

MVO-verslag

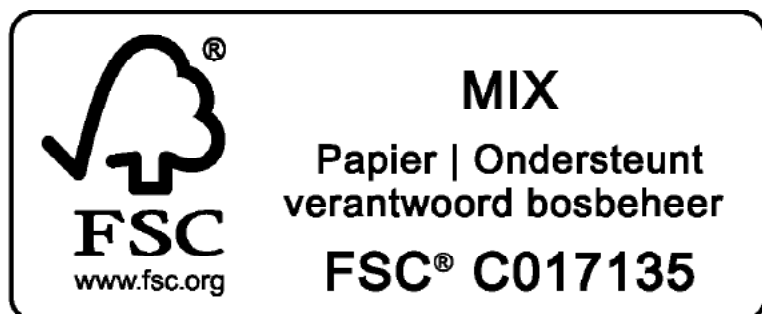
Van Tilburg-Bastianen
2025



Auteurs- en portretrechten

Op dit verslag zijn auteursrechten en portretrechten van toepassing. Niets uit deze publicatie mag worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van VTB Groep B.V.

Afbeeldingen van personen zijn opgenomen met toestemming en mogen niet zonder toestemming worden hergebruikt. © VTB Groep B.V., Breda. Alle rechten voorbehouden.





Jouw partner in mobiliteit!

MVO-verslag 2025

5e jaargang



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

www.tb.nl
088 607 7000
info@tb.nl

1. Inleiding



1.1 Voorwoord

Voor u ligt de vijfde jaargang van het MVO-jaarverslag van Van Tilburg-Bastianen (TB) en de vierde publieke editie. 2025 was voor TB een jaar van bewuste keuzes. Een jaar waarin we onze koers hebben aangescherpt en tegelijk vasthielden aan wat ons als familiebedrijf al 91 jaar drijft.

De belangrijkste keuze van 2025 was de verkoop van onze autodivisie. Daarmee zetten we de stap die we al langer voor ogen hadden: onze volledige aandacht en investeringskracht inzetten op de truck- en bedrijfswagenbranche, waar wij in Nederland, Polen en Duitsland al decennialang van betekenis zijn voor onze klanten. In dit jaar hebben wij ook ons aanbod uitgebreid met Farizon, een volledig elektrisch merk voor bedrijfswagens. Daarmee verbreden we het pad richting emissievrije mobiliteit, naast de elektrische DAF-trucks die we voeren.

Bij deze aangescherpte koers past ook een vernieuwde samenstelling van de directie. Die is per 1 januari 2026 compleet. We bouwen voort op wat de afgelopen jaren is opgebouwd en zetten in op verdere verduurzaming, digitalisering van het klantcontact en blijvend investeren in onze mensen.

Ook in de manier waarop we verantwoording afleggen, is dit jaar het een en ander veranderd. Onder de gewijzigde Europese regelgeving valt TB niet meer onder de verplichte CSRD-rapportage. We kiezen er bewust voor om toch te blijven rapporteren volgens de European Sustainability Reporting Standards. Voor ons is dat geen administratieve plicht, maar een logisch onderdeel van hoe een familiebedrijf met zijn omgeving omgaat: open over wat goed gaat en open over wat niet lukt. Dit jaar zijn de doelstellingen voor gas- en elektriciteitsverbruik voor de gehele TB Groep niet gehaald. In Nederland en Duitsland lagen de cijfers op koers, maar in Polen bleef het verbruik te hoog, waardoor het totaal niet het gewenste resultaat laat zien. Op afval, klanttevredenheid en veiligheid boekte de groep wel vooruitgang.

Een groot deel van wat TB sterk maakt, laat zich niet in cijfers vangen. De monteur die bij een gestrande chauffeur in de nacht uitrijdt, de adviseur die met een vervoerder twee jaar vooruit denkt, de leerlingmonteur die zijn eerste reparatie uitvoert: daar verdient TB elke dag opnieuw zijn plek in de keten.

TB helpt je verder. Gisteren, vandaag en in de toekomst.

Met vriendelijke groet,

Marie-Anne Bastianen

CEO



Michiel Oegema

CFO



“Bij TB werken we vanuit een lange termijn die over generaties reikt. Dat geldt voor onze klantrelaties, voor onze mensen en voor onze omgeving.”

1.2 Quick facts

1

Continuïteit

751

Medewerkers
NL, PL & DE
↑ van 739
in 2024

24

Vestigingen
NL, DE & PL
Familiebedrijf
– 91 jaar

1.393

Nieuwe en gebruikte
trucks afgeleverd
In NL, PL & DE

39%

Solvabiliteitsratio
Over 2025



Merkenaanbod
2025
+ Nieuw merk
Farizon

2

Klanttevredenheid

4,2

NL & DE –
Algemene tevredenheid
✓ boven doel 4,0

4,9

PL –
Algemene tevredenheid
Uitstekend resultaat

MyTB-App

Nieuw sinds eind 2025
Pagina 48

3

Gezonde leefomgeving

19

Incidenten &
near misses
X Doel 2025:
0 incidenten

6,4%

Verzuim NL
PL: 4,1% ·
DE: 5,3%
X doel NL <6%

6

TB Fit initiatieven
vitaliteit & welzijn
Vaste jaarlijkse
inzet

0

Omgevings-
hindermeldingen
✓ 2e jaar op rij nul

23%

van het energieverbruik
komt uit
hernieuwbare bronnen
✓ 100%
groenestroom in NL

852 kg

Restafval per monteur
(doel ≤ 815 kg)
X niet behaald

77%

Scheidingspercentage
organisatiebreed
NL 76% · PL: 66%
DE: 90%

0

Tekortkomingen
milieu-audits
✓ doelstelling
behaald

9

Waterrecycling-
initiatieven
Wasstraten
& werkplaatsen

4

Ontwikkelingsmogelijkheden

45.863 u

Trainingsuren
gevolgd in 2025
↑ +21% t.o.v. 2024

61 u

Gem. per
medewerker
(2024: 51 uur)
↑ +20%

68

Interne promoties
Groei van
binnenuit

88% / 12%

Man / vrouw
totaal
medewerkers-
bestand

389

Medewerkers
met beoordeling
100% van de
medewerkers die
in aanmerking komen

TB Academy uitgebreid

4 nieuwe leiderschapsklassen + FranklinCovey-bibliotheek beschikbaar voor alle medewerkers

27 BBL-leerlingmonteurs aangenomen

+35% boven doel van 20 · technisch vakmanschap gewaarborgd voor de toekomst

5

Integer bestuur

0

Non-compliance
meldingen
autoriteiten
✓ doelstelling
behaald

0

Datalekken
& security-
incidenten
✓ 2e jaar op
rij nul

0

Corruptie- of
omkoopincidenten
✓ NL + PL gecheckt

153

Compliance
e-learnings
afgerond
✓ Als onboarding voor
nieuwe medewerkers

0

Waarschuwingen
aan leveranciers
✓ ketenintegriteit
geborgd

SDG Bijdrage



1.3 Inhoudsopgave



De missie en visie van Van Tilburg-Bastianen



Diensten en merken



Truckbranche



Continuïteit

- 1. Inleiding 4**
- 1.1 Voorwoord 4
- 1.2 Quick facts..... 6
- 1.3 Inhoudsopgave 8
- 2. Bedrijfsprofiel 10**
- 2.1 Waardecreatie 11
- 2.1.1 De missie en visie van Van Tilburg-Bastianen 11
- 2.1.2 Kernwaarden 12
- 2.1.3 MVO-strategie 14
- 2.1.4 Maatschappelijke bijdragen 18
- 2.1.5 Waardecreatiemodel 22
- 2.2 Organisatie en activiteiten 24
- 2.2.1 Diensten en merken 24
- 2.2.2 Locaties 26
- 2.2.3 Waardeketen 28
- 2.2.4 Medewerkers 30
- 2.2.5 Stakeholders 32
- 2.3 Impact, risico's en kansen 36
- 2.3.1 Truckbranche 36
- 2.3.2 Dubbele materialiteitsanalyse 38
- 3. Materialiteit 42**
- 3.1 Continuïteit 43
- 3.2 Klanttevredenheid 46



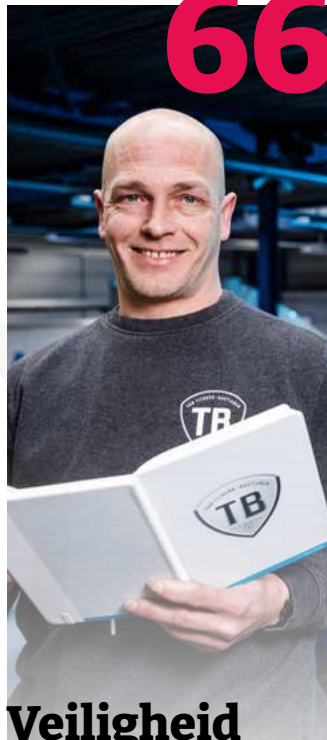
58

Bedrijfsafval en circulariteit



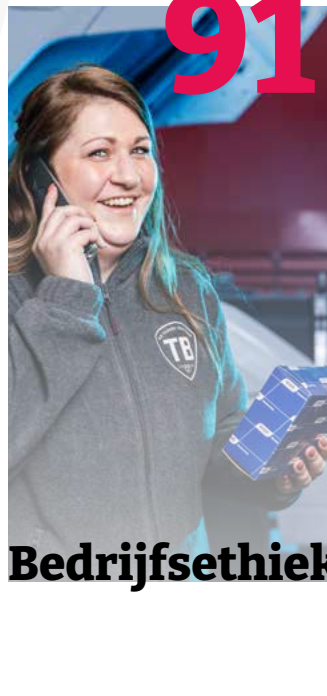
83

Sociale betrokkenheid



66

Veiligheid van de medewerkers



91

Bedrijfsethiek

3.3 Milieu.....	49
3.3.1 Bedrijfsemisies	49
3.3.2 Productemissies	54
3.3.3 Ketenemissies	56
3.3.4 Bedrijfsafval en circulariteit	58
3.3.5 Vervuiling	61
3.3.6 Waterverbruik.....	64

3.4 Sociaal	66
3.4.1 Veiligheid van de medewerkers	66
3.4.2 Gezondheid van de medewerkers	71
3.4.3 Gegevensprivacy en -bescherming.....	76
3.4.4 Ontwikkelingsmogelijkheden	80
3.4.5 Sociale betrokkenheid.....	83
3.4.6 Diversiteit en inclusie	87
3.4.7 Lokale omgeving	89

3.5 Bestuur.....	91
3.5.1 Bedrijfsethiek	91
3.5.2 Ketenintegriteit.....	93

4. Achtergrond 96

4.1 Bestuursstructuur.....	97
4.2 Over dit verslag	99

5. Bijlagen 101

5.1 ESRS-index	102
5.2 Afkortingen.....	111

2. Bedrijfsprofiel



2.1 Waardecreatie

2.1.1 De missie en 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, vandaag en in de toekomst. Ons merk is daarvoor het kwaliteitslabel.

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

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

Missie

De TB-groep is actief in de truck- en bedrijfswagenbranche en richt zich op het optimaal faciliteren van klanten in de transport- en mobiliteitsvraagstukken door de verkoop en het onderhouden van mobiliteitsmiddelen en aanvullende producten en diensten. TB heeft de ambitie om toonaangevend en excellent te zijn in haar dienstverlening zodat zij kan blijven bouwen aan duurzame klantrelaties.

Visie

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

Uitzonderlijke klantgerichtheid

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

Vakmanschap en eigenaarschap

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

Aantrekkelijk werkgeverschap

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

Bouwen aan langdurige relaties

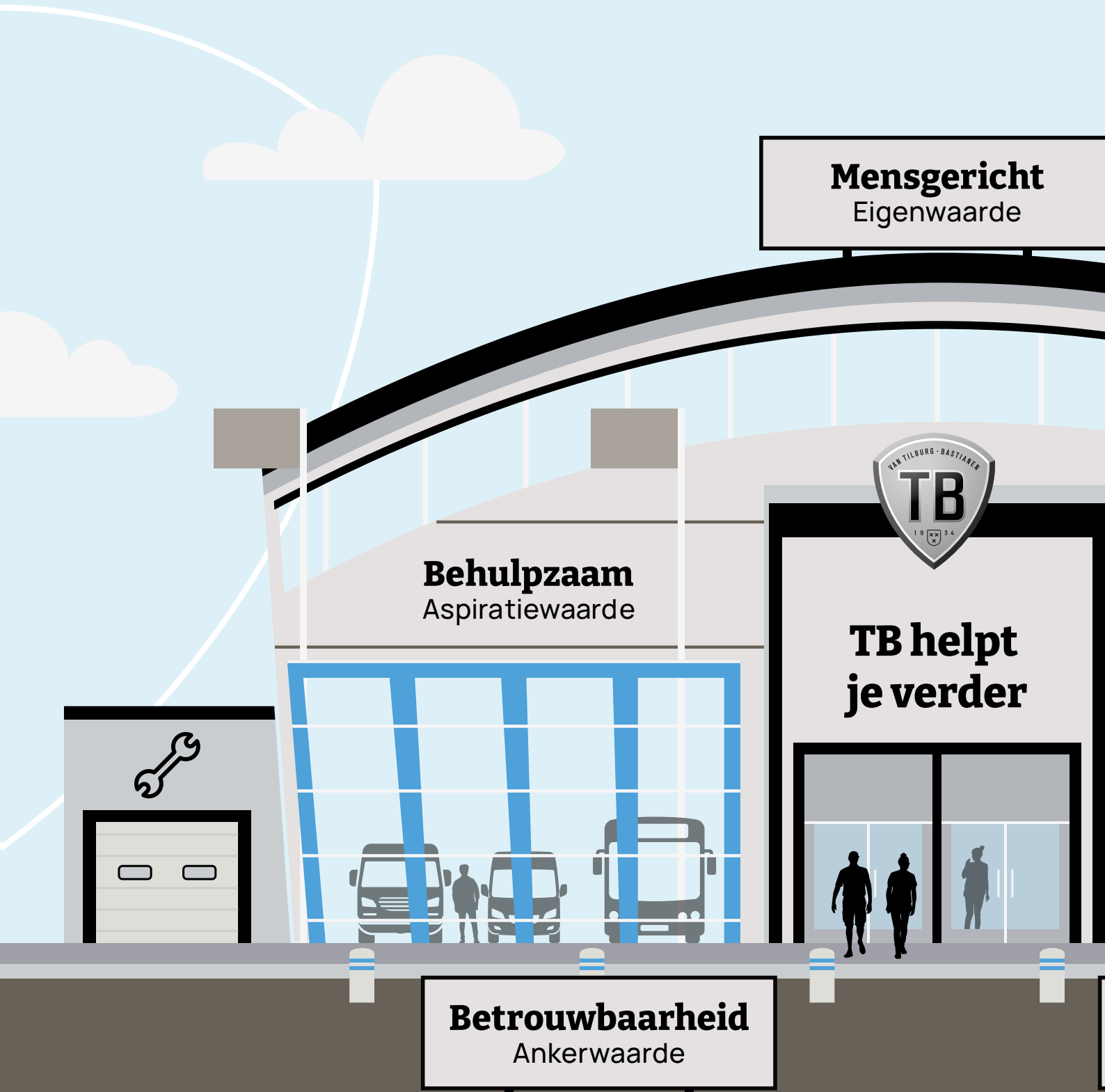
Door de juiste mensen aan ons te binden en de verwachtingen van klanten te overtreffen, bouwen we aan loyaliteit. Door onze klanten altijd te ondersteunen en te voorzien van waardevolle informatie, ervaren zij dat ze niet zomaar door een dealer worden geholpen, maar door TB. Het maakt ons trots wanneer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



[Klik hier](#) of scan de QR-code en ontdek hoe we je verder helpen.

2.1.2 Kernwaarden

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



1. Mensgericht

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

2. Behulpzaam

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

3. Doelgericht

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

4. Vakmanschap

We werken met vakmensen en professionals die zich continu verder ontwikkelen. We investeren in elkaar en in de gereedschappen die we nodig hebben.

5. Betrouwbaarheid

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



Doelgericht
Aspiratiewaarde



TB is een 'lifetime partner' van klanten en medewerkers die je verder helpt.

Eens TB, Altijd TB.
Dat is de kracht van familie.

Vakmanschap
Ankerwaarde

2.1.3 MVO-strategie

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

Een groot deel van het rendement investeren we in verdere groei van ons bedrijf, onze mensen en onze leefomgeving. Binnen ons bedrijf staan onze mensen altijd klaar om klanten te helpen en werken we elk jaar aan verbetering van onze dienstverlening. Door deze inzet zijn we de grootste DAF-dealer op de thuismarkt van DAF en een van de grootste DAF-dealers in Europa. Tegelijkertijd beoordelen we kritisch of onze schaalgrootte aansluit bij de ontwikkelingen in de markten waarin we actief zijn.

Continuïteit

Bij alles wat we doen staat continuïteit centraal. Dit betekent dat we actief inspringen op veranderende omstandigheden, onze dienstverlening aanpassen aan de veranderende behoeften van klanten en een positieve impact willen hebben op onze omgeving. We werken vanuit een langetermijnperspectief en bouwen, ook in uitdagende economische situaties, aan onze financiële kracht om te blijven investeren in werkgelegenheid, sociale thema's en het milieu.

Economie

Met de verkoop en het duurzame onderhoud van mobiliteitsoplossingen en aanvullende producten en diensten zijn we actief in het beroepsvervoer. Daarmee stimuleren we de groeiende vraag naar emissiearme en emissievrije trucks en bedrijfswagens, waaronder volledig elektrische voertuigen en voertuigen met een laag brandstofverbruik. Als geen ander kunnen we onze klanten informeren over de mogelijkheden van schone en betrouwbare mobiliteit. Daarnaast helpen we klanten direct bij storingen en voorkomen we waar mogelijk stilstand. Zo dragen we met betrouwbaar transport bij aan het fundament van onze economie. De transportsector vormt namelijk de drijvende kracht achter een duurzame samenleving.

Milieu

Als familiebedrijf zien we het belang van zorgvuldig omgaan met het milieu, met het oog op de generaties die ons nog gaan volgen. We gaan bewust om met het leefmilieu en met de grond- en hulpstoffen die we gebruiken in onze kantoren en werkplaatsen. Voor onze Nederlandse vestigingen gebruiken we groene stroom en wekken we energie op met zonnepanelen. We maken bewuste keuzes in energiegebruik en mobiliteit en stimuleren elektrisch rijden bij medewerkers en klanten. Binnen onze onderdelen- en werkplaatsdiensten ligt de focus op afvalscheiding en circulariteit. Zo verkopen we uitsluitend stille en zuinige banden en voeren we gebruikte banden, smeermiddelen en andere restmaterialen op milieuvriendelijke wijze af. Op deze manier nemen we verantwoordelijkheid in onze dagelijkse bedrijfsvoering en dragen we bij aan een schone en duurzame omgeving.

1

Continuïteit

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

2

Klanttevredenheid

We stellen de klant centraal in onze bedrijfsvoering, binnen een product-push omgeving waarin aanbod en beschikbaarheid vaak leidend zijn. Daarom verkopen we kwaliteitsproducten en leveren hoogwaardige reparatie- en onderhoudswerkzaamheden. We verdiepen ons in de mobiliteitsbehoeften van onze klanten en doen er alles aan om telkens weer hun verwachtingen te overtreffen. Door de klant centraal te stellen en er te zijn wanneer hij of zij ons nodig heeft, komen klanten terug en zijn ze bereid om een goede en eerlijke prijs te betalen.

Sociaal

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



3

Gezonde leefomgeving

We verkopen kwaliteitsproducten die voldoen aan door de overheid gestelde duurzaamheidseisen. Binnen onze eigen organisatie is de veiligheid en gezondheid van de medewerkers ons uitgangspunt. In onze bedrijfsvoering maken we efficiënt gebruik van energie en water. We verwerken ons afval, waar mogelijk, milieuvriendelijk. Bij de keuze voor leveranciers is circulair gebruik van grondstoffen en duurzame bedrijfsvoering een belangrijk criterium.

4

Ontwikkelingsmogelijkheden

Onze professionele en ontzorgende houding richting klanten vormt een vast onderdeel van onze manier van werken. Daarom verbeteren we continu onze dienstverlening, maken we technologische innovaties toegankelijk voor klanten en spelen we in op nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen. Dit bereiken we onder andere met diversiteit binnen teams en voortdurende aandacht voor ontwikkeling van medewerkers.

5

Integer bestuur

We doen eerlijk zaken en handelen volgens geldende wet- en regelgeving. Dit vertaalt zich in transparantie over kwaliteit, een eerlijke factuur en doen wat je belooft. Het betreft onder andere regelgeving rond mededingingsrecht, persoonsgegevens en milieu. Onze bedrijfswaarden zijn daarbij een belangrijk kompas.

“TB streeft naar een verantwoorde en gebalanceerde bedrijfscontinuïteit, waarbij klanttevredenheid, een gezonde leefomgeving en de ontwikkeling van medewerkers centraal staan, ondersteund door een integer bestuur.”

KPI-Dashboard

	Key Performance Indicator (KPI)	2022
1 Continuïteit	Solvabiliteitsratio	-
2 Klant-tevredenheid	5-sterrenbeoordeling NL & DE	4,3
	5-sterrenbeoordeling PL	4,7
3 Gezonde leefomgeving	Elektriciteitsverbruik totaal per jaar in kWh	33,6%
	Gasverbruik totaal per jaar in m ³	14,4%
	Inzichtelijk maken productemissies - scope 3	-
	Inzichtelijk maken ketenemissies - scope 3	-
	Hoeveelheid geproduceerd restafval per monteur (kg)	-
	Scheidingspercentage (%) NL	75%
	Aantal tekortkomingen of overschrijdingen van milieu- en energieaudits	2
	Jaarlijks verlagen van het waterverbruik	8,0%
	Aantal waterrecyclinginitiatieven	2
	Ongelukken en near misses	9
	Investeringen in hulpmiddelen	-
	Conclusies jaarverslag vertrouwenspersoon	5
	Aantal initiatieven van TB fit	18
	Verzuimpercentage NL	-
	Meldingen van omgevingshinder	0
4 Ontwikkelingsmogelijkheden	Aantal opleidingsuren gevolgd	-
	Aantal opleidingen TB Academy	-
	Aantal mensen dat intern gepromoveerd is ten opzichte van externe werving	-
	Aantal BBLers	54
	Percentage vrouwen in totaal medewerkersbestand	14,2%
	Percentage vrouwen binnen het topmanagement	-
5 Integer bestuur	Aantal meldingen potentieel datalek	2
	Aantal incidenten datalekken en security issues	1
	Aantal non-compliance meldingen autoriteiten	0
	Aantal gemaakte e-learnings over compliancy	1
	Initiatieven om duurzaam in te kopen	4
	Aantal waarschuwingen aan leveranciers en partners niet-naleving leverancierscontroles	0

	2023	2024	2025	Status	Hoofdstuk	Pag.
	-	-	39%		3.1 Continuïteit	43
	4,2	4,0	4,2		3.2 Klanttevredenheid	46
	4,6	4,6	4,9			
	8,4%	-2,9%	15,4%		3.3.1 Bedrijfsemissies	49
	-7,0%	-7,0%	+10,0%			
	-	-	-		3.3.2 Productemissies	54
	-	-	-		3.3.3 Ketenemissies	56
	-	849	852		3.3.4 Bedrijfsafval en circulariteit	58
	77%	74%	76%			
	0	0	0		3.3.5 Vervuiling	61
	-2,3%	-13,6%	6,6%		3.3.6 Waterverbruik	64
	3	4	9			
	5	22	19		3.4.1 Veiligheid van de medewerkers	66
	-	€10K	€15K			
	9	9	3			
	26	30	20		3.4.2 Gezondheid van de medewerkers	71
	6,2%	5,9%	6,4%			
	1	2	0		3.4.7 Lokale omgeving	89
	-	37.775	45.863		3.4.4 Ontwikkelingsmogelijkheden	80
	-	1.213	-			
	118	-	68			
	73	67	27		3.4.5 Sociale betrokkenheid	83
	14,1%	13,9%	12%		3.4.6 Diversiteit en inclusie	87
	-	-	42%			
	12	0	0		3.4.3 Gegevensprivacy en -bescherming	76
	1	0	0			
	0	0	0		3.5.1 Bedrijfsethiek	91
	1	0	153			
	5	5	7		3.5.2 Ketenintegriteit	93
	0	0	0			

2.1.4 Maatschappelijke bijdragen

Vanuit de kernwaarden van Van Tilburg-Bastianen en het besef dat mensen soms hulp nodig hebben om op weg te komen of verder te kunnen, werken we al jaren samen met verschillende goede doelen. Deze organisaties hebben één duidelijke overeenkomst: zij helpen mensen vooruit.

Het gaat daarbij niet om losse of tijdelijke initiatieven, maar om goede doelen die mensen gestructureerd en langdurig op weg helpen. Zij bieden ondersteuning waar nodig en denken mee over de volgende stap. Omdat we alleen doelen steunen die passen bij wie we zijn en hoe we werken, blijft het meestal niet bij een eenmalige bijdrage. Daarom ondersteunen we deze organisaties vaak voor langere tijd en met blijvende betrokkenheid.

Trotse partner van JINC

De jeugd heeft de toekomst. Dat geldt voor alle jeugd, of je nu opgroeit in een kansrijke of minder kansrijke omgeving. Vanuit die overtuiging sluiten JINC en TB naadloos op elkaar aan. We bouwen elke dag aan een mensgerichte en professionele werkomgeving, waarin mensen vakmensen zijn of dit willen worden. Voor jonge mensen bieden we ontwikkeltrajecten met een duidelijke focus op techniek. Dat doel delen we met JINC.

JINC helpt kinderen van 8 tot 16 jaar om hun talenten te ontdekken en stappen te zetten richting de arbeidsmarkt. Via dit programma maken zij kennis met verschillende beroepen en leren ze hoe solliciteren werkt. Zo krijgen jaarlijks meer dan 65.000 basisschool- en vmbo-leerlingen de kans om zich te ontwikkelen en met vertrouwen vooruit te kijken.

We ondersteunen JINC al jaren, financieel en door de inzet van onze mensen. Daarbij zetten onze medewerkers zich in als trainer of coach. Zo ontdekken deze leerlingen de carrièremogelijkheden binnen onze branche en krijgen techniek en praktijk een gezicht.



De kracht van dit initiatief zit in directe betrokkenheid. Jongeren raken geïnspireerd door professionals die hun kennis delen. Tegelijkertijd leren wij van hun frisse blik, creativiteit en ideeën. Voor ons als technisch georiënteerd bedrijf is dit ook een mooie manier om in contact te komen met de medewerkers van morgen. Een samenwerking waar beide kanten van groeien.

Brood en Rozen

Het kan gebeuren dat mensen (tijdelijk) de regie over hun eigen leven kwijtraken. Brood en Rozen ondersteunt vrouwen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt om die regie stap voor stap weer terug te pakken. De organisatie biedt begeleiding met een helder doel voor ogen: zelfredzaamheid in de maatschappij, waarbij een baan een belangrijke rol speelt.

Brood en Rozen werkt aan het versterken van zelfvertrouwen, het aanbrengen van structuur en het begeleiden richting betaald werk. Deze aanpak sluit goed aan bij hoe wij werken. Doelgerichtheid vormt een van onze kernwaarden en is ook hier een belangrijke basis.

Via verschillende trainingen werken deelnemers aan weerbaarheid, presentatie en sollicitatievaardigheden. Daarnaast worden zij gekoppeld aan powermannen en -vrouwen. Deze begeleiding leidt regelmatig tot een concrete baan, ook binnen onze organisatie.

Elke twee jaar stroomt een deelnemer vanuit dit traject bij ons in. Daarnaast zijn we gedurende meerdere maanden per jaar gastheer voor Brood en Rozen. We maken jaarlijks hun promotiefilm en stellen onze vergaderruimte op de locatie in Breda meerdere keren per week beschikbaar voor lesdagen.

Sophia Kinderziekenhuis

Misschien wel het bekendste goede doel dat we steunen, en dat is geen toeval. Verschillende medewerkers hebben (helaas) weleens te maken gehad met het Erasmus MC Sophia Kinderziekenhuis. Zij kennen de kernwaarden van TB, vakmanschap, betrouwbaarheid, doelgerichtheid, behulpzaamheid en mensgericht werken, en herkennen deze waarden ook in de dagelijkse praktijk van het Sophia.

Voor ons is het Sophia Kinderziekenhuis niet alleen een organisatie die we ondersteunen, maar ook een inspiratiebron. Dagelijks zetten zorgprofessionals zich in voor kinderen die intensieve medische zorg nodig hebben. Daarbij staat niet alleen behandeling centraal, maar ook aandacht en betrokkenheid.

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

We verkopen deze aapjes actief aan klanten op al onze Nederlandse vestigingen en doen regelmatig mee aan fundraising, zoals fietsevenementen. Met deze donaties verricht het Sophia Kinderziekenhuis verschillende vormen van onderzoek. Voorkomen is vaak beter dan genezen.



Scan de QR-code of [klik hier](#) om de acties voor het Sophia Kinderziekenhuis te bekijken en ook een bijdrage te doen.



Socialdebt

Maar liefst 59% van de jongeren in Nederland heeft financiële problemen. Dat is niet verrassend, want jongeren vormen een financieel kwetsbare doelgroep. Steeds meer jongeren hebben een flexibel contract, vaak ongewild. Daarnaast worden zij blootgesteld aan verleidingen zoals achteraf betalen. Daardoor doen zij gemakkelijker uitgaven die buiten hun budget vallen.

Wanneer jongeren in de schulden raken, ontstaat een extra probleem. Het huidige incassosysteem laat schulden snel en fors oplopen. Kosten en boetes stapelen zich op, waardoor een relatief kleine schuld al snel uitgroeit tot een grote belemmering.

Socialdebt voorkomt dat beginnende schulden escaleren. Met een slimme en laagdrempelige app helpt Socialdebt jongeren bij het aflossen van schulden. Eerlijk, persoonlijk en zonder extra kosten of boetes. Met deze aanpak ligt de focus op overzicht, rust en een haalbaar aflossingsplan.

Sinds 2024 dragen wij bij aan Socialdebt. Daarvoor is een fonds opgericht met ingezameld geld van medewerkers. Dit fonds is een cadeau van de medewerkers aan de familie ter gelegenheid van het 90-jarig bestaan. In 2025 zetten we deze bijdrage voort en blijven we Socialdebt ondersteunen. Op deze manier dragen we samen bij aan financiële rust en toekomstperspectief voor jongeren.

Betrokken Ondernemers Breda

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



STERK
TECHNIEK-
ONDERWIJS

Philharmonie zuidnederland

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

Theaterwerkplaats Tiuri

Theaterwerkplaats Tiuri investeert in de talentontwikkeling van performers met een (verstandelijke) beperking. Daarmee wordt het ongekeerde 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.

We ondersteunen Theaterwerkplaats Tiuri door het aanbieden van vervoer. Met die praktische bijdrage ondersteunen we de activiteiten van deze theaterwerkplaats.

Sterk Techniekonderwijs

Sterk Techniekonderwijs is een initiatief van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. In samenwerking met onder andere technische branches, onderwijsinstellingen en ondernemers stimuleert dit programma technische opleidingen in het voortgezet onderwijs.

We dragen hieraan bij door tijd en kennis te investeren. Zo geven we advies en nemen we deel aan evenementen. Daarmee leveren we een praktische bijdrage aan de regio's Gorinchem, Breda, Nijmegen en Midden en Zuid-Limburg.

**philharmonie
zuidnederland**





2.1.5 Waardecreatiemodel

Input

Financieel

- Een financieel gezond bedrijf dat zorgt voor continuïteit en ruimte om waarde te blijven creëren.
- Sturing op resultaten, liquiditeit en solvabiliteit. Over 2025 een solvabiliteitsratio van 39%.
- Gerichte investeringen in vakmanschap, innovatie en verduurzaming van locaties en wagenpark.

Medewerkers

- 664 FTE in 2025, actief in Nederland, Polen en Duitsland.
- Technisch vakmanschap in onze werkplaatsen en commerciële slagkracht in onze teams.
- Betrokken medewerkers die verantwoordelijkheid nemen en onze belofte 'TB helpt je verder' waarmaken.

Intellectueel

- Jarenlange kennis en ervaring in trucks en mobiliteit.
- Technische expertise in onderhoud, reparatie en inzetbaarheid van voertuigen.
- Werken volgens vaste processen en kwaliteitsstandaarden, onder andere via ISO 9001:2015.
- Structurele kennisontwikkeling via fabrikant-, functiegerichte en persoonlijke opleidingen.
- Ondersteuning door digitalisering en data om planning en werkprocessen slimmer te organiseren.

Relationeel

- Langdurige klantrelaties in verkoop, onderhoud en service.
- Strategische samenwerking met OEM's, waaronder DAF, met merkgebonden expertise binnen onze organisatie.
- Verbondenheid met de regio's waar we actief zijn, via samenwerking met onderwijs en lokale partners.

Natuur

- 24 vestigingen in Nederland, Polen en Duitsland waar we energie en water gebruiken voor onze werkplaatsen en dienstverlening.
- Materialen en onderdelen die nodig zijn voor onderhoud, reparatie en vervanging van voertuigen.

Bedrijfsmodel

Activiteiten, producten en diensten

- Verkoop en lease van nieuwe en gebruikte trucks en bedrijfswagens, inclusief de introductie van nieuwe (elektrische) merken zoals Farizon in 2025.
- Onderhoud, reparatie, onderdelenlogistiek en (internationale) pech- en takelservice, gericht op maximale inzetbaarheid en minimale stilstand.
- Advies en ondersteuning bij de transitie naar lagere CO₂-uitstoot en efficiënter wagenparkbeheer, ondersteund met digitale oplossingen.

Missie

- 'TB helpt je verder' als belofte: mens- en doelgericht helpen waar het telt, met vakmanschap en betrouwbaarheid.
- Lifetime partner in mobiliteit: eens TB, altijd TB, met klant centraal in de bedrijfsvoering en focus op langdurige relaties.

Kernwaarden

Mensgerichtheid

Behulpzaamheid

Doelgerichtheid

Vakmanschap

Betrouwbaarheid

MVO-strategie

- Onze koers is gebaseerd op vijf pijlers: continuïteit, klanttevredenheid, een gezonde leefomgeving, ontwikkelmogelijkheden en integer bestuur.
- Deze pijlers bepalen hoe we investeren, samenwerken en beslissingen nemen.



Output

Financieel

- Afgeleverde trucks in 2025: Nederland 722 (606 nieuw, 116 gebruikt), Polen 470 (412 nieuw, 58 gebruikt), Duitsland 201 (169 nieuw, 32 gebruikt).

Medewerkers

- Werkgelegenheid op 24 locaties in Nederland, Polen en Duitsland.
- 45.863 gevolgde trainingsuren in 2025.
- Ziekteverzuim in 2025: 6,4% (NL), 4,1% (PL) en 5,3% (DE).
- 19 veiligheidsincidenten zonder blijvend letsel.

Intellectueel

- MyTB-App in gebruik voor planning, contractbeheer, voertuiggegevens en meldingen bij pech of strandingen.
- Introductie van het nieuwe (elektrische) merk Farizon in 2025, inclusief technische kennis en merkgebonden expertise binnen de organisatie.

Relationeel (maatschappelijke bijdragen)

- Klanttevredenheid in 2025: Nederland 4,2 sterren (Sales 4,5; Aftersales 3,9) en Polen 4,9.
- 8 maatschappelijke initiatieven en partnerschappen in 2025.
- Geen waarschuwingen aan leveranciers en partners naar aanleiding van niet-naleving van leverancierscontroles.

Natuur

- Scope 1 en 2 emissies in 2025: 2.878 ton CO₂; scope 3 emissies: 669 ton CO₂.
- 100% groene elektriciteit op Nederlandse locaties.
- 23% van het energieverbruik is afkomstig uit hernieuwbare bronnen.
- Eigen opwek via zonnepanelen: 519 MWh in 2025.
- Afvalscheidingspercentage van 77% in 2025.
- Waterverbruik in 2025: 14.586 m³.



Impact

Financieel

- Ondersteuning van klanten in hun dagelijkse mobiliteit.
- Een financieel stabiele organisatie met ruimte om te blijven investeren.
- Uitbreiding van het aanbod met elektrische voertuigen.

Sociaal

- Behoud en versterking van vakmanschap binnen de organisatie.
- Werkgelegenheid in de regio's waar we actief zijn.
- Aandacht voor veiligheid en gezondheid op de werkvloer.

Intellectueel

- Betere ondersteuning van klanten via digitale toepassingen.
- Verbreding van het aanbod met elektrische mobiliteitsoplossingen.
- Meer structuur en voorspelbaarheid in werkplaatsprocessen.

Relationeel

- Duurzame klantrelaties in verkoop en service.
- Bijdrage aan maatschappelijke initiatieven in de regio's waar we actief zijn.
- Transparante en betrouwbare samenwerking binnen de keten.

Milieu

- Beperking van energieverbruik en uitstoot binnen onze eigen locaties.
- Inzet van hernieuwbare energie, waaronder eigen opwek.
- Structurele scheiding en verwerking van afvalstromen.

2.2 Organisatie en activiteiten

2.2.1 Diensten en merken

Mobiliteit vraagt om duidelijkheid en betrouwbaarheid. Daarom ondersteunen we bedrijven en de publieke sector met oplossingen die hun wagenpark in beweging houden. We verkopen, onderhouden, verhuren en repareren trucks, trailers en bedrijfswagens. Dat doen we altijd met aandacht voor veiligheid, efficiëntie en de praktijk van alledag. Onze kracht zit in meedenken, vooruitkijken en zorgen dat klanten op ons kunnen bouwen, ongeacht de omvang van hun bedrijf of de uitdagingen die bij hun werk horen.

Diensten

Als officiële dealer van DAF Trucks, Kässbohrer Trailers en Solaris Bussen verzorgen we de verkoop, reparatie en het onderhoud. Sinds 1950 werken we nauw samen met DAF en onze leveranciers, vanuit een betrouwbare en duurzame samenwerking. Vanuit die basis bieden we klanten complete oplossingen, zoals in- en opbouw, technische installaties en specifieke functionaliteiten op maat. We bieden softwareoplossingen zoals de My TB-app die te allen tijde inzicht geeft in het wagenpark van de klant. Daarmee vormen een lange geschiedenis en expertise de kern van de dienstverlening.

We bieden onder andere:

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

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



Voor meer informatie over onze producten en diensten scan de QR-code of [klik hier](#).





Merken

DAF Trucks

Powering your success

Het aanbod van DAF Trucks bestaat uit de volgende modellen:

DAF XF, XG en XG+

Het paradijs voor de lange afstand en zwaar transport.

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

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

DAF XD

Een veelzijdige truck

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

DAF XB

De perfecte partner voor distributie.

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



Kässbohrer

Pioniers in voertuigenbouw.

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



Farizon

Born electric. Built for business.

Farizon is onderdeel van de wereldwijde Geely Group, het concern achter onder andere Volvo, Polestar en Zeekr. Het merk is gespecialiseerd in de ontwikkeling van lichte bedrijfswagens en trucks met een volledig elektrische aandrijving. Farizon combineert modern design met robuuste techniek en is gericht op bedrijven die klaar willen zijn voor de toekomst van stedelijke distributie.

