

MVO-verslag

Van Tilburg-Bastianen
2022



DON'T LIST HERE



Van Tilburg - Bastianen

Jouw partner in mobiliteit!

MVO-verslag 2022
2e jaargang



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

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



Het papier voor dit verslag komt volledig uit duurzaam beheerde bossen.

Inleiding

Voorwoord

Voor u ligt het eerste externe Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) verslag van Van Tilburg-Bastianen (TB), een dealerbedrijf dat internationaal actief is in de automotive- en truckbranche. We zijn gespecialiseerd in de verkoop van hoogwaardige producten en het duurzaam onderhoud van mobiliteitsoplossingen, inclusief de bijbehorende producten en diensten. 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.

Onze focus ligt op de lange termijn en bij alles wat we doen streven we continue naar verbetering. Zo adviseren we onze klanten niet alleen passend maar ook steeds schoner vervoer. Bovendien hanteren we een hoge duurzaamheidsstandaard in onze dagelijkse bedrijfsvoering. Deze standaard is geformaliseerd in zogenaamde milieu, sociale en bestuurscriteria (ESG), waar we verantwoording over afleggen. We zijn erop gespitst om onze resultaten jaarlijks te verbeteren.

Naar aanleiding van onze concept-rapportage 2021 hebben we veel contact gehad met onze stakeholders (klanten, leveranciers, financiers, auditor, medewerkers). De uiteindelijke versie die voor u ligt is mede tot stand gekomen dankzij hun gedegen input en advies. We willen iedereen dan ook hartelijk bedanken voor hun tijd en moeite!

Alles overziend is deze versie een eerste opzet. De consequenties van een aantal voorgenomen doelen moeten nog nader worden onderzocht. En daar zullen dus pas later uitspraken over worden gedaan.

Onze ambitie is om te excelleren in;

- Continuïteit
- Klanttevredenheid
- Gezonde leefomgeving
- Ontwikkelingsmogelijkheden
- Integer bestuur

In 2023 worden deze voornemens uitgewerkt met concrete, haalbare en betekenisvolle doelstellingen.

Op 4 januari 2023 heeft TB "Allers Bedrijfswagens", een DAF-truckdealer met 7 vestigingen in het zuiden van Nederland en 1 in Duitsland, overgenomen. Hun gegevens zullen in 2023 volledig worden geïntegreerd in de volgende editie. Daarnaast zullen we in 2023 een inventarisatie afronden met betrekking tot de aanpassingen die noodzakelijk zijn om klimaatneutraal te worden.

Deze rapportage over 2022 is nog gebaseerd op de Global Reporting Initiative (GRI) richtlijnen. De rapportage over 2023 zal worden opgesteld volgens de CSRD-richtlijnen. Eén van de doelen die we nastreven is continuïteit. Dit bereiken we niet alleen met trots, professionaliteit en plezier in ons werk maar ook door voortdurend kritisch te zijn, zowel naar onszelf als naar onze stakeholders. We blijven onszelf voortdurend de vraag te stellen of wij en onze ketenpartners het optimale doen wat er van ons verwacht wordt; zowel vanuit Economisch, Sociaal en Milieu-perspectief. Dat komt heel mooi samen in dit rapport.

Wij willen onze medewerkers in Nederland, Duitsland en Polen, onze (keten)partners en Bob Kroll van Kroll Sustainability Reporting enorm bedanken voor hun inzet op het gebied van duurzaamheid en de totstandkoming van dit rapport, en wensen de lezer veel plezier.

Met vriendelijke groet,



Thomas Martin
CEO



Jan Hattink
CFO

Inhoudsopgave

Inleiding	5
Voorwoord	5
Inhoudsopgave	6
Van Tilburg-Bastianen	8
Waardecreatie	8
De visie van Van Tilburg-Bastianen	9
Kernwaarden	10
MVO-strategie	12
Maatschappelijke bijdragen	14
Activiteiten	18
Diensten en merken	18
Locaties	18
Het team van TB	20
Organisatiecontext	25
Auto- en truckbranche	25
Klimaat	28
Stakeholdersonderzoek	25
Het onderzoek	30
Materialiteitsmatrix	32
Materialiteit	34
Milieu impact	34
Emissies	35
Emissievrije mobiliteit	38
Energieverbruik vestigingen	42

Afvalstromen en circulariteit	46
Naleving milieuwetgeving	50
Waterverbruik	52
Sociale impact	54
Duurzame inzetbaarheid	54
Veiligheid van werknemers	56
Gezondheid van de medewerkers	60
Diversiteit en inclusiviteit	64
Sociale betrokkenheid	68
Ontwikkelingsmogelijkheden	70
Ketenintegriteit	72
Informatie- en systeembeveiliging	74
Omgevingshinder	76
Economische impact	78
Klanttevredenheid	78
Kwaliteit van dienstverlening	82
Financiële prestaties	83
Achtergrond	84
Bestuursstructuur	84
Over dit verslag	86
Bijlage	88
GRI-contentindex	88
Herformuleringen	95
Extra informatie	96

Van Tilburg-Bastianen

Waardecreatie



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) ongekeerd 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 life time partner op het gebied van mobiliteit. Eens TB, altijd TB. Dat is de kracht van familie, de oorsprong van ons bedrijf.

In onze bedrijfsvoering richt Van Tilburg-Bastianen zich op de volgende aspecten:



Uitzonderlijke gastvrijheid

Onze klanten weten dat onze mensen vakkundig zijn en onze producten kwalitatief hoogwaardig. Wat ons speciaal maakt is dat we onze klanten warm ontvangen en hun problemen snel oplossen.



Vergroten van 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 de natuur om te gaan. Wij begrijpen onze klanten en proberen hen zoveel mogelijk te ontzorgen, van relevante informatie te voorzien en te adviseren waar nodig.



Aantrekkelijk werkgeverschap

Wat we onze klanten bieden, willen we ook voor onze collega's. We creëren een prettige, uitdagende werkomgeving, waarin persoonlijke ontwikkeling gestimuleerd wordt. We streven naar een veilige omgeving, zowel fysiek (geen ongevallen) als mentaal (geen ongewenst gedrag). Door training, coaching en opleidingen bieden we werknemers ruimte om hun carrière zelf vorm te geven.



Langdurige relaties

Door de juiste mensen te binden aan ons bedrijf en de verwachtingen van onze klanten te overtreffen, creëren we loyale klanten. Door altijd klaar te staan voor onze klanten en hen te voorzien van betekenisvolle informatie, laten we hen ervaren dat ze niet zomaar door een dealer geholpen worden, maar door TB. En als dat onderscheid erkend wordt door onze klanten, maakt dat ons trots.

Kernwaarden

Als familiebedrijf wordt ons handelen bepaald door onze vijf kernwaarden: mensgerichtheid, behulpzaamheid, doelgerichtheid, vakmanschap en betrouwbaarheid. Deze kernwaarden zijn leidend voor hoe wij onze bedrijfsvoering uitvoeren, beslissingen maken en met elkaar omgaan.

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.

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.

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.

Vakmanschap

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

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.



MVO-strategie

Van Tilburg-Bastianen is een familiebedrijf dat groot geworden is door bewust te kiezen voor langdurige relaties en respectvolle omgang met de omgeving waarin we actief zijn. Wij hebben maatschappelijk verantwoord en duurzaam handelen in onze bedrijfsvoering verankerd. Dit houdt in: oog hebben voor een gezonde omgeving en een gezond bedrijf, zowel voor de eigen medewerkers als voor klanten en relaties, en dit zonder de winstgevendheid van het bedrijf uit het oog te verliezen.

Een groot deel van het rendement investeren we in onze mensen en de leefomgeving, wat de continuïteit van het bedrijf garandeert. TB is een bedrijf dat bijdraagt aan haar omgeving. Voor 2023 hebben we onderstaande aandachtspunten gekozen op basis van de maatschappelijke rol van TB, het stakeholderonderzoek en onze intrinsieke motivatie. In 2023 zullen we deze aandachtspunten uitdiepen met concrete en realistische doelen en tijdlijnen.

Economie

Met de verkoop en het duurzaam onderhouden van mobiliteitsoplossingen en aanvullende producten en diensten zijn we actief in personen- en beroepsvervoer. Wij stimuleren de toenemende vraag naar auto's met een lage CO₂-uitstoot en laag brandstofverbruik, hybride en volledig elektrische voertuigen. Als geen ander kunnen wij onze klanten informeren over de mogelijkheden van schone mobiliteit. Daarbij denken we verder dan de auto's die we nu moeten verkopen; ook in onze werkplaats wordt op een duurzame manier gewerkt met duurzame materialen.

Sociaal

Continuïteit en het behoud van werkgelegenheid is ons uitgangspunt. Wij investeren flink in de professionele en persoonlijke ontwikkeling van onze mensen en een veilige en verantwoorde werkomgeving. Via een mensgerichte aanpak kijken we in de breedste zin naar duurzame inzetbaarheid

van alle collega's. Zo zijn alle werkplaatsen uitgerust met het beste materiaal en diverse hulpmiddelen om het zware werk veilig te kunnen verrichten. Daarnaast besteden we veel aandacht aan de vitaliteit van onze mensen door initiatieven die de fysieke, financiële en mentale fitheid bevorderen. Deze investeringen hebben er mede voor gezorgd dat we met regelmaat lange dienstverbanden tot boven de 50 jaar mogen vieren in ons bedrijf.

We investeren niet alleen in onze eigen mensen, maar ook in de omgeving en zijn ons bewust van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid. We ondersteunen daarom diverse goede doelen. Geen vluchtige doelen, maar alleen doelen die op duurzame wijze mensen ondersteunen.

Milieu

Als familiebedrijf zien we het belang van een respectvolle omgang 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. Dat betekent dat wij bijvoorbeeld alleen nog maar stille en zuinige banden verkopen en de gebruikte banden op een milieuvriendelijke wijze afvoeren.

Datzelfde geldt voor de smeermiddelen en andere onbruikbare materialen. We gebruiken groene stroom en gaan zuinig om met energie. We monitoren onze impact nauwkeurig en kijken steeds naar besparingen en verbeteren. Zo hebben we het elektriciteitsverbruik met 25% weten te verminderen door op alle vestigingen LED verlichting te monteren. Wij kopen onze verantwoordelijkheid niet af, maar dragen actief bij aan een schone en duurzame omgeving waar wij met elkaar in goede harmonie samenleven!

Continuïteit

We hebben als bedrijf een lange termijn-perspectief, waarbij we voorzien in een inspirerende werkomgeving en een stabiel inkomen voor onze werknemers. We sluiten daarbij geen compromissen in het zorgzaam omgaan met mensen en milieu.

Inhoudelijke strategie

Sub-onderwerpen

Streven

Onderwerp(en) in het verslag



TB streeft naar een verantwoorde en gebalanceerde bedrijfscontinuïteit, waarbij klanttevredenheid, een gezonde leefomgeving en medewerkersontwikkeling centraal staan en dit wordt beschermd door een integer bestuur.



Maatschappelijke bijdragen 2022

Vanuit de kernwaarden van TB en de overtuiging dat iedereen een steentje moet bijdragen aan de samenleving werkt TB al sinds jaar en dag nauw samen met verschillende goede doelen. Deze doelen hebben allen 1 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.

Breda Maakt Mij Blij

In 2020 besloten de initiatiefnemers boeren en telers te helpen om een bestemming te vinden voor de ontstane overschotten van bijvoorbeeld kaas, wijn en bloemen. Het idee ontstond om deze op de goede plekken te doneren of tegen extra vriendelijke prijzen te verkopen. "Breda Maakt Mij Blij" was geboren.

Inmiddels is deze stichting uitgegroeid tot een landelijk initiatief dat zich inzet om bijvoorbeeld voedselverspilling of verborgen armoede tegen te gaan. Iedere actie die men samen met ondernemers ontplooid heeft ook altijd een duurzaam kenmerk. Dat BMMB succesvol is blijkt wel uit de impact die de actie heeft. Enkele voorbeelden: er zijn 64.000 flessen



wijn voor de nonnen in Breda verkocht, meer dan 5.000 "tweedekans" Kerstbomen verkocht en er zijn 10.000 kilo pompoenen voor de boer verkocht. Bovendien krijgt BMMB ook regelmatig lokale en landelijke media-aandacht.

Dat de waarden van BMMB aansluiten bij TB moge duidelijk zijn. Daarom ondersteunt TB intussen alweer meer dan 2 jaar "Breda Maakt Mij Blij" in haar mobiliteit. Uiteraard met een duurzame elektrisch aangedreven ID.3. Indien nodig, stelt TB bedrijfswagens ter beschikking, zodat men ook de grotere spullen kan vervoeren.

Met kerst 2022 heeft TB samen met BMMB kerstpakketten geschonken voor mensen die deze goed kunnen gebruiken. Deze pakketten zitten vol lokale, ambachtelijke producten uit de streken waarin wij actief zijn. Daarmee maken we niet alleen onze collega's blij, maar steunen we ook de lokale ondernemers.

Trotse partner van JINC

JINC helpt kinderen op weg naar werk. Vanuit die overtuiging sluit dit doel naadloos aan op de kernwaarden van TB



De jeugd heeft de toekomst. In de ogen van JINC en TB geldt dit voor alle jeugd, ongeacht of je in een kansrijke of minder kansrijke omgeving opgroeit. TB is een organisatie waar mensgerichtheid binnen een professionele omgeving belangrijk is en in onze ogen zijn al onze medewerkers vakmensen en bieden wij hen kansen om zich te ontwikkelen. Hierin komen TB en JINC samen.

JINC helpt kinderen al vanaf jonge leeftijd, van 8 tot 16 jaar, om te groeien en te bloeien. Zo kunnen ze een goede start op de arbeidsmarkt maken. Via het JINC-programma maken ze kennis met allerlei beroepen, ontdekken ze welk werk bij hun talenten past en leren ze solliciteren. Zo krijgen dankzij JINC jaarlijks meer dan 65.000 basisschool- en vmbo-leerlingen de kans om te groeien.

Wij dragen sinds 2021 financieel bij om de JINC-projecten mogelijk te maken en stellen onze medewerkers beschikbaar als vrijwilliger, in de rol van trainer of coach. De ervaring leert dat vreemde ogen dwingen en dat de expertise van professionals jongeren kan inspireren. Wij krijgen er iets waardevols voor terug: kinderen hebben een vrije blik op de wereld, zijn creatiever en komen met de leukste ideeën. Daarnaast geeft het ons als technisch georiënteerd bedrijf de kans om onszelf te presenteren aan de "medewerkers van morgen", een echte win-win situatie dus.

Brood en Rozen



Helaas kan het 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: zelfredzaam zijn in onze maatschappij. En daarbij helpt een baan enorm.

Een van de kernwaarden van TB is doelgericht, dus ook dit goede doel past perfect bij onze organisatie. B&R brengt gaat doelgericht te werk om haar deelnemers goed op de rails te zetten en te helpen aan een baan.

Middels verschillende trainingen leidt Brood en Rozen vrouwen op, zowel 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 bij bijvoorbeeld TB!

Sinds 2020 is TB, gedurende een aantal maanden per jaar, gastheer voor Brood en Rozen. Brood en Rozen maakt meerdere malen per week gebruik van

de vergaderruimte om met een aantal dames de 'lesdagen' te volgen. Om de twee jaar treedt een van de dames uit het traject in dienst bij TB.

Sophia Kinderziekenhuis



Wellicht het bekendste goede doel dat TB ondersteunt. En dat is geen toeval. Verschillende collega's hebben (helaas) weleens te maken gehad met "Sophia". 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 TB 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 als steuntje in de rug een knuffel. Niet zomaar een knuffel, maar de enige echte superaap. Deze superaap kan ook gekocht worden door "niet-helden" voor 10 euro. Deze 10 euro komt vervolgens volledig ten gunste van wetenschappelijk onderzoek in het Sophia.

TB verkoopt actief aapjes aan klanten op alle 16 vestigingen en doneert uiteraard de opbrengsten hiervan. Daarnaast stelt TB een VW ID.Buzz ter beschikking om zo vanuit Sophia "de wijk" in te kunnen om in sociaal uitdagende wijken (ook in de regio van TB) goede voorlichting te kunnen geven. Voorkomen is vaak beter dan genezen.



Betrokken Ondernemers Breda



TB is sinds de oprichting in 2009 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

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

Stichting lotgenoten

Stichting Lotgenoten organiseerde in 2022 een halve marathon op de Mont Ventoux in Frankrijk. Met deze loodzware halve marathon hebben fanatieke hardlopers, fietsers en wandelaars geld bijeengebracht voor de ondersteuning van kankerpatiënten. TB heeft aan Stichting Lotgenoten een Volkswagen Transporter gesponsord waarmee facilitair en ondersteunend materiaal voor het evenement naar Le Ventoux is gebracht.

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. TB helpt deze organisatie door het aanbieden van vervoer.

820e verjaardag van Turzyn

Bij TB vinden wij het belangrijk om een steentje bij te dragen aan de ontwikkeling van mensen en onze omgeving, zo ook in Polen. Daarom zijn we altijd graag betrokken bij initiatieven die de lokale gemeenschappen ondersteunen. Een van onze werkplaatsen bevindt zich in het dorpje Turzyn, vlak bij de stad Wyszków, waar in 2022 een nieuwe vestiging werd geopend.

In juni van dat jaar werden we gevraagd om de viering van de 820e verjaardag van Turzyn financieel te ondersteunen; dat hebben we met veel plezier gedaan! Met behulp van donaties van TB en andere lokale bedrijven werd een dagvullend evenement met veel attracties georganiseerd dat goed bezocht werd door de lokale gemeenschap, waaronder onze werknemers en hun gezinnen.

Activiteiten

Dienstverlening en merken

Van Tilburg-Bastianen (TB) is een dienstverlener in de verkoop, onderhoud en reparatie van nieuwe en gebruikte auto's, bedrijfswagens, trucks en trailers. Wij bedienen zowel consumenten als bedrijven.

TB Auto Diensten

TB Auto is met 5 vestigingen PON-dealer in de regio Breda/Roosendaal. We leveren nieuwe auto's en occasions aan consumenten en bedrijven. Dit betreft personenauto's en bedrijfswagens met een benzine-, diesel-, hybride of elektrische aandrijflijn. Naast de directe verkoop bieden we ook lease-oplossingen als private, financial, operational en short lease. Verder onderhouden en repareren wij alle genoemde auto's en bedrijfswagens. Als laatste zijn wij ook leverancier van (automotive-) onderdelen aan derden.

Wij bieden integrale elektrische laadoplossingen vanuit ons label TB InCharge, waarmee wij een totaaloplossing aanbieden aan bedrijven en consumenten om elektrisch rijden toegankelijk en makkelijk te maken. Dit houdt in dat de klant bij het bestellen van een elektrische auto, direct bij TB een laadpaal en een internationale laadpas kan bestellen. Hierbij bekijken we wat de situatie van de klant is en denken we mee om tot het meest passende product te komen. Om de klant te introduceren met elektrisch rijden en hen zo efficiënt mogelijk van de elektrische auto gebruik te laten maken, organiseren wij rijtrainingen in samenwerking met Prodrive. Daarnaast kunnen bedrijven bij TB ook gebruik maken van het lease-a-bike programma voor eigen medewerkers.

Merken

Wij zijn leverancier van auto's van de merken Audi, Volkswagen, Volkswagen Bedrijfswagens, Seat en Skoda. De nieuwe auto's kopen wij in bij onze importeur PON, die op haar beurt de auto's bij de fabrikant inkoopt. Het aanbod van gebruikte auto's verwerven wij vanuit onze eigen vloot, in te ruilen auto's en direct bijgekochte auto's.



Audi

Voorsprong door techniek



Volkswagen

Betrouwbaar en sportief

Volkswagen Bedrijfswagens

Voor iedere ondernemer

SKODA

Škoda

Betaalbare luxe



SEAT

Sportief en elegant

TB Truck Diensten

TB Truck & Trailer Services is een van de grootste DAF-dealerbedrijven van Europa met 11 vestigingen in Nederland en 5 Polen. Daarnaast hebben we in Polen nog 2 onderdelenlocaties.

Naast verkoop, verhuur (Combi Cargo), onderhoud en reparatie van nieuwe en gebruikte trucks, hebben wij een volledig erkend schadeherstelbedrijf en met spuiterij en richtbank, waar wij alle merken trucks kunnen herstellen. Tevens onderhouden en repareren

wij alle merken trailers, zijn wij importeur van trailers voor het merk Kässbohrer en zijn onze technici breed opgeleid waardoor alle merken trucks vakkundig bij ons gerepareerd kunnen worden. Ook leveren we op grote schaal onderdelen rechtstreeks, en soms meerdere keren per dag, aan klanten.

We zijn vanaf 1950 dealer van DAF. Hiermee hebben we een beproefde samenwerking opgebouwd met leveranciers en kunnen we alle in- en opbouw, technische installaties en functionaliteiten voor de klant verzorgen. Ook bieden wij verschillende opties voor reparatie- en onderhoudscontracten, financieringen en verzekeringen.

DAF-modellen

DAF XF

Het paradepaard voor de lange afstand.

Met krachtige 'multi-torque' PACCAR-motoren, de nieuwste generatie TraXon versnellingsbakken en de ultra-efficiënte achterassen is de XF ontwikkeld voor maximale transportefficiency. Het ultramoderne exterieur maakt de DAF XF tot de mooiste langeafstandstruck die er is. En met zijn ruime, luxueuze interieur is de XF een genot om in te rijden.

DAF CF

De meest veelzijdige truck op de weg.

Regionaal, nationaal of internationaal transport. Vlak asphalt of ruw terrein. De DAF CF-serie voelt zich overal thuis. Hij is leverbaar als bakwagen of trekker. Met twee, drie of vier assen. De CF presteert uitstekend binnen alle toepassingen: van bulk- en tanktransport tot zware inzet in de bouw, van het ophalen van huisvuil tot reguliere distributie.

DAF LF

De perfecte partner voor distributie.

Wendbaar in druk stadsverkeer, een gemakkelijke in- en uitstap en lage eigengewichten voor de hoogste laadvermogens in zijn klasse. Met een kleine draaicirkel en uitstekende manoeuvreerbaarheid is de DAF LF-serie – met GVW's van 7,5 tot 19 ton – de perfecte partner voor stedelijke en regionale distributie. En dankzij zijn krachtige motoren en lage verbruik is de LF ook perfect geschikt voor lichtgewicht langeafstandsvervoer en vele andere toepassingen.



