

Duurzaamheidsrapport 2024

Arval Nederland



ARVAL
BNP PARIBAS GROUP



For the many journeys in life

Inhoud

VOORWOORD	4
SYNOPSIS VAN ONS BEDRIJF 2024	8
WAT IS ONZE DUURZAAMHEIDSAMBITIE?	9
ARVAL BEYOND, DOELEN VOOR ONS STRATEGISCH PLAN 2026	10
ONZE WAARDEKETEN EN MATERIALITEITSBEOORDELING	18
ONZE DUURZAAMHEIDS-GOVERNANCE	20
ONZE SUCCESSEN IN 2024	24
ONZE DUURZAAMHEIDSRESULTATEN IN 2024	26

	DE ECONOMIE ONTWIKKELEN VAN ONZE ZAKELIJKE ACTIVITEITEN OP ETHISCHE EN DUURZAME WIJZE	28
	ONZE MENSEN HET OP VERANTWOORDE WIJZE ONTWIKKELEN EN BETREKKEN VAN ONZE MENSEN	38
	ONZE GEMEENSCHAP EEN AANJAGER VAN POSITIEVE VERANDERING ZIJN	56
	HET MILIEU TEGENGAAN VAN KLIMAATVERANDERING	66





Andrea Falcone
CEO, Arval Nederland

Voorwoord

In een tijd waarin transport en mobiliteit belangrijke speerpunten zijn voor klimaatactie, wordt onze ambitie om de verandering naar duurzamere mobiliteit te stimuleren steeds belangrijker. Als CEO van Arval Nederland ben ik er trots op om ons tweede duurzaamheidsrapport met onze stakeholders te delen.

In 2024 hebben we het aantal van 34.000 elektrische voertuigen met accu (BEV's) in ons totale leasewagenpark bereikt, en 95% van onze bedrijfsauto's zijn nu BEV's. Deze transformatie weerspiegelt niet alleen onze duurzaamheidsambitie, maar ook de veranderende verwachtingen van onze klanten, onze medewerkers en de maatschappij. Dankzij onze inspanningen op het

gebied van decarbonisatie zijn we erin geslaagd om de gemiddelde CO₂-emissie via uitlaatgassen van ons totale wagenpark met 39% per voertuig per km te verminderen ten opzichte van 2020, wat bijdraagt aan de Arval Beyond 2026-strategie. We zijn vastbesloten om verder bij te dragen aan de decarbonisatie van ons wagenpark en tegelijkertijd onze positie als betrouwbare partner in mobiliteit te behouden.

Het Nederlandse mobiliteitslandschap ontwikkelt zich snel. Uit onze jaarlijkse enquête¹ blijkt dat 87% van de bedrijven actief bezig is met het implementeren of plannen van veranderingen in hun mobiliteitsbeleid en het onderzoeken van alternatieve energieoplossingen voor hun werknemers. De koers is

duidelijk: elektrisch rijden en slimmere mobiliteit zijn nu strategische beslissingen voor bedrijven. In de Nederlandse markt, waar duurzaamheid, innovatie en het welzijn van werknemers hand in hand gaan, zien we bovendien dat mobiliteitsstrategie ook steeds meer een mensenstrategie wordt. 51% van de bedrijven stemt hun mobiliteitsbeleid af op hun duurzaamheidsdoelstellingen, terwijl 42% mobiliteitsoplossingen implementeert om de betrokkenheid en het behoud van medewerkers te ondersteunen.

Hoewel de marktdynamiek verschuift naarmate de overheidssubsidies voor elektrische voertuigen geleidelijk afnemen, blijft het beleidslandschap op verschillende manieren ondersteunend, zoals de nulemissiezones en de WPM²-rapportage voor werknemersmobiliteit. Deze

situaties leiden ertoe dat bedrijven hun benadering van hun mobiliteitsbeleid en wagenparkbeheer moeten herzien.

In deze dynamische omgeving en transitie zien we onszelf niet alleen als aanbieder van diensten, maar ook als betrouwbare partner. Door middel van op maat gemaakte strategieën voor de elektrificatie van wagenparken, operationele leasing en innovatieve mobiliteitsoplossingen, waaronder carpooling, multimodale mobiliteitstoepassingen en connected voertuigen, streven we ernaar onze klanten in staat te stellen over te stappen op duurzamere mobiliteit en tegelijkertijd hun kostenefficiëntie te optimaliseren.

Duurzaamheid heeft echter niet alleen te maken met waar we in rijden, maar ook met hoe we werken en wie we zijn. Bij Arval

Nederland geloven we dat een duurzame toekomst ook inclusief moet zijn. We streven naar een werkplek waar diversiteit wordt omarmd en iedereen zich kan ontplooien, omdat we weten dat onze kracht ligt in de veelzijdigheid van onze mensen.

Bovendien put ik inspiratie uit de vele manieren waarop onze collega's buiten hun dagelijkse werkzaamheden om solidariteit hebben getoond door deel te nemen aan verschillende vrijwilligersactiviteiten. Deze inspanningen hebben ons er nog eens krachtig aan herinnerd dat onze impact verder gaat dan mobiliteit; het gaat ook om verbinding, zorg en gedeelde verantwoordelijkheid.

We zijn er trots op deel uit te maken van dit ecosysteem, wetend dat we kunnen bijdragen aan een meer verantwoorde en veiligere mobiliteit. Onze vooruitgang is veelbelovend, maar we weten dat er nog meer

moet gebeuren. In de toekomst zullen we blijven innoveren, samenwerken en doelgericht leidinggeven.

Samen is het onze ambitie om verandering teweeg te brengen - één reis tegelijk.

1. Arval Mobility Observatory *Nederlandse bedrijven voorop in duurzame mobiliteit* | Leasemaatschappij Arval

2. *Rapportageverplichting werkgebonden personenmobiliteit* | RVO.nl

Voorwoord



Karen Brunot

Chief Sustainability Officer,
Arval Group

In 2024 zijn we een beslissende periode ingegaan voor de duurzame ambities van de EU, met de Clean Industrial Deal die aankoerst op doelstellingen voor het terugdringen van de klimaatverandering en die vereist dat de sector, en de automobielsector in het bijzonder, erin slaagt het tempo van de transitie vast te houden.

In deze context heeft de Arval Group vooruitgang geboekt in de richting van haar doelstellingen op het gebied van decarbonisatie door zich te committeren aan de SBTi-richtlijnen, en heeft in dat kader haar aanbod op het gebied van

duurzame mobiliteit en haar adviesaanpak verder ontwikkeld om haar klanten te ondersteunen in hun ambities op het gebied van milieu en maatschappij. De inzet van Arval voor ESG is beloond met de platina medaille van EcoVadis voor haar prestaties in 2024³, waarmee Arval in de top 1% van beoordeelde bedrijven staat. De prestaties van Arval ten opzichte van elk van de vier hoofdpijlers⁴ vormen een weerspiegeling van de betrokkenheid van de hele organisatie om te handelen voor impact en worden in dit rapport in detail uiteengezet.

De verlenging van de Arval Beyond-strategie tot 2026 bood de gelegenheid

om de duurzaamheidsdoelstellingen te actualiseren en nieuwe initiatieven te lanceren voor het integreren van verdere milieu-uitdagingen in de sector van nieuwe en gebruikte auto's en in de activiteiten van Arval.

Met onze duurzaamheidsambitie willen we nog steeds de verandering naar duurzame mobiliteit voor al onze stakeholders bevorderen. We zijn ons ervan bewust dat elke actie telt en we blijven vastbesloten om acties te ondernemen die in het verlengde liggen van onze ambitie.

3. Medaille toegekend in januari 2025, op grond van de prestaties van de Arval Group in de voorgaande 12 maanden

4. Milieu, Arbeid en Mensenrechten, Ethiek en Duurzaam inkopen

Voorwoord



Kaan Can Turkan

Sustainability Officer,
Arval Nederland

Ik ben ervan overtuigd dat duurzaamheid niet alleen te maken heeft met beleid, cijfers en rapporten. Het gaat ook over mensen. Echte vooruitgang wordt geboekt wanneer individuen samenkomen met een gedeeld doel en handelen op een manier die een blijvende impact heeft.

Voortbouwend op de mondiale erkenning van de Groep ontving Arval Nederland opnieuw de Ecovadis Platinum medaille - een bewijs van onze lokale uitvoering van een gedeelde wereldwijde visie. Deze erkenning plaatst Arval Nederland in de top 1% van de beoordeelde bedrijven. Het

feit dat we deze prijs voor de tweede keer op rij hebben ontvangen, geeft aan dat we op de goede weg zijn in deze lange reis van duurzaamheidstransitie.

Daarnaast weten we dat we een maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben tegenover de gemeenschap waarin we leven. Daarom is ons solidariteitsprogramma essentieel om verschillende initiatieven in onze lokale gemeenschap te ondersteunen. In 2024 zijn onze solidariteitsuren verviervoudigd ten opzichte van vorig jaar dankzij het enthousiasme van 109 Arval-vrijwilligers.

Het is essentieel om in gedachten te houden dat duurzaamheid geen project is van één team - het is een gezamenlijke reis die aan kracht wint als iedereen meedoet. De samenwerking met al onze stakeholders, waaronder andere entiteiten van BNP Paribas in Nederland, onze klanten en leveranciers, is essentieel voor het behalen van onze duurzaamheidsdoelen.

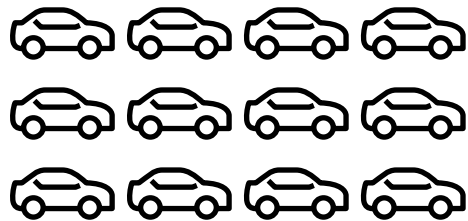
Dit rapport belicht onze vooruitgang, maar nog belangrijker is dat het ook de verhalen achter die vooruitgang vertelt. Ik hoop dat het u net zo inspireert als het mij heeft geïnspireerd.

Synopsis van ons bedrijf 2024



#3
Fullservice
Lease Provider
in NEDERLAND

#Auto's in het
wagenpark:
106.000 voertuigen




34.000
elektrische voertuigen met
accu in geleased wagenpark,
en 48% van alle nieuwe
leveringen zijn accu-
elektrische voertuigen

5. Inclusief Arval Mobility Pass, Arval Bike Lease en Arval Car Sharing

6. Dit omvat zowel de connected voertuigen met OEM-gegevens als voertuigen met toegang tot Arval Connect.



Wat is onze duurzaamheidsambitie?

Wij zijn ervan overtuigd dat koolstofarme, veilige en verantwoorde mobiliteit essentieel is voor het welzijn van de mens.

Onze **ambitie** is om de verandering naar duurzame mobiliteit voor al onze markten, klanten, leveranciers, partners en onze teams aan te sturen.

Onze **rol** is om als katalysator op te treden bij het verbinden van alle stakeholders en het versnellen van hun bijdrage.

Door gebruik te maken van **onze knowhow** en invloedssfeer willen we een ecosysteem ontwikkelen waarin iedereen zijn of haar rol speelt.

Ons **doel** is om onze maatschappelijke en ecologische impact in alle aspecten van onze bedrijfsactiviteiten te verbeteren door:

- 1. Verminderen van de uitstoot van broeikasgassen en verspilling** van bedrijfsmiddelen tijdens de hele levenscyclus van ons wagenpark en in al onze activiteiten.
- 2. Stimuleren van de acceptatie door gebruikers** van koolstofarme mobiliteit en veilig mobiliteitsgedrag.
- 3. Ontwikkelen van een cultuur** bij Arval die onze teams inspireert en ondersteunt bij het waarmaken van onze ambitie..



Arval Beyond, doelen voor ons Strategisch Plan 2026

De Arval Beyond-strategie bevat indicatoren die de ambitie van de Arval Group weerspiegelen en daarnaast marktverwachtingen en uitdagingen op het gebied van milieu, maatschappij en governance incalculeren. Deze prestatie-indicatoren stellen Arval Group in staat om de effectiviteit van haar strategie te bewaken en te beoordelen. Ze zijn georganiseerd rond vier duurzaamheidspijlers die relevant zijn voor de thema's die BNP Paribas centraal heeft gesteld en die als onderdeel van haar strategisch plan zijn gepubliceerd op haar MVO Dashboard⁷:



PIJLER 1
DE ECONOMIE:
ONTWIKKELEN VAN ONZE ZAKELIJKE ACTIVITEITEN OP ETHISCHE EN DUURZAME WIJZE

1. Stimuleren van **duurzame mobiliteit** met een positieve impact

2. **Nastreven** van de hoogste ethische normen

3. Hoge mate van verantwoordelijkheid delen met onze **stakeholders**



PIJLER 2
ONZE MENSEN:
HET OP VERANTWOORDE WIJZE ONTWIKKELEN EN BETREKKEN VAN ONZE MENSEN

4. Bevorderen van **diversiteit, inclusie en duurzaamheid** op de werkplek

5. Een **goed bedrijf zijn om voor te werken** en verantwoord werkgeverschap

6. Een leerbedrijf zijn dat **dynamische loopbaanplanning** ondersteunt



PIJLER 4
HET MILIEU:
TEGEGAAN VAN KLIMAATVERANDERING

9. Samenwerken met onze klanten bij de omschakeling naar mobiliteit met **een lage CO₂-uitstoot**

10. **Verminderen van de impact** van onze activiteiten op het milieu

11. Vergroten van het **bewustzijn en delen** van de beste milieupraktijken



PIJLER 3
ONZE GEMEENSCHAP:
EEN AANJAGER VAN POSITIEVE VERANDERING ZIJNE

7. Beïnvloeden van en handelen voor de **veiligheid van de berijder**

8. Ondersteunen van **liefdadigheidsinitiatieven** die aansluiten bij onze kernactiviteiten

7. [universal-registration-document-annual-financial-report-2024-pdf](#), bl. 694

Arval Group als lid van United Nations Global Compact (UNGC)

De Arval Group was de eerste fullservice leasemaatschappij die zich in 2004 aansloot bij het UNGC-initiatief. Door zich te committeren aan dit wereldwijde raamwerk handhaaft en integreert Arval de 10 principes van de UNGC met betrekking tot mensenrechten en arbeidsrechten, het milieu en anticorruptiemaatregelen. Ook in 2024 was de Arval Group een actief lid met de publicatie van haar Communication On Progress Report (CoP), waarin de antwoorden op meer dan 80 vragen over duurzaamheidsprestaties zijn samengebracht. Dit rapport is openbaar toegankelijk op de website van United Nations Global Compact.

[Click here](#)

Gecommitteerd aan SBTi

De Arval Group streeft ernaar om in de komende twee jaar doelstellingen voor de middellange termijn in te dienen die verenigbaar zijn met de verplichtingen van het Klimaatakkoord van Parijs van 2015 voor validatie op basis van Science Based Targets (SBTi).



SDG's bijdragen aan 15 duurzame ontwikkelingsdoelen (SDGs)

QUICK REMINDER

Snel de juiste antwoorden: Wat zijn de SDG's?

De Agenda voor Duurzame Ontwikkeling 2030 en de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) werden in 2015 tijdens de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties aangenomen als universele oproep tot actie om armoede te beëindigen, de planeet te beschermen en ervoor te zorgen dat alle mensen in 2030 vrede en welvaart kunnen leven. De 17 SDG's en de 169 bijbehorende doelen omvatten de erkenning dat actie op één gebied gevolgen zal hebben voor de resultaten op andere gebieden en dat ontwikkeling een evenwicht moet vinden tussen maatschappelijke, economische en ecologische duurzaamheid. De private sector, waaronder Arval Group, speelt een cruciale rol in de wereldwijde implementatie van de SDG's. Ga voor meer informatie naar: <https://sdgs.un.org/goals>



Duurzaamheidsdoelen van van Arval Group voor 2026

PRESTATIE 2024 DOEL 2026	HET MILIEU			EXTERNE VERANDERING			INTERNE VERANDERING		
	Verminderen van de uitstoot van broeikasgassen en verspilling van bedrijfsmiddelen tijdens de hele levenscyclus van ons wagenpark en in al onze activiteiten.			gebruikers sneller laten overstappen op koolstofarme mobiliteit en veilig mobiliteitsgedrag.			een cultuur ontwikkelen die onze teams inspireert en ondersteunt om onze ambitie waar te maken.		
	CO ₂	BEV in fleet	Smart repair	Ongevallen-percentage	Arval Connect	Consultie-dagen	Verantwoord beheer	Genderdiversiteit	Interne vloot
	Daling in % van de gemiddelde WLTP-emissies via uitlaatgassen van het wagenpark ten opzichte van januari 2020 ⁸	Aantal accuelektrische voertuigen (BEV) in geleased wagenpark:	% smart repair op het totaal aantal jaarlijkse gevallen van autoschadeherstel ⁹ .	Procentuele daling van het percentage aansprakelijke ongevallen van het wagenpark ten opzichte van jan 2020 ¹⁰ .	Aantal voertuigen met klantentoe-gang tot Arval Connect ¹¹ .	Gecumuleerd aantal consultatiedagen sinds 2020 ¹² .	% landenmanagers met aan duurzaamheidsdoelen gekoppelde beloning	% vrouwen in hogere managementfuncties ¹³	% BEV op bestelling van Arval intern wagenpark ¹⁴
	-22.4%	253,373	19%	-21.4%	179,077	7,800	Niet gemeten tot 2025	32%	96%
	-30%	400,000	22%	-25%	600,000	12.000	100%	35%	100%

8. Gemiddelde CO₂-emissie is berekend als een gewogen gemiddelde van het wagenpark van de Arval-entiteiten (personenauto's en lichte bedrijfsvoertuigen). In een context van gewijzigde regelgeving (NEDC, WLTP) wordt de CO₂-uitstoot aangepast aan de WLTP, waarbij gebruik wordt gemaakt van de resultaten van een interne NEDC-WLTP-correlatiestudie, om vergelijkbare strengheid te garanderen.

9. Reparatietechnologie voor kleine tot middelgrote oppervlakken: gebruik van specialistische gereedschappen en producten om beschadigingen zoals deuken en scheuren te repareren. Dit vermijdt de noodzaak om een volledig paneel of onderdeel te vervangen of opnieuw te lakken.

