniveau.

“Je moet in het hart van je klant zitten, niet in het hoofd.”

Mark van der Drift:
Directeur Cornelissen

In 2024 heeft Truck NL een algemene klanttevredenheidsscore van 4,0 sterren behaald, met 4,5 sterren voor Sales en 3,5 sterren voor Aftersales. Hieruit blijkt dat onze klanten het meest tevreden zijn over onze communicatie. Dit komt door onze telefonische bereikbaarheid en de ontvangst bij de receptie. Het proactief onderhouden van contact kan echter beter. Daarnaast zijn klanten tevreden over de algemene kwaliteit van onze producten, de productprestaties en onze uitgevoerde werkzaamheden. Zo is 76% van de klanten uit 2023 in 2024 teruggekomen.

5-sterrenbeoordeling Truck NL



Klanten geven aan dat ze tevreden zijn over de beschikbaarheid van onze werkplaatsen en over de tijd die reparaties en onderhoud van voertuigen in beslag nemen. Klanten hebben wel aangegeven niet altijd tevreden te zijn over de kosten van de reparaties. Als klanten te maken hebben met een storing van een product, zorgt dat voor een lagere beoordeling van de productbetrouwbaarheid. Omdat wij de producten zelf niet ontwerpen noch maken, delen wij deze productinformatie met de producenten.

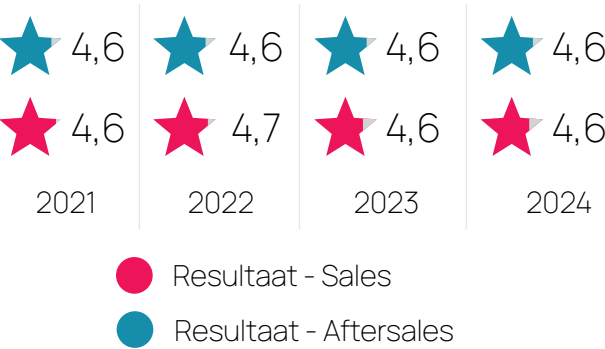
Wij beschouwen een beoordeling als een klacht wanneer een score van 3 of lager wordt gegeven. In 2024 zijn er 39 klachten geregistreerd. Al deze klachten zijn opgevolgd en afgehandeld door de verantwoordelijke Sales- en Aftersalesmanager.

Klanttevredenheid bij Truck PL

In 2024 hebben zowel de afdelingen Sales als Aftersales een beoordeling van 4,6 gekregen. Deze afdelingen hebben in 2024 acht klachten ontvangen. Alle klachten zijn in overleg met de klant afgehandeld.

Daarnaast heeft 60% van de klanten die in 2023 iets bij Truck PL hebben gekocht in 2024 opnieuw een aankoop bij ons gedaan.

5-sterrenbeoordeling Truck PL



In Polen meten we klanttevredenheid anders dan in Nederland. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen beoordelingen voor aflevering, kwaliteit en communicatie. Daarnaast hebben de Poolse vestigingen geen specifieke klanttevredenheidsdoelstellingen geformuleerd.

Kwaliteit van de producten

TB Auto

Voor TB Auto bevinden wij ons in een lastige positie binnen de auto-industrie; wij kopen onze auto's in bij de importeur en die koopt op zijn beurt de auto's in bij de fabrikant. Tijdens dit proces hebben wij weinig tot geen invloed op de kwaliteit of levensduur van de verkochte auto's, maar zijn wij wel het aanspreekpunt voor de klant.

Wanneer een klant bijvoorbeeld ontevreden is over de kwaliteit van de gekochte auto, dan kunnen we deze terugkoppeling niet zelf verwerken in de auto. Daarnaast wordt een tekort aan duurzame onderdelen toegerekend aan onze dienstverlening, waardoor wij ervoor moeten zorgen dat de relatie met de klant weer wordt hersteld. Oftewel, onze Aftersales-dienstverlening moet uiteindelijk de tekortkoming van de fabrikant oplossen.

Truck

In tegenstelling tot de verkoop van nieuwe auto's staat TB bij de verkoop van nieuwe trucks direct en structureel in contact met de fabrikant. Hierdoor hebben we op de lange termijn meer inspraak in de productkwaliteit. Tijdens periodieke overleggen met de fabrikant geven we bijvoorbeeld aan of bepaalde onderdelen storingsgevoeliger zijn dan gebruikelijk, zodat de fabrikant actie kan ondernemen. Met de introductie van het nieuwe model heeft DAF verschillende verbeteringen doorgevoerd, waardoor bekende uitdagingen uit eerdere versies naar verwachting zijn verholpen. Tegelijkertijd blijven we alert op lopende vraagstukken. Samen met DAF werken we continu aan verbeteringen via gerichte modificaties en terugroepacties, zodat we problemen zoveel mogelijk kunnen voorkomen en onze klanten optimaal ondersteunen.

Kwaliteit van dienstverlening

We bewaken voortdurend de kwaliteit van onze producten en dienstverlening om klanten tevreden te houden. Naast kwaliteitscontroles op de producten die we verkopen, beoordelen we ook onze service en het functioneren van onze werkplaatsen. De in 2024 aangekondigde maatregelen voor Auto hebben de klanttevredenheid onvoldoende verbeterd; sterker nog, deze is verder gedaald.

Voor 2025 hebben we verschillende maatregelen vastgesteld, zoals training, opleiding en begeleiding, om de kwaliteit van onze dienstverlening en daarmee de klanttevredenheid te verbeteren. Voor Truck NL hebben we in 2024 nog meer coulance geboden. Wanneer klanten van Truck NL in het buitenland strandden en de lokale DAF-dealer hen niet kon of wilde helpen, regelden we dat de truck naar een van onze locaties werd vervoerd voor reparatie en onderhoud.

Kwaliteit in de werkplaats

Onze autowerkplaatsen krijgen meerdere keren per jaar te maken met een LIS-test (Leistung In Service, ofwel onderhoudsprestatie); een vooraf geprepareerde auto wordt aangeboden in de werkplaats, de importeur controleert of wij de juiste en volledige diagnose stellen en checkt vervolgens of wij alles volgens fabriekseisen aanpakken. In 2024 hebben we 3 van de 4 afgenomen LIS-testen gehaald. Indien niet gehaald worden de onderwerpen ter verbetering opgenomen in de actiepunten.

Een nieuwe technologische ontwikkeling maakt het mogelijk om de auto's van onze klanten uit te lezen. Daardoor kunnen we preventief onderhoud inplannen wat de kwaliteit van onze After Sales verhoogt. Dit doen wij alleen met toestemming van de klant.

Kwaliteit van de specialisten

We werken steeds meer toe naar één uniforme werkwijze. In elk land heeft TB één of meerdere superspecialisten die bij complexe reparaties, zowel op locatie als op afstand, ondersteuning bieden. Zij vormen bovendien een belangrijke verbinding met DAF wanneer problemen niet op dealerniveau, maar op productniveau liggen. In deze gevallen werken we nauw samen met DAF. Naast reparaties zetten we in op voorspellend onderhoud om potentiële problemen vroegtijdig te signaleren en te voorkomen.

ISO 9001-audit

Op (on)regelmatige basis worden de TB Auto, Truck NL, Truck DE en Truck PL locaties geaudit op hun ISO 9001-kwaliteitsmanagementsysteem. Hierbij worden alle Sales- en Aftersalesprocessen tegen het licht gehouden, van het verzorgingsprogramma van showroomauto's tot aan het juiste gereedschap in de werkplaats. Wij slagen in de basis altijd met goede cijfers voor de ISO-audit.

Garantiewerk

Een tevreden klant is een terugkerende klant. Maar als een klant terugkomt voor garantiewerk, is dat niet per se een teken van tevredenheid. Het kan juist wijzen op een probleem dat eerder had moeten worden voorkomen.

In 2024 was 11% van de totaal gefactureerde uren binnen Truck NL garantiewerk. Dit is een stijging ten opzichte van 2023, toen dit percentage op 9% lag. Binnen TB Auto waren de kosten voor Pon Garantie aanzienlijk. Het werkplaatstarief bedroeg €1.4 miljoen en de magazijnkosten en onderdelen €2.8 miljoen. Overige garantiegevallen vertegenwoordigden €555 duizend aan werkplaatstarief en €366 duizend aan onderdelen.

Daarnaast monitoren wij het aantal herhaalreparaties, waarbij klanten voor hetzelfde probleem terugkomen. Deze situaties kunnen ontstaan door richtlijnen van de producent. Zo kan de verplichting om slechts één onderdeel te repareren ervoor zorgen dat later een vergelijkbaar onderdeel defect raakt. Ook een foutieve montage bij TB kan een oorzaak zijn. Wij geven hierbij altijd prioriteit aan klanttevredenheid en kwaliteit boven kortetermijnwinst.



3.3 Milieu

3.3.1 Bedrijfsemissies

De broeikasgasemissies door eigen bedrijfsmiddelen en bedrijfsactiviteiten (scope 1 en 2).

Van Tilburg-Bastianen (TB) is direct verantwoordelijk voor het eigen energieverbruik en de uitstoot van broeikasgassen. Onze vestigingen en voertuigen zijn momenteel nog grotendeels afhankelijk van fossiele energiebronnen, waardoor uitstoot onvermijdelijk is.

We beperken ons energieverbruik en de uitstoot waar mogelijk door:

- Over te stappen op groene Nederlandse windenergie.
- Gebruik te maken van WKO-verwarming en het warmtenet.
- Energiebesparende maatregelen te implementeren.
- Over te schakelen op elektrische of emissiearme voertuigen.

Om onze prestaties te vergelijken met vergelijkbare organisaties, heeft PON een benchmark uitgevoerd op de scope 1- en 2-emissies van andere VAG-dealers (Volkswagen Aktiengesellschaft), evenals het energie- en gasverbruik over 2023. Hieruit blijkt dat TB tot de drie zuinigste PON dealers in Nederland behoort. Ons gasverbruik ligt relatief laag en ons elektriciteitsverbruik is gemiddeld in vergelijking met soortgelijke dealers.

Sinds 2024 betrekken we medewerkers van alle locaties bij het bedenken van energiebesparende initiatieven via de TB Energy Challenge.

Klimaatimpacts, risico's en kansen

Onze emissies dragen bij aan klimaatverandering, met gevolgen zoals hittegolven, overstromingen en droogte. Dit heeft vervolgens een directe negatieve impact op het welzijn van mensen, milieu en al onze stakeholders. TB voelt de verantwoordelijkheid om de CO₂-uitstoot jaarlijks verder te verminderen. Tegelijkertijd biedt emissiereductie kansen om ons sterker te positioneren bij stakeholders, zoals klanten en leveranciers.

Klimaatbeleid

Energie en emissies in het klimaatbeleid

In onze dienstverlening richten we ons op het toevoegen van waarde voor klanten, waaronder advies over de transitie naar een aanzienlijke vermindering van de CO₂-uitstoot van hun wagenpark. Dit doen we door steeds zuinigere en schonere auto's en trucks aan te bieden en bestaande voertuigen op een verantwoorde manier te onderhouden.

Ons klimaatbeleid is gericht op het verkleinen van onze impact op het milieu in brede zin, met de nadruk op efficiënt energiegebruik, het verminderen van broeikasgasemissies en het voorkomen van vervuiling. In dit hoofdstuk richten we ons op de eerste twee aspecten.

Het beleid bestaat uit klimaatmitigatie en klimaatadaptatie. Klimaatmitigatie omvat het verkleinen van de eigen impact op het klimaat. Klimaatadaptatie betreft het vermogen om als organisatie in te spelen op klimaatverandering, risico's te beheersen en kansen te benutten, zoals het inspelen op extreme weersomstandigheden.

Klimaatmitigatie

Klimaatmitigatiemaatregelen nemen wij aan de hand van drie belangrijke strategieën:

- **Energie:** Het verlagen en milieuvriendelijk maken van het energieverbruik door energiezuinige maatregelen toe te passen en, waar mogelijk, volledig groene energie in te kopen uit nationale wind- en waterkracht.
- **Vastgoed:** Het verduurzamen van onze panden en locaties en het onderzoeken van de mogelijkheden om zelf energie op te wekken, met name via zonnepanelen.
- **Voertuigen:** Wij richten ons op de verkoop van steeds zuinigere en schonere auto's en trucks, waaronder elektrische en hybride personenauto's, elektrische trucks en stadsbussen. Onze medewerkers zijn getraind om te werken met diverse aandrijflijnen, van verbrandingsmotoren tot voertuigen die worden aangedreven door waterstof. Hiermee ondersteunen we actief de transitie naar schonere voertuigen.

Meer informatie over de hoe wij de emissies van onze verkochte voertuigen reduceren, zie het hoofdstuk Productemissies, vanaf pagina 64.

Klimaatadaptatie

Op dit moment ondernemen we nog geen specifieke maatregelen voor klimaatadaptatie, waarmee we ons beschermen tegen de gevolgen van klimaatverandering. We blijven dit echter nauwlettend volgen en verwachten op de middellange termijn stappen te moeten zetten op dit gebied.

We erkennen dat klimaatrisico's, zoals wateroverlast, op de middellange termijn operationele verstoringen kunnen veroorzaken. Dergelijke risico's kunnen van invloed zijn op de logistieke keten en het behoud van onze locaties en faciliteiten.

Betrokkenheid hoogste bestuursorgaan

Zowel de Directie als de Raad van Commissarissen (RvC) zijn volledig op de hoogte van de milieudoelstellingen. De aandeelhouders ondersteunen de ambitie om binnen de mobiliteitssector een vooruitstrevende rol te spelen op het gebied van energie, emissies en klimaat. Bovendien onderschrijven we een aantal externe doelstellingen, zoals die van onze auto-importeur PON en die van het Parijsakkoord, om eind 2030 netto geen CO₂ meer uit te stoten.

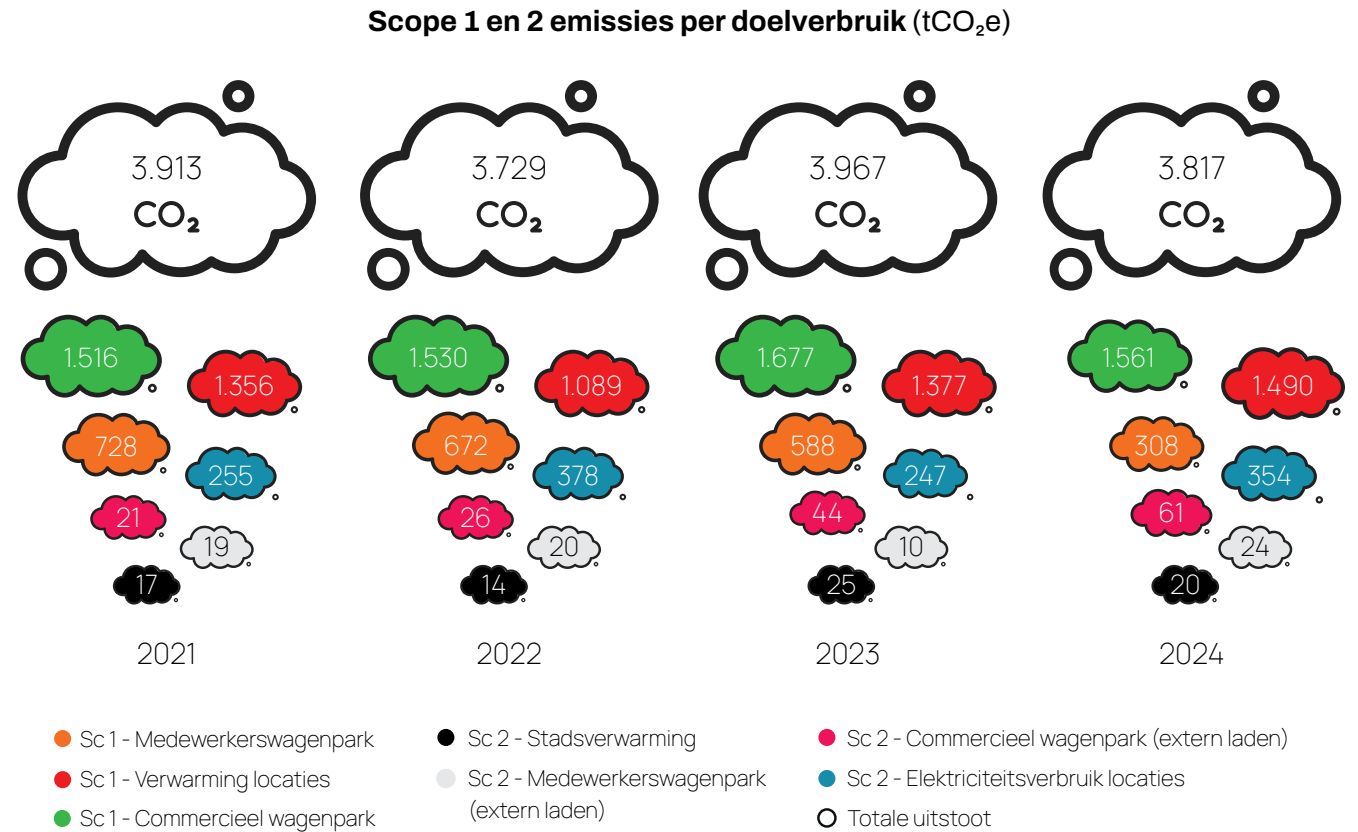
Onze verantwoordelijkheid tegenover stakeholders

Klanten, medewerkers, leveranciers, overheden, lokale gemeenschappen en milieuorganisaties verwachten dat wij ons actief inzetten om onze milieu impact te verkleinen.

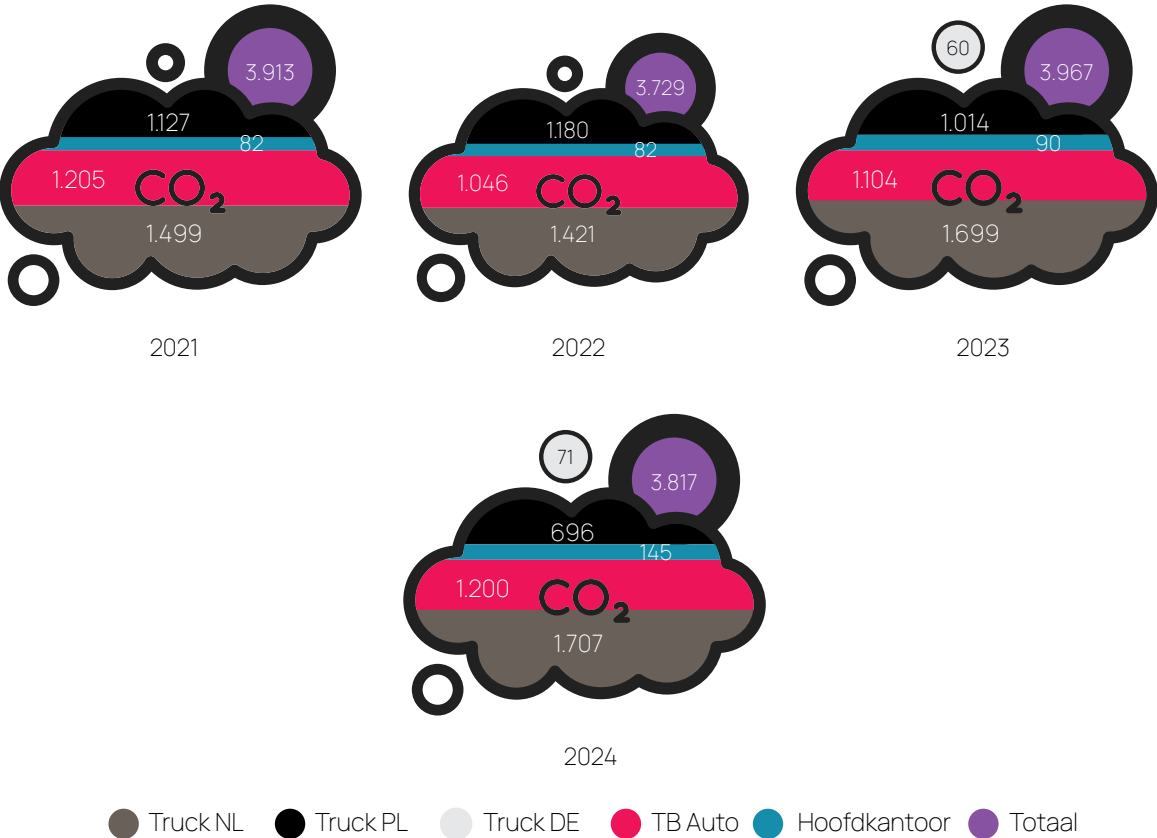
Klanten vragen om producten die voldoen aan strenge kwaliteits- en milieunormen, terwijl medewerkers waarde hechten aan een duurzame bedrijfsvoering en betrokkenheid bij milieuvriendelijke initiatieven. Wij selecteren onze leveranciers zorgvuldig op hun bijdrage aan emissiereductie. Overheden ondersteunen onze milieuvriendelijke acties via regelgeving en subsidies, en lokale gemeenschappen profiteren van onze inspanningen om negatieve effecten te beperken. Tegelijkertijd blijven we in dialoog met NGO's en praten we samen over aanvullende initiatieven voor verduurzaming.

Scope 1 en 2 emissies per doelverbruik

In 2024 bedroeg de CO₂-uitstoot van onze bedrijfsactiviteiten in totaal 3.817 ton, een toename van 3,8% ten opzichte van 2023. Hiermee zitten we net boven het niveau van 2022, toen de overname van een grote DAF-dealer met vestigingen in Limburg en Duitsland nog niet had plaatsgevonden.



Scope 1 en 2 emissies per divisie (in tonnen CO₂)



CO₂-emissiereductiedoelstellingen

Wij streven ernaar om onze milieu impact jaarlijks met 5% te reduceren. We kijken hierbij naar onze totale milieu-impact zoals bijvoorbeeld onze CO₂-uitstoot, de hoeveelheid afval die we produceren en de mate van vervuiling die we veroorzaken. We willen dit doel bereiken zonder gebruik te maken van CO₂-compensatie of -afkoop.

Scope 1: Wagenpark en verwarming

Scope 1 omvat de uitstoot van de eigen stookinstallaties in de gebouwen, het wagenpark en de commerciële activiteiten die door ons zelf worden beheerd.

Centrale verwarming

Om onze vestigingen in Nederland, Polen en Duitsland in 2024 te verwarmen is 1.490 ton CO₂ uitgestoten door onze eigen stookinstallaties. Deze uitstoot wordt relatief laag gehouden door het gebruik van een Warmte Koude Opslag (WKO)-systeem in Audi Centrum Roosendaal en de aansluiting van de vestiging in Duiven op de stadsverwarming.

Met de WKO bij Audi Centrum Roosendaal worden zowel warmte als kou diep in de bodem opgeslagen voor later gebruik. Een WKO-systeem is minder effectief dan een traditioneel verwarmingssysteem maar het is wel veel milieuvriendelijker; zeker wanneer de elektriciteit van het WKO-systeem zelf opgewekt is of afkomstig is van emissievrije energiebronnen.

Bij Audi Centrum Roosendaal wordt de elektriciteit bijvoorbeeld geleverd door inkoop van groene windenergie.

In Polen is niet elk bedrijf standaard aangesloten op het gasnet. Daardoor wordt er op de locaties in Biała Podlaska, Sochaczew en Wyszaków met gaskachels gestookt op propaan en op butaan.

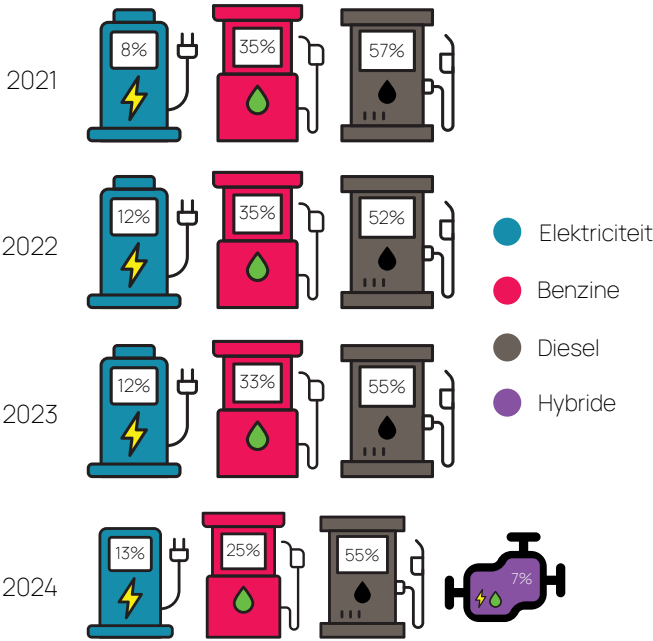
Op de locatie in Rzgów zijn zonnepanelen geïnstalleerd waardoor het gebruik van olieverwarming deels kon worden vervangen door airconditioners. De vaste airconditioners worden regelmatig onderhouden door gespecialiseerde bedrijven met de juiste autorisaties. Zo blijft de apparatuur in goede staat en worden eventuele lekkages voorkomen.

Medewerkers- en commercieel wagenpark

De omvang van ons wagenpark is in 2024 met 7% gedaald en telt nu 287 voertuigen. Dit aantal fluctueert vaak omdat demo auto's ook worden meegeteld. In 2024 bestaat ons wagenpark voor 55% uit diesel, 25% uit benzine, 13% uit elektrisch en 7% uit hybride.

De demo auto's en de auto's van medewerkers rijden vooral volledig elektrisch of op benzine. Wanneer het contract voor een auto van een medewerker afloopt, kon deze tot op heden altijd kiezen tussen een elektrische of een benzineauto. Sinds 2024 kunnen alleen elektrische auto's worden geleased.

Samenstelling wagenpark TB



In Polen zijn de medewerkers aan het overstappen van diesel-naar benzineauto's die voldoen aan de Euro 6-norm, en in Wolica is er een oplader voor elektrische auto's geïnstalleerd.

Het overgrote deel van de dieselvoertuigen zijn trucks en bedrijfswagens die wij gebruiken voor ons interne transport en voor verhuur. Ze behoren tot het commerciële wagenpark. Voor professioneel transport zijn nog weinig vol elektrische voertuigen beschikbaar

In 2024 is er 1.561 ton CO₂ uitgestoten ten behoeve van commerciële activiteiten; daarmee is dit de grootste emissiebron van scope 1 en 2. Het medewerkerswagenpark en de demo auto's hebben over hetzelfde jaar 308 ton CO₂ uitgestoten.

De volgende activiteiten zijn hier onder andere verantwoordelijk voor:

- Het aftanken van verkoopauto's
- Het interne transport en de distributie van auto- en truckonderdelen
- De takelwagenservice
- De service- en onderhoudsdienstverlening

Ook kleine bedrijfsmiddelen zoals stoomcleaners en aggregaten dragen bij aan de CO₂ emissies

Scope 2: Ingekochte energie
Elektriciteit

In 2024 is het totaal van Scope 2 emissies gestegen van 283 naar 387 ton CO₂. Alle locaties in Duitsland en in Polen, op Wolica na, kopen grijze stroom in. Alle locaties in Nederland kopen 100% groene stroom, gewonnen uit Nederlandse wind- en waterenergie in. Dankzij het gebruik van windenergie en zonnepanelen door onze vestigingen is de uitstoot van het totale elektriciteitsverbruik zeer laag; in 2024 was het totale elektriciteitsverbruik 4.130 MWh, de uitstoot hiervan bedroeg 354 ton CO₂.

Zonne-energie

Onze vestigingen Konijnenberg, Breda Truck, Roosendaal Truck en Tiel hebben eigen zonnepanelen. De locatie in Oud-Gastel heeft in 2024 zonnepanelen geïnstalleerd, en in 2025 zal ook de locatie in Halsteren een zonne-energie-installatie krijgen. Voor de overige locaties in Nederland wordt in 2026 opnieuw gekeken naar het installeren van zonnepanelen.

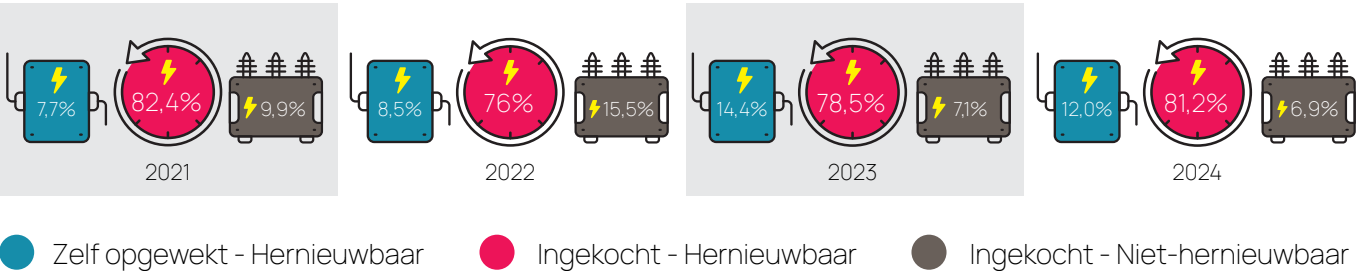
Ook maken onze locaties in Polen gebruik van zonnepanelen. Sinds 2023 heeft de vestiging in Rzgów hierdoor de CO₂-uitstoot uit elektriciteitsverbruik aanzienlijk weten te verminderen. Daarnaast is de nieuwe locatie in Siedlce uitgerust met zonnepanelen en een batterij om het stroomverbruik uit het net te verlagen. De installatie van zonnepanelen bij onze vestigingen in Wolica en Wyszaków staat 2025 gepland.

In 2024 hebben de vestigingen met zonnepanelen 471 kWh elektriciteit opgewekt. In 2024 betrof dit 12% van ons totale elektriciteitsverbruik. De zonnepanelen hebben ook invloed gehad op de afname van het grijze stroomverbruik naar 6,9%.

Elektrisch laden

De uitstoot afkomstig van het extern laden van elektrische voertuigen is in 2024 met 39% toegenomen ten opzichte van 2023. Dit komt door het steeds toenemend aantal van elektrische auto's in ons wagenpark. Op het moment dat een elektrisch voertuig bij één van onze Nederlandse vestigingen laadt, resulteert dit in 0 gram CO₂ dankzij onze zonnepanelen en de inkoop van Nederlandse windenergie. Echter, wanneer extern geladen wordt is het niet bekend of deze elektriciteit afkomstig is van hernieuwbare bronnen. We gaan dan uit van een gemiddelde CO₂-uitstoot per geladen kWh.

Verdeling herkomst elektriciteitsverbruik



Stadsverwarming

Onze vestiging in Duiven wordt verwarmd door middel van stadsverwarming. De locatie is aangesloten op het warmtenet dat wordt gevoed door de afvalenergiecentrale van het bedrijf AVR. In 2024 hebben we 787 GJ aan warmte ontvangen via dit warmtenet en daarvoor is 20 ton CO₂ uitgestoten. Ter vergelijking; onze vestiging in Nijmegen die ongeveer even groot is, wordt verwarmd met een op aardgasgestookte centrale verwarming en stoot 46 ton CO₂ uit, meer dan twee keer zoveel.

Gemiddelde energieverbruik

In 2024 hebben 29 vestigingen met een gebouwoppervlakte van 60.639 m² in totaal 37.422 gigajoules (GJ) aan energie verbruikt. Denk daarbij aan het gebruik van de verlichting, de verwarming, het gebruik van machines en het laden van voertuigen op eigen terrein. Dit leidt tot een gemiddeld energieverbruik van 0,61 GJ per m².

Het gemiddelde energieverbruik bij TB Auto ligt lager dan dat bij Truck. Dit komt met name doordat de werkplaatsactiviteiten bij TB Auto minder intensief zijn dan bij Truck. Ook helpt het WKO-systeem van Audi Centrum Roosendaal met het verlagen van het gemiddelde energieverbruik. Alle TB Auto vestigingen samen hebben een gemiddeld energieverbruik van 0,56 GJ per m².

De Poolse truckvestigingen zijn per m² energiezuiniger dan de Nederlandse truckvestigingen, ondanks dat enkele Poolse locaties stoken met propaan/butaan en stookolie. Dit komt doordat de vestigingen gemiddeld groter zijn dan de Nederlandse vestigingen.

Het geringe energieverbruik van het hoofdkantoor is opgeteld bij de vestiging Breda (Heilaar) en valt daarom onder Truck NL.

TB Energy Challenge

In 2024 zijn wij gestart met de TB Energy Challenge, een initiatief waarbij we onze medewerkers hebben uitgedaagd om met ideeën voor energiebesparing te komen. Wij geloven dat de beste ideeën voor energiebesparing ontstaan op de werkvloer. Daarom hebben we op alle vestigingen ideeënbboxen en formulieren verspreid waarop iedereen, anoniem, hun suggesties kan inzenden.

