

Daimler Buses

# MVO Jaarverslag 2022

**Opdrachtgever**

EvoBus Nederland B.V.

**Auteur**

Coning Adviesgroep B.V. – Frank van de Beek

**Verantwoordelijk manager**

Raimond Berle

**Datum/versie nummer**

19-12-2022

# Inleiding

Daimler Buses | EvoBus Nederland is de busdivisie van het wereldwijd opererende Daimler concern. Wij zijn importeur en dealer van de merken Mercedes-Benz en Setra en verantwoordelijk voor de verkoop en service in Nederland. Vanuit het merk *BusStore* (ver)kopen wij gebruikte bussen en onder de merknaam OMNIplus voeren wij alle aftersales activiteiten uit. Naast reparatie en onderhoud gaat het om de levering van onderdelen en service. Met de kernwaarden passie, respect, discipline, integriteit en excellentie wordt een optimale toegevoegde waarde voor onze klanten en stakeholders gecreëerd. EvoBus Nederland B.V. opereert volledig zelfstandig.



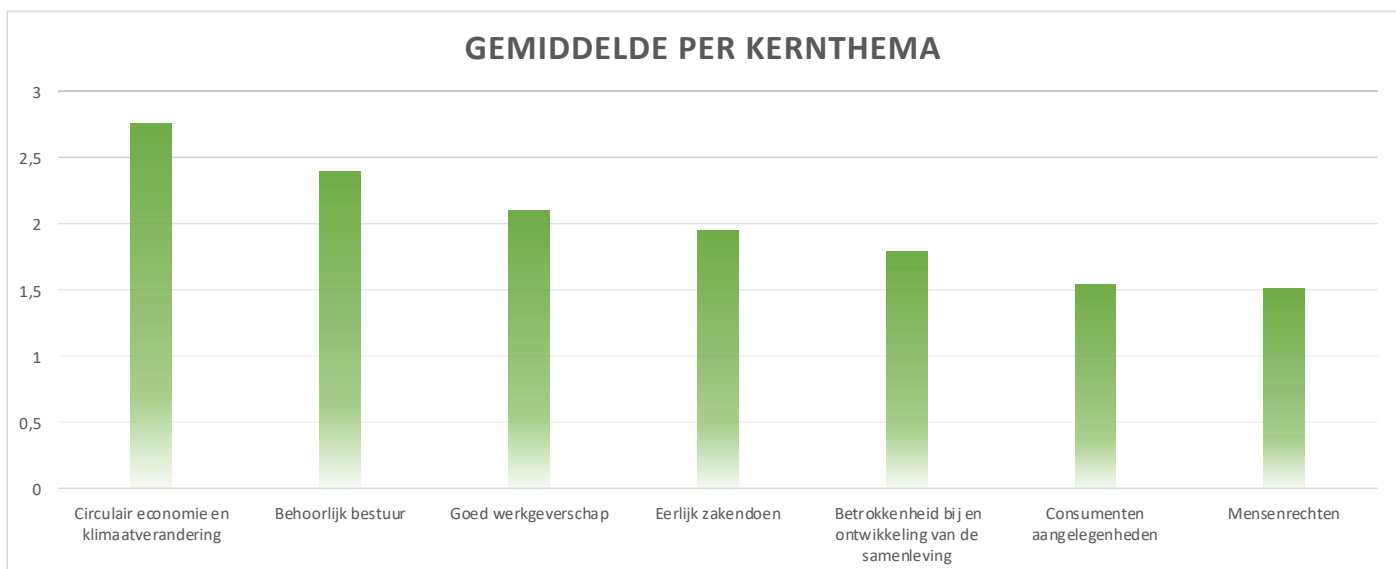
## Ambitie

Het is onze ambitie om kwalitatief hoogwaardig werk af te leveren aan onze opdrachtgevers waarbij we in de uitvoering rekening houden met het milieu, werken aan het terugdringen van de CO<sub>2</sub>-uitstoot en veiligheid van medewerkers en omwonenden hoog in het vaandel hebben staan.

