

D'Ieteren Automotive

1. Algemene informatie

1.1. Voorbereidingsbasis BP-1, -2

In dit hoofdstuk wordt 'D'Ieteren', de commerciële naam van D'Ieteren Automotive, gebruikt.

Rekening houdend met de unieke aard van elke entiteit van D'Ieteren Group, heeft D'Ieteren ervoor gekozen om haar ESG-prestaties en -verwezenlijkingen in een afzonderlijk hoofdstuk voor te stellen.

D'Ieteren heeft gekozen voor een geconsolideerde aanpak van haar duurzaamheidsrapportage voor 2024, waarbij de gegevens van alle volledig geconsolideerde entiteiten worden samengevoegd.

- De consolidatiekring stemt overeen met die van de jaarrekening van de onderneming (zie pagina 133 en 134 van dit verslag), waarbij geen enkele dochteronderneming waarin D'Ieteren een meerderheidsbelang heeft, vrijgesteld is van duurzaamheidsrapportage.
- Entiteiten die niet volledig geconsolideerd zijn, zoals Volkswagen D'Ieteren Finance, Lizy, Skipr en MyMove, zijn opgenomen als deel van de waardeketen.

D'Ieteren sluit zich aan bij de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) en de bijbehorende European Sustainability Reporting Standards (ESRS) door haar duurzaamheidspraktijken transparanter te maken. De duurzaamheidsverklaring omvat zowel upstream- als downstreamaspecten van de waardeketen. Dit omvat aandacht voor de inkoop van grondstoffen, het beheer van relaties met leveranciers, het gebruik van producten en het beheer aan het einde van de levenscyclus. Door rekening te houden met beide uiteinden van de waardeketen garandeert D'Ieteren een allesomvattende benadering van duurzaamheid, in overeenstemming met de vereisten van de CSRD.

De strategische benadering van belangrijke niet-financiële thema's, samen met de belangrijkste risico's en kansen verbonden aan deze domeinen en de gebruikte methodes om ze te beheren, worden uiteengezet in de relevante rubrieken in dit hoofdstuk.

De duurzaamheidsverklaring bevat verklaringen over de toekomstige bedrijfsontwikkeling van D'Ieteren. Deze verklaringen zijn gebaseerd op veronderstellingen omtrent de ontwikkeling van de economische, politieke en wettelijke omgeving in België, die de onderneming heeft gemaakt op basis van de beschikbare informatie en die ze momenteel realistisch acht.

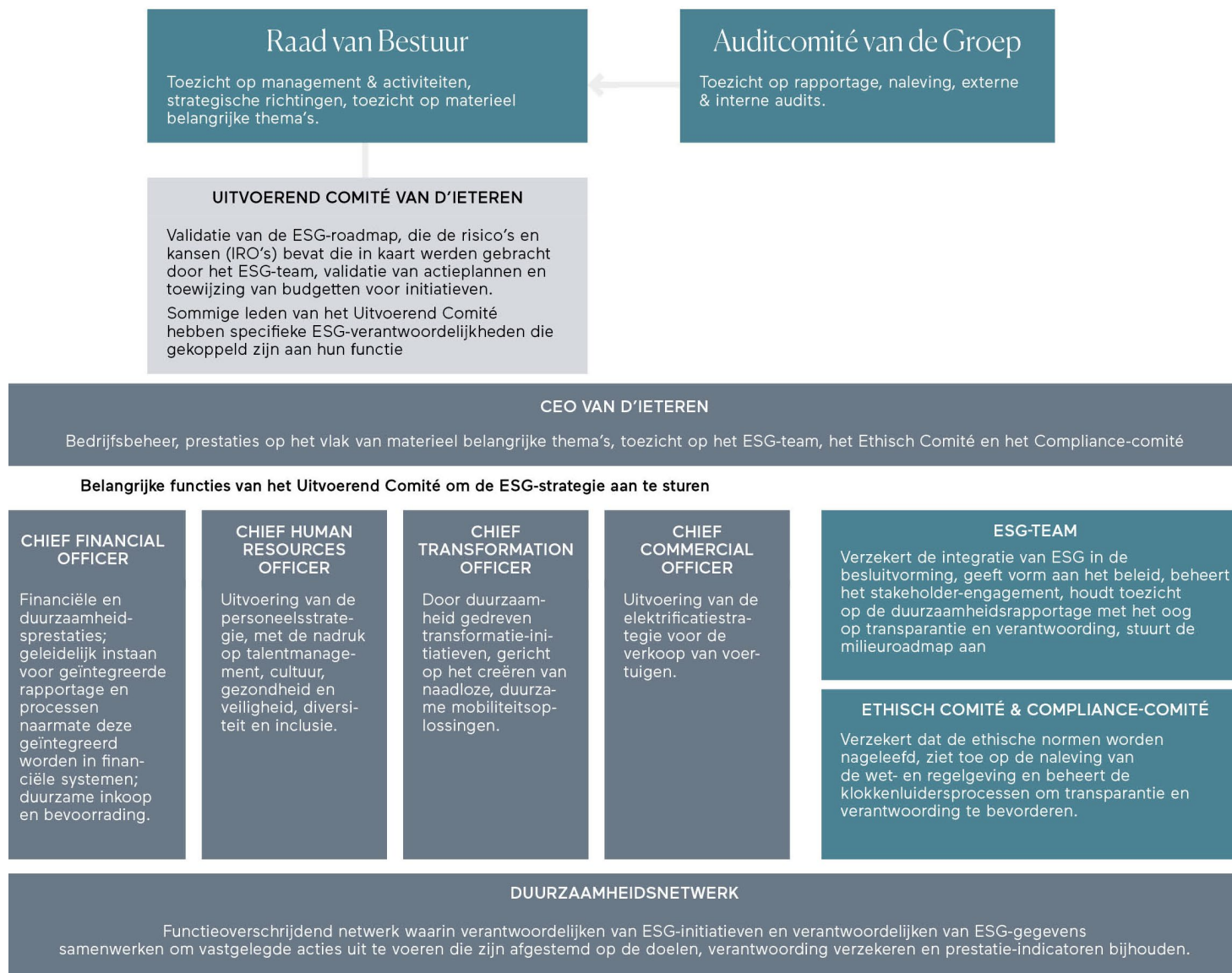
D'Ieteren heeft geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om specifieke informatie over intellectuele eigendom, knowhow of de resultaten van innovatie weg te laten.

1.2. Bestuur

1.2.1. DE ROL VAN DE BESTUURS-, LEIDINGGEVENDE EN TOEZICHTHOUDENDE ORGANEN GOV-1

D'Ieteren heeft een geïntegreerd en holistisch prestatiebeheer en bestuur opgezet. Centraal in deze structuur staan de Raad van Bestuur, het Uitvoerend Comité, het ESG-team en de aangewezen verantwoordelijken van ESG-initiatieven, die elk een aparte maar onderling verbonden rol spelen om de ESG-agenda van de onderneming te sturen. De volgende grafiek illustreert de duurzaamheidsworkflows.

- De Raad van Bestuur (bestaande uit 6 leden, waaronder één vrouw en geen zelfstandige leden) speelt een cruciale rol door toezicht te houden op de ESG-strategie en de afstemming te garanderen op de duurzaamheidsdoelen op corporate-niveau, waaronder het bereiken van 'netto nul'-emissies. Dit zorgt ervoor dat duurzaamheidsoverwegingen geïntegreerd zijn in de bredere bedrijfsstrategie.
- Het Uitvoerend Comité (bestaande uit 8 leden, waaronder één vrouw) bepaalt de ESG-roadmap, die de risico's en kansen (IRO's) omvat die het ESG-team in kaart heeft gebracht, en ziet toe op de validatie van actieplannen (met inbegrip van doelen) en de toewijzing van budgetten voor initiatieven. Specifieke vergaderingen versterken de samenwerking tussen het Uitvoerend Comité en het ESG-team, wat bevorderlijk is voor een goed geïnformeerde besluitvorming. Alle leden van het Uitvoerend Comité hebben gespecialiseerde opleiding gekregen om een grondig inzicht te garanderen in de impact van milieu-, sociale en bestuurskwesties (ESG) op de onderneming. Deze opleidingen werden gegeven door zowel externe adviseurs als interne teams, zoals de teams van Legal, Risk & Compliance, HR en ESG. Er worden ook regelmatig updates gegeven om het Uitvoerend Comité op de hoogte te houden van de laatste ontwikkelingen en best practices op deze gebieden.
- Het ESG-team speelt een belangrijke rol bij de integratie van ESG-thema's in de algemene strategie van het bedrijf. Het team werkt rechtstreeks samen met het Uitvoerend Comité om materiële ESG-thema's prioritair aan te pakken, duurzaamheidsdoelen te ontwikkelen en de naleving van externe regelgeving en normen te garanderen. Op deze manier zorgt het team ervoor dat ESG-overwegingen worden geïntegreerd in besluitvormingsprocessen op de belangrijkste niveaus van de organisatie. Daarnaast heeft het team de verantwoordelijkheid om vorm te geven aan het ESG-beleid, de betrokkenheid van stakeholders te beheren en toezicht te houden op de duurzaamheidsrapportage, waarbij verzekerd wordt dat de ESG-inspanningen van de onderneming transparant zijn en dat er verantwoording over wordt afgelegd. Het ESG-team werkt samen met verantwoordelijken van ESG-initiatieven en gegevensverantwoordelijken binnen de hele onderneming. Het team krijgt gespecialiseerde ESG-opleidingen om zijn expertise te ontwikkelen, maakt deel uit van externe netwerken van ESG-specialisten en werkt samen met externe adviseurs om de ESG-risicobeoordelingen en de naleving van de regelgeving te verbeteren.
- Het Ethisch Comité en het Compliance-comité, onder leiding van de CEO, komen regelmatig bijeen om ervoor te zorgen dat ethische normen, wetten en voorschriften worden nageleefd. Ze behandelen ethische en nalevingsaspecten om deze effectief te integreren in de onderneming, ze voorkomen risico's en ze overwegen, indien nodig, herstelmaatregelen. In het kader van hun taken werken het Head of Legal, het Head of Audit en de Risk, Compliance & Whistleblowing Officer nauw samen met de CEO, waardoor deze inspanningen verder worden versterkt en ondersteund. Het Ethisch Comité bestaat ook uit de ESG Manager en gekozen vertegenwoordigers van dochterondernemingen.
- Het duurzaamheidsnetwerk verbindt corporate- en operationele functies, waarbij verantwoordelijken van ESG-initiatieven acties aansturen die zijn afgestemd op de ESG-roadmap en -doelen, in nauwe samenwerking met het ESG-team. Verantwoordelijken van ESG-gegevens beheren de rapportage voor alle operationele entiteiten, aan de hand van regelmatige updates van het ESG-team om een efficiënte uitvoering van hun taak te garanderen. Deze werknemers bekleden verschillende functies in verschillende afdelingen van de onderneming, zoals Finance, HR, aankoop, operationele activiteiten enz., en verzekeren zo een uitgebreide dekking van de activiteiten van D'Ieteren.



1.2.2. DUURZAAMHEIDSTHEMA'S AANGEPAKT DOOR HET MANAGEMENT

GOV-2

D'leteren heeft een gestructureerd systeem opgezet voor de rapportering aan haar bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen over de materiële impact, risico's en kansen in verband met duurzaamheidsstrategieën.

- De Raad van Bestuur ontvangt van het Uitvoerend Comité driemaandelijks updates over de ESG-strategie en -prestaties van de onderneming.
- Aangezien de duurzaamheidsstrategie integraal deel uitmaakt van de algemene bedrijfsstrategie, zijn thema's zoals de elektrificatie van de verkoop van nieuwe voertuigen, de ontwikkeling van nieuwe mobiliteitsoplossingen en de uitbreiding van de activiteiten op de markt van de duurzame energie terugkerende onderwerpen die het Uitvoerend Comité tijdens zijn maandelijkse vergaderingen bespreekt. Vervolgens worden er duidelijke richtlijnen gegeven aan de seniormanagementteams om de beslissingen te implementeren die tijdens deze vergaderingen zijn genomen.
- De CEO vergadert maandelijks met het ESG-team om de strategische afstemming te waarborgen, de vooruitgang van initiatieven te beoordelen en ESG-kwesties met betrekking tot naleving te bespreken. Zaken met betrekking tot belangrijke IRO's worden besproken tijdens deze vergaderingen, alsook tijdens de vergaderingen met het Ethisch Comité, waarvan de CEO lid is. Er worden ook regelmatig gerichte rapporten opgesteld voor specifieke teams, zoals de afdeling Sales & Network, die een sleutelrol speelt in de aanpak van de klimaatverandering, de hr-gemeenschap van D'leteren en het Ethisch Comité.

Alle rapporten en presentaties worden voorbereid door het ESG-team en beoordeeld door de CEO, de financiële afdeling, de hr-afdeling of andere relevante afdelingen, afhankelijk van het thema.

1.2.3. BELONINGSREGELINGEN GOV-3

D'leteren heeft duurzaamheid geïntegreerd in haar beloningspraktijken via haar Long-Term Incentive Plan (LTIP). Dit plan, goedgekeurd door de Raad van Bestuur, koppelt 4,76% van het variabele loon van de bestuurders en de leden van het Uitvoerend Comité aan belangrijke duurzaamheidsdoelstellingen. Een centrale pijler van het LTIP is een milieudoelstelling om tegen 2025 de CO₂-uitstoot met 50% te verminderen, op basis van de niveaus van 2019 en binnen de historische perimeter van D'leteren¹. Het LTIP bevat ook sociale doelstellingen die erop gericht zijn om tegen 2025 gendergelijkheid te bereiken in de kandidatenpools, evenals doelstellingen op het vlak van personeelsengagement, waarbij gestreefd wordt naar een engagementpercentage van 75% en een deelnamepercentage aan enquêtes van 66%.

1.2.4. DUE-DILIGENCEVERKLARING GOV-4

Due diligence inzake duurzaamheid is het proces waarbij D'leteren de daadwerkelijke en potentiële negatieve impact van haar activiteiten op het milieu en op de mens in kaart brengt, voorkomt, mitigeert en rapporteert. Dit omvat ook de evaluatie van de manier waarop veranderingen in de strategie, het businessmodel, de activiteiten en de relaties van de onderneming - vooral in de context van overnames of desinvesteringen - de duurzaamheid kunnen beïnvloeden. De kern van deze praktijk bestaat uit de beoordeling en meting van de negatieve impact die voortvloeit uit de activiteiten, producten, diensten en zakelijke relaties van D'leteren binnen de hele waardeketen.

Kernelementen van due diligence	Paragrafen in de duurzaamheidsverklaring
Due diligence verankeren in bestuur, strategie en businessmodel	1.2. Bestuur 1.3. Strategie 1.4. Impact-, risico- en kansenmanagement
Overleggen met betrokken stakeholders in alle belangrijke stappen van de due diligence	1.4.1. Proces van de dubbele materialiteitsanalyse 1.3.2. Belangen en opvattingen van stakeholders 3.1.3. Overleg met het personeel en kanalen om bezorgdheden kenbaar te maken
Negatieve impacts in kaart brengen en beoordelen	1.4.1. Proces van de dubbele materialiteitsanalyse 1.3.3. Resultaat van de dubbele materialiteitsanalyse
Maatregelen nemen om die negatieve impacts aan te pakken	2. Milieu-informatie 3. Sociale informatie 4. Bestuur
De efficiëntie van deze inspanningen opvolgen en erover communiceren	2. Milieu-informatie 3. Sociale informatie 4. Bestuur

1.2.5. RISICOBEBEERSING BIJ DUURZAAMHEIDSRAPPORTAGE **GOV-5**

Om een grondige duurzaamheidsrapportage te garanderen, heeft D'Ieteren een gegevensverzamelingsproces ingevoerd dat verschillende risico's aanpakt.

- D'Ieteren heeft haar dubbele materialiteitsanalyse één jaar vóór de eerste verplichte CSRD-rapportering uitgevoerd om te garanderen dat elke entiteit voldoende tijd had om de vereiste informatie te verzamelen. Vervolgens heeft het ESG-team het rapportageproces gecoördineerd om te verzekeren dat de informatie werd verzameld in overeenstemming met de wettelijk opgelegde tijdslimiet.
- Wat de nauwkeurigheid van de gegevens betreft, geeft D'Ieteren voorrang aan primaire gegevens. In gevallen waarin geen primaire gegevens beschikbaar zijn, worden passende schattingsmethoden gebruikt en toegelicht. Schattingsmethoden worden ontwikkeld in samenwerking met interne en externe experts.
- Na een interne audit van haar ESG-strategie en –rapportage in 2022, waarbij de bevindingen van de risico-evaluatie en de interne controle werden meegedeeld aan de administratieve, management- en toezichthoudende organen, heeft D'Ieteren in 2023 uitgebreide gegevensverzamelingsprocessen geïmplementeerd, die in 2024 verder werden verbeterd via doelgerichte initiatieven. Een daarvan was de ontwikkeling van aangepaste sjablonen voor gegevensverzameling, die individueel werden toegelicht aan elke entiteit binnen de onderneming om een duidelijke en consistente aanpak te garanderen. Om de consistentie van de gegevens te verbeteren, werd het verzamelingsproces gecentraliseerd, met name voor energie- en hr-thema's. Daarnaast bood de onderneming gespecialiseerde

opleiding en hulpmiddelen aan voor de verantwoordelijken van de ESG-gegevens, om een betrouwbaar gegevensbeheer te garanderen.

- In 2024 documenteerden de verantwoordelijken van de ESG-gegevens de processen voor het verzamelen en verifiëren van hun KPI's voor alle ESG-thema's die door de DMA in kaart waren gebracht. Dit maakte het mogelijk om domeinen te identificeren waarin de betrouwbaarheid van de gegevens kon worden verbeterd. Een belangrijke prioriteit was de eliminatie van fouten door handmatige berekeningen, wat leidde tot de geleidelijke automatisering van taken om de risico's van handmatige gegevensverwerking te beperken. Samenwerking met leveranciers is ook een belangrijk aandachtspunt geweest om de verzameling van gegevens over de waardeketen te verbeteren. De auditors werden er al vroeg bij betrokken, onder andere door een 'pre-assuranceproces' uit te voeren om gegevens uit de eerste helft van het jaar te beoordelen en vertrouwd te raken met de gegevensverzamelingsprocessen.
- Vooruitblikkend naar 2025 is D'Ieteren van plan om haar interne controlekader voor niet-financiële rapportage verder te versterken door een risicogebaseerde aanpak te hanteren. Dit zal de onderneming in staat stellen om potentiële risico's met betrekking tot de kwaliteit van de duurzaamheidsrapportage verder te prioriteren, waardoor kwesties proactiever kunnen worden opgelost. Bovendien zal de niet-financiële rapportage in 2025 geleidelijk geïntegreerd worden in de financiële systemen van D'Ieteren, zodat ze voldoet aan dezelfde strenge normen als de financiële rapportage. Deze integratie maakt deel uit van de bredere strategie van de onderneming om ervoor te zorgen dat de duurzaamheidscijfers worden behandeld met hetzelfde niveau van verantwoording, transparantie en consistentie als de financiële gegevens

1.3. Strategie

1.3.1. STRATEGIE, BUSINESSMODEL EN WAARDEKETEN **SBM-1**

Het is de missie van D'leteren om iedereen naadloze en duurzame mobiliteit te bieden, met duurzaamheid als kerndoel. D'leteren heeft haar portefeuille uitgebreid en biedt nu naast de distributie van voertuigen een waaier van mobiliteitsproducten en -diensten aan. Deze verschuiving weerspiegelt het engagement van D'leteren om tegemoet te komen aan de veranderende consumentenbehoeften en duurzaamheidsdoelstellingen, en tegelijkertijd een veerkrachtiger en uitgebreider businessmodel te bevorderen.

Autoproducten en aanverwante diensten

De hoofdactiviteit van D'leteren is de distributie van gerenommeerde automerken in België, zoals Volkswagen (inclusief bedrijfsvoertuigen), Audi, SEAT, CUPRA, ŠKODA, Bentley, Lamborghini, Bugatti, Rimac en Porsche, evenals de commercialisering van Maserati. In lijn met haar duurzaamheidsdoelstellingen heeft D'leteren haar aanbod uitgebreid met elektrische voertuigen (EV's) en ondersteunt ze actief de verkoop van tweedehandsvoertuigen, om zo de praktijken van de circulaire economie te bevorderen. Naast de distributie van voertuigen levert D'leteren ook onderdelen en accessoires aan haar verkoop- en naverkoopnetwerk. D'leteren Mobility Company beheert de verkoop van voertuigen en naverkoopdiensten langs de as Brussel-Mechelen-Antwerpen via ultramoderne concessies om een kwaliteitsvolle klantenervaring te bieden. Bovendien spitsen Wondercar en Wonderservice zich toe op carrosserie- en mechanische herstellingen, zowel voor nieuwe als voor tweedehandsvoertuigen van alle merken.

Oplossingen voor hernieuwbare energie

Om de verschuiving naar elektrische mobiliteit te ondersteunen, verbetert D'leteren haar aanbod elektrische producten & diensten. Deze omvatten EDI (laadstations voor thuis en voor openbaar gebruik), evenals Go-Solar (zonnepanelen en stationaire batterijen).

Fietsen en e-bikes

D'leteren ondersteunt actief de zachte mobiliteit via haar merk Lucien, dat gespecialiseerd is in de verkoop van fietsen en e-bikes. Met meer dan 20 winkels over heel België biedt Lucien een brede waaier van fietsen van topkwaliteit aan, aangepast aan het woon-werkverkeer in de stad en de vrijetijdsbehoeften. Om zachte mobiliteit nog toegankelijker te maken, biedt Joule, een ander initiatief van D'leteren, flexibele oplossingen om fietsen te leasen, zodat meer mensen kunnen opteren voor milieuvriendelijk vervoer zonder de initiële eigendomskosten te moeten dragen.

Gedeelde mobiliteit

De onderneming speelt een leidersrol op het vlak van gedeelde mobiliteit met innovatieve oplossingen zoals Poppy, een 'free floating' autodeeldienst, en Taxis Verts, een aanbod voor betalend personenvervoer. Deze diensten verlenen klanten toegang tot flexibele en efficiënte vervoersopties.

