

D'Ieteren Automotive

1. Informations générales

1.1. Base de préparation BP-1,-2

Le nom commercial de l'entité D'Ieteren Automotive, « D'Ieteren », sera utilisé tout au long de ce chapitre.

Compte tenu de la nature unique de chaque entité de D'Ieteren Group, D'Ieteren a choisi de présenter sa performance et ses réalisations ESG dans un chapitre spécifique.

D'Ieteren a adopté une approche consolidée pour son rapport de durabilité 2024, en agrégeant les données de toutes les entités entièrement consolidées.

- Le périmètre de consolidation correspond à celui des états financiers de l'entreprise (voir pages 133 et 134 de ce rapport), aucune filiale dans laquelle D'Ieteren détient une participation majoritaire n'étant exemptée du rapport de durabilité.
- Les entités qui ne sont pas entièrement consolidées, telles que Volkswagen D'Ieteren Finance, Lizy, Skipt et MyMove, sont reprises dans la chaîne de valeur.

D'Ieteren s'aligne sur la directive européenne relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD) et ses normes européennes d'information en matière de durabilité (ESRS) en améliorant la transparence de ses pratiques en matière de durabilité. La déclaration de durabilité couvre à la fois les aspects en amont et en aval de la chaîne de valeur. Cela inclut l'approvisionnement en matières premières, la gestion des relations avec les fournisseurs, l'utilisation des produits et la gestion en fin de vie. En tenant compte des deux pans de sa chaîne de valeur, D'Ieteren adopte une approche globale en matière de durabilité, conformément aux exigences de la directive CSRD.

L'approche stratégique des principaux sujets non financiers, ainsi que les principaux risques et opportunités associés à ces sujets et les méthodes utilisées pour les gérer, sont décrits dans les sections correspondantes de ce chapitre.

La déclaration de durabilité contient des déclarations relatives au développement futur des activités de D'Ieteren. Ces déclarations reposent sur des hypothèses relatives à l'évolution de l'environnement économique, politique et juridique en Belgique, que l'entreprise a établies sur la base des informations dont elle dispose et qu'elle considère comme réalistes à ce jour.

D'Ieteren n'a pas utilisé la possibilité d'omettre des informations spécifiques sur la propriété intellectuelle, le savoir-faire ou les résultats d'innovations.

1.2. Gouvernance

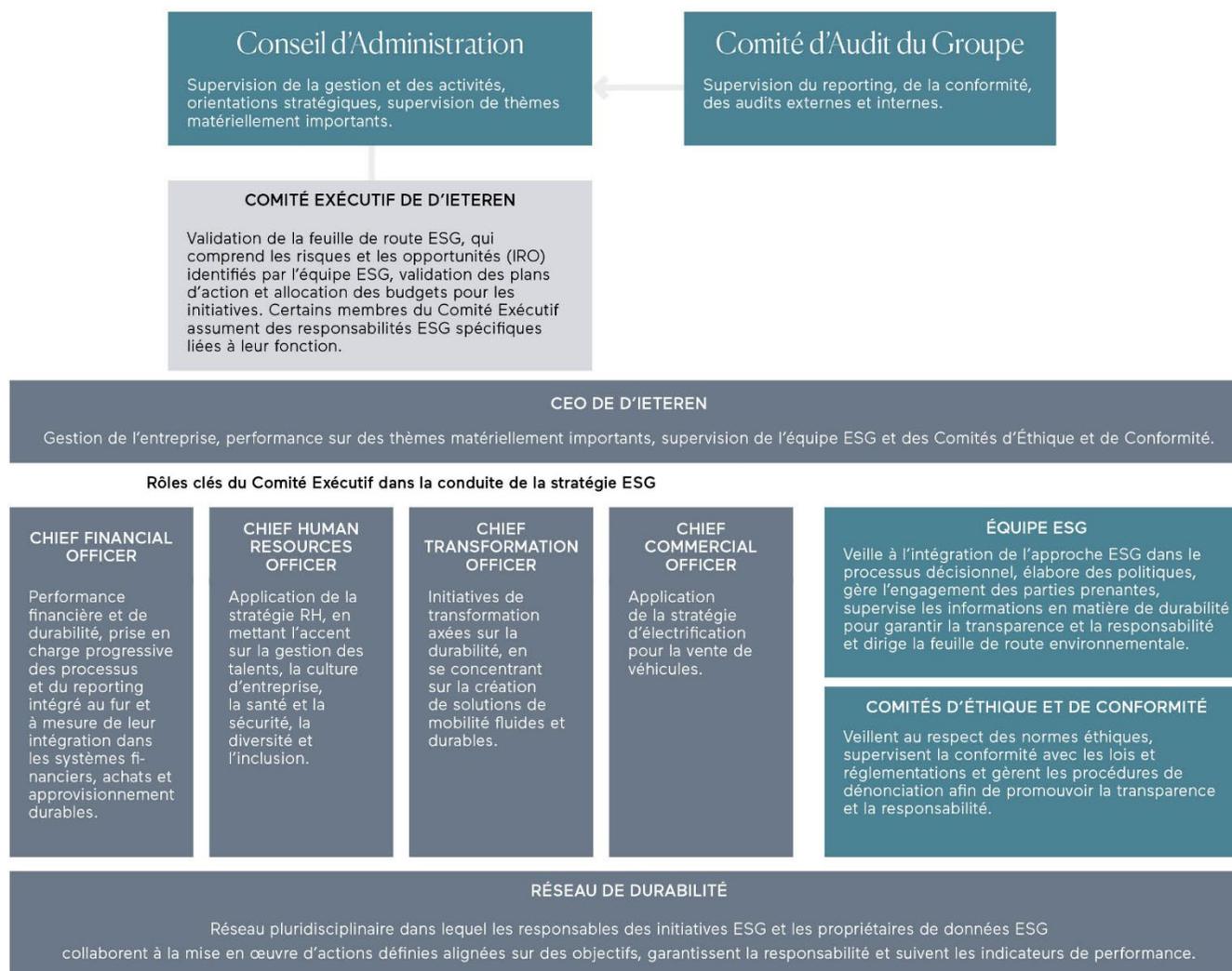
1.2.1. LE RÔLE DES ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE GOV-1

D'Ieteren a mis en place un cadre de gouvernance et de gestion intégré et global de la performance. Au centre de cette structure se trouvent le Conseil d'Administration, le Comité Exécutif, l'équipe ESG et les responsables désignés des initiatives ESG, chacun jouant des rôles distincts mais interconnectés pour faire avancer l'agenda ESG de l'entreprise. Le graphique suivant illustre les flux de travail en matière de durabilité.

- Le Conseil d'Administration (composé de 6 membres, dont une femme et aucun membre indépendant) joue un rôle crucial en supervisant la stratégie ESG et en veillant à l'alignement aux objectifs de durabilité de l'entreprise, dont l'atteinte de la neutralité carbone (zéro émission nette). Cela garantit que les considérations de durabilité soient intégrées dans la stratégie d'entreprise globale.
- Le Comité Exécutif (composé de 8 membres, dont une femme) définit la feuille de route ESG, qui comprend les risques et les opportunités (IRO) identifiés par l'équipe ESG, et supervise la validation des plans d'action (y compris les objectifs) et l'allocation des budgets aux initiatives. Des réunions spécifiques renforcent la collaboration entre le Comité Exécutif et l'équipe ESG, facilitant une prise de décision éclairée. Tous les membres du Comité Exécutif ont suivi une formation afin d'acquérir une compréhension approfondie des impacts des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) sur l'entreprise. Ces formations ont été données par des conseillers externes ainsi que par des équipes internes, notamment les équipes Legal, Risk & Compliance, RH et ESG. Des mises à jour régulières sont également fournies pour tenir le Comité Exécutif informé des derniers développements et des bonnes pratiques dans ces domaines.
- L'équipe ESG joue un rôle clé dans l'intégration des sujets ESG dans la stratégie globale de l'entreprise. Elle collabore directement avec le Comité Exécutif pour classer par ordre de priorité les sujets ESG matériels, définir des objectifs de durabilité et assurer la conformité avec les réglementations et les normes externes. L'équipe veille ainsi à ce que les considérations ESG soient intégrées dans les processus décisionnels aux principaux niveaux de l'organisation. Par ailleurs, l'équipe est responsable de l'élaboration des politiques ESG, de la gestion de l'interaction avec les parties intéressées et de la supervision de l'information en matière de durabilité, garantissant ainsi la transparence et la responsabilité dans le cadre des efforts ESG de l'entreprise. L'équipe ESG collabore avec les responsables des initiatives et les propriétaires des données ESG dans toute l'entreprise. L'équipe reçoit des formations spécialisées pour développer son expertise, fait partie de réseaux externes de spécialistes ESG et collabore avec des conseillers externes pour améliorer les évaluations des risques ESG et la conformité réglementaire.

- Les Comités d'Éthique et de Conformité, sous la direction du CEO, se réunissent régulièrement pour veiller au respect des normes éthiques, des lois et des réglementations. Ils abordent les aspects éthiques et de conformité afin de les intégrer efficacement dans l'entreprise, de prévenir les risques et, le cas échéant, de mettre en place des actions correctives. Dans l'exercice de leurs fonctions, le Head of Legal, le Head of Audit et le Risk, Compliance & Whistleblowing Officer travaillent en étroite collaboration avec le CEO, renforçant et soutenant ainsi ces efforts. Le Comité d'Éthique comprend également le responsable ESG ainsi que des représentants sélectionnés des filiales.

- Le réseau de durabilité relie les fonctions corporate et opérationnelles, les responsables des initiatives ESG pilotant des actions alignées sur la feuille de route et les cibles ESG, en étroite collaboration avec l'équipe ESG. Les propriétaires de données ESG gèrent le reporting au sein des entités opérationnelles, avec des mises à jour régulières de l'équipe ESG pour garantir une exécution efficace des tâches. Ces employés occupent diverses fonctions au sein de l'entreprise, notamment dans les domaines de la finance, des ressources humaines, des achats et des opérations, ce qui garantit une couverture complète des activités de D'Ieteren



1.2.2. QUESTIONS DE DURABILITÉ TRAITÉES PAR LA DIRECTION GOV-2

D'leteren a mis en place un système structuré de reporting à destination de ses organes d'administration, de direction et de surveillance concernant les impacts, les risques et les opportunités matériels liés aux stratégies de durabilité.

- Le Conseil d'Administration reçoit du Comité Exécutif des mises à jour trimestrielles sur la stratégie et la performance ESG de l'entreprise.
- La stratégie de durabilité faisant partie intégrante de la stratégie globale de l'entreprise, des sujets tels que l'électrification des ventes de véhicules neufs, le développement de nouvelles solutions de mobilité et l'expansion des activités sur le marché de l'énergie verte sont des sujets récurrents abordés par le Comité Exécutif lors de ses réunions mensuelles. Des directives claires sont ensuite transmises aux équipes de direction afin de mettre en œuvre les décisions prises lors de ces réunions.
- Le CEO rencontre chaque mois l'équipe ESG afin de s'assurer de l'alignement stratégique, d'examiner l'état d'avancement des initiatives et de discuter des questions ESG liées à la conformité. Les questions relatives aux IRO matériels sont abordées lors de ces réunions ainsi que lors des réunions avec le Comité d'Éthique, dont fait partie le CEO. Des rapports réguliers et ciblés sont également produits pour certaines équipes spécifiques, telles que le département Sales & Network, qui joue un rôle essentiel dans la lutte contre le changement climatique, la communauté RH D'leteren et le Comité d'Éthique.

Tous les rapports et présentations sont préparés par l'équipe ESG et revus par le CEO, le département financier, les ressources humaines ou d'autres départements concernés, en fonction des sujets abordés.

1.2.3. SYSTÈMES D'INCITATION GOV-3

D'leteren a intégré la durabilité dans ses pratiques de rémunération via son plan d'intéressement à long terme (LTIP). Ce plan, approuvé par le Conseil d'Administration, lie 4,76% de la rémunération variable des administrateurs et des membres du Comité Exécutif à des objectifs clés en matière de durabilité. Un pilier central du LTIP repose sur un objectif environnemental : réduire de 50% les émissions de CO2 d'ici 2025, par rapport aux niveaux de 2019 et dans le scope historique de D'leteren¹. Le LTIP comprend également des objectifs sociaux visant à atteindre la parité hommes-femmes dans les réserves de candidats d'ici 2025, ainsi que des objectifs en matière d'engagement des employés, visant un taux d'engagement de 75% et un taux de participation aux enquêtes de 66%.

¹ Les entités de D'leteren dans ce scope historique sont : D'leteren Automotive, D'leteren Centers, Porsche Centre Antwerp et Porsche Centre Brussels (couvrant environ 85 % de la marge brute et plus de 95 % de l'EBIT généré par D'leteren en 2019). Le scope historique couvre les émissions de Scope 1 et Scope 2, ainsi que

1.2.4. DÉCLARATION SUR LA DILIGENCE RAISONNABLE GOV-4

La diligence raisonnable en matière de durabilité est le processus par lequel D'leteren identifie, prévient, atténue et communique les impacts négatifs réelles et potentielles de ses activités sur l'environnement et les personnes. Elle comprend également l'évaluation de la manière dont les changements dans la stratégie, le modèle économique, les opérations et les relations de l'entreprise - en particulier dans le contexte d'acquisitions ou de désinvestissements - peuvent affecter la durabilité. Au centre de cette démarche, on retrouve l'évaluation et la mesure des impacts négatifs découlant des opérations, des produits, des services et des relations commerciales de D'leteren tout au long de la chaîne de valeur.

Éléments clés de la diligence raisonnable	Paragraphes de la déclaration de durabilité
Intégrer la diligence raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	1.2. Gouvernance 1.3. Stratégie 1.4. Gestion des impacts, des risques et des opportunités
Interagir avec les parties prenantes concernées à chaque étape clé de la diligence raisonnable	1.4.1. Processus d'analyse de double matérialité 1.3.2 Intérêts et points de vue des parties prenantes 3.1.3. Interaction avec les effectifs et canaux permettant de faire part des préoccupations
Identifier et évaluer les impacts négatifs	1.4.1. Processus d'analyse de double matérialité 1.3.3. Résultat de l'analyse de double matérialité
Prendre des mesures pour remédier à ces impacts négatifs	2. Informations environnementales 3. Informations sociales 4. Gouvernance
Surveiller l'efficacité de ces efforts et communiquer	2. Informations environnementales 3. Informations sociales 4. Gouvernance

certaines émissions de Scope 3, à savoir les émissions liées aux trajets domicile-travail, à la logistique, aux voyages d'affaires, aux déchets et aux émissions en amont des Scopes 1 et 2.

1.2.5. GESTION DES RISQUES DE L'INFORMATION EN MATIÈRE DE DURABILITÉ GOV-5

Afin de garantir un reporting de durabilité rigoureux, D'Ileteren a mis en place un processus de collecte de données qui tient compte de plusieurs risques.

- D'Ileteren a finalisé son analyse de double matérialité un an avant le premier reporting CSRD obligatoire afin de s'assurer que chaque entité disposait de suffisamment de temps pour collecter les informations requises. Par la suite, l'équipe ESG a coordonné le processus de reporting afin de garantir que les informations soient collectées dans les délais légalement prescrits.
- En ce qui concerne la fiabilité des données, D'Ileteren privilégie les données primaires. Dans les cas où ces données ne sont pas disponibles, des méthodes d'estimation appropriées sont utilisées et expliquées. Ces méthodes d'estimation sont développées en collaboration avec des experts internes et externes.
- À la suite d'un audit interne de la stratégie et du reporting ESG en 2022, des conclusions sur l'analyse des risques et du contrôle interne ont été communiquées aux organes d'administration, de direction et de surveillance. En conséquence, D'Ileteren a mis en œuvre des processus complets de collecte de données en 2023, encore renforcés en 2024 par des initiatives ciblées, notamment des modèles de collecte de données personnalisés et expliqués individuellement à chaque entité au sein de l'entreprise afin de garantir une approche claire et cohérente. Pour améliorer la cohérence des données, le processus de collecte a été centralisé, en particulier pour les sujets liés à l'énergie et aux ressources humaines. En outre, l'entreprise a mis à la disposition des propriétaires de

données ESG des formations et des ressources spécialisées afin de garantir une gestion fiable des données.

- En 2024, les propriétaires de données ESG ont documenté les processus de collecte et de vérification des KPI pour tous les sujets ESG identifiés par l'analyse de double matérialité (DMA). Cela a permis d'identifier les domaines dans lesquels la fiabilité des données pouvait être améliorée. L'une des priorités majeures a été d'éliminer les erreurs dues aux calculs manuels, ce qui a conduit à l'automatisation progressive des tâches afin de réduire les risques associés à la manipulation des données. La collaboration avec les fournisseurs a également fait l'objet d'une attention particulière, afin d'améliorer la collecte de données de la chaîne de valeur. Les auditeurs externes ont été impliqués en amont, notamment grâce à un « processus de préassurance » leur permettant d'examiner les données du premier semestre et de se familiariser avec les processus de collecte des données.
- À l'horizon 2025, D'Ileteren prévoit de renforcer encore son cadre de contrôle interne pour le reporting non financier en adoptant une approche fondée sur les risques. Cela permettra à l'entreprise de classer par ordre de priorité les risques potentiels liés à la qualité du reporting de durabilité et de résoudre les éventuels problèmes de manière plus proactive. Par ailleurs, en 2025, le reporting non financier sera progressivement intégré dans les systèmes financiers de D'Ileteren. Cette intégration alignera le reporting non financier sur les mêmes normes rigoureuses que celles appliquées au reporting financier. Cette démarche s'inscrit dans la stratégie plus large de l'entreprise visant à garantir que ses métriques de durabilité soient traitées avec le même niveau de responsabilité, de transparence et de cohérence que ses données financières.

1.3. Stratégie

1.3.1. STRATÉGIE, MODÈLE ÉCONOMIQUE ET CHAÎNE DE VALEUR SBM-1

D'leteren a pour mission d'offrir une mobilité fluide et durable pour tous, en plaçant la durabilité au cœur de ses activités. L'entreprise a élargi son portefeuille, allant au-delà de la simple distribution de véhicules pour offrir une diversité de produits et de services de mobilité. Cette évolution reflète l'engagement de D'leteren à répondre aux besoins changeants des consommateurs et aux objectifs de durabilité, tout en favorisant un modèle économique plus résilient et global.

Produits automobiles et services associés

L'activité principale de D'leteren est la distribution de marques automobiles renommées en Belgique, dont Volkswagen (y compris les véhicules utilitaires), Audi, SEAT, CUPRA, ŠKODA, Bentley, Lamborghini, Bugatti, Rimac et Porsche ainsi que la commercialisation de Maserati. Pour s'aligner sur ses objectifs de durabilité, D'leteren a élargi son offre pour inclure les véhicules électriques (VE) et soutient activement la vente de véhicules d'occasion, favorisant ainsi les pratiques d'économie circulaire. Au-delà de la distribution automobile, D'leteren fournit également des pièces détachées et des accessoires à son réseau de vente et d'après-vente. D'leteren Mobility Company gère les ventes de véhicules et les services après-vente le long de l'axe Bruxelles-Mechelen-Anvers, en faisant appel à des concessionnaires à la pointe de la technologie pour offrir une expérience client de haute qualité. Wondercar et Wonderservice sont quant à elles spécialisées dans les travaux de carrosserie et les réparations mécaniques, couvrant aussi bien les véhicules neufs que d'occasion, toutes marques confondues.

Solutions en matière d'énergies renouvelables

Pour soutenir la transition vers la mobilité électrique, D'leteren renforce son offre de produits et de services électriques ad hoc. Ces solutions incluent EDI (bornes de recharge à usage domestique et public), ainsi que Go-Solar (panneaux solaires et batteries stationnaires).

Vélos (électriques)

D'leteren soutient activement la mobilité douce par le biais de sa marque Lucien, spécialisée dans la vente de vélos (électriques). Avec plus de 20 magasins en Belgique, Lucien propose une large gamme de vélos de haute qualité adaptés aux besoins en matière de déplacements urbains et de loisirs. Pour rendre la mobilité douce encore plus accessible, Joule, une autre initiative de D'leteren, propose des solutions flexibles de leasing de vélos, permettant à un plus grand nombre de personnes d'adopter un mode de transport écologique sans avoir à supporter le coût initial de possession.

Mobilité partagée

L'entreprise joue un rôle important dans la mobilité partagée, en proposant des solutions innovantes telles que Poppy, un service d'autopartage en free-float, et Taxis Verts, une offre de transport de passagers payante. Ces services permettent aux clients d'accéder à des options de transport flexibles et efficaces.