Op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen hebben wij de ambitie om onszelf te certificeren voor de MVO-prestatieladder op niveau 3. Met de publicatie van versie 3.0 in maart 2020 is daarmee ook de verplichting ontstaan om een MVO-verslag op te stellen. We zien dit als een mooie kans om eenieder die betrokken is bij onze organisatie te informeren over de voor ons belangrijkste kengetallen en meest relevante MVO-thema's. Daarnaast zullen we middels dit verslag jaarlijks de voortgang van de doelstellingen rapporteren.

### Relevante thema's

Binnen de MVO-prestatieladder worden vanuit de norm 7 kernthema's en 31 MVO-thema's aangedragen. Wij hebben de kernthema's en MVO-thema's geanalyseerd en ingeschaald op synergie met de Daimler strategie, kansen en risico's die wij als organisatie zien, het primaire proces, voor ons relevante wet- en regelgeving en eisen die door belanghebbenden aan ons gesteld worden. Hierbij scoren voor ons de kernthema's als volgt:



Door per thema te toetsen of het een relevant of minder relevant thema is, en dit af te zetten tegen de mate waarin dit door belangrijke of minder belangrijke stakeholders ondersteund wordt komen we tot de volgende selectie van meest materiële thema's en significante stakeholders:

Tabel 1: Meest materiële thema's

Nummer	MVO-thema	Belanghebbende
1	Het bestuur van de organisatie laat zich aantoonbaar controleren en adviseren volgens minimaal de geldende lokale wetgeving. Waar zich dilemma's kunnen voordoen op het vlak van ethiek, rechtvaardigheid, transparantie of vertrouwen stelt de organisatie eigen kernwaarden en bedrijfsprincipes op als hulpmiddel om de MVO-doelstellingen te realiseren. De organisatie zal in geval van afwijkingen van het eigen MVO-beleid en of overtredingen van wet- en regelgeving, al dan niet met door de overheid opgelegde sancties, toelichten wat de oorzaak was en welke correctieve acties worden genomen.	Medewerkers, directie, bevoegd gezag en omwonenden
2	De organisatie draagt zorg voor het welzijn van haar werknemers door het zeker stellen van de werkgelegenheid en het nakomen van de contractuele verplichtingen ten aanzien van de werknemers.	Medewerkers, directie
4	De organisatie draagt zorg voor de veiligheid en gezondheid van werknemers, direct omwonenden en derden door gebruik te maken van veilige faciliteiten, technologieën en werkwijzen en door voorbereid te zijn op calamiteiten.	Medewerkers, directie, bevoegd gezag en omwonenden
24	De organisatie maakt haar energiegebruik inzichtelijk en neemt maatregelen om energieverbruik te beperken en gebruik te maken van energie afkomstig uit duurzame energiebronnen.	Directie, gemeente
26	De organisatie draagt er zorg voor dat haar aanwezigheid en haar activiteiten geen, of zo min mogelijk nadelige effecten hebben op de biodiversiteit in de omringende leefomgeving.	Directie, gemeente, burgers en omwonenden

27	De organisatie maakt de uitstoot van broeikasgassen, productie van afvalstoffen en lozingen van (milieu)gevaarlijke stoffen inzichtelijk en neemt maatregelen om deze te beperken.	Directie, gemeente, burgers en omwonenden
----	--	---

## Ontwikkelingen

Vanuit de selectie van relevante thema's en doelstellingen hebben we een aantal kengetallen vastgesteld op basis waarvan we op een duidelijke en transparante wijze belanghebbenden en geïnteresseerden kunnen informeren over trends en ontwikkelingen. De kengetallen zijn in 2022 vastgesteld. Daar waar gegevens niet voorhanden zijn wordt daar vanaf 2022 mee gestart om deze te verzamelen. Omdat de gegevens nog slechts over 2022 bekend zijn is het nog niet mogelijk om de prestaties te vergelijken met historische data. Vanaf volgend jaar zullen we analyses opnemen in het jaarverslag en de stijging/ daling ten opzichte van 2022 toelichten.

