



ÅPENHETSLOVEN
REDEGJØRELSE 2022
FRA VDL BUS & COACH



BUS & COACH

/ INTRODUKSJON

VDL Bus & Coach Norway AS, et heleid datterselskap av VDL Bus & Coach BV i Nederland, er stolte av å presentere vår redegjørelse i henhold til åpenhetsloven. Rapporten dekker vårt arbeid utført i perioden 1. juli til 31. desember 2022, den vil være tilgjengelig på www.vdlbuscoach.com på norsk og engelsk, og oppdateres etter hvert som ny informasjon og innsikt foreligger.

Grunnleggende menneskerettigheter bør være gitt for alle mennesker. I vårt daglige arbeid fokuserer vi på å levere bærekraftige mobilitetsløsninger. Bærekraft for oss betyr fokus på miljø samt gode forhold for våre ansatte og de som jobber i vår leverandørkjede. Vi tror at gode produkter og tjenester er et resultat av godt arbeid utført av dyktige mennesker som setter sin ære i arbeidet de gjør. Fremgang og utvikling mener vi best oppnås i et miljø der mennesker trives fordi de blir sett på som verdifulle og behandlet med respekt.

Mye av virksomheten vår er anbudsbasert og har som oftest fokus på pris. Som organisasjon ønsker vi åpenhetsloven velkommen og er optimistisk til at dette vil føre til mer ansvarlige anskaffelser. Vi merker oss at våre samarbeidspartnere stiller klare krav til ansvarlig forretningsatferd, sosiale verdier og overholdelse av grunnleggende menneskerettigheter gjennom hele leverandørkjeden. Dette er en utvikling vi stiller oss bak.

Arbeidet med åpenhetsloven har gitt oss bedre innsikt i hvor vi kan og vil forbedre våre forretningsrelasjoner, interne prosesser og bidratt til verdifull kunnskap i organisasjonen. Jeg vil takke alle som har bidratt i dette arbeidet.

Vi håper at rapporten vil gi deg tillit til arbeidet vi gjør i VDL for å identifisere, redusere og omsider fjerne risikofaktorer i vårt forretningsøkosystem. Vi vil hver dag jobbe for å gjøre verden til et bedre sted for de neste generasjonene.

Langhus, juni 2023



Frank Reichel

Daglig leder

VDL Bus & Coach Norway AS

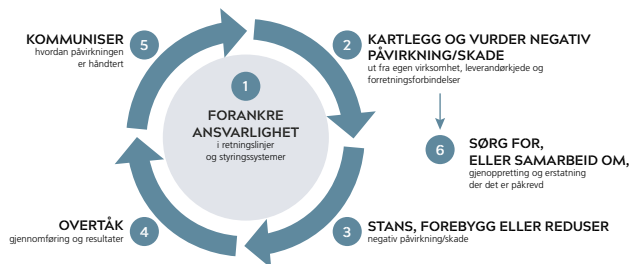
/ INNHOLDSFORTEGNELSE

FORPLIKTELSESERKLÆRING	4
BEDRIFTSPROFIL	7
Navn	7
Adresse	7
Kjerneaktiviteter	7
Kjerneverdier VDL Bus & Coach	7
Selskapsstruktur	7
Selskapets tilstedeværelse	8
Omsetning i rapporteringsåret 2022 (EUR)	8
Antall ansatte	8
BÆREKRAFTSMÅL OG FREMGANG 2022	9
Bærekraftig FOKUS	9
Fire viktige SDGer er:	10
IMPLEMENTERING AV OECD RETNINGSLINJER	11
1. Forankre ansvarlighet	11
2. Kartlegg og vurder negativ påvirkning/skade	14
3. Stans, forebygge, begrense	19
4. Overvåking	20
5. Kommunisere	22
6. Oppretting	23
DECLARATION ON COMPLIANCE WITH THE OECD GUIDELINES	
VDL BUS & COACH RESPONSIBLE BUSINESS CONDUCT POLICY	
VDL BUS & COACH SUPPLIER CODE OF CONDUCT	

/ FORPLIKTELSESERKLÆRING

VDL Bus & Coach legger stor vekt på bærekraft, mennesker, miljø og etisk forretningspraksis. Våre produkter kjennetegnes av kvalitet, sikkerhet, komfort og lave driftskostnader. For oss er det viktig å gjøre forretninger på riktig måte. For å sikre ansvarlig forretningsatferd gjennom hele livssyklusen til produktene våre, gjør vi alt for å unngå negative konsekvenser for mennesker, samfunn og miljø. Vi kartlegger leverandørkjeden vår i henhold til OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv, og på et overordnet nivå har vi arbeidet med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Som resultat av dette har VDL Bus & Coach etablert prosedyrer og rutiner. Vi kommuniserer aktivt våre etiske retningslinjer, etiske retningslinjer for leverandører og vår policy for ansvarlig forretningspraksis for å informere alle interessenter om våre verdier og prinsipper.

For å tilføre verdi til våre produkter og tjenester er det viktig at både forsyningskjeden og våre interne prosesser er bærekraftige. Vi gjør dette ved å produsere bærekraftige produkter i et bærekraftig miljø. I år åpnet VDL Bus & Coach en ny CO₂-nøytral fabrikk i Roeselare, Belgia, som ifølge president Willem van der Leegte i VDL Groep er "den mest moderne bussfabrikken i Europa". Den bruker grønn teknologi for miljøvennlig produksjon av elektriske busser. For VDL Groep har det alltid vært naturlig å bidra til en bærekraftig samfunnsutvikling.



Alle våre produkter produseres i Nederland og Belgia. Om mulig kommer leverandørene våre fra samme region, noe som skaper en lokal forsyningskjede. Våre produkter skal ha et lavt fotavtrykk i produksjons- og logistikkfasen. Den totale miljøbelastning reduseres sterkt som følge av lokal produksjon, siden transport er en viktig faktor som påvirker det totale karbonavtrykket.

Å ta vare på miljøet er et samfunnsansvar for VDL Bus & Coach og alle ansatte i organisasjonen. Mens konkurrentene i økende grad flytter produksjonen til lavlønnsland, velger vi bevisst å fortsette å bygge våre elektriske busser i Vest-Europa. Nær kundene våre, CO₂-nøytral og med bærekraftige produksjonsmetoder.

‘PRODUKSJONSINDUSTRIEN HAR EN FREMTID I VEST-EUROPA, VEST-EUROPA HAR EN FREMTID PÅ GRUNN AV PRODUKSJONSINDUSTRIEN’.

Til eksempel kan vi nevne at vår nye elbuss NGC (New Generation Citea) er utviklet med stort fokus på bærekraft, og mer enn 80 % av bussens vekt leveres fra vesteuropeiske land innenfor en rekkevidde på 1250 km fra fabrikk.

I den kontinuerlige jakten på forbedring for VDL Bus & Coach er batteriet til dette kjøretøyet av stor betydning. For å bedre bærekraft i vår verdikjede inngikk VDL Groep allerede i 2020 et partnerskap med UNICEF. Sammen med FNs barnefond kartlegger vi de ulike komponentene i leverandørkjeden vår for å sikre at det ikke forekommer barnearbeid ved kjøp av råvarer. Vi mener det er viktig at



våre standarder for vesteuropeisk produksjon har en positiv innvirkning på og forplanter seg til leverandørkjedene våre. UNICEF støtter oss også i arbeidet med å etablere en struktur som skal gi innsikt i VDL Groeps bidrag til FNs bærekraftsmål.

VDL Bus & Coach ønsker å levere merverdi til verden rundt oss, og dette gjør vi ved utvikling, produksjon og salg internasjonalt av innovative, konkurransedyktige produkter og tjenester. Vi bringer mennesker og organisasjoner sammen og våre løsninger forbedrer trivselen og standarden til oss alle. Alle i VDL Bus & Coach motiveres av å gjøre en forskjell og ønsker å levere best mulig resultater. Sammen utmerker vi oss i måten vi tenker og handler på, og menneskene er vår viktigste ressurs.

Som konsern respekterer VDL Bus & Coach ILOs internasjonale arbeidsstandarder samt nasjonale arbeids- og trygdelover. Både VDL Bus & Coach BV og VDL Bus & Coach Norway AS vil vise det sterke engasjementet vi har til å oppfylle kravene i Åpenhetsloven.

Hovedfokus ligger på å fremme bedriftenes respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og er sentrert rundt virksomheten, leverandørkjeden og tilhørende forretningsforbindelser. Derfor informerer vi nå deg om aktsomhetsvurderingene vi har gjennomført i det første rapporteringsåret 2022.