Nouvelles solutions de mobilité

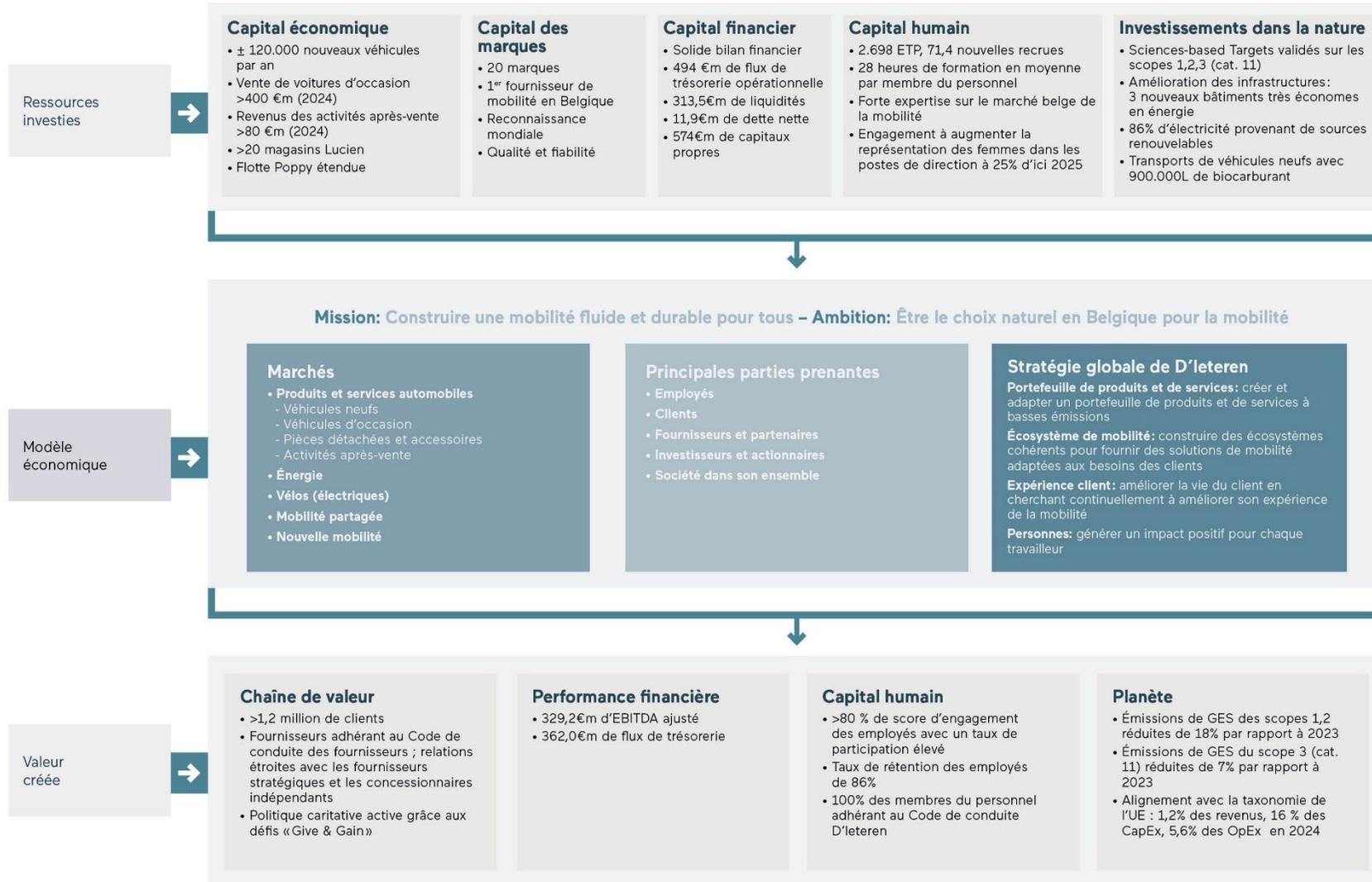
Poursuivant son engagement en faveur de l'innovation, D'leteren a récemment fait son entrée sur le marché des microvoitures avec le lancement de Microlino. Cette nouvelle activité illustre la volonté de l'entreprise de proposer des options de transport urbain respectueuses de l'environnement et qui répondent aux défis des villes modernes.

À cela s'ajoute mBrella, une plateforme conçue pour aider les entreprises à définir, mettre en œuvre et gérer des politiques de mobilité efficaces qui tiennent compte de la diversité croissante des options de mobilité.

Grâce à la grande diversité de ses activités, D'leteren est en mesure de servir un large éventail de clients en Belgique. Dans ses activités liées à l'automobile, qui représentent la majorité de ses ventes (80% des ventes totales en 2024), D'leteren s'adresse à la fois aux particuliers et aux entreprises. Les clients professionnels ont représenté la part la plus importante des ventes de véhicules de D'leteren en 2024, avec 54% des véhicules vendus, tandis que 46% ont été vendus à des clients particuliers. À travers ses autres services, D'leteren touche également un mix de clients professionnels et particuliers, ce qui lui permet d'élargir son empreinte sur divers secteurs. Cette large base de clientèle permet à D'leteren de maintenir une compréhension approfondie des tendances du marché et des attentes des clients (voir page 27 pour la répartition des revenus par activité).

Au 31 décembre de l'exercice 2024, D'leteren a rapporté une moyenne de 2.698 ETP en Belgique. Ce chiffre souligne l'importance que l'entreprise accorde au maintien d'une main-d'œuvre fiable et qualifiée, capable de soutenir de manière adéquate ses besoins opérationnels en Belgique. De plus amples informations sur les effectifs de D'leteren sont disponibles dans la section 3.1. Effectifs de l'entreprise.

Comment D'leteren crée de la valeur



La mission de D’Ieteren est l’élément central de sa stratégie de durabilité.

La stratégie de durabilité est définie avec les objectifs de minimiser les risques pour D’Ieteren, l’environnement et ses collaborateurs et de saisir de nouvelles opportunités commerciales.

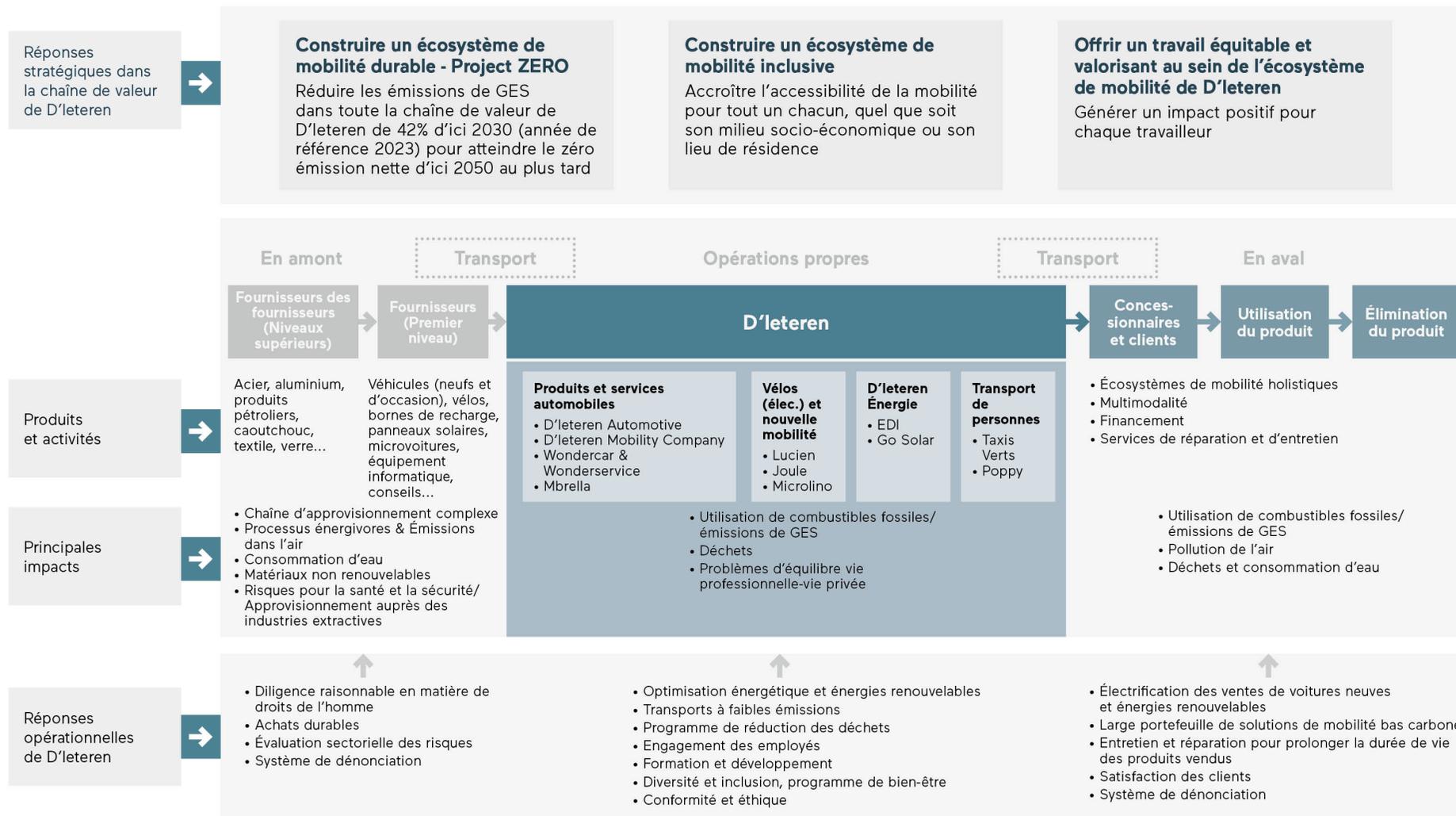
La stratégie de D’Ieteren repose sur trois piliers : construire un écosystème de mobilité durable et inclusive et offrir un travail équitable et valorisant au sein de l’écosystème de mobilité de D’Ieteren. Les ambitions pour 2030 et les engagements sont précisés dans sa stratégie.

	Construire un écosystème de mobilité durable – Project ZERO	Construire un écosystème de mobilité inclusive	Offrir un travail équitable et valorisant au sein de notre écosystème de mobilité
Ambitions →	Réduire nos émissions de gaz à effet de serre de 42% d’ici 2030 (année de référence: 2023) pour atteindre la neutralité carbone dans toute notre chaîne de valeur d’ici 2050 au plus tard.	Rendre la mobilité plus accessible à tout un chacun, quel que soit son milieu socio-économique ou son lieu de résidence.	Créer un impact social positif pour chaque membre du personnel.
Engagements →	<ul style="list-style-type: none"> • Électrification des ventes de voitures neuves et énergies renouvelables • Accélérer la croissance de nos produits et solutions de mobilité bas carbone • Prolonger la durée de vie des produits, utiliser les voitures de manière plus intelligente et répondre aux besoins des clients d’une nouvelle manière 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer une gamme plus large de solutions au-delà de l’automobile avec Lucien, Go Solar, Microlino • Concevoir des solutions de mobilité accessibles à tous avec Taxis Verts, Poppy, MyWay, Mbrella... 	<ul style="list-style-type: none"> • Donner la parole à chacun • Être une entreprise inclusive • Accélérer la diversité • Offrir des opportunités de développement pour tous
Facteurs clés de succès →	Vivre nos valeurs - Éthique et intégrité - Travailler sur le long terme pour un changement positif - Tous unis!		

Toutes les informations disponibles sur Développement durable | D’Ieteren (dieteren.be)

Gestion des impacts en matière de durabilité dans la chaîne de valeur de D'Ieteren

L'ambition de la stratégie de durabilité de D'Ieteren s'applique à l'ensemble de sa chaîne de valeur. Voici un aperçu des principaux défis de D'Ieteren et de la manière dont l'entreprise les aborde.



1.3.2. INTÉRÊTS ET POINTS DE VUE DES PARTIES PRENANTES SBM-2

Pourquoi nous engageons	Comment nous engageons	Principaux sujets et préoccupations abordés
<p>Clients. Les clients sont au cœur des activités de D’Ieteren. L’entreprise s’efforce de proposer des produits et services de mobilité de haute qualité pour garantir une satisfaction optimale, tant pour les clients particuliers que professionnels. Un engagement fort avec les clients permet à D’Ieteren de mieux comprendre leurs besoins et d’anticiper les tendances du marché.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Enquête de satisfaction client après les ventes et les services après-vente - Enquêtes qualitatives et quantitatives systématiques, dont l’enquête bisannuelle Polaris Mobility - Relations avec les key account managers - dialogue permanent - Événements sur la mobilité tels que le Salon de l’Automobile de Bruxelles ou des événements de mobilité B2B - Service clientèle - Système de dénonciation à la disposition des clients 	<ul style="list-style-type: none"> + Expérience et satisfaction des clients + Qualité des produits, services et solutions de mobilité + Besoins et défis en matière de mobilité + Pratiques de management durable + Éthique des affaires
<p>Employés. Les employés sont reconnus comme des parties prenantes essentielles, jouant un rôle clé dans la réalisation des objectifs de l’entreprise. D’Ieteren s’engage à favoriser une culture d’engagement des employés en promouvant le dialogue ouvert et la collaboration. Les employés sont encouragés à contribuer activement, en garantissant que leurs voix soient entendues et valorisées. L’entreprise privilégie également la création d’un environnement de travail favorisant l’épanouissement, le développement du potentiel et le travail collectif pour la réalisation d’objectifs communs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Enquête annuelle sur l’engagement des employés - Enquêtes spécifiques sur l’expérience, les valeurs, le bien-être, etc. - Mise en place d’une procédure de protection contre les impacts négatifs sur l’emploi - Consultations du conseil d’entreprise - Dialogue annuel sur la performance - Processus de gestion des talents - Réunions et événements réguliers pour le personnel - Dialogue continu avec les équipes de management et les RH - Système de dénonciation à la disposition des employés - Innovation board 	<ul style="list-style-type: none"> + Priorités et défis de l’entreprise + Performance économique et gestion ESG + Changement climatique et solutions de mobilité + Santé et sécurité + Diversité et inclusion + Formation et développement + Engagement des employés + Satisfaction des clients + Éthique des affaires + Changements stratégiques et plans d’action
<p>Partenaires et fournisseurs. Les fournisseurs et partenaires de D’Ieteren sont essentiels à la création d’une valeur mutuelle. Le dialogue ouvert et la collaboration favorisent l’innovation et garantissent des normes élevées en matière d’éthique des affaires et de durabilité. Les relations de longue date de D’Ieteren, notamment avec ses concessionnaires locaux et des partenaires tels que le Groupe Volkswagen depuis 1948, reposent sur des valeurs communes et un bénéfice mutuel. En restant en conformité avec les réglementations en constante évolution et en soutenant l’innovation chez ses fournisseurs, D’Ieteren aide à renforcer ces partenariats, contribuant ainsi à la réalisation de ses objectifs et des leurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluations - Groupes stratégiques et thématiques multipartites - Événements pour les partenaires - Dialogues spécifiques, réunions régulières et communication permanente pour s’assurer que les fournisseurs et partenaires soient alignés sur les objectifs de D’Ieteren. - Système de dénonciation à la disposition des partenaires et fournisseurs 	<ul style="list-style-type: none"> + Qualité des produits et services + Fiabilité et efficacité de la chaîne d’approvisionnement + Priorités et défis de l’entreprise + Santé et sécurité + Performance économique + Pratiques de management durable + Éthique des affaires
<p>Actionnaires et investisseurs. D’Ieteren entretient un dialogue actif avec le marché afin de garantir la transparence et d’améliorer en continu ses pratiques en matière de reporting. En fournissant des informations complètes et en temps opportun, D’Ieteren soutient une prise de décision éclairée, protégeant ainsi les investisseurs et les actionnaires. Cette approche favorise des relations transparentes et durables, tout en étant en adéquation avec les actionnaires et les investisseurs afin d’intégrer leurs perspectives dans les efforts de D’Ieteren en matière de durabilité et de répondre aux attentes financières.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Réunions régulières, dont des réunions axées sur l’approche ESG - Réunions stratégiques et courantes avec les actionnaires familiaux - Publication des déclarations financières et non financières dans les rapports annuels de D’Ieteren Group - Communiqués de presse 	<ul style="list-style-type: none"> + Performance financière de l’entreprise + Information et performance ESG + Risques et opportunités + Éthique des affaires

Pourquoi nous engageons	Comment nous engageons	Principaux sujets et préoccupations abordés
<p>La société au sens large. En tant que leader du secteur, D’leteren partage activement ses connaissances du marché afin d’inspirer et d’accélérer les innovations en matière de mobilité durable. Les engagements sociétaux de l’entreprise visent à la positionner comme une référence en matière de mobilité durable et s’inscrivent dans un objectif plus large de réduction des émissions de carbone.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participation à des coalitions sectorielles, réseaux de pairs, forums et dialogues publics - Conférences, activités de plaidoyer - Publication de l’enquête Polaris Mobility... - Sponsoring et soutien d’actions caritatives 	<ul style="list-style-type: none"> + Tendances du marché et attentes des clients + Mission et stratégie de l’entreprise + Pratiques de management durable

L’approche de D’leteren en matière d’interaction avec les parties prenantes est un élément fondamental de son modèle économique, conçu pour recueillir et intégrer systématiquement des informations sur les enjeux économiques, sociaux, environnementaux et de gouvernance. En maintenant des groupes de dialogue structurés, des mécanismes de retour d’information et en utilisant des outils d’engagement à la fois locaux et mondiaux, D’leteren veille à être en phase avec les attentes de ses parties prenantes et à répondre aux développements externes, aux tendances du marché et aux risques émergents. En participant régulièrement à des discussions et à des forums sectoriels, D’leteren suit de près les attentes sociétales et les référentiels de l’industrie, ce qui permet de mieux comprendre les préoccupations des parties prenantes en matière de durabilité.

Les relations avec les parties prenantes sont gérées par les départements directement impliqués, et les résultats sont systématiquement présentés au Comité Exécutif. Ces informations sont régulièrement partagées avec les employés afin de s’assurer que les attentes des parties prenantes soient comprises et intégrées lorsque cela est pertinent. Ce processus garantit que les actions de l’entreprise sont alignées sur les besoins des parties prenantes, ce qui favorise une prise de décision éclairée et une approche cohérente dans l’ensemble de l’organisation. Cet alignement stratégique avec les parties

prenantes a été un moteur de la transformation de D’leteren au cours des cinq dernières années, faisant évoluer l’entreprise d’un simple distributeur automobile à un fournisseur complet de solutions de mobilité.

1.3.3. RÉSULTAT DE L’ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ **SBM-3**

Les informations ci-après reflètent les sujets identifiés comme matériels dans toutes les sociétés de D’leteren Group. Comme expliqué dans le chapitre consolidé de D’leteren Group, les sujets matériels des différentes sociétés ont été pris en compte lors du processus de consolidation. Les résultats montrent que les sujets de durabilité identifiés au niveau consolidé correspondent étroitement aux aspects matériels des opérations de D’leteren Automotive. Toutefois, certains sujets ESG identifiés dans l’analyse de double matérialité de D’leteren Automotive ne sont plus pris en compte. Ces sujets comprennent la sécurité de l’emploi, l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la protection de la vie privée des consommateurs, pour ses opérations propres, la liberté d’association pour sa chaîne de valeur ; les solutions de mobilité, les pratiques de marché responsables, la congestion routière et la sécurité des consommateurs, à la fois pour ses opérations propres et pour sa chaîne de valeur. Enfin, un sujet spécifique à D’leteren a été ajouté, notamment l’engagement des employés dans ses propres opérations.

1.4. Gestion des impacts, des risques et des opportunités

1.4.1. PROCESSUS D'ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ IRO-1

En 2023, D'Ieteren a appliqué les principes des normes ESRS pour réaliser une analyse complète de double matérialité (DMA) afin d'identifier ses principaux sujets ESG. Cette analyse suit le cadre utilisé dans l'ensemble de D'Ieteren Group.

Le point de départ de l'analyse de matérialité 2023 était la longue liste de sujets de durabilité de la norme ESRS 1. Pour identifier les sujets pertinents de cette liste, D'Ieteren s'est appuyé sur des publications de référence dans le secteur du transport, sur des politiques publiques et sur les résultats de son enquête bisannuelle sur la mobilité (Polaris). Les enseignements tirés de l'analyse de matérialité d'impact de 2020 ont également été intégrés, mettant en évidence des sujets ESG critiques dans les opérations de D'Ieteren, tels que le changement climatique, la santé et la sécurité, les droits des travailleurs et les mesures de lutte contre la corruption.

Ce processus a été enrichi par l'intégration de la stratégie prospective de D'Ieteren en matière de mobilité durable et par la prise en compte des tendances du secteur, comme la transition vers l'électrification et des initiatives de réduction des émissions. L'approche a été conçue pour couvrir les deux dimensions de la double matérialité : l'impact des activités de D'Ieteren sur les enjeux de durabilité et l'influence de ces enjeux sur la performance commerciale de l'entreprise.

Par la suite, 14 groupes de parties prenantes, comptant au total plus de 100 personnes, ont été consultés pour valider et affiner l'analyse. Ces groupes ont participé à des entretiens et à des enquêtes afin d'évaluer la gravité, l'ampleur, l'irréversibilité et la probabilité des impacts négatifs associées à chaque sujet ESG. Afin de garantir une analyse approfondie, D'Ieteren a également sollicité des experts internes et externes.

En ce qui concerne la matérialité financière, le système interne de gestion des risques a été utilisé pour évaluer de manière cohérente les risques financiers identifiés liés à la DMA, en utilisant la même méthodologie que pour d'autres types de risques. À ce stade, D'Ieteren présente la matérialité financière par le biais d'analyses qualitatives, mais se prépare à quantifier les impacts financiers potentiels afin de répondre aux futures exigences de reporting, au fur et à mesure de leur entrée en vigueur.

L'analyse de double matérialité a permis de dresser une liste restreinte de sujets matériels, chacun étant classé comme matériel du point de vue impact ou du point de vue financier, ou des deux à la fois. La liste finale des sujets matériels a été présentée au CEO et au Comité Exécutif.

Le processus de double matérialité influence directement le contenu des déclarations de durabilité de D'Ieteren et la définition de ses priorités en matière de durabilité. Pour les domaines matures identifiés comme matériels, D'Ieteren a fixé des objectifs et des plans d'action, qui sont présentés dans ses déclarations de durabilité. Dans les domaines où les processus sont moins développés, l'entreprise travaille activement à l'élaboration de stratégies, à la définition de plans d'action et à la mise en œuvre de changements.

La même approche a été utilisée pour l'identification des IRO pour tous les sujets matériels mentionnés dans les sections suivantes.