2.2.2 Locaties

Nederland

1. **TB Used Truckcentrum Oud Gastel**
[Argon 11, Oud Gastel](#)
2. **TB Truck & Trailer Service Breda**
(tevens Hoofdkantoor TB Groep)
[Heilaar-Noordweg 1, Breda](#)
3. **TB Truck & Trailer Service Roosendaal**
[Gewenten 45, Roosendaal](#)
4. **TB Truck & Trailer Service Goes**
[Livingstoneweg 34, Goes](#)
5. **TB Truck & Trailer Service Hulst**
[Aziëweg 4, Hulst](#)
6. **TB Truck & Trailer Service Gorinchem**
[Papland 7, Gorinchem](#)
7. **TB Truck & Trailer Service Vianen**
[Stuartweg 2, Vianen](#)
8. **TB Truck & Trailer Service Utrecht**
[Meijewetering 21, Utrecht](#)
9. **TB Truck & Trailer Service Tiel**
[Hoekwei 32, Tiel](#)
10. **TB Truck & Trailer Service Nijmegen**
[Hogelandseweg 97, Nijmegen](#)
11. **TB Truck & Trailer Service Duiven**
[Impact 85, Duiven](#)
12. **TB Truck & Trailer Service Ede**
[Newtonstraat 5, Ede](#)
13. **TB Truck & Trailer Service Oss**
(overlooplocatie) Aflevercentrum en TB Academy
[Kanaalstraat 18, Oss](#)

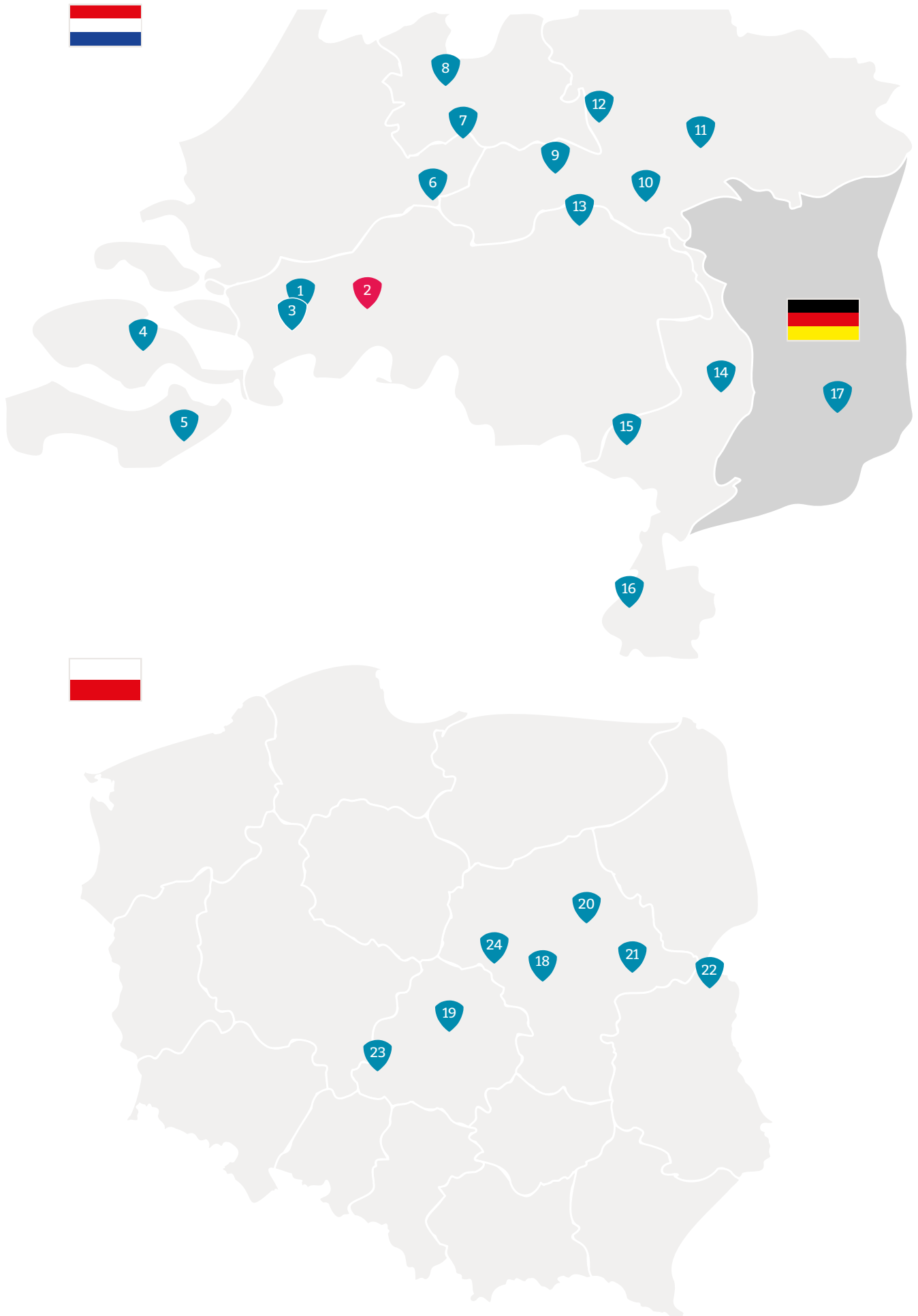
14. **TB Truck & Trailer Service Venlo**
[Tasmanweg 1, Venlo](#)
15. **TB Truck & Trailer Service Weert**
[Marconilaan 20, Weert](#)
16. **TB Truck & Trailer Service Maastricht**
[Weerterveld 55, Meerssen](#)

Duitsland

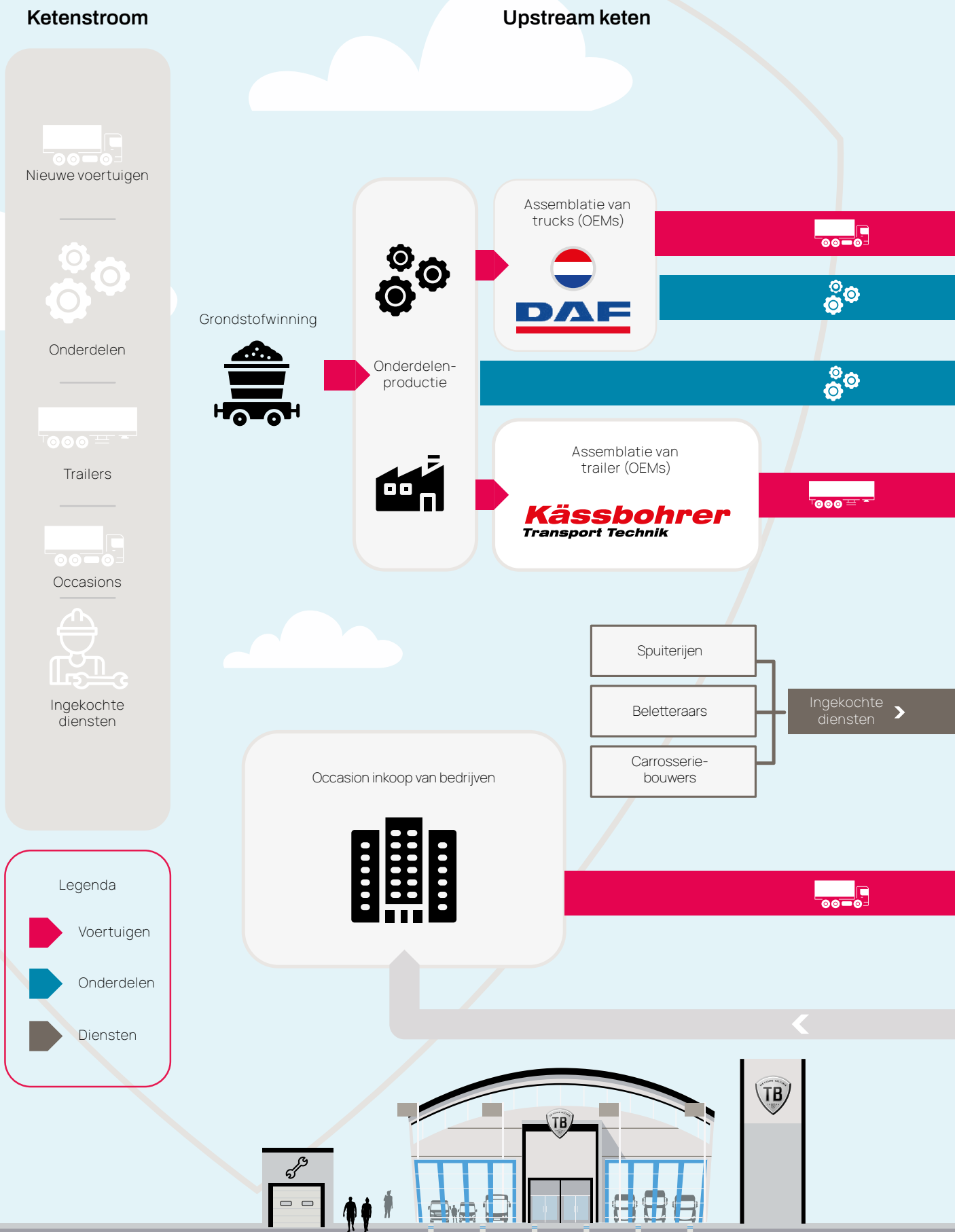
17. **TB Truck & Trailer Service Krefeld**
[Kimplerstraße 330, Krefeld](#)

Polen

18. **TB Truck & Trailer Service Wolica**
[Aleja Katowicka 40, Wolica](#)
19. **TB Truck & Trailer Service Rzgów**
[Katowicka 121, Rzgów](#)
20. **TB Truck & Trailer Service Wyszaków**
[Turzyn 195E, Wyszaków](#)
21. **TB Truck & Trailer Service Gręzów**
[Warszawska 28, Gręzów](#)
22. **TB Truck & Trailer Service Biała Podlaska**
[Woskrzenice Duże 130, Biała Podlaska](#)
23. **TB Truck & Trailer Service Wielun**
[Biała Parcela 13, Biała](#)
24. **TB Truck & Trailer Service Sochaczew**
[Janów 59, Sochaczew](#)



2.2.3 Waardeketen



Van Tilburg-Bastianen



Merken

Officieel dealer van 1 truck merk



1 bedrijfswagen merk en 1 trailer merk



Producten & diensten

Verkoop nieuwe voertuigen & trailers

Verkoop gebruikte voertuigen & trailers

24/7 pechhulp

Service, onderhoud & reparatie

Financiering & leasing

Verzekering & Garantie

Spuiten, beletteren en carrosseriebouw

Truck & Trailer Parts

150.000 verschillende artikelen, waarvan er altijd ruim 60.000 direct op voorraad zijn.

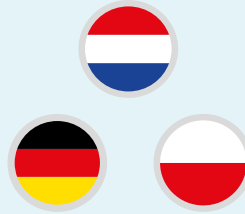
Verkoop aantallen



Nieuw | 606 | 169 | 412

Gebruikt | 116 | 32 | 58

Downstream keten



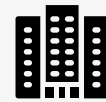
Gebruiksfasen



Leasemaatschappijen



Lokale overheden



Bedrijven

Gebruikte voertuigen



Levensende of nieuw leven



Andere garage-bedrijven



Slopers



Verkoop aan TB

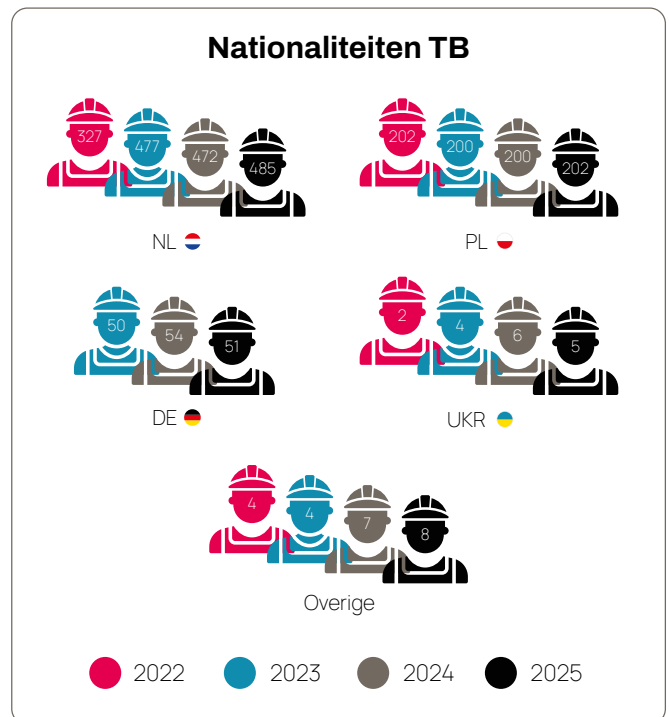
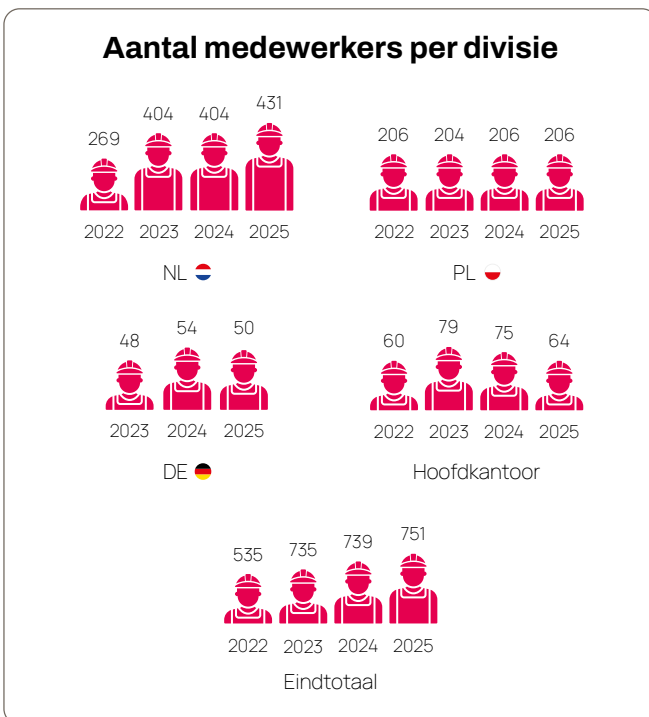
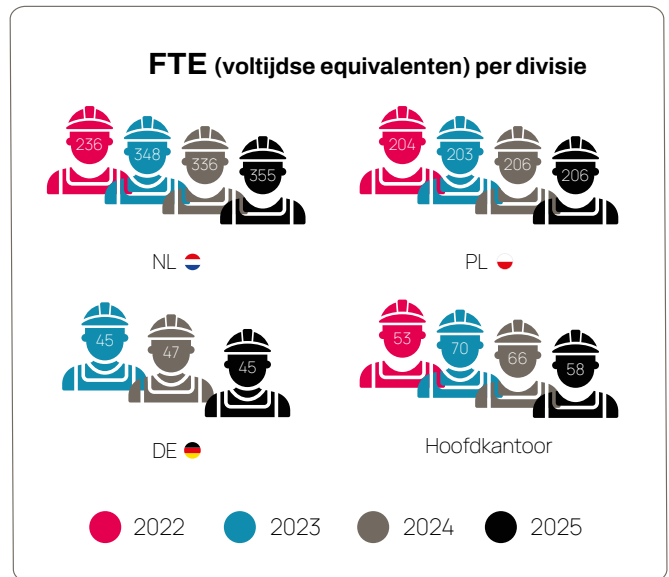
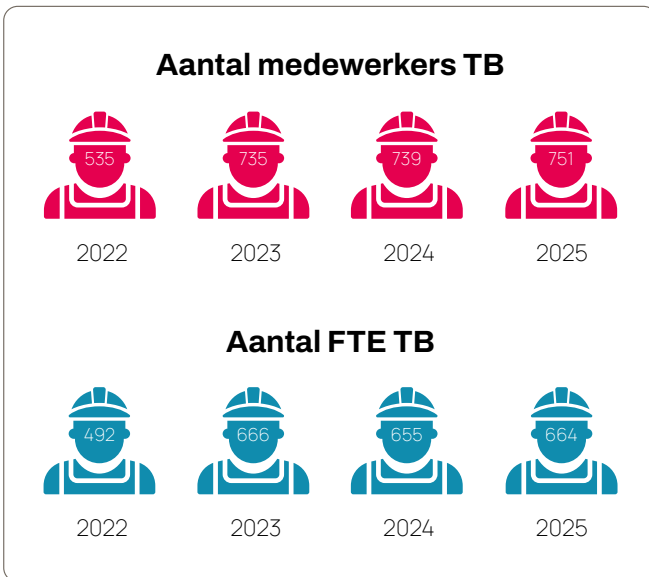
2.2.4 Medewerkers

Medewerkers vormen de basis van onze dagelijkse operatie. Zij zorgen ervoor dat processen soepel verlopen en dat afspraken met klanten en partners worden waargemaakt. De organisatie vraagt om verschillende rollen, functies en vaardigheden, die samen bijdragen aan continuïteit en kwaliteit.

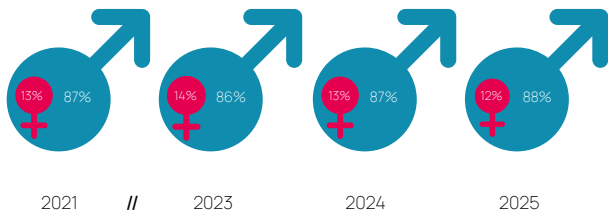
We werken met een vaste kern van medewerkers, aangevuld met flexibele inzet waar dat nodig is.



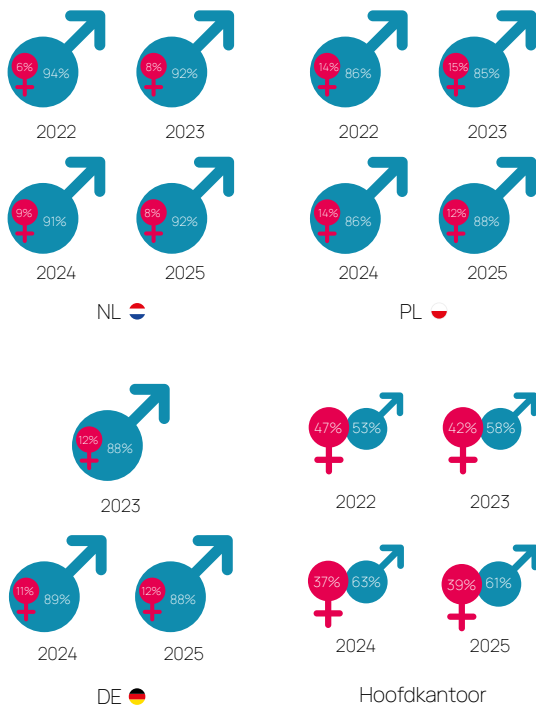
Klik [hier](#) of scan de QR-code en ontdek wie er achter onze dagelijkse operatie staan.



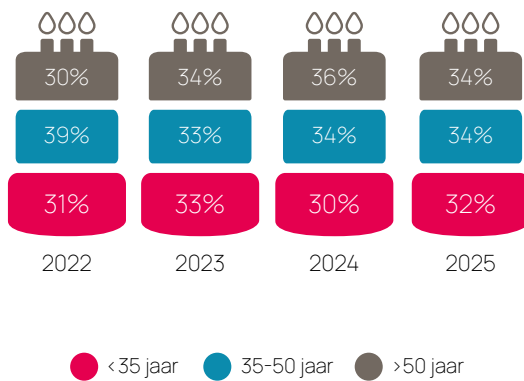
Man-vrouwverhouding TB



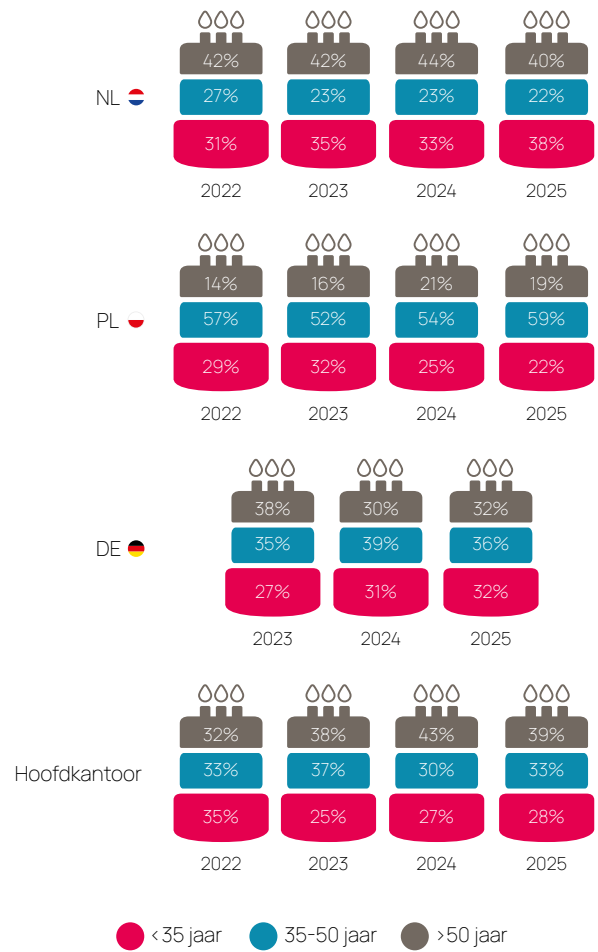
Man-vrouwverhouding per divisie



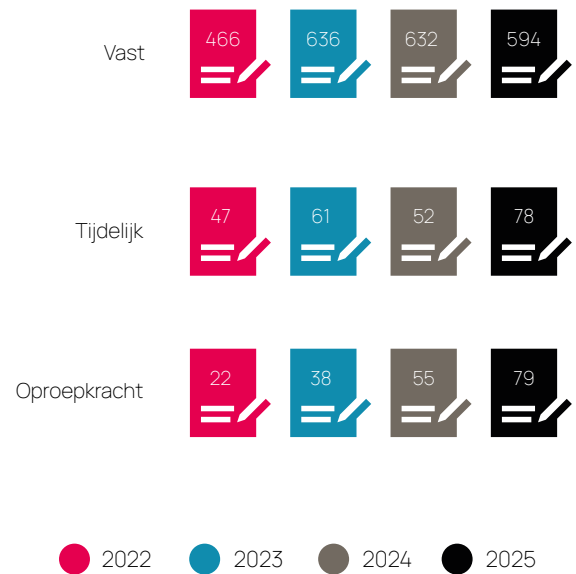
Verdeling leeftijdscategorieën TB



Leeftijdscategorieën per divisie



Medewerkers per contracttype



2.2.5 Stakeholders

Van Tilburg-Bastianen is een organisatie met een brede groep stakeholders. Dit zijn personen, bedrijven of groepen die invloed kunnen uitoefenen op onze organisatie of die door ons worden beïnvloed. De belangrijkste stakeholders voor ons zijn onze medewerkers, klanten, Original Equipment Manufacturers (OEM's), leveranciers, en kredietverstrekkers. Deze groepen spelen een grote rol in onze bedrijfsvoering en zijn essentieel voor de continuïteit van ons bedrijf.

Naast deze primaire stakeholders zijn er ook andere groepen die voor ons van belang zijn. Denk aan familieleden van medewerkers, omwonenden, lokale en regionale gemeenschappen, overheidsinstellingen op verschillende niveaus, NGO's en de natuur. In onze dagelijkse werkzaamheden richten we ons op deze primaire stakeholders, terwijl we blijven investeren in een duurzame relatie met alle stakeholders.

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

Medewerkers

We willen ervoor zorgen dat iedereen die bij ons komt werken zich welkom, gewaardeerd en veilig voelt. Daarvoor is het belangrijk dat medewerkers een prettige werkomgeving hebben en elkaar respecteren.

Onze medewerkers kunnen met hun vragen, zorgen en verwachtingen terecht bij hun leidinggevenden, P&O-adviseurs of vertrouwenspersonen. Binnen die lijn voeren leidinggevenden en medewerkers regelmatig 1-op-1-gesprekken en beoordelingsgesprekken om werkzaamheden, persoonlijke omstandigheden en ontwikkeling te bespreken. Hiervoor gebruiken we een systeem waarmee de beoordelingscyclus en persoonlijke gesprekken worden gedocumenteerd. Deze vastlegging helpt ons om feedback structureel te borgen en inzicht te krijgen in behoeften en verwachtingen van medewerkers.

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

Voor de resultaten van de 2.3.2 dubbele materialiteitsanalyse, zie pagina 38.

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

Bij de verkoop van TB Auto in 2025 is de directie langsgesegaan bij al onze vestigingen en werkplaatsen om persoonlijk te communiceren over waarom deze divisie wordt verkocht en eventuele vragen en zorgen te beantwoorden.

Klanten

Onze klanten zijn, naast onze medewerkers, de belangrijkste stakeholdergroep. Zij vormen het bestaansrecht van onze organisatie. Daarom helpen we klanten dagelijks met passende mobiliteitsoplossingen en proberen we hun verwachtingen in onze serviceverlening te overtreffen.

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

Veel klanten hebben binnen TB een vaste contactpersoon. Omdat we onze klanten goed kennen, kunnen onze verkopers en accountmanagers maatwerk leveren en snel inspelen op hun (veranderende) behoeften. Bij transportbedrijven is het contact vaak nog intensiever, omdat zij rekenen op onze 24/7-bereikbaarheid, waaronder bij ongeplande stilstand.

Vanaf eind 2025 kunnen klanten ons ook bereiken via de My TB-App. Met deze app krijgen gebruikers inzicht in voertuiginformatie, overzichtelijk, actueel en altijd beschikbaar, zoals uitgevoerd onderhoud, relevante documentatie, afspraken inplannen, alerts en contactmogelijkheden. De app is meer dan een servicetool, het is het digitale hart van onze samenwerking met klanten. Daarmee maken we onze dienstverlening transparanter, voorspelbaarder en persoonlijker.

Het is voor ons belangrijk om te meten hoe klanten onze dienstverlening ervaren. Daarom voeren we verschillende klanttevredenheidsonderzoeken uit, zodat we inzicht krijgen in zowel de kwaliteit van onze service als onze communicatie. De uitkomsten gebruiken we om onze dienstverlening voortdurend te verbeteren.

Voor meer informatie over hoe we onze klanten tevredenstellen, zie het hoofdstuk 3.2 klanttevredenheid op pagina 48.

Leveranciers

Original Equipment Manufacturers (OEM's)

Als mobiliteitspartner werken we nauw samen met verschillende Original Equipment Manufacturers (OEM's). De belangrijkste OEM's voor TB zijn DAF, voor vrachtwagens, en Farizon, voor elektrische bedrijfswagens. Door deze samenwerking kunnen we klanten altijd goed adviseren en ondersteunen bij het maken van de juiste keuzes voor hun wagenpark.

DAF

DAF is voor ons een belangrijke OEM-partner en truck leverancier met wie we al lange tijd nauw samenwerken. De duurzaamheidsambities van DAF richten zich op CO₂-reductie, energie-efficiënte trucks, schonere productieprocessen en een duurzame toeleveringsketen. Daarbij horen ook innovaties zoals de Nieuwe Generatie XF, XG en XG⁺, de elektrische voertuigen, aerodynamische verbeteringen en het hergebruik van onderdelen binnen een circulaire keten.

Als dealer schakelen we dagelijks met DAF via vaste accountmanagers en parts- en aftersales specialisten. Via deze contacten ontvangen we updates over technische innovaties, duurzaamheid, sales en marketingmaterialen en trainingsprogramma's. Zo blijven medewerkers geïnformeerd en kunnen we klanten gericht adviseren over mogelijkheden, voordelen en toepassing van DAF-oplossingen in hun wagenpark.

Farizon

Farizon is onze OEM-partner voor volledig elektrische bedrijfswagens. Deze samenwerking richt zich vooral op emissievrije stadslogistiek en oplossingen voor lichte bedrijfsvoertuigen. Ook met Farizon stemmen we ontwikkelingen regelmatig af, zodat we klanten goed kunnen begeleiden bij de overstap naar elektrische mobiliteit.

Kredietverstrekkers

Naast onze OEM-partners hebben we leveranciers die ons op andere manieren ondersteunen. Onze kredietverstrekkers vormen daarbij een belangrijke schakel. Zij helpen ons om de voorraad op peil te houden en maken het voor klanten eenvoudiger om een passende financiering te vinden.

Rabo, DFM, BNP Paribas en PACCAR Credit verstrekken leningen en kredietlijnen die bijdragen aan de groei en uitbreiding van onze bedrijfsactiviteiten. We gebruiken deze financiering vooral voor de aanschaf en het beheer van onze voorraad. Dankzij deze voorraad van nieuwe en gebruikte voertuigen kunnen klanten vaak direct de weg op met hun nieuwe truck.

Voor klanten biedt PACCAR Finance daarnaast maatwerkoplossingen voor financiering, leasing en verzekeringen. Met deze oplossingen kunnen zij leasen voor een vast maandbedrag, zonder grote aanbetaling. Dit bedrag is inclusief belastingen en verzekeringen, waarbij wij onderhoud en reparaties verzorgen.

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

Overige leveranciers

Naast onze OEM-partners en kredietverstrekkers werken we ook samen met andere leveranciers die onze dagelijkse bedrijfsvoering ondersteunen. Het gaat hierbij vooral om leveranciers van trailers, carrosseriebouwers en facilitaire en serviceverlenende partijen, zoals voor IT-software en consulting.



Lokale omgeving

Maatschappelijke bijdragen

We vinden dat iedereen een steentje moet bijdragen aan de samenleving. Daarom werken we samen met organisaties die zich richten op maatschappelijke steun, duurzaamheid en gestructureerde hulp. In 2025 hebben we onder andere JINC, "Brood en Rozen" en het Sophia Kinderziekenhuis ondersteund.

Sinds ons 90-jarig jubileum in 2024 steunen we ook Socialdebt, een organisatie die jongeren met schuldproblemen helpt. We kiezen voor deze initiatieven omdat ze één gezamenlijk doel hebben: mensen, zowel kinderen als volwassenen, op weg helpen.

Meer hierover in het hoofdstuk 2.1.4 Maatschappelijke bijdragen vanaf pagina 18.

Lokale overheden

Omdat we onderdeel zijn van verschillende lokale gemeenschappen, hebben we voor het stakeholderonderzoek contact gezocht met de gemeente Breda. Vanwege organisatorische redenen kon de gemeente niet deelnemen aan een dialoog. Wel gaf de gemeente aan geen specifieke voorkeur binnen het MVO-spectrum te hebben. Als overheidsorgaan vinden zij alle aspecten van maatschappelijk verantwoord ondernemen belangrijk, naast het voeren van een gezonde bedrijfsvoering. Het naleven van wetgeving wordt daarbij gezien als een basisvoorwaarde.

Omgevingshinder

Als organisatie met een fysieke dienstverlening kunnen we impact hebben op onze lokale omgeving. Daarom streven we, met onze 24 locaties, naar nul overlastklachten per jaar. Dit doen we met effectief beheer en preventieve maatregelen tegen geluidsoverlast, uitstoot en vervuiling. Daarnaast investeren we in een warme en zorgvuldige relatie met burens en de directe omgeving.

Meer hierover in het hoofdstuk 3.4.7 Lokale omgeving op pagina 89.

Niet-gouvernementele organisatie (NGO's)

We erkennen dat gesprekken met NGO's niet altijd vanzelfsprekend zijn en dat sommige bedrijven dit contact vermijden. Toch vinden we het belangrijk om de dialoog aan te gaan, te luisteren en samen te zoeken naar gemeenschappelijke doelen. Door vraagstukken vanuit verschillende invalshoeken te bekijken, krijgen we beter inzicht in maatschappelijke en milieuthema's en kunnen we onze rol in de toekomst van de transportsector duidelijker bepalen.

Om deze dialoog concreet te maken, hebben we in 2024 NGO's actief betrokken en hen twee centrale vragen gesteld:

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

De antwoorden varieerden van diepgaande inhoudelijke inzichten tot algemene reacties, afhankelijk van de expertise van de betrokken NGO's en brancheverenigingen. We hebben input ontvangen van:

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

Toekomstvisie op de transportsector

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

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

De rol van truckdealers zoals TB

De automotive sector vormt de drijvende kracht achter een duurzame samenleving, want zonder transport geen circulaire ketens, geen emissieloze steden, geen toekomstbestendige economie. Truckdealers spelen dan ook een sleutelrol in die transitie. De impact van de truckdealer wordt zichtbaar op verschillende vlakken:

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



2.3 Impact, risico's en kansen

2.3.1 Truckbranche

De truckbranche heeft in 2025 te maken met verschillende ontwikkelingen die direct invloed hebben op onze bedrijfsvoering. Het tekort aan technische werkplaatsmedewerkers blijft een structurele uitdaging, terwijl de verduurzaming van de sector steeds meer vorm krijgt. De actieradius van elektrische trucks neemt toe en steeds meer merken leveren modellen die geschikt zijn voor nationale distributie. Tegelijk staat de ontwikkeling van waterstof-elektrische trucks stil en blijft het zoeken naar de beste toepassing per type aandrijving.

Tekort aan technische werkplaatsmedewerkers

Het tekort aan technisch personeel is inmiddels geen tijdelijk probleem meer, maar een structureel gegeven. De oorzaken liggen in de vergrijzing onder monteurs, een beperkte instroom van jonge technici en de toenemende complexiteit van voertuigen. Door die toenemende complexiteit is het monteursvak specialistischer en kennisintensiever geworden, waardoor opleidingstrajecten langer zijn en de instroom de groeiende vraag niet bijhoudt.

Daarnaast werken regelingen zoals de Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) nog door. Deze regelingen hebben vervroegde uittreding financieel aantrekkelijk gemaakt, maar stimuleren een latere of gedeeltelijke herinstroom nauwelijks. Daardoor verdwijnt ervaren technisch vakmanschap structureel uit de sector, terwijl de vraag naar deze kennis juist toeneemt.

Tegelijk merken we dat de ruime media-aandacht het probleem soms groter doet lijken dan wat we in de praktijk ervaren. Bedrijven die het technische vak actief onder de aandacht brengen bij jongeren tussen 12 en 16 jaar, zien namelijk wel dat de instroom groeit. Dat zien we ook in onze eigen samenwerking met scholen en wervingsactiviteiten.

We zoeken actief naar nieuwe monteurs via zowel externe werving als onze eigen opleidingstrajecten in Nederland en Polen. In 2025 hebben we de wervingsactiviteiten uitgebreid en werken beter samen met technische scholen om jongeren te enthousiasmeren voor een loopbaan in de techniek.

Als de medewerkers eenmaal in dienst zijn, stimuleren we levenslang leren en bieden we iedereen de ruimte om zich te blijven ontwikkelen, op elk niveau en in elke functie. Door deze inzet is de in- en uitstroom in 2025 grotendeels in balans gebleven. Als familiebedrijf hechten we veel waarde aan de ontwikkeling van onze mensen.

Voor informatie over de inzet van TB voor haar medewerkers, zie de hoofdstukken onder 3.4.5 Sociale betrokkenheid vanaf pagina 83.

Transitie naar emissievrije trucksector

De trucksector bevindt zich midden in een brede transitie richting emissievrij vervoer. Deze beweging wordt vooral gedreven door wet- en regelgeving, maatschappelijke verwachtingen en technologische ontwikkelingen. Overheden, voertuigfabrikanten en transporteurs zoeken samen naar oplossingen die bijdragen aan lagere emissies, zonder in te leveren op betrouwbaarheid, inzetbaarheid en kosten. Binnen deze context ontwikkelen verschillende aandrijftechnologieën zich in hoog tempo, met elk hun eigen toepassingsgebied en uitdagingen.

Elektrische en hybride trucks

De actieradius van elektrische trucks is de afgelopen jaren sterk verbeterd en vormt daardoor voor veel toepassingen geen belemmering meer. De modellen die nu leverbaar zijn, halen al rond de 400 km, wat ruim voldoende is voor nationale distributie. Bovendien kwam daar in 2025 een geteste actieradius van meer dan 500 km bij. Deze trucks werden in de tweede helft van 2025 productieklaar afgeleverd.

De grootste uitdaging in 2025 was niet de techniek, maar de beschikbaarheid van voertuigen. Veel merken konden nog niet leveren door de snelgroeiende vraag naar accu's voor trucks en personenwagens, waardoor de uitlevering van elektrische trucks vertraging opliep.

Overheden sturen de overgang naar emissievrij transport via subsidies en belastingvoordelen. Daarmee wordt het voor ondernemers makkelijker om te investeren in emissievrije trucks en bijbehorende laadinfrastructuur. Tegelijkertijd breiden gemeenten hun zero-emissiezones verder uit. Door die ontwikkeling blijft toegang tot stedelijke gebieden steeds vaker alleen mogelijk met emissievrije voertuigen. Deze combinatie maakt dat ondernemers nu al bewuster afwegen of zij kiezen voor schonere en toekomstbestendige transportoplossingen.

Voor informatie over de inzet van DAF en TB op de emissievrije truckbranche, zie 3.3.2 Productemissies vanaf pagina 54.

Waterstof aangedreven trucks

Waterstof ontwikkelt zich op bredere schaal verder als alternatieven voor elektrische aandrijving in de transportsector. Vooral voor zware toepassingen bieden deze technologieën potentie op de langere termijn. Echter staat de ontwikkeling van waterstof-elektrische trucks op dit moment vrijwel stil, omdat de techniek complex en storingsgevoelig is.

Alsnog neemt de belangstelling voor waterstof toe doordat ook de lucht- en scheepvaart mogelijkheden zien in deze brandstof. Daarnaast is de infrastructuur voor waterstoftankstations in Nederland en Europa verder uitgebreid. Overheden ondersteunen deze ontwikkeling met subsidies, belastingvoordelen en samenwerkingsprojecten tussen bedrijven en logistieke hubs. Tegelijk blijft het de vraag of zwaar energie-intensieve sectoren de waterstof niet harder nodig hebben om de Europese klimaatdoelstellingen te halen, dan de transportsector.

Bij TB zien we waterstof als een waardevolle investering voor de toekomst. We willen ondernemers straks goed kunnen adviseren zodra de vraag toeneemt. Daarom bouwen we nu al kennis op over de praktische kant van waterstof met de Solaris bussen.

Zo onderzoeken we welke bouwkundige maatregelen nodig zijn om waterstofvoertuigen veilig een bedrijf binnen te laten, hoe het tankproces verloopt en hoeveel tijd het kost om een waterstofvloot te vullen. Dit zijn immers belangrijke vragen voor klanten die in de toekomst per toepassing de beste energiebron willen kiezen.

Synthetische brandstoffen

Naast waterstof ontwikkelen ook synthetische brandstoffen zich als alternatief voor fossiele diesel. De ontwikkeling bevindt zich echter nog in een vroeg stadium en de productie vindt plaats op beperkte schaal, waardoor beschikbaarheid en kosten deze oplossing voorlopig beperken.



2.3.2 Dubbele materialiteitsanalyse

Als Van Tilburg-Bastianen blijven we actief in gesprek met onze stakeholders om te begrijpen welke thema's voor hen en voor ons het belangrijkste zijn. Op basis daarvan voeren we, conform de European Sustainability Reporting Standards (ESRS), een dubbele materialiteitsanalyse uit. Deze analyse laat zien welke onderwerpen zowel maatschappelijke impact hebben (impactmaterialiteit) als financieel relevant zijn (financiële materialiteit). De uitkomsten geven richting aan ons MVO (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) -beleid en helpen ons om die impact zichtbaar en meetbaar te maken.

Dubbele materialiteit

In 2023 heeft Van Tilburg-Bastianen de meest recente dubbele materialiteitsanalyse (DMA) uitgevoerd. Het doel van deze DMA is bedoeld om inzicht te krijgen in welke MVO-aspecten materieel zijn voor onze organisatie en voor onze stakeholders. Daarmee is de DMA een instrument om te bepalen welke onderwerpen we in onze MVO-strategie, beleidsvorming en rapportage prioriteit geven.