Nieuwe mobiliteitsoplossingen

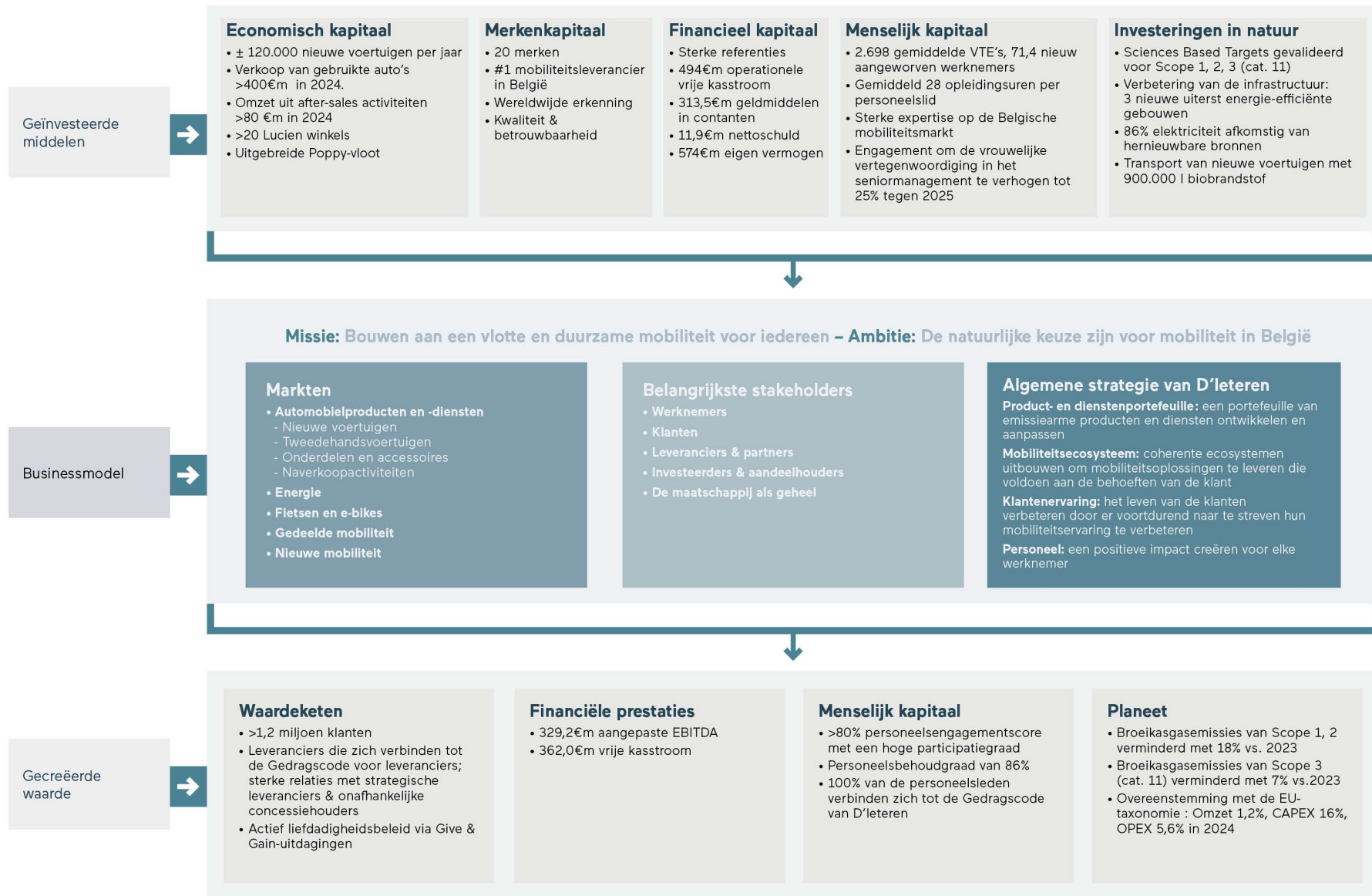
D'leteren blijft zich focussen op innovatie en heeft onlangs de markt van de microauto's betreden met de introductie van Microlino. Deze recente activiteit benadrukt het engagement van de onderneming om milieuvriendelijke stedelijke vervoersopties aan te bieden die een antwoord bieden op de uitdagingen van moderne steden.

Naast deze aanbiedingen is er mBrella, een platform ontworpen om bedrijven te helpen bij het definiëren, implementeren en beheren van een doeltreffend mobiliteitsbeleid dat rekening houdt met de groeiende diversiteit aan mobiliteitsopties.

Aangezien D'leteren actief is in een brede waaier van activiteiten, kan de onderneming in België een divers en uitgebreid publiek tot dienst zijn. Met haar automobielgerelateerde activiteiten, die het grootste deel van haar omzet vertegenwoordigen (80% van de totale omzet in 2024), richt D'leteren zich zowel tot particulieren als tot bedrijven. Met 54% van de verkochte voertuigen waren de bedrijfsklanten goed voor het grootste deel van de voertuigverkoop van D'leteren, terwijl 46% werd verkocht aan particulieren. Via haar andere diensten bedient D'leteren ook een mix van professionele en particuliere klanten, wat haar bereik in verschillende sectoren nog vergroot. Dankzij dit brede klantenbestand kan D'leteren een sterk inzicht behouden in de markttendensen en de noden van haar klanten. (Zie pagina 27 voor de verdeling van de inkomsten per activiteit).

Op het einde van het 2024 boekjaar, op 31 december, rapporteerde D'leteren een gemiddelde van 2698 VTE's in België. Dit aanzienlijke cijfer benadrukt de focus van de onderneming op het behoud van een betrouwbaar en bekwaam personeelsbestand om haar operationele behoeften in België op passende wijze te ondersteunen. Meer informatie over het personeelsbestand van D'leteren is beschikbaar in de thematische rubriek 3.1. Eigen personeel.

Hoe D'leteren waarde creëert



De missie van D'leteren vormt de kern van haar duurzaamheidsstrategie

De duurzaamheidsstrategie heeft tot doel de risico's voor D'leteren, het milieu en haar personeel tot een minimum te beperken en nieuwe businessopportuniteiten te benutten.

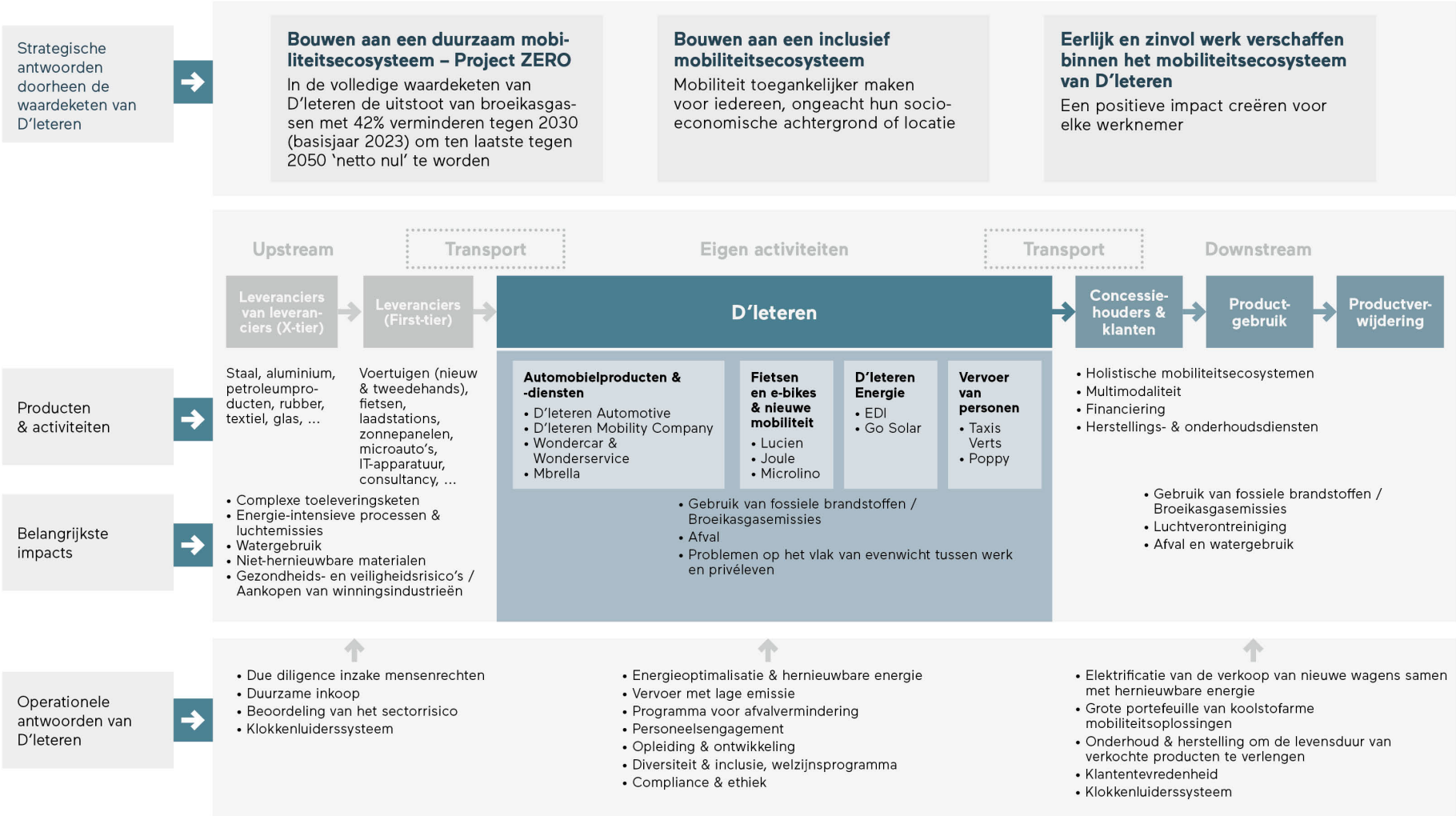
De strategie van D'leteren steunt op drie pijlers: een duurzaam mobiliteitsecosysteem uitbouwen, een inclusief mobiliteitsecosysteem uitbouwen en eerlijk en zinvol werk aanbieden binnen het mobiliteitsecosysteem van D'leteren. De ambities voor 2030 en de engagementen zijn opgenomen in de strategie.

	Een duurzaam Mobiliteits-ecosysteem uitbouwen – Project ZERO	Een inclusief mobiliteits-ecosysteem uitbouwen	Eerlijk en zinvol werk verschaffen binnen ons mobiliteits-ecosysteem
Ambities →	Onze broeikasgasemissies met 42% verminderen tegen 2030 (basisjaar: 2023) om uiterlijk tegen 2050 'netto nul' te worden in onze hele waardeketen.	Mobiliteit toegankelijker maken voor iedereen, ongeacht hun socio-economische achtergrond of locatie.	Een positieve maatschappelijke impact creëren voor elk personeelslid.
Engagementen →	• Elektrificatie van de verkoop van nieuwe wagens samen met hernieuwbare energie • De groei van onze koolstofarme mobiliteitsproducten en -oplossingen versnellen • De levensduur van producten verlengen, auto's slimmer gebruiken en klanten op nieuwe manieren ontmoeten	• Een bredere waaier van oplossingen ontwikkelen naast auto's, met Lucien, Go Solar, Microlino • Toegankelijke mobiliteitsoplossingen ontwikkelen voor iedereen met Taxis Verts, Poppy, MyWay, Mbrella, ...	• Iedereen een stem geven • Een inclusieve onderneming zijn • Diversiteit versnellen • Ontwikkelingskansen bieden voor iedereen
Belangrijkste katalysators →	Leven naar onze waarden – Ethiek & integriteit – Op lange termijn werken aan positieve verandering – Allemaal één!		

Alle info is beschikbaar op Duurzame ontwikkeling | D'leteren (dieteren.be)

Beheer van de duurzaamheidsimpact in de waardeketen van D'Ieteren

De ambitie van de duurzaamheidsstrategie van D'Ieteren is van toepassing op de hele waardeketen. Hierna volgt een overzicht van de belangrijkste uitdagingen van D'Ieteren en de manier waarop de onderneming deze aanpakt.



1.3.2. BELANGEN EN OPVATTINGEN VAN STAKEHOLDERS SBM-2

Waarom we ons engageren	Hoe we ons engageren	Belangrijkste thema's en bekommernissen
Klanten. Klanten staan centraal in de activiteiten van D'leteren. De onderneming streeft ernaar mobiliteitsproducten en -diensten van hoge kwaliteit te leveren die garant staan voor een superieure tevredenheid, zowel op de particuliere als op de professionele markt. Sterke betrokkenheid bij de klanten stelt D'leteren in staat om hun behoeften te begrijpen en te anticiperen op markttendensen.	- Klantentevredenheidsenquête zowel na verkoop- als na naverkoopdiensten - Systematische kwalitatieve & kwantitatieve enquêtes, met name de tweejaarlijkse Polaris-mobiliteitsenquête - Relaties met key account managers – voortdurende dialoog - Mobiliteitsevenementen zoals het Autosalon van Brussel of B2B-mobiliteitsevenementen - Customer Care-dienst - Klokkenluiderssysteem beschikbaar voor klanten	+ Klantenervaring en -tevredenheid + Kwaliteitsvolle producten, diensten & mobiliteitsoplossingen + Mobiliteitsbehoeften & -uitdagingen + Praktijken inzake duurzaamheidsbeheer + Bedrijfsethiek
Werknemers. De werknemers worden erkend als belangrijke stakeholders en zijn van vitaal belang om de doelstellingen van de onderneming te bereiken. D'leteren zet zich in om een cultuur van personeelsengagement te bevorderen door een open dialoog en samenwerking aan te moedigen. De werknemers worden aangemoedigd om actief bij te dragen en ervoor te zorgen dat hun stem wordt gehoord en gewaardeerd. De onderneming verleent ook voorrang aan de creatie van een ondersteunende werkkleek waar individuen zich kunnen ontplooiën, hun potentieel kunnen ontwikkelen en kunnen samenwerken aan gemeenschappelijke doelstellingen.	- Jaarlijkse enquête inzake personeelsengagement - Specifieke enquêtes over ervaring, waarden, welzijn enz. - Proces voorzien om bescherming te bieden tegen een negatieve impact op hun tewerkstelling - Overleg met de ondernemingsraad - Jaarlijkse prestatiedialoog - Processen voor talentmanagement - Regelmatige personeelsvergaderingen & evenementen - Voortdurende dialoog met management & hr-teams - Klokkenluiderssysteem beschikbaar voor werknemers - Innovatie board	+ Prioriteiten & uitdagingen van de onderneming + Economische prestaties en ESG-beheer + Klimaatverandering & mobiliteitsoplossingen + Gezondheid & veiligheid + Diversiteit & inclusie + Opleiding & ontwikkeling + Personeelsengagement + Klantentevredenheid + Bedrijfsethiek + Strategische veranderingen en actieplannen
Partners en leveranciers. De leveranciers en partners van D'leteren zijn cruciaal om wederzijdse waarde te creëren. Een open dialoog en samenwerking bevorderen innovatie en garanderen hoge normen op het vlak van bedrijfsethiek en duurzaamheid. De langdurige relaties die D'leteren onderhoudt, ook met lokale concessiehouders en partners zoals de Groep Volkswagen sinds 1948, zijn gebaseerd op gedeelde waarden en wederzijds voordeel. Door de evoluerende reglementeringen na te leven en de innovatie van de leveranciers te ondersteunen, helpt D'leteren deze partnerschappen te versterken en draagt de onderneming bij tot de verwezenlijking van zowel haar doelstellingen als die van hen.	- Beoordelingen - Strategische en thematische groepen bestaande uit meerdere stakeholders - Partnerevenementen - Specifieke dialogen, regelmatige vergaderingen en voortdurende communicatie om te garanderen dat haar leveranciers en partners op één lijn zitten met de doelstellingen van D'leteren - Klokkenluiderssysteem beschikbaar voor partners & leveranciers	+ Kwaliteit van producten & diensten + Betrouwbaarheid en efficiëntie van de toeleveringsketen + Prioriteiten & uitdagingen van de onderneming + Gezondheid & veiligheid + Economische prestaties + Praktijken inzake duurzaamheidsbeheer + Bedrijfsethiek
Aandeelhouders en beleggers. D'leteren blijft een actieve dialoog met de kapitaalmarkt voeren om transparantie te verzekeren en haar rapportagepraktijken voortdurend te verbeteren. Door volledige en tijdige informatie te verstrekken, ondersteunt D'leteren goed geïnformeerde besluitvorming die de beleggers en aandeelhouders beschermt. Deze aanpak bevordert transparante en duurzame relaties en zorgt er tegelijk voor dat de aandeelhouders en beleggers in aanmerking worden genomen om hun visie te integreren in de duurzaamheidsinspanningen van D'leteren en de financiële verwachtingen in te lossen.	- Regelmatige vergaderingen, inclusief vergaderingen toegespitst op ESG - Strategische en routinevergaderingen met de familiale aandeelhouders - Publicatie van financiële en niet-financiële verklaringen in de jaarverslagen van D'leteren Group - Persberichten	+ Financiële prestaties van de Vennootschap + ESG-informatie en -prestaties + Risico's & kansen + Bedrijfsethiek

Waarom we ons engageren	Hoe we ons engageren	Belangrijkste thema's en bekommernissen
De maatschappij als geheel. Als leider in haar sector deelt de onderneming actief marktkennis om innovaties op het gebied van duurzame mobiliteit te inspireren en te stimuleren. De maatschappelijke betrokkenheid van de onderneming is bedoeld om D'leteren te positioneren als een benchmark in duurzame mobiliteit, ter ondersteuning van ruimere doelen om de koolstofemissies te verminderen.	- Deelname aan sectorcoalities, collegiale netwerken, fora en openbare dialogen - Conferenties, belangenbehartiging - Publicatie van de Polaris-mobiliteitsenquête, ... - Sponsoring & steun aan goede doelen	+ Markttrends & verwachtingen van klanten + Bedrijfsmissie en -strategie + Praktijken inzake duurzaamheidsbeheer

De aanpak van D'leteren om stakeholders te betrekken is een fundamenteel onderdeel van haar businessmodel, ontworpen om systematisch inzichten over economische, sociale, milieu- en bestuurskwesties te verzamelen en te integreren. Door gestructureerde dialooggroepen en feedbackmechanismen in stand te houden engagementtools te gebruiken, verzekert D'leteren dat haar activiteiten afgestemd zijn op de verwachtingen van de stakeholders en dat de onderneming passend kan reageren op externe ontwikkelingen, markttendensen en opkomende risico's. Door regelmatig deel te nemen aan besprekingen en fora op sectorniveau volgt D'leteren actief de verwachtingen van de samenleving en de benchmarks in de sector, waardoor de onderneming meer inzicht krijgt in de bezorgdheden van de stakeholders op duurzaamheidsvlak.

De relaties met de stakeholders worden beheerd door de afdelingen die rechtstreeks met hen te maken hebben, en de resultaten worden systematisch voorgelegd aan het Uitvoerend Comité. Deze inzichten worden regelmatig gedeeld met de werknemers om ervoor te zorgen dat de verwachtingen van de stakeholders worden begrepen en waar relevant worden geïntegreerd. Dit proces zorgt ervoor dat de acties van de onderneming afgestemd zijn op de behoeften van de stakeholders, waardoor goed geïnformeerde besluitvorming wordt gestimuleerd en een samenhangende aanpak binnen de hele organisatie wordt bevorderd. Deze strategische afstemming op de stakeholders heeft de voorbije vijf jaar de transformatie van D'leteren gestuurd, waarbij het bedrijf evolueerde van een verdeler van voertuigen naar een leverancier van uitgebreide mobiliteitsoplossingen.

1.3.3. RESULTAAT VAN DE DUBBELE MATERIALITEITSANALYSE SBM-3

De volgende informatie geeft de thema's weer die in kaart werden gebracht als zijnde materieel voor alle ondernemingen van D'leteren Group. Zoals gedetailleerd in het geconsolideerde hoofdstuk over D'leteren Group, werden de materiële thema's van de individuele ondernemingen in aanmerking genomen tijdens het consolidatieproces. De resultaten tonen aan dat de duurzaamheidsthema's die in kaart zijn gebracht op geconsolideerd niveau nauw aansluiten bij de materiële aspecten van de individuele activiteiten van D'leteren Automotive. Sommige ESG-thema's die in de DMA van D'leteren Automotive werden geïdentificeerd, worden echter niet langer in aanmerking genomen. Deze thema's omvatten veilige tewerkstelling, evenwicht tussen werk en privéleven en privacy van de consument voor de eigen activiteiten; vrijheid van vereniging voor de waardeketen; mobiliteitsoplossingen, verantwoorde marktpraktijken, files en consumentenveiligheid voor zowel de eigen activiteiten als de waardeketen. Tot slot werd een entiteitspecifieke thema toegevoegd die relevant is voor D'leteren, namelijk personeelsengagement in haar eigen activiteiten.

1.4. Impact-, risico- en kansenmanagement

1.4.1. PROCES VAN DE DUBBELE MATERIALITEITSANALYSE IRO-1

In 2023 paste D'leteren de principes van de ESRS toe om een uitgebreide dubbele materialiteitsanalyse (DMA) uit te voeren om belangrijke ESG-thema's in kaart te brengen. Deze analyse volgt de structuur die binnen heel D'leteren Group wordt gebruikt.

Het uitgangspunt voor de materialiteitsanalyse van 2023 was de ESRS 1-longlist van duurzaamheidsthema's. Om relevante thema's uit deze lijst te identificeren, baseerde D'leteren zich op prominente publicaties in de transportsector, relevant overheidsbeleid en bevindingen uit haar tweejaarlijkse mobiliteitsenquête (Polaris). Er werd ook rekening gehouden met de inzichten van de materialiteitsanalyse van 2020, die kritieke ESG-thema's in alle activiteiten van D'leteren aanstipte, zoals klimaatverandering, gezondheid en veiligheid, arbeidsrechten en anticorruptiemaatregelen.

Dit proces werd verder verrijkt door er D'leteren's toekomstgerichte strategie voor duurzame mobiliteit in op te nemen en door rekening te houden met trends in de sector, zoals de overgang naar elektrificatie en initiatieven om de emissies te verminderen. De aanpak werd ontworpen om beide dimensies van de dubbele materialiteit aan te pakken: de impact van de activiteiten van D'leteren op duurzaamheidskwesties en de invloed van deze kwesties op de bedrijfsprestaties van de onderneming.

Vervolgens werden 14 stakeholder-groepen, in totaal meer dan 100 personen, aangetrokken om de analyse te valideren en te verfijnen. Deze groepen namen deel aan interviews en enquêtes om de ernst, reikwijdte, onomkeerbaarheid en waarschijnlijkheid van negatieve gevolgen van elk ESG-thema te beoordelen. Om een grondige evaluatie te garanderen, heeft D'leteren ook zowel interne als externe experts geraadpleegd.

Voor de financiële materialiteit werd het interne risicobeheersysteem gebruikt om de geïdentificeerde financiële risico's met betrekking tot de DMA consequent te evalueren, waarbij dezelfde methodologie werd gebruikt als voor andere soorten risico's. Momenteel presenteert D'leteren de financiële materialiteit aan de hand van kwalitatieve analyses, maar bereidt de onderneming zich voor op de kwantificering van potentiële financiële gevolgen om te voldoen aan toekomstige rapporteringsvereisten wanneer deze van kracht worden.

De dubbele materialiteitsanalyse resulteerde in een shortlist van materiële thema's, elk gecategoriseerd als ofwel impact-materieel, financieel materieel, of beide.

De definitieve lijst van de materiële thema's werd voorgesteld aan de CEO en het Uitvoerend Comité.

Het dubbele materialiteitsproces geeft vorm aan de inhoud van de duurzaamheidsinformatie van D'leteren en bepaalt haar prioriteiten inzake duurzaamheidskwesties. Voor volledig ontwikkelde domeinen die als materieel werden geïdentificeerd, heeft D'leteren doelen en actieplannen vastgelegd die in haar duurzaamheidsverklaringen worden uiteengezet. In domeinen waar de processen minder ontwikkeld zijn, stelt de onderneming actief alles in het werk om strategieën te bedenken, actieplannen te definiëren en veranderingen te implementeren.

Hetzelfde proces werd gebruikt voor de identificatie van IRO's voor alle materiële thema's die in de volgende paragrafen aan bod komen.



1.4.2. ALGEMENE VERKLARING OVER DE MINIMUMRAPPORTAGE-EISEN BETREFFENDE BELEID, MAATREGELEN EN DOELEN MDR P, A & T

Wanneer er in sommige paragrafen geen beleid, maatregelen of doelen beschikbaar zijn voor D'leteren, is dit vaak te wijten aan het feit dat de eerste dubbele materialiteitsoefening een aantal nieuwe materiële thema's voor het bedrijf aan het licht heeft gebracht die nog niet volledig geïntegreerd zijn. Deze nieuwe thema's zijn voornamelijk waardeketen-thema's, die verder zullen worden besproken met het oog op de integratie ervan. Dit is niet het geval voor volledig ontwikkelde domeinen zoals klimaatverandering en eigen personeel, die al zijn geïntegreerd in de algemene strategie.