1.4.2. DÉCLARATION GÉNÉRALE SUR LES EXIGENCES DE PUBLICATION CONCERNANT LES POLITIQUES, LES ACTIONS ET LES OBJECTIFS MDR P, A & T

Lorsqu'aucune politique, action ou objectif n'est mentionnée dans certaines sections, cela est souvent dû au fait que le premier exercice d'analyse de double matérialité a mis en évidence un certain nombre de nouveaux sujets matériels pour l'entreprise qui n'ont pas encore été complètement intégrés. Ces nouveaux sujets concernent principalement la chaîne de valeur et leur intégration fera l'objet de discussions approfondies. Ce n'est pas le cas pour certains domaines matures tels que le changement climatique et les effectifs de l'entreprise, qui sont déjà intégrés dans la stratégie globale.

Par ailleurs, des informations isolées relatives aux ressources financières actuelles et futures (Capex et Opex) allouées à des actions spécifiques ne sont pas disponibles (sauf indication contraire). Cela est dû au fait que la plupart des actions sont des actions ponctuelles ou continues qui ne font pas l'objet d'un suivi spécifique, ne sont pas spécifiquement liées à un sujet ESG en particulier, ne sont pas soumises à une échéance ou à un budget spécifique, mais sont plutôt intégrées de manière transparente dans la stratégie générale et les opérations quotidiennes. La plupart du temps, aucune valeur de référence n'est fixée pour les objectifs. L'évolution des progrès est mesurée de manière continue, en s'assurant que des améliorations sont observées d'une année à l'autre (sauf pour les objectifs liés au climat et aux effectifs de l'entreprise).

Les métriques communiquées sont validées par un contrôle interne et par un fournisseur d'assurance externe. Dans certains cas, les métriques sont complétées et traitées par des consultants externes (émissions de CO₂, déchets). Aucune autre validation externe n'est recherchée par D'Ieteren.

2. Informations environnementales

2.1. Changement climatique

2.1.1. PLAN DE TRANSITION POUR L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE E1-1

D'leteren s'engage à lutter contre le changement climatique à travers un plan de transition global, appelé « Project ZERO », qui vise à atteindre la neutralité carbone d'ici 2050. Cette politique (disponible sur [Développement durable | D'leteren](#)) s'aligne sur l'objectif de l'Accord de Paris qui vise à limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C. La stratégie est structurée en plusieurs phases et utilise des leviers stratégiques tout en garantissant la conformité réglementaire et en intégrant le plan de transition dans les stratégies commerciale et financière globales de l'entreprise.

Phases stratégiques pour la réduction des émissions

- Phase 1 introduite en 2019 sur le scope historique² : réduction des émissions directes de gaz à effet de serre et de certaines émissions indirectes de 50% en 2025
- Phase 2, introduite en 2023 sur l'ensemble de la chaîne de valeur de D'leteren : réduction des émissions de gaz à effet de serre de 42% d'ici 2030 (2023 étant l'année de référence) pour atteindre le zéro émission nette d'ici 2050 au plus tard, en adéquation avec ses Science Based Targets.
- Phase 3 sur l'ensemble de la chaîne de valeur de D'leteren : captation des 10% d'émissions de GES restantes d'ici 2050, conformément à l'engagement SBTi de D'leteren d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050.

Tirer parti des leviers stratégiques pour atteindre les objectifs SBTi

- D'leteren fait de l'électrification une priorité et vise à atteindre au moins 60% de ventes de véhicules électriques d'ici 2030. Elle soutient cette transition avec une offre groupée d'énergie verte comprenant des bornes de recharge, des panneaux solaires et des batteries stationnaires. L'entreprise adopte également un modèle de mobilité en tant que service afin d'améliorer l'efficacité des ressources, de réduire les émissions et de promouvoir le transport durable grâce à l'autopartage, au leasing de vélos électriques et à des plans de mobilité flexibles pour les clients B2B.

Gérer la dépendance aux carburants fossiles

- **Passage aux véhicules électriques et aux biocarburants.** Pour gérer la dépendance aux carburants fossiles, D'leteren accélère le passage aux véhicules électriques, aussi bien pour ses propres voitures de société que pour les ventes de véhicules aux clients, et explore l'utilisation de biocarburants pour sa logistique. La

promotion du télétravail contribue également à réduire les émissions liées aux trajets domicile-travail traditionnels.

- **Émissions de GES verrouillées.** S'attaquer aux émissions substantielles de gaz à effet de serre provenant des ventes de véhicules neufs, en particulier celles des véhicules équipés d'un moteur à combustion interne (ICE), est une priorité essentielle pour D'leteren qui s'efforce d'atteindre ses objectifs en matière de décarbonation. Les véhicules ICE, dont les émissions sont plus élevées, représentent un défi pour les progrès de l'entreprise. Pour contrer cet effet, D'leteren a élaboré une stratégie d'électrification robuste qui s'intègre parfaitement à ses objectifs commerciaux globaux, en adéquation avec la mission générale de l'entreprise. Cette stratégie se concentre sur la réduction des émissions grâce à la vente de véhicules électriques (VE), soutenue par le déploiement d'une infrastructure étendue de recharge et d'énergie verte, garantissant aux clients un passage en douceur à la mobilité électrique. En outre, D'leteren bénéficie de l'engagement fort de Volkswagen à électrifier sa gamme de produits, ce qui renforce encore la capacité de D'leteren à atteindre ses objectifs de réduction des émissions de CO₂ et à accélérer la transition vers des solutions de mobilité plus propres et plus durables.

Conformité réglementaire et gouvernance

- D'leteren a reçu la validation de l'initiative Science Based Targets pour son objectif à court terme et son objectif net zéro, garantissant ainsi sa conformité avec la loi européenne sur le climat.
- Approbation et gouvernance. Le plan de transition a été approuvé par les organes d'administration, de direction et de surveillance, ce qui garantit une gouvernance robuste et une surveillance adéquate. Il a également été validé par le Conseil d'Administration. Cela souligne l'engagement de l'entreprise à mener une action climatique au sein de l'industrie automobile.

Investissements financiers et opérationnels

- D'leteren ne peut pas communiquer le montant des dépenses d'investissement (CapEx) et des dépenses opérationnelles (OpEx) spécifiquement liées à ses objectifs climatiques, car leur financement est intégré de manière transparente dans le financement des activités quotidiennes. En général, tous les coûts liés à la vente de véhicules électriques neufs ou au développement de solutions de mobilité alternatives sont associés à la stratégie générale et aux activités de D'leteren, tout en renforçant les éléments clés du plan de transition Project Zero. De plus, le passage aux voitures de société électriques représente un investissement important qui n'est pas encore totalement détaillé, car la fourchette

²Les entités de D'leteren dans ce périmètre historique sont : D'leteren Automotive, D'leteren Centers, Porsche Centre Antwerp et Porsche Centre Brussels (couvrant environ 85 % de la marge brute et plus de 95 % de l'EBIT généré par D'leteren en 2019). Le périmètre historique couvre les émissions de Scope 1 et Scope 2, ainsi que

certaines émissions de Scope 3, à savoir les émissions liées aux trajets domicile-travail, à la logistique, aux voyages d'affaires, aux déchets et aux émissions en amont des Scopes 1 et 2.

des coûts estimés reste trop large pour être considérée comme fiable à ce stade. Un budget initial de €800.000 a été alloué en 2024 à l'utilisation de biocarburants dans la logistique des véhicules neufs, ainsi que €700.000 pour les coûts directs consacrés aux projets spécifiques de l'équipe ESG.

Intégration et engagement des employés

- Comme mentionné, le Project ZERO est totalement intégré dans la stratégie commerciale globale de D'leteren, s'alignant ainsi sur la mission et les objectifs à long terme de l'entreprise. Son développement a impliqué une collaboration substantielle avec le Comité Exécutif et s'inscrit pleinement dans les priorités stratégiques de D'leteren. Le projet a également reçu l'aval du Conseil d'Administration, ce qui renforce l'engagement de l'organisation à intégrer la durabilité dans les opérations de l'entreprise. Le Project ZERO est intégré au plan stratégique quinquennal de l'entreprise, chaque département devant rendre compte de sa trajectoire de réduction des émissions de CO₂ en même temps que de sa trajectoire de rentabilité. Un prêt lié à la durabilité, qui est conditionné à la réduction des émissions, renforce encore cette intégration, en garantissant que les objectifs de durabilité sont bien intégrés dans la planification financière.
- L'entreprise favorise activement une culture de la durabilité à travers des initiatives telles que la D'leteren Climate School et des ateliers internes dédiés. Ces programmes sont conçus pour sensibiliser les employés au changement climatique, les éduquer sur ses impacts et susciter un engagement concret. En intégrant ces initiatives dans l'environnement de travail, D'leteren cherche à renforcer l'importance de la durabilité dans les opérations quotidiennes, en permettant aux employés de contribuer de manière significative aux objectifs environnementaux de l'entreprise et en encourageant un engagement collectif pour un avenir plus vert. La Climate School propose des modules d'apprentissage en ligne pour approfondir la compréhension des enjeux climatiques et leur pertinence pour certaines fonctions spécifiques, telles que l'IT, les ressources humaines, les achats et le marketing.

Progrès accomplis

D'leteren a déjà progressé dans la mise en œuvre de son plan de transition. L'entreprise est en bonne voie d'atteindre son objectif initial de réduction des émissions de CO₂, qui vise une réduction de 50% sur son scope historique d'ici 2025, avec une réduction de 53% déjà atteinte en 2024. Les nombreuses actions entreprises, détaillées à la section 2.1.4, ont donné des résultats positifs.

Des progrès ont déjà été réalisés en ce qui concerne la réduction des émissions sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, conformément à l'Accord de Paris et avec la validation de la SBTi pour les objectifs 2030 et 2050. Les émissions ont été réduites de 18% dans les scopes 1 et 2, et de 7% dans le scope 3.

Indices de référence « accord de Paris ». L'entreprise n'est pas exclue des indices de référence « accord de Paris », car D'leteren ne remplit aucun des critères susceptibles d'entraîner une exclusion.

2.1.2. IRO LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE SBM-3

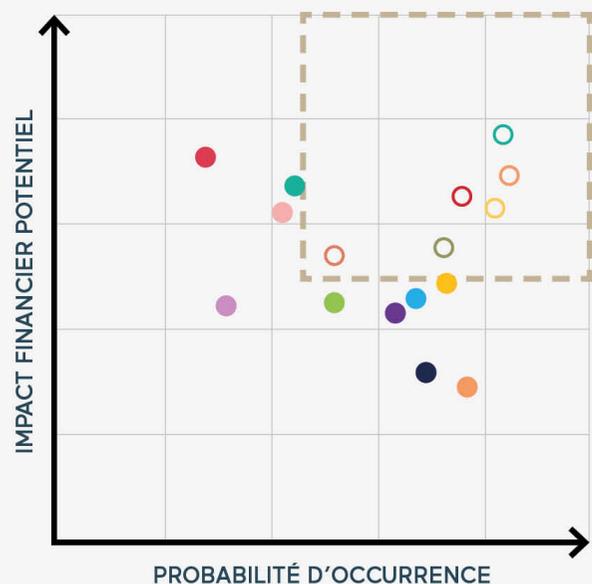
	Impacts	Risques/opportunités	Horizon temporel (R/O)	
Adaptation au changement climatique	Opérations propres et chaîne de valeur	<p>Impact positif significatif potentiel L'adoption de véhicules électriques (VE) et d'alternatives telles que les vélos et les services d'autopartage peut réduire la congestion routière, la pollution, les émissions de CO₂ et améliorer la vie urbaine, tout en stimulant les économies locales.</p>	<p>Opportunité modérée D'leteren peut exploiter des solutions de transport durables et de nouveaux segments de marché, ce qui conduit à une augmentation des revenus, en tenant compte de la préférence de la jeune génération pour la mobilité alternative, de l'augmentation des budgets mobilité des entreprises, de la popularité de l'autopartage et des vélos, et du durcissement des réglementations automobiles.</p> <p>Risque significatif La réglementation actuelle et future concernant les moteurs à combustion interne et les changements de comportement des consommateurs pourraient avoir un impact sur les revenus de D'leteren.</p>	Court & moyen terme
Atténuation du changement climatique	Opérations propres et chaîne de valeur	<p>Impact négatif significatif actuel Le secteur de la construction automobile et sa chaîne de valeur sont de grands consommateurs d'énergie. Les voitures particulières vendues par D'leteren, y compris les phases de production et d'utilisation, sont des contributeurs importants aux émissions de gaz à effet de serre.</p>	<p>Risque significatif D'leteren est exposée à des risques liés à la pénurie des ressources nécessaires à la fabrication de produits tels que les véhicules électriques, les vélos, les panneaux solaires et les bornes de recharge. La transition vers les véhicules électriques, le passage aux énergies renouvelables et l'installation d'infrastructures électriques telles que des bornes de recharge augmentent les coûts pour les clients et pourraient faire baisser les ventes de D'leteren.</p>	Court & moyen terme

		Impacts	Risques/opportunités	Horizon temporel (R/O)
Energie	Opérations propres et chaîne de valeur	Impact négatif significatif actuel La production automobile consomme beaucoup d'énergie, et les voitures ou les vélos électriques sont alimentés par de l'énergie. Les opérations propres de D'leteren consomment également de l'énergie, ce qui a un impact sur le climat et la qualité de l'air.	Risque modéré Le fait de s'aligner sur le Green Deal et le « Fit for 55 » expose D'leteren à des risques financiers, dont des coûts de mise en conformité et d'adaptation plus élevés, des taxes carbone potentielles et des fluctuations de marché.	Court & moyen terme
		Impact positif modéré actuel D'leteren étend ses solutions d'énergie renouvelable, telles que les panneaux solaires et les batteries domestiques, par le biais de sa filiale D'leteren Energy (EDI et GoSolar), ce qui se traduit par une réduction de la pollution de l'air, des effets bénéfiques pour la santé et la création d'emplois.	Opportunité modérée De nouvelles opportunités émergent de la transition des combustibles fossiles vers les énergies renouvelables pour recharger les véhicules électriques, ce qui entraîne une augmentation des revenus.	

Depuis plusieurs années, D'leteren opère activement sa transition vers une mobilité à faible émission de carbone, démontrant ainsi son engagement envers la durabilité bien avant la réalisation de l'analyse de double matérialité (DMA). En 2019 et 2020, D'leteren a impliqué plus de 60 cadres supérieurs de diverses fonctions, avec le soutien de groupes d'experts, pour revoir et affiner sa stratégie. Cet effort global a été renforcé au cours des années suivantes par les résultats des enquêtes Polaris, menées depuis 2022, qui ont permis de recueillir des informations auprès d'un large éventail de clients professionnels et particuliers.

Cette approche proactive explique pourquoi six risques majeurs identifiés par l'analyse de scénarios et confirmés par la DMA sont déjà intégrés dans la stratégie globale de l'entreprise et dans le cadre de gestion des risques financiers (voir page 255).

Le Comité Exécutif de l'entreprise suit de près la mise en œuvre de sa stratégie et de son cadre de gestion des risques financiers. Ils sont revus régulièrement, notamment lors du processus budgétaire et dans le cadre du plan stratégique quinquennal, qui intègre à la fois des considérations économiques et environnementales. Ce processus itératif garantit que la stratégie de D'leteren reste résiliente, tournée vers l'avenir et alignée sur sa vision à long terme, ancrée dans ses 220 ans d'histoire et ses valeurs familiales.



Risques et opportunités de transition – D'ici 2030

- Changement de réglementation sur les types de voitures qui peuvent être vendues/louées – Considéré comme une opportunité
- Développements technologiques sur le marché automobile
- Disponibilité des ressources rares nécessaires pour les développements technologiques
- Système ETS de l'UE et ETS2 à venir (transport routier)
- Adaptation des produits et services aux développements de l'infrastructure
- Technologies à basses émissions dans les bâtiments et les opérations
- Changement de comportement des clients (produits bas carbone)
- Alignement sur la taxonomie européenne
- Obligations de déclaration concernant l'ensemble de la chaîne de valeur
- Propre réponse et réponse des fournisseurs au changement climatique
- Attraction et rétention des employés

Risques et opportunités physiques – D'ici 2040

- Pluies et inondations associées affectant les actifs
- Pluies et inondations associées affectant la chaîne d'approvisionnement
- Chaleur extrême affectant les actifs et les opérations
- Froid extrême affectant les actifs et les opérations
- Événements météorologiques extrêmes – Stress hydrique

Réponse de D’leteren à ses 6 principaux risques et opportunités

#	Risque / Opportunité	Probabilité de survenance et impact financier potentiel	Réponse de D’leteren
1	<p>Le risque que D’leteren ne soit pas préparée aux changements de la législation et de l’environnement fiscal en Belgique (par exemple, la diminution des voitures de société) OU L’opportunité que D’leteren s’adapte en temps opportun aux changements de réglementation (par exemple, les voitures à haute efficacité énergétique, les véhicules électriques, la numérisation).</p>	<p>Il y a une pression de plus en plus forte sur la réforme des avantages fiscaux liés aux voitures de société afin d’encourager des modes de transport plus respectueux de l’environnement. En Belgique, à partir de 2026, seules les voitures de société électriques seront déductibles.</p> <p>Dans un scénario de transition rapide, D’leteren devrait voir sa part de revenus augmenter d’ici 2030, l’entreprise étant déjà positionnée comme un leader sur le marché des voitures électriques.</p>	<p>Actuellement, D’leteren détient une part de marché de 28% dans le segment des véhicules électriques, et fournit une gamme complète de produits et de services qui soutiennent la mobilité électrique. Cette offre complète est particulièrement intéressante pour les clients B2B qui cherchent à réduire leur empreinte carbone tout en passant à des solutions électriques. Compte tenu des réglementations croissantes favorisant l’électrification, D’leteren est stratégiquement positionnée pour tirer parti de la demande croissante de véhicules électriques, d’infrastructures de recharge, d’énergies renouvelables et de services connexes, renforçant ainsi sa position concurrentielle sur le marché.</p>
2	<p>Le risque que les fournisseurs de voitures de D’leteren (le Groupe VW) ne parviennent pas à suivre les innovations technologiques dans l’industrie automobile, et soient potentiellement à la traîne (par exemple, en ce qui concerne la transition vers les VE). OU L’opportunité que D’leteren se positionne comme un leader dans l’offre de solutions bas carbone en investissant dans de nouvelles technologies</p>	<p>Il y a eu d’énormes innovations technologiques de la part du Groupe Volkswagen ces dernières années pour atteindre la neutralité carbone lors de la phase d’utilisation des véhicules. L’innovation, qui portait sur les véhicules hybrides, est désormais principalement axée sur le développement des véhicules électriques (augmentation de la durée de vie et de l’autonomie des batteries, réduction du temps de charge, etc.)</p> <p>À court terme, la perte de parts de marché serait limitée, car l’entreprise est le leader des ventes de voitures électriques en Belgique grâce à l’engagement précoce du Groupe VW dans les véhicules électriques. De plus, D’leteren est également bien positionnée dans d’autres segments de la mobilité. D’ici 2030, les innovations visant à réduire l’impact climatique de la mobilité devraient encore augmenter dans le cadre d’un scénario « net zéro ».</p>	<p>Conformément à sa mission qui consiste à construire une mobilité durable et accessible à tous, D’leteren a mis en place un écosystème complet de produits et de services dédiés à la mobilité électrique. Cela inclut la collaboration avec son partenaire clé, le Groupe Volkswagen, qui s’engage à être un acteur majeur sur le marché des véhicules électriques.</p> <p>En outre, D’leteren a développé un portefeuille complet de solutions de mobilité alternatives, comprenant le vélo, l’autopartage, le transport de passagers payant et les services de micromobilité. Ces offres sont conçues pour répondre à l’évolution des besoins des clients et relever les défis climatiques. D’leteren se positionne dès lors comme un acteur clé de la décarbonation des transports, ce qui lui permet de tirer parti des opportunités de marché dans ce secteur.</p>
3	<p>Le risque que la disponibilité des ressources rares nécessaires au développement technologique perturbe la chaîne d’approvisionnement de D’leteren</p>	<p>Compte tenu de la demande croissante de matériaux essentiels à la fabrication automobile, tels que les éléments terrestres rares, le lithium et le cobalt, ce risque est susceptible de se produire et de s’étendre à l’avenir, à mesure que les voitures électriques continueront de se développer et que d’autres secteurs électrifieront leurs processus.</p> <p>La demande actuelle de matériaux rares peut encore être gérée, car elle est limitée à quelques secteurs. D’ici 2030, de plus en plus de secteurs devraient dépendre de matériaux rares pour leurs innovations bas carbone, ce qui affectera leur disponibilité pour les batteries des VE et entraînera des perturbations dans les chaînes d’approvisionnement, des investissements dans des technologies alternatives ou des stratégies d’approvisionnement, ainsi qu’un risque pour les perspectives de croissance de l’entreprise si elle ne parvient pas à garantir un approvisionnement régulier en véhicules neufs.</p>	<p>Conscient de l’importance de cette question, Volkswagen, le principal fournisseur de D’leteren, a intégré l’économie circulaire dans ses opérations, en privilégiant les matériaux recyclables, l’approvisionnement en matériaux, la réutilisation (par exemple, le recyclage des batteries) et les modèles de récupération. Cette démarche s’inscrit dans le cadre de sa nouvelle stratégie « Regenerate+ », qui vise à améliorer l’efficacité et à réduire l’impact environnemental.</p> <p>En réponse au risque de perturbation de sa chaîne d’approvisionnement par les ressources rares, D’leteren encourage la vente de véhicules d’occasion et propose des services d’entretien et de réparation. L’entreprise intègre également des pratiques d’économie circulaire afin de prolonger la durée de vie des véhicules, réduisant ainsi la dépendance aux ressources limitées et passant progressivement à un modèle économique de « véhicule en tant que service ».</p>