Alle ingezonden ideeën worden verzameld, en per locatie wordt een top drie samengesteld. Deze ideeën worden doorgerekend, en de locatie met het idee dat de grootste besparing oplevert, wint een prijs. In 2025 worden de geselecteerde besparingsmaatregelen daadwerkelijk geïmplementeerd op de betreffende locaties.

Om ervoor te zorgen dat de ideeën worden uitgevoerd en dat de nieuwe afspraken worden nageleefd, is op elke vestiging een energie-ambassadeur aangesteld. Deze ambassadeur houdt toezicht op de naleving en stimuleert verdere bewustwording rond energiebesparing. De verbeteringen beperken zich tot details op vestigingsniveau, zoals het plaatsen van extra bewegingsmelders of het afsluiten van radiatoren voor het weekend.

Voor meer specificaties over ons energieverbruik, zie de bijlage Extra informatie op pagina 132.

Maatregelen

Naast de TB Energy Challenge hebben wij in 2024 de volgende maatregelen getroffen:

- We hebben een energiescan uitgevoerd en zullen op basis van de adviezen energiebesparingen realiseren.
- We hebben mogelijkheden voor biogas geïnventariseerd, wat kan resulteren in een reductie van uitstoot door verwarming op specifieke locaties.
- We hebben het gebruik van biodiesel voor auto-transporters onderzocht om de uitstoot van ons eigen transport te verminderen. In 2025, zullen we hiernaar overstappen.
- De locatie in Siedlce is gestart met de vervanging van gasheftrucks door elektrische heftrucks.

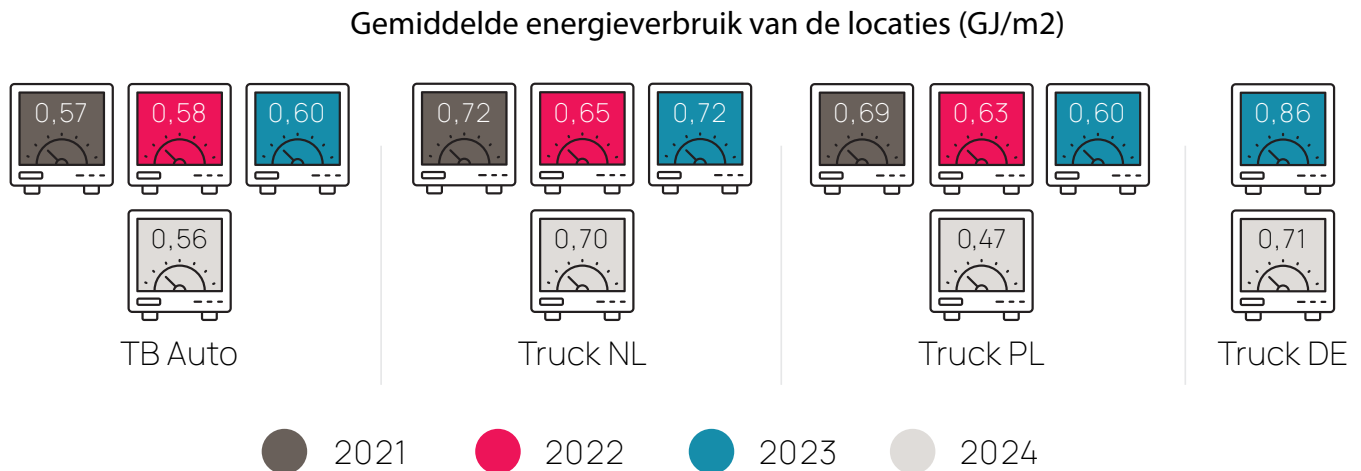
Daarnaast voeren wij jaarlijks de volgende energiebesparende en emissiereducerende maatregelen op onze locaties en zijn we deze aan het uitbreiden:

- De persluchtdruk is verlaagd zodat deze niet onnodig hoog staat.
- Normale verlichting is vervangen door LED-verlichting
- De installatie van centrale 'multifunctionals' heeft ervoor gezorgd dat er veel minder printers nodig zijn.
- We zijn overgestapt van laserprinttechnologie naar energie- en inktzuinige 'pagewide' printtechnologie.
- Door de toepassing van thermische camerabeveiliging is nu slechts beperkte terreinverlichting nodig.
- Kleine aanpassingen zijn doorgevoerd zoals isolatie van leidingwerk en de installatie van appendages.
- De restwarmte van de compressor wordt nuttiger gebruikt in de werkplaats.

- We gebruiken nu voornamelijk elektrische pallets-, fork, hef-, en reachtrucks. Slechts enkele heftrucks rijden nog op gas.
- Er zijn elektrische, tijdgestuurde afsluiters achter de compressorvaten geïnstalleerd zodat deze, in geval van een niet ontdekte lekkage, 's nachts niet langzaam leeglopen.
- De afzuiginstallatie is gekoppeld aan de klimaatinstallatie voor automatische op- en afschakeling 's nachts.
- Via instructies op het intranet creëren we bewustzijn bij medewerkers om deuren dicht te houden en de verwarming een graad lager te zetten in de winter.

Daarnaast zijn de volgende energie-efficiënte items aangeschaft:

- Speciale gereedschappen zoals persluchtzuinige blaaspistolen en slagmoersleutels met een hoger rendement.
- Een aanwezigheids-, tijd en schemerschakeling.
- Een warme drankenautomaat voorzien van VIPS (zelflerend energiebesparingssysteem).
- Ondersteuningsventilatoren voor hoge ruimtes.
- Een computergestuurde en weersafhankelijke zonnewering.
- Schakelklokken voor klimaatbeheer.
- Gebouwisolatie en HR++ glas.
- Hoogrendementsketels, een CV-pomp met frequentieregeling en geïsoleerde warmwaterleidingen.



3.3.2 Productemissies

De broeikasgasuitstoot die de producten uitstoten vanaf het moment dat TB de producten heeft verkocht (scope 3 downstream).

In 2024 hebben wij van onze leverancier PON en de Volkswagen Groep de eerste schattingen ontvangen van de emissies die vrijkomen gedurende de levensduur van een gemiddelde auto. Op basis hiervan hebben wij een eerste indicatie van onze scope 3-uitstoot van de verkochte producten gemaakt. Voor de verkochte trucks zijn deze gegevens door onze Original Equipment Manufacturer (OEM) nog niet beschikbaar gesteld.

In dit hoofdstuk behandelen wij de productemissies van TB, zoals de uitstoot die ontstaat bij het gebruik van voertuigen en de verwerking aan het einde van hun levensduur. De emissies die voortkomen uit de productie en transport van deze voertuigen, bespreken wij in het hoofdstuk Ketenemissies, vanaf pagina 66.

Impacts, risico's en kansen productemissies Impact

Onze verkochte voertuigen met een verbrandingsmotor stoten broeikasgassen uit tijdens het gebruik en dragen hierdoor bij aan klimaatverandering. Tegelijkertijd blijft mobiliteit van essentieel belang voor de mens en de maatschappij. Daarom stimuleren we de overgang naar elektrische voertuigen, die tijdens het gebruik geen CO₂ uitstoten en over hun gehele levensduur minder emissies genereren dan brandstofvoertuigen.

Risico's

Als emissiearme en -vrije voertuigen niet worden geproduceerd of beperkt beschikbaar zijn, kunnen wij deze niet aan onze klanten aanbieden en onze eigen productuitstoot niet verminderen. Wij produceren zelf geen auto's of trucks, maar kopen deze in bij fabrikanten, leveranciers en in mindere mate, van consumenten via inruil. Hierdoor zijn wij afhankelijk van het productaanbod van Volkswagen Groep via leverancier PON en van DAF Trucks. TB kan vervolgens door stakeholders aangesproken worden op de verkoop van voertuigen die bijdragen aan klimaatverandering.

De afgelopen jaren zijn overheidsstimulansen voor elektrische voertuigen geleidelijk afgebouwd, terwijl het gebruik van verbrandingsmotoren niet zwaarder is belast. Hierdoor stappen consumenten minder snel over op elektrisch en kiezen zij vaker voor een voertuig met een verbrandingsmotor, in het gunstigste geval een hybride variant.

Kansen

Er liggen nog volop kansen om de verkoop van volledig elektrische auto's en trucks te stimuleren, mits deze voertuigen technisch voldoen aan de klantbehoeften en niet aanzienlijk duurder zijn dan modellen met een verbrandingsmotor. Hoewel subsidies de vraag naar elektrische voertuigen kunnen aanjagen, verstoren ze de markt en remmen ze productinnovatie.

Productemissiebeleid Emissiearme auto's

Wij ondersteunen de doelstellingen van de overheid, importeurs en fabrikanten voor emissiearme voertuigen. Ondanks marktverstoringen, zoals een plotseling overschot aan dure eerste generatie volledig elektrische occasions en de bijbehorende prijschommelingen, blijven we toegewijd aan het versnellen van de transitie naar emissievrije mobiliteit. Door consumenten en bedrijven te voorzien van heldere informatie en praktische oplossingen, vergemakkelijken we de overstap naar elektrisch rijden. Samen werken we aan een toekomst waarin energie-efficiënte mobiliteit de norm is.

Emissiearme trucks

Terwijl de verkoop van elektrische auto's op gang is gekomen, bevindt de levering van elektrische trucks zich nog in de beginfase. Dit komt deels door technische uitdagingen, zoals een beperkte actieradius en trekvermogen, en de hoge aanschafkosten. Daarnaast vormen het extra gewicht van accu's en de nog niet volledig uitgerolde laadinfrastructuur aanzienlijke obstakels voor de transitie.

Toch zijn er al inspanningen om deze transitie te versnellen. Zo ontwikkelt DAF een nieuwe generatie elektrische trucks, en werd in 2022 de Aanschafsubsidie Zero-Emissie Trucks (AanZET) geïntroduceerd. Ondanks productie vertragingen bij DAF hebben wij in 2023 onze eerste elektrische DAF-vrachtwagens verkocht, maar de leveringen vinden pas in 2025 plaats. Hierdoor zijn er in 2024 geen verkopen van elektrische trucks gerealiseerd.

Stimulering verkoop emissie-arme en -vrije voertuigen

Wij proberen elektrisch rijden onder consumenten en bedrijven zoveel mogelijk te stimuleren. Zo leggen we via sociale media de voordelen van elektrisch rijden uit. Tegelijkertijd bieden we aanvullende informatie en diensten aan om de transitie naar een elektrisch voertuig te vergemakkelijken.

Om het elektrisch rijden voor onze klanten makkelijker te maken bieden wij hen, in samenwerking met onze importeur, een volledig pakket met extra oplossingen aan, zoals bijvoorbeeld onze TB InCharge en de rijtrainingen van Verkeersveiligheid Groep Nederland (VVGn). TB InCharge is een volledige laadoplossing waarmee consumenten en bedrijven worden voorzien van laadpalen op maat en internationale laadpassen. In samenwerking met VVGn organiseren wij rijtrainingen van ruim 1,5 uur en leren gebruikers het maximale rendement uit hun eigen auto te halen met behoud van hun rijplezier.

Scope 3: Productemissies TB Auto Methodologie

In 2024 hebben wij van onze leverancier PON en de Volkswagen Groep de eerste inschattingen ontvangen van de emissies die gedurende de levensduur van hun gemiddelde auto worden uitgestoten. Deze inschattingen hebben betrekking op voertuigen geproduceerd binnen de Volkswagen Groep. Hierbij is rekening gehouden met emissies die ontstaan tijdens de productie, het transport, het gebruik en de verwerking aan het einde van de levensduur van een auto.

De emissies die ontstaan bij productie en transport worden besproken in het hoofdstuk Ketenemissies, vanaf pagina 66.

Voor het gebruik van een voertuig hebben wij wel specifieke formules ontvangen die de gebruiksemissies kunnen berekenen per aandrijving of verbrandingsmotor, waaronder diesel-, benzine-, elektrische en hybride voertuigen. Deze formules hebben wij toegepast op de verkochte voertuigen, per merk en model, om het inzicht te krijgen in onze specifieke scope 3 emissies. Omdat specifieke berekeningen per merk en model voor productie, transport en eindelevensverwerking nog ontbreken, en wij afhankelijk zijn van leveranciersdata, zullen wij onze scope 3 emissies verder specificeren zodra deze informatie beschikbaar is.

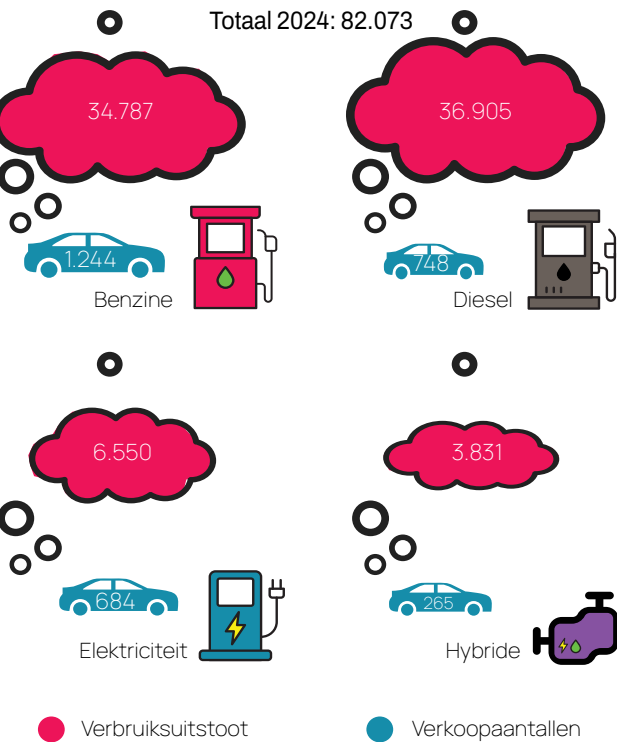
Bij het rapporteren van de productemissies hanteren we de standaardmethode van de Volkswagen Groep. Hierbij wordt de volledige uitstoot van productie tot eindelevensverwerking van een voertuig direct bij verkoop toegerekend. Dit voorkomt dubbeltelling bij verkoop van gebruikte auto's en zorgt voor een eenduidige berekening.

Scope 3: Verbruiksuitstoot

De in 2024 nieuw verkochte auto's zullen in hun levensduur totaal 82.279 ton CO₂ veroorzaken. Voor de fossiele brandstofvoertuigen geldt dat bijna alle (99,74%) productemissies ontstaan tijdens het gebruik van de voertuigen. Bij de verkoop van een nieuw voertuig registreren we direct de verwachte gebruiksemissies voor de gehele levensduur, gemiddeld 200.000 kilometer, in datzelfde jaar. In de praktijk verspreidt de uitstoot zich over meerdere jaren, maar administratief verwerken we deze direct. Bij de doorverkoop van voertuigen, zoals auto's die na afloop van een leasecontract als occasion worden verkocht, rapporteren we de gebruiksemissies niet opnieuw omdat deze emissies al bij de initiële verkoop zijn opgenomen. Van de totale verbruiksuitstoot komt 45% (36.905 ton CO₂) uit dieselveertuigen, terwijl dieselveertuigen (zonder uitzondering bedrijfswagens, geen personenwagens) slechts 26% van de 2.941 verkochte voertuigen uitmaken. Dieselveertuigen stoten per kilometer de meeste CO₂ uit van alle verkochte voertuigen. Elektrische voertuigen maken 23% van de totale nieuwverkoop uit en zijn verantwoordelijk voor 8% van de verbruiksuitstoot.

Voor meer informatie over de verkoopcijfers van auto's en trucks, zie het hoofdstuk Continuïteit vanaf pagina 48.

Scope 3: Totale verbruiksuitstoot verkochte auto's in hun levensduur (tCO₂e), en het aantal verkochte auto's per verbrandingsmotor



Scope 3: Eindelevensduurverwerking

De resterende productemissies, 206 ton CO₂ (0,26%), ontstaan door de eindelevensduurverwerking. Deze emissies hebben betrekking op de uitstoot die vrijkomt bij de ontmanteling en verwerking van een voertuig nadat het zijn gebruikslevensduur heeft bereikt. De exacte emissies van de afdanking zijn afhankelijk van factoren zoals het gebruikte recyclingproces, de efficiëntie van materiaal terugwinning en de infrastructuur van afvalverwerking in de regio waar het voertuig wordt ontmanteld.

Wij hebben hier geen goed beeld van, omdat wij niet weten waar de eindgebruiker hun voertuig aanbiedt voor eindelevensduurverwerking en hoe de verwerker deze fase precies uitvoert. Hierdoor zijn de emissies in deze categorie gebaseerd op algemene aannames en gemiddelde schattingen gemaakt door Volkswagen Groep.

Scope 3: Productemissies TB Truck

Wij hebben nog geen inzicht in de emissies van de nieuw verkochte trucks. Deze gegevens worden nog niet door DAF beschikbaar gesteld. In 2024 hebben wij actief gewerkt aan het verkrijgen van deze informatie en onze leverancier gevraagd deze beschikbaar te stellen. Zodra deze informatie beschikbaar is, nemen wij dit op in ons MVO-verslag.

3.3.3 Ketenemissies

De broeikasgasuitstoot van de ingekochte goederen en diensten die te maken hebben met de corebusiness activiteiten van TB (scope 3 upstream).

Onder ketenemissies verstaan we voornamelijk de emissies die vrijkomen tijdens de productie van door ons ingekochte goederen en diensten. Zo is de uitstoot die vrijkomt bij de grondstofwinning een voorbeeld van ketenemissie. Maar ook de uitstoot die wordt veroorzaakt door de fabricatie en door het transport van de auto's en trucks die wij verkopen valt onder scope 3 upstream. Andere voorbeelden van activiteiten die hieronder vallen zijn het woon-werkverkeer van onze medewerkers die met eigen vervoer reizen en de vliegreizen die medewerkers maken tussen onze vestigingen.

In 2024 hebben we de eerste indicatie van de CO₂ uitstoot van de productie en transport uitstoot van onze verkochte auto's. Voor onze verkochte Trucks hebben wij nog geen informatie beschikbaar en streven ernaar dit in 2025 beschikbaar te hebben.

Voor meer informatie over de meetmethode en de productemissies van onze verkochte voertuigen kan worden gevonden in het hoofdstuk Productemissies, vanaf pagina 64.

Ketenemissie-impact, risico's en kansen

Ketenemissies dragen bij aan klimaatverandering, met gevolgen zoals hittegolven en droogte. Dit vraagt om innovatieve oplossingen, maar brengt ook risico's met zich mee. Waterstof biedt mogelijkheden als schone energiebron, maar is brandbaar en vereist zorgvuldige veiligheidsmaatregelen. Innovatie in emissiereductie is een uitdaging, vooral door de milieubelasting van accuproductie en het feit dat transport onvermijdelijk blijft. Hoewel de huidige mogelijkheden beperkt zijn, ligt de echte kans in lange termijn innovaties en technologische vooruitgang. Investeren in duurzame alternatieven en efficiëntieverbeteringen kan helpen om de impact van ketenemissies te beperken en toekomstige kansen te benutten.

Ketenemissiebeleid

Ons beleid is gericht op het verminderen van uitstoot en afval binnen onze eigen keten. Daarom proberen we onder andere de uitstoot tijdens het woon-werkverkeer en de vliegreizen te reduceren. De directie draagt de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van dit beleid en heeft daarvoor de volgende actiepunten opgesteld:

- Promotie van duurzaam woon-werkverkeer; om onze medewerkers aan te moedigen met de fiets naar het werk te komen, bieden we een fiets(lease)plan aan.
- Samenwerking met leveranciers; we voeren regelmatig gesprekken met onze leveranciers om gezamenlijke doelstellingen te formuleren met betrekking tot uitstootvermindering en het reduceren van afval.

- Lokaal zaken doen; waar mogelijk doen wij lokaal zaken.
- Tweedehands meubilair; waar mogelijk kopen we meubilair tweedehands in. Dit draagt bij aan afvalreductie en vermindert de behoefte aan nieuwe productie
- Vermindering van transportuitstoot; wij zijn actief bezig om de uitstoot van ons transport te reduceren door slimme en efficiënte routes te bedenken voor onze chauffeurs.

Door middel van dit MVO-verslag informeren wij onze stakeholders over de impact van ketenemissies. Ook delen we ons ketenbeleid met leveranciers en ketenpartners. Medewerkers kunnen dit beleid op ons intranet en in het personeelshandboek vinden.

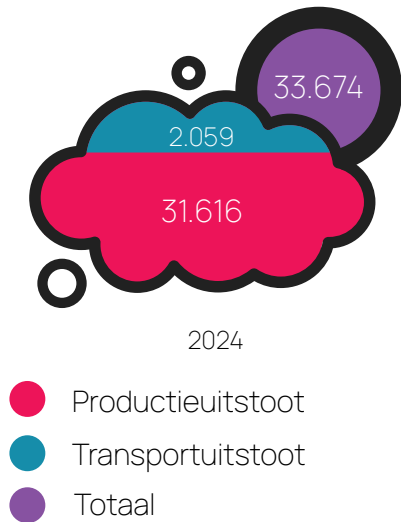
Meer informatie over gesprekken met leveranciers zijn te vinden in het hoofdstuk Ketenintegriteit op pagina 104.

Scope 3: Ketenemissies TB Auto

In de praktijk vinden de ketenemissies plaats bij onze fabrikanten, importeurs en leveranciers. Wij verkopen de producten van de merkfabrikanten die door hen worden ontworpen en geproduceerd, en die de zakelijke en particuliere klanten bij ons inruilen. Wij hebben dus weinig invloed op de producten die wij zelf verkopen.

Wat betreft de ketenemissies zijn we dus afhankelijk van onze truckfabrikant DAF en onze autofabrikant Volkswagen Groep (VAG). Zij hebben wel invloed op het productieproces en op de herkomst van gebruikte grondstoffen tijdens het productieproces. In 2024 hebben wij een eerste indicatie ontvangen van de emissies die ontstaan in de keten bij productie van de autofabrikant VAG. Dit zijn algemene schattingen en geen specifieke berekeningen per verbrandingsmotor, model of merk. Voor het verbruik van de auto's hebben wij wel specifieke formules ontvangen.

Scope 3: Ketenemissies TB Auto (tCO₂e)



Productie-uitstoot

In 2024 bedraagt de totale CO₂-uitstoot van onze producten 33.674 ton, waarvan 31.616 ton (94%) uit productie-uitstoot komt. De productie-uitstoot omvat de emissies die vrijkomen tijdens het vervaardigen van voertuigen, van grondstoffen tot het eindproduct.

Belangrijke fasen in de productie-uitstoot zijn:

- Winning en verwerking van grondstoffen: Dit omvat de emissies van het delven, verwerken en transporteren van grondstoffen zoals staal, aluminium, kunststof en glas, die essentieel zijn voor het bouwen van een voertuig.
- Productie van onderdelen: Onderdelen zoals motoren, batterijen, chassis en elektronische systemen worden afzonderlijk geproduceerd, wat aanzienlijke emissies met zich meebrengt. Voor elektrische voertuigen geldt dat de productie van batterijen een aanzienlijk deel van de uitstoot vertegenwoordigt.
- Assemblage van voertuigen: In deze fase worden alle onderdelen samengevoegd tot een volledig voertuig. Dit proces vraagt energie, afhankelijk van de technologie en de efficiëntie van de fabriek.
- Transport van grondstoffen en onderdelen: De emissies die ontstaan door het transport van grondstoffen en onderdelen naar de assemblagelocaties worden ook meegerekend.

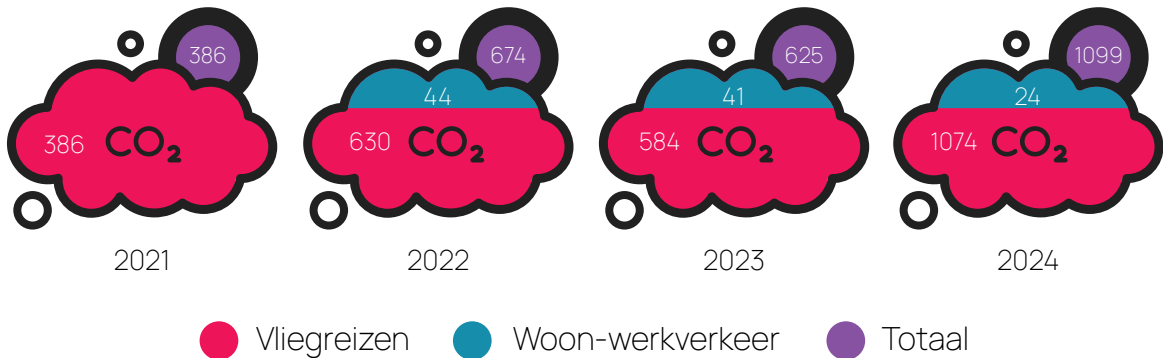
Transportemissies

Transportemissies vormen de resterende 2.059 ton CO₂ (6%) van de totale uitstoot. Dit omvat de emissies die vrijkomen bij het vervoer van voertuigen vanuit de productielocaties van Volkswagen naar importeurs zoals PON en vervolgens naar inkopers zoals TB. Onze downstream transportemissies ontstaan bij het vervoer van producten nadat deze onze organisatie hebben verlaten. Dit betreft het transport naar eindgebruikers en het vervoer van voertuigen naar de eindelevensduurverwerking, zoals autosloop.

Scope 3: woon-werkverkeer en zakelijke reizen

In 2024 stootten zakelijke vliegreizen en het woon-werkverkeer van medewerkers zonder TB-voertuig in totaal 1.099 ton CO₂ uit, een stijging van 76% ten opzichte van 2023. Deze toename komt doordat we het woon-werkverkeer per vervoersmiddel hebben uitgevraagd in plaats van een globale schatting op basis van FTE en geregistreeerde reiskostenvergoedingen. Deze gegevens betreffen uitsluitend de Nederlandse medewerkers; voor medewerkers in Duitsland en Polen is dit nog niet in kaart gebracht. Meerdere keren per jaar vragen we medewerkers via een enquête naar hun reisgedrag. We brengen in kaart hoe hun woon-werkverkeer eruitziet in een gemiddelde week, welk vervoermiddel ze gebruiken en welke brandstof dit verbruikt. Deze gegevens, gecombineerd met personeelsdata uit ons managementsysteem, geven een nauwkeurige inschatting van de CO₂-uitstoot per medewerker.

Scope 3: Woon-werkverkeer en zakelijke reizen (tCO₂e)



Medewerkers van de Nederlandse divisies zonder auto van de zaak legden in 2024 samen 6,5 miljoen kilometer af voor woon-werkverkeer. In 2023 was dit met de oude meetmethode 2,5 miljoen kilometer. Door woon-werkverkeer is in 2024 in totaal 1.074 ton CO₂ uitgestoten. Wij stimuleren medewerkers in Nederland en Polen om de auto te laten staan en de fiets te gebruiken. Het lease-a-bike programma maakt dit mogelijk, met een kostprijs tussen €70 en €100 per maand voor een elektrische fiets. TB draagt hier €40 aan bij. Hierdoor wordt er minder CO₂ uitgestoten en blijven medewerkers vitaal. In 2024 maakten twee medewerkers gebruik van dit aanbod. In Duitsland moet dit fietsplan nog uitgerold worden.

Ons autobeleid stimuleert efficiënt gebruik van zakelijke voertuigen. Collega's met een auto van de zaak stellen deze, wanneer hun agenda dit toelaat, beschikbaar aan medewerkers zonder eigen vervoer die een zakelijke afspraak hebben. Zo wordt eigen vervoer vermeden. De bijbehorende emissies vallen onder scope 1 en worden vermeld bij bedrijfsemissies op pagina 58.

Vliegreizen

In 2024 hebben wij het aantal vluchten aanzienlijk verminderd. Er zijn 66 retourvluchten uitgevoerd naar onze vestigingen in Polen, één retourvlucht naar Spanje en één naar Roemenië. Gezamenlijk zorgden deze vluchten voor een uitstoot van 24 ton CO₂.

3.3.4 Bedrijfsafval en circulariteit

De afvalstromen die vrijkomen bij TB door de bedrijfsactiviteiten en vestigingen en het circulair maken van deze afvalstromen.

De bedrijfsactiviteiten van Van Tilburg-Bastianen (TB) zijn er altijd op gericht om onze klanten een totaaloplossing op het gebied van mobiliteit aan te bieden. Omdat TB zelf geen auto's en trucks ontwerpt, en we dus geen invloed hebben op gebruikte materialen en vloeistoffen en ook niet op de levensduur van onderdelen, neemt TB wel de verantwoordelijkheid voor het materiaal dat overblijft na onderhoud of na een reparatie.

Ondanks dat onze controle over de totale omvang van de afvalstromen beperkt is, streven we ernaar om hier op een verantwoorde manier mee om te gaan. Daarom richt onze inzet zich op het scheiden van afval, het circulair maken van restafvalstromen en het verminderen van afval binnen zowel onze eigen activiteiten als in de keten.

**De afvalvolumes van Truck DE over 2024 zijn niet beschikbaar. Daarom maken wij voorlopig gebruik van vervangende informatie, gebaseerd op de afvalstromen van 2023.*

Impacts, risico's en kansen van bedrijfsafval en circulariteit

Als afval niet circulair wordt verwerkt, belandt het op stortplaatsen of in verbrandingsovens, wat leidt tot milieubelasting en schade aan de leefomgeving. Hoewel de risico's op korte termijn beperkt zijn, is externe stimulering niet nodig om TB te motiveren dit te verminderen. Tegelijkertijd groeit de weerstand tegen verspilling onder medewerkers en neemt de bewustwording jaarlijks toe. Door een sterkere focus op afvalscheiding en hergebruik levert TB een actieve bijdrage aan verduurzaming en vergroot het de betrokkenheid van medewerkers.

Afvalbeleid

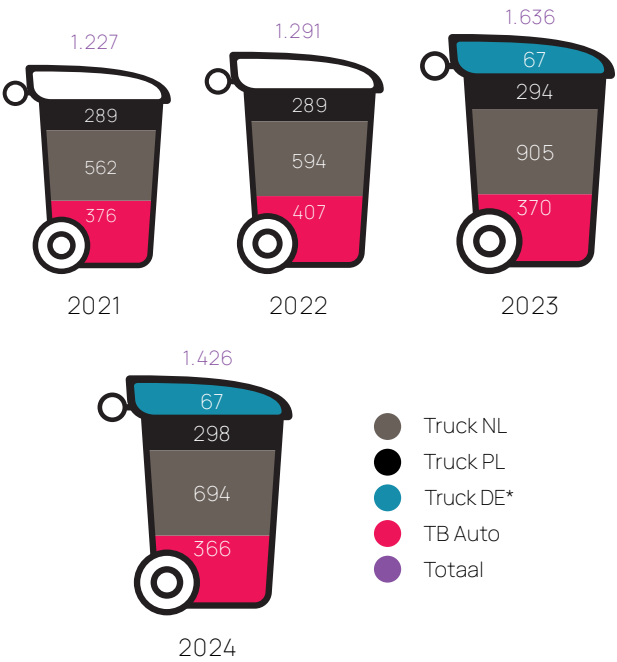
Ons afvalbeleid is gericht op vier speerpunten: het reduceren van afval, het scheiden van afval, het circulair maken van afvalstromen en het bevorderen van circulariteit in de keten. De uitvoering hiervan ligt bij de manager facilitaire zaken, duurzaamheid en HSE.

Afvalstromen

Ons totale afvalvolume is sinds 2023 toegenomen door de overname van Allers. In 2024 lag de prioriteit bij de integratie van de Truck & Trailer Service-locaties in Venlo, Oss, Meerssen en Weert. Daarnaast openden we een nieuwe showroom voor gebruikte trucks en bedrijfswagens in Oud Gastel. Ondanks deze ontwikkelingen is het totale afvalvolume in 2024 met 13% gedaald tot 1.426 ton.

Een overzicht van de totale volumes en gevaarlijk en niet-gevaarlijk afval per divisie is te vinden in het hoofdstuk Extra informatie – Bedrijfsafval en circulariteit op pagina 132.

Afvalstromen in tonnen



Top 5 grootste afvalstroomgroepen (in tonnen)	2021	2022	2023	2024
Restafval	340	329	400	252
Oliehoudend afval	284	295	374	221
Papier en karton	174	180	257	153
Metalen	132	165	196	137
Accu's	93	87	111	76

Afval scheiden Scheidingspercentages

Wij streven ernaar afval correct te scheiden om zodoende de geldopbrengst en de mate van recycling te maximaliseren. Afvalstromen zoals die van aluminium, metaal, olie en accu's leveren geld op, terwijl restafval (de duurste afvalstroom) geld kost. Een goede afvalscheiding is dus zowel milieuvriendelijk als financieel voordelig.