Materialiteit gaat verder dan de thema's waar we direct invloed op hebben. Zo horen ook MVO-onderwerpen die samenhangen met onze zakelijke relaties, leveranciers en andere partners in de keten hierbij. Daarom hebben we de analyse uitgevoerd op basis van onze activiteiten, de bijbehorende relaties en de landen waarin we actief zijn. Daarbij is gekeken waar impacts, risico's en kansen het meest waarschijnlijk zijn en hoe onze afhankelijkheid van natuurlijke, menselijke en sociale hulpbronnen daarin een rol speelt.

Impactmaterialiteit

Impactmaterialiteit gaat over de invloed die onze activiteiten hebben op mens, milieu en bestuur. Dit laat zien waar we als organisatie merkbaar verschil maken, positief en negatief, voor mensen en de omgeving waarin we actief zijn. Daarbij kijken we naar de huidige en mogelijke toekomstige gevolgen, zowel binnen onze eigen processen als in de bredere waardeketen.

Negatieve impacts worden beoordeeld op ernst en waarschijnlijkheid. De ernst daarvan hangt af van de schaal, reikwijdte en het onherstelbare karakter van een mogelijke impact. Bij mensenrechten weegt de ernst zwaarder dan de waarschijnlijkheid. Positieve invloeden beoordelen we op de schaal en reikwijdte van de werkelijke impact, aangevuld met een inschatting van de schaal, reikwijdte en waarschijnlijkheid van mogelijke toekomstige positieve effecten.

Voor dit onderzoek hebben we de impactmaterialiteit getoetst via face-to-face gesprekken en surveys onder medewerkers, klanten en leveranciers. Deze stakeholders kregen de ruimte om de impact en het belang van verschillende MVO-onderwerpen te bespreken. Daarnaast is de analyse aangevuld met inzichten uit een interne werkgroep van medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van deze onderwerpen binnen TB.

Financiële materialiteit

Financiële materialiteit gaat over de invloed die MVO-aspecten hebben op onze financiële resultaten. Waar impactmaterialiteit laat zien welke invloed wij hebben op mens, milieu en bestuur, laat financiële materialiteit zien hoe deze thema's onze continuïteit, kasstromen en toegang tot financiering beïnvloeden. Samen vormen deze twee perspectieven de kern van de dubbele materialiteitsanalyse.

Een MVO-thema geldt als financieel materieel wanneer het risico's of kansen met zich meebrengt die effect kunnen hebben op onze financiële gezondheid. Deze effecten kunnen zich op korte, middellange of lange termijn voordoen en voortkomen uit zowel bestaande als geplande activiteiten.

Onze afhankelijkheid van natuurlijke, menselijke en sociale bronnen speelt daarbij een grote rol. Die afhankelijkheid bepaalt in welke mate we toegang houden tot de middelen die nodig zijn voor onze bedrijfsvoering en of we kunnen blijven bouwen op duurzame relaties binnen onze waardeketen.

De financiële materialiteitsanalyse is beoordeeld door de directie, als primaire gebruiker van MVO-informatie. Zij hebben de geïdentificeerde risico's en kansen getoetst aan de financiële strategie en gezondheid van het bedrijf.

Onderzoeksmethode en resultaten

Impactmaterialiteit

De impactmaterialiteit is vastgesteld door de medewerkers, klanten, leveranciers en de interne MVO-werkgroep.

De stakeholders hebben via een digitale survey de onderwerpen een impactwaardering gegeven op de schaal van 1 tot 10, op basis van de vraag;



Over 2022 is een klein stakeholderonderzoek uitgevoerd. Dit onderzoek bestond uit uitgebreide gesprekken met medewerkers, klanten, leveranciers en kredietverstrekkers. Omdat de onderwerpen grotendeels overeenkwamen, is dit onderzoek opgenomen in de volledige dubbele materialiteitsanalyse over 2023.



De interne werkgroep heeft een concrete lijst impacts opgesteld, zowel positief als negatief, en zowel werkelijk als potentieel. Vervolgens zijn deze impacts gekoppeld aan de betrokken stakeholders. Daarna hebben ze een kwantitatieve beoordeling gekregen op schaal, reikwijdte, onomkeerbaarheid en waarschijnlijkheid.

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

Financiële materialiteit

De financiële materialiteit is vastgesteld door de directie. Daarbij hebben de onderwerpen een kans en risicowaardering gekregen op een schaal van 1 tot 10, gebaseerd op de vraag:

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

Hier is ook de top 50% van de onderwerpen aangemerkt als materieel.

MVO-onderwerpen en definities

In de eerste fase van dit onderzoek is een lijst van 17 MVO-onderwerpen opgesteld.

Dit is gebeurd op basis van:

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

Tot deze laatste groep behoren de HSE-manager, P&O-manager, CFO en de Operational Manager in Polen.

Voor alle 17 onderwerpen zijn definities vastgelegd. Daarmee is voor iedereen duidelijk wat met elk onderwerp wordt bedoeld. Dit zorgt voor een eenduidige uitwerking in de praktijk zodra de onderwerpen gemanaged en gerapporteerd moeten worden volgens de ESRS.

Dit heeft geleid tot de 17 MVO-onderwerpen op de volgende pagina:

#	Thema	Onderwerp	Definitie	Financieel	Impact	Pagina
1	Klanttevredenheid	Klanttevredenheid	TB werkt dagelijks aan het verhogen van de klanttevredenheid tijdens de volledige klantreis.	10,0	7,5	46
2	Continuïteit	Continuïteit	TB behoudt en bevordert in uitdagende economische situaties de financiële kracht om te blijven investeren in werkgelegenheid, sociaal en milieu.	9,0	8,1	43
3	Milieu	Bedrijfsemissies	De broeikasgasemissies door eigen bedrijfsmiddelen en bedrijfsactiviteiten (scope 1 en 2).	9,0	7,8	49
4	Milieu	Productemissies	De broeikasgasuitstoot die de producten uitstoten vanaf het moment dat TB de producten heeft verkocht (scope 3 downstream).	8,0	7,8	54
5	Milieu	Ketenemissies	De broeikasgasuitstoot van de ingekochte goederen en diensten die te maken hebben met de corebusiness activiteiten van TB (scope 3 upstream).	7,5	7,0	56
6	Milieu	Bedrijfsafval en circulariteit	De afvalstromen die vrijkomen bij TB door de bedrijfsactiviteiten en vestigingen en het circulair maken van deze afvalstromen.	7,0	6,9	58
7	Milieu	Vervuiling	De lucht en bodemvervuiling die ontstaan uit de bedrijfsactiviteiten van TB.	7,0	7,1	61
8	Milieu	Waterverbruik	Het waterverbruik en -lozing van TB van de wasstraatactiviteiten en de werkplaats.	7,0	6,4	64
9	Sociaal	Veiligheid van de medewerkers	Het waarborgen van medewerkersveiligheid en veilige werkomstandigheden tijdens de werkzaamheden bij TB.	5,0	7,7	66
10	Sociaal	Gezondheid van de medewerkers	Het beschermen en bevorderen van de fysieke en mentale gezondheid van de medewerkers.	5,5	6,9	71
11	Sociaal	Gegevensprivacy en -bescherming	De praktijken, systemen, en processen die TB inzet op informatie- en systeembeveiliging van medewerkersgegevens, klantgegevens en andere gevoelige gegevens.	5,0	7,5	76
12	Sociaal	Ontwikkelingsmogelijkheden	De kansen voor medewerkers binnen TB om zich professioneel en persoonlijk verder te ontwikkelen op het gebied van kennis, vaardigheden, taken en verantwoordelijkheden.	6,0	6,1	80
13	Sociaal	Sociale betrokkenheid	De toegankelijkheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt om bij TB te komen werken.	5,0	7,1	83
14	Sociaal	Diversiteit en inclusiviteit	De diversiteit en inclusie onder de medewerkers bevorderen op het gebied van vaardigheden, kennis, leeftijd, cultuur, geslacht en herkomst.	4,5	7,1	87
15	Sociaal	Lokale omgeving	De betrokkenheid bij de lokale gemeenschap rondom TB en de geluidsoverlast, verkeersoverlast, stankoverlast of een andere vorm van overlast die door de omwonenden en bedrijven rondom de vestigingen van TB als hinderlijk kunnen worden ervaren.	5,0	6,2	89
16	Bestuur	Bedrijfsethiek	Het bevorderen van een integere bedrijfscultuur bij TB met nadruk op naleving van sociale en milieuwetten, zero-tolerantie voor corruptie, bescherming van klokkenluiders, en het baseren van beslissingen en acties op eerlijkheid, transparantie, respect en rechtvaardigheid.	3,5	6,9	91
17	Bestuur	Ketenintegriteit	De selectie van en controles op leveranciers door TB ter bevordering van de milieu- en arbeidsomstandigheden in de toeleveringsketen in samenwerking met de auto-importeur en truckfabrikant van TB.	3,0	6,6	93

10,0	Grote impact, kans en risico
3,0	Kleine impact, kans en risico

Materialiteit in dit verslag

Een MVO-onderwerp krijgt de status materialiteit wanneer het op één van de twee dimensies, impact of financieel, tot de 50% van de belangrijkste onderwerpen behoort. In totaal zijn 17 onderwerpen beoordeeld. Daarom ligt het aantal materialiteitsonderwerpen tussen minimaal 9 en maximaal 17.

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

Van de dertien materialiteitsonderwerpen binnen TB scoren vijf onderwerpen op beide dimensies van materialiteit, vier uitsluitend op de financiële dimensie en vier uitsluitend op de impactdimensie. Over deze dertien onderwerpen wordt gerapporteerd volgens de ESRS.

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

- Bedrijfsethiek
- Waterverbruik
- Ketenintegriteit
- Bedrijfsemisies

Toch hebben we over Bedrijfsemisies volgens de ESRS vrijwillig gerapporteerd. Voor de overige drie onderwerpen rapporteren we zonder standaard.




3. Materialiteit



3.1 Continuïteit

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

Van Tilburg-Bastianen (TB) bestaat al meer dan 90 jaar. Die gezamenlijke geschiedenis hebben we opgebouwd met onze medewerkers, klanten, leveranciers en de omgeving om ons heen. Door elkaar te versterken en oog te houden voor elkaars belang blijven we als organisatie stevig staan. Dat wederzijdse vertrouwen geeft ons de ruimte om te blijven investeren in werkgelegenheid, in een steeds betere dienstverlening en daarmee ook in de overgang naar emissievrije mobiliteit.

KPI	2025		Status
	Resultaat	Doelstelling	
Solvabiliteit	39%	Geen doelstelling	

Continuïteitsimpact, -risico's en -kansen

Impact

Onze continuïteit levert een positieve bijdrage aan de samenleving. Met onze mobiliteitsoplossingen helpen we bedrijven vooruit. Dat betekent bereikbaarheid en economische activiteit. Daarnaast creëren we werkgelegenheid in Nederland, Duitsland en Polen. Daarmee dragen we bij aan de welvaart en het welzijn van onze medewerkers.

Deze continuïteit houden we alleen in stand wanneer we trouw blijven aan onze manier van werken. Vakmanschap en onze bedrijfswaarden wegen voor ons altijd zwaarder dan winstmaximalisatie. Transparantie hoort daar ook bij. We presenteren de prijs en kwaliteit van gebruikte voertuigen eerlijk en volledig. Zo komt niemand voor verrassingen te staan. Deze transparantie schept vertrouwen bij klanten én medewerkers en vormt de basis voor relaties die stabiel en langdurig zijn.

Risico's

Om onze dienstverlening betrouwbaar te houden, kijken we kritisch naar de factoren die onze continuïteit kunnen beïnvloeden. Een belangrijk risico is bijvoorbeeld onze afhankelijkheid van één truckleverancier. Wanneer die leverancier te maken krijgt met kwaliteitsproblemen of onverwachte marktontwikkelingen, kan dat gevolgen hebben voor onze klanttevredenheid en onze financiële resultaten. Om dit risico te beheersen, investeren we in onze toegevoegde waarde als dealer.

Pech of een ongeval hoort bij transport, maar de manier waarop wij daarin ondersteunen bepaalt of klanten op ons kunnen blijven rekenen. Daarom richten we ons op het voorkomen van stilstand waar dat kan en zorgen we dat we snel en deskundig hulp kunnen bieden wanneer het toch gebeurt.

Ook blijven we alert op onze groei. Een te snelle bedrijfsgroei kan ons familiäre karakter onder druk zetten en daardoor de betrokkenheid van medewerkers en klanten verminderen.

Kansen

Juist doordat we onze continuïteit bewaken en risico's beheersen, ontstaat ruimte om kansen te benutten. Zo kunnen we blijven investeren in werkgelegenheid, in verdere verbetering van onze dienstverlening en in oplossingen die bijdragen aan emissievrije mobiliteit. Daarnaast biedt de toenemende vraag naar duurzame transportoplossingen kansen om ons aanbod verder te verbreden en onze toegevoegde waarde te vergroten. Door daarop in te spelen versterken we onze klantrelaties én onze positie voor de lange termijn.

Continuïteitsbeleid

De continuïteit van onze organisatie is de basis voor alles wat we doen. Daarom volgen we onze financiële situatie zorgvuldig en blijven we alert op ontwikkelingen die invloed kunnen hebben op onze bedrijfsvoering. Zo zorgen we dat we vandaag goed functioneren én morgen kunnen blijven groeien.

We monitoren onze prestaties wekelijks, maandelijks en jaarlijks. Daarbij kijken we naar onze toegevoegde waarde, winstgevendheid en financiële weerbaarheid, zoals solvabiliteit en liquiditeit. Wanneer een van deze indicatoren onder druk staat, voeren we extra controles uit en sturen we bij. Zo houden we grip op onze financiële positie. Het bestuur (CEO en CFO) draagt de hoogste verantwoordelijkheid binnen de organisatie voor de uitvoering van het continuïteitsbeleid.

Financiële gezondheid is voor ons geen doel op zich, maar een voorwaarde voor bedrijfscontinuïteit. Daarom kijken we verder dan de cijfers alleen en beoordelen we wat er nodig is om onze organisatie toekomstbestendig te houden. We maken plannen voor verdere ontwikkeling en houden rekening met scenario's waarin omstandigheden veranderen. Daarom ligt er altijd een plan B klaar, zodat we voorbereid zijn op onzekerheden en flexibel kunnen handelen.

De voortgang bespreken we maandelijks met de verschillende bedrijfsonderdelen. Indien nodig verhogen we deze frequentie en werken we verbetertrajecten snel en zorgvuldig uit, zodat we direct kunnen bijsturen. Ons risicomanagementprogramma helpt ons daarbij door kansen en risico's vroegtijdig inzichtelijk te maken.

Onze financiële gezondheid stelt ons in staat om de transitie naar een lagere milieu-impact en een positieve sociale bijdrage te realiseren. Daarbij kijken we steeds naar de continuïteit van ons bedrijf en nemen we de belangen van al onze stakeholders mee in de keuzes die we maken.

Voor meer informatie over ons bestuur is te lezen in het hoofdstuk 4.1 Bestuursstructuur, vanaf pagina 97.

Continuïteitsmaatregelen

Als dealer zijn we dagelijks actief met de verkoop van nieuwe en gebruikte trucks en bedrijfsbussen. Daarnaast bieden we reparatie- en onderhoudsdiensten. Om onze continuïteit te waarborgen en verder te versterken, richten we ons op het stimuleren van zowel de verkoop van voertuigen als onze aftersalesactiviteiten en op zorgvuldig kostenbeheer.

Bij onze voertuigen kijken we naar factoren die direct invloed hebben op onze resultaten. We bewaken verkoopmarges, volgen de rotatiesnelheid van voorraden en bepalen zorgvuldig wanneer nieuwe modellen klaar zijn voor introductie. Op die manier sluiten we met ons aanbod goed aan op de marktvraag en kunnen we op het juiste moment schakelen als omstandigheden veranderen.

In onze werkplaatsen ligt de nadruk op het sturen op het aantal gefactureerde uren, de verkoop van onderdelen en het beperken van ziekteverzuim onder monteurs en andere collega's. We zoeken continu naar de juiste balans tussen externe klantopdrachten, interne werkzaamheden en garantieprojecten. Klanttevredenheid is daarbij steeds de belangrijkste graadmeter, omdat loyale klanten bijdragen aan ons succes op de lange termijn.

Onze investeringen zijn gericht op mensen, middelen en vooruitgang. We investeren in het aantrekken en ontwikkelen van vakbekwame medewerkers, hoogwaardige gereedschappen en tilhulpmiddelen en een veilige, representatieve werkomgeving. Daarnaast zetten we in op verdere digitalisering.

In 2025 vraagt onze financiële positie om extra aandacht. Om de stabiliteit te behouden, hebben we de investeringen tijdelijk aangescherpt en kritisch gekeken naar de prioriteiten. Daarom voeren we alleen projecten verder uit die direct bijdragen aan onze continuïteit en toekomstbestendigheid.

Farizon

Een van de belangrijkste stappen in 2025 is de introductie van het bedrijfswagenmerk Farizon geweest. Als een van de eerste officiële dealers in Nederland hebben we dit nieuwe elektrische merk naar de markt gebracht. Daarmee sluiten we aan bij onze langetermijnvisie om ons productaanbod te verbreden en beter in te spelen op de groeiende vraag naar emissievrije mobiliteit.

Batterijopslag

Daarnaast voeren we een pilot uit om te onderzoeken hoe batterijopslag commercieel kan worden ingezet voor bedrijven die te maken hebben met beperkte netcapaciteit. Met deze oplossing willen we organisaties helpen om hun laadcapaciteit te vergroten en de overstap naar emissievrije mobiliteit te stimuleren.

Digitaliseren klantcontact

Tot slot investeren we in digitalisering om de samenwerking met klanten verder te verbeteren. In 2025 is een nieuw klantrelatiebeheersysteem (CRM-systeem) ingevoerd en is de MyTB-app ontwikkeld. Met deze middelen spelen we beter in op de behoeften van klanten en organiseren we commerciële processen slimmer. Zo creëren we meer overzicht, snelheid en gebruiksgemak in de samenwerking met klanten.

“Met Farizon als nieuw merk in 2025 versterken we ons aanbod met volledig elektrische bedrijfswagens.”



Afleveringen truck

In 2025 laten de afleveringen van trucks in alle landen een gematigder niveau zien dan in eerdere jaren. Dit vraagt om bewuste keuzes in aanbod en organisatie, waarbij de focus ligt op beheersbaarheid en een goede aansluiting op de markt vraag.

Nederland

In Nederland zijn in 2025 in totaal 722 trucks afgeleverd, waarvan 606 nieuw en 116 gebruikt. Het volume ligt lager dan in voorgaande jaren, met name als gevolg van het teruglopen van de Nederlandse truckmarkt, die in 2025 naar schatting met 27,5% is gedaald. Ook het aantal gebruikte trucks is afgenomen. Hierdoor ligt de nadruk sterker op het bewaken van verkoopmarges en het tempo waarin voorraad beweegt, zodat het aanbod goed blijft aansluiten bij de actuele vraag.

Polen

In Polen zijn in 2025 470 trucks afgeleverd, bestaande uit 412 nieuwe en 58 gebruikte trucks. Na de sterke terugval in 2024 zet de afname in 2025 door, maar minder uitgesproken. Dit laat zien dat de markt zich stabiliseert op een niveau dat beter past bij de huidige marktomstandigheden. In deze situatie spelen service en werkplaatsactiviteiten een belangrijke rol binnen de dagelijkse bedrijfsvoering.

Duitsland

In Duitsland zijn in 2025 201 trucks afgeleverd, waarvan 169 nieuw en 32 gebruikt. Het niveau blijft dicht bij dat van 2024, ondanks dat de Duitse truckmarkt in 2025 is teruggelopen.

Continuïteitsresultaat

In 2025 ligt de nadruk sterker op het behouden van financiële wendbaarheid. De verkoop van het autobedrijf heeft geleid tot een verdere versterking van de balans, waardoor de solvabiliteit is toegenomen tot 39%. Dit biedt een stevig uitgangspunt om schommelingen in de markt op te vangen en keuzes zorgvuldig af te wegen.

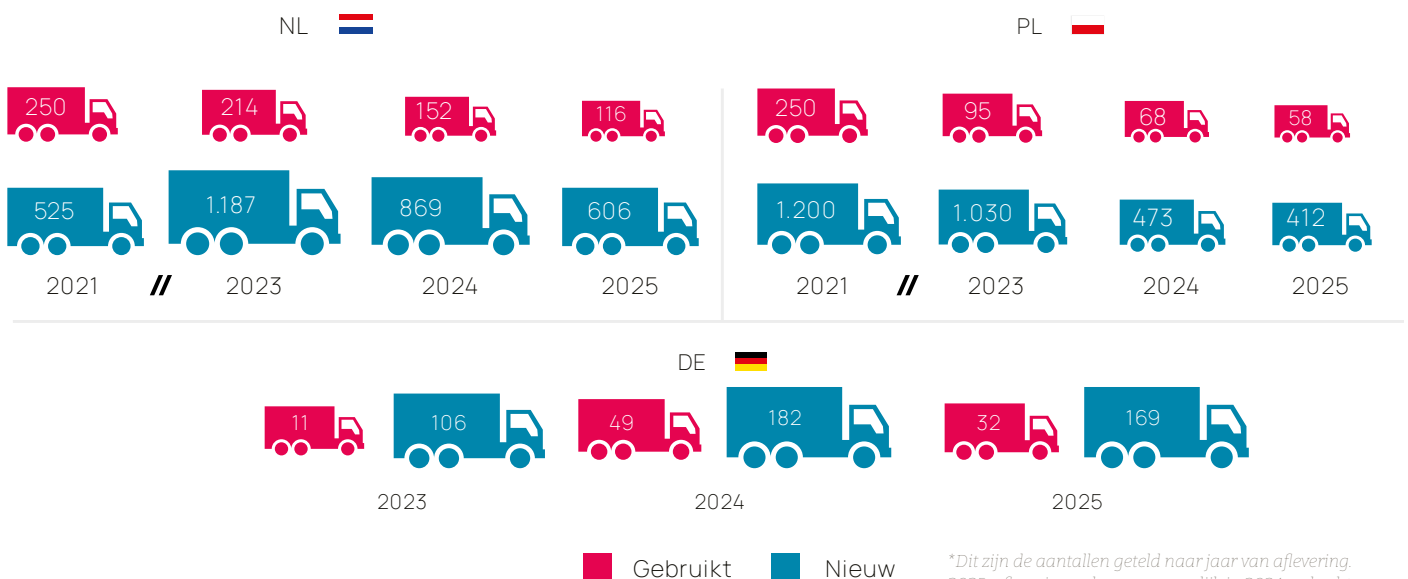
Tegelijkertijd staat het resultaat onder invloed van een markt die zich rustiger ontwikkelt dan in eerdere jaren. Binnen de truckbranche bepalen volumes en productbeschikbaarheid in belangrijke mate het financiële beeld. Dit vraagt om scherp sturen op kosten, prioriteiten en inzet van capaciteit, met behoud van kwaliteit en dienstverlening.

De kostenbasis blijft in 2025 aandacht vragen. Ontwikkelingen in lonen, bedrijfskosten en financiering hebben invloed op het resultaat. Binnen die context blijft Van Tilburg-Bastianen investeren in automatisering en digitalisering. Deze investeringen dragen bij aan efficiëntere processen en ondersteunen een toekomstbestendige bedrijfsvoering.

De financiële resultaten over 2025 laten daarmee een jaar zien waarin stabiliteit en beheersing centraal staan. Door balansversterking, gerichte investeringen en voortdurende aandacht voor kosten en rendement blijft de organisatie gericht op continuïteit op de langere termijn.

Meer informatie over onze klanttevredenheid en kwaliteit van dienstverlening is te lezen in het hoofdstuk 3.2 Klanttevredenheid vanaf pagina 46.

Truckafleveringen*





*Dit zijn de aantallen geteld naar jaar van aflevering. 2025-afleveringen kunnen mogelijk in 2024 verkocht zijn en sommige 2025-verkopen verwachten we pas in 2026 te leveren.

3.2 Klanttevredenheid

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

De glimlach van onze klanten is al generaties lang het bestaansrecht van Van Tilburg-Bastianen (TB). In onze negentigjarige geschiedenis hebben we dit nooit uit het oog verloren. Die glimlach ontstaat niet vanzelf, maar door duidelijke afspraken, betrouwbare voertuigen en dienstverlening die aansluit op de dagelijkse praktijk van onze klanten.

Wat klanten ervaren in het contact met ons, en wat zij merken in gebruik, onderhoud en ondersteuning, hangt nauw samen met de keuzes die we maken in kwaliteit en werkwijze. Door hier continu aandacht voor te hebben, werken we aan vertrouwen, voorspelbaarheid en continuïteit voor klanten in Nederland, Duitsland en Polen.

KPI	2025		Status
	Resultaat	Doelstelling	
5-sterrenbeoordeling NL & DE	4,2	4,0	
5-sterrenbeoordeling PL	4,9	Geen	

Klanttevredenheidsimpacts, -risico's en -kansen

Impacts

De manier waarop we communiceren en afspraken nakomen heeft directe impact op klanten. Tijdige en duidelijke informatie over kosten, planning en beschikbaarheid draagt bij aan vertrouwen, voorspelbaarheid en continuïteit in het gebruik van voertuigen. Onvoldoende duidelijkheid of vertragingen kunnen leiden tot onzekerheid, verstoring van de bedrijfsvoering van klanten en afname van vertrouwen. Ook ketenpartners, zoals leveranciers, worden indirect geraakt door de mate waarin klantafspraken consistent worden nagekomen.

Risico's

Onvoldoende of te late duidelijkheid over kosten, planning of beschikbaarheid kan leiden tot ontevredenheid en klantverlies. Dit risico wordt vergroot door afhankelijkheden van leveranciers en door operationele drukte of onverwachte technische afwijkingen. Het niet tijdig oppakken van signalen of klachten kan de klantrelatie verder onder druk zetten.

Kansen

Door klantfeedback structureel te benutten kunnen we onze dienstverlening en werkwijzen verbeteren. Dit biedt kansen om klantrelaties te versterken, herhaalbezoeken te stimuleren en de samenwerking met leveranciers verder te ondersteunen.

Klanttevredenheidsbeleid

Klanttevredenheid ontstaat gedurende de volledige klantreis, van eerste contact en verkoop tot onderhoud en service. Daarom werken we dagelijks aan duidelijke afspraken, heldere communicatie en voorspelbare dienstverlening. Zo weten klanten tijdig waar ze aan toe zijn en kunnen ze rekenen op heldere informatie over kosten, planning en beschikbaarheid.

Afhandeling bij afwijkingen

Wanneer afspraken anders verlopen dan gepland, bijvoorbeeld door productafwijkingen, langere levertijden van onderdelen of extra wachttijd door drukte, wordt gezocht naar een passende oplossing. Afhankelijk van de situatie kan dit bestaan uit het vervangen van onderdelen, het aanbieden van vervangend vervoer, het toepassen van een coulanceregeling na afloop van de fabrieksgarantie of het terugbetalen van het betreffende bedrag. Het uitgangspunt blijft dat snel duidelijkheid wordt gegeven over de vervolgstappen.

Kwaliteit en feedback

Factoren die invloed hebben op klanttevredenheid, zoals servicekwaliteit, productbetrouwbaarheid en afstemming rondom planning en uitvoering, worden actief bewaakt. Dit gebeurt via vaste werkwijzen, training van medewerkers en gerichte controles. Feedback uit klachten, signalen en dagelijkse contactmomenten gebruiken we om de manier van werken verder te verbeteren. Klachten en negatieve feedback worden altijd opgepakt. Uiterlijk binnen 7 dagen ontvangt de klant een inhoudelijke reactie.

Storingen aan voertuigen hebben invloed op de beoordeling van productbetrouwbaarheid. Deze signalen brengen we structureel onder de aandacht bij de fabrikant en bespreken we met klanten, zodat verbeteringen binnen de keten kunnen worden opgepakt.

Doorontwikkeling

Naast het oplossen van knelpunten benutten we signalen uit het dagelijkse klantcontact om onze dienstverlening verder te verbeteren. Feedback van klanten kan aanleiding zijn om werkwijzen aan te passen, dienstverlening aan te scherpen of nieuwe oplossingen te ontwikkelen die beter aansluiten bij de praktijk. Zo blijft de manier van werken meebewegen met wat klanten nodig hebben.

De algemeen directeur is eindverantwoordelijk voor dit klanttevredenheidsbeleid en bewaakt dat klanttevredenheid een vast onderdeel blijft van de dagelijkse werkwijze. De uitvoering ligt binnen de organisatie als geheel, met als doel om klanten gedurende de volledige klantreis duidelijkheid, snelheid en vertrouwen te bieden.



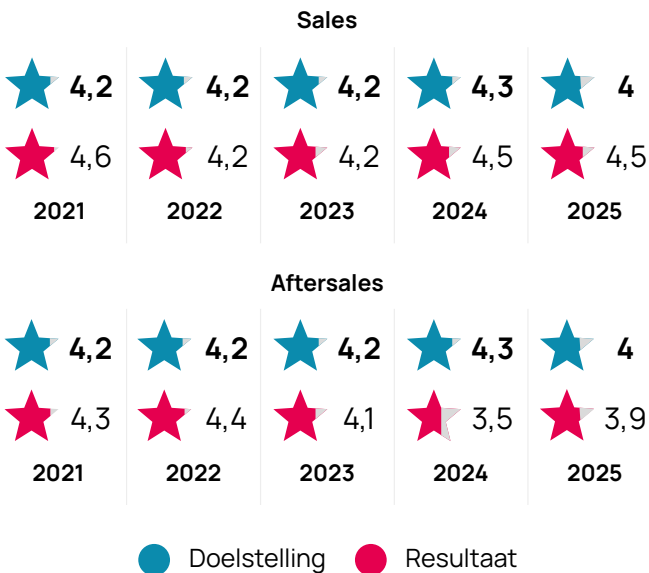
Scan of klik [hier](#) voor meer informatie over onze dienstverlening en ondersteuning onderweg.

Klanttevredenheid NL & DE

In Nederland en Duitsland volgen we klanttevredenheid na verkoop (Sales) en tijdens onderhoud en service (Aftersales). Omdat we in Duitsland één vestiging hebben, hebben we Duitsland toegevoegd aan de bestaande werkwijze in Nederland.

Na ieder klantcontact ontvangt de klant een enquête met een beoordeling van 0 tot 5 sterren. De resultaten helpen ons om te zien wat goed loopt en waar bijsturing nodig is. Bij zeer kritische beoordelingen nemen we direct contact op.

5-sterrenbeoordeling NL & DE



In 2025 ligt de gemiddelde klanttevredenheidsscore in Nederland op 4,2 sterren. Voor Sales komt de score uit op 4,5 sterren en voor Aftersales op 3,9 sterren. Uit de feedback blijkt dat klanten vooral waarderen hoe garantieclaims worden afgehandeld, de manier waarop medewerkers met hen omgaan en dat service beschikbaar is wanneer dit nodig is.

Een beoordeling van 3 sterren of lager beschouwen we als een klacht. Deze signalen worden opgepakt door de verantwoordelijke Sales- of Aftersalesmanager. Door snel contact te zoeken en afspraken te verduidelijken, gebruiken we deze feedback om onze dienstverlening verder aan te scherpen.

Klanttevredenheid Polen

In Nederland volgen we klanttevredenheid na verkoop (Sales) en tijdens onderhoud en service (Aftersales). Na ieder klantcontact ontvangt de klant een enquête met een beoordeling van 0 tot 5 sterren. De resultaten helpen ons om te zien wat goed loopt en waar bijsturing nodig is. Bij zeer kritische beoordelingen nemen we direct contact op.

5-sterrenbeoordeling PL



Kwaliteit van de producten

Voor klanten draait productkwaliteit in de praktijk om de inzetbaarheid van hun voertuigen. Stilstand kost tijd en vraagt extra planning, en dat willen we zoveel mogelijk voorkomen. Daarom hebben we in 2025 gericht maatregelen genomen die bijdragen aan een betrouwbaarder gebruik van trucks.

Zo vervangen we bij een aantal trucks onderdelen preventief om ongeplande stilstand te beperken. Bij voertuigen met een hoge leeftijd en kilometrage passen we onderdelen na een defect in sommige gevallen aan via eigen ontwikkelde modificaties. Waar de fabrikant vervanging adviseert, zoeken we in de praktijk samen met de klant naar oplossingen die beter aansluiten bij het daadwerkelijke gebruik van het voertuig.

Om dit goed te kunnen doen, staan we bij de verkoop van nieuwe truckmodellen direct en structureel in contact met de fabrikant. Op directieniveau vindt per kwartaal overleg plaats over alle afdelingen. In deze overleggen geven we gericht terug wanneer onderdelen vaker storten vertonen dan verwacht. Deze signalen geven inzicht in het dagelijks gebruik van voertuigen en bieden ruimte om verbeteringen door te voeren.

Garantiewerk

Garantiewerk laat zien waar productkwaliteit in de praktijk onder druk kan staan. Een hoog aandeel garantiewerk is geen gewenst uitgangspunt, omdat een terugkerend bezoek voor garantie vaak wijst op een technisch probleem dat eerder voorkomen had kunnen worden.

Daarom volgen we naast de omvang van het garantiewerk ook het aantal herhaalreparaties. Dit zijn situaties waarin een voertuig terugkomt voor hetzelfde of een vergelijkbaar probleem. Dergelijke herhaalreparaties kunnen ontstaan door richtlijnen van de producent, bijvoorbeeld wanneer slechts één onderdeel wordt vervangen en een gerelateerd onderdeel later alsnog defect raakt. Ook montagefouten kunnen hierbij een rol spelen.

In deze situaties geven we prioriteit aan productkwaliteit en een duurzame oplossing, ook wanneer dit verder gaat dan de minimale garantieafhandeling. Door deze signalen actief te bespreken en op te volgen, werken we gericht aan het beperken van herhaalreparaties en het verbeteren van de betrouwbaarheid van voertuigen in de praktijk.

Kwaliteit van dienstverlening

Goede dienstverlening zit bij ons in het contact met klanten bij aankoop van voertuigen en bij onderhoud en service, gepland of wanneer dat onverwacht nodig is. Klanten verwachten duidelijke afspraken, professioneel meedenken en bereikbaarheid op het moment dat het ertoe doet. Om dit elke dag waar te maken, hebben we in 2025 gericht geïnvesteerd in het versterken en borgen van onze dienstverlening.

Vakmanschap en productkennis

De kwaliteit van dienstverlening ontstaat door het vakmanschap in de werkplaats, de zorgvuldige afstemming rondom onderhoud en service én de manier waarop verkoop en voorbereiding zorgen voor duidelijke afspraken vanaf het begin. Daarom investeren we structureel in opleiding, training en begeleiding.

Alle verplichte opleidingen van de fabrikant worden op alle niveaus gevolgd. We geloven in een leven lang leren en werken hier actief aan, zodat medewerkers zich blijven ontwikkelen in vakmanschap, professionaliteit en klantgerichtheid. Dit geldt voor monteurs in de werkplaats, maar ook voor medewerkers in verkoop, planning en service. Hoewel de opleidingscapaciteit bij de fabrikant niet altijd aansluit op onze behoefte, blijven we hier actief op sturen. Een goed opgeleide organisatie werkt efficiënter en zorgt voor betere service en meer duidelijkheid voor de klant.



My TB-app

Dienstverlening vindt niet alleen plaats aan de balie of in de werkplaats. Klanten zijn onderweg en verwachten dat informatie, planning en ondersteuning goed op elkaar aansluiten. Daarom is in 2025 een volgende stap gezet met de introductie van de My TB-app.

De app ondersteunt het contact rondom verkoop, onderhoud en service. Klanten plannen zelf onderhoud en reparaties, hebben inzicht in onderhoudsschema's en terugroepacties en vinden contracten en voertuiggegevens overzichtelijk bij elkaar. Ook biedt de app inzicht in de voortgang van bestelde voertuigen en in updates ten opzichte van eerdere modellen.

Bij pech of strandingen kan direct een melding worden gedaan. Waar het voertuig dit ondersteunt, is diagnose op afstand mogelijk en wordt snel geschakeld met de internationale pechhulpdienst van de fabrikant (ITS), ook over de grens.

"Klanten willen vooral weten waar ze aan toe zijn, en wanneer."

Specialisten

We werken steeds meer toe naar één uniforme werkwijze. In elk land beschikken we over één of meerdere superspecialisten die ondersteuning bieden bij complexe reparaties, zowel op afstand als op locatie. Zij vormen ook een belangrijke schakel richting de fabrikant wanneer vraagstukken verder gaan dan het dealerniveau. Daarnaast zetten we steeds vaker in op voorspellend onderhoud, zodat mogelijke problemen vroegtijdig worden gesignaleerd en voorkomen.

Borging via ISO 9001



De kwaliteit van onze dienstverlening borgen we via audits op het ISO 9001-kwaliteitsmanagementsysteem bij de Truck-locaties in Nederland, Duitsland en Polen. Tijdens deze audits worden Sales- en Aftersalesprocessen integraal beoordeeld, van showroom tot werkplaats. In 2025 voldoen de locaties opnieuw aan de gestelde eisen en scoren zij ook op aanvullende, toekomstgerichte aandachtspunten. Door medewerkers steeds mee te nemen in het waarom van onze werkwijze, blijft kwaliteit een vast onderdeel van het dagelijks werk.

3.3 Milieu

3.3.1 Bedrijfsemisies

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

Onze bedrijfsemisies bestaan uit de broeikasgasemissies van onze eigen bedrijfsmiddelen en bedrijfsactiviteiten (scope 1 en 2). We zijn direct verantwoordelijk voor ons energieverbruik en de uitstoot die daarbij hoort. Een deel van onze vestigingen en voertuigen is nog afhankelijk van fossiele energiebronnen, waardoor uitstoot niet volledig te vermijden is. Tegelijk maken we bewuste keuzes om die uitstoot te beperken, onder andere door energieverbruik terug te dringen, gebouwen geleidelijk te verduurzamen en voertuigen waar mogelijk schoner in te zetten. Voor elektriciteit geldt dat we op alle locaties in Nederland sinds 2018 100% groene stroom inkopen.

KPI	2025		Status
	Resultaat	Doelstelling	
Elektriciteitsverbruik totaal per jaar in kWh	+15%	- 4%	
Gasverbruik totaal per jaar in m³	+10%	- 2%	

Klimaatimpacts, risico's en kansen

Impact

Onze bedrijfsemisies ontstaan in de dagelijkse praktijk van onze organisatie. We gebruiken voertuigen voor commerciële en ondersteunende activiteiten, verwarmen gebouwen op onze locaties en verbruiken elektriciteit in werkplaatsen en kantoren. Dit gebruik van brandstoffen en energie leidt tot CO₂-uitstoot. Deze uitstoot draagt bij aan klimaatverandering en heeft gevolgen voor mens en milieu, zoals extremere weersomstandigheden en toenemende druk op natuurlijke hulpbronnen. Omdat deze emissies direct voortkomen uit onze eigen bedrijfsactiviteiten, nemen we verantwoordelijkheid voor deze impact. Die verantwoordelijkheid vertaalt zich in gerichte aandacht voor het verminderen van onze bedrijfsemisies, binnen de keuzes die we zelf maken in onze bedrijfsvoering.

Risico's

Klimaatverandering kan invloed hebben op hoe onze organisatie functioneert. Extreem weer, zoals hevige neerslag of langdurige hitte, kan gebouwen, werkplaatsen en technische installaties extra belasten. Dit kan leiden tot verstoringen in de dagelijkse operatie en tot aanvullende onderhouds- of investeringsbehoeften. Daarnaast hebben veranderende wet- en regelgeving en strengere eisen rond emissies en energiegebruik gevolgen voor onze bedrijfsvoering. Deze ontwikkelingen vragen om tijdige aanpassingen en investeringen. Wanneer hier onvoldoende op wordt ingespeeld, kan dit druk zetten op kosten, compliance en de continuïteit van onze activiteiten.