### Kengetallen

De kengetallen die hieronder gepresenteerd worden zijn gebaseerd op de cijfers over 2022 en indien beschikbaar over 2021.

### Circulaire economie en klimaatverandering

Als toonaangevende fabrikant van bedrijfsvoertuigen is het ons doel om duurzame en daarmee toekomstgerichte transportoplossingen voor het goederen- en personenvervoer te ontwikkelen. We nemen de bijbehorende verantwoordelijkheid voor onze medewerkers, voor het milieu en voor de samenleving als geheel zeer serieus - en beschouwen duurzaamheid holistisch als een integraal onderdeel van onze kernactiviteiten en ons bedrijfsgedrag.

Aanvullend hebben we ons ten doel gesteld om in scope 1 20% CO<sub>2</sub> te behalen en 100% reductie voor wat betreft scope 2 in 2026, afgezet ten opzichte van het referentie jaar 2021. Hiervoor gebruiken wij de CO<sub>2</sub> prestatieladder als monitoringsinstrument en de daarbij verplichte footprints (per halfjaar). Het concreet bepalen van voortgang is echter nog niet mogelijk op basis van de eerste resultaten.

In 2023 zullen we voor het eerst oude overalls inleveren voor een tweede leven. Gered Gereedschap steunt al 40 jaar vakmensen in ontwikkelingslanden met gereedschap, kennis en kunde. De hulp is praktisch en concreet. De organisatie stelt goed gereedschap en de juiste machines ter beschikking. Zij zorgen voor gekwalificeerde leraren en bieden begeleiding van o.a. timmermannen, automonteurs en kleermakers naar zelfstandig werk. Met een goede vakopleiding zijn de mensen zelf in staat armoede achter zich te laten. Daimler Buses heeft zich ten doel gesteld om 35% reductie van chemische, - en gevaarlijke stoffen te bewerkstelligen. Hiervoor zal de gemiddelde omloopsnelheid bepaald moeten worden betreffende de opgeslagen stoffen. Aan de hand van deze data zal een minimale grijpvoorraad vastgesteld worden.

Het doel van dit thema kan als volgt worden omschreven: Daimler Buses draagt zorg voor het welzijn van haar werknemers door het zeker stellen van de werkgelegenheid en het nakomen van de contractuele verplichtingen ten aanzien van de werknemers wat bijdraagt aan een laag personeelsverloop.

## Behoorlijk bestuur

Nieuwe divisies en innovatieve technologieën roepen ongebruikelijke vragen op, zowel ethisch als juridisch. Bovendien heeft de COVID-19-pandemie wereldwijd tot ingrijpende veranderingen geleid. In zulke tijden van verandering en onzekerheid is op waarden gebaseerd handelen belangrijker dan ooit. Met de integriteitsactiviteiten onder de paraplu van het voormalige Daimler AG streeft Daimler Buses de volgende primaire doelstellingen na:

- Kennis van en naleving van de Integriteitscode
- Alle werknemers en managers zullen verantwoordelijk handelen en met integriteit
- Uitwisseling en dialoog over huidige integriteitsprioriteiten en risico's van niet-integriteit

Integriteit is een kernelement van onze bedrijfscultuur. Dat betekent voor ons niet alleen het voldoen aan de geldende wet- en regelgeving. We baseren onze acties ook op gemeenschappelijke principes die zijn ontwikkeld door onze moederorganisatie. Deze omvatten met name eerlijkheid, verantwoordelijkheid, respect, openheid en transparantie. Onze groepsbrede integriteitscode, die we hebben overgenomen van Daimler AG, dient als een gemeenschappelijke maatstaf: deze bepaalt de richtlijnen voor ons handelen. Wij nemen de juiste beslissingen, omdat we integer handelen. Dit is vooral van belang in situaties waarin er geen duidelijke richtlijnen zijn of waar deze anders geïnterpreteerd kunnen worden.

## Goed werkgeverschap

EvoBus Nederland B.V. hecht waarde aan goed werkgeverschap en is van mening dat een laag uitstroomcijfer bijdraagt aan een goede werksfeer en werkomgeving. In figuur 1 laten we zien hoe onze instroom en uitstroomcijfers zijn opgebouwd op een peildatum in 2021 en 2022.