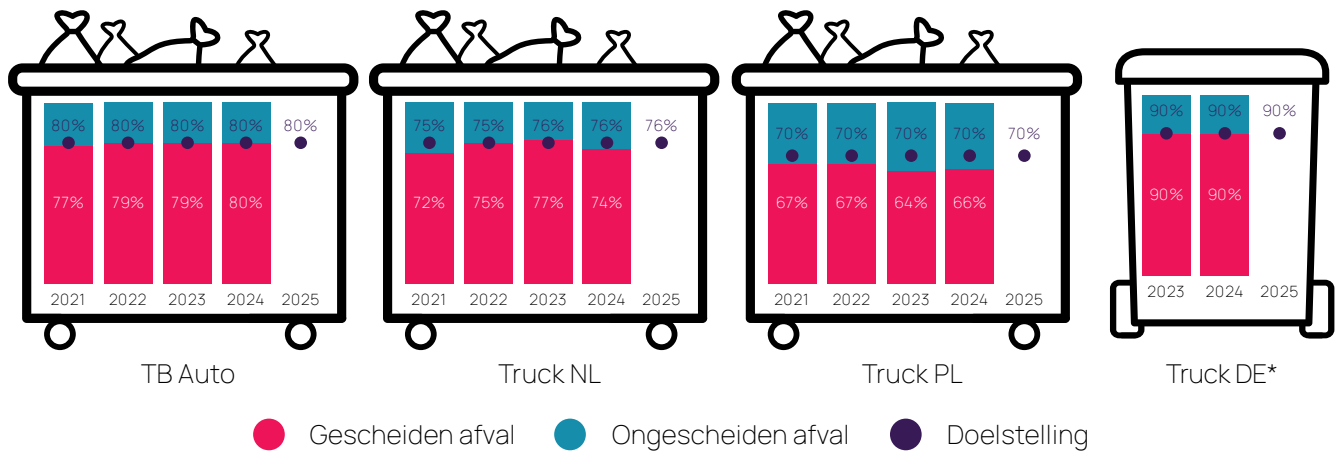
We scheiden tussen de 70 en 100 verschillende afvalstromen. Het daadwerkelijk aantal verschillende afvalstromen is in de praktijk afhankelijk van de verschillende benamingen en definities die we voor specifieke afvalstromen in Nederland, Duitsland en Polen hanteren. In Polen volgen wij de nationale regelgeving op het gebied van afvalbeheer.

De effectiviteit van ons afvalbeleid wordt gemeten aan de hand van het scheidingspercentage en op basis van de hoeveelheid en de verwerkingskosten van de afvalstromen per monteur, per locatie. Restafvalstromen worden veelal verbrand en gescheiden afvalstromen worden meestal gerecycled.

Het scheiden van afval is een gezamenlijke inspanning van al onze medewerkers en wordt gezien als een gemeenschappelijk doel. Daarom informeren we onze medewerkers jaarlijks via het intranet over de doelstellingen, zoals het scheidingspercentage en de hoeveelheid afval per medewerker. Daarnaast delen we de resultaten van de genomen acties om bewustwording te vergroten en verdere verbeteringen te stimuleren.

In 2024 bedroeg het scheidingspercentage voor de hele organisatie 74%, met Truck PL op 66%, TB Auto op 80%, Truck NL op 74% en Truck DE op 90%*. De daling van 3% bij Truck NL is te verklaren door de nieuwe locaties, waar we aan werken om het scheidingspercentage op niveau te brengen. Voor 2025 streven we naar 80% voor TB Auto, 76% voor Truck NL, 70% in Polen en een gelijkblijvend percentage van 90% in Duitsland.

Scheidingspercentages



5S-methode

Om bovengenoemde doelstellingen te halen, geven wij onze monteurs voorlichting en instructies, wordt per locatie een afvaljaarplan opgesteld en passen wij de 5S-methode toe. De 5S-methode is een verplichting vanuit DAF en behelst een gestandaardiseerd proces dat zorgt voor een georganiseerde werkplek en een optimaal bedrijfsproces. De 5S-methode wordt tevens binnen TB Auto toegepast:

1. SCHEIDEN: geen overbodige spullen op de werkplek
2. SCHIKKEN: een plaats voor alles en alles op zijn plaats
3. SCHOONMAKEN: door schoonmaken en schoonhouden voorkomen we afwijkingen
4. STANDAARDISEREN: resultaten van de eerste 3S-en samen beschermen
5. STIMULEREN: standhouden én blijven verbeteren door te stimuleren



Afvalstromen circulair maken

Aangezien wij geen invloed hebben op het ontwerpproces van de voertuigen die wij verkopen, kunnen wij slechts door het recyclen van onze eigen afvalstromen een bijdrage leveren aan de circulariteit van deze producten. Momenteel is het niet mogelijk voor ons om, na verkoop van een product, bij te dragen aan de circulariteit ervan. Hoewel niet alle afvalstromen volledig recyclebaar zijn, kiezen wij ervoor specifieke onderdelen circulair te hergebruiken, wat bijdraagt aan het verminderen van restafval. Ondanks dat wij geen directe invloed hebben op de samenstelling van auto's en trucks, zetten we ons in om afvalstromen van voertuigen en die van de eigen bedrijfsactiviteiten, zoals papier, karton, reinigingsmiddelen, verf en inkt, een circulair leven te geven:

Circulair gemaakte afvalstromen

- Van harde kunststoffen zoals bumperonderdelen en spatlappen, worden bermpaaltjes gemaakt.
- Autobanden worden gerecycled en krijgen een tweede leven als rubberkorrels voor voetbalvelden of veiligheidsmatten voor speeltuinen.
- Binnenkomende kartonnen dozen en opvulmaterialen worden hergebruikt voor het verzenden van onderdelen en producten.
- Katalysatoren worden ontmanteld, en de vrijgekomen materialen gerecycled.
- Poetsdoeken worden gewassen in plaats van weggegooid. Hier hebben we 55 kg afval mee bespaard in 2024.
- Het vilt uit de overalls wordt hergebruikt in meubels, tassen, viltjes en interieurpanelen.
- Wij kopen ons kantoormeubilair tweedehands in waar mogelijk.

Circulariteit in de keten

Wij hebben niet alleen een MVO-verantwoord inkoopbeleid, maar zoeken ook actief de samenwerking op met onze ketenpartners om de negatieve milieu impact te verminderen. Zo werken we samen met onze fabrikant om de plastic volumes voor verpakkingen te reduceren. Ook werken we met andere partijen samen om afval, zoals oude overalls en harde kunststoffen, denk hierbij bijvoorbeeld aan bumpers, als grondstof te gebruiken voor nieuwe producten.

In de samenwerking met onze leveranciers zoeken wij naar mogelijkheden om:

- zoveel mogelijk milieuvriendelijke en recyclebare materialen te gebruiken
- verpakkingsafval te voorkomen en het hergebruik of nuttig toepassen van verpakkingen te stimuleren
- voordeel te behalen op onze concurrenten door de inzet van hoogwaardige 'groene' technologie

Sinds 2021 zijn we een van de initiatiefnemers om, samen met DAF Nederland en andere DAF-dealers, het gebruik van plastic verpakkingsmateriaal op de DAF-vestigingen te verminderen. Met dit initiatief wordt er gezamenlijk jaarlijks 9.000 kg plastic bespaard in de keten.



3.3.5 Vervuiling

De lucht- en bodemvervuiling die ontstaan uit de bedrijfsactiviteiten van TB.

Van Tilburg-Bastianen (TB) is verantwoordelijk voor het voorkomen of minimaliseren van de negatieve milieueffecten van zijn activiteiten. Dit is een vereiste van de Wet Milieubeheer; deze roept bedrijven op om binnen hun bedrijfsvoering de belasting op het milieu actief te verminderen. Wij zetten ons niet alleen in om aan de milieuwetgeving te voldoen, maar streven er ook naar om een voorbeeld te zijn in het verminderen van onze milieu-impact.

Vervuilingssimpacts, risico's en kansen

Vervuiling kan de bodemkwaliteit, biodiversiteit, lucht- en waterkwaliteit aantasten, met gevolgen voor ecosystemen en de leefomgeving. Niet-naleving van milieuregels kan leiden tot intrekking van vergunningen, wat operationele beperkingen en reputatieschade met zich meebrengt. Hoewel de kans hierop klein is, blijft het een hoog risico voor de gezondheid van medewerkers, onze omgeving en de bedrijfsvoering. Dit vormt een belangrijke motivatie voor een proactieve aanpak om milieueffecten te minimaliseren en naleving te waarborgen.

Milieubeleid Wet- en regelgeving

Het voorkomen van vervuiling is geregeld in ons milieubeleid. Daarmee wordt de Wet Milieubeheer en het Activiteitenbesluit Milieubeheer nageleefd. In Polen volgen we continu de ISO 14001-procedures. Het is onze taak om vervuiling van bodem, grondwater, oppervlaktewater en lucht zoveel mogelijk te voorkomen. Mocht vervuiling onvermijdelijk zijn, dan streven wij ernaar dit tot een minimum te beperken.

Wij zijn verplicht om:

- Energie efficiënt te gebruiken
- Geluids-, geur-, licht-, stof- en triloverlast te voorkomen
- Milieuschade door werkverkeer te beperken

Om aan bovenstaande verplichtingen te kunnen voldoen is het belangrijk dat wij onze faciliteiten goed onderhouden en de goede werking van onze afvalwaterbehandelingssystemen waarborgen. De manager facilitaire zaken, duurzaamheid en HSE is verantwoordelijk voor de uitvoering van ons beleid en het waarborgen van de naleving van milieuwet- en regelgeving. Voor ons energiebeleid en -maatregelen, zie pagina 58.

Milieuaspectenregister (MAR)

De risico's, de kansen en de impacts van de vervuiling die wij veroorzaken worden geïdentificeerd met behulp van een milieuaspectenregister (MAR). Net zoals wij voor de gezondheidsrisico's van onze medewerkers de Risico-Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E) regelmatig bijwerken, wordt het MAR voor milieurisico's ook periodiek door ons geactualiseerd.

Het MAR dient als hulpmiddel om milieueffecten, zoals lucht-, water- en bodemvervuiling, te verminderen of te voorkomen en zodoende een milieurisico-inventarisatie op te stellen. In dit register beschrijven wij voor elk milieuaspect de milieueffecten, de frequentie, de mogelijke schade en de beheersmaatregelen die wij toepassen. Zo gaan wij op zorgvuldige wijze om met onze milieu-uitdagingen en -kansen. Het MAR analyseert onze locaties in het algemeen omdat alle locaties dezelfde processen en impact hebben.

Voor stikstof voeren wij een Aeries-toetsing uit om de depositiebijdrage per locatie in kaart te brengen. Met Aeries berekenen we of een project een negatieve impact heeft op natuurlijke habitats en soorten in beschermde gebieden door een te hoge stikstofdepositie.

In ons leveranciersbeleid attenderen wij onze upstream leveranciers op het mitigeren, beperken, en voorkomen van vervuiling. Zie hiervoor het hoofdstuk Ketenintegriteit, pagina 104.

Gevaarlijke stoffen

Ons beleid is erop gericht om het gebruik van zorgwekkende stoffen te verminderen en waar mogelijk uit te faseren. Wij identificeren en registreren deze stoffen conform de wettelijke verplichtingen. Hierbij registreren wij alle stoffen met een langdurig gezondheidsrisico voor onze medewerkers in een apart, specifiek programma. Voor CMR-stoffen (Carcinogeen, Mutageen of Reproductie toxisch) geldt dat wij het gebruik ervan zoveel mogelijk vermijden. Op dit moment zijn er echter voor sommige CMR-stoffen nog geen passende vervangingsmiddelen beschikbaar. In dergelijke gevallen benadrukken we het belang van strikte naleving van de veiligheidsvoorschriften en voorzorgmaatregelen om risico's te minimaliseren.

Wet Activiteitenbesluit Milieubeheer

Onze locaties worden in Nederland als Type B-bedrijf geclassificeerd onder de wet Activiteitenbesluit Milieubeheer. Onze Truck NL-locatie in Roosendaal wordt als enige als Type C geclassificeerd doordat deze vestiging een sloopvergunning heeft voor trucks. Type B locaties moeten bij de oprichting of bij een wijziging van milieuactiviteiten een melding doen aan het bevoegd gezag. Ze hebben geen omgevingsvergunning milieu nodig. Een Type C bedrijf heeft een omgevingsvergunning milieu nodig en moet een melding Activiteitenbesluit doen voor activiteiten.

Onder het Activiteitenbesluit milieubeheer vallen voor TB onder andere zaken als de omgang met lozingen van afvalwater, bodemactiviteiten, wassen en stallen van voertuigen, opslag van stoffen, gasflessen, ozonafbrekende stoffen, gevaarlijk afval en diverse uitstootsoorten. Een externe partner houdt ons doorlopend op de hoogte van de milieuwetten en -regelgeving die voor ons van toepassing zijn. Intern monitoren wij doorlopend al onze milieubelastende activiteiten met de daarbij behorende risico's.

Maatregelen

We hebben diverse maatregelen genomen om onze doelstellingen voor het verminderen van vervuiling te bereiken en ons milieubeleid te ondersteunen. Deze stappen zijn zorgvuldig geregistreerd in het MAR, waarbij we ons richten op gebieden zoals lekkage, morsen, afvalstoffen, verontreiniging van afvalwater, uitstoot en het gebruik van gevaarlijke stoffen.

Enkele maatregelen die wij hierbij treffen zijn:

- Herhaling van trainingen van onze medewerkers
- Onderhoud, keuring en reparatie van onze werkplaatsen
- Beheer van afvalwater en afvalstoffen
- Maximale snelheid van 5 km/h van verplaatsing op het buitenterrein
- Puntafzuiging bij proefdraaien van auto's
- Olie/slibafscheider voor afwatering van de terreinen

Wij zijn EED-plichtig (Europese Energie-Efficiency Richtlijn) en werken momenteel aan de nieuwe EED-rapportages. In deze rapportages wordt het energieverbruik in kaart gebracht en worden energiebesparende maatregelen geïdentificeerd. De verbetermaatregelen die hieruit voortkomen, passen we direct toe op de betreffende vestigingen. In 2024 hebben wij ons energieverbruik verder verlaagd door gerichte aanpassingen op verschillende locaties, gebaseerd op monitoring. Dit draagt niet alleen bij aan energiebesparing, maar ook aan de reductie van luchtvervuiling. Voorbeelden hiervan zijn het plaatsen van extra bewegingsmelders in magazijnen en de centrale temperatuurregeling op het hoofdkantoor. Bij onze milieumaatregelen houden we nadrukkelijk rekening met de belangen en behoeften van stakeholders die mogelijk negatief worden beïnvloed door onze activiteiten. Daarnaast informeren wij onze stakeholders jaarlijks over onze milieumaatregelen en voortgang via dit duurzaamheidsverslag. In 2024 zijn er geen incidenten gemeld met betrekking tot negatieve vervuilingssimpact.

Vluchtige Organische Stoffen (VOS)

Vluchtige organische stoffen (VOS) komen vrij bij het gebruik van oplosmiddelen in verf, lak en lijm, maar ook door uitlaatgassen en industriële processen. Deze stoffen verdampen snel en dragen bij aan luchtverontreiniging en smogvorming. Bij TB beperken we VOS-emissies door lakken en coatings met een laag VOS-gehalte te gebruiken en werkprocessen te optimaliseren om verdamping te minimaliseren.

Milieu- en energieaudits		2021		2022		2023		2024		2025
		doel	realisatie	doel	realisatie	doel	realisatie	doel	realisatie	doel
TB Groep	Aantal tekortkomingen of overschrijdingen	0	0	0	2	0	0	0	0	0



Goede ventilatie in de werkomgeving is een standaardmaatregel, terwijl we blijven zoeken naar alternatieven met minder impact op mens en milieu. In 2024 bedraagt de totale VOS-emissie 2.077,2 kg, binnen de beoogde limiet van 2.113,6 kg. Hiermee voldoen we aan de vastgestelde emissiegrenzen.

Certificaten en keurmerken

Wij willen onze naleving van de natuurwet- en regelgeving, onze ethische omgang met milieuactiviteiten en onze inzet om onze milieu-impact te verminderen graag extra benadrukken. Daarom hebben wij verschillende certificaten in bezit. Voor de divisie TB Auto is dit Erkend Duurzaam Plus, een keurmerk gespecialiseerd in duurzaamheid voor de mobiliteitsbranche. 15 truckvestigingen in Nederland en de vestigingen Siedlce, Biała Podlaska en Wyszaków in Polen zijn ISO 14001 gecertificeerd voor milieumanagementsystemen. Vanuit DAF is dit sinds 2022 verplicht voor de Nederlandse vestigingen. De andere truckvestigingen in Polen hebben een niet-gecertificeerd ISO 14001 milieumanagementsysteem naar DAF-standaarden. De vestiging in Sochaczew is ISO 9001-gecertificeerd, maar heeft momenteel nog geen ISO 14001-certificering.

Audits en controles

In 2024 vonden er 17 officiële milieu- en energie-inspecties plaats bij de diverse Nederlandse filialen. Gelukkig leverden deze inspecties slechts enkele tekortkomingen op en bij drie audits werd zelfs geen enkele tekortkoming of aandachtspunten geconstateerd. De enkele incidenten die wel werden opgemerkt, waren vrij klein van aard. Bijvoorbeeld, een batterij die niet op een lekbak stond of een gasfles die niet beschermd was tegen omvallen.

Milieu-incidenten

In 2024 hebben bij ons geen milieu-incidenten voorgedaan. In Polen volgen we binnen ISO 14001 noodplannen voor milieugevallen, waarbij ook in 2024 geen incidenten zijn geregistreerd. Het niet naleven van milieuwetgeving kan leiden tot hoge boetes of zelfs het stilleggen van het bedrijf. Wij vinden het daarom belangrijk dat er geen incidenten plaatsvinden; niet alleen om onze doelstelling te halen en maar ook om financiële gevolgen te vermijden. Voor 2025 richten we ons opnieuw op een nul-doelstelling voor het aantal tekortkomingen, overschrijdingen of boetes vanuit audits en controles.

Wij streven ernaar om elk jaar de totale milieu-impact met 5% te reduceren. Dit wordt sinds 2011 gemeten en geregistreerd.

3.3.6 Waterverbruik

Het waterverbruik en -lozing van TB van de wasstraatactiviteiten en de werkplaats.

Het overgrote deel van het waterverbruik binnen Van Tilburg-Bastianen (TB) is toe te schrijven aan de wasstraten en afspuitplaatsen. Het resterende deel betreft bijvoorbeeld het reinigen van onderdelen, de blusinstallaties, de sanitaire voorzieningen en de warme drankenautomaten.

Waterbeleid

Wij hebben momenteel nog geen formeel beleid voor waterbesparing in onze werkplaats en sanitaire voorzieningen, omdat de besparingsmogelijkheden hier beperkter zijn dan in de wasstraten. Wel zijn we begonnen met een pilot voor watermanagement.

De effecten van ons watermanagement monitoren wij via de Milieubarometer. In deze systeem wordt per locatie het waterverbruik geregistreerd, waardoor wij locaties onderling en over de jaren heen kunnen vergelijken.

Water maatregelen Pilot watermanagement

In 2024 zijn wij op de Truck NL vestigingen in Venlo, Meerssen, Weert en Oss gestart met een pilot om het waterverbruik actief te monitoren. Hiervoor maken wij gebruik van de oplossing van Smartvatten. Op deze locaties zijn watermeters uitgerust met optische lezers die gekoppeld zijn aan een softwareportaal. Hiermee wordt het waterverbruik per minuut gemeten. Deze data helpen ons om waterefficiëntiedoelen te behalen door verbruik te monitoren, analyseren en interpreteren, lekkages op te sporen en netwerkgegevens visueel inzichtelijk te maken. Het systeem leert ons standaardverbruik met behulp van algoritmen en stuurt meldingen bij afwijkingen.

Verder hebben we op deze locaties de sanitaire voorzieningen vervangen door waterbesparende exemplaren, de spoelsystemen vernieuwd en ondergrondse hemelwaterbuffervaten geïnstalleerd. Het opvangen hemelwater in deze buffervaten wordt hergebruikt voor uiteenlopende toepassingen, zoals sproeien, glasbewassing en gevelreiniging.

Op de overige locaties controleren we periodiek op lekkende kranen en lopende toiletten om verspilling te voorkomen. Bovendien wordt het waterverbruik doorlopend gemonitord om uitschieters tijdig te ontdekken.

Wassen van bedrijfskleding

Een externe partij reinigt de bedrijfskleding, poetsdoeken, handdoekrollen en matten van Truck NL. Zij maken gebruik van extra milieuvriendelijke en waterbesparende technieken zoals een warmtewisselaar voor het verwarmen van het waswater, volledig hergebruik van waswater en de uitwisseling van warme, vuile uitgaande lucht en schone inkomende lucht tijdens het droogproces.

Waterverbruik

Het waterverbruik is in 2024 met 9,2% gedaald ten opzichte van 2023. In 2024 is ook het waterverbruik van het hoofdkantoor en Truck DE toegevoegd, ondanks hun geringe impact. Voor de locatie in Siedlce, Polen, zijn de cijfers over 2024 onvolledig door de herlocatie. Het waterverbruik is gemeten tot aan de verhuizing.

Het waterverbruik van Truck NL is met 12,7% afgenomen. Dit komt voornamelijk door de vier locaties die deelnemen aan de pilot voor watermanagement.

Wasstraten

Wij hebben vier eigen roll-over autowasstraten in Breda, Halsteren, Roosendaal en Oud-Gastel. Bij een roll-over wasstraat staat de auto stil en rolt de machine over de auto. Daarnaast hebben wij drie inpandige truckwasstraten in Ede, Duiven en Utrecht. Deze wasstraten worden ook door externe partijen gebruikt. Bij onze Duitse vestiging in Krefeld hebben we geen wasstraat.

Op de vestigingen in Wyszaków, Wolica, Rzgów en Siedlce in Polen zijn er wasfaciliteiten voor eigen gebruik. Voor de wasplaats in Wyszaków hebben wij een circulair watersysteem geïnstalleerd. Dit betekent dat het gebruikte water wordt gereinigd en hergebruikt, in plaats van dat het wordt afgevoerd. In 2025 zal dit systeem ook worden toegepast op de locatie in Siedlce.

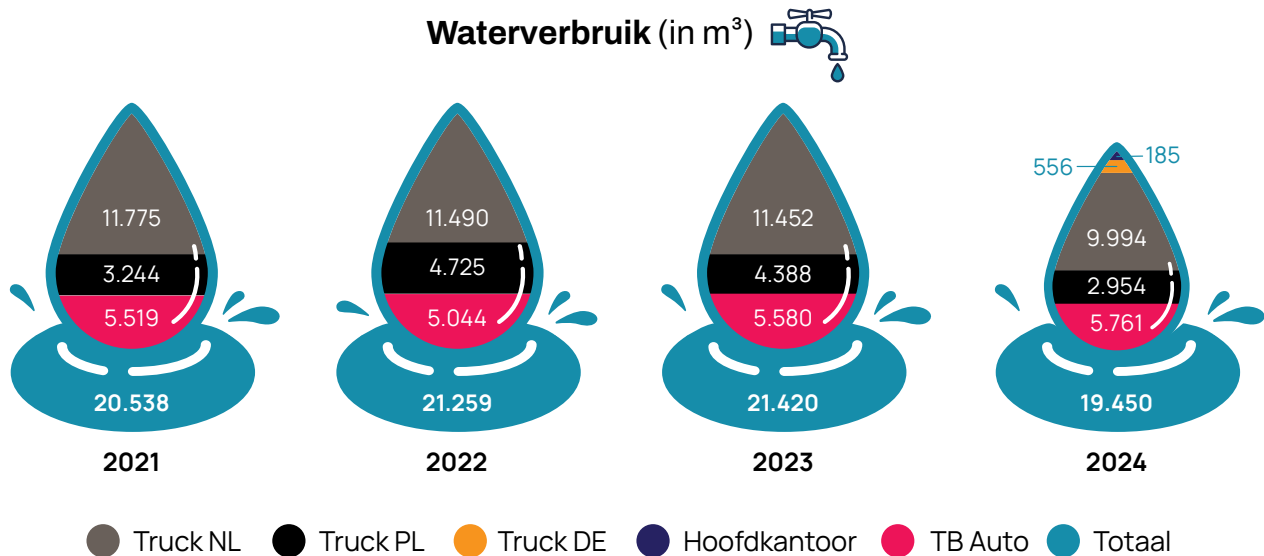
In Nederland worden er geen eisen gesteld aan waterbesparing bij geautomatiseerde wasstraten. Bovendien zijn de waterprijzen in Nederland lager dan die van omliggende landen. Hierdoor wordt er bij de roll-over wasstraten alleen met leiding- en grondwater gewassen. Op jaarbasis gaat dit om een maximum van ongeveer 15.000 wassingen of het gebruik van 4.500 m³ water. De motivatie in de branche om milieuvriendelijke en waterbesparende installaties toe te passen ontbreekt en deze zijn er dan ook weinig.

ZEOLIS-installatie

Omdat wij verantwoord met het water willen omgaan, is gekozen voor een extra waterbesparende ZEOLIS-installatie van Istobal. Deze installatie is bovendien volledig biologisch en wordt toegepast in de autowasstraat in Breda. Alleen ter bestrijding van legionella wordt er een minimale hoeveelheid ontsmettingsmiddel gebruikt.

Deze installatie is waterbesparend omdat het water gerecycled wordt. Het vrijkomende was- en afspoelwater stroomt door de slijbvang en door de olie- en benzineafscheider en wordt opgevangen in een zogenaamde pompput. Vanuit deze pompput wordt het water opgezogen en door de ZEOLIS-filters geperst. Vervolgens wordt het water opgeslagen in een aparte tank van 3m³ waarna het volledig hergebruikt kan worden. Deze ZEOLIS-filters bevatten materiaal gemaakt van zeolieten. Dit is een natuurlijk en vulkanisch materiaal dat zeer poreus is en een vergelijkbare dichtheid heeft met dat van water. Hierdoor stroomt het water makkelijk door het volledige zeolietmateriaal en kan het grondig worden gefiltreerd.

Op deze manier wordt het vrijkomende was- en afspoelwater voor 100% hergebruikt. De behaalde waterrecycling van onze wasstraten komt in zijn geheel uit op ongeveer 80%. Dit komt omdat water kan verdampen en er water achterblijft op de gewassen auto nadat deze de wasstraat uitrijdt. Uiteindelijk stroomt bij deze wasstraten 80% minder afvalwater naar het riool.



“We hebben tegenwoordig ook waterfiltersystemen, waarmee we het water dat we gebruiken voor de wasplaatsen zelf zuiveren en hergebruiken.”

Xavier van Berkel: Real Estate Manager / 6 jaar in dienst

3.4 Sociaal

3.4.1 Veiligheid van de medewerkers

Het waarborgen van medewerkersveiligheid en veilige werkomstandigheden tijdens de werkzaamheden bij TB.

Van Tilburg-Bastianen (TB) beschouwt haar, inmiddels meer dan 1.000, medewerkers, werkzaam in Nederland, Polen en Duitsland, als het belangrijkste kapitaal binnen het bedrijf. Deze toewijding weerspiegelt zich in onze vijf kernwaarden, waarbij de mens steeds centraal staat.

Door strikte naleving van de Arbowet zorgen we voor een veilige werkomgeving, laag verzuim en voorkomen we zo tegelijkertijd verloop van medewerkers. Voorkomen is het belangrijkste en dit bereiken we met behulp van een nultolerantiebeleid, veiligheidsprocedures, in- en externe audits en voorlichting. Ons streven is om gezonde en gelukkige medewerkers te hebben, die uitstekende prestaties leveren, zo min mogelijk ziek zijn en zich verbonden voelen met de organisatie. Dit resulteert uiteindelijk in blijvende klanten, gezonde en gelukkige medewerkers en betere bedrijfsresultaten.

Impact van bedrijfsvoering op de veiligheid van de medewerkers

Onze bedrijfsvoering heeft direct en indirect invloed op de ervaring, betrokkenheid en het welzijn van onze medewerkers. Met een sterke focus op continuïteit zorgen we voor stabiliteit en zekerheid, wat van groot belang is voor het creëren van een veilige en motiverende werkomgeving. Deze continuïteit stelt ons in staat om langdurige werkgelegenheid te bieden en de persoonlijke en professionele ontwikkeling van onze medewerkers te ondersteunen.

Tegelijkertijd zijn er negatieve impacts verbonden aan bepaalde werkzaamheden. De mogelijke en werkelijke negatieve impacts van TB op eigen medewerkers omvatten incidentele ongevallen, variërend van directe pijnlijke gebeurtenissen zoals beknellingen, stoten of verwondingen door vallend gereedschap, tot mogelijke langdurige gezondheidsproblemen. Langdurige gezondheidsimpacts kunnen mogelijk voortkomen uit het gebruik van nieuwe chemicaliën, die zorgvuldig gemonitord moeten worden om de veiligheid van medewerkers te waarborgen. Om ongelukken op de werkvloer te voorkomen hanteren we strenge richtlijnen met betrekking tot het gebruik van de werkplaatsen en gereedschappen, maken we gebruik van zogenaamde veiligheidskaarten om na te gaan of we echt veilig samenwerken en analyseren we alle werkelijke en bijna ongevallen. Het voorkomen van deze incidenten vraagt om voortdurende aandacht en inspanningen om een veilige werkomgeving te garanderen.

Veiligheids- en Arbobeleid

Bij TB hechten we veel waarde aan een veilige en gezonde werkomgeving voor al onze medewerkers. Ons Arbobeleid is gericht op het identificeren en beheersen van risico's, het bevorderen van welzijn op de werkvloer en het creëren van een veilige werkcultuur. Dit omvat diverse maatregelen en procedures, zoals risico-inventarisatie en -evaluatie, ziekteverzuimbeleid en bedrijfshulpverlening. Daarnaast investeren we in preventie, training en regelmatige evaluaties om continu te verbeteren. De afdeling P&O en HSE houden toezicht op het arbo- en veiligheidsbeleid, terwijl leidinggevendend verantwoordelijk zijn voor de uitvoering en naleving ervan.

Dit hoofdstuk gaat over de veiligheidsaspecten van ons arbobeleid. De gezondheidsaspecten, zoals ons ziekteverzuimbeleid, het Preventief Medisch Onderzoek (PMO), gezondheidsrisico's, functionerings- en beoordelingsgesprekken en het medewerkerstevredenheidsonderzoek, worden besproken in het hoofdstuk Gezondheid van de medewerkers, vanaf pagina 82.

Risico-inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

Wij voldoen aan de wettelijke verplichtingen uit de Nederlandse Arbowet, de Poolse Prawo Pracy en de Duitse BetrSichV door middel van de Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E). Hiermee brengen we alle veiligheidsrisico's in kaart en stellen we een plan van aanpak op om deze risico's effectief te beheersen. In al onze vestigingen en locaties toetsen we op bekende risico's binnen onze branche. Medewerkers kunnen de RI&E per vestiging raadplegen via het online medewerkersportaal.

Bij Truck PL worden onze locaties gecontroleerd door de Poolse gezondheids- en veiligheidsinstantie Sanepid, die tijdens audits zowel gezondheid als veiligheid beoordeelt en de werkomstandigheden toetst aan wet- en regelgeving en de normen uit het TB-beleid. Tot nu toe zijn er geen grote risico's geconstateerd en waren slechts kleine correcties nodig. We voldoen aan alle geïdentificeerde aandachtspunten uit deze controles.

De HSE-coördinator zorgt ervoor dat de RI&E en de bijbehorende plannen van aanpak actueel blijven. Uit onze inventarisatie komen vooral risico's met een directe impact op de gezondheid naar voren, zoals verstuingen, kneuzingen, breuken door uitglijden, struikelen of verstappen, vallen van hoogte, snijwonden en beknelde of geplette ledematen door onveilig werken met machines. Het continu toetsen van veiligheidssituaties op de werkvloer is een taak die wij toevertrouwen aan onze HSE-manager.

Veiligheids- en beschermingsmiddelen

Binnen onze organisatie volgen we de arbeidshygiënische strategie om risico's op de werkvloer terug te brengen. Deze strategie start met maatregelen om de bron van het gevaar te verminderen of te elimineren. Als dat niet mogelijk is, nemen we individuele of collectieve beschermingsmaatregelen. Uiteindelijk zijn Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) onze laatste optie als andere maatregelen tekortschieten.