Bovendien is er geen afzonderlijke informatie beschikbaar over de huidige en toekomstige financiële middelen (Capex en Opex) toegewezen aan specifieke maatregelen (tenzij anders vermeld). Dit is toe te schrijven aan het feit dat de meeste maatregelen punctuele of

continue maatregelen zijn die niet specifiek opgevolgd worden, noch specifiek gekoppeld zijn aan één ESG-thema, noch onderworpen zijn aan een specifieke deadline of een specifiek budget, maar eerder naadloos geïntegreerd zijn in de algemene strategie of de dagelijkse activiteiten. Meestal worden er geen waarden van de nulmeting vastgesteld voor doelen. De evolutie van de vooruitgang naar de doelen wordt eerder voortschrijdend gemeten door ervoor te zorgen dat jaar-op-jaar vooruitgang wordt waargenomen (behalve voor klimaatgerelateerde doelen en doelen met betrekking tot het eigen personeel).

De bekendgemaakte maatstaven worden gevalideerd door interne verificatie en door een externe assurance provider. In sommige gevallen worden de maatstaven samengesteld en verwerkt door externe consultants (CO₂-emissies, afval). D'leteren laat geen andere externe validatie uitvoeren.

2. Milieu informatie

2.1. Klimaatverandering

2.1.1. TRANSITIEPLAN VOOR KLIMAATMITIGATIE E1-1

D'leteren engageert zich om de klimaatverandering aan te pakken via een uitgebreid transitieplan, 'Project ZERO', dat tot doel heeft om tegen 2050 een 'netto nul-emissie' te bereiken. Dit beleid (beschikbaar op [Duurzame ontwikkeling | D'leteren](#)) sluit aan bij de doelstelling van de Overeenkomst van Parijs om de opwarming van de aarde te beperken tot 1,5°C. De strategie is gestructureerd in meerdere fasen, waarbij gebruik wordt gemaakt van strategische hefboomen en de naleving van de regelgeving wordt gewaarborgd, terwijl het transitieplan wordt geïntegreerd in de bredere zakelijke en financiële strategieën van de onderneming.

Strategische fasen voor emissiereductie

- Fase 1, ingevoerd in 2019 voor de historische perimeter¹ vermindering van de directe uitstoot van broeikasgassen en beperkte indirecte uitstoot met 50% in 2025.
- Fase 2, ingevoerd in 2023 voor de volledige waardeketen van D'leteren: vermindering van de uitstoot van broeikasgassen met 42% tegen 2030 (2023 als basisjaar) om ten laatste in 2050 netto nul te worden, in overeenstemming met haar Science Based-doelen.
- Fase 3 voor de volledige waardeketen van D'leteren: de resterende 10% broeikasgasemissies tegen 2050 absorberen, in lijn met de SBTi-verbintenis van D'leteren om tegen 2050 netto nul te worden.

Strategische hefboomen gebruiken om de SBTi-doelen te bereiken

- D'leteren geeft voorrang aan elektrificatie en streeft naar een verkoop van minstens 60% elektrische voertuigen tegen 2030. Daarnaast ondersteunt de onderneming de transitie met een duurzame-energiebundel die laadstations, zonnepanelen en stationaire batterijen omvat. D'leteren neemt ook een 'mobility-as-a-service'-model aan om het materiaalgebruik efficiënter te maken, de emissies te verminderen en duurzaam vervoer te bevorderen via autodelen, leasing van e-bikes en flexibele mobiliteitsplannen voor B2B-klanten.

Blootstelling aan fossiele brandstoffen beheeren

- **Verschuiving naar elektrische voertuigen en biobrandstoffen.** Om de blootstelling aan fossiele brandstoffen te beheeren, versnelt D'leteren de overstap naar elektrische voertuigen, zowel voor bedrijfswagens als voor de verkoop van voertuigen aan klanten, en onderzoekt de onderneming het gebruik van biobrandstoffen voor haar logistiek. De bevordering van telewerk draagt ook bij tot de vermindering van de emissies die gepaard gaan met het traditionele woon-werkverkeer.

- **Locked-in broeikasgasemissies.** De aanpak van de aanzienlijke broeikasgasemissies door de verkoop van nieuwe voertuigen, in het bijzonder die van voertuigen met een interne verbrandingsmotor (ICE), is een cruciaal aandachtspunt voor D'leteren in haar streven om haar decarbonisatiedoelen te bereiken. ICE-voertuigen, met hun hogere emissies, vormen een inzake decarbonisatie. Om dit tegen te gaan, heeft D'leteren een sterke elektrificatiestrategie ontwikkeld die naadloos aansluit bij haar bredere bedrijfsdoelstellingen, in overeenstemming met de overkoepelende missie van de onderneming. Deze strategie is toegespitst op de vermindering van de uitstoot door de verkoop van elektrische voertuigen (EV's), ondersteund door de implementatie van een uitgebreide laadinfrastructuur en duurzame energie, waardoor de klanten vlot kunnen overstappen op elektrische mobiliteit. Bovendien geniet D'leteren van het sterke engagement van Volkswagen om haar productgamma te elektrificeren, wat D'leteren nog beter in staat stelt om de CO₂-reductiedoelen te halen en de transitie naar schonere, duurzamere mobiliteitsoplossingen te stimuleren.

Naleving van regelgeving en bestuur

- D'leteren heeft de validatie van het Science Based Targets Initiative behaald voor haar doelstelling op korte termijn en haar 'netto nul'-doelstelling, wat de naleving van de Europese klimaatwet verzekert.
- Het transitieplan werd goedgekeurd door de bestuurs-, leidinggevende en toezichthoudende organen, wat een sterk bestuur en toezicht garandeert, en werd bekrachtigd door de Raad van Bestuur. Dit benadrukt de toewijding van de onderneming om de klimaatactie te leiden binnen de autosector.

Financiële en operationele investeringen

D'leteren kan het bedrag aan CapEx en OpEx dat specifiek verband houdt met haar klimaatdoelen niet bekendmaken, aangezien de financiering ervan naadloos geïntegreerd is in de financiering van de dagelijkse activiteiten. In het algemeen houden alle kosten in verband met de verkoop van nieuwe elektrische voertuigen of de ontwikkeling van alternatieve mobiliteit verband met de algemene strategie en activiteiten van D'leteren, terwijl ze ook belangrijke onderdelen van het transitieplan Project Zero versterken. Bovendien vertegenwoordigt de transitie naar elektrische bedrijfswagens een aanzienlijke investering die nog niet volledig gedetailleerd is, aangezien de geraamde kosten nog te ruim zijn om in dit stadium als betrouwbaar te worden beschouwd. Er is in 2024 een initieel budget van €800.000 toegewezen voor het gebruik van biobrandstof in de nieuwe voertuiglogistiek, samen met €700.000 voor directe kosten die zijn bestemd voor de specifieke projecten van het ESG-team.

¹ D'leteren's entiteiten binnen dit historische scope zijn: D'leteren Automotive, D'leteren Centers, Porsche Centre Antwerpen & Porsche Centre Brussel (dekken ~85% van de brutomarge en 95+% van de EBIT gegenereerd door D'leteren in 2019). Het historische scope omvat Scope 1 en Scope 2 emissies, evenals enkele Scope 3 emissies,

namelijk de emissies gerelateerd aan woon-werkverkeer, logistiek, zakenreizen, afval en upstream emissies van Scope 1 en 2.

Integratie en personeelsengagement

- Zoals vermeld is het project ZERO naadloos geïntegreerd in de algemenere bedrijfsstrategie van D'leteren en sluit het aan bij de missie en de langetermijndoelstellingen van de onderneming. Bij de ontwikkeling ervan werd nauw samengewerkt met het Uitvoerend Comité, en het is volledig afgestemd op de strategische prioriteiten van D'leteren. Het project kreeg ook de steun van de Raad van Bestuur, wat het sterke engagement van de organisatie om duurzaamheid te integreren in alle activiteiten van de onderneming, kracht bijzet. Project ZERO is geïntegreerd in het strategische 5-jarenplan van de onderneming, waarbij elke afdeling rapporteert over haar CO₂-reductietraject, naast haar rentabiliteitstraject. Een Sustainability-Linked Loan gekoppeld aan emissiereducties versterkt deze integratie verder en zorgt ervoor dat duurzaamheidsdoelstellingen worden opgenomen in de financiële planning.
- De onderneming stimuleert actief een cultuur van duurzaamheid door middel van initiatieven zoals de D'leteren Climate School en speciale interne workshops. Deze programma's zijn bedoeld om het bewustzijn omtrent klimaatverandering te vergroten, de werknemers te informeren over de gevolgen ervan en aan te zetten tot actiegericht engagement. Door deze initiatieven te integreren in de werkomgeving wil D'leteren het belang van duurzaamheid in de dagelijkse activiteiten versterken, de werknemers in staat stellen een zinvolle bijdrage te leveren aan de milieudoelstellingen van het bedrijf en een collectief engagement voor een groenere toekomst stimuleren. De Climate School biedt e-learningmodules om het begrip van klimaatkwesties en de relevantie ervan voor specifieke functies, waaronder IT, HR, Inkoop en Marketing, te verbeteren.

Vooruitgang

D'leteren heeft al vooruitgang geboekt met de uitvoering van haar transitieplan. De onderneming is goed op weg om haar oorspronkelijke CO₂-reductiedoelstelling te halen, die tegen 2025 streeft naar een vermindering met 50% ten opzichte van de historische perimeter, waarbij in 2024 al een vermindering met 53% werd bereikt. De vele ondernomen acties, zoals gedetailleerd op sectie 2.1.4, hebben positieve resultaten opgeleverd.

Wat de emissiereductie in de hele waardeketen betreft, in lijn met de Overeenkomst van Parijs en gevalideerd door het SBTi voor de doelen voor 2030 en 2050, is er al vooruitgang geboekt. De emissies zijn verminderd met 18% in Scope 1 en 2, en met 7% in Scope 3.

Op de Overeenkomst van Parijs afgestemde EU-benchmarks De onderneming is niet uitgesloten van de op de Overeenkomst van Parijs afgestemde EU-benchmarks, aangezien D'leteren aan geen enkel criterium voldoet dat tot uitsluiting zou kunnen leiden.

2.1.2. KLIMAATGERELATEERDE IRO'S SBM-3

		Impacts	Risico's/kansen	Tijdshorizon (R/K)
Adaptatie aan klimaatverandering	Eigen activiteiten & waardeketen	Potentieel significante positieve impact Het gebruik van elektrische voertuigen (EV's) en alternatieven zoals fietsen en autodelen kan files, vervuiling en CO ₂ -emissies verminderen en het stadsleven verbeteren, en tegelijkertijd de lokale economieën stimuleren.	Matig kans D'leteren kan duurzame transportoplossingen en nieuwe marktsegmenten aanboren die leiden tot een stijging van de opbrengsten, rekening houdend met de voorkeur van de jongere generatie voor alternatieve mobiliteit, hogere mobiliteitsbudgetten van bedrijven, de populariteit van autodelen en fietsen, en de strengere autoreglementering. Significant risico Huidige en toekomstige regelgeving rond verbrandingsmotoren en de gedragswijziging van de consument kunnen een impact hebben op de inkomsten van D'leteren.	Korte & middellange termijn
Mitigatie van klimaatverandering		Werkelijke significante negatieve impact De productie van auto's en hun waardeketen zijn zeer energie-intensief. De door D'leteren verkochte personenwagens, met inbegrip van de productie- en de gebruiksfase, leveren een grote bijdrage aan de uitstoot van broeikasgassen.	Significant risico D'leteren wordt geconfronteerd met risico's met betrekking tot de schaarste van grondstoffen die nodig zijn voor producten zoals elektrische voertuigen, fietsen, zonnepanelen en laadstations. De overgang naar elektrische voertuigen, de omschakeling naar hernieuwbare energie en de installatie van elektrische infrastructuur zoals laadstations verhogen de kosten voor de klanten en kunnen de verkoop van D'leteren doen dalen.	Korte & middellange termijn

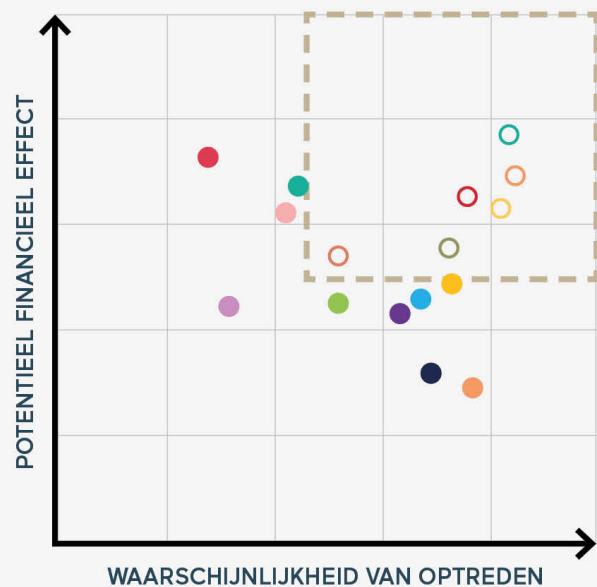
		Impacts	Risico's/kansen	Tijdshorizon (R/K)
Energie	Eigen activiteiten & waardeketen	Werkelijke significante negatieve impact De productie van voertuigen is energie-intensief en auto's of e-bikes worden aangedreven door energie. De eigen activiteiten van D'leteren verbruiken ook energie om te werken, wat een impact heeft op het klimaat en de luchtkwaliteit. Werkelijke matige positieve impact D'leteren breidt haar hernieuwbare-energieoplossing en, zoals zonnepanelen en thuisbatterijen, uit via haar dochteronderneming D'leteren Energy (EDI en GoSolar), wat leidt tot een vermindering van de luchtvervuiling, gezondheidsvoordelen en nieuwe banen.	Matig risico De afstemming op de Green Deal en 'Fit for 55' stelt D'leteren bloot aan financiële risico's, waaronder hogere nalevings- en aanpassingskosten, mogelijke koolstofheffingen en marktverschuivingen. Matig kans Er ontstaan nieuwe opportuniteiten door de verschuiving van het verbruik van fossiele brandstoffen naar hernieuwbare energie voor het opladen van EV's, wat leidt tot een stijging van de opbrengsten.	Korte & middellange termijn

D'leteren is al enkele jaren actief aan het omschakelen naar een koolstofarme mobiliteit en toonde haar engagement voor duurzaamheid al lang voor de dubbele materialiteitsanalyse (DMA) werd uitgevoerd. In 2019-2020 deed D'leteren een beroep op meer dan 60 seniormanagers uit verschillende businessfuncties, ondersteund door deskundigen, om haar strategie te herzien en te verfijnen. Deze grote inspanning werd in de daaropvolgende jaren nog versterkt door de resultaten van de Polaris-enquêtes, die sinds 2022 worden gehouden en waarin inzichten worden verzameld van een brede waaier van professionele en particuliere klanten.

Deze proactieve aanpak verklaart waarom zes belangrijke risico's die in kaart werden gebracht via een scenarioanalyse en werden bevestigd door de DMA, al zijn geïntegreerd in de algemene strategie en het kader voor financieel risicobeheer van de onderneming (zie pagina 260 van het jaarverslag).

Het Uitvoerend Comité van het bedrijf volgt de implementatie van de strategie en het kader voor financieel risicobeheer op de voet. Deze worden regelmatig herzien, met name tijdens het budgetteringsproces en als onderdeel van het strategische vijfjarenplan, waarin zowel economische als milieuoverwegingen zijn geïntegreerd. Dit iteratieve proces garandeert dat de strategie van D'leteren veerkrachtig en toekomstgericht blijft en afgestemd is op haar langetermijnvisie, die verankerd is in haar 220-jarige geschiedenis en haar familiale waarden.

Fysieke risico's en transitierisico's geïdentificeerd door de scenarioanalyse bij een snelle transitie (netto nul tegen 2050) en een scenario met hoge emissies (SSP 5-8.5)



Transitierisico's & -Kansen – Vanaf 2030

- Veranderende regelgeving inzake de types auto's die verkocht / geleased mogen worden – Wordt beschouwd als een kans
- Technologische ontwikkelingen op de automarkt
- Beschikbaarheid van schaarse materialen die vereist zijn voor de technologische ontwikkelingen
- EU-ETS en aankomend EU-ETS2 (wegvervoer)
- Aanpassing van producten en diensten aan infrastructuurontwikkelingen
- Technologieën met lagere emissies in gebouwen en bedrijfsactiviteiten
- Verandering in klantengedrag (koolstofarme producten)
- Afstemming op de EU-Taxonomie
- Rapportageverplichtingen over de hele waardeketen
- Eigen reactie en reactie van leveranciers op klimaat
- Aantrekken en behouden van werknemers

Fysieke risico's & Kansen – Vanaf 2040

- Regenval en daarmee samenhangende overstromingen die een invloed hebben op de activa
- Regenval en daarmee samenhangende overstromingen die een invloed hebben op de toeleveringsketen
- Extreme hitte die een invloed heeft op de activa en de activiteiten
- Extreme koude die een invloed heeft op de activa en de activiteiten
- Extreme weersomstandigheden – Waterstress

Het antwoord van D'leteren op haar 6 belangrijkste risico's en kansen

#	Risico / Kans	Waarschijnlijkheid en potentieel financieel effect	Antwoord van D'leteren
1	Het risico dat D'leteren niet voorbereid is op de veranderingen in de Belgische wetgeving en fiscaliteit (bv. daling van het aantal bedrijfswagens) OF De kans dat D'leteren zich tijdig aanpast aan de veranderende regelgeving (bv. hoogefficiënte wagens, elektrische voertuigen, digitalisering)	Er is toenemende druk om de belastingvoordelen van bedrijfswagens te hervormen om milieuvriendelijkere vervoersopties aan te moedigen. Vanaf 2026 zullen in België alleen elektrische bedrijfswagens nog aftrekbaar zijn. In het scenario van een snelle transitie zou D'leteren haar aandeel in de inkomsten tegen 2030 moeten zien toenemen, aangezien het bedrijf nu al gepositioneerd is als leider op de markt van de elektrische wagens.	D'leteren heeft momenteel een marktaandeel van 28% in de segment van de elektrische voertuigen en biedt een volledig gamma producten en diensten aan die e-mobiliteit ondersteunen. Dit uitgebreide aanbod is vooral aantrekkelijk voor B2B-klienten die hun ecologische voetafdruk willen verkleinen terwijl ze overstappen op elektrische oplossingen. In het licht van de toenemende regelgeving die elektrificatie aanmoedigt, is D'leteren strategisch geplaatst om voordeel te halen uit de stijgende vraag naar elektrische voertuigen, laadinfrastructuur, hernieuwbare energie en aanverwante diensten, en zo haar concurrentiepositie op de markt te versterken.
2	Het risico dat de autoleverancier(s) van D'leteren (Groep VW) de technologische innovaties in de auto-industrie niet kan (kunnen) bijbenen en mogelijk een achterstand oploopt (bv. in de overgang naar EV's) OF De kans dat D'leteren een leidersrol speelt in het aanbod van koolstofarme oplossingen door te investeren in nieuwe technologieën	De voorbije jaren heeft de Groep Volkswagen enorme technologische innovaties doorgevoerd om voertuigen in de richting van nulmissies tijdens de gebruiksfase te sturen. De innovatie was eerst toegespitst op hybride voertuigen en nu vooral op de ontwikkeling van elektrische voertuigen (bv. langere levensduur en autonomie van de batterij, kortere laadtijd). Op korte termijn zou het verlies van marktaandeel beperkt zijn, aangezien de onderneming leider is in de verkoop van elektrische voertuigen in België dankzij het vroege engagement van de Groep VW voor elektrische voertuigen en D'leteren ook goed gepositioneerd is in andere mobiliteitssegmenten. Vanaf 2030 wordt verwacht dat innovaties om de klimaatimpact van de mobiliteit te verminderen verder zullen toenemen in een 'netto nul'-scenario.	In lijn met haar missie om duurzame en toegankelijke mobiliteit voor iedereen te ontwikkelen, heeft D'leteren een uitgebreid ecosysteem van producten en diensten voor e-mobiliteit uitgebouwd. Daartoe behoort de samenwerking met haar belangrijkste partner, de Groep Volkswagen, die zich engageert om een belangrijke speler te zijn op de markt van de elektrische voertuigen. Daarnaast heeft D'leteren een complete portefeuille van alternatieve mobiliteitsoplossingen ontwikkeld, waaronder fietsen, autodelen, betalend personenvervoer en micromobiliteitsdiensten. Deze aanbiedingen zijn ontworpen om tegemoet te komen aan de evoluerende behoeften van de klienten en om de klimaatuitdagingen aan te gaan. Hierdoor positioneert D'leteren zich als een belangrijke speler in de decarbonisatie van het transport, waardoor de onderneming kan inspelen op de marktopportunities in de sector.
3	Het risico dat de beschikbaarheid van schaarse materialen die nodig zijn voor de technologische ontwikkeling, de bevoorradingsketen van D'leteren verstoort	Gezien de toenemende vraag naar materialen die cruciaal zijn voor de autofabricage, zoals zeldzame aardelementen, lithium en kobalt, is het waarschijnlijk dat dit risico zich zal voordoen en zich in de toekomst zal uitbreiden naarmate elektrische auto's zich verder ontwikkelen en andere sectoren hun processen elektrificeren. De huidige vraag naar zeldzame materialen is nog steeds beheersbaar omdat deze beperkt is tot een paar sectoren. Verwacht wordt dat vanaf 2030 meer en meer sectoren afhankelijk zullen zijn van zeldzame materialen voor hun koolstofarme innovaties, wat een invloed zal hebben op de beschikbaarheid van deze materialen voor EV-batterijen. Dit zal leiden tot: verstoringen van toeleveringsketens, investeringen in alternatieve technologieën of inkoopstrategie, risico's voor de groeivoorzichten van de onderneming als ze niet kan zorgen voor een constante aanvoer van nieuwe voertuigen.	Volkswagen, de belangrijkste leverancier van D'leteren, erkent het belang van deze kwestie en heeft de circulaire economie geïntegreerd in haar activiteiten door voorrang te verlenen aan recycleerbare materialen, materiaalbevoorrading, hergebruik (bv. recyclage van batterijen) en recuperatiemodellen. Dit wordt gestuurd door haar nieuwe 'Regenerate+'-strategie om de efficiëntie te verbeteren en de milieu-impact te verminderen. Als antwoord op het risico dat schaarse grondstoffen haar toeleveringsketen zouden kunnen verstoren, promoot D'leteren de verkoop van tweedehandsvoertuigen en biedt de onderneming onderhouds- en hersteldiensten aan. De onderneming integreert ook praktijken van de circulaire economie om de levenscyclus van voertuigen te verlengen, de afhankelijkheid van beperkte hulpbronnen te verminderen en geleidelijk over te schakelen naar een 'vehicle-as-a-service'-businessmodel.