Kansen

Het verminderen van bedrijfsemisies biedt ook kansen voor onze organisatie. Door bewuster om te gaan met energiegebruik in voertuigen, gebouwen en faciliteiten ontstaat meer grip op verbruik en kosten. Dit draagt bij aan een efficiëntere en beter beheersbare bedrijfsvoering. Het verder verduurzamen van onze locaties en processen maakt ons bovendien minder kwetsbaar voor toekomstige ontwikkelingen. Door hier stap voor stap op in te spelen, versterken we de basis van onze organisatie en werken we aan een toekomstbestendige manier van werken.

Beleid energie en emissies

Ons energieverbruik, onze gebouwen en ons wagenpark vormen de belangrijkste bronnen van bedrijfsemisies. Het gaat om de uitstoot die direct voortkomt uit hoe wij onze organisatie inrichten en dagelijks werken. Juist omdat we hier zelf invloed op hebben, sturen we bewust op vermindering binnen onze eigen bedrijfsvoering.

Als mobiliteitspartner staan we daarnaast midden in de transitie naar schoner vervoer. In onze dienstverlening adviseren we klanten over het verduurzamen van hun wagenpark en bieden we steeds zuinigere en schonere trucks aan. Daarmee dragen we bij aan emissiereductie in de gebruiksfase van voertuigen. Meer hierover lees je in het hoofdstuk Productemissies. In dit hoofdstuk richten we ons op onze eigen bedrijfsemisies.

Verminderen van uitstoot

We beperken onze uitstoot door eerst te kijken hoe we energieverbruik kunnen voorkomen of verminderen. Pas daarna onderzoeken we welke alternatieven passen bij onze activiteiten en locaties. We sturen op efficiënt energiegebruik, het terugdringen van fossiele brandstoffen en het voorkomen van verspilling. CO₂-compensatie of afkoop zien we niet als structurele oplossing. Onze focus ligt op aantoonbare reductie binnen de eigen organisatie.

Onze aanpak bestaat uit drie pijlers:

- Energie:** We verlagen ons energieverbruik waar mogelijk en maken de energie die we inkopen steeds duurzamer. In Nederland is alle ingekochte elektriciteit al 100% afkomstig van Nederlandse wind- en waterenergie. Daarbij kijken we gericht naar installaties en processen met een hoog verbruik en zoeken we continu naar manieren om efficiënter te werken.
- Vastgoed:** Bij nieuwbouw, renovatie en onderhoud nemen we energieprestaties structureel mee in onze afwegingen. We onderzoeken mogelijkheden voor efficiënter gebruik, eigen opwekking en opslag van energie, zodat onze locaties steeds toekomstbestendiger worden.
- Voertuigen:** Ons eigen wagenpark en onze commerciële activiteiten dragen bij aan onze uitstoot. We werken toe naar schonere alternatieven en verdere elektrificatie, waar dat technisch en operationeel haalbaar is. Ontwikkelingen in de markt volgen we actief en passen we toe zodra ze aansluiten bij onze organisatie en dienstverlening.

Klimaatverandering

Naast het beperken van onze uitstoot houden we rekening met de gevolgen van klimaatverandering. Veranderende weersomstandigheden, belasting van gebouwen of verstoringen in logistiek kunnen invloed hebben op onze continuïteit. Deze risico's nemen we mee in investeringsbeslissingen, onderhoud en de inrichting van onze locaties, zodat we ook op langere termijn betrouwbaar kunnen blijven opereren.

Verantwoordelijkheidsbeleid

De directie is verantwoordelijk voor het beleid op energie en emissies en bespreekt periodiek de voortgang met de Raad van Commissarissen. Doelstellingen en resultaten worden intern gemonitord en besproken. Binnen de organisatie vertalen we dit naar concrete maatregelen, meetpunten en doelstellingen. Medewerkers spelen hierin een belangrijke rol, omdat veel verbeteringen beginnen op de werkvloer.

Maatregelen bedrijfsemissies

Energie

We verlagen ons energieverbruik met maatregelen die direct ingrijpen op verbruik in de praktijk. Daarbij kijken we naar wat op onze locaties het meeste effect heeft en pakken we dat stap voor stap aan. In 2024 hebben we hiervoor een energiescan uitgevoerd. Op basis van de adviezen voeren we gerichte energiebesparingen door.

Op locaties nemen we onder andere de volgende maatregelen:

- Verlaging van de persluchtdruk en beperking van persluchtverlies, onder meer met tijdgestuurde afsluiters;
- Vervanging van reguliere verlichting door LED-verlichting;
- Inzet van centrale multifunctionals en energiezuinigere printtechnologie;
- Beter benutten van restwarmte van compressoren en slimmere koppeling van installaties, zoals automatische aansturing van afzuiginstallaties;
- Vermindering van terreinverlichting door inzet van thermische camerabeveiliging.

Naast het verlagen van verbruik kiezen we expliciet voor duurzame inkoop van energie. Op alle locaties in Nederland kopen we sinds 2018 100% groene stroom in. Daarmee verminderen we structureel de CO₂-uitstoot die samenhangt met ons elektriciteitsverbruik.

Vastgoed

Bij vastgoed richten we ons op het verduurzamen van onze panden en locaties. Daarbij ligt de focus op eigen energieopwekking en het geleidelijk verduurzamen van warmte. Op verschillende locaties zijn zonnepanelen in gebruik. In Nederland gaat het om Breda, Roosendaal en Tiel. In 2025 liep een project voor Venlo, Weert, Oss en Meerssen om nieuwe zonnepanelen te plaatsen. De daadwerkelijke plaatsing vindt plaats eind 2025 en begin 2026. In voorbereiding hierop is in Meerssen de meterkast aangepast zodat deze geschikt is voor zonnepanelen. In Oss is het dak vernieuwd om plaatsing mogelijk te maken. Voor de overige locaties in Nederland wordt in 2026 opnieuw gekeken naar het installeren van zonnepanelen.

De locatie in Siedlce is uitgerust met zonnepanelen en een batterij om het stroomverbruik uit het net te verlagen. Op de locatie in Rzgów zorgen zonnepanelen ervoor dat een deel van de olieverwarming kan worden vervangen door vaste airconditioners. Voor de locaties Wolica en Wyszaków was de plaatsing van zonnepanelen gepland in 2025, maar dit is uitgesteld naar een later moment. Daarnaast is in 2025 een pilot uitgevoerd met energieopslag in batterijpakketten op de locatie in Oud Gastel. Hiermee onderzoeken we hoe we eigen opwek beter kunnen benutten. In 2024 zijn de mogelijkheden voor biogas geïnventariseerd als alternatief voor verwarming op specifieke locaties.

Voertuigen

Binnen mobiliteit richten we ons op het verlagen van uitstoot uit het eigen wagenpark en het interne transport. Daarbij kiezen we voor elektrificatie waar dat mogelijk is en voor schonere alternatieven waar volledig emissievrije oplossingen nog niet haalbaar zijn.

Voor het medewerkerswagenpark geldt dat sinds 2024 uitsluitend elektrische auto's kunnen worden geleased. In Polen zijn medewerkers daarnaast overgestapt van dieselauto's naar benzinauto's die voldoen aan de Euro 6-norm. Op de locatie in Wolica is een laadpunt voor elektrische voertuigen in gebruik genomen. Ook binnen het interne transport maken we stappen. In Siedlce is gestart met het vervangen van gasheftrucks door elektrische heftrucks. Op onze locaties gebruiken we voornamelijk elektrische pallet-, hef- en reachtrucks, met nog een enkele heftrucks op gas. De laatste heftrucks worden organisch vervangen voor een elektrische versie. Hiermee verlagen we de uitstoot waar volledige elektrificatie op dit moment nog niet mogelijk is.

TB Energy Challenge

In 2024 zijn we gestart met de TB Energy Challenge. Een initiatief om medewerkers actief mee te laten denken over energiebesparing op de werkvloer. Het doel was om alle medewerkers te mobiliseren om besparingsmogelijkheden voor hun specifieke locatie in kaart te brengen. Het project heeft doorgelopen tot begin 2025.

Alle ingezonden ideeën zijn verzameld en per locatie is een top drie samengesteld. Deze voorstellen zijn beoordeeld op haalbaarheid en besparingspotentieel. De locatie met het idee dat de grootste besparing opleverde, ontving een prijs. In 2025 zijn de geselecteerde maatregelen daadwerkelijk uitgevoerd op de betreffende vestigingen. De ideeën hebben gevarieerd van grotere voorstellen, zoals het plaatsen van de zonnepanelen op de locaties Weert, Oss, Venlo en Meerssen, tot kleinere, praktische verbeteringen op vestigingsniveau. Denk aan het bijplaatsen van bewegingsmelders, het vervangen van resterende niet-LED-verlichting en afspraken zoals het afsluiten van radiatoren voor het weekend. Om ervoor te zorgen dat afspraken ook op de werkvloer worden nageleefd, is op iedere vestiging een energie-ambassadeur aangewezen. Deze medewerker houdt aandacht voor energiebewust gedrag en ondersteunt bij verdere verbeteringen.

Energie

Het totale energieverbruik in 2025 bedraagt 13.335 MWh. Daarvan is 3.109 MWh afkomstig uit hernieuwbare bronnen en 10.226 MWh uit fossiele bronnen. Het aandeel hernieuwbare energie komt daarmee uit op circa 23% van het totale verbruik. Daarmee blijft fossiele energie nog het grootste deel van onze energiemix. Het grootste deel van de hernieuwbare energie bestaat uit ingekochte groene elektriciteit. In 2025 bedraagt dit 2.590 MWh. De eigen opwek via zonnepanelen komt uit op 519 MWh.

Elektriciteit

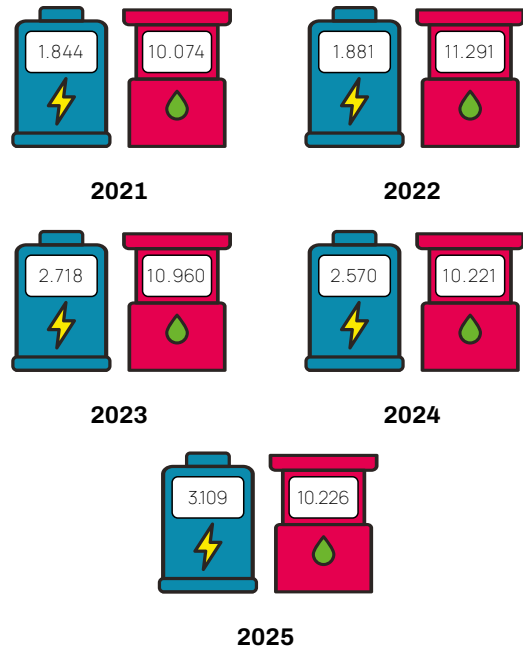
Het elektriciteitsverbruik is gestegen van 3.085 MWh in 2024 naar 3.561 MWh in 2025. Dat komt neer op een toename van 15,4%. Daarmee is de jaarlijkse reductiedoelstelling van 4% in 2025 niet behaald.

Scope 1 en 2 emissies

In 2025 bedraagt onze totale uitstoot binnen scope 1 en 2 2.878 ton CO₂. Ten opzichte van 2024 is dat een daling van 12 ton. De omvang van onze activiteiten is daarbij vergelijkbaar gebleven. Het grootste deel van de uitstoot ontstaat binnen onze eigen bedrijfsvoering. Verwarming van locaties vormt de grootste afzonderlijke bron, gevolgd door het commerciële wagenpark en het medewerkerswagenpark.

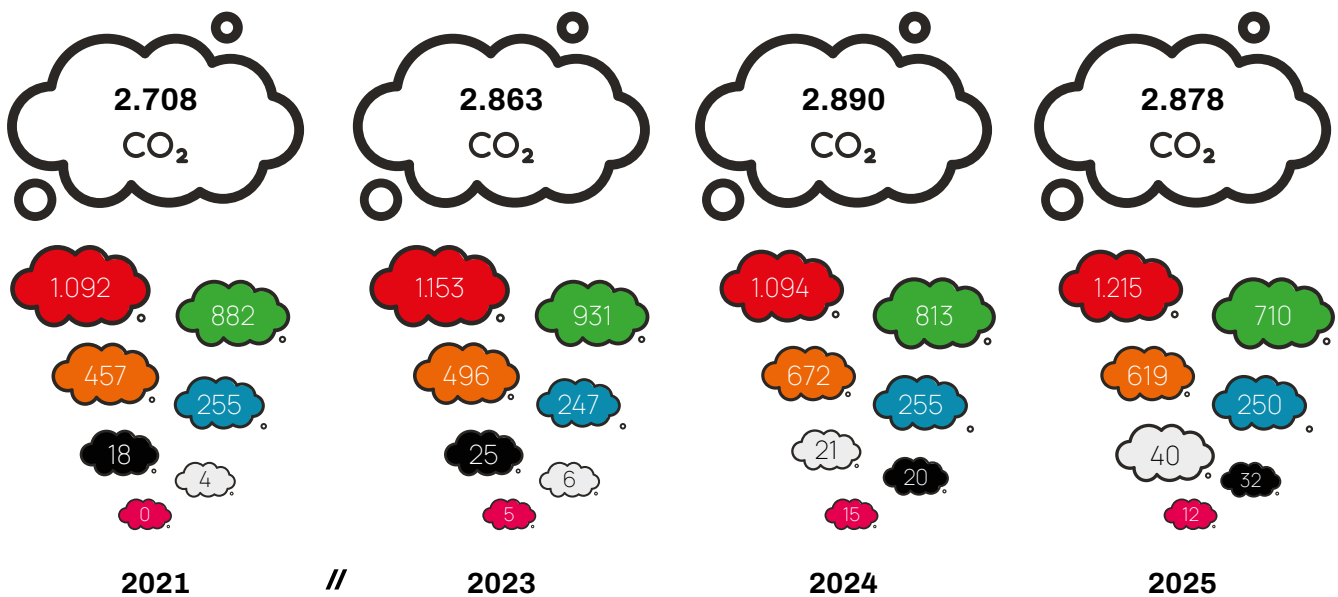
Omdat verwarming zo'n groot aandeel heeft, sturen we gericht op vermindering van het gasverbruik. Onze doelstelling is een jaarlijkse daling van 2%. In 2025 is het totale gasverbruik gestegen van 463.048 m³ naar 510.642 m³ (+10%).

Totaal energieverbruik naar bron in MWh



● Hernieuwbare bronnen ● Fossiele bronnen

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



- Sc 1 - Medewerkerswagenpark
- Sc 2 - Stadsverwarming
- Sc 2 - Commercieel wagenpark (extern laden)
- Sc 1 - Verwarming locaties
- Sc 2 - Medewerkerswagenpark (extern laden)
- Sc 2 - Elektriciteitsverbruik locaties
- Sc 1 - Commercieel wagenpark
- Sc 2 - Medewerkerswagenpark (extern laden)
- Sc 2 - Elektriciteitsverbruik locaties
- Totale uitstoot

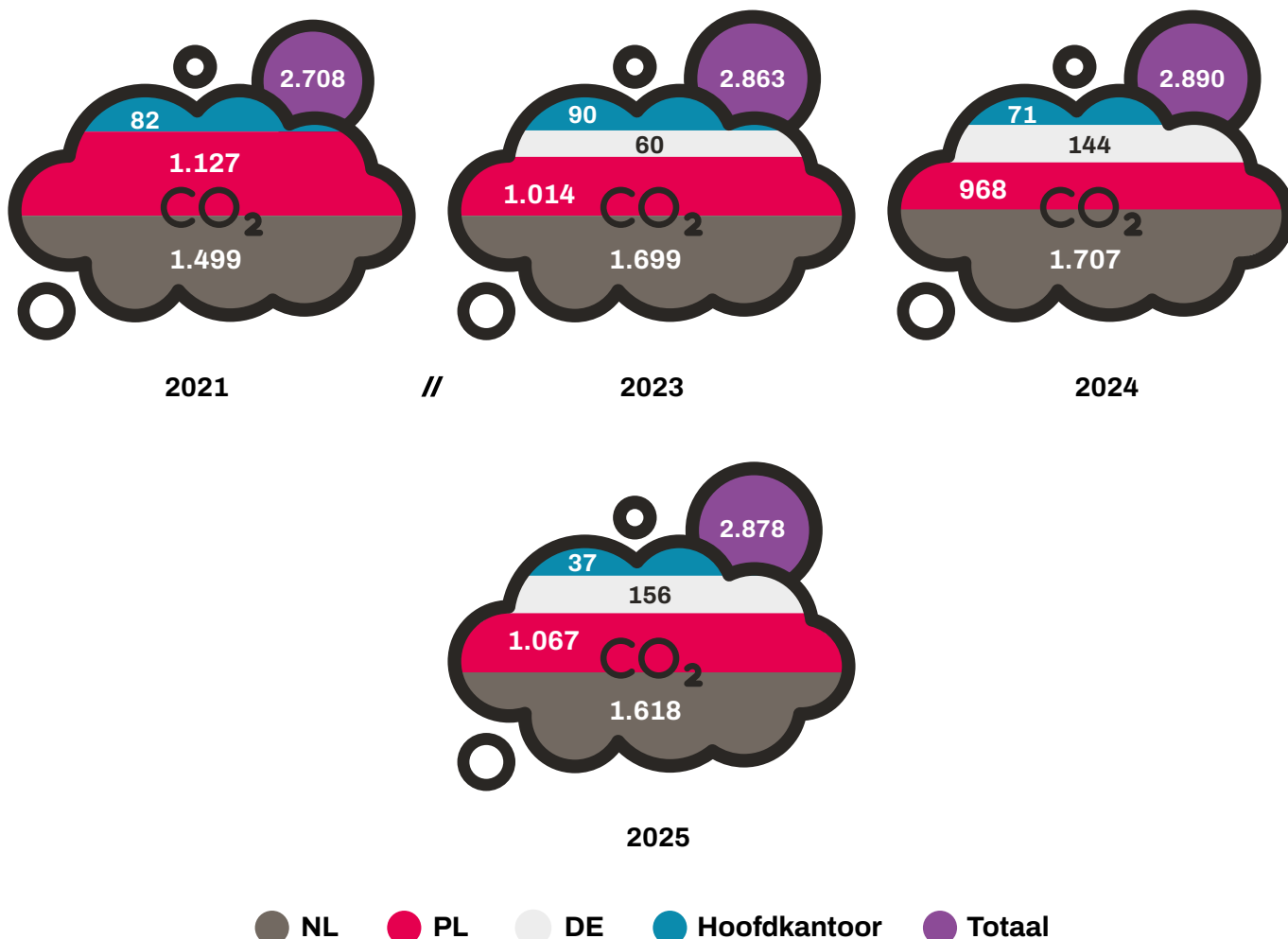
Bedrijfsemissiedoelstelling

Onze doelstelling is om de uitstoot binnen scope 1 en 2 structureel te reduceren. Daarbij streven we ernaar om uiterlijk in 2030 netto geen CO₂ meer uit te stoten. Deze ambitie sluit aan bij de doelstellingen van het Klimaatakkoord van Parijs en vormt de richting voor onze keuzes in energie, vastgoed en mobiliteit.

De jaarlijkse reductiedoelstellingen voor gasverbruik, het vergroten van het aandeel hernieuwbare energie en de verdere elektrificatie van het wagenpark ondersteunen deze ambitie. Door onze energie- en emissiecijfers jaarlijks te monitoren, houden we zicht op de voortgang en sturen we bij waar nodig.



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





3.3.2 Productemissies

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

De productemissies van Van Tilburg-Bastianen bestaan uit de broeikasgasuitstoot die ontstaat na verkoop van voertuigen. Het gaat om emissies tijdens het gebruik van voertuigen en bij de verwerking aan het einde van hun levensduur. Deze uitstoot valt onder scope 3 downstream.

Volledige gegevens over de emissies over de totale levensduur van nieuw verkochte voertuigen zijn op dit moment nog niet beschikbaar, omdat fabrikanten deze informatie nog niet hebben. Daardoor is het inzicht in de productemissies binnen scope 3 nog beperkt.

Voor de upstream emissies zie het hoofdstuk 3.3.3 Ketenemissies, vanaf pagina 56.

KPI	2025		Status
	Resultaat	Doelstelling	
Inzichtelijk maken productemissies - scope 3	-	2026	—

Impacts, risico's en kansen productemissies

Impact

De voertuigen die we verkopen maken mobiliteit mogelijk en dragen zo bij aan het functioneren van de samenleving. Tegelijkertijd brengt mobiliteit milieu-impact met zich mee. Tijdens het gebruik van voertuigen met een verbrandingsmotor komen broeikasgassen vrij die bijdragen aan klimaatverandering. Juist in deze gebruiksfase ontstaat het grootste deel van de product gerelateerde emissies.

Om deze negatieve impact te beperken, stimuleren we de overstap naar milieuvriendelijkere alternatieven zoals elektrische en hybride voertuigen. Elektrische voertuigen veroorzaken tijdens het rijden geen uitlaatemissies. Hybride voertuigen stoten tijdens het rijden doorgaans minder uitlaatemissies uit dan voertuigen met alleen een verbrandingsmotor. Daarmee ligt de totale uitstoot over de levensduur in veel gevallen lager dan bij traditionele modellen.

Risico's

Onze invloed op de productemissies is beperkt omdat we zelf geen voertuigen ontwerpen en produceren. We zijn afhankelijk van het aanbod van DAF voor trucks en Farizon voor bedrijfswagens. Als emissiearme of emissievrije modellen onvoldoende beschikbaar zijn, kunnen we deze modellen niet aanbieden aan klanten die hier steeds vaker naar vragen.

Tegelijkertijd kan de vraag zich ook anders ontwikkelen. De marktontwikkeling van elektrische voertuigen is sterk afhankelijk van overheidsbeleid en subsidies. Wanneer subsidies worden afgebouwd, terwijl verbrandingsmotoren niet zwaarder worden belast, kiezen klanten vaker voor traditionele modellen of voor hybride varianten. In die situatie wordt de overstap naar emissievrije mobiliteit vertraagd.

Kansen

Er liggen kansen om de productemissies verder te verlagen door het laten groeien van de verkoop van volledig elektrische voertuigen. Dat lukt vooral wanneer deze voertuigen technisch aansluiten bij de wensen van klanten en het prijsverschil met modellen met een verbrandingsmotor beperkt is. Subsidies kunnen daarbij tijdelijk helpen om de investering haalbaarder te maken. Tegelijkertijd kunnen diezelfde subsidies de markt verstoren en de prikkel voor innovatie verminderen.

“De grootste klimaatimpact van voertuigen ontstaat niet voor het moment van verkoop, maar tijdens het gebruik en aan het einde van de levensduur.”

Productemissiebeleid

Ons beleid richt zich op het stimuleren van emissiearme en emissievrije voertuigen. Daarbij helpen we bedrijven om de overstap naar elektrisch rijden zo eenvoudig mogelijk te maken. Dat doen we door via onze sociale media de voordelen van elektrisch transport uit te leggen en klanten te ondersteunen met aanvullende informatie en diensten die passen bij hun dagelijkse praktijk.

Voor meer informatie over de transitie naar emissiearme en emissievrije trucks, zie het hoofdstuk 2.3.1 Truckbranche vanaf pagina 36.

Stimulering verkoop emissiearme en -vrije voertuigen

De vraag naar schoner transport groeit, zeker nu steeds meer bedrijven hun logistiek willen verduurzamen en vaker te maken krijgen met zero-emissiezones. Door ons aanbod uit te breiden met elektrische trucks en bedrijfsbusjes, maken we de keuze voor emissiearm en emissievrij rijden steeds laagdrempeliger. De volgende productontwikkelingen sluiten daar direct op aan.

Elektrische DAF-trucks

DAF heeft in 2023 een nieuwe generatie elektrische trucks ontwikkeld. Deze voertuigen hebben een verbeterde actieradius, hogere efficiëntie en uitgebreidere laadmogelijkheden, waardoor ze geschikt zijn voor meer soorten ritten en transportprofielen. In 2023 hebben we van deze nieuwe generatie onze eerste elektrische DAF-truck verkocht. Die levering heeft door productieovertragingen bij DAF in 2025 plaatsgevonden.

Farizon

In 2025 hebben we ons aanbod uitgebreid met het merk Farizon, dat volledig elektrische bedrijfsbusjes levert. Met deze toevoeging bieden we klanten een bredere keuze aan voertuigen die tijdens gebruik geen uitstoot veroorzaken. Dit sluit goed aan op de ontwikkeling van zero-emissiezones, die door steeds meer steden worden ingevoerd. Binnen deze zones spelen bedrijfsbusjes een belangrijke rol, omdat ze vaak korte ritten maken en dicht bij afleverlocaties moeten komen.

AanZet

De Aanschafsubsidie Zero-Emissie Trucks (AanZET) blijft in 2025 een belangrijke steunmaatregel voor ondernemers die willen overstappen op elektrisch transport. Met deze regeling wordt de investering in een elektrische truck lager, doordat een deel van de aanschafkosten wordt vergoed. In de praktijk helpt dit om de drempel kleiner te maken, zeker nu elektrische trucks vaak nog duurder zijn dan voertuigen met een verbrandingsmotor. Onze dealers zetten de AanZET-regeling daarom actief in als verkoop- en adviesinstrument, waarbij ze klanten begeleiden van subsidieaanvraag tot levering.

Scope 3: Productemissies

Wij hebben op dit moment geen volledig inzicht in de product- en ketenemissies van nieuw verkochte voertuigen. Dat komt doordat de producenten DAF en Farizon deze gegevens nog niet beschikbaar hebben. In 2025 hebben wij opnieuw gewerkt aan het verkrijgen van deze informatie en onze leveranciers gevraagd die gegevens te delen. Zodra we die gegevens ontvangen, nemen wij de uitkomsten op in ons MVO-verslag.

Productemissiesdoelstelling

Wij hebben geen specifieke doelstelling voor onze productemissies. Daarom sluiten we aan bij de Europese regels die voor fabrikanten gelden. De Europese Unie werkt met een CO₂-reductiedoelstelling van 15% in 2025 ten opzichte van 2019 voor nieuwe zware vrachtwagens en bussen. Deze norm bepaalt de gemiddelde uitstoot van voertuigen die op de Europese markt worden toegelaten.



3.3.3 Ketenemissies

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

Ketenemissies zijn de emissies die ontstaan tijdens de winning van grondstoffen, de fabricage van de voertuigen en het transport binnen de keten (upstream). Daarbij gaat het niet alleen om de voertuigen die we verkopen. Ook onderdelen, materialen en middelen die we nodig hebben voor onderhoud en reparaties vallen hieronder. Daarnaast horen het woon-werkverkeer van collega's met eigen vervoer en zakelijke vliegreizen bij deze ketenemissies.

Voor het in beeld brengen van de ketenemissies en productemissies zijn levenscyclusgegevens nodig. Het gaat hierbij om dezelfde gegevens, die door producenten worden ontwikkeld en aangeleverd. Zolang deze gegevens nog ontbreken, kunnen we het upstream-deel van de scope 3 emissies nog niet volledig in kaart brengen.

Meer informatie over de productemissies van onze verkochte voertuigen is te vinden in het hoofdstuk 3.3.2 Productemissies, vanaf pagina 54.

KPI	2025		Status
	Resultaat	Doelstelling	
Inzichtelijk maken ketenemissies - scope 3	-	2026	—

Ketenemissie-impact, risico's en kansen

Impact

Ketenemissies dragen bij aan klimaatverandering, met gevolgen zoals hittegolven en droogte. Deze impact raakt de hele keten, van grondstoffenwinning tot productie en transport. Dit vraagt om oplossingen die verder gaan dan alleen de gebruiksfase en het brandstofgebruik van onze verkochte voertuigen.

Risico's

Voor een groot deel van onze ketenemissies zijn we afhankelijk van de keuzes die leveranciers maken in materiaalgebruik, energiebronnen en productiemethoden. Als de keten nog sterk leunt op primaire (nieuwe) grondstoffen en energie-intensieve processen, blijven ketenemissies relatief hoog.

Kansen

De grootste kansen liggen bij verbeteringen in de keten zelf. Wanneer fabrikanten schonere technieken toepassen en onderdelen efficiënter worden geproduceerd, nemen de ketenemissies van de voertuigen en materialen die wij leveren ook af.

Ketenemissiebeleid

Ons beleid richt zich op het terugdringen van broeikasgasuitstoot in twee delen van onze keten. Het eerste deel gaat over de upstream emissies die ontstaan tijdens de winning van grondstoffen, de productie van voertuigen en onderdelen en het transport naar TB. In het tweede deel kijken we naar scope 3-emissies die voortkomen uit onze eigen activiteiten, zoals woon-werkverkeer en zakelijke reizen.



Ketenemissiemaatregelen

Om dit beleid in de praktijk te brengen, hebben we maatregelen en afspraken vastgesteld die ons helpen om de uitstoot binnen de keten stap voor stap te verminderen:

- **Samenwerking met leveranciers:** Een belangrijk deel van onze ketenemissies ontstaat bij leveranciers. Daarom gaan we regelmatig met hen in gesprek om afspraken te maken over het verminderen van uitstoot en afval.
- **Lokaal zakendoen:** Waar het kan, kopen we lokaal in. Dit verkleint transportafstanden en vermindert de emissies die in onze keten ontstaan.
- **Tweedehands meubilair:** Door meubilair waar mogelijk tweedehands in te kopen, vermijden we emissies die gepaard gaan met nieuwe productie en transport. Zo voorkomen we ook onnodige afvalstromen.
- **Efficiënter transport:** wij zijn actief bezig om de uitstoot van ons transport te reduceren door slimme en efficiënte routes te bedenken voor chauffeurs.
- **Duurzaam woon-werkverkeer:** Woon-werkverkeer veroorzaakt ook uitstoot binnen onze keten. Om dit te beperken bieden we een Lease a Bike optie aan. De leasefietsregeling is beschikbaar voor alle medewerkers van TB. We doen een bruto maandelijkse bijdrage van €40,- gedurende de gehele looptijd, 36 maanden, van het leasecontract. Daarmee stimuleren we medewerkers om duurzamer te reizen.

Meer informatie over gesprekken met leveranciers zijn te vinden in het hoofdstuk 3.5.2 Ketenintegriteit op pagina 93.

Scope 3: ketenmissies voertuigen

De emissies die ontstaan bij de productie en levering van de voertuigen die wij verkopen, zijn op dit moment nog niet beschikbaar. Het gaat hierbij om levenscyclusgegevens van producenten die we nodig hebben om dit upstream-deel goed te kunnen bepalen. Dit geldt ook voor de productemissies die tijdens het gebruik van deze voertuigen ontstaan. We willen deze gegevens in 2026 beschikbaar hebben, zodat we dit deel van de keten kunnen meenemen in onze rapportages en keuzes.

Scope 3: woon-werkverkeer en zakelijke reizen

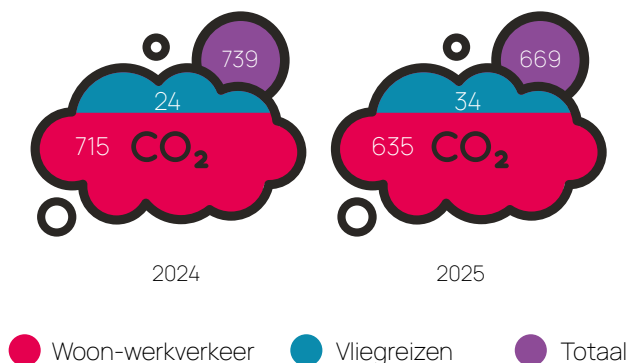
In 2025 komt de uitstoot van scope 3 woon-werkverkeer en vliegereizen samen uit op 669 ton CO₂. Dit betekent een daling ten opzichte van 2024, toen de uitstoot uitkwam op 739 ton CO₂ (-9%). Het woon-werkverkeer vormt hierin het grootste aandeel. De uitstoot is afgenomen van 715 ton CO₂ in 2024 naar 635 ton CO₂ in 2025. Deze afname hangt samen met veranderingen in reisgedrag en het verder inzichtelijk maken van woon-werkverkeer per vervoersmiddel.

Deze gegevens hebben uitsluitend betrekking op Nederlandse medewerkers; het woon-werkverkeer in Duitsland en Polen is nog niet meegenomen. De uitstoot door vliegereizen is toegenomen van 24 ton CO₂ in 2024 naar 34 ton CO₂ in 2025. Deze stijging houdt verband met 88 retourvluchten tussen Nederland en Polen, zowel voor bezoeken aan onze Poolse locaties als voor regelmatig overleg waarbij leidinggevenden uit Polen naar Nederland reizen.

Wij blijven medewerkers stimuleren om bewuste keuzes te maken in hun reisgedrag. Zo ondersteunen we het gebruik van de fiets via het lease-a-bike-programma. Daarnaast sturen we op efficiënt gebruik van zakelijke voertuigen door deze, waar mogelijk, te delen. Medewerkers met een auto van de zaak stellen deze beschikbaar aan collega's zonder eigen vervoer wanneer de planning dit toelaat.

De emissies van zakelijke voertuigen vallen onder scope 1 en zijn opgenomen in het hoofdstuk 3.3.1 Bedrijfsemissies op pagina 49.

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



3.3.4 Bedrijfsafval en circulariteit

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

Bedrijfsafval en circulariteit spelen bij Van Tilburg-Bastianen een rol in vrijwel al onze activiteiten. Omdat we voertuigen niet zelf ontwerpen, hebben we geen invloed op de samenstelling van onderdelen, maar we nemen wel verantwoordelijkheid voor het afval dat bij ons ontstaat, bijvoorbeeld bij onderhoud en reparaties. Daarom richten we ons op het scheiden van afval, het verminderen van reststromen en het vergroten van circulariteit binnen onze eigen processen en waar mogelijk in de keten.

KPI	2025		Status
	Resultaat	Doelstelling	
Hoeveelheid geproduceerd restafval per monteur (kg)	852	815 kg	
Scheidingspercentage (%) NL	76%	76%	

De data voor divisie PL (Polen) in verslagjaar 2025 betreft gemiddelde data, berekend op basis van beschikbare gegevens.

Impacts, risico's en kansen van bedrijfsafval en circulariteit

Impacts

Een negatieve impact ontstaat wanneer we afval niet scheiden en circulair verwerken. Het belandt dan op stortplaatsen of in verbrandingsovens, wat zorgt voor extra milieubelasting en schade aan de leefomgeving.

Risico's

De risico's op korte termijn zijn beperkt, maar als we onze afvalscheiding en circulariteit niet blijven verbeteren, lopen we het risico dat materialen minder goed worden hergebruikt. Ook zonder externe verplichtingen vinden we het belangrijk om deze risico's voor te blijven en ons systeem stap voor stap verder te optimaliseren.

Kansen

Het scheiden van afval bespaart kosten voor verwerking en levert soms zelfs iets op. Binnen TB groeit de aandacht voor verspilling en neemt de bewustwording jaarlijks toe. Door de focus op afvalscheiding en hergebruik verder te versterken, dragen we samen met onze partners bij aan verduurzaming en vergroten we de betrokkenheid van medewerkers.

Bedrijfsafvalbeleid

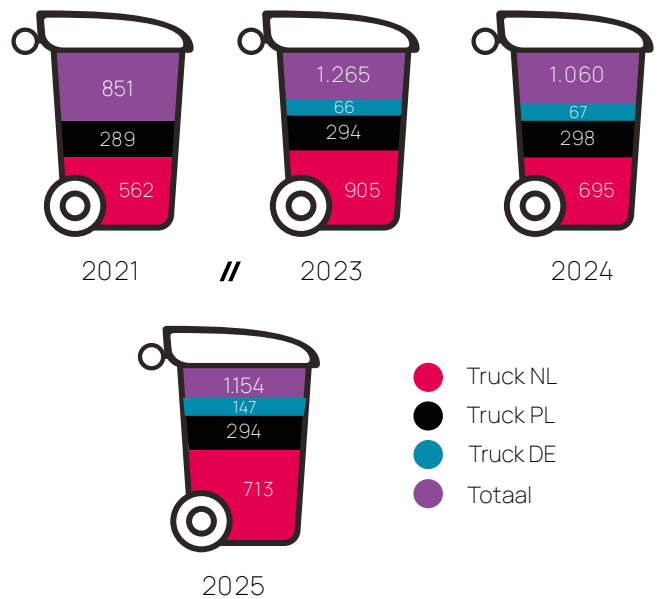
Ons afvalbeleid richt zich op vier speerpunten: afval verminderen, afval scheiden, afvalstromen circulair maken en circulariteit in de keten stimuleren. Daarmee sturen we op een manier van werken die aansluit bij de principes van de circulaire economie.

We focussen op praktische en meetbare stappen, zoals het verlagen van de totale afvalproductie en het verbeteren van de recyclingprocessen. De manager Facilitaire Zaken, Duurzaamheid en HSE is verantwoordelijk voor de uitvoering van het bedrijfsafvalbeleid.

Afvalstromen en volumes

In 2025 bedroeg het totale afvalvolume 1.154 ton. Ten opzichte van 2024 (1.060 ton) betekent dit een stijging van 9%

Afvalstromen in tonnen



Afval scheiden

Afval scheiden is het op één na belangrijkste onderdeel van ons afvalbeleid, op verminderen na, omdat het helpt om opbrengsten uit waardevolle materialen te verhogen en restafval te beperken. Materialen zoals aluminium, metaal, olie en accu's leveren geld op, terwijl restafval kosten met zich meebrengt. Door goed te scheiden dragen we dus bij aan het milieu én aan lagere kosten. We houden afval scheiden zo eenvoudig mogelijk. Medewerkers krijgen duidelijke instructies die passen bij hun dagelijkse werk en bij de situatie op hun locatie. Dat maakt het makkelijker om afval op de juiste manier te scheiden en houdt het onderdeel van de dagelijkse routine.

Ook informeren we medewerkers jaarlijks via het intranet over doelstellingen zoals het scheidingspercentage en de hoeveelheid afval per medewerker. We delen ook de resultaten van eerdere maatregelen, zodat zichtbaar wordt wat werkt en waar we samen vooruitgang boeken.

In totaal scheiden we tussen de 70 en 100 afvalstromen. Het precieze aantal verschilt per land, omdat Nederland, Duitsland en Polen andere benamingen en definities gebruiken. In Polen volgen we daarbij de nationale regels voor afvalbeheer.

Scheidingspercentage

In 2025 kwam het scheidingspercentage voor de hele organisatie uit op 77%. Polen behaalde 66%, Nederland stond op 76% en Duitsland op 90%. De verschillen hangen samen met de toevoeging van nieuwe locaties. We werken eraan om deze locaties op hetzelfde niveau te brengen als de rest van de organisatie.

Voor 2026 willen we het scheidingspercentage in Nederland verder verhogen, van 76% naar 77%.

Restafval per monteur

In 2025 hebben we gewerkt aan het verder terugdringen van de hoeveelheid restafval per monteur. Het geproduceerde restafval is uitgekomen op 852 kilo per monteur, tegenover 849 kilo in 2024. Ons doel was om dit in 2025 te verlagen naar 815 kilo per monteur. De focus lag daarbij op betere afvalscheiding en op duidelijke voorlichting en instructie op de vestigingen, zodat iedereen wist hoe afvalstromen slimmer en schoner konden worden verwerkt.

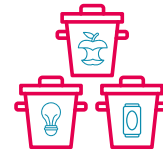
5S-methode

De 5S-methode helpt ons bij een overzichtelijke en veilige werkplek. Een opgeruimde en logische werkomgeving maakt het makkelijker om afval direct op de juiste plek te scheiden. Daarom hebben we 5S in 2025 verder uitgerold op al onze werkplaatsen.