De Nieuwe Generatie DAF

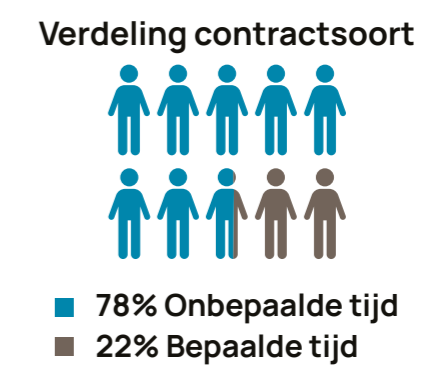
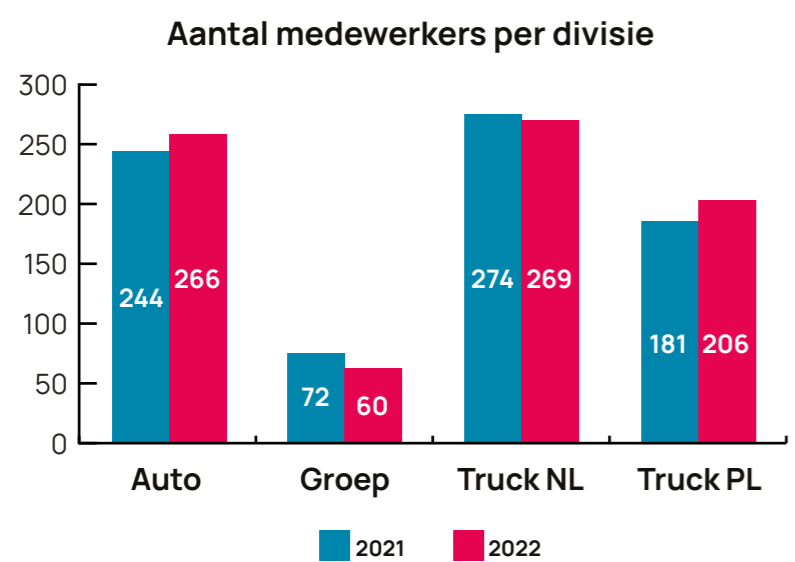
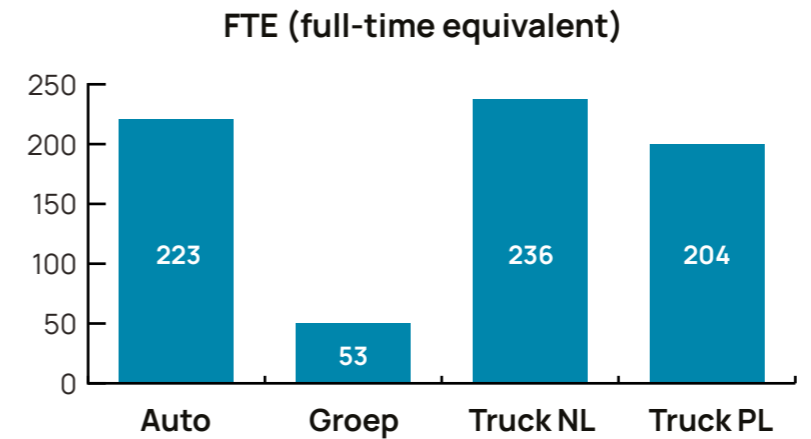
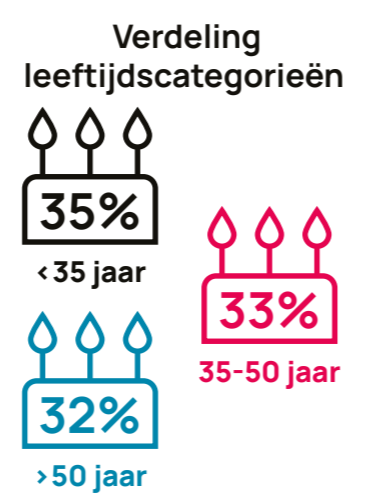
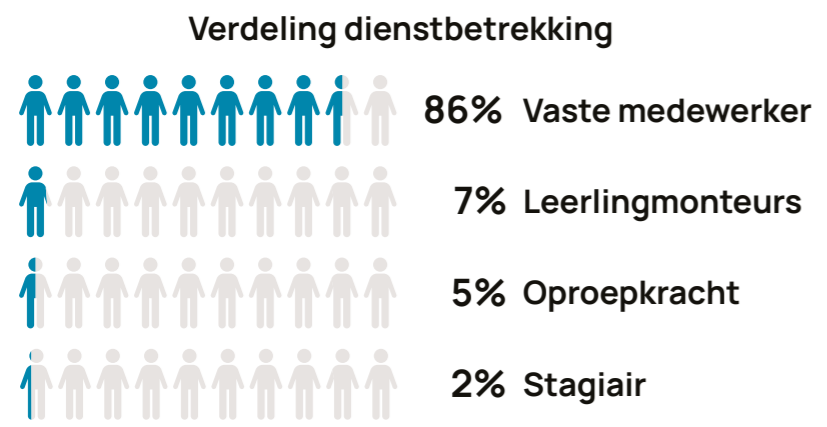
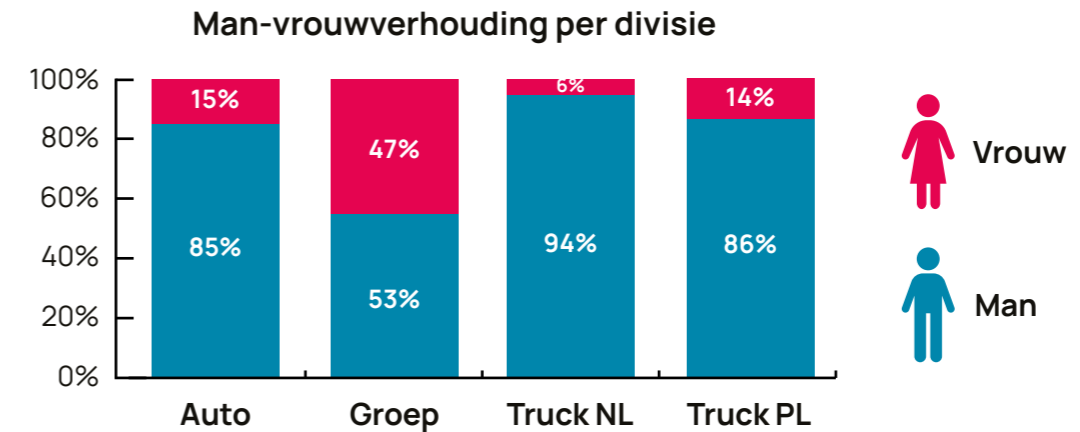
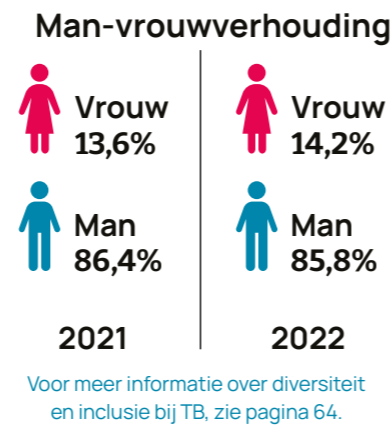
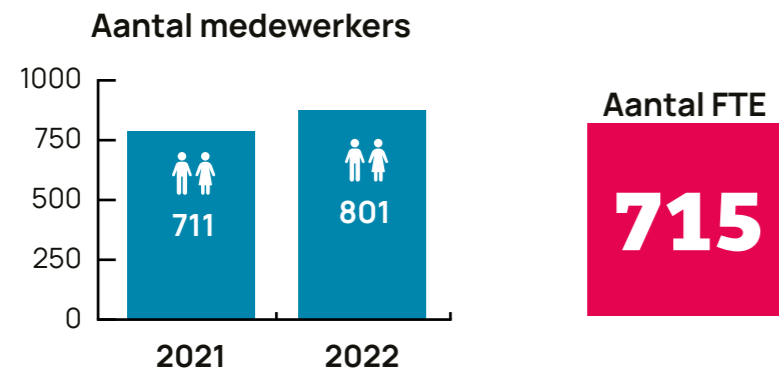
Vanaf 2022 leveren wij de nieuwe generatie DAF-modellen, de XF, XG, XG* en XD. De Europese Commissie heeft nieuwe regelgeving voor afmetingen en gewichten voor vrachtwagencombinaties in het leven geroepen om grenzen te verleggen op het gebied van de reductie van emissies (CO₂), alsook op het gebied van verkeersveiligheid en chauffeurscomfort. DAF is de eerste Europese truckfabrikant die een nieuwe generatie vrachtwagens introduceert met een zeer aantrekkelijke en aerodynamische vormgeving, die het resultaat is van de extra vrijheid die de nieuwe regelgeving biedt.

Truck en Trailer Parts

In het verlengde van onze verkoop en service, hebben we ook een onderdelenservice met webshop. Hier kunnen klanten truckonderdelen of werkplaatsbenodigdheden van DAF of andere merken bestellen. Het is ook mogelijk om de onderdelen direct door onze monteurs te laten monteren.

Het assortiment bestaat uit meer dan 150.000 verschillende artikelen voor alle merken en met altijd 60.000 artikelen op voorraad. Overige onderdelen zijn binnen 3 werkdagen leverbaar in Europa door gebruik te maken van een efficiënte 24/7 dienstverlening van onze leveranciers.

Het team van TB



*Dit zijn de bij TB geregistreerde nationaliteiten. Dubbele nationaliteiten of etniciteitsgegevens worden in verband met de AVG-wet niet geregistreerd.

Locaties

Auto | Nederland

1. TB Breda & Audi Centrum Breda

Konijnenberg 1-7 

2. Occasion Center

Vlierwerf 10, Roosendaal 

1. Afleverklaarmaakcentrum

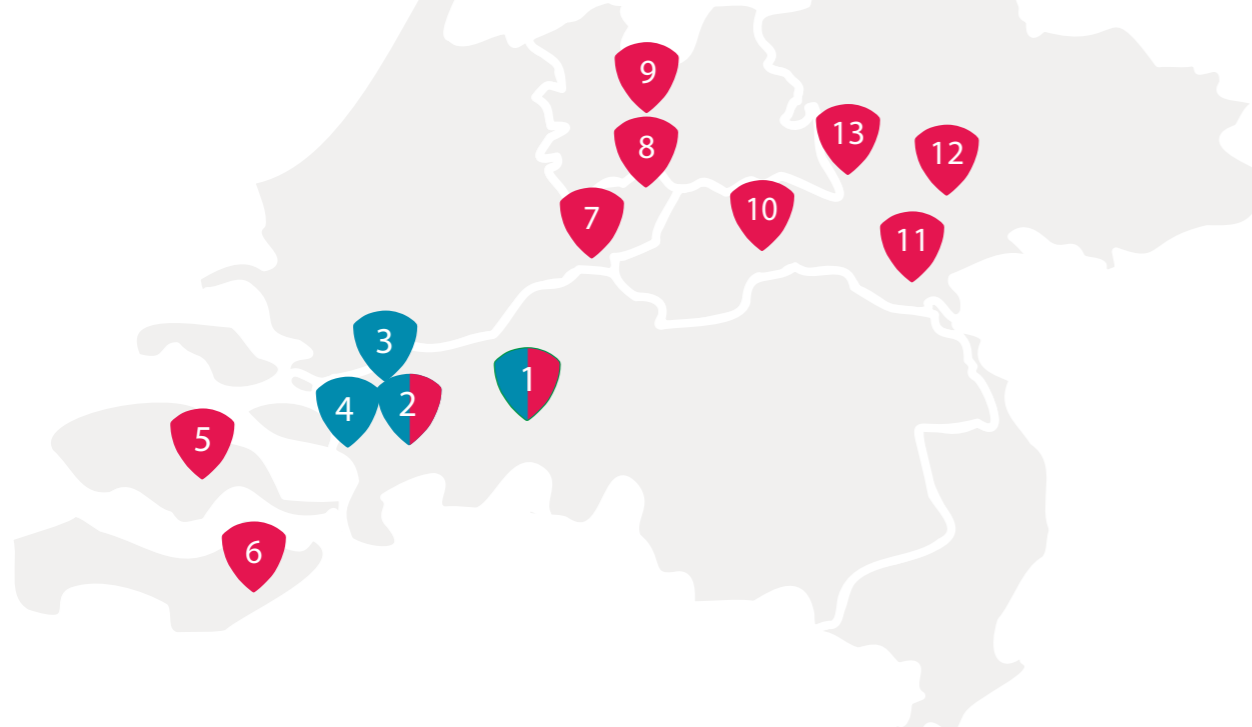
Neerloopweg 1-A
 Nieuw geopend in 2022 

4. TB Halsteren

Steenspil 40 

3. Audi Centrum Roosendaal

Argon 41, Oud Gastel 



1. Breda

Heilaar-Noordweg 1
 (tevens Hoofdkantoor Groep)

7. Gorinchem

Papland 7

2. Roosendaal

Gewenten 45

8. Vianen

Stuartweg 2

5. Goes

Livingstoneweg 34

9. Utrecht

Meijewetering 21

11. Nijmegen

Hogelandseweg 97

6. Hulst

Aziëweg 4

10. Tiel

Hoekwei 32

13. Ede

Newtonstraat 5

De locatie in Oosterhout (Auto) is in 2022 gesloten.

Truck | Nederland en Polen

14. Siedlce

Budowlana 3

15. Wolica (Warschau)

Aleja Katowicka 40

16. Wyszków

Turzyn 195E
 Nieuw geopend in 2022

17. Biala Podlaska

Woskrzenice Duże 130

18. Rzgów

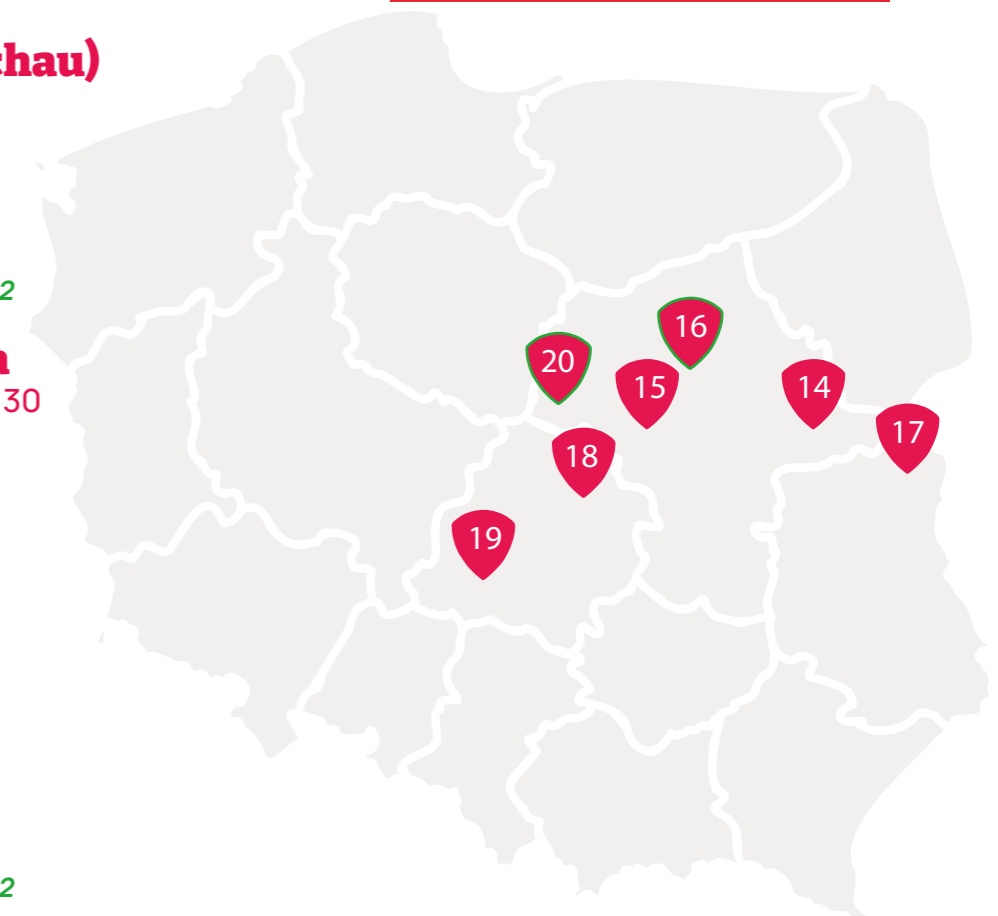
Katowicka 121

19. Wielun

Parcela 13

20. Sochaczew

Janów 59, Janów
 Nieuw geopend in 2022



Organisatiecontext

Auto- en truckbranche

In 2022 kampte de autobranche met leveringsachterstanden aanvankelijk veroorzaakt door problematiek als gevolg van COVID-19 en daarna versterkt door de oorlog in de Oekraïne. Eind 2022 verbeterde de situatie toen de chipproductie en het wereldwijde transport weer op gang kwamen. Daarbij steeg de verkoop van elektrische auto's in Nederland met 23% (gestimuleerd door overheidssubsidie) en kwam het op 3,1% van het totale wagenpark (personenauto's en lichte bedrijfswagens) in Nederland.

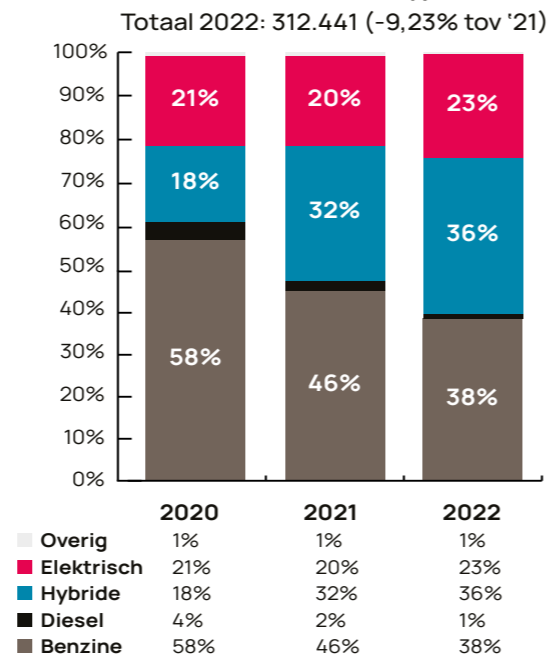
Na de voorzichtige groei van het aantal verkochte trucks in 2021, herstelde de truckbranche in 2022 maar worstelde ze met hogere lonen en brandstofkosten. De vraag naar emissievrije vrachtwagens bleef echter sterk achter op die van elektrische auto's, met name vanwege de hoge aanschafprijs, beperkte actieradius en geen stimulerende (fiscale) maatregelen. Maar als het gebruik van waterstof en synthetische brandstoffen in de nabije toekomst verder wordt ontwikkeld, zou ook in de truckbranche een omslag naar schonere voertuigen kunnen plaatsvinden.

Autobranche

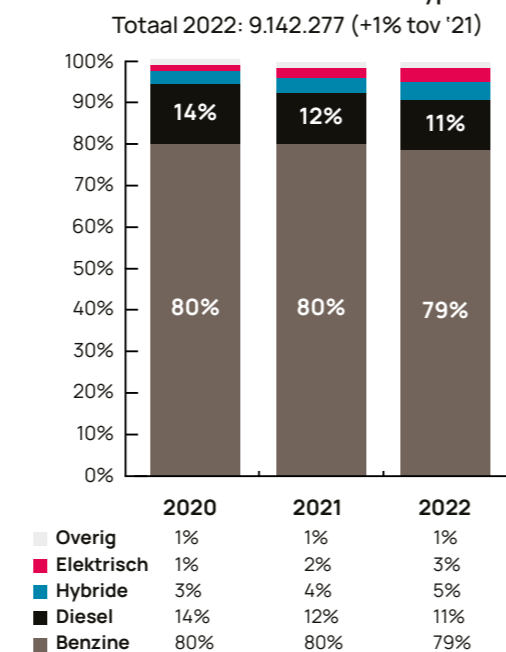
Levertijden in de autobranche

De problemen veroorzaakt door COVID-19 (chiptekort, fabriekssluitingen en logistieke problemen) en daarna de oorlog in Oekraïne (nieuwe leveringsproblemen en hoge energieprijzen) hebben zware gevolgen voor de autobranche. Door de leveringsproblemen moest de uitlevering van nieuwe auto's soms meerdere malen worden uitgesteld en bleef de productie van elektrische auto's beperkt tot de duurdere modellen. Doordat nieuwe auto's maar beperkt leverbaar waren, steeg de verkoop van gebruikte auto's (waardoor ook hier de prijzen stegen) en nam de gemiddelde ouderdom van het wagenpark in Nederland verder toe. Door aanhoudende leveringsproblemen en de hoge inflatie zal naar onze verwachting het aantal nieuw verkochte auto's stagneren en is herstel tot het niveau van voor de COVID crises nog niet in zicht.

Aantal nieuwe registraties* in Nederland naar brandstoftype



Verdeling totale personenautowagenpark Nederland naar brandstoftype



Bron: RDC, bewerking RAI Vereniging

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

Emissievrije auto's

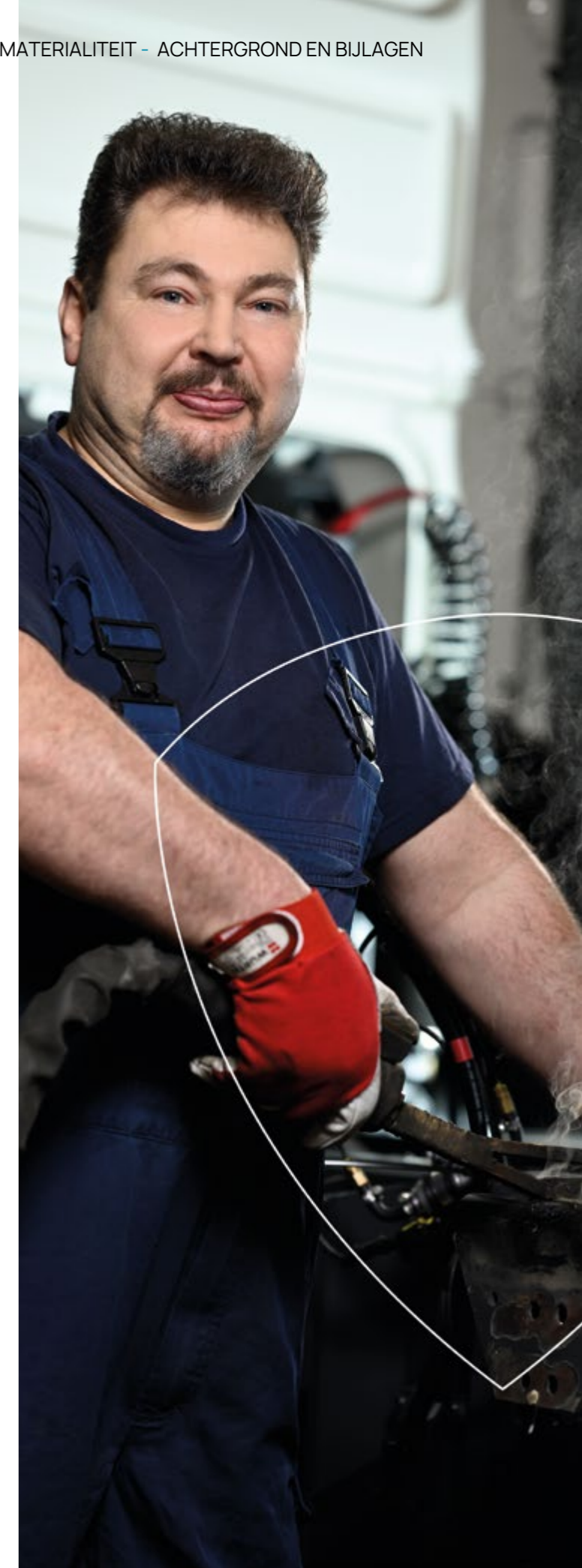
Het is al jaren duidelijk dat de Nederlandse overheid de elektrificatie van het wagenpark wil stimuleren. Op Europees niveau is er het streven om per 2035 de productie van auto's met verbrandingsmotoren te verbieden. Door maatregelen zoals aankoopsubsidies, verlaagde bijtelling, verlaagde personenautobelasting (BPM) en verlaagde motorrijtuigenbelasting (MRB) wordt de Nederlandse automobilist al een tijdje verleid om vooral elektrisch te rijden, en met succes. In 2022 was 23% van de nieuw geregistreerde auto's in Nederland een Battery Electric Vehicle (BEV), dit is een

Het aantal nieuw geregistreerde hybrides is in 2022 toegenomen van 32% naar 36% van het totaal nieuw geregistreerde auto's. Deze stijging komt vooral door koopargumenten als actieradius en laadinfrastructuur. Stijging ten opzichte van 2021 met een dalend aantal nieuwe registraties. In 2017 was nog maar 1,9% van de in Nederland nieuw geregistreerde auto's een BEV. (BPM) en verlaagde motorrijtuigenbelasting (MRB) wordt de Nederlandse automobilist al een tijdje verleid om vooral elektrisch te rijden, en met succes.

In 2022 was 23% van de nieuw geregistreerde auto's in Nederland een Battery Electric Vehicle (BEV), dit is een stijging ten opzichte van 2021. In 2017 was nog maar 1,9% van de in Nederland nieuw geregistreerde auto's een BEV. Toch is dit voorlopig nog een druppel op een gloeiende plaat: van het totale wagenpark in Nederland in 2022, is slechts 3,1% volledig elektrisch.

Het aantal nieuw geregistreerde hybrides is in 2022 toegenomen van 32% naar 36% van het totaal nieuw geregistreerde auto's. Deze stijging komt vooral door koopargumenten alsnog beperkte actieradius van elektrische voertuigen en beperkte laadinfrastructuur.

De fiscale voordelen voor BEV's zullen in de loop van de komende jaren steeds meer afnemen. De BPM- en de MRB-voordelen zullen na 2024 aflopen of zelfs in 2025 geheel verdwijnen en het bijtellingsvoordeel wordt al jaarlijks minder. Wel zijn er plannen van het kabinet om een BEV-verplichting vast te stellen voor bedrijven die vanaf 2025 een nieuw leasecontract afsluiten. Om de groei verder te stimuleren is het nu aan fabrikanten om met betaalbare BEV's te komen.



Om het Nederlandse wagenpark volledig te elektrificeren zijn er zeker nog andere hobbels te nemen, want de stroombehoefte van Nederland zal nog verder toenemen. De vraag is of de snelheid waarmee het Nederlandse elektriciteitsnetwerk wordt uitgebreid voldoende zal zijn om de toenemende vraag bij te kunnen houden, of dat we ook meer zullen moeten kijken naar alternatieven zoals waterstof of synthetische brandstoffen. Daarnaast zal ook een andere hobbel genomen moet worden, namelijk: vaststellen van de exacte milieu-impact van een BEV vanaf de productie tot aan het einde van de levensduur van de batterij (cradle-to-cradle). Ook daar zullen vraagstukken als schaarste (grondstoffen) en productverbeteringen (krachtigere en lichtere accu's) in de toekomst opgelost dienen te worden en nodig zijn.

Alternatieven

Naast auto's met een elektrische aandrijving, onderzoeken fabrikanten ook de mogelijkheden voor synthetische brandstoffen en waterstof. Synthetische brandstoffen bestaan uit waterstofcellen waaraan kunstmatig CO₂-verbindingen zijn toegevoegd, en hiermee is het een CO₂-neutrale brandstof voor conventionele verbrandingsmotoren geworden. Beide alternatieven hebben eigen voor- en nadelen, maar uiteindelijk zijn er vele oplossingen nodig richting een emissiearme of emissievrije mobiliteitssector. Iedereen staat inmiddels open voor een mobiliteitstransitie en de verwachting is dat in de komende vijf jaar meer oplossingen nodig zijn om mobiliteit CO₂ neutraal te krijgen.

Voor informatie over de inzet van TB op de emissievrije autobranche, zie Emissievrije mobiliteit op pagina 38.

Tekort aan technische werkplaatsmedewerkers

Het aantal banen neemt nog steeds toe onder andere door de ingezette verduurzaming van de maatschappij (nieuwe banen), maar door vergrijzing (meer mensen gaan met pensioen, dan er in de arbeidsmarkt bijkomen) wordt het tekort steeds nijpender.

In de werkplaats is er een tekort aan monteurs, zowel binnen de auto- als binnen de truckbranche. Terwijl de vraag naar onderhoud onverminderd hoog is gebleven, door de uitlevering van eerder verkochte auto's/trucks (die door leveringsproblemen bij de fabrikanten in bestelling bleven staan) en doordat conventionele en oudere auto's nog blijven doorrijden

(en zelfs meer onderhoud nodig hebben). Ook blijkt de onderhoudsbehoefte van de huidige BEV's tot op het heden hoger te zijn dan verwacht (relatief veel storingen en software updates die nog niet over the air plaatsvinden).

De hogere uitstroom wordt vooral veroorzaakt door monteurs die met pensioen gaan, de lage instroom door het gebrek aan technische studenten die monteur kunnen en willen worden. Daarnaast hebben we te maken met allerlei regelingen uit het verleden, die uittreding moesten bevorderen en het weer oppakken van werkzaamheden beboeten. Alle techniek gerelateerde bedrijven kampen met tekorten en proberen monteurs te vinden en zelf op te leiden.

Ook TB ervaart in Nederland en in Polen personeelstekorten. Om dit op te lossen, hebben we onze wervingsactiviteiten verhoogd. Zo werken we samen met technische scholen om studenten aan te trekken. Met betrekking tot de huidige medewerkers hebben we als familiebedrijf altijd veel aandacht gehad voor onze mensen. Daarnaast hebben al onze leidinggevenden een leiderschapscursus gevolgd, om onze mensen mee te nemen in veranderingen en beter te kunnen begeleiden. Dit alles heeft ervoor gezorgd dat de in- en uitstroom bij TB in 2022 redelijk in balans is.

