

Milieu

Bestuur

De impact van transport en reizen verminderen

- Elektrificatie van wagenparken
- Sites uitrusten met **laadstations**
- **Transportplannen** optimaliseren en **oververpakking** verminderen

De impact van gebouwen verminderen - energie en afval

- **Investerings in energie-efficiëntie op locaties en in plannen** om het gas- en elektriciteitsverbruik in gebouwen te verminderen
- **Optimalisatie van afvalsortering en -beheer**, in samenwerking met Take A Waste

Onderdelen met een lage milieu-impact aanbieden

- Een assortiment **onderdelen in het kader van de circulaire economie** structureren: **Reboost Program**
- Uitbreiding van het aanbod op het gebied van **revisie en reparatie**

3. REUSE

Hergebruik van onderdelen (gewoonlijk 'tweedehandsonderdelen' genoemd) van een autowrak

- Carrosserie
- Mechanische onderdelen, met uitzondering van onderdelen die verband houden met veiligheidsvoorzieningen

2. REPAIR

Onderdelen die op verzoek worden gerepareerd door een gespecialiseerde reparatiewerkplaats

- Elektronische / mechatronische onderdelen
- AdBlue®-tank



1. REMAN

Gereviseerde onderdelen (algemeen bekend als 'standaard vervangingsonderdelen') die het resultaat zijn van een rigoureuus en gestandaardiseerd industrieel proces

- Injectoren
- Alternators
- Starters
- Remklauwen
- Turbo
- ...

De Groep PHE past haar **bedrijfsbeheersysteem voortdurend aan haar evoluerende reikwijdte** (ondernemingen en entiteiten) aan en waarborgt de consistente integratie van haar recente overnames in het systeem.

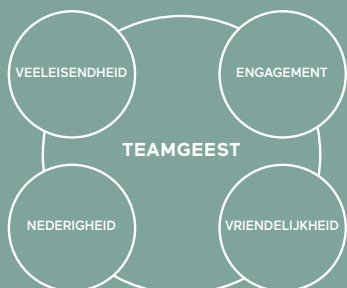
De Groep PHE versterkt haar **ethische cultuur en haar antifraude-kader in alle entiteiten** via gerichte sensibiliseringsinitiatieven, opleidingsprogramma's en de inzet van passende technologische hulpmiddelen.

Sociaal

Personeelsengagement

De investering en mobilisatie van werknemers, en hun aandacht voor de onderneming, dragen bij aan de uitstekende service die PHE aan klanten biedt en zijn een garantie voor het succes van de Groep PHE.

- Fundamentele waarde van de Groep
- Belangrijke indicator van het sociale beleid



EEN JAARLIJKS GEMETEN WAARDE MET EEN STERKE DEELNAME VAN HET PERSONEEL

Elk jaar wordt het sterke engagement van de werknemers hernieuwd:



Ik zet me in om de best mogelijke service te bieden, in het bijzonder aan onze klanten.



Ik ben me bewust van het nut en de impact van mijn werk.



Ik ben er trots op deel uit te maken van mijn bedrijf.

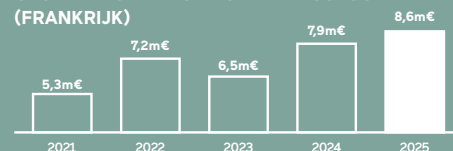
Opleiding

PHE heeft de afgelopen jaren haar opleidingsbeleid enorm versterkt om haar medewerkers in staat te stellen het niveau van uitmuntendheid te bereiken dat hen in staat stelt een door klanten alom erkende dienstverleningskwaliteit te garanderen.

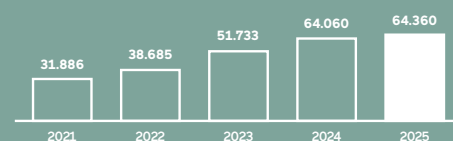
STERK TOENEMENDE INVESTERINGEN IN BELANGRIJKE ONDERNEMINGEN

- Investeren in management- en commerciële opleidingen, en bevordering van de beheersing van technische innovaties
- Organisatie van kwalificerende opleidingen in knelpuntberoepen, om een hoog serviceniveau te handhaven in sectoren die onder druk staan
- Bijzondere nadruk op opleiding in het gebruik van AI als prestatiehefboom

CASH-INVESTERING IN OPLEIDINGSKOSTEN (FRANKRIJK)



AANTAL UREN



Veiligheid

De Groep PHE beschouwt het als haar verantwoordelijkheid om al haar werknemers een veilige werkomgeving te bieden, zodat zij in de beste omstandigheden kunnen werken.

- Engagement om veiligheid en preventie van beroepsrisico's tot een prioriteit te maken
- Gedeelde verantwoordelijkheid voor veiligheid op het werk: COMEX, CODIR, managers, werknemers en personeelsvertegenwoordigers, partners, dienstverleners en bezoekers

EEN GEDEELD ACTIEPLAN

- Bepaalt de normen van de Groep
- Garandeert de afstemming van de lokaal getroffen operationele maatregelen
- Gemeenschappelijke tools (veiligheidstoolkit, opleidingsbibliotheek, veiligheidstraject) die voor iedereen beschikbaar zijn
- Geharmoniseerde KPI's voor een nauwkeurige monitoring van de voortgang op alle niveaus

Ongeveer
20.000
uur

veiligheidsopleiding gegeven aan

2.700
werknemers

Personen met een handicap

Naar aanleiding van de resultaten van een sociale audit waarin de tewerkstelling van personen met een handicap in Frankrijk werd geanalyseerd, heeft de Groep PHE beslist een formeel en duurzaam tewerkstellingsbeleid voor personen met een handicap uit te werken.

- Bepaling van kwantificeerbare doelen
- Definitie en inzet van middelen die zijn aangepast aan rekrutering, behoud van banen of het gebruik van gespecialiseerde dienstverleners

CONCRETE EN OPERATIONELE MAATREGELEN

In 2026 wordt een driejarenplan gelanceerd dat voorziet in:

- Aanzienlijke investeringen in prioritaire domeinen zoals communicatie en bewustmaking, rekrutering, opleiding en ontwerp van de werkplek
- Management op het niveau van de Groep om de lokale implementatie te coördineren
- Engagement van de sociale partners door de ondertekening van een driejarige overeenkomst over de tewerkstelling van mensen met een handicap
- Een Handicapcharter dat aan alle werknemers wordt bezorgd

Parts Holding Europe (PHE)

1. Algemene informatie

Grondslagen voor de opstelling

Gezien de specifieke aard van haar activiteiten binnen D'Ieteren Group worden de ESG-prestaties en -verwezenlijkingen van PHE Group besproken in een apart hoofdstuk.