Med vennlig hilsen

På vegne av VDL Bus & Coach Norway AS

Netherlands, Valkenswaard,
June 15, 2023

Richard van den Dungen
Styrets leder

Norge, Langhus,
June 15, 2023

Frank Reichel
Daglig leder

Netherlands, Valkenswaard,
June 15, 2023

Sjef Stollman
Styremedlem

På vegne av VDL Bus & Coach B.V.

Netherlands, Valkenswaard,
June 15, 2023

Rolf Jan Zweep
CEO

Netherlands, Valkenswaard,
June 15, 2023

Sjef Stollman
Managing Director

/ BEDRIFTSPROFIL

NAVN

VDL Bus & Coach

ADRESSE

Head office De Vest 7, 5555 XL Valkenswaard

KJERNEAKTIVITETER

Kjerneaktivitetene til VDL Bus & Coach består av utvikling, produksjon, salg og service av et bredt utvalg av busser, ombygging eller utvidelse av mini- og midibusser samt kjøp og salg av brukte busser. VDL Bus & Coach består av flere selskaper som samarbeider på det globale markedet. Produksjonen foregår i Vest-Europa.

I overgangen til nullutslippstransport tilbyr VDL Bus & Coach nøkkelferdige løsninger og er ikke bare bussleverandør, men også systemleverandør.

Salg av VDL Bus & Coach-produkter skjer gjennom et internasjonalt nettverk bestående av egne salgskontor, importører og agenter i mer enn 30 land. VDL Bus & Coach Norway AS er ansvarlig for alle markedsaktiviteter på det norske markedet på vegne av VDL Bus & Coach BV.

For service og vedlikehold kan kunden regne med rask og kompetent hjelp fra VDL Bus & Coach ansatte på et av de mange servicestedene. Et omfattende distribusjonsnettverk sørger for at reservedeler og tilbehør leveres til ønsket destinasjon så raskt som mulig. VDL Bus & Coach er en av de største bussprodusentene i Europa.

KJERNEVERDIER VDL BUS & COACH

Fremtidsrettet: Er vår visjon for bærekraft, miljø, digital utvikling og nye mobilitetsløsninger. Det handler også om hvordan vi gjør mer enn bare å levere busser. Vi ser hva markedet etterspør, tilpasser oss og er oppfinnsomme for å møte nye trender.

Pålitelig: Handler om hvordan vi opptrer som partner for våre kunder og hjelper dem ved å utvikle nye løsninger i en verden i rask endring. Det handler også om den kvaliteten vi leverer.

Fleksibel: hver situasjon og etterspørsel er forskjellig og behandles individuelt. Det unike og styrken i å skreddersy er at vi tilbyr fleksible løsninger for enhver situasjon, ikke bare standardalternativer.

SELSKAPSSTRUKTUR

VDL Bus & Coach er en del av den stabile og økonomisk sterke nederlandske familiebedriften, VDL Groep. VDL Groep har hovedkontor i Eindhoven i Nederland, over 15 000 ansatte og opererer i 19 land. Konsernet består av mer enn 105 driftsselskaper med hver sin spesialitet og som har et nært samarbeid.

Aktivitetene til disse selskapene kan oppsummeres i "VDLs fem verdener": Science, Technology & Health, Mobility, Energy & Sustainability, Infratech og Foodtech. "Styrke gjennom samarbeid" er hjørnesteinen i VDL Groep. Selskapet ble grunnlagt i 1953 av Pieter van der Leegte. I 2016 etterfulgte Willem van der Leegte sin far Wim som konsernsjef i VDL Groep. Den samlede årlige omsetningen i 2022 utgjorde € 5,752 milliarder. Som en familiebedrift jobber vi for å sikre at selskapet vårt er bedre, sterkere og sunnere når vi gir det videre til neste generasjon. For å sikre kontinuitet er sirkularitet og bærekraft fullt ut integrert i forretningsdriften vår. VDL Bus & Coach er ISO 9001 og

OMFATTENDE
SERVICEPROGRAM

MODULÆR

E-MOBILITET

LAV VEKT

FREM TIDSO-
RIENTERT

VEST-
EUROPA

DRIVSTOF-
EFFEKTIV

100% BUSS

VÅRE
MERKEVA-
REVERDIER

 **LIDENSKAP
FOR BUSSER**

 **PARTNERSKAP
TOPPMODERNE
PRODUKSJON**

LANG
ERFARING

 **TILPASSER OSS EN
VERDEN I
ENDRING**

14001 sertifisert. Det gjennomføres jevnlig interne og eksterne revisjoner og risikovurderinger gjennom året.

VDL-selskapene er inndelt i fire divisjoner: underleveranser, bilproduksjon, buss og sluttprodukter. VDL Bus & Coach er VDL Groups bussdivisjon og følger VDL Groups retningslinjer.

SELSKAPETS TILSTEDEVÆRELSE

VDL Bus & Coach BV har hovedkontor nær Eindhoven i Nederland. Våre fabrikker ligger i Valkenswaard, Nederland, og Roeselare, Belgia.

Vi har salgskontor i 13 land, hovedsakelig i Europa. I land som f.eks. Sveits og Dubai ivaretas representasjonen av vårt sentrale kommersielle team i Nederland, da vi ikke har fysisk

tilstedeværelse der ([klikk her for oversikt over VDL-gruppestrukturen](#)).

OMSETNING I RAPPORTERINGSÅRET 2022

454.000.000,-

ANTALL ANSATTE

1700

/ BÆREKRAFTSMÅL OG FREMGANG 2022

BÆREKRAFTIG FOKUS

Dagens transportsystemer spiller en viktig rolle i bærekraftig utvikling. For å redusere fotavtrykket til produksjon og drift av kollektivtransport, og samtidig forbedre kollektivtransportens bidrag til det moderne samfunnet, er det store utfordringer som må løses. FN har identifisert transportens store innvirkning på miljø, folkehelse og økonomisk velferd når det gjelder energiforbruk og forurensning. Det er derfor ikke overraskende at transport er et sentralt tema i «Agenda 2030 for bærekraftig utvikling». Sentralt står de 17 målene for bærekraftig utvikling, som er verdens felles arbeidsplan og som skal fungere som en global retning for land, næringsliv og for samfunnet for øvrig.

VDL Groep engasjerer seg kontinuerlig i initiativer som bidrar til en mer bærekraftig verden for mennesker og miljø.

For å utdype disse forpliktelsene har VDL Groep besluttet å innrette sin bærekraftspolitik til disse bærekraftsmålene, uten å miste de andre av syne.

I våre kjerneprosesser definerer vi at vår påvirkning er størst i forhold til disse fire bærekraftsmålene.



Figure 1: United Nations' Sustainable Development Goals (UN, 2019)



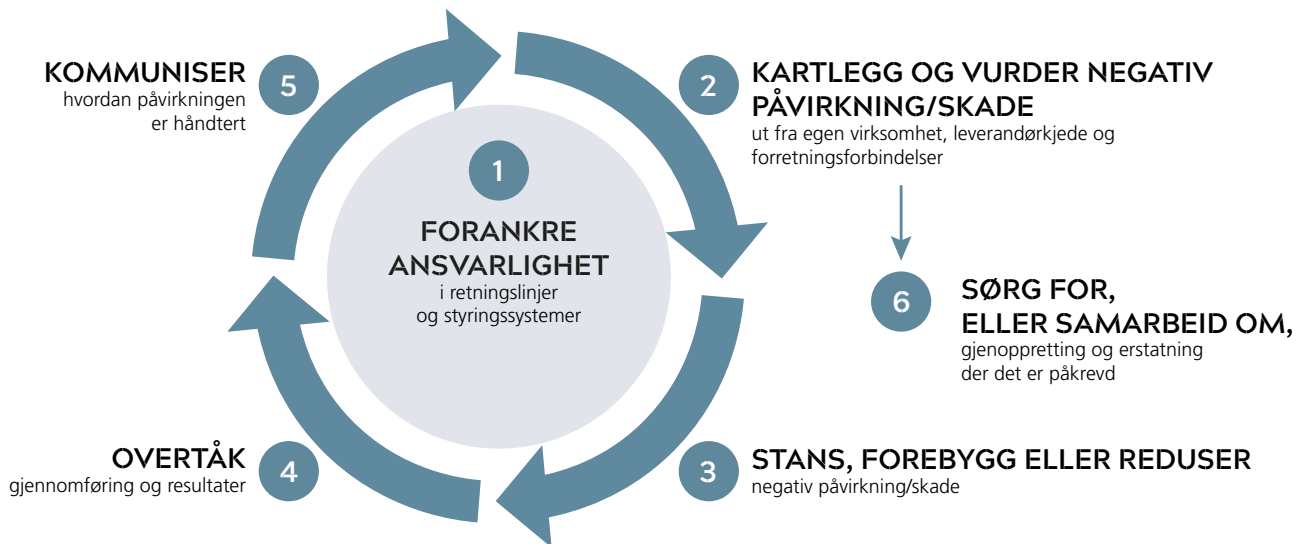
I VÅRE KJERNEPROSESSER DEFINERER VI AT VÅR PÅVIRKNING ER STØRST I FORHOLD TIL DISSE FIRE BÆREKRAFTSMÅLENE.