Voor informatie over de inzet van TB voor haar werknemers, zie de hoofdstukken onder Sociale impact vanaf pagina 54.

Truck- en transportbranche Ontwikkelingen en uitdagingen

De trucksector was in 2021 herstellende van de verstoringen door COVID-19 en heeft in 2022 een groei doorgemaakt. Door de lange levertijden bestelden veel transporteurs in 2022 meer nieuwe trucks dan normaal, maar de vraag zal zijn of ze deze nodig zullen hebben indien de economische groei stagneert. De verwachting is dat het aantal registraties van nieuwe trucks (in 2022 besteld) in 2023 zal toenemen, maar dat de transportsector het in 2023 moeilijk zal krijgen.

Stijgende kosten door hogere lonen, hoge brandstofkosten en hoge financieringslasten vormen steeds grotere uitdagingen voor de truck- en transportsector. De hogere lonen zijn het resultaat van onder andere het hogere COVID-19 ziekteverzuim, de schaarste in het aanbod van chauffeurs en hoge

indexaties. De hogere brandstofkosten in 2022 waren het gevolg van de energiecrisis die ontstond door de oorlog in Oekraïne-Rusland. En door de aanhoudende leveringsproblemen en toenemende inflatie, proberen overheden de economie op een verantwoorde manier af te remmen door de rente stapsgewijs te verhogen.

Transitie naar emissievrije trucksector

In vergelijking met de autobranche is de transitie naar emissievrije trucks moeilijker te realiseren. Dit komt doordat de huidige elektrische trucks een beperkte actieradius bieden en hun hoge aanschafprijs. Het bereik, de trekkracht en de oplaadtijd van elektrische trucks vormen de grootste uitdagingen voor een succesvolle transformatie naar elektrische trucks.

Momenteel zijn er nog weinig regelingen en subsidies zoals in de autobranche om de noodzakelijke technologische veranderingen een boost te geven. Wel zet de Euro 6-norm druk op de innovatie van emissiearme en emissievrije trucks. Sinds 1 januari 2022 mogen alleen trucks met een emissieklasse 6 de milieuzones in Nederlandse binnensteden inrijden. Maar het verplicht aanlengen van diesel met biomassa heeft daarentegen tot uitval van brandstofzuinige trucks geleid.

Waterstof aangedreven trucks

Om de nodige truckeigenschappen en verduurzaming tegemoet te komen zou het gebruik van waterstof een oplossing kunnen bieden. Waterstof aangedreven trucks stoten geen CO₂ uit en hoeven niet tussentijds op te laden en stil te staan. Maar er is een gebrek aan waterstofinfrastructuur in Nederland. Waterstofsubsidies zijn wel beschikbaar voor pomphouders en bedrijven die waterstofvoertuigen aanschaffen, maar niet voor bedrijven die waterstoftrucks onderhouden. Hoewel dit in 2022 al een beetje verbeterd is, geeft dit waterstoftrucks, naast het gebrek aan waterstofinfrastructuur, voorlopig nog een financieel nadeel ten opzichte van brandstoftrucks. Daarnaast is het de vraag welke branches misschien nog wel meer afhankelijk zijn van waterstof voor de verduurzaming van hun sector.

Tijdens de Glasgow Top in 2021 heeft Nederland besloten om vanaf 2040 de coalitie te leiden voor schone bussen en trucks. In het Klimaatakkoord van Europa wordt genoemd dat in 2030 van alle nieuwe transportvoertuigen die in Nederland verkocht worden, 30% uitstootvrij moeten zijn. Vanaf 2050 zouden trucks en bussen die CO₂ uitstoten niet meer de openbare weg op mogen.

Voor informatie over de inzet van DAF en TB op de emissievrije truckbranche, zie Emissievrije mobiliteit op pagina 38.



Klimaat

Klimaatakkoord van Parijs

In december 2015 hebben 195 landen (waaronder Nederland) in Parijs afgesproken de stijging van de gemiddelde wereldtemperatuur in 2050 te beperken tot niet meer dan 1,5 tot 2 graden Celsius. Een grotere temperatuurstijging zou catastrofaal zijn voor de mens. Om dit te voorkomen is wereldwijd afgesproken dat we in 2030 55% minder willen uitstoten dan in 1990 en dat we in 2050 klimaatneutraal moeten zijn.

TB hanteert als uitgangspunt voor haar bedrijfsvoering, dat ze waarde wil toevoegen i.p.v. vernietigen. TB is zeer gemotiveerd om bij te dragen in de transitie om de CO₂-uitstoot in onze maatschappij sterk terug te brengen. Dit doen we door steeds zuinigere en schonere auto's en trucks te verkopen en bestaande auto's en trucks (duurzaam) te onderhouden. Het is aan overheden om te bepalen

welke eisen aan rijdende voertuigen moeten worden gesteld. Daarnaast is TB van plan om haar eigen uitstoot sneller terug te brengen dan wettelijk verplicht. Daar is zij zoals in het verslag te lezen reeds mee begonnen en zij onderzoekt nu welke concrete ambitieuze doelstellingen in de toekomst haalbaar zijn.

Europese wetgevingen

Het mondiale Parijsakkoord vertaalt zich binnen de Europese Unie in de Green Deal, die zoals gezegd de CO₂-uitstoot met 55% moet terugbrengen in 2030 ten opzichte van 1990. De daarmee beoogde doelstelling is dat Europa in 2050 het eerste klimaatneutrale continent zal zijn. Deze Green Deal bestaat uit een pakket met maatregelen die een impact zullen hebben op alle sectoren, maar vooral op energie, vervoer, landbouw en infrastructuur.

Impact op het Nederlandse bedrijfsleven

Door klimaatverandering krijgen wij in Nederland ook steeds vaker te maken met weersextremen. Overstromingen als in het zuiden van Nederland in 2022 zullen steeds vaker voorkomen ten gevolge van klimaatverandering. Dit kan voor het bedrijfsleven in Nederland een steeds grotere impact hebben. Bedrijfsmiddelen kunnen beschadigd raken en openbare infrastructuur kan aangetast of onbruikbaar worden. Ook kunnen andere effecten van klimaatverandering (zoals hittestress, droogte en wateroverlast) een risico vormen voor de bedrijfsvoering en de gezondheid van de medewerkers, klanten en leveranciers. Daarbij is het interessant om

niet alleen te kijken naar cradle to cradle concepten (hergebruik van materialen), maar ook hoe we in de toekomst bij kunnen dragen aan regeneratie van de natuur en het milieu.



Stakeholdersonderzoek

Het onderzoek

Van Tilburg-Bastianen (TB) vindt de betrokkenheid van stakeholders belangrijk en dit laten we graag zien in onze materialiteitsanalyse, die we hebben uitgevoerd om inzicht te krijgen in onze MVO-impact. Met de uitkomsten van deze materialiteitsanalyse evalueert TB of zij op de goede weg is met betrekking tot haar ambitie aangaande verduurzaming. Het milieu en sociale kapitaal dat TB raakt, is namelijk gelijk aan dat van de stakeholders. Deze materialiteitsanalyse is uitgevoerd in de vorm van een Stakeholdersonderzoek en een kansen- en risicobeoordeling door het Bestuur.

Voor de resultaten van dit stakeholdersonderzoek/ materialiteitsanalyse, zie het hoofdstuk Materialiteitsmatrix op pagina 32.

Samenstelling van het onderzoek Stakeholdersonderzoek

In 2022 en 2023 hebben we gesprekken gevoerd met 14 stakeholders over de MVO-prestaties en ambities van TB. De stakeholders werden vertegenwoordigd door medewerkers, klanten, leveranciers, financieel accountant en kredietverstrekkers. Van Tilburg-Bastianen werd vertegenwoordigd door de CFO, met ondersteuning van de HSE-manager en een extern adviseur. Elke stakeholder had op voorhand het 2021-verslag en een vragenlijst ontvangen en doorgenomen. De dialoog had vervolgens vooral betrekking op de inhoud van dit verslag, de vragenlijst en de lijst met onderwerpen.

De vragenlijst bestond uit zes open vragen en een beoordelingstabel van de 18 MVO-onderwerpen van TB. De stakeholders hebben deze onderwerpen vervolgens beoordeeld op de schaal van 1 tot 5; dit betreft de mate waarin het onderwerp impact had op hen als medewerker, klant, leverancier of kredietverstrekker. Bovendien werd hen gevraagd aan welke onderwerpen TB de komende 10 jaar extra aandacht zou moeten geven.

Bestuur

Het Bestuur (bestaande uit de CEO en CFO) heeft de 18 onderwerpen beoordeeld op basis van de kansen en risico's voor de bedrijfsvoering en bedrijfscontinuïteit van Van Tilburg-Bastianen op de korte (1 jaar), middellange (5 jaar) en lange termijn (10 jaar).

De onderwerpen

De lijst met 18 MVO-onderwerpen dekt de keten en de voornaamste impactgebieden van TB, die op dit moment relevant worden geacht. Deze lijst is samengesteld op basis van de huidige ontwikkelingen in de sector, actuele onderwerpen bij de stakeholders, onderwerpen bij soortgelijke bedrijven en interne en externe expertise op het gebied van MVO.

Thema	Onderwerp	Definitie	Pagina
Milieu	Emissies	De CO ₂ -uitstoot door eigen bedrijfsmiddelen en dat van het woon-werkverkeer van de medewerkers.	35
	Emissievrije mobiliteit	De mate waarin TB inzet op het bevorderen van emissievrije mobiliteit in Nederland.	38
	Energieverbruik vestigingen	Het totale energieverbruik van de vestigingen van TB.	42
	Afvalstromen en circulariteit	De afvalstoffen en afvalstromen die door de bedrijfsactiviteiten en vestigingen van TB gegenereerd worden.	46
	Waterverbruik	Het water dat TB verbruikt en afvoert op haar locaties en bij haar bedrijfsactiviteiten.	52
	Naleving milieuwetgeving	TB voldoet aan de voor haar geldende nationale natuur- en Arbowetten zonder enige gebreken.	50
Sociaal	Duurzame inzetbaarheid	De mate waarin TB proactief de brede inzetbaarheid van haar de medewerkers bevordert.	54
	Veiligheid van de medewerkers	De fysieke veiligheid van de medewerkers tijdens de werkzaamheden bij TB.	56
	Gezondheid van de medewerkers	De fysieke en fysieke omstandigheden op de werkplek die van invloed zijn op de gezondheid en het welzijn van de medewerkers.	60
	Diversiteit en inclusiviteit	De mate waarin TB zich inzet om diversiteit van werknemers te bevorderen op het gebied van vaardigheden, kennis, leeftijd, cultuur, geslacht en herkomst.	64
	Sociale betrokkenheid	De mate waarin TB werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt de mogelijkheid geeft om te werken.	68
	Ontwikkelingsmogelijkheden	De mate waarin de werknemers van TB de gelegenheid krijgen zichzelf verder te ontwikkelen en te scholen naast hun huidige werkzaamheden en functie.	70
	Ketenintegriteit	De mate waarin TB zich inzet ter bevordering van de milieu- en arbeidsomstandigheden in de keten.	72
Economisch	Informatie- en systeembeveiliging	De mate waarin TB inzet op informatie- en systeembeveiliging van werknemersgegevens, klantgegevens en andere gevoelige gegevens.	74
	Omgevingshinder	Geluidsoverlast, verkeersoverlast, stankoverlast of een andere vorm van overlast die door de omwonenden en bedrijven rondom de vestigingen van TB als hinderlijk wordt ervaren.	76
	Klanttevredenheid	De mate waarin TB de klanttevredenheid waarborgt en verbetert.	78
	Kwaliteit van dienstverlening	De mate waarin Van Tilburg-Bastianen (TB) extra inzet op het waarborgen en verhogen van de kwaliteit van de dienstverlening.	82
	Financiële prestaties	De mate waarin TB extra inzet op het verbeteren van de financiële prestaties.	83

Materialiteitsmatrix

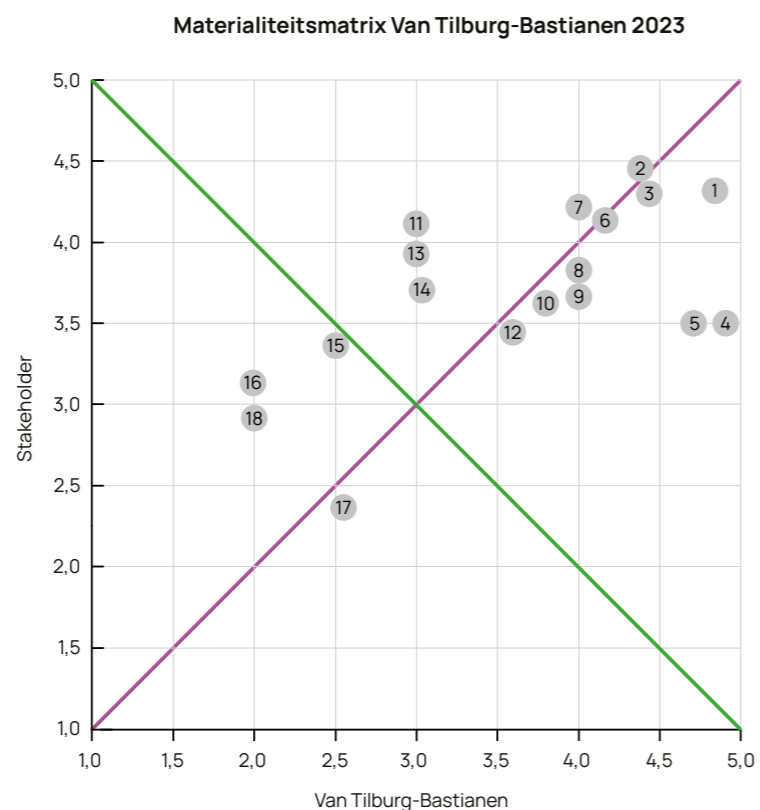
Conclusies uit de stakeholderdialogen

De materialiteitsmatrix is een cruciale grafiek die ons helpt inzicht te krijgen in zowel onze prioriteiten als de prioriteiten van onze stakeholders. Op de X-as van deze matrix staat de prioriteit van TB: hoe essentieel is het voor TB om in de komende 10 jaar speciale aandacht aan een onderwerp te schenken? Daartegenover staan de belangen van diverse stakeholders zoals medewerkers, klanten en leveranciers op de Y-as: hoe cruciaal vinden zij het dat TB de komende 10 jaar extra inspanningen op deze gebieden levert?

De matrix is een samenhangend overzicht hoe de bedrijfsvoering en stakeholdersbelangen elkaar tegenkomen. De onderwerpen met een gemiddelde score van 3,0 of hoger worden boven een groene lijn in de matrix geplaatst en worden daardoor geclassificeerd als materialiteitsonderwerpen voor TB.

Uit het onderzoek blijkt dat voor TB de volgende onderwerpen zijn geïdentificeerd als materialiteitsonderwerpen: Financiële prestaties, Klanttevredenheid, Kwaliteit van dienstverlening, Veiligheid van werknemers, Naleving milieuwetgeving, Ontwikkelingsmogelijkheden, Emissies, Emissievrije mobiliteit, Gezondheid van de medewerkers, Informatie- en systeembeveiliging, Ketenintegriteit, Energieverbruik van vestigingen, Duurzame inzetbaarheid, Diversiteit en inclusie en Energieverbruik vestigingen. Al deze onderwerpen hadden een gemiddelde score van 3,5 of hoger en kregen daardoor de classificatie "materialiteitsonderwerp". Deze onderwerpen worden in dit verslag uitgebreid behandeld en vormen de basis voor de MVO-strategie op pagina 12.

Onderwerp	Rank
Financiële prestaties	1
Klanttevredenheid	2
Kwaliteit van dienstverlening	3
Veiligheid van werknemers	4
Naleving milieuwetgeving	5
Emissies	6
Emissievrije mobiliteit	7
Gezondheid van de medewerkers	8
Informatie- en systeembeveiliging	9
Ontwikkelingsmogelijkheden	10
Ketenintegriteit	11
Diversiteit en inclusie	12
Duurzame inzetbaarheid	13
Energieverbruik vestigingen	14
Afvalstromen en circulariteit	15
Sociale betrokkenheid	16
Omgevingshinder	17
Waterverbruik	18



Materialiteit

Milieu impact



Emissies

De CO₂-uitstoot door eigen bedrijfsmiddelen en dat van het woon-werkverkeer van de medewerkers

In 2022 is er door de divisies Auto, Groep, Truck NL en Truck PL gezamenlijk 3.833 ton CO₂ uitgestoten in scope 1 en 2, en 674 ton in Scope 3 door het woon-werkverkeer en zakelijke reizen. Dit is een afname van 2% ten opzichte van 2021. Wij streven ernaar dit ieder jaar aanzienlijk te verminderen door ons wagenpark te elektrificeren, milieuvriendelijke verwarmingsmethodes toe te passen, zonnepanelen te plaatsen en verantwoord om te gaan met energie.

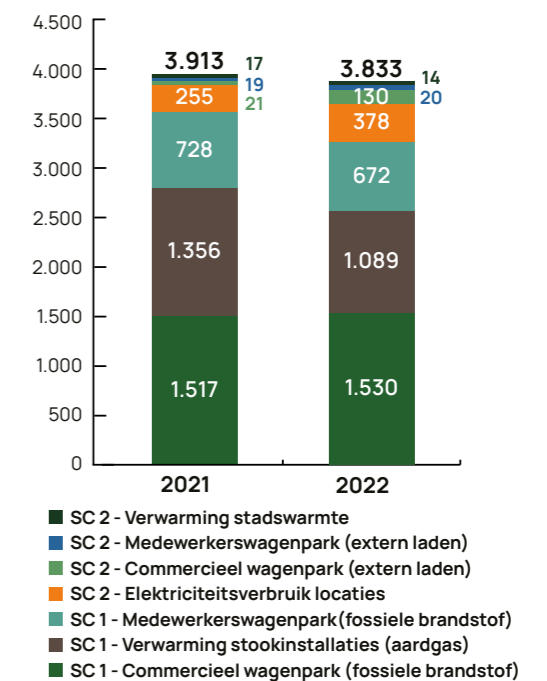
Scope 1, 2 en 3

De uitstoot (emissies) van Van Tilburg-Bastianen (TB) is verdeeld over drie verschillende scopes (groepen). Deze indeling is vastgelegd in het Green House Gas Protocol (GHG-Protocol) en is de internationale standaard om broeikasgasemissies van een bedrijf overzichtelijk te maken.

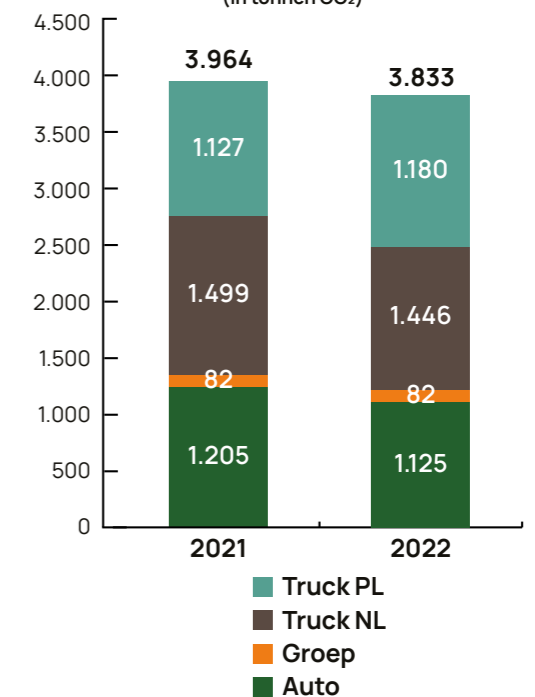
In scope 1 wordt de uitstoot opgenomen die direct afkomstig is van de eigen bedrijfsmiddelen, de stookinstallaties van de vestigingen, de bedrijfsvoertuigen die de medewerkers gebruiken en de bedrijfsvoertuigen voor de dienstverlening. Scope 2 bevat de uitstoot van de ingekochte elektriciteit. Scope 3 bevat alle overige uitstoot die niet door de eigen bedrijfsmiddelen worden uitgestoten, maar waarvan TB wel gebruik maakt om te functioneren. Hieronder valt bijvoorbeeld het woon-werkverkeer van medewerkers die met eigen vervoer reizen, zakelijke reizen, de verkochte voertuigen en de productie hiervan.

Alle genoemde CO₂-emissies zijn WTW CO₂ equivalenten (CO₂). CO₂ equivalenten betekent dat hierin ook andere broeikasgassen zoals lachgas (N₂O, distikstofoxide), methaan (CH₄) en fluorhoudende gassen (F-gassen) zijn meegenomen die met een type brandstof of activiteit worden uitgestoten. WTW (Well-to-Wheel) betekent dat de CO₂-waardes betrekking hebben op de volledige cyclus van deze brandstoffen en niet enkel het uitstoten door de verbrandingsmiddelen waar TB mee te maken heeft. Met de volledige cyclus wordt bedoeld het moment van delven van de brandstoffen tot het uitstoten hiervan.

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



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



Scope 1: Wagenpark en verwarming

In scope 1 bevindt zich de uitstoot van voornamelijk de eigen stookinstallaties in de gebouwen, het wagenpark en de commerciële dienstverlening.

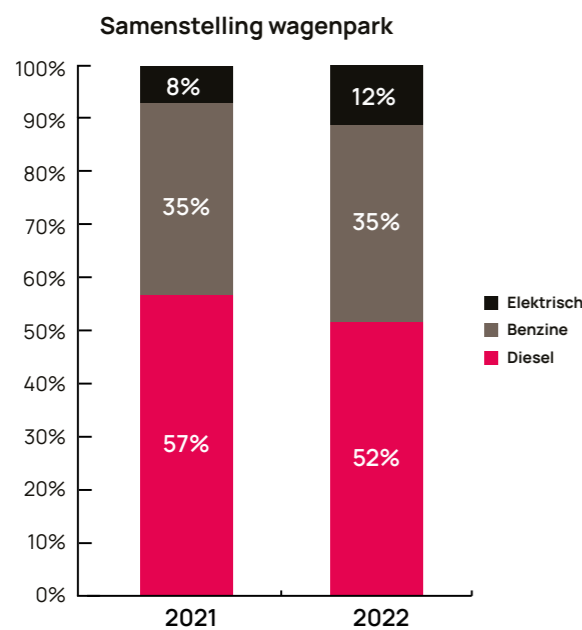
Stookinstallaties

In 2022 is via onze eigen stookinstallaties 1.089 ton CO₂ uitgestoten voor het verwarmen van onze vestigingen in Nederland en Polen. Deze uitstoot kon worden teruggebracht door het WKO-systeem in Audi Centrum Roosendaal en de stadsverwarming in de vestiging Duiven. In Polen worden op enkele locaties nog gestookt via losse kachels op propaan-/butaangas of stookolie.

Voor meer informatie over ons energieverbruik van de vestigingen, zie het hoofdstuk *Energieverbruik vestigingen* op pagina 42.

Medewerkers- en commercieel wagenpark

Het totale wagenpark (inclusief het commerciële wagenpark) bestond uit 249 voertuigen. Van deze 249 auto's rijdt 52% op diesel, 35% op benzine en 12% elektrisch.



De benzine en elektrische voertuigen zijn in de meeste gevallen de leaseauto's van de medewerkers, en de demoauto's waar de verkoopmedewerkers in rijden die voor de verkoop bestemd zijn. Wanneer het leasecontract van de personenauto's van onze medewerkers afloopt, is het aan de medewerker om te kiezen tussen een elektrische of een benzineauto. De leaseauto's en demoauto's van de medewerkers hebben in 2022 gezamenlijk 692 ton CO₂ uitgestoten.

Het aandeel dieselveertuigen bestaat vooral uit de truck en bedrijfswagens die TB gebruikt voor haar interne transport en de dienstverlening en zijn onderdeel van het commerciële wagenpark. In 2022 heeft dit commerciële wagenpark 1.660 ton CO₂ uitgestoten en is daarmee de grootste uitstootgroep van Scope 1 en 2 van TB (43% van het totaal). De activiteiten die hieronder vallen zijn onder andere het aftanken van verkoopauto's, het interne transport en distributie van auto- en truckonderdelen, de takelwagenservice, service- en onderhoudsdienstverlening en kleine bedrijfsmiddelen zoals stoomcleaners en aggregaten.

Doordat wij ons wagenpark aan het elektrificeren zijn en wij elektrische pallets-, fork-, hef-, en reachtrucks gebruiken, is al een belangrijk deel van onze bedrijfsactiviteiten emissievrij. Slechts enkele heftrucks rijden nog op gas.

Scope 2: Ingekochte energie Elektriciteit

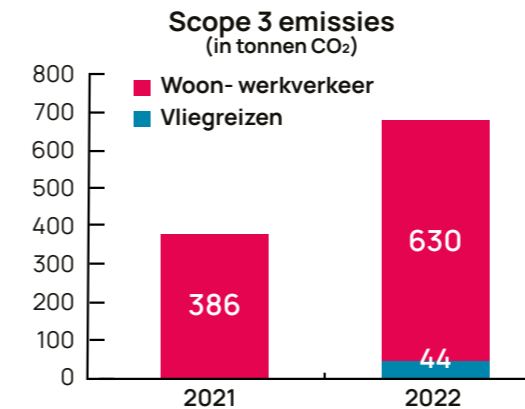
De totale Scope 2 emissies zijn in 2022 bijna verdubbeld van 295 ton CO₂ naar 542 ton CO₂. De toename van het elektriciteitsverbruik van de vestigingen komt doordat Polen enkele gasgestookte kachels vervangen heeft voor elektrische kachels. Zoals toegelicht in het hoofdstuk *energieverbruik van de vestigingen* op pagina 42, komt de toename van uitstoot uit het extern elektrisch laden ook door het groeiend aantal elektrische auto's in ons eigen wagenpark en het commerciële wagenpark. Op het moment dat een elektrisch voertuig bij een van onze Nederlandse vestigingen laadt, resulteert dit in 0 gram CO₂ dankzij onze zonnepanelen en/of de inkoop van de Nederlandse windenergie. Echter, wanneer extern geladen wordt is het niet bekend of deze elektriciteit afkomstig is van hernieuwbare bronnen en wordt er uitgegaan van een gemiddelde CO₂-uitstoot per geladen kWh.