#	Risico / Kans	Waarschijnlijkheid en potentieel financieel effect	Antwoord van D'leteren
4	Het risico dat koolstofprijsstijgingen voor brandstof, elektriciteit en koolstofintensieve grondstoffen kunnen leiden tot hogere bedrijfskosten voor D'leteren en een verminderde vraag op de markt voor mobiliteitsoplossingen (bv. EU ETS en ETS2 voor wegvervoer).	Er is een voorstel om vanaf 2027 een afzonderlijk ETS voor wegvervoer in te voeren (door sommigen 'ETS2' genoemd), gericht op emissies van sectoren die momenteel niet onder het bestaande systeem vallen. Brandstofleveranciers zullen hun emissies moeten controleren en rapporteren, waarbij de koolstofkosten waarschijnlijk zullen worden doorberekend aan de energieverbruikers. De stijging van de energieprijzen heeft op dit moment alleen invloed op de OpEx, doordat de energiekosten voor gebouwen en bedrijfsactiviteiten stijgen (prijsstijging van materialen – staal). De bedrijfsmarge kan ook worden beïnvloed door de grondstofprijzen. Aangezien het toepassingsgebied van het EU-emissiehandelssysteem zal worden uitgebreid tot de koolstofkosten van energieleveranciers in de transportsector, zou de hogere energieprijzen moeten doorsijpelen naar de klanten. De vraag naar EV's/thermische wagens zou hierdoor beïnvloed kunnen worden en tegen 2030 kunnen leiden tot lagere inkomsten voor D'leteren.	Eind 2024 voerde D'leteren een financieel model uit om de impact van stijgende koolstofprijzen op de autofabrikanten, de verkoopprijzen van voertuigen en de vraag naar nieuwe voertuigen te beoordelen. De resultaten tonen aan dat het risico tegen 2030 laag is en dat er geen specifiek actieplan nodig is. Bovendien helpt de sterke focus van D'leteren op de elektrificatie van voertuigen om voor haar klanten het risico te beperken van stijgende brandstofprijzen als gevolg van hogere koolstofkosten. Wat haar eigen activiteiten betreft, heeft D'leteren initiatieven genomen die in lijn zijn met haar CO2-reductiedoelstelling voor 2030. Deze omvatten de transitie naar 100% duurzame elektriciteit in al haar vestigingen, het gebruik van 100% elektrische bedrijfswagens en de verzekering dat haar gebouwen en infrastructuur uiterst energie-efficiënt zijn.
5	Het risico dat zware regenval en overstromingen leiden tot een verstoorde toeleveringsketen en verstoord transport	Stormen en hevige winden kunnen schade toebrengen aan de infrastructuur van de belangrijkste concessies en magazijnen van D'leteren. Dit kan leiden tot schade aan voorraden en kan de distributieroutes blokkeren met puin, wat een impact kan hebben op de activiteiten en de inkomsten. De financiële impact zou ernstig kunnen zijn, met inbegrip van de kosten voor noodplannen, zoals alternatieve transportroutes of extra voorraadbuffers, hogere bedrijfskosten om het serviceniveau op peil te houden, mogelijk inkomstenverlies door vertraagde verkoop en verminderde operationele efficiëntie, naast mogelijk hogere verzekerings- en herstelkosten.	Met dit risico wordt al jaren rekening gehouden in de algemene risicobeheerstrategie van de onderneming, aangezien D'leteren afhankelijk is van autoleveringen door de VW-fabrieken. In geval van verstoringen van de toeleveringsketen blijft D'leteren nauw communiceren met de Groep VW en beheert de onderneming de relaties met haar klanten. In 2021 en 2022 tijdens de COVID-19-crisis en het gebrek aan halfgeleiders dat de leveringen van nieuwe voertuigen heeft beïnvloed, heeft de onderneming blij gegeven van flexibiliteit om de gevolgen van lagere productieniveaus financieel op te vangen.
6	Het risico dat extreme koude langer dan 6 of meer opeenvolgende dagen duurt en leidt tot beschadigde activa en verstoorde activiteiten	Volgens de IPCC-scenario's zouden koudere extremen kunnen voorkomen als gevolg van klimatologische variabiliteit. De frequentie en intensiteit van episoden van extreme koude blijven vandaag echter laag. In een scenario met hoge emissieniveaus en een minimale toepassing van mitigatiestrategieën zou dit kunnen leiden tot onvoorspelbare en strenge weerpatronen, waaronder onverwachte koudegolven door dramatische verschuivingen in de atmosferische circulatie. België zou af en toe te maken kunnen krijgen met strenge winters, ondanks een algemene opwarmingstrend. Een aanhoudende koudegolf kan de aankoop van voertuigen beïnvloeden, vooral als klanten elektrische voertuigen in dergelijke omstandigheden als minder betrouwbaar beschouwen (efficiëntie van de batterij, elektriciteitsprijs, laadtijd). Daarnaast omvatten de financiële implicaties de nood aan robuuste infrastructuur die bestand is tegen extreme weersomstandigheden, meer onderhoud en potentiële schade aan activa die niet naar behoren zijn voorbereid op intense koude.	In antwoord op de mogelijke impact van een langdurige koudegolf op de aankoop van voertuigen, erkent D'leteren dat extreme weersomstandigheden, waaronder koudegolven, de perceptie van klanten kunnen beïnvloeden, vooral wat de betrouwbaarheid van elektrische voertuigen (EV's) betreft. De Groep Volkswagen anticipeert op scenario's van extreem koud weer door batterijverwarmingssystemen in te bouwen om optimale prestaties te behouden en door batterijen te ontwikkelen die bestand zijn tegen lage temperaturen. EV's optimaliseren ook het energiebeheer om afstandsverlies bij koud weer te beperken. Bovendien zijn de laadstations van EDI die door D'leteren worden geleverd zeer goed bestand tegen extreme koude (-25°C), hitte (+45°C) en vochtigheid. Om de elektrische mobiliteit nog meer te promoten en vragen van klanten te beantwoorden, biedt D'leteren Academy opleidingen rond e-mobiliteit aan voor de commerciële teams binnen het hele netwerk. Wat haar vestigingen betreft, voert D'leteren in samenwerking met D'leteren Immo de nodige renovaties uit om de gebouwen te isoleren en zeer energie-efficiënte structuren te bouwen, waarbij de binnen opgeslagen activa beschermd worden.

2.1.3. IDENTIFICATIE VAN KLIMAATGERELATEERDE IRO'S IRO-1

D'leteren erkent de klimaatverandering als een centraal materieel thema, wat de onderneming ertoe aanzette om haar scenarioanalyses van 2022 te integreren om de prioritisering van klimaatgerelateerde risico's en kansen bij te sturen.

De scenarioanalyse van 2022 (TCFD) leverde kwalitatieve resultaten op en werd uitgevoerd voor de eigen activiteiten van D'leteren en haar waardeketen. Vanaf 2024 zal de TCFD-oefening geleidelijk worden verbeterd door ze op te nemen in financiële modelleringskaders, zodat de verwachte impact op de financiële resultaten kan worden beoordeeld.

Voor de TCFD-analyse werden projecties gebruikt op basis van het rapport van de zesde beoordelingscyclus van het Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), aangevuld met inzichten uit de Climate Scenarios 2022 van het Network for Greening the Financial System (NGFS). De belangrijkste scenario's zijn 1/ SSP1-2.6: een traject met lage emissies dat streeft naar een temperatuurstabilisatie van minder dan 2°C tegen 2100, 2/ SSP5-8.5: een toekomst met hoge emissies en temperatuurstijgingen van meer dan 3,8°C, 3/ huidig beleid: gebaseerd op bestaand beleid met een verwachte opwarming van ongeveer 3°C. Deze scenario's zijn gebaseerd op de meest recente wetenschappelijke ontwikkelingen, waarbij uitvoerig gebruik is gemaakt van wereldwijde klimaatmodellen van het IPCC. Bijkomende informatie vloeit voort uit gegevens van het World Resources Institute en het Europees Ruimteagentschap, waardoor de relevantie voor de regionale impact verzekerd is.

De beoordeling van het fysieke risico was toegespitst op de identificatie van acute en chronische risico's over drie tijdshorizonten: de korte termijn (tot 2025), de middellange termijn (tot 2030) en de lange termijn (tot 2040 en 2050). Deze tijdshorizonten zijn afgestemd op de strategische planning van de onderneming, zowel op korte termijn om de jaarlijkse begroting te halen als op middellange termijn om het strategische vijfjarenplan te halen.

De eerste fase in het proces van D'leteren was de identificatie van denkbare klimaatgerelateerde gevaren die haar activiteiten kunnen beïnvloeden. Met de steun van deskundigen evalueerde D'leteren een spectrum van mogelijke gevaren. Deze gevaren omvatten extreme weersomstandigheden zoals zware regenval, stormen, harde wind en extreme temperaturen. Daarnaast werden gevaren zoals aardverschuivingen, bosbranden en chronische omstandigheden zoals waterstress en droogte onderzocht. Na de identificatie van de gevaren evalueerde D'leteren de blootstelling en gevoeligheid van haar activa en haar bedrijfsactiviteiten ten aanzien van deze geïdentificeerde gevaren. De evaluatie omvatte prognoses in een scenario van hoge emissies tot het jaar 2050, met een doelgerichte focus op gebieden langs de as Brussel-Mechelen-Antwerpen, waar D'leteren haar belangrijkste activiteiten uitvoert. Kritieke sites zoals het Nationaal Distributiecentrum werden onder de loep genomen. De beoordeling omvatte verder een analyse van de kwetsbaarheden upstream, waarbij inzichten werden verzameld uit de duurzaamheidspraktijken van Volkswagen, naast een onderzoek naar de blootstelling downstream in verband met de transitlogistiek in België.

Classificatie van klimaatgerelateerde gevaren

	Temperatuurgerelateerd	Windgerelateerd	Watergerelateerd
Chronisch	Temperatuurvariabiliteit		Waterstress
Acuut	Extreme hitte	Stormen en felle wind	Droogte
	Extreme koude		Hevige neerslag
			Overstroming

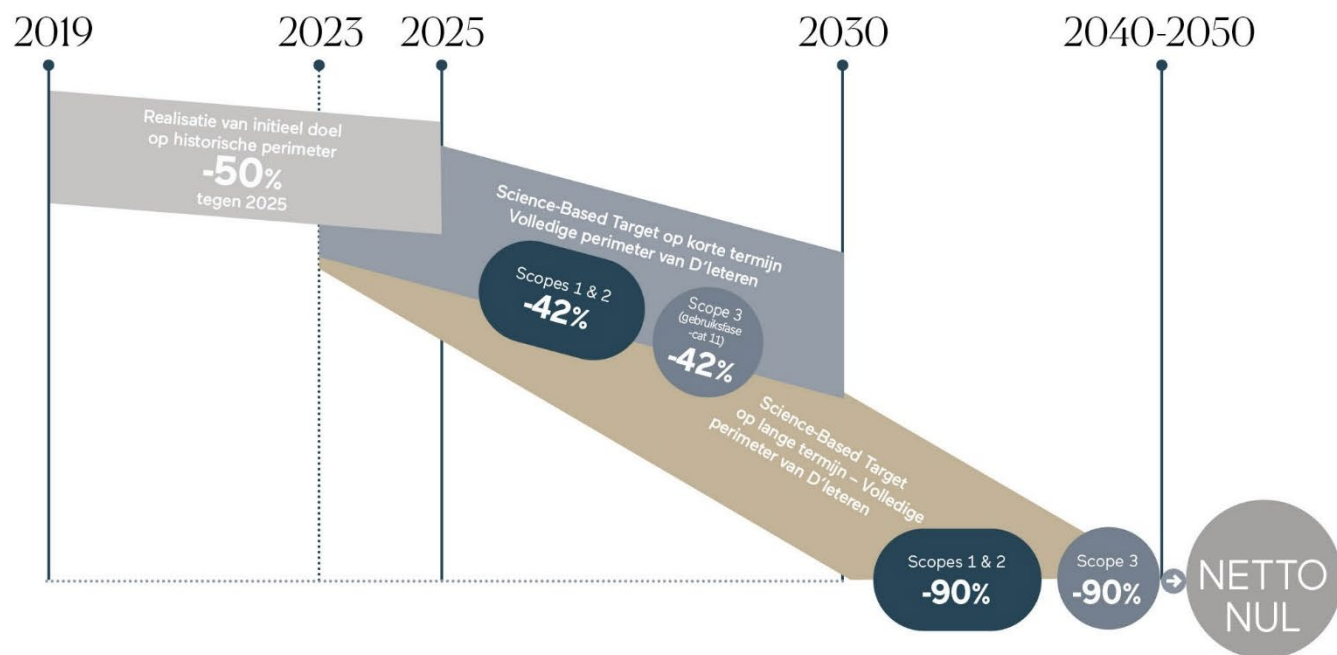
Met betrekking tot klimaatgerelateerde transitiegebeurtenissen identificeerde D'leteren risico's, waaronder stijgende koolstofkosten en stijgende energieprijzen, naleving van de regelgeving, transitie naar elektrische voertuigen, emissies van interne verbrandingsmotoren, verstoring van de toeleveringsketen en verschuiving in de consumentenvraag. Omgekeerd heeft de onderneming kansen geïdentificeerd om haar productaanbod uit te breiden met duurzame mobiliteitsoplossingen, zoals autodelen, elektrische voertuigen en e-bikes, om marktsegmenten te veroveren die de voorkeur geven aan duurzame opties.

De bevindingen van de scenarioanalyse met betrekking tot klimaatgerelateerde transitierisico's en -kansen en van de DMA zijn al grotendeels aangepakt tijdens de strategische werkzaamheden die in 2019 en 2020 zijn uitgevoerd.

2.1.4. BELEID, ACTIES & DOELEN E1-2,-3,-4

Project ZERO is ontworpen om klimaatgerelateerde impacts, risico's en kansen aan te pakken, met een sterke nadruk op de vermindering van de broeikasgasemissies en de versnelling van de transitie naar een koolstofarme mobiliteit. Het project richt zich zowel op mitigatie- als op adaptatiestrategieën. Project ZERO is ontworpen om tegen 2050 een 'netto nul'-emissie te bereiken, in lijn met de wereldwijde inspanningen om de klimaatverandering tegen te gaan. Het staat onder toezicht van het Uitvoerend Comité.

Roadmap van Project ZERO



De doelen zijn vastgesteld op basis van de richtlijnen die door het SBTi zijn opgesteld voor de transportsector om de 'netto nul'-norm te bereiken. Deze doelen werden eind 2024 gevalideerd door het SBTi.

Aangezien er geen veranderingen worden verwacht in de activa, blijven deze doelen consistent met de begrenzings gedefinieerd door de broeikasgasemissie-inventaris, waardoor de afstemming op de huidige omvang van de emissies en het bestaande operationele kader van de onderneming is gewaarborgd. Deze doelen zijn vastgesteld op basis van realistische marktprognoses, rekening houdend met bestaande en toekomstige regelgeving, studies naar het gedrag van klanten, waaronder de Polaris-mobiliteitsenquête,

en de productiestrategie onder leiding van de Groep Volkswagen, om de betrouwbaarheid ervan te garanderen.

Om eventuele toekomstige bronnen van broeikasgasemissies op te sporen, controleert D'leteren haar activiteiten en strategische plannen, met inbegrip van voorafgaande ESG-evaluaties voor potentiële overnames. Om er zeker van te zijn dat de onderneming op schema ligt om haar doelstellingen voor de vermindering van de CO₂-uitstoot te halen, wordt de vooruitgang maandelijks opgevolgd voor de strategische categorieën van de koolstofvoetafdruk.

Project ZERO zal in twee fasen worden gerealiseerd.

Fase 1 voor de historische perimeter: vermindering van de directe uitstoot van broeikasgassen en beperkte indirecte uitstoot met 50% in 2025 (2019 als basisjaar)

- De entiteiten binnen deze historische perimeter zijn: D'leteren Automotive, D'leteren Centers, Porsche Center Antwerp & Porsche Center Brussels (goed voor ~85% van de brutomarge en 95+% van de EBIT gegenereerd door D'leteren in 2019).
- De historische perimeter bestrijkt emissies van Scope 1 en Scope 2, evenals een aantal emissies van Scope 3, namelijk de emissies met betrekking tot woon-werkverkeer, logistiek, zakenreizen, afval en upstreamemissies van Scope 1 en 2.

Sinds 2019 zijn er verschillende acties ondernomen, waardoor de emissies in 2024 met 50% zijn gedaald ten opzichte van 2019, en er zullen nog meer acties worden ondernomen om de doelstelling van 2025 te halen.

- Verschillende energie-intensieve gebouwen werden gesloten. De omvang van de hoofdzetel werd teruggebracht in overeenstemming met de bezettingsgraad van de kantoren. De temperatuur in de kantoren werd verlaagd tot 19 graden en 100% van de betrokken vestigingen gebruikt duurzame elektriciteit. D'leteren Immo heeft nieuwe gebouwen gebouwd met het doel ze uiterst energie-efficiënt te maken (zie hoofdstuk D'leteren Immo voor meer informatie). Het gaat onder andere om de Mobilis-site in Brussel, D'leteren Mobility in Kontich en D'leteren Park, dat het personeel van D'leteren zal huisvesten en in de eerste helft van 2025 klaar moet zijn. Deze gebouwen zijn ontworpen met geavanceerde energiebesparende oplossingen, waaronder ultramoderne isolatie, energie-efficiënte verlichting en hernieuwbare-energiesystemen om de ecologische voetafdruk te beperken tot het minimum en de operationele energiekosten te drukken.
- Het mobiliteitsbeleid werd aangepast om het aandeel elektrische voertuigen die door de werknemers worden gebruikt geleidelijk te verhogen en tegelijkertijd een bredere waaier van alternatieve oplossingen aan te bieden, zoals leasing van fietsen en een mobiliteitsbudget. Tegen eind 2024 was 65% van de bedrijfswagens elektrisch, tegenover ongeveer 32% in 2023. Vanaf 2025 zal D'leteren Park meer dan 600 laadpunten voorzien voor werknemers, bezoekers en buurtbewoners om de transitie naar elektrische mobiliteit te ondersteunen. Bovendien werd het mobiliteitsbudget aangepast om meer werknemers aan te moedigen om de overstap naar een EV te maken.
- D'leteren moedigt telewerk en teleconferenties aan, wat leidt tot minder woon-werkverkeer.
- Sinds 2024 gebruikt D'leteren biobrandstof (HVO) voor de levering van nieuwe voertuigen en accessoires aan concessies.

Fase 2 op de volledige waardeketen van D'leteren: de uitstoot van broeikasgassen met 42% verminderen tegen 2030 (basisjaar 2023) om ten laatste tegen 2050 'netto nul' te worden

Dit is om de volgende redenen een ambitieus plan:

- het bestrijkt de Scopes 1, 2 en 3 gedefinieerd door het GHG-protocol, d.w.z. de directe en indirecte emissies geproduceerd door de onderneming, haar volledig geconsolideerde dochterondernemingen en haar waardeketen (leveranciers, klanten, alsook bedrijven waarin D'leteren een minderheidsbelang heeft, zoals Volkswagen D'leteren Finance);
- 'netto nul' worden is een uitdaging voor een onderneming waarvan de activiteiten historisch gebaseerd zijn op koolstofrijke producten.

2023 werd als basisjaar gekozen omdat het een normaal activiteitsniveau voor D'leteren weerspiegelt, vergelijkbaar met het niveau in 2019 vóór de COVID-19-pandemie. De jaren 2020 en 2021 werden beïnvloed door de gezondheidscrisis, gevolgd door een tekort aan nieuwe voertuigen in 2022 als gevolg van de halfgeleidercrisis in de automobielsector.

De koolstofvoetafdruk van D'leteren bereikte in 2024 4.865 miljoen ton CO₂e, tegenover 5.208 miljoen in 2023.

- Meer dan 98% van de emissies hield verband met Scope 3, en meer specifiek met de categorieën aangekochte goederen en diensten (28%) en het gebruik van verkochte producten (70% van de totale emissies).
- Er is een daling met 7% opgetekend in 2024 ten opzichte van 2023, voornamelijk als gevolg van de daling van het aantal verkochte nieuwe voertuigen.
- Nieuwe auto's vertegenwoordigen een groot deel van de uitstoot (84% van de totale emissies) als gevolg van hun aankoop (constructie van gekochte materialen), de gebruiksfase door klanten en het einde van hun levensduur.
 - Wagens met een verbrandingsmotor vertegenwoordigden in 2024 het merendeel van de verkochte auto's (62%) en van de uitstoot gerelateerd aan wagens (74%).
 - De verkoop van elektrische wagens kende een sterke stijging in 2024 met 27% van het totaal aantal door D'leteren verkochte voertuigen, tegenover 23% in 2023. D'leteren is in België de leider in dit segment. Elektrische wagens genereren tijdens de constructiefase meer emissies dan thermische wagens, maar ze genereren minder emissies tijdens de gebruiksfase en genieten van een gunstige Belgische elektriciteitsmix.

Er zullen 3 hefboomen worden gebruikt om deze vermindering voor Scope 3 te bereiken.

HEFBOOM 1 – Elektrificatie en hernieuwbare energie

D'leteren mikt op een aandeel volledig elektrische wagens in haar verkopen van minstens 60% tegen 2030, wat de onderneming in staat zal stellen om de emissies verbonden aan het gebruik van voertuigen met 42% te verminderen, in overeenstemming met haar reductiedoelstelling voor 2030. Om de transitie naar elektrische wagens voor haar klanten te vergemakkelijken, zorgt D'leteren ervoor dat het opladen gemakkelijk wordt door haar aanbod elektrische voertuigen aan te vullen met een duurzame-energiebundel (EDI-laadstations, GoSolar-zonnepanelen en stationaire batterijen).

HEFBOOM 2 – De groei van koolstofarme mobiliteitsproducten en -oplossingen versnellen

De consument kiest zorgvuldig zijn mobiliteit afhankelijk van zijn context. Om hieraan tegemoet te komen, heeft D'leteren haar aanbod uitgebreid met fietsen, gedeelde mobiliteit en mobiliteit met assistentie voor de bestuurder.

- Aan de hand van e-bikes met Lucien, gedeelde mobiliteit met Taxis Verts en Poppy of micromobiliteit met Microlino is het de bedoeling over te stappen van koolstofrijke naar koolstofarme producten.

- Met mBrella helpt D'leteren zakelijke klanten om flexibele en multimodale mobiliteitsplannen op te stellen en het gebruik van het meest geschikte vervoermiddel naargelang de omstandigheden te bevorderen.

Door deze maatregelen te nemen, draagt D'leteren bij tot een snellere decarbonisatie van de mobiliteit in België.

HEFBOOM 3 – De levensduur van producten verlengen, auto's slimmer gebruiken en op nieuwe manieren tegemoetkomen aan de noden van klanten

De vraag van individuele en zakelijke klanten verschuift geleidelijk naar flexibele modellen op basis van gebruik in plaats van eigendom van de auto. Om deze verwachtingen in te lossen, overweegt D'leteren een transformatie van eenmalige activaverkoop naar 'vehicle-as-a-service'-modellen te stimuleren. Dit is cruciaal om het gebruik van de voertuigen te optimaliseren en bijgevolg de productie van nieuwe voertuigen te verminderen. Op basis van de beginselen van de circulaire economie zou D'leteren op die manier efficiënter en met minder verbruik van hulpbronnen kunnen tegemoetkomen aan de mobiliteitsbehoeften van de consumenten, met minder emissies tot gevolg. Deze pijler, die momenteel wordt geanalyseerd en ontwikkeld, zal de onderneming in staat stellen haar emissies in Scope 3 te verminderen, buiten de categorie van de gebruiksfase..