10. Percentage berekend op basis van door Greenval geconstateerde schadeclaims voor WA-verzekerde motorrijtuigen.

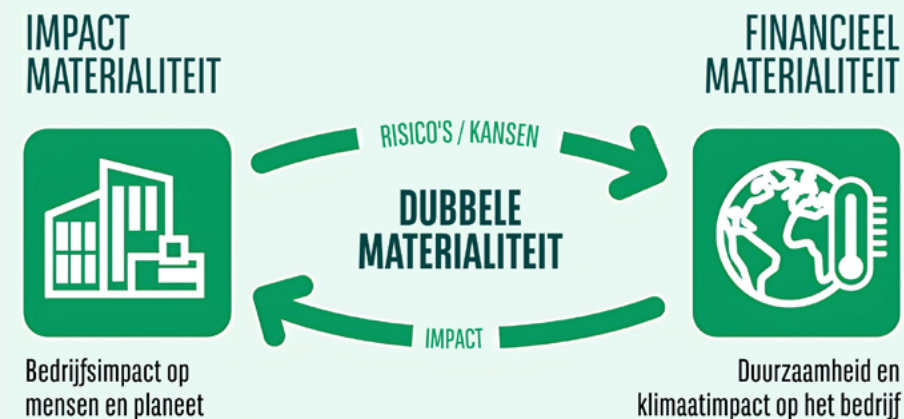
11. Inclusief abonnementen op Arval Connect en gegevens van connected voertuigen van derden

12. Elke missie die bijdraagt aan decarbonisatie van de mobiliteit van zakelijke klanten.

13. SMP zijn posities die zijn geïdentificeerd en gevalideerd door bestuursorganen van Core business/Metiers/Transversale en geïntegreerde functies die een belangrijke impact hebben op Groepsniveau..

14. Arval-wagenpark geleased ten behoeve van haar medewerkers en op kosten van Arval, wereldwijd, met uitzondering van Latijns-Amerika, Marokko en Turkije.

Waardeketen en materialiteitsbeoordeling



VAN DE MATERIALITEITSMATRIX NAAR DE DUBBELE MATERIALITEITSBEOORDELING

De beoordeling van de ESG-onderwerpen (Environmental, Social and Governance) waarmee de Arval Group wordt geconfronteerd en waarop zij invloed heeft, is essentieel om onze duurzaamheidsstrategie af

te stemmen op de verwachtingen van stakeholders en wettelijke vereisten.

De eerste materialiteitsmatrix van Arval Group kwam eind 2021 tot stand. Deze matrix

is gebaseerd op een drie maanden durend onderzoek waarin kwalitatieve en kwantitatieve studies werden gecombineerd en waarbij interne stakeholders (zoals leden van het directiecomité en medewerkers van Arval) en externe stakeholders (klanten, leveranciers, investeerders, partners en NGO's) werden betrokken.

In haar extra-financiële rapport over 2024, opgesteld in het kader van de richtlijn voor duurzaamheidsverslaglegging, publiceerde de Arval Group haar dubbele materialiteitsbeoordeling¹⁵.

Dit omvat zowel de eigen activiteiten van de Arval Group als de activiteiten stroomopwaarts en stroomafwaarts in de waardeketen. Eigen activiteiten omvatten alle apparatuur, gebouwen en diensten die worden gebruikt om bedrijfsactiviteiten te leveren, terwijl commerciële activiteiten diensten omvatten die het waardeaanbod van de Arval Group aan haar klanten vormen. Dit proces leidde tot de identificatie van de belangrijkste risico's en kansen voor de activiteiten van de Arval Group en de belangrijkste gevolgen voor het milieu en de maatschappij die voortvloeien uit de eigen activiteiten en commerciële activiteiten.

15. Dubbele materialiteit is een verplichte exercitie, onderdeel van de CSRD-regelgeving, waarmee bedrijven materiële duurzaamheidskwesties kunnen identificeren. Het bestaat uit twee elementen:

- Impactmaterialiteit heeft betrekking op de activiteiten van Arval in de waardeketen en de impact op het milieu en mensen (van binnen naar buiten).
- Financiële materialiteit heeft betrekking op risico's en kansen die worden gecreëerd door het milieu en/of mensen van de Groep (van buiten naar binnen)



Overzicht waardeketen

Om de ESG-onderwerpen te identificeren die relevant zijn voor het bedrijfsmodel van de Arval Group, heeft een speciale werkgroep alle processen, activiteiten en producten die deel uitmaken van de waardeketen beoordeeld. Deze beoordeling maakte het mogelijk om een uitgebreide lijst van belangrijke invloeden, risico's en mogelijkheden in de hele waardeketen te identificeren, die vervolgens werden beoordeeld op hun materialiteit.

DE BELANGRIJKSTE ONDERDELEN VAN DE WAARDEKETEN VAN DE ARVAL GROUP ZIJN:

Stroomopwaarts:

- De productie van voertuigen en reserveonderdelen waarbij tal van industriële processen komen kijken. De productie van staal, aluminium en kunststoffen die in voertuigen worden gebruikt, evenals bij de productie en assemblage van accu's en de productie van reserveonderdelen, elektronische onderdelen en banden, levert een aanzienlijke bijdrage aan de CO2-emissie. Extreme weersomstandigheden kunnen de toeleveringsketen verstoren en tekorten veroorzaken. Werken met leveranciers vereist maatschappelijke overwegingen om verantwoorde praktijken aan te moedigen.
- Het transport van reserveonderdelen en afgewerkte voertuigen naar de distributiecentra en klanten van Arval is een andere bron van broeikasgasemissies.

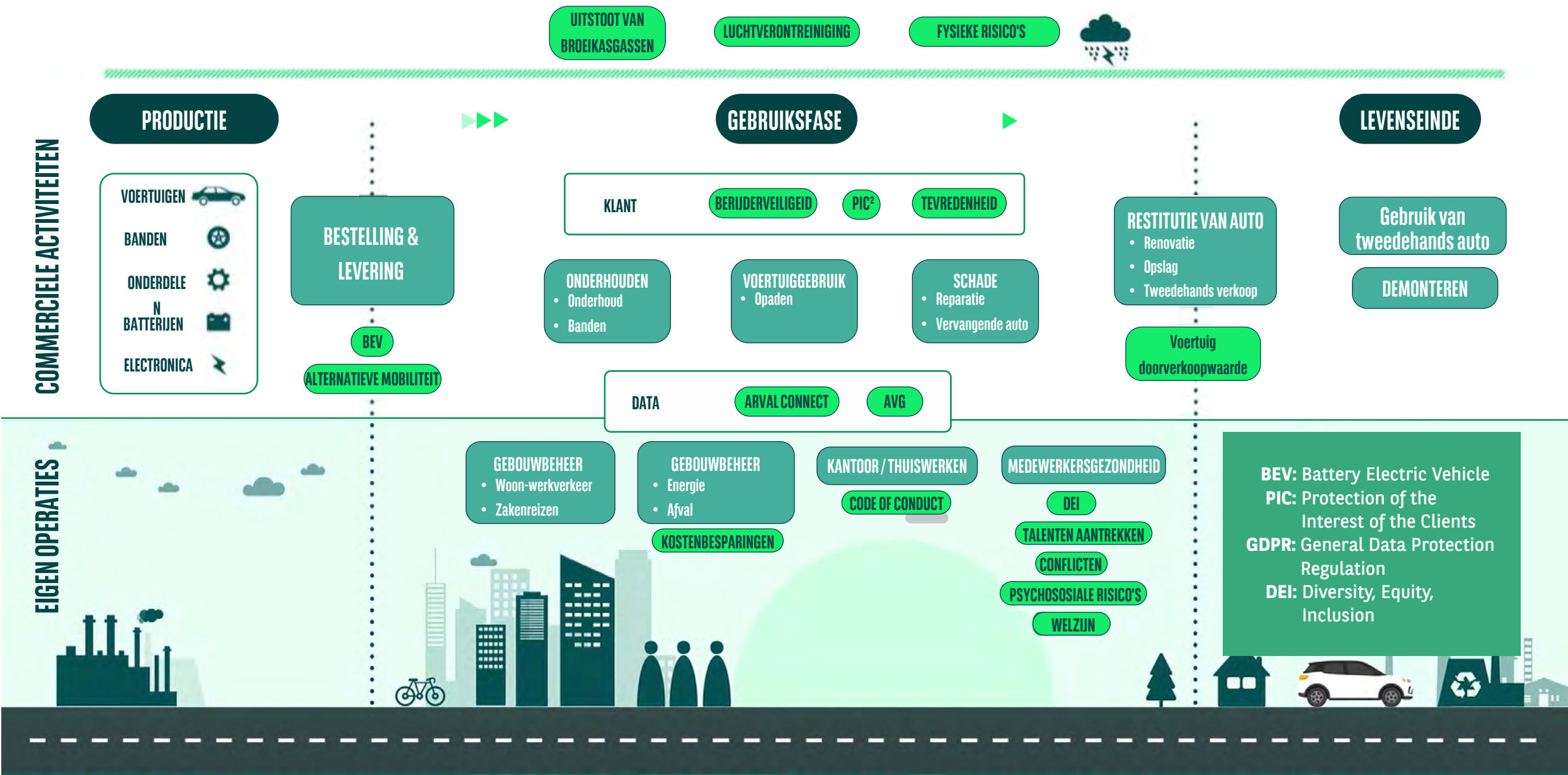
Eigen activiteiten:

- Gebouwenbeheer, dienstreizen van medewerkers en de aanschaf van kantoorapparatuur en -benodigdheden verbruiken hulpbronnen (zoals energie, water en kantroomateriaal, waaronder IT-apparatuur) en zorgen voor CO₂-emissie en afval.

- Commerciële activiteiten tijdens de leaseperiode: Geleasede voertuigen genereren broeikasgasemissies en luchtverontreiniging. Bestuurders worden blootgesteld aan gezondheids- en veiligheidsrisico's, met name verkeersongevallen. Tegelijkertijd ontstaan er in een snel veranderende markt en regelgeving nieuwe mobiliteitsgewoonten en -kansen.
- Bij voertuiggebeurtenissen - zoals onderhoud, reparaties en bandenwissels - moeten garages en serviceproviders verantwoord te werk gaan. Dit helpt de impact op het milieu te minimaliseren en tegelijkertijd de prestaties van het voertuig te optimaliseren.
- De opslag, het inleveren en het transport van voertuigen voor verschillende evenementen stellen auto's bloot aan fysieke klimaatrisico's en genereren emissies van de logistieke diensten.
- Financiering, contractbeheer en ondersteuning van klanten en eindgebruikers vereisen ook verantwoorde praktijken, transparantie en bescherming van persoonsgegevens in alle processen. Elke interactie levert waardevolle inzichten op voor het verbeteren van de klanttevredenheid.

Stroomafwaarts:

- Doorverkoop van voertuigen, met inbegrip van opslag, opknappen en transport, brengt ook ESG-kwesties van voertuiggebeurtenissen en logistieke processen met zich mee.
- Het gebruik van een voertuig na de verkoop levert dezelfde milieuproblemen op als tijdens de leaseperiode.
- Verwijdering van voertuigen en banden aan het einde van hun levensduur leidt tot afval en emissies als gevolg van demontage.



Dubbele materialiteitsmatrix en methodologische keuzes

	MATERIAAL	Impacts	Risico's	Kansen	NIET-MATERIAAL
MILIEU	Klimaataanpassing				Water- en marine hulpbronnen
	Klimaatmitigatie				Biodiversiteit in Ecosystemen
	Vervuiling				Hulpbronnengebruik en circulaire economie
SOCIAAL	Eigen arbeidskracht				Werknemers in de waardeketen
	Consumenten en eindgebruikers				Getroffen gemeenschappen
	Consumentenprivacy				
BESTUUR	Zakelijk gedrag & anti-omkoping & klokkenluiders				Partnerschappen met leveranciers Cybersecurity

Niet-Materiaal

Materiaal

De Arval Group voerde haar dubbele materialiteitsbeoordeling uit met behulp van de methodologie van BNP Paribas, in overeenstemming met de vereisten van de CSRD-richtlijn. In dit proces werden vier stappen gevolgd om alle relevante ESG-onderwerpen onder de loop te nemen:

1. Definiëren van Arval's waardeketen, het maken van onderscheid tussen 'Eigen activiteiten' en 'Commerciële activiteiten', en het definiëren van relevante ESG-subonderwerpen.
2. Identificeren van interne en externe stakeholders en de gerelateerde impact, risico's en mogelijkheden (IRO) per ESG-onderwerp.
3. Beoordelen van de materialiteit van elke IRO op een schaal van 1 (Minimaal) tot 5 (Kritiek).
4. Bepaling van de materialiteitsdrempel voor elke IRO; als de beoordeling 3 (Belangrijk) of hoger is op ten minste een van de drie dimensies, dan wordt het onderwerp als materieel beschouwd.



DE MATERIËLE IRO'S DIE TIJDENS DEZE EXERCITIE ZIJN GEÏDENTIFICEERD EN WAAROVER WORDT GERAPPORTEERD VOOR DE CSRD 2024 ZIJN:

Beperking van klimaatverandering

- Broeikasgasemissies tijdens het gebruik van het voertuig tijdens de leaseperiode (negatieve impact).
- Broeikasgasemissies door de productie van voertuigen, reserveonderdelen, accu's en banden, en het transport van voertuigen voor levering of doorverkoop (negatieve impact).
- Daling van de doorverkoopwaarde van voertuigen als gevolg van wettelijke en/of technologische factoren en/of consumentenvoorkeuren (transitierisico).
- Kostenbesparingen gerealiseerd door initiatieven om Scope 1- en Scope 2-emissies te verminderen (opportuniteit).
- Toegenomen interesse van klanten in elektrische mobiliteitsoplossingen, ondersteund door regelgeving die het gebruik oudere voertuigen of voertuigen met een hoge uitstoot aan banden legt (opportuniteit).
- Groeiende adoptie door klanten van nieuwe mobiliteitspraktijken, zoals autodelen, die helpen om het wagenpark te verkleinen en de uitstoot van de productie stroomopwaarts te verlagen (opportuniteit).

Aanpassing aan klimaatverandering

- Verliezen door vroegtijdige beëindiging van contracten en materiële schade aan het wagenpark en gebouwen van Arval als gevolg van natuurrampen (fysieke risico's).
- Tekorten, kwaliteitsproblemen en verminderde beschikbaarheid van grondstoffen door extreme weersomstandigheden (fysiek risico).
- Luchtverontreiniging die tijdens het gebruik van het voertuig wordt uitgestoten, met uitzondering van broeikasgassen, waaronder NOx, fijne deeltjes, VOC's en CO (risico).

Bedrijfsmanagement

- Incidenten met betrekking tot de gedragscode voor bedrijven in de omgang met stakeholders (risico).

Consumenten en eindgebruikers

- Gezondheids – en veiligheidsproblemen, verkeersongevallen en andere veiligheidsrisico's door fysieke risico's (negatieve impact).
- Impact van onduidelijke, onvoldoende transparante of misleidende informatie die aan klanten wordt verstrekt (negatieve impact).
- Ontevredenheid van klanten over de behandeling van geïsoleerde operationele of commerciële kwesties (negatieve impact).
- Overtreding van de wetgeving inzake de bescherming van persoonsgegevens bij de verwerking van persoonsgegevens van klanten (risico).
- Verbeterde klanttevredenheid, minder ongelukken en lagere reparatie- en verzekeringskosten dankzij veiligheidsinitiatieven voor chauffeurs (opportuniteit). Fuis consupio noc, conox se mere ducesti,

Eigen personeel

- Discriminatie, ongelijkheid en uitsluiting tijdens belangrijke fases in de loopbaan van medewerkers, zoals werving, prestatiebeoordelingen, promoties en beloningsevaluaties (negatieve impact).
- Geweld of pesterijen op het werk, waaronder in interacties met collega's, klanten en externe stakeholders (negatieve impact).
- Gebrek aan sociale beschermingsmaatregelen voor medewerkers (negatieve impact).
- HR-risico's als gevolg van geschillen over discriminatie, slecht contractbeheer of ongelijke behandeling (risico).
- Psychosociale risico's voor medewerkers gerelateerd aan recente veranderingen in werkmethoden en werkomgeving (risico).
- Het aantrekken en behouden van talenten van hoog niveau door middel van genderdiversiteitspraktijken, waardoor de externe wervingskosten worden verlaagd (opportuniteit).
- Verbeterde retentie van medewerkers en efficiëntie op de werkplek door middel van initiatieven om werk en privé in balans te brengen (kans).
- Verhoogde tevredenheid, behoud en loyaliteit van medewerkers door de ontwikkeling van vaardigheden, wat leidt tot lagere externe wervingskosten (opportuniteit).

Het is belangrijk op te merken dat de extrafinanciële verslaglegging van de **Arval Group 2024** op basis van de Corporate Sustainability Reporting Directive ook informatie en gegevens van Arval Nederland bevat.

Onze governance op het gebied van duurzaamheid

BESTUURS-, BEHEER- EN TOEZICHTHOUDENDE ORGANEN

- De Raad van Bestuur is het bestuursorgaan van de Arval Group. De Raad van Bestuur leidt de strategie met een langetermijnperspectief, streeft naar duurzame groei en handelt in het belang van de Arval Group en haar stakeholders.
- Het Uitvoerend Comité is het hoogste stuurorgaan van de Arval Group. Het Uitvoerende Comité komt bijeen om relevante informatie uit te wisselen voor het beheer van de activiteiten van Arval en om te beslissen over de te volgen strategie.
- De Stuurgroep Duurzaamheid, gecoördineerd door de Chief Sustainability Officer, is verantwoordelijk voor het monitoren van de duurzaamheidsprestaties, de activiteitenindicatoren en het coördineren van cross-functionele projecten over duurzaamheidskwesties, zoals de decarbonisatie van de autoleaseactiviteiten.

De rollen van deze organen, samen met aanvullende commissies (interne controle, risico, krediet) worden gedetailleerd beschreven in de CSRD-bekendmaking van Arval Group.

DUURZAME PRESTATIEPRIKKELS

De voorzitter en Chief Executive Officer van Arval Group ontvangt een variabele beloning waarin MVO-criteria zijn opgenomen. Dit omvat een jaarlijkse variabele beloning met doelstellingen die relevant zijn voor de MVO-uitdagingen van het strategische plan van Arval Beyond en het loyaliteitsplan van de Groep. Daarnaast streeft Arval Group ernaar dat 100% van de algemeen directeuren van de landen ESG-doelstellingen hebben die relevant zijn voor het ambitieplan en die gekoppeld zijn aan hun beloning.