Dit hoofdstuk behandelt de eigen activiteiten van PHE Group en de bijbehorende impacts, risico's en kansen in de volledige waardeketen. In dit stadium heeft PHE Group zich echter gericht op de gegevens met betrekking tot haar eigen activiteiten. Activiteiten in de upstream- en downstreamwaardeketens worden in dit verslag niet beoordeeld.

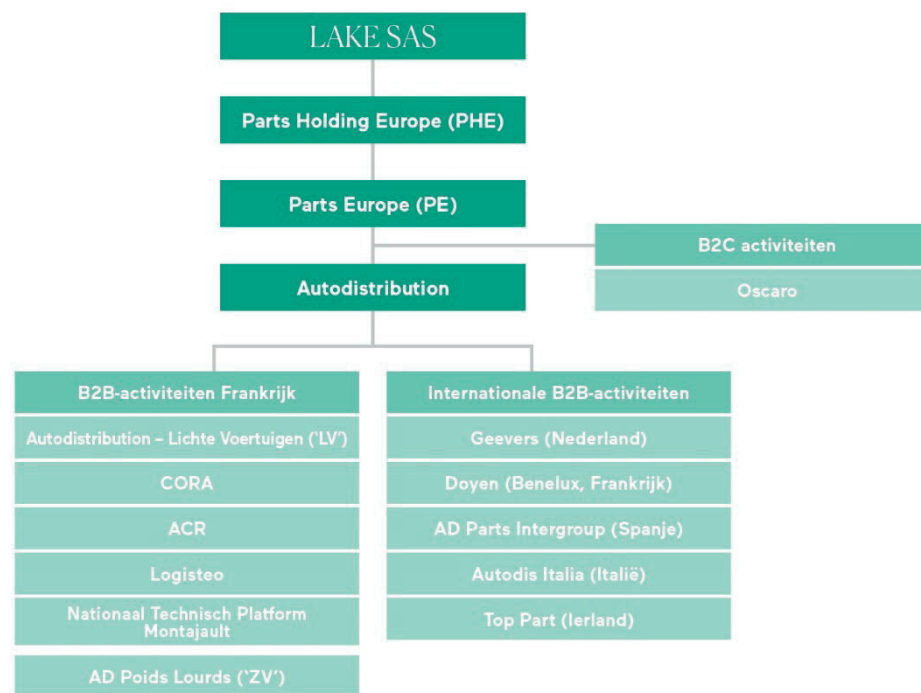
De sociale en bestuursgegevens zijn gerapporteerd voor alle entiteiten waarin PHE Group een meerderheidsbelang heeft, in overeenstemming met de jaarrekening van D'Ieteren Group.

Wat milieugegevens betreft, wordt hierover in beperkte mate gerapporteerd. In 2025 werd dit uitgebreid tot de nieuwe entiteiten. Zie hoofdstuk 2.1.2 voor meer informatie over deze entiteiten en de uitbreiding van het toepassingsgebied in 2025.

Om de perimeters van de financiële verslagen en de verslagen over duurzame ontwikkeling in overeenstemming te brengen met de Europese rapportagenormen, heeft D'Ieteren Group met PHE Group samengewerkt om een schatting te maken van de resterende milieugegevens die niet door PHE Group waren berekend. Deze schatting heeft een hogere graad van onzekerheid en de methodologie ervan wordt uitgelegd op pagina 335.

Deze schattingen zijn niet opgenomen in dit hoofdstuk over PHE Group.

PHE Group maakt sinds 2022 deel uit van D'Ieteren Group, via de Franse entiteit Lake. Haar vereenvoudigde organigram ziet er als volgt uit:



Bestuur

1.1.1. DE ROL VAN DE BESTUURS-, LEIDINGGEVENDE EN TOEZICHTHOUDENDE ORGANEN

De belangrijkste bestuursorganen van PHE Group zijn de volgende:

Het Toezichthoudend Comité van Lake

Het Toezichthoudend Comité van Lake valideert de strategische richting, controleert en ondersteunt het managementteam van PHE Group en keurt een bepaald aantal voorbehouden beslissingen goed of af, zoals bepaald in de statuten.

De voorzitter en de gedelegeerd bestuurder van PHE Group (uitvoerende leden), de vertegenwoordigers van de aandeelhouders en het managementteam van D'Ieteren Group en de voorzitters van D'Ieteren Automotive en TVH (niet-uitvoerende leden) komen vier keer per jaar samen.

Het Uitvoerend Comité van PHE Group

De leden van dit comité (uitvoerende managers) zijn verantwoordelijk voor de bepaling en de implementatie van de strategie van de onderneming, rekening houdend met zowel de korte- als de langetermijndoelstellingen. Ze zijn ook verantwoordelijk voor het toezicht op de dagelijkse activiteiten, de aansturing van de prestaties en de controle van kernindicatoren. Ze beoordelen ook jaarlijks de risicokaart van PHE Group.

Het algemeen management van PHE Group, de BU General Managers en de Central Sectors General Managers dragen bij aan de beslissingen die door dit orgaan worden genomen tijdens maandelijkse vergaderingen.

De 'PHE Business Review Meeting' (BRM)

De economische en operationele prestaties van PHE Group worden tijdens deze maandelijkse vergaderingen door het management van PHE Group besproken met het management van D'Ieteren Group (niet-uitvoerende leden). Deze vergadering biedt ook de gelegenheid om de strategische richtingen en de implementatie ervan te bespreken.

Auditcomité

Elk kwartaal beoordelen de vertegenwoordigers van D'Ieteren Group (niet-uitvoerende leden), het Algemeen management van PHE Group (uitvoerende leden), de Audit & Compliance Director van PHE Group en de externe auditors de boekhoudkundige en financiële informatie (halfjaar- en jaarverslagen), het risicobeheer en de doeltreffendheid van het interne controlesysteem, de interne-auditopdrachten en het werk van de externe auditors.