TB verstrekt alle noodzakelijke, wettelijk verplichte en nuttige PBM. Medewerkers zijn verantwoordelijk voor het juiste gebruik en verplicht deze te dragen voor de eigen veiligheid. Het naleven van de wettelijke veiligheidsvoorschriften is verplicht. Het niet opvolgen van deze regels kan, bij arbeidsongeschiktheid, gevolgen hebben voor de WIA-beoordeling en -uitkering.

Er is geen budget voor veiligheidsaanpassingen, omdat we altijd de benodigde maatregelen zullen treffen, ongeacht de kosten. Kosten voor gepersonaliseerde veiligheidsmiddelen, zoals nieuwe werkkleding of gehoorbescherming, kunnen via de online medewerkersomgeving worden gedeclareerd met een ingescande aankoopbon en voorafgaand akkoord van de leidinggevende.

Na de uitgebreide investeringen in 2023 is in 2024 ook voor de locatie in Krefeld, Duitsland, geïnvesteerd in tilhulpmiddelen. Dit betrof een uitgave van 10K euro voor diverse tilhulpmiddelen, waaronder een acculift en een suspension trolley. Op de andere locaties waren geen aanvullende investeringen in hulpmiddelen nodig, omdat deze niet nodig waren of al beschikbaar waren.

Preventiemanagement

Elke vestiging heeft een preventiemedewerker die de HSE-coördinator ondersteunt bij de Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) en het bijbehorende plan van aanpak. De preventiemedewerker draagt bij aan voorlichting over arbeidsomstandigheden en onderzoekt mogelijke risico's binnen het bedrijf. Hij of zij vertaalt arbo-richtlijnen op een praktische manier naar een veilige en gezonde werkomgeving. Medewerkers die preventiemedewerker willen worden, kunnen zich hiervoor aanmelden bij de HSE-coördinator.

Daarnaast beschikken wij over een coördinator en twee HSE-managers (Health, Safety & Environment), één voor onze Nederlandse en Duitse locaties en divisies en één voor Polen. Onze Nederlandse preventiemedewerkers worden ondersteund door het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (OOMT) op het gebied van kennis en middelen.

Het OOMT speelt een belangrijke rol. Het verstrekt niet alleen de branche RI&E die wij gebruiken om risico's op de werkvloer in kaart te brengen, maar initieert en stimuleren ook de ontwikkeling en opleiding van medewerkers en bedrijven binnen de mobiliteitsbranche door middel van diverse programma's en projecten.

Onze HSE-manager heeft deel uitgemaakt van de OOMT-projectgroep die heeft gewerkt aan de actualisatie van dit instrument. Het RI&E instrument is branche breed aangepast en is door TB voor de actualisatie van de RI&E in 2024 gebruikt.

Medewerkersdialoog

In Nederland houden wij regelmatig gesprekken en interviews met medewerkers op locatie, gericht op veiligheid en risicobeoordeling. Bovendien hebben wij voor de locaties in Nederland een Arbo-commissie waar de HSE-manager, HSE-coördinator, preventiemedewerkers en P&O deel van uitmaken. Deze commissie vertegenwoordigt alle medewerkers en biedt hen in die hoedanigheid formele inspraak in het veiligheidsbeleid. Wij stimuleren onze medewerkers om kritisch te zijn op ons beleid en gevaren altijd te melden.

Elk jaar houden wij als onderdeel van het gezondheidsprogramma TBFit een grote evaluatie, waarbij we alle medewerkers vragen om feedback te geven. We vragen hen om suggesties te doen over hoe we onze veiligheidsmaatregelen en werkomgeving verder kunnen verbeteren.

In Polen beoordelen wij alle functies op veiligheid en elke medewerker bevestigt de beoordeling. Medewerkers kunnen gevaren melden, die vervolgens geanalyseerd en indien nodig gecorrigeerd worden. Tijdens trainingen en audits kunnen medewerkers hun mening geven, die vervolgens wordt doorgespeeld aan het hogere management. In Polen is er geen medewerkersvertegenwoordigerscomité, omdat dit niet verplicht is volgens de Poolse Prawo Pracy (Arbowetgeving).

Om belangrijke documenten aan medewerkers te kunnen verstrekken die geen Pools spreken, worden de documenten vertaald in hun moedertaal. Medewerkers kunnen anoniem hun zorgen uiten via intern geplaatste brievenbussen of bij vertrouwenspersonen.

Veiligheid in de praktijk
Directe maatregelen

Enkele andere maatregelen die we genomen hebben om de veiligheid op het kantoor en op de werkplaats te bevorderen zijn:



We stellen schone beschermende werkkleding en overalls ter beschikking aan de medewerkers.



Toolbox-meetings worden georganiseerd over uiteenlopende thema's.



Gecertificeerde werkschoenen zijn beschikbaar en verplicht voor toegang tot de werkplaatsen.



We organiseren jaarlijks een ontruimingsoefening.



We stellen beeldscherm-, veiligheids- en beschermbrillen ter beschikking.



Veiligheid is een vast onderwerp bij werkoverleggen.



Medewerkers zijn verplicht tot het dragen van lasbescherming bij laswerkzaamheden.



Medewerkers zijn verplicht tot het dragen van valbeveiliging bij het werken op hoogte.



Onze focus ligt op orde en netheid op de werkvloer om uitglijden, struikelen en vallen te voorkomen.



Er vindt een keuring plaats van het onderhoud van machines, gereedschappen, arbeidsmiddelen, equipment en installaties.



Bezoekers, klanten en medewerkers zijn verplicht PBM te dragen in de werkplaats.



We geven voorlichting en instructies over de verschillende gevaren op de werkvloer.



Er wordt een periodieke training gegeven aan de BHV-organisatie.

Wij zorgen ervoor dat het Safety handboek altijd beschikbaar is voor onze medewerkers via het intranet. Dit handboek is een bron van informatie en richtlijnen over veilig werken en is in 2024 geactualiseerd. Daarnaast benadrukken we het belang van gezond en veilig werken door dit thema maandelijks op te nemen in onze werkplaatspresentaties.

Veiligheidstrainingen

In Nederland bieden wij diverse gezondheids- en veiligheidsopleidingen aan voor onze medewerkers. Deze opleidingen omvatten algemene trainingen en specifieke cursussen over werkgerelateerde gevaren, zoals werken met elektrische- of waterstofaangedreven voertuigen. Daarnaast worden er producttrainingen gegeven vanuit de fabrikant of importeur. We bieden ook een reeks e-learning cursussen aan via de TB Academy. Deze cursussen zijn speciaal door ons

ontworpen om nieuwe en bestaande medewerkers te voorzien van de nodige kennis over veiligheidsprocedures. Het volgen van deze cursussen is een standaard onderdeel van het inwerkproces voor nieuwe medewerkers. In Polen organiseren we meerdere trainingen op het gebied van gezondheid en veiligheid. Deze worden verzorgd door specialisten en omvatten zowel algemene als specifieke cursussen over werkrisico's. Alle medewerkers van TB PL krijgen veiligheidstraining, waarbij de eerste training altijd plaatsvindt op de eerste werkdag.

StopGo

Medewerkers op de werkplaats werken volgens ons StopGo-principe, dat als poster op de werkvloer hangt en zes vragen over werkveiligheid bevat. Bij zes keer 'ja' kan er veilig gewerkt worden. Wordt er 'nee' geantwoord, dan kunnen onveilige situaties ontstaan.

Deze zes vragen gaan over kennis van de werkinstructies, controle van de veiligheidsmaatregelen, juist gereedschap en persoonlijke beschermingsmiddelen, bijzondere situaties en het kunnen identificeren van risico's.

Bedrijfshulpverleners (BHV)

Bedrijfshulpverlening (BHV) zorgt voor snelle en doeltreffende hulp bij incidenten die de veiligheid en gezondheid van medewerkers en andere aanwezigen in gevaar brengen, zoals brand. Binnen onze organisatie volgen BHV'ers jaarlijks een verplichte herhalingscursus om hun kennis en vaardigheden up-to-date te houden.

Eind 2022 hebben wij een interne oproep gedaan om het aantal van 89 gecertificeerde BHV'ers te verhogen. Deze oproep was in 2024 wederom succesvol; we begonnen in 2024 met 139 gecertificeerde BHV'ers. In 2024 zijn daar 23 nieuw gecertificeerde medewerkers bijgekomen, waardoor het totaal is gestegen naar 162 BHV-gecertificeerde medewerkers. Alle betrokken medewerkers hebben de vereiste trainingen voor dat jaar gevolgd, zodat zij adequaat kunnen handelen in noodsituaties. Medewerkers kunnen de BHV'ers van hun locatie vinden via de online omgeving.

Daarnaast vindt er elk jaar op ieder van onze locaties een oefening plaats onder begeleiding van een extern bedrijf. Niet alleen de BHV'ers nemen hieraan deel, maar ook alle andere medewerkers worden erbij betrokken. Tijdens de oefeningen van 2024 is de standaard ontruimingsoefening extra kracht bijgezet door ook een LOTUS-slachtoffer een calamiteit te laten simuleren. De rol van het LOTUS-slachtoffer varieerde per locatie, op de ene locatie was zij een klant die nog op het toilet zat en op een andere locatie simuleerde zij dat ze onwel was geworden.

Blootstelling- of dieselmotorenemissie (DME) onderzoek

In 2022 en 2023 is een uitgebreid onderzoek uitgevoerd naar dieselmotorenemissies (DME) op onze grootste locaties: TB Auto in Breda en Truck NL in Roosendaal.

Over een periode van drie maanden is op acht dagen de aanwezigheid van DME in de werkplaatsen gemeten en het gebruik van afzuigslangen geëvalueerd.

Op basis van de bevindingen zijn verschillende initiatieven gestart om het bewustzijn over de risico's van DME te vergroten, zoals workshops, instructies, posters en folders. In 2023 is opnieuw een meting uitgevoerd, die bevestigde dat de genomen maatregelen effect hebben gehad.

Veiligheidsincidenten

Bij een (bedrijfs) ongeval meldt de leidinggevende dit direct bij Facilitaire Zaken, die de bedrijfsdirecteur, directie, afdeling P&O en de HSE-coördinator informeert. Vervolgens wordt een ongevallenformulier ingevuld en analyseert de HSE-coördinator het incident. Bij nalatigheid kan TB disciplinaire maatregelen nemen.

Eigen medewerkers

In 2024 hebben we de meldingsbereidheid vergroot, wat leidde tot in totaal 24 meldingen. Onze medewerkers rapporteerden negentien ongevallen of bijna-ongevallen zonder blijvend letsel.

Deze toename komt doordat we steeds vaker in gesprek gaan over preventie en medewerkers actief vragen werkelijke en bijna-ongevallen te melden. Hiervoor gebruiken we het Rode Streep-formulier. Hierop wordt het bijna-ongeval of ongeval gemeld, inclusief de mogelijke oorzaken en het leereffect om herhaling te voorkomen. Deze ongevallen worden meestal door afwijkingen van standaardprocedures, veroorzaakt door werkdruk en haast. We geven veel aandacht aan bewustzijn en hebben de veiligheidsprocedures verder aangescherpt.

Desondanks deden zich twee ernstige ongevallen voor met blijvend letsel. Als gevolg hiervan zijn specifieke werkinstructies herzien, taak-risicoanalyses uitgevoerd en aanvullende veiligheidsmaatregelen genomen. In 2024 zijn in totaal 367 werkdagen verloren gegaan door arbeidsgerelateerde verwondingen en ernstige ongevallen. Dit omvat 89 werkdagen aan werkverzuim en 278 werkdagen door langdurige afwezigheid van medewerkers als gevolg van ernstige ongevallen.

Aantal ongevallen eigen en ingehuurd medewerkers	2021		2022		2023		2024		2025
	doel	realisatie	doel	realisatie	doel	realisatie	doel	realisatie	doel
Zonder blijvend letsel	0	8	0	9	0	5	0	22	0
Met blijvend letsel	0	0	0	0	0	1	0	2	0
Met dodelijke afloop	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Ingehuurde medewerkers en externe personen

Bij ingehuurde medewerkers waren er geen ongevallen of bijna-ongevallen zonder blijvend letsel. Echter hebben er drie incidenten op of rond ons terrein plaatsgevonden.

Ons doel blijft een nultolerantie voor elk type ongeval. In Polen hanteren we geen specifieke doelstellingen op het gebied van veiligheid. We volgen ongevallen op en nemen corrigerende maatregelen op basis van de rapportages die na elk incident worden opgesteld.

Psychosociale arbeidsbelasting

In Nederland heeft een derde van het verzuim op de werkvloer een psychische oorzaak, waarbij psychosociale arbeidsbelasting (PSA) een van de grootste arbeidsrisico's is. PSA omvat werkstress veroorzakende factoren, zoals ongewenst gedrag (discriminatie, seksuele intimidatie, pesten, agressie) en hoge werkdruk.

Mentale gezondheid is een aandachtspunt binnen onze organisatie, waarbij sommige medewerkers stress gerelateerde klachten ervaren, zoals burn-outverschijnselen. Deze klachten zijn deels werk gerelateerd en deels samenhangend met privéomstandigheden. Gemiddeld waren hierdoor tien medewerkers niet inzetbaar. Hoewel niet alle gevallen als werk gerelateerd worden geregistreerd, erkennen we de impact van werkdruk. Daarom investeren we in preventie, ondersteuning en een gezonde werkcultuur om de mentale veerkracht van onze medewerkers te vergroten.

Ongewenst gedrag melden

Onder onze Nederlandse divisies kunnen medewerkers ongewenst gedrag melden bij de interne of externe vertrouwenspersoon, dit zijn respectievelijk de eigenaresse (met doorzettingsmacht) en de arbodienst Perspectief. In Polen is er een vertrouwenspersoon die werkzaam is als HR-manager. De contactinformatie van deze vertrouwenspersonen wordt gedeeld via posters in de kantines en is ook gemakkelijk te vinden op TBStart, ons intranet. De aard van de gemelde kwesties wordt gemonitord via een jaarverslag van de vertrouwenspersonen. Naar aanleiding van dit verslag organiseert de Manager P&O een overleg Directie en de vertrouwenspersonen om de algemene signalen die uit de meldingen naar voren komen te bespreken en te bepalen hoe hier adequaat op in te spelen.

Aantal meldingen ongewenst gedrag	2021		2022		2023		2024		2025
	doel	realisatie	doel	realisatie	doel	realisatie	doel	realisatie	doel
Vertrouwenspersoon meldingen	0	6	0	5	0	9	0	9	0

Meldingen van ongewenst gedrag

In 2024 zijn in totaal negen meldingen gedaan bij de vertrouwenspersoon. Eén melding betrof pesten of negeren, terwijl de overige meldingen niet in een specifieke categorie vielen. Geen van de meldingen was ernstig. Er waren geen fysieke aanrakingen en ingrijpen door de directie was niet nodig.

Alle meldingen zijn besproken en afgerond, met interne vervolgesprekken waar nodig. Er waren geen aanvullende maatregelen nodig.

Het is positief dat medewerkers de weg naar zowel de interne- als de externe vertrouwenspersonen weten te vinden. Leidinggevendenden spelen hierin een belangrijke rol, vooral bij het creëren van een veilige werkomgeving. Zij moeten signalen herkennen, deze zonder oordeel bespreekbaar maken en openstaan voor feedback.

Wij stimuleren actief de meldingsmogelijkheden voor ongewenst gedrag en zorgen ervoor dat de contactgegevens van interne en externe vertrouwenspersonen gemakkelijk toegankelijk zijn.

Daarnaast erkent de directie dat onze bedrijfscultuur mensen niet direct aanmoedigt zich kwetsbaar op te stellen. Daarom is in de halfjaarlijkse rondgang, met behulp van anonieme vragen over pestgedrag, gerelateerd aan geloof, afkomst, sekse en leeftijd, de discussie gestart dat een grapje voor de een als beledigend kan worden ervaren door een ander.

Wij blijven ons inzetten voor een veilige werkomgeving door onze vijf kernwaarden continu onder de aandacht te houden. Samen met alle afdelingen hebben we doelstellingen geformuleerd voor gewenst gedrag. Ook hebben alle leidinggevendenden Covey-leiderschapstrainingen gevolgd, zoals 'Effectief Leiderschap' en 'De zes essentiële vaardigheden voor het leiden van een team'.

Zie het hoofdstuk Kernwaarden op pagina 12 voor alle vijf kernwaarden.

“Zelfs als je het niet verwacht, lukt het toch altijd met inzet van iedereen om het voor elkaar te krijgen. We weten dat we het samen doen, samen lukt het.”

Resie Koninkx: Onze eerste vrouwelijke werkplaatschef / 4 jaar in dienst



3.4.2 Gezondheid van de medewerkers

Het beschermen en bevorderen van de fysieke en mentale gezondheid van de medewerkers.

Van Tilburg-Bastianen (TB) geeft veel aandacht aan de gezondheid van medewerkers door de arbeidsomstandigheden continu te evalueren, proactief te investeren in vitaliteit en, indien nodig, maatregelen te nemen en informatie aan medewerkers te verstrekken. Arbeidsomstandigheden omvatten onder andere werkplekinrichting, gereedschappen, fysieke en mentale belasting en blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Hiermee willen we de kans op ongevallen verkleinen en gezondheidsschade op lange termijn onder de medewerkers voorkomen.

Impact van bedrijfsvoering op de gezondheid van de medewerkers

Onze medewerkers kunnen op de lange termijn gezondheidsrisico's lopen als Persoonlijke Beschermingsmiddelen (PBM's) niet correct worden gebruikt. Gezondheidsproblemen, zoals gehoorschade bij een monteur, kunnen ook verband houden met privé-activiteiten. Dit maakt het soms lastig om gezondheidsproblemen direct te herleiden naar de arbeidsomstandigheden op onze werkvloer. Ook maken deze externe factoren het gecompliceerd om het effect te meten van de getroffen maatregelen. Wij nemen onze wettelijke zorgplicht zeer serieus door constant de arbeidsomstandigheden te monitoren, en te zoeken naar manieren om de gezondheid van medewerkers te verbeteren.

Een andere mogelijke negatieve impact is dat medewerkers werkdruk ervaren, veroorzaakt door factoren zoals strakke deadlines, spoedeisende taken of wisselende werkbelasting. De manier waarop werkdruk wordt ervaren, verschilt per persoon en kan worden beïnvloed door privéomstandigheden. Wij pakken werkdruk aan door in overleg te gaan met medewerkers en gezamenlijk tot oplossingen te komen. De arbodienst ondersteunt bij het identificeren en implementeren van structurele oplossingen. TB Truck PL biedt financiële ondersteuning of past de werkorganisatie aan om werkdruk te verlichten.

Positieve impacts omvatten trainingen en doorgroeimogelijkheden, die bijdragen aan de professionele ontwikkeling van medewerkers.

In dit hoofdstuk Gezondheid van de medewerker kijken we naar de lange termijn gezondheidsrisico's. In het hoofdstuk Veiligheid van medewerkers op pagina 76, worden de veiligheidsrisico's met een directe impact behandeld.

Gezondheidsbeleid TBFit

Wanneer onze medewerkers goed in hun vel zitten, kunnen ze hun werkzaamheden gezond en optimaal uitvoeren. Ons gezondheidsbeleid, TBFit, richt zich niet alleen op de gezondheid van onze medewerkers op het werk, maar ook op hun gezondheid in hun vrije tijd. We ondersteunen hen zelfs na hun pensionering. Door deze benadering voelen onze medewerkers zich fit en vitaal, wat niet alleen hun werkprestaties ten goede komt, maar ook hun kwaliteit van leven verbetert. Wij hebben ons TBFit vitaliteitsbeleid opgebouwd uit drie pijlers:

- Fysiek Fit:** We voeren allereerst onderzoek op de werkplek uit wat betreft het gebruik van tilhulpmiddelen en geluidsoverlast om zodoende langdurig letsel te voorkomen. Daarnaast geven we voorlichting over het herkennen van een hoog suikergehalte in je bloed en vormen van kanker. Om de fysieke gezondheid ook buiten het bedrijf te bevorderen, bieden we een lease-a-bike programma aan met een financiële bijdrage vanuit TB. Verder organiseren we activiteiten zoals wielerrondes voor klanten en medewerkers.
- Mentaal Fit:** ten behoeve van de mentale gezondheid van onze medewerkers houden onze leidinggevenden regelmatig 10-minutengesprekken waarin we onder andere vragen naar hoe het met iemand gaat. Daarnaast bieden we diverse vormen van coaching aan en kunnen ze indien gewenst terecht bij 2 vertrouwenspersonen. Door dit te doen kunnen we rekening houden met persoonlijke omstandigheden en ongewenste omstandigheden voorkomen.
- Financieel Fit:** we bieden financiële budget coaching aan om onze medewerkers te ondersteunen bij financiële zaken en om collectieve zorgverzekeringen te faciliteren. Daarnaast zijn we recent begonnen met een specifiek initiatief om de toenemende schuldenproblematiek onder jongeren bespreekbaar te maken en begeleiding aan te bieden. Met deze initiatieven proberen we aan te geven dat er altijd een oplossing is voor elk probleem.



In 2023 hebben we voor het laatst binnen alle vestigingen in Nederland, Polen en Duitsland een medewerkerstevredenheidonderzoek gehouden. Hieruit bleek dat medewerkers hun werk zinvol vinden, plezier in hun werk hebben en dat ze zich geaccepteerd voelen.

Inventariseren van gevaren Arbowet, Prawo Pracy en BetrSichV

Wij zijn volgens de Nederlandse Arbowet, Poolse Prawo Pracy en Duitse BetrSichV verplicht om alle arbeidsrisico's in kaart te brengen met behulp van een RI&E. Daaropvolgend dienen wij een plan van aanpak te formuleren hoe we deze risico's het best kunnen inperken. Iedere locatie beschikt over een eigen risico-inventarisatie en bijbehorend plan van aanpak.

De manager facilitaire zaken, duurzaamheid en HSE, die tevens gediplomeerd Hogere Veiligheidskundige is, toetst de arbeidsomstandigheden op alle binnen de branche bekende risico's. Gesprekken met medewerkers zijn een belangrijk onderdeel van de risico-inventarisatie. Iedere inventarisatie wordt vervolgens op volledigheid getoetst door een externe Hogere Veiligheidskundige. De HSE-manager toetst periodiek de fysieke arbeidsomstandigheden. Hierbij worden met behulp van speciale meetapparatuur factoren als luchtkwaliteit, lichtsterkte, geluid en temperatuur op de werkplek in beeld gebracht. Uiteindelijk worden veel arbeidsomstandigheden verbeterd naar aanleiding van klachten of op basis van ideeën van medewerkers zelf.

Voor informatie over de inspraak van medewerkers binnen de werkomgeving, zie het hoofdstuk Veiligheid van medewerkers op pagina 76.

Maatregelen De werkplaats

De volgende maatregelen worden genomen om de arbeidsomstandigheden op kantoor en in de werkplaats te bevorderen. De combinatie van deze maatregelen zal naar verwachting leiden tot een gezondere werkomgeving met minder fysieke en mentale klachten, een verbeterde veiligheid in de werkplaats, grotere betrokkenheid en tevredenheid van medewerkers en lagere ziekteverzuimpercentages met hogere productiviteit.

- Geluidsabsorberende panelen in de werkplaats om galm tegen te gaan.
- Geluidsarme alternatieven voor gereedschap.
- Op maat gemaakte gehoorbescherming, otoplastieken en periodieke gehoortesten.
- LED-verlichting op de werkplek en periodiek meten van lichtsterktes.
- Werkplekonderzoek en ondersteuning bij gezonde kantoorwerkhouding.
- Voorlichting en gezondheidsinstructies over langdurig stilzitten.
- Het gebruik van hulpmiddelen voor het verlichten van duw- en trekwerk.
- Voorlichting over het veilig gebruiken van machines.
- Terugdringen van dieselmotoremissie (DME).
- Legionellapreventie bij waterbronnen met stilstaand water.

- Alternatieven voor gevaarlijke (CMR) stoffen.
- De inrichting van onze werkplaats door een beroepsergonoom.
- Ter stresspreventie worden online workshops als Mailboxmanagement aangeboden.
- Tilhulpmiddelen worden aangebracht.
- Een car-mover is aangeschaft voor het verplaatsen van zware (electrische) voertuigen.
- Introductie van zit-sta bureaus voor kantoorwerkplekken.

Medewerkersgezondheid

Naast onze inzet voor de financiële, fysieke en mentale gezondheid van onze medewerkers, zetten we regelmatig, in het kader van ons vitaliteitsbeleid, preventieve coaching in. In 2024 namen onze medewerkers via ons initiatief "TB Fietst Mee" deel aan diverse lokale toertochten, zowel om hun gezondheid te bevorderen als om goede doelen, zoals het Sophia Kinderziekenhuis, te ondersteunen. Daarnaast hebben we fietsenrekken geplaatst om medewerkers te stimuleren met de fiets naar het werk te komen.

Voor meer informatie over onze bijdrages zie het hoofdstuk Maatschappelijke bijdrages, vanaf pagina 18.

In Polen vallen alle medewerkers onder het gezondheidsmanagementsysteem van TB Polen, indien zij daarvoor kiezen. Daarnaast bieden we een bijdrage aan voor sportschoolabonnementen, aanvullende zorgverzekeringen en levensverzekeringen. We verspreiden materialen en informatie via onze interne kanalen en tijdens veiligheidstrainingen. Twee keer per jaar herhalen we informatiecampagnes: Pink October richt zich op borstkankerpreventie en de gezondheidszorg voor vrouwen, terwijl november gewijd is aan prostaatankerpreventie voor mannen. Naast deze initiatieven in Nederland, Duitsland en Polen, zetten we ook breed in op doorlopende maatregelen, zoals het aanbieden van fruitmanden in de wintermaanden op de locaties en de mogelijkheid voor medewerkers om een fiets te kunnen leasen met een financiële bijdrage vanuit TB. Bovendien wordt er voor elke fruitmand die wij inkopen één fruitboom geplant.

Personeelsvereniging

De personeelsvereniging organiseert jaarlijks vijf activiteiten voor jong en oud. Alleen medewerkers kunnen lid worden. Aanmelden kan direct bij indiensttreding of later via de online omgeving. De contributie wordt maandelijks ingehouden en door TB verdubbeld. Zonder opzegging wordt het lidmaatschap jaarlijks verlengd. In 2024 heeft de personeelsvereniging diverse activiteiten georganiseerd. Zo werd een uitstapje naar een pretpark geregeld voor 700 medewerkers en hun familieleden, werden bezoeken aan het DAF- en Philipsmuseum georganiseerd, was er een kartactiviteit en vond een Sinterklaasfeest plaats.

Jubileum en bijzondere gebeurtenissen

Bij 12,5, 25 en 40 jaar dienstverband ontvangen medewerkers een opleidingscadeau als waardering voor hun langdurige inzet. Dit cadeau draagt bij aan levenslange ontwikkeling en mag ook buiten TB worden besteed. Medewerkers die zich zo lang hebben ingezet, ondersteunen we graag in hun verdere ontwikkeling, of dat nu binnen het werkveld is of in een hobby na het pensioen. Daarnaast ontvangen medewerkers een attentie bij bijzondere gebeurtenissen, zoals een huwelijk. De leidinggevende stemt dit af met de afdeling P&O.

Personeelskorting

Onze medewerkers kunnen met korting een nieuwe of gebruikte auto kopen, reparaties laten uitvoeren of gebruikmaken van andere diensten. Deze regeling geldt niet voor stagiairs en uitzendkrachten. De korting bedraagt 20% op het totaal van de facturen, met een maximum van 500 euro volgens de regels van de Belastingdienst.

Verzuim
Verzuimbeleid

Om verzuim te voorkomen en om adequaat te handelen in geval van uitval van een personeelslid, werken we in Nederland nauw samen met onze arbodienstverlener Perspectief. Dit houdt in dat we handelen conform de Wet Verbetering Poortwachter. De aanpak is gericht op het voorkomen van ziekteverzuim, het niet medicaliseren van eventuele spanningen tussen werknemer en leidinggevende en de medewerker zo snel en duurzaam mogelijk laten re-integreren bij uitval.

Daarnaast monitoren we op afdelings- en organisatieniveau welke bewegingen/trends we zien in het verzuim en kijken we vervolgens wat we daaraan kunnen doen. Zo hebben we bijvoorbeeld een training gegeven aan leidinggevendenden over hoe om te gaan met hoog kort verzuim en hoe je de nieuwe generatie medewerkers zo goed mogelijk kunt begeleiden.

Ons beleid focust sterk op preventie en heeft als doel de gezondheid en het welzijn van onze medewerkers te bevorderen. Daarnaast richten we ons op een vlotte re-integratie van onze medewerkers na ziekte, waarbij hun gezondheid en welzijn vooropstaan.

Verzuimcijfers

In Nederland registreerden we in 2024 een verzuimpercentage van 5,9%, een daling van 0,3% ten opzichte van 2023. Het langdurig verzuim lag op 2,4%. Opvallend is dat het kortdurend verzuim (1-7 dagen) het meest voorkomt (75%) bij jonge medewerkers die minder dan twee jaar bij ons in dienst zijn. In Polen steeg het verzuim naar 4,2%, een toename van 0,6% vergeleken met het voorgaande jaar. In Duitsland daalde het verzuim naar 6,1%, een afname van 0,4%.

Voor Polen hanteren we geen specifieke doelstelling, maar we monitoren het aantal ziekte dagen nauwkeurig. We nemen proactieve maatregelen om langdurig verzuim en herhaalde korte afwezigheden tijdig te signaleren en waar mogelijk te voorkomen.



Gezondheidsschade

Er zijn nul constatering van beroepsziekten onder de medewerkers. Blijvende gezondheidsschade door werkzaamheden bij TB is lastig te meten, omdat ook de privélevensstijl van medewerkers een rol speelt.

Toch bekijken we elke individuele melding van gezondheidsschade om vast te stellen in hoeverre de oorzaak ligt bij de arbeidsomstandigheden van TB. En wij proberen onze medewerkers te motiveren om deel te nemen aan preventieve gezondheidscontroles.

Verlof

Gezinsgerelateerd verlof biedt medewerkers de mogelijkheid om tijd vrij te nemen voor gezinsverantwoordelijkheden, zoals ouderschaps-, zorg- en zwangerschapsverlof. Wij hanteren hierbij de wet- en regelgeving die van toepassing is in zowel Nederland als Polen.

31 medewerkers hebben in 2024 gebruikgemaakt van WAZO-verlof, zoals zwangerschapsverlof, aanvullend geboorteverlof, betaald ouderschapsverlof of onbetaald ouderschapsverlof. Dit betrof 11 vrouwen en 20 mannen.

 Nederland



Zwangerschaps- en geboorteverlof

- Medewerksters hebben recht op maximaal zestien weken verlof.
- Partners hebben recht op één werkweek geboorteverlof, ongeacht of zij fulltime of parttime werken.
- Partners kunnen naast het volledig betaalde geboorteverlof van één werkweek nog maximaal vijf werkweken aanvullend geboorteverlof opnemen.



Ouderschapsverlof

- Iedere ouder heeft recht op 26 weken onbetaald verlof per kind, op te nemen tot het kind acht jaar oud is.



Zorgverlof

- Kortdurend zorgverlof: Twee keer de wekelijkse arbeidsduur per jaar, deels betaald (70% van het loon).
- Langdurend zorgverlof: Onbetaald zes keer de wekelijkse arbeidsduur per jaar voor ernstige ziekte van een gezinslid.



Calamiteitenverlof

- Voor onvoorziene noodsituaties, zoals de geboorte van een kind of het overlijden van een naaste.

 Polen

- Medewerksters hebben recht op 20 weken betaald verlof, met een verlenging van maximaal zes weken bij meerlingen.
- Partners hebben recht op twee weken betaald vaderschapsverlof, op te nemen binnen twaalf maanden na de geboorte van hun kind.
- Ouders kunnen na het zwangerschapsverlof tot 32 weken (of 34 weken bij meerlingen) opnemen, betaald tegen 60% van het gemiddelde loon.
- Kortdurend zorgverlof: Werknemers hebben recht op twee dagen betaald zorgverlof per jaar voor de zorg van een ziek gezinslid (bijvoorbeeld een kind, echtgenoot of ouder).
- Langdurend zorgverlof: Werknemers kunnen onbetaald verlof aanvragen voor langdurige zorgsituaties, zoals het verzorgen van een ernstig ziek familielid.
- Er is geen expliciete wettelijke regeling voor calamiteitenverlof. Werkgevers moeten flexibiliteit bieden voor gezinsomstandigheden.

3.4.3 Gegevensprivacy en -bescherming

De praktijken, systemen en processen die TB inzet op informatie- en systeembeveiliging van medewerkersgegevens, klantgegevens en andere gevoelige gegevens.