Als organisatie is er naast verplichtingen jegens opdrachtgevers en andere belanghebbenden ook een maatschappelijke taak medewerkers financiële zekerheid te bieden. Hoe meer medewerkers die zekerheid geboden kan worden des te groter het positieve effect op de maatschappij. Daarnaast zijn we van mening dat goed werkgeverschap zich uit in loyale medewerkers. Personeelsverloop zien we daarom als een indicator voor goed werkgeverschap.

Figuur 1

## DAIMLER

### Instroom

	2021	2022
Totaal in dienst	3	4
♀	0%	0%
♂	100%	100%
Gemiddelde leeftijd	26,7 jaar	39,0 jaar
Instroomcijfer	6,0%	7,7%

(aantal in dienst / medewerkers per 31/12)

### Uitstroom

	2021	2022
Totaal uit dienst	9	2
♀	22,2%	0%
♂	77,8%	100%
Gemiddelde leeftijd	45,5 jaar	49,5 jaar
Gemiddelde diensttijd	9,5 jaar	10,0 jaar
Uitstroomcijfer	18,0%	3,8%

(aantal uit dienst / medewerkers per 31/12)

Opmerking hierbij is wel dat er altijd sprake zal blijven van natuurlijk verloop door medewerkers die pensioengerechtigd worden.

Omdat werk zo essentieel is voor mensen is het opgenomen in artikel 23 van de universele verklaring van de rechten van de mens (College voor de rechten van de mens, 2021). Vanuit die optiek wil Daimler Buses werk ook bereikbaar maken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Vanaf 2023 meten we hoeveel we investeren in SROI (Social Return On Investment).

### Veilig en gezond werken

Verder streeft Daimler Buses ernaar - binnen het thema goed werkgeverschap - dat er oog is voor de veiligheid en gezondheid van werknemers, direct omwonenden en derden door gebruik te maken van veilige faciliteiten, technologieën en werkwijzen en door voorbereid te zijn op calamiteiten. In dat kader kijken we bijvoorbeeld ook naar het ziekteverzuim. Hoewel dit geen een op een relatie betreft kan gesteld worden dat een hoog ziekteverzuim (mede) veroorzaakt kan worden door hoge werkdruk, stress of ongevallen op het werk. Het streven is daarom het ziekteverzuim zo laag mogelijk te houden. Daarbij vergelijken we ons verzuim met het landelijk gemiddelde<sup>1</sup>. In figuur 2 geven we ons verzuim over 2021 en 2022 weer.