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 AVR. In 2022 hebben we 878 GJ aan warmte ontvangen via dit warmtenet en daardoor is 14 ton CO₂ uitgestoten. Onze vestiging in Nijmegen, van vergelijkbare grootte, stoot met een aardgas gestookte centrale verwarming 43 ton CO₂ uit.

Scope 3: Zakelijke reizen

Scope 3 bestaat onder andere uit het woon-werkverkeer van medewerkers die met eigen vervoer reizen, zakelijke reizen, de verkochte voertuigen en de productie hiervan.



Op dit moment zijn de vlieggreizen volledig en het woon-werkverkeer deels inzichtelijk voor TB. Het inzichtelijk maken van de andere uitstootbronnen zal plaatsvinden met ketenpartners en staat gepland voor 2023. In 2022 is met de vlieggreizen, voornamelijk tussen Nederland en Polen, 44 ton CO₂ uitgestoten.

De medewerkers bij de Nederlandse divisies, zonder leaseauto, hebben in 2022 in totaal 3 miljoen kilometer voor woon-werkverkeer gereden, met een gemiddelde CO₂-uitstoot van 630 ton (Well-to-Wheel), een stijging van 63% ten opzichte van 2021. Deze toename is te verklaren door het opheffen van COVID-19-maatregelen, waardoor meer mensen naar kantoor reisden. Op

dit moment worden nog geen exacte CO₂-cijfers berekend voor het woon-werkverkeer en daarom is deze berekening slechts indicatief, op basis van een CO₂-uitstoot per kilometer bij een onbekend voertuig.

Wel stimuleren wij 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 kosten tussen €70 en €100 per maand voor een elektrische fiets, en een bijdrage van €40 door TB. Hiermee wordt CO₂ verminderd en blijven medewerkers vitaal. 109 medewerkers, 18% van het totaal aantal medewerkers, maken gebruik van dit aanbod.

Als je naar duurzaamheidsambities kijkt, lijkt het soms alléén over emissies te gaan. Veel bedrijven hebben een ambitie om in jaar X de uitstoot met Y procent te verminderen of naar nul-uitstoot te gaan. Bij doorvragen blijkt dat vaak nog onbekend is welke stappen genomen moeten worden, of, als ze wel bekend zijn, de uitvoering realistisch is en wat het in financiële termen kost. Ook TB is ambitieus. Maar tegelijkertijd gefocust op continuïteit. We moeten zeker weten dat stappen (bijvoorbeeld in het vastgoed dat met een lange termijn focus geëxploiteerd wordt) realistisch en betaalbaar zijn. Pas als we dat goed hebben uitgezocht, komt TB met jaartallen en/of percentages, waar men ons aan mag houden.



Emissievrije mobiliteit

De mate waarin Van Tilburg-Bastianen (TB) inzet op het bevorderen van emissievrije mobiliteit in Nederland.

Sinds de Nederlandse overheid in 2013 stimuleringsmaatregelen voor elektrisch rijden heeft geïntroduceerd, wordt de transitie naar emissievrije mobiliteit steeds duidelijker. Als Van Tilburg-Bastianen (TB) dragen we graag bij aan deze transitie door de doelstellingen van de overheid, importeurs en fabrikanten te ondersteunen.

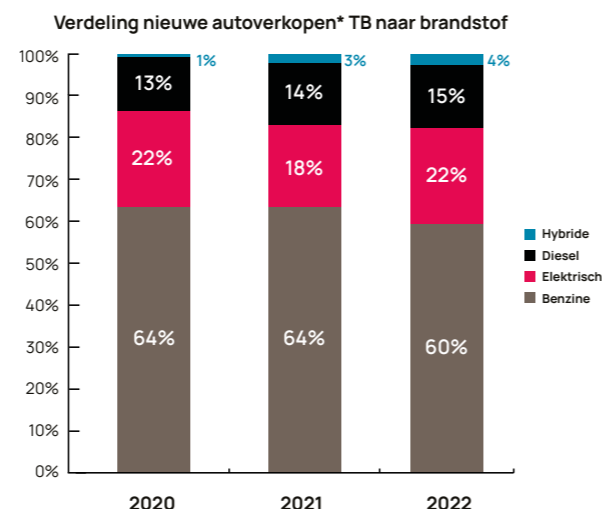
We promoten elektrisch rijden onder consumenten en bedrijven, en bieden informatie en diensten aan om de overgang te vergemakkelijken. Hoewel de verkoop van elektrische auto's stijgt, loopt de transitie in de trucksector achter. Dit komt deels door technische problemen, maar ook doordat er voor de trucksector nog steeds minder stimulerende beleidsmaatregelen bestaan als voor de autosector. Maar er zijn inspanningen om deze transitie te versnellen, zoals de ontwikkeling van een nieuwe generatie elektrische DAF-trucks en de inrichting van een speciale waterstofwerkplaats bij TB voor het onderhoud en de reparatie van waterstofvoertuigen. Sinds de opening in 2022 worden hier 29 waterstofbussen onderhouden.

In het hoofdstuk Auto- en truckbranche op pagina 25 wordt er ingegaan op de verwachtingen van de emissiearme en emissievrije auto- en truckbranche in Nederland. TB elektrificeert ook haar eigen wagenpark. Voor informatie hierover, zie het hoofdstuk Emissies op pagina 35.

Emissiearme personenauto's Verkopen emissiearme auto's vanuit TB

Van het totale aantal nieuw verkochte auto's is het aandeel van elektrische auto's gestegen van 18% in 2021 naar 22% in 2022. De absolute verkoop van nieuwe elektrische auto's is echter gedaald van 503 naar 440. De reden van deze daling is het gebrek aan capaciteit van de fabrikant; van de totale productie van nieuwe elektrische auto's kreeg TB een te beperkt aantal auto's toegewezen voor de verkoop.

**Dit zijn de aantallen geteld naar jaar van aflevering. Deze wijken af van de kentekenregistraties op pagina 25. 2021-registraties kunnen mogelijk in 2022 verkocht zijn en sommige 2022-registraties verwachten we pas in 2023 te verkopen.*



Om klanten een volledig pakket aan te bieden en het elektrisch rijden makkelijker te maken, bieden wij in samenwerking met onze importeur, consumenten en zakelijke klanten extra oplossingen aan, zoals onze TB InCharge en de Prodrive Academy. TB InCharge is een volledige laadoplossing waarmee wij consumenten en bedrijven voorzien van laadpalen op maat en internationale laadpassen. In samenwerking met Prodrive 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.

Topmodellen TB elektrisch

De merken die TB voert hebben ten opzichte van andere merken een groot aantal volledig elektrische auto's in het assortiment. De meest verkochte elektrische modellen bij TB zijn:

Model*	2020	2021	2022
ENYAQ		188	142
Q4 e-tron		67	94
ID.4	61	138	82
E-Tron	168	26	60
ID.3	270	44	35
ID.5			22
RS e-tron			3
E-Tron GT		4	2
Mii	31	27	
E-Golf	86	1	
e-Citigo	45	2	
E-Up!	4	6	

Emissiearme trucks Verkopen emissiearme trucks vanuit TB

De overgang naar emissievrije trucks moet nog beginnen. Dit komt met name door de hoge aanschafprijs, soms is deze drie keer duurder dan een normale truck. Dit komt ten dele door minder landelijke en Europese beleidsmaatregelen en een lagere vraag vanuit de markt. Maar ook de technische eigenschappen van elektrische trucks, zoals een beperkte actieradius, extra gewicht van de accu's en een nog niet volledig dekkende laadinfrastructuur, zijn nog altijd ondergeschikt aan die van dieseltrucks. Dit, in combinatie met een hogere prijs, heeft ervoor gezorgd dat TB in 2022 enkel trucks met een dieselmotor heeft verkocht. Voor 2023 verwachten wij de eerste elektrische vrachtwagens van DAF te verkopen.

Emissiearme en emissievrije ontwikkelingen DAF

DAF en haar moedermaatschappij PACCAR ontwikkelen verschillende oplossingen voor emissiearm en emissievrij transport: elektrisch, hybride en voor de langere termijn, waterstof. Deze ontwikkelingen gaan bij DAF gelijk op met het zuiniger en schoner maken van de bestaande verbrandingsmotoren en het gebruik

van de nieuwe generatie brandstoffen, die ook steeds duurzamer worden.

De introductie van de PACCAR-laders door DAF Trucks is een belangrijke stap in de transitie naar elektrisch vervoer binnen de vrachtwagensector. TB biedt samen met DAF een uitgebreide reeks laadoplossingen, variërend van 20 kW tot 360 kW, waardoor zowel 's nachts laden als snel opladen tijdens operationele diensten mogelijk is. Door nauwe samenwerking met ervaren partners op het gebied van installatie en onderhoud, en de integratie van naadloze communicatie tussen de elektrische vrachtwagens en de laadinfrastructuur, kunnen klanten bij de overstap naar elektrisch rijden rekenen op een complete, kwalitatieve en betrouwbare oplossing.

De nieuwe generatie DAF

De Nieuwe Generatie DAF XD en XF worden uitgerust met een volledig elektrische PACCAR e-aandrijflijn. PACCAR e-aandrijflijnen bieden efficiënte laadsystemen, robuuste elektromotoren en een grote actieradius. Met deze flexibele, hoogwaardige oplossing kunnen volledig elektrische voertuigen voor distributie en gemeentelijke toepassingen in landelijke omgevingen worden ingezet.

Overzicht en specificaties elektrische DAF-modellen

Voertuigtype	Motorvermogen	Koppel	Aantal accubanken	Vermogen accupakket
	170 kW (230 pk)	930 Nm	2 tot 5	210 tot 525 kWh
DAF XD Electric	220 kW (300 pk)	930 Nm	3 tot 5	315 tot 525 kWh
<i>PACCAR EX-D1 e-motor</i>	270 kW (370 pk)	930 Nm	3 tot 5	315 tot 525 kWh
	270 kW (370 pk)	1370 Nm	3 tot 5	315 tot 525 kWh
DAF XD/XF Electric	310 kW (420 pk)	1370 Nm	4 tot 5	420 of 525 kWh
<i>PACCAR EX-D2 e-motor</i>	350 kW (480 pk)	1370 Nm	4 tot 5	420 of 525 kWh





Elektrische bussen van Solaris

Solaris (partner van TB) brengt geavanceerde stads- en streekbussen met alle soorten aandrijvingen op de Nederlandse markt. Hierbij zijn vooral de elektrische bussen populair die gemeenten willen inzetten om emissievrij openbaar vervoer aan te bieden. Dit is uiteraard niet alleen beter voor het milieu maar maakt ook de lucht in de binnenstad schoner. Solaris is eigendom van CAF, een van de grootste aanbieders op het gebied van treinen, trams, metro's en bussen. De fabriek van Solaris staat in Polen en gebruikt bij verbrandingsmotoren DAF-techniek. Van 2014 tot 2021 is TB officieel dealer geweest van het Poolse merk en vanaf 2021 is TB de vaste onderhoudspartner.

Waterstoftrucks en -bussen bij TB

Waterstof is een milieuvriendelijke en emissievrije brandstof, mits duurzaam geproduceerd. Voor de truck- en transportbranche heeft waterstof veel potentie omdat het over de noodzakelijke eigenschappen beschikt voor zwaar transport en voor onafgebroken lange afstanden.

De in 2022 geopende waterstofwerkplaats van TB in Breda is de eerste werkplaats in Midden- en West-Brabant en Zeeland waar het volledige onderhoud aan waterstof aangedreven voertuigen uitgevoerd mag worden. Hier worden onder andere 29 Solaris-waterstofbussen en een huisvuilwagen van de Gemeente Breda onderhouden. De huisvuilwagen is in 2021 omgebouwd van elektrisch naar waterstof.

TB heeft uitgebreide maatregelen getroffen voor veilig gebruik, waaronder ventilatie, gasdetectie, strikte werkvoorschriften periodiek onderhoud van de verschillende installatieonderdelen.

Onze gespecialiseerde monteurs, opgeleid voor waterstoftrucks van elk merk, hebben Basis- en Technicus-cursussen plus NEN 9140-training voltooid via het H2RenT-project, in samenwerking met RVO en het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat. Onze werkplaats is specifiek uitgerust voor veilig werken aan waterstofvoertuigen, met strookgordijnen, waterstofdetectie, mechanische ventilatie en nieuwe werkvoorschriften. Organisatorische aanpassingen omvatten een werkvergunningstelsel en aangewezen verantwoordelijken voor elektrische voertuigen.

Naast het technische en operationele aspect van de waterstofwerkplaats, biedt TB ook rijopleidingen aan chauffeurs van waterstof-aangedreven voertuigen. Deze opleidingen zijn essentieel omdat het rijden met waterstofvoertuigen op bepaalde vlakken verschilt van het rijden met conventionele dieselveertuigen, onder andere wat betreft het tanken en de behandeling van eventuele storingen.



Energieverbruik vestigingen

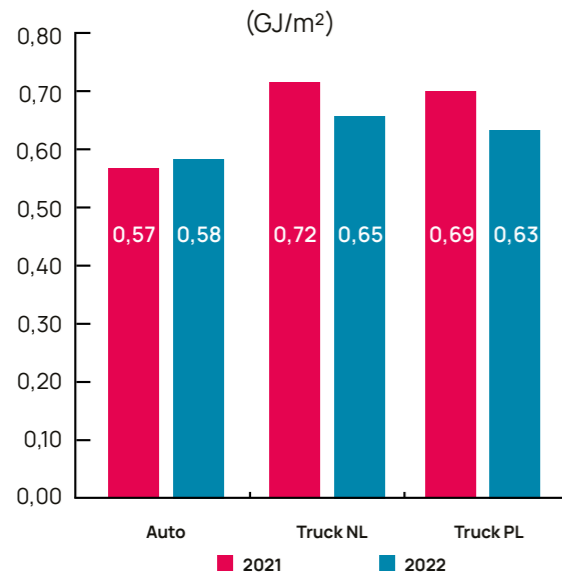
Het totale energieverbruik van de vestigingen van Van Tilburg-Bastianen (TB).

Bij TB zetten we ons in voor het minimaliseren van de ecologische voetafdruk. Dit doen we door zuinig om te gaan met zo schoon mogelijke energie op onze locaties. In 2022 werd 33.512 GJ verbruikt over 23 vestigingen in Nederland en Polen. Het elektriciteitsverbruik verminderen we door de aanschaf van slimme apparatuur en de vervanging van apparatuur door zuinige alternatieven. We kopen groene stroom in of we wekken deze op via zonnepanelen, wat resulteert in een totaal elektriciteitsverbruik van 3.550 MWh en slechts 378 ton CO₂. Verwarming wordt gereguleerd via energiezuinige maatregelen, efficiënt gebruik van restwarmte in de werkplaats, stadsverwarming en een WKO-systeem.

Gemiddelde energieverbruik

In 2022 is in totaal door 23 vestigingen en 52.147 m² gebouwoppervlakte 33.512 gigajoules (GJ) gebruikt voor de verlichting, de verwarming, het laden en het energiegebruik van machines en apparaten.

Gemiddelde energieverbruik van de locatie (GJ/m²)



De Auto-vestigingen zijn het energiezuinigst doordat Audi Centrum Roosendaal een WKO-systeem heeft; daarom stoken ze geen gas voor de verwarming, en de werkplaatsactiviteiten van Auto zijn minder intensief

dan bij Truck. 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 (Groep) is opgenomen bij de vestiging Breda (Heilaar) en valt daarom onder Truck NL.

Elektriciteitsverbruik Energiezuinig

TB vermindert elektriciteitsverbruik via slimme werkplaatsapparatuur, automatische regelaars voor verlichting en klimaatregeling en door intensieve elektriciteitsverbruikers te vervangen door zuinige alternatieven. Ondanks deze inspanningen, stijgt het elektriciteitsverbruik door de toename van elektrische auto's en hulpvoertuigen zoals heftrucks, zowel in ons wagenpark als bij gasten en klanten.

In de Nederlandse werkplaatsen hebben we de volgende maatregelen genomen om het energieverbruik te verminderen:

- Elektrische afsluiters achter de compressorvaten zodat deze 's nachts niet langzaam leeglopen bij een niet ontdekte lekkage.
- Koppelen van de afzuiginstallatie aan de klimaatinstallatie voor automatische op- en afschakeling 's nachts.
- Verlagen van de persluchtdruk zodat deze niet onnodig hoog staat.
- Aanschaf van speciale gereedschappen zoals persluchtzuinige blaaspistolen en slagmoersleutels met een hoger rendement.

De maatregelen die we hebben genomen voor het elektriciteitsverbruik op de Nederlandse kantoren:

- Terugbrengen van aantal printers door toepassing van centrale 'multifunctionals'.
- Overstap van laserprinttechnologie naar energiezuinige 'pagewide' printtechnologie.
- Warme drankenautomaat voorzien van VIPS (zelflerend energiebesparingssysteem).

In en rondom de werkplaats en op het kantoor hebben we de volgende maatregelen genomen voor de verlichting:

- Overal LED-verlichting in plaats van normale verlichting.
- Aanwezigheids-, tijd en schemerschakeling.
- Beperkte terreinverlichting door toepassing thermische camerabeveiliging.

Groene stroom

In Nederland wordt door TB alleen maar groene elektriciteit gebruikt. Daarnaast liggen er op de vestigingen TB Konijnenberg, Breda Truck, Roosendaal Truck en Tiel zonnepanelen op het dak, waarmee wij onze eigen emissievrije elektriciteit opwekken. De overige stroom die wij hebben ingekocht is voor 100% Nederlandse windenergie.

In Polen koopt onze vestiging in Wolica 100% windenergie in, terwijl de andere vestigingen in Polen grijze elektriciteit inkopen. Eind 2022 zijn er zonnepanelen op het dak van de vestiging in Rzgów

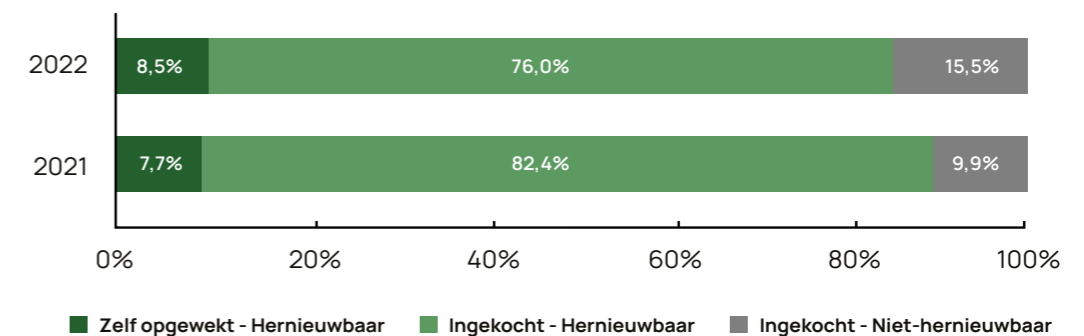
geïnstalleerd. Voor 2023 zijn zonnepanelen gepland op de daken van de vestigingen in Wolica en Wyszaków.

Dankzij de windenergie en zonnepanelen is de uitstoot van het totale elektriciteitsverbruik door de vestigingen van TB zeer laag. Het totale elektriciteitsverbruik door de vestigingen van TB over 2022 was 3.550 MWh, hiervoor is maar 378 ton CO₂ uitgestoten. Dit is 10% van de totale scope 1 en 2 footprint.

In 2022 hebben we binnen de vier Nederlandse vestigingen 26,6% van de verbruikte elektriciteit zelf opgewekt. Dit is 8,5% van het totale elektriciteitsverbruik van TB. In 2023 zullen de zonnepanelen van Rzgów ook actief zijn en zal dit percentage nog gaan toenemen.

Het grijze stroomverbruik is toegenomen van 9,9% naar 15,5% doordat dit stroomverbruik is toegenomen bij de Poolse vestigingen. Op Wolica na kopen alle vestigingen alleen maar grijze stroom in.

Verdeling herkomst elektriciteitsverbruik



Verwarming

Centrale verwarming

Ook het gasverbruik proberen we continu op verschillende manieren te verminderen. Zo is Duiven aangesloten op stadsverwarming (zie het stukje 'stadsverwarming') en passen we in Audi Centrum Roosendaal bijvoorbeeld de Warmte Koude Opslag toe, ook wel een WKO-systeem genoemd. Met

dit WKO-systeem wordt warmte of kou diep in de bodem opgeslagen voor later gebruik. Een WKO-systeem is minder effectief dan een traditioneel verwarmingssysteem, maar wel veel milieuvriendelijker. Zeker wanneer de elektriciteit van het WKO-systeem zelf opgewekt is of afkomstig is van emissievrije energiebronnen, zoals bij Audi Centrum Roosendaal het geval is.



In 2022 hebben we de volgende nieuwe maatregelen genomen:

- In Roosendaal is de afzuiginstallatie gekoppeld aan het klimaatsysteem om warmte dynamisch te hergebruiken in de werkplaats.
- Alle locaties met een tijdsregelaar op de verwarming zijn gecontroleerd en preventief geactualiseerd.
- Kleine aanpassingen zoals isolatie van leidingwerk en appendages.
- Het toepassen van loopdeuren in werkplaatsen om te voorkomen dat steeds de roldeuren geopend dienen te worden.
- Instructies via het intranet aan medewerkers: deuren dicht houden en de verwarming een graad lager zetten in de winter.

In bijna alle vestigingen in Nederland zijn inmiddels de volgende maatregelen genomen om slimmer om te gaan met klimaatregeling en verwarming:

- Ondersteuningsventilatoren in hoge ruimtes
- Computergestuurde en weersafhankelijke zonnewering
- Schakelklokken voor klimaatbeheer
- Bewustwording d.m.v. deuren sluiten
- Gebouwisolatie en HR++ glas
- Hoogrendementsketels, CV-pomp met frequentieregeling en geïsoleerde warmwaterleidingen
- Restwarmte van de compressor wordt nuttig gebruikt in de werkplaats

- Elektronisch tijd gestuurde afsluiter achter het compressievat

Doordat in Polen niet elk bedrijf standaard is aangesloten op het gasnet wordt er op de locaties in Biała Podlaska, Sochaczew en Wyszków met gaskachels gestookt op propaan/butaan. In Rzgów wordt in de werkplaats sinds 2022 niet meer gestookt met stookolie en de vestiging in Seroki, waar met stookolie werd gestookt, is in 2022 gesloten. In Rzgów is de CO₂-uitstoot uit verwarming vervolgens met 53% gedaald. Het energieverbruik van onze TRP-winkel in Wielun is niet bekend omdat de pandeigenaar het pand op kolen stookt.

Stadsverwarming

TB's vestiging in Duiven maakt gebruik van stadsverwarming, afkomstig uit het warmtenet dat ook Arnhem en Westervoort bedient. Dit warmtenet wordt gevoed door een hoofdbron van een afvalenergiecentrale, met aanvullende hulpwarmtebronnen en een biomassacentrale op een nabijgelegen industriepark. Stadsverwarming benut restwarmte van industrie om water te verwarmen, dat vervolgens via leidingen naar woningen en bedrijven wordt getransporteerd. In 2022 ontving TB 878 GJ via deze stadswarmte.

Afvalstromen en circulariteit

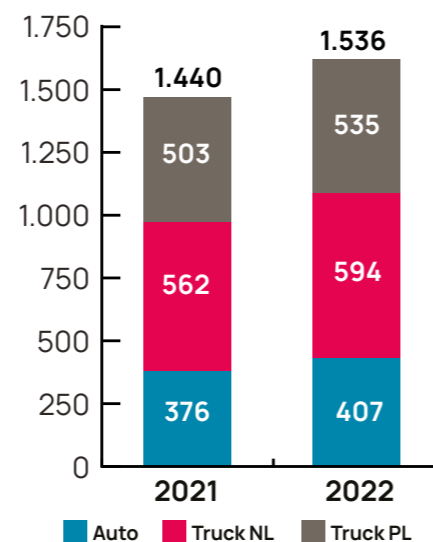
De afvalstoffen en afvalstromen die door de bedrijfsactiviteiten en vestigingen van Van Tilburg-Bastianen (TB) gegenereerd worden.

Hoewel TB niet de ontwerper van auto's en trucks is, en dus geen invloed heeft op gebruikte materialen, vloeistoffen en onderdelen, neemt TB verantwoordelijkheid voor overgebleven materialen na onderhoud of reparaties. Hoewel de controle over het totale volume beperkt is, streven we ernaar om op een verantwoorde manier om te gaan met de afvalstromen. Onze inzet is gericht op het scheiden van afval, restafvalstromen circulair maken en het verminderen van de eigen afvalstromen.

Afvalstromen

In 2022 is ons totale afvalvolume met 6,6% toegenomen tot 1.536 ton. Deze toename is terug te zien in alle divisies. De meest significant toegenomen afvalsoorten zijn metalen, papier en karton en de meest significant afgenomen afvalsoorten zijn afgewerkte oliën. De kleine toename (6,6%) in het totale volume ligt in lijn met de toegenomen omzet (17%).