SAMENWERKING BINNEN ARVAL GROUP EN LANDEN

In de meeste entiteiten van de Arval Group zijn duurzaamheidsmanagers en -kampioenen aangesteld. De gemeenschap bestaat uit meer dan 40 leden en wordt aangestuurd door het duurzaamheidsbureau van het bedrijf. Hun rol is het aanpassen en toepassen van de duurzaamheidsdoelen en -prioriteiten van Arval Group in hun omgeving, het structureren en leiden van de governance en het bijhouden en rapporteren van de prestaties. Binnen deze gemeenschap is er de groep +Impact Makers, die bestaat uit mensen die volledig toegewijd zijn aan het onderwerp, die gevestigd zijn in de landen met de belangrijkste activiteiten binnen Arval en die bijdragen aan lokaal veranderingsmanagement.

SAMENWERKING VAN ARVAL NEDERLAND MET BNP PARIBAS OP LOKAAL NIVEAU

Het is altijd belangrijk om onze sterke band met BNP Paribas op lokaal niveau in stand te houden, om de geest en de visie van de One Bank in Nederland verder te ontwikkelen. Arval Nederland toont haar toewijding door actief deel te nemen aan twee verschillende commissies met uiteenlopende agenda's.

- **CSR Committee** Deze commissie heeft als doel synergie te creëren tussen de verschillende BNPP-entiteiten

in Nederland op het gebied van MVO-onderwerpen zoals liefdadigheid, vrijwilliger-sactiviteiten, milieu-initiatieven en diversiteit en inclusie.

- **Sustainable Business Committee** Deze commissie richt zich op het ondersteunen van onze klanten in hun transitietrajecten, waarbij we ons aanpassen aan de specifieke behoeften van elke sector en aan de regionale marktbehoeften.



” Klimaateducatie is de eerste hefboom die we kunnen gebruiken om concrete acties te ondernemen in de strijd tegen klimaatverandering en om andere bedrijven te helpen bij hun decarbonisatieproces. We geloven dat we door uit te gaan van onze eigen praktijk, onze klanten en zakenpartners beter kunnen begrijpen, hun behoeften kunnen ondersteunen en hen kunnen helpen bij hun transitie. In 2024 zijn we als BNP Paribas Nederland gestart met de implementatie van het Climate Fresk-programma voor alle entiteiten in Nederland. Climate Fresk is een gegamificeerde workshop die deelnemers in staat stelt de oorzaken en gevolgen van klimaatverandering beter te begrijpen en aanzet tot het doorvoeren van zinvolle veranderingen in hun privé- en zakelijke leven. Als onderdeel van dit programma mochten we een sessie organiseren voor meer dan 50 van onze senior en topmanagers in het Naturalis Biodiversity Center. Ons doel voor 2025 is om de samenwerking en synergie tussen onze entiteiten in Nederland verder te verbeteren voor een grotere impact. **”**

Silvia Pavesi
Head of CSR, BNP Paribas Nederland



Arval successen Nederland 2024



Arval Nederland heeft de derde plaats veroverd bij de verkiezingen voor de beste leasemaatschappij van Nederland, georganiseerd door de Vereniging Zakelijke Rijders (VZR), op basis van de resultaten van het grootschalige tevredenheidsonderzoek onder leaserijders en wagenparkbeheerders in 2024.



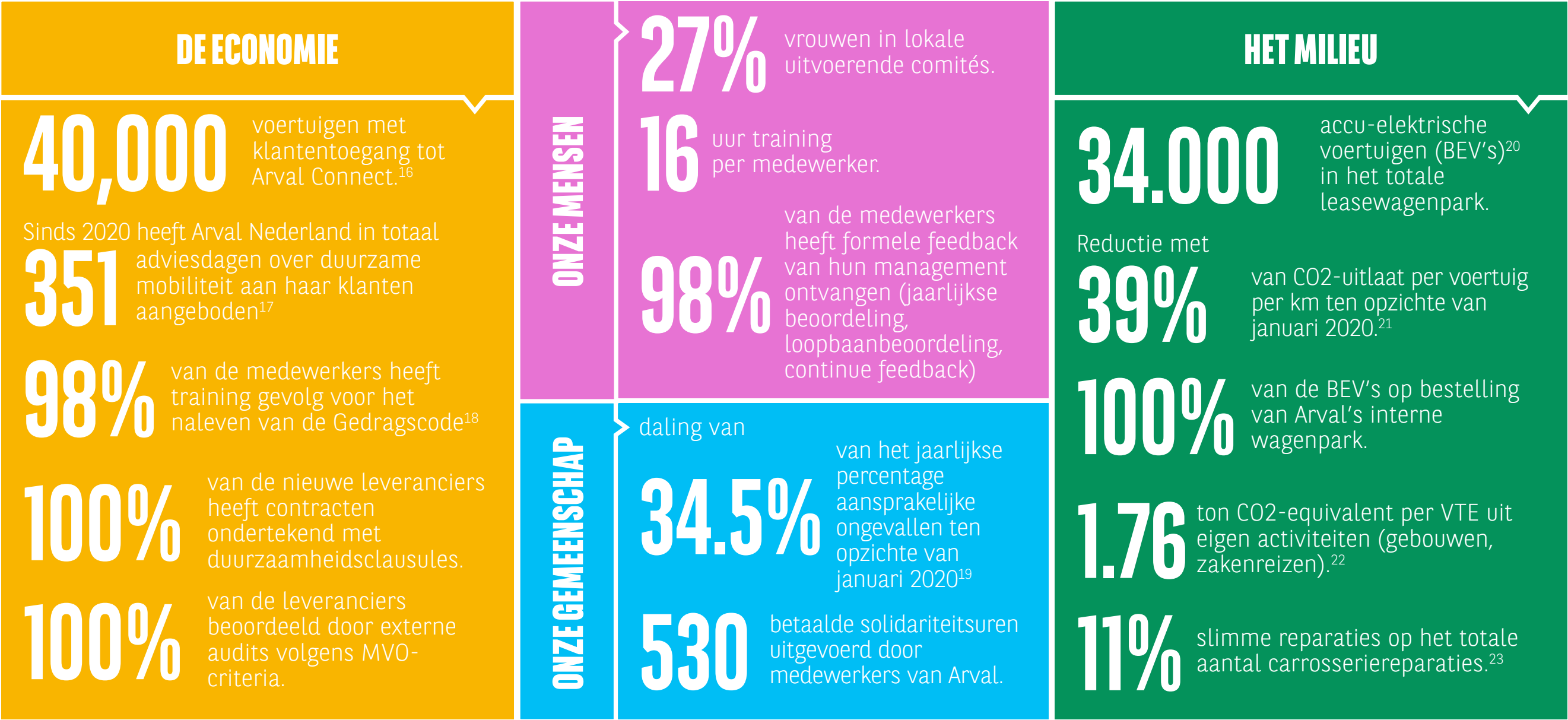
De Ecovadis-evaluatie beoordeelt bedrijven op vier thema's:

- Milieu,
- Arbeid en Mensenrechten,
- Ethiek en Duurzaam inkopen.

In juni 2025 kreeg Arval Nederland voor het tweede achtereenvolgende jaar de Ecovadis Platinum-rating toegekend, waarmee Arval Nederland zich in de top 1% van de door Ecovadis beoordeelde bedrijven wereldwijd bevond. Deze prestatie is een effectief bewijs dat Arval Nederland op de goede weg is in haar duurzaamheidsreis. De evaluatie heeft betrekking op het verslagjaar 2024 en is geldig tot mei 2026.



Duurzaamheid- sresultaten van Arval Nederland in 2024



16. Inclusief abonnementen op Arval Connect en gegevens van connected voertuigen van derden

17. Elke missie die bijdraagt aan de decarbonisatie van de mobiliteit van zakelijke klanten.

18. Thema's in de training Gedragsreis: Betrokkenheid bij de samenleving, bestrijding van corruptie, houding ten opzichte van cyberbescherming, mededingingsrecht, gegevensbescherming, financiële zekerheid, verantwoord communiceren.

19. Percentage berekend op basis van door Greenval geconstateerde schadeclaims voor WA-verzekerde motorrijtuigen.

20. De ambitie voor 2026 gaat uit van vergelijkbare of betere ondersteunende maatregelen van de relevante overheden voor accu-elektrische voertuigen en van een verdere verbetering van de oplaadinfrastructuur en ondersteunende diensten.

21. De gemiddelde CO₂-emissie is berekend als een gewogen gemiddelde van de uitstoot van het wagenpark van de Arval-entiteiten. (personenauto's en lichte bedrijfsvoertuigen). In een context van gewijzigde regelgeving (NEDC, WLTP) wordt de CO₂-emissie aangepast aan de WLTP, waarbij gebruik wordt gemaakt van de resultaten van een interne NEDC-WLTP-correlatiestudie, om vergelijkbare strengheid te garanderen.

22. Dit omvat de uitstoot van gebouwen, zakenreizen per vliegtuig, trein en auto en het woon-werkverkeer van medewerkers in Nederland.

23. Reparatietechnologie voor kleine tot middelgrote oppervlakken: gebruik van specialistische gereedschappen en producten om beschadigingen zoals deuken en scheuren te repareren. Dit vermijdt de noodzaak om een volledig paneel of onderdeel te vervangen of opnieuw te lakken.



DE ECONOMIE

ONTWIKKELEN VAN ONZE ZAKELIJKE ACTIVITEITEN OP ETHISCHE EN DUURZAME WIJZE

- Stimuleren van **duurzame mobiliteit** met een positieve impact
- **Ethiek** met de hoogste normen
- Hoge mate van verantwoordelijkheid delen met onze **stakeholders**

” In lijn met onze ambitie om de verandering naar duurzame mobiliteit voor al onze stakeholders te stimuleren, zijn we in 2024 doorgegaan met het leveren van duurzame mobiliteitsoplossingen aan onze klanten. Omdat we diensten van hoge kwaliteit blijven leveren, is het noodzakelijk om de hoogste ethische normen te handhaven, in overeenstemming met die van ons moederbedrijf BNP Paribas. Bovendien zijn en blijven onze dialoog en samenwerking met onze leveranciers van groot belang om onze doelen op het gebied van duurzaamheid te bereiken. ”

Wesley van der Wal
Directeur Mobiliteit & Marketing, Arval Nederland



Resultaat

40,000

Aantal voertuigen met klantentoeegang tot Arval Connect²⁴

351

Totaal aantal adviesdagen aangeboden door Arval Nederland aan haar klanten over duurzame mobiliteit sinds 2026²⁵

98%

% VTE dat een training heeft gevolgd om de Gedragscode na te leven²⁶

100%

% van nieuwe, ondertekende leverancierscontracten bevat duurzaamheidsclausules

100%

% leveranciers beoordeeld door externe audits volgens MVO-criteria.

KPI's

SDG



24. Inclusief abonnementen op Arval Connect en gegevens van connected voertuigen van derden.

25. Elke missie die bijdraagt aan decarbonisatie van de mobiliteit van zakelijke klanten.

26. Thema's in de training Gedragsreis: Betrokkenheid bij de samenleving, bestrijding van corruptie, houding ten opzichte van cyberbescherming, mededingingsrecht, gegevensbescherming, financiële zekerheid, verantwoord communiceren.

Stimuleren van duurzame mobiliteit met een positieve impact

Wij zijn ervan overtuigd dat koolstofarme, veilige en verantwoorde mobiliteit essentieel is voor het welzijn van de mens. Daarom werken we samen met onze stakeholders aan een holistische benadering van duurzame mobiliteit.

Onze 360 Mobility-aanpak en ons diverse dienstenportfolio zijn ontworpen om onze klanten op maat te bedienen op basis van hun mobiliteitsbehoeften. Onze diensten variëren van traditionele leasing tot autodelen, micro-mobiliteitsalternatieven en multimodale mobiliteitstoepassingen zoals de Mobility Pass, en zijn erop gericht onze klanten te ondersteunen bij hun transitie.

We bieden onze klanten een adviesdienst waarin de best passende oplossingen wordt voorgesteld, aangestuurd door het optimale TKE-resultaat (Totale

Kosten van Eigenaarschap). Door de behoeften van de klant op het gebied van mobiliteit, duurzaamheid en budgetdoelstellingen te analyseren, kan Arval Consulting ondersteuning op maat bieden om het wagenpark van de klant koolstofvrij te maken en het mobiliteitsbeleid aan te passen. Sinds 2020 heeft Arval Nederland 351 adviesdagen uitgevoerd om onze klanten te ondersteunen bij het koolstofvrij maken van hun wagenpark.

Daarnaast lanceerde Arval Consulting in 2024 de STAR-methodologie (Strategic Transformation through Actionable Recommendations), die een kader biedt dat is gestructureerd in vijf stappen (Ambition, Exploration, Design, Deployment en Measurement) om advies te geven over de belangrijkste uitdagingen

van de sector, waaronder de elektrificatie van wagenparken, de diversificatie van mobiliteitsoplossingen, maar ook de optimalisatie van kosten en de verbetering van intern beleid en interne processen.

Connected voertuigen zijn cruciaal voor het optimaliseren van brandstof- en energieverbruik en bieden inzicht in verantwoordelijker en veiliger rijgedrag. De telematica-oplossing Arval Connect ondersteunt de identificatie

27. Inclusief abonnementen op Arval Connect en gegevens van connected voertuigen van derden



van mogelijkheden voor bedrijven van elke omvang om over te stappen op elektrische voertuigen en stimuleert veiliger en verantwoordelijker rijgedrag dankzij real-time monitoring van rijgegevens. De gegevens bestaan uit verbruik, remmen, acceleratie en gepersonaliseerde suggesties om het brandstofverbruik en de CO₂-emissie te verminderen. Aan het eind van 2024 heeft Arval Nederland 40.000 voertuigen geregistreerd die toegang hebben tot de Arval Connect-diensten²⁷.

MOBILITEITSOPTIES OM MEDEWERKERS IN STAAT TE STELLEN DUURZAME MOBILITEITSCHEUZES TE MAKEN

ARVAL BIKE LEASE



Arval Bike Lease is het duurzame alternatief voor woon-werkverkeer en korte verplaatsingen van medewerkers. Arval Bike Lease biedt een eenvoudige maar allesomvattende oplossing voor bedrijven en stelt werkgevers in staat om uit een breed scala aan catalogi gezondheidsopties aan hun medewerkers aan te bieden. Het aanbieden van een bedrijfsfiets is ook een belangrijke hefboom om medewerkers te behouden en tevreden te stellen en om nieuw talent aan te trekken. In 2024 heeft Arval Nederland het gefinancierde fietsenpark meer dan verdubbeld tot ongeveer 2.800 fietsen.

ARVAL CAR SHARING



Arval Car Sharing is een digitale oplossing om gepoolde voertuigen op een efficiënte manier te beheren. Met ons platform kunnen gebruikers de omvang en het gebruik van hun wagenpark optimaliseren door poolvoertuigen beschikbaar te stellen aan hun medewerkers. Deze end-to-end digitale ervaring van gedeelde mobiliteit bevordert een optimaal gebruik van voertuigen en draagt bij aan de circulaire economie doordat hierdoor het wagenpark van bedrijven wordt verkleind. In 2024 heeft Arval Nederland het aantal gebruikers van Arval Car Sharing met 40% zien verhogen ten opzichte van vorig jaar tot ongeveer 2.560 gebruikers. Daarnaast werd in 2024 de dienst JustGo gelanceerd, die gemigreerd werd uit de fusie met TBLG en die vastgoedontwikkelaars in staat stelt om gedeelde mobiliteit te gebruiken voor hun vastgoedprojecten.

“Bedrijven met meer dan 100 werknemers moeten uiterlijk in juli 2025 verslag uitbrengen over hun zakelijk verkeer en het woon-werkverkeer van hun medewerkers in 2024. De WPM-regeling is bedoeld om de aan werkmobiliteit gerelateerde CO₂-emissie in Nederland terug te dringen, omdat volgens RVO op dit moment het zakelijk verkeer en het woon-werkverkeer samen goed zijn voor meer dan 50% van het aantal gereden kilometers in Nederland. Een van de functies van de Arval Mobility Pass is om werknemers en werkgevers in staat te stellen inzicht te krijgen in hun mobiliteitsgerelateerde CO₂-uitstoot en zo een hulpmiddel te genereren om bedrijven te ondersteunen bij hun rapportageverplichting.”

Rogier Schoenmaker
Senior productmanager, Arval Nederland



ARVAL MOBILITY PASS

De Arval Mobility Pass, die in het laatste kwartaal van 2023 werd gelanceerd, biedt een eenvoudige maar innovatieve oplossing die een betaalkaart, een applicatie en een beheerportaal combineert om de mobiliteit van zowel werkgevers als werknemers te vereenvoudigen. Het doel is om het juiste platform te bieden om het steeds veranderende mobiliteitsgedrag van medewerkers te ondersteunen en een breed scala aan mobiliteitsopties te ontsluiten voor hun woon-werkverkeer en/of professioneel gebruik in overeenstemming met het mobiliteitsbeleid van het bedrijf. Daarnaast kunnen werknemers ook eenvoudig hun uitgaven en de geschatte CO₂-emissie bekijken.

Bovendien kan de Arval Mobility Pass werkgevers mogelijk ondersteunen bij de wettelijke rapportage in Nederland onder de naam ‘Meldingsplicht Werkgerelateerde Mobiliteit van Personen (WPM)’. De verordening verplicht bedrijven met meer dan 100 werknemers om verslag uit te brengen over het zakelijk verkeer en het woon-werkverkeer van hun medewerkers. Ga voor meer gedetailleerde informatie met betrekking tot deze rapportageverplichting naar:

visit here



ONDERSTEUNEN VAN VASTGOEDPROJECTEN MET GEDEELDE MOBILITEIT



Parkeerdruk komt vaak voor bij vastgoedprojecten. Door de optimalisatie van woongebieden en soms door verplichtingen, afhankelijk van de stad waar het project zich bevindt, proberen projectontwikkelaars het aantal parkeerplaatsen te beperken. Gedeelde mobiliteit is een effectieve oplossing voor deze uitdaging, omdat het de bedoeling hiervan is het voertuiggebruik te optimaliseren. Met het platform van JustGo, een merk van Arval Nederland, kunnen vastgoedontwikkelaars deze oplossing voor gedeelde mobiliteit integreren in nieuwbouwprojecten.

In 2024 was ons Head of Mobility, Bram Ouendag, samen met zijn collega van BNP Paribas Real Estate Nederland aanwezig op At Provada, een van de grootste vastgoedbeurzen in Nederland, om te praten over de samenwerking tussen vastgoedontwikkeling en gedeelde mobiliteit.