De fire utvalgte bærekraftsmålene vil bli oversatt til mål og indikatorer, slik at påvirkning på mennesker og miljø blir transparent og kan forbedres ytterligere. For å forankre dette enda sterkere i hele organisasjonen oppretter VDL Groep en styringsgruppe for bærekraft, der styret vil være representert. De skal overvåke bærekraftsarbeidet, bidrag og resultatopptjenelse i forhold til FNs bærekraftsmål. KPI-er og målsetting diskuteres.

Et hovedfokus i utviklingen av våre kjøretøy er lavest mulig egenvekt for å oppnå minst mulig drivstofforbruk. Vi ser etter en optimal balanse mellom økologiske og økonomiske interesser. Bruk av avanserte teknikker som ren diesel, hybrid, elektrisk, brenselcelle og/eller alternativ fremdrift, og livssyklusstyring av batterier er sentralt i dette arbeidet. VDL Bus & Coach har som mål å bruke materialer på en bærekraftig måte og redusere avfall. Alle ansatte, både faste og midlertidige, skal følge disse prinsippene i sitt arbeid.

/ IMPLEMENTERING AV OECDs RETNINGSLINJER



1. FORANKRE ANSVARLIGHET

I VDL er det toppledelsen som setter tonen når det gjelder ansvarlig forretningsatferd for hele organisasjonen og for å oppnå bedriftens bærekraftsmål, samt for å sikre forankring på høyeste nivå.

Som nevnt i vår forpliktelseserklæring, starter integrasjon med at styret i VDL Groep er involvert gjennom styringsgruppen for bærekraft. Her overvåkes VDLs resultater og bidrag til bærekraftsmålene.

Innenfor VDL Bus & Coach er det konserndirektør som bestemmer bærekraftstrategien. Gjennom tett samarbeid og utveksling med administrerende direktør for forretningsdrift og kommersiell direktør, tildeles budsjett og ressurser.

Dette for å innlemme ansvarlig forretningsatferd og aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter i virksomheten. På dette nivå fastsettes også selskapets kurs mot nye og fremvoksende markeder.

VDL Bus & Coachs tilnærming er basert på FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, i tillegg til OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og tilhørende veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.

Grunnlaget for vårt arbeid med menneskerettigheter er VDL Bus & Coachs policy for ansvarlig forretningspraksis som bestemmer retningen og setter standarden. Disse er inkludert som vedlegg.

Vår organisasjon følger nøye med på gjeldende lover og forskrifter som blir vedtatt i de forskjellige land i Europa der vi er tilstede. Eksempler er den nederlandske aktsomhetsloven med hensyn til barnearbeid og EUs bærekraftsdirektiv (CSRD), sistnevnte har likhetstrekk med den norske åpenhetsloven. Disse gjør det obligatorisk for selskaper omfattet av loven å dokumentere at de overholder lovens sosiale krav.

Det forventes at åpenhetsloven i fremtiden vil bli ytterligere harmonisert med gjeldene EU-lovgivning. Vårt selskap følger denne utviklingen nøye for å tilpasse seg der det er nødvendig og for kontinuerlig forbedring.

Våre [etiske retningslinjer](#) setter standarden for bedriftsverdier og prinsipper i egen organisasjon på alle nivåer, og beskriver hva vi forventer av våre forretningspartnere. Viktige emner er en trygg og sunn arbeidsplass, retten til å organisere seg, hvordan vi håndterer grunnleggende rett til privatliv, våre tanker om mangfold og like muligheter for alle.

Et viktig skritt på veien for å leve opp til disse verdiene er at alle våre ansatte og samarbeidspartnere forplikter seg. Forventningene til etisk atferd og beslutningstaking gjelder for alle våre ansatte. Retningslinjene fungerer som et rammeverk, bidrar til å bevisstgjøre ansatte, skaper forståelse for mulige konsekvenser og samtidig styrker bedriftskulturen. Den oppfordrer også alle våre ansatte til å ta opp utfordrende saker og potensielle brudd på retningslinjene. VDL Bus & Coach har en etablert varslingsrutine som skal bidra til å avdekke brudd og uredelighet internt, slik at vi kan gripe inn og korrigere.

Når det gjelder innkjøp og forsyningskjedestyring er det innkjøpsjefen ansvar å vurdere sosiale risikoer innenfor leverandørbasen. Dette innebærer også håndtering av avvik og gjøre en grundig evaluering av nye leverandører, for å

forstå om de kan møte våre forventninger.

En forutsetning for å bli ny leverandør er at den forplikter seg til våre etiske retningslinjer for leverandører. Den tar for seg kompleksiteten som finnes på det globale markedet, uttrykker viktigheten av å garantere at barne og/eller tvangsarbeid under enhver omstendighet er utelukket, å avstå fra diskriminering, at HMS-relaterte forhold skal oppfylle offentlige krav og anstendige arbeidsforhold. Gjennom våre etiske retningslinjer for leverandører forventes det at aktsomhetsvurderinger av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjøres. Dette kan følges opp av vår organisasjon for å stimulere til både forbedring og nødvendig engasjement gjennom toveissamarbeidet.

Alle leverandørkontrakter henviser til de etiske retningslinjene for leverandører. Vår nåværende innkjøpsstrategi har fokus på bærekraft for alle viktige leverandører, samt leverandører med økt risikoprofil.

Videre er en representant fra VDL Bus & Coach direkte involvert i sentrale møter om bærekraft i VDL Groep, det undersøkes aktivt og sammen med ekspertise fra eksterne partnere hvilken innvirkning produktene våre kan ha på miljø og mennesker. Vi vurderer også hvordan vi kan forbedre strukturen vår og håndtere eventuelle negative konsekvenser.

Siden VDL Bus & Coach har vært ISO 9001 og 14001 sertifisert i mange år, har vi god kunnskap om effektiv håndtering av styringssystemer, etablering av retningslinjer, prosedyrer og rutiner. Innspill fra våre kvalitets- og miljøansvarlige om hvordan disse mekanismene fungerer har bidratt til videre integrasjon av aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter.

For å møte kravene i den norske åpenhetsloven ble det opprettet en arbeidsgruppe som samarbeidet på tvers



av avdelinger ved gjennomgang av OECD sine seks trinn aktsomhetsvurderinger. Gruppen består av representanter fra toppledelsen (ansvarlig for strategiske beslutninger), markedsføringsavdelingen (kommunikasjonsansvarlig), kvalitet- og miljøstyring (ansvarlig for etterlevelse, prosessstyring, revisjon), produktledelse (ansvar for produkt og emner innenfor bærekraft), innkjøp og leverandørkjeden (ansvarlig for investeringer og styring), sammen med kolleger på senior- og mellomledernivå i den norske salgsorganisasjon (ansvarlig for drift, salg og prosjektledelse).

Hos VDL Bus & Coach Norway AS har aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold blitt prioritert i den daglige driften på et tidlig tidspunkt. Dette for å ta hensyn til krav fra markedet og fra våre interessenter. Generelt forventer norske myndigheter at større virksomheter følger OECDs retningslinjer for

flernasjonale selskaper, i tillegg stiller kunder tydelige sosiale krav til oss vedrørende offentlige anskaffelser. Forbrukertilsynet har en viktig rolle med å veilede og føre tilsyn for at virksomheter skal nå målet med åpenhetsloven: å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ved å fremme økt åpenhet.

Ansatte i vårt norske selskap har deltatt på seminarer, bl.a. i regi av NHO. På bransjenivå har det pågått utveksling av informasjon og kunnskap, så det vitner om stor interesse rundt temaet. Vi har deltatt på kurs og på konferanse for å øke vår kunnskap når det gjelder risikovurderinger knyttet til arbeidstaker- og menneskerettigheter.

Alle aktiviteter og initiativer som beskrevet ovenfor har gitt innsikt i hvordan VDL Bus & Coach tar hensyn til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og hvordan vi ønsker å fortsette å forbedre oss fremover.

2. KÅRTLEGG OG VURDER NEGATIV PÅVIRKNING/SKADE

Bruk av aktsomhetsvurderinger som en prosess gir VDL Bus & Coach mulighet til å identifisere og vurdere negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden, i de tilfeller der dette forekommer. Deretter kan vi iverksette tiltak og komme med innspill for å avhjelpe situasjonen.

Den norske åpenhetsloven stiller nå krav til at det skal gjennomføres aktsomhetsvurderinger i tillegg til årlig rapportering, noe vi støtter fullt ut.