Monitoring van de effectiviteit van maatregelen

#	Naam	Actie	Vooruitgang	Proces en stakeholders	CO ₂ -emissiereductie FY2024 (vs 2023)
1	Energie-efficiëntie in gebouwen	Bestaande gebouwen: betere isolatie en technologische upgrades (warmtepompen waar mogelijk, ...); nieuwe uiterst energie-efficiënte gebouwen	3 nieuwe uiterst energie-efficiënte gebouwen: Mobilis (met BREAAM-certificatie), D'leteren Mobility Center in Kontich en D'leteren Park (in aanbouw – zal effectief zijn in H1 2025)	Werkt samen met D'leteren Immo en omvat vastgoedbeheersystemen	-613 tCO ₂ e
2	Bevoorrading met hernieuwbare energie	Energiebeheer	86% van de sites van D'leteren gebruikt duurzame elektriciteit op het einde van 2024	Aangestuurd door het ESG-team en de betrokken entiteiten	-151 tCO ₂ e
3	Elektrische transitie van het eigen wagenpark	Transitie naar 100% elektrische bedrijfswagens tegen 2030 en verbetering van de duurzame laadinfrastructuur	Huidig elektrificatieniveau van 65% voor D'leteren Automotive	Aanpassing van het Groene-mobiliteitsbeleid - Aangestuurd door de mobility manager van D'leteren Automotive	-1.479 tCO ₂ e
4	Vermindering van de emissies gerelateerd aan het gebruik van voertuigen door de elektrificatie van de verkoop van nieuwe voertuigen	De CO ₂ -uitstoot van categorie 11 'Gebruik van verkochte producten' tegen 2030 met 42% verminderen, waarbij 60% van de verkoop bestaat uit elektrische voertuigen	De verkoop van elektrische voertuigen bedroeg 27% in 2024 tegenover 23% in 2023	Jaarlijks CO ₂ -traject bepaald door de afdeling merken in lijn met de reductiedoelstelling voor 2030; maandelijkse opvolging door het ESG-team	-371.396 tCO ₂ e (als gevolg van de toename van de elektrificatie en de afname van het verkoopvolume)
5	Vermindering van uitstoot in uitgaande logistiek	Gebruik van biobrandstof	900.000 l biobrandstof gebruikt voor leveringen van nieuwe voertuigen (vs. 0 l in 2023)	Beheerd door logistiek in samenwerking met transportbedrijven – certificatie door Deloitte	-2.452 tCO ₂ e

2.1.5. ENERGIEVERBRUIK EN -MIX E1-5

Energieverbruik en -mix	Eenheid	2024
Brandstofverbruik uit kolen en koolproducten	MWh	0
Brandstofverbruik uit ruwe aardolie en aardolieproducten	MWh	15.246
Brandstofverbruik uit aardgas	MWh	23.256
Brandstofverbruik uit andere fossiele bronnen	MWh	0
Verbruik van ingekochte of afgenomen elektriciteit, warmte, stoom en koeling uit fossiele bronnen	MWh	2.114
Totaal fossiele-energieverbruik	MWh	40.616
Aandeel van het verbruik uit fossiele bronnen in het totale energieverbruik	%	64%
Verbruik uit nucleaire bronnen	MWh	3.556
Aandeel van het verbruik uit nucleaire bronnen in het totale energieverbruik	%	6%
Brandstofverbruik voor hernieuwbare bronnen, waaronder biomassa (inclusief industrieel en gemeentelijk afval van biologische oorsprong, biogas, hernieuwbare waterstof enz.)	MWh	0
Verbruik van ingekochte of afgenomen elektriciteit, warmte, stoom en koeling uit hernieuwbare bronnen	MWh	16.057
Verbruik van zelf opgewekte, niet-brandstof, hernieuwbare energie	MWh	2.850
Totaal verbruik van hernieuwbare energie	MWh	18.907
Aandeel van het verbruik uit hernieuwbare bronnen in het totale energieverbruik	%	30%
Totaal energieverbruik	MWh	63.078

Energieproductie	Eenheid	2024
Productie van niet-hernieuwbare energie	MWh	0
Productie van hernieuwbare energie	MWh	2.850

Energie-intensiteit per netto-omzet	Eenheid	2024
Totaal energieverbruik van activiteiten in sectoren met een hoge klimaatimpact per netto-omzet uit activiteiten in sectoren met een hoge klimaatimpact (MWh/€m)	MWh/€m	12

2.1.6. BRUTO SCOPE 1-, 2-, 3-EMISSIONS EN TOTALE BROEIKASGASEMISSIONS E1-6

	Retrospectief			Mijlpalen en streefjaren		
	2023 (basisjaar) ⁽¹⁾	2024	2025	2030	2050	Jaarlijkse % doelstelling / basisjaar
Scope 1 broeikasgasemissies						
Bruto Scope 1 broeikasgasemissies (tCO2eq)	10.048	7.834	6.865	5.828	1.005	6%
Scope 2 broeikasgasemissies						
Bruto locatiegebonden Scope 2 broeikasgasemissies (tCO2eq)	-	3.044	-	-	-	-
Bruto marktgebaseerde Scope 2-broeikasgasemissies (tCO2eq)	508	794	718	295	51	6%
Significante Scope 3-broeikasgasemissies						
Totale bruto indirecte (Scope 3) broeikasgasemissies (tCO2eq)	5.197.204	4.856.207	3.889.853	3.570.567	519.720	4%
1 Aangekochte goederen en diensten	1.483.775	1.385.077				
2 Kapitaalgoederen	18.892	27.295				
3 Brandstof- en energieverwante activiteiten (niet opgenomen in scope 1 of scope 2)	2.424	1.943				
4 Upstream transport en distributie	26.689	23.609				
5 Afval gegenereerd door de activiteiten	269	63				
6 Zakenreizen	340	646				
7 Woon-werkverkeer van de werknemers	1.199	1.306				
9 Downstream transport	236	237				
11 Gebruik van verkochte producten	3.640.085	3.396.889				
12 Verwerking van verkochte producten op het einde van hun levensduur	17.976	10.076				
13 Downstream geleasede activa	4.505	7.918				
15 Investerings	814	1.148				
Totale broeikasgasemissies						
Totale broeikasgasemissies (locatiegebaseerd) (tCO2eq)	-	4.867.084	-	-	-	-
Totale broeikasgasemissies (marktgebaseerd) (tCO2eq)	5.207.760	4.864.835	3.897.435	3.576.690	520.776	4%

(1) D'Ieteren Automotive heeft een herijkingsoefening uitgevoerd voor het basisjaar 2023 om berekeningen te corrigeren en de basislijn te harmoniseren met een meer gedetailleerde en volledige berekeningsmethodologie die in 2024 wordt gebruikt, met als doel de kwaliteit van de gebruikte gegevens te verhogen.

Omzetinformatie	2024
Netto-omzet gebruikt om de broeikasgasintensiteit te berekenen (€m)	5.269
Netto-omzet (overige) (€m)	0
Totale netto-omzet (in jaarrekening) (€m)	5.269

Broeikasgasintensiteit per netto-omzet	2024
Totale broeikasgasemissies (locatiegebaseerd) per netto-omzet (tCO ₂ eq/€)	924
Totale broeikasgasemissies (marktgebaseerd) per netto-omzet (tCO ₂ /€)	923

2.1.7. INTERNE KOOLSTOFBEPRIJZING

De aanpak van D'leteren voor het beheer van koolstofemissies is eerder gericht op de reductie van directe emissies dan op de implementatie van mechanismen voor interne koolstofbeprijzing. Daarom beschikt de onderneming niet over een mechanisme voor interne koolstofbeprijzing.

2.2. Verontreiniging in de waardeketen

2.2.1. IDENTIFICATIE VAN VERONTREINIGINGSGERELATEERDE IRO'S IRO-1

Impacts		Risico's/kansen	Tijds-horizon (R/K)	
Verontreiniging	Waardeketen	Werkelijke significante negatieve impact De metaalmijnbouw levert een aanzienlijke bijdrage aan de luchtvervuiling, waarbij zwevende deeltjes ook de gezondheid van de werknemers aantasten. Bij de verbranding van brandstof in voertuigen worden schadelijke stoffen uitgestoten die bijdragen aan problemen met de luchtkwaliteit en schade toebrengen aan ecosystemen.	Matig risico D'leteren heeft beperkte directe controle over het productieproces van Volkswagen, maar eventuele overtredingen van de regelgeving of het niet inlossen van de verwachtingen van de klant kunnen een impact hebben op de distributie van voertuigen door het bedrijf, wat kan leiden tot een afname van de verkoop.	Korte termijn

Deze identificatie was voornamelijk gebaseerd op gesprekken met stakeholders, van wie de meesten gevestigd zijn in België, waar D'leteren actief is, en die potentieel betrokken zijn bij dit milieuprobleem (downstream). Er werd ook een onderzoek van de beschikbare documentatie uitgevoerd om de impact te identificeren van de metaalmijnindustrie, waarvan de Groep Volkswagen materialen afneemt en die een belangrijke bijdrage levert aan de luchtvervuiling, in het bijzonder door zwevende deeltjes die ook de gezondheid van de werknemers aantasten (upstream).

Deze luchtvervuiling, die systemisch is voor de transportsector, heeft effecten op korte, middellange en lange termijn op zowel het milieu als de menselijke gezondheid, met gevolgen die lokaal en wereldwijd voelbaar zijn.

2.2.2. BELEID E2-1

D'leteren pakt luchtvervuiling in haar hele waardeketen aan via haar Project ZERO-beleid (meer informatie in 2.1.4), dat wordt geleid door het Uitvoerend Comité, aangezien het een strategisch initiatief is voor de onderneming.

Wat het gebruik van voertuigen betreft, zijn voertuigen met een interne verbrandingsmotor (ICE) aanzienlijke bronnen van luchtvervuiling. Ze stoten koolmonoxide (CO), stikstofdioxide (NOx), deeltjes (PM) en kooldioxide (CO₂) uit, die allemaal schadelijk zijn voor de volksgezondheid en bijdragen aan de klimaatverandering. Elektrische voertuigen (EV's) daarentegen produceren geen emissies tijdens hun gebruik, waardoor de luchtvervuiling aanzienlijk afneemt, vooral in stedelijke gebieden.

Wat de productie betreft, dragen voertuigen bij aan luchtvervuiling vanaf de winning van grondstoffen. Elektrische voertuigen zijn in deze fase vervuilerder dan traditionele voertuigen door de productie van hun batterijen. Over het geheel genomen is de ecologische voetafdruk van EV's echter veel kleiner dan die van ICE-voertuigen, vooral wanneer de elektriciteit die wordt gebruikt voor het opladen afkomstig is van hernieuwbare bronnen.

Door het gebruik van duurzamere technologieën (zoals EV's), duurzame energiebronnen en alternatieve mobiliteitsoplossingen aan te moedigen, wil D'leteren de luchtvervuiling in haar hele waardeketen verminderen.

2.2.3. MAATREGELEN E2-2

De luchtvervuiling in de waardeketen aanpakken betekent voornamelijk de uitstoot aanpakken van broeikasgassen veroorzaakt door zowel het gebruik als de productie van nieuwe voertuigen. Details over de klimaatmitigerende maatregelen van Project Zero die gericht zijn op zowel het verminderen als het voorkomen van broeikasgasemissies zijn opgenomen in 2.1.4.

Downstream zullen de inspanningen van D'leteren om over te schakelen op elektrische voertuigen en af te stappen van de verbranding van fossiele brandstoffen, naast de vermindering van de totale emissies zoals vermeld in punt 2.1, ook een overeenkomstige vermindering van verontreinigende stoffen zoals stikstofdioxide (NOx) en deeltjes tot gevolg hebben.

Bij het aanpakken van upstreamuitdagingen, in het bijzonder bij de productie van voertuigen, het hoofdproduct van D'leteren en het meest materiële aspect op het vlak van luchtvervuiling (80% van de netto-omzet van D'leteren), kan het bedrijf rekenen op de SBTi-doelstelling van de Groep Volkswagen om de CO₂-uitstoot in verband met de productie van voertuigen tegen 2030 met 50% te verminderen (in vergelijking met 2018) voor de Scopes 1 en 2. Dit zal worden bereikt door het gebruik van hernieuwbare energie en secundaire materialen en de creatie van gesloten materiaalsystemen, waardoor de uitstoot bij de winning en verwerking van grondstoffen wordt verminderd. Anderzijds zal D'leteren, door de levenscyclus van haar voertuigen te verlengen, met name door regelmatig onderhoud en herstellingen, bijdragen tot het voorkomen van de emissies die gepaard gaan met de productie van nieuwe voertuigen.

Om de luchtkwaliteit te herstellen en te regenereren is D'leteren bovendien een partnerschap aangegaan met de bosbouworganisatie Sylva Nova voor het behoud en het herstel van boscosystemen, meer bepaald in België. Deze samenwerking is toegespitst op de versterking van de veerkracht van bossen als natuurlijke koolstofputten, wat helpt om de impact van de klimaatverandering te mitigeren en de luchtkwaliteit te verbeteren. Zie 2.4.2 voor verdere details.

2.2.4. DOELEN E2-3

De Science Based Targets van D'leteren om de Scope 3-emissies te verminderen zullen leiden tot een overeenkomstige vermindering van de luchtvervuiling in haar hele waardeketen. Gedetailleerde uitleg over de Science Based Targets voor emissiereductie van D'leteren is opgenomen in 2.1.4.

2.3. Water in de waardeketen

2.3.1. IDENTIFICATIE VAN WATERGERELATEERDE IRO'S IRO-1

Impacts		Risico's/kansen
Water	Waardeketen	Werkelijke significante negatieve impact Bij de productie van voertuigen worden aanzienlijke hoeveelheden water verbruikt tijdens de productieprocessen (metaalbewerking, spuiten, ...) en zijn waterintensieve grondstoffen (metalen, textiel) vereist. Dit waterverbruik beïnvloedt ecosystemen en gemeenschappen en kan leiden tot waterschaarste en -stress.
		Autowasstraten, die deel uitmaken van de downstreamactiviteiten van de autosector, verbruiken gemiddeld 150 l per standaardvoertuig.

Deze identificatie was voornamelijk gebaseerd op gesprekken met stakeholders, van wie de meesten gevestigd zijn in België, waar D'leteren actief is, en die potentieel betrokken zijn bij dit milieuprobleem (downstream). Er werd ook een beoordeling van de beschikbare documentatie uitgevoerd om de impact van de metaalmijnindustrie te identificeren, waarvan de Groep Volkswagen materialen afneemt (upstream).

2.3.2. BELEID, MAATREGELEN & DOELEN E3-1,-2,-3

D'leteren concentreert zich momenteel op het begrijpen en beheren van het watergebruik in haar toeleveringsketen. D'leteren is van plan om de komende twee jaar samen te werken met haar belangrijkste leveranciers en haar concessiehouders om een beter inzicht te krijgen in de impact van het watergebruik en de mogelijkheden voor verbeteringen in haar hele waardeketen. Deze aanpak zal het bedrijf in staat stellen om een beleid uit te werken met een duidelijke nulmeting, inclusief realistische, meetbare doelen en actieplannen die afgestemd zijn op bredere duurzaamheidsdoelstellingen zodra er een uitgebreide gegevensbasis is.

Wat de carwashactiviteiten betreft, maken veel concessies, waaronder die in eigen beheer van D'leteren, gebruik van een gesloten watercircuit, waarbij water wordt gerecycleerd en hergebruikt binnen het carwashproces. Dit systeem vermindert het waterverbruik aanzienlijk door het water te filteren, te behandelen en te hergebruiken, waardoor er minder vers water nodig is. Gesloten systemen beperken ook de waterverspilling tot een minimum en voorkomen dat verontreinigende stoffen in het milieu terechtkomen, wat het algemenere engagement van D'leteren tegenover milieuduurzaamheid ondersteunt.

2.4. Biodiversiteit in de waardeketen

2.4.1. IDENTIFICATIE VAN BIODIVERSITEITSGERELATEERDE IRO'S

SBM-3 IRO-1 E4-1

Impacts		Risico's/kansen
Biodiversiteit	Waardeketen	Werkelijke significante negatieve impact Gezien de sector waarin het bedrijf actief is, werd vastgesteld dat biodiversiteit een grote impact heeft op de upstreamwaardeketen van D'leteren. Veranderingen in landgebruik door exploratie, ontginning van natuurlijke hulpbronnen en de bouw van productiefabrieken dragen bij tot negatieve milieueffecten, zoals het verlies van biodiversiteit, de vernietiging van habitats, ontbossing en bodemerosie.

D'leteren heeft de materialiteit van biodiversiteit voornamelijk beoordeeld aan de hand van gesprekken met stakeholders, waarvan de meesten in België gevestigd zijn, waar het bedrijf actief is, en waar dit milieuprobleem een aanzienlijke impact kan hebben. Daarnaast werd een beoordeling van de relevante documentatie uitgevoerd om de effecten te evalueren van de metaalmijnindustrie (potentiële systeemrisico's), die materialen levert aan de Groep Volkswagen.

D'leteren heeft een eerste analyse uitgevoerd om te bepalen welke vestigingen van D'leteren zich in de buurt van biodiversiteitgevoelige gebieden bevinden, maar de onderneming heeft nog niet de omvang van de potentiële schade aan deze gebieden of natuurlijke habitats geëvalueerd. Bovendien heeft D'leteren haar afhankelijkheid van biodiversiteit en ecosysteemdiensten nog niet geïdentificeerd en geëvalueerd. Bijgevolg zijn er nog geen overgangsplannen voor biodiversiteit of specifieke vereiste biodiversiteitsmaatregelen geïdentificeerd en ingevoerd.

2.4.2. BELEID, MAATREGELEN & DOELEN E4-2,-3,-4

D'leteren is actief betrokken bij dit domein door haar nauwe samenwerking met Sylva Nova voor bosbehoudsprojecten in België. Sylva Nova werd opgericht in 1994 en promoot verantwoorde bosbouwpraktijken en het behoud van ecosystemen, in overeenstemming met de internationaal erkende normen van de Forest Stewardship Council (FSC). Deze normen garanderen dat bossen worden beheerd op een ecologisch verantwoorde, sociaal voordelige en economisch levensvatbare manier. D'leteren ging initieel een partnerschap aan met Sylva Nova maar versterkte intussen haar samenwerking. In januari 2025 kondigde de onderneming haar investering in Sylva Nova aan via de verwerving van een minderheidsbelang en een financiële bijdrage. Deze investering zal Sylva Nova ondersteunen om zijn onderzoeks- en ontwikkelingsactiviteiten verder uit te bouwen, en dan in het bijzonder zijn Europese initiatieven die tot doel hebben de weerstand van de bossen tegen de klimaatverandering te verbeteren. Met deze investering versterkt D'leteren haar duurzaamheidsstrategie door te investeren in natuurlijke oplossingen voor koolstofcaptatie om de resterende emissies na de primaire reductie-inspanningen van de onderneming aan te pakken. D'leteren en Sylva Nova zullen in 2025 een roadmap opstellen met duidelijke acties en doelen gericht op de verbetering van de weerstand van de bossen tegen de klimaatverandering en de verbetering van de meetmethodes voor koolstofopslag.

2.5. Materiaalgebruik en circulaire economie

2.5.1. IDENTIFICATIE VAN IRO'S MET BETREKKING TOT MATERIAALGEBRUIK EN CIRCULAIRE ECONOMIE IRO-1

Impacts		Risico's/kansen	Tijds-horizon (R/K)
Afval	Eigen activiteiten & waardeketen	Werkelijke significante negatieve impact De productie van voertuigen genereert veel afval, waaronder gevaarlijke stoffen. D'leteren en de concessies produceren afval zoals gebruikte olie, schroot, banden en verpakkingen. Een onjuiste verwijdering of recyclage van dit afval heeft een impact op de biodiversiteit en vervuult de lucht en het water, met gevolgen voor de lokale gemeenschappen.	
Materiaal- instromen & uitstromen	Waardeketen	Werkelijke significante negatieve impact Instromen: EV's zijn grote verbruikers van grondstoffen (nikkel, koper,...) en ook de sector van de elektrische fietsen en de zonne-energie is afhankelijk van verschillende materialen (lood, lithium, zilver). De winning van deze materialen is energie-intensief en veroorzaakt een aanzienlijke verstoring van het milieu. Daarnaast worden mijnbouwactiviteiten vaak geassocieerd met mensenrechtenschendingen en een negatieve impact op lokale gemeenschappen, met onder andere verplaatsingen en sociaaleconomische ontwrichting. Uitstromen: Circulariteit integreren in productontwikkeling en inkoop is van cruciaal belang voor de autosector om de druk op de hulpbronnen te verminderen. Het beheer van afgedankte batterijen is ook cruciaal vanwege toxiciteitsproblemen. Ook zonnepanelen kunnen gevaarlijk afval worden.	Matig risico D'leteren wordt geconfronteerd met risico's met betrekking tot de schaarste van grondstoffen die nodig zijn voor producten zoals elektrische voertuigen, batterijen, zonnepanelen en laadstations. Stijgende kosten als gevolg van uitputting of afhankelijkheid van gerecycleerde materialen kunnen de aantrekkingskracht van deze mobiliteitsopties op klanten verminderen, en leiden tot een daling van de verkoop.

Het identificatieproces omvatte overleg met stakeholders, zoals leveranciers en milieudeskundigen, van wie de inzichten essentieel waren voor de beoordeling van de impacts van zowel upstream- als downstreamactiviteiten. Aangezien D'leteren afval beheert in overeenstemming met de wettelijke vereisten, konden de betrokken gemeenschappen niet duidelijk worden geïdentificeerd. Hun betrokkenheid bij de praktijken van de circulaire economie werd dan ook niet behandeld. Tegelijkertijd heeft D'leteren bestaande rapporten, industriële benchmarks en analyses van derden bekeken om meer inzicht te krijgen in de bredere gevolgen van haar activiteiten.

Er werd specifieke aandacht besteed aan voertuigen, waaronder elektrische voertuigen, die een aanzienlijk deel van de inkomsten van de onderneming vertegenwoordigen en de grootste impact hebben. De auto-industrie is een van de grootste verbruikers van grondstoffen ter wereld en heeft een brede waaier van grondstoffen nodig. Als dit risico niet in aanmerking wordt genomen, kan dit leiden tot verstoringen in de toeleveringsketen. Daarom organiseert het ESG-team ook regelmatig vergaderingen met de Groep Volkswagen om verschillende duurzaamheidsthema's te bespreken, waaronder initiatieven op het gebied van de circulaire economie. Deze vergaderingen bieden waardevolle inzichten in de acties die de Groep Volkswagen onderneemt, met name in het kader van de nieuwe duurzaamheidsstrategie, Regenerate+, en helpen specifieke vragen van stakeholders te beantwoorden. Aan de andere kant van de waardeketen werden ook de verwijdering en recyclage van voertuigen en batterijen geëvalueerd. De jarenlange samenwerking met Febelauto, de Belgische organisatie die verantwoordelijk is voor het beheer van de recyclage van autowrakken, verschafte D'leteren cruciale inzichten in recyclageprocessen en in de operationele structuur van deze sector.

Intern evalueerde D'leteren ook haar praktijken inzake afvalbeheer. Via haar aankoopdienst daagt de onderneming momenteel de duurzaamheidsstrategieën van haar afvalbeheerpartners uit om meer inzicht te krijgen in de ruimere gevolgen van afvalverwerking en -recyclage.

Dankzij deze uitgebreide analyse heeft D'leteren de belangrijkste verbeterpunten kunnen identificeren en prioriteren, waaronder efficiënt materiaalgebruik, afvalbeheer en de toepassing van de principes van de circulaire economie.