De podcast die tijdens het evenement is opgenomen, is te beluisteren op Spotify:

” Samen met JustGo begrijpen we de veranderende mobiliteitsbehoeften in vastgoedprojecten, buurten, appartementencomplexen en woonblokken. De integratie van een oplossing voor gedeelde mobiliteit vermindert de parkeerdruk, bevordert de sociale dialoog tussen bewoners en moedigt een meer verantwoorde levensstijl aan. BNP Paribas Real Estate, expert op het gebied van vastgoed en met een breed netwerk in de sector, is een cruciale partner voor ons met de JustGo-oplossing. Deze samenwerking is ook een goede vertegenwoordiging van BNP Paribas Mobility in Nederland. ”

Bram Ouendag

Head of Mobility, Arval Nederland



” Het is belangrijk om de eigenaars en gebruikers van gebouwen aan te moedigen om een bredere kijk te hebben op de milieu-impact van het gebouw en het gedrag van de mensen die het gebruiken. Een belangrijk onderdeel hiervan is hoe mensen van A naar B reizen en hoe deze mobiliteit meer verantwoord kan worden. “Tijdens het Provada-evenement spraken BNP Paribas Real Estate Nederland en Arval met meerdere beleggers in woningen waarvan de huurders graag meer verantwoorde oplossingen willen om te reizen. Onze samenwerking met Arval is een goed voorbeeld van de gedeelde betrokkenheid en het gezamenlijke denken dat de drijvende kracht is achter One Bank in Nederland. ”

Rick Niemeijer

CEO, BNP Paribas Real Estate Netherlands



Nastreven van de hoogste ethische normen

We richten ons op het opbouwen van duurzame mobiliteit op basis van professionele expertise en integriteit. Dit vereist de betrokkenheid van alle medewerkers en het winnen van het vertrouwen van onze partners, klanten en al onze stakeholders, waar we ook actief zijn. Om dit te kunnen doen, implementeren we een robuust bestuur om ervoor te zorgen dat onze activiteiten worden aangestuurd door een gevoel van ethische verantwoordelijkheid. In onze Gedragscode, die wordt gedeeld door alle BNP Paribas-entiteiten, worden de regels gedefinieerd die al onze handelingen en beslissingen beheersen. De Gedragscode biedt het noodzakelijke kader dat ervoor moet zorgen dat onze activiteiten volledig voldoen aan wet- en regelgeving.

De Gedragscode bevat de gedragsregels die van toepassing zijn op alle activiteiten en medewerkers van BNP Paribas, inclusief het personeel van de Arval Group. De Gedragscode richt zich op verschillende gebieden, waaronder de bescherming van de belangen van klanten, financiële zekerheid, marktintegriteit, belangenconflicten, beroepsethiek, respect voor collega's, betrokkenheid bij de samenleving en de strijd tegen corruptie. De Gedragscode is beschikbaar in 20 talen en is online toegankelijk.

Code of conduct

98% van onze medewerkers is verplicht getraind met betrekking tot de Gedragscode

ESG INTEGREREN IN KREDIETBEOORDELINGSPROCES

Arval Group past het sectorbeleid van BNP Paribas toe dat relevant is voor haar bedrijfsmodel, om ervoor te zorgen dat de waarden en prioriteiten van de Groep op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen in de hele waardeketen worden nageleefd. In 2024 werd een nieuw, in de kredietbeoordeling geïntegreerd ESG-beoordelingsproces geïntroduceerd om de ESG-volwassenheid van grote zakelijke klanten te evalueren en hun afstemming op de waarden van de BNP Paribas Groep te versterken door middel van een controverse-analyse.

Het klokkenluidersysteem van Arval Group voor ethische kwesties is gebaseerd op het BNP Paribas-raamwerk. Hiermee kunnen medewerkers en alle stakeholders te goeder trouw melding maken van misdaden, overtredingen, bedreigingen, ernstige schade aan het openbaar belang, ernstige schendingen van internationale normen of overtredingen van de Gedragscode van de Groep. Wanneer een materiële inbreuk wordt vastgesteld, neemt de Arval Group passende maatregelen en evalueert ze de effectiviteit van de genomen maatregelen.

Het diversiteitscharter is het referentiedocument voor alle entiteiten en betreft Arval Group volledig bij de inclusie van haar medewerkers. Het richt zich op vijf belangrijke pijlers: gendergelijkheid, inclusie van mensen met een beperking, multiculturalisme, intergenerationele diversiteit en seksuele geaardheid. Het is geïmplementeerd in elke entiteit, met ondersteuning van een speciaal Corporate Human Resources-team. Er zijn communicatierichtlijnen opgesteld om greenwashing te voorkomen in de gepubliceerde communicatie van Arval Group. Het beleid voor de bescherming van persoonsgegevens, in overeenstemming met het BNP Paribas-raamwerk, omvat een proces voor het identificeren, kwalificeren en beoordelen van de risico's in verband met de verwerking van persoonsgegevens die gevolgen hebben voor de betrokkenen, waaronder individuele klanten en begunstigden.

Er is een reeks organisatorische en technische maatregelen voorzien en geïmplementeerd om deze risico's te voorkomen en te beheren. Voor een gedetailleerd overzicht van het beleid van Arval met betrekking tot zakelijk gedrag verwijzen we naar de jaarlijkse duurzaamheidsverklaringen van de Arval Group die zijn afgestemd op CSRD²⁸.

28. De duurzaamheidsverklaringen en het certificeringsrapport van Arval Group 2024 met betrekking tot duurzaamheidsinformatie zijn toegankelijk via deze link: <https://www.arval.com/csr-d-reports>

Hoge mate van verantwoordelijkheid delen met onze stakeholders

Arval Group streeft er altijd naar om de cultuur van verantwoord ondernemen te versterken buiten de grenzen van onze eigen activiteiten. Het is voor ons cruciaal om samen te werken met stakeholders die dezelfde waarden delen als wij. Daarom streven we ernaar om duurzaamheidscriteria te integreren in nieuwe diensten, aanbestedingen en processen. Als onderdeel van het selectieproces voor leveranciers hebben we in elke aanbesteding een aanzienlijk gewicht ingebouwd dat ervoor zorgt dat het duurzaamheidsaspect wordt meegenomen in het besluitvormingsproces.

Naast het screenen van onze klanten binnen het kader van het

sectorale beleid, streeft Arval Group ernaar erop toe te zien dat onze leveranciers, partners en klanten onze Gedragscode naleven.

Naast beoordelingen en uitwisselingen met deze externe partijen betrekken we hen in onze zakelijke contractuele overeenkomsten ook bij onze kernwaarden. Ons handvest voor duurzaam inkopen en de relevante clauses van onze klanten stellen de norm voor hun actieve betrokkenheid bij deze ESG-doelstellingen. We hechten veel belang aan het delen van onze visie en het ondersteunen van positieve verandering binnen ons gezamenlijke ecosysteem.

Daarnaast kunnen we, dankzij ons digitale onboardingplatform, ons hele onboardingproces digitaliseren, waaronder de MVO-vragenlijst die we delen met leveranciers om hun milieu- en maatschappelijke prestaties te beoordelen. Als onderdeel van dit proces eisen we ook van onze leveranciers dat ze voldoen aan het BNP Paribas Sustainable Sourcing Charter. Dit Charter vormt de basis van onze duurzaamheidsclausules die

zijn opgenomen in de contracten met onze leveranciers. Het biedt een solide basis voor het inbedden van milieu- en maatschappelijke aspecten binnen leveranciersrelaties, om daarmee een verantwoordere toeleveringsketen te garanderen. Het document bevat de wederzijdse.

ESG-toezeggingen van de Groep en haar leveranciers.

Raadpleeg het handvest hier?



Focus op duurzaamheid voor he Arval-netwerk

Bovendien is het bevorderen van duurzaamheid binnen een groot netwerk niet eenvoudig. Het is dan ook essentieel om met organisaties samen te werken die de geloofwaardigheid van de duurzaamheidsprestaties van de leveranciers garanderen. In Nederland is het lidmaatschap van Groen Gedaan of Erkend Duurzaam een van de verplichte vereisten om samen te werken met Arval als servicepartner voor onderhoud, reparatie, banden, carrossiereparatie en glas. Met een dergelijke lidmaatschap van deze

programma's kunnen de duurzaamheidsprestaties en het duurzaamheidsbeleid van deze partners regelmatig worden gecontroleerd en kunnen deze organisaties informatie verschaffen over de duurzaamheidsprestaties van onze servicepartners.



Het is cruciaal voor ons om een aftersalesnetwerk te creëren en te onderhouden dat duurzaamheid respecteert.

Daarom integreren we duurzaamheid in de kwalificatiecriteria voor onze Arval Premium Centers en Arval Centers die deel uitmaken van het Arval Preferred Network van leveranciers voor onderhoud, schadeherstel, banden en glasherstel. Het kwalificatieproces heeft vier belangrijke aandachtsgebieden:

1. Klanttevredenheid
2. Locatie
3. Uiterlijk van exterieur en interieur
4. Duurzaamheid

” Voor Arval Nederland is het begeleiden van onze klanten en berijders naar verantwoorde leveranciers voor aftersalesdiensten belangrijk en daar wordt ook door onze klanten op geanticipeerd. Ons doel is om een sterk aftersalesnetwerk te onderhouden en te laten groeien.

Eind 2024 hadden we 21 Arval Centers voor de dienstverlening aan onze klanten. In de komende jaren willen we groeien met het vertrouwen dat onze servicepartners voldoen aan de hoogste normen met betrekking tot onze kwalificatiecriteria **”**

Bart Rijk
Head of Network, Arval Nederland



Zou u kort willen beschrijven wat James Autoservice doet en wat enkele van uw belangrijkste initiatieven zijn op het gebied van duurzaamheid?

James Autoservice, gelieerd aan Beelen Groep en Vakgarage, is een auto-onderhoudsketen met momenteel 75 vestigingen in Nederland die actief zijn in het onderhoud van auto's. We delen dezelfde waarden met Arval als het gaat om duurzaamheid, en James AutoService Amsterdam Arena is ook een Arval-centrum voor alle soorten onderhoudswerkzaamheden.

Op het gebied van duurzaamheid maken we deel uit van het Groen Gedaan-programma van de Stichting Duurzaam in Nederland. Groen Gedaan kan ons scores geven op basis van prestaties op beide ESG-aspecten en zo onze communicatie met onze zakenpartners vergemakkelijken.

Daarnaast is circulariteit een van de belangrijkste onderwerpen in onze activiteiten. In 2025 zullen we ons richten op het vergroten van het aandeel gerecyclede en hergebruikte onderdelen op al onze locaties. We streven ernaar

om ons verpakkingsmateriaal te verminderen en om onze afval- en materiaalstroom transparanter te maken, zowel van onze activiteiten als van onze garages. Ook willen we graag een 'circulaire pilotlocatie' creëren in een van onze vestigingen, waar we verschillende activiteiten die bijdragen aan de circulaire economie kunnen uitrollen en testen. Daarnaast richten we ons op het verminderen van onze CO2-emissies door in onze gebouwen gebruik te maken van hernieuwbare elektriciteit. We monitoren ook ons leasewagenpark en gegevens over het woon-werkverkeer, om inzicht te krijgen in de bijbehorende uitstoot en dienovereenkomstig doelen te stellen.

Hoe was uw ervaring als onderdeel van het Arval Preferred Network en hoe ondersteunt u Arval met betrekking tot hun duurzaamheidsdoelstellingen?

Arval is een belangrijke zakenpartner voor ons. Als onderdeel van het Arval Preferred Network ondersteunen we Arval bij alle soorten onderhoudsactiviteiten voor hun

voertuigen. Deel uitmaken van dit netwerk betekent dat we voldoen aan de hoge normen die Arval stelt op verschillende gebieden, van klanttevredenheid tot duurzaamheid.

Zoals eerder gezegd, is circulariteit een belangrijk thema voor ons. Daarom streven we er ook naar om Arval te ondersteunen met circulaire praktijken zoals slimme reparatie, hergebruik van banden enz. Elke verbetering die we aanbrengen om de kwaliteit van het werk te verbeteren, en die we kunnen rapporteren, is ook waardevol voor Arval voor hun eigen rapportage.

Het is altijd een genoegen om samen te werken met partners die dezelfde waarden en verbintenissen hebben als wij.



Frank Beelen

General Manager, De Beelen Group





ONZE MENSEN

HET OP VERANTWOORDE WIJZE ONTWIKKELEN
EN BETREKKEN VAN ONZE MENSEN

- Bevorderen van **diversiteit, inclusie en duurzaamheid** op de werkplek
- Een goed bedrijf zijn om **voor te werken**, met verantwoord werkgeverschap
- Een **leerbedrijf zijn** dat dynamische loopbaanplanning ondersteunt

Resultaat

27%

16

98%

KPI's

% vrouwen in lokaal uitvoerend comité

Gemiddeld aantal uren training per werknemer

% medewerkers dat formele feedback heeft gekregen van het management (jaarlijkse beoordeling, loopbaanevaluatie, continue feedback)

SDG



“ We kunnen onze duurzaamheidsambitie eigenlijk niet waarmaken zonder onze mensen bij de actie te betrekken. We moeten een cultuur creëren die iedereen inspireert om onze doelen te bereiken. Bij Arval is het een van onze kernwaarden om diversiteit op de werkplek te bevorderen en te respecteren en om inclusie voor innovatie en creativiteit te stimuleren. Het is essentieel voor onze groei dat iedereen wordt gehoord en erbij hoort.

Als verantwoordelijke werkgever is het onze plicht om ervoor te zorgen dat onze medewerkers in een ecosysteem werken waar ze voortdurend kunnen leren, hun vaardigheden kunnen ontwikkelen en een vruchtbare en bevredigende carrière kunnen hebben. ”

Ulla Ellens
HR Director, Arval Nederland



Bevorderen van diversiteit, gelijkheid en inclusie (DE&I) op de werkplek

Diversiteit, gelijkheid en inclusie (DE&I) zijn fundamenteel voor het opbouwen van een duurzame en veerkrachtige werkplek. Bedrijven die verschillende perspectieven omarmen, bevorderen innovatie, verbeteren de besluitvorming en creëren een meer rechtvaardige werkplek. Nu de wereldwijde uitdagingen steeds groter worden, moeten bedrijven erkennen dat een inclusief personeelsbestand niet alleen een maatschappelijke verantwoordelijkheid is, maar ook een strategisch voordeel.

Volgens het onderzoek²⁹ van het World Economic Forum (WEF) vergroten bedrijven met een inclusieve werkplek de betrokkenheid van werknemers, verhogen ze de innovatie met wel 20%, verbeteren ze de bedrijfsreputatie en maken ze het bedrijf aantrekkelijker voor toptalent. Daarnaast blijkt uit een rapport in McKinsey's 2023

Report³⁰ 'Diversity Matters' dat bedrijven die genderdiversiteit op managementposities bevorderen, meer kans hebben op een bovengemiddelde winstgevendheid in vergelijking met andere bedrijven.

Bij Arval is een van de belangrijkste doelen van onze duurzaamheidsambitie het ontwikkelen van een inspirerende cultuur voor al onze teams. We kunnen deze ambitie alleen waarmaken als we investeren in divers talent binnen de organisatie en zorgen voor een veilige en inclusieve omgeving waarin mensen zich kunnen ontplooiën. Op groepsniveau heeft Arval het Arval DE&I Commitments Charter gepubliceerd, waarin de basis werd gelegd voor de belangrijkste aandachtsgebieden en dat alle landen bestrijkt.

ARVAL DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION
COMMITMENTS CHARTER



ARVAL DIVERSITY

Arval Group heeft ook het DE&I-document gepubliceerd, waarin de vijf belangrijkste aandachtspunten worden geïdentificeerd:

1. Bevorderen van gendergelijkheid
2. Faciliteren en integreren van mensen met een beperking
3. Bevorderen van multiculturalisme
4. Bevorderen van een cultuur van inclusiviteit, ongeacht genderdiversiteit of seksuele geaardheid
5. Bevorderen van intergenerationele relaties

Klik hier voor gedetailleerde informatie over het Arval DE&I Commitments Charter:

29. Wereld Economisch Forum (2023). Global Gender Gap Report 2023. Beschikbaar op: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

30. McKinsey & Company (2023). Diversity Matters-rapport 2023. Beschikbaar op: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-matters-even-more-the-case-for-holistic-impact>

DE&I-cijfers van Arval Nederland 2024:

% vrouwen in totale personeelsbestand:

32%

% vrouwen in lokale uitvoerende comités:

27%



Het is belangrijk voor Arval Nederland om een cultuur en governance rond DE&I op de werkplek te creëren. Daarom werd in 2024 een speciale werkgroep opgericht bestaand uit verschillende mensen met verschillende achtergronden en van verschillende afdelingen, waaronder het topmanagement.

Het doel is om een lokaal actie- en communicatieplan op te stellen voor Nederland met betrekking tot DE&I en activiteiten uit te voeren om iedereen beter te laten begrijpen waarom DE&I belangrijk is voor het bedrijf.

Wat betekent DE&I voor onze DE&I-pioniers?

“ DE&I is essentieel voor een sterke organisatie! Een diverse en inclusieve werkomgeving creëert nieuwe perspectieven, besluitvorming en een cultuur waarin iedereen zich gewaardeerd voelt.

Dit is niet alleen essentieel voor onze organisatie, maar ook voor het aantrekken van talent dat onze waarden erkent en wil bijdragen aan duurzame mobiliteit. ”

Mara van der Kamp
Recruitment Specialist, Arval Nederland



“ Voor mij betekent DE&I dat iedereen, ongeacht achtergrond en geslacht, zich gehoord, gewaardeerd en gelijk behandeld voelt. Het gaat niet alleen om gelijke kansen, maar ook om het actief creëren van een omgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn en diens talenten kan gebruiken. Diversiteit zorgt voor bredere inzichten, innovatie en sterkere teams. Voor Arval is dit cruciaal, omdat we een divers klantenbestand bedienen en alleen een echte impact kunnen hebben als onze organisatie een afspiegeling is van de wereld om ons heen. ”

Ilse Loodema
External Communication Specialist, Arval Nederland



INVESTEREN IN DE LEIDERS VAN DE TOEKOMST

Arval Nederland heeft haar deelname aan het Women in Action (WIA) programma in 2024, georganiseerd door de Arval Group, voortgezet. Het programma wordt gedreven door de sterke overtuiging dat vrouwen van vandaag de weg zullen bereiden voor die van morgen.