Informatiebeveiliging betekent voor ons het beschermen van alle informatie en bijbehorende componenten, zoals geautomatiseerde informatiesystemen, personeel en papieren documenten, tegen zowel onopzettelijke als doelbewuste beveiligingsincidenten. Dit beveiligingsproces richt zich op drie hoofdaspecten:

- 1. Beschikbaarheid: het garanderen dat informatie altijd beschikbaar is op de momenten dat het nodig is en via de juiste kanalen.
- 2. Integriteit: het waarborgen van de juistheid en volledigheid van informatie.
- 3. Vertrouwelijkheid: het verzekeren dat informatie uitsluitend toegankelijk is voor personen die daartoe expliciet geautoriseerd zijn, ter bescherming van gevoelige of persoonlijke gegevens.

Informatiebescherming en privacy-impacts, risico’s en kansen

Een datalek of beveiligingsincident kan negatieve gevolgen hebben voor zowel TB als haar stakeholders. Ransomware-aanvallen blijven een risico, vooral wanneer waardevolle gegevens beschikbaar zijn. TB beschikt over informatie van transacties in de toekomst of het verleden, die nodig is om de klant te kunnen helpen en voor het verbeteren van haar dienstverlening. Cruciaal is daarbij om de gegevensbeveiliging te waarborgen en zorgvuldig om te gaan met klantinformatie.

Informatie- en systeembeveiligingsbeleid Voorkomen van incidenten

Het doel van ons informatiebeveiligingsbeleid is een kader te scheppen zowel voor informatiebeveiliging binnen onze organisatie als voor de bescherming van kritische informatie ten behoeve van onze klanten, medewerkers, leidinggevendenden, en ketenpartners. Met dit beleid voorkomen we ernstige beveiligingsincidenten, zoals de uitval van essentiële systemen, hackeraanvallen of onbevoegde wijzigingen in belangrijke informatie.

Om persoonsgegevens en andere vitale informatie te beschermen tegen verlies, vernietiging, vervalsing, ongeautoriseerde toegang of distributie en tegen alle andere vormen van misbruik hebben wij de nodige technische en organisatorische maatregelen getroffen. Onze aanpak is gebaseerd op de principes van Privacy by Design en Privacy by Default, wat inhoudt dat gegevensbescherming vanaf het begin is ingebed in de ontwikkeling van onze informatiesystemen, en dat gegevensverzameling altijd beperkt blijft tot het strikt noodzakelijke.

Onze systemen zijn ingericht, maar niet officieel gecertificeerd volgens de ISO 27001-standaard. Om de veiligheid continu te waarborgen, voeren wij doorlopend risicoanalyses uit, waaronder interne en externe PEN-tests, om zwakke plekken in onze systemen te identificeren en waar nodig te versterken. Deze voortdurende analyses zijn belangrijk, aangezien potentiële beveiligingsrisico's zich in hoog tempo blijven ontwikkelen.

Daarnaast vinden er jaarlijks privacy- en security-audits plaats, uitgevoerd door zowel Pon als DAF.

Waarborging

Informatiebeveiliging draagt bij aan het waarborgen van onze bedrijfscontinuïteit. Onze werkwijze is erop gericht om de risico's die onze IT-diensten lopen zo goed mogelijk in te schatten en af te stemmen op de behoeftes van onze organisatie. Indien nodig worden er extra maatregelen getroffen om de basisbeveiliging te verbeteren.

We voeren continu risicoanalyses uit om eventuele kwetsbaarheden in onze systemen op te sporen en aan te pakken. Informatiebeveiliging is niet alleen een vast onderdeel van ons interne beleid, maar ook een verantwoordelijkheid van iedereen bij TB, van leidinggevendenden tot medewerkers. Onze aanpak behelst ook het verhogen van het bewustzijn onder medewerkers over de juiste omgang met systemen en digitale hulpmiddelen, wat bijdraagt aan een cultuur van informatiebeveiliging binnen ons bedrijf.

De gedefinieerde beleidsuitgangspunten gelden voor de bescherming van alle informatiesystemen binnen TB. Deze zijn dan ook van toepassing voor de bedrijfsactiviteiten van TB in Nederland, Duitsland en Polen. In exceptionele gevallen kunnen er uitzonderingen worden gemaakt voor het toepassen van deze beleidsuitgangspunten op de informatiebeveiliging binnen TB. Hiertoe is alleen de Directie, op advies van onze Information Security Officer, bevoegd.

Onze inzet voor een betrouwbare informatievoorziening omvat niet alleen digitale, maar ook fysieke en personele beveiligingsaspecten. Terwijl de baseline beveiligingsmaatregelen de algemene informatiesystemen en -processen van TB beschermen, zijn er voor speciale systemen aanvullende, domein-specifieke beveiligingsmaatregelen van toepassing.

Verantwoordelijkheid van medewerkers

De standaardwet- en regelgeving voor informatiebeveiliging en privacy legt het fundament voor onze Baseline Informatiebeveiliging. Dit fundament wordt geïmplementeerd en onderhouden door de Information Security Officer. Het wordt via het Informatiebeveiligingsplan op verschillende niveaus binnen de organisatie uitgevoerd, waaronder management, sector, en afdeling. De Information Security Officer voert deze taken uit onder de eindverantwoordelijkheid van onze CFO.

Al onze medewerkers hebben de plicht om op een zorgvuldige wijze, conform de beleidsregels en principes van TB én de verplichtingen uit de AVG, met persoonsgegevens om te gaan. Dit betekent dat medewerkers binnen hun werkgebied verantwoordelijk zijn voor het naleven van deze regels, het herkennen en melden van incidenten die tot een datalek kunnen leiden, en dat zij geconfronteerd kunnen worden met sancties bij het opzettelijk niet melden van dergelijke incidenten.

Privacybeleid - Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

Wij hechten een groot belang aan het zorgvuldig verwerken van persoonsgegevens conform de Europese privacywetgeving Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Dit betekent dat wij bescherming van de privacy van onze klanten, medewerkers en andere relaties serieus nemen. Wij verwachten van onze medewerkers en externe samenwerkingspartners dat zij zich bewust zijn van de vertrouwelijkheid van persoonsgegevens en hier zorgvuldig mee omgaan.

Bij het omgaan met persoonsgegevens zijn de volgende principes leidend:

- Het veilig bewaren van gegevens
- Op een bewuste manier gegevens delen
- Het respecteren van ieders privacy
- Het direct delen van (mogelijke) datalekken
- Ervoor zorgen dat relaties van hun rechten gebruik maken

Volgens het beleid van TB worden persoonsgegevens niet langer bewaard dan noodzakelijk. In het verwerkingsregister leggen we steeds per verwerking van persoonsgegevens vast wanneer de bewaartermijn afloopt. Indien een klant, medewerker of externe partner verzoekt om gegevens te verwijderen, voldoen wij hieraan. In 2024 hebben we twee keer op verzoek gegevens verwijderd.

Persoonsgegevens van de medewerkers

Gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst zullen persoonsgegevens van werknemers door TB worden verwerkt om aan verplichtingen van de arbeidsovereenkomst te voldoen. Wij communiceren op een duidelijke manier aan onze medewerkers op welke wijze hun persoonsgegevens worden verwerkt. Dit wordt onder andere op het intranet gepubliceerd. Alle werknemers hebben het recht op inzage, correctie, verwijdering en beperking van de verwerking.

Controle privacybeleid

Ons privacybeleid wordt regelmatig geïnspecteerd, onder meer door controlebezoeken aan onze vestigingen. In 2023 hebben we voor alle Nederlandse medewerkers een nieuwe e-learningmodule uitgerold, met een herhaling in 2024. Daarnaast hebben we wederom PON-audit succesvol afgerond met een score van 100% en een nieuwe informatiefolder uitgereikt aan alle medewerkers. Ook voert onze CFO het gebruikelijke 'rondje langs de velden' uit om bekendheid met het beleid in de praktijk te bevorderen. Dit beleid is van toepassing op alle TB-locaties. Specifiek voor onze Nederlandse klanten en leveranciers hanteren we een extra verwerkingsovereenkomst om de naleving van privacyregels te waarborgen.

Datalekken

De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) beschouwt elke schending van de beveiliging, waardoor persoonsgegevens in verkeerde handen zijn gevallen of kwijt zijn geraakt, als een datalek. Dit loopt uiteen van een geavanceerde hack tot het kwijtraken van een USB-stick of een datalek door spionagesoftware waardoor alles wordt gekopieerd naar een ander land.

Als een datalek zich voordoet, wordt dat gemeld aan de externe toezichthouder en aan de betrokken personen, behalve wanneer het duidelijk is dat er geen of nauwelijks risico's zijn voor de privacy van personen. Het niet melden van een datalek vormt een overtreding van de AVG. De AP kan in dit geval een boete opleggen van maximaal 10 miljoen euro of 2% van de jaarlijkse wereldwijde omzet van de organisatie. Datalekken worden geregistreerd in het interne datalekregister en moeten binnen 72 uur na ontdekking worden gemeld. Binnen TB is het Privacy Office verantwoordelijk voor het melden van een datalek aan de betrokken personen en de AP.

Elk potentieel datalek wordt zorgvuldig vastgelegd in ons dataregister. Wanneer een potentieel datalek uitgroeit tot een daadwerkelijk lek, melden wij dit bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

Gegevensbescherming	2021		2022		2023		2024		2025
	doel	realisatie	doel	realisatie	doel	realisatie	doel	realisatie	doel
Aantal meldingen potentieel datalek	0	3	0	2	0	12	0	0	0

In 2024 hebben wij gewerkt aan het verminderen van het aantal potentiële datalekmeldingen. De meldingen in 2023 hadden vooral betrekking op kleine potentiële datalekken, zoals een niet-afgesloten computer bij het verlaten van de werkplek. Daarom is het systeem aangepast, zodat computers na enkele minuten automatisch worden geblokkeerd. Daarnaast is veel aandacht besteed aan bewustwording. Er is een folder ontwikkeld en alle medewerkers hebben in de TB Academy een verplichte training gevolgd over dit onderwerp. Hierdoor zijn er in 2024 geen potentiële of werkelijke datalekken gemeld of geregistreerd bij onze Privacy Coördinator.

Maatregelen

Na de evaluatie van gemelde incidenten hebben we gerichte maatregelen genomen om herhaling te voorkomen en onze informatiebeveiliging structureel te verbeteren. Deze maatregelen omvatten:

- **Audits en testen:** Alle informatiesystemen worden gecontroleerd door onze auto-importeur en truckfabrikant, aangevuld met periodieke penetratietesten (PEN-testen) door een externe leverancier.
- **Cybersecurity-oplossing:** Een externe specialist implementeert een SOC/SIEM-oplossing voor continue monitoring en detectie van bedreigingen.
- **Beheer van apparaten:** Werkplekken worden voorzien van Mobile Device Management (MDM), waarmee apparaten centraal worden beheerd en beveiligd om bedrijfsgegevens te beschermen en alleen geautoriseerde software toe te staan.
- **Veilige werkomgeving:** Medewerkers werken in een centrale, beveiligde omgeving met extra identificatiestappen (Citrix), waarbij lokaal opslaan van gegevens onmogelijk is en alle apparaten voorzien zijn van encryptie.
- **Toegangsbeheer:** Een goedkeuringsmatrix binnen het ticketingsysteem zorgt ervoor dat medewerkers alleen informatiesysteemrechten krijgen na goedkeuring van hun leidinggevende.

Een belangrijk onderdeel van de systeembeveiliging betreft het vergroten van de bewustwording onder de medewerkers over de omgang met de systemen en digitale middelen. Maatregelen hiervoor zijn onder andere:

- **Awarenesstrainingen en phishing-tests:** Medewerkers ontvangen trainingen en worden getest met nep-phishingmails om hun alertheid te vergroten.
- **Jaarlijkse compliance e-learning:** Alle medewerkers volgen een e-learning met toetsing over onder andere informatie beveiliging om de kennis op peil te houden.

Deze maatregelen, gericht op het versterken van informatiebeveiliging, bewustwording onder medewerkers en de continuïteit van bedrijfsprocessen, gelden voor alle informatiesystemen. Voor eind 2025 plannen we een secundair datacenter, een apart netwerk voor IoT-nodes en volledige implementatie van Mobile Device Management (MDM) voor alle apparaten.

Meer informatie over ons actuele privacybeleid is te vinden op onze website <https://www.tb.nl/privacy-statement>.

Impact van informatieprivacy- en beschermingsbeleid op het klimaat.

Er is nog geen direct verband gelegd tussen het informatiebeveiligingsbeleid en ESG-thema's. De onderstaande voorbeelden laten zien waarom dit wenselijk is:

1. **Energieverbruik en emissies** – Het gebruik van IT-systemen verhoogt het energieverbruik en de CO₂-uitstoot. Daarnaast leidt de implementatie van het informatiebeveiligingsbeleid en de bijbehorende richtlijnen tot een hoger gebruik van grondstoffen en energie, bijvoorbeeld door secundaire datacentra die de bedrijfscontinuïteit waarborgen.
2. **Ethisch gebruik van AI en data** – Kunstmatige intelligentie (AI) versnelt gegevensverzameling, maar roept ethische vragen op over gegevensverwerking door algoritmen en machine learning. Vooringenomenheid in systemen kan individuen of de samenleving oneerlijk beïnvloeden. De manier waarop organisaties risico's inschatten en gegevens beschermen, bepaalt hun positieve of negatieve impact op de samenleving.



3.4.4 Ontwikkelingsmogelijkheden

De kansen voor medewerkers binnen TB om zich professioneel en persoonlijk verder te ontwikkelen op het gebied van kennis, vaardigheden, taken en verantwoordelijkheden.

Een van onze kernwaarden is vakmanschap, waarbij we zorgen dat de juiste benodigdheden en kennis op het juiste moment beschikbaar zijn. Hiermee bedoelen wij onder andere de mogelijkheden die onze medewerkers hebben om zich te ontwikkelen. We beginnen met veiligheidstrainingen en dealer-opleidingsprogramma's, zodat medewerkers op de hoogte blijven van wijzigingen binnen onze branche en productlijn.

Zodra de basis staat, gaan wij actief met onze medewerkers aan de slag om kennis en kunde te verbreden en te vergroten. Per persoon bekijken we op welk vlak hij of zij zich graag nog verder wil en kan ontwikkelen. Op deze manier levert de investering in onze medewerkers op meerdere vlakken voordelen op: ze kunnen hun werk effectiever en efficiënter uitvoeren, waardoor de kwaliteit toeneemt. Ze krijgen meer vertrouwen doordat ze beter met uitdagingen om kunnen gaan, en tegelijkertijd versterkt dit de binding tussen ons en de medewerker.

Ontwikkelingsmogelijkheden-impacts, risico's en kansen

Ontwikkelingsmogelijkheden binnen TB zorgen ervoor dat medewerkers hun expertise, vaardigheden en kennis blijven ontwikkelen. Dit biedt kansen voor loopbaanontwikkeling en verhoogt de betrokkenheid, terwijl het tegelijkertijd een leercultuur creëert voor studenten, stagiaires en vakopleidingen. Hoewel er een klein risico is dat medewerkers met bewezen expertise worden gerekruteerd door andere bedrijven, wegen de voordelen zwaarder.

Opleidingsbeleid

Tijdens de evaluatiegesprekken met leidinggevenden en HR worden afspraken met de medewerker gemaakt over het verder inhoud geven aan vakmanschap in de huidige functie. Daarnaast krijgen medewerkers de gelegenheid om aan te geven waar ze zich verder in willen ontwikkelen met betrekking tot hun loopbaan. Ontwikkeling is bij ons mogelijk op basis van opleidingen op product- of op persoonlijk niveau. Al deze afspraken worden vastgelegd en gemonitord in een Talent Excellence tool.

We trainen onze medewerkers productgericht zodat ze de veranderende producten en innovaties kunnen blijven verkopen en onderhouden. Daarnaast bieden we onze medewerkers de mogelijkheid zich op persoonlijk vlak te ontwikkelen om zodoende beter te presteren in hun huidige werk of in een toekomstige functie. Daarmee proberen we ontwikkeling een positieve impact te laten hebben op duurzame inzetbaarheid.

Om de ontwikkeling van onze medewerkers te stimuleren maken we gebruik van een beoordelingscyclus. Daarin maken we afspraken met onze medewerkers over hun doelstellingen en ambities. Deze gesprekken gaan dus niet alleen over het functioneren van de medewerkers, maar ook over de vooruitgang in hun persoonlijke ontwikkeling.

Afdelingsmanagers beheren de budgetten voor productgerichte opleidingen. De afdeling HR beheert de budgetten voor persoonlijke opleidingen. Productopleidingen zijn verplicht voor het uitoefenen van het werk, persoonlijke ontwikkelingsopleidingen zijn niet verplicht.

Een aantal medewerkers in specifieke functies volgen, naast de persoonlijke en productgerichte opleidingen, ook nog veiligheidstrainingen. Hieronder vallen bijvoorbeeld Bedrijfshulpverleners (BHV) en Verkeersveiligheid voor bestuurders van onze mobiele servicebussen, ook wel ITS-bussen genoemd.

Productgerichte opleidingen

De productgerichte opleidingen worden vaak verzorgd door onze fabrikanten en importeurs. Onze technische en commerciële medewerkers ontvangen product- en voertuigtrainingen over innovaties en over de ontwikkeling en lancering van nieuwe producten.

De importeurs en fabrikanten stellen namelijk eisen aan het opleidingsniveau en de groepssamenstelling binnen de organisatie; in elke opleidingsgroep zit een minimumaantal Master Technicians, APK-keurmeesters, kraan certificaten, en Eerste Monteurs. Dit wordt per vestiging bijgehouden. Het aantal monteurs wordt per opleidingsniveau gecontroleerd tijdens de jaarlijkse ISO-kwaliteitsaudits. Op deze manier kunnen wij met onze fabrikanten en importeurs een hoog kwaliteitsniveau handhaven.

Persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden

Tijdens functioneringsgesprekken worden medewerkers niet alleen beoordeeld op hun taakuitvoering, maar ook op hun voortgang in persoonlijke ontwikkeling. Er is altijd ruimte om ontwikkelmogelijkheden te verkennen, waarbij maatwerk mogelijk is indien gewenst. Vanaf 2025 introduceren we in Polen ook functioneringsgesprekken, waarin naast prestaties ook de ontwikkelingsplannen en behoeften van medewerkers worden besproken.

Voorbeelden van persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden zijn leiderschapstrainingen, Engelse taalcursussen, postdoctorale studies en de Managers Academy in Polen. Onze medewerkers hebben geen vast jaarlijks opleidingsbudget.

Studieovereenkomst

Er zijn twee categorieën opleidingen waarvoor we bepalen of een studieovereenkomst nodig is. Voor functiegerichte studies is geen studieovereenkomst vereist, terwijl deze bij loopbaangerichte studies wel wordt opgesteld. Medewerkers zijn verplicht de studie serieus te volgen, de leidinggevende op de hoogte te houden en trainingen goed voor te bereiden. Bij onvoldoende inzet of voortijdige beëindiging zonder geldige reden kan TB studiekosten terugvorderen. Bij vrijwillig vertrek binnen drie jaar na afronding geldt een gefaseerde terugbetalingsregeling.

TB Academy

In 2023 hebben we de TB Academy geïntroduceerd, gericht op het ondersteunen en versnellen van de ontwikkeling van onze leerling monteurs. Het doel is tweeledig; enerzijds het snel aanleren van technische vaardigheden om de meest voorkomende onderhoudswerkzaamheden te leren, anderzijds om hen te wortelen binnen de organisatie en te verbinden met medeleerlingen van andere vestigingen. De voortgang van de deelnemers aan de TB Academy wordt geëvalueerd op basis van hun productiviteit en efficiëntie. Daarnaast voeren we kwalitatief onderzoek uit om inzicht te krijgen in welke wijze deelnemers zich verbonden voelen met hun werk en met ons, als werkgever.

Wij breiden TB Academy voortdurend uit tot een platform met steeds meer ontwikkelingsmogelijkheden. Het aanbod van trainingen en opleidingen wordt stapsgewijs uitgebreid voor alle medewerkersgroepen binnen de organisatie, zoals monteurs, serviceadviseurs en verkoopmedewerkers.

In 2024 waren er 1.213 inschrijvingen voor zowel fysiek als online leren. In totaal zijn 3.864 leeractiviteiten afgerond. Sinds 2024 voeren we ook compliance-trainingen uit via TB Academy.

Groei in salarisschalen

De ontwikkeling van onze medewerkers wordt gereflecteerd in de groei van hun maandloon; medewerkers die goed functioneren stijgen in hun loonschaal. De inzet en prestaties worden per persoon beoordeeld: beneden verwachting, naar verwachting, boven verwachting of exceptioneel.

In 2024 zijn in totaal 543 medewerkers beoordeeld. Afhankelijk van het huidige loon kan de beoordeling bij deze 513 medewerkers leiden tot een verhoging van hun maandloon.

Ons loongebouw stimuleert zowel horizontale als verticale groei. Jonge en beginnende vakmensen kunnen, bij goed functioneren, sneller stijgen in hun loonschaal.

Functioneringsgesprekken en beoordelingen	2022		2023		2024	
Totaal aantal medewerkers voor beoordeling	548	100%	726	100%	799	100%
Aantal medewerkers beoordeling gekregen	435	80%	501	69%	543	68%
Beneden verwachting	88	20%	37	7%	30	6%
Volgens verwachting	197	45%	289	58%	324	60%
Boven verwachting	129	30%	149	30%	168	31%
Exceptioneel	21	5%	26	5%	21	4%

“Ik woon in een leuk appartementencomplex in Warschau, waar allemaal expats zitten. Ik ben pas 27 en heb al een hele mooie weg doorlopen bij TB.”

Ruben Vos: Managementtrainee / 5 jaar in dienst



Transitieondersteuning

Wij houden onze medewerkers graag binnen de organisatie. Daarom maken wij het mogelijk om intern van functie te wisselen.

Daarnaast bieden wij medewerkers die hun pensioen naderen het 'generatiepact' of de regeling vervroegde uittreding aan. Deze regeling, die volgens de cao is opgesteld, biedt oudere medewerkers de mogelijkheid om parttime te blijven werken, wat verder helpt bij de overgang naar hun pensionering.

Ook inmiddels al gepensioneerde medewerkers zijn welkom op onze werkvloer. Hen wordt de mogelijkheid geboden om een paar uur per week lichte werkzaamheden uit te voeren.

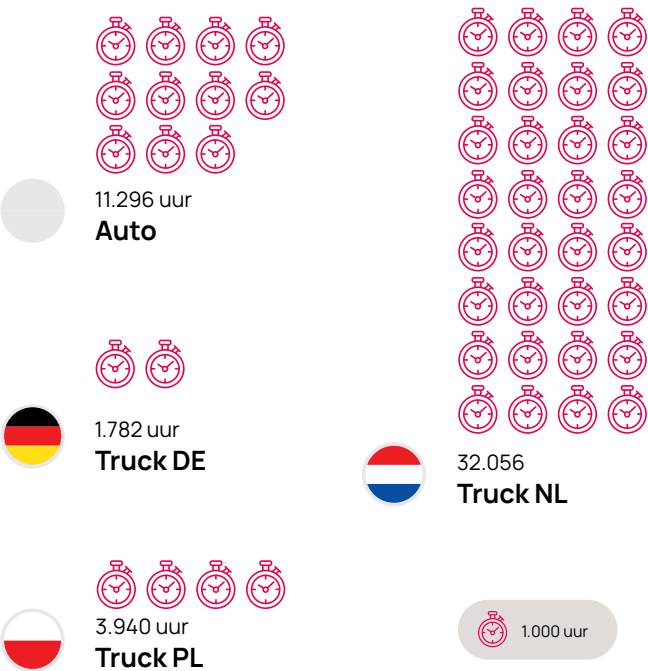
Deze werkzaamheden omvatten vaak taken in de interne logistiek of het vervoeren van middelen en onderdelen tussen verschillend vestigingen. Dit biedt gepensioneerde oud-medewerkers de mogelijkheid lichamelijk actief te blijven, iets bij te verdienen en in contact te blijven met oud-collega's.

Trainingsuren

We registreren trainingsuren alleen voor directe medewerkers, omdat zij hun uren klokken. Management en medewerkers van het hoofdkantoor klokken hun uren niet waardoor hun trainingsuren onbekend zijn. In 2024 hebben de directe medewerkers 49.074 uren trainingen gevolgd. Daarnaast is er 11.700 uur besteed aan begeleiding van leerling monteurs en stagiairs.

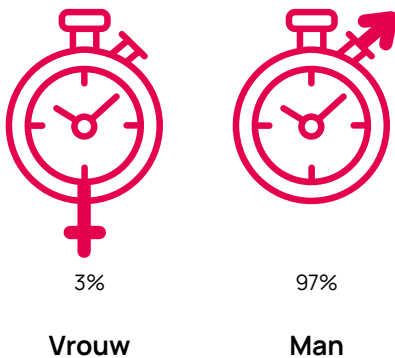
Trainingsuren per divisie

Totaal 2024: 49.074 uur



Trainingsuren per geslacht*

Totaal 2024: 49.074 uur



* De trainingsuren worden niet per geslacht geregistreerd, daarom is een schatting gemaakt. De gerapporteerde uren gelden alleen voor directe medewerkers, waarvan 2,5% vrouw is.



3.4.5 Sociale betrokkenheid

De toegankelijkheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt om bij TB te komen werken.

Van Tilburg-Bastianen (TB) is een aantrekkelijke werkgever voor zowel hoogopgeleide medewerkers als toetreders en herintreders. We geven re-integratiekandidaten, leerlingen, studenten, herintreders en gepensioneerde ex-medewerkers allemaal een kans.

Op deze manier bieden wij iedereen die wil werken een kans en zorgen we voor een diversere samenstelling van ons team op het gebied van leeftijd, geslacht, vaardigheden en drijfveren.

Daarnaast ondersteunen wij niet alleen onze medewerkers, maar ook hun families. Meer informatie over de samenstelling van onze medewerkers is te vinden in het hoofdstuk Medewerkers vanaf pagina 30.

Sociale betrokkenheid-impacts, risico's en kansen

We zetten ons voortdurend in om jonge mensen te enthousiasmeren voor de techniek. Vanuit onze sociale betrokkenheid creëren we ook kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor hen gelden dezelfde eisen, zoals op het gebied van veiligheid, en wordt van hen verwacht dat ze een waardevolle bijdrage leveren aan de organisatie.

Hoewel deze doelgroep vaak veel begeleiding en aangepaste werkomstandigheden nodig heeft, zijn zij vaak extra betrokken en loyaal. Dit alles met als doel een carrière op te bouwen of weer grip te krijgen op hun financiële zelfstandigheid.

Afstand tot de arbeidsmarkt

Wij bieden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de gelegenheid om bij ons te werken. Dit kan gaan om mensen die een tijdje niet actief zijn geweest op de arbeidsmarkt, deels arbeidsongeschikt zijn verklaard, of om een andere reden niet direct kunnen concurreren met andere mensen uit de arbeidsmarkt.

Vrouwen via Brood en Rozen

Vrouwen in de bijstand hebben vaak het juiste duwtje in de rug nodig om weer actief aan het werk te kunnen. Zij doorlopen een bewustwordingsprogramma, waarbij zij onder andere geïnspireerd worden door diverse leiders van bedrijven. Via onze samenwerking met Brood en Rozen ontstaan er soms dienstverbanden waarbij zij instromen bij TB.

Wij hebben als doel om één keer per twee jaar iemand vanuit het programma van Brood en Rozen een kans te geven binnen ons bedrijf. Dit doen we niet jaarlijks om de nieuwe medewerkster alle aandacht te geven die nodig is voor een succesvolle re-integratie in het arbeidsproces.

In 2024 is er hierdoor geen nieuwe medewerkster via Brood en Rozen gestart.

Voor meer informatie over Brood en Rozen en onze bijdragen hieraan, zie het hoofdstuk Maatschappelijke bijdragen op pagina 18.

Oud-medewerkers

Medewerkers die bij ons met pensioen gaan krijgen de gelegenheid om voor een paar uur per week lichte werkzaamheden te doen. Veel gepensioneerde oud-medewerkers helpen een handje in de interne logistiek, of met het vervoeren van middelen en onderdelen tussen vestigingen. Op deze manier blijven zij lichamelijk actief, verdienen zij een extra zakcentje en blijven zij in contact met hun oud-collega's. Graag zouden we zien dat de Nederlandse regels met betrekking tot vervroegd pensioen worden versoepeld, zodat meer ouderen parttime kunnen blijven werken.

Social Return-medewerkers

Bij Social Return worden er arbeidsplaatsen gecreëerd speciaal voor werkzoekenden die vallen onder de Participatiewet en die gebruik maken van de WSW-, WGA-, WIA-, WAO-, Wajong- of NUG-regeling. Op verschillende plekken in de organisatie hebben wij Social Return-medewerkers in dienst in een volwaardige functie. Daarnaast huren wij voor het terreinonderhoud van de vestigingen partijen in die specifiek met Social Return-medewerkers werken. Momenteel houden wij geen formele registratie bij van het aantal Social Return-medewerkers binnen TB.

Leerlingmonteurs en stagiairs

Jongeren krijgen bij ons bedrijf ook werk- en leerkansen aangeboden. Leerlingmonteurs (beroepsbegeleidende leerweg) worden intern bij ons en extern op de onderwijsinstelling geschoold op het gebied van technische ontwikkelingen en product vernieuwingen. 7% van onze medewerkers in 2024 bestond uit leerlingmonteurs. Deze leerlingen gaan één dag in de week naar school en werken de andere vier dagen bij ons in de werkplaats. Daar doen zij praktijkervaring op en worden geschoold door onze eigen deskundige werkplaatsmedewerkers.

Naast leerlingmonteurs lopen meerdere studenten binnen ons bedrijf een meewerk- of afstudeerstage. In 2024 liepen 14 stagiairs stage bij ons en werkten mee in de gehele organisatie. Wanneer er een goede binding ontstaat tussen TB en deze leerlingen of studenten, kunnen zij parttime of fulltime bij ons aan de slag.

Aantal medewerkers per dienstbetrekking



Sociale bescherming

Wij zorgen niet alleen voor onze medewerkers, maar ook voor hun gezinnen. Mocht een medewerker arbeidsongeschikt worden, dan is hij of zij verzekerd tegen inkomstenverlies. Bovendien zorgen we er via het pensioenfonds PMT voor dat de naasten van de medewerker financieel verzekerd zijn bij onverhoopt overlijden.

Collectieve arbeidsovereenkomsten en sociaal dialoog

Voor al onze medewerkers die in Nederland werken is de cao voor motorvoertuigen- en tweewielerbedrijven van toepassing. Dit betekent dat bijna al onze Nederlandse medewerkers onder deze cao vallen.

Voor enkele medewerkers die officieel niet onder deze cao vallen, baseren we de arbeidsvoorwaarden nog steeds op de richtlijnen van deze cao, om zodoende uniformiteit en eerlijkheid in arbeidsvoorwaarden te waarborgen.

In Polen daarentegen bestaat er geen vergelijkbare cao. Dit komt omdat een cao niet verplicht is volgens de Poolse wetgeving en onze medewerkers in Polen hebben aangegeven hier geen behoefte aan te hebben. Mocht er in de toekomst vanuit de medewerkers wel interesse zijn om een medewerkerscollectief op te richten en een cao te overwegen, dan staan we daarvoor open. In 2024 was hier echter nog geen interesse voor. Maar ook voor onze medewerkers in Polen hanteren wij dezelfde voorzieningen als voor hun collega's in Nederland.

“Alle credits naar Van Tilburg-Bastianen, die hebben mij fantastisch ondersteund in de vorm van aangepast werk.”

Henk Vriends: Teamleider
Magazijn Auto /
40 jaar in dienst

3.4.6 Diversiteit en inclusie

De diversiteit en inclusie onder de medewerkers bevorderen op het gebied van vaardigheden, kennis, leeftijd, cultuur, geslacht en herkomst.

Van Tilburg-Bastianen heeft diversiteit en inclusie hoog in het vaandel staan. Ons doel is een toegankelijke organisatie waarin iedereen zich welkom voelt. Daarnaast streven wij naar een evenwichtige man-vrouwverhouding. In de praktijk is dit echter een uitdaging omdat het meestal mannen zijn die voor een techniekopleiding kiezen. Toch zien wij hier al wel verandering in komen en wij hopen steeds meer vrouwen te kunnen enthousiasmeren voor een functie in de werkplaats.