Risicocomité

Dit overlegorgaan is verantwoordelijk om risico's in kaart te brengen voor de coördinatie van de activiteiten van PHE Group. Het zorgt er ook voor dat er rekening wordt gehouden met ESG-gerelateerde risico's (materialiteit van milieu- en klimaatimpacts, financiële materialiteit met betrekking tot gezondheid, veiligheid en milieu, naleving en ethische schendingen, bestuur, niet-naleving van normen en niet-financiële rapportageverplichtingen). Dit halfjaarlijkse multidisciplinaire comité wordt voorgezeten door de Chief Executive Officer van PHE Group en geleid door de Audit & Compliance Director van PHE Group.

Nalevingscomité

Deze vergadering wordt drie keer per jaar gehouden en wordt bijgewoond door de Finance & Management Director van PHE Group, de Deputy Finance Director van PHE Group, de Internal Audit & Compliance Director van PHE Group, de General Counsel van PHE Group en andere genodigden (specialisten in de betreffende domeinen). De vergadering wordt gebruikt om de indicatoren inzake de naleving van de regelgeving (inclusief domeinen zoals anticorruptie, milieu, waarschuwingen, arbeidsrecht en mededinging), de indicatoren voor specifieke nalevingsdomeinen per BU (zoals de AVG), de afstemming op de strategie van PHE Group en het toezicht op de actieplannen te beoordelen.

Ethisch comité

De rol van het Ethisch comité bestaat erin de ethische principes en gedragsregels die het dagelijkse gedrag van de medewerkers van PHE Group moeten sturen, te helpen definiëren en bijwerken. Dit comité behandelt alle zaken die onder zijn aandacht worden gebracht, waar nodig door middel van het klokkenluiderssysteem.

De Human Resources Director, de Chief Financial Officer, de General Counsel en de Audit & Compliance Director van PHE Group komen minstens vier keer per jaar bijeen.

Naast deze organen, die verantwoordelijk zijn voor het ESG-bestuur van de Groep, zijn er ook specifieke organen voor elke BU die de operationele activiteiten zo goed mogelijk opvolgen en/of beheren, in lijn met de strategische prioriteiten die door de hierboven vermelde organen zijn gedefinieerd.

1.1.2. DUURZAAMHEIDSPROBLEMEN AANGEPAKT DOOR HET MANAGEMENT

De inzet van PHE Group voor duurzame ontwikkeling is afdelingsoverstijgend en wordt ondersteund door de hierna vermelde organen.

De creatie van een functie van Environment Director in 2024 heeft PHE Group de mogelijkheid geboden om haar engagement te consolideren om haar ecologische voetafdruk te verkleinen. De Environment Director heeft niet alleen de maatregelen uit het MVO-beleid geïmplementeerd (waaronder de vergroening van het wagenpark, energie- en verbruiksvermindering en afvalbeheer), maar ook gewerkt aan 'Reboost', het nieuwe programma voor circulaire economie van PHE Group dat in 2025 is gelanceerd en in hoofdstuk 2.2.1 wordt beschreven.

Uitvoerend Comité van PHE maandelijke vergaderingen

ESG-gerelateerde opdrachten: strategische richting

- Ambities en actieplannen definiëren
- Middelen toewijzen
- Trajecten valideren

19 leden: Algemeen management van de Groep & Verantwoordelijken van BtoB- en BtoC-activiteiten (Over the Counter) Frankrijk + Internationaal, Online BtoC, Management van Network & Repairs, Purchasing & Logistics, ondersteunende functies inclusief HR, Legal, Finance, Compliance & IT.

Toezichthoudende Raad van Lake 4 vergaderingen per jaar

ESG-gerelateerde opdrachten: Goedkeuring van de strategie van de Groep

8 leden: aandeelhoudersvertegenwoordigers & Management van de Groep en 2 onafhankelijke bestuurders.

Business Review Meetings van PHE maandelijke vergaderingen

ESG-gerelateerde opdrachten: Toezicht op de niet-financiële prestaties

Leden: aandeelhouders, management van de Groep (+ specialisten ter zake, afhankelijk van het thema).

Auditcomité van PHE driemaandelijke vergaderingen

ESG-gerelateerde opdrachten: De integriteit van het niet-financiële rapportageproces waarborgen

8 leden: aandeelhoudersvertegenwoordigers, management van de Groep, Head of Audit & Group Compliance, externe auditors.

Operationele activiteiten van PHE

ESG-gerelateerde opdrachten:

- Implementatie en controle van de beleidslijnen van de Groep
- Uitrol van actieplannen op lokaal niveau
- Operationele controle en trajectcontrole
- Rapportage van gegevens

PHE ESG Auditcomité 1 jaarlijkse vergadering

ESG-gerelateerde opdrachten: Validatie van het jaarlijkse CSRD-rapport

9 leden: aandeelhoudersvertegenwoordigers, management van de Groep, Head of Audit & Group Compliance, externe auditors.

1.1.3. BELONINGSREGELINGEN

D'leteren Group heeft doelstellingen met betrekking tot milieu-, sociale en bestuursaspecten geïntegreerd in de variabele-vergoedingsplannen van de CEO's van haar ondernemingen. De belangrijkste impact hiervan is dat het helpt bij het ontwikkelen en implementeren van duurzame ontwikkelingsstrategieën die zijn afgestemd op het businessmodel van elke onderneming, zoals aangegeven in het Charter voor verantwoorde investeringen van D'leteren Group.

In overeenstemming met de principes van verantwoord bestuur van de Groep wordt een deel van de jaarlijkse variabele remuneratie van de managers gekoppeld aan niet-financiële prestatiecriteria.

Dit deel omvat sociale doelstellingen met betrekking tot de ontwikkeling van menselijk kapitaal en gezondheid en veiligheid op het werk, waaronder het verkrijgen van externe erkenning op het gebied van aantrekkelijkheid als werkgever, inspanningen om werknemers op te leiden en de verbetering van indicatoren voor de preventie van arbeidsongevallen.

Het omvat ook doelstellingen met betrekking tot de betrouwbaarheid, volledigheid en voortdurende verbetering van niet-financiële gegevens, wat bijdraagt aan de verbetering van de kwaliteit van de duurzaamheidsverslaggeving en de transparantie van de gepubliceerde informatie.

De definitieve prestatiebeoordeling wordt door de CEO van D'leteren Group voorgesteld aan het Remuneratiecomité en vervolgens bekrachtigd door het Toezichthoudend Comité van Lake.