Het doel is om de talenten van vrouwen te ontwikkelen, hen instrumenten aan te reiken om hun vaardigheden en competenties te verbeteren en uiteindelijk het aantal vrouwen in hoge leidinggevende posities binnen de Arval Group en verschillende landen te vergroten.

In 2024 trad onze Executive Program Manager, Marianne Coert, in dienst bij WIA. Laten we eens luisteren naar haar gedachten over het belang van genderdiversiteit en haar ervaringen tot nu toe:

Interview met Marianne

Als je terugkijkt op je reis van deelnemer aan het WIA-programma tot je huidige functie van Executive Program Manager, welke belangrijke lessen/leerpunten hebben je leiderschapsstijl dan gevormd?

Het WIA-programma gaf me de ruimte om na te denken over mijn leiderschap en van anderen te leren. Deel uitmaken van een diverse groep vrouwen heeft me de waarde laten zien van verschillende perspectieven en hoe deze teams versterken.

Het heeft me ook geholpen om me meer bewust te worden van mijn eigen leiderschapsstijl en hoe die aan te passen aan verschillende situaties terwijl ik trouw blijf aan mijn persoonlijke waarden. Ik heb geleerd dat leiderschap niet alleen voortkomt uit formele autoriteit. Het gaat ook over initiatief nemen, duidelijkheid scheppen en het goede voorbeeld geven in de manier waarop je met anderen samenwerkt.

Welke barrières en/of vooroordelen denk je dat er in de wereld van vandaag nog steeds bestaan voor vrouwen op het werk?

Hoewel er vooruitgang is geboekt, beïnvloeden subtiele vormen van vooroordelen nog steeds de manier waarop vrouwen op het werk worden gezien. Deze vooroordelen zijn vaak onbedoeld, maar kunnen wel van invloed zijn op carrièrekansen. Zo wordt assertiviteit bij mannen vaak gezien als zelfverzekerd, terwijl het bij vrouwen als te direct kan worden bestempeld. Deze verschillen in perceptie kunnen bepalend zijn voor wie zichtbaarheid krijgt of wie wordt uitgenodigd voor belangrijke gesprekken.

Bewustwording van deze dynamiek helpt ons om een meer inclusieve werkplek op te bouwen. Een waar mensen worden gewaardeerd om hun bijdrage, niet om hoe goed ze aan de bestaande verwachtingen voldoen.

Welk advies zou je geven aan vrouwen die een leidinggevende functie ambiëren, vooral in door mannen gedomineerde sectoren?

Wees jezelf en erken de waarde van jouw perspectief. Een andere kijk kan het groepsdenken uitdagen en in evenwicht brengen, vooral in omgevingen die nog niet divers zijn.

Probeer daarnaast de dynamiek om je heen te begrijpen, inclusief de vooroordelen waarmee je te maken kunt hebben of die je zelf hebt. En investeer in anderen waar je kunt, want door collega's te steunen in hun groei bouw je sterkere teams op en versterk je tegelijkertijd je eigen leiderschap.

Marianne Coert

Executive Program Manager, Arval Nederland



Medewerkerscommunities
zijn prominente bronnen
van samenwerking en
inspiratie voor DE&I.

Binnen het ecosysteem van BNP Paribas zijn er talloze internationale en nationale netwerken die zich toelagen op diversiteit en inclusie. In Arval Nederland bestaan deze communities voornamelijk binnen drie netwerken:

“ Deel uitmaken van NEXT is voor mij het signaal geweest om de punten van onze entiteitbrede kracht en diversiteit te verbinden, helpt me de visie en cultuur van BNPP beter te begrijpen en geeft me een versterkt doel in mijn dagelijkse werk. ”

Sajid Ahmad
Consultant, Arval Nederland



1. MIXCITY:

Een community die speciaal gericht is op inspanningen om gendergelijkheid, diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen.

2. BNP PARIBAS PRIDE:

Een community die zich inzet voor het ondersteunen van de BNP Paribas LGBT+-community en haar medestanders op de werkvloer.

3. BNP PARIBAS NEXT:

Een community bestaand uit jonge talenten en de volgende generatie BNPP-medewerkers die zich richten op het inbrengen van frisse ideeën in de besluitvorming, wat een leukere en meer inclusieve cultuur bevordert.

Door een duurzame werkomgeving op te bouwen over generaties en entiteiten heen, wil deze community de relaties met klanten versterken en succes op lange termijn stimuleren.



VIERING VAN DE BNP PARIBAS INCLUSIEDAGEN

Arval Nederland zet zich in om ervoor te zorgen dat elke medewerker, waar dan ook, gelijk wordt behandeld en de middelen en mogelijkheden krijgt die nodig zijn om een inclusieve en stimulerende werkplek te bevorderen. Bij Arval Nederland dragen medewerkers actief bij aan het bouwen van een diverse, gelijke en inclusieve cultuur door deel te nemen aan verschillende initiatieven. In oktober 2024, tijdens de BNP Paribas Inclusion Days, werden verschillende activiteiten uitgevoerd om diversiteit te vieren en een cultuur van saamhorigheid binnen Arval Nederland te bevorderen.

1. Inzichttraining:

De training richt zich op de verschillen in persoonlijke eigenschappen binnen een team en stelt mensen in staat om hun teamgenoten beter te begrijpen en zo op een effectievere en meer inclusieve manier te werken.

2. Cultuurlunch

Tijdens de inclusiedagen hebben we maaltijden geserveerd van verschillende keukens, zoals Italiaans, Frans en Turks. Het was een leuke en lekkere manier om multiculturalisme te promoten.

3. Welkom Sign Language Coffee Bar (SLCB):

We hebben twee dagen samengewerkt met de SLCB om onze medewerkers kennis te laten maken met dit inspirerende concept. In de SLCB ervaar je een unieke koffiebeleving bij het bestellen van je koffie. De koffiebestelling wordt aan de barista doorgegeven via gebarentaal dankzij een digitaal scherm waarop je gebaren kunt leren.



” Bij Sign Language Coffee Bar draait alles om een unieke koffie-ervaring en inclusie. Je bestelt onze koffie in gebarentaal via een scherm. Onze barista, die doof of slechthorend is, bereidt je koffie. Het gaat niet alleen om het genieten van een heerlijk kopje koffie, maar ook om de kans om op een nieuwe manier met elkaar in contact te komen en iets nieuws te leren. Met ons concept brengen we inspiratie, verbinding en een positieve vibe naar uw medewerkers, klanten of gasten. Het is koffie met een verhaal. En dat verhaal past perfect bij bedrijven die net dat beetje extra willen doen voor hun medewerkers en de maatschappij.

We hebben samengewerkt met Arval Nederland tijdens hun Inclusiedagen en ontvingen enthousiaste feedback. Medewerkers van Arval leerden niet alleen gebaren te gebruiken, maar kregen ook de kans om met iemand in contact te komen op een manier die totaal nieuw voor ze is. “Het is erg leuk om een glimlach op de gezichten van mensen te toveren terwijl je ze kennis laat maken met gebarentaal!”

Kevin van Hooft
Key Account Manager, SLCB



” Het was een verfrissende en gedenkwaardige ervaring om het kantoor binnen te lopen en warm verwelkomd te worden door de barista's van de Sign Language Coffee Bar (SLCB). Hun koffie was niet alleen eersteklas, maar ging ook vergezeld van een oprechte gastvrijheid, vriendelijkheid en zorg die het gesproken woord overstegen. In slechts een paar minuten leerden de barista's me hoe ik koffie kon bestellen, mijn dank daarvoor kon uitdrukken en kon vragen hoe het met iemand ging, allemaal in gebarentaal. Hun vermogen om contact te maken, je te verwelkomen en zo'n positieve sfeer te creëren zonder ook maar één woord te zeggen, is echt inspirerend. Dat is een waardevolle les voor ons allemaal.

Voordat ik kennismaakte met de SLCB was ik niet bekend met hun werk, maar hun initiatief om de positie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te versterken, heeft me echt geïnspireerd.

Ik zou de SLCB graag weer bij ons op kantoor zien.”

Marieke Wormgoor
Head of PMO, Arval Nederland



Een goede plek zijn om te werken met verantwoordelijk management



Bij Arval Group is het bevorderen van een veilige, inclusieve en gezonde werkomgeving een kernprioriteit, zowel wereldwijd als lokaal. Door middel van een sterk maatschappelijk kader, welzijnsprogramma's en een voortdurende maatschappelijke dialoog zetten we ons in om onze medewerkers op elk niveau te ondersteunen. Deze initiatieven weerspiegelen onze toewijding aan het opbouwen van een werkplek waar mensen zich goed voelen.

Een sterk en ondersteunend kader voor welzijn en maatschappelijke bescherming via de Agreement on the fundamental rights and global social floor of the BNP Paribas Group

Het maatschappelijk kader van Arval Group, dat de lokale regelgeving aanvult en op één lijn ligt met BNP Paribas, biedt een solide basis voor het opbouwen van een veilige en respectvolle werkplek.

NAAR EEN EVENWICHTIGERE BENADERING VAN OUDERSCHAP:

Hoewel mannen steeds vaker een actieve rol spelen in het ouderschap, blijven vrouwen de meeste gezinsverantwoordelijkheden dragen, vaak ten koste van hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Het bereiken van echte gendergelijkheid vereist een herdefiniëring van de verdeling van ouderschapstaken, waarbij alle ouders worden aangemoedigd om op gelijke voet deel te nemen aan de zorg voor hun kinderen.

Om deze verschuiving te ondersteunen en een evenwichtiger verdeeld werkend leven te bevorderen, zet Arval Nederland zich in voor een inclusieve werkplek door een evenwichtigere benadering van ouderschap actief te stimuleren.

Door beleid te vertalen naar meetbare acties, zoals uitgebreider ouderschapsverlof, flexibele werkregelingen en ondersteuningsprogramma's, toont Arval Nederland oprechte zorg voor alle medewerkers en ondersteunt Arval Nederland hen tijdens hun persoonlijke en professionele reizen.

- 100% van de medewerkers heeft recht op betaald zwangerschaps- en bevallingsverlof van minimaal 14 weken.
- 100% van de medewerkers heeft recht op betaald vaderschapsverlof van minstens vijf dagen.

32. In overeenstemming met de 10 beginselen van het Global Compact en de 17 doelstellingen voor duurzame ontwikkeling, de leidende beginselen van de Verenigde Naties inzake bedrijfsleven en mensenrechten (UNGP's), de OESO-richtlijnen, internationaal aanvaarde mensenrechtennormen zoals gedefinieerd in het Internationaal Handvest voor de Rechten van de Mens en de fundamentele arbeidsverdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) inzake fundamentele beginselen en rechten

33. Inclusief Verenigd Koninkrijk

BEVORDEREN VAN EEN GEZONDE BALANS TUSSEN WERK EN PRIVÉ:

Arval Group biedt haar medewerkers de mogelijkheid tot thuiswerken, op basis van wederzijdse overeenstemming tussen medewerkers en hun managers. Bij Arval Nederland is thuiswerken beperkt tot 40% van de werktijd, om het saamhorigheidsgevoel en een sterke band tussen collega's te behouden.

EEN ACTIEVE SOCIALE DIALOOG:

Binnen de Arval Group wordt de maatschappelijke dialoog voor alle medewerkers gewaarborgd door de Agreement on the fundamental rights and global social floor of the BNP Paribas Group. Deze overeenkomst omvat concrete en meetbare verbintenissen inzake mensenrechten en fundamentele rechten op het werk, in het bijzonder het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen³². Daarnaast heeft BNP Paribas een Europese Ondernemingsraad waarin werknemersvertegenwoordigers verenigd zijn van entiteiten in alle landen van de Europese Economische Ruimte³³, waarvan Arval ook lid is.

Werken aan culturele waarden

Eind 2023 is Arval Nederland gestart met een intern programma getiteld 'Onze culturele waarden'. Dit programma was cruciaal voor het bepalen van de belangrijkste culturele kernwaarden van Arval Nederland. Tal van medewerkers hebben hard gewerkt om tot een consensus te komen bij het definiëren van deze waarden.

Nu we gefuseerd zijn met de TBLG, zijn deze activiteiten nog zinvoller geworden. Hieruit voortvloeiend zijn in 2024 de missie, visie en vier culturele kernwaarden van Arval Nederland vastgesteld. Wat zeggen onze mensen daarover?

ONZE VISIE

Onze visie is om een wereld te creëren waarin mobiliteit niet alleen een middel is om van A naar B te komen, maar de basis vormt van een slimme, duurzame en verbonden samenleving. Samen zorgen we voor de mobiliteitsoplossing die bij je past en met je meebeweegt.

Nina Schouten
HR Officer, Arval Nederland



ONZE MISSIE

Onze missie is duidelijk: mobiliteit moet eenvoudig en flexibel zijn en vooral vlot verlopen. Dit doen we door te luisteren, te durven innoveren en altijd een service te bieden die niet alleen aan de verwachtingen voldoet, maar deze zelfs overtreft.

Jeroen de Jonge
HR Business Partner, Arval Nederland



Culturele waarde #1: Teamwerk

Voor ons is samenwerking niet alleen een bedrijfsstrategie, het is de reden waarom we met plezier naar ons werk komen.

Een plek waar iedereen zich gewaardeerd en welkom voelt, waar nieuwe ideeën ontstaan en waar we onze doelen met een glimlach bereiken. Want samen is echt leuker!

Culturele waarde #3: Durven

We omarmen nieuwe ideeën en moedigen onszelf aan om buiten de bekende paden te treden; we durven onszelf te overstijgen en anderen te verbazen.

Alleen door buiten onze comfortzone te treden, kunnen we de wereld veranderen.

Culturele waarde #2: Flexibiliteit

We zijn flexibel en ruimdenkend en dat maakt ons wendbaar.

Dat is niet zomaar een eigenschap, maar een mentaliteit die ons in staat stelt om snel te reageren, nieuwe kansen te grijpen en creatieve oplossingen te vinden voor uitdagingen.

Mandy den Otter
Insurance Executive, Arval Nederland



Culturele waarde #4: Doelgerichtheid

Bij Arval Nederland zijn we gedreven om doelen te bereiken en met precisie te navigeren. Elke stap die we vandaag zetten, brengt ons dichterbij een betere toekomst.

De uitdagingen en kansen van vandaag? We grijpen ze met beide handen aan. Bij Arval Nederland zijn we niet alleen dromers, maar ook doeners.

Djona Kwakkel
Operational Marketing Specialist, Arval Nederland



Een leerbedrijf zijn dat dynamische loopbaanplanning ondersteunt

Learning & Development (L&D) binnen Arval Nederland biedt een breed scala aan leer- en ontwikkelingsmogelijkheden, waaronder interne (online) trainingen, externe trainingen, workshops en coaching. Daarnaast is ons online leerplatform MyDevelopment toegankelijk voor elke medewerker en biedt het talloze e-learnings, video's en andere korte leerervaringen. Naast het standaardaanbod, dat jaarlijks beschikbaar wordt gesteld, is er ook de

mogelijkheid om in overleg met L&D unieke individuele trainingsaanvragen te doen. Op die manier is gewaarborgd dat de leeroplossing het best aansluit bij de behoeften en de leerstijl van de medewerkers.

Gemiddeld aantal uren training per werknemer 2024: **16** uren

“Leren is een levenslange reis en als verantwoordelijke werkgever en leerbedrijf moeten we er altijd rekening mee houden dat de leerbehoeften van persoon tot persoon kunnen verschillen. Daarom is het belangrijk om flexibel te zijn en bij te dragen aan het leertraject van onze collega's. 2024 was een vruchtbaar jaar dankzij verschillende trainingen die lokaal aan onze collega's werden gegeven. Gemiddeld duurde de training per medewerker 16 uur. Medewerkers kregen ook de kans om deel te nemen aan de internationaal georganiseerde trainingen van Arval en BNP Paribas Groep.”

Priscilla Portier

Learning & Development Specialist, Arval Nederland



ARVAL'S ZOMERINSPIRATIEPROGRAMMA

Het zomerprogramma biedt verschillende workshops die medewerkers ondersteunen in hun professionele en persoonlijke leven. Uit je comfortzone stappen met boxcoaching, je superkracht vinden met lego serious play en training in creatief denken zijn enkele van de vele voorbeelden die tijdens het programma aan bod komen.

Vanwege de positieve reacties werd het programma ook in januari 2025 herhaald.



ZOMER VOL INSPIRATIE BIJ ARVAL!

De perfecte manier om na de zomer vol energie aan de slag te gaan!



TRAINING ONBEWUSTE VOOROORDELEN

Als onderdeel van ons streven naar een inclusieve en rechtvaardige werkomgeving, was een van de trainingen die we in 2024 aan onze medewerkers gaven een training over onbewuste vooroordelen. De training was bedoeld om mensen bewuster te maken van impliciete vooroordelen die van invloed kunnen zijn op besluitvorming en interacties op de werkplek.

Door onze teams uit te rusten met de kennis en hulpmiddelen om deze vooroordelen te herkennen en te verminderen, streeft Arval Nederland naar een meer respectvolle, diverse en eerlijke werkomgeving. Dit initiatief ondersteunt de bredere DE&I-doelen en versterkt onze waarden van respect, samenwerking en voortdurend leren.



INSIGHTS DISCOVERY-TRAINING

Insights Discovery is een psychometrisch instrument gebaseerd op de Jungiaanse psychologie. De training is gebaseerd op een vier kleurenmodel waarmee de belangrijkste persoonlijkheidsvoorkeuren en bijbehorend gedrag worden geïllustreerd.

Het instrument is populair binnen bedrijven voor zowel individuele prestatieontwikkeling als teamontwikkeling. Het helpt mensen inzicht te krijgen in hun eigen stijl, sterke punten en de waarde die ze voor het team hebben. De Insights Discovery-methodologie is gericht op het verbeteren van communicatie, samenwerking en zelfbewustzijn.

Bij Arval Nederland werd het op verschillende manieren uitgerold in verschillende teams. In 2024 kregen acht teams een speciale training en werd er een bedrijfsbrede training gegeven waaraan 40 collega's deelnamen.



LEIDERSCHAPSTRAINING

Het is belangrijk voor Arval Nederland om te investeren in de leiders van de toekomst. Om hun leiderschapsreis te ondersteunen, hebben we in 2024 ons lokale leiderschapsprogramma gelanceerd voor alle hogere functies bij Arval Nederland. Naast dit programma kregen 47 managers leiderschapstraining.