Afvalstromen in tonnen



5 grootste afvalstromen in 2022 (in tonnen)	2021	2022	Verandering
Restafval	352	341	-3%
Papier en karton	238	275	+16%
Afgewerkte olie	244	170	-30%
Metalen	131	164	+25%
Karton	126	125	-1%
Andere afvalstromen	349	461	+32%

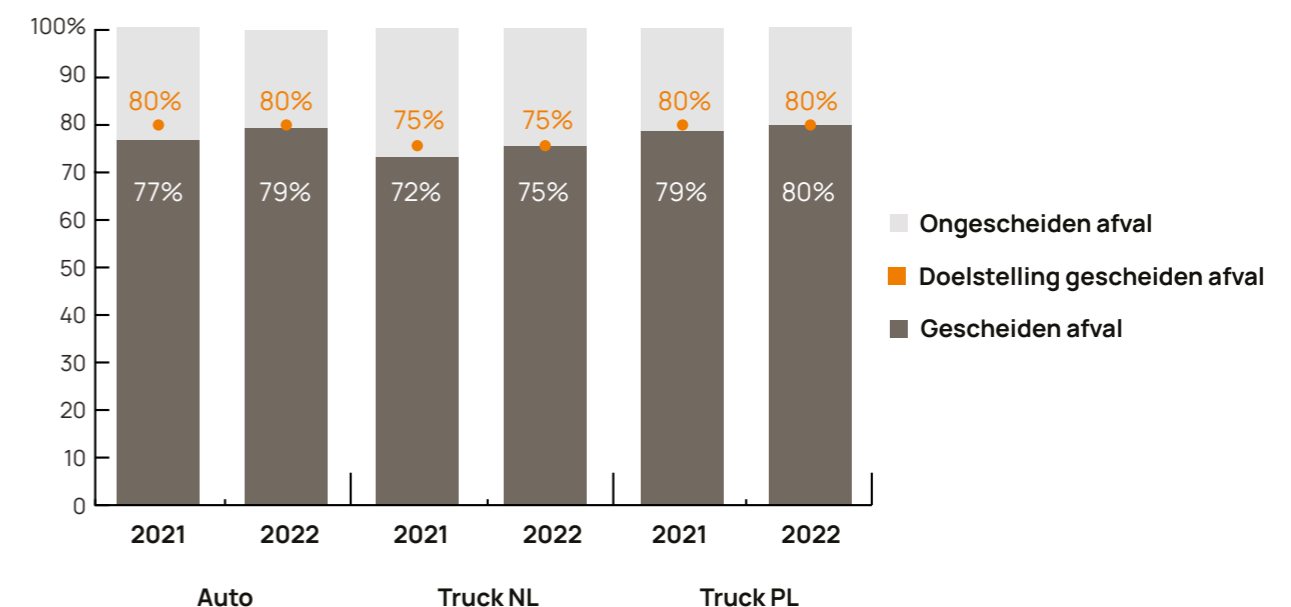
Afval scheiden Scheidingspercentages

Onze organisatie streeft ernaar afval correct te scheiden om zodoende de directe winst 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 ongeveer twintig verschillende afvalstromen. De effectiviteit wordt gemeten aan de hand van het scheidingspercentage.

de hoeveelheid en de kosten per monteur. Restafvalstromen worden veelal verbrand, waarbij gescheiden afvalstromen in de meeste gevallen gerecycled worden.

In 2022 lag het scheidingspercentage voor de hele organisatie op 78%. Truck PL had een scheidingspercentage van 80% en Auto en Truck NL respectievelijk van 79% en 75%. Wij streven ernaar om over 2022 voor Auto 80% te scheiden, voor Truck NL 76% en voor Polen 81%.

Scheidingspercentages



5s-methode

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

SCHEIDEN:

geen overbodige spullen op de werkplek.

SCHIKKEN:

een plaats voor alles en alles op zijn plaats.

SCHOONMAKEN:

door schoonmaken en schoonhouden voorkomen we afwijkingen.

STANDAARDISEREN:

resultaten van de eerste 3S-en samen beschermen.

STIMULEREN:

standhouden én blijven verbeteren door te stimuleren.





Bij TB hebben de volgende afvalstromen een circulair leven:



Van harde kunststoffen, zoals bumperonderdelen en spatlappen, worden bermpaaltjes gemaakt.



Autobanden worden gerecycled naar rubberkorrels voor voetbalvelden of veiligheidsmatten voor speeltuinen.



Binnenkomende kartonnen dozen worden hergebruikt voor het verzenden van onderdelen en producten.



Katalysatoren worden ontmanteld en de hierbij vrijkomende materialen worden gerecycled.



Poetsdoeken worden gewassen in plaats van weggegooid. Hier hebben we 124 kg afval mee bespaard in 2021.



Het vilt uit de overalls wordt hergebruikt in meubels, tassen, viltjes en interieurpanelen.



Wij kopen ons kantoormeubilair tweedehands in.

Afvalstromen circulair maken

Hoewel niet alle afvalstromen volledig recyclebaar zijn, kiest TB ervoor specifieke onderdelen circulair te hergebruiken, wat bijdraagt aan het verminderen van restafval. Ondanks dat TB geen directe invloed heeft 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.

Circulariteit in de keten

TB heeft niet alleen een MVO-verantwoord inkoopbeleid, maar zoekt ook actief de samenwerking op met ketenpartners om de negatieve milieu impact te verminderen. Zo werken we samen met onze fabrikant om de plasticvolumes voor verpakkingen te reduceren. Daarnaast werken we met andere partijen samen om afval zoals oude overalls en hard plastic 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 is TB 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.

Naleving milieuwetgeving

Van Tilburg-Bastianen (TB) voldoet aan de voor haar geldende nationale natuur- en arbowetten zonder enige gebreken.

Milieuwetgeving

De locaties van Van Tilburg-Bastianen (TB) worden in Nederland als Type B-bedrijf geclassificeerd onder de wet Activiteitenbesluit milieubeheer. De locatie van TB T&TS 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 waarop hoofdstuk 3 van het Activiteitenbesluit van toepassing is.

Voor TB vallen onder het Activiteitenbesluit milieubeheer 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. Onze partner BMD Zuid houdt ons door middel van het programma Sufficio Milieu doorlopend op de hoogte van de milieuwetten en -regelgeving die voor ons van toepassing zijn en intern monitoren wij doorlopend al onze milieubelastende activiteiten met de daarbij behorende risico's.

Certificaten en keurmerken

Om onze naleving van natuurwet- en regelgeving, ethische omgang met milieuactiviteiten en inzet voor de vermindering van milieu-impact extra te benadrukken hebben wij verschillende certificaten in bezit. Voor de divisie Auto is dit Erkend Duurzaam Plus, een keurmerk gespecialiseerd in duurzaamheid voor de mobiliteitsbranche.



Sinds 2022 zijn alle 11 truckvestigingen in Nederland en de vestigingen Siedlce, Biała Podlaska en Wyszaków in Polen 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 zal vanaf 2023 ISO 14001 gecertificeerd worden.

Audits en controles

In 2022 vonden er 14 officiële milieu- en energie-inspecties plaats bij de diverse Nederlandse filialen. Gelukkig leverden deze inspecties slechts kleine tekortkomingen op en bij drie audits werd zelfs geen enkele tekortkoming of aandachtspunt 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.

Tijdens de energie-inspecties werden eveneens geen ernstige problemen vastgesteld, wel was bij TB Roosendaal, het TB Occasion Center, het verwarmingsschema niet bijgewerkt na de avond- en weekendopenstellingen. Dit betekende dat de verwarming nog steeds actief was op donderdagavond om 22.00 uur en gedurende de hele zondag, terwijl er geen medewerkers meer aanwezig waren.

Naar aanleiding hiervan heeft de installateur alle timerprogramma's gecontroleerd en aangepast. Deze zijn nu vastgezet zodat ze niet meer kunnen worden veranderd zonder toestemming. Bovendien is een extra controle ingevoerd in het voorjaar en de herfst om te zorgen dat deze instellingen op alle locaties worden gecontroleerd voordat we de koude of warme maanden ingaan.



Incidenten

Over het geheel genomen hebben bij TB in 2022 twee incidenten plaatsgevonden. Het eerste incident betrof onze vestiging in Siedlce, Polen, die een boete van €70 kreeg voor het niet meten van dieseluitlaatgassen in de werkplaats. Het tweede incident vond plaats op de vestiging in Hulst. Hier is vanwege hevige regenval de olie- waterafscheider overstroomd. Oliehoudend water is vervolgens over het omliggend grind gestroomd

en in de onderliggende bodem terecht gekomen, waardoor bodemverontreiniging is ontstaan. Naar aanleiding van deze verontreiniging hebben wij toen onder onze zorgplicht de verontreinigde grond laten saneren.

Voor 2023 richten we ons opnieuw op een nul-doelstelling voor het aantal tekortkomingen, overschrijdingen of boetes vanuit audits en controles.

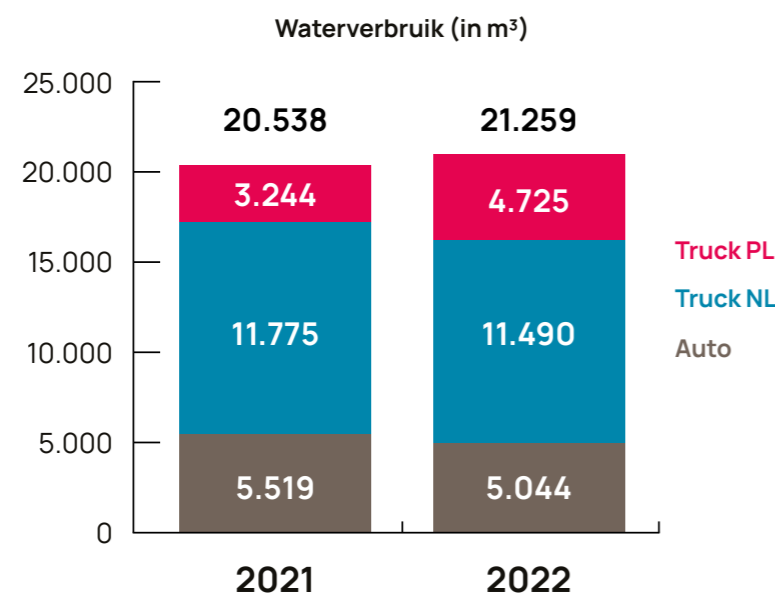
Milieu- en energieaudits		2021		2022		2023	
		doel	realisatie	doel	realisatie	doel	realisatie
TB Groep	Aantal tekortkomingen of overschrijdingen	0	0	0	2	0	



Waterverbruik

Het water dat Van Tilburg-Bastianen (TB) verbruikt en afvoert op haar locaties en bij haar bedrijfsactiviteiten.

TB verbruikt voornamelijk water voor haar wasstraten en afsputplaatsen. Voor bijvoorbeeld het reinigen van onderdelen en middelen, de blusinstallaties en de sanitaire voorzieningen op de werkplaats wordt minder water gebruikt. In 2022 is in totaal 21.259.000 liter water verbruikt. Dit is een stijging van 3,51% ten opzichte van 2021. Deze is te herleiden tot de ingebruikname van de nieuwe vestiging in Polen.



Wasstraten

Van Tilburg-Bastianen heeft vier wasstraten in eigen gebruik op de vestigingen:

- TB Breda
- TB Halsteren
- TB Roosendaal
- Audi Centrum Roosendaal

De autowasstraat in het gehuurde pand in Oosterhout is in 2022 gesloten vanwege het einde van de bedrijfsactiviteiten van TB op deze locatie. De autowasstraten van TB zijn wasstraten van het type roll-over. Bij een roll-over wasstraat staat de auto stil en rolt de machine over de auto heen. Op de vestigingen in Wyszaków, Wolica en Rzgów in Polen zijn er wasfaciliteiten voor eigen gebruik.

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

ZEOLIS-installatie

Omdat TB verantwoord met het water wil omgaan, is er 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 slibvanger 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 filtermateriaal gemaakt van zeolieten. Dit is een organisch 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 in zijn geheel komt 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 er bij deze wasstraten 80% minder afvalwater naar het riool.

Overig waterverbruik

TB heeft nog geen actief beleid (zie voorwoord) om water te besparen in de werkplaats en bij de sanitaire voorzieningen. Binnen deze installaties zijn er weinig reductiemogelijkheden vergeleken met die van de wasstraten. Wel zijn er periodieke controles op lekkende kranen en lopende toiletten om verspilling tegen te gaan en wordt het waterverbruik doorlopend gemonitord om uitschieters tijdig te ontdekken.

De bedrijfskleding, poetsdoeken, handdoekrollen en matten van Truck NL laten wij reinigen door Elis Nederland. Zij maken gebruik van extra milieuvriendelijke en waterbesparende technieken zoals een warmtewisselaar voor het verwarmen van waswater, volledig hergebruik van waswater en de uitwisseling van warme, vuile uitgaande lucht en schone ingaande lucht in het droogproces.

Sociale impact

Duurzame inzetbaarheid

De mate waarin Van Tilburg-Bastianen (TB) proactief de brede inzetbaarheid van de medewerkers bevordert.

TB maakt zich sterk voor duurzame inzetbaarheid, waarbij veiligheid, vitaliteit en ontwikkeling centraal staan. We streven naar een werkomgeving waar medewerkers veilig en gezond kunnen werken, waar vitaliteit wordt versterkt en scholing en omscholing worden aangeboden. Ons beleid omvat ook horizontale inzetbaarheid om medewerkers langdurig te binden.

Horizontale inzetbaarheid

Wij vinden het belangrijk dat de medewerkers breed inzetbaar zijn. Als een medewerker om welke reden dan ook zijn of haar functie niet meer kan uitvoeren, kijken we samen naar een passende oplossing zodat deze medewerker in dienst kan blijven. Op deze manier willen wij onze collega's zo lang mogelijk gelukkig en gezond aan ons binden. In 2022 zijn binnen de Nederlandse divisies 21 medewerkers intern van baan verwisseld.

Veiligheid, vitaliteit en ontwikkelingskansen

Bij TB staat duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers centraal, en daarbij benadrukken wij de essentiële rol van veilig werken, vitaliteit, gezondheid, en persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Veiligheid op de werkvloer is onze topprioriteit. We voldoen aan alle wet- en regelgeving en stellen alles in het werk om een veilige werkomgeving te garanderen. Onze huidige risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) helpt ons om risico's te identificeren en te verminderen/eliminieren, en zo bij te dragen aan een veilige werkcultuur. Hierin worden wij geholpen door het programma Sufficio Arbo van onze partner BMD Advies.

Gezondheid en vitaliteit van onze medewerkers zijn evenzeer van belang. Met initiatieven zoals TB Fit zetten we ons in voor het versterken van fysieke, mentale en financiële vitaliteit. We bieden diverse gezondheidsbevorderende activiteiten aan, waaronder medische controles, coaching en budgetbegeleiding. Bovendien bieden we, zowel in Nederland als in Polen, specifieke mogelijkheden aan om de veerkracht van medewerkers te versterken, variërend van sportschoolabonnementen tot gezondheidstests.

Daarnaast stimuleren we persoonlijke en professionele ontwikkeling door bijscholing, omscholing en de functiegerichte opleidingen van de importeur/fabrikant.

Specifiek voor leidinggevendenden hebben we een traject ontwikkeld dat hen meer tools biedt om hun teams goed aan te sturen en individuele medewerkers te begeleiden. Leidinggevendenden hebben volgens ons een cruciale rol bij de ontwikkeling en het welbevinden van hun teamleden. En tevreden medewerkers zijn gemotiveerder, vitaler en leveren betere kwaliteit.

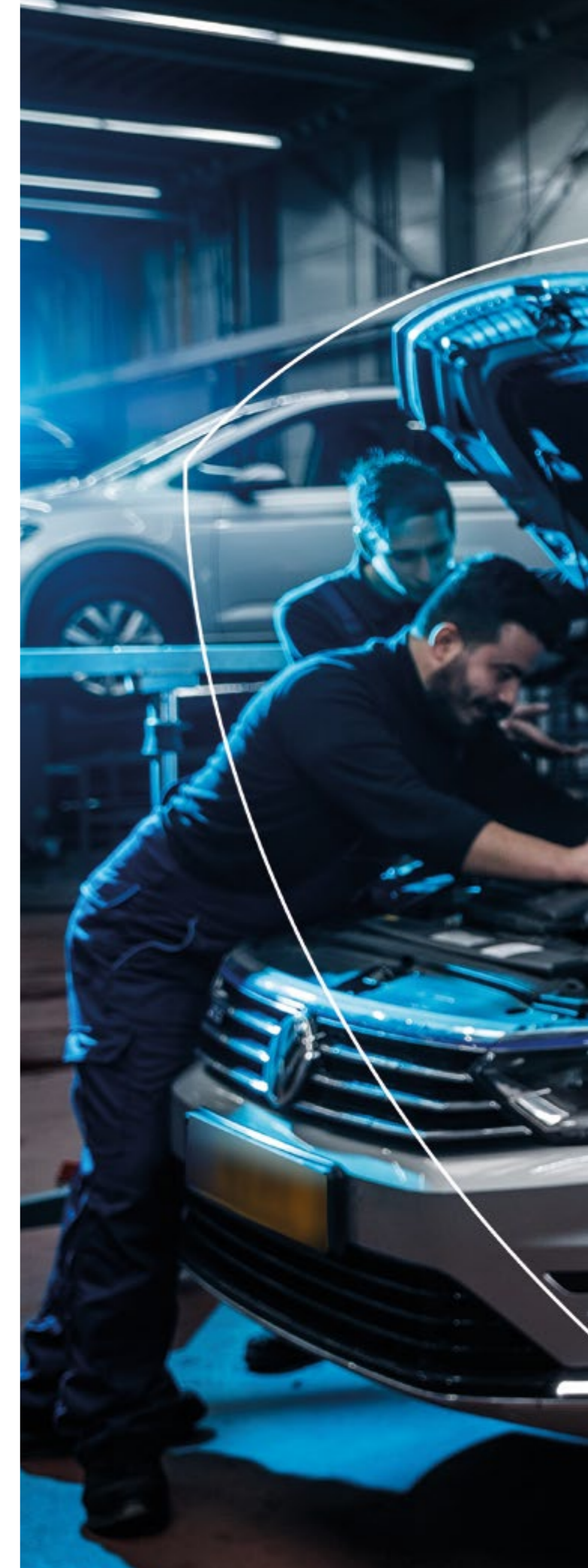
Voor informatie over de medewerkersveiligheid, zie pagina 56. Voor de medewerkersgezondheid en ontwikkelingsmogelijkheden, zie de pagina's 60 en 70.

Functiewisselingen

Ontevredenheid, arbeidsongeschiktheid of toenemende leeftijd kunnen aanleiding zijn bij medewerkers om van hun huidige functie te willen of moeten wisselen. Wanneer er bij een medewerker frequent verzuim optreedt, kan dit een indicatie zijn dat een medewerker niet tevreden is met zijn of haar huidige functie.

Ook de mogelijkheid om zich te ontwikkelen kan een reden zijn om van functie te wisselen; dat is dan een verticale wisseling, maar behoort zeker ook tot de mogelijkheden binnen onze organisatie. We zijn er trots op als we onze medewerkers kunnen begeleiden en ondersteunen tijdens hun overstap naar een nieuwe functie binnen ons bedrijf.

Als een medewerker arbeidsongeschikt wordt verklaard volgen we de Wet Verbetering Poortwachter en zoeken we altijd, wanneer het eigen werk niet langer passend is, eerst naar ander passend werk binnen de organisatie. Als er binnen onze organisatie geen mogelijkheden zijn, zoeken we met een mobiliteitsbureau naar passend werk buiten de organisatie. Medewerkers met een hoge leeftijd die hun pensioen naderen kunnen conform de cao gebruik maken van het Generatiepact of de Regeling Vervroegde Uittreding.



Veiligheid van medewerkers

De fysieke veiligheid van de medewerkers tijdens de werkzaamheden bij Van Tilburg-Bastianen (TB).

Wij beschouwen onze 801 medewerkers, gevestigd in Nederland en Polen, als ons belangrijkste kapitaal binnen ons bedrijf. Deze toewijding weerspiegelt zich in onze vijf kernwaarden, waarbij de mens steeds centraal staat.

Door strikte naleving van de Arbowet zorgt TB voor een veilige werkomgeving, laag verzuim en voorkomt 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, zelden ziek zijn en zich verbonden voelen met de organisatie. Dit resulteert uiteindelijk in betere bedrijfsresultaten.

Gezondheids- en veiligheidsrisico's zijn te splitsen in risico's met een directe impact en risico's met een langetermijnimpact. In dit hoofdstuk 'Veiligheid van medewerkers' kijken we naar de directe impact. In het hoofdstuk 'Gezondheid van medewerkers' worden de risico's met een langetermijnimpact behandeld, zie hiervoor pagina 60.

Arbeidshygiënische strategie

Bij het elimineren van risico's op de werkvloer volgt TB de arbeidshygiënische strategie. Kort gezegd is dit de volgorde waarin maatregelen getroffen worden om ervoor te zorgen dat het werk zo gezond en veilig mogelijk gedaan kan worden. De strategie begint met maatregelen om de bron van het gevaar te verminderen of te elimineren. Wanneer er niets aan de bron kan worden veranderd, gaan we over tot andere maatregelen zoals individuele en/of collectieve maatregelen. Pas wanneer bronaanpak, collectieve- en individuele maatregelen niet mogelijk zijn of geen effect hebben, worden persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) verstrekt aan de medewerkers

Preventiemanagement

Binnen TB zijn er drie preventiemedewerkers aangesteld. Daarnaast heeft TB een coördinator arbeid en gezondheid en twee HSE-managers (Health, Safety & Environment), een voor de Nederlandse divisies en een voor de Poolse. In Nederland worden de preventiemedewerkers op het gebied van kennis en middelen bijgestaan door het OOMT.

Het OOMT is het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf. Naast het verstrekken van de branche RI&E (risico-inventarisatie en -evaluatie), die TB gebruikt om de risico's op de werkvloer in kaart te brengen, initiëren en stimuleren zij (talent)ontwikkeling en de opleiding van medewerkers en bedrijven met behulp van programma's en projecten binnen de mobiliteitsbranche. De HSE-manager van TB zit bij het OOMT in de projectgroep voor de actualisatie van het instrument in 2023.

Inventariseren van veiligheidsgevaaren

TB is vanuit de Nederlandse Arbowet en Poolse Prawo Pracy verplicht om met de RI&E alle veiligheidsrisico's in kaart te brengen. Op basis hiervan formuleert TB vervolgens een plan van aanpak om deze risico's te beheersen. Per vestiging en locatie toetsen we op alle, binnen de branche bekende, risico's.

Uit deze inventarisatie komen de belangrijkste risico's met een directe impact op de gezondheid naar voren. Voor TB zijn dit; verstuingen, kneuzingen en breuken als gevolg van uitglijden, struikelen, verstappen alsmede het vallen van hoogte en snijwonden en beknelde of geplette ledematen als gevolg van onveilig werken met machines. Het continu toetsen van veiligheidssituaties op de werkvloer wordt uitgevoerd door de HSE-manager.

Medewerkerdialoog

In Nederland houdt TB frequente gesprekken en interviews met medewerkers op locatie, gericht op veiligheid en risicobeoordeling. Voor 2023 staat de actualisatie van de RI&E gepland, waar inspraak van medewerkers een onderdeel van is. Bovendien heeft TB in Nederland een Arbo-commissie waarvan de HSE-manager, HSE-coördinator, preventiemedewerkers en HRM deel uitmaken. Deze commissie vertegenwoordigt alle medewerkers en verstrekt hen formele inspraak in het veiligheidsbeleid.

In Polen worden alle functies beoordeeld op veiligheid en elke medewerker dient daarmee akkoord te gaan. Medewerkers kunnen gevaren melden, die vervolgens geanalyseerd en indien nodig gecorrigeerd worden. Tijdens trainingen en audits kunnen medewerkers hun mening geven, die vervolgens wordt doorspeeld aan het hogere management. In tegenstelling tot Nederland, bestaat er geen formeel vertegenwoordigingscomité bij Truck PL omdat deze niet verplicht is volgens de Poolse Prawo Pracy (Arbowetgeving).

Incidenten

In 2022 hebben zich bij TB Nederland en Polen negen incidenten voortgedaan zonder ernstige gevolgen. De incidenten waren divers van aard zoals fysieke beknelling, glij- en valincidenten door weersomstandigheden, ongevallen met gereedschap en verwondingen als gevolg van onverwachte bewegingen of verstoringen en een snij-incident. Er zijn maatregelen genomen om de bewustwording te verhogen en de veiligheidsprocedures op de werkplek te herzien, met specifieke aandacht voor netheid, ordelijkheid en het volgen van standaard werkinstructies. Naar aanleiding van deze incidenten zijn in Polen opnieuw veiligheidstrainingen gegeven en persoonlijke beschermingsmiddelen preventief vervangen.

Er hebben zich nul incidenten voorgedaan met een blijvend letsel of dodelijke afloop. Ons doel is altijd een nultolerantie jegens elk type ongeval.

Aantal ongevallen		2021		2022		2023	
		doel	realisatie	doel	realisatie	doel	realisatie
TB Groep	Zonder blijvend letsel	0	8	0	9	0	
	Met blijvend letsel	0	0	0	0	0	
	Met dodelijk afloop	0	0	0	0	0	

Veiligheid in de praktijk

Om de veiligheid op het kantoor en de werkplaats te bevorderen hebben we de volgende maatregelen genomen:

- 

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

Er worden toolbox-meetings over verschillende onderwerpen gehouden.
- 

We stellen gecertificeerde werkschoenen ter beschikking.
- 

Er wordt jaarlijks een ontruimingsoefening georganiseerd.
- 

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

Veiligheid is een vast onderwerp bij werkoverleggen.
- 

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

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.

Veiligheidstrainingen

In Nederland biedt TB diverse gezondheids- en veiligheidsopleidingen aan haar medewerkers. Deze opleidingen omvatten algemene trainingen en specifieke cursussen over werkgerelateerde gevaren, zoals werken met elektrische- of waterstofaangedreven voertuigen. BHV'ers volgen jaarlijks een verplichte herhaling van

deze training. Het aantal BHV'ers in 2022 was 89. Dit was in onze ogen te weinig. Er is toen actief gezocht en rondgevraagd om meer BHV'ers te verwerven en aan deze oproep is goed gehoor gegeven. Eind 2022 hebben zich ruim 50 collega's aangemeld. Alle betrokken medewerkers hebben in 2022 de vereiste trainingen gevolgd.

In Polen organiseert TB eveneens een breed scala aan veiligheidstrainingen, verzorgd door specialisten op het gebied van gezondheid en veiligheid. Deze trainingen omvatten algemene en specifieke cursussen gerelateerd aan werkrisico's. Alle medewerkers hebben in 2022 de inleidende cursus gevolgd, terwijl per functie aanvullende trainingen worden gegeven: kantoormedewerkers elke 6 jaar, management elke 5 jaar en technische medewerkers elke 3 jaar.

Psychosociale arbeidsbelasting

In Nederland heeft een derde van het verzuim op de werkvloer een psychische oorzaak; psychosociale arbeidsbelasting (PSA) vormt al jaren één van de belangrijkste arbeidsrisico's. PSA omvat alle factoren die een vorm van (werk)stress kunnen veroorzaken. Denk hierbij aan zaken als ongewenst gedrag (discriminatie, seksuele intimidatie, pesten, agressie) en de werkdruk die een medewerker ervaart.