Figuur 2: Ziekteverzuim in percentage

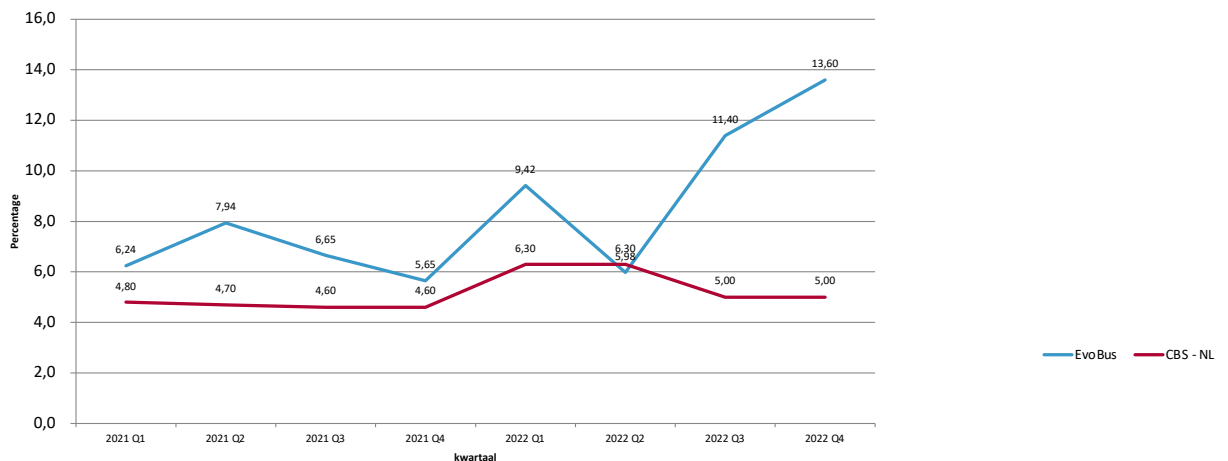
## DAIMLER

### Ziekteverzuim % (excl zwangerschap)

#### Gemiddeld ziekteverzuim %:

2021: 6,67%

2022: 10,09%



## Eerlijk zaken doen

EvoBus Nederland B.V. zet zich – conform de richtlijnen van Daimler- in voor de strijd tegen corruptie omdat het eerlijke concurrentie, de bedrijven en ons concern schaadt. In deze context gaan onze maatregelen om corruptie te voorkomen verder dan het naleven van de nationale wetgeving: we houden ons ook aan de regels van het OESO-verdrag inzake de bestrijding van omkoping van buitenlandse ambtenaren bij internationale zakelijke transacties (1997) en het Verdrag van de Verenigde Naties tegen corruptie (2003).

Ons nalevingsprogramma voor corruptiepreventie is gebaseerd op ons groepsbrede CMS. Een belangrijk onderdeel van dit programma is een geïntegreerde risicobeoordeling.

Risico's beoordelen houden we rekening met interne informatie, evenals externe informatie zoals de Corruption Perception Index van Transparency International. We zien verhoogde corruptierisico's op het gebied van verkoopactiviteiten in landen met een hoog risico, evenals in onze zakelijke relaties met geautoriseerde dealers en algemene agenten wereldwijd. De resultaten van de risicobeoordeling dienen als basis voor het implementeren van gerichte maatregelen ter voorkoming van corruptie die gericht zijn op het respectieve risico waarmee de eenheid wordt geconfronteerd. Deze maatregelen zijn bedoeld om corruptie bij al onze zakelijke activiteiten te voorkomen.

## Mensenrechten

Bij Daimler Buses zetten we ons in om internationaal erkende mensenrechten na te leven en wijzen we alle uitbuitende arbeidsomstandigheden af. We zijn strikt tegen elke vorm van kinderarbeid zoals gedefinieerd in de relevante ILO-conventies (4) en zetten ons in voor de effectieve afschaffing van kinderarbeid. Daarnaast zijn we tegen gedwongen of verplichte arbeid en alle vormen van slavernij, inclusief moderne vormen van slavernij en mensenhandel. Alle activiteiten die wij als organisatie ondernemen moeten minimaal in overeenstemming zijn met de fundamentele arbeidsnormen van de ILO.5 Arbeidsrelaties zijn altijd gebaseerd op vrijwilligheid. Alle dienstverbanden kunnen met een redelijke opzegtermijn worden beëindigd.

Onze aanpak voor het respecteren en ondersteunen van mensenrechten in zeven stappen.

1. Nalevingswaarden: principeverklaring inzake sociale verantwoordelijkheid en mensenrechten, evenals onze gedragscode
2. Naleving Doelstellingen: eerbiedigen van de mensenrechten en zorgen voor de naleving van de mensenrechten
3. Compliance Organisatie: onze duurzaamheidsafdeling werkt interdisciplinair samen met relevante afdelingen.
4. Compliance Risk: transparantie creëren met onze risicoanalyse in onze eigen groepsmaatschappijen en meerderheid aandeelhouderschap en in de toeleveringsketens
5. Nalevingsprogramma: due diligence van de toeleveringsketen en analyse van grondstoffen zijn een integraal onderdeel van het mensenrechten CMS; nalevingsmaatregelen zijn afgestemd op de geïdentificeerde risicogebieden voor mensenrechten
6. Communicatie en Training: overbrengen via verplichte en doelgroepspecifieke webbased trainingen voor onze medewerkers.
7. Monitoring en verbetering: voortdurende documentatie van de individuele processtappen, evenals een regelmatige effectiviteitscontrole van het mensenrechten CMS.