2.5.2. BELEID E5-1

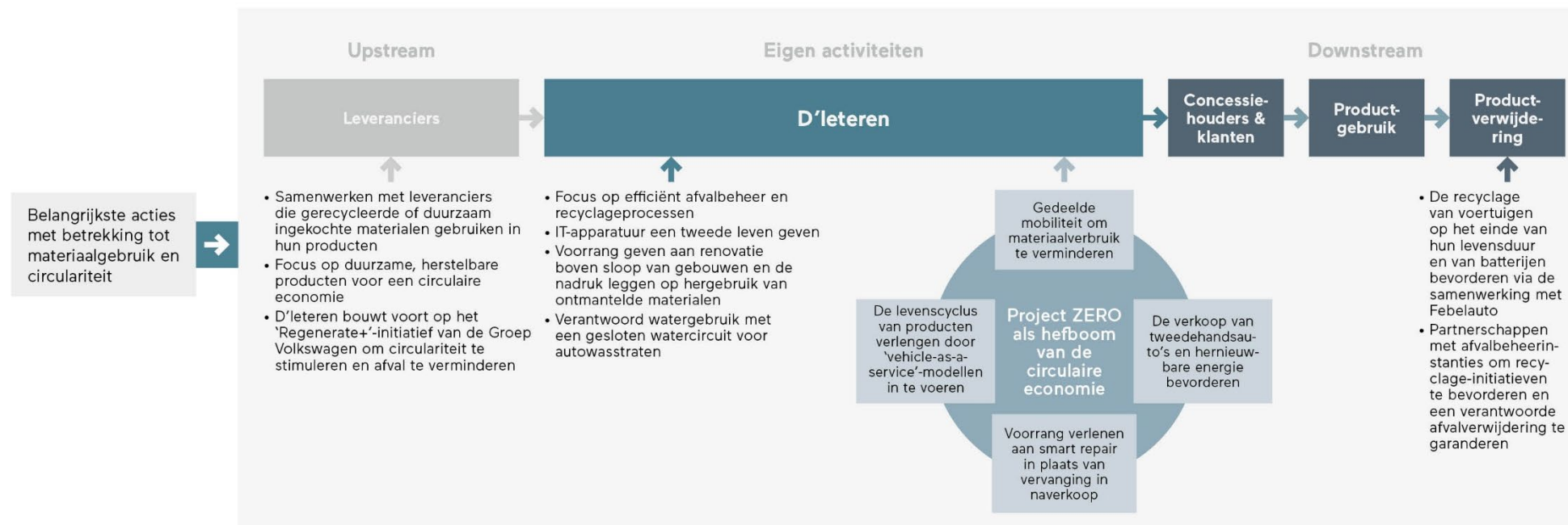
Een belangrijke drijfveer voor de inspanningen van D'leteren op het vlak van de circulaire economie is het lopende decarbonisatie-initiatief, dat de kern vormt van de strategie van de onderneming via haar Project ZERO-klimaatplan. Dit plan omvat afvalbeheer en -

2.5.3. MAATREGELEN E5-2

D'leteren heeft een reeks initiatieven genomen om de principes van de circulaire economie te integreren en de materiaalefficiëntie binnen haar activiteiten en haar waardeketen te verbeteren. Project Zero vertegenwoordigt een cruciale verschuiving in deze benadering van het materiaalbeheer en integreert de principes van de circulaire economie als een strategisch kernelement.

preventie binnen haar activiteiten, de promotie van hernieuwbare energie binnen haar activiteiten en waardeketen, de ontwikkeling van gedeelde mobiliteitsoplossingen voor klanten en de verlenging van de levensduur van de voertuigen die de onderneming verkoopt. Deze inspanningen dragen niet alleen bij tot een verkleining van de ecologische voetafdruk van het bedrijf, maar ook tot een vermindering van het materiaalverbruik. Project ZERO is zowel van toepassing op de eigen activiteiten van D'leteren (D'leteren Automotive en alle dochterondernemingen) als op haar waardeketen. Meer informatie vindt u in 2.1.4.

Bovendien heeft D'leteren een Gedragscode voor leveranciers ingevoerd om de koolstofreductie bij leveranciers te bevorderen. Tegen 2025 zal dit beleid worden uitgebreid met circulariteit in aankoopprocessen. Door circulariteit te integreren in de aankoopbeslissingen wil D'leteren het gebruik van hernieuwbare en gerecycleerde materialen geleidelijk verhogen. Meer informatie vindt u in 3.2.3.



Materiaalgebruik en circulaire economie in de toeleveringsketen

- Door in België voertuigen van de Groep Volkswagen te verdelen, zorgt D'leteren ervoor dat de voertuigen die de onderneming aanbiedt bijdragen tot de vermindering van het verbruik van primaire materialen en de bevordering van praktijken die verband houden met de circulaire economie. De 'regenerate+'-strategie van Volkswagen legt duidelijke duurzaamheidsdoelstellingen vast die tot doel hebben de circulariteit en milieuverantwoordelijkheid te bevorderen. Volkswagen is van plan om de afvalproductie aanzienlijk te verminderen en het hergebruik van materialen bij de productie van voertuigen te verhogen door het ontwerp en de productieprocessen te optimaliseren. Het doel van Volkswagen is om tegen 2040 40% gerecycleerde materialen in haar auto's te integreren. Als onderdeel van dit initiatief bevat de ID.-familie al duurzame materialen, zoals stoelbekleding gemaakt van oceaanplastic en gerecycleerde petflessen. Daarnaast zijn sommige stoelbekledingen volledig gemaakt van gerecycleerd materiaal.

Initiatieven voor afvalvermindering en-beheer

- D'leteren is van plan om in 2025 een afvalbeheerprogramma te implementeren met het oog op meer recyclage. Dat programma zal van toepassing zijn op de afvalproducerende activiteiten, waaronder D'leteren Mobility, D'leteren Automotive en Wonder. In 2024 werd de basis gelegd voor het afvalbeheerprogramma van D'leteren door een uitgebreide inventaris op te maken van alle afvalinzamelingsbedrijven die actief zijn binnen de organisatie. Na deze inventarisatie werd een selectie gemaakt van de belangrijkste bedrijven die in alle entiteiten zouden werken, om zo een consistente en gestroomlijnde aanpak te garanderen. Deze bedrijven zijn onder andere gekozen op basis van ESG-criteria. Dankzij deze transversale aanpak beschikt D'leteren over een verbeterd rapportageproces, waardoor de prestaties op het vlak van afvalbeheer beter kunnen worden opgevolgd.
- D'leteren heeft een uitgebreid programma voor het beheer van de levenscyclus van IT-apparatuur geïmplementeerd in het kader van haar initiatieven op het vlak van de circulaire economie. Dit programma garandeert dat IT-apparatuur, waaronder computers en mobiele telefoons, effectief wordt gerecycleerd en hersteld voor hergebruik. Dit programma is momenteel van toepassing op de belangrijkste entiteiten van D'leteren en haar concessies. D'leteren werkt samen met een recyclage- en revisiebedrijf en gebruikt een leasingmodel om het beheer van de levenscyclus van haar informaticamateriaal te optimaliseren.
- In hetzelfde streven naar afvalvermindering geeft D'leteren de voorkeur aan de renovatie boven de sloop van gebouwen en legt de onderneming de nadruk op het hergebruik van ontmantelde materialen. Een opmerkelijk voorbeeld van deze aanpak is het project D'leteren Park, waar het nieuwe hoofdgebouw is ontworpen met duurzaamheid als centraal aandachtspunt. Het project, dat in de eerste helft van 2025 klaar moet zijn, weerspiegelt het engagement van D'leteren tegenover circulariteit. Deze praktijk zal worden uitgebreid naar alle nieuwe gebouwen die D'leteren gebruikt, waardoor een consistente focus op duurzaamheid wordt verzekerd. Bovendien werd oud kantoomateriaal van D'leteren Automotive verkocht of gedoneerd in plaats van weggegooid, wat verder bijdraagt tot de afvalvermindering. De verantwoordelijkheid voor deze initiatieven ligt bij de projectmanagers van D'leteren, die nauw samenwerken met D'leteren Immo.

Gedeelde mobiliteit om materiaalverbruik te verminderen

- Via haar 'free-floating' autodeeldienst, Poppy, en haar dienst voor betalend personenvervoer, Taxis Verts, biedt D'leteren haar klanten alternatieven voor het bezit van een wagen. Taxis Verts, in 2022 overgenomen door D'leteren, is voornamelijk actief in het Brussels gewest met een vloot van meer dan 700 voertuigen, waarbij de voertuigen voornamelijk eigendom zijn van de chauffeurs die de dienst verlenen onder de merknaam Taxis Verts. Poppy, gelanceerd in 2018, is actief in Brussel, Antwerpen, Gent en de belangrijkste luchthavens in België, met een vloot van meer dan 2.300 voertuigen, auto's, bestelwagens en elektrische voertuigen. De omvang van de vloot kan in de loop der tijd variëren naarmate de dienst blijft uitbreiden en evolueren. Het Transformation Office van D'leteren houdt toezicht op beide diensten om de verdere ontwikkeling en uitbreiding in de komende jaren te garanderen. Dit model draagt bij tot een lager materiaalverbruik door het voertuiggebruik te optimaliseren. In plaats van een eigen voertuig te bezitten dat gedurende lange periodes ongebruikt blijft, zorgen diensten voor gedeelde mobiliteit zoals Poppy en Taxis Verts ervoor dat meerdere gebruikers dezelfde middelen kunnen delen. Dit vermindert de totale vraag naar voertuigproductie, samen met het bijbehorende verbruik van grondstoffen en energie, en bevordert zo een duurzamere benadering van vervoer.

Verkoop van tweedehandsauto's en hernieuwbare energie bevorderen

- De verkoop van tweedehandsvoertuigen draagt bij tot de circulaire economie door producten een tweede of zelfs een derde leven te geven, de vraag naar nieuwe grondstoffen te verminderen en afval te beperken tot het minimum. D'leteren is actief in de verkoop van tweedehandsvoertuigen, voornamelijk via haar merk MyWay. MyWay is actief in de concessies die eigendom zijn van D'leteren Mobility Company en in haar netwerk van onafhankelijke concessiehouders in heel België.
- Zonnepanelen genereren hernieuwbare energie, verminderen de afhankelijkheid van niet-hernieuwbare bronnen en verlagen de koolstofemissies. In combinatie met laadstations voor elektrische voertuigen (EV) kan zonne-energie EV's direct opladen met duurzame energie, waardoor de milieu-impact van vervoer wordt beperkt tot het minimum. Aangezien deze twee activiteiten relatief recent zijn binnen de portefeuille van D'leteren, wordt hun ontwikkeling van nabij opgevolgd door het Transformation Office, dat verzekert dat de nodige operationele en financiële middelen worden toegewezen voor hun succesvolle groei. Beide ondernemingen zijn actief in heel België en verlenen diensten aan zowel particuliere als professionele klanten.

Voorrang aan smart repair in plaats van vervanging in naverkoop

Bij carrosserieactiviteiten wordt voorrang gegeven aan 'smart repair'-diensten in plaats van vervanging om kostenefficiënte en milieuvriendelijke herstellingsoplossingen te bieden. Deze diensten richten zich op een beperking van het materiaalgebruik tot het minimum, een maximale energie-efficiëntie, minder emissies en het behoud van hulpbronnen, waardoor de milieu-impact kleiner is dan bij traditionele herstellingsmethoden. Alle vestigingen die werken onder de Wondercar-franchise in België, zowel de eigen concessies van D'leteren als het onafhankelijke dealernetwerk, zijn uitgerust met speciale 'smart repair'-zones en de geavanceerde technologieën die vereist zijn voor deze interventies. Wondercar heeft ambitieuze expansieplannen tot 2030, gericht op alle automerken en niet alleen die van de Groep Volkswagen die door D'leteren verdeeld worden.

Verlenging van de levenscyclus van voertuigen

- Naast de verkoop van tweedehandsvoertuigen heeft D'leteren drie jaar geleden Wonderservice gelanceerd – een programma voor mechanische herstellingen en onderhoud van tweedehandsvoertuigen. Dit initiatief verzekert een goed onderhoud en verlengt de levensduur van deze voertuigen. Op dit moment zijn er 8 Wonderservice-centra binnen het netwerk. Toegewijde teams binnen WonderGroup zijn verantwoordelijk voor het toezicht op deze uitbreiding en werken nauw samen met het dealernetwerk in België om Wonderservice te implementeren als een franchisemodel binnen hun concessies.
- Een belangrijk onderdeel van de strategie van D'leteren is de verlenging van de levenscyclus van voertuigen om tegemoet te komen aan de toenemende vraag van particuliere en bedrijfsklanten die geleidelijk overschakelen naar flexibele, op gebruik gebaseerde modellen in plaats van het bezit van een wagen. D'leteren concentreert zich op de transitie van de verkoop van eenmalige activa naar 'vehicle-as-a-service'-modellen. Het Transformation Office analyseert en ontwikkelt momenteel een actieplan dat strategische planning en de aanpassing van operationele processen omvat om de principes van de circulaire economie te integreren. In 2025 zullen updates over de voortgang gedeeld worden.

Einde levensduur van voertuigen en batterijen

- In overeenstemming met de Europese Richtlijn betreffende het einde van de levensduur van voertuigen moeten personenauto's en lichte bedrijfswagens aan het einde van hun levensduur voor 85% recycleerbaar en voor 95% terugwinbaar

zijn. Alle voertuigen van de merken van de Groep Volkswagen voldoen aan deze normen. Bovendien werkt D'leteren nauw samen met Febelauto, dat het beheer van voertuigen en batterijen op het einde van hun levensduur organiseert en opvolgt in overeenstemming met de Europese Richtlijn. Momenteel verzekert Febelauto dat ongeveer 97% van het gewicht van deze voertuigen op een goedgekeurde en gecontroleerde manier wordt gerecycled.

2.5.4. DOELEN E5-3

Op dit moment zijn er nog geen geformaliseerde doelen.

Tegen 2025 wil D'leteren doelen definiëren, en deze afstemmen op haar algemenere duurzaamheidsambities. D'leteren vertrouwt hiervoor op de samenwerking met belangrijke partners. Deze partnerschappen zijn niet alleen essentieel om de vooruitgang efficiënt op te volgen, maar ook om samen actiegerichte en impactvolle strategieën te ontwikkelen. Langdurige relaties met stakeholders zoals de Groep Volkswagen en Febelauto, evenals partnerschappen met afvalbeheerders in België, zullen D'leteren in staat stellen om de transparantie, de verantwoording en de voortdurende verbetering van de praktijken in de hele waardeketen te verbeteren.

2.5.5. MATERIAALINSTROMEN E5-4

Als verdeler en verkoper van een divers gamma voertuigen, waaronder auto's, bedrijfsvoertuigen, (e)-fietsen, zonnepanelen, laadstations en auto-onderdelen en -accessoires, levert D'leteren ook essentiële diensten zoals onderhoud, herstelling en mobiliteitsoplossingen. Deze veelzijdige activiteiten vereisen een robuuste aanpak van het materiaalbeheer, om ervoor te zorgen dat alle producten worden aangekocht, gebruikt en gerapporteerd op een manier die zowel milieuduurzaam als economisch levensvatbaar is.

De belangrijkste materiaalinstromen zijn grondstoffen, energie (elektriciteit en brandstof), water en onderdelen aangekocht bij leveranciers.

Een allesomvattende aanpak voor de opvolging van de koolstofvoetafdruk maakt integraal deel uit van de duurzaamheidsinspanningen van D'leteren. D'leteren gebruikt de boekhoud- en rapporteringsnorm van het GHG Protocol voor de waardeketen van bedrijven (Scope 3) om hergebruikte en gerecycleerde materialen nauwkeurig te categoriseren en om een consistente en betrouwbare ESG-rapportage te garanderen.

2.5.6. MATERIAALUITSTROMEN E5-5

Vanwege zijn logistieke, mechanische reparatie- en carrosserieactiviteiten genereert D'leteren zowel niet-gevaarlijk afval (79% van het totale afval) als gevaarlijk afval (21%). Niet-gevaarlijk afval omvat onder andere verpakkingsmaterialen, banden en kunststoffen, terwijl gevaarlijk afval bestaat uit gebruikte oliën, oplosmiddelen, batterijen en verfresten. Deze afvalstromen worden verantwoord beheerd door middel van energierugwinning via verbranding, recycling en hergebruik. Storten wordt alleen als laatste redmiddel gebruikt, in volledige overeenstemming met de afvalhiërarchie en alle toepasselijke milieuregels.

Niet-gerecycleerd afval	Eenheid	2024
Totale hoeveelheid niet-gerecycled afval	Ton	726
Percentage niet-gerecycled afval	%	29,68

Gegevens over afval	Eenheid	2024
Totale hoeveelheid geproduceerd afval	Ton	2.446
Totale hoeveelheid gevaarlijk afval	Ton	514
Totale hoeveelheid in gewicht die aan de verwijdering is onttrokken	Ton	1.792
Totale hoeveelheid geproduceerd gevaarlijk afval dat niet meer wordt gestort	Ton	482
Totale hoeveelheid geproduceerd gevaarlijk afval dat is omgeleid van verwijdering naar voorbereiding voor hergebruik	Ton	9
Totale hoeveelheid geproduceerd gevaarlijk afval dat wordt omgeleid van verwijdering naar recyclage	Ton	473
Totale hoeveelheid geproduceerd gevaarlijk afval dat is omgeleid van verwijdering naar andere nuttige toepassing	Ton	0
Totale hoeveelheid niet-gevaarlijk geproduceerd afval dat niet wordt verwijderd	Ton	1.310
Totale hoeveelheid niet-gevaarlijk geproduceerd afval dat wordt omgeleid van verwijdering naar voorbereiding voor hergebruik	Ton	63
Totale hoeveelheid geproduceerd niet-gevaarlijk afval dat wordt omgeleid van verwijdering naar recyclage	Ton	1.247
Totale hoeveelheid geproduceerd niet-gevaarlijk afval dat is omgeleid van verwijdering naar andere nuttige toepassing.	Ton	0
Totale hoeveelheid in gewicht die bestemd is voor verwijdering	Ton	654
Totale hoeveelheid geproduceerd gevaarlijk afval dat bestemd is voor verwijdering	Ton	32,69
Totale hoeveelheid geproduceerd gevaarlijk afval dat bestemd is voor verbranding	Ton	32
Totale hoeveelheid geproduceerd gevaarlijk afval dat naar stortplaatsen wordt geleid	Ton	0,36
Totale hoeveelheid geproduceerd gevaarlijk afval dat bestemd is voor andere verwijderingsactiviteiten	Ton	0
Totale hoeveelheid geproduceerd niet-gevaarlijk afval dat bestemd is voor verwijdering	Ton	621
Totale hoeveelheid geproduceerd niet-gevaarlijk afval dat bestemd is voor verbranding	Ton	395
Totale hoeveelheid geproduceerd niet-gevaarlijk afval dat naar de stortplaats wordt geleid	Ton	227
Totale hoeveelheid niet-gevaarlijk geproduceerd afval dat bestemd is voor andere verwijderingsactiviteiten	Ton	0

3. Sociale informatie

3.1. Eigen personeel

3.1.1. IRO'S TEN AANZIEN VAN HET EIGEN PERSONEEL SBM-3

		Impacts	Risico's/kansen	Tijdshorizon (R/O°)
Gezondheid en veiligheid	Eigen activiteiten	Werkelijke matige negatieve impact Bedienden worden vooral blootgesteld aan risico's zoals een verstoord evenwicht tussen werk en privéleven en burn-out, terwijl arbeiders meer gezondheids- en veiligheidsrisico's lopen door handenarbeid, het gebruik van machines en gevaarlijke stoffen. Zelfstandigen en werknemers van derden lopen dezelfde risico's als bedienden die vergelijkbare taken uitvoeren. De aanpak van deze problemen is essentieel om verstoringen te beperken tot het minimum en de operationele efficiëntie in stand te houden.	Matig risico D'leteren wordt geconfronteerd met directe bedrijfskosten (zoals lonen) en indirecte kosten (zoals vervangingskosten) als gevolg van blessures, burn-out en absenteïsme van werknemers.	Korte termijn
Opleiding en ontwikkeling		Werkelijke matige postieve impact Investeren in de groei van de werknemers bevordert de mentale fitheid, de inzetbaarheid en het welzijn en bereidt de werknemers voor op toekomstige uitdagingen.	Matig risico De elektrificatie van de vloot en de digitalisering vereisen bijscholing en omscholing. In de waardeketen kunnen ongeschoolde arbeiders in de productieafdelingen en de concessies een impact hebben op de producten en diensten van D'leteren, wat kan leiden tot operationele onderbrekingen en financiële verliezen.	Korte termijn
Diversiteit		Werkelijke matige postieve impact Een divers personeelsbestand verbetert het culturele bewustzijn, de persoonlijke groei, de gelijkheid, het geluk van de werknemers, het engagement en de sociale samenwerking. Het helpt bedrijven ook om de uiteenlopende behoeften en verwachtingen van de klanten beter te begrijpen en erop in te spelen.	Matig risico Een lage vertegenwoordiging van vrouwen brengt operationele risico's met zich mee, zoals uitdagingen om talent aan te trekken en mogelijke prestatiedips wegens een gebrek aan diversiteit. Dit kan leiden tot hogere rekruteringskosten, minder innovatie en uiteindelijk een lagere rentabiliteit.	Korte termijn

Als servicegerichte onderneming erkent D'leteren de vitale rol die haar werknemers spelen in haar succes. Hun toewijding en deskundigheid liggen aan de basis van de leiderspositie van de onderneming in België. Om deze positie te behouden en de veerkracht in een snel evoluerende omgeving te verzekeren, houden de strategie en het businessmodel van D'leteren zorgvuldig rekening met de potentiële impact ervan — zowel positief als negatief — op haar personeel.

Het businessmodel van D'leteren, dat van oudsher gericht was op de distributie van voertuigen in België, heeft een aanzienlijke transformatie ondergaan. Vandaag biedt D'leteren een brede waaier van mobiliteitsoplossingen aan om tegemoet te komen aan de veranderende behoeften van haar klanten. Deze evolutie, gestuurd door duurzaamheidsdoelen en veranderende markteisen, heeft materiële impacts voor de werknemers, zoals de behoefte aan bijscholing, de aanpassing van hun rol en een grotere nadruk op welzijn.

D'leteren beschouwt haar strategie en businessmodel als goed aangepast om deze uitdagingen aan te gaan. Het bedrijf mitigeert proactief negatieve impacts door robuuste opleidingsprogramma's te implementeren, de mentale en fysieke gezondheid van zijn werknemers te beschermen en hun inzetbaarheid op lange termijn te verbeteren. Deze inspanningen hebben tot doel het personeelsbestand af te stemmen op de veranderende doelstellingen van het bedrijf en tegelijkertijd de tevredenheid van de werknemers op een hoog niveau te houden.

Diversiteit staat ook centraal in de strategische visie van D'leteren. De onderneming erkent dat een divers personeelsbestand van cruciaal belang is om te voldoen aan de verwachtingen van haar gevarieerde klantenbestand en om haar positie als aantrekkelijke werkgever te versterken.

D'leteren onderhoudt een open en transparante dialoog met haar personeel door samen te werken met vakbonden en andere representatieve organen. De onderneming betreft deze

stakeholders systematisch bij de ontwikkeling en de bijsturing van haar strategie. De ondernemingsraad wordt bijvoorbeeld altijd als eerste op de hoogte gebracht van belangrijke wijzigingen met betrekking tot de strategische richting of de actieplannen van de onderneming. Met bezorgheden en suggesties van vakbonden en andere werknemersvertegenwoordigers wordt vaak rekening gehouden tijdens besluitvormingsprocessen. Het succes van deze initiatieven blijkt uit de jaarlijkse enquête inzake personeelsengagement van D'leteren, die jaar na jaar recordscores haalt. Deze resultaten bevestigen het engagement van de onderneming om de eisen van haar evoluerend businessmodel in evenwicht te brengen met het welzijn, de diversiteit en de ontwikkeling van haar personeel.