Ongewenst gedrag

Om psychosociale arbeidsrisico's te voorkomen en medewerkers een veilig en plezierig werkklimaat te kunnen bieden, worden binnen TB immorele, illegale, of onethische handelingen niet toegestaan en steevast bestreden. Een veilige werkomgeving is vrij van iedere vorm van discriminatie en van wat omschreven kan worden als lastigvallen, dwang, ontwijking, ongewenste intimiteiten en pesten.

Onder de Nederlandse divisies van TB kunnen medewerkers ongewenst gedrag melden bij de interne of externe vertrouwenspersoon, dit zijn respectievelijk Marie-Anne Bastianen en arbodienst Perspectief. In Polen is er een vertrouwenspersoon die intern werkzaam is als HR-manager.

In 2022 zijn er vijf meldingen over ongewenst gedrag geregistreerd. Eén daarvan betrof grensoverschrijdend gedrag en één andere betrof intimidatie. Deze meldingen zijn in 2022 besproken en afgerond. In beide situaties hebben interne vervolggesprekken de melding verduidelijkt en is er adequaat op gereageerd.

De andere drie meldingen hadden betrekking op de wijze van aansturing door de leidinggevende. Juist leiderschap is de afgelopen jaren een belangrijk punt van aandacht en blijft ook aandacht houden in training, opleiding en continue dialoog tussen leidinggevend en hun teamleden (die ook leiding geven).

De veilige werkomgeving willen we onder andere verbeteren door middel van blijvende aandacht voor onze vijf kernwaarden, waarbij we mensgericht, behulpzaam en betrouwbaarheid als de belangrijkste kernwaarden beschouwen. We hebben samen met alle afdelingen doelstellingen geformuleerd voor gewenst gedrag. Tevens hebben alle leidinggevend deelgenomen aan Covey leiderschapstrainingen, "Effectief Leiderschap" en "De 6 cruciale vaardigheden voor het leiden van een team".

Dat jaarlijks meldingen binnenkomen geeft aan dat er een open cultuur is en de melddrempel laag is. Daarnaast valt de ernst van de meldingen mee en bij geen van de meldingen was sprake van fysieke aanrakingen of moest de directie bemiddelen.

Zie het hoofdstuk Kernwaarden op pagina 10 voor alle vijf kernwaarden.

Aantal meldingen		2021	2022
Groep (hele organisatie)	Bij de vertrouwenspersoon Ongewenst gedrag	6 0	5 0

Gezondheid van de medewerkers

De fysieke en fysieke omstandigheden op de werkplek die van invloed zijn op de gezondheid en het welzijn van de medewerkers.

TB geeft veel aandacht aan de gezondheid van medewerkers door de arbeidsomstandigheden continu te evalueren, indien nodig maatregelen te nemen en informatie aan medewerkers te verstrekken. Onder arbeidsomstandigheden rekenen we onder andere de werkplekinrichting, gereedschappen, lichamelijke en psychische belasting en blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Hiermee willen we de kans op ongevallen verkleinen en gezondheidsschade op lange termijn onder de medewerkers voorkomen.

Deze langetermijn risico's, zoals gehoorschade bij een monteur, kunnen echter ook optreden door externe factoren, zoals privé-activiteiten. Dit maakt het, in bepaalde gevallen, ingewikkeld om de oorzaken van deze gezondheidsproblemen te herleiden naar de arbeidsomstandigheden binnen TB. Ook maken deze externe factoren het gecompliceerd om het effect te meten van de getroffen maatregelen. TB neemt haar wettelijke zorgplicht zeer serieus, door constant de arbeidsomstandigheden te monitoren en te zoeken naar innovatieve manieren om de gezondheid van haar medewerkers te verbeteren.

In dit hoofdstuk 'Gezondheid van de medewerker' kijken we naar de lange termijn gezondheidsrisico's. In het hoofdstuk 'Veiligheid van medewerkers', zie pagina 56, worden de veiligheidsrisico's met een directe impact behandeld.

Inventariseren van gevaren

Arbowet en Prawo Pracy

TB is volgens de Nederlandse Arbowet en Poolse Prawo Pracy verplicht om alle arbeidsrisico's in kaart te brengen met behulp van een RI&E. Daaropvolgend dient TB een plan van aanpak te formuleren hoe ze deze risico's het best kan beheersen. Iedere locatie beschikt over een eigen risico-inventarisatie en bijbehorend plan van aanpak. De Health, Safety & Environment (HSE) manager, die tevens gediplomeerd Hogere Veiligheidskundige is, toetst de arbeidsomstandigheden op alle, binnen de branche bekende, risico's. Een belangrijk onderdeel van de inventarisatie is het voeren van gesprekken met medewerkers. Iedere inventarisatie wordt vervolgens nog op volledigheid getoetst door een externe Hogere Veiligheidskundige.

Het continu toetsen van arbeidsomstandigheden behoort tot de taken van de HSE-manager. Naast de fysieke arbeidsomstandigheden monitort de HSE-manager ook 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 56.

Dieselmotorenemissie onderzoek

In 2022 zijn we begonnen met het blootstelling- of dieselmotorenemissie (DME) onderzoek op de grootste vestigingen van TB: Auto (TB Breda) en Truck NL (Roosendaal). Over een periode van acht dagen verspreid over drie maanden is er vier keer gemeten hoeveel DME waarneembaar is in de respectievelijke werkplaatsen. Ook is het gebruik van de afzuigslangen getoetst. Naar aanleiding van de resultaten die uit dit onderzoek kwamen zijn workshops georganiseerd, hebben medewerkers instructies gekregen, zijn er posters opgehangen en is er foldermateriaal uitgedeeld om het bewustzijn te vergroten over de gevaren van DME. In 2023 zal opnieuw een meting plaatsvinden om te onderzoeken of de getroffen maatregelen effect hebben gehad.

Gezondheidsschade

In 2022 waren er nul constatering van blijvende gezondheidsschade of beroepsziekten onder de medewerkers. Het meten van blijvende gezondheidsschade als gevolg van werkzaamheden bij TB is moeilijk omdat hierbij ook de invloed van de privé levensstijl van de medewerkers een rol kan spelen. Toch bekijken we elke individuele melding van gezondheidsschade om vast te stellen in hoeverre de oorzaak ligt bij de arbeidsomstandigheden van TB. Daarom blijft het belangrijk dat TB continue blijft inzetten op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden.

De werkplaats

De volgende maatregelen worden genomen om de arbeidsomstandigheden op het kantoor en de werkplaats te bevorderen;

- Geluidsabsorberende panelen in de werkplaats om galm tegen te gaan.
- Geluidsarme alternatieven voor gereedschap.
- Werkplekonderzoek en ondersteuning bij gezonde kantoorwerkhouding.
- LED-verlichting op de werkplek en periodiek meten van lichtsterktes.
- 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 dieselmotorenemissie (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 carmover wordt aangeschaft voor het verplaatsen van voertuigen.
- Introductie van zit-sta bureaus voor kantoorwerkplekken.



Vitaliteit

Voor TB is gezondheid en vitaliteit een belangrijk thema. Wanneer onze medewerkers goed in hun vel zitten kunnen ze goed en gezond hun werkzaamheden verrichten maar ook buiten werktijden, en uiteindelijk bij pensionering na hun werk, zich fit en vitaal voelen. Dit komt de kwaliteit van leven ten goede.

Wij hebben ons vitaliteitsbeleid opgebouwd uit drie pijlers: Financieel Fit, Fysiek Fit en Mentaal Fit.

- Financieel Fit: financiële budget coaching en collectieve zorgverzekeringen, etc.
- Fysiek fit: lease-a-bike met werkgeversbijdrage, activiteiten zoals wielerveden, etc.
- Mentaal Fit: vertrouwenspersoon, coaching, etc.

Daarnaast zetten we regelmatig preventieve coaching in. Zo hebben we in 2022 een TB Fit roadshow gedaan met stoelmassagers en een presentatie gegeven over alle zaken die we in ons vitaliteitsaanbod hebben zitten. Ook zijn deelname aan sportevenementen, de tilhulpmiddelen onderdeel van het vitaliteitsbeleid.

In Polen verzorgt TB een bijdrage aan een sportschoolabonnement en aanvullende zorgverzekeringen en levensverzekeringen. Daarnaast worden er op 6 december in Polen tijdens Healthy St. Niclas Day gezondheidstests en -advies aangeboden op alle locaties. Tijdens Pink October wordt er aandacht gegeven aan borstkankerpreventie en gezondheidszorg voor vrouwen. Ter versterking van de vitaliteit in Polen zijn er voor 2023 een aantal initiatieven aangekondigd; zo wordt de Ekiden Team Run georganiseerd, zullen we fietsenrekken aanschaffen om medewerkers te stimuleren met de fiets naar het werk te komen en worden medewerkers aangemoedigd om mee te doen aan de Rakreaton Run.



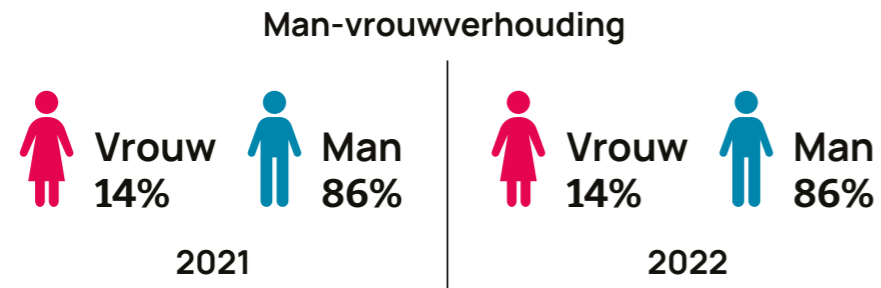
Diversiteit en inclusie

De mate waarin Van Tilburg-Bastianen (TB) zich inzet om diversiteit van werknemers te bevorderen op het gebied van vaardigheden, kennis, leeftijd, cultuur, geslacht en herkomst.

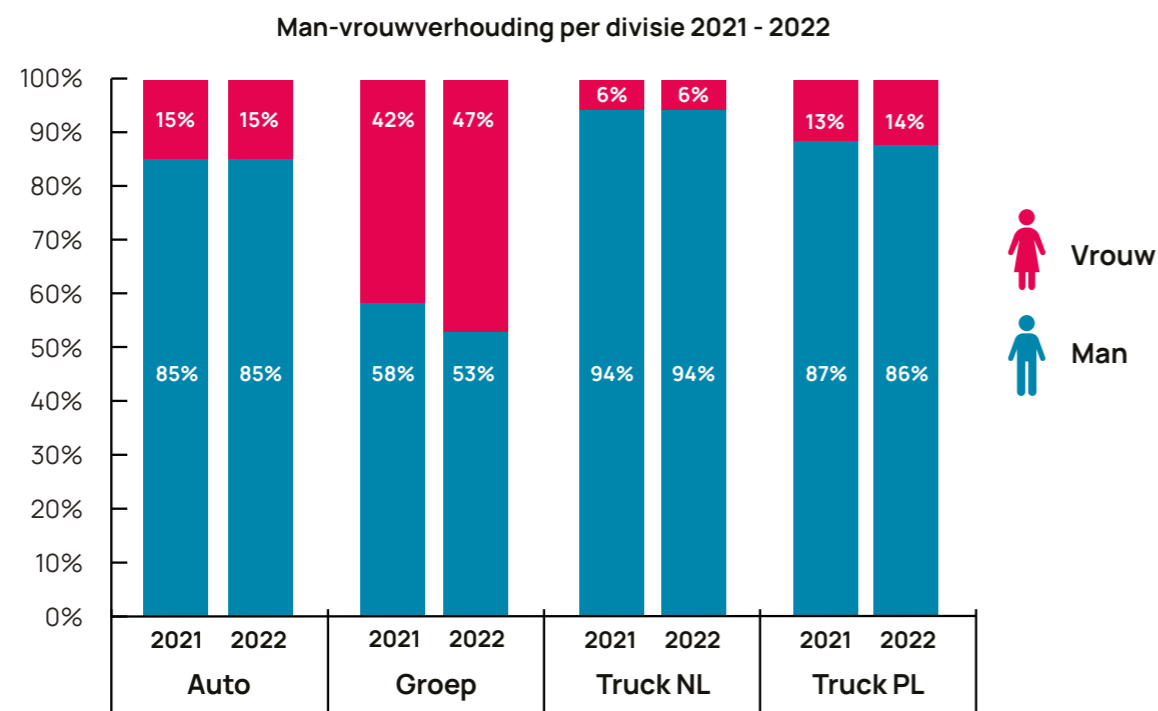
Man-vrouwverhouding

Divisies

Gemiddeld heeft TB als groep een man-vrouwverhouding 86%-14%. Bij onderliggende divisies verschillen deze percentages. Ten opzichte van 2021 is het aandeel vrouwen met 0,5% toegenomen.



In de Groepsdivisie is het aandeel vrouwen met 47% het grootst. Binnen de Groepsdivisie bevinden zich alleen staf- en ondersteunende afdelingen. De toename van het aandeel vrouwelijke medewerkers is in de Groepsdivisie en in Polen toegenomen, en bij de andere divisies gelijk gebleven. Voor alle divisies geldt dat 99% van de vrouwen in de niet-technische functies werken.



De leeftijdscategorieën onder de 30, van 30 tot 50 en 50+ zijn gelijk verdeeld over de organisatie. Tussen de divisies onderling verschilt alleen Truck PL, dat overwegend jonge medewerkers heeft.

Verdeling leeftijdscategorieën

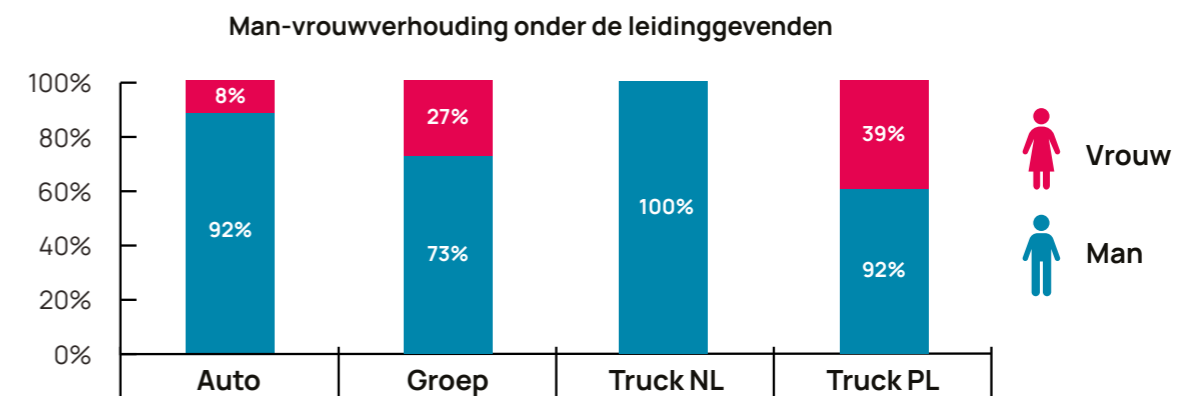


Het overgrote deel van de medewerkers van TB heeft de Nederlandse nationaliteit (74%) gevolgd door de Poolse met 25%. Het resterende aandeel is Belgisch, Belarussisch of Oekraïens.

Leidinggevende functies

Onder de Nederlandse leidinggevende functies bij TB zijn 12 vrouw, van de in totaal 74 leidinggevendenden (exclusief het topbestuur). De verhouding komt hiermee overeen met dat van de hele organisatie (86%-14%).

Onze divisie in Polen kent met 39% het grootst aandeel vrouwen binnen de leidinggevende- en managementfuncties. Truck PL kent tevens de jongste samenstelling leidinggevendenden met 94% die jonger dan 50 zijn.



Onder de leidinggevendenden is 40% ouder dan 50. De grootste groep, 56%, is tussen de 30 en de 50 jaar oud. Met 5% zijn de leidinggevendenden onder de 30 de kleinste groep. Voor de diversiteit van het topbestuur, zie het hoofdstuk Bestuursstructuur op pagina 84.

Verdeling leidinggevendenden naar leeftijdscategorie





“Ik moest een auto omruilen op het industrieterrein, kwam daarbij langs TB gereden en dacht: hier ga ik solliciteren. Ik zat destijds in het laatste jaar van de opleiding 1e bedrijfsautotechnicus en werk inmiddels al een aantal jaren bij TB. Ik durf wel te zeggen dat ik vanaf het begin goed ben opgenomen in de groep en dat ik echt ‘one of the guys’ ben hier in Nijmegen. Het bevalt me dat het team klein en erg hecht is met elkaar.”

Suzanne
TB Truck & Trailer Service Nijmegen

Technische functies

Dat vrouwen vooral in de niet-technische functies actief zijn komt doordat de arbeidsmarkt van technisch geschoolde werknemers in de auto- en truckwerkplaats vooral bestaat uit mannen. Voor TB ligt de nadruk de komende jaren op het werven van nieuwe monteurs, met speciale aandacht voor vrouwelijke monteurs en verkopers. In 2018 is de eerste vrouwelijke DAF-monteur bij TB in dienst getreden, op onze vestiging in Nijmegen. Inmiddels werkt er bij onze vestiging in Rosendaal ook een vrouwelijke DAF-monteur.

Drijfverentest

Voor TB is diversiteit en inclusiviteit breder dan geslacht, herkomst, cultuur en leeftijd. Diversiteit draait ook om verschillende typen mensen in teams. Dus niet alleen resultaatgedreven mensen in één team, maar ook teamleden die meer op processen focussen of juist creatiever zijn. Diversiteit in teams zorgt voor betere besluitvorming. Om de diversiteit onder de leidinggevenden te waarborgen, hebben we in 2019 onder de Nederlandse divisies testen gedaan onder de kandidaten om hun drijfveren en cognitieve capaciteiten (opnemen en toepassen van kennis) te toetsen. Nieuwe leidinggevenden doorlopen in de meeste gevallen ook een drijfverentest of volledige assessment.

Op basis hiervan stellen we een persoonlijk ontwikkelplan op. De samenwerkingsteams op meerdere niveaus maken ook gebruik van persoonlijkheidstesten, zoals Enneagram (het negen persoonlijkhedenmodel) of DISC-profielen (Dominant, Inspirerend, Stabiel, Correct). Op basis van deze resultaten worden de efficiëntste samenwerkingsteams in diversiteit samengesteld. Het streven is om in elk geval binnen alle leidinggevende teams een zo divers mogelijk team samen te stellen waarin verschillende kwaliteiten, vaardigheden, kennis en drijfveren vertegenwoordigd zijn. Hiermee ontstaat er vanzelf een diversiteit aan geslacht, herkomst, leeftijd en cultuur binnen een team.

Sociale betrokkenheid

De mate waarin Van Tilburg-Bastianen (TB) werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt de mogelijkheid geeft om te werken.

TB is een aantrekkelijke werkgever voor zowel hoogopgeleide arbeidskrachten, als voor toetreders en herintreders. We geven re-integratiekandidaten, leerlingen, studenten, herintreders en gepensioneerde ex-medewerkers allemaal een kans. Op deze manier geven wij niet alleen alle mensen die willen werken een kans om te werken, maar wordt ook ons de samenstelling medewerkers meer divers wat betreft leeftijd, geslacht, vaardigheden en drijfveren. Voor meer informatie over de samenstelling van onze medewerkers, zie het hoofdstuk Het team van TB op pagina 20.

Afstand tot de arbeidsmarkt

Wij bieden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de gelegenheid om bij TB te werken. Dit kan gaan om mensen die een tijdje niet actief zijn geweest op de arbeidsmarkt, of 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. Via onze samenwerking met Brood en Rozen zijn er de afgelopen vier jaar twee vrouwen die langjarig in de bijstand hadden gezeten, bij TB ingestroomd. Zij doorliepen een bewustwordingsprogramma, waarbij zij onder andere geïnspireerd werden door diverse leiders van bedrijven. Voor meer informatie over Brood en Rozen en onze bijdragen hieraan, zie pagina 14.



Oud-medewerkers

Werknemers die bij TB 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. Op dit moment wordt er geen formele registratie bijgehouden van de Social Return-medewerkers.

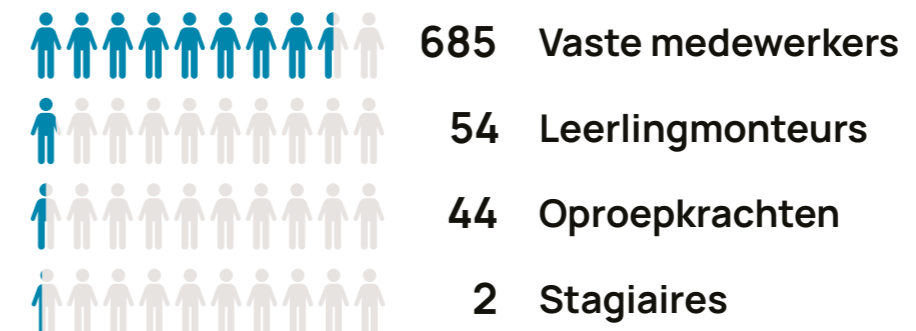
Leerlingmonteurs en stagiairs

Jongeren krijgen bij TB ook werk- en leerkansen. Leerlingmonteurs (of BBL-leerling, beroepsbegeleidende leerweg leerling) worden intern bij TB en extern op de onderwijsinstelling geschoold op het gebied van technische ontwikkelingen en product vernieuwingen. 7% van onze medewerkers in 2022 waren BBL-leerling, net als in 2021. Deze leerlingen gaan één dag in de week naar school en werken de andere vier werkdagen bij TB in de werkplaats waar zij praktijkervaring opdoen en geschoold worden door onze eigen deskundige werkplaatsmedewerkers.

Naast monteursleerlingen lopen meerdere studenten bij TB een meewerk- of afstudeerstage. In 2021 hadden we 12 stagiairs en in 2022 hadden wij 18 stagiairs die door de gehele organisatie meeliepen en meewerkten.

Wanneer er een goede binding ontstaat tussen TB en deze leerlingen en studenten, kunnen zij bij TB parttime of fulltime aan de slag.

Aantal medewerkers per dienstbetrekking



Ontwikkelingsmogelijkheden

De mate waarin de medewerkers van Van Tilburg-Bastianen (TB) de gelegenheid krijgen zichzelf verder te ontwikkelen en te scholen naast hun huidige werkzaamheden en functie.

Een van onze kernwaarden is vakmanschap, waarbij we ervoor 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 starten met veiligheidstrainingen en dealer-opleidingsprogramma's zodat medewerkers op de hoogte blijven van wijzigingen binnen onze branche en productenlijn.

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 is de investering in onze medewerkers een mes dat aan meerdere kanten snijdt; medewerkers zijn in staat effectiever en efficiënter hun werk te verrichten waardoor de kwaliteit wordt verhoogd, ze krijgen meer vertrouwen in het werk doordat ze meer uitdagingen aankunnen en tegelijkertijd wordt de binding tussen TB en de werknemer versterkt.

Voor meer informatie over duurzame inzetbaarheid bij TB, zie pagina 54.

Opleidingen op medewerkersniveau

Tijdens de evaluatiegesprekken met hun leidinggevende en HR krijgen medewerkers de gelegenheid om aan te geven waar hun behoeftes liggen met betrekking tot hun loopbaanontwikkeling. Ontwikkeling is bij TB mogelijk op basis van opleidingen op functie- of op persoonlijk niveau.

De verantwoordelijkheid voor de opleidingsbudgetten van functiegerichte opleidingen ligt bij de betreffende afdelingsmanagers. De budgetten voor persoonlijke opleidingen zoals leiderschap, timemanagement, coaching, Management Academy, Engelse taal, etc., vallen onder de afdeling HR. Functieopleidingen zijn verplicht voor het uitoefenen van het werk, persoonlijke ontwikkelingsopleidingen zijn niet verplicht.

Functiegerichte opleidingen

De functiegerichte opleidingen worden verzorgd door onze fabrikanten en importeurs. Onze technische en commerciële medewerkers ontvangen product- en voertuigtrainingen over nieuwe producten en innovaties die ontwikkeld en gelanceerd worden. De importeurs en fabrikanten stellen hierbij eisen aan het opleidingsniveau en de groepssamenstelling van TB; in elke opleidingsgroep zit een minimum aantal Master Technicians, APK-keurmeesters en Eerste Monteurs. Dit wordt per vestiging bijgehouden en het aantal monteurs per opleidingsniveau wordt getoetst tijdens de jaarlijkse ISO-kwaliteitsaudits. Op deze manier kunnen wij met onze fabrikanten en importeurs een hoog kwaliteitsniveau handhaven.

Persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden

Om opleiding en andere ontwikkelingen van medewerkers te stimuleren, hanteren we al jarenlang een beoordelingscyclus, waarin we afspraken maken met onze medewerkers over hun doelstellingen en ambities. Tijdens functioneringsgesprekken worden ze uiteindelijk niet alleen beoordeeld op taakhoud, maar ook op hun voortgang in hun persoonlijke ontwikkeling. In deze gesprekken is altijd ruimte voor het zoeken naar ontwikkelingsmogelijkheden en daar kan maatwerk in toegepast worden als dat wenselijk is. Medewerkers bij TB hebben geen vast jaarlijks persoonsgebonden opleidingsbudget.

Voorbeelden van persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden zijn de Leiderschapstrainingen, Engelse taalcursussen, postdoctorale studies en de Managers Academy in Polen.

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. Over 2022 zijn 435 medewerkers beoordeeld, 197 medewerkers hiervan zijn naar verwachting beoordeeld, 129 boven verwachting en 21 exceptioneel. Afhankelijk van de

hoogte van hun huidige loon, kan de beoordeling bij deze 347 medewerkers voor een verhoging zorgen van het maandloon. Ons zogenaamde loongebouw is ook ingericht om horizontale en verticale groei te stimuleren. Jonge en beginnende vakmannen, kunnen sneller groeien in hun loonschaal bij goed functioneren.



Ketenintegriteit

De mate waarin Van Tilburg-Bastianen (TB) zich inzet ter bevordering van de milieu- en arbeidsomstandigheden in de keten.