Når man ser på arbeidstaker- og menneskerettighetene som skal beskyttes etter lov, er det de som er internasjonalt anerkjent. Disse er bl.a. nedfelt i ICESCR, ICCPR og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet. Med hensyn til anstendige arbeidsforhold skal også HMS-forhold dekkes og levelønn for alle ansatte, samt overordnede arbeidstakerrettigheter.

VDL Bus & Coach tar skritt for skritt for integrering av sosialt ansvar, og for å bidra til å sikre at internasjonale arbeidsstandarder respekteres, fremmes og realiseres i vår leverandørkjede og av våre forretningspartnere. Når det gjelder emner som:

- Rett til liv, frihet og personlig sikkerhet
- Rett til undervisning
- Rett til å bevege seg fritt og til fritt å velge oppholdssted innenfor en stats grenser
- Organisasjonsfrihet og rett til å organisere seg
- Likebehandling i arbeidslivet og all form av diskriminering er uakseptabelt
- Levelønn
- Avskaffelse av tvangsarbeid, fritt valg av arbeid
- Forbud mot barnarbeid
- Ansettelsestrygghet
- Ikke bli utsatt for grusom, umenneskelig eller nedverdiggende behandling eller straff
- Reguleringen av arbeidstid
- Et trygt og sunt arbeidsmiljø
- Rett til sosial trygghet

VDL Bus & Coach etiske retningslinjer for leverandører tar for seg slike sosiale verdier og krever formell tilpasning i henhold til standarden..

Innkjøpsavdelingen vår har valgt ut de 50 største leverandørene, samt alle leverandører som er identifisert i risikoland. Disse dekker omtrent 75 % av innkjøpsvolumet, og samtlige ble bedt om å signere våre etiske retningslinjer for leverandører. Tiltaket forventes ferdigstilt i løpet av 3. kvartal 2023. Det vil samtidig bli utført nødvendige korrigeringer.

VDL Bus & Coach første prioritet i arbeidet med aktsomhetsvurderinger er å sikre at ikke barnarbeid forekommer i forsyningskjeden av batteri og glimmer (mica) til NGC. Grunnet alvorlighetsgraden og mulig påvirkning på mennesker, har vi kartlagt deler av leverandørkjeden over de siste 2 årene.

Funnene i denne prosessen tyder så langt på at det ikke forekommer barnarbeid i forsyningskjeden til VDL Bus & Coach. Vi forventer en uttalelse fra [UNICEF](#) innen september 2023 med en oppsummering av våre aktiviteter og funn. Pressemeldingen om initiativet er pressemelding Unicef samarbeid.

I tråd med kravene i åpenhetsloven vil vesentlige endringer i denne risikovurderingen bli kommunisert i et tillegg til denne rapporten.

Gjennom de siste årene har flere publikasjoner informert om betydelige risikoer innenfor menneske- og arbeidstakerrettigheter som finnes i globale forsyningskjeder. Bilindustrien er intet unntak.

Store risikoer knyttet til bilproduksjon relateres til elektronikk, konfliktminerale, batterier/utvinning av kobolt. Naturgummi, glimmer og aluminium er også materialer navngitt der det er blitt påpekt konsekvenser og alvorlige brudd på mennesker- og arbeidstakerrettigheter, enten i utvinningsfasen og/eller på produksjonsstedene.

Det er derfor viktig for VDL Bus & Coach å stadig forbedre prosessen for aktsomhetsvurderinger for å få en bredere forståelse av leverandørkjeden:

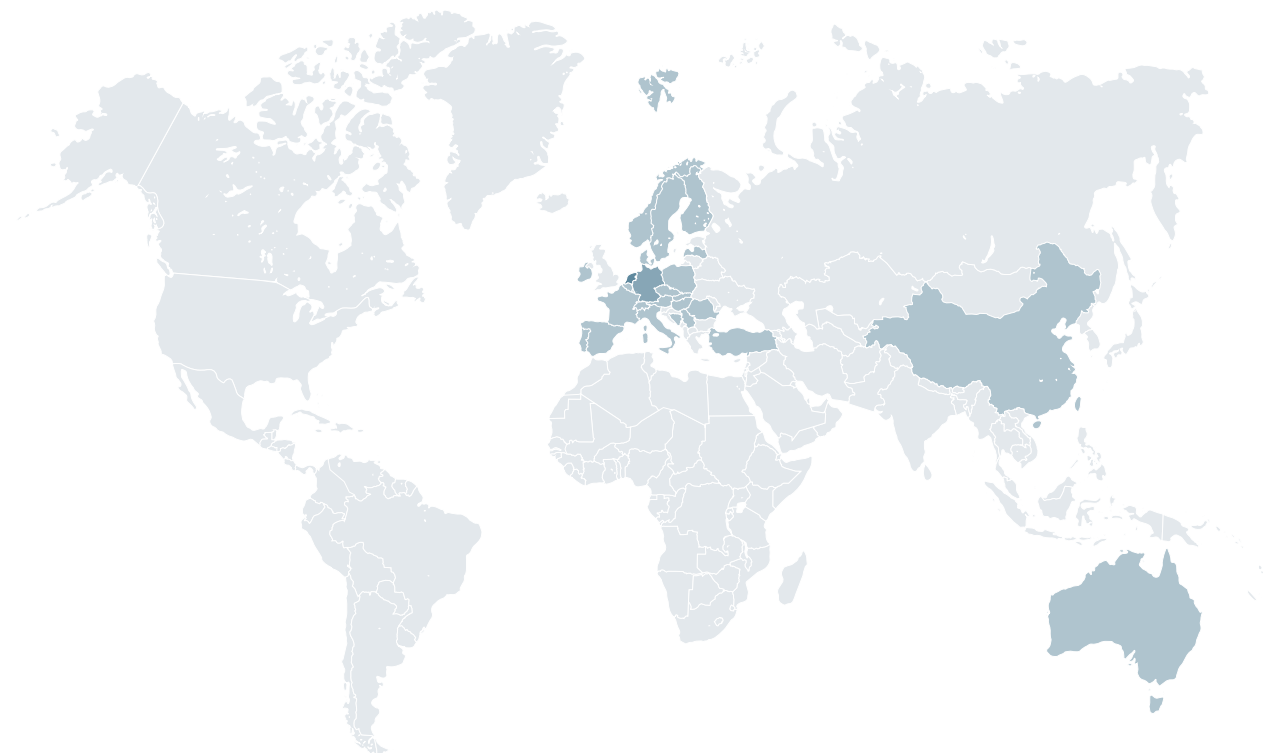
- hvilke (rå)varer og halvfabrikat som leveres til hvem, som er knyttet til våre produkter og tjenester, og hvor disse kommer fra geografisk sett
- under hvilke forhold produksjon foregår
- hvilke tilretteleggende prosesser som er involvert
- hvilke landsrelaterte risikoer som kan være til stede, på lokalt nivå hos leverandører og hos underleverandører
- hvilke interessenter som faktisk eller potensielt påvirkes negativt, f.eks. lokalsamfunn rundt operasjonell drift og sårbare grupper som f.eks. migranter, urfolk, kvinner, barn, med funksjonshemmede, fattige og flyktninger

Dette for å nevne flere viktige spørsmål som vil få kontinuerlig oppmerksomhet.

I livsløpseffektvurderingen (LCIA) av våre elektriske busser er delt inn i tre overordnede faser: materialer og produksjon, drift og resirkulering. For aktsomhetsvurderingsprosessen, som hovedsakelig konsentrerer seg om forsyningskjeden oppstrøms, må vi se på material- og produksjonsfasen. Denne består av: råvareutvinning for kjøretøykomponenter, bearbeiding av materialer, produksjon og montering, samt energibruk og støtteprosesser som transport.

Materialene som brukes til våre kjøretøykomponenter er delt inn i ulike kategorier, og disse brukes som innsatsfaktorer for aktsomhetsvurderingen. Kategoriene er metall, aluminium, polyester, sandwich, gummi, plast, kobber, stoff, glass, maling, bly, linoleum, kjølevæske, olje og andre kjemikalier. For litium-ion-baserte batterier i vår elektriske buss består råmaterialet av litium-ion-kjemikalier: nikkell, mangan og kobolt (NMC).