#	Risque / Opportunité	Probabilité de survenance et impact financier potentiel	Réponse de D'leteren
4	Le risque que les augmentations des prix du carbone pour les carburants, l'électricité et les matières premières à forte intensité de carbone entraînent une hausse des coûts opérationnels pour D'leteren et une baisse de la demande sur le marché des solutions de mobilité (par exemple, les systèmes ETS et ETS2 européens pour le transport routier).	<p>Il existe une proposition de mettre en place à partir de 2027 un système d'échange de quotas d'émission séparé pour le transport routier (appelé par certains « ETS2 »), visant à couvrir les émissions des secteurs qui ne sont actuellement pas inclus dans le système existant. Les fournisseurs de carburant devront surveiller et déclarer leurs émissions, et le coût carbone sera probablement répercuté sur les consommateurs d'énergie.</p> <p>L'augmentation des prix de l'énergie n'affecte actuellement que les dépenses opérationnelles (OpEx) en augmentant les coûts énergétiques liés aux bâtiments et aux opérations (augmentation des prix des matériaux, comme l'acier). La marge opérationnelle pourrait également être affectée par les prix des matières premières. Étant donné que le champ d'application du système ETS de l'UE s'étendra au coût carbone des fournisseurs d'énergie dans le secteur des transports, l'augmentation des prix de l'énergie devrait être répercutée sur les clients. La demande pour des véhicules électriques et des voitures thermiques pourrait être impactée et entraîner une baisse des revenus pour D'leteren d'ici 2030.</p>	<p>Fin 2024, D'leteren a réalisé un modèle financier pour évaluer l'impact de l'augmentation des prix du carbone sur les constructeurs automobiles, les prix de vente des véhicules et la demande de véhicules neufs. Les résultats montrent que le risque est faible d'ici 2030 et qu'aucun plan d'action spécifique n'est nécessaire. Par ailleurs, l'accent mis par D'leteren sur l'électrification des véhicules aide à atténuer le risque, pour ses clients, d'une hausse des prix des carburants due à l'augmentation du coût carbone.</p> <p>En ce qui concerne ses opérations propres, D'leteren a mis en place des initiatives alignées sur son objectif de réduction des émissions de CO2 pour 2030. Il s'agit notamment de passer à une électricité 100% verte sur tous ses sites, d'utiliser des voitures de société 100% électriques et de veiller à ce que ses bâtiments et infrastructures soient hautement efficaces sur le plan énergétique.</p>
5	Le risque que de fortes pluies et des inondations entraînent une perturbation de la chaîne d'approvisionnement et des transports	<p>Des tempêtes et des vents violents pourraient endommager les infrastructures associées aux principaux concessionnaires et entrepôts de D'leteren. Cela pourrait endommager les stocks et bloquer les routes de distribution avec des débris, ce qui aurait un impact sur les opérations et les revenus.</p> <p>L'impact financier pourrait être conséquent, comprenant le coût des plans d'urgence, avec des itinéraires de transport alternatifs ou des stocks tampons supplémentaires, des coûts opérationnels accrus pour maintenir les niveaux de service, une perte potentielle de revenus à cause de ventes retardées et une réduction de l'efficacité opérationnelle, ainsi que des coûts d'assurance et de récupération potentiellement plus élevés.</p>	<p>Ce risque est pris en compte depuis plusieurs années dans la stratégie globale de gestion des risques de l'entreprise, car D'leteren dépend des livraisons de voitures des usines VW. En cas de perturbations de la chaîne d'approvisionnement, D'leteren maintient une communication étroite avec le Groupe VW et gère les relations clients. L'entreprise a démontré sa capacité à atténuer financièrement les effets de la baisse des niveaux de production en 2021 et 2022 pendant la crise du COVID-19 et la pénurie de semi-conducteurs qui a affecté les livraisons de véhicules neufs.</p>

#	Risque / Opportunité	Probabilité de survenance et impact financier potentiel	Réponse de D'Ieteren
6	Le risque que des épisodes de froid extrême durent six jours consécutifs ou plus, entraînant des dommages aux actifs et des opérations perturbées.	<p>Selon les scénarios du GIEC, des froids extrêmes pourraient se produire en raison de la variabilité du climat. Cependant, la fréquence et l'intensité des vagues de froid extrême restent faibles aujourd'hui. Dans un scénario de niveaux d'émissions élevés et d'adoption minimale de stratégies d'atténuation, cela pourrait entraîner des phénomènes météorologiques imprévisibles et violents, dont des vagues de froid inattendues dues à des changements drastiques dans la circulation atmosphérique. La Belgique pourrait connaître des conditions hivernales rigoureuses par intermittence, malgré une tendance générale au réchauffement.</p> <p>Une vague de froid prolongée peut influencer l'achat de véhicules, en particulier si les clients perçoivent les véhicules électriques comme moins fiables dans de telles conditions (efficacité de la batterie, prix de l'électricité, temps de recharge). En outre, les implications financières comprennent la nécessité de disposer d'infrastructures robustes capables de résister à des conditions météorologiques extrêmes, une maintenance accrue et des dommages potentiels aux actifs qui ne sont pas suffisamment préparés à des conditions de froid intense.</p>	<p>En réponse aux impacts potentiels d'une vague de froid prolongée sur l'achat de véhicules, D'Ieteren reconnaît que les conditions météorologiques extrêmes, y compris les vagues de froid, peuvent influencer la perception des clients, en particulier en ce qui concerne la fiabilité des véhicules électriques (VE).</p> <p>Le Groupe Volkswagen anticipe les scénarios de froid intense en intégrant des systèmes de chauffage des batteries pour maintenir des performances optimales et en développant des batteries résistantes aux basses températures. Les VE optimisent également la gestion de l'énergie pour réduire les pertes d'autonomie par temps froid.</p> <p>De plus, les bornes de recharge EDI fournies par D'Ieteren sont très résistantes au froid extrême (-25 °C), à la chaleur (+45 °C) et à l'humidité. Pour promouvoir davantage la mobilité électrique et répondre aux demandes des clients, la D'Ieteren Academy propose une formation en e-mobilité aux équipes commerciales du réseau.</p> <p>En ce qui concerne ses installations, D'Ieteren, en collaboration avec D'Ieteren Immo, effectue les rénovations nécessaires pour isoler les bâtiments et construire des structures à haute efficacité énergétique, protégeant ainsi ses actifs qui sont stockés à l'intérieur</p>

2.1.3. IDENTIFICATION DES IRO LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE IRO-1

D’Ieteren reconnaît que le changement climatique est un enjeu primordial et central, ce qui a conduit l’entreprise à intégrer ses analyses de scénarios 2022 pour affiner le classement par ordre de priorité des risques et des opportunités liés au climat.

L’analyse de scénarios 2022 (TCFD) avait fourni des résultats qualitatifs et portait sur les opérations propres de D’Ieteren et sur sa chaîne de valeur. Dès 2024, l’exercice TCFD sera progressivement amélioré, grâce à son intégration dans des cadres de modélisation financière, afin de permettre l’évaluation des impacts potentiels sur les résultats financiers.

L’analyse TCFD utilise des projections basées sur le sixième rapport d’évaluation du Groupe d’experts intergouvernemental sur l’évolution du climat (GIEC), complétées par des informations provenant des scénarios climatiques 2022 du réseau pour le verdissement du système financier (Network for Greening the Financial System - NGFS). Les principaux scénarios incluent : 1/ SSP1-2.6 : une trajectoire de faibles émissions visant une stabilisation de la température en dessous de 2 °C d’ici 2100, 2/ SSP5-8.5 : un scénario à fortes émissions prévoyant une augmentation des températures dépassant 3,8 °C, 3/ politiques actuelles : un scénario basé sur les politiques existantes qui anticipe un réchauffement d’environ 3 °C. Ces scénarios s’appuient sur les dernières avancées scientifiques et exploitent largement les modèles climatiques mondiaux du GIEC. Les données du World Resources Institute et de l’Agence spatiale européenne fournissent des indications supplémentaires pour garantir la prise en compte des impacts régionaux.

L’évaluation des risques physiques s’est concentrée sur l’identification des risques aigus et chroniques à trois horizons temporels : à court terme (jusqu’en 2025), à moyen terme (jusqu’en 2030) et à long terme (jusqu’en 2040 et 2050). Ces horizons temporels correspondent à la planification stratégique de l’entreprise, que ce soit à court terme pour respecter le budget annuel ou à moyen terme pour respecter le plan stratégique quinquennal.

La première phase du processus de D’Ieteren a consisté à identifier les risques climatiques potentiels, susceptibles d’affecter ses opérations. Avec le soutien de groupes d’experts, D’Ieteren a évalué un éventail de menaces potentielles. Ces menaces comprennent les phénomènes météorologiques extrêmes tels que de fortes précipitations, des tempêtes, des vents violents et des températures extrêmes. En outre, des menaces telles que des glissements de terrain, des incendies de forêt et des conditions chroniques telles que le stress hydrique et la sécheresse ont été examinées. Après avoir identifié les risques, D’Ieteren a analysé l’exposition et la sensibilité de ses actifs et de ses activités à ces risques. L’analyse comprenait des projections basées sur un scénario à fortes émissions jusqu’en 2050, en se concentrant particulièrement sur les zones situées le long de l’axe Bruxelles-Malines-Anvers, où se trouvent les principales activités de D’Ieteren. Des sites critiques tels que le Centre national de distribution ont été analysés de manière approfondie. L’évaluation a également pris en compte les vulnérabilités en amont, en s’inspirant des pratiques de Volkswagen en matière de durabilité, ainsi que l’exposition en aval liée à la logistique de transit en Belgique.

Classification des risques liés au climat

	Liés à la température	Liés au vent	Liés à l’eau
Chroniques	Variabilité des températures		Stress hydrique
Aigus	Chaleur extrême	Tempêtes et vents violents	Sécheresse
	Froid extrême		Fortes précipitations
			Inondations

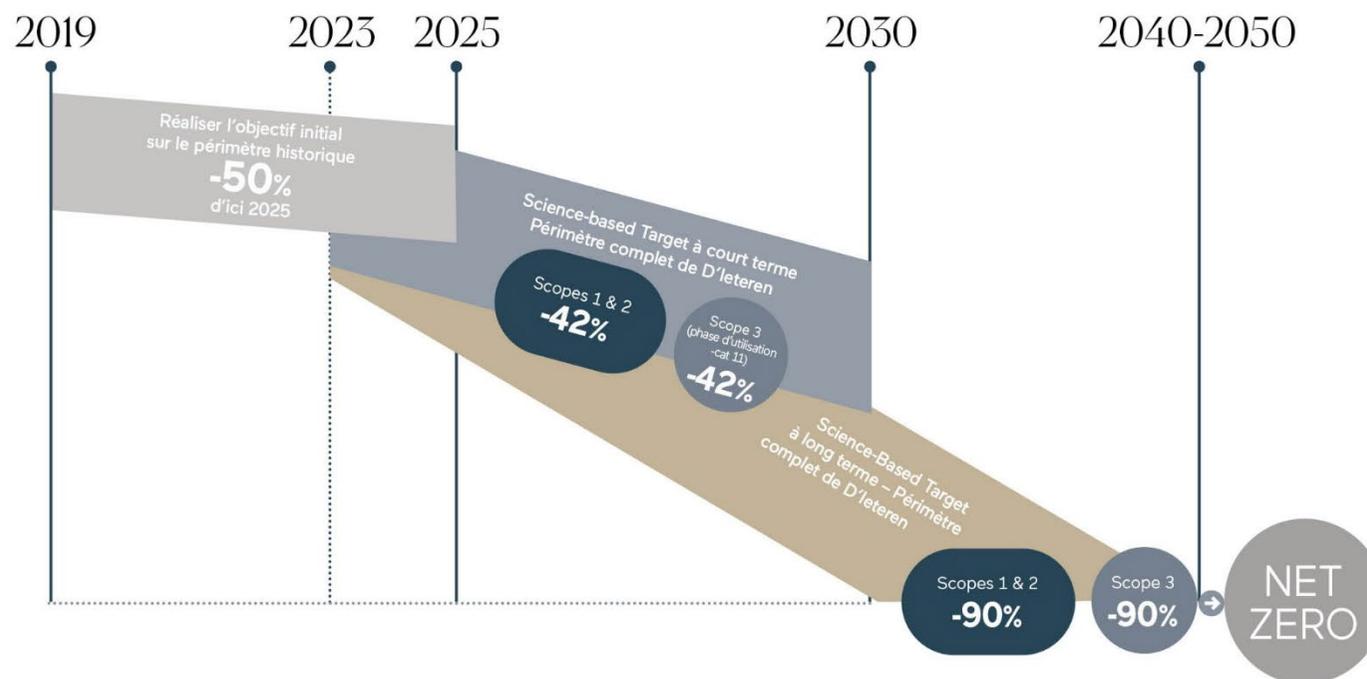
En ce qui concerne les événements de transition liés au climat, D’Ieteren a identifié plusieurs risques, dont l’augmentation des coûts du carbone et des prix de l’énergie, la conformité réglementaire, la transition vers les véhicules électriques, les émissions des moteurs à combustion interne, les perturbations de la chaîne d’approvisionnement et l’évolution de la demande des consommateurs. À l’inverse, l’entreprise a identifié des opportunités d’élargissement de son offre de produits en incluant des solutions de mobilité durable, telles que l’autopartage, les véhicules électriques et les vélos électriques, afin de couvrir des segments de marché qui préfèrent les options durables.

Les conclusions de l’analyse de scénarios concernant les risques et les opportunités de transition liés au climat, ainsi que celles de la DMA, ont déjà été largement prises en compte dans les travaux stratégiques menés en 2019 et 2020.

2.1.4. POLITIQUES, ACTIONS ET OBJECTIFS E1-2,-3,-4

Le Project ZERO a pour but de gérer les impacts, les risques et les opportunités liés au climat, en mettant l'accent sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre et sur l'accélération de la transition vers une mobilité bas carbone. Il se concentre à la fois sur des stratégies d'atténuation et d'adaptation. Le Project ZERO doit permettre d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050, en adéquation avec les efforts mondiaux de lutte contre le changement climatique. Il est supervisé par le Comité Exécutif.

Feuille de route du Project ZERO



Les objectifs ont été définis sur la base des orientations établies par la SBTi pour le secteur des transports afin d'atteindre la norme net zéro. Ces objectifs ont été validés par la SBTi à la fin de l'année 2024.

Comme aucun changement n'est prévu dans les actifs, ces objectifs restent cohérents avec les limites définies par l'inventaire des GES, ce qui garantit une conformité avec le scope actuel des émissions et le cadre opérationnel existant de l'entreprise. Ces objectifs ont été établis sur la base de projections de marché réalistes, en tenant compte des réglementations actuelles et à venir, des études sur le comportement des clients, dont

l'enquête Mobility Polaris, et de la stratégie de production menée par le Groupe Volkswagen, afin d'en garantir la fiabilité.

Pour identifier toute source potentielle d'émissions de GES à l'avenir, D'leteren analyse ses activités et ses plans stratégiques, y compris les évaluations ESG préliminaires pour les acquisitions potentielles. Pour s'assurer que l'entreprise est sur la bonne voie d'atteindre ses objectifs de réduction des émissions de CO₂, les progrès sont suivis mensuellement pour les catégories stratégiques de l'empreinte carbone.

Le Project ZERO sera réalisé en deux phases.

Phase 1 sur le scope historique : réduction des émissions directes de gaz à effet de serre et de certaines émissions indirectes de 50% en 2025 (2019 étant l'année de référence).

- Les entités dans ce scope historique sont : D'leteren Automotive, les Centres D'leteren, le Centre Porsche Anvers et le Centre Porsche Bruxelles (représentant environ 85% de la marge brute et plus de 95% de l'EBIT généré par D'leteren en 2019)
- Le scope historique couvre les émissions des scopes 1 et 2, ainsi que certaines émissions de scope 3, à savoir les émissions liées aux déplacements domicile-travail, à la logistique, aux voyages d'affaires, aux déchets et aux émissions en amont des scopes 1 et 2.

Plusieurs actions ont été entreprises depuis 2019, ce qui a permis de réduire les émissions de 50% en 2024 par rapport à 2019, et d'autres actions seront prises pour atteindre l'objectif de 2025.

- Plusieurs bâtiments énergivores ont été fermés. La taille du siège social a été réduite pour correspondre au niveau d'occupation des bureaux. La température des bureaux a été abaissée à 19 degrés et 100% des sites concernés utilisent de l'électricité verte. De nouveaux bâtiments ont été construits par D'leteren Immo dans le but de les rendre très économes en énergie (voir le chapitre D'leteren Immo pour plus d'informations). Il s'agit du site Mobilis à Bruxelles, du site D'leteren Mobility à Kontich et du D'leteren Park, qui accueillera le personnel de D'leteren et dont l'achèvement est prévu pour le premier semestre 2025. Ces bâtiments ont été conçus avec des fonctionnalités avancées d'économie d'énergie, notamment une isolation de pointe, un éclairage économe en énergie et des systèmes d'énergie renouvelable afin de minimiser leur empreinte environnementale et de réduire les coûts énergétiques opérationnels.
- La politique de mobilité a été adaptée pour augmenter progressivement la proportion de véhicules électriques utilisés par les employés et offrir un plus large éventail de solutions alternatives, comme le leasing de vélos et le budget mobilité. À la fin de 2024, 65% des voitures de société étaient électriques, contre 32% en 2023. À partir de 2025, D'leteren Park mettra à disposition plus de 600 points de recharge pour les employés, les visiteurs et les résidents locaux afin de soutenir la transition vers la mobilité électrique. De plus, le budget mobilité a été ajusté afin d'encourager un plus grand nombre d'employés à passer aux véhicules électriques.
- D'leteren encourage le télétravail et les visioconférences, ce qui permet de réduire les déplacements des employés.
- Depuis 2024, D'leteren utilise du biocarburant (HVO) pour la livraison de véhicules neufs et de pièces détachées aux concessionnaires.

Phase 2 sur l'ensemble de la chaîne de valeur de D'leteren : réduction des émissions de gaz à effet de serre d'au moins 42% d'ici 2030 (année de référence 2023) pour atteindre le net zéro en 2050 au plus tard.

Il s'agit d'un plan ambitieux car :

- il couvre les scopes 1, 2 et 3 définis par le Protocole des GES, c'est-à-dire les émissions directes et indirectes produites par l'entreprise, ses filiales entièrement consolidées et sa chaîne de valeur (fournisseurs, clients ainsi que les entreprises dans lesquelles D'leteren détient une participation minoritaire, comme Volkswagen D'leteren Finance) ;
- atteindre le net zéro est un défi pour une entreprise dont les activités sont historiquement basées sur des produits à forte teneur en carbone.

L'année 2023 a été choisie comme année de référence car elle reflète un niveau d'activité normal pour D'leteren, similaire au niveau de 2019 avant la pandémie de COVID-19. Les années 2020 et 2021 ont été marquées par la crise sanitaire, suivie d'une pénurie de véhicules neufs en 2022 en raison de la crise des semi-conducteurs dans le secteur automobile.

En 2024, l'empreinte carbone de D'leteren a atteint 4.865 millions de tonnes de CO₂e, contre 5.208 millions en 2023.

- Plus de 98% des émissions étaient liées au scope 3 et plus particulièrement aux catégories des biens et services achetés (28%) et de l'utilisation des produits vendus (70% des émissions globales).
- Une baisse de 7% a été enregistrée en 2024 par rapport à 2023, principalement en raison de la diminution du nombre de véhicules neufs vendus.
- Les voitures neuves représentent une part importante des émissions (84% des émissions totales) en raison de leur achat (construction des matériaux achetés), de la phase d'utilisation par les clients et de leur fin de vie.
 - Les voitures avec moteur à combustion interne représentaient en 2024 la majorité des voitures vendues (62%) et la plupart des émissions liées aux voitures (74%).
 - Les ventes de voitures électriques ont enregistré une forte hausse en 2024 avec 27% du total des véhicules vendus par D'leteren contre 23% en 2023, D'leteren étant le leader de ce segment en Belgique. Les voitures électriques génèrent plus d'émissions que les voitures thermiques lors de la phase de construction, mais elles sont moins émissives lors de la phase d'utilisation et bénéficient d'un mix énergétique belge favorable.

Trois leviers seront utilisés pour atteindre cette réduction au niveau du scope 3.

LEVIER 1 - Électrification et énergies renouvelables

L'objectif de D'leteren est que les voitures électriques représentent au moins 60% de ses ventes d'ici 2030, ce qui permettra à l'entreprise de réduire de 42% les émissions liées à l'utilisation des véhicules, conformément à son objectif de réduction pour 2030. Afin de faciliter la transition vers les voitures électriques pour ses clients, D'leteren veille à rendre la recharge plus aisée en complétant son offre de véhicules électriques par une offre groupée d'énergie verte (bornes de recharge EDI, panneaux solaires Go-Solar et batteries stationnaires).

LEVIER 2 - Accélérer la croissance des produits et solutions de mobilité bas carbone

Le consommateur choisit soigneusement sa solution de mobilité en fonction de son contexte. Forte de ce constat, D'leteren a élargi son offre avec des vélos, des services de mobilité partagée et des solutions de mobilité assistée par conducteur.

- Qu'il s'agisse de vélos électriques avec Lucien, de mobilité partagée avec Taxis Verts et Poppy ou de micromobilité avec Microlino, l'objectif est de passer de produits à fortes émissions de carbone à des produits bas carbone.

- Avec mBrella, D'leteren aide les clients professionnels à concevoir des plans de mobilité flexibles et multimodaux, favorisant ainsi l'utilisation du mode de transport le plus approprié en fonction des circonstances.

En prenant ces mesures, D'leteren contribue à accélérer la décarbonation de la mobilité en Belgique.