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



1. Scheiden



2. Schikken



3. Schoonmaken



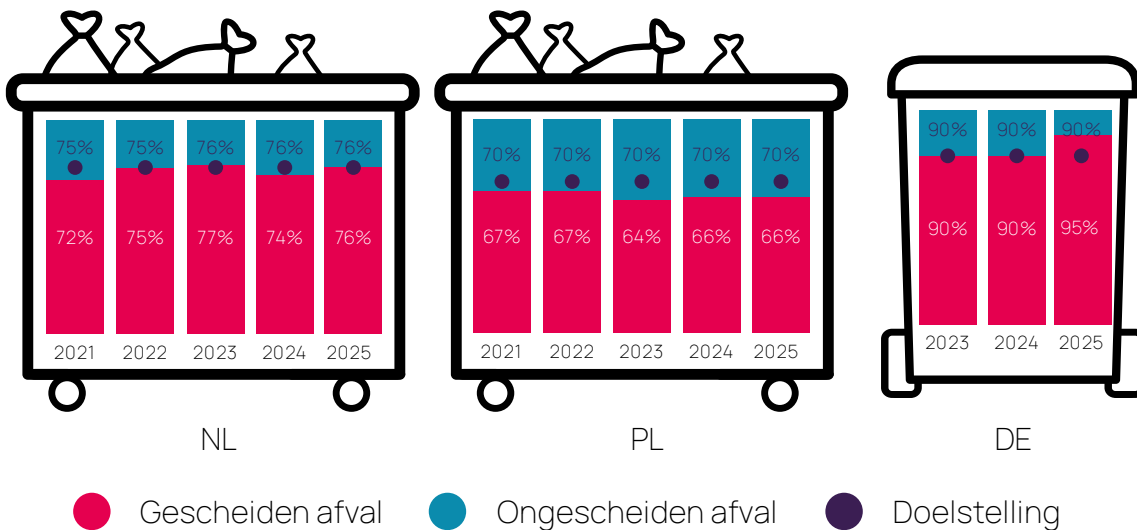
4. Standaardiseren



5. Stimuleren

“Afval scheiden en hergebruiken begint op de werkvloer, met duidelijke keuzes in het dagelijkse werk.”

Scheidingspercentages



Afvalstromen circulair maken

Bij de derde stap van ons afvalbeleid zorgen we dat de gescheiden afvalstromen zo hoog mogelijk in de R-ladder kunnen worden ingezet. De R-ladder geeft daarbij richting, omdat deze prioriteit geeft aan het zo hoogwaardig mogelijk behouden van materialen voordat recycling of restafval aan bod komt. We kijken per stroom welke mogelijkheden er zijn voor hergebruik (Reuse), reparatie (Repair), opknappen (Refurbish) of recycling (Recycle). Zo verkleinen we de hoeveelheid restafval stap voor stap. Niet alles kan volledig circulair worden verwerkt, maar onderdelen die dat wél kunnen, geven we bewust een nieuw leven. Dat geldt voor voertuigerelateerde materialen en voor afval uit onze bedrijfsactiviteiten, zoals papier, karton, reinigingsmiddelen, verf en inkt.

Circulair gemaakte afvalstromen

- Van harde kunststoffen zoals bumperonderdelen en spatlappen worden bermpaaltjes gemaakt.
- Banden worden gerecycled en krijgen een tweede leven als rubberkorrels voor sportvelden of veiligheidsmatten voor speeltuinen.
- Binnenkomende kartonnen dozen en opvulmaterialen gebruiken we opnieuw voor het verzenden van onderdelen en producten.
- Katalysatoren worden ontmanteld en de vrijgekomen materialen worden gerecycled.
- Poetsdoeken worden gewassen in plaats van weggegooid. Hiermee is in 2025 in totaal 388 kg afval bespaard.
- Het vilt uit de overalls krijgt een tweede leven in meubels, tassen, viltjes en interieurpanelen.
- Kantoormeubilair kopen we waar mogelijk tweedehands in.

Circulariteit in de keten

Circulariteit realiseren we samen met onze ketenpartners. Met ons MVO-verantwoord inkoopbeleid stimuleren we leveranciers en andere partijen om mee te denken over manieren waarop we de milieu-impact kunnen verkleinen. Daarbij kijken we steeds hoe afvalstromen opnieuw waarde kunnen krijgen, bijvoorbeeld door oude overalls en harde kunststoffen te verwerken tot nieuwe producten.

In deze samenwerking zoeken we naar mogelijkheden om;

- zoveel mogelijk milieuvriendelijke en recyclebare materialen te gebruiken,
- verpakkingsafval te voorkomen en hergebruik of nuttige toepassing te stimuleren, en
- voordeel te behalen door hoogwaardige groene technologie in te zetten.

Een goed voorbeeld is het gezamenlijke initiatief met DAF Nederland en andere DAF-dealers om plastic verpakkingsmateriaal terug te dringen. Dit heeft geleid tot een jaarlijkse besparing van ongeveer 9.000 kg plastic. Het project is inmiddels afgerond en DAF past de nieuwe verpakkingswijze nu standaard toe.



3.3.5 Vervuiling

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

In ons werk komen we dagelijks in aanraking met stoffen en activiteiten die invloed kunnen hebben op het milieu, zoals bij onderhoud aan voertuigen, het gebruik van olie of brandstof en werkzaamheden op het terrein. Dat hoort bij wat we doen, maar het vraagt ook om aandacht en zorgvuldigheid.

Om dit goed te organiseren, brengen we in kaart waar vervuiling kan ontstaan, welke risico's daarbij horen en waar kansen liggen om slimmer te werken. Vanuit die inzichten richten we onze processen zo in dat vervuiling zoveel mogelijk bij de bron wordt voorkomen en incidenten worden opgevolgd.

KPI	2025		Status
	Resultaat	Doelstelling	
Aantal tekortkomingen of overschrijdingen van milieu- en energieaudits	0	0	

Vervuilingssimpacts, risico's en kansen

Impacts

Vervuiling ontstaat wanneer stoffen vrijkomen die niet in de bodem, lucht of het water horen. Bij onze activiteiten gaat het bijvoorbeeld om olie, brandstof, koelvloeistoffen of reinigingsmiddelen die worden gebruikt bij onderhoud en reparatie van trucks. Voor vervuiling kijken we juist ook naar kleine, alledaagse situaties. Juist deze momenten bepalen of we vervuiling voorkomen of zich verder kan ontwikkelen, met gevolgen voor de omgeving en de gezondheid van medewerkers en omwonenden.

“Vervuiling zit vaak niet in grote incidenten, maar in wat er elke dag op de werkvloer gebeurt.”

Risico's

Wanneer milieuregels niet worden nageleefd, kan dit leiden tot het intrekken van vergunningen en tot operationele beperkingen of reputatieschade. Hoewel de kans hierop klein is, is de mogelijke impact groot. Daarom nemen we bij vervuilingrisico's niet alleen de kans op een incident mee, maar ook de gevolgen voor de gezondheid van medewerkers, de omgeving en onze bedrijfsvoering.

Kansen

Naast risico's zien we ook kansen. Door vervuiling bij de bron te voorkomen krijgen we meer grip op onze processen en verkleinen we de kans op verstoringen en onveilige situaties verder.

Milieu-incidentenbeleid

Een milieu-incident is een gebeurtenis die afwijkt van de reguliere bedrijfsvoering en waarbij milieuschade ontstaat of kan ontstaan. Dat gebeurt soms onverwacht, bijvoorbeeld bij een lekkage, en soms juist geleidelijk, zoals bij bodem- of waterverontreiniging.

Voorbeelden zijn lekkages van brandstof of olie, lozingen van schadelijke stoffen, branden met rookontwikkeling of het vrijkomen van gevaarlijke dampen. Ook situaties die net géén schade veroorzaken, melden we als bijna-incident. Zodat herhaling voorkomen wordt.

We richten onze werkzaamheden zo in dat we negatieve invloed op het milieu waar mogelijk voorkomen en beperken. Daarom is het belangrijk om te weten waar binnen onze werkzaamheden milieurisico's kunnen ontstaan en wat er nodig is als het toch misgaat.

Om dit helder en werkbaar te organiseren, gebruiken we twee vaste systemen: het Milieuaspectenregister (MAR) en het milieu-incidentenregister. Met deze systemen houden we overzicht op risico's én op de opvolging wanneer zich een incident voordoet.

Milieuaspectenregister (MAR)

Het MAR is bedoeld om vooraf in kaart te brengen welke milieuaspecten invloed kunnen hebben op onze omgeving. In dit register beschrijven we per aspect, zoals energiegebruik, afval, emissies of het gebruik van gevaarlijke stoffen, de mogelijke milieueffecten, de frequentie, de omvang van de schade en de maatregelen die we toepassen om risico's te beperken.

Door deze aanpak kunnen we vervuiling bij de bron voorkomen in plaats van achteraf herstellen. Het MAR wordt jaarlijks geëvalueerd en geldt voor alle TB-locaties, omdat de processen en bijbehorende impacts onderling vergelijkbaar zijn.

Milieu-incidentregister

Wanneer zich ondanks deze preventieve aanpak toch een incident voordoet, is een duidelijke werkwijze nodig. Alle milieu-incidenten en bijna-incidenten leggen we vast in het milieu-incidentenregister. Daarmee houden we overzicht op meldingen, opvolging en corrigerende maatregelen.

Procedure milieu-incidenten

Om die werkwijze in de praktijk goed te laten verlopen, is het belangrijk dat iedereen weet wat er van hem of haar wordt verwacht. Daarom hanteren we een vaste procedure die zorgt voor snelle signalering, veilige eerste maatregelen en een zorgvuldige afhandeling van elke melding.

1. **Signalering:** iedere medewerker die een milieu-incident of bijna-incident waarneemt, meldt dit direct telefonisch of per e-mail bij de afdeling Facilitaire Zaken, Duurzaamheid & HSE.
2. **Eerste maatregelen:** aansluitend daarop neemt de medewerker, als dit veilig kan, direct maatregelen om verdere schade te voorkomen en waarschuwt medewerkers en de leidinggevende.
3. **Registratie:** Facilitaire Zaken, Duurzaamheid & HSE registreert het incident in het milieu-incidentenregister op TB Start, zodat deze melding intern wordt vastgelegd en inzichtelijk blijft.
4. **Melding aan bevoegd gezag:** als het incident daar aanleiding toe geeft, verzorgt Facilitaire Zaken, Duurzaamheid & HSE de melding bij het bevoegde gezag, volgens de wettelijke eisen.
5. **Onderzoek en opvolging:** na de melding onderzoeken we de oorzaak. Maatregelen en verbeteracties leggen we vast en evalueren we om herhaling te voorkomen.
6. **Analyse en rapportage:** op basis van alle meldingen analyseren we incidenten periodiek op trends. Deze bespreken we binnen het managementteam en de directie.

Milieuzorgsysteem en verantwoordelijkheid

Alle afspraken in Nederland, Duitsland en Polen rond milieu zijn geborgd binnen ons milieuzorgsysteem, ingericht volgens ISO 14001:2015. Vanuit dit systeem houden we grip op milieurisico's en werken we volgens geldende milieuregels, zoals het Besluit activiteiten leefomgeving en de Omgevingswet. Deze kaders geven richting aan hoe we omgaan met onder andere stoffen, afval, lozingen en onderhoudswerkzaamheden.

De directie van TB draagt de eindverantwoordelijkheid voor het milieubeleid en het milieumanagementsysteem. Zij zorgt ervoor dat de juiste middelen beschikbaar zijn en dat milieu structureel wordt meegenomen in de besluitvorming. De uitvoering ligt bij alle medewerkers, waarbij de manager Facilitaire zaken, Duurzaamheid & HSE de afspraken op de werkvloer bewaakt en de directie eindverantwoordelijk blijft voor de resultaten en continue verbetering.

Gevaarlijke stoffen

Bij gevaarlijke stoffen kiezen we bewust voor terughoudendheid. Ons beleid is gericht op het verminderen en, waar mogelijk, uitfasen van zorgwekkende stoffen. Deze stoffen identificeren en registreren we volgens de wettelijke verplichtingen. Stoffen met een langdurig gezondheidsrisico voor medewerkers registreren we in een apart programma. Voor CMR-stoffen (carcinogeen, mutageen of reproductietoxisch) geldt dat we het gebruik zoveel mogelijk vermijden. Tegelijkertijd zijn er situaties waarin nog geen geschikt alternatief beschikbaar is. In die gevallen ligt de nadruk op het strikt volgen van



Vervuilingsmaatregelen

De volgende maatregelen ondersteunen ons vervuilingsbeleid:

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

Voor de energie- en emissiereductie maatregelen die bijdragen aan het terugdringen van luchtvervuiling is te lezen in het hoofdstuk 3.3.1 Bedrijfsemissies, vanaf pagina 49.

Aerius-toetsing

Specifiek voor stikstof voeren we een Aerius-toetsing uit. Met deze toetsing brengen we per locatie in beeld hoeveel stikstof vrijkomt en neerkomt in de omgeving. Als die hoeveelheid te hoog is, kan dit schade veroorzaken aan kwetsbare planten en natuur. Op basis van deze uitkomst bepalen we of aanvullende maatregelen nodig zijn.

Vervuiling meetpunten

Vervuiling van lucht, water en bodem en milieu-incidenten

Bij het rapporteren over vervuiling van lucht, water en bodem maken we onderscheid tussen ongewenste emissies door milieu-incidenten en gereguleerde emissies die onderdeel zijn van onze reguliere bedrijfsvoering.

In 2025 zijn vanuit onze operaties geen ongeplande of ongewenste emissies naar lucht, water of bodem vrijgekomen. Ook hebben zich geen milieu-incidenten voorgedaan. Emissies als gevolg van lekkages, overschrijdingen of andere incidenten komen daarmee uit op 0 kg.

Binnen de reguliere bedrijfsvoering komen wel emissies naar de lucht vrij in de vorm van vluchtige organische stoffen (VOS). Deze stoffen ontstaan onder meer bij het gebruik van verf, lakken en lijmen en vallen binnen de geldende vergunningen. Omdat VOS bijdragen aan luchtverontreiniging, houden we het gebruik en de uitstoot hiervan zo beperkt mogelijk.

In 2025 bedraagt de totale VOS-emissie 1.826,44 kg. Dit is lager dan in 2024, toen de uitstoot 2.077,2 kg bedroeg. Daarmee blijven we onder de geldende emissielimiet van 2.113,6 kg.

We beperken VOS-emissies door te werken met lakken en coatings met een laag VOS-gehalte en door werkprocessen zo in te richten dat verdamping wordt geminimaliseerd. Goede ventilatie in de werkomgeving is hierdoor een vaste maatregel. Daarnaast blijven we zoeken naar alternatieven met minder impact op mens en milieu.

Op de Poolse locaties ontstaan emissies naar de lucht als gevolg van de verwarmingsinstallaties en, in beperkte mate, laswerkzaamheden. De verwarmingsinstallaties gebruiken lichte stookolie (Rzgów), propaan of propaanbutaan (Siedlce-Grzów, Biała Podlaska, Turzyn, Ostrołęka en Sochaczew) en aardgas (Wolica). Op de locatie in Wolica vinden daarnaast laswerkzaamheden plaats die een beperkte bijdrage leveren aan de totale emissies.

Over 2025 bedragen de totale emissies naar de lucht op de Poolse locaties circa 254 kg stikstofoxiden (NOx), 57 kg zwaveloxiden (SOx), 175 kg koolmonoxide (CO) en 4 kg fijnstof (PM10 en PM2,5). Daarnaast is benzo(a)pyreen gemeten van minder dan 0,001 kg. Deze emissies vallen binnen de geldende Poolse vergunningen.

In Nederland en Duitsland zijn buiten de gerapporteerde VOS-emissies geen andere vervuiling emissies naar lucht, water of bodem geregistreerd. Ook hebben zich in 2025 geen milieu-incidenten voorgedaan en is geen sprake van het vrijkomen van microplastics. Wij leveren of wisselen zelf geen banden. Eventuele bandenslijtage door externe partijen op onze terreinen valt buiten onze directe invloed en is daarom niet meegenomen.

Audits en controles

In 2025 zijn er, door Bevoegd Gezag, op onze Nederlandse locatie 9 milieu- en energieaudits uitgevoerd. Bij 6 van deze audits werd geen enkele tekortkoming of aandachtspunt geconstateerd. De punten die bij de overige drie audits naar voren kwamen zijn beperkt van aard gebleken. Zo hebben we naar aanleiding van een energieaudit op de locatie Utrecht roosters in de buitenmuur geplaatst. Hierdoor kan de compressor koelere buitenlucht aanzuigen, wat bijdraagt aan een efficiënter energiegebruik.

Milieu- en energieaudits	2021	2022	2023	2024	2025
Aantal tekortkomingen of overschrijdingen	0	2	0	0	0

3.3.6 Waterverbruik

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

Water speelt een rol in meerdere onderdelen van onze dagelijkse werkzaamheden. Juist omdat dit op verschillende plekken gebeurt, kijken we gericht naar waar het meeste water wordt gebruikt en waar we kunnen bijsturen. Het grootste deel van het verbruik vindt plaats in de wasstraten en afsputplaatsen, waar water nodig is om voertuigen goed te reinigen. Daarnaast gebruiken we water ook voor werkprocessen zoals het schoonmaken van onderdelen, de werking van blusinstallaties en het gebruik van sanitaire voorzieningen en warme drankenautomaten. Deze combinatie maakt duidelijk waar de belangrijkste kansen liggen om bewuster en efficiënter met water om te gaan.

KPI	2025		Status
	Resultaat	Doelstelling	
Jaarlijks verlagen van het waterverbruik	6,6%	-%	
Aantal waterrecyclinginitiatieven	9	Geen	

Waterbeleid

Het grootste deel van het waterverbruik bij Van Tilburg-Bastianen komt uit de wasstraten en afsputplaatsen. Deze activiteiten bepalen daarmee het grootste aandeel van het totale verbruik, terwijl het watergebruik in werkplaatsen en sanitaire voorzieningen beperkt blijft. We sturen op een efficiënte inzet van water, het voorkomen van verspilling en het benutten van hergebruik, voor zover dit technisch en operationeel mogelijk is.

Voor werkplaatsen en sanitaire voorzieningen is op dit moment geen afzonderlijk besparingsbeleid opgesteld, omdat de mogelijkheden daar beperkt zijn. Wel blijven we continu onderzoeken wat wél kan. Vanuit deze benadering zijn we gestart met een pilot voor watermanagement, waarin we testen hoe we het verbruik structureel kunnen terugdringen.

Het totale waterverbruik wordt gevolgd via de Milieubarometer. Per locatie wordt het verbruik geregistreerd, waardoor we inzicht krijgen in trends, locaties met elkaar kunnen vergelijken en gerichte verbeteringen kunnen doorvoeren.

Water maatregelen Pilot watermanagement

In 2024 is op de Nederlandse vestigingen in Venlo, Meerssen, Weert en Oss gestart met een pilot om het waterverbruik actiever te monitoren. Voor deze pilot zijn watermeters met optische lezers geïnstalleerd, die zijn gekoppeld aan het softwareportaal van Smartvatten. Daarmee wordt het verbruik per minuut gemeten. Deze metingen geven inzicht in hoeveel water er op welk moment wordt gebruikt, sporen lekkages op en sturen meldingen bij afwijkingen. Het systeem herkent standaardpatronen met behulp van algoritmen, waardoor afwijkingen sneller zichtbaar worden. Deze pilot liep in 2025 door.

Op deze locaties zijn de afgelopen jaren stappen gezet om het watergebruik te beperken, onder andere door het plaatsen van waterzuinige sanitaire voorzieningen, het vernieuwen van spoelsystemen en de aanleg van ondergrondse hemelwaterbuffervaten. In 2025 zijn daar in Weert, Venlo, Oss en Meerssen extra hemelwaterbuffervaten van 5.500 liter aan toegevoegd. Deze voorzieningen maken het mogelijk om regenwater opnieuw in te zetten, bijvoorbeeld voor het wassen van voertuigen en het onderhouden van groenvoorzieningen in de zomermaanden.

Om ook buiten de pilot om verspilling te voorkomen, wordt op alle vestigingen periodiek gecontroleerd op lekkende kranen en lopende toiletten. Daarnaast wordt het totale waterverbruik continu gemonitord, zodat afwijkingen snel worden herkend en opgelost.

Wassen van bedrijfskleding

De bedrijfskleding, poetsdoeken, handdoekrollen en matten die we gebruiken worden gereinigd door een externe partij. Deze partner maakt gebruik van waterbesparende technieken die het verbruik tijdens het wasproces beperken. Het waswater wordt verwarmd met warmtewisselaars en volledig hergebruikt in het systeem, waardoor minder schoon water nodig is. Tijdens het drogen wordt warme uitgaande lucht uitgewisseld met schone inkomende lucht.

Wasstraten

TB heeft drie in pandige truckwasstraten in Ede, Duiven en Utrecht. Deze locaties zijn uitgerust met roll-over-installaties, waarbij de wasinstallatie langs het voertuig beweegt. Dit systeem voorkomt onnodig waterverbruik, omdat er alleen wordt gespoten waar dat nodig is. Bij drive-through-installaties gebeurt dit minder gericht en blijft het watergebruik constanter. De wasstraten worden door derden commercieel uitgenut en gehuurd van TB.

Voor wasstraten bestaan in Nederland geen vaste eisen voor waterbesparing. Doordat deze normen ontbreken en de waterprijzen relatief laag zijn, is de stimulans binnen de branche om waterbesparende systemen te ontwikkelen of toe te passen beperkt. Hierdoor zijn deze technieken in Nederland nauwelijks beschikbaar en werken de installaties op onze locaties uitsluitend met leiding- en grondwater. Op jaarbasis gaat het om ongeveer 15.000 wassingen, goed voor maximaal 4.500 m³ water.

In Polen beschikken de vestigingen in Wyszaków, Wolica, Rzgów en Siedlce over eigen wasfaciliteiten. Op de locatie in Wyszaków is een circulair watersysteem geïnstalleerd dat gebruikt water opvangt, zuivert en opnieuw inzet. Dit systeem verkleint het waterverbruik doordat minder vers water nodig is voor een volledige wasbeurt. In 2025 is deze techniek ook toegepast op de vestiging in Siedlce. Bij de Duitse vestiging in Krefeld is geen wasstraat aanwezig.

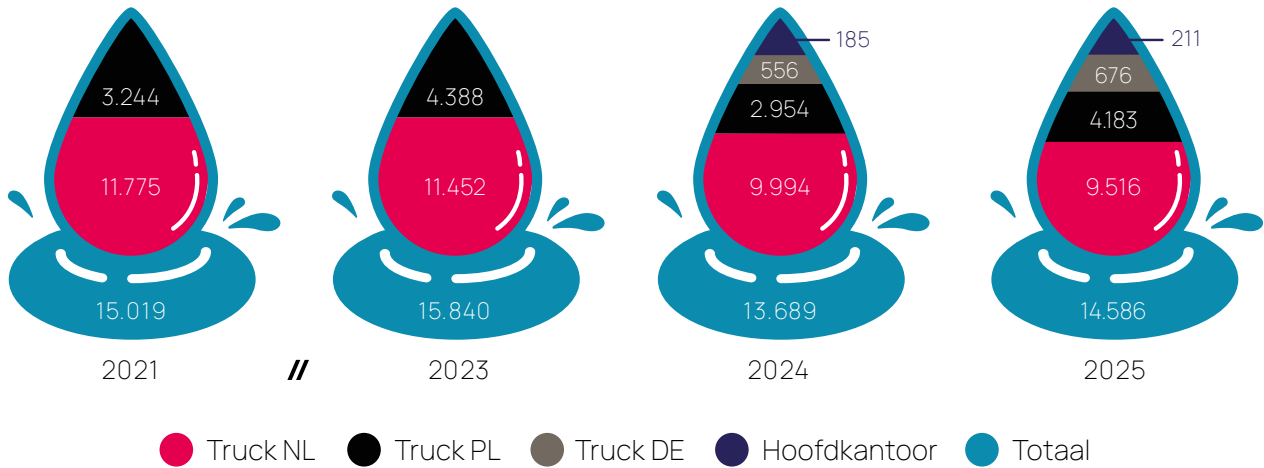
Waterverbruik

In 2025 is het totale waterverbruik uitgekomen op 14.586 m³. Ten opzichte van 2024 (13.689 m³) is dat een stijging van 6,6%. Deze toename is vrijwel volledig toe te schrijven aan de Poolse locaties, waar het waterverbruik is gestegen van 2.954 m³ naar 4.183 m³. Voor de locaties in Wyszów en Siedlce is het waterverbruik over 2025 geschat op basis van het historisch gemiddelde over 2022 tot en met 2024, vanwege ontbrekende meetdata.

In Nederland is het waterverbruik afgenomen van 9.994 m³ in 2024 naar 9.516 m³ in 2025 (-5%). In Duitsland is het waterverbruik toegenomen van 556 m³ naar 676 m³ (+22%). Op het hoofdkantoor is het waterverbruik gestegen van 185 m³ naar 211 m³ (+14%).

“We kijken gericht naar waar water wordt gebruikt, zodat we daar bewust kunnen bijsturen.”

Waterverbruik (in m³)



3.4 Sociaal

3.4.1 Veiligheid van de medewerkers

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

Medewerkers die hun werk elke dag goed en veilig willen doen, vormen de basis van onze organisatie. Dat geldt voor collega's op kantoor en in de werkplaats, in Nederland, Polen en Duitsland. We vinden het belangrijk dat iedereen weet waar hij of zij aan toe is en gezond kan blijven werken, nu en later.

Veilig werken is geen losse afspraak, maar onderdeel van onze manier van samenwerken. Duidelijke veiligheidsafspraken, aandacht voor preventie en ruimte om onveilige situaties te bespreken helpen om incidenten te voorkomen en uitval te beperken. Zo blijft kennis en ervaring behouden binnen de organisatie.

Een veilige werkomgeving draagt bij aan betrokkenheid en vertrouwen. Medewerkers die zich gehoord voelen en veilig kunnen werken, blijven langer inzetbaar en werken beter samen. Daarmee ondersteunen veilige arbeidsomstandigheden de continuïteit van onze bedrijfsvoering en de kwaliteit die klanten van ons mogen verwachten.

KPI	2025		Status
	Resultaat	Doelstelling	
Ongelukken en near misses	19	0	
Investerings in hulpmiddelen	circa €15.000	Geen doelstelling	
Conclusies jaarverslag vertrouwenspersoon	3	0	

Veiligheid van de medewerkers impact, risico's en kansen

Impacts

Onze bedrijfsvoering heeft direct en indirect invloed op de ervaring, betrokkenheid en het welzijn van onze medewerkers. Met onze focus op continuïteit zorgen we voor stabiliteit en zekerheid, wat bijdraagt aan een veilige en motiverende werkomgeving. Deze continuïteit in onze bedrijfsvoering maakt het bovendien mogelijk om langdurige werkgelegenheid te bieden en de persoonlijke en professionele ontwikkeling van medewerkers te ondersteunen.

Risico's

Aan bepaalde werkzaamheden zijn ook negatieve impacts verbonden. Deze hebben betrekking op incidentele ongevallen, variërend van directe pijnlijke gebeurtenissen zoals beknellingen, stoten of verwondingen door vallend gereedschap, tot mogelijke langdurige gezondheidsproblemen.

Om deze risico's te beheersen, hanteren we strenge richtlijnen voor het gebruik van werkplaatsen en gereedschappen. Daarbij maken we gebruik van veiligheidskaarten om te toetsen of er veilig wordt samengewerkt en analyseren we alle werkelijke en bijna-ongevallen. Zo blijft veiligheid structureel onder de aandacht en werken we gericht aan het voorkomen van incidenten.

Kansen

Arbeidsomstandigheden integreren we in alle bedrijfsactiviteiten. Daarmee creëren we een werkomgeving waarin medewerkers veilig en gezond kunnen blijven werken. Dit biedt de kans om kennis en ervaring duurzaam te behouden binnen de organisatie, doordat medewerkers langer inzetbaar blijven en zich blijven ontwikkelen. Die stabiliteit draagt bij aan betrokkenheid en loyaliteit, wat het dagelijks samenwerken versterkt en de continuïteit van onze bedrijfsvoering ondersteunt.

Arbobeleid

Een veilige en gezonde werkomgeving maakt onderdeel uit van onze manier van werken. Het arbobeleid richt zich op het identificeren en beheersen van risico's, het bevorderen van welzijn op de werkvloer en het versterken van een veilige werkcultuur. Daarbij zijn duidelijke maatregelen en procedures ingericht, zoals risico-inventarisatie en -evaluatie en bedrijfshulpverlening. Daarnaast investeren we in preventie, training en regelmatige evaluaties om structureel te blijven verbeteren.

De reikwijdte van dit arbobeleid omvat alle vestigingen, afdelingen en medewerkers, inclusief ingehuurd krachten en externe partijen die werkzaamheden uitvoeren onder onze verantwoordelijkheid. Waar dat mogelijk is, stimuleren we ook een positieve invloed op arbeidsomstandigheden buiten de organisatie, bijvoorbeeld bij leveranciers en samenwerkingspartners.

De directie draagt de eindverantwoordelijkheid voor het arbobeleid en borgt de naleving en voortgang van de gestelde doelen.

Naleving wet- en regelgeving

We voldoen aan alle relevante arbo- en veiligheidswetgeving, richtlijnen en overige eisen die op ons van toepassing zijn. Dit betreft onder meer de Nederlandse Arbowet, de Poolse Prawo Pracy en de Duitse BetrSichV. Deze wet- en regelgeving vormt de basis van ons arbobeleid.

Gezonde en veilige werkplekken

We richten werkplekken en werkprocessen zo in dat ze voldoen aan de geldende arbonormen. Daarbij ligt de nadruk op het voorkomen van risico's, nog vóórdat deze zich kunnen voordoen. Bij het maken van deze keuzes volgen we de arbeidshygiënische strategie, waarbij risico's zoveel mogelijk bij de bron worden weggenomen. Als dat niet mogelijk is, zoeken we naar alternatieven met een lager risico. Vervolgens treffen we collectieve en organisatorische maatregelen. Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) worden alleen ingezet wanneer andere maatregelen onvoldoende zijn.

Risico-inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

We voeren periodiek een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uit en actualiseren deze wanneer werkzaamheden, werkplekken of omstandigheden wijzigen. Op basis hiervan stellen we per vestiging een plan van aanpak op met maatregelen om veiligheids- en gezondheidsrisico's te beheersen en waar nodig te verbeteren. Medewerkers kunnen de RI&E per locatie raadplegen via het online medewerkersportaal.

Uit de RI&E komen vooral veiligheidsrisico's naar voren die samenhangen met de aard van onze werkzaamheden. Het gaat daarbij om risico's die zich kunnen voordoen bij bewegingen op de werkvloer, het werken met machines en het hanteren van materialen. De belangrijkste bedrijfsrisico's zijn in 2025 niet gewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren. Deze hebben betrekking op fysieke belasting, het werken met gevaarlijke stoffen en werkdruk en stress, naast de genoemde veiligheidsrisico's.

Het toetsen van veiligheidssituaties op de werkvloer is belegd bij de manager Facilitaire Zaken, Duurzaamheid en HSE. Voor het analyseren van oorzaken en het bepalen van passende maatregelen passen we de SDO-systematiek (Systematisch Diepgaand Onderzoek) toe.

Voorkomen van ongevallen en gezondheidsklachten

In het dagelijks werk ligt de nadruk op veilig handelen en het naleven van afspraken op de werkvloer. Door aandacht te hebben voor werkwijzen, gebruik van middelen en onderlinge aanspreekbaarheid, verkleinen we de kans op incidenten en werkgerelateerde klachten.

We voeren preventief onderhoud uit aan installaties en hulpmiddelen en stimuleren medewerkers om (bijna-)incidenten te melden. Deze meldingen gebruiken we om werkwijzen te verbeteren en herhaling te voorkomen, aanvullend op de uitkomsten van de RI&E.

Binnen de organisatie zijn drie preventiemedewerkers aangewezen. Zij fungeren als aanspreekpunt op de werkvloer en ondersteunen de manager Facilitaire Zaken, Duurzaamheid en HSE in de dagelijkse praktijk bij het uitdragen van veiligheidsafspraken en het signaleren van aandachtspunten. Op iedere vestiging is een medewerker met preventieve taken aanwezig. Deze medewerker is zichtbaar op de werkvloer, weet wat er speelt en signaleert direct als situaties op de werkplaats niet veilig of volgens afspraak verlopen. Medewerkers die interesse hebben in een preventieve rol, kunnen zich aanmelden bij de manager Facilitaire Zaken, Duurzaamheid en HSE.

Continu verbetering

We blijven onze arboprestaties structureel verbeteren. Daarbij vormt naleving van wet- en regelgeving het uitgangspunt, maar kijken we nadrukkelijk verder dan het minimale vereiste. Door regelmatig te evalueren en te leren van ervaringen op de werkvloer, scherpen we beleid, werkwijzen en maatregelen waar nodig aan. Deze continue verbetering vindt plaats volgens de plan-do-check-act-cyclus van ons arbomanagementsysteem, dat is gebaseerd op NEN-EN-ISO 45001:2018. Daarmee borgen we dat verbeteringen planmatig worden opgepakt, opgevolgd en verankerd in de dagelijkse praktijk.

“Veilig werken is geen extra afspraak, maar onderdeel van hoe we elke dag samenwerken.”



Veiligheidsmaatregelen

De volgende maatregelen zorgen ervoor dat veiligheid zichtbaar is in het dagelijks werk, zowel op kantoor als in de werkplaats.

Directe maatregelen

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



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



Toolbox-meetings worden georganiseerd over uiteenlopende thema's.



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



We organiseren jaarlijks een ontruimingsoefening.



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



Veiligheid is een vast onderwerp bij werkoverleggen.



Medewerkers zijn verplicht tot het dragen van lasbescherming bij laswerkzaamheden.



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



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



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



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



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



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

Safety handboek

Het Safety handboek is beschikbaar voor alle medewerkers via de online personeelsomgeving. Dit handboek bevat richtlijnen en afspraken voor veilig werken en wordt periodiek geactualiseerd. Gezond en veilig werken krijgt daarnaast maandelijks aandacht in werkplaatspresentaties.

Veiligheidstrainingen

We investeren continu in opleidingen en trainingen om medewerkers veilig en gezond te laten werken. Trainingen richten zich onder meer op het gebruik van PBM's, noodprocedures en het melden van onveilige situaties. Veiligheidstraining is een vast onderdeel van het inwerkproces voor nieuwe medewerkers.

In Nederland volgen medewerkers zowel algemene als functiegerichte veiligheidstrainingen, waaronder trainingen voor het werken met specifieke voertuigen en producten. Daarnaast maken medewerkers gebruik van e-learning via de TB Academy. In Polen krijgen alle medewerkers veiligheidstraining, waarbij de eerste training plaatsvindt op de eerste werkdag.

Veiligheids- en beschermingsmiddelen

Veilig werken begint bij duidelijke afspraken en goede middelen. Daarom zorgen we ervoor dat medewerkers beschikken over alles wat nodig is om hun werk veilig uit te voeren. Daarbij volgen we de arbeidshygiënische strategie: we kijken eerst hoe we risico's kunnen voorkomen of beperken, voordat we aanvullende maatregelen nemen. Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) zetten we pas in wanneer andere oplossingen niet volstaan.

Voor veiligheidsaanpassingen hanteren we geen vooraf vastgesteld budget. Als maatregelen nodig zijn om veilig en gezond te kunnen werken, nemen we deze op basis van noodzaak. Veiligheid weegt daarbij altijd zwaarder dan kosten. Van medewerkers verwachten we dat zij deze middelen correct gebruiken en veiligheidsafspraken naleven. Zo houden we samen de werkvloer veilig.

Tilhulpmiddelen

Om fysieke belasting te beperken, maken we waar nodig gebruik van tilhulpmiddelen. Deze ondersteunen medewerkers bij het veilig verplaatsen en hanteren van zware onderdelen en dragen bij aan duurzaam inzetbaar blijven.

In 2025 zijn verdere aanpassingen doorgevoerd aan de bestaande tilhulpmiddelen, met een investering van circa €15.000. Door deze modificaties kunnen nu ook stoelen in truckcabines veilig worden gelift.

StopGo

Op de werkplaatsen werken medewerkers volgens het StopGo-principe. Dit hulpmiddel helpt om vóór de start van werkzaamheden kort stil te staan bij veiligheid en mogelijke risico's.

Het principe bestaat uit zes vragen over onder andere werkinstructies, veiligheidsmaatregelen, gereedschap en persoonlijke beschermingsmiddelen. Alleen wanneer alle vragen met 'ja' worden beantwoord, wordt het werk uitgevoerd. Zo ondersteunt StopGo veilig werken in de dagelijkse praktijk.

Bedrijfs hulpverleners (BHV)

Voor noodgevallen is bedrijfshulpverlening ingericht om snel en doeltreffend te handelen. BHV'ers zijn aanwezig op alle locaties en volgen jaarlijks een verplichte herhalingstraining om hun kennis en vaardigheden actueel te houden.

In 2025 beschikt TB over 72 BHV-gecertificeerde medewerkers. Daarnaast hebben 15 medewerkers zich aangemeld om in 2026 de BHV-training te volgen. Medewerkers kunnen per locatie zien wie de BHV'ers zijn via de online personeelsomgeving.

Daarnaast vindt op iedere locatie jaarlijks een BHV-oefening plaats onder begeleiding van een extern bedrijf. Hierbij worden ook medewerkers zonder BHV-rol betrokken, zodat iedereen weet wat wordt verwacht in noodsituaties.

Veiligheidsincidenten

Veiligheidsincidenten worden centraal geregistreerd en opgevolgd. Bij een ongeval wordt de relevante informatie vastgelegd en beoordeeld door de manager Facilitaire Zaken, Duurzaamheid en HSE. De instructies voor het handelen bij een incident zijn beschikbaar via de online personeelsomgeving en ondersteunen leidinggevenden en medewerkers bij een zorgvuldige afhandeling.

In 2025 zijn 19 veiligheidsincidenten zonder blijvend letsel geregistreerd. Daarnaast zijn 2 preventieve meldingen gedaan, gericht op het tijdig signaleren van mogelijke risico's. De impact van de incidenten bleef beperkt, al leidde dit wel tot verzuim. In totaal ging het om 1.285 uur verzuim, wat neerkomt op circa 161 werkdagen, op een totaal van 1.151.433 gewerkte uren. Dit resulteert in een incidentencijfer van 16,50 per 1.000.000 gewerkte uren.

Deze inzichten gebruiken we om het veiligheidsbewustzijn verder te versterken. Daarom geldt vanaf 2026 binnen de organisatie de afspraak dat iedere medewerker jaarlijks minimaal twee preventieve meldingen doet. Hiermee verschuift de aandacht van het reageren op incidenten naar het vroegtijdig herkennen van risico's in het dagelijkse werk. Meldingen verlopen via het Rode Streep-formulier en worden gebruikt om werkwijzen en veiligheidsafspraken verder aan te scherpen.

Aantal ongevallen eigen en ingehuurd medewerkers	2021	2022	2023	2024	2025
Zonder blijvend letsel	8	9	5	22	19
Met blijvend letsel	0	0	1	2	0
Met dodelijke afloop	0	0	0	0	0

Psychosociale arbeidsbelasting

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) heeft betrekking op werkdruk en ongewenst gedrag, zoals pesten, discriminatie en agressie.

Mentale gezondheid blijft een aandachtspunt binnen onze organisatie. We erkennen dat werkdruk invloed kan hebben op het welzijn van medewerkers. Daarom besteden we aandacht aan preventie, ondersteuning en een open werkcultuur waarin signalen bespreekbaar zijn en medewerkers zich gehoord voelen.