GEOGRAFISK REPRESENTASJON AV VÅR FORSYNINGSKJEDE



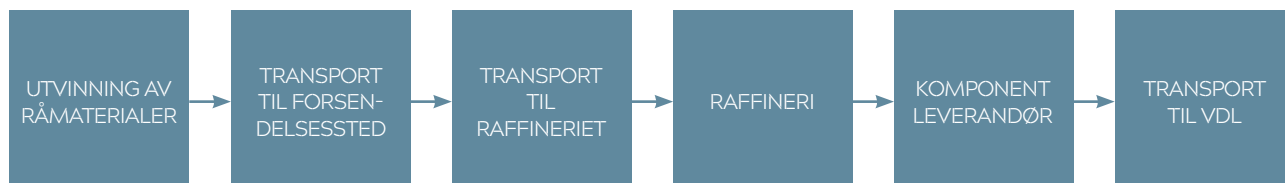
Eksempelvis brukes det kobolt fra to leverandører til batteriene i våre elektriske busser. Resirkulert kobolt står for ca. 30% og de resterende 70% som er ny kobolt kommer fra en leverandør i Europa som er medlem av [Fair Cobalt Alliance \(FCA\)](#), [Responsible Minerals Initiative \(RMI\)](#) og [Global Battery Alliance \(GBA\)](#).

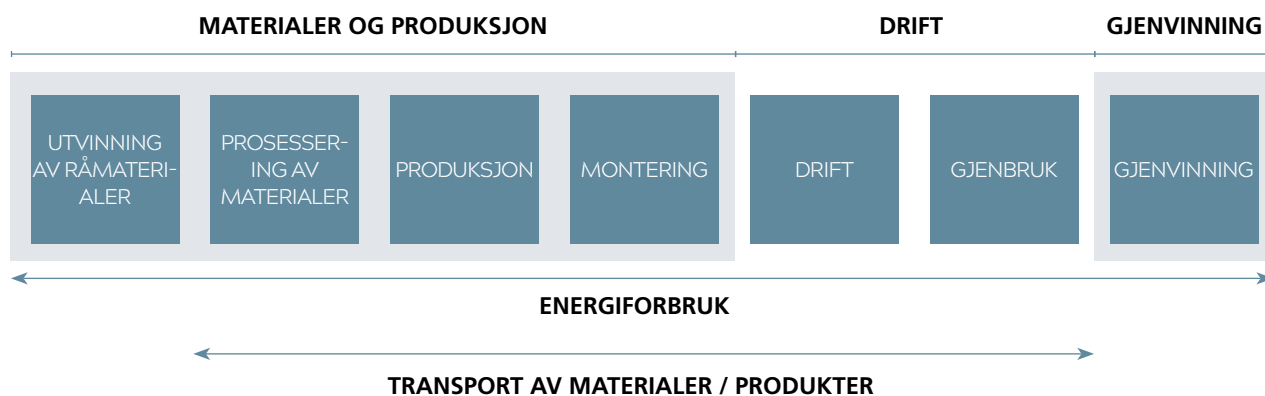
For å styrke bevissthet rundt sosial påvirkning arbeider VDL Bus & Coach med å utvikle sitt eget interne risikoregister. Vi skal skaffe oss innsikt ved grundig desk research som benytter ulike globale rettighetsindekser, og utvide arbeidet med digitalt verktøy for risikovurdering vedrørende bedriftens samfunnsansvar (CSR). Et godt eksempel er bruken av CSR Risk Checker fra MVO Nederland, finansiert av det nederlandske utenriksdepartementet.

Når undersøkelsene våre er avsluttet vil vi få en oversikt over VDL Bus & Coach' mulige og faktiske negative påvirkninger på menneskerettigheter. Dette vil lede til innsikt i de mest fremtredende menneskerettighetsrisikoene som finnes, en forståelse av vårt forhold til disse og hvordan de kan håndteres proaktivt.

Å legge grunnlaget for en dialog med interesseparter, løpende rapportering om oppnådde fremskritt, og kontinuerlig arbeid for å forbedre en bærekraftig forsyningsskjede for våre produkter og tjenester. Samtidig skal vi skape maksimal åpenhet.

Primære og sekundære ressurser som benyttes for tiden: leverandører og leverandørkontrakter, konsortium informasjon, tredjepartsrevisjoner, akademiske studier og institusjonell informasjon.





SOSIAL BÆREKRAFT HOS VDL BUS & COACH

- Vilje til å være en kraft for positiv endring
- Forstå den sosiale effekten av VDL Bus & Coach
- Få tak i tingene vi kan gjøre, og hvordan
- Samarbeid for å utnytte styrker
- Maksimere den positive sosiale effekten og minimer negativ



TUNGE KJØRETØY

HØYEST RISIKO FOR NEGATIV PÅVIRKNING PÅ MENNESKERETTIGHETER OG ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD



KOBOLT

Utvinningen av kobolt –
Risiko for barnearbeid



ELEKTRONIKK

Produksjon av elektronikk –
Risiko for tvangsarbeid, barnearbeid



GUMMI

Naturgummiproduksjon –
Risiko for tvangsarbeid, barnearbeid



GLIMMER

Glimmer / Kråkesølv (Mica) –
Risiko for barnearbeid

3. STANS, FOREBYGGE, BEGRENNS

Ut fra identifisering av risikoer i leverandørkjeden, har VDL Bus & Coach sett på bruken av ulike kritiske råvarer i produktene sine. Som et tiltak på kartleggingen startet vi i 2020 et samarbeid med UNICEF og Terre des Hommes med fokus på åpenhet i leverandørkjedene, både for kobolt og glimmer. Sammen har vi satt i gang aktiviteter som er en del av et større prosjekt, dette for å identifisere og eliminere enhver form for barnearbeid i forsyningskjeden. Gjennom samarbeidet har vi tilegnet oss erfaring, samt lært hvordan man iverksetter en revisjonsprosess oppstrøms i forsyningskjeden, helt til hovedkilden.

Ved forebygging og risikoreduksjon velges det mellom flere alternativer når man identifiserer risikoer:

- Samarbeid med leverandører for å forbedre prosesser, redusere risiko og utvikle leverandørkjeden.
- Samarbeide med leverandørene for å endre prosesser, beslutte tilpasninger i leverandørkjeden og fokusere på nye leverandører oppstrøms.
- Velge ut nye leverandører som kan leve opp til våre verdier.
- Endre behovet vårt til en annen komponent eller et annet materiale for å unngå risiko.

I løpet av prosjektet med UNICEF og Terre des Hommes har alternativene ovenfor blitt grundig diskutert. Disse alternativene er listet opp i prioritert rekkefølge. Forklaringen på rekkefølgen er basert på tidligere erfaringer i prosjektet Conflict-Free Tin Initiative (CFTI), hvor nederlandske myndigheter spilte en aktiv rolle. Det viste at å erstatte eksisterende leverandørkjeder som er preget av risiko har negative konsekvenser for de involverte. Og i verste fall kan ledetil borgerkrig. Målet vårt fra starten av prosjektet var, og er fortsatt, at dersom det skulle oppstå uønskede

resultater, fokuserer vi på samarbeid med partene for å løse problemene. Hjelpen fra organisasjoner som UNICEF og initiativer som Responsible Minerals Initiative er avgjørende for å lykkes, spesielt med tanke på at VDL Bus & Coach bare er en liten del av den totale leverandørkjeden.

Signering av de etiske retningslinjene for leverandører vil være del av vår utvelgelsesprosess, og VDL Bus & Coach skal derfor ikke gjøre forretninger med en ny leverandør uten å ha mottatt deres signerte erklæring.

VDL Bus & Coach vil identifisere leverandører som ikke overholder kravene. I slike tilfeller vil det bli definert en egen tilnærming og plan for å oppnå samsvar med våre verdier og forventninger. Det kan ta tid å introdusere alternative forsyningskilder, spesielt når det innebærer re-design eller revalidering. Likevel ønsker vi å sikre at alle tiltak blir iverksatt for å minimere eller løse risikoen, og for å minimere tidslinjen når det er nødvendig å bytte leverandør.



4. OVERVÅKING

Viktige resultater som følge av vår aktsomhetsvurdering om grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

- For å forankre bærekraft i hele organisasjonen, oppretter VDL Groep en styringsgruppe for bærekraft, der styret vil være representert. Styringsgruppen skal overvåke fremgang i arbeidet med bærekraft og vårt bidrag til FNs bærekraftsmål.
- Implementering av OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper innenfor VDL Bus & Coach, med fokus på kap. IV. Menneskerettigheter, kap. V. Sysselsetting og forholdet mellom partene i arbeidslivet
- Etablering av nye og/eller oppdaterte prosedyrer og rutiner vedrørende respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i VDL Bus & Coach.
- Gjennom UNICEF & Terre des hommes-partnerskapet ble VDL Bus & Coachs fremtredende menneskerettighetsrisikoer vurdert i forhold til mulig tilstedeværelse av barnearbeid i forsyningskjeden. Spesielt med tanke på kobolt til våre batterier og til glimmer, en gruppe av silikatmineraler. Resultatene så langt bekrefter ingen tilstedeværelse. Undersøkelsen nærmer seg ferdigstillelse, og en uttalelse fra UNICEF med et sammendrag av våre aktiviteter og funn forventes innen september 2023.
- VDL Bus & Coach har gjennom nevnte samarbeid oppnådd verdifull erfaring og lærdom om hvordan man gjennomfører en revisjonsprosess oppstrøms i forsyningskjeden, helt til hovedkilden.
- VDL Bus & Coachs leverandør av kobolt er en del av [Fair Cobalt Alliance \(FCA\), Responsible Minerals](#)

[Initiative \(RMI\)](#) og [Global Battery Alliance \(GBA\)](#),

som styrker ansvarlig forretningspraksis.