LEVIER 3 - Prolonger la durée de vie des produits, utiliser les voitures de façon plus intelligente et répondre aux besoins des clients d'une nouvelle manière

La demande des clients particuliers et des entreprises évolue progressivement vers des modèles flexibles basés sur l'utilisation plutôt que sur la possession de la voiture. Pour rencontrer ces attentes, D'leteren envisage de maîtriser l'évolution de la vente de voitures individuelles vers des modèles de véhicules en tant que service. Cela est essentiel pour optimiser l'utilisation des véhicules et, par conséquent, réduire la production de véhicules neufs. En se basant sur les principes de l'économie circulaire, D'leteren pourrait ainsi répondre aux besoins de mobilité des consommateurs de manière plus efficace et en consommant moins de ressources, ce qui se traduirait par une réduction des émissions. Ce pilier, actuellement en cours d'analyse et de développement, permettra à l'entreprise de réduire ses émissions de scope 3, au-delà de la catégorie de la phase d'utilisation.

Suivi de l'efficacité des actions

#	Nom	Action	Progrès accomplis	Processus et parties prenantes	Réduction des émissions de CO ₂ FY2024 (vs. 2023)
1	Efficacité énergétique des bâtiments	Bâtiments existants : amélioration de l'isolation et mises à niveau technologiques (pompes à chaleur lorsque cela est réalisable...); nouveaux bâtiments très économes en énergie	3 nouveaux bâtiments à haute efficacité énergétique : Mobilis (avec une certification BREAAAM), D'leteren Mobility Center à Kontich et D'leteren Park (en construction - mise en service prévue au S1 2025)	Collaboration avec D'leteren Immo et intégration des systèmes de gestion immobilière.	-613 tCO ₂ e
2	Approvisionnement en énergies renouvelables	Gestion de l'énergie	86% des sites D'leteren utilisent de l'électricité verte fin 2024	Menée par l'équipe ESG et les entités concernées	-151 tCO ₂ e
3	Transition vers un parc automobile électrique	Transition vers un parc automobile 100% électrique d'ici 2030 et amélioration de l'infrastructure de recharge verte	Niveau d'électrification actuel de 78% pour D'leteren Automotive	Adaptation de la politique de mobilité verte - Menée par le responsable mobilité de D'leteren Automotive	-1.479 tCO ₂ e
4	Réduction des émissions liées à l'utilisation des véhicules grâce à l'électrification des ventes de véhicules neufs	Réduire les émissions de CO ₂ de la catégorie 11 « Utilisation des produits vendus » de 42% d'ici 2030, les véhicules électriques représentant 60% des ventes.	Les ventes de véhicules électriques ont atteint 27% en 2024 contre 23% en 2023	Trajectoire annuelle de réduction des émissions de CO ₂ établie par le département des marques en adéquation avec l'objectif de réduction de 2030 ; suivi mensuel par l'équipe ESG	-371.396 tCO ₂ e (résultant de l'augmentation de l'électrification et de la baisse des volumes de ventes)
5	Réduction des émissions dans la logistique de distribution	Utilisation de biocarburant	900.000 litres de biocarburant utilisés pour les livraisons de véhicules neufs (contre 0L en 2023)	Gérée par le département logistique en collaboration avec les sociétés de transport - certification par Deloitte	-2.452 tCO ₂ e

2.1.5. CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET MIX ÉNERGÉTIQUE E1-5

Consommation et mix énergétique	Unité	2024
Consommation de combustibles provenant du charbon et des produits du charbon	MWh	0
Consommation de pétrole brut et de produits pétroliers	MWh	15.246
Consommation de carburant au gaz naturel	MWh	23.256
Consommation de carburant provenant d'autres sources fossiles	MWh	0
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de refroidissement achetés ou acquis à partir de sources fossiles	MWh	2.114
Consommation totale d'énergie fossile	MWh	40.616
Part de la consommation d'origines fossile dans la consommation totale d'énergie	%	64%
Consommation d'origine nucléaire	MWh	3.556
Part de la consommation d'origine nucléaire dans la consommation totale d'énergie	%	6%
Consommation de combustibles provenant de sources renouvelables, y compris la biomasse (y compris les déchets industriels et municipaux d'origine biologique, le biogaz, l'hydrogène renouvelable, etc.)	MWh	0
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de refroidissement achetés ou acquis à partir de sources renouvelables	MWh	16.057
Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite	MWh	2.850
Consommation totale d'énergie renouvelable	MWh	18.907
Part de la consommation d'origines renouvelables dans la consommation totale d'énergie	%	30%
Consommation totale d'énergie	MWh	63.078
Production d'énergie	Unité	2024
Production d'énergie non renouvelable	MWh	0
Production d'énergie renouvelable	MWh	2.850
Intensité énergétique par revenu net	Unité	2024
Consommation totale d'énergie des activités dans les secteurs à fort impact climatique par revenu net des activités dans les secteurs à fort impact climatique (MWh/€m)	MWh/€m	12

2.1.6. ÉMISSIONS DE GES BRUTES DE SCOPES 1, 2, 3 ET ÉMISSIONS TOTALES DE GES E1-6

	Rétrospectif				Jalons et années cibles	
	2023 (année de référence) ⁽¹⁾	2024	2025	2030	2050	% cible annuel / année de référence
Émissions de GES de Scope 1						
Émissions brutes de GES de Scope 1 (tCO2eq)	10.048	7.834	6.865	5.828	1.005	6%
Émissions de GES de Scope 2						
Émissions brutes de GES de Scope 2 basées sur la localisation (tCO2eq)	-	3.044	-	-	-	-
Émissions brutes de GES de Scope 2 basées sur le marché (tCO2eq)	508	794	718	295	51	6%
Émissions significatives de GES de Scope 3						
Total des émissions brutes indirectes (Scope 3) de GES (tCO2eq)	5.197.204	4.856.207	3.889.853	3.570.567	519.720	4%
1 Biens et services achetés	1.483.775	1.385.077				
2 Biens d'équipement	18.892	27.295				
3 Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans le scope 1 ou le scope 2)	2.424	1.943				
4 Transport et distribution en amont	26.689	23.609				
5 Déchets générés par les opérations	269	63				
6 Déplacements professionnels	340	646				
7 Déplacements domicile-travail des employés	1.199	1.306				
9 Transport et distribution en aval	236	237				
11 Utilisation des produits vendus	3.640.085	3.396.889				
12 Traitement en fin de vie des produits vendus	17.976	10.076				
13 Actifs loués en aval	4.505	7.918				
15 Investissements	814	1.148				
Émissions totales de GES						
Émissions totales de GES (basées sur la localisation) (tCO2eq)	-	4.867.084	-	-	-	-
Émissions totales de GES (basées sur le marché) (tCO2eq)	5.207.760	4.864.835	3.897.435	3.576.690	520.776	4%

(1) D'Ieteren Automotive a effectué un exercice de recalcul pour son année de référence 2023 afin de corriger les calculs et d'harmoniser la base de référence avec une méthodologie de calcul plus détaillée et complète utilisée en 2024, visant à améliorer la qualité des données utilisées.

Informations sur le revenu net	2024
Revenus net utilisé pour le calcul de l'intensité GES (€m)	5.269
Revenus net (autres) (€m)	0
Chiffre d'affaires net total (dans les états financiers) (en millions d'euros)	5.269

Intensité des GES par revenu net	2024
Émissions totales de GES (basées sur la localisation) par chiffre d'affaires net (tCO ₂ eq/€m)	924
Émissions totales de GES (basées sur le marché) par chiffre d'affaires net (tCO ₂ eq/€m)	923

2.1.7. TARIFICATION INTERNE DU CARBONE

L'approche de D'Ieteren en matière de gestion du carbone se concentre sur la réduction des émissions directes plutôt que sur la mise en œuvre de mécanismes de tarification interne du carbone. C'est pourquoi l'entreprise n'a pas mis en place de mécanisme de tarification interne du carbone.

2.2. Pollution dans la chaîne de valeur

2.2.1. IDENTIFICATION DES IRO LIÉS À LA POLLUTION IRO-1

		Impacts	Risques/opportunités	Horizon temporel (R/O)
Pollution	Chaîne de valeur	Impact négatif significatif actuel L'industrie d'extraction des métaux est une source importante de pollution atmosphérique, les particules en suspension dans l'air affectent la santé des travailleurs. La combustion de carburant des véhicules émet des substances nocives, ce qui dégrade la qualité de l'air et nuit aux écosystèmes.	Risque modéré D'Ieteren n'a qu'un contrôle direct limité sur le processus de production de Volkswagen, mais toute infraction réglementaire ou incapacité à répondre aux attentes des clients peut avoir un impact sur la distribution des véhicules par l'entreprise, ce qui peut entraîner une baisse des ventes.	Court terme

Cette identification repose principalement sur des échanges avec les parties prenantes, dont la plupart sont basées en Belgique (où D'Ieteren opère) et sont potentiellement affectées par cette problématique environnementale (en aval). Une revue documentaire a également été effectuée pour identifier l'impact de l'industrie d'extraction des métaux, auprès de laquelle le Groupe Volkswagen s'approvisionne en matières premières, qui est un contributeur majeur à la pollution atmosphérique, notamment en raison des particules en suspension dans l'air qui affectent également la santé des travailleurs (en amont).

Cette pollution atmosphérique, qui est inhérente au secteur des transports, a des effets à court, moyen et long terme sur l'environnement et la santé humaine, avec des conséquences ressenties au niveau local et mondial.

2.2.2. POLITIQUES E2-1

D'Ieteren s'attaque à la pollution de l'air dans toute sa chaîne de valeur via sa politique Project ZERO (plus d'informations à la section 2.1.4), menée par le Comité Exécutif.

En ce qui concerne l'utilisation des véhicules, les véhicules équipés d'un moteur à combustion interne (ICE) sont une source majeure de pollution atmosphérique. Ils émettent du monoxyde de carbone (CO), des oxydes d'azote (NOx), des particules fines (PM) et du dioxyde de carbone (CO₂), qui nuisent tous à la santé publique et contribuent au changement climatique. À l'inverse, les véhicules électriques (VE) n'émettent aucun polluant pendant leur utilisation, ce qui réduit considérablement la pollution de l'air, en particulier dans les zones urbaines.

En ce qui concerne la production, les véhicules contribuent à la pollution atmosphérique dès l'extraction des matières premières. À cause de la fabrication de leurs batteries, les véhicules électriques sont plus polluants dans cette phase que les véhicules traditionnels. Toutefois, sur l'ensemble de leur cycle de vie, l'empreinte environnementale des VE reste

nettement inférieure à celle des véhicules ICE, en particulier lorsque l'électricité utilisée pour la recharge provient de sources renouvelables.

En encourageant l'adoption de technologies plus propres (telles que les VE), de sources d'énergie renouvelables et de solutions de mobilité alternatives, D'Ieteren vise à atténuer la pollution atmosphérique à tous les niveaux de sa chaîne de Valeur

2.2.3. ACTIONS E2-2

Pour lutter contre la pollution atmosphérique dans la chaîne de valeur, il faut avant tout s'attaquer aux émissions de GES générées par l'utilisation et la production de véhicules neufs. Les détails des actions d'atténuation climatique du Project Zero visant à la fois à réduire et à prévenir les émissions de GES sont fournis à la section 2.1.4.

En aval, outre la réduction des émissions totales mentionnée à la section 2.1, les efforts de D'Ieteren en matière de transition vers les véhicules électriques et d'abandon progressif des combustibles fossiles permettront également de diminuer les polluants tels que les oxydes d'azote (NOx) et les particules fines.

Concernant les défis en amont, en particulier dans la production de véhicules qui est le produit principal de D'Ieteren et l'un des aspects les plus importants en matière de pollution atmosphérique (80% du chiffre d'affaires net de D'Ieteren), l'entreprise peut s'appuyer sur l'objectif SBTi du Groupe Volkswagen visant à réduire les émissions de CO₂ liées à la production de véhicules de 50% d'ici 2030 (par rapport à 2018) sur les scopes 1 et 2. Cet objectif sera atteint grâce à l'utilisation d'énergies renouvelables et de matériaux secondaires, et à la création de systèmes de recyclage en boucle fermée, ce qui permettra de réduire les émissions provenant de l'extraction et de la transformation des matières premières. D'autre part, en prolongeant la durée de vie de ses véhicules, notamment grâce aux réparations et à un entretien régulier, D'Ieteren contribuera à réduire les émissions liées à la production de véhicules neufs.

En outre, dans le cadre de ses actions de restauration et de régénération de la qualité de l'air, D'Ieteren s'est associée à l'organisation forestière Sylva Nova pour préserver et restaurer les écosystèmes forestiers, en particulier en Belgique. Cette collaboration vise à renforcer la résilience des forêts en tant que puits de carbone naturels, afin de contribuer à atténuer l'impact du changement climatique et à améliorer la qualité de l'air. Pour plus de détails, voir section 2.4.2.

2.2.4. OBJECTIFS E2-3

Les Science Based Targets de D'Ieteren visant à réduire les émissions du scope 3 entraîneront une réduction correspondante de la pollution atmosphérique à travers toute sa chaîne de valeur. Une explication détaillée des Science Based Targets de réduction des émissions de D'Ieteren est fournie à la section 2.1.4.

2.3. L'eau dans la chaîne de valeur

2.3.1. IDENTIFICATION DES IRO LIÉS À L'EAU IRO-1

Impacts		Risques/opportunités
Eau	Chaîne de valeur	<p>Impact négatif significatif actuel La production automobile utilise des volumes d'eau considérables au cours des opérations de production (travail du métal, peinture...) et nécessite des matières premières à forte consommation d'eau (métaux, textiles). Cette utilisation d'eau affecte les écosystèmes et les communautés, ce qui peut entraîner une pénurie d'eau et un stress hydrique.</p> <p>Les stations de lavage automobile, qui font partie des activités en aval de l'industrie automobile, utilisent en moyenne 150 litres d'eau par véhicule standard.</p>

Cette identification repose principalement sur des échanges avec les parties prenantes, dont la plupart sont basées en Belgique (où D'leteren opère) et sont potentiellement affectées par cette problématique environnementale (en aval). Une revue documentaire a également été effectuée pour identifier l'impact de l'industrie d'extraction des métaux, auprès de laquelle le Groupe Volkswagen s'approvisionne en matériaux (en amont).

2.3.2. POLITIQUES, ACTIONS ET OBJECTIFS E3-1,-2,-3

D'leteren se concentre actuellement sur la compréhension et la gestion de l'utilisation de l'eau dans sa chaîne d'approvisionnement. D'leteren prévoit de collaborer avec ses principaux fournisseurs et ses concessionnaires au cours des deux prochaines années afin de mieux comprendre les impacts liés à l'utilisation de l'eau et d'identifier les possibilités d'amélioration à tous les niveaux de sa chaîne de valeur. Cette approche permettra à l'entreprise d'établir une politique avec une base de référence claire, comprenant des objectifs réalistes et mesurables et des plans d'action alignés sur des objectifs de durabilité plus larges, une fois qu'une base de données complète aura été mise en place.

En ce qui concerne les activités de lavage automobile, un grand nombre de concessionnaires, y compris ceux appartenant à D'leteren, utilisent un système en circuit fermé, qui recycle et réutilise l'eau dans le processus de lavage. Ce système réduit de manière significative la consommation d'eau en filtrant, en traitant et en réutilisant l'eau, ce qui permet de limiter la quantité d'eau fraîche nécessaire. Les systèmes en circuit fermé réduisent également le gaspillage d'eau et empêchent les contaminants de se répandre dans l'environnement, ce qui va dans le sens des engagements globaux de D'leteren en matière de durabilité environnementale.

2.4. Biodiversité dans la chaîne de valeur

2.4.1. L'IDENTIFICATION DES IRO LIÉS À LA BIODIVERSITÉ SBM-3 IRO-1 E4-1

Impacts		Risques/opportunités
Biodiversité	Chaîne de valeur	<p>Impact négatif significatif actuel Compte tenu du secteur d'activité de l'entreprise, la biodiversité a été identifiée comme ayant un impact matériel sur la chaîne de valeur en amont de D'leteren. Les changements d'affectation des sols dus à l'exploration, à l'extraction des ressources naturelles et à la construction d'usines contribuent à des effets environnementaux négatifs, tels que la perte de biodiversité, la destruction des habitats, la déforestation et l'érosion des sols.</p>

D'leteren a analysé l'importance de la biodiversité, principalement via des échanges avec les parties prenantes, en majorité basées en Belgique, où l'entreprise opère et où cette problématique environnementale peut avoir des impacts significatifs. En outre, une revue documentaire a été effectuée pour évaluer les effets de l'industrie d'extraction des métaux (risques systémiques potentiels), qui fournit des matériaux au Groupe Volkswagen.

D'leteren a effectué une première analyse en identifiant ses sites situés à proximité de zones sensibles sur le plan de la biodiversité, mais n'a pas encore évalué l'ampleur des dommages potentiels sur ces zones ou sur les habitats naturels. De plus, D'leteren n'a pas encore identifié et analysé ses dépendances à la biodiversité et aux services écosystémiques. Par conséquent, aucun plan de transition pour la biodiversité ni mesure spécifique requise en matière de biodiversité n'ont encore été identifiés et mis en place.

2.4.2. POLITIQUES, ACTIONS ET OBJECTIFS E4-2,-3,-4

D'leteren s'implique activement dans ce domaine à travers son étroite collaboration avec Sylva Nova sur des projets de conservation forestière en Belgique. Fondée en 1994, Sylva Nova se consacre à la promotion de pratiques forestières responsables et à la conservation des écosystèmes, conformément aux normes internationalement reconnues du Forest Stewardship Council (FSC). Ces normes garantissent une gestion des forêts responsable sur le plan environnemental, bénéfique sur le plan social et viable sur le plan économique. D'leteren a renforcé sa collaboration avec Sylva Nova en annonçant en janvier 2025, un investissement dans Sylva Nova par le biais d'une prise de participation minoritaire et d'une contribution financière. Cet investissement permettra à Sylva Nova de faire progresser ses activités de recherche et de développement, en particulier les initiatives européennes visant à améliorer la résilience des forêts face au changement climatique. Grâce à cet investissement, D'leteren renforce sa stratégie de durabilité en investissant dans des solutions de captation naturelle du carbone afin de gérer les émissions résiduelles après les efforts primaires de réduction de l'entreprise. En 2025, D'leteren et Sylva Nova établiront une feuille de route afin de définir des actions et des objectifs clairs pour renforcer la résilience des forêts face au changement climatique et améliorer les méthodes de mesure de la séquestration du carbone.

2.5. Utilisation des ressources et économie circulaire

2.5.1. IDENTIFICATION DES IRO LIÉS À L'UTILISATION DES RESSOURCES ET À L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE IRO-1

	Impacts	Risques/opportunités	Horizon temporel (R/O)
Déchets	Opérations propres et chaîne de valeur Impact négatif significatif actuel Les activités de production automobile génèrent beaucoup de déchets, y compris des matières dangereuses. D'leteren et les concessionnaires produisent des déchets tels que de l'huile usagée, de la ferraille, des pneus, des emballages. L'élimination ou le recyclage inadéquat de ces déchets a un impact sur la biodiversité et pollue l'air et l'eau, ce qui porte préjudice aux communautés locales.		
Ressources entrantes et sortantes	Value chain Impact négatif significatif actuel Flux entrants : les VE sont de gros consommateurs de matières premières (nickel, cuivre...), les vélos électriques et l'industrie solaire étant aussi dépendants de divers matériaux (plomb, lithium, argent). L'extraction de ces matériaux consomme beaucoup d'énergie et provoque d'importantes perturbations écologiques. En outre, les activités minières sont souvent associées à des violations des droits de l'homme et ont un impact négatif sur les communautés locales, y compris les déplacements et les perturbations socio-économiques. Flux sortants : l'intégration de la circularité dans le développement de produits et l'approvisionnement est essentielle pour l'industrie automobile afin de réduire la pression sur les ressources. La gestion des batteries en fin de vie est également cruciale à cause des préoccupations en matière de toxicité. De même, les panneaux solaires peuvent devenir des déchets dangereux.	Risque modéré D'leteren est exposée à des risques liés à la raréfaction des ressources nécessaires à la fabrication de produits tels que les véhicules électriques, les batteries, les panneaux solaires et les bornes de recharge. L'augmentation des coûts due à l'épuisement des ressources ou à la dépendance à l'égard des matériaux recyclés pourrait réduire l'attrait de ces solutions de mobilité pour le client; se traduisant par une baisse des ventes.	Court & moyen terme

Le processus d'identification a inclus des consultations avec les parties prenantes, notamment des fournisseurs et des experts environnementaux, dont les points de vue soient essentiels pour évaluer les impacts des activités en amont et en aval. Comme D'leteren gère ses déchets conformément aux exigences légales, les communautés touchées n'ont pas pu être clairement identifiées et leur implication dans les pratiques d'économie circulaire n'a donc pas été abordée. Parallèlement, D'leteren a analysé les rapports existants, les référentiels de l'industrie et les études de tiers afin d'approfondir sa compréhension des implications globales de ses opérations.

Une attention particulière a été accordée aux véhicules, dont les véhicules électriques, qui représentent une part significative des revenus de l'entreprise et ont un impact majeur. L'industrie automobile est l'un des plus grands consommateurs mondiaux de matières premières, nécessitant une large gamme d'intrants. Ne pas prendre en compte ce risque pourrait entraîner des perturbations dans la chaîne d'approvisionnement. C'est pourquoi l'équipe ESG organise également des réunions régulières avec le Groupe Volkswagen pour aborder divers sujets liés à la durabilité, dont les initiatives d'économie circulaire. Ces réunions apportent des informations précieuses sur les actions mises en place par le Groupe Volkswagen, en particulier dans le cadre de sa nouvelle stratégie de durabilité,

Regenerate+, et permettent de répondre aux questions spécifiques posées par les parties prenantes. À l'autre extrémité de la chaîne de valeur, l'élimination et le recyclage des véhicules et des batteries ont également été évalués. Une collaboration de longue date avec Febelauto, l'organisation belge chargée de la gestion du recyclage des véhicules en fin de vie, a permis à D'leteren d'acquérir une connaissance approfondie des processus de recyclage et de la structure opérationnelle de ce secteur.