1.1.4. DUE-DILIGENCEVERKLARING

Kernelementen van due diligence	Paragrafen in de duurzaamheidsverklaring
Due diligence verankeren in bestuur, strategie en businessmodel	1.2. Bestuur 1.3. Strategie
Overleggen met betrokken stakeholders in alle belangrijke stappen van de due diligence	1.3.3. Belangen en opvattingen van stakeholders 3.1.5. Overleg met het personeel 3.1.6. Meldingen en waarschuwingen
Negatieve impacts in kaart brengen en beoordelen	1.3.2. Resultaat van de dubbele materialiteitsanalyse Zie de Indexen voor meer informatie over de proces 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

1.1.5. RISICOBEBEERSING BIJ DUURZAAMHEIDSRAPPORTAGE

Bij het opstellen van het duurzaamheidsverslag heeft PHE Group zich gericht op haar risicobeheer en haar interne controlesystemen. Dit proces omvatte de identificatie van de belangrijkste rapportagerisico's en vervolgens de ontwikkeling van strategieën om deze risico's te beperken, voornamelijk door middel van robuuste controles en een uitgebreid gegevensverzamelingsproces.

PHE Group heeft gestroomlijnde gegevensverzamelingsprocessen ingevoerd in al haar entiteiten. Het doel van dit initiatief is om kwalitatieve informatie op een meer coherente en efficiënte manier te verzamelen.

De traceerbaarheid van de gegevens is ook verzekerd dankzij het door PHE Group gebruikte gegevensverzamelingsstelsel. De indicatoren zijn naar controle- en risiconiveau ingedeeld in de volgende categorieën: directe meting, betrouwbare gegevens zonder directe meting, geschatte gegevens en orde van grootte. Daarnaast is er een validatieproces ingevoerd, waarbij de gegevens die door elke bijdrager worden ingediend eerst worden gevalideerd door de lokale financiële afdeling en vervolgens door de persoon die verantwoordelijk is voor de indicator op het niveau van PHE Group.

Het gegevensverzamelingsproces ziet er als volgt uit:

- Milieugegevens worden verzameld met behulp van de Tennaxia-tool. Met deze tool, die in 2024 werd geïntroduceerd, kunnen de verantwoordelijken voor de milieugegevens over energieverbruik en afval de informatie terugrapporteren op het niveau van de Groep. De tool kan ook worden gebruikt om deze gegevens te vertalen in CO2-emissies volgens de geldende normen in elke regio.
- De bedrijfsgegevens voor Frankrijk worden gecentraliseerd via de payroll-software ADP. De gegevens van de internationale dochterondernemingen worden verzameld met behulp van Excel.
- Bestuursgegevens worden gecentraliseerd door de afdeling Audit, Internal Control & Compliance.

In termen van rollen en verantwoordelijkheden hebben de Environment Director, de Human Resources Director en de Internal Audit Director de verantwoordelijkheid om te garanderen dat de verzamelde gegevens betrouwbaar zijn.

De afdeling Reporting & Consolidation is verantwoordelijk voor de consolidatie van de gegevens. Zij zorgt ervoor dat de ingediende gegevens volledig en consistent zijn en zij coördineert zowel het algemene gegevensverzamelingsproces als de relaties met de externe auditors van de Groep.

Strategie

1.3.1. STRATEGIE, BUSINESSMODEL EN WAARDEKETEN

Businessmodel

Al 60 jaar is PHE Group een van de toonaangevende distributeurs van onderdelen voor lichte en zware voertuigen op de onafhankelijke aftermarket (IAM) in West-Europa.

De kernactiviteit van de Groep is de distributie van voertuigonderdelen en -uitrusting in vier sectoren, via de IAM-markt:

- Onderdelen voor het onderhoud en de herstelling van lichte voertuigen,
- Carrosserie-onderdelen voor de herstelling van lichte voertuigen,
- Onderdelen voor het onderhoud en de herstelling van vrachtwagens,
- Uitrusting en gereedschap voor garages.

De Groep baat ook een werkplaats uit voor de reparatie van vrachtwagens en, in mindere mate, lichte voertuigen.

Dankzij het uitgebreide logistieke netwerk van PHE Group, zowel in Frankrijk als internationaal, kan de onderneming een zeer breed assortiment onderdelen snel en efficiënt leveren.

PHE Group is een multichannelspeler met een goed georganiseerd toeleverings- en distributiesysteem dat bestaat uit:

- Aankoopcentrales (CPA's), die bij leveranciers onderdelen, uitrusting en gereedschap inkopen die vervolgens worden verkocht aan aangesloten of onafhankelijke distributeurs, alsook aan online retailers;
- Logistieke platforms (zoals ACR, Cora, Bremstar of Logisteo) om lokale distributeurs te bevoorraden;
- Distributievevestigingen in Frankrijk, de Benelux, Italië en Spanje, voor de verkoop aan garages en groothandelaars van een breed assortiment onderdelen voor lichte voertuigen en vrachtwagens.
- Een e-commerce-site voor B2C-verkoop, via de dochteronderneming Oscaro.

De aankoopcentrales (CPU's) van de Groep kopen onderdelen, uitrusting en gereedschap in bij leveranciers. De Groep gebruikt haar CPU's om de aankopen van klanten in het hele netwerk op te volgen en om de productportefeuille aan te passen aan de vraag van de klant. De strategie van de Groep voor het beheer van de CPU's is gebaseerd op het inkopen van voldoende hoeveelheden belangrijke onderdelen, zodat de besparingen uit bulkaankopen de kosten kunnen compenseren die gepaard gaan met het aanhouden van voorraden in de magazijnen.

Het bedrijfsmodel van PHE Group is gebaseerd op vier componenten: inkoop en leveranciers, controle van de upstreamlogistiek, lokale distributie en klanten.

Het businessmodel van PHE Group is gebaseerd op een gedifferentieerd tweeledig aanbod: de distributie van producten naar klanten, gecombineerd met de levering van diensten met

toegevoegde waarde (met name digitale of online diensten) aan zowel leveranciers als klanten.

Voor leveranciers biedt PHE Group een win-winvoorstel door hen unieke toegang te bieden tot een groot, divers en gefragmenteerd klantenbestand dat leveranciers zelf niet efficiënt kunnen bedienen. De Groep biedt leveranciers ook een aantal diensten met toegevoegde waarde, zoals marketingondersteuning en toegang tot haar ultramoderne geautomatiseerde opslagfaciliteit, die leveranciers in staat stelt hun leveringen naar één leveringspunt te routeren. Voor klanten (voornamelijk onafhankelijke garages en netwerken van garages) biedt PHE Group een uitgebreid productassortiment en de beste levertijden, in combinatie met diensten met toegevoegde waarde zoals verkoopondersteuning, technische ondersteuning en opleiding, een sterk, geïntegreerd merk en onlinetools, die zorgen voor een hoge klantentrouw en een groter marktaandeel.