Geen enkel specifiek type van activiteit of geografische zone binnen het personeelsbestand van D'leteren loopt een significant risico op dwangarbeid of verplichte arbeid. Dit weerspiegelt het engagement van de onderneming tegenover ethische tewerkstellingspraktijken en de naleving van de internationale arbeidsnormen.

3.1.2. BELEID **S1-1**

D'leteren integreert de kernprincipes van gezondheid en veiligheid op het werk, respect voor individuen, diversiteit en inclusie in haar gedragscode, The WayWeWork, die van toepassing is op al haar werknemers. (Meer informatie over de gedragscode vindt u in 3.2.3.). Deze principes zijn opgenomen in de bredere duurzaamheidsstrategie van de onderneming en garanderen een consistente benadering om een veilige, respectvolle en inclusieve werkomgeving te bevorderen in al haar entiteiten. In het kader van haar duurzaamheidsstrategie verbindt D'leteren zich ertoe zinvol werk aan te bieden dat een positieve sociale impact heeft voor alle werknemers. Dit houdt in dat iedereen een stem krijgt, inclusiviteit wordt bevorderd, prioriteit wordt gegeven aan veiligheid, kansen worden geboden voor de ontwikkeling van vaardigheden en mensenrechten in alle activiteiten worden gerespecteerd, terwijl de naleving van de arbeidsnormen wordt verzekerd.

Het hr-beleid, dat onder de verantwoordelijkheid valt van de hr-afdeling van D'leteren Automotive, omvat ook belangrijke thema's zoals gezondheid en veiligheid op het werk, diversiteit, opleiding en ontwikkeling van vaardigheden en niet-discriminatie, naast een bredere waaier van thema's, waaronder loonbeleid, cultuur en nieuwe manieren van werken. Dit beleid wordt aangevuld door het arbeidsreglement, opgesteld in samenwerking met de ondernemingsraad. In tegenstelling tot de gedragscode is dit beleid niet uniform geïmplementeerd in alle entiteiten binnen de onderneming. Het is momenteel van toepassing op de vroegere technische bedrijfseenheid, die D'leteren Automotive, D'leteren Centers en Volkswagen D'leteren Finance omvatte (niet opgenomen in deze niet-financiële rapportering, aangezien D'leteren geen meerderheidsbelang heeft). De andere entiteiten binnen D'leteren zijn recenter en sommige zijn nog in volle expansie. Na de sociale verkiezingen in mei 2024 werd een nieuwe technische bedrijfseenheid opgericht, die nu D'leteren Automotive, D'leteren Mobility Company, Volkswagen D'leteren Finance, Wonder en D'leteren Energy (EDI & Go Solar) omvat. Deze entiteiten zullen geleidelijk hetzelfde beleid aannemen. Andere entiteiten zoals Lucien, Poppy, Taxis Verts en Microlino zijn echter niet opgenomen in de nieuwe technische bedrijfseenheid omwille van hun huidige ontwikkelingsfase. Samen vertegenwoordigen deze entiteiten ongeveer 10% van het personeelsbestand van D'leteren op 31 december 2024 en behouden ze hun eigen organisatiestructuren die aangepast zijn aan hun specifieke behoeften.

Het hr-beleid en de gedragscode zijn geïnspireerd op de kernprincipes van de Verenigde Naties inzake de bescherming van werknemers, zoals uiteengezet in de UN Guiding

Principles on Business and Human Rights en de normen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). De onderneming garandeert de eerbiediging van de fundamentele rechten van de werknemers, waaronder niet-discriminatie, vrijheid van vereniging, veilige werkomstandigheden en eerlijke arbeidspraktijken. De gedragscode pakt in het bijzonder elke vorm van onwettige arbeid, dwangarbeid of verplichte arbeid aan. Bovendien waakt D'leteren erover dat de nationale arbeidswetgeving en de internationale normen worden nageleefd via haar speciale afdeling HR Legal, die de naleving van deze regels controleert en ondersteunt.

In overeenstemming met de gedragscode en het hr-beleid implementeren de hr-afdelingen in de entiteiten van D'leteren maatregelen op het vlak van gezondheid en veiligheid, opleiding en diversiteit, waarbij ze de managers in staat stellen deze initiatieven doeltreffend aan te wenden en regelmatig enquêtes voeren naar de ervaringen van de werknemers, gevolgd door concrete acties. De specifieke H&S-afdeling implementeert de nodige acties en processen om gezondheids- en veiligheidsrisico's te voorkomen, in het bijzonder met betrekking tot psychosociale risico's, medische check-ups en re-integratiemaatregelen, met name wanneer een werknemer terugkeert van een langdurig ziekteverlof.

3.1.3. OVERLEG MET HET PERSONEEL EN KANALEN OM BEZORGHEDEN KENBAAR TE MAKEN **S1-2, -3**

D'leteren werkt actief samen met haar personeel om beslissingen en acties te sturen die zowel huidige als potentiële impacts aanpakken. Dit gebeurt rechtstreeks met de werknemers en via hun vertegenwoordigers.

De hr-afdelingen spelen een cruciale rol in het personeelsengagement en de afstemming ervan op de doelstellingen van de onderneming. Ze ondersteunen managers door initiatieven te implementeren zoals verplichte beoordelingen om continue feedback te garanderen. HR helpt de managers ook om corrigerende maatregelen te treffen indien nodig. Als een werknemer bijvoorbeeld deadlines mist, kunnen corrigerende maatregelen erin bestaan duidelijkere verwachtingen te stellen of extra opleiding aan te bieden, terwijl herstelmaatregelen voor interpersoonlijke conflicten opleiding in conflictoplossing of bemiddeling kunnen inhouden. Er is een hr-community opgericht met hr-medewerkers van alle entiteiten om ervoor te zorgen dat informatie en best practices worden uitgewisseld tussen alle entiteiten van de onderneming.

D'leteren voert jaarlijkse enquêtes naar de ervaringen van de werknemers binnen de hele onderneming om feedback te verzamelen over thema's zoals evenwicht tussen werk en privéleven, gezondheid en veiligheid, en diversiteit en inclusie. Deze enquêtes, die anoniem zijn om openheid en eerlijkheid aan te moedigen, bieden waardevolle inzichten in de bezorgdheden van de werknemers en de doeltreffendheid van bestaande maatregelen. In 2024 nam 61% van de werknemers deel aan de personeelsengagementenquête, met een personeelsengagementscore van 85%, wat het vertrouwen van het personeel in dit feedbackmechanisme weerspiegelt. Op basis van de resultaten ontwikkelen de managers en hun teams lokale actieplannen om geïdentificeerde problemen aan te pakken en de resultaten in volgende enquêtes te verbeteren. Feedback van de werknemers helpt ook om vorm te geven aan initiatieven op het niveau van de hele onderneming. Een voorbeeld hiervan is de gezamenlijke ontwikkeling van nieuwe manieren van werken voor de nieuwe faciliteiten van D'leteren Park, waarbij ervoor wordt gezorgd dat de werkruimte voldoet aan

de verwachtingen van de werknemers, met name een moderne en ondersteunende omgeving.

Maandelijks vergaderingen met de ondernemingsraad, die de werknemers van D'leteren Automotive, Volkswagen D'leteren Finance, Wonder, D'leteren Mobility Company en D'leteren Energy vertegenwoordigt, bieden de mogelijkheid om de perspectieven van de werknemers te integreren in de besluitvorming. In 2024 werd geen enkele staking opgetekend, wat wijst op de constructieve relatie tussen het management van D'leteren en de werknemersvertegenwoordigers.

Aan de hand van regelmatige communicatie via het intranet zorgt D'leteren ervoor dat de werknemers goed geïnformeerd zijn over de beschikbare kanalen om bezorgdheden kenbaar te maken. In 2024 heeft D'leteren haar gedragscode bijgewerkt om deze processen te versterken en de beschikbare kanalen voor het melden van problemen verduidelijkt, zoals contact opnemen met vertrouwenspersonen of externe partijen of gebruik maken van het Integrity Alert-systeem. De bijgewerkte gedragscode benadrukt ook het engagement van de onderneming om werknemers te beschermen tegen vergeldingsacties, met duidelijke gevolgen voor eventuele vergeldingsacties. Werknemers die bezorgdheden kenbaar maken, krijgen binnen een redelijke termijn een antwoord dat duidelijkheid en een oplossing garandeert.

Gezondheid en veiligheid worden gezamenlijk beheerd door specifieke teams en de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk in de belangrijkste vestigingen van D'leteren. Na de vergaderingen van het comité worden rapporten opgesteld en worden de nodige acties ondernomen, afhankelijk van de specifieke kenmerken van de situatie die actie vereist. Het kan bijvoorbeeld gaan om de bestelling van geprefabriceerde containers voor de opslag van hoogspanningsbatterijen of het aanpakken van de nood aan ergonomische verbeteringen in kantoren die niet goed ontworpen zijn. De voortgang en follow-up van de acties worden opgevolgd tijdens volgende zittingen.

Opleidingsinitiatieven worden kracht bijgezet door tevredenheidsenquêtes die worden gevoerd door D'leteren Academy en waarbij feedback van de deelnemers wordt verzameld. Deze aanpak garandeert de voortdurende verbetering van de opleidingsprogramma's en maakt snelle reacties op kenbaar gemaakte bezorgdheden mogelijk.

D'leteren houdt ook rekening met de specifieke behoeften van meer kwetsbare werknemers.

- In 2024 lanceerde D'leteren het interne netwerk 'Ladies in Motion', dat vrouwelijke werknemers de kans biedt om met elkaar in contact te komen, informele uitwisselingen te doen en collectieve steun te bieden. Dit initiatief vergemakkelijkt ook het inwinnen van feedback om beter in te spelen op de behoeften van vrouwelijke werknemers.
- Er wordt gekozen voor een gepersonaliseerde aanpak om tegemoet te komen aan individuele behoeften, met inbegrip van aanpassingen van de infrastructuur op de werkplek, verbeteringen qua toegankelijkheid en flexibele werkuren.

De allesomvattende en gestructureerde aanpak van D'leteren op het vlak van personeelsengagement, sociale dialoog en diversiteit zorgt ervoor dat tegemoet wordt

gekomen aan de behoeften van de werknemers en dat tegelijkertijd een ondersteunende en inclusieve werkomgeving wordt bevorderd.

3.1.4. BEHEER VAN DE IMPACTS OP HET PERSONEEL S1-4

D'leteren hanteert een allesomvattende aanpak voor het beheer van materiële risico's in verband met haar personeel, waarbij billijkheid en toegankelijkheid voor haar personeel worden gegarandeerd. Deze acties worden geleidelijk geïmplementeerd in alle entiteiten, rekening houdend met de specifieke kenmerken van elke entiteit, met 2025 als streefdatum voor de volledige implementatie van de belangrijkste activiteiten. De initiatieven sluiten aan bij de algemene ontwikkeling van de onderneming of voorzien in specifieke behoeften, zoals het welzijnsprogramma, dat werd geïntroduceerd om de toenemende stress in een veranderende omgeving aan te pakken. De efficiëntie van deze maatregelen wordt beoordeeld aan de hand van de resultaten van de enquête naar de ervaringen van het personeel en de opvolging van kernindicatoren, waaronder diversiteits- en veiligheidscijfers en de personeelsengagementscore.

De onderneming wijst speciale middelen toe aan het beheer van haar materiële impact, waaronder een specifiek jaarlijks budget voor programma's die gericht zijn op het welzijn van de werknemers, diversiteit en opleiding. Deze inspanningen worden opgevolgd door toegewijde teams binnen de hr-afdeling.

Tot slot zorgt D'leteren ervoor dat haar praktijken geen negatieve impact hebben op haar personeel of daar niet toe bijdragen. Eventuele spanningen tussen de druk van de activiteiten en de preventie van negatieve impacts worden beheerd door middel van voortdurende besprekingen met relevante stakeholders.

Loopbaanontwikkeling en opleiding

Talentmanagement is een cruciaal aandachtspunt in de personeelsstrategie van D'leteren, met de bedoeling groei te stimuleren en een loopbaanontwikkeling te garanderen voor haar werknemers. De onderneming voert verplichte prestatiebeoordelingen uit en biedt een duidelijk kader voor loopbaanontwikkeling om de werknemers te begeleiden in hun professionele traject. D'leteren Academy, die een waaier aan opleidingsprogramma's en leermogelijkheden aanbiedt om vaardigheden te ontwikkelen en werknemers te ondersteunen om hun carrière vooruit te helpen, staat hierbij centraal.

In 2024 rapporteerde de onderneming een gemiddelde van 28 opleidingsuren per werknemer. De opleidingsprogramma's worden voortdurend bijgewerkt om te voldoen aan de evoluerende behoeften van de onderneming. Deze programma's omvatten specifieke cursussen gericht op opkomende trends in de sector, zoals e-mobiliteit, artificiële intelligentie en duurzaamheid, met name via de Climate School. Deze inspanningen hebben tot doel de werknemers de vaardigheden aan te leren die nodig zijn om zich aan te passen aan de toenemende elektrificatie van voertuigen en de algemenere verschuiving naar duurzame praktijken.

Naast formele opleidingen organiseerde D'leteren in 2024 ook interne evenementen om het delen van kennis en professionele groei te bevorderen. De onderneming organiseert 'Lunch & Learn'-sessies, waarbij externe experts inzichten uit hun carrière delen om de werknemers

te inspireren. Deze evenementen reiken ook een platform aan om best practices te bespreken, vooral in domeinen zoals het beheer van de klantentevredenheid.

Bovendien houdt D'leteren haar werknemers op de hoogte van de laatste markttrends en innovaties door innovatienieuwsbrieven te publiceren. Deze nieuwsbrieven belichten belangrijke ontwikkelingen die een impact hebben op de sector, zodat de werknemers op de hoogte blijven van de veranderingen op de markt en goed voorbereid zijn om toekomstige uitdagingen het hoofd te bieden.

Om de loopbaanontwikkeling verder te bevorderen, heeft D'leteren een intramobiliteitsprogramma ingevoerd. Dit initiatief moedigt werknemers aan om verschillende functies binnen de organisatie te verkennen, wat de samenwerking, het delen van kennis en een verruiming van de carrièremogelijkheden bevordert. De onderneming organiseert ook evenementen in het kader van de Career Week, waarbij managers verschillende functies voorstellen en de hr-afdeling sessies organiseert om de werknemers te helpen bij een succesvolle loopbaanontwikkeling binnen D'leteren.

Als antwoord op het tekort aan gekwalificeerde technici lanceerde D'leteren in 2024 de campagne 'Drive Your Future'. Dit initiatief brengt potentiële kandidaten in contact met vacatures binnen de hele onderneming via de speciale website driveyourfuture.be.

Deze initiatieven weerspiegelen het voortdurende engagement van D'leteren om een ondersteunende omgeving te bieden voor loopbaanontwikkeling, interne mobiliteit en het behoud van talent, zodat de onderneming een dynamische en competitieve werkgever blijft.

Gezondheid & veiligheid

Een veilige en gezonde werkomgeving verzekeren is een topprioriteit bij D'leteren, vooral voor werknemers in technische en manuele functies. De onderneming investeert in veiligheidsuitrusting en voorziet gespecialiseerde opleidingen. Om de veiligheidspraktijken te versterken, werkt D'leteren samen met adviseurs inzake risicopreventie en veiligheidscoördinatoren, die de doeltreffendheid van deze maatregelen doorheen de hele organisatie verzekeren.

D'leteren breidt ook geleidelijk de dekking van haar eigen personeel uit onder haar Health & Safety-managementsysteem (H&S) voor haar recente activiteiten. Deze aanpak zorgt ervoor dat een toenemend aantal werknemers kan genieten van gestructureerde veiligheidsprotocollen, risico-evaluaties en continue verbeteringen op het vlak van veiligheid op de werkplek.

Naast fysieke veiligheid heeft D'leteren ook een alomvattende gezondheids- en welzijnsstrategie geïmplementeerd. De onderneming ondersteunt het recht op deconnectie en biedt hulp bij ziekte- en ouderschapsverlof. Het 'Employee Care'-programma speelt een sleutelrol in de bevordering van het mentale welzijn door zich te concentreren op stressbeheer en de preventie van burn-out, wat bijdraagt tot een goed evenwicht tussen werk en privéleven.

Bovendien organiseert D'leteren regelmatig gezondheidspreventiecampagnes, waaronder medische check-ups voor werknemers ouder dan 45 en vaccinatieprogramma's, om de fysieke gezondheid van haar werknemers te verzekeren.

Deze gecombineerde initiatieven bevorderen een ondersteunende en veilige werkplek waar werknemers zich zowel fysiek als mentaal kunnen ontplooien.

Diversiteit en inclusie

De creatie van een diverse en inclusieve werkplaats is een strategische prioriteit voor D'leteren. In het kader van deze voortdurende inspanningen zette het bedrijf het programma 'Accelerating Diversity' voort dat in 2023 werd gelanceerd en workshops, opleiding rond onbewuste vooroordelen, mentoring en nieuw gelanceerde e-learningmodules omvat. Deze initiatieven hebben tot doel het bewustzijn omtrent diversiteit en inclusiviteit te vergroten en een omgeving te creëren waarin alle werknemers zich kunnen ontplooien. In 2024 breidde D'leteren haar diversiteitsinspanningen uit met het netwerk 'Ladies in Motion'.

Naast deze programma's legt D'leteren zich actief toe op de bevordering van de integratie van oudere werknemers via haar programma 'Vitalo 45+'. Dit initiatief richt zich tot werknemers ouder dan 45 jaar en biedt hen ontwikkelingsmogelijkheden op maat, zodat ze zich professioneel kunnen blijven ontwikkelen, en pakt de specifieke uitdagingen van deze bevolkingsgroep aan. Het programma omvat de ontwikkeling van vaardigheden, loopbaanbegeleiding en strategieën om de tevredenheid over de loopbaan op lange termijn in stand te houden.

3.1.5. DOELEN S1-5

D'leteren heeft doelen bepaald die tegen 2025 moeten worden bereikt en die erop gericht zijn de diversiteit en de ontwikkeling van de werknemers te bevorderen en een veilige werkplek te behouden.

Deze doelen werden bepaald om te voldoen aan de wetgeving, om actie te ondernemen naar aanleiding van de feedback van de werknemers uit de engagementenquêtes en om de ambitie van het management te weerspiegelen om zijn personeel te ondersteunen en van D'leteren een fantastische plaats om te werken te maken. Ze vallen onder de verantwoordelijkheid van de hr-afdeling en worden meegedeeld aan de werknemersvertegenwoordigers en het relevante personeel.

#	Sociale thema's	Doelen & vooruitgang
1	Loopbaan-ontwikkeling & opleiding	4 opleidingsdagen per werknemer tegen 2025 om de werknemers in staat te stellen veranderingen te omarmen, nieuwe vaardigheden te ontwikkelen en de algemene prestaties te verbeteren. In 2024 waren er 28 opleidingsuren per werknemer, tegenover 15 in 2023.
2	Gezondheid & veiligheid	D'leteren bevordert een gezond evenwicht tussen werk en privéleven om negatieve gevolgen voor de gezondheid en het welzijn van de werknemers door stress, gebrek aan evenwicht tussen werk en privéleven en daaruit voortvloeiende oneerlijke werkomstandigheden te voorkomen en te vermijden. D'leteren streeft jaar na jaar naar 0 dodelijke ongevallen. Zowel in 2024 als tijdens de voorbije vijf jaar hebben zich geen dodelijke ongevallen voorgedaan.
3	Diversiteit & inclusie	D'leteren Automotive verbindt zich ertoe het aandeel vrouwen in haar directiecomités te verhogen tot 25% tegen 2025. In 2024 waren 22.9% van de leden van de directiecomités vrouwen, in vergelijking met 22.4% in 2023.

De vooruitgang wordt jaarlijks geëvalueerd en gerapporteerd aan de ondernemingsraad. In gevallen waarin de doelstellingen niet worden gehaald, zoals bij diversiteit, worden aanvullende maatregelen geïmplementeerd. Het management heeft bijvoorbeeld beslist dat aanwervende managers voor bediendefuncties alleen cv's zullen ontvangen als er een 50/50 genderevenwicht is tussen mannelijke en vrouwelijke kandidaten.

3.1.6. KENMERKEN VAN DE WERKNEMERS S1-6

Kenmerk van de werkgelegenheid					2024
Aantal werknemers	Vrouwen	Mannen	Overige	Niet bekendgemaakt	Totaal
Werknemers	567	2.335	-	-	2.902
Vaste medewerkers	560	2.267	-	-	2.827
Tijdelijke werknemers	7	68	-	-	75
Werknemers met niet-gegarandeerde uren	0	0	0	0	0

Aantal werknemers per land	2024
België	2.902

Personeelsverloop	Eenheid	2024
Totaal personeelsverloop	n	401
Personeelsverloop	%	14,5

3.1.7. MEDEWERKERS NIET IN LOONDIENT S1-7

Medewerkers niet in loondienst	2024
Totaal aantal medewerkers niet in loondienst onder het personeel	427

3.1.8. DIVERSITEIT S1-9

Werknemers in het topmanagement naar geslacht	Aantal werknemers	Aandeel
Mannen	143	79%
Vrouwen	38	21%
Overige	-	-
Niet bekendgemaakt	-	-
Totaal aantal werknemers	181	

Leeftijdverdeling van werknemers	Aantal werknemers	Aandeel
Onder de 30 jaar	670	23%
30 tot 50 jaar oud	1.536	53%
Ouder dan 50 jaar	696	24%

3.1.9. GEZONDHEID EN VEILIGHEID S1-14

Gezondheids- en veiligheidsbeheer			2024
	Werknemers	Medewerkers niet in loondienst ⁽¹⁾	Totaal
Percentage werknemers dat onder het V&G-beheersysteem valt	99%	-	-
Aantal dodelijke slachtoffers als gevolg van werkgerelateerde letsels en gezondheidsproblemen	0	0	0
Aantal geregistreerde werkgerelateerde ongevallen	45	-	-
Geregistreerde werkgerelateerde ongevallencijfer	10,61	-	-

(1) Voor deze gegevens wordt gebruik gemaakt van de optie van de geleidelijke invoering. Het totaal is niet berekend omdat de informatie met betrekking tot niet-werknemers niet beschikbaar is.