En interne, D'leteren a également évalué ses pratiques de gestion des déchets. Par l'intermédiaire de son département des achats, l'entreprise examine actuellement de manière critique les stratégies de durabilité de ses partenaires chargés de la gestion des déchets afin de mieux comprendre les implications globales du traitement et du recyclage des déchets.

Cette analyse approfondie a permis à D'leteren d'identifier et de classer par ordre de priorité les domaines clés à améliorer, notamment l'efficacité des ressources, la gestion des déchets et la mise en œuvre des principes de l'économie circulaire.

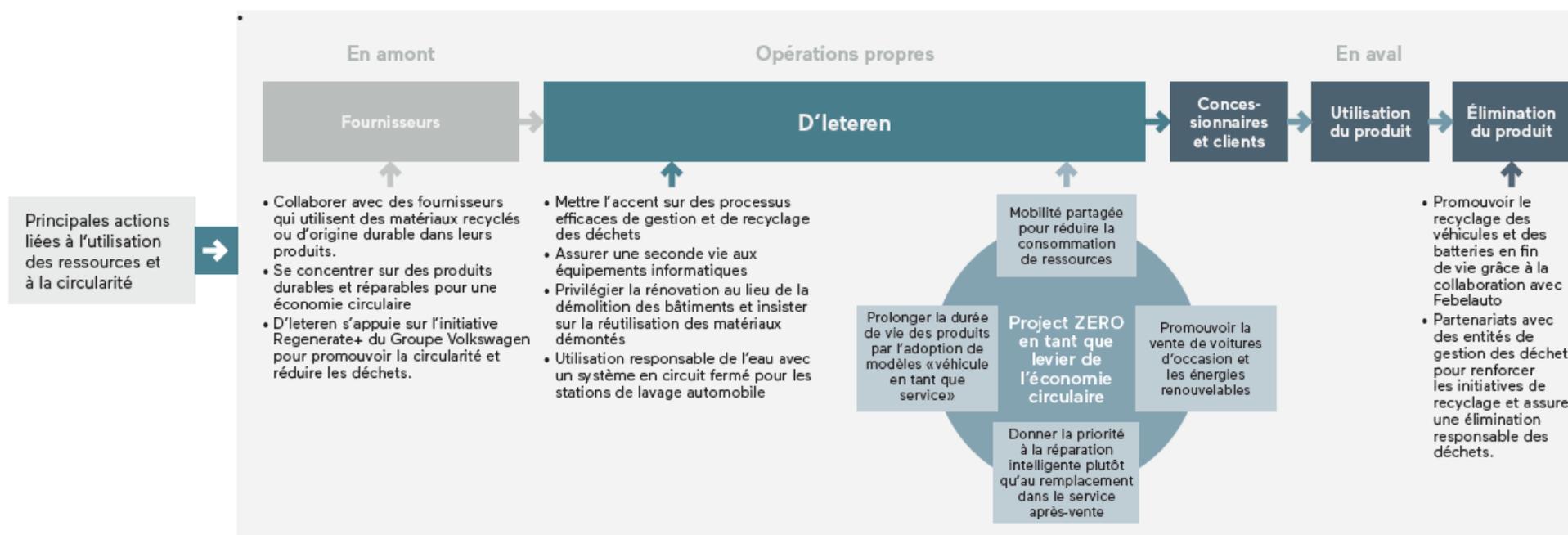
2.5.2. POLITIQUES E5-1

L'un des principaux moteurs des efforts de D'leteren en matière d'économie circulaire est son initiative de décarbonation continue, qui constitue le cœur de la stratégie de l'entreprise à travers son plan climatique Project ZERO. Ce plan comprend la gestion et la prévention des déchets dans le cadre de ses opérations, la promotion des énergies renouvelables dans toutes ses activités et sa chaîne de valeur, le développement de solutions de mobilité partagée pour les clients et l'allongement de la durée de vie des véhicules qu'elle vend. Ces efforts contribuent non seulement à réduire l'empreinte carbone de l'entreprise, mais aussi à diminuer la consommation des ressources. Le Project ZERO s'applique aux opérations propres de D'leteren (D'leteren Automotive et toutes les filiales) ainsi qu'à sa chaîne de valeur. De plus amples informations sont disponibles section 2.1.4

En outre, D'leteren a mis en place un Code de conduite des fournisseurs afin de promouvoir la réduction des émissions de carbone parmi ses fournisseurs. En 2025, cette politique sera élargie pour inclure la circularité dans les processus d'approvisionnement. En intégrant la circularité dans les décisions d'achat, D'leteren veut augmenter progressivement l'utilisation de ressources renouvelables et recyclées. De plus amples informations sont disponibles à la section 3.2.3.

2.5.3. ACTIONS E5-2

D'leteren a entrepris une série d'initiatives visant à intégrer les principes de l'économie circulaire et à améliorer l'efficacité des ressources dans toutes ses opérations et dans l'ensemble de sa chaîne de valeur. Le Project Zero représente un tournant majeur dans cette approche de gestion des ressources, en intégrant les principes de l'économie circulaire comme un élément stratégique central.



Utilisation des ressources et économie circulaire dans la chaîne d'approvisionnement

- Lorsqu'elle distribue des véhicules du Groupe Volkswagen en Belgique, D'leteren veille à ce que les véhicules qu'elle propose contribuent à la réduction de la consommation de ressources primaires et à la promotion des pratiques liées à l'économie circulaire. La stratégie « Regenerate+ » de Volkswagen fixe des objectifs clairs en matière de durabilité afin d'améliorer la circularité et la responsabilité environnementale. Volkswagen prévoit de réduire considérablement la production de déchets et d'augmenter la réutilisation des matériaux dans la production de ses véhicules en optimisant les processus de conception et de fabrication. L'objectif de Volkswagen est d'intégrer 40% de matériaux recyclés dans ses véhicules d'ici 2040. Dans le cadre de cette initiative, l'ID. family (gamme électrique) utilise déjà des matériaux durables, comme des housses de sièges fabriquées à partir de plastiques océaniques et de bouteilles en PET recyclé. De plus, certains textiles utilisés pour les sièges de voiture sont entièrement fabriqués à partir de matériaux recyclés.

Initiatives de réduction et de gestion des déchets

- D'leteren a l'intention de mettre en œuvre un programme de gestion des déchets en 2025 dans le but d'augmenter le recyclage. Ce programme s'appliquera aux activités génératrices de déchets, dont D'leteren Mobility, D'leteren Automotive et Wonder. En 2024, les bases du programme de gestion des déchets de D'leteren ont été posées avec la réalisation d'un inventaire complet de toutes les entreprises de collecte de déchets actives au sein de l'organisation. À la suite de cet inventaire, D'leteren a procédé à une sélection d'entreprises clés pour travailler avec toutes les entités et ainsi garantir une approche cohérente et rationalisée. Ces entreprises ont été choisies sur la base, entre autres, de critères ESG. Cette approche transversale permet à D'leteren de disposer d'un processus de reporting amélioré, renforçant le suivi de la performance en matière de gestion des déchets.
- D'leteren a mis en place un programme complet de gestion du cycle de vie des équipements informatiques dans le cadre de ses initiatives d'économie circulaire. Ce programme garantit que les équipements informatiques, y compris les ordinateurs et les téléphones mobiles, soient effectivement recyclés et reconditionnés en vue de leur réutilisation. Ce programme s'applique actuellement aux principales entités de D'leteren et à ses concessionnaires. D'leteren collabore avec une entreprise de recyclage et de reconditionnement et utilise un modèle de leasing pour optimiser la gestion du cycle de vie de ses actifs informatiques.
- Dans le même souci de réduction des déchets, D'leteren donne la priorité à la rénovation plutôt qu'à la démolition des bâtiments et met l'accent sur la réutilisation des matériaux démontés. Un exemple notable de cette approche est le projet D'leteren Park, où le nouveau bâtiment principal a été conçu en mettant l'accent sur la durabilité. Prévu pour être achevé au cours du premier semestre 2025, le projet reflète l'engagement de D'leteren en matière de circularité. Cette pratique sera étendue à tous les nouveaux bâtiments occupés par D'leteren, ce qui garantira une approche cohérente en matière de durabilité. Par ailleurs, les anciens équipements de bureau de D'leteren Automotive ont été vendus ou donnés au lieu d'être jetés, ce qui contribue aussi à la réduction des déchets. La responsabilité de ces initiatives incombe aux chefs de projet de D'leteren, qui travaillent en étroite collaboration avec D'leteren Immo.

Mobilité partagée pour réduire la consommation de ressources

- Avec son service d'autopartage en free-float, Poppy, et son service de transport de passagers payant, Taxis Verts, D'leteren propose à ses clients des alternatives à la possession d'une voiture. Taxis Verts, acquis par D'leteren en 2022, opère principalement dans la région de Bruxelles avec une flotte de plus de 700 véhicules, qui appartiennent principalement aux chauffeurs qui fournissent le service sous la marque Taxis Verts. L'entreprise Poppy, lancée en 2018, opère à Bruxelles, Anvers, Gand et dans les principaux aéroports de Belgique, avec une flotte de plus de 2.300 véhicules, voitures, camionnettes et véhicules électriques. La taille de la flotte peut varier au fil du temps à mesure que le service continue de se développer et d'évoluer. Les deux services sont supervisés par le Transformation Office de D'leteren afin de garantir leur développement et expansion dans les années à venir. Ce modèle contribue à réduire la consommation de ressources en optimisant l'utilisation des véhicules. Au lieu que chaque client possède un véhicule restant inutilisé pendant de longues périodes, les services de mobilité partagée tels que Poppy et Taxis Verts permettent à plusieurs utilisateurs de partager les mêmes ressources. Cela permet de réduire la demande globale de production de véhicules, ainsi que la consommation de matières premières et d'énergie qui y est liée, favorisant ainsi une approche plus durable du transport.

Promouvoir les ventes de voitures d'occasion et les énergies renouvelables

- La vente de véhicules d'occasion contribue à l'économie circulaire en donnant une deuxième, voire une troisième vie aux produits, ce qui permet de réduire la demande de nouvelles ressources et de minimiser la quantité de déchets. D'leteren est engagée dans la vente de véhicules d'occasion, principalement à travers sa marque MyWay. MyWay opère au sein des concessions détenues par D'leteren Mobility Company ainsi que dans son réseau de concessionnaires indépendants, à travers la Belgique.
- Les panneaux solaires produisent de l'énergie renouvelable, ce qui réduit la dépendance aux ressources non renouvelables ainsi que les émissions de carbone. Lorsque les panneaux sont associés à des bornes de recharge pour véhicules électriques (VE), l'énergie solaire produite permet de recharger directement les VE avec de l'électricité propre, minimisant ainsi l'impact environnemental des transports. Ces deux activités étant relativement récentes dans le portefeuille de D'leteren, leur développement est étroitement surveillé par le Transformation Office, qui veille à l'allocation des ressources opérationnelles et financières nécessaires à leur croissance. Les deux entreprises opèrent à travers toute la Belgique et proposent leurs services aux clients particuliers et professionnels.

Donner la priorité à la réparation intelligente plutôt qu'au remplacement en après-vente

- Dans les activités de carrosserie, les services de réparation intelligente sont privilégiés par rapport au remplacement afin d'offrir des solutions de réparation économiques et respectueuses de l'environnement. Ces services visent à minimiser l'utilisation de matériaux, à maximiser l'efficacité énergétique, à réduire les émissions et à préserver les ressources, ce qui limite l'impact sur l'environnement par rapport aux méthodes de réparation traditionnelles. Tous les sites opérant sous la franchise Wondercar en Belgique, que ce soit dans les concessions de D'leteren ou dans le réseau de concessionnaires indépendants, sont équipés d'espaces dédiés à la réparation intelligente ainsi que des technologies avancées nécessaires à ces interventions. Wondercar a des plans d'expansion ambitieux d'ici 2030, visant toutes les marques de véhicules, et pas seulement celles du Groupe Volkswagen distribuées par D'leteren.

Prolonger la durée de vie des véhicules

- En plus de ses activités de vente de véhicules d'occasion, D'leteren a lancé il y a trois ans Wonderservice, un programme dédié aux réparations mécaniques et à l'entretien des véhicules d'occasion. Cette initiative garantit un entretien adéquat et prolonge la durée de vie de ces véhicules. Actuellement, le réseau compte 8 centres Wonderservice. Des équipes dédiées au sein de WonderGroup sont chargées de superviser cette expansion et travaillent en étroite collaboration avec le réseau de concessionnaires en Belgique afin d'intégrer Wonderservice sous un modèle de franchise dans leurs concessions.
- Un élément clé de la stratégie de D'leteren est l'allongement du cycle de vie des véhicules pour répondre à la demande croissante des clients particuliers et des entreprises qui s'orientent progressivement vers des modèles flexibles basés sur l'utilisation plutôt que sur la possession d'une voiture. D'leteren se concentre sur la maîtrise de cette transition, en passant de la vente de voitures individuelles à des modèles de véhicule en tant que service. Le Transformation Office est en train d'analyser et d'élaborer un plan d'action, qui implique une planification stratégique et une adaptation des processus opérationnels pour intégrer les principes d'économie circulaire. Des informations sur l'avancement de ce plan d'action seront communiquées en 2025.

Fin de vie des véhicules et des batteries

- Conformément à la directive européenne sur la fin de vie des véhicules, les voitures particulières et les véhicules utilitaires légers doivent être recyclables à 85% et valorisables à 95% en fin de vie. Tous les véhicules des marques du Groupe Volkswagen se conforment à ces normes. Par ailleurs, D'leteren collabore étroitement avec Febelauto, l'organisation responsable de la gestion des véhicules et batteries en fin de vie, conformément à la directive européenne. Actuellement, Febelauto assure recycler environ 97% du poids de ces véhicules d'une manière contrôlée et agréée.

2.5.4. OBJECTIFS E5-3

À ce stade, aucun objectif formel n'a été défini.

En 2025, D'leteren prévoit de définir des objectifs, en les alignant sur ses ambitions plus larges en matière de durabilité. Pour ce faire, D'leteren s'appuie sur des collaborations avec des partenaires clés. Ces partenariats sont essentiels non seulement pour suivre efficacement les progrès accomplis, mais aussi pour élaborer conjointement des stratégies réalisables et impactantes. Ses relations de longue date avec des parties prenantes telles que le Groupe Volkswagen et Febelauto, ainsi que des partenariats avec des acteurs du secteur de la gestion des déchets en Belgique, permettront à D'leteren de renforcer la transparence, la responsabilité et l'amélioration continue des pratiques tout au long de la chaîne de valeur.

2.5.5. RESSOURCES ENTRANTES E5-4

En tant que distributeur et vendeur d'une gamme diversifiée de véhicules, comprenant des voitures particulières, des véhicules utilitaires, des vélos (électriques), des panneaux solaires, des bornes de recharge ainsi que des pièces détachées et accessoires automobiles, D'leteren propose également des services essentiels tels que l'entretien, la réparation et des solutions de mobilité. Ces activités à multiples facettes nécessitent une gestion rigoureuse des ressources, garantissant que tous les produits sont achetés, utilisés et rapportés d'une manière conforme aux principes de durabilité environnementale et de viabilité économique.

Les principales ressources entrantes comprennent les matières premières, l'énergie (électricité et carburant), l'eau et les composants achetés auprès de fournisseurs.

Un suivi exhaustif de l'empreinte carbone fait partie intégrante des efforts de durabilité de D'leteren. D'leteren applique la Corporate Value Chain Accounting and Reporting Standard (scope 3) du GHG Protocole pour classer avec précision les matériaux réutilisés et recyclés ce qui garantit la cohérence et la fiabilité du reporting ESG.

2.5.6. RESSOURCES SORTANTES E5-5

En raison de ses activités logistiques, de réparation mécanique et de carrosserie, D'leteren génère à la fois des déchets non dangereux (79 % du total des déchets) et des déchets dangereux (21 %). Les déchets non dangereux comprennent, entre autres, les matériaux d'emballage, les pneus et les plastiques, tandis que les déchets dangereux se composent d'huiles usagées, de solvants, de batteries et de résidus de peinture. Ces flux de déchets sont gérés de manière responsable via l'incinération avec récupération d'énergie, le recyclage et la réutilisation. La mise en décharge n'est utilisée qu'en dernier recours, en pleine conformité avec la hiérarchie de traitement des déchets et toutes les réglementations environnementales applicables.

Déchets non recyclés	Unité	2024
Quantité totale de déchets non recyclés	Tonnes	726
Pourcentage de déchets non recyclés	%	29,68

Données relatives aux déchets	Unité	2024
Quantité totale de déchets générés	Tonnes	2.446
Quantité totale de déchets dangereux	Tonnes	514
Quantité totale en poids détournée de l'élimination	Tonnes	1.792
Total des déchets dangereux produits détournés de l'élimination	Tonnes	482
Total des déchets dangereux générés détournés de l'élimination vers la préparation en vue du réemploi	Tonnes	9
Total des déchets dangereux générés détournés de l'élimination vers le recyclage	Tonnes	473
Total des déchets dangereux générés détournés de l'élimination vers d'autres opérations de récupération	Tonnes	0
Total des déchets non dangereux générés détournés de l'élimination	Tonnes	1.310
Total des déchets non dangereux générés détournés de l'élimination vers la préparation en vue du réemploi	Tonnes	63
Total des déchets non dangereux générés détournés de l'élimination vers le recyclage	Tonnes	1.247
Total des déchets non dangereux générés détournés de l'élimination vers d'autres opérations de valorisation	Tonnes	0
Quantité totale en poids destinée à l'élimination	Tonnes	654
Total des déchets dangereux produits et destinés à l'élimination	Tonnes	32,69
Total des déchets dangereux générés destinés à l'incinération	Tonnes	32
Total des déchets dangereux générés dirigés vers les sites d'enfouissement	Tonnes	0,36
Total des déchets dangereux générés destinés à d'autres opérations d'élimination	Tonnes	0
Total des déchets non dangereux générés et destinés à l'élimination	Tonnes	621
Total des déchets non dangereux générés destinés à l'incinération	Tonnes	395
Total des déchets non dangereux générés dirigés vers les sites d'enfouissement	Tonnes	227
Total des déchets non dangereux générés et destinés à d'autres opérations d'élimination	Tonnes	0

3. Informations sociales

3.1. Effectifs de l'entreprise

3.1.1. IRO DES EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE SBM-3

	Impacts	Risques/opportunités	Horizon temporel (R/O)
Santé et sécurité	Impact négatif modéré actuel Les employés sont principalement exposés à des risques tels que le déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée et le burn-out, tandis que les ouvriers font face à des défis plus importants en matière de santé et de sécurité en raison de la nature physique de leur travail, de l'utilisation de machines et de l'exposition à des substances dangereuses. Les travailleurs indépendants et les prestataires externes sont exposés à des risques similaires à ceux des employés effectuant des tâches comparables. Il est essentiel de gérer ces risques pour minimiser les perturbations et maintenir l'efficacité opérationnelle.	Risque modéré D'Ieteren doit faire face à des coûts opérationnels directs (comme les salaires) et indirects (comme les frais de remplacement) en cas de blessures, de burn-out et d'absentéisme de ses employés.	Court terme
Formation et développement	Impact positif modéré actuel Investir dans le développement des employés stimule la santé cérébrale, l'employabilité et le bien-être et prépare les employés à de futurs défis.	Risque modéré La numérisation et l'électrification de la flotte nécessitent une reconversion et un renforcement des compétences. Dans la chaîne de valeur, les travailleurs non qualifiés sur les sites de fabrication et dans les concessions pourraient avoir un impact sur les produits et services de D'Ieteren, entraînant des perturbations opérationnelles et des pertes financières.	Court terme
Diversité	Impact positif modéré actuel Une main-d'œuvre diversifiée favorise la sensibilisation culturelle, l'épanouissement personnel, l'égalité, le bonheur des employés, l'engagement et la collaboration sociale. Elle aide également les entreprises à mieux comprendre et à mieux répondre aux divers besoins et attentes des clients.	Risque modéré Une faible représentation des femmes présente des risques opérationnels tels que des difficultés à attirer des talents et une baisse potentielle des performances due au manque de diversité. Cela pourrait augmenter les coûts de recrutement, réduire l'innovation et, à terme, diminuer la rentabilité.	Court terme

En tant qu'entreprise orientée service, D'Ieteren reconnaît le rôle essentiel que jouent ses employés dans son succès. Leur engagement et leur expertise constituent le socle de la position de leader de l'entreprise en Belgique. Pour préserver ce statut et garantir la résilience dans un environnement en mutation rapide, la stratégie et le modèle économique de D'Ieteren tiennent soigneusement compte des impacts potentiels - à la fois positifs et négatifs - sur les effectifs.

Historiquement axé sur la distribution de véhicules en Belgique, le modèle économique de l'entreprise a subi de profondes transformations. Aujourd'hui, D'Ieteren propose un large portefeuille de solutions de mobilité conçues pour répondre à l'évolution des besoins de ses clients. Cette transformation, portée par des objectifs de durabilité et par les demandes changeantes du marché, entraîne des conséquences importantes pour les employés, telles

que la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences, l'évolution des rôles et une attention accrue au bien-être.