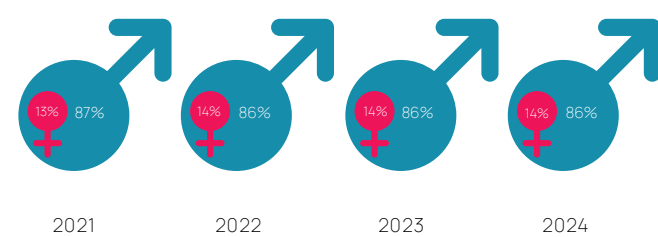
Diversiteit en inclusie-impacts, risico's en kansen

Diversiteit en inclusie zorgen voor verschillende perspectieven binnen de organisatie en versterken de besluitvorming. Dit draagt bij aan een veerkrachtige en toekomstgerichte bedrijfsvoering. Een inclusieve werkomgeving creëert een positieve ervaring voor stakeholders en vergroot de toegang tot werk. Een gebrek aan diversiteit vergroot het risico op tunnelvisie, vooral bij een te uniform samengesteld leiderschap. Hoewel uniformiteit in crisissituaties voordelen kan bieden, leidt diversiteit tot beter afgewogen strategische beslissingen en duurzame groei. Elk mens wordt gedreven door zijn/haar eigen drijfveren. Dat leidt ertoe dat mensen verschillende zaken belangrijk vinden en daar oog voor hebben. Door goed naar elkaar te luisteren en elkaar te erkennen voor hun bijdrage verhoogt dit de kwaliteit van besluitvorming binnen teams. Vrouwen zijn traditioneel vooral actief in niet-technische functies, omdat de arbeidsmarkt voor technisch geschoolde medewerkers in de auto- en truckwerkplaatsen grotendeels uit mannen bestaat. In 2024 en verder richt TB zich op het aantrekken van nieuwe monteurs, met speciale aandacht voor vrouwelijke monteurs en verkopers.

Diversiteit alle medewerkers

Alle medewerkers en kandidaten worden gelijk behandeld en uitsluitend beoordeeld op basis van kennis en ervaring. Geslacht, afkomst of nationaliteit spelen geen rol in hoe wij omgaan met elkaar. Wel blijft het belangrijk om goed te blijven kijken of er niet onbedoelde effecten ontstaan, waardoor mensen zich minder gewaardeerd voelen.

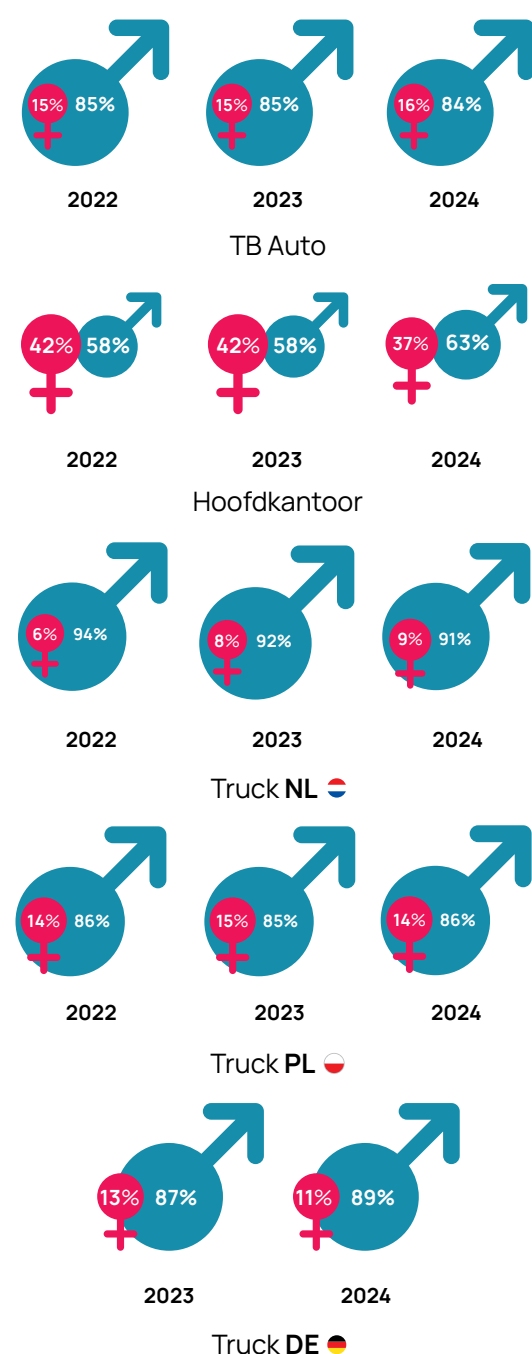
Man-vrouwverhouding



Gemiddeld is de man-vrouwverhouding binnen TB 86.1%-13.9%. Dit is sinds de eerste meting in 2021 nagenoeg gelijk gebleven. Bij de onderliggende divisies lopen deze percentages wel behoorlijk uiteen.

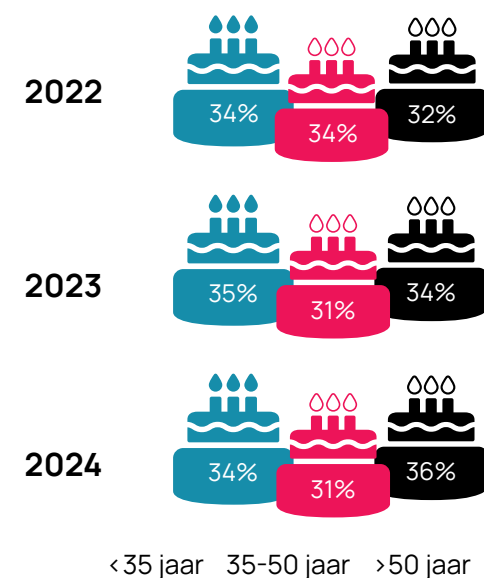
In 2024 bedraagt het aandeel vrouwen op het hoofdkantoor 37%, een daling van 5% ten opzichte van 2023. Bij de divisie TB Auto en Truck NL is het aandeel vrouwelijke medewerkers marginaal toegenomen. Voor Truck PL en Truck DE is het aandeel vrouwelijke medewerkers afgenomen. Voor alle divisies geldt dat 99% van de vrouwen in niet-technische functies werken.

Man-vrouwverhouding per divisie

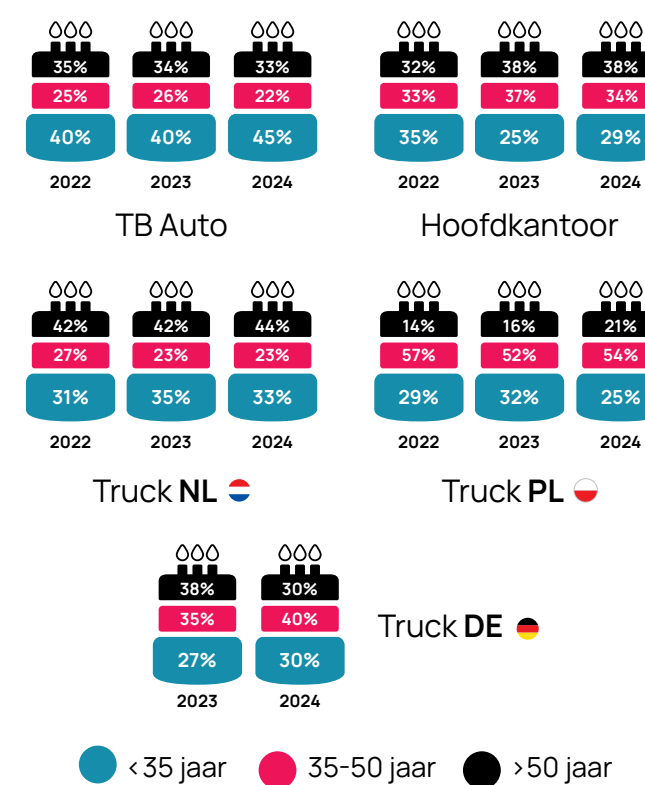


De leeftijdscategorieën onder de 35, van 35 tot 50 en 50+ zijn gelijk verdeeld over de organisatie. Tussen de divisies onderling verschilt alleen Truck PL, dat gemiddeld jongere medewerkers heeft.

Verdeling leeftijdscategorieën totaal



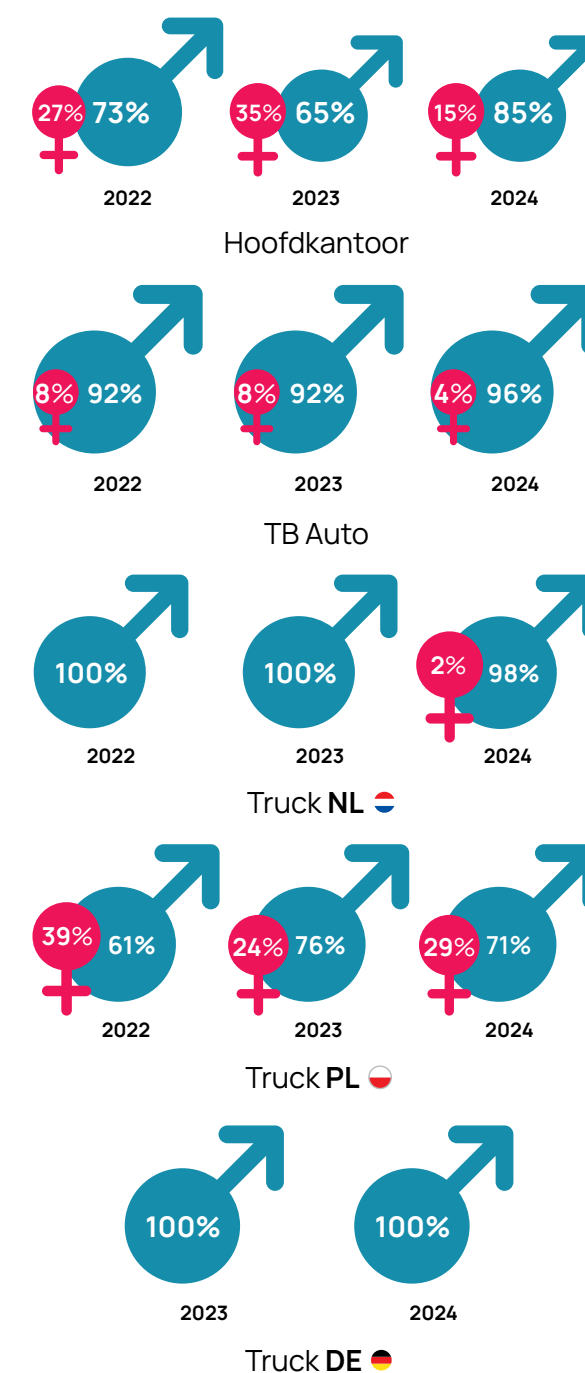
Leeftijdscategorieën per divisie



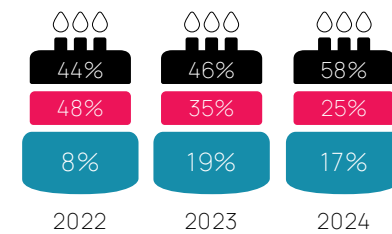
Diversiteit onder leidinggevende functies

Wij vergroten actief het aantal vrouwelijke leidinggevenden. Het managementteam van Truck PL, met een man-vrouwverhouding van 29%-71%, dient daarbij als voorbeeld. Binnen de divisie Truck DE zijn uitsluitend mannelijke leidinggevenden. Sinds 2024 bestaat het management van Truck NL niet langer uitsluitend uit mannen. Het aandeel vrouwen op het hoofdkantoor is afgenomen. Door het beperkte aantal leidinggevenden heeft het vertrek van een vrouwelijke manager, die is vervangen door een man, geleid tot een aanzienlijk lager percentage vrouwen.

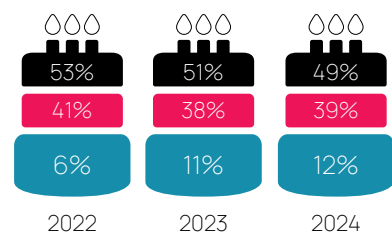
Man-vrouwverhouding onder de managers en leidinggevenden



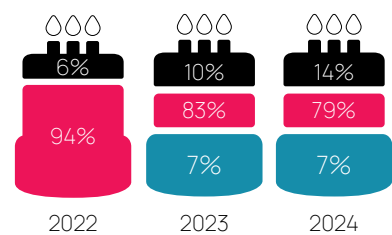
Leeftijdscategorieën onder de managers en leidinggevenden



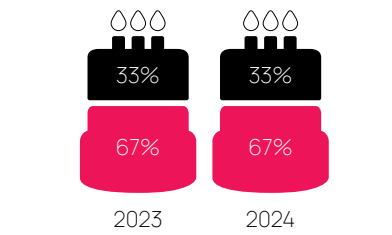
TB Auto



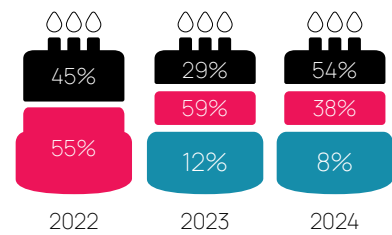
Truck NL



Truck PL



Truck DE



Hoofdkantoor

● < 35 jaar ● 35-50 jaar ● > 50 jaar

In totaal is 42% van de leidinggevenden ouder dan vijftig jaar. De grootste groep, 47%, is tussen de vijfendertig en vijftig jaar oud. De leidinggevenden jonger dan dertig vormen met 11% de kleinste groep. Het aandeel leidinggevenden ouder dan vijftig jaar is ten opzichte van 2023 met 6% toegenomen. Truck PL heeft de jongste samenstelling leidinggevenden: 93% is jonger dan vijftig.

Diversiteit in salaris

Salarisverschil tussen mannen en vrouwen

In 2024 berekenen we voor het eerst de loonkloof tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers. Dit percentage geeft het verschil weer tussen het gemiddelde loon van mannelijke en vrouwelijke medewerkers, uitgedrukt als percentage van het mannelijke gemiddelde. In 2024 bedraagt het verschil in beloning slechts 3,53%. Dit verschil is het gevolg van variatie in functies, ervaring en het aantal gewerkte uren.

TB voert een transparant beloningsbeleid op basis van functiewaardering en prestaties, zonder onderscheid naar geslacht. Salarisgroei is afhankelijk van individuele prestaties en de positie binnen de schaal. Wij stimuleren interne mobiliteit en bieden doorgroeimogelijkheden binnen of tussen loonschalen, ongeacht geslacht. Eerlijkheid, billijkheid en transparantie staan hierbij centraal.



“Je kunt hier zijn wie je bent.”

Martin Snijder: Project & Kwaliteit Manager / 32 jaar in dienst

Salarisverhouding

In 2024 berekenen wij ook voor het eerst de salarisverhouding. Dit is de jaarlijkse totale beloningsratio van de hoogst betaalde medewerker ten opzichte van de mediaan van de jaarlijkse totale beloning van alle medewerkers (exclusief de hoogst betaalde medewerker). In 2024 bedraagt de salarisverhouding 7,96.

Discriminatie

Discriminatie kan, al dan niet onbewust of onbedoeld, op de werkvloer voorkomen bijvoorbeeld door het maken van grapjes die niet iedereen waardeert. In de gedragscode van TB worden medewerkers gevraagd om zich respectvol ten opzichte van elkaar te gedragen. In geval van ongepast gedrag, zoals seksuele intimidatie, discriminatie, agressie, geweld en pesten, wordt de medewerker ter verantwoording geroepen. Bovendien vragen wij van onze medewerkers dat zij alle vormen van gedrag, dat leidt tot of zou kunnen leiden tot ongewenst gedrag, melden bij onze vertrouwenspersoon. Op deze manier wordt een veilige en respectvolle bedrijfsomgeving de verantwoordelijkheid van alle medewerkers.

Bij TB streven we naar het verminderen van discriminatie en het bevorderen van een inclusieve werkomgeving. Arbeidsvoorwaarden zijn gebaseerd op ervaring. We erkennen dat verlofperiodes, zoals zwangerschapsverlof, invloed kunnen hebben op werkervaring. Daarom zorgt onze afdeling Personeel & Organisatie (P&O) voor een evenwichtige beoordeling van kandidaten.

Verder is de afdeling P&O betrokken bij alle procedures die met personeelszaken te maken hebben. De afdeling P&O waarborgt een objectieve beoordeling en adviseert bij mogelijke risico's op onbewuste vooroordelen of discriminatie.



3.4.7 Lokale omgeving

De betrokkenheid bij de lokale gemeenschap rondom TB en de geluidsoverlast, verkeersoverlast, stankoverlast of een andere vorm van overlast die door de omwonenden en bedrijven rondom de vestigingen van TB als hinderlijk kunnen worden ervaren.

Als organisatie met meerdere vestigingen zijn we verbonden met onze omgeving en de gemeenschappen waarin we opereren. Dit brengt zowel kansen als verantwoordelijkheden met zich mee. We streven ernaar om overlast voor omwonenden en lokale bedrijven te minimaliseren en tegelijkertijd een positieve bijdrage te leveren. Door risico's in kaart te brengen, preventieve maatregelen te nemen en actief samen te werken met onze omgeving, beperken we mogelijke hinder zoals geluid, uitstoot en verkeer.

Impacts, risico's en kansen

Lokale betrokkenheid biedt kansen en wordt steeds vanzelfsprekender in ons zakendoen. Omdat de meeste locaties op industrieterreinen liggen, is het risico op overlast relatief laag. Toch nemen we actief maatregelen om eventuele hinder voor omliggende gemeenschappen te voorkomen en te minimaliseren.

Om negatieve impact, zoals geluidsoverlast, uitstoot en geurhinder, te beperken, hanteren we specifieke maatregelen en houden we periodiek contact met de omgeving om te beoordelen of deze daadwerkelijk effect hebben. Daarnaast dragen we positief bij aan de gemeenschap door evenementen te sponsoren en maatschappelijke initiatieven te ondersteunen.

Meer informatie over lokale donaties en schenkingen is te vinden in het hoofdstuk Maatschappelijke bijdragen, vanaf pagina 18.

Voorkomen van overlast

Wij hebben een actief beleid om overlast te beperken. Zo brengen wij overlastrisico's in kaart, gaan we in gesprek met de omwonenden en reduceren we eventuele risico's met gepaste maatregelen. Bij bouwactiviteiten op onze locaties lichten wij de omwonenden altijd in.

Wij proberen altijd geluids-, uitstoot- en stankoverlast te voorkomen en gaan ze daarnaast tegen door onze garagedeuren dicht te houden en gebruik te maken van afzuigsystemen.

Ter voorkoming van bodem- en rioolverontreiniging worden olie en slib afgescheiden en zijn er jaarlijks inspecties van alle vloeistofdichte en -kerende vloeren en voorzieningen.

Op onze terreinen geldt een snelheidslimiet om de veiligheid te waarborgen en geluids- en uitstootoverlast te beperken. Via speciaal ingerichte brandveilige kluizen voor de opslag van brandbare en explosieve middelen voorkomen we niet alleen schade aan onze vestigingen, maar ook bij onze burens.

Alle locaties van TB werken samen met de bedrijven in hun omgeving en zijn lid van de bedrijventerreinvereniging. Dit stelt ons in staat om de kwaliteit van de bedrijfsomgeving te bevorderen, meldingen van overlast op eenvoudige wijze te communiceren en de overlast tot een minimum te beperken. Wij staan altijd open voor een gesprek wanneer onze burens en omwonenden daarom vragen.

Meldingen van overlast

Wij hebben met 21 locaties in Nederland, 7 in Polen en 1 in Duitsland veel burens waar wij rekening mee moeten houden. Omdat veel van onze locaties op industrie- en bedrijventerreinen liggen, zijn een groot deel van onze burens zelf ook bedrijven. Slechts op een enkele locatie gaat het om bewoners. Wij willen een bijdrage leveren aan de leefbaarheid in de plaats of regio waarmee wij zijn verbonden en wij streven ernaar om iedere vorm van overlast te beperken voor onze burens.

In 2024 hebben wij twee klachten ontvangen over overlast. Deze klachten gingen over overlast door collega's op een tijdelijk parkeerterrein in Breda, dat wij gebruikten vanwege parkeerproblematiek op onze locatie aan de Konijnenberg. Buurtbewoners meldden geluidsoverlast, hard rijden en onnodig draaiende motoren. Wij zijn hierover in gesprek gegaan met de omwonenden en hebben collega's aangesproken op hun gedrag. Sindsdien zijn er geen nieuwe meldingen geweest. We hielden periodiek contact met de buurt om de situatie te monitoren. Het terrein is inmiddels niet meer in gebruik door TB.

Ons doel voor 2025 is om geen klachten over overlast te ontvangen van omwonenden en lokale bedrijven.

Omgevingshinder (geluids-, stank- en verkeersoverlast)	2021		2022		2023		2024		2025
	doel	realisatie	doel	realisatie	doel	realisatie	doel	realisatie	doel
Overlastmeldingen	0	0	0	0	0	1	0	2	0



3.5 Bestuur

3.5.1 Bedrijfsethiek

Het bevorderen van een integere bedrijfscultuur bij TB met nadruk op naleving van sociale en milieuwetten, zerotolerance voor corruptie, bescherming van klokkenluiders, en het baseren van beslissingen en acties op eerlijkheid, transparantie, respect en rechtvaardigheid.

Wij staan voor een bedrijfsethiek en -cultuur waarbij we eerlijk zakendoen garanderen. Onze omgangsnormen, geschreven regels en kernwaarden zijn zeer belangrijk voor ons en vormen hierbij een goede basis. Jaarlijks streven wij naar nul incidenten wat betreft overtredingen van wet- en regelgeving.

In 2024 hebben wij ons bedrijfsethiekbeleid en -richtlijnen geharmoniseerd, zodat deze nu gelden voor alle locaties, inclusief Duitsland en Polen. Daarnaast is in 2024 in de TB Academy een Nederlandse cursus voor anti-corruptie ontworpen, die door MT-leden op elke vestiging in groepsverband wordt behandeld.

Bedrijfsethiek TB Auto en Truck NL

Door onze normen en waarden duidelijk te definiëren in het zogenaamde TB-huis met de vijf bedrijfskernwaarden, waarborgen we een ethische bedrijfsvoering. Hier hechten we veel belang aan.

Jaarlijks leggen we onze gedragscode voor aan alle medewerkers. We vragen hen of ze de code kennen en weten waar deze te vinden is. Tegelijkertijd moedigen we hen aan om vragen te stellen. Ze moeten expliciet bevestigen dat ze de code begrijpen en eventuele afwijkingen zullen melden.

De vijf kernwaarden en de gedragscode communiceren we via video's op ons intranet, posters op locatie, introductiecursussen voor nieuwe medewerkers en persoonlijke bezoeken aan afdelingen.

Jaarlijks worden individuele bijdragen aan elk van onze TB-waarden met een award beloond. Deze awards worden uitgereikt tijdens grootschalige bijeenkomsten, ter erkenning van uitzonderlijke inzet en toewijding.

Truck PL en Truck DE

Sinds 2024 passen we de Nederlandse gedragscode en regelingen ook direct toe in Duitsland en Polen. Deze zijn vertaald naar de lokale spreektaal. Op deze manier beschikken we over een uniforme regelgeving. Vanwege specifieke nationale vereisten of praktijken zullen enkele lokale aanpassingen nodig zijn; zo wordt in Nederland bijvoorbeeld géén contant geld geaccepteerd, terwijl dit in Duitsland en Polen wel wordt toegestaan. Ook verschillen de richtlijnen voor bewaartermijnen tussen Nederland en Duitsland.

Stakeholdercommunicatie illegale activiteiten

Wij controleren de normen en waarden van onze gedragscode tijdens de “ronde langs de velden” op potentiële afwijkingen. Hierover wordt een verslag opgesteld, wat vervolgens wordt doorgesproken met de Raad van Commissarissen (RvC) en met de externe auditor. Deze werkwijze wordt niet alleen toegepast bij de ronde langs de velden, maar ook in andere situaties waarin afwijkingen worden geconstateerd.

Daarnaast beschikken wij over twee vertrouwenspersonen. Ongewenst gedrag en onveilige situaties kunnen bij hen worden gemeld. Ook is er een email adres beschikbaar om vermeend verdacht of onduidelijke situaties te melden.

Meer hierover in het hoofdstuk Veiligheid van de medewerkers op pagina 76.

Rol van het bestuur en management

Onze Groepsdirectie, businessline directeuren en aandeelhouder zien toe op de bedrijfsethiek in onze organisatie door middel van monitoring en het vaststellen van mogelijke non-compliance signalen. Enkele leden hebben expertise op dit vlak ontwikkeld tijdens hun respectievelijke vakopleidingen en soms door aanvullende permanente educatie. Onze CFO maakt jaarlijks een ronde langs alle Nederlandse vestigingen om het belang van deze ethische standaarden te benadrukken en eventuele gevallen van non-compliance te inventariseren. Tijdens de introductiecursus voor nieuwe medewerkers wordt hier ook aandacht aan besteed.

Wanneer binnen Truck PL een melding wordt gemaakt van corruptie of omkoping, dan is de compliance officer verantwoordelijk voor het leiden van het onderzoek en voor het opstellen van een comité. Dit comité is onafhankelijk van de betrokken leidinggevenden.

Corruptie en omkoping

Medewerkers in inkoop- en verkoopfuncties vormen, samen met de directie, de grootste risicogroep voor corruptie en omkoping. Dit geldt met name bij mogelijke samenspanning in het betaalproces of wanneer leidinggevenden interne controles omzeilen door managementbeslissingen buiten de gebruikelijke procedures om te nemen.

In ons corruptie en omkopingsbeleid “Geschenken en Evenementen” staan de gedragsregels opgesteld over wat gangbaar en niet-gangbaar is, en welke procedures er gelden bij het ontvangen van een gift, een geschenk of een uitnodiging.

Sessies bij Fabrikant of importeur

Als medewerkers bijeenkomsten hebben met de fabrikant DAF of importeur PON waarbij ook andere dealers aanwezig zijn, start elke sessie met een waarschuwing over mededingingsrecht.

Ronde langs de velden

Onze CFO draagt zorg dat in iedere Nederlandse vestiging een sessie over compliance wordt gehouden, die afgerond wordt met een toets in de TB Academy. Er wordt een verslag gemaakt waarin vragen en mogelijk geconstateerde afwijkingen worden opgenomen. Dit wordt vervolgens doorgesproken met de leden van de RvC en met de externe auditor. Dit geldt ook voor andere geconstateerde afwijkingen.

Afhandelen van corruptie en omkopingsincidenten

Lichte incidenten op het gebied van zakelijk gedrag worden afgehandeld via een interne procedure. Bij ernstigere incidenten schakelen we echter externe professionals in, zoals advocaten of forensische auditors, om een onafhankelijk en objectief onderzoek naar het zakelijke gedragsincident te verrichten. In 2024 waren er geen incidenten van corruptie en omkoping.

Corruptie en omkopingstraining

Alle Nederlandse medewerkers zijn verplicht de nieuwe training over corruptie- en omkopingspreventie via de TB Academy te volgen. Eind 2024 heeft 13% van de 664 medewerkers de compliance training nog niet, niet volledig of zonder voldoende resultaat afgerond. Zij volgen de training begin 2025 alsnog. De cursus vergroot de alertheid op risicovolle situaties, zoals de frequente benadering van de crediteurenafdeling door klanten met een niet-Nederlandse bankrekening.

Daarnaast krijgen alle Nederlandse medewerkers die voor TB Auto werken verplicht via PON een training over corruptie en omkoping aangeboden.

In Polen wordt een aparte cursus aangeboden voor alle medewerkers die risico lopen op corruptie en omkoping. Dit betreft leidinggevenden en verkoopmedewerkers, ongeveer 40% van de medewerkers van TB PL. Tijdens deze training worden onder andere ons anticorruptie- en omkopingsbeleid behandeld, simulaties van veelvoorkomende situaties gehouden en krijgen medewerkers advies.

Betalingspraktijken

Onze betalingspraktijken zijn uniform; we houden ons aan de afgesproken betalingsvoorwaarden, wat inhoudt dat we het bedrag binnen de afgesproken betalingstermijn van maximaal één maand voldoen. We maken hierbij geen onderscheid tussen organisaties; klein, middelgroot of groot, iedereen wordt op tijd betaald.

In Polen hebben wij een standaard betalingstermijn van tussen de 14 en 30 dagen. Voor de hoofdleveranciers DAF en Solaris is het standaard 30 dagen die geldt voor ongeveer 80% van onze betalingen.

In 2024 zijn er geen openstaande boetes geweest en hebben er ook geen rechtszaken plaatsgevonden als gevolg van te laat betalen.

Naleving wet- en regelgeving

In 2024 zijn er geen gevallen van niet-naleving van wet- en regelgeving geregistreerd, waardoor er ook geen boetes of niet-monetaire sancties aan ons zijn opgelegd. We zijn gedurende het afgelopen jaar ook niet veroordeeld voor overtredingen van anti-corruptie- en anti-omkopingswetten.

Voor 2025 stellen we ons opnieuw het doel om geen boetes opgelegd te krijgen.

3.5.2 Ketenintegriteit

De selectie van en controles op leveranciers door TB ter bevordering van de milieu- en arbeidsomstandigheden in de toeleveringsketen in samenwerking met de auto-importeur en truckfabrikant van TB.

Wij letten bij het inkopen van producten en diensten op de sociale en milieuaspecten die bij de productie, het transport en het gebruik een belangrijke rol spelen en we maken daarover afspraken met onze leveranciers en afnemers.

Inkoopbeleid

Wij willen een betrouwbare opdrachtgever zijn die eerlijke en gelijke kansen en mogelijkheden biedt aan haar leveranciers en dienstverleners. Dit doen wij door het naleven van drie principes bij het inkopen; transparantie, objectiviteit, en non-discriminatie.

- Transparantie betekent een controleerbaar en duidelijk inkoopproces waarbij gemakkelijk te achterhalen is wie, wanneer bepaalde inkoopacties heeft ondernomen en waarom.
- Objectiviteit houdt in dat beslissingen gebaseerd zijn op meetbare prestatie-indicatoren, zonder ruimte voor persoonlijke voorkeuren.
- Non-discriminatie garandeert de gelijke behandeling van alle (potentiële) opdrachtnemers, waarbij informatie op gelijke wijze en gelijktijdig aan alle betrokken leveranciers wordt verstrekt.

Naast de financiële voordelen zijn er ook kwalitatieve en operationele redenen om het inkoopbeleid professioneel in te richten. De kwaliteit van het inkoopproces vertaalt zich uiteraard in de kwaliteit van de producten en diensten zelf, maar ook in de beheersing van de processen en het beperken van risico's. In 2024 hebben wij duurzaamheid opgenomen in het inkoophandboek. De doelstellingen van ons inkoopbeleid zijn:

- Het efficiënt inrichten van het inkoopproces, inbegrepen sturing en controle.
- Het waarborgen van de integriteit tijdens het inkoopproces op alle organisatorische niveaus, van de directie tot de medewerkers.
- Het meetbaar maken van de inkoopprestaties.
- Het borgen van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) in het inkoopproces.

Afwijkingen en uitzonderingen

Afwijkingen van het inkoopbeleid zijn enkel mogelijk met vooraf verkregen schriftelijke toestemming. Er kunnen verschillende redenen zijn om van het inkoopbeleid af te wijken:

soms is er maar één leverancier beschikbaar die heeft wat we nodig hebben, soms is een leverancier al zo bekend met ons werk dat het logisch is om bij hem te blijven, of we moeten snel beslissen om onze belangrijkste werkzaamheden niet te verstoren. Voor al deze gevallen is goedkeuring van de directie vereist. Een ander voorbeeld hiervan is dat wij sinds 2024 alleen in Nederland groene stroom inkopen omdat de inkoop van groene stroom in het buitenland een reëel risico op greenwashing met zich meebrengt.

Training ESG

Onze vier medewerkers die verantwoordelijk zijn voor inkoop binnen TB volgen vanaf 2025 een ESG-cursus om praktische kennis op te doen en duurzamer in te kopen.

OESO-richtlijnen en SDG's

Als onderdeel van de internationale auto- en truckketen houden wij ons aan internationale richtlijnen voor verantwoord inkopen. Deze omvatten thema's zoals transparantie en verslaglegging, mensenrechten, arbeidsomstandigheden, milieu, corruptie, consumentenbelangen, wetenschap en technologie, mededinging en belastingen.

Naast de OESO-richtlijnen committeren wij ons in de keten ook aan de Sustainable Development Goals (SDG). Deze duurzame ontwikkelingsdoelen zijn 17 internationale, sociale en milieudoelstellingen en helpen onder andere organisaties om negatieve sociale en milieu impact te verminderen.

Op het gebied van inkoop in de keten richtten wij ons op de volgende SDG's.