- VDL Bus & Coach har gjennom sin varslingskanal identifisert 0 saker som krevde oppmerksomhet og oppfølging i løpet av 2022 i egen virksomhet.
- Så langt har 16 av de 50 viktigste leverandører signert vår etiske retningslinjer for leverandører, samt 20 av 48 leverandører i risikoland. Til sammen vil dette omfatte ca. 75 % av det totale innkjøpsvolumet. Per i dag har nesten ca. 40 % respondert med 100 % signering av dokumentet. Oppfølging og sporing på veien mot 100 % signering vil bli oppdatert med jevne mellomrom.

Samsvar med bedriftens forventninger og verdier skal fremkomme:

- Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger av menneske- og arbeidstakerrettigheter
- Ikke delta i eller tolerere moderne slaveri
- Forebygge barnarbeid
- Respektene den enkelte ansattes personlige verdighet, personvern og rettigheter
- Overholde relevante lovkrav om arbeidstid, overtid, pauser og permisjoner
- Anerkjennelse og respektere de ansattes rett til fritt å organisere seg og forhandle kollektivt
- Blant andre krav til bærekraft og etikk

Aktsomhetsvurderingsprosess - anerkjente forbedringsområder:

- Oppdatering og gjennomgang av VDL Bus & Coach' etiske retningslinjer, etiske retningslinjer for leverandører og policy for ansvarlig forretningspraksis, effektivisere disse og skape bedre sammenheng. Samtidig ønskes videre tilpasning til OECDs retningslinjer, samt de største risikoer for mennesker- og arbeidstakerrettigheter som overvåkes i egen virksomhet/leverandørkjede/forretningsforbindelser.

- Oppfølging av ikke-signert dokumentasjon av etiske retningslinjer for leverandører for å nå gjeldene mål for kontraktsdekning
- Innlemme som rutine arbeid med mennesker- og arbeidstakerrettigheter og globale rettighetsindekser sammen med verktøy for CSR risikovurdering for analyse i innkjøpsavdelingen.
- Etter hvert som 2023-oppdateringen av OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv blir tilgjengelig, ønsker VDL Bus & Coach å gjøre seg kjent med den reviderte standarden.
- Gå gjennom resultatene fra 2023-undersøkelsen om ansvarlig næringsliv gjort tilgjengelig av Norges OECD-kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv. Bli kjent med de viktigste konklusjonene for intern vurdering
- Utrulling av egne opplæringsplaner fra hovedkontoret for å heve kompetansen i funksjoner som er involvert i arbeidet med aktsomhetsvurderinger
- Evaluering av global standard for bærekraftsrapportering som dekker EUs og nasjonale krav for aktsomhetsvurderinger.
- Revidere prioritetslisten med de mest fremtredende risikoene for mennesker- og arbeidstakerrettigheter for VDL Bus & Coach, gjennom en ny kartleggingsprosess.

**VDL BUS & COACH HAR
PÅ DETTE STADIET AV SIN
AKTSOMHETS
VURDERINGS
PROSESS
IKKE IDENTIFISERT NOEN
NEGATIVE
KONSEKVENSER.**

5. KOMMUNISERE

Retningslinjene og prinsippene som VDL Bus & Coach utvikler og iverksetter, er en del av selskapets verdier. De er kjernen i hvordan vi på en ansvarlig måte ønsker å gjøre forretninger i dagens verden. Våre bærekraftsforpliktelser vil derfor bli publisert på "om oss-delen" på www.vdlbuscoach.com og gjøres lett tilgjengelig for våre interessenter, både på norsk og engelsk.

For å integrere bærekraft med tilhørende forventninger ytterligere i vår egen virksomhet, vil vi også kommunisere disse standardene internt gjennom vårt månedlige nyhetsbrev og på de ulike kommunikasjonsplattformene for våre ansatte.



6. OPPRETNING

VDL Bus & Coach har på dette stadiet av sin aktsomhetsvurderingsprosess ikke identifisert noen negative konsekvenser. Forpliktelse og støtte er på plass når vi identifiserer eventuelle negative konsekvenser.

VDL Bus & Coach er alltid ute etter å finne innovative løsninger i alt vi gjør. Vårt hovedfokus er mennesker og miljø, og vi er aldri redd for å flytte grenser og utfordre konvensjonell tenkning for å oppnå dette. Vi verdsetter tilbakemeldinger fra verden rundt oss. For å understreke at vi er åpne for tilbakemeldinger, har vi opprettet muligheten for dette på vår nettside. Skjemaet vil sette i gang en prosess i organisasjonen med støtte fra ledelsen. MOVE. TOGETHER.



/ ADDENDUMS

/ VDL BUS & COACH RESPONSIBLE BUSINESS CONDUCT POLICY

INDEX

INTRODUCTION	27
Human Rights, including Labor Rights	28
Employment and Industrial Relations	29
Environment & Climate	29
Business Ethics	29

/ DECLARATION ON COMPLIANCE WITH THE OECD GUIDELINES

Date: 22-3-2023

Subject: Declaration on compliance with the OECD guidelines

Dear Madam / Sir,

The mission of VDL Bus & Coach is to be the partner for sustainable mobility solutions. As part of the VDL Group, all activities are focused on the future and we act on a reliable and sustainable basis for human capital and the environment. This includes identifying, preventing, mitigating and accounting for adverse environmental, human rights and governance impacts in our own operations and supply chain.

We expect our organization to comply with the rules in the field of sustainability as described in the OECD guidelines.

The VDL Bus & Coach Code of Conduct (www.vdlbuscoach.com/asset/public/Over-ons/EN-Code-of-Conduct-4-2020.pdf) explains what interpretation is expected. We expect our suppliers to adhere to the same standards and values.

In order to receive a binding confirmation from our relevant suppliers, we ask you to sign attached Supplier Code of Conduct and return it to us by April 15th, 2023.

Thanks in advance,

Kind regards,

Cees Sluys

Chief Procurement Officer

Sjef Stollman

Managing Director

INTRODUCTION

The mission of VDL Bus & Coach is to be the partner for sustainable mobility solutions. As part of the VDL Groep, all activities are focused on the future and we act on a reliable and sustainable basis for human capital and the environment. This includes identifying, preventing, mitigating and accounting for adverse environmental, human rights and governance impacts in our own operations and supply chain.

We expect our organization to comply with the rules in the field of sustainability as described in the OECD guidelines. The VDL Bus & Coach Code of Conduct explains what interpretation is expected. We expect our suppliers to adhere to the same standards and values. The VDL Bus & Coach Suppliers Code of Conduct explains on the one hand how this translates into practice and, on the other hand how we as VDL Bus & Coach, based on our responsibility for our activities, work with the suppliers to ensure that our sustainability objectives are achieved throughout the entire value chain.

HUMAN RIGHTS, INCLUDING LABOR RIGHTS

VDL Bus & Coach considers respecting human and labor rights as very important. This includes, for example, treating employees fairly, with dignity and respect and avoiding causing or contributing to violations of human and labor rights.

Structural risk analyzes are part of the continuous improvement process of the working methods. In the assessment of processes, process changes and improvement actions, the effects with regard to human rights are assessed. If the intended improvements and actions jeopardize human rights performance, reconsideration will take place.

Child labor is unacceptable. To exclude child labor, applicable laws and regulations are uncompromisingly enforced at the VDL Bus & Coach companies when it comes to minimum age, duties and working hours for young employees. Risks in terms of mental pressure, physical strain and social and moral risks also play a role in the tasks, which are by definition taken into account when employing young workers.

Any form of (modern) slavery, including forced, bonded or compulsory labor and servitude, fraudulent recruitment, slavery based on descent and human trafficking is unacceptable. This does not only mean all involuntarily performed work. Coercion in the form of mental and/or physical threat in the form of abuse, abuse of power and deception is also regarded as reprehensible. The management system ensures that abuses are prevented. If misconduct does occur, the management system provides the options for each individual employee to report it. Abuses will be resolved in the interest of the person affected. Discrimination is unacceptable, including at work. Inclusive

and diverse teams contribute to improved performance and results for the company. To prevent discrimination in any form whatsoever, VDL Bus & Coach has drawn up and communicated guidelines for recruitment, remuneration, employment and equal opportunities. Mechanisms are also in place to report discriminatory or harassing behavior without risk of retaliation.