D'Ieteren considère que sa stratégie et son modèle économique sont bien adaptés pour relever ces défis. L'entreprise atténue de manière proactive les impacts négatifs en déployant des programmes de formation solides, en préservant la santé mentale et physique de ses employés et en améliorant leur employabilité à long terme. Ces efforts visent à aligner les compétences des effectifs sur les objectifs de l'entreprise, tout en maintenant un haut niveau de satisfaction des employés.

La diversité est également au cœur de la vision stratégique de D’leteren. L’entreprise reconnaît qu’une main-d’œuvre diversifiée est essentielle pour répondre aux attentes de sa clientèle variée et renforcer son attractivité en tant qu’employeur.

D’leteren entretient un dialogue ouvert et transparent avec son personnel en collaborant avec les syndicats et d’autres instances représentatives. Ces parties prenantes sont systématiquement impliquées dans l’élaboration et l’adaptation de la stratégie de l’entreprise. Par exemple, le conseil d’entreprise est toujours le premier informé de tout changement majeur dans l’orientation stratégique ou les plans d’action de l’entreprise. Les préoccupations et les suggestions des syndicats et des autres représentants des employés sont souvent prises en compte dans les processus de prise de décision. Le succès de ces initiatives se reflète dans l’enquête annuelle de D’leteren sur l’engagement des employés, qui enregistre des scores record année après année. Ces résultats confirment l’engagement de l’entreprise à concilier les exigences de son modèle économique en constante évolution avec le bien-être, la diversité et le développement de ses effectifs.

Aucune activité ou zone géographique spécifique ne présente de risques significatifs de travail forcé ou de travail obligatoire pour les effectifs de D’leteren. Cela témoigne de l’engagement de l’entreprise en faveur de pratiques d’emploi éthiques et du respect des normes internationales du travail.

3.1.2. POLITIQUES S1-1

D’leteren intègre les principes fondamentaux en matière de santé et de sécurité au travail, de respect des individus, de diversité et d’inclusion dans son Code de conduite, The WayWeWork, qui s’applique à tous ses employés. (De plus amples informations sur le code de conduite sont disponibles à la section 3.2.3.). Ces principes sont intégrés dans la stratégie de durabilité globale de l’entreprise, garantissant une approche cohérente de promotion d’un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif dans toutes ses entités. Dans le cadre de sa stratégie de durabilité, D’leteren s’engage à offrir un travail valorisant qui crée un impact social positif pour tous les employés. Il s’agit notamment de permettre à chacun de s’exprimer, de promouvoir l’inclusion, de donner la priorité à la sécurité, d’offrir des possibilités de développement des compétences et de défendre les droits de l’homme dans toutes les opérations, tout en veillant au respect des normes du travail.

La politique RH, sous la responsabilité du département RH de D’leteren Automotive, couvre également des sujets clés tels que la santé et la sécurité au travail, la diversité, la formation et le développement des compétences, la non-discrimination, ainsi qu’un éventail plus large de sujets, dont la politique de rémunération, la culture d’entreprise, les nouveaux modes de travail, etc. Cette politique est complétée par le règlement de travail, établi en collaboration avec le conseil d’entreprise. Contrairement au code de conduite, cette politique n’est pas appliquée de manière uniforme dans toutes les entités de l’entreprise. Elle s’applique actuellement à l’ancienne unité technique opérationnelle, qui comprenait D’leteren Automotive, les Centres D’leteren et Volkswagen D’leteren Finance (non couverte par cette déclaration non financière, D’leteren ne détenant pas de participation majoritaire). Les autres entités de D’leteren sont plus récentes, et certaines sont encore en phase d’expansion. Suite aux élections sociales de mai 2024, une nouvelle unité technique opérationnelle a été créée, comprenant désormais D’leteren Automotive, D’leteren Mobility Company, Volkswagen D’leteren Finance, Wonder, D’leteren Energy (EDI & Go-Solar). Ces

entités adopteront progressivement les mêmes politiques. Toutefois, d’autres entités telles que Lucien, Poppy, Taxis Verts et Microlino ne sont pas reprises dans la nouvelle unité technique opérationnelle en raison de leur stade de développement actuel. Au 31 décembre 2024, ces entités représentent ensemble près de 10% des effectifs de D’leteren et conservent leurs propres structures organisationnelles adaptées à leurs besoins spécifiques.

La politique RH et le code de conduite s’inspirent des principes fondamentaux des Nations unies en matière de protection des travailleurs, tels que décrits dans les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme ainsi que dans les normes de l’Organisation internationale du travail (OIT). L’entreprise garantit le respect des droits fondamentaux des travailleurs, dont la non-discrimination, la liberté d’association, des conditions de travail sûres et des pratiques de travail équitables. Le code de conduite traite en particulier de questions liées à toute forme de travail illégal, forcé ou obligatoire. Par ailleurs, D’leteren veille au respect des lois nationales du travail et des normes internationales via son département HR Legal, chargé de superviser et d’assurer la conformité à ces réglementations.

Conformément au code de conduite et à la politique RH, les départements RH des entités de D’leteren mettent en œuvre des mesures liées à la santé et à la sécurité, à la formation et à la diversité. Dans ce cadre, les managers sont encouragés à déployer efficacement ces initiatives et des enquêtes sur l’expérience des employés sont menées régulièrement, suivies d’actions concrètes. Le département S&S met en œuvre les actions et les processus nécessaires pour prévenir les risques pour la santé et la sécurité, en particulier en ce qui concerne les risques psychosociaux, les contrôles médicaux et les mesures d’accompagnement, notamment lors du retour au travail après un congé de maladie de longue durée.

3.1.3. INTERACTION AVEC LES EFFECTIFS ET CANAUX PERMETTANT DE FAIRE PART DES PRÉOCCUPATIONS S1-2, -3

D’leteren interagit activement avec ses effectifs afin d’orienter ses décisions et actions face aux impacts réels et potentiels de ses activités. Ce dialogue se fait directement avec les employés et par l’intermédiaire de leurs représentants.

Les départements RH jouent un rôle essentiel dans le dialogue avec les effectifs, en alignant cette interaction avec les objectifs de l’entreprise. Ils soutiennent les managers en mettant en place des initiatives telles que des entretiens d’évaluation obligatoires pour assurer un retour d’information continu. Les RH accompagnent également les managers dans l’application de mesures correctives lorsque cela s’avère nécessaire. Par exemple, si un employé ne respecte pas ses délais, les mesures correctives peuvent consister à définir des attentes plus claires ou à proposer une formation complémentaire, tandis que pour des conflits interpersonnels, une formation à la gestion des conflits ou une médiation pourrait être proposée. Une communauté RH, comprenant des membres des équipes RH de toutes les entités, a été créée afin d’assurer le partage d’informations et de bonnes pratiques entre les entités de l’entreprise.

D’leteren mène des enquêtes annuelles sur l’expérience des employés dans l’ensemble de l’entreprise afin d’obtenir un feedback sur des sujets tels que l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la santé et la sécurité, la diversité et l’inclusion. Ces enquêtes,

qui sont anonymes afin d'encourager l'honnêteté et la transparence, fournissent des informations précieuses sur les préoccupations des employés et l'efficacité des mesures mises en place. En 2024, 61% des employés ont participé à l'enquête sur l'engagement des employés, avec un score d'engagement de 85%, ce qui témoigne de la confiance du personnel dans ce mécanisme de feed-back. Sur la base des résultats, les managers et leurs équipes élaborent des plans d'action locaux pour remédier aux problèmes soulevés et améliorer les résultats des enquêtes suivantes. Les retours des employés contribuent également à l'élaboration d'initiatives à l'échelle de l'entreprise. Un exemple est le développement collaboratif de nouveaux modes de travail pour les futurs locaux de D'leteren Park, afin de créer un espace de travail moderne qui répond aux attentes des employés.

Les réunions mensuelles avec le conseil d'entreprise, qui représente les employés de D'leteren Automotive, Volkswagen D'leteren Fincane, Wonder, D'leteren Mobility Company, D'leteren Energy, permettent d'intégrer les perspectives du personnel dans le processus décisionnel. Il n'y a eu aucune grève en 2024, ce qui démontre la relation constructive entre la direction de D'leteren et les représentants du personnel.

D'leteren veille, par le biais de communications régulières sur l'intranet, à bien informer ses employés sur les canaux mis à leur disposition pour faire part de leurs préoccupations. En 2024, D'leteren a mis à jour son code de conduite afin de renforcer ces processus de signalement. Elle a mis en avant les divers canaux mis à disposition, comme les personnes de confiance, les parties externes ou encore le Système d'Alerte intégrité. Le code de conduite mis à jour insiste également sur l'engagement de l'entreprise à protéger les employés contre les représailles, avec des sanctions claires en cas d'actes de représailles. Les employés qui font part de leurs préoccupations reçoivent une réponse dans un délai raisonnable, ce qui garantit clarté et résolution.

La santé et la sécurité sont gérées de manière collaborative par des équipes dédiées ainsi que par les comités pour la prévention et la protection au travail sur les principaux sites de D'leteren. Des rapports sont rédigés après les réunions de comités et les actions nécessaires sont mises en œuvre en fonction des spécificités de la situation nécessitant une action. Il peut s'agir, par exemple, de commander des conteneurs préfabriqués pour le stockage des batteries haute tension ou d'apporter des améliorations ergonomiques dans des bureaux lorsque les infrastructures ne sont pas adaptées. Les progrès accomplis et le suivi des actions sont contrôlés lors des réunions suivantes.

Les initiatives de formation sont optimisées par des enquêtes de satisfaction menées par la D'leteren Academy auprès des participants. Cette approche garantit l'amélioration continue des programmes de formation et permet de répondre rapidement aux préoccupations soulevées.

D'leteren tient également compte des besoins spécifiques des employés les plus vulnérables.

- En 2024, D'leteren a lancé le réseau interne « Ladies in Motion », qui offre aux employées un espace pour pouvoir se rencontrer, avoir des échanges informels et trouver un soutien collectif. Cette initiative facilite également la collecte de retours afin de mieux répondre aux besoins du personnel féminin.

- Une approche personnalisée est adoptée pour répondre aux besoins individuels, dont des ajustements de l'infrastructure de travail, des améliorations de l'accessibilité et des horaires de travail flexibles.

L'approche globale et structurée de D'leteren en matière d'engagement des employés, de dialogue social et de diversité garantit que les besoins des employés sont satisfaits tout en favorisant un environnement de travail soutenant et inclusif.

3.1.4. GÉRER LES IMPACTS SUR LES EFFECTIFS S1-4

D'leteren adopte une approche globale pour la gestion des risques matériels liés à son personnel, en veillant à l'équité et à l'accessibilité pour ses collaborateurs. Ces actions sont progressivement mises en œuvre dans l'ensemble de ses entités, en tenant compte des spécificités de chacune d'entre elles, l'échéance pour la mise en œuvre complète des principales activités étant fixée à 2025. Les initiatives s'inscrivent dans le cadre du développement global de l'entreprise ou répondent à des besoins spécifiques, comme le programme de bien-être, qui a été introduit pour lutter contre le stress croissant dans un environnement en pleine évolution. L'efficacité de ces actions est évaluée au moyen des résultats de l'enquête sur l'expérience des employés et du suivi d'indicateurs clés, dont les métriques de diversité et de sécurité ainsi que le score d'engagement des employés.

L'entreprise alloue des ressources importantes à la gestion de ses impacts, y compris un budget annuel spécifique pour des programmes liés au bien-être des employés, à la diversité et à la formation. Ces efforts sont supervisés par des équipes dédiées au sein du département RH.

Enfin, D'leteren veille à ce que ses pratiques ne causent ni ne contribuent à des impacts négatifs sur ses effectifs. Les éventuelles tensions entre les exigences commerciales et la prévention des impacts négatifs sont gérées par des discussions continues avec les parties prenantes concernées.

Développement de carrière et formation

La gestion des talents est un axe central de la stratégie de D'leteren en matière de ressources humaines, qui vise à favoriser la croissance et à assurer le développement de carrière de ses employés. L'entreprise met en place des évaluations de performance obligatoires et propose un cadre clair de progression de carrière pour accompagner les employés dans leur parcours professionnel. Au cœur de cette démarche se trouve la D'leteren Academy, qui offre un éventail de programmes de formation et d'opportunités d'apprentissage destinés à renforcer les compétences et aider les employés à progresser dans leur carrière.

En 2024, l'entreprise a enregistré une moyenne de 28 heures de formation par employé. Les programmes de formation sont continuellement mis à jour afin de répondre à l'évolution des besoins de l'entreprise. Ces programmes comprennent des cours spécifiques axés sur les tendances émergentes du secteur, telles que l'e-mobilité, l'intelligence artificielle et la durabilité, notamment à travers la Climate School. Ces efforts visent à doter les employés des compétences nécessaires pour s'adapter à l'électrification croissante des véhicules et à la transition globale vers des pratiques durables.

En plus des formations formelles, D'leteren a organisé en 2024 des événements internes pour favoriser le partage des connaissances et le développement professionnel. L'entreprise organise des sessions « Lunch & Learn », au cours desquelles des experts externes partagent leurs expériences de carrière afin d'inspirer les employés. Ces événements constituent également une plateforme d'échange sur les bonnes pratiques, notamment dans des domaines tels que la gestion de la satisfaction client.

En outre, D'leteren tient ses employés informés des innovations et des dernières tendances du marché par la diffusion de lettres d'information sur l'innovation. Ces lettres d'information abordent les développements clés qui touchent le secteur, ce qui permet de garder les employés informés des changements sur le marché et de les préparer à relever les défis futurs.

Afin d'améliorer encore le développement de carrière, D'leteren a introduit un programme de mobilité interne. Cette initiative encourage les employés à explorer différents rôles au sein de l'organisation, ce qui facilite la collaboration, le partage des connaissances et l'élargissement des opportunités de carrière. L'entreprise organise également des événements « Career Week », au cours desquels les managers présentent différentes fonctions et le département RH anime des sessions pour accompagner les employés dans leur évolution de carrière au sein de D'leteren.

En réponse à la pénurie de techniciens qualifiés, D'leteren a lancé en 2024 la campagne « Drive Your Future ». Cette initiative met en relation les candidats potentiels avec les offres d'emploi de l'entreprise via le site driveyourfuture.be.

Ces initiatives témoignent de l'engagement continu de D'leteren à offrir un environnement favorable à l'évolution de carrière, à la mobilité interne et à la rétention des talents, garantissant ainsi que l'entreprise reste un employeur dynamique et compétitif.

Santé et sécurité

Garantir un environnement de travail sûr et sain est une priorité absolue pour D'leteren, en particulier pour les employés qui exercent des fonctions techniques et manuelles. L'entreprise investit dans des équipements de sécurité et propose des formations spécialisées. Pour renforcer les pratiques en matière de sécurité, D'leteren collabore avec des conseillers en prévention des risques et des coordinateurs de sécurité, afin de garantir l'efficacité de ces mesures dans l'ensemble de l'organisation.

D'leteren étend aussi progressivement la couverture de son propre personnel par son système de gestion de la santé et de la sécurité (S&S) à ses activités plus récentes. Cette approche permet à un nombre croissant d'employés de bénéficier de protocoles de sécurité structurés, d'analyses de risques et d'améliorations continues en matière de sécurité au travail.

Au-delà de la sécurité physique, D'leteren a mis en œuvre une stratégie globale en matière de santé et de bien-être. L'entreprise soutient le droit à la déconnexion et propose une assistance pour les congés maladie et les congés parentaux. Le programme « Employee Care » joue un rôle essentiel dans la promotion du bien-être mental en mettant l'accent sur la gestion du stress et la prévention du burn-out, ce qui contribue à créer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

En outre, D'leteren mène régulièrement des campagnes de prévention santé, comprenant des contrôles médicaux pour les employés de plus de 45 ans et des programmes de vaccination, garantissant ainsi la santé physique de son personnel.

Avec ces initiatives combinées, l'entreprise favorise un environnement de travail soutenant et sûr où les employés peuvent s'épanouir physiquement et mentalement.

Diversité et inclusion

Créer un environnement de travail diversifié et inclusif est une priorité stratégique pour D'leteren. Dans le cadre de cet engagement continu, l'entreprise a poursuivi le programme « Accelerating Diversity » lancé en 2023, qui comprend des ateliers, des formations sur les biais inconscients, du mentoring et de nouveaux modules d'e-learning. Ces initiatives visent à sensibiliser à la diversité et à l'inclusion et à créer un environnement dans lequel tous les employés peuvent s'épanouir. En 2024, D'leteren a intensifié ses efforts en matière de diversité avec le lancement du réseau « Ladies in Motion ».

Parallèlement à ces programmes, D'leteren met un accent particulier sur l'inclusion des employés seniors grâce à son programme « Vitalo 45+ ». Cette initiative s'adresse aux employés de plus de 45 ans, en leur offrant des opportunités de développement adaptées, afin de favoriser leur évolution professionnelle et de répondre aux défis spécifiques de cette tranche d'âge. Le programme porte sur le développement des compétences, l'accompagnement de carrière et des stratégies visant à maintenir une satisfaction professionnelle à long terme.

3.1.5. OBJECTIFS S1-5

D'leteren a fixé des objectifs à atteindre d'ici 2025, afin de renforcer la diversité et le développement professionnel des employés et de maintenir un environnement de travail sûr.

Ces objectifs ont été définis en conformité avec la législation, en intégrant les retours des employés suite aux enquêtes d'engagement, et en reflétant l'ambition de la direction de soutenir son personnel et de faire de D'leteren un endroit où il fait bon travailler. Ils relèvent de la responsabilité du département RH et sont communiqués aux représentants du personnel et aux collaborateurs concernés.

#	Social matters	Targets & Progress
1	Développement de carrière et formation	4 jours de formation par employé d'ici 2025 pour permettre aux employés d'accepter le changement, de développer de nouvelles compétences et d'améliorer leur performance globale. 28 heures de formation par employé ont été déployés en 2024 contre 15 en 2023.
2	Santé et sécurité	D'leteren promeut un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée afin de prévenir et d'éviter tout impact négatif sur la santé et le bien-être des employés, causé notamment par le stress, le déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée et des conditions de travail injustes. D'leteren vise 0 décès d'année en année. Aucun décès n'a été enregistré en 2024 ni au cours des cinq dernières années.
3	Diversité et inclusion	D'leteren s'engage à augmenter le pourcentage de femmes dans ses comités de direction à 25% d'ici 2025. En 2024, 22,9% des membres du comité de direction étaient des femmes contre 22,4% en 2023.

Les progrès sont examinés chaque année et communiqués au conseil d'entreprise. Si certains objectifs ne sont pas atteints, par exemple en matière de diversité, des mesures supplémentaires seront mises en place. Par exemple, la direction a décidé que les responsables du recrutement ne recevraient des CV pour les postes administratifs que si la parité (50/50) entre les candidats hommes et femmes est respectée.

3.1.6. CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS S1-6

Caractéristique de l'emploi					2024
Effectifs	Femmes	Hommes	Autre	Non divulgué	Total
Salariés	567	2.335	-	-	2.902
Employés permanents	560	2.267	-	-	2.827
Employés temporaires	7	68	-	-	75
Employés à heures non garanties	0	0	0	0	0

Effectifs par pays	2024
Belgique	2.902

Rotation du personnel	Unité	2024
Rotation totale du personnel	n	401
Taux de rotation du personnel	%	14,5

3.1.7. NON-SALARIÉS S1-7

Non-salariés	2024
Nombre total de non-employés dans l'effectif	427

3.1.8. DIVERSITÉ S1-9

Employés de la haute direction par genre	Effectifs	Part de l'effectif
Hommes	143	79%
Femmes	38	21%
Autre	-	-
Non divulgué	-	-
Total des employés	181	

Répartition par âge des employés	Effectifs	Part de l'effectif
Moins de 30 ans	670	23%
De 30 à 50 ans	1.536	53%
Plus de 50 ans	696	24%

3.1.9. SANTÉ ET SÉCURITÉ S1-14

Gestion de la santé et de la sécurité	2024		
	Salariés	Non-salariés ⁽¹⁾	Total
Pourcentage d'employés couverts par le système de gestion de la santé et de la sécurité	99%	-	-
Nombre de décès dus à des accidents du travail et à des problèmes de santé liés au travail	0	0	0
Nombre d'accidents du travail enregistrables	45	-	-
Taux d'accidents du travail enregistrables	10,61	-	-

(1) L'option de mise en œuvre progressive est utilisée pour ces données. Le total n'est pas calculé car les informations relatives aux non-salariés ne sont pas disponibles

	2024
Cas de problèmes de santé liés au travail enregistrables des employés	2
Jours perdus en raison d'accidents du travail, de problèmes de santé et de décès	1.086

3.1.10. INCIDENTS, PLAINTES ET IMPACTS GRAVES EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME S1-17

	2024
Nombre d'incidents de discrimination au sein du personnel (y compris le harcèlement)	5
Nombre de plaintes adressées à l'entreprise (y compris les griefs)	5
Nombre de plaintes déposées auprès des points de contact nationaux pour les entreprises multinationales de l'OCDE	0
Montant total des amendes, pénalités et indemnités (€m)	0

3.2. Travailleurs dans la chaîne de valeur

3.2.1. IRO DES TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR SBM-3

	Impacts	Risques/opportunités	Horizon temporel (R/O)
Santé et sécurité	<p>Impact négatif significatif potentiel En amont, les blessures potentielles sont principalement causées par les machines et par l'exposition aux produits chimiques, qui peuvent être liées à des incidents isolés ou à des problèmes plus systémiques dans les régions où la réglementation du travail est insuffisante. En aval, les préoccupations en matière de sécurité au travail sont principalement liées à des incidents isolés survenant dans l'environnement de travail.</p>		
Travail des enfants/travail forcé	<p>Impact négatif significatif potentiel L'extraction des matières premières et la fabrication sont affectées par des pratiques répandues de travail des enfants et par des violations des droits de l'homme, exacerbés par des risques élevés de corruption. Ces problèmes affectent négativement la santé, la sécurité et les droits de l'homme des populations concernées.</p>	<p>Risque modéré Les abus en matière de travail des enfants et/ou de travail forcé dans la chaîne de valeur peuvent constituer des risques opérationnels en raison de perturbations dans l'approvisionnement, d'atteintes à la réputation susceptibles d'impacter les ventes et la confiance des investisseurs, et générer des risques de non-conformité.</p>	Court terme

Travailleurs en amont et en aval

En amont, la chaîne de valeur implique majoritairement des travailleurs dans les secteurs de la fabrication industrielle et de l'extraction des matières premières. Ces travailleurs sont exposés à des risques systémiques, tels que des machines dangereuses et des conditions de travail difficiles. Les travailleurs les plus vulnérables de la chaîne de valeur de D'Ieteren sont ceux impliqués dans l'extraction des matières premières et qui sont exposés à des risques tels que le travail des enfants, le travail forcé, des conditions de travail dangereuses, l'exploitation et l'absence de protection juridique suffisante, en particulier dans les régions où la réglementation du travail est insuffisante.