- 3 - Goede gezondheid en welzijn
- 5 - Gendergelijkheid
- 8 - Eerlijk werk en economische groei (geen kinderarbeid)
- 12 - Verantwoorde consumptie en productie (hergebruik materialen, afval dat dienst als grondstof).
- 15 - Leven op het land

Duurzaam Inkoopbeleid

In ons Duurzaam Inkoopbeleid is het economisch, sociaal en milieu verantwoord inkopen vastgelegd voor de hele organisatie. Hieronder verstaan wij de vorm van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) waarbij deze drie thema's in balans zijn. Bij sociaal gaat het om sociaal-ethische zaken zoals mensenrechten, kinderarbeid, fraude, en discriminatie. Bij milieu gaat het om de belasting op het milieu en op de natuur en bij economisch om de financiële aspecten.

Dit betekent dat we de inkoop van producten en diensten (naast de andere selectie- en gunningscriteria) zoveel mogelijk beoordelen op basis van sociale impact en milieuvriendelijkheid. Wij verplichten ons het milieu, sociale en economische balans als volgt af te wegen:

- Bij aanvang van elk inkooptraject worden de mogelijkheden tot duurzaam inkopen verkend.
- In de programma's worden duurzaamheidsaspecten zoveel mogelijk opgenomen.
- Duurzaamheid wordt expliciet meegenomen bij de beoordeling van leveranciers en aanbiedingen door dit op te nemen in de selectie- en/of gunningscriteria.
- Duurzaamheidsafspraken worden, waar mogelijk, expliciet opgenomen in het contract.

Circulariteit speelt een belangrijke rol in ons duurzaamheidsbeleid. Bij elke aankoop streven we naar een maximale score op het gebied van circulariteit (R-Ladder). Dit betekent dat we soms besluiten geen producten aan te schaffen of producten juist intensiever te gebruiken: 'Refuse and Rethink'. Onze afdeling inkoop werkt hierbij samen met diegenen die verantwoordelijk zijn voor de behoeftebepaling of de budgettering van 'Refuse and Rethink'. Dit is een essentieel onderdeel van hun verantwoordelijkheid.

Zoals wij voorwaarden stellen aan onze dienstverlening van leveranciers, denk hierbij bijvoorbeeld aan certificeringen, stellen onze leveranciers ook eisen aan ons. Zo ontvangen wij regelmatig verzoeken van leveranciers om een of meerdere certificeringen aan hen te overleggen. Daarmee zijn wij dan weer voor een nieuwe periode erkend als leverancier bij de verschillende partijen. Op deze manier houdt de keten zichzelf scherp als het gaat om sociale en milieumomstandigheden.

Leverancierscontrole en -evaluatie

Wij zijn zowel vanuit importeur PON, als vanuit fabrikant DAF verplicht om onze leveranciers te controleren en te evalueren. Dit doen we onder andere op kwaliteit, geleverde producten en diensten en tevens op duurzame of sociale impact in de keten. Dit gebeurt periodiek of bij de afloop van een contract. Wanneer een leverancier tijdens de evaluatie niet voldoet aan de criteria binnen één van deze thema's, en niet bereid is om de tekortkomingen weg te werken, zou dit ertoe kunnen leiden dat wij het contract opzeggen of niet verlengen. Dit is in 2024 niet voorgekomen.

De controles en evaluaties die wij uitvoeren bij onze leveranciers zijn ook onderdeel van onze ISO 9001:2015 en ISO 14001:2015 managementsystemen. Tijdens externe systeemaudits worden wij geïnspecteerd op de controles en evaluaties die wij uitvoeren bij onze leveranciers.

“We verstaan elkaar.”

Harald Seidel: CEO van DAF



4. Achtergrond



4.1 Bestuursstructuur

Bestuursstructuur

De holding Van Tilburg-Bastianen Groep B.V. (TB Groep) staat aan het hoofd van diverse werkmaatschappijen, zie hiervoor het entiteitenoverzicht in dit verslag op pagina 112. Eind 2024 telde onze organisatie 15 truckvestigingen in Nederland, 7 in Polen, 1 in Duitsland en 5 autovestigingen in Nederland en 1 gecombineerde truck- en autovestiging in Nederland. Deze structuur is mede het resultaat van de overname en succesvolle integratie van de bedrijfsactiviteiten, middelen en locaties van DAF-dealer en onderhoudspartner Allers Bedrijfswagens.

Hoogste bestuursorgaan Samenstelling

Onze directie en aandeelhouders hechten veel waarde aan diversiteit binnen zowel ons medewerkersbestand als onze bestuurders. De balans tussen mannen en vrouwen is een centraal aandachtspunt in onze bedrijfsvoering en formeel vastgelegd in ons beleid. We streven ernaar dat ten minste 33% van de posities in zowel de directie als de RvC door vrouwen wordt ingevuld. Op 31 december 2024 is de verdeling binnen de RvC gelijk, met 50% vrouwen en 50% mannen. De directie bestaat sinds 2024 uit twee mannen en één vrouw. Hierdoor komt de totale verhouding binnen de leidinggevende functies van zowel de RvC als de directie uit op 43% vrouwen en 57% mannen. Hiermee voldoen wij aan onze doelstelling.

Benoeming

Bij het zoeken naar nieuwe leden voor de directie en de RvC ligt de focus op hoe diversiteit onze organisatie kan versterken. Diversiteit in brede zin omvat niet alleen verschillen in geslacht, leeftijd en achtergrond, maar ook variatie in drijfveren, vaardigheden en ervaringen. Bij toekomstige benoemingen richten wij ons op hoe deze uiteenlopende kwaliteiten elkaar kunnen aanvullen en versterken.

Beheer van Belangenconflicten

Onze Directie en RvC hebben grote invloed op de integriteit en transparantie van de organisatie. Zij spelen ook een belangrijke rol bij het onderhouden van gezonde relaties met al onze stakeholders. TB zet zich dan ook in om belangenconflicten te voorkomen.

Hiervoor hebben wij een aantal mogelijke conflicten geïdentificeerd en een gedragscode opgesteld. In de RvC onthoudt de aandeelhouder zich van adviesstemmingen met betrekking tot beslissingen op aandeelhoudersniveau. De voorzitter van het hoogste bestuursorgaan heeft geen hogere leidinggevende functie binnen de organisatie.

Commissie	Naam	Geslacht	Nationaliteit	Termijn in functie	Leeftijds-categorie	Functie binnen bedrijf of commissie
Directie	Thomas Martin	Man	Nederlands	8 jaar	>50	CEO (Chief executive officer)
	Jan Hattink	Man	Nederlands	3 jaar	>50	CFO (Chief financial officer)
	Louise Nobel	Vrouw	Nederlands	1 jaar	35-50	COO (Director operations)
Raad van Commissarissen (RvC)	Lutgarde Liezenberg	Vrouw	Nederlands	3 jaar	>50	Remuneratiecommissie
	Xeno Grimmelt	Man	Nederlands	10 jaar	>50	Audit commissie en personenauto-expert
	Marie-Anne Bastianen	Vrouw	Nederlands	10+ jaar	>50	Bedrijfskundige/Psychologe, Remuneratiecommissie
	Leo Epskamp	Man	Nederlands	3 jaar	>50	Auditcommissie, Finance/ accountancy

Verder vervullen directieleden van TB geen bestuurlijke rol, en hebben ook geen significante invloed binnen brancheverenigingen of binnen andere nationale of internationale belangenorganisaties. Onze CEO bekleedt wel de positie van voorzitter binnen de International Dealer Council van DAF. Om nevenfuncties zoals commissariaten te mogen aanvaarden moet altijd goedkeuring door de RvC gevraagd worden en wordt altijd vooraf gekeken naar mogelijke belangenconflicten.

Remuneratiebeleid

Onze organisatie beschikt over een onafhankelijke remuneratiecommissie die verantwoordelijk is voor het toezicht op en het vaststellen van de beloningen. In dit proces wordt ook de mening van de aandeelhouders meegenomen. De grootaandeelhouder is lid van de RvC en de remuneratiecommissie. Andere stakeholders worden niet direct betrokken bij het opstellen van de beloningsvoorstellen.

Wij maken geen gebruik van een beloningsadviseur en hanteren geen specifieke beloningsregelingen gekoppeld aan MVO (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) of ESG-doelstellingen (Environmental, Social & Governance). Ons remuneratiebeleid is volledig gericht op financiële en kwalitatieve doelstellingen die de continuïteit van onze organisatie waarborgen. Wij beschouwen MVO als een integraal onderdeel van deze continuïteit, en zien het als een voorwaarde voor ons langdurig succes.

Aandeelhouders

Onze grootaandeelhouder maakt deel uit van de RvC en neemt deel aan meerdere (structurele) vergaderingen per jaar. Zodoende bestaat er een directe communicatielijn en wordt de grootaandeelhouder regelmatig bijgepraat over de continuïteit van ons bedrijf. Tegelijkertijd garandeert deze structuur betrokkenheid van de grootaandeelhouder bij onze bedrijfsvoering. Deze grootaandeelhouder is ook aanwezig bij de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AvA), die de benoeming en het ontslag van bestuurders goedkeurt. Het beloningsbeleid voor bestuurders maakt integraal onderdeel uit van de besluitvorming tijdens de AvA.

Aandeelhouders worden tevens betrokken bij grote investeringsbeslissingen, zoals bijvoorbeeld investeringen in de transitie naar emissievrije mobiliteit. Onze formele bijeenkomsten bestaan uit het periodieke RvC-overleg, dat zes keer per jaar plaatsvindt, en de jaarlijkse AvA. Daarnaast wordt er, zo vaak als nodig is, informeel overlegd, met als hoofddoel het waarborgen van de continuïteit van TB.

MVO-kennis

Wij voeren MVO prestatie-evaluaties uit van ons hoogste bestuursorgaan, gebaseerd op ons MVO-beleid en onze MVO-criteria. De RvC streeft ernaar deze evaluaties jaarlijks te herhalen.

De resultaten hiervan blijven intern en worden gebruikt om inzicht te krijgen in onze voortgang en mogelijkheden voor verbetering.

De CFO is verantwoordelijk voor het toezicht op het MVO-management. Hij neemt regelmatig deel aan cursussen en seminars over MVO-thema's en per MVO-thema worden externe experts betrokken, zo ook voor het opstellen van het jaarlijkse MVO-verslag. Dankzij de MVO-rapportageprocessen beraadt ons directieteam zich regelmatig over duurzaamheidskwesties en zorgen we ervoor dat deze frequent op de agenda van vergaderingen worden gezet.

MVO-beleid

Ons beleid op het gebied van MVO is verankerd in vijf elementen: continuïteit, klanttevredenheid, een gezonde leefomgeving, ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers en integer bestuur. Onze missie en onze waarden zijn diepgeworteld bij onze aandeelhouders, zij hanteren een langetermijnvisie waar duurzaamheid altijd een fundamenteel uitgangspunt is. Wij hebben momenteel geen formeel ondertekend MVO-beleid.

Verantwoordelijkheid voor het MVO-beleid

Onze directie is betrokken bij het ontwikkelen en aanpassen van onze MVO-doelstellingen, waarden, strategieën en beleid. Ook zijn zij verantwoordelijk voor het toezicht op due diligence procedures en andere processen die bedoeld zijn om onze impact op de economie, het milieu en de maatschappij in kaart te brengen en te beheersen. Hoewel deze verantwoordelijkheden niet expliciet zijn vastgelegd in formele documenten zoals taakomschrijvingen, worden deze MVO-onderwerpen onderling afgestemd en verdeeld binnen de directie en het management.

Als onderdeel van onze dubbele materialiteitsanalyse hebben we een breed stakeholderonderzoek uitgevoerd. Dit onderzoek heeft bijgedragen aan ons besef van de impact die we hebben op de verschillende belanghebbenden.

Beheer van het MVO-beleid

De RvC houdt toezicht op de MVO-strategieën, beleidsvoorstellen en doelstellingen. De uitvoering en het toezicht op de milieu- en sociale-impactgebieden zijn toegewezen aan de Manager Facilitaire zaken, Duurzaamheid en HSE en aan de HR-manager.

Voor meer informatie over de significante duurzaamheidsimpact, -risico's en kansen van TB, zie de Materialiteitshoofdstukken vanaf pagina 46.

Minimaal eens per jaar brengen we verslag uit van onze milieu- en sociale-impact door middel van het MVO-verslag, wat door de RvC wordt goedgekeurd. De Manager Facilitaire zaken, Duurzaamheid en HSE en de HR-manager krijgen ondersteuning van externe specialisten voor hun specifieke taken, afhankelijk van het betreffende impactgebied. Daarnaast brengen ook andere hogere leidinggevend en medewerkers minstens eenmaal per jaar formeel verslag uit over onze impact aan het hoogste bestuursorgaan.

In 2024 zijn wij gestart met het betrekken van medewerkers bij duurzaamheidsimpact, risico's en kansen door deze op te nemen in businesscases. De eerste case, de TB Energy Challenge, moedigt medewerkers aan om energiebesparende ideeën in te dienen. Per vestiging wordt een top drie gekozen, waarvan de meest impactvolle maatregelen in 2025 worden geïmplementeerd.

Meer informatie over de TB Energy Challenge is te lezen in het hoofdstuk Bedrijfsmissies, vanaf pagina 58.

Herstel van negatieve impacts en klachtenmechanismen

Wij nemen verantwoordelijkheid voor eventuele negatieve impacts die we hebben veroorzaakt of waaraan we hebben bijgedragen. Ons doel is om deze impacts te herstellen en, indien nodig, eventuele boetes te accepteren. Klachten worden behandeld via verschillende mechanismen, waaronder klanttevredenheidsmetingen voor TB Auto via de methode van PON en voor Truck via de methode van DAF, evenals registratie in het creditmanagementsysteem voor alle divisies.

Melding van ernstige zorgen en evaluatie van het hoogste bestuursorgaan

Ernstige zorgen worden meegedeeld aan het hoogste bestuursorgaan, zoals is vastgelegd in onze gedragscode. Dit gebeurt door de Compliance Officer, door de aandeelhouders of indien nodig door de Vertrouwenspersoon. Over 2024 zijn er geen ernstige zorgen gemeld aan het hoogste bestuursorgaan.



“Wij voelen ons rentmeester. Wij dragen de verantwoordelijkheid om op een goede manier om te gaan met wat het bedrijf heeft verdiend, dankzij alle mensen die hier werken en hebben gewerkt.”

*Tos en Mac Bastianen
(2e generatie) / 60 jaar
actief binnen TB.*

4.2 Over dit verslag

Termijn

Van Tilburg-Bastianen heeft dit verslag met ondersteuning van Kroll SR Reporting & Advisory B.V. opgesteld, dat gespecialiseerd is in duurzaamheidsverslaglegging.

Dit verslag heeft betrekking op de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. Referentiejaar kunnen teruggaan tot en met 2020, variërend per onderwerp en afhankelijk van de beschikbare gegevens.

Frequentie

Deze verslaggeving is jaarlijks. De eerste editie had een beperkte oplage voor een selecte groep stakeholders. Dit is de derde publieke editie en de vierde editie in de volledige reeks.

ESRS-claim

De inhoud is in overeenstemming met de standaarden ESRS (European Sustainability Reporting Standards). Vanwege de verplichte ESRS-rapportage en is de keuze gemaakt niet meer volgens het GRI (Global Reporting Initiative) te rapporteren. Dit verslag is de tweede editie van de reeks Van Tilburg-Bastianen MVO-verslagen die opgesteld is volgens de ESRS.

Inhoudsverifiering

Dit verslag is gelezen en goedgekeurd door het Bestuur van Van Tilburg-Bastianen, maar niet extern en onafhankelijk geverifieerd.

Publicatie

Dit verslag is online gepubliceerd op 1 April 2025.

Contact

Voor vragen of opmerkingen over de inhoud van dit verslag kunt u contact opnemen met Jan Hattink (CFO) of Roel Wouterse (Manager Inkoop, Facilitaire Zaken en HSE). Zie hiervoor de contactgegevens in het colofon.

Verslagscope

Dit verslag omvat enkel de activiteiten en bedrijfsmiddelen die vallen onder VTB Groep, en diens dochterentiteiten:

- Van Tilburg-Bastianen Groep B.V., Breda, 20009460
- Auto Van Tilburg-Bastianen B.V., Breda, 20077099
- Truck Van Tilburg-Bastianen B.V., Breda, 20077100
- Van Tilburg-Bastianen B.V., Breda, 20032524
- Van Tilburg-Bastianen DAF B.V., Breda, 20032525
- Van Tilburg-Bastianen Lease B.V., Breda, 20035354
- TB Autoverhuur B.V., Breda, 23049089
- Combi Cargo Verhuur B.V., Breda, 11052046
- Solaris Bus Nederland B.V., Breda, 59995173
- TB Truck & Trailer Servis Sp. z o.o., Wolica (Polen), 0000267804
- Automotive Support Services Europe B.V., 12038978
- TB Truck & Trailer Parts B.V., 16073012
- TB Truck & Trailer Service Automotive B.V., 51464993
- Combi Cargo Nutzfahrzeuge GmbH, HRB 8914
- TB Truck & Trailer Service GmbH, HRB 4271

Van Tilburg-Bastianen heeft op 1 januari 2022 in effectieve zin Allers overgenomen en deze overname is per 4 januari 2023 geformaliseerd. De bedrijfsactiviteiten van Allers zijn vanaf het boekjaar 2023 opgenomen in het MVO-verslag van Van Tilburg-Bastianen.

Voor alle locaties en vestigingen die binnen de scope van dit verslag vallen, zie het hoofdstuk Locaties, vanaf pagina 26.

Colofon

Dit verslag is een publicatie van
Van Tilburg-Bastianen Groep B.V.
Heilaar - Noordweg 1 - 4814 RR Breda
www.tb.nl - 076 - 8 000 000 - info@tb.eu

Thomas Martin CEO

Van Tilburg-Bastianen Groep B.V.
Heilaar - Noordweg 1 - 4814 RR Breda
t.martin@tb.nl

Jan Hattink CFO

Van Tilburg-Bastianen Groep B.V.
Heilaar - Noordweg 1 - 4814 RR Breda
j.hattink@tb.nl

Louise Nobel COO

Van Tilburg-Bastianen Groep B.V.
Heilaar - Noordweg 1 - 4814 RR Breda
l.nobel@tb.nl

Dit verslag is inhoudelijk, tekstueel en grafisch samengesteld door:

KROLL
sustainability reporting

Kroll Sustainability Reporting & Advisory

Kroll SR Reporting & Advisory B.V.
Rhijnspoorplein 10-38 - 1018 TX, Amsterdam
info@krollsr.nl - +31 85 08 05 418 - www.krollsr.nl



Contactpunt voor inhoudelijke vragen over dit verslag:

Roel Wouterse

Manager Facilitaire Zaken, Duurzaamheid & HSE
Van Tilburg-Bastianen Groep B.V.
Heilaar - Noordweg 1 - 4814 RR Breda
r.wouterse@tb.nl

5. Bijlagen

5.1 ESRS-index

ESRS 2 - Algemene toelichtingen (BP)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
BP-1	Algemene grondslag voor het opstellen van duurzaamheidsverklaringen	Over dit verslag	112	• Het verslag heeft betrekking op TB eigen activiteiten en beperkt op de upstream waardeketen en de downstream waardeketen. • TB is niet verplicht financiële statements openbaar te publiceren. • Er is geen informatie weggelaten uit dit verslag om concurrentie- of bedrijfsgevoelige redenen. • TB heeft niet gebruik gemaakt van vrijstellingen voor de ESRS-rapportage. • Geen van de entiteiten die vallen onder Tilba B.V. is uitgesloten van de verslagscope van dit verslag.
BP-2	Rapportage over specifieke omstandigheden	Over dit verslag	112	• Omdat er geen financiële rapportage inbegrepen is, zijn de volgende tijdshorizonten aangehouden; kort 1 jaar, middellang 5 jaar en lang 10 jaar. Hier is geen specifieke reden voor en worden gemiddelde termijnen geacht voor de bedrijfsvoering van een organisatie van deze omvang. • In dit verslag zijn geen financiële statements opgenomen met meetonzekerheid.

ESRS 2 - Algemene toelichtingen (GOV)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
GOV-1	De rol van de bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen	Bestuursstructuur	108	
GOV-2	Informatie verschaft aan en omgang met duurzaamheidsthema's door bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen van de onderneming	Bestuursstructuur	108	• Materiële risico's, kansen en impacts worden geïdentificeerd voor TB met gebruik van een dubbele materialiteitsanalyse. Daarnaast update de CFO het bestuur te midden van dit CSRD/ MVO-verslag jaarlijks.
GOV-3	Integratie van duurzaamheidsprestaties in beloningsregelingen	Bestuursstructuur	108	
GOV-4	Due-diligenceverklaring	Bestuursstructuur	108	
GOV-5	Risicobeheersing en interne controles voor duurzaamheidsrapportage	Bestuursstructuur	108	

ESRS 2 - Algemene toelichtingen (SBM)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
SBM-1	Strategie, businessmodel en waardeketen	Diensten en merken	22	• Vanwege de complexiteit en lange levensduur van de verkochte voertuigen wordt de downstream keten momenteel niet getraceerd. • TB heeft geen producten of diensten in het assortiment die in bepaalde markten verboden zijn. • De tier 1 upstream keten bestaat uit een zeer beperkt aantal organisaties. Dit betreft voornamelijk truck fabrikant DAF, auto importeur PON en de trailers Kässbohrer. Wij zijn de exclusieve dealer voor deze merken. Daarnaast zijn een aantal carrosseriebouwers, spuitereien, beletteraars, bandenleveranciers en kredietverstrekkers significante tier 1 leveranciers. Vanaf tier 2 wordt het bij truck direct zeer complex door alle grondstof en halffabrikaat leveranciers voor de truckproductie. Bij auto is dit autofabrikant Volkswagen/VAG, waarbij zij voor hun producten ook een breed spectrum aan grondstof en toeleveranciers hebben.
SBM-2	Belangen en opvattingen van stakeholders	Stakeholders	32	
SMB-3	Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel	De visie van Van Tilburg-Bastianen Diensten en merken MVO-strategie	11 22 14	• TB heeft geen consumenten of eindgebruikers geïdentificeerd die een groter afbreukrisico lopen of grotere negatieve gevolgen ervaren.

ESRS 2 - Algemene toelichtingen (IRO)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
IRO-1	Beschrijving van het proces voor het identificeren en beoordelen van materiële impacts, risico's en kansen	Bestuursstructuur Dubbele materialiteitsanalyse	108 40	• Materiële risico's, kansen en impacts worden geïdentificeerd voor TB met gebruik van een dubbele materialiteitsanalyse. • TB identificeert de verbonden risico's, impacts en kansen aan de hand van een dubbele materialiteitsanalyse. Dit onderzoek wordt eens in de drie jaar uitgevoerd en indien noodzakelijk eerder.
IRO-2	Informatieverplichtingen in het ESRS die vallen onder de MVO-verklaring van de onderneming	Bestuursstructuur	108	

ESRS 2 - Algemene toelichtingen (MDR-P)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Bedrijfsafval en circulariteit	68	• TB produceert zelf geen producten en is daardoor afhankelijk van het materiaalgebruik van haar leveranciers en partners. Hierdoor is er geen beleid dat zich richt op duurzame bronnen en het gebruik van hernieuwbare bronnen. Er is wel een beleid gericht op de reductie en verduurzaming van materiaalgebruik door de leveranciers.
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Bedrijfsemissies	58	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Continuïteit	48	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Diversiteit en inclusie	96	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Gegevensprivacy en -bescherming	86	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Gezondheid van de medewerkers	82	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Ketenemissies	66	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Klanttevredenheid	52	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Lokale omgeving	100	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Ontwikkelings-mogelijkheden	90	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Productemissies	64	• Het vervuilingsbeleid van TB is in de breedste zin onderdeel van het algemene milieu-/ESG-beleid van TB.
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Sociale betrokkenheid	94	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Veiligheid van de medewerkers	76	
MDR-P	Beleid aangenomen voor het managen van materiële duurzaamheidsthema's	Vervuiling	72	

ESRS 2 - Algemene toelichtingen (MDR-A)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Bedrijfsafval en circulariteit	68	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Bedrijfsemissies	58	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Continuïteit	48	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Diversiteit en inclusie	96	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Gegevensprivacy en -bescherming	86	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Gezondheid van de medewerkers	82	

MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Ketenemissies	66	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Klanttevredenheid	52	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Lokale omgeving	100	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Ontwikkelings-mogelijkheden	90	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Productemissies	64	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Sociale betrokkenheid	94	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Veiligheid van de medewerkers	76	
MDR-A	Acties en middelen wat betreft materiële duurzaamheidsthema's	Vervuiling	72	

ESRS 2 - Algemene toelichtingen (MDR-M)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Bedrijfsafval en circulariteit	68	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Bedrijfsemissies	58	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Continuïteit	48	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Diversiteit en inclusie	96	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Gegevensprivacy en -bescherming	86	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Gezondheid van de medewerkers	82	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Ketenemissies	66	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Klanttevredenheid	52	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Lokale omgeving	100	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Ontwikkelings-mogelijkheden	90	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Productemissies	64	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Sociale betrokkenheid	94	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Veiligheid van de medewerkers	76	
MDR-M	Maatstaven voor materiële duurzaamheidsthema's	Vervuiling	72	

ESRS 2 - Algemene toelichtingen (MDR-T)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Bedrijfsafval en circulariteit	68	
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Bedrijfsemissies	58	• Er zijn geen concrete doelstellingen beschikbaar voor klimaatadaptatie en klimaatmitigatie.
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Continuïteit	48	
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Diversiteit en inclusie	96	
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Gegevensprivacy en -bescherming	86	
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Gezondheid van de medewerkers	82	
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Ketenemissies	66	• TB heeft geen doelstelling voor ketenemissies, omdat dit de eerste berekeningen en rapportage zijn van de scope 3-emissies.
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Klanttevredenheid	52	
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Lokale omgeving	100	
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Ontwikkelings-mogelijkheden	90	• Van Tilburg-Bastianen heeft geen doelstelling voor het aantal gevolgde trainingsuren.
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Productemissies	64	• TB heeft momenteel geen doelen voor productemissies, omdat deze emissies en hun reductie afhankelijk zijn van de producenten en leveranciers van auto's en vrachtwagens.
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Sociale betrokkenheid	94	
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Veiligheid van de medewerkers	76	
MDR-T	Bijhouden van effectiviteit van en monitoren aan de hand van doelen	Vervuiling	72	• TB heeft een nul-doelstelling voor gemelde milieu incidenten en negatieve bevindingen bij audits.

E1 Klimaatverandering

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
E1.GOV-3	Integratie van duurzaamheidsprestaties in beloningsregelingen	Bedrijfsemissies	58	
E1.IRO-1	Beschrijving van de processen om materiële klimaatimpacts, -risico's en -kansen in kaart te brengen en te analyseren	Bestuursstructuur	108	
E1.SBM-3	Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel	Bedrijfsemissies	58	• TB heeft geen veerkrachtsanalyse uitgevoerd

E1-1	Transitieplan voor klimaatmitigatie	Bedrijfsemissies	58	• TB heeft geen klimaattransitieplan
E1-2	Beleid ten aanzien van klimaatmitigatie en klimaatadaptatie	Bedrijfsemissies	58	• Het klimaatbeleid van TB richt zich op het verminderen van onze impact op het klimaat, ook bekend als klimaatmitigatie. Dit betekent dat het huidige beleid zich niet nadrukkelijk concentreert op klimaatadaptatie.
E1-3	Maatregelen en middelen wat betreft beleid ten aanzien van klimaatverandering	Bedrijfsemissies	58	
E1-4	Doelen inzake klimaatmitigatie en klimaatadaptatie	Bedrijfsemissies Productemissies Ketenemissies	58 64 66	• Er zijn geen concrete doelstellingen beschikbaar voor klimaatadaptatie en klimaatmitigatie. • TB heeft momenteel geen doelen voor productemissies, omdat deze emissies en hun reductie afhankelijk zijn van de producenten en leveranciers van auto's en vrachtwagens. • TB heeft geen doelstelling voor ketenemissies, omdat dit de eerste berekeningen en rapportage zijn van de scope 3-emissies.
E1-5	Energieverbruik en energiemix	Bedrijfsemissies	58	
E1-6	Bruto scope 1-, 2-, 3-emissies en totale broeikasgasemissies	Bedrijfsemissies Productemissies Ketenemissies	58 64 66	• De scope 3 emissies van Truck verkoop zijn nog niet inzichtelijk. • De scope 3-emissies van TB zijn nog niet volledig inzichtelijk. In 2024 zijn de eerste berekeningen gemaakt voor de verkochte auto's.
E1-9	Beoogde financiële effecten van materiële fysieke en transitierisico's en potentiële klimaatkansen	Bedrijfsemissies	58	• TB heeft geen financiële berekeningen gemaakt van de klimaatadaptatie of klimaatmitigatie risico's en kansen.

E2 Verontreiniging

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
E2.IRO-1	Beschrijving van de processen om materiële verontreinigingsimpacts, -risico's en -kansen in kaart te brengen en te analyseren	Vervuiling	72	
E2-1	Beleid ten aanzien van verontreiniging	Vervuiling	72	• Het beleid noemt geen specifieke materialen die uit gefaseerd worden en is gericht op algemene benadering van verontreiniging.
E2-2	Maatregelen en middelen wat betreft verontreiniging	Vervuiling	72	• TB neemt preventiemaatregelen en is niet specifiek bezig met herstel van negatieve verontreinigingsimpact.
E2-3	Doelen wat betreft verontreiniging	Vervuiling	72	• TB heeft geen specifieke doelstelling wat betreft lucht, water of verontreiniging (met uitzondering van emissies). • TB heeft geen specifieke doelstelling voor zorgwekkende stoffen en zeer zorgwekkende stoffen. • TB heeft geen doelstelling voor ecologische drempels of het herstel hiervan.
E2-4	Verontreiniging van lucht, water en bodem	Vervuiling	72	• TB produceert zelf geen producten, hierdoor kunnen er geen microplastics ontstaan. • TB heeft verontreinigende stoffen in 2024 voor het eerst geregistreerd in het duurzaamheidsverslag.
E2-5	Zorgwekkende stoffen en zeer zorgwekkende stoffen	Vervuiling	72	• TB produceert zelf geen gevaarlijke stoffen. Sommige gevaarlijke stoffen worden wel gebruikt in het primair proces van reiniging, onderhoud of reparatie. Hiervan is geen volumebepaling beschikbaar.
E2-6	Beoogde financiële effecten van impacts, risico's en kansen wat betreft verontreiniging	Vervuiling	72	• TB heeft geen financiële berekeningen gemaakt van de verontreiniging 's risico's en kansen.

E5 Materiaalgebruik en circulaire economie

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
E5-1	Beleid ten aanzien van materiaalgebruik en circulaire economie	Bedrijfsafval en circulariteit	68	Extra informatie/reden weglating • TB produceert zelf geen producten en is daardoor afhankelijk van het materiaalgebruik van haar leveranciers en partners. Hierdoor is er geen beleid dat zich richt op duurzame bronnen en het gebruik van hernieuwbare bronnen. Er is wel een beleid gericht op de reductie en verduurzaming van materiaalgebruik door de leveranciers.
E5-2	Acties en middelen inzake materiaalgebruik en circulaire economie	Bedrijfsafval en circulariteit	68	
E5-3	Doelen wat betreft materiaalgebruik en circulaire economie	Bedrijfsafval en circulariteit	68	• TB heeft momenteel geen doelstelling om de hoeveelheid afvalstromen te reduceren.
E5-4	Materiaalinstromen	Bedrijfsafval en circulariteit	68	
E5-5	Materiaaluitstromen	Bedrijfsafval en circulariteit	68	TB produceert zelf geen gevaarlijke stoffen. Wij gebruiken sommige stoffen tijdens ons primaire proces van reiniging, onderhoud of reparatie. Hierdoor zijn er geen exacte aantallen van de hoeveelheid afgevoerd gevaarlijk afval.
E5-6	Beoogde financiële effecten van impacts, risico's en kansen wat betreft materiaalgebruik en circulaire economie	Bedrijfsafval en circulariteit	68	• TB heeft geen financiële berekeningen gemaakt van materiaalgebruik en circulaire economie risico's en kansen.