Melden en opvolgen van ongewenst gedrag

Medewerkers kunnen ongewenst gedrag melden bij een interne of externe vertrouwenspersoon. In Nederland vervullen de eigenaresse en de arbodienst Perspectief deze rol. In Polen is een P&O-manager aangesteld als vertrouwenspersoon. De contactgegevens zijn zichtbaar op de werkvloer en beschikbaar via de online personeelsomgeving.

De vertrouwenspersonen stellen jaarlijks een overzicht op van de aard van de meldingen. Deze signalen worden besproken tussen de directie, Manager P&O en de vertrouwenspersonen om te bepalen of vervolgacties nodig zijn.

In 2025 zijn 3 meldingen gedaan bij de vertrouwenspersoon. Twee meldingen hadden het karakter van een adviesvraag. Eén melding betrof ongewenst gedrag. Er is geen sprake van een structureel patroon. Alle meldingen zijn besproken en zorgvuldig afgehandeld. Aanvullende maatregelen waren niet nodig.

Cultuur, leiderschap en bewustwording

De meldingen laten zien dat medewerkers de vertrouwenspersonen weten te vinden wanneer dat nodig is. Leidinggevendens spelen een belangrijke rol in het creëren van een veilige werkomgeving door signalen tijdig te herkennen en zonder oordeel bespreekbaar te maken.

In 2025 is het personeelshandboek aangevuld met een vernieuwde klokkenluidersregeling. Hierin is vastgelegd dat medewerkers die een vermoeden van een misstand melden, op geen enkele wijze worden benadeeld.

Daarnaast is tijdens de halfjaarlijkse rondgang aandacht besteed aan omgangsvormen en onderlinge communicatie. Met behulp van anonieme vragen is het gesprek gevoerd over hoe gedrag of grappen verschillend kunnen worden ervaren.

Onze vijf kernwaarden vormen hierbij het uitgangspunt. Samen met de afdelingen zijn doelstellingen voor gewenst gedrag vastgesteld en blijven we hier actief aandacht aan besteden.

Zie het hoofdstuk 2.1.2 Kernwaarden op pagina 12 voor alle vijf kernwaarden.


Aantal meldingen ongewenst gedrag	2021	2022	2023	2024	2025
Vertrouwenspersoon meldingen	6	5	9	9	3



3.4.2 Gezondheid van de medewerkers

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

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

KPI	2025		Status
	Resultaat	Doelstelling	
Aantal initiatieven van TB fit	20	geen doelstelling	
Verzuimpercentage	NL: 6,4 PL: 4,1 DE: 5,3	NL: < 6%	

Impact van bedrijfsvoering op de gezondheid van de medewerkers

Impacts

Hoe we ons werk organiseren, heeft direct invloed op de gezondheid van onze medewerkers. Werkdruk, fysieke belasting, blootstelling aan stoffen en de manier waarop veiligheid is ingericht, hangen allemaal met elkaar samen. Als die balans niet goed is, kunnen fysieke klachten, stress of verminderde inzetbaarheid ontstaan.

Tegelijkertijd kan een duidelijke en stabiele werkomgeving met ruimte voor ontwikkeling juist bijdragen aan vitaliteit en werkplezier. Onze manier van werken kan dus zowel negatieve als positieve invloed hebben op de gezondheid van medewerkers.

Risico's

Wanneer gezondheid onder druk komt te staan, merken we dat ook in de organisatie. Uitval of langdurige klachten zorgen voor extra druk op teams en maken het lastiger om continuïteit te waarborgen. Ook kan het vertrouwen onder druk komen te staan wanneer medewerkers het gevoel hebben dat veiligheid of gezondheid onvoldoende geborgd is.

Gezondheidsklachten zijn bovendien niet altijd eenvoudig toe te schrijven aan één oorzaak. Werk en privé lopen soms door elkaar heen. Dat vraagt om zorgvuldigheid en duidelijke afwegingen in hoe we hiermee omgaan.

Kansen

Een gezonde werkomgeving biedt ook kansen. Medewerkers die zich goed voelen en duurzaam inzetbaar blijven, dragen bij aan stabiliteit, betrokkenheid en vakmanschap binnen de organisatie. Aandacht voor gezondheid is daarmee niet alleen een verantwoordelijkheid, maar ook een bewuste keuze om samen sterk te blijven op de lange termijn.

Arbeidsgezondheidsbeleid

Het voorkomen van beroepsziekten en werkgerelateerde gezondheidsklachten heeft onze hoogste prioriteit. Daarom nemen we proactief maatregelen, voeren we preventief onderhoud uit en stimuleren we een open meldcultuur voor (bijna-)incidenten.

Wij voldoen aan de verplichtingen vanuit de Nederlandse Arbowet, de Poolse Prawo Pracy en de Duitse BetrSichV. Binnen dit kader brengen we alle arbeidsrisico's in kaart met een Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Per locatie stellen we vervolgens een plan van aanpak op om deze risico's gericht te beheersen. Iedere vestiging beschikt over een eigen RI&E, afgestemd op de specifieke werkzaamheden en werkomgeving.

De manager Facilitaire Zaken, Duurzaamheid en HSE, die tevens gediplomeerd Hogere Veiligheidskundige is, toetst de arbeidsomstandigheden op alle binnen de branche bekende risico's. Hierbij vormen gesprekken met medewerkers een vast onderdeel van de inventarisatie, omdat zij dagelijks ervaren wat goed gaat en wat beter kan. Iedere RI&E wordt vervolgens op volledigheid getoetst door een externe Hogere Veiligheidskundige.

Naast deze inventarisaties toetst de manager Facilitaire Zaken, Duurzaamheid en HSE periodiek de fysieke arbeidsomstandigheden. Met behulp van meetapparatuur brengen we factoren zoals luchtkwaliteit, lichtsterkte, geluid en temperatuur op de werkplek in beeld. De uitkomsten gebruiken we om gerichte verbeteringen door te voeren. In de praktijk ontstaan veel aanpassingen naar aanleiding van meldingen, klachten of ideeën van medewerkers zelf.



Arbogezondheidsmaatregelen

Om de arbeidsomstandigheden op kantoor en in de werkplaats te bevorderen, nemen we gerichte arbogezondheidsmaatregelen. Met deze maatregelen werken we aan het verminderen van fysieke en mentale belasting, het vergroten van de veiligheid op de werkvloer en het ondersteunen van duurzame inzetbaarheid.

De volgende maatregelen zijn van toepassing:

- Geluidsabsorberende panelen in de werkplaats om galm tegen te gaan;
- Geluidsarme alternatieven voor gereedschap;
- Op maat gemaakte gehoorbescherming, otoplastieken en periodieke gehoortesten;
- LED-verlichting op de werkplek en het periodiek meten van lichtsterktes;
- Werkplekonderzoek en ondersteuning bij een 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 bieden we online workshops aan, zoals Mailboxmanagement;
- Tilhulpmiddelen worden aangebracht om fysieke belasting te verminderen;
- Zit-sta bureaus zijn geïntroduceerd voor kantoorwerkplekken.

Onderzoek blootstelling- of dieselmotorenemissie (DME)

In onze werkplaatsen wordt gewerkt met voertuigen en machines die dieselmotorenemissie (DME) uitstoten. Langdurige blootstelling aan DME kan gezondheidsrisico's met zich meebrengen. Daarom willen we inzicht hebben in de mate van blootstelling op onze locaties.

In 2022 is op onze grootste locatie in Roosendaal een onderzoek uitgevoerd. Gedurende drie maanden is op acht dagen gemeten hoeveel DME aanwezig was in de werkplaatsen. Daarbij is ook gekeken naar het gebruik en de effectiviteit van afzuigslangen.

De uitkomsten hebben geleid tot gerichte acties om het bewustzijn en het gebruik van voorzieningen te verbeteren. In 2023 is een vervolgmeting uitgevoerd. Deze heeft bevestigd dat de blootstelling is verminderd.

In 2025 is geen nieuw onderzoek uitgevoerd. We bouwen voort op de inzichten uit 2023 en blijven alert op naleving in de praktijk.

“Met TB Fit maken we vitaliteit laagdrempelig, met aandacht voor fysiek, mentaal en financieel fit zijn.”

Gezondheidsschade

Er zijn geen constatering van beroepsziekten onder onze medewerkers. Blijvende gezondheidsschade als gevolg van werkzaamheden bij TB is lastig vast te stellen, omdat ook de privélevensstijl van medewerkers hierbij een rol speelt.

Tegelijkertijd nemen we elke melding van gezondheidsschade serieus. We bekijken deze individueel om vast te stellen in hoeverre de oorzaak samenhangt met de arbeidsomstandigheden binnen onze organisatie. Daarnaast motiveren we medewerkers om deel te nemen aan preventieve gezondheidscontroles, zodat mogelijke klachten vroegtijdig worden gesignaleerd en waar nodig opgevolgd.



TB Fit-beleid

Wanneer medewerkers goed in hun vel zitten, kunnen zij hun werk gezond en met plezier uitvoeren. Daarom richt ons gezondheidsbeleid, TB Fit, zich niet alleen op gezondheid op de werkvloer, maar ook op vitaliteit daarbuiten. Met deze brede benadering ondersteunen we medewerkers gedurende hun loopbaan en blijven we ook betrokken na pensionering.



TB Fit is opgebouwd rond drie pijlers: Fysiek Fit, Mentaal Fit en Financieel Fit.

1. **Fysiek Fit:** Aanvullend op het arbeidsgezondheidsbeleid richt Fysiek Fit zich op het vergroten van bewustwording en het ondersteunen van medewerkers bij het gezond houden van hun lichaam, ook buiten het werk. Zo geven we voorlichting over gezondheidsthema's zoals het herkennen van een verhoogd suikergehalte in het bloed en verschillende vormen van kanker. Om ook buiten het werk beweging te stimuleren, bieden we een lease-a-bikeprogramma aan met een financiële bijdrage vanuit TB. Aanvullend organiseren we activiteiten waarbij medewerkers en klanten samen in beweging komen, zoals wielerrondes.
2. **Mentaal Fit:** Voor de mentale gezondheid van medewerkers spelen leidinggevenden een belangrijke rol. Zij voeren regelmatig 1-op-1 gesprekken, waarin ook ruimte is om te bespreken hoe het met iemand gaat. Naast deze gesprekken bieden we verschillende vormen van coaching aan en kunnen medewerkers, indien gewenst, terecht bij de vertrouwenspersonen. Op deze manier houden we oog voor persoonlijke omstandigheden en werken we aan het voorkomen van ongewenste situaties.
3. **Financieel Fit:** Financiële zorgen kunnen invloed hebben op hoe iemand zich voelt en functioneert. Met Financieel Fit bieden we ondersteuning bij het omgaan met financiële vraagstukken. Daarom bieden we financiële budgetcoaching aan om medewerkers te ondersteunen bij hun financiële situatie en faciliteren we collectieve zorgverzekeringen.



[Klik hier](#) of scan de QR-code en bekijk hoe we werken aan fysiek, mentaal en financieel fit zijn.

TB Fit maatregelen

De TB Fit maatregelen zijn in 2025 uitgevoerd op de Nederlandse locaties. Een aantal onderdelen is daarnaast ook in Duitsland uitgevoerd.

TBingo je fit!

Tijdens de Vitaliteitsweek heeft elke dag in het teken gestaan van een ander vitaliteitsthema, waaronder mentale kracht, gezond genieten, groei & bloei en beweegboost. Om deze thema's tot leven te brengen, is TBingo je fit! ingezet.

Bij deze activiteit hebben medewerkers een bingokaart ontvangen met opdrachten die aansluiten op de pijlers Fysiek Fit, Mentaal Fit en Financieel Fit. Medewerkers hebben twee weken de tijd gehad om de opdrachten uit te voeren en hun kaart te vullen. De opdrachten stimuleren bewust gedrag, zoals meer bewegen, voldoende water drinken, het nemen van rustmomenten en het kritisch bekijken van welke abonnementen zij privé hebben lopen.

Door opdrachten te voltooien kunnen medewerkers hun bingokaart vullen en prijzen verdienen bij één rij vol, twee rijen vol of een volle kaart. Met deze opzet is vitaliteit op een speelse en toegankelijke manier onder de aandacht gebracht en zijn medewerkers actief betrokken bij hun eigen gezondheid en welzijn.

Week van de Smaak: trap je eigen smoothie!

Aansluitend op de Vitaliteitsweek is tijdens de Week van de Smaak de smoothiefiets ingezet om gezond eten en bewegen te combineren. De smoothiefiets is een hometrainer met een blender op het stuur, waarmee medewerkers al fietsend hun eigen smoothie hebben bereid.

De smoothiefiets is langs alle vestigingen gereden, van Venlo tot Hulst en van Utrecht tot Maastricht. Op iedere locatie hebben medewerkers met hun eigen inspanning in korte tijd een smoothie van vers, biologisch fruit bij elkaar gefietst, zoals aardbei, mango, banaan en kokos.

Complimentenpot

Op alle locaties is een complimentenpot ingezet. Met dit initiatief hebben medewerkers elkaar complimenten kunnen geven via korte berichtjes, wat heeft bijgedragen aan onderlinge waardering en een positieve werksfeer.

Workshop Financieel Fit

Tijdens de workshop hebben medewerkers ondersteuning en tips gekregen om hun financiële positie beter te begrijpen en bewuste keuzes te maken. Ook is aandacht besteed aan het bespreekbaar maken van de toenemende schuldenproblematiek onder jongeren.

Als aanvulling op de workshop zijn individuele financieel fit coaches beschikbaar gesteld voor medewerkers die behoefte hebben aan aanvullende ondersteuning.

Bijeenkomst Generatiemanagement

Samenwerken met verschillende generaties vraagt om wederzijds begrip. Met de bijeenkomst Generatiemanagement is inzicht geboden in verschillen in werkstijlen, verwachtingen en communicatie tussen generaties. Met dit inzicht hebben medewerkers en leidinggevendenden geleerd hoe zij de sterke punten van iedere generatie beter kunnen herkennen en benutten.

Stappenchallenge

Als aanvullende activiteit is een stappenchallenge georganiseerd. Hiermee is beweging op een laagdrempelige manier gestimuleerd binnen de organisatie.

Naast deze initiatieven zetten we ook in op doorlopende maatregelen die gezondheid en vitaliteit ondersteunen. Zo bieden we in de wintermaanden fruitmanden aan op de locaties en is het voor medewerkers mogelijk om een fiets te leasen met een financiële bijdrage vanuit TB.

Polen

In Polen ondersteunen we medewerkers met een bijdrage voor sportschoolabonnementen, aanvullende zorgverzekeringen en levensverzekeringen. Daarnaast verspreiden we materialen en informatie via onze interne kanalen en tijdens veiligheidstrainingen. Als onderdeel hiervan voeren we twee keer per jaar gerichte informatiecampagnes. Pink October richt zich op borstkankerpreventie en de gezondheidszorg voor vrouwen, terwijl november in het teken staat van prostaatcancerpreventie bij mannen.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

In 2023 hebben we binnen alle vestigingen in Nederland, Polen en Duitsland een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Uit dit onderzoek is naar voren gekomen dat medewerkers hun werk als zinvol ervaren, plezier hebben in hun werkzaamheden en zich geaccepteerd voelen binnen de organisatie.

Om dit inzicht eenvoudiger op te halen, biedt de medewerkersapp sinds 2025 de mogelijkheid om medewerkerstevredenheidsonderzoeken uit te voeren. Met deze mogelijkheid kunnen we feedback laagdrempeliger verzamelen en beter aansluiten op wat er speelt bij medewerkers.

In 2025 is in Polen aanvullend een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder medewerkers van de servicecounter en onderdelenverkoop.

Personeelsvereniging

De personeelsvereniging in Nederland organiseert jaarlijks activiteiten voor medewerkers en hun familieleden. Met deze activiteiten wordt ontmoeting gestimuleerd en wordt de onderlinge verbinding tussen medewerkers versterkt. De contributie vanuit de medewerkers wordt door TB verdubbeld.

In 2025 heeft de personeelsvereniging diverse activiteiten georganiseerd voor medewerkers en hun familieleden. Zo is een uitstapje georganiseerd voor circa 700 deelnemers. Daarnaast hebben activiteiten plaatsgevonden zoals een pubquiz, een Sinterklaasfeest en verschillende kart- en bowlingactiviteiten.

Jubileum en bijzondere gebeurtenissen

Bij een dienstverband van 12,5, 25 en 40 jaar ontvangen medewerkers een opleidingscadeau als waardering voor hun langdurige inzet. Met dit cadeau ondersteunen we levenslange ontwikkeling, zowel binnen het werkveld als daarbuiten. Het opleidingscadeau mag ook buiten TB worden besteed, bijvoorbeeld voor persoonlijke ontwikkeling of een hobby na pensionering.

Naast deze jubilea ontvangen medewerkers ook een attentie bij bijzondere gebeurtenissen, zoals een huwelijk of geboorte. De afstemming hierover vindt plaats tussen de leidinggevende en de afdeling P&O, zodat aandacht en waardering aansluiten bij de persoonlijke situatie van de medewerker.



Verzuim

Verzuimbeleid

Om verzuim te voorkomen en medewerkers goed te begeleiden bij uitval, werken we in Nederland nauw samen met onze arbodienstverlener Perspectief. Binnen deze samenwerking handelen we conform de Wet Verbetering Poortwachter en volgen we een vast verzuimprotocol dat duidelijkheid geeft over rollen, verantwoordelijkheden en vervolgstappen.

Het verzuimprotocol beschrijft hoe medewerkers zich ziekmelden, welke informatie daarbij wordt gedeeld en hoe het contact tijdens arbeidsongeschiktheid wordt onderhouden. Daarbij staat het persoonlijk contact tussen medewerker en leidinggevende centraal, met aandacht voor herstel, mogelijkheden tot aangepast werk en een zorgvuldige terugkeer naar het werk.

Wanneer verzuim langer duurt, wordt de arbodienst betrokken bij de beoordeling en begeleiding. Samen met de medewerker wordt gekeken naar passende arbeid, re-integratiemogelijkheden en, indien nodig, een plan van aanpak. Deze aanpak is erop gericht om medewerkers zo snel en duurzaam mogelijk te laten herstellen en terugkeren, met respect voor hun gezondheid en belastbaarheid.

Naast individuele begeleiding monitoren we verzuimontwikkelingen op afdelings- en organisatieniveau. Op basis van deze inzichten nemen we gerichte maatregelen, zoals het ondersteunen van leidinggevenden bij het omgaan met frequent of kortdurend verzuim. Ons beleid richt zich daarbij nadrukkelijk op preventie.

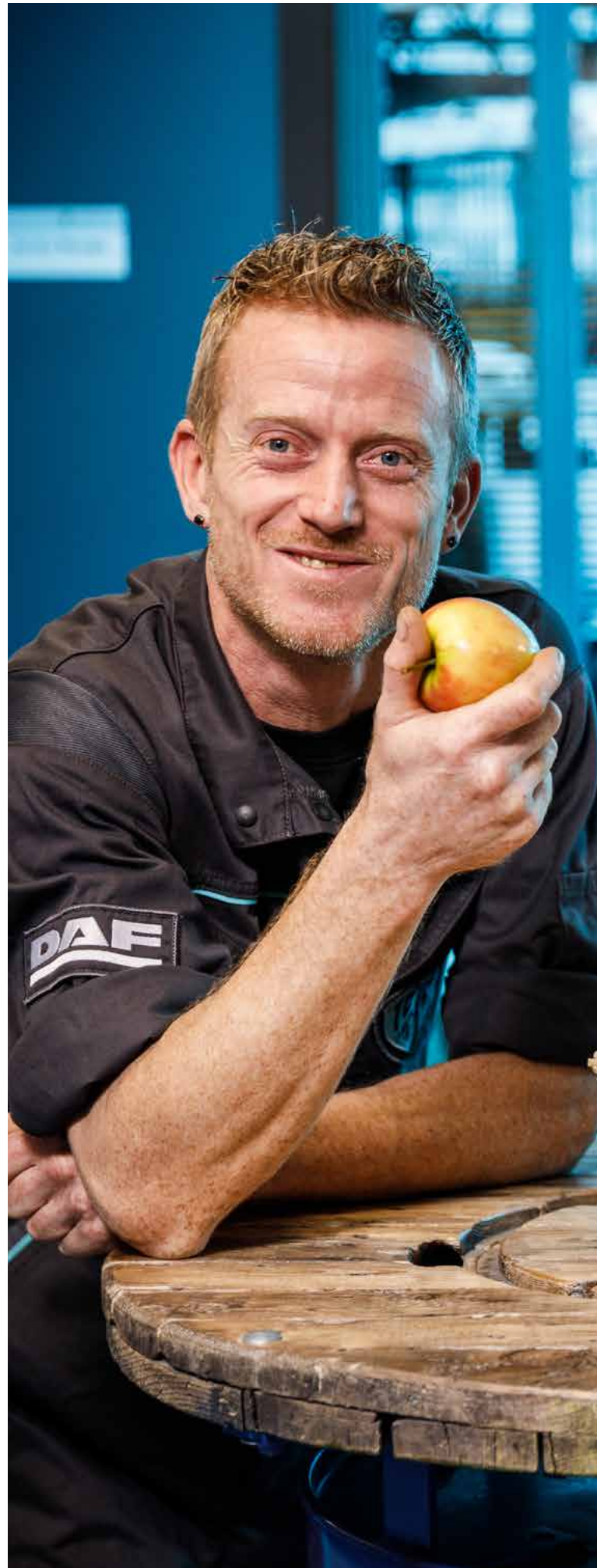
Verzuimcijfers

We volgen het verzuim per land, omdat wet- en regelgeving per land verschillen. Daardoor zijn de cijfers niet één op één vergelijkbaar.

In Nederland is het verzuimpercentage in 2025 uitgekomen op 6,4%. Daarmee zitten we boven onze doelstelling van 6% of lager voor 2026. Binnen het totale verzuim zien we een lichte verschuiving. Het aandeel langdurig verzuim is relatief groter geworden, terwijl het kortdurend verzuim stabiel blijft. We blijven daarom scherp op tijdige signalering en passende begeleiding, zodat medewerkers waar mogelijk duurzaam inzetbaar blijven.

In Polen hebben we geen specifieke verzuimdoelstelling, maar houden we het aantal ziekte-dagen nauwlettend in de gaten. In 2025 komt het verzuimpercentage uit op 4,1%. Ook hier signaleren we langdurig verzuim en herhaalde korte afwezigheden tijdig. Samen kijken we wat nodig is om uitval te beperken.

In Duitsland komt het verzuimpercentage in 2025 uit op 5,3%. Net als in de andere landen blijven we inzetten op preventie, goede begeleiding en het behoud van inzetbaarheid.



3.4.3 Gegevensprivacy en -bescherming

De praktijken, systemen en processen die TB inzet op informatie- en systeembeveiliging van klant-, medewerkers- en overige gegevens.

Gegevensprivacy en informatiebeveiliging spelen een grote rol in hoe we dagelijks werken. We verwerken gegevens van klanten, medewerkers en ketenpartners en willen dat op een veilige en zorgvuldige manier doen. Dat vraagt om duidelijke afspraken, een betrouwbare technische omgeving en medewerkers die weten hoe ze verantwoord omgaan met informatie. Met deze aanpak herkennen we risico's tijdig en nemen we passende maatregelen, zodat systemen blijven draaien en persoonsgegevens beschermd blijven. Op die basis versterken we onze dienstverlening en het vertrouwen van iedereen die met ons samenwerkt.

KPI	2025		Status
	Resultaat	Doelstelling	
Aantal meldingen potentieel datalek	0	0	
Aantal incidenten datalekken en security issues	0	0	

Gegevensprivacy en -beschermingsimpacts, risico's en kansen

Impact

Een datalek of beveiligingsincident heeft een negatieve impact op onze stakeholders. Hun gegevens kunnen in verkeerde handen belanden, wat zorgt voor onrust, mogelijke misbruikrisico's en verlies van vertrouwen.

Risico's

Ransomwareaanvallen blijven een risico voor onze organisatie, vooral wanneer waardevolle gegevens beschikbaar zijn, zoals informatie van transacties die we nodig hebben om klanten goed te helpen en onze dienstverlening te verbeteren. Om dat risico te beperken is het cruciaal dat we de gegevensbeveiliging waarborgen en klantinformatie altijd zorgvuldig behandelen.



[Klik hier](#) of scan de QR-code voor ons privacybeleid.

Gegevensprivacy en -beschermingsbeleid

We gaan elke dag zorgvuldig om met informatie van onze klanten, medewerkers en ketenpartners. Die verantwoordelijkheid vraagt om duidelijke afspraken en een heldere manier van werken. Daarom werken we met een informatiebeveiligingsbeleid.

Het doel van ons informatiebeveiligingsbeleid is om een duidelijk kader te scheppen voor informatiebeveiliging binnen onze organisatie en voor het beschermen van kritische informatie van klanten, medewerkers, leveranciers en ketenpartners. Met dit beleid voorkomen we ernstige beveiligingsincidenten, zoals de uitval van essentiële systemen, hackeraanvallen of onbevoegde wijzigingen in belangrijke informatie.

Om persoonsgegevens en andere vitale informatie te beschermen tegen verlies, vernietiging, vervalsing, ongeautoriseerde toegang, distributie en andere vormen van misbruik hebben we passende technische en organisatorische maatregelen ingericht.

Onze aanpak volgt de principes van Privacy by Design en Privacy by Default. Met deze principes borgen we dat gegevensbescherming vanaf de start is ingebed in de ontwikkeling van onze informatiesystemen en dat we gegevens beperken tot wat strikt noodzakelijk is.

Onze systemen zijn ingericht volgens de ISO 27001-standaard, al zijn ze niet officieel gecertificeerd. Om dit niveau van veiligheid te waarborgen, voeren we doorlopend risicoanalyses uit, waaronder interne en externe PEN-tests, om zwakke plekken te herkennen en waar nodig te versterken. Deze toetsingen zijn belangrijk, omdat potentiële beveiligingsrisico's zich in hoog tempo blijven ontwikkelen.

Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

We hechten veel waarde aan het zorgvuldig verwerken van persoonsgegevens volgens de AVG. De privacy van klanten, medewerkers en andere relaties krijgt onze volle aandacht. In overeenkomsten leggen we vast hoe medewerkers en externe partijen vertrouwelijk met persoonsgegevens omgaan, zodat deze afspraken voor iedereen duidelijk zijn.

Bij het verwerken van persoonsgegevens hanteren we de volgende principes:

- Gegevens veilig bewaren.
- Bewust en zorgvuldig gegevens delen.
- Ieders privacy respecteren.
- (Mogelijke) datalekken direct melden.
- Zorgen dat betrokkenen hun rechten kunnen uitoefenen.

Persoonsgegevens worden nooit langer bewaard dan noodzakelijk. In het verwerkingsregister staat per verwerking vermeld wanneer de bewaartermijn afloopt. Zodra iemand vraagt om gegevens te verwijderen, geven we daar gehoor aan.

Om duidelijkheid te bieden over de verwerking van persoonsgegevens informeren we betrokkenen via het intranet en andere vaste communicatiemiddelen. Iedereen heeft het recht op inzage, correctie, verwijdering en beperking van de verwerking.

Audits en toetsing

Aanvullend daarop vinden er jaarlijks privacy- en security-audits plaats, uitgevoerd door DAF. Een deel hiervan valt binnen de jaarlijkse ISO-controle die DAF uitvoert op basis van de dealerstandaarden. Binnen deze controle wordt onder andere een TISAX-toetsing gedaan. Deze toetsing is een gestandaardiseerde beoordeling van de informatiebeveiliging binnen organisaties in de automotive-keten.

Waarborging

Informatiebeveiliging draagt bij aan het waarborgen van onze bedrijfscontinuïteit. Onze werkwijze is erop gericht om de risico's binnen onze IT-diensten zorgvuldig in te schatten en af te stemmen op de behoeftes van de organisatie. Als deze inschatting daar aanleiding toe geeft, treffen we aanvullende maatregelen om de basisbeveiliging te versterken.

We voeren continu risicoanalyses uit, zodat we kwetsbaarheden in onze systemen vroegtijdig herkennen en direct kunnen aanpakken. Informatiebeveiliging maakt onderdeel uit van ons interne beleid en iedereen in het bedrijf draagt verantwoordelijkheid, van leidinggevenden tot medewerkers. Om die verantwoordelijkheid te ondersteunen besteden we veel aandacht aan bewustwording. Daardoor weten medewerkers hoe ze veilig omgaan met systemen en digitale hulpmiddelen. Dit versterkt een organisatiebrede cultuur waarin we zorgvuldig met informatie omgaan.

De beleidsuitgangspunten gelden voor alle informatiesystemen binnen onze organisatie. Deze uitgangspunten zijn van toepassing op de bedrijfsactiviteiten in Nederland, Duitsland en Polen. Alleen de directie kan in uitzonderlijke situaties een afwijking toestaan, op advies van onze Information Security Officer.

Verantwoordelijkheid van medewerkers

Iedereen binnen onze organisatie heeft de plicht om zorgvuldig om te gaan met persoonsgegevens, in lijn met de beleidsregels en principes van TB en de verplichtingen uit de AVG. Medewerkers zijn binnen hun eigen werkgebied verantwoordelijk voor het naleven van deze regels. In die rol letten zij op signalen die kunnen wijzen op een incident dat tot een datalek kan leiden en melden dit direct. Als dit bewust niet wordt gemeld, kan dit gevolgen hebben in de vorm van sancties.



Gegevensprivacy en -beschermingsmaatregelen

Om onze informatiebeveiliging te versterken passen we verschillende technische en organisatorische maatregelen toe. Deze maatregelen richten zich op het beschermen van systemen en gegevens, het vergroten van bewustwording onder medewerkers en het waarborgen van de continuïteit van bedrijfsprocessen. Ze gelden voor alle informatiesystemen binnen TB, waarbij deze aanvullende beveiliging wordt toegepast voor specifieke systemen.

Technische maatregelen

- **Automatische vergrendeling en systeembeveiliging:** Computers worden na enkele minuten automatisch vergrendeld.
- **Audits en testen:** Onze informatiesystemen worden gecontroleerd door DAF en aangevuld met periodieke penetratietesten (PEN-testen) door een externe leverancier.
- **Cybersecurity-oplossing (SOC/SIEM):** Een externe specialist implementeert een SOC/SIEM-oplossing voor continue monitoring en detectie van digitale dreigingen.
- **Beheer van apparaten (MDM):** Werkplekken zijn uitgerust met Mobile Device Management (MDM). Hiermee worden apparaten centraal beheerd en beveiligd, zodat deze apparaten alleen geautoriseerde software gebruiken en bedrijfsgegevens beschermd blijven.
- **Veilige werkomgeving:** Medewerkers werken in een centrale, beveiligde digitale omgeving (Citrix) en gebruiken apparaten die standaard zijn voorzien van encryptie.
- **Toegangsbeheer:** Een goedkeuringsmatrix in het ticketingsysteem bepaalt welke rechten medewerkers krijgen binnen informatiesystemen.

Bewustwording en gedragsmaatregelen

Een belangrijke pijler in onze informatiebeveiliging is de bewustwording onder medewerkers. Door bewust gedrag te stimuleren, verkleinen we de kans op datalekken en andere incidenten.

- **Awarenesstrainingen en phishing-tests:** Medewerkers ontvangen regelmatig trainingen en worden getest met nep-phishingmails. Met deze oefeningen vergroten we hun alertheid op verdachte berichten en situaties.
- **Jaarlijkse compliance e-learning:** Alle medewerkers volgen jaarlijks een e-learning met toetsing over onder andere informatiebeveiliging. Zo blijft de kennis actueel en wordt het belang van zorgvuldig omgaan met gegevens herhaaldelijk onderstreept.

Datalekken en meldingen

De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) beschouwt iedere inbreuk op de beveiliging van persoonsgegevens als een datalek. Het kan daarbij gaan om een digitaal incident, maar ook om het verlies van een apparaat of document waarop persoonsgegevens staan. In beide gevallen bestaat het risico dat onbevoegden informatie kunnen inzien of dat gegevens verloren gaan.

Meldplicht en verantwoordelijkheden

Wanneer een datalek wordt vastgesteld, beoordelen we eerst of dit incident risico's oplevert voor de privacy van betrokken personen. Als dit het geval is, volgt een melding aan de AP. Wanneer dit een hoog risico vormt, worden ook de betrokken personen geïnformeerd. Als uit deze beoordeling blijkt dat het risico beperkt is, hoeft er geen melding te worden gedaan.

Alle datalekken en mogelijke datalekken worden geregistreerd in het interne datalekregister. De AVG verplicht organisaties om meldplichtige datalekken binnen 72 uur te melden. Het niet nakomen van deze verplichting geldt als een overtreding. De AP kan in zo'n geval een boete opleggen die kan oplopen tot 10 miljoen euro of 2% van de wereldwijde jaaromzet. Binnen TB is de Privacy Officer verantwoordelijk voor het melden van een datalek aan zowel de AP als de betrokken personen.

Resultaten

In 2025 zijn geen potentiële of werkelijke datalekken of security-incidenten gemeld of geregistreerd bij onze Privacy Officer. Ook zijn er geen meldingen gedaan bij de AP.



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






3.4.4 Ontwikkelingsmogelijkheden

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

Vakmanschap is een van onze kernwaarden. Voor ons houdt dit in dat medewerkers op het juiste moment toegang hebben tot de kennis, middelen en trainingen die zij nodig hebben om hun werk goed te doen. Ontwikkeling begint bij de basis met veiligheidstrainingen en productopleidingen, zodat medewerkers op de hoogte blijven van veranderingen in onze branche en voertuigen.

Daarnaast kijken we samen met elke medewerker hoe kennis en vaardigheden verder kunnen worden verbreed of verdiept. Dit gebeurt in gesprekken waarin we samen onderzoeken op welk vlak iemand zich wil en kan ontwikkelen. Ook kijken we hoe medewerkers binnen TB kunnen doorgroeien of een rol kunnen vinden die beter aansluit, ondersteund door een ontwikkelingsplan en beoordelingsgesprekken.

KPI	2025		Status
	Resultaat	Doelstelling	
Aantal opleidingsuren gevolgd	45.863 uur (+21% t.o.v 2024)	Geen doelstelling	
Aantal opleidingen TB Academy	-	Geen doelstelling	
Aantal mensen dat intern gepromoveerd is ten opzichte van externe werving	68	Geen doelstelling	

Ontwikkelingsmogelijkheden-impacts, risico's en kansen

Impacts

Goede ontwikkelingsmogelijkheden helpen onze medewerkers om hun expertise en vaardigheden te blijven uitbreiden. Als zij groeien, groeien we mee. Het vergroot de betrokkenheid, maakt doorgroeien binnen TB gemakkelijker en geeft iedereen het gevoel dat er altijd een volgende stap mogelijk is. Door samen te blijven leren ontstaat er bovendien een leercultuur waarin we ook studenten, stagiaires en vakopleidingen graag een plek geven om ervaring op te doen.

Risico's

Investeren in ontwikkeling kent een beperkt risico. Wanneer medewerkers hun kennis en vaardigheden blijven uitbreiden, worden zij soms sneller opgemerkt door andere werkgevers. Dat kan betekenen dat een deel van onze investering elders terecht komt. Toch vinden we dat geen reden om minder te investeren. Voor onze medewerkers is groeien namelijk veel belangrijker: zij voelen zich zekerder, halen meer voldoening uit hun werk en zien nieuwe kansen ontstaan. Juist daarom blijven we hun ontwikkeling ondersteunen.

Ontwikkelingsmogelijkhedenbeleid

We vinden het belangrijk dat medewerkers kunnen groeien in kennis, vaardigheden en professionele ontwikkeling. Dat doen we met duidelijke afspraken, gerichte opleidingen en door ontwikkeling actief bespreekbaar te maken. Hiermee zorgen we dat iedereen zijn of haar werk goed en veilig kan uitvoeren en klaar is voor veranderingen binnen onze branche.

Beoordelingscyclus

Ons functionerings- en beoordelingssysteem is er voor onze medewerkers om te weten wat TB van ze verwacht, hoe ze functioneren, waar hun sterke punten liggen en welke verbeterpunten of ondersteuning nodig zijn. Door deze gesprekken weten medewerkers waar ze aan toe zijn en houden we ontwikkeling door het jaar heen actief.

In januari voeren we de beoordelingsgesprekken over het afgelopen jaar. Daarna volgt een gesprek waarin we doelstellingen voor het nieuwe jaar vastleggen. Voor medewerkers waarvoor dit relevant is, wordt in dezelfde periode een bonusdoelstellingengesprek gevoerd. In november vinden kalibratiesessies plaats om het eindoordeel af te stemmen.

Productgerichte opleidingen

De productgerichte opleidingen zijn vaak verzorgd door onze fabrikanten. Onze technische en commerciële medewerkers hebben trainingen gevolgd over innovaties, productontwikkelingen en de introductie van nieuwe voertuigen. Fabrikanten stellen daarbij duidelijke eisen aan het kennisniveau binnen onze teams. Zo moet elke vestiging voldoende medewerkers hebben met specifieke kwalificaties, zoals:

- **Master Technician:** hoogst gekwalificeerde technisch specialist die complexe storingen diagnoseert en oplost, collega-monteurs begeleidt en de technische kwaliteit en veiligheid in de werkplaats borgt.
- **APK-keurmeester:** bevoegd om voertuigen te keuren volgens de wettelijke APK-eisen en verantwoordelijk voor het controleren van veiligheid, milieu en technische staat, zodat trucks veilig en wettelijk goedgekeurd de weg op gaan.
- **Kraancertificaat:** officieel bewijs dat een medewerker veilig en deskundig een werkplaatskraan mag bedienen, zoals een bovenloop- of zwenkraan.
- **Eerste Bedrijfsautotechnicus:** ervaren bedrijfsautotechnicus die complexe onderhouds- en reparatiewerkzaamheden uitvoert, storingen vaststelt en oplost en collega-monteurs begeleidt volgens fabrieks- en kwaliteitsnormen van DAF.

We houden per vestiging bij hoeveel medewerkers deze kwalificaties hebben. Tijdens de jaarlijkse ISO-kwaliteitsaudits is gecontroleerd of de aantallen kloppen. Op deze manier blijven we samen met fabrikanten en importeurs werken aan een stabiel en hoog kwaliteitsniveau.

Persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden

Tijdens de functioneringsgesprekken wordt ruimte geboden om persoonlijke wensen te bespreken. Waar nodig bieden we maatwerk. Vanaf 2025 voeren we in Polen dezelfde gesprekken, zodat ook daar aandacht is voor prestaties, ontwikkelbehoeften en toekomstplannen. Medewerkers hebben verschillende mogelijkheden benut, zoals leiderschapstrainingen, Engelse taalcursussen, postdoctorale opleidingen en de Managers Academy in Polen. We werken zonder vast jaarlijks opleidingsbudget per medewerker en stemmen dit af per individuele behoeftes. De afdelingsmanagers zijn verantwoordelijk voor de opleidingsbudgetten van functiegerichte opleidingen. De budgetten voor persoonlijke opleidingen vallen onder P&O.

Studieovereenkomst

Wanneer een medewerker een opleiding volgt die gericht is op doorgroei of een volgende stap in de loopbaan, leggen we samen duidelijke afspraken vast over de vergoeding van de opleidingskosten en de eventuele terugbetaling daarvan. Een studieovereenkomst is alleen van toepassing bij loopbaangerichte opleidingen, die gericht zijn op doorgroei of een volgende stap in de loopbaan. Voor functiegerichte opleidingen, die nodig zijn voor de huidige rol, geldt deze niet.

Voor deze overeenkomst hebben medewerkers de verantwoordelijkheid om de opleiding serieus te volgen, hun leidinggevende op de hoogte te houden en trainingen goed voor te bereiden. Wanneer iemand onvoldoende inzet toont of zonder geldige reden stopt, kunnen we de studiekosten terugvorderen. Bij vrijwillig vertrek van de organisatie binnen drie jaar na afronding geldt een gefaseerde terugbetalingsregeling.