## **Consumentenaangelegenheden**

We willen de uitstoot van broeikasgassen niet alleen verminderen voor onze mobiliteitsoplossingen, maar ook voor onze eigen productie-installaties. Door het doel na te streven om onze productieprocessen op de lange termijn CO<sub>2</sub>-neutraal te maken, voldoen we aan onze belofte aan de Klimaatakkoorden van Parijs en voldoen we aan andere nationale en internationale richtlijnen voor klimaatbescherming.

Naast onze voertuigen zelf heeft ook de fabricage een impact op het milieu. Daarom werken we bij EvoBus aan het verminderen van de uitstoot van CO<sub>2</sub> en luchtverontreinigende stoffen, evenals het verbruik van hulpbronnen bij de productie. We gebruiken interne en externe tools om de voortgang van onze klimaatdoelstellingen in de fabrieken te monitoren. Daimler heeft kerncijfers voor de interne beoordeling gedefinieerd. Een externe accountant beoordeelt jaarlijks een geselecteerd aantal van onze bedrijfsdoelstellingen en de implementatie daarvan. We gebruiken de resultaten om onze klimaatbeschermingsmaatregelen aan te passen en te ontwikkelen.

Het aandeel van hernieuwbare energiebronnen in het totale elektriciteitsverbruik bij de productie van Daimler Trucks & Buses bedroeg in het verslagjaar 45% en 18% van het totale energieverbruik.

## **Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving**

We streven naar de best mogelijke resultaten op het gebied van ongevalleneiligheid met een hoge mate van bescherming van inzittenden en andere weggebruikers. Als EvoBus zetten we ons sterk in voor de Klimaatakkoorden van Parijs. Als toonaangevende fabrikant van bedrijfsvoertuigen is ons gestelde doel om duurzame en daarmee toekomstgerichte transportoplossingen voor het vervoer van mensen en goederen voor onze klanten op de markt te brengen. Dit komt duidelijk tot uiting in onze visie "Leading sustainable transport". Vanaf 2039 willen we exclusief CO<sub>2</sub>-neutrale voertuigen in Noord-Amerika, Europa en Japan gaan verkopen – dat doel hebben we ons al in 2019 gesteld. In 2023 wordt de eCitaro geïntroduceerd. Aanvullend zoeken we actief de betrokkenheid met de lokale maatschappij door als organisatie blijvend iets te bieden voor de biodiversiteit en/of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zo wordt in januari 2023 het insectenhotel gepresenteerd. Gemaakt van – voornamelijk – afvalhout/ oude pallets en door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Feestelijke onthulling zal plaatsvinden op 25 januari!