S1 Eigen personeel

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
S1.SBM-3	Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel	Gezondheid van de medewerkers Veiligheid van de medewerkers	82 76	
S1-1	Beleid ten aanzien van eigen personeel	Gezondheid van de medewerkers Veiligheid van de medewerkers	82 76	• Het werkgeverschapsbeleid of personeelshandboek van TB benoemt geen specifieke mensenrechten maar houdt zich aan de Nederlandse Arbowet waarin kinderarbeid en slavernij verboden zijn en het respecteren van mensenrechten verplicht is.
S1-2	Processen om met eigen werknemers en werknemersvertegenwoordigers te overleggen over impacts	Stakeholders Veiligheid van de medewerkers	32 76	• TB heeft geen algemeen kaderovereenkomst met betrekking tot het respecteren van mensenrechten. Het schenden van mensenrechten is algemeen verboden door de Nederlandse Arbowet en Poolse Prawo Pracy (Arbowetgeving), welke TB naleeft.
S1-3	Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen voor eigen werknemers om zorgen kenbaar te maken	Stakeholders Veiligheid van de medewerkers	32 76	• Momenteel heeft TB geen specifieke klokkenluidersregeling.
S1-4	Acteren op materiële impacts op eigen personeel, en benaderingen om wat eigen personeel betreft materiële risico's te mitigeren en materiële kansen te benutten, en de effectiviteit van die maatregelen	Gezondheid van de medewerkers Veiligheid van de medewerkers	82 76	

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
S1-5	Doelen wat betreft het beheersen van materiële negatieve impacts, het bevorderen van positieve impacts en het beheersen van materiële risico's en kansen	Gezondheid van de medewerkers Veiligheid van de medewerkers	82 76	
S1-8	Cao-dekkingsgraad en sociale dialoog	Sociale betrokkenheid	94	• 99% van de Nederlandse medewerkers valt onder de cao Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijven. De Poolse medewerkers vallen niet onder een cao omdat dit in Polen niet verplicht is. Mochten deze medewerkers geïnteresseerd zijn in een cao dan staat TB hier voor open.
S1-9	Diversiteitsmaatstaven	Diversiteit en inclusie	96	
S1-10	Leefbare lonen	Diversiteit en inclusie	96	
S1-11	Sociale bescherming	Sociale betrokkenheid	94	
S1-12	Mensen met een beperking	Diversiteit en inclusie	96	• TB heeft geen medewerkers met een beperking in dienst.
S1-13	Maatstaven voor opleiding en ontwikkeling van vaardigheden	Ontwikkelingsmogelijkheden	90	• De opleidingsuren van Van Tilburg-Bastianen zijn niet volledig inzichtelijk omdat de leidinggevende hun uren niet klokken.
S1-14	Veiligheids- en gezondheidsmaatstaven	Gezondheid van de medewerkers Veiligheid van de medewerkers	82 76	• 100% van de medewerkers zijn gedekt door het gezond- en veiligheidsplan van TB
S1-15	Maatstaven voor werk-privébalans	Gezondheid van de medewerkers	82	
S1-16	Beloningsmaatstaven (loonkloof en totale beloning)	Diversiteit en inclusie	96	
S1-17	Incidenten, klachten en ernstige impacts op het gebied van mensenrechten	Veiligheid van de medewerkers	76	

S3 Getroffen gemeenschappen

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
S3.SBM-3	Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel	Lokale omgeving	100	
S3-1	Beleid ten aanzien van getroffen gemeenschappen	Lokale omgeving	100	• TB heeft geen specifiek beleid voor de lokale omgeving dat zich committeert aan de UN Guiding Principles on Business and Human Rights, de ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work of de OECD Guidelines for Multinational Enterprises.
S3-2	Processen om met getroffen gemeenschappen te overleggen over impacts	Lokale omgeving	100	
S3-3	Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen voor getroffen gemeenschappen om zorgen kenbaar te maken	Lokale omgeving	100	
S3-4	Acteren op materiële impacts op getroffen gemeenschappen en benaderingen om wat betreft getroffen gemeenschappen materiële risico's te beheersen en materiële kansen te benutten, en de effectiviteit van die maatregelen	Lokale omgeving Maatschappelijke bijdragen	100	
S3-5	Doelen wat betreft het beheersen van materiële negatieve impacts, het bevorderen van positieve impacts en het beheersen van materiële risico's en kansen	Lokale omgeving Maatschappelijke bijdragen	100	• TB heeft geen specifieke doelstelling voor maatschappelijke bijdragen.

S4 Consumenten en eindgebruikers

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
S4.SBM-3	Materiële impacts, risico's en kansen en de wisselwerking daarvan met strategie en businessmodel	Klanttevredenheid	52	
S4-1	Beleid ten aanzien van consumenten en eindgebruikers	Klanttevredenheid	52	• Het klanttevredenheidsbeleid is niet afgestemd op internationaal erkende instrumenten. Ook zijn er geen relevante beleidsverbintenissen inzake mensenrechten van consumenten en eindgebruikers. • TB vervaardigt zelf geen producten en heeft daar dus ook geen invloed op. Daarom wordt de verantwoordelijkheid voor niet-naleving van de VN-richtlijnen, ILO-verklaring, en mensenrechten gedragen door de producenten van de voertuigen.
S4-2	Processen om met consumenten en eindgebruikers te overleggen over impacts	Klanttevredenheid	52	
S4-3	Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen voor consumenten en eindgebruikers om zorgen kenbaar te maken	Klanttevredenheid	52	
S4-4	Acteren op materiële impacts op consumenten en/of eindgebruikers en benaderingen om met betrekking tot consumenten en eindgebruikers materiële risico's te beheersen en materiële kansen te benutten, en de effectiviteit van die maatregelen	Klanttevredenheid	52	
S4-5	Doelen wat betreft het beheersen van materiële negatieve impacts, het bevorderen van positieve impacts en het beheersen van materiële risico's en kansen	Klanttevredenheid	52	

G1 Bedrijfsvoering

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
G1-1	Beleid ten aanzien van zakelijk gedrag en bedrijfscultuur	Bedrijfsethiek	102	
G1-2	Beheer van relaties met leveranciers	Bedrijfsethiek Ketenintegriteit	102	• In 2024 heeft TB geen gevallen van het niet naleven van wet- en regelgeving, corruptie- of mededingingswetgeving geregistreerd of ontvangen, waardoor er ook geen boetes of niet-monetaire sancties aan ons zijn opgelegd.
G1-3	Procedures om corruptie en omkoping aan te pakken	Bedrijfsethiek	102	• TB heeft geen politieke beïnvloeding en lobbyactiviteiten.
G1-4	Corruptie- en omkopingsincidenten	Bedrijfsethiek	102	
G1-5	Politieke beïnvloeding en lobbyen	Bedrijfsethiek	102	
G1-6	Betalingspraktijken	Bedrijfsethiek	102	

5.2 Herformuleringen

Locaties

In de eerdere rapporten is de locatie van de Truck and Trailer shop in Wielun, Polen ten onrechte niet opgenomen in het locatie- en vestigingsoverzicht van het 2023 verslag. Deze locatie bestond al gedurende deze jaren en is per dit 2024-verslag wel opgenomen in het verslag.

Over dit verslag

In 2024 is de entiteit Marconi Trading Sp. z o.o., Rzgów (Polen), 0000332889 opgeheven. Daarnaast hadden TB Onroerend Goed B.V., Breda, 20051008 en TB Nieruchomości Sp. z o.o., Wolica (Polen), 0000270014 niet vermeld moeten worden. Deze entiteiten behoren tot Tilba, maar maken geen deel uit van de TB Groep.



5.3 Afkortingen

AP	Autoriteiten Persoonsgegevens
AvA	Algemene Vergadering van Aandeelhouders
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
AYHC	Are You Happy Calls
BHV	Bedrijfshulpverlener
CEO	Chief Executive Officer
CFO	Chief Financial Officer
CH4	Methaan
CMR	Carcinogeen, Mutageen of Reproductie toxisch
CO ₂	Koolstofdioxide
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
DAF	Van Doorne’s Automobielfabriek N.V.
DISC-profielen	Dominant, Inspirerend, Stabiel en Correct
DMA	Dubbele materialiteitsanalyse
DME	Dieselmotorenemissies
ESG	Milieu, sociale en bestuurscriteria
ESRS	European Sustainability Reporting Standards
FG	Functionaris voor gegevensbescherming
F-Gassen	Synthetische koudemiddelen
FTE	Voltijdse equivalenten
GHG	Green House Gas
GJ	Gigajoules
GRI	Global Reporting Initiative
HFK	Fluorkoolwaterstof
HR	Human Resources
HSE	Health, Safety en Environment
ISO	International Standardization Organization
IT	Informatie Technologie
KG	Kilogram
KPI	Key Performance Indicator
KTV	Klanttevredenheid
KvK	Kamer van Koophandel
kWh	Kilowatt uur
L	Liter
LIS	Leistung In Service

m ²	Vierkante meter
m3	Kubieke meter
MAR	Mileuaspectenregister
MDM	Mobile Device Management
MVO	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
MWh	Megawatt uur
N ₂ O	Lachgas
NMLZO	Niet-methaan vluchtige organische stoffen
NPS	Net Promotor Score
NPS	Net Promotor Score
ODS	Ozonafbrekende stoffen
OEM	Original Equipment Manufacturer
OOMT	Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewieler-bedrijf
OR	Ondernemingsraad
OT	Operationele technologie
P&O	Personeel en Organisatie
PBM	Persoonlijke beschermingsmiddelen
PBT	Profit Before Taks
PEN-testen	Periodieke penetratietesten
pk	Paarden kracht
PSA	Psychosociale arbeidsbelasting
RI&E	Risico-Inventarisatie en Evaluatie
RvB	Raad van Bestuur
RvC	Raad van Commissarissen
SDG	Sustainable Development Goals
SO ₂	Zwaveloxiden
TB	Van Tilburg-Bastianen
TS	Truck Service
UoKiK	Poolse Office of Competition and Consumer Protection
VAG	Volkswagen AG
VOS	Vluchtige organische stoffen
VVGN	Verkeersveiligheid Groep Nederland
WKO	Warmte Koude Opslag
WTW	Well-to-Wheel

5.4 ESRS AR 16 Topics

Standard	TopicNL	Sub-topicNL	Sub-sub-topicNL	Onderwerp	Omissie
ESRS E1	Klimaat verandering	Klimaatadaptatie	Klimaatadaptatie	Bedrijfsemissies	
ESRS E1	Klimaat verandering	Klimaatmitigatie	Klimaatmitigatie	Bedrijfsemissies	
ESRS E1	Klimaat verandering	Energie	Energie	Bedrijfsemissies	
ESRS E2	Verontreiniging	Luchtverontreiniging	Luchtverontreiniging	Verontreiniging	
ESRS E2	Verontreiniging	Waterverontreiniging	Waterverontreiniging	Verontreiniging	
ESRS E2	Verontreiniging	Bodemverontreiniging	Bodemverontreiniging	Verontreiniging	
ESRS E2	Verontreiniging	Verontreiniging levende organismen en voedselbronnen	Verontreiniging levende organismen en voedselbronnen	Verontreiniging	
ESRS E2	Verontreiniging	Zorgwekkende stoffen	Zorgwekkende stoffen	Verontreiniging	
ESRS E2	Verontreiniging	Zeer zorgwekkende stoffen	Zeer zorgwekkende stoffen	Verontreiniging	
ESRS E2	Verontreiniging	Microplastics	Microplastics	Verontreiniging	
ESRS E3	Water en mariene hulpbronnen	Water	Waterverbruik		Van Tilburg-Bastianen heeft slechts beperkte interactie met water, dit onderwerp wordt behandeld als niet-materialiteitsonderwerp
ESRS E3	Water en mariene hulpbronnen	Water	Wateronttrekking		Van Tilburg-Bastianen heeft slechts beperkte interactie met water, dit onderwerp wordt behandeld als niet-materialiteitsonderwerp
ESRS E3	Water en mariene hulpbronnen	Water	Waterlozing		Van Tilburg-Bastianen heeft slechts beperkte interactie met water, dit onderwerp wordt behandeld als niet-materialiteitsonderwerp
ESRS E3	Water en mariene hulpbronnen	Water	Waterlozing in oceanen		Van Tilburg-Bastianen heeft slechts beperkte interactie met oceanen en mariene hulpbronnen
ESRS E3	Water en mariene hulpbronnen	Mariene hulpbronnen	Ontginning en gebruik mariene hulpbronnen		Van Tilburg-Bastianen heeft slechts beperkte interactie met oceanen en mariene hulpbronnen
ESRS E4	Biodiversiteit en ecosystemen	Directe drukfactoren biodiversiteitsverlies	Klimaatverandering		
ESRS E4	Biodiversiteit en ecosystemen	Directe drukfactoren biodiversiteitsverlies	Verandering in gebruik land, zoet water en zee		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met biodiversiteit en ecosystemen, beperkt tot interactie met biodiversiteit rond eigen locaties.
ESRS E4	Biodiversiteit en ecosystemen	Directe drukfactoren biodiversiteitsverlies	Directe exploitatie		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met biodiversiteit en ecosystemen, beperkt tot interactie met biodiversiteit rond eigen locaties.
ESRS E4	Biodiversiteit en ecosystemen	Directe drukfactoren biodiversiteitsverlies	Invasieve exoten		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met biodiversiteit en ecosystemen, beperkt tot interactie met biodiversiteit rond eigen locaties.
ESRS E4	Biodiversiteit en ecosystemen	Directe drukfactoren biodiversiteitsverlies	Verontreiniging		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met biodiversiteit en ecosystemen, beperkt tot interactie met biodiversiteit rond eigen locaties.
ESRS E4	Biodiversiteit en ecosystemen	Impact op toestand soorten	Populatiegrootte soort		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met biodiversiteit en ecosystemen, beperkt tot interactie met biodiversiteit rond eigen locaties.

Standard	TopicNL	Sub-topicNL	Sub-sub-topicNL	Onderwerp	Omissie
ESRS E4	Biodiversiteit en ecosystemen	Impact op toestand soorten	Mondiaal risico uitsterven soort		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met biodiversiteit en ecosystemen, beperkt tot interactie met biodiversiteit rond eigen locaties.
ESRS E4	Biodiversiteit en ecosystemen	Impact op omvang en toestand ecosystemen	Landdegradatie		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met biodiversiteit en ecosystemen, beperkt tot interactie met biodiversiteit rond eigen locaties.
ESRS E4	Biodiversiteit en ecosystemen	Impact op omvang en toestand ecosystemen	Verwoestijning		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met biodiversiteit en ecosystemen, beperkt tot interactie met biodiversiteit rond eigen locaties.
ESRS E4	Biodiversiteit en ecosystemen	Impact op omvang en toestand ecosystemen	Bodemafdekking		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met biodiversiteit en ecosystemen, beperkt tot interactie met biodiversiteit rond eigen locaties.
ESRS E4	Biodiversiteit en ecosystemen	Impacts op en afhankelijkheden van ecosysteemdiensten	Impacts op en afhankelijkheden van ecosysteemdiensten		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met biodiversiteit en ecosystemen, beperkt tot interactie met biodiversiteit rond eigen locaties.
ESRS E5	Circulaire economie	Materiaalinstromen, incl. materiaalgebruik	Materiaalinstromen, incl. materiaalgebruik	Bedrijfsafval en circulariteit	
ESRS E5	Circulaire economie	Materiaaluitstromen m.b.t. producten en diensten	Materiaaluitstromen m.b.t. producten en diensten		Van Tilburg-bastianen produceert zelf geen producten en heeft hierdoor geen invloed op materiaaluitstromen van producten en diensten
ESRS E5	Circulaire economie	Afval(stoffen)	Afval(stoffen)	Bedrijfsafval en circulariteit	
ESRS S1	Eigen personeel	Arbeidsvoorwaarden	Baanzekerheid	Sociale betrokkenheid	
ESRS S1	Eigen personeel	Arbeidsvoorwaarden	Werktijden	Sociale betrokkenheid	
ESRS S1	Eigen personeel	Arbeidsvoorwaarden	Leefbaar loon	Sociale betrokkenheid	
ESRS S1	Eigen personeel	Arbeidsvoorwaarden	Sociale dialoog	Stakeholders	
ESRS S1	Eigen personeel	Arbeidsvoorwaarden	Vrijheid van vereniging, het bestaan van ondernemingsraden, en de informatie, consultatie en participatierechten van werknemers	Stakeholders	
ESRS S1	Eigen personeel	Arbeidsvoorwaarden	Collectieve onderhandelingen, incl. cao dekkingsgraad werknemers	Gezondheid van de medewerkers	
ESRS S1	Eigen personeel	Arbeidsvoorwaarden	Werkprivébalans	Gezondheid van de medewerkers	
ESRS S1	Eigen personeel	Arbeidsvoorwaarden	Veiligheid en gezondheid	Veiligheid van de medewerkers	

Standard	TopicNL	Sub-topicNL	Sub-sub-topicNL	Onderwerp	Omissie
ESRS S1	Eigen personeel	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Gendergelijkheid en gelijke beloning bij gelijkwaardig werk	Diversiteit en inclusie	
ESRS S1	Eigen personeel	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Opleiding en ontwikkeling vaardigheden	Ontwikkelingsmogelijkheden	
ESRS S1	Eigen personeel	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Werkgelegenheid voor en inclusie van mensen met een beperking	Sociale betrokkenheid	
ESRS S1	Eigen personeel	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Maatregelen tegen geweld en intimidatie op de werkvloer	Veiligheid van de medewerkers	
ESRS S1	Eigen personeel	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Diversiteit	Diversiteit en inclusie	
ESRS S1	Eigen personeel	Andere arbeidsrechten	Kinderarbeid	Gezondheid van de medewerkers	
ESRS S1	Eigen personeel	Andere arbeidsrechten	Gedwongen arbeid	Gezondheid van de medewerkers	
ESRS S1	Eigen personeel	Andere arbeidsrechten	Adequate huisvesting		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met adequate huisvesting vanwege beperkte interactie met uitzendkrachten.
ESRS S1	Eigen personeel	Andere arbeidsrechten	Privacy	Gegevensprivacy- en bescherming	
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Arbeidsvoorwaarden	Baanzekerheid		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met medewerkers in de keten, de producten worden ingekocht bij de Volkswagen Groep en DAF.
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Arbeidsvoorwaarden	Werktijden		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met medewerkers in de keten, de producten worden ingekocht bij de Volkswagen Groep en DAF.
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Arbeidsvoorwaarden	Leefbaar loon		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met medewerkers in de keten, de producten worden ingekocht bij de Volkswagen Groep en DAF.
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Arbeidsvoorwaarden	Sociale dialoog		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met medewerkers in de keten, de producten worden ingekocht bij de Volkswagen Groep en DAF.
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Arbeidsvoorwaarden	Vrijheid van vereniging, incl. bestaan ondernemingsraden		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met medewerkers in de keten, de producten worden ingekocht bij de Volkswagen Groep en DAF.

Standard	TopicNL	Sub-topicNL	Sub-sub-topicNL	Onderwerp	Omissie
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Arbeidsvoorwaarden	Collectieve onderhandelingen		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met medewerkers in de keten, de producten worden ingekocht bij de Volkswagen Groep en DAF.
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Arbeidsvoorwaarden	Werkprivébalans		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met medewerkers in de keten, de producten worden ingekocht bij de Volkswagen Groep en DAF.
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Arbeidsvoorwaarden	Veiligheid en gezondheid		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met medewerkers in de keten, de producten worden ingekocht bij de Volkswagen Groep en DAF.
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Gendergelijkheid en gelijke beloning bij gelijkwaardig werk		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met medewerkers in de keten, de producten worden ingekocht bij de Volkswagen Groep en DAF.
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Opleiding en ontwikkeling vaardigheden		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met medewerkers in de keten, de producten worden ingekocht bij de Volkswagen Groep en DAF.
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Werkgelegenheid voor en inclusie van mensen met een beperking		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met medewerkers in de keten, de producten worden ingekocht bij de Volkswagen Groep en DAF.
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Maatregelen tegen geweld en intimidatie op de werkvloer		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met medewerkers in de keten, de producten worden ingekocht bij de Volkswagen Groep en DAF.
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Gelijke behandeling en gelijke kansen voor iedereen	Diversiteit		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met medewerkers in de keten, de producten worden ingekocht bij de Volkswagen Groep en DAF.
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Andere arbeidsrechten	Kinderarbeid		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met medewerkers in de keten, de producten worden ingekocht bij de Volkswagen Groep en DAF.
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Andere arbeidsrechten	Gedwongen arbeid		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met medewerkers in de keten, de producten worden ingekocht bij de Volkswagen Groep en DAF.
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Andere arbeidsrechten	Adequate huisvesting		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met medewerkers in de keten, de producten worden ingekocht bij de Volkswagen Groep en DAF.
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Andere arbeidsrechten	Schoon water en sanitair		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met medewerkers in de keten, de producten worden ingekocht bij de Volkswagen Groep en DAF.
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen	Andere arbeidsrechten	Privacy		Van Tilburg-bastianen heeft slechts beperkte interactie met medewerkers in de keten, de producten worden ingekocht bij de Volkswagen Groep en DAF.

Standard	TopicNL	Sub-topicNL	Sub-sub-topicNL	Onderwerp	Omissie
ESRS S3	Getroffen gemeen schappen	Economische, sociale en culturele rechten van gemeenschappen	Adequate huisvesting		Van Tilburg-Bastianen heeft slechts beperkte interactie met getroffen gemeenschappen. Dit betreft uitsluitend de omwonende lokale bevolking en opererende bedrijven op bedrijfsterreinen.
ESRS S3	Getroffen gemeen schappen	Economische, sociale en culturele rechten van gemeenschappen	Voldoende te eten		Van Tilburg-Bastianen heeft slechts beperkte interactie met getroffen gemeenschappen. Dit betreft uitsluitend de omwonende lokale bevolking en opererende bedrijven op bedrijfsterreinen.
ESRS S3	Getroffen gemeen schappen	Economische, sociale en culturele rechten van gemeenschappen	Schoon water en sanitair	Lokale omgeving	
ESRS S3	Getroffen gemeen schappen	Economische, sociale en culturele rechten van gemeenschappen	Impact op gronden	Lokale omgeving	
ESRS S3	Getroffen gemeen schappen	Economische, sociale en culturele rechten van gemeenschappen	Impact op veiligheid	Lokale omgeving	
ESRS S3	Getroffen gemeen schappen	Burger en politieke rechten van gemeenschappen	Vrijheid van meningsuiting	Lokale omgeving	
ESRS S3	Getroffen gemeen schappen	Burger en politieke rechten van gemeenschappen	Vrijheid van vergadering	Lokale omgeving	
ESRS S3	Getroffen gemeen schappen	Burger en politieke rechten van gemeenschappen	Impacts op verdedigers mensenrechten		Van Tilburg-Bastianen heeft slechts beperkte interactie met getroffen gemeenschappen. Dit betreft uitsluitend de omwonende lokale bevolking en opererende bedrijven op bedrijfsterreinen.
ESRS S3	Getroffen gemeen schappen	Rechten inheemse volken	Vrijwillige, voorafgaande en geïnformeerde instemming		Van Tilburg-Bastianen heeft slechts beperkte interactie met getroffen gemeenschappen. Dit betreft uitsluitend de omwonende lokale bevolking en opererende bedrijven op bedrijfsterreinen.
ESRS S3	Getroffen gemeen schappen	Rechten inheemse volken	Zelfbeschikking		Van Tilburg-Bastianen heeft slechts beperkte interactie met getroffen gemeenschappen. Dit betreft uitsluitend de omwonende lokale bevolking en opererende bedrijven op bedrijfsterreinen.
ESRS S3	Getroffen gemeen schappen	Rechten inheemse volken	Culturele rechten		Van Tilburg-Bastianen heeft slechts beperkte interactie met getroffen gemeenschappen. Dit betreft uitsluitend de omwonende lokale bevolking en opererende bedrijven op bedrijfsterreinen.
ESRS S4	Consumenten en eindgebruikers	Impact op informatie voor consumenten en/ of eindgebruikers	Privacy	Gegevensprivacy- en bescherming	
ESRS S4	Consumenten en eindgebruikers	Impact op informatie voor consumenten en/ of eindgebruikers	Vrijheid van meningsuiting	Klanttevredenheid	
ESRS S4	Consumenten en eindgebruikers	Impact op informatie voor consumenten en/ of eindgebruikers	Toegang tot (kwalitatieve) informatie	Klanttevredenheid	
ESRS S4	Consumenten en eindgebruikers	Persoonlijke veiligheid consumenten en/of eindgebruikers	Veiligheid en gezondheid	Klanttevredenheid	
ESRS S4	Consumenten en eindgebruikers	Persoonlijke veiligheid consumenten en/of eindgebruikers	Veiligheid van een persoon	Klanttevredenheid	

Standard	TopicNL	Sub-topicNL	Sub-sub-topicNL	Onderwerp	Omissie
ESRS S4	Consumenten en eindgebruikers	Persoonlijke veiligheid consumenten en/of eindgebruikers	Bescherming kinderen	Klanttevredenheid	
ESRS S4	Consumenten en eindgebruikers	Sociale inclusie consumenten en/of eindgebruikers	Nondiscriminatie	Klanttevredenheid	
ESRS S4	Consumenten en eindgebruikers	Sociale inclusie consumenten en/of eindgebruikers	Toegang tot producten en diensten	Klanttevredenheid	
ESRS S4	Consumenten en eindgebruikers	Sociale inclusie consumenten en/of eindgebruikers	Maatschappelijk verantwoorde marketingpraktijken	Klanttevredenheid	
ESRS G1	Zakelijk gedrag	Bedrijfscultuur	Bedrijfscultuur	Bedrijfsethiek	
ESRS G1	Zakelijk gedrag	Bescherming klokkenluiders	Bescherming klokkenluiders	Bedrijfsethiek	
ESRS G1	Zakelijk gedrag	Dierenwelzijn	Dierenwelzijn		Van Tilburg-Bastianen heeft slechts beperkte interactie met de producten en diensten op dierenwelzijn
ESRS G1	Zakelijk gedrag	Verhouding met de politiek en lobbyactiviteiten	Verhouding met de politiek en lobbyactiviteiten	Bedrijfsethiek	
ESRS G1	Zakelijk gedrag	Beheer relaties met leveranciers, incl. betalingspraktijken	Beheer relaties met leveranciers, incl. betalingspraktijken	Bedrijfsethiek	
ESRS G1	Zakelijk gedrag	Corruptie en omkoping	Preventie en opsporing, incl. opleiding	Bedrijfsethiek	
ESRS G1	Zakelijk gedrag	Corruptie en omkoping	Incidenten	Bedrijfsethiek	

5.5 Extra informatie

Medewerkers

Aantal medewerkers	2022	2023	2024
TB Auto	266	273	281
Truck NL	269	404	404
Truck PL	206	204	206
Truck DE		48	54
Hoofdkantoor	60	79	75
Totaal	801	1008	1020

Divisie	2022	2023	2024
Man	687	866	878
TB Auto	225	231	237
Truck NL	252	373	369
Truck PL	178	174	177
Truck DE		42	48
Hoofdkantoor	32	46	47
Vrouw	114	142	142
TB Auto	41	42	44
Truck NL	17	31	35
Truck PL	28	30	29
Truck DE		6	6
Hoofdkantoor	28	33	28
Totaal	801	1008	1020

Leeftijdscategorie	2022	2022	2024
Man	687	866	878
< 35 jaar	232	305	303
35-50 jaar	233	260	260
> 50 jaar	222	301	315
Vrouw	114	142	142
35-50 jaar	43	55	51
> 50 jaar	32	43	47
Totaal	801	1008	1020

Werkzame regio	2022	2023	2024
Man	687	866	878
Duitsland		42	48
Nederland	509	650	653
Polen	178	174	177
Vrouw	114	142	142
Duitsland		6	6
Nederland	86	106	107
Polen	28	30	29
Totaal	801	1008	1020

Dienstbetrekking	2022	2023	2024
Man	687	866	878
Leerlingmonteur	53	70	62
Oproepkracht	43	57	72
Stagiair	16	12	11
Vaste medewerker	575	727	733
Vrouw	114	142	142
Leerlingmonteur	1	3	5
Oproepkracht	1	1	1
Vaste medewerker	110	137	133
Totaal	801	1008	1020

Uit dienst	2022	2023	2024
Man	41	31	16
TB Auto	38	29	18
Truck NL	0	0	0
Truck PL	-	-	-
Truck DE	0	0	4
Hoofdkantoor	3	2	4
Vrouw	12	8	11
TB Auto	7	3	4
Truck NL	2	1	3
Truck PL	-	-	-
Truck DE	0	0	0
Hoofdkantoor	3	4	4
Totaal	53	39	37

Bedrijfsemissies

Energieverbruik en -mix in megawatt uur/megawatt hour (MWh)

Energiemix TB in MWh	2021	2022	2023	2023
Hernieuwbaar	3.108	2.999	3.921	3.642
Ingekocht	2.842	2.699	3.313	3.321
Elektriciteit	2.842	2.699	3.313	3.321
Zelf opgewekt	267	301	608	321
Elektriciteit	267	301	608	321
Niet-hernieuwbaar	14.318	14.959	14.795	13.302
Ingekocht	14.318	14.959	14.795	13.302
Aardgas	5.606	6.017	5.891	6.057
Benzine	3.083	2.927	3.232	2.598
Diesel	4.302	4.105	4.095	3.026
Elektriciteit	434	1.158	589	696
LPG	0	1	1	0
Propaan-butaan	242	357	518	518
Stookolie	340	150	187	187
Stadsverwarming	310	244	282	219
Totaal	17.426	17.959	18.716	16.944

Brandstofgroep	Meeteenheid	MWh omrekenfactor
Aardgas	KG	0,0098
Aardgas	m³	0,0098
Benzine	l	0,0089
Diesel	l	0,0108
Elektriciteit	kWh	0,0010
LPG	l	0,0089
Propaan-butaan	l	0,0069
Stookolie	l	0,0107
Stadsverwarming	GJ	0,2778

Energieverbruik en -mix in Gigajoules (GJ)

Energiemix TB in GJ	2021	2022	2023	2024
Hernieuwbaar	11.190	10.797	14.116	13.407
Ingekocht	10.231	9.715	11.925	11.712
Elektriciteit	10.231	9.715	11.925	11.712
Zelf opgewekt	960	1.082	2.190	1.695
Elektriciteit	960	1.082	2.190	1.695
Niet-hernieuwbaar	52.921	55.309	54.821	52.283
Ingekocht	52.921	55.309	54.821	52.283
Aardgas	20.886	22.419	21.950	20.263
Benzine	11.848	11.248	12.421	12.274
Diesel	15.377	14.672	14.635	14.841
Elektriciteit	1.564	4.170	2.120	2.395
LPG	1	3	2	1
Propaan-butaan	947	1.397	2.026	1.537
Stookolie	1.184	522	653	187
Stadsverwarming	1.115	878	1.016	787
Totaal	64.112	66.107	68.936	65.691

Energie-intensiteitsratio

Divisie	Omzet 2023 in €	Omzet 2024 in €
TB Auto	175.000.000	204.600.000
Hoofdkantoor	0	0
Truck NL	267.000.000	190.300.000
Truck PL	152.000.000	89.700.000
Truck DE	30.000.000	33.000.000
Totaal	624.000.000	517.600.000

Scope 1 en 2	2023	2024
TB Auto	1.104	1.200
Groep	90	71
Truck NL	1.699	1.707
Truck PL	1.014	696
Truck DE	60	145
Totaal	3.967	3.817

ton CO ₂ per € mio omzet	2023	2024
TB Auto	6,31	5,86
Truck NL (+Hoofdkantoor)	6,70	9,34
Truck PL	6,67	7,75
Truck DE	1,99	4,38
Totaal gemiddeld	6,36	6,83

Bedrijfsafval en circulariteit

Volumes

Afvalstromen in tonnen	2021		2022		2023		2024	
TB Auto	376	31%	407	32%	370	23%	366	26%
Gevaarlijk	94	8%	123	10%	89	5%	92	6%
Niet-gevaarlijk	282	23%	285	22%	281	17%	274	19%
Truck NL	562	46%	594	46%	905	55%	694	49%
Gevaarlijk	206	17%	210	16%	358	22%	290	20%
Niet-gevaarlijk	357	29%	385	30%	547	33%	404	28%
Truck PL	289	24%	289	22%	294	18%	297	21%
Gevaarlijk	125	10%	114	9%	107	7%	110	8%
Niet-gevaarlijk	164	13%	175	14%	186	11%	187	13%
Truck DE	0%		0%		67	4%	67	5%
Gevaarlijk		0%		0%	49	3%	60	4%
Niet-gevaarlijk		0%		0%	18	1%	7	0%
Totaal	1.227	100%	1.291	100%	1.636	100%	1425	100,%

Bestemming

Afvalstromen in tonnen naar bestemming	2021	2022	2023	2024
Biomassa	10	6	22	10
Recyclen	876	956	1213	1030
Verbranden	340	329	400	386



Jouw partner in mobiliteit!

MVO-jaarverslag 2024

Van Tilburg-Bastianen Groep
Heilaar - Noordweg 1
4814 RR Breda

www.tb.nl
076 - 8 000 000
info@tb.eu