PHE Group beschouwt voertuigen die 5 tot 30 jaar oud zijn als haar doelmarkt.

PHE Group geniet van volledige controle over haar waardeketen, ultramoderne logistiek, een sterk netwerk van dealergarages, een sterke positie op de online B2C-markt en een uniek aanbod van diensten met toegevoegde waarde.

Waardeketen

Upstream

PHE Group bevoorraadt zich bij toeleveranciers in de autosector (autofabrikanten), Original Equipment Suppliers en fabrikanten van generieke onderdelen. De Groep heeft jarenlange relaties met de meeste van haar leveranciers. Dit zijn de Tier 1-upstreamderden.

De leveranciers van PHE Group zijn geografisch gediversifieerd in landen waar de Groep actief is, zoals Frankrijk (Valeo, Michelin en Facom) en Italië (Sogefi), maar ook in andere landen waar de Groep niet actief is, zoals Duitsland (Bosch, Knorr-Bremse en Schaeffler), Zweden (SKF) en de Verenigde Staten (Gates, Tenneco, TRW Automotive en Driv). Deze inkoopbenadering stelt de Groep in staat om het volledige productassortiment te bestrijken dat klanten nodig hebben, terwijl de Groep de controle behoudt over de relaties met leveranciers en de leveringen in meerdere landen optimaliseert en diversifieert. De Groep heeft over het algemeen meerdere leveranciers voor de onderdelen die ze distribueert, met een strategie die zich over het algemeen richt op twee tot drie leveranciers voor elke productfamilie.

Naast haar toeleveringsactiviteiten distribueert PHE Group ook producten onder haar eigen huismerken ('distributeursmerken' of 'MDD'): ISOTECH, Requal en Xenergy. Deze producten zijn afkomstig van fabrikanten aan wie de Groep de productie uitbesteedt. Tot slot heeft PHE Group haar eigen werkplaats voor de revisie van defecte pompen en injectoren: het Plateforme Technique Nationale Montajault (PTNM). Het PTNM verzamelt de pompen en injectoren die buiten gebruik zijn, demonteert ze en herstelt en herkalibreert ze vervolgens volgens de originele normen met behulp van processen die goedgekeurd zijn door de fabrikanten van de apparatuur. Deze activiteit vertegenwoordigt minder dan 1% van de omzet van de Groep.

Verderop in de waardeketen kopen de directe leveranciers van de Groep op hun beurt grondstoffen aan zoals koper en aluminium. Fabrikanten van auto-onderdelen leveren zowel aan de OEM als aan de IAM.

Downstream

De belangrijkste klanten van PHE Group zijn actief in de autohandel.

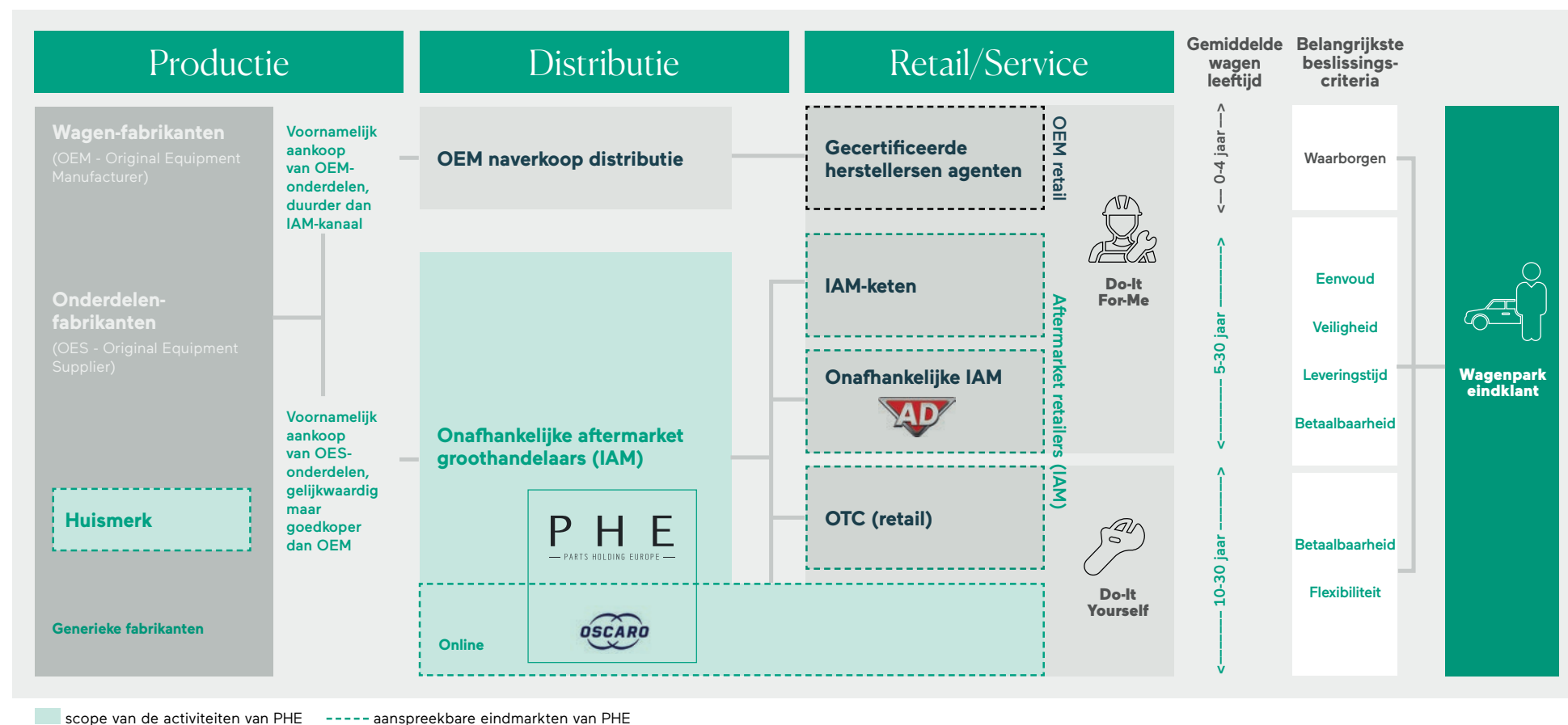
Tot de handelsklanten van PHE Group behoren onafhankelijke dealers, carrosseriebedrijven, centra voor snelle assemblage, online handelaars en interne werkplaatsen. Sommige dealers zijn aangesloten en werken onder merken die eigendom zijn van PHE Group (bv. AD), hoewel deze dealers geen eigendom zijn van de groep. Andere garages werken onder hun eigen merknaam en buiten het kader van een netwerk.