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

OESO-richtlijnen en SDG's

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

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

Op het gebied van inkoop in de keten richt TB zich op de SDG's 3 Gezondheid en welzijn, 5 Gendergelijkheid, 15 Leven op het land, maar zeker ook aan zaken als 8 Waardig werk en economische groei (geen kinderarbeid) en 12 Verantwoorde consumptie en productie (hergebruik materialen, afval dat dienst als grondstof).

Duurzaam Inkoopbeleid

In het Duurzaam Inkoopbeleid van TB 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 als mensenrechten, kinderarbeid, fraude, en discriminatie. Bij milieu gaat het om de belasting van milieu en natuur en bij economisch om de financiële aspecten.

Dit betekent dat we de inkoop van producten en diensten (naast de andere selectie- en gunningcriteria) zoveel mogelijk beoordelen op basis van sociale impact en milieuvriendelijkheid. TB verplicht zich de 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 van eisen 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 gunningcriteria.
- Duurzaamheidsafspraken worden, waar mogelijk, expliciet opgenomen in het contract.

Zoals TB voorwaarden stelt aan de dienstverlening van leveranciers, denk hierbij bijvoorbeeld aan certificeringen, stellen onze leveranciers ook eisen aan TB. Zo krijgen wij regelmatig verzoeken van leveranciers om onze certificeringen aan hen te overleggen zodat wij weer voor een nieuwe periode als leverancier bij deze partij erkend zijn. Op deze manier houdt de keten zichzelf scherp als het gaat om sociale en milieuomstandigheden.



Leverancierscontrole en -evaluatie

TB is zowel vanuit importeur PON, als fabrikant DAF verplicht om onze leveranciers te controleren en evalueren op onder andere de thema's kwaliteit, geleverde producten en diensten en duurzame of sociale impact in de keten. Dit doen wij periodiek of bij de afloop van een contract.

Wanneer een leverancier tijdens de evaluatie niet voldoet aan de criteria binnen van een 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 was in 2022 niet van toepassing.

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



Informatie- en systeembeveiliging

De mate waarin Van Tilburg-Bastianen (TB) inzet op systeembeveiliging en informatiebeveiliging van werknemersgegevens, klantgegevens en andere gevoelige gegevens.

Privacy beleid en waarborging

Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)
De wet Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) is de Europese privacywetgeving en heeft als doel persoonsgegevens van alle Europeanen beter te beschermen. Persoonsgegevens betreffen alle informatie en gegevens die direct of indirect herleidbaar zijn naar een natuurlijk persoon of individu. TB committeert zich altijd aan het zorgvuldig verwerken van persoonsgegevens. 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 recht gebruik maken

Binnen TB geldt het beleid dat persoonsgegevens niet langer dan noodzakelijk worden bewaard. In het verwerkingsregister leggen we steeds per verwerking van persoonsgegevens vast wat de bewaartermijnen zijn.

Interne verantwoordelijken

De eindverantwoordelijkheid voor de bescherming van persoonsgegevens ligt bij de Compliance Officer. De Compliance Officer heeft de taak om ervoor te zorgen dat er op een passende manier wordt

aangestuurd op gegevensbescherming en dat beveiligingsincidenten worden gemeld bij de Nederlandse Privacy Autoriteit (AP). De Compliance Officer moet geïnformeerd worden wanneer een betrokkene beroep wil doen op zijn of haar privacyrecht. Dit kan bijvoorbeeld een klant zijn die zijn gegevens verwijderd wil hebben. Daarnaast is er een Functionaris voor Gegevensbescherming (FG) of Privacy Coördinator die erop toeziet dat de AVG in de praktijk wordt nageleefd. Tot de taken van de FG behoren het verzamelen van informatie om verwerkingswerkzaamheden te identificeren, de mate van naleving van AVG te toetsen met analyses en controles en de verantwoordelijke of verwerker te informeren, adviseren of aanbevelingen te geven.

Verantwoordelijkheid van werknemers

Alle medewerkers van TB zijn verplicht om op een zorgvuldige wijze en conform de beleidsregels en principes van TB én de verplichtingen uit de AVG met persoonsgegevens om te gaan. Dit houdt in dat zij binnen hun eigen taakgebied verantwoordelijk zijn voor het naleven van deze principes, dat zij mogelijke incidenten die kunnen leiden tot een datalek herkennen en melden en dat zij (mogelijke) sancties opgelegd kunnen krijgen voor het bewust nalaten om incidenten te melden.

Persoonsgegevens van werknemers

Gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst zullen persoonsgegevens van werknemers door TB worden verwerkt om aan verplichtingen van de arbeidsovereenkomst te voldoen. TB communiceert op een duidelijke manier aan haar medewerkers op welke wijze persoonsgegevens worden verwerkt door dit onder andere op het intranet kenbaar te maken. Alle werknemers hebben het recht op inzage, correctie, verwijdering en beperking van de verwerking.

Systeembeveiliging

TB zorgt ervoor dat passende technische en organisatorische maatregelen worden genomen om persoonsgegevens en andere kritische informatie te beveiligen tegen verlies, vernietiging, vervalsing, ongewenste toegang en verspreiding en enige andere vormen van misbruik. Onze systemen en verwerkingsmethoden zijn ingericht naar de principes van privacy by design en privacy by default. Dat wil zeggen dat er bij de ontwikkeling van een informatiesysteem vanaf het begin al rekening gehouden wordt met gegevensbescherming en er nooit meer gegevens verzameld mogen worden dan voor een bepaald doel nodig is. Wij hebben onze systemen ingericht naar de standaarden van ISO 27001, al zijn deze hier niet naar gecertificeerd. Hierbij voeren wij ook doorlopend risicoanalyses uit om de zwakke plekken van de systemen vast te stellen en eventueel maatregelen te nemen.

Een belangrijk onderdeel van de systeembeveiliging betreft het vergroten van de bewustwording onder de medewerkers over de omgang met de systemen en digitale middelen. Naast het inrichten van beveiligde werkomgevingen met identificatiestappen en het werken in een Citrixomgeving waarbij geen gevoelige data lokaal wordt opgeslagen, worden er awarenesstrainingen gegeven en nep phishing e-mails gestuurd om te kijken of de medewerkers deze kunnen herkennen als phishing e-mail.

Datalekken

Volgens de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) is een datalek iedere schending van de beveiliging waardoor persoonsgegevens in verkeerde handen zijn gevallen of kwijt zijn geraakt. Dit loopt uiteen van een geavanceerde hack tot het kwijtraken van een USB-stick of een datalek door spionagesoftware dat alles kopieert 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 Autoriteit Persoonsgegevens (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 de melding van een datalek aan de betrokken personen en de AP.

In 2022 zijn er twee potentiële datalekken gemeld bij en geregistreerd door de Privacy Coördinator. Ieder potentieel datalek registreren wij in een dataregister en een daadwerkelijk datalek dient daarnaast ook nog bij de Autoriteit Persoonsgegevens gemeld te worden.

In beide gevallen betrof het een potentieel datalek, waarbij mogelijk inbreuk werd gedaan op de vertrouwelijkheid. In beide gevallen was echter geen spraak van een significante impact of een daadwerkelijk datalek.

Het eerste incident betrof een fysieke beschadiging en diefstal van een laptop van een medewerker, doordat binnen TB echter geen gegevens lokaal op laptops worden opgeslagen, kon de toegang tot het systeem en tot de gegevens voor dit apparaat direct geblokkeerd worden. Het tweede incident betrof een softwarefout welke aan het licht kwam gedurende de testperiode van het nieuwe ERP-systeem (AFAS). Tijdens de inrichting kwam aan het licht dat vanwege een instelling in de software een gebruiker van het programma toegang zou hebben tot het persoonsgegevens van collega's. De fout is direct na het constateren hersteld en was hiermee reeds voor de implementatie van het systeem verholpen.

Deze meldingen zijn inhoudelijk geëvalueerd en vervolgens zijn er maatregelen genomen, zoals het verhogen van de systeembeveiliging of verhoging van het bewustzijn van werknemers in omgang met persoonsgegevens en informatie. Onze doelstelling is een jaarlijks terugkerende nultolerantie.

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

Milieu- en energieaudits		2021		2022		2023	
		doel	realisatie	doel	realisatie	doel	realisatie
TB Groep	Aantal meldingen potentieel datalek	0	3	0	2	0	

Omgevingshinder

Geluidsoverlast, verkeersoverlast, stankoverlast of een andere vorm van overlast die door de omwonenden en bedrijven rondom de vestigingen van Van Tilburg-Bastianen (TB) als hinderlijk wordt ervaren.

Nul-doelstelling

Wij hebben met 18 locaties in Nederland en 5 locaties in Polen veel burens waar wij rekening moeten houden. Omdat veel van onze locaties op industrie- en bedrijventerreinen liggen, zijn veel van onze burens zelf ook bedrijven. 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 zetten ons ervoor in om iedere vorm van overlast te beperken voor onze burens. In 2022 is dit ons gelukt: er zijn nul klachten binnengekomen van omwonenden. Voor 2023 is ons doel daarom om opnieuw geen enkele klacht over overlast te ontvangen van omwonenden en lokale bedrijven.

Samen met de andere bedrijven in de omgeving zijn wij lid van de bedrijventerreinverenigingen. Dat maakt het mogelijk om de kwaliteit van de bedrijfsomgeving te bevorderen, overlastmeldingen makkelijk te communiceren en overlast tot een minimum te beperken. Wij staan altijd open voor een gesprek wanneer onze burens en omwonenden daarom vragen.

Voorkomen van overlast

TB heeft een actief beleid om overlast te beperken. Zo brengen wij overlastrisico's in kaart, gaan we in gesprek met de omwonenden en bestrijden we eventuele risico's met gepaste maatregelen. Bij bouwactiviteiten op onze locaties lichten wij altijd onze omwonenden in. Wij bestrijden geluids-, uitstoot- en stankoverlast 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 vloereninspecties. Op het terrein is een snelheidslimiet ter voorkoming van geluids- en uitstootoverlast. Via speciaal ingerichte opslagruimtes voor brandbare en explosieve middelen voorkomen we niet alleen gevolgschade voor onszelf, maar ook voor onze burens.

Omgevingshinder (geluids-, stank- en verkeersoverlast)		2021		2022		2023	
		doel	realisatie	doel	realisatie	doel	realisatie
TB Groep	Overlastmeldingen	0	0	0	0	0	



Economische impact

Klanttevredenheid

De mate waarin Van Tilburg-Bastianen (TB) de klanttevredenheid waarborgt en verbetert.

De glimlach van onze klanten is al generaties lang het bestaansrecht van TB. In onze 88-jarige geschiedenis hebben wij dit nooit uit het oog verloren. Onze klanten hebben ons in 2022 over het algemeen goed beoordeeld, hiermee kijken wij terug op een tevreden jaar en zullen we ons nog verder blijven verbeteren.

Wij meten de klanttevredenheid van onze autodivisie met een NPS-meting, een Algemene Tevredenheidsbeoordeling en een Are You Happy Call (AYHC). Bij Truck wordt de klanttevredenheid gemeten aan de hand van een vijfsterrenbeoordeling.

Het aansturen en meten op klanttevredenheid is niet alleen belangrijk voor TB zelf, maar ook voor de keten die eraan voorafgaat, zoals de autofabrikanten en importeurs. Deze partijen stellen hoge eisen aan TB als het gaat om klanttevredenheidsmetingen. Het TB-management beseft dat de klanttevredenheid altijd een cruciale rol speelt om doelstellingen te behalen. In het hoofdstuk Kwaliteit van dienstverlening op pagina 82 wordt toegelicht hoe we de kwaliteit en klanttevredenheid verhogen.

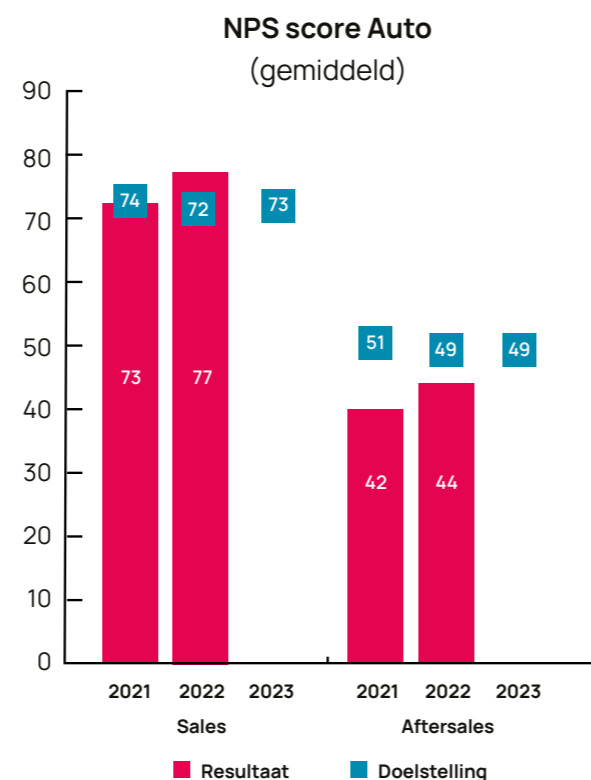
Klanttevredenheid bij Auto

NPS-meting Sales en Aftersales

De NPS (Net Promotor Score) meet de klantloyaliteit, waarbij we vragen in welke mate de klant TB bij vrienden, familie of collega's zal aanbevelen. Dit wordt direct na het verkooptraject (Sales) en tijdens de andere dienstverleningen (Aftersales) gemeten. Bij de Aftersales NPS-meting krijgt de klant na het werkplaatsbezoek een NPS-enquête, waarbij ook wordt gevraagd of wij de reparatiefactuur goed hebben uitgelegd. Een goede uitleg hiervan is belangrijk omdat deze negatieve verrassingen kan voorkomen.

Bij Sales hebben vier van de vijf merken hun NPS-doelstelling gehaald en bij Aftersales één van de vijf merken. Gemiddeld genomen hebben we voor 2022 de doelstellingen voor de Sales NPS gehaald en voor Aftersales niet.

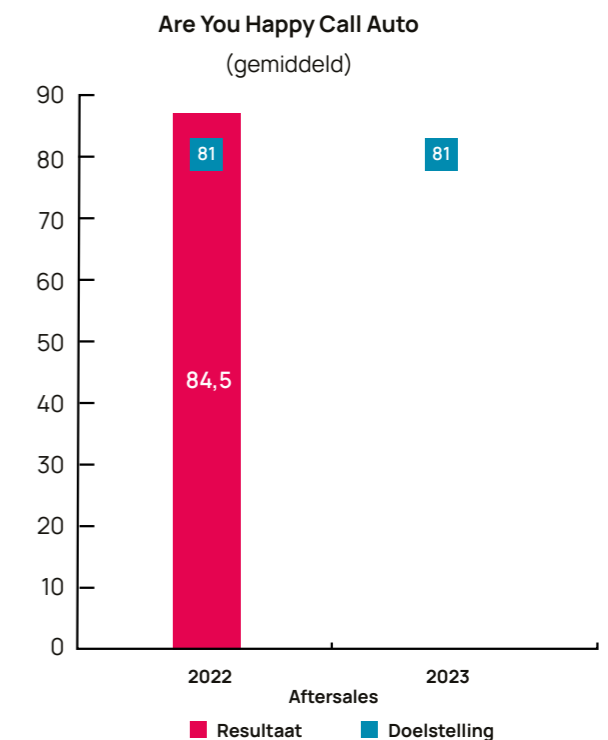
Voor 2023 hebben we dan ook een aantal verbeterprojecten gedefinieerd die een forse bijdrage gaan leveren aan het verbeteren van de KTV. Uit de enquêtes van service werd duidelijk dat de wachttijd tot de afspraak en de bereikbaarheid te wensen overlieten. Voor Sales waren onduidelijke levertijd en prijsstijgingen de grootste factoren van de scores. Service gaat daarom de Digitale werkorder invoeren waardoor we sneller en beter inzicht krijgen in de uit te voeren werkzaamheden en de klant kunnen informeren door bijvoorbeeld het sturen van een bericht tijdens de werkzaamheden of het gereed melden van de auto.



Hierdoor hoeft de klant niet te bellen of de auto klaar is en verlagen we de druk op telefonie. Ook het managen van de plantijd voor service door eerder te bellen vanuit de dealer neemt druk weg van de planning. Hiermee bedoelen we dat wij de klant bellen als hij over een halfjaar een servicebeurt nodig heeft in plaats van bellen als het lampje brandt. Vanuit verkoop bellen we klanten als de auto in NL aankomt waardoor we gericht een leverafspraak kunnen maken en wij garanderen dat hij binnen 10 dagen kan rijden en vaak zelfs eerder. Prijsstijgingen zijn niet altijd door ons te beïnvloeden maar duidelijke communicatie draagt altijd bij aan een beter gevoel van de klant

Are You Happy Call (AYHC)

Naast de NPS-onderzoeken en de Algemene Tevredenheidsonderzoeken, voeren wij de Are You Happy Call (AYHC) uit. De klanten worden na een aankoop opgebeld en gevraagd of zij tevreden zijn. Als een klant ontevreden is, kunnen wij hier direct actie op ondernemen. Van de automerken die wij voeren, liggen de AYHC-scores op of boven het landelijk gemiddelde. Op basis hiervan worden er bonussen toegekend aan TB en de salesmanagers. De 2022-doelstelling hebben we ruimschoots behaald: drie van de vijf merken zijn gemiddeld hoger beoordeeld dan de doelstelling.



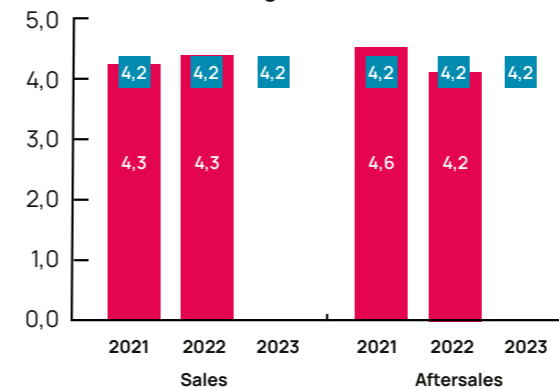


Klanttevredenheid bij Truck NL

Vijfsterrenbeoordeling

Bij Truck NL toetsen we de klanttevredenheid aan de hand van een 0 tot 5 sterrenbeoordeling, na het verkooptraject (Sales) en tijdens de andere dienstverleningen (Aftersales). Na ieder bezoek ontvangt de klant een enquête. De uitslag hiervan wordt maandelijks geëvalueerd bij een trendvorming, of direct besproken als deze kritisch is. Beide evaluaties zijn standaard onderdeel van het overleg op management- en vestigingsniveau. Over 2022 hebben wij alle doelstellingen van onze fabrikant gehaald. Toch blijven we natuurlijk innoveren en investeren in klanttevredenheid.

5-sterrenbeoordeling Truck NL (gemiddeld)



Klanttevredenheid Sales

Bij de Salesbeoordeling wordt 92% van de afgenomen enquêtes volledig positief beoordeeld, waarbij positief een score van 4 op de schaal van 5 is. Wanneer wij inzoomen op de andere 8%, blijkt dat er nog stappen kunnen worden gezet op het gebied van communicatie en aflevering. Vooral levertijden stonden onder druk door het gebrek aan halffabricaten in de productieketen.

Voor 2023 zetten we in op een duidelijkere berichtgeving over de kosten en de werkzaamheden die wij uitvoeren. Dit wordt gerealiseerd aan de hand van digitale communicatietools en de aanstelling van persoonlijke servicespecialisten bij middelgrote klanten. Wij blijven het principe van First Time Right doorontwikkelen voor onze eigen efficiëntie en een directe en blijvende glimlach bij de klant.

Klanttevredenheid Aftersales

De klanttevredenheid wat betreft de Aftersales is in 2022 enigszins uitgedaagd. Het aantal ingevulde enquêtes blijft echter licht stijgen, terwijl de werkplaatsbezetting ongeveer hetzelfde is gebleven.

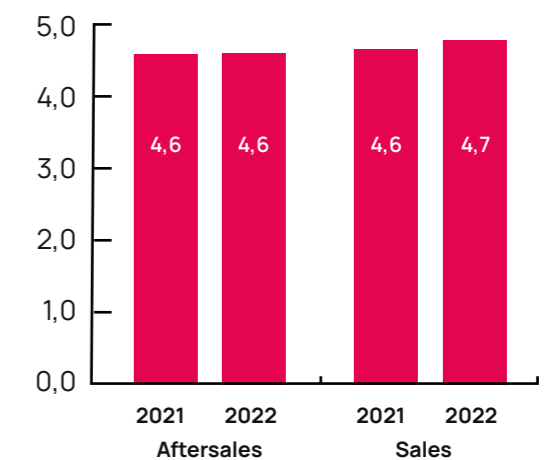
64% van de negatieve beoordelingen hebben betrekking op de kwaliteit van het product; dit is voor een groot deel de verantwoordelijkheid van de fabrikant. TB gaat meer inzetten op de communicatie met de fabrikant om samen te kijken waar de kwaliteit verbeterd kan worden.

Voor meer informatie over de kwaliteit van de producten zie het hoofdstuk *Kwaliteit van dienstverlening* op pagina 82.

Klanttevredenheid bij Truck PL

Over 2022 heeft 93% van de Sales-klanten een beoordeling van 4 of hoger gegeven en bij Aftersales was dat 92%. Het meten van klanttevredenheid in Polen vindt niet op dezelfde manier plaats als dat in Nederland. Er is geen onderscheid te maken binnen de beoordeling tussen aflevering, kwaliteit en communicatie en de Poolse vestigingen hebben geen doelstellingen geformuleerd op het gebied van klanttevredenheidsbeoordelingen. Deze zullen in 2023 geïmplementeerd worden.

5-sterrenbeoordeling Truck PL



Kwaliteit van dienstverlening

De mate waarin Van Tilburg-Bastianen (TB) extra inzet op het waarborgen en verhogen van de kwaliteit van de dienstverlening.

Een hoogwaardige dienstverlening en de levering van kwalitatieve producten zijn essentiële elementen die bijdragen aan onze kernwaarde betrouwbaarheid; volgens ons zijn dit de belangrijkste factoren voor een tevreden klant. Door onze uitstekende dienstverlening komen onze klanten graag terug en via verschillende onderzoeken testen wij daarom onze eigen kwaliteit.

De werkzaamheden op de werkplaats worden getest via LIS-testen, de verkoopdienstverlening via mystery-onderzoeken en de managementsystemen via een ISO-audit. Met deze onderzoeken proberen wij continu de tevredenheid van onze klanten te vergroten. Zie voor onze klanttevredenheidsscores het hoofdstuk Klanttevredenheid op pagina 78.

Kwaliteitstesten

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 vervolgens of wij alles volgens fabriekseisen aanpakken. In 2022 hebben we 10 van de 14 afgenomen LIS-testen gehaald.

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.

Mystery-onderzoek

TB en de importeur houden 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 verbeterpunten.

ISO 9001-audit

Op (on)regelmatige basis worden de Auto- en Truck NL-divisies geaudit op haar 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. TB slaagt in de basis altijd met goede cijfers voor de ISO-audit.

Kwaliteit van de producten

TB Auto

TB koopt haar auto's in bij de importeur en die koopt op zijn beurt de auto's in bij de fabrikant. Tijdens dit proces heeft TB weinig tot geen invloed op de kwaliteit of levensduur van de verkochte auto's. Wanneer een klant bijvoorbeeld ontevreden is over de kwaliteit van de gekochte auto, kan TB deze terugkoppeling niet zelf verwerken in de auto. We kunnen de ontevredenheid niet op deze manier oplossen.

Een tekortkoming aan duurzame onderdelen wordt door klanten toegerekend aan TB, waarbij TB moet inzetten op herstel van de klantrelatie. Oftewel, onze After Sales-dienstverlening moet uiteindelijk de tekortkoming van de fabrikant tegemoetkomen.

TB Truck

In tegenstelling tot de verkoop van nieuwe auto's staat TB tijdens de verkoop van nieuwe trucks direct en structureel in contact met de fabrikant. Hierdoor is er op de lange termijn meer inspraak mogelijk over de geleverde productkwaliteit. Tijdens periodieke overleggen met de fabrikant geven wij bijvoorbeeld aan of bepaalde onderdelen storingsgevoeliger zijn dan gebruikelijk, waarop de fabrikant actie kan ondernemen.

Financiële prestaties

De mate waarin TB extra inzet op het verbeteren van de financiële prestaties.

Een financieel gezond TB is in staat om 801 gezinnen een inkomen te bieden, te investeren in goede arbeidsomstandigheden en tevens nieuwe producten en diensten aan te bieden. Voor TB is een positieve economische impact erg belangrijk; de onderneming streeft ernaar om eerlijke prijzen en lonen te betalen en tegelijkertijd een gezonde omzet en winst te bewerkstelligen. Zodoende kan TB bijdragen aan de economische groei en welvaart van zowel Nederland als Polen.

TB streeft ernaar om op significante wijze bij te dragen aan de transitie naar emissievrije mobiliteit. Hiervoor zijn omzet en winst belangrijk aangezien economisch kapitaal nodig is om te investeren in elektrische of emissievrije auto's, zodat deze beschikbaar zijn voor een breed publiek. Dit economisch kapitaal wordt onder andere verkregen uit investeringen van aandeelhouders en de verkoop van auto's en trucks. In de huidige fase van deze transitie is daarom de verkoop van brandstofvoertuigen nog van groot belang.

Goed financieel jaar

2022 was financieel een goed jaar voor TB met een totaalomzet van € 463 miljoen, 17% hoger dan 2021. Dit hebben we bereikt ondanks de naweeën van COVID-19 en ondanks de hoge energieprijzen en inflatie die het gevolg waren van de oorlog in Oekraïne. Ook was in 2022 de arbeidsmarkt krap en waren levertijden voor nieuwe auto's hoog.

De autodivisie heeft, vooral door het chiptekort, veel last gehad van toeleveringsproblemen wereldwijd; het aantal verkochte auto's door TB in 2022 is gedaald van 6.970 naar 5.580. Dit kwam dus voornamelijk door schaarste: de verkoopaantallen in Nederland, met 312.000 nieuwe auto's in 2022, was nog nooit zo laag sinds 1967. Daarnaast waren sommige andere aanbieders wel in staat om een kortere levertijd aan te bieden of een grotere voorraad direct te leveren.