”Tijdens het programma hebben verschillende leidinggevendenden van andere bedrijven me geholpen na te denken over waarom ik doe wat ik doe en waarom ik een leider ben geworden. Als iemand met verantwoordelijkheid moet je altijd allerlei beslissingen nemen die tot verschillende situaties leiden. Soms neem je een risico en moet je dat risico beheersen. In de training kreeg ik de kans om na te denken over hoe ik anders kan handelen als leider in verschillende situaties. Daarnaast heb ik nieuwe inzichten opgedaan in nieuwe manieren van luisteren die mij, denk ik, zullen helpen om leiding te geven aan mijn collega's.

Het was al met al een geweldige ervaring om samen met collega-managers nieuwe manieren te onderzoeken om problemen op te lossen en situaties vanuit een ander perspectief te analyseren.”

Vincent de Weger

Sales Team Manager, Arval Nederland



TALENT CARE-PROGRAMMA

Arval heeft haar eigen talentprogramma's ontwikkeld, specifiek voor haar sector en zakelijke behoeften, zoals het Talent Care-programma.

Gedurende negen maanden werken teams, bestaande uit talenten uit verschillende functies, landen en leeftijdsgroepen, aan projecten die tastbare zakelijke uitdagingen aanpakken. Deelnemers profiteren van mentoring, coaching en methodologische ondersteuningssessies.

”Het Arval Talent Care-programma is een heel spannend en leerzaam programma dat je helpt om uit je comfortzone te stappen en innovatief en creatief te zijn. Het biedt je ook de mogelijkheid om in contact te komen met collega's uit verschillende landen, waaronder collega's van ons hoofdkantoor.

Dankzij de training tijdens het programma begreep ik beter hoe ik het verhaal van Arval aan klanten kan vertellen en kan ik vanuit een ander perspectief denken.

”

Robert het Lam

Head of Vehicle & Logistics, Arval Nederland



LEIDERS VAN MORGEN

Het Leaders for Tomorrow-programma werd in 2016 ontwikkeld door BNP Paribas om talenten en de volgende generatie met potentieel voor toekomstige leiderschapsposities te ontwikkelen. Het programma was bedoeld om leiderschapsvaardigheden te ontwikkelen en te leren van de ervaringen van het topmanagement en daardoor geïnspireerd te raken.

”Tijdens het programma heb ik toegang gehad tot verschillende hulpmiddelen die me kunnen ondersteunen bij het ontwikkelen van leiderschapsvaardigheden. In de loop van het programma heb je de mogelijkheid om een persoonlijk ontwikkelingsplan voor jezelf op te stellen. Op basis van je plan krijg je de opdracht om bepaalde materialen te bestuderen en webinars te volgen om je kennis en vaardigheden te verrijken.

Eén van de gebieden waarop ik me heb gefocust was leiderschap en invloed. Ik ben vooral onder de indruk van een van de webinars waarin wordt besproken hoe je balans houdt tussen werk en leidinggeven aan je medewerkers. Als een van de leerpunten van het programma realiseerde ik me dat een open geest en goede communicatieve vaardigheden van groot belang zijn om een succesvol leider te worden.”

Eline Hansen

Insurance Executive, Arval Nederland





ONZE GEMEENSCHAP

EEN AANJAGER VAN POSITIEVE
VERANDERING ZIJN

- Beïnvloeden van en handelen voor de veiligheid van de **berijder**
- Ondersteunen van **liefdadigheidsinitiatieven die aansluiten bij onze kernactiviteiten**

” Voor ons is het essentieel om deel uit te maken van de gemeenschap waarin we leven. Het gaat niet altijd alleen over duurzame mobiliteit, maar ook over hoe we bijdragen aan de maatschappij. Daarom zijn onze lokale vrijwilligersprojecten in het kader van het wereldwijde solidariteitsprogramma ‘1MillionHours2Help’ van cruciaal belang voor onze duurzaamheidsstrategie.

Deze initiatieven zijn ook van belang voor onze medewerkers, omdat ze een gevoel van trots en motivatie teweegbrengen. We kunnen dit zien aan het toegenomen enthousiasme en de inspanningen in 2024. ”

Eline Kaai

Global Operations Director, Arval Nederland



Resultaat

34.5%

Daling in % van het jaarlijkse percentage aansprakelijke ongevallen ten opzichte van jan 2020³⁴

530

Aantal betaalde solidariteitsuren uitgevoerd door medewerkers

KPI's

SDG



34. Percentage berekend op basis van door Greenval geconstateerde schadeclaims voor WA-verzekerde motorrijtuigen.

Beïnvloeden van en handelen voor de veiligheid van de **berijder**

Als het op verkeersveiligheid aankomt, kiest Arval Group voor een systemische en preventieve aanpak. Rijgedrag blijft de belangrijkste oorzaak van verkeersongevallen. In 2024 registreerde Arval Group wereldwijd een daling van 21,4% in het gemiddelde jaarlijkse aantal aansprakelijke verkeersongevallen op haar geleasede wagenpark in vergelijking met januari 2020. De Arval Group streeft naar -25% in 2026.

Op lokaal niveau, als bijdrage aan de algemene doelstelling, registreerde Arval Nederland een daling van 34,5% in het gemiddelde jaarlijkse aantal aansprakelijke verkeersongevallen op haar geleasede wagenpark in vergelijking met dezelfde basislijn. Om dit doel te bereiken, zet Arval verschillende hefboomen in, waaronder technologie. Dankzij Arval Connect kunnen zakelijke klanten de veiligheid van bestuurders verbeteren en hun operationele prestaties verhogen door te vertrouwen op gegevens over voertuiggebruik en gegevens over het rijgedrag van hun werknemers. Bestuurders hebben toegang tot functies die tips geven om veiliger en verantwoordelijker te rijden.

Technologische voorzieningen, waaronder hulpsystemen voor de bestuurder, worden ook steeds vaker door autofabrikanten geïntegreerd in nieuwe automodellen (geavanceerde hulpsystemen voor de bestuurder zoals automatisch remmen in noodsituaties en ondersteuning bij het veranderen van rijstrook). Aangezien de gemiddelde leeftijd van het wagenpark van Arval Group eind 2024 ongeveer 2 jaar bedroeg, konden voertuigen sneller van deze voorzieningen profiteren dan het gemiddelde wagenpark op de weg in de meeste landen waar Arval actief is.

Naast de lokale trainingsprogramma's die door haar entiteiten in bepaalde landen worden aangeboden, biedt de Arval Group sinds eind 2024 online verkeersveiligheidstrainingen aan al haar klanten in alle landen waar ze actief is.

Via verschillende kanalen onderneemt Arval Group ook preventie- en bewustmakingsinitiatieven over goede rijgewoonten.



Ondersteunen van liefdadigheidsinitiatieven die aansluiten bij onze kernactiviteiten

1 Million Hours 2 Help (1MH2H) is het wereldwijde solidariteitsprogramma van BNP Paribas Groep. Het programma, dat in 2020 van start gaat, is erop gericht alle medewerkers van de Groep de kans te geven om tijdens hun werkuren deel te nemen aan een solidariteitsmissie. Op het niveau van BNPP Groep is het doel voor de 1MH2H om tegen het einde van 2025 over twee voortschrijdende jaren 1.000.000 door medewerkers uitgevoerde solidariteitsuren te hebben bereikt.

In lijn met dit initiatief heeft Arval Group zich ertoe verbonden om tegen het einde van 2025 wereldwijd 50.000 solidariteitsuren te hebben gerealiseerd. Dit programma is een belangrijk onderdeel van onze duurzaamheidsstrategie onder de pijler 'Onze gemeenschap' en een belangrijk element van ons bedrijfsfilantropiebeleid.



DE GROEP IDENTIFICEERDE VIER PRIORITAIRE ENGAGEMENTPIJLERS, IN LIJN MET DE DUURZAME ONTWIKKELINGSDOELEN (SDG'S), NAMELIJK:

VERSNELLEN

van de energietransitie versnellen en bevorderen van het behoud van biodiversiteit;

BEVORDEREN

van sociale inclusie (waaronder van jongeren) en bestrijden van armoede;

VOORUITHELPEN

van lokale gemeenschappen in de gebieden waar we actief zijn;

ONDERSTEUNEN

van initiatieven voor sociaal ondernemerschap.

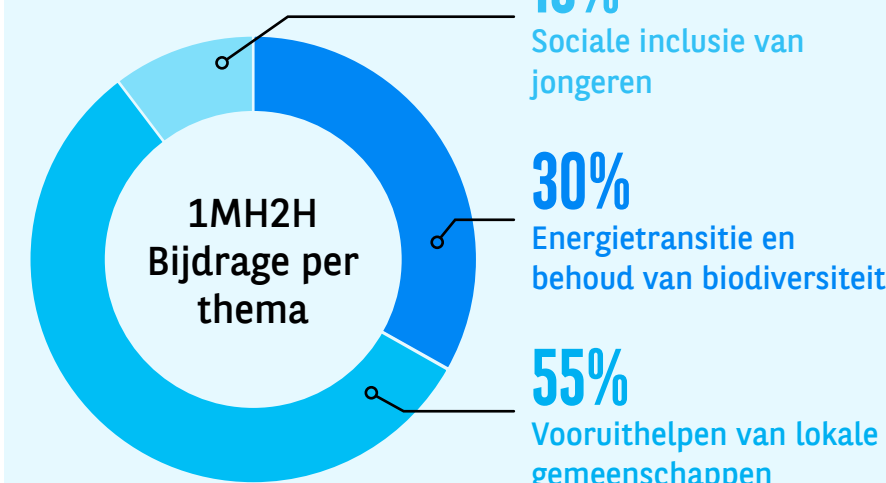
Arval Nederland heeft verantwoordelijkheid ten opzichte van de maatschappij en het milieu waarin het bedrijf opereert. Dankzij onze gemotiveerde collega's zijn er in 2024 verschillende activiteiten uitgevoerd die bijdragen aan de 1MH2H.

HET IS BELANGRIJK OM TE WETEN DAT ELKE MEDEWERKER VAN ARVAL NEDERLAND RECHT HEEFT OP 16 UUR SOLIDARITEITSWERK PER JAAR TIJDENS WERKUREN.

Dankzij 109 enthousiaste medewerkers heeft Arval Nederland in 2024 530 uur aan solidariteitswerk gerealiseerd. Deze interne betrokkenheid en motivatie resulteerde in vier keer meer solidariteitsuren dan vorig jaar. Daarnaast nam 72% van de leden van het lokale bestuur deel aan ten minste één solidariteitsactiviteit en waren daarmee pleitbezorger voor de 1MH2H.

2023:172,5 UURS
2024:530 UURS

VERDELING PER THEMA



In 2024 werd het grootste deel van het solidariteitswerk uitgevoerd binnen het thema van het vooruithelpen van lokale gemeenschappen, gevolgd door activiteiten voor milieubehoud.

Hieronder worden verschillende voorbeelden gegeven van 1MH2H-initiatieven die Arval Nederland in 2024 heeft uitgevoerd. We zijn erg trots en blij dat onze collega's enthousiasme en goed teamwork hebben getoond om gedurende het jaar veel leuke activiteiten met een positieve impact uit te voeren.



SCHOONMAKEN ROND ONZE GEMEENSCHAP

In 2024 werden verschillende Arval Clean Up-activiteiten uitgevoerd door rond te lopen in de periferie van het kantoorgebouw in Houten om afval te verzamelen en zo bij te dragen aan het behoud van het milieu in de omgeving.

Het is niet alleen een goede activiteit voor het milieu, maar ook een kans voor onze collega's om elkaar te leren kennen, hun gedachten te verzetten en trots te zijn.



PRAKTIJKERVARING IN NATUURBEHOUD

Een groep medewerkers ging naar Fort Nieuwersluis om daar in samenwerking met en onder begeleiding van Natuurmonumenten wilgen te knotten en boswerkzaamheden uit te voeren om bij te dragen aan het behoud van de natuur.



” Ik vind het geweldig dat Arval ons de kans geeft om vrijwilligerswerk te doen. In 2024 was het leuk om verschillende vrijwilligersactiviteiten te organiseren en eraan deel te nemen. Deze activiteiten leverden een bijdrage aan het milieu of kwamen ten goede aan lokale gemeenschappen. Het was ook leuk om activiteiten te doen met verschillende collega's en de kans te krijgen hen beter te leren kennen en te zien dat we samen als team iets kunnen bereiken. Bovendien geeft de waardering die je terugkrijgt je altijd een goed gevoel en maakt het je dag goed. ”

Djona Kwakkel

Operational Marketing Specialist, Arval Nederland



” Ik denk dat het heel goed is dat we als Arval deelnemen aan de 1MH2H. Ik heb vrijwilligerswerk gedaan in een aantal projecten om lokale gemeenschappen te ondersteunen, zoals me inzetten voor ouderen met dementie, en het voelt goed om hen te kunnen ondersteunen. Daarnaast is het prettig om collega's van verschillende afdelingen te ontmoeten en met elkaar in contact te komen. ”

Michele Zimmer

IT Office Manager, Arval Nederland



BESTRIJDEN VAN EENZAAMHEID VAN OUDEREN IN ONZE GEMEENSCHAP

Het is essentieel dat Arval Nederland een bijdrage levert aan de maatschappij. Dankzij Het Vertrouwde Dorp kon Arval Nederland ouderen ondersteunen.

In 2024 werden verschillende activiteiten georganiseerd, van wandeltochten en bloemenplukken tot het organiseren van rondleidingen voor ouderen. Als het ons lukte om een glimlach op hun gezicht te toveren, gaf ons dat ontzettend veel voldoening!

EEN INSPIRATIEBRON ZIJN TERWIJL JE ZELF GEÏNSPIREERD WORDT.

In 2024 bleef de Head of Procurement van Arval Nederland loopbaancoach voor JINC, een instelling die jonge studenten helpt hun vaardigheden te ontwikkelen en gelijke kansen te creëren voor de jeugd in Nederland.



“ Ik heb me aangesloten bij de JINC-organisatie als loopbaancoach voor tieners (15-17 jaar). Het doel van JINC is om de ongelijkheid in kansen binnen deze leeftijdsgroep te verminderen. Als loopbaancoach ondersteun ik deze tieners bij het maken van een keuze voor hun volgende opleiding, waarbij ik gebruik maak van mijn kennis en ervaring. Het is verfrissend om in de schoenen van een tiener te staan en hun kijk op de wereld te ervaren. Het is ook inspirerend dat je door maar een paar uur te investeren, hen kunt helpen bij het nemen van beslissingen over hun toekomst. Ik geloof dat de activiteit met JINC past bij de culturele waarden van Arval, omdat we samenwerken met de scholen, de perceptie van tieners durven uit te dagen en hen helpen hun doelen voor de toekomst te bereiken. ”

Maureen Brunst
Head of Procurement, Arval Nederland



TEAMWERK IS LEUK WERK!

Onze collega's van de HR-afdeling gingen naar de Voedselbank in Rotterdam om de organisatie te ondersteunen met het inpakken van voedselproducten en het inrichten van de schappen.

“ De ervaring op zich was erg inspirerend. Mensen helpen, de toegevoegde waarde zien van wat je doet voor de maatschappij, verhoogt je motivatie. Voor mij was ons werk bij de Voedselbank erg inspirerend.

Werken als een team voor 1MH2H-activiteiten is ook geweldig. Contact maken met je collega's in een andere omgeving lukt beter dan tijdens het werk. Ik geloof dat het 1MH2H-programma alleen kan bestaan als de kernwaarden intrinsiek worden uitgedragen door de medewerkers. Teamwork, Flexibiliteit, Durven en Doelgerichtheid zijn noodzakelijke bouwstenen voor het succes van 1MH2H. ”

Rick van den Berg
HR Manager, Arval Nederland





HET MILIEU

TEGENGAAN VAN KLIMAATVERANDERING

- Samenwerken met onze klanten bij de omschakeling naar mobiliteit met een lage **koolstofuitstoot**
- **Verminderen** van de impact van onze activiteiten op het milieu
- Bewustzijn **bevorderen** en delen van onze best practices op het gebied van milieu

Resultaat

34,000

39%

100%

1.76 CO₂/FTE

11%

KPI's

Aantal geleasede accu-elektrische voertuigen in het totale wagenpark.

% vermindering van gemiddelde CO₂-emissie via uitlaatgassen per voertuig per km ten opzichte van januari 2020³⁵

% accu-elektrische voertuigen op bestelling van het interne wagenpark van Arval

Jaarlijkse uitstoot van tonnen CO₂-equivalent door de activiteiten van Arval³⁶ (Broeikasgas ton CO₂-equivalent/VTE)

% jaarlijkse smart-reparaties van het totale aantal reparaties

SDG



” Het tweewegbrengen van verandering vereist altijd een goede samenwerking tussen stakeholders, waaronder onze klanten. In een markt die voortdurend in beweging is wat betreft regelgeving en vraag vanuit de markt, is het onze plicht om onze klanten de meest effectieve en innovatieve oplossingen te bieden en hen te ondersteunen bij de overgang naar elektrificatie.

Ondertussen is het van cruciaal belang om onze operationele voetafdruk te bewaken en te beheren, aangezien dit een van de algemene doelstellingen is van onze duurzaamheidsambitie. Uiteraard is het ook onze prioriteit om te investeren in onze mensen, door hen bewust te maken van duurzaamheid en hen uit te leggen waarom dit belangrijk is voor ons bedrijf.”

Tom Dwars

Sales Director, Arval Nederland



35. Gemiddelde CO₂-emissie is berekend als een gewogen gemiddelde van het wagenpark van de Arval-entiteiten (personenauto's en lichte bedrijfsvoertuigen) In een context van gewijzigde regelgeving (NEDC, WLTP) wordt de CO₂-emissie aangepast aan de WLTP, waarbij gebruik wordt gemaakt van de resultaten van een interne NEDC-WLTP-correlatiestudie, om vergelijkbare strengheid te garanderen.

36. Dit cijfer heeft alleen betrekking op Scope 1, Scope 2, zakenreizen en woon-werkverkeer van medewerkers.

Samenwerken met onze klanten bij de omschakeling naar mobiliteit met een lage koolstofuitstoot

Elektrificatie is een van de belangrijkste pijlers van de inspanningen om de transport- en mobiliteitssector koolstofvrij te maken. Bedrijven spelen een belangrijke rol in de overgang naar elektrische mobiliteit. Volgens een rapport van de Europese Commissie maken bedrijfsvoertuigregistraties, voertuigen die worden gekocht door rechtspersonen en niet door individuen, ongeveer 60% uit van de autoregistraties in de EU³⁶. Gezien het feit dat dergelijke bedrijfsauto's grotendeels worden gefinancierd door middel van leasing³⁷, is elke gereden kilometer met een leaseauto belangrijk voor de voortgang van decarbonisatie.