Tot de handelsklanten van PHE Group behoren ook retailers, gecertificeerde herstellingswerkplaatsen, eigenaars en beheerders van vrachtwagenparken en online verkopers.

PHE Group bedient ook eindklanten via haar OTC-aanbod ('over the counter') en sommige van haar online aanbiedingen. Sinds de overname van Oscaro in 2018 is de Groep een omnichannel (offline en online) retailer geworden die zich focust op zowel business-to-business ('B2B') als business-to-consumer ('B2C').

De B2C-klanten van PHE Group omvatten een aanzienlijk aantal 'doe-het-zelfklanten' ('DIY') die rechtstreeks onderdelen kopen en zelf herstellingen uitvoeren. Omgekeerd doen 'Doe-het-voor-mijkanten' ('DIFM') een beroep op garages om herstellingen aan hun voertuigen uit te voeren.

Na gebruik komen deze onderdelen terecht op de recyclagemarkt in specifieke sectoren verderop in de waardeketen.



Eigen activiteiten

Wat de eigen activiteiten betreft, zijn de stakeholders van de Groep voornamelijk haar aandeelhouders en werknemers.

Strategie

Op de Franse markt wil PHE Group haar aanwezigheid versterken door het distributiemodel te verbeteren, met een strategie om leveranciers te concentreren en strategische investeringen te doen in logistieke platforms om de operationele efficiëntie te versterken, de klantenservice te verbeteren en de productstromen te stroomlijnen. De Groep richt zich ook op de ontwikkeling van haar online activiteiten om haar positie als omnichannel-retailer te versterken.

Internationaal ontwikkelt de Groep haar groeistrategie door middel van een aantal overnames. Het fusie- en overnameproces is gericht op een zorgvuldige evaluatie van potentiële doelwitten, voornamelijk lokale leiders die aanzienlijke mogelijkheden bieden om synergieën te creëren en de aanwezigheid van de Groep op de IAM te versterken. Externe groei is voornamelijk gericht op naburige Europese landen met markten die vergelijkbaar zijn met die van Frankrijk.

PHE Group is een leider in de onafhankelijke distributie van voertuigonderdelen in West-Europa, met vestigingen in Frankrijk, België, Nederland, Luxemburg, Italië en Spanje. De 10.339 werknemers van PHE Group zetten zich in voor betaalbare, duurzame mobiliteit.

Duurzaamheidsstrategie

De activiteiten van PHE Group zijn nauw verbonden met ESG-thema's. Ten eerste is de Groep een speler in de circulaire economie: door het mogelijk te maken dat wagens hersteld kunnen worden, worden er minder voertuigen afgedankt. Dit helpt om het gebruik van natuurlijke hulpbronnen bij de productie van nieuwe wagens te beperken.

Bovendien betekent de elektrificatie van het wagenpark, die door de Europese Unie wordt gepromoot, een verandering in de commerciële omgeving van de Groep die een impact zal hebben op de activiteiten van PHE Group op middellange en lange termijn. Er wordt verwacht dat tegen 2030 ongeveer 4 tot 6% van het wagenpark ouder dan 5 jaar - de doelmarkt van PHE Group - zal bestaan uit elektrische voertuigen (BEV's).

De grote en mature spelers op de IAM-markt, zoals PHE Group, zijn uitstekend geplaatst om op lange termijn voordeel te halen uit de elektrificatiekans, omdat ze beschikken over een uitgebreid productaanbod (600.000 SKU's voor B2B en ongeveer 1 miljoen SKU's voor B2C) en sterke relaties onderhouden met herstellingswerkplaatsen en vertrouwde merken.

PHE Group vervult ook een maatschappelijke rol, door vervoer te bieden aan mensen die zich geen nieuwe wagen kunnen veroorloven, en door hun veiligheid op de weg te helpen verbeteren. Tot slot is PHE Group sterk lokaal verankerd en draagt de Groep bij aan werkgelegenheid en opleiding op regionaal niveau.

PHE Group erkent het verband tussen haar bedrijfsactiviteiten en duurzaamheidskwesties. Hoewel er nog geen strategie is bepaald waarin duurzaamheidsdoelstellingen worden gedefinieerd, streeft PHE Group ernaar een decarbonisatietraject uit te stippelen zodra haar koolstofvoetafdruk op voldoende betrouwbare wijze is vastgesteld en de hefboomen voor decarbonisatie duidelijk zijn geïdentificeerd, gekwantificeerd en getimed.

Alle inkomsten worden gegenereerd in één enkele ESRS-sector: de groot- en detailhandel.

De historische groei van PHE Group is gebaseerd op twee pijlers: sterke organische groei en fusies en overnames. PHE Group is van plan om in de nabije toekomst te blijven groeien via deze twee drijfkrachten.

1.3.2. RESULTAAT VAN DE DUBBELE MATERIALITEITSANALYSE

PHE Group legt zich al lang toe op het beheer van milieu-, sociale en bestuursaangelegenheden, hoewel ze geen uitgebreide duurzaamheidsstrategie als zodanig heeft. In 2024 voltooidde PHE Group het proces van een dubbele materialiteitsanalyse in overeenstemming met de CSRD-richtlijnen, met de hulp van een externe consultant. De resultaten van deze analyse hebben PHE Group geholpen bij de bepaling van de belangrijkste prioriteiten voor haar toekomstige geïntegreerde strategie voor duurzame ontwikkeling.

De onderstaande verklaring stelt de als materieel geïdentificeerde thema's voor op geconsolideerd niveau van D'Ieteren Group, rekening houdend met de materiële impact van alle ondernemingen. De resultaten van deze consolidatie zijn echter consistent met de materiële thema's van PHE Group.