	2024
Gevallen van geregistreerde werkgerelateerde gezondheidsproblemen bij werknemers	2
Verloren dagen door werkgerelateerde letsels, gezondheidsproblemen en dodelijke ongevallen	1.086

3.1.10. INCIDENTEN, KLACHTEN EN ERNSTIGE IMPACTS OP HET GEBIED VAN MENSENRECHTEN S1-17

	2024
Aantal gevallen van discriminatie onder het eigen personeel (inclusief intimidatie)	5
Aantal klachten bij de onderneming	5
Aantal klachten ingediend bij nationale contactpunten voor multinationals van de OESO	0
Totaalbedrag van boetes, dwangsommen en schadevergoedingen (€m)	0

3.2. Werknemers in de waardeketen

3.2.1. IRO'S TEN AANZIEN VAN WERKNEMERS IN DE WAARDEKETEN SBM-3

		Impacts	Risico's/kansen	Tijdshorizon (R/K)
Gezondheid en veiligheid	Waardeketen	Potentieel significante negatieve impact Upstream worden mogelijke verwondingen voornamelijk veroorzaakt door machines en blootstelling aan chemische stoffen, die verband kunnen houden met individuele incidenten of systemischer kunnen zijn in regio's met een zwakke arbeidsreglementering. Downstream heeft de veiligheid op de werkplek vooral te maken met individuele incidenten binnen de werkomgeving.		
Kinderarbeid/dwangarbeid		Potentieel significante negatieve impact De winning en productie van grondstoffen wordt gesteund door wijdverspreide kinderarbeid en mensenrechtenschendingen, verergerd door een hoog corruptierisico. Deze problemen hebben een negatieve invloed op de gezondheid, veiligheid en mensenrechten van de betrokken bevolkingsgroepen.	Matig risico Het optreden van kinderarbeid en/of dwangarbeid binnen de waardeketen kan operationele risico's met zich meebrengen als gevolg van onderbrekingen in de toelevering, reputatieschade met mogelijke gevolgen voor de verkoop en het vertrouwen van de investeerders, evenals risico's met betrekking tot niet-naleving.	Korte termijn

Upstream- en downstreamwerknemers

Upstream in de waardeketen werken vooral werknemers in de productie-industrie en de winning van grondstoffen. Deze werknemers worden geconfronteerd met systemische risico's, zoals gevaarlijke machines en moeilijke arbeidsomstandigheden. De meest kwetsbare werknemers in de waardeketen van D'leteren zijn de werknemers in de grondstofwinning die geconfronteerd worden met risico's zoals kinderarbeid, dwangarbeid, gevaarlijke arbeidsomstandigheden, uitbuiting en onvoldoende wettelijke bescherming, vooral in regio's met een zwakke arbeidsreglementering.

Downstream gaat het om werknemers in concessies, de logistiek en ondersteunende functies (IT, HR, Finance, ...), evenals werknemers in joint ventures, met name Volkswagen D'leteren Finance.

Voor de werknemers van Volkswagen D'leteren Finance die met dezelfde impacts te maken krijgen door de gelijkaardige aard van hun activiteiten, in het bijzonder de bedienden, verzekert D'leteren de uniforme toepassing van haar hr-beleid, waarbij hun belangen op dezelfde manier worden behandeld als die van de rechtstreekse werknemers van D'leteren.

3.2.2. OVERLEG MET WERKNEMERS IN DE WAARDEKETEN S2-2

D'leteren verzekert dat de belangen en standpunten van de werknemers in de waardeketen in aanmerking worden genomen via specifieke overlegmechanismen.

Upstream:

- D'leteren neemt deel aan ESG-rondetafelgesprekken met haar belangrijkste partner, de Groep Volkswagen, waar thema's in verband met de werknemers in de waardeketen indien nodig kunnen worden gerapporteerd.
- De afdeling Procurement & Sourcing van D'leteren Automotive daagt haar leveranciers uit, vooral tijdens onderhandelingen over nieuwe contracten of contractverlengingen, en focust daarbij op de arbeidsomstandigheden en de naleving van de mensenrechten.

Downstream:

- D'leteren Mobility Company werkt samen met TRAXIO, de Belgische federatie die ondernemingen in de mobiliteitssector vertegenwoordigt. TRAXIO pleit voor betere arbeidsomstandigheden en veiligheidsnormen en fungeert als spreekbuis voor downstreamwerknemers.
- D'leteren heeft een Dealer Council opgericht, onder de verantwoordelijkheid van de Chief Commercial Officer, om een gestructureerd platform te bieden voor dialoog met zowel onafhankelijke concessies als concessies die eigendom zijn van de onderneming. Dankzij maandelijkse vergaderingen kan de onderneming de perspectieven en bekommernissen van deze stakeholders integreren in haar strategische beslissingsprocessen.
- D'leteren Academy biedt een jaarlijks opleidingsprogramma aan voor het personeel van zowel de zelfstandige concessies als de eigen concessies en onderhoudt regelmatig contact met hen.

Inzichten en successen worden gerapporteerd aan het Uitvoerend Comité indien ze strategisch worden geacht, en maatregelen worden geïmplementeerd indien nodig. D'leteren Academy verwerkt de feedback van de opleidingen om haar programma's aan te passen en te verbeteren.

Gegeven deze gestructureerde aanpak, waarbij D'leteren ervoor zorgt dat de bezorgdheden en belangen van werknemers in de waardeketen worden meegenomen door middel van directe dialoog met belangrijke stakeholders, acht het bedrijf het niet noodzakelijk om een formele beoordeling uit te voeren of werknemers zich bewust zijn van of vertrouwen hebben in deze structuren.

3.2.3. BELEID, HERSTEL EN BEHEER VAN IMPACTS EN DOELEN S2-1,-3,-4

D'leteren heeft verschillende beleidslijnen geïmplementeerd om de bescherming van de rechten van de werknemers te garanderen. De Gedragscode voor leveranciers van D'leteren legt duidelijke verwachtingen vast voor leveranciers en onderaannemers van D'leteren Automotive. Onder de verantwoordelijkheid van de afdeling Procurement & Sourcing van D'leteren Automotive, en dus van de Chief Financial Officer, vereist de code een strikte naleving van de kernprincipes, waaronder de uitbanning van illegale of verplichte arbeid en dwang- en kinderarbeid. Leveranciers moeten discriminatie vermijden, de wetten op werkuren, rustdagen en minimumlonen naleven en de vrijheid van vereniging van de werknemers respecteren. Van hen wordt ook verwacht dat ze de gezondheid van hun personeel, onderaannemers, lokale gemeenschappen en productgebruikers beschermen. Deze vereisten zijn geïnspireerd op de principes van het Global Compact, het Handvest voor duurzame ontwikkeling van de Internationale Kamer van Koophandel en relevante conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie. De Gedragscode voor leveranciers is van toepassing op leveranciers van indirecte producten en diensten waarmee D'leteren Automotive zakelijke relaties onderhoudt, ongeacht de aard, het type transactie of de duur. De gedragscode is beschikbaar in drie talen en wordt systematisch ter ondertekening aangeboden bij elk nieuw contract of elke contractverlenging, waardoor ze contractueel bindend is. De Gedragscode voor leveranciers wordt aangevuld met een ESG-vragenlijst die vragen over mensenrechten en arbeidsomstandigheden bevat. De ESG-criteria vertegenwoordigen 10% van de totale score voor de selectie van de leverancier.

Strategische leveranciers, zoals de Groep Volkswagen, zijn niet onderworpen aan de Gedragscode voor leveranciers. In plaats daarvan worden deze relaties geregeld door formele invoerovereenkomsten tussen D'leteren en de Groep Volkswagen. Krachtens deze overeenkomsten treedt D'leteren op als officiële invoerder van de merken van de Groep Volkswagen in België, een rol die aanzienlijk verschilt van een standaardrelatie tussen leverancier en koper. Het invoercontract, ondertekend door de CEO van D'leteren, bepaalt de voorwaarden van dit partnerschap en creëert een samenwerkingskader in plaats van een typisch aankoopproces. Nalevingsclausules vullen het contract aan en weerspiegelen het gedeelde belang van deze thema's voor zowel D'leteren als de Groep Volkswagen. Bovendien bevat het contract een nalevingsgids die expliciet ingaat op de arbeidsomstandigheden en die dwangarbeid, kinderarbeid en mensenhandel verbiedt.

Van hun kant moeten alle concessiehouders een compliance-richtlijn naleven om te kunnen toetreden tot het officiële distributienetwerk voor de merken van de Groep Volkswagen. Deze richtlijn vormt een aanvulling bij hun concessiecontract en beschrijft de normen en verplichtingen voor concessiehouders en servicepartners. Al deze contracten, gidsen en richtlijnen zijn afgestemd op de principes van het Global Compact, het Handvest voor duurzame ontwikkeling van de Internationale Kamer van Koophandel en relevante conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie.

Via het Integrity Alert-systeem, dat toegankelijk is op de website van D'leteren, kan elke werknemer in de waardeketen anoniem bezorgdheden met betrekking tot mensenrechten of arbeidsomstandigheden kenbaar maken. Dit systeem wordt beheerd door een onafhankelijke derde, wat het vertrouwen van de werknemers in de waardeketen versterkt, aangezien het een onpartijdige aanpak van hun bezorgdheden garandeert. Sinds de oprichting zijn er geen incidenten gemeld via dit systeem, waardoor het niet nodig is geweest om specifieke processen in te voeren om dergelijke bezorgdheden aan te pakken. Mocht er toch een incident worden gemeld, dan wordt dit op dezelfde manier als andere zaken behandeld door de Risk, Compliance & Whistleblowing Officer, in overeenstemming met de vastgestelde procedures (zie sectie 4.1.3. voor meer informatie).

Evolutie in 2025

De Gedragscode voor leveranciers en de ESG-vragenlijst, samen met het klachtenmechanisme, zijn de eerste stappen ten gunste van de werknemers in de hele waardeketen. Op dit moment zijn er nog geen geformaliseerde maatregelen, doelen of processen. Alvorens verder te gaan met een actieplan, doelstellingen te definiëren en processen in te voeren om de vooruitgang op te volgen, is D'leteren van plan om haar strategie voor de toeleveringsketen in 2025 te herzien. Deze herziening heeft tot doel de impact en de risico's met betrekking tot de werknemers in de waardeketen efficiënter te beheren. De herziening van de strategie zal waarschijnlijk resulteren in een update van de Gedragscode voor leveranciers en de aanpak van de leveranciersbeoordelingen. Deze werkzaamheden zullen in de eerste helft van 2025 van start gaan, waarbij een roadmap zal worden ontwikkeld waarin de te nemen maatregelen worden uiteengezet. Er zullen doelen worden gesteld in verband met de IRO's die door de DMA in kaart zijn gebracht, en de voortgang zal nauwlettend worden opgevolgd.

Wat de maatregelen betreft, blijft D'leteren momenteel op de hoogte van de praktijken, het beleid en de maatregelen van de Groep Volkswagen, meer bepaald inzake arbeidspraktijken binnen haar toeleveringsketen. De media worden voortdurend geraadpleegd om ervoor te

zorgen dat D'leteren goed geïnformeerd blijft in geval van incidenten. Als dergelijke incidenten zich voordoen, zal D'leteren contact opnemen met haar partner om meer informatie te verzamelen.

Ter referentie: de Groep Volkswagen volgt de vijf stappen die worden uiteengezet in de *Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct* van de OESO en voldoet aan de *Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas* van de OESO. In 2020 introduceerde de groep een Due-diligencemanagementsysteem voor grondstoffen op basis van deze OESO-richtlijnen.

3.3. Entiteitspecifiek – Personeelsengagement

Als servicegerichte onderneming is het personeelsengagement een belangrijk strategisch aandachtspunt. D'leteren streeft ernaar een 'Great Place to Work' te zijn voor al haar werknemers, door een positieve en boeiende werkomgeving te stimuleren.

Hoge engagementniveaus leiden tot een betere levenskwaliteit voor de werknemers, die een doel vinden in hun werk en zich verbonden voelen met een bedrijf dat ze vertrouwen en waarderen. Dit engagement helpt bij het behouden van talent en draagt bij aan economische groei. Geëngageerde werknemers bieden een aanzienlijk voordeel voor D'leteren: ze verminderen het absentisme en het personeelsverloop en verhogen de productiviteit.

Het personeelsengagement wordt jaarlijks beoordeeld, waarbij de betrokkenheid en tevredenheid van de werknemers wordt gemeten op basis van belangrijke stellingen met betrekking tot hun werk en de onderneming. De enquête peilt naar hun gevoel van doelgerichtheid, trots, motivatie en prestaties binnen de organisatie. Het deelnamepercentage wordt ook opgevolgd om een brede betrokkenheid te garanderen. Dit proces helpt D'leteren waardevolle inzichten te verzamelen.

Het personeelsengagement wordt gemeten in alle entiteiten, zodat alle werknemers, op elk niveau van de onderneming, worden betrokken bij deze belangrijke evaluatie. De hr-afdeling is verantwoordelijk voor de uitvoering van de engagementenquête, waarop het Uitvoerend Comité toezicht houdt. Zowel het deelnamepercentage als de engagementsscore maken deel uit van het incentiveplan op lange termijn voor het managementteam, samen met andere ESG-criteria, om het engagement van de onderneming tegenover de tevredenheid van de werknemers en de prestaties van de organisatie op lange termijn te benadrukken.

Er is een algemene doelstelling vooropgesteld voor de hele onderneming, zowel voor de personeelsengagementsscore als voor het deelnamepercentage, met als doel om deze in 2025 te bereiken. Dit doel dient als benchmark voor de jaarlijkse meting. De resultaten worden uitgesplitst per afdeling en entiteit om een grotere granulariteit te bieden en waar nodig gerichte maatregelen mogelijk te maken. Elk afdelingshoofd is verantwoordelijk voor het delen van de resultaten van zijn team en het bespreken van de uit te voeren acties. De doeltreffendheid van deze acties wordt het volgende jaar gemeten tijdens de volgende engagementenquête, zodat continue verbetering verzekerd is.

Personeelsengagement	2023	2024	Doel 2025
Deelnamepercentage (%)	61%	61%	66%
Engagementsscore	83%	85%	75%

4. Governance

4.1. Zakelijk gedrag

4.1.1. IDENTIFICATIE VAN IRO'S INZAKE ZAKELIJK GEDRAG IRO-1

		Impacts	Risico's/kansen	Tijds- horizon (R/K)
Corruptie en omkoping	Eigen activiteiten	Potentieel matige negatieve impact In het kader van de winning van grondstoffen wordt kritisch onderzoek verricht naar omkoping en corruptie, vaak als gevolg van complexe technische details en nauwe relaties tussen de private en de publieke sector om mijnbouwvergunningen te verkrijgen.	Matig risico Gemelde gevallen van corruptie en omkoping kunnen leiden tot verlies van werknemers, operationele inefficiëntie, reputatieschade, verlies van het vertrouwen van het publiek en aanzienlijke boetes.	Korte termijn
Bedrijfscultuur		Potentieel matige negatieve impact Een slechte bedrijfscultuur kan leiden tot onethisch gedrag, wat leidt tot maatschappelijke problemen zoals verlies van vertrouwen of onveilige werkomstandigheden, en kan ook milieuproblemen veroorzaken, zoals lucht- en watervervuiling.	Matig risico Onethisch gedrag dat voortvloeit uit de eigen activiteiten van D'leteren kan reputatieschade veroorzaken, met mogelijke financiële verliezen tot gevolg (daling van de verkoop).	Korte termijn

4.1.2. DE ROL VAN DE BESTUURS-, LEIDINGGEVENDE EN TOEZICHTHOUDENDE ORGANEN GOV-1

Het Uitvoerend Comité van de onderneming, met inbegrip van de CEO, speelt een cruciale rol om een cultuur van integriteit te bevorderen en de implementatie van doeltreffende anticorruptie- en antifraudemaatregelen te verzekeren. Het seniormanagement speelt een sleutelrol om deze waarden te bevorderen en te verankeren in de hele onderneming. Ze treden op als rolmodel en belichamen de kernwaarden van de onderneming - samenwerking, verantwoordelijkheid, zorg, enthousiasme en pioniersgeest - in hun dagelijkse activiteiten.

De afdelingen Legal, interne audit en hr en de ESG-teams zijn essentieel bij het toezicht op de naleving en de ethische praktijken binnen de organisatie. In 2024 heeft D'leteren een Risk, Compliance & Whistleblowing Officer aangesteld om deze inspanningen te coördineren.

Elke entiteit van de onderneming heeft een contactpersoon bij het Legal Team die advies geeft over de naleving en ervoor zorgt dat alle aspecten van de onderneming bestreken worden. Er worden regelmatig audits van procedures uitgevoerd, waaronder boekhouding en inkoop, om de efficiëntie van de nalevingssystemen te evalueren. Deze audits worden aangevuld met interne controles die de naleving van het anticorruptiebeleid afdwingen.

Alle belangrijke thema's of risico's die worden geïdentificeerd, worden onmiddellijk doorgegeven aan de relevante afdeling voor verdere controle en actie en aan de CEO. Dit garandeert dat de bestuurs- en leidinggevende organen consequent worden geïnformeerd en gefundeerde beslissingen kunnen nemen om de onderneming te leiden in overeenstemming met haar waarden en doelstellingen. Onafhankelijkheid en competentie worden in overweging genomen bij de bepaling van de onderzoekspartij om meldingen te onderzoeken.

Om het ethisch toezicht verder te versterken, heeft D'leteren een Ethisch Comité opgericht dat drie keer per jaar samenkomt om ethische kwesties te bespreken en gepaste maatregelen te bepalen. Het Ethisch Comité geeft regelmatig updates en verspreidt richtlijnen via communicatie-inspanningen en doelgerichte risicogebaseerde opleidingen voor de werknemers.

D'leteren heeft ook een Compliance-comité dat driemaandelijks bijeenkomt. Meer informatie vindt u in 1.2.1.

De gecombineerde deskundigheid van de toezichthoudende organen van D'leteren - waaronder juristen, auditors en hr- en ESG-specialisten - garandeert dat de onderneming de hoogste normen inzake zakelijk gedrag hanteert. Deze experts krijgen regelmatig opleiding om op de hoogte te blijven van de nieuwste best practices op het gebied van bestuur, risicobeheer en naleving. Door sterke relaties te onderhouden met externe consultants en experts, versterkt D'leteren verder haar vermogen om te voldoen aan ethische en wettelijke verplichtingen.

4.1.3. BELEID TEN AANZIEN VAN ZAKELIJK GEDRAG ENBEDRIJFSCULTUUR EN PREVENTIE G1-1,-3

Het bestuurskader om corruptie en omkoping te voorkomen en op te sporen

#	Naam	Doel	Reikwijdte & beschikbaarheid	Verantwoordelijkheid	Stakeholders
1	Gedrag code ‘The Way We Work’	Dient als richtlijn voor ethisch en verantwoordelijk gedrag. Weerspiegelt het engagement van D'leteren op het vlak van integriteit, transparantie en naleving van de wetgeving.	Bindend voor alle werknemers in alle merken en ondernemingen Toegankelijk op zowel interne als externe websites. Opgenomen in het onboarding-programma voor nieuwe werknemers. Herinnering aan de belangrijkste principes via interne communicatie	Bestuurders & Uitvoerend Comité, managers, Ethisch Comité	Werknemers, derden die handelen in naam van D'leteren Bestuurders van alle entiteiten van D'leteren tonen hun engagement ten aanzien van de Gedrag code en haar ethische normen door de verbintenisbrief van D'leteren te ondertekenen
2	Gedrag code voor leveranciers	Zorgt ervoor dat de leveranciers de ethische principes van D'leteren naleven.	Geldt voor alle leveranciers en onderaannemers Aan de leveranciers meegedeeld door het Procurement-team	Procurement, ESG-team	Leveranciers en onderaannemers
3	D’leteren Integrity Alert-systeem	Maakt de melding van schendingen mogelijk in een veilige omgeving.	Toegankelijk voor alle werknemers, klanten, leveranciers en partners Beschikbaar op interne en externe websites van de onderneming	Risk, Compliance & Whistleblowing Officer	Werknemers en externe klokkenluiders
4	Klokkenluiders beleid	Voorziet in procedures om klachten, bezorgheden en onregelmatigheden te melden.	Geldt voor alle entiteiten binnen D'leteren, beschikbaar voor alle werknemers en externe stakeholders Beschikbaar op interne websites	Risk, Compliance en Whistleblowing Officer	Werknemers en externe stakeholders
5	Enquête naar de ervaringen van het personeel	Evalueert jaarlijks de bedrijfscultuur.	Jaarlijks uitgevoerd voor alle werknemers	Afdeling Human Resources	Werknemers

De kern van het engagement van D'leteren op het vlak van ethisch gedrag is ‘The Way We Work’, een uitgebreide gedragscode die de principes uiteenzet om belangenconflicten te voorkomen, de wetgeving na te leven, corruptie te bestrijden, vertrouwen op te bouwen en

interne controles te handhaven. Deze code dient als basisdocument dat het gedrag van alle werknemers en het management stuurt. De principes die in de Gedragcode van D'leteren worden uiteengezet, zijn afgestemd op de basisprincipes van de Verenigde Naties. De

werknemers moeten erkennen dat ze deze ethische normen zullen naleven, wat het belang van integriteit in hun dagelijkse activiteiten versterkt.

Bovendien heeft de invoering van een Gedragscode voor leveranciers in 2023 deze normen uitgebreid naar de toeleveringsketen, waarbij van leveranciers wordt geëist dat ze hun teams informeren en alle risico's of schendingen rapporteren. Meer informatie vindt u in 3.2.3.

Een ander belangrijk aspect van het engagement van D'leteren op het vlak van verantwoording is het D'leteren Integrity Alert-systeem, een klokkenluidersregeling die de veilige en vertrouwelijke melding van wangedrag mogelijk maakt. Dit systeem verzekert dat inbreuken op de Gedragscode snel en op passende wijze worden aangepakt. Het klokkenluidersbeleid bevordert een cultuur van transparantie en verantwoording en moedigt werknemers aan om onethisch gedrag te melden zonder angst voor vergelding. Het D'leteren Integrity Alert-systeem wordt aangevuld met andere kanalen, waaronder lijnmanagers, Human Resources, Legal, Audit, CEO. Binnen een redelijke termijn na de ontvangst van een melding wordt de eerste communicatie met de melder tot stand gebracht en wordt aan de hand van een voorlopige beoordeling bepaald of de aantijging gegrond is en of er een onderzoek moet worden ingesteld.

Alle onderzoeken worden gevoerd met het grootste respect en op vertrouwelijke wijze indien dit wordt gevraagd, met inachtneming van de rechten en gegarandeerde bescherming van alle betrokken partijen. D'leteren verzekert de naleving van de wettelijke vereisten met betrekking tot de bescherming van klokkenluiders. Elke vorm van vergelding kan aanleiding geven tot disciplinaire maatregelen in overeenstemming met de geldende regels en het beleid van D'leteren, tot en met ontslag.

Opleiding en bewustmaking van de werknemers staan centraal in de anticorruptie-inspanningen van D'leteren Automotive. De onderneming biedt verplichte opleidingsprogramma's aan voor haar werknemers, met inbegrip van nieuw aangeworven

medewerkers. Deze programma's worden gegeven via websessies door D'leteren Academy, wat een brede toegankelijkheid garandeert. De opleidingsonderwerpen omvatten ethiek, preventie van corruptie en omkoping, naleving van de wetgeving en het vermijden van belangenconflicten. De onderneming benadrukt de hoge deelnamecijfers aan de opleidingssessies, in het bijzonder voor de leden van de directiecomités en het Uitvoerend Comité, van wie verwacht wordt dat ze als rolmodel fungeren. Zij worden gezien als risicofuncties vanwege de aard van hun verantwoordelijkheden. De leden van het Ethisch Comité bieden ondersteuning voor beleidsgerelateerde vragen en houden toezicht op de deelname aan de opleidingen.

Funcities met een risico	2024
Aantal functies met een risico op omkoping en corruptie	158
Percentage risicofuncties dat opleiding krijgt	93%

4.1.4. INCIDENTEN VAN CORRUPTIE OF OMKOPING G1-4

De onderneming heeft de afgelopen jaren geen bevestigde incidenten van corruptie of omkoping gemeld, noch veroordelingen of boetes. Bijgevolg waren er geen inbreuken te onderzoeken en waren er dus geen corrigerende maatregelen, onderzoeken, disciplinaire maatregelen of wijzigingen in procedures nodig. Het engagement van D'leteren om hoge ethische normen en strenge anticorruptiemaatregelen te hanteren, heeft bijgedragen tot dit positieve resultaat.

	2024
Aantal veroordelingen	0
Bedrag aan boetes (€m)	0