For VDL Bus & Coach, reasonable working hours and fair pay go hand in hand with decent working conditions. Sufficient rest and free time contribute to the prevention of work accidents and increase efficiency. As a result, working hours, overtime, breaks and leave comply with legal requirements and applicable collective agreements.

Employees are aware of their employment conditions, including their rights and obligations, in Dutch and English via the written employment contract.

The freedom to legally and peacefully unite, organize and negotiate collectively is respected and supported by VDL Bus & Coach. This freedom promotes dialogue with employees, motivating and encouraging engagement in the workplace.

Land and the right to land tenure are central to ending poverty, income, inequality between men and women and contributing to peace and (food) security. VDL Bus & Coach is the lawful and rightful owner or rightful user of the property on which it operates. Negative social, health, environmental or economic impacts from land or resource acquisition, involuntary resettlement or land use restrictions are avoided.

VDL Bus & Coach transparently negotiates a recovery plan in the event of expropriation or forced relocation, including but not limited to appropriate compensation, with the aim of preserving the livelihood and standard of living of the persons involved.

EMPLOYMENT AND INDUSTRIAL RELATIONS

For VDL Bus & Coach, the ethical procurement of all minerals is a requirement. Supply chains that directly or indirectly contribute to conflict or human rights violations are unacceptable. VDL Bus & Coach's efforts to respect human rights extend to issues in our supply chain, for example to prevent human rights violations in the extractive industry, particularly with regard to conflict minerals and cobalt. Conflict minerals is a term used to define minerals mined in conditions of armed conflict and human rights violations. The term refers to four minerals (tungsten, tantalum, tin and gold (also known as 3TG)) that are mined in the eastern region of the Democratic Republic of Congo (DRC). These minerals are used in the production of various goods such as batteries and electronic devices.

VDL Bus & Coach does not obtain minerals directly from mines in the DRC or elsewhere. The supply chain for these metals has many layers, including mines, traders, exporters, smelters, refiners, alloy producers and component manufacturers before they reach our direct suppliers. VDL Bus & Coach strives to ensure that these supply chains cannot be linked in any way to human rights violations.

Valkenswaard, 28.02.2023



Sjef Stollman
Directeur Bedrijfsvoering

ENVIRONMENT & CLIMATE

VDL Bus & Coach's mission is to be the partner for sustainable mobility solutions. As a member of the VDL Groep, all activities are focused on the future and we act on a reliable and sustainable basis for human capital, protecting the environment, combating climate change and building circularity. The company's environmental impact must be minimized and its environmental performance must be continuously improved. The VDL Bus & Coach environmental policy is further explained in the general VDL Bus & Coach policy.

BUSINESS ETHICS

VDL Bus & Coach is committed to conducting business with high ethical integrity, including respecting competition law, safeguarding individuals' right to privacy and complying with all customs and export control regulations.

Valkenswaard, 28.02.2023



Rolf-Jan Zweep
CEO

/ VDL BUS & COACH SUPPLIER CODE OF CONDUCT

INDEX

INTRODUCTION	31
1. HUMAN RIGHTS, INCLUDING LABOR RIGHTS	32
1.1 Human Rights Due Diligence	32
1.2 Child Labor	32
1.3 Modern Slavery	32
1.4 Discrimination, harassment and harsh or inhumane treatment	33
1.5 Working hours and compensation	33
1.6 Freedom of association and collective bargaining	34
1.7 Land & resource acquisition and use of property	34
2. EMPLOYMENT AND INDUSTRIAL RELATIONS	36
3. ENVIRONMENT & CLIMATE	37
4. BUSINESS ETHICS	38
SUPPLIER ACCEPT	39

INTRODUCTION

The mission of VDL Bus & Coach is to be the partner for sustainable mobility solutions. As part of the VDL Groep, all activities are focused on the future and we act on a reliable and sustainable basis for human capital and the environment. This includes identifying, preventing, mitigating and accounting for adverse environmental, human rights and governance impacts in our own operations and supply chain. VDL Bus & Coach's sustainability policy is described in the 'VDL Bus & Coach Policy Responsible Business Conduct document'.

We expect our suppliers to adhere to the same standards and values. This document explains on the one hand how this translates into practice and, on the other hand how we as VDL Bus & Coach, based on our responsibility for our activities, work with the suppliers to ensure that our sustainability objectives are achieved throughout the entire value chain.

1. HUMAN RIGHTS, INCLUDING LABOR RIGHTS

VDL Bus & Coach considers respecting human and labor rights very important. This includes, for example, treating employees fairly, with dignity and respect and avoiding causing or contributing to violations of human and labor rights.

1.1 HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE

REQUIREMENTS:

Suppliers must be aware of the human rights impacts they cause or contribute to or are directly related to their activities, products or services. These impacts must be addressed by the supplier.

DIRECTIVE:

Work proactively with human rights for example by performing human rights due diligence to identify, prevent, mitigate, and account for the business impact on human rights.

HOW WILL VDL BUS & COACH VERIFY COMPLIANCE (POSSIBLE CHECKPOINTS):

Verification may include results of human rights due diligence performed.

1.2 CHILD LABOR

REQUIREMENTS:

Child labor is unacceptable for VDL Bus & Coach. Suppliers must be pro-active in preventing child labor in their business and supply chain and to ensure legal working conditions for young workers. If child labor is identified, remediation must

be carried out in the best interests of the child.

Employees may not be younger than 15 years old, or older if local law requires a higher minimum age.

Young employees (under the age of 18) must not perform work that is mentally, physically, socially or morally dangerous or that interferes with their mandatory education. Young employees are not allowed to work night shifts.

DIRECTIVE:

Keep records of legal working age for all employees, for example copies of age verification documentation.

HOW WILL VDL BUS & COACH VERIFY COMPLIANCE (POSSIBLE CHECKPOINTS):

- Verifications may include:
- Checking the age of employees, especially in high-risk positions;
- Application of a system to guarantee that no underage workers are employed.

1.3 MODERN SLAVERY

REQUIREMENTS:

Suppliers, including their recruitment agencies and/or subcontractors, shall not engage in or tolerate:

- movement restrictions;
- excessive recruitment fees or cash deposits;
- seizure of identity documents and/or passports;
- withholding of wages;
- unfair, abusive working conditions;
- debt bondage;
- violence.

Any form of forced, compulsory or illegal Labor, including human trafficking, prison Labor, child slavery or bonded Labor, or any other form of exploitation or abuse, must be prevented and counteracted.

DIRECTIVE:

Raise awareness of the risks of modern slavery in the industry and ensure policies and preventive measures with a zero-tolerance approach to modern slavery. Avoid business practices or decisions that may result in undue pressure on suppliers, contractors and subcontractors, which could lead to modern slavery.

HOW WILL VDL BUS & COACH VERIFY COMPLIANCE (POSSIBLE CHECKPOINTS):

Verifications may include:

- Overtime is only done on a voluntary basis, unless there is a demonstrable necessity and an obligation to do so under local law;
- Employees have the right to freely leave their home and workplace during their free time;
- Employees are not and will not be required to provide original personal certificates or identification documents such as government-issued IDs, passports or work permits as a condition of employment;
- No unlawful disciplinary practices or financial sanctions such as unfair or illegal wage deductions, withholding of wages or suspension of benefits will be used as a disciplinary measure;
- There are no deposits, fees, penalties, loans or repayment agreements that prevent employees from leaving employment after reasonable notice;
- Reimbursement agreements are foreseeable, reasonable and limited in time;
- Migrant workers are treated fairly and on an equal footing with local workers.

1.4 DISCRIMINATION, HARASSMENT AND HARSH OR INHUMANE TREATMENT

REQUIREMENTS:

Suppliers must respect the personal dignity, privacy and rights of each employee. Physical or mental harassment or abuse, whether verbal or non-verbal, will not be tolerated.

Behavior, language and physical contact that is sexual, coercive, threatening, abusive or exploitative should be prohibited.

Suppliers shall not unfairly discriminate upon hiring or during employment, whether actively or through passive support, based on age, nationality or ethnicity, religion, political affiliation, sexual orientation, gender identity or expression, physical ability or any other feature protected by law. Suppliers must prohibit public warnings and penalty systems.

DIRECTIVE:

It is expected that a work culture is promoted without discrimination. Strive for diversity in the workplace where people feel involved and safe to contribute and challenge. How will VDL Bus & Coach verify compliance (possible checkpoints):

- Follow up on what is being done for non-discrimination and equal opportunity with regard to recruitment, compensation and employment;
- Presence of the ability to report discriminatory or harassing behavior without retaliation.