1.3.3. BELANGEN EN OPVATTINGEN VAN STAKEHOLDERS

De relaties van PHE Group met alle stakeholders worden gekenmerkt door wederzijdse verplichtingen, met als doel de waarden van de Groep toe te passen. De onderstaande tabel geeft een overzicht van de belangrijkste stakeholders en hun verbintenissen om de bedrijfscultuur te respecteren.

Upstream	Eigen activiteiten	Downstream
Fabrikanten van uitrusting PHE koopt haar producten bij de toonaangevende fabrikanten van uitrustingen voor de automobielsector, met wie de Groep langetermijnpartnerschappen aangaat. Leveranciers verbinden zich ertoe het beleid van PHE inzake zakelijk gedrag na te leven door een Gedragscode voor leveranciers te ondertekenen. Hierin staan de regels van de Groep op het gebied van: • Gezondheid en veiligheid • Dwangarbeid • Werk dat de gezondheid, veiligheid of goede zeden in gevaar brengt - Kinderarbeid • Niet-discriminatie • Lonen en voordelen • Vrijheid van vereniging en vrijwaring tegen represailles • Bescherming van het milieu • Omkoping / Beïnvloeding • Controle en audit • Klokkenluidersbeleid	Werknemers De waarden van de Groep worden sterk gecommuniceerd naar de werknemers via seminars, publicaties en posters in alle vestigingen van de Groep. De Groep waarden (waarvan de details beschikbaar zijn op de website van PHE) helpen om het bewustzijn te vergroten en de teams te verenigen. Ze bepalen de bedrijfscultuur en de manier waarop werknemers met anderen omgaan. Dit creëert op natuurlijke wijze een voortdurende dialoog. Bovendien • is in Frankrijk sinds 2020 een overeenkomst voor gelijkheid op de werkplaats van kracht. Ze is bedoeld om een beleid inzake gelijke behandeling in alle Franse dochterondernemingen van de Groep kracht bij te zetten. De overeenkomst, die unaniem werd ondertekend door de vakbonden, is in januari 2024 met 4 jaar verlengd. • Dankzij de dialoog met sociale partners kan de onderneming onderhandelen over belangrijke overeenkomsten ten gunste van haar werknemers en/of deze vernieuwen, met name op het gebied van lonen, pensioenen en professionele gelijkheid. • De Sociale Barometer van PHE is een enquête die om de 2 jaar naar alle werknemers van de Groep wordt gestuurd en vervolgens door een onafhankelijk bedrijf wordt geanalyseerd. De resultaten van de enquête worden gedeeld met de personeelsvertegenwoordigingsorganen en op basis van deze resultaten worden acties ondernomen. • Er is een webportaal ontworpen om tegemoet te komen aan de behoeften van werknemers binnen PHE Group op het gebied van loopbaanontwikkeling en interne mobiliteit. • De Ethische gedragscode van de Groep regelt de houding die moet worden aangenomen, met name bij inkoopactiviteiten, op het gebied van integriteit, belangenconflicten, corruptie, mededingingsrecht en milieu.	Een onafhankelijke onderneming analyseert een algemene klantentevredenheidsvragenlijst. De resultaten worden gedeeld met het Uitvoerend Comité en het managementteam, zodat iedereen de enquête-trends en de vereiste acties kan identificeren. ↓ Mechanica- en carrosserieherstellers Op elk van haar markten ontwikkelt en bouwt PHE herstellingsnetwerken uit met haar leden. Verzekeraars, makelaars en vloten PHE sluit contracten en raamovereenkomsten met vlootbeheerders. Deze vloten hebben toegang tot de herstellingsnetwerken van de dochterondernemingen van PHE. Key Accounts Toegewijde Key Account-teams stellen in staat om ondersteuning op maat te bieden. Automobilisten PHE helpt de voertuigen van automobilisten in stand te houden en te onderhouden. Door een breed assortiment onderdelen, kwaliteitsherstellingen en digitale diensten aan te bieden, kan de Groep tegemoetkomen aan alle behoeften van automobilisten.
Sectorfederaties PHE is actief betrokken bij sectorfederaties, aangezien de sector van het automobieler onderhoud en de automobielerherstelling zich voortdurend aanpast aan technologische ontwikkelingen (zoals rijkhuilssystemen of toegang tot gegevens van de fabrikant) en milieuaangelegenheden (bijvoorbeeld eco-onderhoud of hergebruikte onderdelen).		
Het klokkenluidersbeleid staat open voor alle interne en externe stakeholders.		

2. Milieu-informatie

2.1. Klimaatverandering

Materiële IRO's	Type
Eigen activiteiten	
Adaptatie aan klimaatverandering: De vastgoedeigendommen van PHE Group en de voertuigvloeden zijn kwetsbaar voor de impacts van de opwarming van de aarde (extreme verschijnselen zoals overstromingen, hagelbuien enz.).	Matig risico
Kans gekoppeld aan de versterking en toename van extreme weersverschijnselen in Europa: dit zou een toename van de activiteit in de sector van de voertuigerstellingen kunnen veroorzaken	Matige kans
Broeikasgasemissies van eigen activiteiten: De activiteiten van PHE Group genereren direct broeikasgasemissies door het verbruik van fossiele brandstoffen (gas en benzine) en indirect door elektriciteitsverbruik.	Werkelijke significante impact (-)
Vereiste investeringen voor de decarbonisatie van de activiteiten van PHE Group: dit vergt aanzienlijke investeringen (laadpunten, duurdere voertuigen), een lange overgangperiode (voertuigen die 3-6 jaar worden aangehouden met een mix van eigendom en leasing) en er kan ook een gebrek zijn aan voertuigen die geschikt zijn voor intensief gebruik. De intensivering van regelgeving en sancties om de vergroening van het wagenpark te ondersteunen, zou een financieel risico vormen voor PHE Group als het tempo te snel is.	Matig risico
Energieverbruik: verbruik door het wagenpark dat voornamelijk bestaat uit thermische voertuigen, en verlichting en verwarming in de distributievestigingen van de Groep.	Werkelijke matige impact (-)
Waardeketen	
Adaptatie aan klimaatverandering: De upstreamwaardeketen van PHE Group, die alle stadia omvat die noodzakelijk zijn voor de fabricage van de aangekochte producten, is kwetsbaar voor de impacts van klimaatverandering.	Matig risico
Uiterst koolstofintensieve waardeketen, upstream en downstream: de winning van grondstoffen (ertsen en koolwaterstoffen) uit het milieu en de omzetting ervan in basismaterialen (metalen of polymeren) zijn koolstofintensieve processen. Alle fasen van het producttransport worden voornamelijk uitgevoerd over de weg en over zee, waarbij fossiele brandstoffen worden gebruikt.	Werkelijke significante impact (-)
Energieverbruik: processen voor de winning en omzetting van energie-intensieve materialen	Werkelijke significante impact (-)