TB Academy

In 2023 hebben we de TB Academy geïntroduceerd om de ontwikkeling van onze leerling-monteurs te ondersteunen en te versnellen. Het programma helpt hen om veelvoorkomende onderhoudswerkzaamheden snel onder de knie te krijgen. Tegelijkertijd helpt het deelnemers om hun plek te vinden binnen onze organisatie en om medeleerlingen van andere vestigingen te leren kennen. De voortgang van deelnemers wordt beoordeeld op basis van hun productiviteit en efficiëntie. Daarnaast doen we aanvullend onderzoek om beter te begrijpen hoe sterk zij zich verbonden voelen met hun werk en met ons als werkgever.



We blijven TB Academy voortdurend uitbreiden tot een platform met steeds meer ontwikkelmogelijkheden. Het aanbod aan trainingen en opleidingen wordt stap voor stap verbreed voor alle medewerkersgroepen, zoals monteurs, serviceadviseurs en verkoopmedewerkers. We bieden ook compliance-trainingen aan via TB Academy, zodat iedereen altijd beschikt over actuele kennis van regelgeving en interne richtlijnen.

TB Academy in 2025

In 2025 hebben we het programma verder uitgebreid. Er zijn vier klassen leiderschapstrainingen gestart in Nederland en Polen. Deze trainingen zijn gebaseerd op de principes van Stephen Covey.

Daarnaast hebben we de FranklinCovey-bibliotheek aangeschaft. Alle medewerkers hebben toegang gekregen tot het digitale leerplatform, inclusief trainingen, video's en oefenmateriaal dat hen helpt om nieuwe vaardigheden direct toe te passen.



[Klik hier](#) of scan de QR-code voor meer informatie over TB Academy.

Functioneringsgesprekken en beoordelingen in NL	2025	
	Aantal	Percentage
Totaal aantal medewerkers voor beoordeling	389	100%
Medewerkers niet in aanmerking	69	18%
Beneden verwachting	13	3%
Volgens verwachting	214	55%
Boven verwachting	85	22%
Exceptioneel	8	2%

Groei in salarisschalen

De ontwikkeling van onze medewerkers is terug te zien in de groei van hun maandloon. Wie goed functioneert, kan binnen de loonschaal doorgroeien. De inzet en prestaties beoordelen we per persoon aan de hand van vier categorieën: beneden verwachting, volgens verwachting, boven verwachting of exceptioneel.

In 2025 zijn 389 medewerkers in aanmerking gekomen voor een beoordeling. Hiervan hebben al deze medewerkers daadwerkelijk een beoordeling ontvangen. Niet alle medewerkers komen in aanmerking voor een beoordelingsgesprek. Medewerkers die in het beoordelingsjaar van functie zijn gewisseld, oproepkrachten en stagiaires, medewerkers met jeugdloon, medewerkers die korter dan een halfjaar in dienst zijn en medewerkers die langer dan zes maanden afwezig waren, ontvangen geen beoordeling.

Afhankelijk van het huidige loon kan een positieve beoordeling leiden tot een verhoging van het maandloon. Ons loongebouw stimuleert zowel horizontale als verticale groei. Jonge en beginnende vakmensen kunnen bij goed functioneren sneller stappen zetten binnen hun schaal.

Transitieondersteuning

Medewerkers hebben binnen onze organisatie de mogelijkheid om intern van functie te wisselen als zij toe zijn aan een nieuwe uitdaging of beter tot hun recht komen in een andere rol. In 2025 zijn 62 medewerkers in Nederland intern doorgegroeid en 6 in Polen.

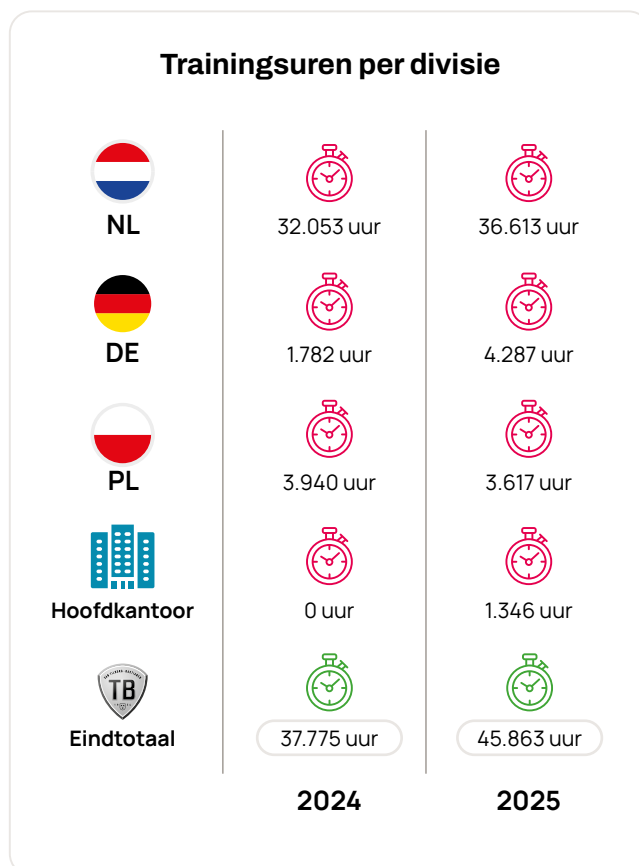
Voor medewerkers die dichterbij hun pensioenleeftijd komen, bieden we volgens de cao het generatiepact en de regeling vervroegde uittreding. Deze regeling maakt het mogelijk om minder uren te werken terwijl het inkomen grotendeels behouden blijft. Dit helpt medewerkers om de overgang naar hun pensioen geleidelijk en op een prettige manier vorm te geven. We staan ook open voor medewerkers die inmiddels met pensioen zijn. Zij kunnen, als zij dat willen, enkele uren per week licht werk uitvoeren. Dit gaat vaak om taken in de interne logistiek of het vervoer van middelen en onderdelen tussen verschillende vestigingen. Zo blijven gepensioneerde medewerkers lichamelijk actief, kunnen zij iets bijverdienen en blijven zij verbonden met hun oud-collega's.

“Ontwikkeling is geen vast pad, maar een gesprek over wat iemand wil en kan bereiken.”

Trainingsuren

We hebben in 2025 samen 45.863 uur aan training gevolgd. Dat is een stijging van 21% ten opzichte van 2024, toen 37.775 uur is geregistreerd. Deze groei is deels te verklaren doordat in 2025 de trainingsuren van het hoofdkantoor volledig zijn meegenomen. Daarnaast zijn er ook meer trainingen in Duitsland georganiseerd.

Met 751 medewerkers komt dit neer op gemiddeld 61 uur training per medewerker. In 2024 lag dit gemiddelde op 51 uur per medewerker, verdeeld over 739 medewerkers.




3.4.5 Sociale betrokkenheid

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

Sociale betrokkenheid begint bij kansen bieden. We bieden kansen aan mensen die willen werken, leren en doorgroeien binnen TB. Daarbij maken we bewust onderscheid tussen verschillende vormen van instroom. Enerzijds gaat het om studenten en jonge mensen die aan het begin van hun loopbaan staan. Anderzijds bieden we ruimte aan mensen die willen herintreden of voor wie de stap naar werk minder vanzelfsprekend is.

Voor beide groepen geldt hetzelfde uitgangspunt: we kijken niet naar waar iemand vandaan komt, maar naar waar diegene naartoe wil. Vanuit dit uitgangspunt hebben we onze werkplaatsen zo ingericht dat ook nieuwe instroom kan leren en doorgroeien, naast onze ervaren truckmonteurs.

KPI	2025		Status
	Resultaat	Doelstelling	
Aantal BBL'ers	27	20	

Sociale betrokkenheid-impacts, risico's en kansen

Impacts

We enthousiasmeren jonge mensen actief voor een toekomst in de techniek. Daarmee dragen we bij aan de instroom van nieuwe vakmensen via stages, BBL-trajecten en leerwerkplekken. Tegelijkertijd creëren we vanuit onze sociale betrokkenheid mogelijkheden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Om dit goed te laten werken, investeren we in duidelijke verwachtingen en passende begeleiding. Van iedereen wordt verwacht een waardevolle bijdrage te leveren aan de organisatie.

Risico's

De verschillende type instromers met uiteenlopende achtergronden vragen om een zorgvuldige inrichting van begeleiding en werkbelasting. Daarom blijven duidelijke afspraken, begeleiding die aansluit bij de instroom en veilige werkomstandigheden essentieel. Hiermee borgen we dat sociale betrokkenheid hand in hand gaat met continuïteit en kwaliteit in het werk.

Kansen

Wanneer begeleiding en verwachtingen goed zijn afgestemd op de instroom, ontstaat ruimte voor duurzame inzetbaarheid en langdurige binding. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt laten daarbij vaak een sterke betrokkenheid en loyaliteit zien. Voor nieuwe instroom, zoals studenten en leerlingmonteurs, biedt onze aanpak ruimte om zich vroeg te ontwikkelen. Zowel binnen het vak als binnen TB.



Leerlingmonteurs en stagiairs

Ervaren truckmonteurs zijn niet altijd beschikbaar. Tegelijkertijd blijft vakmanschap de basis van ons werk. Juist daarom kiezen we er bewust voor om zelf te investeren in leerlingmonteurs en stagiairs. Door jongeren vroeg te werven en goed te laten landen in de organisatie, bouwen we aan vakmanschap en continuïteit binnen onze werkplaatsen.

Daarom zijn we actief aanwezig op scholen en maken we ons daar zichtbaar voor jongeren die zich oriënteren op hun loopbaan. We vertellen een eerlijk verhaal over het vak en over werken bij TB. Deze aanpak vraagt tijd en aandacht, maar zorgt voor een structurele instroom van stagiairs en leerlingmonteurs die via de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) bij ons starten. Deze inzet vertaalt zich ook in de instroom in 2025. Het doel om in 2025 20 nieuwe leerlingmonteurs aan te nemen is behaald en zelfs overtroffen, met in totaal 27 aangenomen leerlingmonteurs.

Begeleiding op de werkvloer

Elke leerling krijgt een vaste leermeester toegewezen. Deze ervaren medewerker ontvangt een toeslag voor de extra inzet en volgt een opleiding tot leermeester. Met de komst van leerlingen investeren we gericht in begeleiding op de werkvloer.

Samen met OOMT, het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf, ondersteunen we leermeesters met praktische programma's en hulpmiddelen. Zo krijgen zij handvatten om jongeren goed te begeleiden.

Truck Academy

Naast het werk in de praktijk volgen leerlingmonteurs één dag per week onderwijs via de Truck Academy. Binnen de organisatie maken zij deel uit van de TB Academy, waar zij zich verder specialiseren op onze merken en onze uniforme werkwijze eigen maken.

Stagiairs

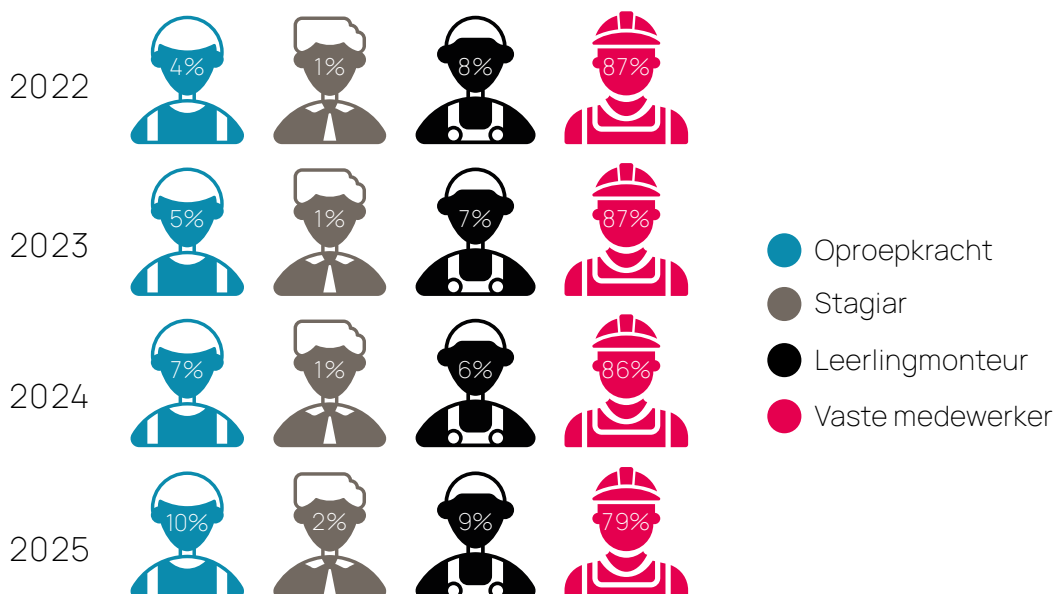
We bieden ruimte aan stagiairs binnen verschillende onderdelen van de organisatie. In 2025 hebben 13 stagiairs stagegelopen en hebben zij meegewerkt in de dagelijkse praktijk. Wanneer er een goede match ontstaat, is doorgroei naar een parttime of fulltime functie mogelijk.

Afstand tot de arbeidsmarkt

We bieden ook ruimte en ondersteuning aan mensen voor wie de stap naar werk minder vanzelfsprekend is. Daarmee dragen we bij aan een bredere toegankelijkheid van werk binnen TB. Het gaat hierbij om mensen die een periode niet actief zijn geweest op de arbeidsmarkt, deels arbeidsongeschikt zijn verklaard of om een andere reden moeite hebben om direct mee te komen in het reguliere arbeidsproces.

“We kijken niet naar waar iemand vandaan komt, maar naar waar iemand naartoe wil.”

Aantal medewerkers per dienstbetrekking



Vrouwen via Brood en Rozen

Vrouwen in de bijstand hebben vaak de juiste ondersteuning nodig om weer actief aan het werk te kunnen. Via onze samenwerking met Brood en Rozen nemen zij deel aan een bewustwordingsprogramma waarin zij worden geïnspireerd door leiders uit het bedrijfsleven. Vanuit deze samenwerking ontstaan er soms dienstverbanden waarbij vrouwen instromen bij TB.

We hebben als doel om één keer per twee jaar iemand vanuit het programma van Brood en Rozen een kans te bieden binnen onze organisatie. Door dit niet jaarlijks te doen, kunnen we de nieuwe medewerkster de aandacht en begeleiding geven die nodig is voor een duurzame terugkeer naar werk.

Voor meer informatie over Brood en Rozen en onze bijdragen hieraan, zie het hoofdstuk 2.1.4 Maatschappelijke bijdragen op pagina 18.

Oud-medewerkers

Medewerkers die met pensioen gaan, krijgen bij ons de mogelijkheid om nog enkele uren per week lichte werkzaamheden te verrichten. Veel oud-medewerkers ondersteunen bijvoorbeeld de interne logistiek of helpen bij het vervoeren van middelen en onderdelen tussen vestigingen.

Op deze manier blijven zij lichamelijk actief, behouden zij het contact met hun oud-collega's en ontvangen zij een aanvullende vergoeding. Eventuele wijzigingen in de Nederlandse regels rondom vervroegd pensioen zouden het voor meer ouderen mogelijk kunnen maken om parttime actief te blijven.

Social return-medewerkers

Via Social Return worden arbeidsplaatsen gecreëerd voor werkzoekenden die vallen onder de Participatiewet en gebruikmaken van regelingen zoals WSW, WGA, WIA, WAO, Wajong of NUG. Op verschillende plekken binnen de organisatie hebben wij Social Return-medewerkers in dienst in een volwaardige functie. Daarnaast werken we voor het terreinonderhoud van onze vestigingen veelal samen met partijen die specifiek met Social Return-medewerkers werken.



Wil je ook werken bij TB? [Klik hier](#) of scan de code voor openstaande vacatures.

Collectieve arbeidsovereenkomsten en sociaal dialoog

Voor al onze medewerkers die in Nederland werken is de cao voor motorvoertuigen- en tweewielerbedrijven van toepassing. Dit betekent dat bijna al onze Nederlandse medewerkers onder deze cao vallen. Voor enkele medewerkers die officieel niet onder deze cao vallen, baseren we de arbeidsvoorwaarden nog steeds op de richtlijnen van deze cao, om zodoende uniformiteit en eerlijkheid in arbeidsvoorwaarden te waarborgen. In Polen daarentegen bestaat er geen vergelijkbare cao.

Dit komt omdat een cao niet verplicht is volgens de Poolse wetgeving en onze medewerkers in Polen hebben aangegeven hier geen behoefte aan te hebben. Mocht er in de toekomst vanuit de medewerkers wel interesse zijn om een medewerkerscollectief op te richten en een cao te overwegen, dan staan we daarvoor open. In 2025 was hier echter nog geen interesse voor. Maar ook voor onze medewerkers in Polen hanteren wij dezelfde voorzieningen als voor hun collega's in Nederland.

Sociale bescherming

We zorgen niet alleen voor onze medewerkers op de werkvloer, maar ook voor zekerheid wanneer werk of gezondheid onder druk komt te staan. Daarmee bieden we rust en continuïteit op momenten die voor medewerkers en hun gezin ingrijpend kunnen zijn.

Wanneer een medewerker arbeidsongeschikt raakt, is inkomensbescherming geregeld. Daarnaast zorgen we er via pensioenfondsen PMT voor dat de naasten van de medewerker financieel beschermd zijn bij overlijden. Zo bieden we ook zekerheid voor het gezin.

Als medewerker bij TB ben je aangesloten bij onze collectieve ongevalverzekering. Deze geldt bij een ongeval tijdens het uitvoeren van werkzaamheden in opdracht van TB. Hiermee is financiële ondersteuning geregeld wanneer zich onverhoopt een incident voordoet.





3.4.6 Diversiteit en inclusie

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

Van Tilburg-Bastianen werkt aan een werkomgeving waarin iedereen zich welkom voelt. Daarom zetten we in op diversiteit en inclusie, met aandacht voor verschillen in achtergrond, ervaring en perspectief. Daarnaast willen we het aandeel vrouwen binnen onze organisatie vergroten. In de praktijk is dit een uitdaging, omdat techniekopleidingen en technische functies nog vaak door mannen worden gekozen. Tegelijkertijd zien we hierin vooruitgang en daarom willen we steeds meer vrouwen enthousiast maken voor functies in de werkplaats en mobiliteitsindustrie.

KPI	2025		Status
	Resultaat	Doelstelling	
Percentage vrouwen in totaal medewerkersbestand	12%	Geen doelstelling	—
Percentage vrouwen binnen het topmanagement	42%	Geen doelstelling	—

Diversiteit en inclusie impacts, risico's en kansen

Impacts

Een inclusieve werkomgeving draagt bij aan een positieve ervaring voor collega's. Daardoor voelen medewerkers zich eerder gehoord en gewaardeerd, wat bijdraagt aan welzijn en samenwerking. Daarnaast vergroot een open en toegankelijke cultuur de toegang tot werk voor (potentiële) medewerkers met verschillende achtergronden. Ook ervaren klanten en andere stakeholders dit in de praktijk, omdat samenwerking en dienstverlening sterker worden wanneer teams verschillende perspectieven meenemen.

Risico's

Als teams en vooral leidinggevenden te eenzijdig zijn samengesteld, neemt het risico op tunnelvisie toe. Dit kan leiden tot minder goed afgestemde keuzes en daarmee tot lagere betrokkenheid van medewerkers en een grotere kans op uitstroom. Daarnaast is de instroom in technische functies lastig te verbreden, omdat de arbeidsmarkt in de mobiliteitsindustrie nog sterk door mannen wordt gedomineerd. Hierdoor kan het langer duren om onze ambitie om meer vrouwen aan te trekken en te laten doorgroeien waar te maken.

Kansen

Door inclusie en gelijke kansen verder te versterken, kunnen we talent beter aantrekken en behouden. Daarmee vergroten we onze aantrekkelijkheid als werkgever in een krappe arbeidsmarkt. Ook biedt dit kansen om meer vrouwen te laten instromen en door te laten groeien naar commerciële en leidinggevende functies. Zo bouwen we aan een breder samengesteld personeelsbestand dat beter aansluit bij onze organisatie en de markt.

Diversiteit en inclusiebeleid

Ons beleid is erop gericht om een werkomgeving te bieden waarin iedereen zich welkom en veilig voelt. Daarbij behandelen we alle medewerkers en kandidaten gelijk en beoordelen we hen op kennis en ervaring. Geslacht, afkomst of nationaliteit spelen geen rol in hoe we met elkaar omgaan en hoe we selecteren. Tegelijkertijd blijven we alert op onbedoelde effecten in processen en in de dagelijkse samenwerking. Daarom evalueren we regelmatig of onze manier van werven, beoordelen en ontwikkelen voor iedereen toegankelijk is en of er geen drempels ontstaan. De CEO is eindverantwoordelijk voor het beleid voor diversiteit en inclusie.

Discriminatie

Discriminatie kan, bewust of onbewust, op de werkvloer voorkomen, bijvoorbeeld door opmerkingen of grappen die niet iedereen waardeert. Daarom vragen we in onze gedragscode van medewerkers om respectvol met elkaar om te gaan. Als er sprake is van ongepast gedrag, zoals seksuele intimidatie, discriminatie, agressie, geweld of pesten, spreken we de medewerker hierop aan en roepen we deze ter verantwoording.

Daarnaast verwachten we dat medewerkers gedrag dat leidt tot of kan leiden tot ongewenste situaties melden bij onze vertrouwenspersoon. Op die manier is een veilige en respectvolle werkomgeving de verantwoordelijkheid van ons allemaal.

Meer informatie over de vertrouwenspersoon is te vinden in het hoofdstuk 3.4.1 Veiligheid van de medewerkers vanaf pagina 66.

Diversiteit in salaris

In 2025 is het salarisverschil tussen mannen en vrouwen 0,17%. Daarmee is het verschil in beloning zeer klein. Dit verschil hangt vooral samen met variatie in functies, ervaring en het aantal gewerkte uren. We hanteren een transparant beloningsbeleid op basis van functiewaardering en prestaties, zonder onderscheid naar geslacht. Salarisgroei hangt af van individuele prestaties en de positie binnen de schaal. Daarnaast stimuleren we interne mobiliteit en bieden we doorgroeimogelijkheden binnen of tussen loonschalen, ongeacht geslacht. Eerlijkheid, billijkheid en transparantie staan daarbij centraal.

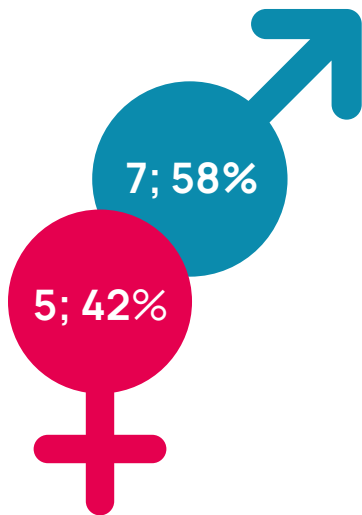
“Een werkomgeving waarin iedereen zich welkom voelt, begint met gelijke kansen en respect.”

Diversiteit binnen het topmanagement

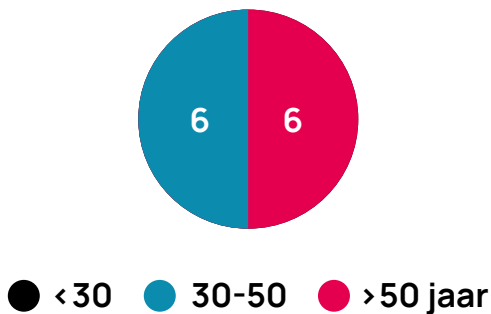
Binnen ons topmanagement sturen we actief op een evenwichtige samenstelling. Het gaat hierbij specifiek om de directie en overige functies die eindverantwoordelijk zijn voor strategische besluitvorming. Een brede vertegenwoordiging in achtergrond en ervaring helpt ons om beter onderbouwde keuzes te maken en verschillende perspectieven mee te nemen in de koers van de organisatie.

Voor de diversiteit van ons volledige medewerkersbestand, zie het hoofdstuk 2.2.4 Medewerkers, vanaf pagina 30.

Man-vrouwverhouding binnen het topmanagement in 2025



Leeftijdscategoriën binnen het topmanagement in 2025




3.4.7 Lokale omgeving

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

Als organisatie met 16 locaties in Nederland, 7 in Polen en 1 in Duitsland maken we deel uit van de omgeving waarin we werken. Dat brengt verantwoordelijkheid met zich mee. Omwonenden en lokale bedrijven horen zo min mogelijk hinder te ervaren van onze activiteiten. Daarom houden we risico's scherp in beeld en sturen we waar nodig bij.

Door risico's vooraf te herkennen, preventieve maatregelen te nemen en regelmatig af te stemmen met de directe omgeving, beperken we mogelijke overlast door geluid, uitstoot en verkeer. Deze manier van werken helpt om hinder te voorkomen en zorgt voor duidelijkheid richting onze omgeving. Onze betrokkenheid bij de lokale gemeenschap gaat verder dan het beperken van overlast. Naast deze basis dragen we via lokale initiatieven en evenementen actief bij aan de leefomgeving. Meer hierover staat in het hoofdstuk 2.1.4 Maatschappelijke bijdragen vanaf pagina 18.

KPI	2025		Status
	Resultaat	Doelstelling	
Meldingen van omgevingshinder (geluids-, stank- en verkeersoverlast)	0	0	

Impacts, risico's en kansen

Impacts

Onze activiteiten kunnen invloed hebben op de directe omgeving. Het gaat daarbij vooral om geluid, geur en uitstoot. Geluid kan ontstaan door voertuigen, werkplaatsactiviteiten of logistieke bewegingen. Daarnaast kunnen geur en uitstoot vrijkomen bij onderhoudswerkzaamheden of het gebruik van machines en materialen.

Risico's

De meeste vestigingen liggen op industrie- en bedrijventerreinen. Daardoor blijft het risico op overlast voor de omgeving beperkt. Tegelijkertijd vraagt de ligging van enkele locaties nabij woonwijken om blijvende aandacht, zodat mogelijke hinder tijdig wordt herkend en aangepakt.

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

Kansen

Lokale betrokkenheid biedt ook kansen. Door regelmatig contact te onderhouden met omliggende bedrijven en bewoners horen we snel wat er speelt en kunnen we gericht handelen. Daarnaast dragen we via lokale initiatieven en evenementen bij aan een prettige leefomgeving en versterken we de relatie met de omgeving waarin we werken.

Voorkomen van overlast

Wij hebben een actief beleid om overlast te beperken en houden daarom regelmatig in de gaten welke risico's kunnen ontstaan. Wanneer werkzaamheden tijdelijk impact kunnen hebben, zoals bij bouwactiviteiten, informeren we omwonenden tijdig. Technische maatregelen helpen daarbij om geluid, geur en uitstoot zo laag mogelijk te houden. Zo blijven tijdens werkzaamheden garagedeuren gesloten en voeren afzuigsystemen emissies gecontroleerd af.

Ook de bescherming van bodem en riool maakt onderdeel uit van deze aanpak. Olie en slib worden gescheiden en alle vloeistofdichte en vloeistofkerende voorzieningen worden jaarlijks geïnspecteerd. Op onze terreinen geldt een snelheidslimiet, waardoor verkeersveiligheid en hinderbeperking hand in hand gaan. Brandbare en explosieve middelen liggen opgeslagen in brandveilige kluizen, wat de risico's voor onze locaties én de directe omgeving verder verkleint.

Samenwerkingen op de bedrijventerreinen versterken dit geheel. Door actief lid te zijn van de lokale bedrijventerreinverenigingen kunnen meldingen en vragen snel worden gedeeld en opgepakt. Buren weten ons daardoor gemakkelijk te vinden en kunnen altijd contact opnemen bij vragen of zorgen.

Meldingen van overlast

De meeste van onze vestigingen liggen op industrieterreinen, waar onze directe burens vaak andere bedrijven zijn. Slechts enkele locaties grenzen aan woonwijken. In alle gevallen willen we bijdragen aan een prettige leefomgeving in de plaats of regio waarmee we verbonden zijn. In 2025 zijn geen meldingen van overlast binnengekomen. Voor 2026 streven we wederom ernaar om geen klachten over overlast te ontvangen van omwonenden en lokale bedrijven.

Biodiversiteit rondom onze locaties

Naast het beperken van overlast dragen we op een aantal locaties actief bij aan de biodiversiteit in de directe omgeving. Op de vestigingen in Venlo, Meerssen, Oss en Weert zijn bijenkasten en vleermuizenkasten geplaatst.

Bijen spelen een belangrijke rol bij de bestuiving van planten, bloemen, fruit en groenten. Met de bijenkasten ondersteunen we lokale bijenpopulaties en versterken we de biodiversiteit rondom onze panden. Vleermuizen vervullen een andere, maar even waardevolle functie in het ecosysteem. Ze eten grote hoeveelheden insecten, waaronder muggen, motten en kevers, en fungeren daarmee als natuurlijke bestrijders. Door vleermuizenkasten op te hangen bieden we deze dieren een verblijfplaats en verkleinen we tegelijkertijd de behoefte aan chemische insectenbestrijding in de omgeving.

**“Door risico’s
tijdig te herkennen,
voorkomen we
dat overlast
ontstaat.”**





3.5 Bestuur

3.5.1 Bedrijfsethiek

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

Een integere manier van werken hoort bij wie we zijn. Eerlijk zakendoen, duidelijke omgangsnormen en onze kernwaarden vormen de basis voor hoe we elke dag werken. Die basis geldt voor iedereen in de organisatie, ongeacht functie of locatie. We streven er elk jaar naar om geen overtredingen van wet- en regelgeving vast te stellen en blijven alert op situaties die daar mogelijk toe kunnen leiden.

KPI's Bedrijfsethiek

KPI	2025		Status
	Resultaat	Doelstelling	
Aantal non-compliance meldingen autoriteiten	0	0	
Aantal gemaakte e-learnings over compliancy	153	153	

Bedrijfsethiek, - cultuur en gedragscode

Onze normen en waarden vormen de basis van hoe we samenwerken en zakendoen. In het TB-huis, waarin onze vijf kernwaarden centraal staan, leggen we vast wat we belangrijk vinden en wat collega's van elkaar mogen verwachten. Zo zorgen we voor een manier van werken die eerlijk, helder en betrouwbaar is.

Bijna jaarlijks leggen we onze gedragscode opnieuw voor aan alle medewerkers. We vragen hen actief of ze de code kennen en weten waar die te vinden is. Tegelijkertijd moedigen we hen aan om vragen te stellen en situaties te bespreken die niet helemaal duidelijk zijn. Onze medewerkers bevestigen vervolgens dat ze de gedragscode begrijpen en dat ze afwijkingen zullen melden wanneer die zich voordoen.

Daarnaast beschikken we over twee vertrouwenspersonen. Ongewenst gedrag en onveilige situaties kunnen bij hen worden gemeld. Ook is er een e-mailadres beschikbaar om vermoedelijk onregelmatige of onduidelijke situaties te melden.

We brengen de gedragscode en onze kernwaarden onder de aandacht via video's op het intranet, posters op de locaties, introductietrainingen voor nieuwe medewerkers en persoonlijke bezoeken aan afdelingen.

Daarnaast waarderen we medewerkers die onze kernwaarden zichtbaar uitdragen. Tijdens de jaarlijkse nieuwjaarsbijeenkomst reiken we awards uit aan collega's die een bijzondere bijdrage hebben geleverd aan één of meerdere TB-waarden.

Om overal op dezelfde manier te werken, zijn de gedragscode en regelingen voor Polen en Duitsland vertaald naar de lokale taal. Daarbij houden we rekening met nationale verschillen. Zo wordt in Nederland bijvoorbeeld geen contant geld geaccepteerd, terwijl dat in Duitsland en Polen wel gebruikelijk kan zijn. Ook verschillen de wettelijke bewaartermijnen tussen landen, waardoor enkele lokale aanpassingen nodig zijn.

Corruptie en omkoping

Transparant zakendoen vraagt om duidelijke afspraken over wat wel en niet kan. Daarom hebben we vastgelegd hoe we omgaan met geschenken, uitnodigingen en situaties waarin belangen kunnen vervagen. Deze regels staan in ons beleid Geschenken en Evenementen, zodat medewerkers precies weten welke stappen zij moeten volgen wanneer zij iets aangeboden krijgen of wanneer zij zelf iets willen geven.

Medewerkers in functies die te maken hebben met verkoop van trucks, service en parts en medewerkers die betrokken zijn bij inkoop van onderdelen, werkplaatsmateriaal en kantoorvoorzieningen vormen samen met de directie de grootste risicogroep voor mogelijke vormen van corruptie of omkoping. Dat geldt vooral in processen waarbij betalingen plaatsvinden of wanneer managementbeslissingen buiten de gebruikelijke controles om worden genomen.

Bij inkoop en offertes boven €10.000 wordt een beoordelingsteam van minimaal twee personen samengesteld. Zij controleren de stukken op volledigheid en toetsen deze aan gunningscriteria, zoals laagste prijs, kwaliteit en de totale kosten van een product of dienst tijdens de hele gebruiksperiode, zoals aanschaf, onderhoud en gebruikskosten.

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

Afhandelen van corruptie en omkopingsincidenten

Incidenten op dit gebied worden zorgvuldig behandeld. Lichte overtredingen worden intern afgehandeld volgens de bestaande procedure. Bij zwaardere gevallen schakelen we externe specialisten in, zoals advocaten of forensische auditors, zodat een onafhankelijk onderzoek kan plaatsvinden. In 2025 zijn geen incidenten van corruptie of omkoping vastgesteld.

Corruptie en omkopingstraining

In Nederland is de compliance training over corruptie en omkopingpreventie verplicht onderdeel van het onboardingprogramma voor nieuwe medewerkers. In 2025 hebben 38 nieuwe medewerkers de training afgerond. De cursus helpt medewerkers om risicovolle situaties sneller te herkennen en zorgvuldig te handelen.

In Polen wordt een aparte training aangeboden voor medewerkers die in hun functie meer risico lopen op corruptie of omkoping. Dit betreft leidinggevend en verkoopmedewerkers, samen ongeveer 40% van het personeelsbestand. Tijdens deze trainingen komen het anticorruptie- en omkopingbeleid uitgebreid aan bod. Medewerkers krijgen een heldere uitleg van de nalevingsregels binnen de compliance training, bespreken voorbeelden uit de praktijk en oefenen veelvoorkomende situaties. Zo krijgen zij concrete handvatten om te herkennen wat wel en niet kan en hoe zij in lastige situaties het juiste doen. We plannen jaarlijks een herhalingstraining en registreren de aanwezigheid. In 2025 hebben in Polen 115 medewerkers de training gevolgd.

Naleving wet- en regelgeving

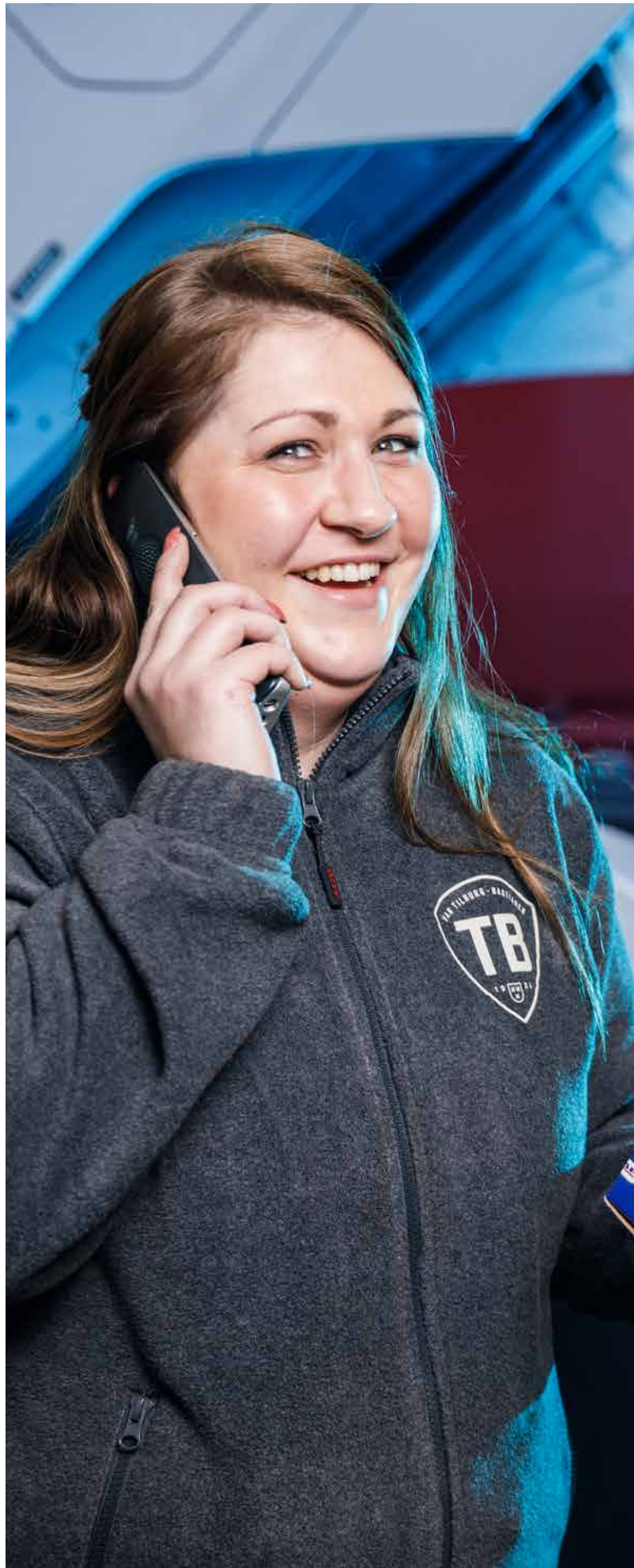
We zijn scherp op het naleven van alle regels die voor onze bedrijfsvoering gelden. Dat vraagt om aandacht voor verschillende wettelijke kaders én om een cultuur waarin iedereen begrijpt wat er van hen wordt verwacht.

In 2025 zijn er geen gevallen van niet-naleving van wet- en regelgeving geregistreerd. Voor 2026 stellen we ons opnieuw het doel om volledig te voldoen aan alle relevante wet- en regelgeving.

“Duidelijke afspraken en openheid helpen ons om samen scherp te blijven.”

Betalingspraktijken

We vinden het belangrijk om open en voorspelbaar zaken te doen. Daarom houden we ons aan de afgesproken betalingsvoorwaarden en voldoen we facturen binnen de vastgelegde termijnen. Dat geldt voor alle leveranciers, ongeacht hun omvang. Iedereen wordt op tijd betaald.



3.5.2 Ketenintegriteit

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

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

KPI	2025		Status
	Resultaat	Doelstelling	
Initiatieven om duurzaam in te kopen	7	Geen doelstelling	
Aantal waarschuwingen aan leveranciers en partners niet-naleving leverancierscontroles	0	0	

Inkoopbeleid

Inkopen raakt onze kwaliteit, onze kosten en de manier waarop we met leveranciers samenwerken. Daarom hebben we vastgelegd hoe we inkopen organiseren en welke uitgangspunten daarbij gelden. Dit beleid is van toepassing op al onze activiteiten in Nederland, Duitsland en Polen.

We willen een betrouwbare opdrachtgever zijn die leveranciers eerlijke en gelijke kansen biedt. Dat betekent dat we helder zijn over hoe keuzes tot stand komen en welke criteria daarbij worden gebruikt. In ons inkoopproces hanteren we drie vaste principes.