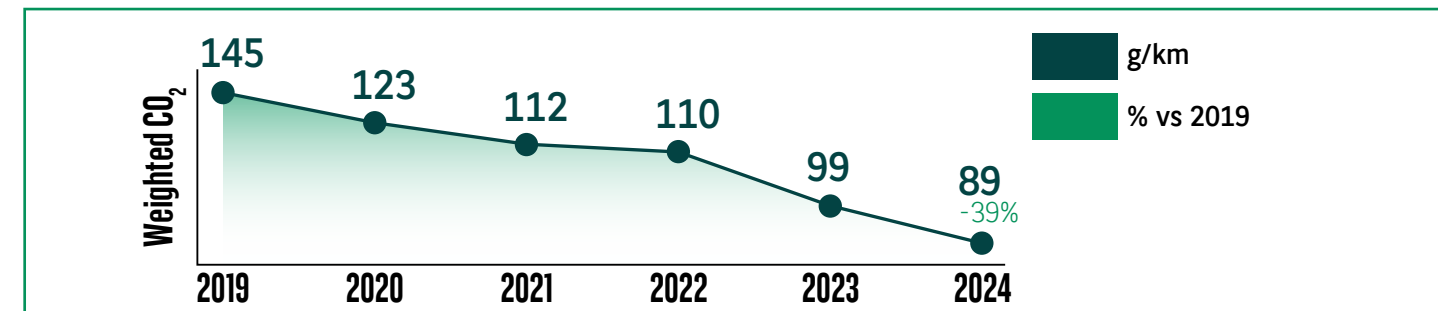
Ondanks de snelle veranderingen op de markt met betrekking tot wijzigingen in de regelgeving en de marktomstandigheden, bleef de doelstelling hetzelfde: vanaf 2035 mogen alle nieuwe auto's en bestelwagens alleen nog in de EU worden geregistreerd als ze een nulmissie hebben³⁸. Volgens

de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) is het de ambitie van de rijksoverheid om in 2030 alle nieuw verkochte personenauto's in Nederland emissievrij te hebben³⁹.

Arval Nederland is een belangrijk onderdeel van dit ecosysteem. Daarom is het belangrijk om de duurzame mobiliteitspartner van onze klanten te blijven. Aan het einde van 2024 omvatte ons

wagenpark in Nederland 34.000 accu-elektrische voertuigen, 32% van het totale leasewagenpark vertegenwoordigend, tegenover 24% in 2023. Bovendien bestond 48% van alle nieuwe leveringen in 2024 uit BEV's, dus de overgang naar meer elektrisch rijden zal doorzetten. Bovendien bedroeg het aandeel van geëlektrificeerde voertuigen, met inbegrip van hybride voertuigen,⁴⁰ ongeveer 45% in 2024.

Als gevolg hiervan heeft Arval Nederland sinds 2019 een gestage daling van de gemiddelde CO₂-emissie per voertuig per km van haar bedrijf kunnen constateren; zie onderstaande tabel/grafiek. Dankzij deze prestaties draagt Arval Nederland sterk bij aan de ambitie van Arval Group om de gemiddelde uitstoot van het wagenpark tegen het einde van 2026 met 30%⁴¹ te verlagen.



37. Europese Commissie: Decarbonize Corporate Fleets (2025): Het rapport kan hier worden geraadpleegd: [1498648c-63fc-4715-975d-ccb64703da5_en](https://transport.ec.europa.eu/document/download/1498648c-63fc-4715-975d-ccb64703da5_en)

38. Full service lease and financial lease, The Arval Mobility Observatory's Global Fleet and Mobility Barometer 2025

39. Europese Commissie: Decarbonize Corporate Fleets (2025): Het rapport kan hier worden geraadpleegd: https://transport.ec.europa.eu/document/download/1498648c-63fc-4715-975d-ccb64703da5_en?filename=Communication%20-%20Decarbonising%20corporate%20fleets.pdf

40. Netherlands Enterprise Agency (RVO): <https://english.rvo.nl/topics/electric-transport#zero-emission-for-passenger-vehicles-by-2030>

41. Accu-elektrische voertuigen, plug-in hybrides en volledige hybrides

42. De gemiddelde CO₂-emissie wordt berekend als een gewogen gemiddelde van het wagenpark van de Arval-entiteiten (personenauto's en lichte bedrijfsvoertuigen). In een context van veranderende regelgeving (NEDC, WLTP) worden de CO₂-emissies aangepast aan de WLTP, waarbij gebruik wordt gemaakt van de resultaten van een interne NEDC-WLTP correlatiestudie, om een vergelijkbare strengheid te garanderen.



SAMENWERKEN MET ONZE KLANTEN VOOR EEN GEMEENSCHAPPELIJK DOEL

” Een van de doelstellingen van de duurzaamheidsambitie van Arval Group is om de invoering van koolstofarme mobiliteitsoplossingen voor onze klanten te versnellen. In 2024 had Arval Nederland het genoeg KPMG Nederland te ondersteunen bij hun inspanningen om hun wagenpark koolstofvrij te maken met 150 accu-elektrische voertuigen.

Deze levering onderstreept onze sterke positie als partner voor onze klanten die streven naar meer duurzame mobiliteit. ”

Remco Koopman
Business Manager, Arval Nederland



Interview met KPMG Nederland

Wat houdt duurzaamheid in voor KPMG Nederland?

De uitdagingen waar de wereld momenteel voor staat, zetten organisaties en de samenleving onder grote druk. Bij KPMG omarmen we daarom onze missie om vertrouwen te wekken en verandering mogelijk te maken. Dit is essentieel in deze onzekere tijden en helpt ons een duurzame toekomst op te bouwen. Daarnaast nemen we ook onze eigen verantwoordelijkheid serieus en werken we aan onze eigen ESG-doelstellingen en duurzaamheid.

Onze mensen vormen de kern van onze organisatie. Met onze sterke waarden, kennis en vaardigheden werken we aan oplossingen voor de grootste problemen. Wij ondersteunen bedrijven, NGO's, overheden en gemeenschappen met onze expertise en innovatieve technologie om vooruitgang te boeken en om doelen te bereiken zoals het beperken van klimaatverandering, het bevorderen van duurzame groei en technologische vooruitgang. Natuurlijk willen we het goede voorbeeld geven;

daarom nemen we onze eigen verantwoordelijkheid heel serieus.

Hiervoor hebben we Our Impact Plan, onze routekaart naar een duurzamer en veerkrachtiger bedrijf. Hiermee committeren we ons onder andere aan de Global Compact-beginselen en de Doelstellingen inzake duurzame ontwikkeling van de VN.

Doelstellingen inzake duurzame ontwikkeling van de VN.

Wat zijn enkele doelstellingen van KPMG Nederland op het gebied van duurzaamheid, in het bijzonder met betrekking tot duurzame mobiliteit?

Bij KPMG willen we graag ons steentje bijdragen aan de overgang naar een net-nul maatschappij en aan het aanpakken van de uitdagingen

van klimaatverandering, water-verontreiniging, ontbossing en biodiversiteitsverlies.

Ons doel is om onze totale uitstoot van broeikasgassen in 2030 te hebben gehalveerd ten opzichte van 2019. Om dit mogelijk te maken, hebben we ons gecommitteerd aan de wetenschappelijke doelen (SBTi) zoals vastgelegd in het akkoord van Parijs. Met dat in gedachten moeten we er natuurlijk voor zorgen dat onze eigen werkprocessen zo duurzaam mogelijk zijn. Wat mobiliteit betreft, gaan we snel over op een volledig elektrisch wagenpark. Daarnaast richten we ons op duurzamer reizen en een flexibel mobiliteitsbeleid, en het verlagen van de drempel voor het stimuleren van fietsen, elektrisch rijden en het gebruik van openbaar vervoer.

Hoe ziet u uw samenwerking met Arval in lijn met uw duurzaamheidsdoelstellingen?

Binnen onze duurzaamheidsstrategie, zoals hierboven uitgelegd, speelt duurzame mobiliteit een belangrijke rol en we streven ernaar onze inspanningen voor de elektrificatie van ons wagenpark te versnellen op weg naar een volledig elektrisch leasewagenpark. Arval ondersteunt ons bij het bereiken van onze respectievelijke doelen en treedt op als adviseur over hoe we die doelen met betrekking tot duurzame mobiliteit kunnen bereiken. In 2024 leverde Arval ons 150 nieuwe accu-elektrische voertuigen als verdere ondersteuning bij het elektrificeren van ons wagenpark.



Edgar van Gaalen
Contract Manager for Mobility, KPMG Nederland



OVERGANG NAAR DE ZERO-EMISSIONEZONES IN NEDERLAND

In Nederland mogen gemeenten vanaf 1 januari 2025 een stedelijk gebied aanwijzen waar geen vervuilende auto's en vrachtwagens mogen rijden⁴³. Dit wordt zero-emissiezones (ZEZ) genoemd. Deze nieuwe regelgeving zal natuurlijk een impact hebben op de commerciële voertuigen die door deze zones rijden.

Omdat het elektrificeren van lichte bedrijfsvoertuigen wel eens een grotere uitdaging zou kunnen zijn dan het elektrificeren van personenauto's, heeft Arval Group in 2024 een whitepaper gepubliceerd waarin antwoord wordt gegeven op de belangrijkste vragen met betrekking tot het gebruik van e-LCV's en het belang daarvan bij de overgang naar elektrificatie.

Klik hier voor toegang tot het onderzoek:

43. [Zero-emissiezones in Nederland | Business.gov.nl](https://www.business.gov.nl)

ALS ARVAL NEDERLAND IS HET ONZE VERANTWOORDELIJKHEID OM ONZE KLANTEN TE BEGELEIDEN EN HEN TE VOORZIEN VAN HET MEEST NAUWKEURIGE EN HAALBARE ADVIES OM TE VOLDOEN AAN DERGELIJKE AANKOMENDE REGELGEVING.

JOYCE VERMEULEN,
SENIOR BUSINESS
CONSULTANT, VERTELT
ONS MEER OVER DEZE
ZONES EN HOE ZE EEN
IMPACT HEBBEN OP
BEDRIJVEN.

Interview

Wat is het doel van deze zero-emissiezones en wat is de algemene verwachting van de toename ervan in Nederland?

De zero-emissiezones zijn aangewezen gebieden waarin voertuigen die schadelijke uitlaatgassen uitstoten niet zijn toegestaan. Het doel van dit initiatief van de Nederlandse regering is om de CO₂-emissie en de luchtverontreiniging in steden te verminderen. Dit is een beleid dat momenteel in verschillende delen van Europa, waaronder Nederland, wordt toegepast. Tussen 2025 en 2028 zullen naar verwachting in 29 steden in Nederland zero-emissiezones worden aangewezen.

Hoe zag de algemene markt voor lichte bedrijfsvoertuigen er uit met betrekking tot elektrificatie in 2024 en hoe

verwacht u dat de markt zich zal aanpassen gezien de nieuwe omstandigheden vanaf 2025?

In 2024 was de LCV-markt hectisch omdat er twee stimuleringsregelingen van de overheid afliepen. Zowel de BPM-vrijstelling voor diesel LCV's als de SEBA-subsidie voor e-LCV's zijn in 2024 geëindigd en dit heeft ertoe geleid dat veel bedrijven hun LCV-wagenpark hebben vernieuwd. Daarnaast was de anticipatie op de nul-emissiezones ook een aanleiding. De enorme daling van het aantal LCV-registraties in 2025 houdt natuurlijk verband met de aanzienlijke piek vorig jaar. In de eerste drie maanden van 2025 werden slechts 5.144 nieuwe LCV's geregistreerd. Dat was maar liefst 76,5% minder dan in het eerste kwartaal van vorig jaar. De markt van 2025 wordt sterk beïnvloed door de

geregistreerde LCV's op diesel in 2024. Nadat deze voertuigen zijn verkocht, verwachten we een toename van de vraag naar e-LCV's op de markt.

Wat is de rol van Arval Nederland in deze transitie? Hoe kan Arval Nederland haar klanten ondersteunen bij hun inspanningen voor elektrificatie?

Bij Arval Nederland kijken we niet alleen naar het vernieuwen van de LCV's, maar ook naar een meer holistische benadering van het hele proces voor de klant. We denken met hen mee over wat de best passende oplossing is voor hun behoefte aan mobiliteit, wat de mogelijkheden zijn voor opladen, enz. We hebben nu bijvoorbeeld een TKE-calculator die voor elk geval kan aangeven wat vanuit kostenooptpunt



de beste keuze is, en we zien steeds vaker dat de e-LCV een betere keuze wordt.

Joyce Vermeulen
Senior Business Consultant, Arval Nederland



BIJDRAGEN AAN ELEKTRIFICATIE VAN REIZEN VAN INDIVIDUËN DOOR JUSTLEASE

JustLease is een toonaangevend platform in private lease in Nederland en is na de fusie met de TBLG in 2023 onderdeel geworden van Arval Nederland. Naast onze focus op de elektrificatie van bedrijfswagenparken, is het ook cruciaal om de meest geschikte en nuttige informatie over elektrisch rijden te communiceren naar particulieren.

In 2024 bestond meer dan 70% van de campagnes van Arval Nederland uit modellen van accu-elektrische voertuigen met als doel elektrisch rijden te promoten.



” In 2024 kwamen private leaseklanten nog steeds in aanmerking voor verschillende stimuleringsmaatregelen van de overheid, zoals subsidies voor elektrische auto's voor zowel nieuwe als gebruikte auto's. Daarnaast was er in 2024 geen wegenbelasting voor elektrische auto's, die zal veranderen, en het belastingtarief zal de komende jaren vanaf 2025 geleidelijk stijgen. Ondanks de veranderingen in de marktomstandigheden blijft leasing essentieel voor de groei van BEV's.

De aankoopwaarde van BEV's vormt nog steeds een barrière voor particulieren, maar private lease ondervangt deze barrière en helpt hen om het restwaarderisico te vermijden. Als Arval Nederland is het belangrijk om elektrisch rijden voortdurend te promoten bij onze private leaseklanten. In 2024 bestond 20% van ons private leasewagenpark uit accu-elektrische voertuigen.”

Roxane Ottink
Retail Director, Arval Nederland



PROEF MET ARVAL ENERGY IN NEDERLAND

In 2024 zette Arval Nederland een belangrijke stap in het strategische initiatief Arval Energy. Samen met onze partner Jedlix is een pilot gestart onder de medewerkers van Arval Nederland om een duurzamere manier van auto opladen te testen via de Arval Smart Charging app.

Met deze oplossing kan ons BEV-wagenpark het net gebruiken op het meest energie-efficiënte moment en tegen het laagst mogelijke tarief. Het is en blijft van cruciaal belang om binnen Arval Energy verder te zoeken naar oplossingen en mogelijkheden om onze ambitie op het gebied van slim opladen voor elektrische voertuigen, het gebruik van hun energieopslagpotentieel en het benutten van hernieuwbare energie te illustreren.

” De energie- en mobiliteitstransitie gaan hand in hand. Door oplaadmomenten te verschuiven naar momenten waarop hernieuwbare energie overvloedig aanwezig is, maken we beter gebruik van het net, verminderen we de congestie en versnellen we de overgang naar een efficiënter energiesysteem.

Onze pilot met Jedlix laat zien hoe slim opladen helpt om de CO₂-emissie te verlagen, de TKE voor EV-bestuurders te verlagen en de energievraag te optimaliseren.”

Michael Slof
Product Manager, Arval Nederland



Laten we een kijkje nemen bij Jedlix uit de Arval Podcast serie 'De mobiliteitsprofessionals' met Nick Verhoeven, Strategic Account Manager bij Jedlix.

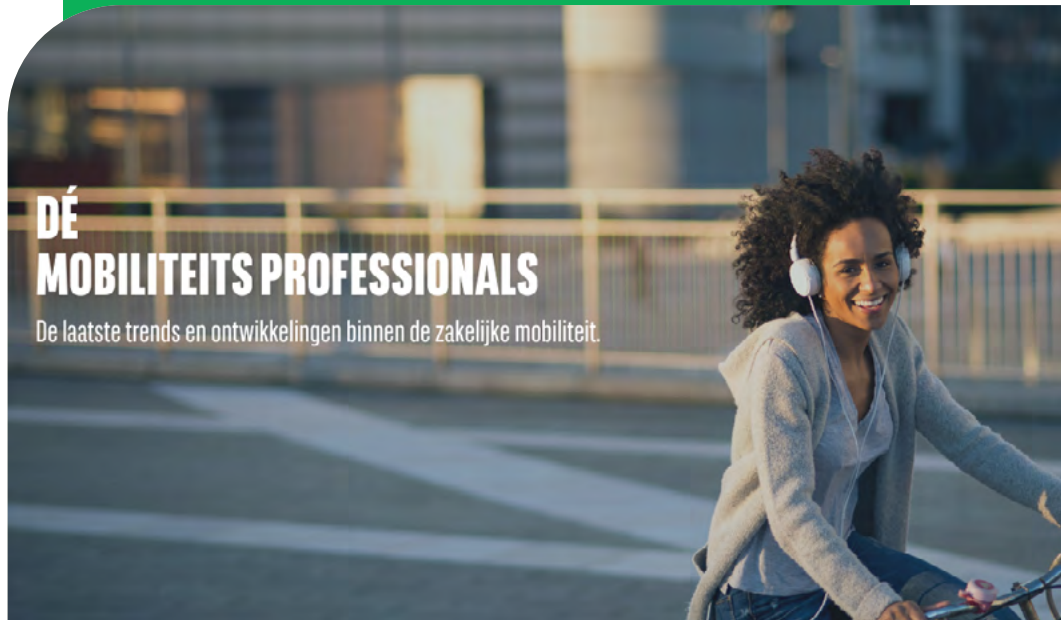
Hij neemt ons mee in de wereld van slim opladen met duurzaam opgewekte elektriciteit en hoe daarmee kosten kunnen worden bespaard.



Luister hier naar de podcast:

DÉ MOBILITEITS PROFESSIONALS

De laatste trends en ontwikkelingen binnen de zakelijke mobiliteit.