## Doelstellingen

Sustainable Development Goal	Kernthema(s)	Doelstellingen	Kengetal:
13. Klimaatactie 7. Betaalbare en duurzame energie	Circulaire economie en klimaatverandering	1. EvoBus wil in 2050 ten opzichte van 2022 CO2 neutraal transport	halfjaarlijkse footprint
		2. 20% scope 1 CO2 reductie in 2026 t.o.v. 2021	halfjaarlijkse footprint
		3. 100% scope 2 CO2 reductie in 2026 t.o.v. 2021	halfjaarlijkse footprint
		4. 100% van de overalls aanbieden voor recycling	jaarlijks ingenomen overalls
		5. 3% Reductie opgeslagen chemische en gevaarlijke stoffen	Op basis van omloopsnelheid bepalen en monitoren
16. Vrede, justitie en sterke publieke diensten	Behoorlijk bestuur	6. Alle werknemers en managers zullen verantwoordelijk en met integriteit handelen	Meting middels klokkenluidersysteem Jaarlijkse KPMG audit betreffende anti corruptie, antitrust en naleving.
8. Eerlijk werk en economische groei	Goed werkgeverschap	7. Laag personeelsverloop (onder gemiddeld cijfer CBS)	Onderzoek Great place to Work, OR, Periodieke check CAO
		8. Laag ziekteverzuim (onder gemiddeld cijfer CBS)	Jaarlijkse monitoring en rapportage door Corporate Sustainability Board Jaarlijks meten personeelsverloop Jaarlijks meten van ziekteverzuim
	Eerlijk zaken doen	9. Daimler Buses zet zich in voor de strijd tegen corruptie – omdat het eerlijke concurrentie schaadt, de bedrijven en onze organisatie. In deze context gaan onze maatregelen om corruptie te voorkomen verder dan het naleven van de nationale wetgeving; we houden ons ook aan de regels van het OESO-verdrag inzake de bestrijding van omkoping van buitenlandse ambtenaren bij internationale zakelijke transacties (1997) en het Verdrag van de Verenigde Naties tegen corruptie (2003).	Jaarlijkse monitoring en rapportage door Corporate Sustainability Board
	Mensenrechten	10. Daimler Buses moet minimaal voldoen aan de ilo-conventies 138 en 182. Kinderen mogen niet worden geremd in hun ontwikkeling, hun waardigheid moet worden gerespecteerd en hun veiligheid en gezondheid mogen niet worden aangetast, maar worden beschermd door passende maatregelen.	Jaarlijkse monitoring en rapportage door Corporate Sustainability Board
11. Daimler buses moet minimaal in overeenstemming met de fundamentele arbeidsnormen van de ilo.5 handelen. Arbeidsrelaties zijn altijd gebaseerd op vrijwilligheid. Alle dienstverbanden kunnen met een redelijke opzegtermijn worden beëindigd.		Jaarlijkse monitoring en rapportage door Corporate Sustainability Board	
12. Verantwoorde consumptie en productie	Consumenten aangelegenheden	12. We willen de uitstoot van broeikasgassen niet alleen verminderen voor onze mobiliteitsoplossingen, maar ook voor onze eigen productie-installaties. Door het doel na te streven om onze productieprocessen op de lange termijn CO2-neutraal te maken, voldoen we aan onze belofte aan de Klimaatakkoorden van Parijs en voldoen we aan andere nationale en internationale richtlijnen voor klimaatbescherming.	Jaarlijkse monitoring en rapportage middels Sustainability Report
11. Duurzame steden en gemeenschappen	Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving	13. We streven naar de best mogelijke resultaten op het gebied van ongevallen veiligheid met een hoge mate van bescherming van inzittenden en andere weggebruikers.	Jaarlijkse monitoring en rapportage middels Sustainability Report
		14. Wij zoeken actief de betrokkenheid met de lokale maatschappij door als organisatie blijvend iets te bieden voor de biodiversiteit en/of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.	Jaarlijks meten van inzet medewerkers afstand tot de arbeidsmarkt (direct en/of indirect)

## Sustainable Development Goals

De SDG's (Sustainable Development Goals of Duurzame Ontwikkelingsdoelen) zijn zeventien doelen om van de wereld een betere plek te maken in 2030. De SDG's zijn afgesproken door de landen die zijn aangesloten bij de Verenigde Naties (VN), waaronder Nederland. De doelen kwamen er op basis van wereldwijde inbreng van organisaties en individuen.

De Duurzame Ontwikkelingsdoelen startten in 2015 en lopen nog tot 2030. Ze zijn een mondiaal kompas voor uitdagingen als armoede, onderwijs en de klimaatcrisis. Het zijn de opvolgers van de Millenniumdoelen, die liepen van 2000 tot 2015.

Achter de zeventien doelen zitten 169 targets. Die maken ze nog concreter.

(SDGnederland.nl, 2021)



# THE GLOBAL GOALS

## For Sustainable Development

Op basis van de meest relevante thema's (zie Tabel 1: Meest materiële thema's) is een koppeling gemaakt met de SDG's en de voor onze organisatie meest relevante thema's. Daarbij springen SDG 7, 8 en SDG 13 er direct uit en hebben wij de targets achter deze doelstellingen verweven in onze doelstellingen zoals benoemd in dit verslag.