En aval, il s'agit des travailleurs employés dans les concessions, la logistique et les fonctions de support (IT, RH, Finance,...), ainsi que les employés des coentreprises, dont Volkswagen D'Ieteren Finance.

Pour les travailleurs de Volkswagen D'Ieteren Finance qui sont exposés aux mêmes risques que l'effectif de D'Ieteren en raison de la nature similaire de leurs activités (notamment les postes administratifs), D'Ieteren veille à appliquer ses politiques RH de manière uniforme, garantissant que leurs intérêts soient traités avec le même respect que ceux des employés directs de D'Ieteren.

3.2.2. INTERACTION AVEC LES TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR S2-2

D'Ieteren veille à ce que les intérêts et les points de vue des travailleurs de la chaîne de valeur soient intégrés grâce à des mécanismes d'engagement spécifiques.

En amont :

- D'Ieteren participe à des tables rondes ESG avec son principal partenaire, le Groupe Volkswagen, où les problématiques liées aux travailleurs de la chaîne de valeur peuvent être signalées si nécessaire.
- Le département Procurement & Sourcing de D'Ieteren Automotive interroge ses fournisseurs, en particulier lors des négociations de contrats ou des renouvellements de contrats, en mettant l'accent sur les conditions de travail et le respect des droits de l'homme.

En aval :

- D'Ieteren Mobility Company collabore avec TRAXIO, la fédération belge représentant les entreprises du secteur de la mobilité. TRAXIO plaide en faveur de meilleures conditions de travail et normes de sécurité, et se fait le porte-parole des travailleurs en aval.
- D'Ieteren a mis en place un Conseil des Concessionnaires (Dealer Council), sous la responsabilité du Chief Commercial Officer, pour offrir une plateforme de dialogue structurée avec les concessions indépendantes et celles appartenant à l'entreprise. Des réunions mensuelles permettent à l'entreprise d'intégrer les perspectives et les préoccupations de ces parties prenantes dans ses processus de prise de décision stratégique.

- La D'leteren Academy propose un programme de formation annuel destiné au personnel des concessions indépendantes et des concessions appartenant à l'entreprise, et assure un contact régulier avec eux.

Les enseignements et bénéfices de ces échanges sont remontés au Comité Exécutif s'ils sont jugés stratégiques, et des actions sont mises en place si nécessaire. La D'leteren Academy tient compte des retours des participants aux formations afin d'adapter et d'améliorer ses programmes.

Étant donné cette approche structurée, dans laquelle D'leteren s'assure que les préoccupations et les intérêts des travailleurs de la chaîne de valeur sont pris en compte par un dialogue direct avec les parties prenantes clés, l'entreprise ne juge pas nécessaire de mener une évaluation formelle pour déterminer si les travailleurs sont conscients de ces structures ou leur font confiance.

3.2.3. POLITIQUES, REMÉDIATION, GESTION DES IMPACTS ET OBJECTIFS

S2-1, -3, -4, -5

D'leteren a mis en œuvre diverses politiques afin de garantir la protection des droits des travailleurs. Le Code de conduite des fournisseurs de D'leteren définit des attentes claires pour les fournisseurs et sous-traitants de D'leteren Automotive. Sous la responsabilité du département Procurement & Sourcing de D'leteren Automotive et donc du Chief Financial Officer, le Code impose le respect de principes fondamentaux, dont l'élimination du travail illégal, forcé ou obligatoire, et du travail des enfants. Les fournisseurs doivent éviter toute forme de discrimination, respecter les lois sur les horaires de travail, les jours de repos et les salaires minimums, ainsi que la liberté d'association des employés. Ils doivent également protéger la santé de leur personnel, de leurs sous-traitants, des communautés locales et des utilisateurs de leurs produits. Ces exigences s'inspirent des principes du Pacte mondial, de la Charte de développement durable de la Chambre de commerce internationale et des conventions pertinentes de l'Organisation internationale du travail. Le Code de conduite des fournisseurs s'applique aux fournisseurs de produits et de services indirects avec lesquels D'leteren Automotive entretient des relations commerciales, indépendamment de la nature de ces relations, du type de transaction ou de la durée. Le code disponible en trois langues est systématiquement présenté pour signature lors de chaque nouveau contrat ou renouvellement de contrat, ce qui le rend contractuellement contraignant. Un questionnaire ESG complète le Code de conduite des fournisseurs, avec des questions relatives aux droits de l'homme et aux conditions de travail. Les critères ESG représentent 10% du score total attribué pour la sélection du fournisseur.

Les fournisseurs stratégiques, tels que le Groupe Volkswagen, ne sont pas soumis au Code de conduite des fournisseurs. Les relations avec ces fournisseurs sont régies par des accords d'importation formels conclus entre D'leteren et le Groupe Volkswagen. En vertu de ces accords, D'leteren agit en tant qu'importateur officiel des marques du Groupe Volkswagen en Belgique, un rôle qui diffère sensiblement d'une relation fournisseur-acheteur classique. Le contrat d'importation, signé par le CEO de D'leteren, définit les termes et modalités de ce partenariat, créant un cadre collaboratif plutôt qu'un processus d'approvisionnement classique. Le contrat inclut des clauses de conformité, ce qui reflète l'importance commune de ces enjeux pour D'leteren et pour le Groupe Volkswagen. Il comprend également un guide de conformité qui traite explicitement des conditions de

travail, interdisant le travail forcé et le travail des enfants ainsi que la traite des êtres humains.

De leur côté, tous les concessionnaires doivent adhérer à une directive de conformité pour rejoindre le réseau de distribution officiel des marques du Groupe Volkswagen. Cette directive qui vient compléter leur contrat de concession définit les normes et obligations des concessionnaires et des partenaires de service. Tous ces contrats, guides et directives sont alignés sur les principes du Pacte mondial, de la Charte de développement durable de la Chambre de commerce internationale et des conventions pertinentes de l'Organisation internationale du travail.

Le Système d'Alerte intégrité, accessible sur le site Internet de D'leteren, permet à tout travailleur de la chaîne de valeur de signaler de manière anonyme des problèmes liés aux droits de l'homme ou aux conditions de travail. Ce système est géré par un tiers indépendant, ce qui renforce la confiance des travailleurs de la chaîne de valeur, car il garantit l'impartialité dans le traitement des signalements. Depuis sa mise en place, aucun incident n'a été signalé via ce système et il n'a donc pas été nécessaire de mettre en place des procédures spécifiques pour gérer ces signalements. Si un incident est signalé, il sera traité de la même manière que les autres questions par le Risk, Compliance, and Whistleblowing Officer, conformément aux procédures établies (pour de plus amples informations, veuillez vous reporter à la section 4.1.3).

Évolution en 2025

Le Code de conduite des fournisseurs et le questionnaire ESG, ainsi que le mécanisme de signalement, constituent les premières étapes visant à bénéficier aux travailleurs de l'ensemble de la chaîne de valeur. À ce stade, aucune action, objectif ou procédure formalisée n'a été définie. Avant de mettre en place un plan d'action, de définir des objectifs et d'établir des processus de suivi des progrès accomplis, D'leteren prévoit de revoir sa stratégie de chaîne d'approvisionnement en 2025. Cette révision vise à mieux comprendre et gérer les impacts et les risques liés aux travailleurs de la chaîne de valeur. La révision de la stratégie devrait déboucher sur une mise à jour du Code de conduite des fournisseurs et de l'approche d'évaluation des fournisseurs. Ce travail débutera au cours du premier semestre 2025, et une feuille de route sera élaborée avec les actions à entreprendre. Des objectifs seront définis en rapport avec les IRO identifiés par la DMA, et leur avancement sera suivi de près.

Actuellement, en termes d'actions, D'leteren suit de près les pratiques, les politiques et les mesures mises en place par le Groupe Volkswagen, notamment en ce qui concerne les pratiques de travail au sein de sa chaîne d'approvisionnement. Une veille médiatique continue est assurée pour maintenir D'leteren informée en cas d'incidents. Si de tels incidents sont remontés, D'leteren contacte son partenaire pour obtenir des informations supplémentaires.

Pour rappel, le Groupe Volkswagen adhère aux cinq étapes décrites dans le *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises* et se conforme au *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque*. En 2020, le groupe a mis en place un système de gestion du devoir de diligence pour les matières premières basé sur ces directives de l'OCDE.

3.3. Spécifique à l'entité - Engagement des employés

En tant qu'entreprise orientée service, l'engagement des employés est un axe stratégique clé. D'Ieteren s'engage à être un « Great Place to Work » pour tous ses employés, en créant un environnement de travail positif et attrayant.

Des niveaux élevés d'engagement se traduisent par une meilleure qualité de vie pour les employés, qui trouvent un sens dans leur travail et se sentent connectés à une entreprise en laquelle ils ont confiance et qu'ils apprécient. Cet engagement aide à retenir les talents et contribue à la croissance économique. Maintenir des employés engagés profite largement à D'Ieteren, car cela permet de réduire l'absentéisme et la rotation du personnel et d'augmenter la productivité.

Une évaluation annuelle mesure l'engagement et la satisfaction sur la base de déclarations clés liées au travail et à l'entreprise. L'enquête vise à évaluer le sentiment d'utilité, la fierté, la motivation et le niveau d'accomplissement au sein de l'organisation. Les taux de participation sont également suivis afin de garantir une large implication des employés. Ce processus permet à D'Ieteren de recueillir des informations précieuses.

L'engagement des employés est mesuré dans toutes les entités, garantissant que tous les employés, à tous les niveaux de l'entreprise, soient inclus dans cette importante évaluation. Le département des ressources humaines est responsable du déploiement de l'enquête d'engagement, sous la supervision du Comité Exécutif. Le taux de participation et le score

d'engagement font partie du plan d'intéressement à long terme pour l'équipe de direction, aux côtés d'autres critères ESG, soulignant l'engagement de l'entreprise en faveur de la satisfaction à long terme des employés et de la performance organisationnelle.

Un objectif global a été fixé pour l'ensemble de l'entreprise, tant pour le score d'engagement des employés que pour le taux de participation, avec une échéance en 2025. Cet objectif sert de référence pour les évaluations annuelles. Les résultats sont analysés et ventilés par département et par entité afin d'avoir une vision plus précise et de mettre en place des actions ciblées, là où elles sont nécessaires. Chaque responsable de département est chargé de partager les résultats avec son équipe et de discuter des actions à mettre en place. L'efficacité de ces actions est mesurée l'année suivante lors de l'enquête d'engagement, ce qui garantit une amélioration continue.

Engagement des employés	2023	2024	Objectif 2025
Taux de participation	61%	61%	66%
Score d'engagement	83%	85%	75%

4. Gouvernance

4.1. Conduite des affaires

4.1.1. IDENTIFICATION DES IRO LIÉS À LA CONDUITE DES AFFAIRES IRO-1

	Impacts	Risques/opportunités	Tilme horizon (R/O)
Corruption et pots-de-vin	Impact négatif modéré potentiel L'extraction des matières premières a fait l'objet d'une vigilance accrue en matière de corruption et de pots-de-vin, souvent en raison de la complexité technique et des relations étroites entre le secteur privé et le secteur public pour l'obtention des licences d'exploitation minière.	Risque modéré Les cas de corruption et de pots-de-vin signalés peuvent entraîner une perte d'employés, des problèmes opérationnels, une atteinte à la réputation, une perte de confiance du public et des amendes conséquentes.	Court terme
Culture d'entreprise	Impact négatif modéré potentiel Une mauvaise culture d'entreprise peut donner lieu à des comportements contraires à l'éthique, entraînant des problèmes sociétaux tels que l'érosion de la confiance ou des conditions de travail dangereuses, et peut également être à l'origine de problèmes environnementaux, notamment la pollution de l'air et de l'eau.	Risque modéré Adopter un comportement contraire à l'éthique dans le cadre des opérations propres de D'Ileteren est préjudiciable à sa réputation et peut entraîner des pertes financières (baisse des ventes).	Court terme

4.1.2. LE RÔLE DES ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE GOV-1

Le Comité Exécutif de l'entreprise, comprenant le CEO, joue un rôle clé dans la promotion d'une culture d'intégrité et dans l'application de mesures efficaces de lutte contre la corruption et la fraude. La direction générale joue un rôle essentiel dans la promotion et l'ancrage de ces valeurs à tous les niveaux de l'entreprise. Elle sert de modèle et incarne au quotidien les valeurs fondamentales de l'entreprise, à savoir : collaboration, responsabilité, soin, enthousiasme et esprit pionnier.

Les équipes Legal, Internal Audit, RH et ESG jouent un rôle crucial dans le suivi de la conformité et des pratiques éthiques au sein de l'organisation. En 2024, D'Ileteren a nommé un Risk, Compliance and Whistleblowing Officer pour superviser ces efforts.

Chaque entité de l'entreprise dispose d'un contact désigné au sein de l'équipe Legal, chargé de fournir des conseils en matière de conformité et de veiller à ce que tous les domaines de l'entreprise soient couverts. Des audits réguliers des procédures, y compris de la comptabilité et des achats, sont effectués afin d'évaluer l'efficacité des systèmes de conformité. Ces audits sont complétés par des contrôles internes qui garantissent le respect des politiques de lutte contre la corruption.

Tout problème ou risque matériel identifié est immédiatement remonté au département concerné pour examen et action, ainsi qu'au CEO. Cela garantit que les organes d'administration et de direction soient constamment informés et puissent prendre des décisions de gestion éclairées conformément aux valeurs et aux objectifs de l'entreprise. L'indépendance et la compétence sont prises en compte lorsqu'il s'agit de désigner la partie chargée des investigations liées aux signalements.

Pour renforcer encore la surveillance éthique, D'Ileteren a créé un Comité d'Éthique qui se réunit trois fois par an afin d'examiner les questions éthiques et de déterminer les actions appropriées. Le Comité d'Éthique met régulièrement à jour et partage ses conseils par le biais de communications et de formations ciblées basées sur les risques à l'intention des employés.

D'Ileteren dispose également d'un Comité de Conformité qui se réunit tous les trimestres. De plus amples informations sont disponibles à la section 1.2.1.

L'expertise combinée des organes de supervision de D'Ileteren - comprenant des juristes, des auditeurs et des spécialistes RH et ESG - garantit que l'entreprise respecte les normes les plus élevées en matière de conduite des affaires. Ces experts suivent régulièrement des formations afin de rester informés des bonnes pratiques en matière de gouvernance, de gestion des risques et de conformité. En entretenant des relations étroites avec des consultants et des experts externes, D'Ileteren renforce encore sa capacité à respecter ses obligations éthiques et légales.

4.1.3. POLITIQUES EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES ET CULTURE D'ENTREPRISE G1-1

Le cadre de gouvernance conçu pour prévenir et détecter la corruption et les pots-de-vin

#	Nom	Objectif	Champ d'application et disponibilité	Responsabilité	Parties prenantes
1	Code de conduite « The Way We Work »	Sert de guide pour une conduite éthique et responsable. Reflète l'engagement de D'leteren en faveur de l'intégrité, de la transparence et de la conformité légale.	Obligatoire pour tous les employés de toutes les marques et de toutes les entreprises. Accessible sur les sites web internes et externes. Inclus dans le programme d'intégration pour les nouveaux employés. Rappel des principes clés via des communications internes.	Administrateurs & Comité Exécutif, Managers Comité d'Éthique	Employés, tiers agissant pour le compte de D'leteren Les administrateurs de toutes les entités de D'leteren démontrent leur engagement envers le Code de conduite et ses normes éthiques en signant la lettre d'engagement de D'leteren.
2	Code de conduite des fournisseurs	Veille à ce que les fournisseurs respectent les principes éthiques de D'leteren.	S'applique à tous les fournisseurs et sous-traitants. Communication aux fournisseurs via l'équipe Procurement.	Procurement, équipe ESG	Fournisseurs et sous-traitants
3	Système d'Alerte intégrité de D'leteren	Permet de signaler toute violation dans un environnement sécurisé.	Accessible à tous les employés, clients, fournisseurs et partenaires. Disponible sur les sites web internes et externes de l'entreprise.	Risk, Compliance and Whistleblowing Officer	Employés et dénonciateurs externes
4	Politique de dénonciation	Fournit des procédures pour le signalement de plaintes, de préoccupations et d'irrégularités.	S'applique à toutes les entités de D'leteren, accessible à tous les employés et aux parties prenantes externes. Disponible sur les sites web internes.	Risk, Compliance and Whistleblowing Officer	Employés et parties prenantes externes
5	Enquête sur l'expérience des employés	Évaluation annuelle de la culture d'entreprise.	Réalisée chaque année pour tous les employés.	Département des ressources humaines	Employés

Au cœur de l'engagement de D'leteren en matière de conduite éthique se trouve « The Way We Work », un Code de conduite complet qui définit les principes visant à prévenir les conflits d'intérêts, respecter les lois, lutter contre la corruption, instaurer la confiance et maintenir les contrôles internes. Ce code est un document de base qui guide le comportement de tous les employés et de la direction. Les principes énoncés dans le Code de conduite de D'leteren sont alignés sur les principes fondamentaux des Nations unies. Les employés sont tenus de confirmer leur engagement à l'égard de ces normes éthiques, ce qui renforce l'importance de l'intégrité dans leurs activités quotidiennes.

En outre, l'introduction d'un Code de conduite des fournisseurs en 2023 étend ces normes à la chaîne d'approvisionnement, exigeant des fournisseurs qu'ils forment leurs équipes et qu'ils signalent tout risque ou toute violation. De plus amples informations sont disponibles à la section 3.2.3.

Un autre élément clé de l'engagement de D'leteren en matière de responsabilité est le Système d'Alerte intégrité de D'leteren, un mécanisme de dénonciation qui permet de signaler des comportements répréhensibles en toute sécurité et en toute confidentialité. Ce système garantit que toute violation du Code de conduite soit traitée rapidement et de manière appropriée. La politique de dénonciation favorise une culture de transparence et de responsabilité, encourageant les employés à signaler tout comportement contraire à l'éthique sans crainte de représailles. Le Système d'Alerte intégrité de D'leteren est complété par d'autres canaux, notamment les responsables hiérarchiques, les ressources humaines, les services Legal, Audit et le CEO. Dans un délai raisonnable à compter de la réception d'un signalement, une première communication est établie avec le dénonciateur et une évaluation préliminaire permet de déterminer si l'allégation est fondée et s'il convient d'ouvrir une enquête.

Toutes les enquêtes sont menées dans le plus grand respect et en toute confidentialité si la demande en est faite, en respectant les droits et les protections garanties de toutes les parties impliquées. D'leteren veille à la conformité avec les exigences légales en matière de protection des dénonciateurs. Toute forme de représailles peut donner lieu à des mesures disciplinaires conformément aux règles et politiques applicables de D'leteren, pouvant aller jusqu'au licenciement.

La formation et la sensibilisation des employés sont au cœur des efforts de D'leteren Automotive en matière de lutte contre la corruption. L'entreprise propose des programmes de formation obligatoires à ses employés, y compris aux nouvelles recrues. Ces programmes sont dispensés par la D'leteren Academy via des sessions en ligne, ce qui garantit une large accessibilité. Les sujets abordés comprennent l'éthique, la prévention de la corruption et des pots-de-vin, la conformité légale et la prévention des conflits d'intérêts. L'entreprise met l'accent sur un taux de participation élevé aux sessions de formation, en

particulier pour les membres des comités de direction ainsi que pour le Comité Exécutif, qui sont censés servir de modèles. Ils sont considérés comme des fonctions à risque en raison de la nature de leurs responsabilités. Les membres du Comité d'Éthique apportent leur soutien pour les questions liées aux politiques et contrôlent la participation aux formations.

Fonctions à risque	2024
Nombre de fonctions exposées à un risque de corruption (FAR)	158
Pourcentage des FAR recevant une formation	93%

4.1.4. CAS DE CORRUPTION OU DE VERSEMENT DE POTS-DE-VIN G1-4

L'entreprise n'a signalé aucun cas confirmé de corruption ou de versement de pots-de-vin, ni aucune condamnation ou amende au cours des dernières années. Par conséquent, il n'y a pas eu de violations à investiguer et il n'a donc pas été nécessaire de prendre des mesures correctives, de mener des enquêtes, de prendre des mesures disciplinaires ou de modifier des procédures. L'engagement de D'leteren à maintenir des normes éthiques élevées et des mesures anti-corruption rigoureuses a contribué à ce résultat positif.

	2024
Nombre de condamnations	0
Montant des amendes (€m)	0