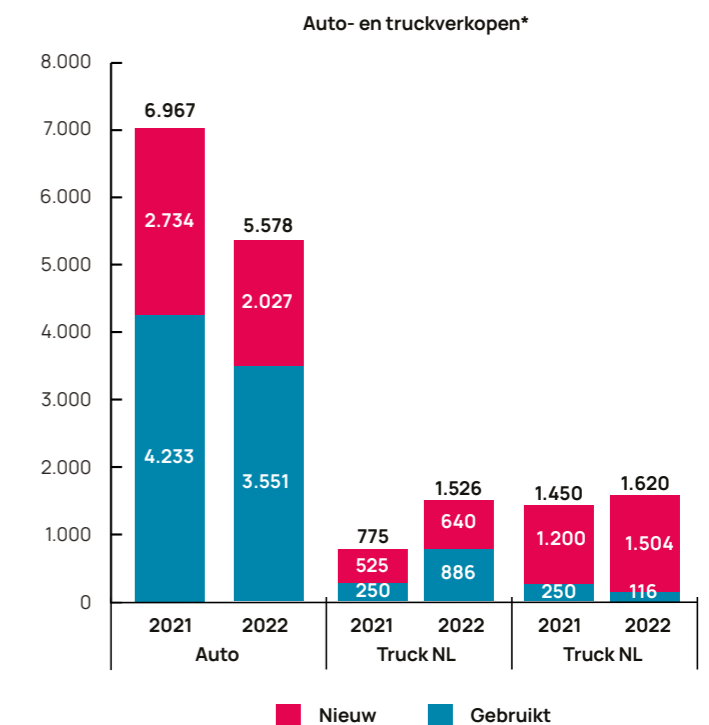
**Dit zijn de aantallen geteld naar jaar van aflevering. Deze wijken af van de kentekenregistraties op pagina 25. 2021-registraties kunnen mogelijk in 2022 verkocht zijn en sommige 2022-registraties verwachten we pas in 2023 te verkopen.*

De truckverkoop was in 2021 al hersteld van de COVID-19-impact. Verschillende investeringen in mensen, gebouwen en systemen resulteerden in bijna een verdubbeling van de truckverkoop in 2022 in Nederland.

Mededingingscasus TB Polen

Over de periode 2016-2018 werd TB beschuldigd door de Poolse mededingingsautoriteit van het overtreden van de mededingingswet. Daarbij zouden intra-brand concurrentiebeperkende activiteiten hebben plaatsgevonden.

TB heeft gedurende het onafhankelijke onderzoek, uitgevoerd door het Office of Competition and Consumer Protection (UoKiK), haar volledige medewerking verleend. De direct betrokken medewerkers zijn allen ontslagen en in 2022 zijn de opgelegde boetes betaald. TB heeft deze koers gekozen omdat ze onvoldoende controlemaatregelen had getroffen. Hiermee heeft TB wel haar maatschappelijke verantwoordelijkheid genomen en kon zich daarna weer op de toekomst richten. In 2022 is echter wel een zwaarder compliance programma gestart.



Achtergrond

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 86. De TB Groep neemt deel aan een tweetal schadeherstelbedrijven, die niet in dit MVO-verslag zijn opgenomen. Eind 2022 bestond TB Groep uit 11 truckvestigingen in Nederland, 6 in Polen, 2 onderdelenvestigingen en 6 autovestigingen in Nederland. TB Groep is officieel dealer van DAF in Nederland en Polen. In Nederland zijn we tevens dealer van Volkswagen, Audi, SEAT, Škoda en Volkswagen Bedrijfswagens. Daarnaast is TB Groep de Nederlandse importeur van Kässbohrer trailers en onderhoudspartner van Solaris bussen.

Hoogste bestuursorgaan

Samenstelling van het hoogste bestuursorgaan:

Commissie	Naam	Geslacht	Nationaliteit	Termijn in functie	Leeftijdscategorie	Functie binnen bedrijf of commissie
Directie	Thomas Martin	Man	Nederlands	7 jaar	> 50	General Management
	Jan Hattink	Man	Nederlands	0-1 jaar	> 50	Finance
Raad van Commissarissen (RvC)	Lutgarde Liezenberg	Vrouw	Nederlands	0-1 jaar	> 50	Remuneratie commissie
	Xeno Grimmelt	Man	Nederlands	8 jaar	> 50	Audit commissie
	Leo Epskamp	Man	Nederlands	0-1 jaar	> 50	Audit Commissie
	Marie-Anne Bastianen	Vrouw	Nederlands	9+ jaar	> 50	Bedrijfskundige/ Psychologe, Remuneratie Commissie

Vaststelling van het hoogste bestuursorgaan

De man-vrouw verhouding is een belangrijk aspect binnen ons bestuur en is een vast onderdeel van ons beleid. Ons streven is dat zowel de Directie als de Raad van Commissarissen (RvC) voor minimaal 33% uit vrouwen bestaat. Per 31 december 2022 hadden we een evenwichtige samenstelling in de RvC: 50% vrouwen en 50% mannen. De Directie bestond echter voor 100% uit mannen. Daarmee kwam de verhouding tussen leidinggevendenden binnen de RvC en de Directie samen neer op 33% vrouwen en 67% mannen.

Bij het zoeken naar nieuwe leden voor de Directie en de RvC ligt onze focus op de toegevoegde waarde van de onderlinge diversiteit van personen. Een voorbeeld hiervan is de zoektocht naar een nieuwe financieel directeur waarbij we in eerste instantie nadrukkelijk naar een vrouw zochten maar geen geschikte kandidaat hebben gevonden. De groei van het aantal vrouwelijke leidinggevendenden was in 2022 bovendien een bonus-criterium voor de leden van de Directie. Het management van Truck Polen, met een man-vrouwverhouding van 33%-67%, dient als leidend voorbeeld. In 2022 is het totale aandeel van vrouwelijke medewerkers gestegen, zowel in directe als indirecte functies.

Voor meer informatie over ons diversiteits- en inclusiebeleid, zie het hoofdstuk Diversiteit en inclusie op pagina 64.

Beheer van Belangenconflicten

Ons hoogste bestuursorgaan heeft een grote invloed op de integriteit en transparantie van de organisatie. Ze speelt eveneens een cruciale rol bij het onderhouden van gezonde relaties met al onze stakeholders. Bij TB vermijden we dan ook belangenconflicten. We hebben processen in kaart gebracht en een gedragscode opgesteld om belangenconflicten zoveel mogelijk te voorkomen en/of te beperken. Daarnaast onthoudt de aandeelhouder in de RvC zich van adviesstemmingen met betrekking tot beslissingen die op aandeelhoudersniveau moeten worden besloten. Verder heeft de voorzitter van het hoogste bestuursorgaan geen hogere leidinggevende functie binnen de organisatie.

MVO-beleid

Verantwoordelijkheid voor het MVO-beleid

Ons hoogste bestuursorgaan is betrokken bij het ontwikkelen, goedkeuren en bijwerken van onze doelstellingen, waarden, strategieën, beleidslijnen en onze doelen in relatie tot duurzaamheid. Het toezicht op de zorgvuldigheidsprocedures en andere processen om de impact van TB op de economie, het milieu en de samenleving te identificeren en te beheren, is eveneens de verantwoordelijkheid van het hoogste bestuursorgaan. We hebben over 2022 een breed stakeholdersonderzoek uitgevoerd. Dit onderzoek heeft bijgedragen aan ons besef van de impact die we hebben op verschillende belanghebbenden.

Beheer van het MVO-beleid

Op voorstel van de Directie ligt de besluitvorming met betrekking tot onze impact op het klimaat, milieu, mens en maatschappij bij de Raad van Commissarissen. De Manager Inkoop, Facilitaire zaken en HSE heeft een coördinerende taak inzake duurzaamheid. Deze wordt op specifieke gebieden ondersteund via externe adviseurs.

De Manager Inkoop, Facilitaire zaken en HSE rapporteert jaarlijks via het MVO-verslag aan het hoogste bestuursorgaan. Andere hogere leidinggevendenden en andere werknemers rapporteren tevens één keer per jaar formeel aan het hoogste bestuursorgaan over onze impacts.

Herstel van negatieve impacts en klachtenmechanismen

Als organisatie zijn we bereid verantwoordelijkheid te nemen voor de negatieve impacts die we mogelijk hebben veroorzaakt of waaraan we hebben bijgedragen. Zoals bij de mededingingscasus uit 2016-2018, zie het hoofdstuk financiële prestaties op pagina 83.

We streven ernaar negatieve impacts te herstellen en accepteren indien nodig boetes. Klachten worden aangepakt via verschillende mechanismen, waaronder de Pon-systematiek voor Personenwagens en registratie in het Credit Management systeem voor alle divisies.

Melding van ernstige zorgen en evaluatie van het hoogste bestuursorgaan

Ernstige zorgen worden meegedeeld via de gedragscode, de Compliance Officer, De Aandeelhouder en indien nodig de Vertrouwenspersoon. Over 2022 zijn er geen ernstige zorgen gemeld aan het hoogste bestuursorgaan. Prestaties van het hoogste bestuursorgaan worden geëvalueerd middels een interne zelfevaluatie, die eenmaal per jaar plaatsvindt.

Over dit verslag

GRI-claim

Van Tilburg-Bastianen heeft dit verslag met ondersteuning van Kroll SR B.V. opgesteld. De inhoud is in overeenstemming met de GRI Standaarden, geldig voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022. Referentiejaren kunnen teruggaan tot en met 2020, variërend per onderwerp en afhankelijk van de beschikbare gegevens. Op dit verslag zijn de basisprincipes van GRI 1 (GRI 1: Foundation 2021) toegepast. Voor het kalenderjaar 2022 zijn geen sectorstandaarden van toepassing op TB.

Deze verslaggeving is jaarlijks. De eerste editie betrof een gelimiteerde oplage voor een select aantal stakeholders. Dit is de tweede editie.

Inhoud

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

Verslagscope

Dit verslag omvat enkel de activiteiten en bedrijfsmiddelen die vallen onder Tilba B.V., en diens dochterentiteiten:

- Van Tilburg-Bastianen Groep B.V., Breda, 20009460
- TB Onroerend Goed B.V., Breda, 20051008
- 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
- Marconi Trading Sp. z o.o., Rzgów (Polen), 0000332889
- TB Truck & Trailer Serwis Sp. z o.o., Wolica (Polen), 0000267804
- TB Nieruchomosci SP. Z o.o., Wolica (Polen), 0000270014

Van Tilburg-Bastianen heeft op 1 januari 2022 in effectieve zin Allers overgenomen. Deze overname zal per 4 januari 2023 geformaliseerd worden. De

bedrijfsactiviteiten van Allers worden over het boekjaar 2023 opgenomen in het MVO-verslag van Van Tilburg-Bastianen over 2023.

Publicatie

Dit verslag is online gepubliceerd op 3 oktober 2023.

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.

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

Dit verslag is inhoudelijk, tekstueel en grafisch samengesteld door:

KROLL
 sustainability reporting

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

Eindredactie
 Carolien van Santvoord



Contactpunt voor inhoudelijke vragen over dit verslag:
Roel Wouterse
 Manager Inkoop, Facilitaire Zaken en HSE
 Van Tilburg-Bastianen Groep B.V.
 Heilaar - Noordweg 1 - 4814 RR Breda
 r.wouterse@tb.nl

Bijlage - GRI-index

Disclosure 2: Algemene disclosures

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
2-1	Bedrijfsgegevens	Over dit verslag	86
2-2	Inbegrepen entiteiten	Over dit verslag	86
2-3	Rapportageperiode, -frequentie en contactpunt	Over dit verslag	86
2-4	Herformuleringen	Herformuleringen	95
2-5	Externe controle van verslaginhoud	Over dit verslag	86

Disclosure 2: Activiteiten en werknemers

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
2-6	Activiteiten, waardeketen en andere zakelijke relaties	Van Tilburg-Bastianen	8
2-7	Interne werknemers	Het team van TB Extra informatie	20 96
2-8	Externe werknemers	Het team van TB	20 Externe medewerkers worden ingezet voor tijdelijke werkzaamheden, als specialisme of voor het opvangen van seizoenspieken, zoals bandenwissel perioden. Per december 2022 hadden we 27 externe medewerkers (interim, uitzendkracht of ZZP'ers). In Polen is in 2022 een externe medewerker in vaste dienst gekomen.

Disclosure 2: Bestuur

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
2-9	Bestuursstructuur en -samenstelling	Bestuursstructuur	84
2-10	Benoeming van het hoogste bestuursorgaan	Bestuursstructuur	84
2-11	Voorzitter van het hoogste bestuursorgaan	Bestuursstructuur	84
2-12	Rol van het hoogste bestuursorgaan bij het toezicht op het beheer van impactmanagement	Bestuursstructuur	84
2-13	Intern aangewezen verantwoordelijke voor impactmanagement	Bestuursstructuur	84
2-14	Rol van het hoogste bestuursorgaan in MVO-verslaglegging	Bestuursstructuur	84
2-16	Communicatie van kritieke meldingen	Bestuursstructuur	84
2-17	Collectieve duurzame ontwikkelingskennis van het hoogste bestuursorgaan	Bestuursstructuur	84
2-18	Evaluatie van het hoogste bestuursorgaan	Bestuursstructuur	84

Disclosure 2: Bestuur

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
2-19	Vergoedingsbeleid van het hoogste bestuursorgaan	Bestuursstructuur	84 Ons beloningsbeleid voor de leden van het hoogste bestuursorgaan en leidinggevendenden bestaat uit een vaste vergoeding, zonder bonussen bij indiensttreding, aanmoedigingspremies bij aanwerving, ontslagvergoedingen, terugvorderingen of pensioenuitkeringen. Economische impact en de verhouding man/vrouw zijn opgenomen in de bonusdoelstellingen. Het beloningsbeleid wordt vastgesteld met toezicht van een onafhankelijk lid van het hoogste bestuursorgaan en de meningen van stakeholders, waaronder aandeelhouders, worden impliciet meegenomen doordat een aandeelhouder in de Raad van Commissarissen zit.
2-20	Vastellingsproces van de vergoedingen	Bestuursstructuur	84
2-21	Vergoedingsratio van de hoogst betaalde werknemer	Bestuursstructuur	84 De verhouding mediane jaarlijkse beloning over 2022 voor alle werknemers is 1 (excl. bonussen) en de hoogst betaalde persoon 6,8 (excl. bonussen). Procentuele basissalaristoename over 2022 ten opzichte van 2021 voor alle medewerkers is 3%. Voor de hoogst betaalde medewerker is dit ook 3%.

Disclosure 2: Strategie, beleid en uitvoering

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating	
2-22	Duurzame ontwikkelingsstatement	MVO-strategie	12	
2-23	Beleidscommitment	Bestuursstructuur	84	
2-24	Verankering van beleidscommitment	Bestuursstructuur	84	
2-25	Herstel van negatieve impacts	Bestuursstructuur	84	
2-26	Meldingsregelingen	Bestuursstructuur	84	
		Veiligheid van de medewerkers	56	
		Omgevingshinder	76	
		Naleving milieuwetgeving	50	
2-27	Naleving van wet- en regelgeving	Naleving milieuwetgeving	50	
2-28	Lidmaatschappen	Weglatingen	88	Van Tilburg-Bastianen voert geen bestuurlijke rol in of heeft geen significante invloed op een (branche) vereniging of andere nationale of internationale belangenorganisaties.

Disclosure 2: Stakeholderbetrokkenheid

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
2-29	Benadering van stakeholderbetrokkenheid	Stakeholder-onderzoek	30
2-30	Collectieve arbeidsovereenkomsten	Veiligheid van de medewerkers	56
		Gezondheid van de medewerkers	60
		Sociale betrokkenheid	68

Disclosure 206: Concurrentiebeperkend gedrag

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
206-1	Juridische acties voor concurrentiebeperkend gedrag, antitrust en monopolistische praktijken	Financiële prestaties	83

Disclosure 302: Energie

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating	
302-1	Energieverbruik binnen de organisatie (midstream)	Energieverbruik vestigingen	42	
		Extra informatie	96	
302-2	Energieverbruik buiten de organisatie (up- & downstream)	Weglatingen	88	Het energieverbruik in de upstream keten en downstream (van de verkochte producten) is niet inzichtelijk.
302-3	Energie-intensiteit	Energieverbruik vestigingen	42	
302-4	Vermindering van energieverbruik	Energieverbruik vestigingen	42	
302-5	Verlaging van de energiebehoefte van producten en diensten	Energieverbruik vestigingen	42	
		Emissievrije mobiliteit	38	

Disclosure 305: Emissies

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating	
305-1	Directe (scope 1) BKG-emissies	Emissies	35	
305-2	Energie indirect (scope 2) BKG-emissies	Emissies	35	
305-3	Overige indirecte (scope 3) BKG-emissies	Emissies	35	
		Emissievrije mobiliteit	38	
305-4	BKG-emissie-intensiteit	Emissies	35	
305-5	Uitstootverlaging van de broeikasgassen	Emissies	35	
305-6	Emissie van ozonafbrekende stoffen (ODS)	Weglatingen	88	Van Tilburg-Bastianen gebruikt geen ozonafbrekende stoffen (ODS)
305-7	Stikstofoxiden (NOx), zwaveloxiden (SOx) en andere significante luchtmissies	GRI-index	88	2022: 321 kg NOx. 1.468 kg niet-methaan vluchtige organische stoffen (NMVOC's)

Disclosure 306: Afval

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
306-1 Afvalproductie en aanzienlijke afval gerelateerde impact	Afvalstromen en circulariteit	46	
306-2 Management van significante afval gerelateerde impact	Afvalstromen en circulariteit	46	De afvalstromen worden apart ingezameld en verwerkt door een externe afvalverwerker. De afvalverwerker stelt periodieke rapporten samen over de volumes.
306-3 Geproduceerde afvalstromen	Afvalstromen en circulariteit	46	Gevaarlijk afval (zoals afgewerkte olie, oliefilters, batterijen en accu's) wordt apart ingezameld in de daarvoor bestemde afvalbakken en wordt specialistisch en separaat ingezameld en verwerkt.
306-4 Hergebruik van afvalstromen	Afvalstromen en circulariteit	46	
306-5 Vernietiging en verwijdering van afvalstromen	Afvalstromen en circulariteit	46	

Disclosure 403: Veiligheid en gezondheid van medewerkers

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie
403-1 Managementsysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk	Veiligheid van de werknemers Gezondheid van de medewerkers	56 60	
403-2 Identificatie van gevaren, risicobeoordeling en incidentonderzoek	Veiligheid van de werknemers Gezondheid van de medewerkers	56 60	
403-3 Bedrijfsgezondheidsdiensten	Veiligheid van de werknemers Gezondheid van de medewerkers	56 60	
403-4 Medewerkersparticipatie, overleg en communicatie over gezondheid en veiligheid op het werk	Veiligheid van de werknemers Gezondheid van de medewerkers	56 60	
403-5 Opleiding van medewerkers over gezondheid en veiligheid op het werk	Gezondheid van de medewerkers Ontwikkelingsmogelijkheden	56 70	
403-6 Bevordering van de gezondheid van medewerkers	Gezondheid van de medewerkers	56	
403-7 Preventie en beperking van gevolgen voor de gezondheid en veiligheid	Veiligheid van de werknemers Gezondheid van de medewerkers	56 60	
403-8 Medewerkers die vallen onder een beheersysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk	Veiligheid van de werknemers Gezondheid van de medewerkers	56 60	
403-9 Werk gerelateerd letsel	Veiligheid van de werknemers	56	
403-10 Arbeidsgerelateerde gezondheidsproblemen	Gezondheid van de medewerkers	60	

Disclosure 404: Training en educatie

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
404-1 Gemiddeld aantal opleidingsuren per werknemer	Ontwikkelingsmogelijkheden	70	Voor de Nederlandse divisies is het aantal uren dat in 2022 besteed is aan trainingen en cursussen door de medewerkers niet beschikbaar. In Polen zijn 1.304 uren (100% man) besteedt aan functiegerichte opleidingen en 702 uren (27% van de deelnemers was vrouw) aan managementtrainingen. Van de andere gevolgde trainingen en cursussen is het urenoverzicht niet beschikbaar.
404-2 Opleidingsprogramma's voor het vergroten van medewerkersvaardigheden en functietransities	Ontwikkelingsmogelijkheden	70	
404-3 Aandeel medewerkers dat regelmatig beoordelingen over prestatie- en loopbaanontwikkelingen ontvangt	Ontwikkelingsmogelijkheden	70	100% van het totaal aantal NL-medewerkers is in 2022 is in 2022 beoordeeld op hun prestaties en loopbaanontwikkeling. Voor de Poolse divisie is deze informatie niet beschikbaar.

Disclosure 405: Diversiteit en gelijke kansen

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
405-1 Diversiteit van bestuursorganen en medewerkers	Het team van TB Bestuursstructuur	20 84	
405-2 Verhouding tussen basissalaris en beloning van vrouwen en mannen	Weglatingen	88	Deze informatie is niet beschikbaar.

Disclosure 406: Geen discriminatie

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
406-1 Discriminatie-meldingen en genomen maatregelen	Veiligheid van de medewerkers	56	

Herformuleringen

Aantal medewerkers

Het geteld aantal medewerkers in het 2021-verslag (620) was incorrect, dit moesten er 771 zijn.

Emissies

In het 2021-verslag is ten onrechte de emissiewaarde van aardgas meegenomen voor het stadsverwarmingsverbruik van de locatie in Duiven. De emissiewaarde van stadsverwarming is lager dan dat van aardgas en de totale emissies van 2021 komen daarmee uit op 3.913 ton CO₂, in plaats van 3.972.

Arbeidsomstandigheden

Het hoofdstuk 'Arbeidsomstandigheden' is in het 2022-verslag hernoemd naar 'Gezondheid van de medewerkers'.

Telling aantal auto's

Bij de telling van het aantal auto's in de hoofdstukken Emissievrije mobiliteit en Financiële gezondheid is voor een andere definitie gekozen. In het 2021-verslag werd geteld op basis van orderdatums. In dit 2022-verslag, en met terugwerkende kracht over 2021, wordt geteld op basis van afleverdatum.

Elektriciteit

In het 2021-verslag is een fout gemaakt met de aanduiding van het aantal opgewekte kWh's elektriciteit door middel van de zonnepanelen. Hierbij ontbrak de aanduiding 'x1000'.

Extra informatie

Medewerkers

Het aantal medewerkers wordt jaarlijks op 31 december gemeten. De aantallen zijn op basis van het aantal individuele medewerkers (met uitzondering van de cijfers die betrekking hebben op FTE).

Jaar	2022	
Verdeling aantallen	Aantal	Aandeel
Auto	266	33%
Groep	60	7%
Truck NL	269	34%
Truck PL	206	26%
Grand Total	801	100%

Jaar	2022	
Verdeling FTE	Aantal	Aandeel
Auto	223	31%
Groep	53	7%
Truck NL	236	33%
Truck PL	204	29%
Grand Total	715	100%

Jaar	2022	
Contracttype	Aantal	Aandeel
Auto	266	100%
Bepaalde tijd	85	32%
Onbepaalde tijd	181	68%
Groep	60	100%
Bepaalde tijd	13	22%
Onbepaalde tijd	47	78%
Truck NL	269	100%
Bepaalde tijd	57	21%
Onbepaalde tijd	212	79%
Truck PL	206	100%
Bepaalde tijd	23	11%
Onbepaalde tijd	183	89%
Grand Total	801	100%

Jaar	2022	
Dienstbetrekking	Aantal	Aandeel
Auto	266	100%
BBL	13	5%
Oproepkracht	22	8%
Stagiair	12	5%
Vaste medewerker	219	82%
Groep	60	100%
Stagiair	2	3%
Vaste medewerker	58	97%
Truck NL	269	100%
BBL	41	15%
Oproepkracht	22	8%
Stagiair	4	1%
Vaste medewerker	202	75%
Truck PL	206	100%
Vaste medewerker	206	100%
Grand Total	801	100%

Jaar	2022	
Verdeling geslacht	Aantal	Aandeel
Auto	266	100%
Man	225	85%
Vrouw	41	15%
Groep	60	100%
Man	32	53%
Vrouw	28	47%
Truck NL	269	100%
Man	252	94%
Vrouw	17	6%
Truck PL	206	100%
Man	178	86%
Vrouw	28	14%
Grand Total	801	100%

Jaar	2022	
Verdeling leeftijd	Aantal	Aandeel
Auto	266	100%
< 35 jaar	110	41%
35-50 jaar	64	24%
> 50 jaar	92	35%
Groep	60	100%
< 35 jaar	21	35%
35-50 jaar	20	33%
> 50 jaar	19	32%
Truck NL	269	100%
< 35 jaar	90	33%
35-50 jaar	65	24%
> 50 jaar	114	42%
Truck PL	206	100%
< 35 jaar	68	33%
35-50 jaar	109	53%
> 50 jaar	29	14%
Grand Total	801	100%

Jaar	2022	
Verdeling nationaliteiten	Aantal	Aandeel
Auto	266	100%
Belgisch	4	2%
Nederlands	262	98%
Groep	60	100%
Nederlands	60	100%
Truck NL	269	100%
Belgisch	3	1%
Nederlands	266	99%
Truck PL	206	100%
Belarus	1	0%
Nederlands	1	0%
Oekraïens	2	1%
Pools	202	98%
Grand Total	801	100%

Energieverbruik

Energiemix TB in Gigajoules (GJ)	2021	2022
Hernieuwbaar	11.190	10.797
Ingekocht	10.231	9.715
Elektriciteit	10.231	9.715
Zelf opgewekt	960	1.082
Elektriciteit	960	1.082
Niet-hernieuwbaar	52.921	55.309
Ingekocht	52.921	55.309
Aardgas	20.886	22.419
Benzine	11.848	11.248
Diesel	15.377	14.672
Elektriciteit	1.564	4.170
LPG	1	3
Propaan-butaan	947	1.397
Stadsverwarming	1.115	878
Stookolie	1.184	522
Grand Total	64.112	66.107



Jouw partner in mobiliteit!

MVO-jaarsverslag 2022
2e jaargang

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

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