1.5 WORKING HOURS AND COMPENSATION

REQUIREMENTS:

Working hours, overtime, breaks and leave must comply with relevant legal requirements or applicable collective agreements. Overtime should not be the norm.

As a minimum, employees must be offered compensation

and benefits in accordance with relevant legal requirements or applicable collective agreements. Employees should be informed of their employment conditions, including their rights and obligations, in their mother tongue or a language they understand, for example in a written employment contract.

Suppliers are encouraged to provide family-friendly working conditions that promote a healthy work-life balance, including, where appropriate, opportunities for caregiving and recreation.

DIRECTIVE:

Keep track of legal working hours and verify them accurately. Keep accurate records of all wages. Provide all employees with pay stubs that clearly list all components of their salary in an understandable manner, including overtime compensation, hours worked, benefits, statutory deductions, bonuses and other relevant posts. Inform employees about their employment conditions and keep records of this, for example in the form of copies of signed employment contracts.

HOW WILL VDL BUS & COACH VERIFY COMPLIANCE (POSSIBLE CHECKPOINTS):

Follow up of the registration of normal working hours and overtime;
Checking signed employment contracts and payslips.

1.6 FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING

REQUIREMENTS:

Suppliers must recognize and respect the right of employees to freely associate, organize and bargain collectively in accordance with the laws of the countries in which

they operate and recognize the importance of open communication and direct involvement between employees and management.

Suppliers must allow employees to appoint independent work representatives who communicate openly with management regarding labor conditions without fear of harassment, intimidation, fines, interference or retaliation. Employees' choice not to participate in employee associations should be respected.

DIRECTIVE:

Foster a work environment that facilitates constructive engagement between employees and management, avoiding unnecessary confrontation. Engage in dialogue with employees about working conditions and keep records of meetings and communications conducted.

HOW WILL VDL BUS & COACH VERIFY COMPLIANCE (POSSIBLE CHECKPOINTS):

Follow up on evidence showing that:

- workers have the right to organize and bargain collectively;
- employees have the right to appoint independent work representatives and communicate with management;
- employee representatives are recognized by management through evidence of functioning dialogue mechanisms between employees and management.

Collective agreements can be reviewed in relevant cases.

1.7 LAND & RESOURCE ACQUISITION AND USE OF PROPERTY

REQUIREMENTS:

Suppliers must be the lawful owner or rightful user of the property on which they operate. Negative social, health, environmental or economic impacts from land or resource

acquisition, involuntary resettlement or land use restrictions should be avoided.

In the event of expropriation or forced relocation, suppliers must transparently negotiate a recovery plan, including but not limited to appropriate compensation, with the aim of preserving the livelihoods and standard of living of the individuals involved.

DIRECTIVE:

Maintain evidence of land ownership or the lease for the property you operate on. In the event that people had to move or give up land to make room for the company, engage in an open and transparent dialogue to find the most appropriate solution, in the interests of the relocated people.

HOW WILL VDL BUS & COACH VERIFY COMPLIANCE (POSSIBLE CHECKPOINTS):

- Inspection of proof of land tenure or lease;
- Access to recovery plans adopted in consultation with relevant stakeholders, if applicable.

2. EMPLOYMENT AND INDUSTRIAL RELATIONS

REQUIREMENTS:

Suppliers of raw materials and components containing tin, tantalum, tungsten, gold (3TG) or cobalt:

- must comply with all applicable responsible sourcing laws;
 - must follow the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas based on their position in the supply chain, including relevant reporting;
 - must ensure that all deliveries in their 3TG and cobalt supply chain are traceable to smelter or refinery level.
- We expect cooperation in conducting due diligence in accordance with the OECD Due Diligence Guidance;
 - The results of reasonable country of origin studies and reports on responsible sourcing of minerals and metals can be reviewed;
 - Assessment of smelters and refiners against the European Commission's list of responsible smelters, the Responsible Minerals Assurance Process (RMAP) compliant smelter lists or, where appropriate, approved by other equivalent industry regulations.

3TG smelters and refiners in our supply chain must be assessed as compliant with accepted third-party audit programs, such as the Responsible Minerals Assurance Process (RMAP) of the Responsible Minerals Initiative.

Cobalt smelters and refiners must strive to be assessed as compliant or, as a minimum, actively participate in third party audit programs.

While maintaining commercial confidentiality, suppliers must report on their 3TG and cobalt supply chain upon request by completing and submitting the Responsible Minerals Initiative Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) and/ or Cobalt Reporting Template (CRT).

DIRECTIVE:

Gain insight into your supply chains for responsible sourcing.

Only derive raw materials from responsible sources or deliberately influence your supply chain if there is a possible link between the production of raw materials and armed conflict or serious human rights violations.

How will VDL Bus & Coach verify compliance (possible checkpoints):

3. ENVIRONMENT & CLIMATE

REQUIREMENTS:

Requirements that VDL Bus & Coach sets for its suppliers in the supply chain in terms of environmental performance can be summarized as:

- Define, implement and maintain a risk-based approach to reduce or minimize any negative environmental impact of their activities, products and services;
 - Take precautions as soon as there is reason to believe that an activity may harm the environment or public health;
 - Strive to develop and support environmentally friendly techniques in their products, processes, designs and choice of materials;
 - Pay for the social, environmental and economic costs that arise if their business harms the environment;
 - Control, measure, document and plan work to minimize the environmental impact of their business, particularly in the following areas:
 - Greenhouse gas (GHG) emissions;
 - Circularity;
 - Chemicals and hazardous substances;
 - Waste;
 - Other emissions to air, water and soil;
 - Energy consumption;
 - Water consumption.
- Inform about the handling and treatment of end-of-life products;
 - Select materials and resources that can be reused and recycled;
 - Minimize waste to landfills, especially hazardous waste;
 - Include environmental aspects in product development with a life-cycle perspective from raw materials to end-of-life;
 - Actively work to replace hazardous chemicals with safer alternatives;
 - Actively work to optimize energy and resource efficiency;
 - Increase the share of low-emission energy sources;
 - Demonstrate and advocate for environmental responsibility by supporting global initiatives;
 - Publicly communicate environmental performance and targets.

DIRECTIVE:

- Conduct environmental risk assessments on a regular basis;
- Evaluate the efficiency of the measures taken to mitigate environmental impacts;
- Participate in the transition from a linear to a circular system;

HOW WILL VDL BUS & COACH VERIFY COMPLIANCE (POSSIBLE CHECKPOINTS):

- Follow up on progress measurements and efforts to minimize the company's negative impact on the environment;
- Access information about the presence of hazardous chemicals and substances of very high concern in the products.

4. BUSINESS ETHICS

REQUIREMENTS:

- Suppliers must comply with local laws and international anti-corruption conventions and not engage in any form of corrupt practice;
- Suppliers of VDL Bus & Coach are not permitted to improperly influence employees or third parties, such as subcontractors or government officials;
- All potential conflicts of interest must be avoided. If conflicts of interest cannot be avoided, VDL Bus & Coach must be informed immediately;
- Suppliers must commit to transparency, quality and speed as part of the VDL Bus & Coach due diligence process;
- Suppliers must always negotiate agreements, regardless of the contract form, in accordance with the principles of fair competition and with the utmost care;
- Suppliers shall not enter into formal or informal contracts or agreements that are intended to prevent or restrict competition, or that result in the prevention or restriction of competition, or contracts or agreements that violate any applicable competition or fair dealing laws;
- Suppliers must follow all applicable personal data protection principles and use personal data only when legal and necessary to fulfill legitimate business purposes;
- Suppliers must maintain and share accurate trade records and documents related to their products;
- Suppliers must comply with local laws and international sanctions regulations and not engage in any form of sanctions violation.

DIRECTIVE:

- Establish processes to prevent corruption, for example by implementing an anti-corruption policy and providing relevant training to staff;
- Inform and train relevant employees in the competition law policy;
- Inform individuals about when and why their data is being used;
- Only the personal data that is absolutely necessary to fulfill your lawful and reasonable purposes will be used;
- Retain personal data for as long as necessary to fulfill such purposes, and for as long as required by law;
- Protect the personal data you control by taking appropriate security measures;
- Implement trade compliance procedures and provide relevant training to your staff;
- Maintain and communicate relevant and valid information and documentation about your products, such as: HS tariff codes, export control classification status, country of origin and supporting documentation for both non-preferential and preferential origin for free trade purposes, and the US content in your products. Keep necessary records and supporting documents.

SUPPLIER ACCEPT

Full company name	
Name	
Position	
Signature	
Company seal	

FIND OUT MORE

VDL Bus & Coach bv

De Vest 7, 5555 XL Valkenswaard
P.O. Box 645, 5550 AP Valkenswaard
The Netherlands
Phone +31 (0) 40 208 44 00
info@vdlbuscoach.com

vdlbuscoach.com