1. **Transparantie** betekent dat inzichtelijk is wie een beslissing neemt en op basis van welke overwegingen.
2. **Objectiviteit** houdt in dat we werken met vooraf vastgestelde en meetbare criteria.
3. **Non-discriminatie** zorgt ervoor dat alle potentiële leveranciers dezelfde informatie ontvangen en op gelijke wijze worden beoordeeld.

Integriteit en verantwoordelijkheid

We verwachten van onze directie en medewerkers dat zij professioneel handelen en hun keuzes kunnen toelichten. Dat betekent dat beslissingen niet alleen zorgvuldig worden genomen, maar ook uitlegbaar zijn. Binnen het inkoopproces verdelen we verantwoordelijkheden bewust over meerdere personen. Zo houden we elkaar scherp, ontstaat er natuurlijk tegenwicht en zorgen we samen voor een zorgvuldig en betrouwbaar proces.

We doen geen zaken omdat we elkaar iets "verschuldigd" zijn. Een leverancier krijgt geen voorkeurspositie omdat er op een ander vlak wordt samengewerkt of omdat er in het verleden iets tegenover stond.

We kijken per situatie opnieuw wat inhoudelijk de beste keuze is. Dat doen we op basis van duidelijke en vooraf vastgestelde criteria. Zo houden we het eerlijk, transparant en uitlegbaar.

Selectie en samenwerking

Bij het selecteren van leveranciers kijken we verder dan prijs. Betrouwbaarheid, financiële stabiliteit, duurzaamheid en naleving van wet- en regelgeving wegen mee in de beoordeling. Ook relevante certificeringen en compliance-aspecten nemen we mee.

We bewaken een gezonde balans tussen voldoende concurrentie en beheersbaarheid van het leveranciersbestand. Zo voorkomen we onnodige versnippering en zorgen we voor leverzekerheid. Leveranciers worden periodiek geëvalueerd op prestaties, naleving van afspraken en samenwerking. Waar nodig gaan we met elkaar in gesprek over verbeteringen.

Afwijkingen en controle

Soms vraagt de praktijk om maatwerk. Dat gebeurt alleen met voorafgaande toestemming en met een duidelijke onderbouwing. Bijvoorbeeld wanneer er maar één leverancier beschikbaar is, wanneer specifieke kennis behouden moet blijven of wanneer snelheid noodzakelijk is. In zo'n geval leggen we het voorstel voor aan de bevoegde directie, zodat de afweging zorgvuldig en controleerbaar blijft. Daarnaast houden we zicht op hoe het beleid in de praktijk werkt. We analyseren periodiek onze uitgaven en voeren steekproeven uit op facturen. Zo controleren we of afspraken worden nageleefd en of het proces loopt zoals we dat met elkaar hebben afgesproken.

Duurzaam Inkoopbeleid

Duurzaam inkopen is geen aparte activiteit, maar onderdeel van ons inkoopbeleid. Bij iedere inkoopbeslissing wegen we economische, sociale en milieuaspecten in samenhang af.

- **Milieuaspecten** gaan over energiegebruik, uitstoot, materiaal gebruik en impact op natuur en leefomgeving.
- **Sociale aspecten** hebben betrekking op mensenrechten, arbeidsomstandigheden en gelijke behandeling.
- **Economische aspecten** gaan over kwaliteit, kosten en waarde op de lange termijn.

Integratie in inkoopproces

Duurzaamheid is verankerd in het inkoopproces. Bij de start van ieder inkooptraject verkennen we de mogelijkheden om duurzamer in te kopen. In programma's van eisen nemen we waar mogelijk sociale en milieucriteria op. Bij de beoordeling van leveranciers en aanbiedingen kunnen deze criteria worden meegenomen in de selectie- en gunningsfase. Waar relevant leggen we afspraken vast in contracten.



OESO-richtlijnen en SDG's

Onze werkwijze sluit aan bij de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen. Deze richtlijnen geven richting aan verantwoord handelen in de keten en omvatten onder meer mensenrechten, arbeidsomstandigheden, milieu, transparantie en corruptiebestrijding. Van leveranciers verwachten we dat zij handelen in lijn met wet- en regelgeving en maatschappelijk aanvaardbare normen. Bij signalen van risico's of afwijkingen beoordelen we de situatie en bepalen we passende vervolgstappen.

Daarnaast sluiten we aan bij de Sustainable Development Goals. Binnen onze keten richten wij ons in het bijzonder op:

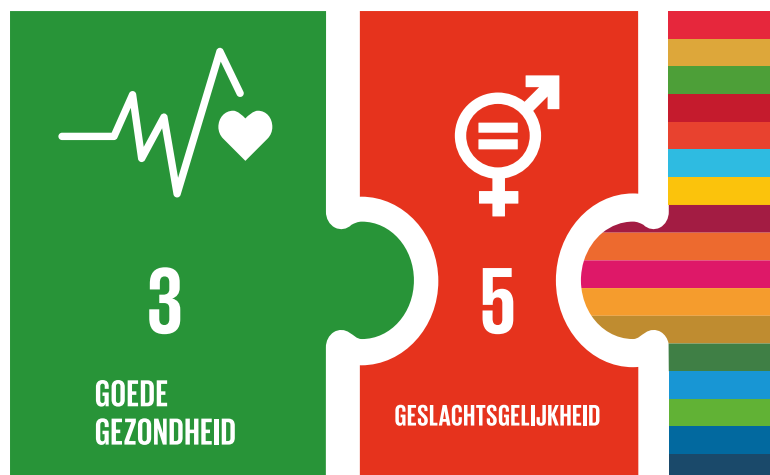
- 3 - Goede gezondheid en welzijn
- 5 - Gendergelijkheid
- 8 - Waardig werk en economische groei (geen kinderarbeid)
- 12 - Verantwoorde consumptie en productie (hergebruik materialen, afval dat dient als grondstof).
- 15 - Leven op het land

Deze thema's nemen we mee in de manier waarop we leveranciers selecteren en met hen samenwerken.

Circulariteit

Circulariteit is een belangrijk onderdeel van duurzaam inkopen. Bij iedere behoefte stellen we eerst de vraag of aanschaf noodzakelijk is of dat een alternatief mogelijk is. Het principe van Refuse en Rethink helpt om bewust om te gaan met gebruik en eigendom. Wanneer aanschaf nodig is, kijken we naar mogelijkheden voor hergebruik, levensduurverlenging en beperking van afvalstromen.

Voor meer informatie over ons afval- en circulariteitsbeleid verwijzen we naar het hoofdstuk 3.3.4 Bedrijfsafval en circulariteit, vanaf pagina 58.



Training ESG

In 2025 hebben de vier medewerkers die verantwoordelijk zijn voor inkoop binnen TB een ESG-cursus gevolgd. Deze training richtte zich op het integreren van milieu-, sociale en governancecriteria in het inkoopproces

Leverancierscontrole en -evaluatie

Vanuit onze samenwerking met fabrikant DAF zijn we verplicht om onze leveranciers periodiek te controleren en te evalueren. Daarbij kijken we niet alleen naar de kwaliteit van geleverde producten en diensten, maar ook naar hun duurzame en sociale impact in de keten. Evaluaties vinden plaats op vaste momenten of bij het aflopen van een contract.

Voldoet een leverancier tijdens de beoordeling niet aan de gestelde criteria binnen één van deze thema's en is er geen bereidheid om verbeteringen door te voeren, dan kan dit leiden tot het opzeggen of niet verlengen van het contract. In 2025 is dit niet voorgekomen. De controles en evaluaties maken onderdeel uit van onze ISO 9001:2015 en ISO 14001:2015 managementsystemen. Tijdens externe systeemaudits wordt getoetst of wij onze leveranciersbeoordelingen zorgvuldig en volgens de afgesproken werkwijze uitvoeren.



Mensenrechtenbeleid

Mensenrechten horen voor ons vanzelfsprekend bij verantwoord ondernemen. We vinden het belangrijk dat iedereen die met ons werkt, binnen onze organisatie én in de keten, kan rekenen op respect, eerlijke behandeling en veilige werkomstandigheden.

Onze uitgangspunten

Ons mensenrechtenbeleid geldt voor alle medewerkers, vestigingen en dochterondernemingen, maar ook voor leveranciers, onderaannemers en andere zakenpartners. Daarmee stopt onze verantwoordelijkheid niet bij de voordeur, maar loopt die door in de hele waardeketen. We baseren ons op internationale richtlijnen zoals de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, de ILO-verklaring over fundamentele arbeidsrechten en de VN-richtlijnen voor bedrijfsleven en mensenrechten. Deze vormen het kader voor hoe we zelf werken en wat we van onze partners verwachten.

Dat betekent concreet dat we geen enkele vorm van kinderarbeid, dwangarbeid of moderne slavernij toestaan. We staan voor gelijke behandeling, respecteren vrijheid van vereniging en vinden eerlijke lonen en passende werktijden vanzelfsprekend. Een veilige en gezonde werkomgeving is daarbij de basis. Dat geldt voor onze eigen medewerkers én voor ketenmedewerkers bij leveranciers en partners. Hoe we veiligheid en gezondheid binnen onze eigen organisatie borgen, is te lezen in de hoofdstukken 3.4.1 Veiligheid van de medewerkers vanaf pagina 66 en 3.4.2 Gezondheid van de medewerkers vanaf pagina 71.

Mensenrechten in de keten

Binnen ons verantwoord inkopenbeleid hebben we mensenrechten integraal meegenomen. Bij de selectie en beoordeling van leveranciers kijken we daarom niet alleen naar kwaliteit en prestaties, maar ook naar arbeidsomstandigheden en naleving van sociale normen. Zo zorgen we dat verantwoord inkopen niet alleen over producten gaat, maar vooral ook over de mensen die eraan werken.



4. Achtergrond



4.1 Bestuursstructuur

Bestuursstructuur

Van Tilburg-Bastianen Groep B.V. (TB Groep) vormt de holding boven alle werkmaatschappijen. Per eind 2025 telt onze organisatie zestien vestigingen in Nederland, zeven in Polen en één in Duitsland. Met deze spreiding sturen we een internationale organisatie aan die bestaat uit verschillende merken, activiteiten en teams. De gekozen structuur maakt het mogelijk om die activiteiten centraal te coördineren, terwijl er binnen elke regio ruimte blijft voor lokale kennis, korte lijnen en een herkenbare manier van werken voor onze klanten.

Een volledig overzicht van deze entiteiten staat op pagina 99 in het hoofdstuk 4.2 Over dit verslag.

Hoogste bestuursorgaan

Samenstelling in 2025

Commissie	Naam	Geslacht	Nationaliteit	Termijn in functie	Leeftijdscategorie	Functie binnen bedrijf of commissie
Directie	Thomas Martin	Man	Nederlands	9 jaar	>50	Algemeen Directeur
	Michiel Oegema	Man	Nederlands	1 jaar	>50	Financieel Directeur
	Louise Nobel	Vrouw	Nederlands	2 jaar	35-50	Director Operations
Raad van Commissarissen (RvC)	Lutgarde Liezenberg	Vrouw	Nederlands	4 jaar	>50	Voorzitster RvC Remuneratiecommissie
	Xeno Grimmelt	Man	Nederlands	11 jaar	>50	Auditcommissie
	Marie-Anne Bastianen	Vrouw	Nederlands	>10 jaar	>50	Bedrijfskundige/ Psychologe, Remuneratiecommissie
	Leo Epskamp	Man	Nederlands	4 jaar	>50	Auditcommissie, Finance/ accountancy

Benoeming

Bij het samenstellen van de directie en de Raad van Commissarissen kijken we bewust naar hoe diversiteit onze organisatie sterker maakt. Daarbij gaat het niet alleen om verschillen in geslacht, leeftijd of achtergrond, maar juist ook om variatie in drijfveren, ervaring en manier van denken. Alle kwaliteiten die iets toevoegen aan de samenwerking vinden we waardevol.

Voor nieuwe leden van ons hoogste bestuursorgaan beoordelen we altijd of hun profiel past bij de verantwoordelijkheden en de lange termijn van TB. Met deze selectie zorgen we voor een bestuur dat niet alleen deskundig is, maar ook breed kijkt en beslissingen neemt die passen bij de toekomst van onze organisatie.

Samenstelling in 2026

Per 1 januari 2026 treedt Marie-Anne Bastianen aan als CEO van Van Tilburg-Bastianen. Op dat moment draagt Thomas Martin zijn rol als Algemeen Directeur over.

De ingezette koers zetten we voort, met een heldere strategie, verbindend leiderschap en focus op toekomstbestendige groei.

Beheer van Belangenconflicten

De directie en de RvC spelen een belangrijke rol in de integriteit en transparantie van onze organisatie. Daarnaast onderhouden zij de relaties met onze stakeholders, waardoor het voorkomen van belangenconflicten een vanzelfsprekend onderdeel is van hun werk. Om dat goed te borgen hebben we mogelijke risico's vooraf in kaart gebracht en vastgelegd in onze gedragscode.

Binnen de RvC onthoudt de aandeelhouder zich van adviesstemmingen die raken aan besluiten op aandeelhoudersniveau. Daarnaast heeft de voorzitter van het hoogste bestuursorgaan geen leidinggevende functie binnen de organisatie, zodat rollen en verantwoordelijkheden duidelijk gescheiden blijven.

Directieleden van TB vervullen geen bestuurlijke functies en hebben geen significante invloed in brancheverenigingen of andere nationale of internationale belangenorganisaties. Een uitzondering hierop is onze Algemeen Directeur, die voorzitter is van de International Dealer Council van DAF. Voor het aannemen van nevenfuncties, zoals commissariaten, is altijd vooraf toestemming van de RvC nodig. Daarbij kijken we zorgvuldig naar mogelijke belangenconflicten voordat een functie kan worden geaccepteerd.

Remuneratiebeleid

Ons beloningsbeleid wordt vastgesteld door een onafhankelijke remuneratiecommissie. Zij houden toezicht op de afspraken rondom beloning en betrekken daarbij ook de mening van de aandeelhouders. De grootaandeelhouder is lid van zowel de RvC als de remuneratiecommissie. Andere stakeholders zijn niet direct betrokken bij het opstellen van de voorstellen. TB maakt geen gebruik van externe beloningsadviseurs.

De beloning van directieleden is niet gekoppeld aan aparte MVO- of ESG-doelstellingen. Duurzaam en verantwoord ondernemen is voor ons geen los thema, maar hoort bij hoe we prestaties beoordelen om de continuïteit van de organisatie te borgen.

MVO- en duurzaamheidskennis

MVO en duurzaamheid zijn stevig ingebed in de manier van werken van het hoogste bestuursorgaan. De Raad van Commissarissen voert jaarlijks een evaluatie uit op basis van ons MVO-beleid en de bijbehorende criteria. Deze evaluaties geven inzicht in de voortgang en helpen om gericht te blijven werken aan verbeteringen.

De Financieel Directeur houdt toezicht op het MVO-management en blijft hiervoor continu geschoold. Hij volgt regelmatig cursussen en seminars over relevante thema's en betreft externe experts wanneer specialistische kennis nodig is.

We rapporteren eenmaal per jaar over onze milieu- en sociale impact in het MVO-verslag. Dit verslag wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de RvC. Daarnaast leveren ook andere leidinggevenden en medewerkers jaarlijks formele terugkoppelingen aan het hoogste bestuursorgaan, zodat de voortgang, risico's en kansen continu zichtbaar blijven.

Melding van ernstige zorgen en evaluatie van het hoogste bestuursorgaan

Ernstige zorgen worden gemeld volgens de afspraken die in onze gedragscode staan. Afhankelijk van de situatie gebeurt dit via de Compliance Officer, de aandeelhouders of de Vertrouwenspersoon. In 2025 zijn er geen ernstige zorgen aan het hoogste bestuursorgaan voorgelegd.

Verantwoordelijkheid voor het MVO-beleid

De directie speelt een centrale rol bij het ontwikkelen en actualiseren van onze MVO-doelstellingen, waarden, strategieën en het bijbehorende beleid. Daarnaast houden zij toezicht op de due-diligenceprocessen en op de manier waarop we onze economische, milieu- en sociale impact volgen en beheersen. Deze verantwoordelijkheden staan niet formeel uitgewerkt in taakomschrijvingen, maar worden onderling afgestemd en verdeeld binnen de directie en het management.

Als onderdeel van onze dubbele materialiteitsanalyse hebben we een breed stakeholderonderzoek uitgevoerd. De uitkomsten daarvan hebben geholpen om scherper te zien welke impact we hebben op belanghebbenden en hoe deze inzichten terugkomen in onze strategische keuzes.

Dagelijkse uitvoering MVO-beleid

De dagelijkse uitvoering van de milieu- en sociale thema's ligt bij de Manager Facilitaire zaken, Duurzaamheid en HSE en bij de P&O-manager. Zij worden, waar nodig, ondersteund door externe specialisten voor onderwerpen die extra technische of juridische expertise vragen.



4.2 Over dit verslag

Termijn

Van Tilburg-Bastianen heeft dit verslag met ondersteuning van Kroll SR Reporting & Advisory B.V. opgesteld, dat gespecialiseerd is in duurzaamheidsverslaggeving. Dit verslag heeft betrekking op de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025. Referentiejaar kunnen teruggaan tot en met 2020, variërend per onderwerp en afhankelijk van de beschikbare gegevens.

ESRS-claim

De inhoud is in overeenstemming met de standaarden ESRS 2025 November (European Sustainability Reporting Standards). Dit verslag is de derde editie van de reeks Van Tilburg-Bastianen MVO-verslagen die opgesteld is volgens de ESRS. Deze verslaggeving is jaarlijks. De eerste editie had een beperkte oplage voor een selecte groep stakeholders. Dit is de vierde publieke editie en de vijfde editie in de volledige reeks. Het verslag is gelezen en goedgekeurd door het bestuur van Van Tilburg-Bastianen. Er heeft geen externe en onafhankelijke verificatie plaatsgevonden.

Publicatie

Dit verslag is online gepubliceerd in Mei 2026.

Contact

Voor vragen of opmerkingen over de inhoud van dit verslag kunt u contact opnemen met Michiel Oegema (Financieel Directeur) of Roel Wouterse (Manager Facilitaire Zaken, Duurzaamheid en HSE). Zie hiervoor de contactgegevens in het colofon.

Verslagscope

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

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

Voor alle locaties en vestigingen die binnen de scope van dit verslag vallen, zie het hoofdstuk 2.2.2 Locaties, vanaf pagina 26.



Contactpunt voor inhoudelijke vragen over dit verslag:

Roel Wouterse

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

Colofon

Dit verslag is een publicatie van
Van Tilburg-Bastianen Groep B.V.
Heilaar - Noordweg 1 - 4814 RR Breda
www.tb.nl - 088 607 7000 - info@tb.nl

Marie-Anne Bastianen Algemeen Directeur
Van Tilburg-Bastianen Groep B.V.
Heilaar - Noordweg 1 - 4814 RR Breda

Michiel Oegema Financieel Directeur
Van Tilburg-Bastianen Groep B.V.
Heilaar - Noordweg 1 - 4814 RR Breda
M.Oegema@tb.nl

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

Dit verslag is inhoudelijk, tekstueel en grafisch samengesteld door:

KROLL
sustainability reporting

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

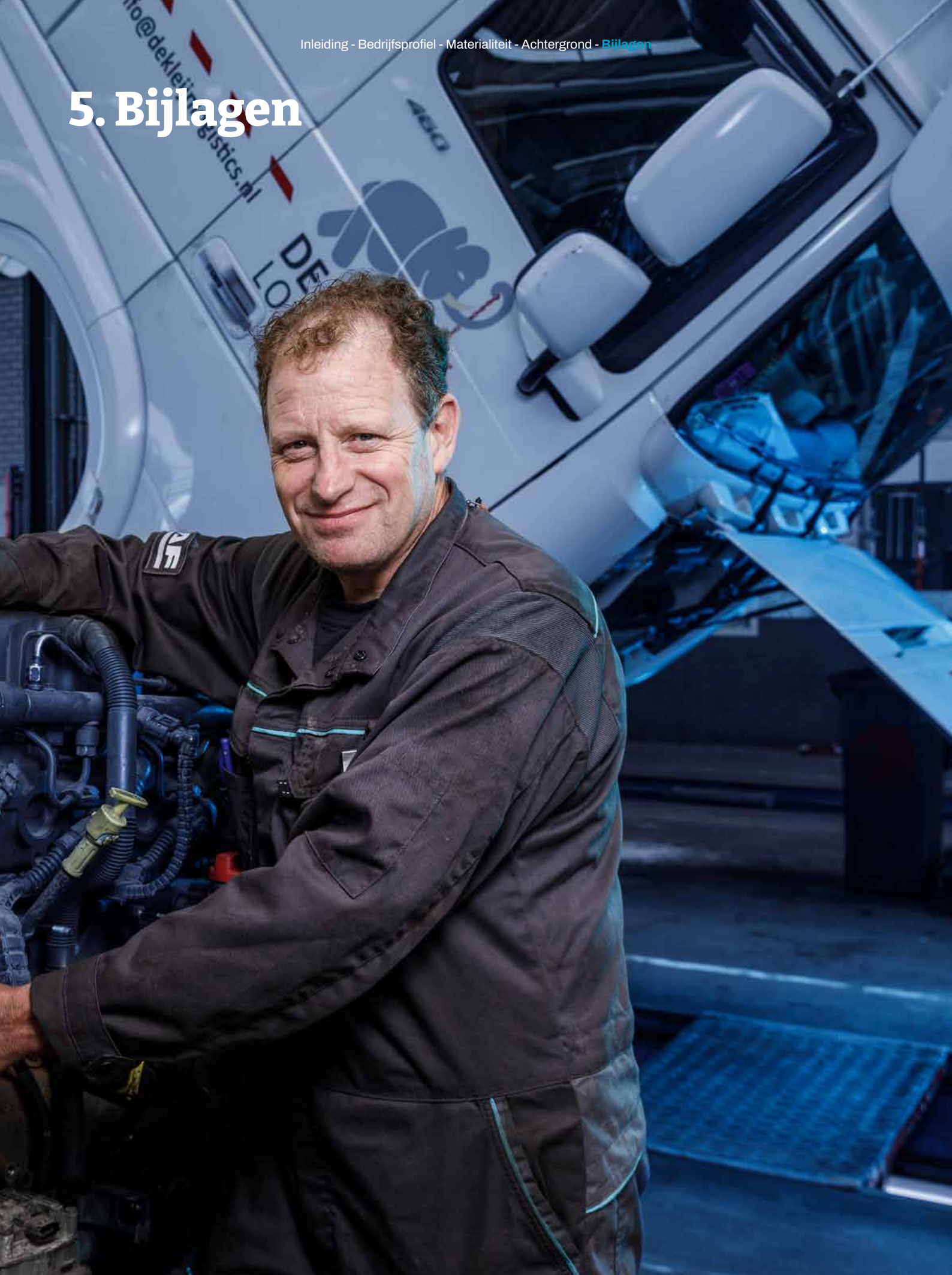
Auteurs- en portretrechten

Op dit verslag zijn auteursrechten en portretrechten van toepassing. Niets uit deze publicatie mag worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van VTB Groep B.V.

Afbeeldingen van personen zijn opgenomen met toestemming en mogen niet zonder toestemming worden hergebruikt.
© VTB Groep B.V., Breda. Alle rechten voorbehouden.



5. Bijlagen



5.1 ESRS-index

ESRS 2 - Algemene toelichtingen (BP)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
BP-1	Algemene grondslag voor het opstellen van duurzaamheidsverklaringen	4.2 Over dit verslag	X	<ul style="list-style-type: none"> • Het verslag heeft betrekking op TB eigen activiteiten en beperkt op de upstream waardeketen en de downstream waardeketen. • TB is niet verplicht financiële statements openbaar te publiceren. • Er is geen informatie weggelaten uit dit verslag om concurrentie- of bedrijfsgevoelige redenen. • TB heeft niet gebruik gemaakt van vrijstellingen voor de ESRS-rapportage. • Geen van de entiteiten die vallen onder Tilba B.V. is uitgesloten van de verslagscope van dit verslag.
BP-2	Rapportage over specifieke omstandigheden	4.2 Over dit verslag	X	<ul style="list-style-type: none"> • Omdat er geen financiële rapportage inbegrepen is, zijn de volgende tijdshorizonten aangehouden; kort 1 jaar, middellang 5 jaar en lang 10 jaar. Hier is geen specifieke reden voor en worden gemiddelde termijnen geacht voor de bedrijfsvoering van een organisatie van deze omvang. • In dit verslag zijn geen financiële statements opgenomen met meetonzekerheid.

ESRS 2 - Algemene toelichtingen (GOV)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
GOV-1	De rol van de bestuurlijke, leidinggevende en toezichhoudende organen met betrekking tot duurzaamheid	4.1 Bestuursstructuur	X	
GOV-2	Integratie van duurzaamheidsgerelateerde prestaties in beloningsregelingen	4.1 Bestuursstructuur	X	<ul style="list-style-type: none"> • Materiële risico's, kansen en impacts worden geïdentificeerd voor TB met gebruik van een dubbele materialiteitsanalyse. Daarnaast update de CFO het bestuur te midden van dit CSRD/ MVO-verslag jaarlijks.
GOV-3	Verklaring over passende zorgvuldigheid	4.1 Bestuursstructuur	X	
GOV-4	Risicobeheer en interne beheersingsmaatregelen met betrekking tot duurzaamheidsrapportage	4.1 Bestuursstructuur	X	

ESRS 2 - Algemene toelichtingen (SBM)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
SBM-1	Strategie, businessmodel en waardeketen	2.1.3 MVO-strategie 2.2.1 Diensten en merken 2.2.3 Waardeketen	X	• TB heeft geen producten of diensten in het assortiment die in bepaalde markten verboden zijn.
SBM-2	Belangen en opvattingen van stakeholders	2.2.5 Stakeholders	X	
SBM-3	Samenhang tussen materiële effecten, risico's en kansen en de strategie en het bedrijfsmodel, en financiële effecten	2.3.2 Dubbele materialiteitsanalyse	X	

ESRS 2 - Algemene toelichtingen (IRO)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
IRO-1	Beschrijving van het proces voor het identificeren en beoordelen van materiële effecten, risico's en kansen en de te rapporteren materiële informatie	2.3.2 Dubbele materialiteitsanalyse	X	
IRO-2	Materiële effecten, risico's en kansen en de in de duurzaamheidsverklaring opgenomen toelichtingsvereisten	2.3.2 Dubbele materialiteitsanalyse	X	

ESRS 2 – Algemene toelichtingsvereiste voor beleid

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating	
GDR-P	Algemene toelichtingsvereiste voor beleid	3.1 Continuïteit	X	
		3.2 Klanttevredenheid	X	
		3.3.1 Bedrijfsemissies	X	
		3.3.2 Productemissies	X	
		3.3.3 Ketenemissies	X	
		3.3.4 Bedrijfsafval en circulariteit	X	
		3.3.5 Vervuiling	X	
		3.4.1 Veiligheid van de medewerkers Gezondheid van de medewerkers	X	
		3.4.3 Gegevensprivacy en -bescherming	X	
		3.4.4 Ontwikkelingsmogelijkheden	X	
		3.4.5 Sociale betrokkenheid	X	• De algemeen directeur is als hoogste verantwoordelijke betrokken bij de uitvoering van het beleid voor sociaal werkgeverschap.
		3.4.6 Diversiteit en inclusie	X	
		3.4.7 Lokale omgeving	X	
3.5.1 Bedrijfsethiek	X			

ESRS 2 - Algemene toelichtingen (GDR-A)

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating	
GDR-A	Algemene toelichtingsvereiste voor acties en middelen	3.1 Continuïteit	X	
		3.2 Klanttevredenheid	X	
		3.3.1 Bedrijfsemissies	X	
		3.3.2 Productemissies	X	
		3.3.3 Ketenemissies	X	
		3.3.4 Bedrijfsafval en circulariteit	X	
		3.3.5 Vervuiling	X	
		3.4.1 Veiligheid van de medewerkers	X	

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
GDR-A	Algemene toelichtingsvereiste voor acties en middelen	3.4.2 Gezondheid van de medewerkers	X	• Voor de maatregelen zijn geen kwantitatieve middelen, prioritering of financiële gegevens beschikbaar.
		3.4.3 Gegevensprivacy en -bescherming	X	
		3.4.4 Ontwikkelingsmogelijkheden	X	
		3.4.5 Sociale betrokkenheid	X	
		3.4.6 Diversiteit en inclusie	X	
		3.4.7 Lokale omgeving	X	
		3.5.1 Bedrijfsethiek	X	

ESRS 2 - Algemene toelichtingen (GDR-T)

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
GDR-T	Algemene toelichtingsvereiste voor doelstellingen	3.1 Continuïteit	X	
		3.2 Klanttevredenheid	X	
		3.3.1 Bedrijfsemissies	X	
		3.3.2 Productemissies	X	• TB heeft geen doelstelling voor scope 3 emissies
		3.3.3 Ketenemissies	X	
		3.3.4 Bedrijfsafval en circulariteit	X	
		3.3.5 Vervuiling	X	
		3.4.1 Veiligheid van de medewerkers	X	
		3.4.2 Gezondheid van de medewerkers	X	
		3.4.3 Gegevensprivacy en -bescherming	X	
		3.4.4 Ontwikkelingsmogelijkheden	X	
		3.4.5 Sociale betrokkenheid	X	
		3.4.6 Diversiteit en inclusie	X	
		3.4.7 Lokale omgeving	X	
		3.5.1 Bedrijfsethiek	X	

E1 Klimaatverandering

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
E1-1	Transitieplan voor mitigatie van klimaatverandering	3.3.1 Bedrijfsemissies	X	• Geen formeel klimaattransitieplan; Focus ligt op operationele maatregelen en energiereductie.
E1-2	Identificatie van klimaatgerelateerde risico's en scenarioanalyse	3.3.1 Bedrijfsemissies	X	
E1-3	Weerbaarheid in relatie tot klimaatverandering	3.3.1 Bedrijfsemissies	X	• TB heeft geen veerkrachtsanalyse uitgevoerd
E1-4	Beleid met betrekking tot mitigatie en adaptatie van klimaatverandering	3.3.1 Bedrijfsemissies 3.3.2 Productemissies 3.3.3 Ketenemissies	X	
E1-5	Acties en middelen in relatie tot mitigatie en adaptatie van klimaatverandering	3.3.1 Bedrijfsemissies 3.3.2 Productemissies 3.3.3 Ketenemissies	X	
E1-6	Doelstellingen met betrekking tot klimaatverandering	3.3.1 Bedrijfsemissies 3.3.2 Productemissies 3.3.3 Ketenemissies	X	
E1-7	Energieverbruik en energiemix	3.3.1 Bedrijfsemissies	X	
E1-8	Bruto broeikasgasemissies scope 1, 2 en 3	3.3.1 Bedrijfsemissies 3.3.2 Productemissies 3.3.3 Ketenemissies	X	• De scope 3-emissies van TB zijn nog niet volledig inzichtelijk.
E1-11	Verwachte financiële effecten van materiële fysieke en transitierisico's en potentiële klimaatgerelateerde kansen	3.3.1 Bedrijfsemissies	X	• TB heeft geen financiële berekeningen gemaakt van de klimaatadaptatie of klimaatmitigatie risico's en kansen.

E2 Verontreiniging

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
E2-1	Beleid met betrekking tot verontreiniging	3.3.5 Vervuiling	X	
E2-2	Acties en middelen met betrekking tot verontreiniging	3.3.5 Vervuiling	X	
E2-3	Doelstellingen met betrekking tot verontreiniging	3.3.5 Vervuiling	X	
E2-4	Lucht-, water- en bodemverontreiniging	3.3.5 Vervuiling	X	
E2-5	Zorgwekkende stoffen en zeer zorgwekkende stoffen	3.3.5 Vervuiling	X	• TB produceert zelf geen gevaarlijke stoffen; sommige gevaarlijke stoffen worden gebruikt bij reiniging, onderhoud en reparatie. Volumes zijn niet beschikbaar.

E5 Materiaalgebruik en circulaire

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
E5-1	Beleid met betrekking tot hulpbronengebruik en circulaire economie	3.3.4 Bedrijfsafval en circulariteit	X	• Bedrijfsafval- en circulariteitsbeleid richt zich primair op operationele processen, waar de grootste milieu-impact plaatsvindt.
E5-2	Acties en middelen met betrekking tot hulpbronengebruik en circulaire economie	3.3.4 Bedrijfsafval en circulariteit	X	
E5-3	Doelstellingen met betrekking tot hulpbronengebruik en circulaire economie	3.3.4 Bedrijfsafval en circulariteit	X	
E5-5	Uitgaande hulpbronnen	3.3.4 Bedrijfsafval en circulariteit	X	

S1 Eigen personeel

Disclosure		Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating
S1-1	Beleid met betrekking tot het eigen personeel	3.4.1 Veiligheid van de medewerkers 3.4.2 Gezondheid van de medewerkers	X	
S1-2	Betrokkenheid bij eigen werknemers en werknemersvertegenwoordigers, bestaan van kanalen en herstel	Stakeholders 3.4.1 Veiligheid van de medewerkers 3.4.4 Ontwikkelings-mogelijkheden	X	
S1-3	Acties en middelen met betrekking tot het eigen personeel	3.4.2 Gezondheid van de medewerkers 3.4.1 Veiligheid van de medewerkers	X	
S1-4	Doelstellingen met betrekking tot het eigen personeel	3.4.1 Veiligheid van de medewerkers 3.4.2 Gezondheid van de medewerkers	X	
S1-5	Kenmerken van de werknemers van de onderneming	2.2.4 Medewerkers	X	• TB heeft in 2025 een verlooppercentage van 16,5%. Dit percentage is gebaseerd op het gewogen gemiddelde van alle medewerkers in Nederland, Duitsland en Polen.
S1-6	Kenmerken van niet-werknemers in eigen werknemersbestand	2.2.4 Medewerkers	X	
S1-7	Dekking van collectieve arbeidsovereenkomsten en sociale dialoog	3.4.2 Gezondheid van de medewerkers	X	
S1-8	Diversiteitsmaatstaven	3.4.6 Diversiteit en inclusie	X	
S1-9	Passende lonen	3.4.2 Gezondheid van de medewerkers	X	
S1-10	Sociale bescherming	3.4.2 Gezondheid van de medewerkers	X	
S1-11	Personen met een beperking	3.4.5 Sociale betrokkenheid	X	• TB houdt geen formele registratie bij van het aantal Social Return-medewerkers binnen TB.
S1-12	Maatstaven voor opleiding en vaardighedenontwikkeling	3.4.4 Ontwikkelingsmogelijkheden	X	• In 2025 zijn 751 medewerkers in aanmerking gekomen voor een beoordeling. Hiervan hebben 389 medewerkers daadwerkelijk een beoordeling ontvangen. Medewerkers die korter dan zes maanden in dienst zijn of langer dan zes maanden afwezig waren, zijn niet meegenomen in deze ronde.
S1-13	Gezondheids- en veiligheidsmaatstaven	3.4.1 Veiligheid van de medewerkers	X	
S1-14	Maatstaven voor werk-privébalans	3.4.2 Gezondheid van de medewerkers	X	TB volgt de geldende wet- en regelgeving in Nederland, Duitsland en Polen, waardoor alle medewerkers recht hebben op gezinsgerelateerd verlof.
S1-15	Beloningsmaatstaven	3.4.6 Diversiteit en inclusie	X	• In 2025 bedraagt de jaarlijkse totale beloning van de hoogst betaalde medewerker 5,9 keer de mediaan van de jaarlijkse totale beloning van alle medewerkers, exclusief de hoogst betaalde medewerker.
S1-16	Incidenten van discriminatie en andere mensenrechtenincidenten	3.4.1 Veiligheid van de Medewerkers	X	

S3 Getroffen gemeenschappen

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating	
S3-1	Beleid met betrekking tot getroffen gemeenschappen	3.4.7 Lokale omgeving	X	
S3-2	Betrokkenheid van getroffen gemeenschappen, bestaan van kanalen voor getroffen gemeenschappen om zorgen of behoeften aan te kaarten en benaderingen voor herstel	3.4.7 Lokale omgeving	X	
S3-3	Acties en middelen met betrekking tot getroffen gemeenschappen	3.4.7 Lokale omgeving 2.1.5 Maatschappelijke bijdragen	X	
S3-4	Doelstellingen met betrekking tot getroffen gemeenschappen	3.4.7 Lokale omgeving 2.1.5 Maatschappelijke bijdragen	X	• TB heeft geen specifieke doelstelling voor maatschappelijke bijdragen.

S4 Consumenten en eindgebruikers

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating	
S4-1	Beleid met betrekking tot consumenten en eindgebruikers	3.2 Klanttevredenheid	X	
S4-2	Betrokkenheid van consumenten en eindgebruikers, bestaan van kanalen voor consumenten en eindgebruikers om zorgen of behoeften aan te kaarten en benaderingen voor herstel	3.2 Klanttevredenheid	X	
S4-3	Acties en middelen met betrekking tot consumenten en eindgebruikers	3.2 Klanttevredenheid	X	
S4-4	Doelstellingen met betrekking tot consumenten en eindgebruikers	3.2 Klanttevredenheid	X	

G1 Bedrijfsvoering

Disclosure	Hoofdstuk	Pag.	Extra informatie/reden weglating	
G1-1	Beleid met betrekking tot zakelijk gedrag	3.5.1 Bedrijfsethiek	X	
G1-2	Acties met betrekking tot zakelijk gedrag	3.5.1 Bedrijfsethiek	X	
G1-3	Doelstellingen met betrekking tot zakelijk gedrag	3.5.1 Bedrijfsethiek	X	
G1-4	Maatstaven met betrekking tot corruptie of omkoping	3.5.1 Bedrijfsethiek	X	
G1-5	Maatstaven met betrekking tot politieke beïnvloeding, inclusief lobbyactiviteiten	3.5.1 Bedrijfsethiek 4.1 Bestuursstructuur	X	
G1-6	Maatstaven met betrekking tot betalingspraktijken	3.5.1 Bedrijfsethiek	X	

5.2 Afkortingen

Afkorting	Uitschrijven
AP	Autoriteit Persoonsgegevens
APK	Algemene Periodieke Keuring
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
BBL	Beroepsbegeleidende leerweg
BHV	Bedrijfshulpverleners
CEO	Chief Executive Officer
CFO	Chief Financial Officer
CMR	Carcinogeen, Mutageen, Reproductietoxisch
CO ₂	Koolstofdioxide
CRM	Customer Relationship Management
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
CV	Centrale Verwarming
DMA	Dubbele materialiteitsanalyse
DME	Dieselmotoremissie
EBITDA	Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization
ESG	Environmental, Social & Governance
ESRS	European Sustainability Reporting Standards
FTE	Fulltime-equivalent
HR	Human Resources
HSE	Health, Safety & Environment
ILO	International Labour Organization
ISO	International Organization for Standardization
IT	Informatietechnologie
KPI	Key Performance Indicator
LED	licht-emitterende diode
MAR	Milieuaspectenregister
MC	Medisch Centrum
MVO	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
NGO	Niet-gouvernementele organisatie

Afkorting	Uitschrijven
NL	Nederland
OEM	Original Equipment Manufacturer
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
OOMT	Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf
P&O	Personeel & Organisatie
PBM	Persoonlijk beschermingsmiddel
PL	Polen
PMT	Pensioenfonds Metaal en Techniek
PSA	Psychosociale arbeidsbelasting
RI&E	Risico-inventarisatie en -evaluatie
RVU	Regeling Vervroegde Uittreding
SDG	Sustainable Development Goals
SDO	Systematisch Diepgaand Onderzoek
TB	Van Tilburg-Bastianen
VN	Verenigde Naties
VOS	Vluchtige organische stoffen
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WGA	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WSW	Wet sociale werkvoorziening



Jouw partner in mobiliteit!

MVO-verslag 2025

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

www.tb.nl
088 607 7000
info@tb.nl