VERANDEREN VAN PERCEPTIES DIE DE DOORVERKOOP VAN ELEKTRISCHE VOERTUIGEN BELEMMEREN

In 2024 voerde Arval Group onderzoek uit in 8 landen waarbij 8.300 accu's van voertuigen werden getest op hun gezondheid. 100% is de theoretische gezondheidsstatus van de accu wanneer het voertuig voor het eerst op de weg wordt gezet en de accucapaciteit volledig beschikbaar is. Deze capaciteit neemt af naarmate het voertuig meer wordt gebruikt.

Van de geteste exemplaren was de gemiddelde accuconditie na 70.000km echter nog steeds 93%, waaruit blijkt dat een zeer groot deel van de capaciteit behouden blijft. Aangezien de accu bij de aankoop van een elektrisch voertuig tussen 20% en 30% van de kosten vertegenwoordigt, wordt deze natuurlijk beschouwd als een essentieel onderdeel, en daarom is de accu een punt van zorg voor kopers van tweedehandsvoertuigen.

De resultaten van dit onderzoek tonen echter veelvoorkomende misvattingen aan, zoals het idee dat de prestatie van de accu te snel afneemt en daarmee ook de actieradius van het voertuig.

Het wegnemen van deze misvattingen is een cruciale stap in het ondersteunen van de verdere adoptie van elektrische voertuigen op de markt.

▶ **Het hele onderzoek is hier te lezen:**

” Door transparantie in de gezondheidsgegevens van accu's te bevorderen via een goedgekeurd 'State of Health'-certificaat van gebruikte geëlektrificeerde voertuigen, moedigt Arval Group klanten aan om weloverwogen beslissingen te nemen. Het initiatief met het gebruik van het gezondheidscertificaat voor accu's, geleverd door Moba, illustreert onze wens om het vertrouwen van de kopers te versterken en daarmee het gebruik van tweedehands elektrische voertuigen te bevorderen.

De Arval Group is de eerste en enige leasemaatschappij die een dergelijke dienst aanbiedt voor elektrische voertuigen op het moment dat ze worden doorverkocht. Ons doel hiermee is om klanten meer zekerheid te geven over de prestaties van de accu door een van de misvattingen hierover weg te nemen en zo de aankoop van gebruikte voertuigen te stimuleren. In 2024 leverde Arval Nederland 3.343 geëlektrificeerde voertuigen met een State of Health-certificaat.”

Bjorn Berkouwer
Head of Remarketing, Arval Nederland



Verminderen van de impact van onze activiteiten op het milieu

Het verminderen van de ecologische voetafdruk van onze activiteiten is een van de belangrijkste doelstellingen van de duurzaamheidsambitie van de Arval Group. Daarom zet Arval Nederland zich in om haar activiteiten op een verantwoorde manier uit te voeren. Dit omvat, maar is niet beperkt tot, het efficiënt gebruiken van energie, het inkopen van elektriciteit uit hernieuwbare bronnen en het bevorderen van een verantwoord mobiliteitsbeleid voor haar medewerkers.

Om een degelijk milieubeheersysteem te garanderen, heeft Arval Nederland sinds 2009 steeds het ISO14001-certificaat verworven. In 2024 werd de certificering vernieuwd, en er zijn jaarlijkse audits om de implementatie te waarborgen.

Beide bedrijfsgebouwen van Arval in Nederland, het hoofdkantoor in Houten en de remarketingfaciliteit in Nijkerk, zijn geen eigendom van Arval. Beide gebouwen zijn echter gasvrij en hebben hoge normen op het gebied van energie-efficiëntie en het gebruik van hernieuwbare energie voor elektriciteitsverbruik. In Houten werd ongeveer 5% van de benodigde elektriciteit opgewekt door zonnepanelen op het dak, terwijl de rest afkomstig was van windenergie. De remarketingfaciliteit in Nijkerk met energielabel A+++++ maakt volledig gebruik van zonne-energie.

Hierdoor is het aandeel van hernieuwbare elektriciteit in het totale elektriciteitsverbruik 100%.

Arval geeft het goede voorbeeld door zich in te zetten voor de mobiliteit van haar medewerkers

De mobiliteit van onze medewerkers is ook een belangrijk onderdeel van onze operationele voetafdruk. De Arval Group lanceerde in 2023 een nieuw mobiliteitsbeleid voor medewerkers, waarbij gestreefd wordt naar 100% elektrische voertuigen tegen 2026 voor het wagenpark van onze eigen medewerkers. In lijn met deze doelstelling van de Groep bestond eind 2024 100% van de voertuigorders voor bedrijfsauto's uit BEV's, terwijl 95% van het bedrijfswagenpark in Nederland uit BEV's bestond.



OPERATIONELE SCOPE VAN ARVAL NEDERLAND BROEIKASGASEMISSIES

Met Greenhouse Gas Accounting kunnen bedrijven hun uitstoot van broeikasgassen die opwarming van de aarde en klimaatverandering veroorzaken, meten en rapporteren. Scope 1, Scope 2 en Scope 3 vormen de basis voor de rapportage van broeikasgassen volgens de richtlijnen van de internationale standaard GHG Protocol ([check here](#)).

Arval Nederland 2024 CO ₂ -emissie van eigen activiteiten in tCo2e		Scope 1: 0,02	Directe emissies van bronnen in eigendom of beheer: Directe broeikasgasemissies die vrijkomen bij Arval door het gebruik van energie die geen elektriciteit is. In het geval van Arval Nederland verwijst dit naar de brandstof die wordt gebruikt voor noodstroomaggregaten.
Scope 1	0,02 tCo2e		
Scope 2 (locatiegebonden)	0,362 ⁴⁴ tCo2e	Scope 2 (locatiegebonden): 0,362	Scope 2 (marktgebonden): 0,00
Scope 2 (marktgebonden)	0,00 ⁴⁵ tCo2e		Indirecte uitstoot van de opwekking van ingekochte energie: omvat alle soorten elektriciteit die Arval koopt en alle elektriciteit die wordt verbruikt in stadsverwarmings- en koelsystemen.
Scope 3	816,80 tCo2e	Scope 3: 816,80	
Total	817,182 tCo2e		Indirecte emissies die gerelateerd zijn aan de waardeketen van de activiteiten van Arval. Hieronder vallen ook zakenreizen van medewerkers (per auto, trein en vliegtuig). In Nederland wordt ook het woon-werkverkeer van medewerkers gemeten en toegevoegd.

Zoals hierboven uitgelegd, zijn beide kantoren van Arval Nederland gasvrij en gebruiken ze 100% hernieuwbare elektriciteit en wordt er een beperkte hoeveelheid brandstof gebruikt voor noodstroomaggregaten. De afname van het aantal zakenreizen en de elektrificatie van ons bedrijfswagenpark hebben een belangrijke rol gespeeld bij het terugdringen van de uitstoot als gevolg van de eigen activiteiten⁴⁶. Het daalde van 843 tCo2e in 2023 naar ongeveer 817 tCo2e in 2024.

44. Bij de berekening van Scope 2 (locatiegebonden) is de emissiefactor gebruikt van co2emissiefactoren.nl.
45. Beide gebouwen van Arval Nederland zijn gasvrij en gebruiken elektriciteit uit wind- en zonne-energie.
46. Omvat Scope 1, Scope 2, zakenreizen en woon-werkverkeer.

UITBREIDING VAN DE CATEGORIEËN VOOR SCOPE 3-EMISSIONS

In 2024 werden op het niveau van de Arval Group de categorieën voor de Scope 3-emissionen uitgebreid met Kapitaalgoederen, verwijzend naar de emissionen tijdens de productiefase van de voertuigen⁴⁷, Downstream geleasede activa die betrekking hebben op de gebruiksfase van de geleasede voertuigen tijdens de leaseperiode⁴⁸ en het Gebruik van verkochte producten die betrekking hebben op emissionen in verband met de fase van gebruik tot einde levensduur van voertuigen die Arval in het verslagjaar verkocht.⁴⁹

Deze aanpak heeft ons meer inzicht gegeven en de transparantie van de openbaarmaking vergroot. Omdat deze aanpak in 2024 van start is gegaan, zijn er geen beschikbare gegevens voor de voorgaande jaren. Daarom is de emissie van deze categorieën apart vermeld. De gegevens en berekeningsmethode werden verstrekt door Arval Group.

47 Emissionen worden geschat op basis van levenscyclusanalyses uit openbare en betrouwbare geachte bronnen (bijv. Green NCAP) wanneer echte emissiegegevens van leveranciers niet beschikbaar zijn.
48 Voor Arval heeft deze categorie betrekking op emissionen die verband houden met de gebruiksfase van voertuigen die gedurende het jaar door klanten worden geleased, en omvat zowel directe emissionen door brandstofverbranding als indirecte emissionen door elektriciteitsopwekking en upstream energiereelateerde emissionen (well-to-wheel). Waar beschikbaar en bruikbaar, wordt informatie over energieverbruik gebruikt met de bijbehorende emissiefactoren. Zo niet, dan wordt als benadering van de echte emissiewaarden de gestandaardiseerde WLTP-registratie emissiefactor (omrekening van NEDC-waarden naar WLTP-equivalent) toegepast op de kilometragegegevens. De op deze manier verkregen WLTP-waarden worden vervolgens aangepast met behulp van de gemiddelde afwijkingratio zoals gepubliceerd door het Europees Milieuagentschap.
49 Voor Arval heeft deze categorie betrekking op emissionen die verband houden met de gebruiksfase tot einde levensduur van door Arval verkochte voertuigen in het jaar van publicatie, en omvat zowel directe emissionen door brandstofverbranding als indirecte emissionen door elektriciteitsopwekking (locatiegebonden) en upstream energiereelateerde emissionen (well-to-wheel). Bij gebrek aan gegevens over het energieverbruik of de afgelegde kilometers na de verkoop van het voertuig, worden de emissionen geschat op basis van een verondersteld totaal aantal afgelegde kilometers gedurende de levensduur van het voertuig van 200.000 km, waarvan vervolgens de afgelegde kilometers voor de doorverkoop worden afgetrokken. Gegevens waarop de emissiefactor voor WLTP-registratie wordt toegepast. Om de echte emissiewaarden te benaderen, zijn de WLTP-waarden aangepast met behulp van de gemiddelde afwijkingratio zoals gepubliceerd door het Europees Milieuagentschap.

Scope 3-categorie	Waarde (tCo2e)
Kapitaalgoederen	336.681,51
Downstream geleasede activa	396.669,72
Gebruik van verkochte producten	391.364,59
Totaal	1.124.715,81

STREVEN NAAR WERKWIJZEN DIE BIJDAGEN AAN EEN CIRCULAIRE ECONOMIE

Binnen de duurzaamheidsambitie van Arval Group is een van de doelen het verminderen van de milieu-impact van onze activiteiten. Om dit doel te bereiken is het cruciaal om oplossingen te zoeken die bijdragen aan een circulaire economie en deze te bevorderen. Arval Group heeft SMART Repair (Small to Medium Area Repair Technology) geïmplementeerd, wat de impact van voertuigreparaties beperkt.

Deze aanpak is gebaseerd op het gebruik van moderne gereedschappen en technieken waarmee schade lokaal kan worden hersteld zonder hele onderdelen te vervangen, wat helpt om de afvalproductie en het verbruik van vervuilende materialen te verminderen, het energieverbruik te verlagen en interventietijden te verkorten door middel van geoptimaliseerde processen.

Het SMART-reparatiepercentage voor Arval Nederland steeg van 9% in 2023 naar 11% in 2024.

Bewustzijn creëren en delen van best practices op het gebied van milieu

Duurzaamheid is een lange reis waarbij elke medewerker, en elke bedrijfsafdeling, moet bijdragen aan het bereiken van onze doelen. Om een meer verantwoorde manier van zakendoen mogelijk te maken, moeten onze medewerkers de basisprincipes van duurzaamheid kennen en begrijpen en inzicht hebben in waarom we doen wat we doen. De Sustainability Academy van BNP Paribas Groep, die ook toegankelijk is voor Arval, is een effectieve manier om ervoor te zorgen dat de medewerkers van de Groep goed afgestemd zijn op de ontwikkelingen en uitgerust zijn met de benodigde instrumenten

om hun activiteiten te vergemakkelijken.

De Arval CSR&ESG Awareness-training is een module die bestaat uit sessies waarin de duurzaamheidsambitie en -strategie van Arval wordt toegelicht en waarin wordt uitgelegd waarom duurzaamheid strategisch relevant is voor Arval en wat we beogen eraan te doen. Als onderdeel van het opleidingstraject voor werknemers moet elke medewerker deze training volgen.

KLIMAATEDUCATIE IS DE SLEUTEL TOT BEWUSTWORDING

Om actie te ondernemen en oplossingen te bedenken, moet je eerst inzicht hebben in het probleem. In 2024 hebben alle entiteiten van BNP Paribas Nederland, waaronder Arval, gezamenlijk het initiatief genomen voor de Climate Fresk in Nederland.

Climate Fresk is een interactieve workshop met spelletjes die het begrip van klimaatproblemen op mondiaal niveau moet versnellen, om zo bij te dragen aan het zo snel mogelijk in gang zetten van de verschuivingen die nodig zijn om het leven op aarde te behouden.

▶ Kom meer te weten over de Climate Fresk:



IN 2024 KREGEN 49 MEDEWERKERS DEZE TRAINING. TWEE VAN HEN WERDEN FACILITATOR OM HET BEWUSTZIJN VERDER TE VERSPREIDEN EN MEER MENSEN IN NEDERLAND TE TRAINEN. OVER HET ALGEMEEN WERD DE CLIMATE FRESK-TRAINING POSITIEF ONTVANGEN DOOR ONZE MEDEWERKERS EN BLEEK HET EEN EFFECTIEF MIDDEL OM DE KENNIS EN HET BEWUSTZIJN OVER WAT KLIMAATVERANDERING IS EN DE INVLOED ERVAN OP ONS LEVEN TE VERGROTEN.

DIT IS WAT ENKELE COLLEGA'S VINDEN VAN DE CLIMATE FRESK:

” Ik vond de Climate Fresk-training erg leuk omdat het me op een leuke, interactieve en nieuwe manier leerde hoe ons leven invloed heeft op het klimaat. Door met anderen samen te werken, ontdekte ik hoe mensen hier verschillend over kunnen denken en dacht ik na over mijn eigen rol in deze uitdagingen. Dit leidde tot interessante discussies, waardoor we elkaar beter leerden begrijpen en meer inzicht kregen in klimaatverandering.

Ik denk dat het belangrijk is om zulke trainingen te organiseren, omdat duurzaamheid een belangrijk maar soms moeilijk te begrijpen onderwerp is. De workshop maakte het concreter en liet me zien wat de problemen zijn en hoe we een deel van de oplossing kunnen zijn. Ook werd de urgentie van de situatie op een zeer duidelijke manier overgebracht. Voor Arval is deze workshop verenigbaar met onze doelstellingen om een meer verantwoordelijk bedrijf te zijn. Het helpt medewerkers begrijpen wat hun impact is, zowel persoonlijk als professioneel, en moedigt hen aan om actie te ondernemen.

Timo van Belkum
Digital Marketeer, Arval Nederland



” Het is goed om herinnerd te worden aan de impact die we allemaal hebben op moeder aarde. Het is belangrijk om samen na te denken over wat we als individu kunnen doen, maar ook wat we als bedrijf kunnen doen om onze voetafdruk te verkleinen.

Karin Bouwers
Head of Tenders, Arval Nederland



FIETSEN STIMULEREN VIA DE BEAT THE TRAFFIC-CAMPAGNE

In 2024 realiseerden we samen met BEAT Cycling Club, de grootste fietsclub van Nederland, een campagne getiteld 'BEAT the Traffic'. Het doel van de campagne was om bij te dragen aan het verminderen van de files op de wegen en tegelijkertijd het milieubewustzijn te vergroten en meer duurzame mobiliteitsalternatieven en een gezonde levensstijl te stimuleren.

Dit gezamenlijke initiatief resulteerde in 384.400 kilometer fietsen, wat ongeveer overeenkomt met de afstand tussen de aarde en de maan. De uitdaging heeft bedrijven, werknemers en consumenten geïnspireerd om de fiets te pakken in plaats van de auto. Gedurende zes maanden deden bijna 1.400 Nederlanders mee aan de uitdaging via het digitale

platform 'Toertje', om zo deel uit te maken van de actie.

Arval Nederland zet zich in voor een duurzamere mobiliteit en blijft zoeken naar innovatieve oplossingen om mensen te stimuleren meer verantwoord te reizen. Het doel van de Beat the Traffic-campagne was niet alleen in de praktijk te brengen wat je preekt, maar

ook bedrijven, hun werknemers en consumenten te inspireren om deel uit te maken van de actie. Samen met haar partners creëerde Arval Nederland deze inspirerende fietsuitdaging voor de samenleving om te laten zien dat er veel bereikt kan worden door de mobiliteitsgewoonten te veranderen, in dit geval gericht op het verkiezen van de fiets boven de auto.



1EV=1 BOOM

De Arval Group heeft in 2021 met acht landen, waaronder Arval Nederland, haar eerste internationale biodiversiteitsproject gelanceerd, en dit in 2022 naar de overige landen uitgebreid. Het idee is eenvoudig. Voor elk geëlektrificeerd voertuig (elektrisch en hybride) dat door de Arval Group wordt geleased, wordt één boom geplant of geregenereerd. In 17 landen zijn lokale projecten opgezet; de overige landen dragen bij aan een wereldwijd project in Peru. Het doel is de lokale biodiversiteit te bevorderen en hierbij medewerkers en relaties van de Arval Group te betrekken.

Het doel van dit programma is om eind 2025 meer dan 700.000 geplante of geregenereerde⁵⁰ bomen te hebben gefinancierd, in overeenstemming met de Arval Beyond-strategie. In 2024 heeft Arval Nederland 10.284 bomen gefinancierd als bijdrage aan ons internationale biodiversiteitsproject.

50. Reforest'Action regeneert bomen door middel van Assisted Natural Regeneration, een natuurlijke methode die bijdraagt aan het behouden en versterken van bestaande bossen door middel van beheer dat de natuurlijke reproductiecyclus van de bomen combineert met bosbouwactiviteiten.

1EV=1B
ARVAL 1 ELECTRIFIED
VEHICLE = 1 TREE



Doe mee met de Arval
#PositiveMobility-beweging
en breng samen met ons de
verandering teweeg. Ieder van ons
kan het verschil maken.

Samen kunnen we het waarmaken!



ARVAL
BNP PARIBAS GROUP

For the many journeys in life