2.1.1. IDENTIFICATIE VAN KLIMAATGERELATEERDE IRO'S

Het uitgangspunt voor de milieustrategie van PHE Group was de voltooiing van een dubbele materialiteitsanalyse van haar eigen activiteiten en waardeketen, waardoor de organisatie klimaatverandering erkent als een materieel thema dat van cruciaal belang is. Aanpassing aan klimaatverandering is geïdentificeerd als een materiële financiële kans binnen de eigen activiteiten van PHE Group. De extreme weersomstandigheden als gevolg van klimaatverandering hebben over het algemeen een positief effect op de inkomsten van PHE Group, omdat deze gebeurtenissen leiden tot een toename van het aantal voertuigerstellingen en dus van de vraag naar onderdelen.

Het proces dat werd gebruikt om materiële klimaatgerelateerde impacts, risico's en kansen te identificeren en te beoordelen in het kader van de dubbele materialiteitsanalyse van PHE Group, begon met een vooronderzoek om te begrijpen hoe het businessmodel van PHE Group beïnvloed zou kunnen worden door tijdelijke en fysieke klimaatrisico's. Hierbij werden zowel de positieve als de negatieve effecten/gevolgen van het thema voor de organisatie en haar stakeholders geëvalueerd. Dit werd gevolgd door een proces van stakeholder-engagement met deskundigen op het gebied van materiële thema's, om de materialiteit van de geïdentificeerde thema's te valideren. Volgens de bijdragen van de deskundigen vertegenwoordigt klimaatadaptatie een financiële kans binnen de eigen activiteiten van PHE Group.

In 2025 heeft PHE Group een kwantificeringsproces uitgevoerd voor een van haar belangrijkste materiële risico's: het risico dat bij de stopzetting van de productie van thermische voertuigen in Europa tegen 2035, onderdelenfabrikanten zich zullen richten op elektrische voertuigen en onderdelen, ten koste van onderdelen voor thermische voertuigen. De conclusie van de studie luidde dat dit tussen 2025 en 2035 zou kunnen leiden tot een prijsinflatie van 2-3% per jaar, afhankelijk van de scenario's. Dit zou geen invloed mogen hebben op de brutomarge van de Groep, aangezien die al heeft bewezen inflatie van deze omvang te kunnen doorrekenen.

2.1.2. KLIMAATPLAN EN VOETAFDRUK

PHE Group is bezig met het opstellen van een klimaattransitieplan, waarvan de koolstofvoetafdruk het centrale element zal zijn. In 2024 heeft PHE Group ervoor gekozen zich te richten op de gegevens van haar eigen activiteiten (Scope 1 en 2), en in het bijzonder op de perimeter die B2B Frankrijk omvat, met uitzondering van vrachtwagens (bestaande uit de entiteiten Autodistribution, ACR Group, Cora Automobile, Logisteco en Plate-Forme Technique Nationale Montajaut (PTNM), goed voor ongeveer 50% van haar omzet). In 2025 heeft PHE Group de reikwijdte van de rapportage van milieugegevens uitgebreid met de Franse activiteiten van AD Poids Lourds en BtoC (Oscaro) en de internationale activiteiten van Autodis Italia en Geevers. Deze reikwijdte vertegenwoordigt meer dan 75% van haar omzet.

Ze is gebaseerd op gegevens van meer dan 360 vestigingen, geconsolideerd en omgezet in CO₂-equivalent met behulp van de ESG Tennaxia-rapportagetool.

PHE Group breidt de dekking van haar koolstofvoetafdruk geleidelijk uit tot al haar bedrijfsactiviteiten, om zo te beschikken over volledige, betrouwbare en vergelijkbare gegevens over haar broeikasgasemissies. Deze consolidatie vormt een essentiële basis om de geloofwaardigheid en de robuustheid van haar klimaattraject te waarborgen en om een transitieplan op te stellen dat is gebaseerd op objectieve en auditeerbare gegevens, waarmee wordt voldaan aan de verwachtingen op het gebied van transparantie en het beheer van klimaatrisico's.

2.1.3. KLIMAATBENADERING

PHE Group wil haar decarbonisatietraject definiëren zodra haar koolstofvoetafdruk stevig is vastgesteld en de decarbonisatiehefbomen duidelijk zijn geïdentificeerd, gekwantificeerd en getimed.

In 2025 bleef de Groep vooruitgang boeken bij het structureren van haar wereldwijde klimaatbeleid, door haar actieplannen voort te zetten die gericht zijn op de emissiereductie van haar gebouwenpark en de decarbonisatie van haar wagenpark.

Plan om gebouwgerelateerde emissies te verminderen binnen de hele PHE Group

In 2025 zette de Groep haar investeringsprogramma voort om de milieuprestaties van haar vestigingen te verbeteren, waarbij binnen de hele Groep €414k aan CapEx werd geïnvesteerd in de volgende maatregelen:

- Verlichtingssystemen: vervangen door efficiëntere ledtechnologieën en bewegingssensoren.
- Isolatie en verwarming: isolatie verbeterd, verwarmingssystemen op bepaalde locaties vervangen.

Tegelijkertijd blijven actieplannen met betrekking tot energie-efficiëntie het gedrag binnen de teams veranderen:

- Verlaging van de insteltemperatuur, of zelfs volledige uitschakeling van de verwarming. Logistieke teams zijn uitgerust met geschikte kleding.
- Systematische uitschakeling van ongebruikte verlichting en elektrische apparatuur.
- Bewustmaking en empowerment van werknemers via specifieke campagnes.

Plan om de uitstoot van het wagenpark te verminderen in alle Franse entiteiten.

De Groep heeft haar plan voor de vergroening van het wagenpark versneld door een nieuw beleid voor bedrijfsvoertuigen in te voeren in al haar Franse entiteiten. Alle voertuigen die aan werknemers worden aangeboden, zijn nu volledig elektrisch, met uitzondering van één hybride model per categorie om rekening te houden met specifieke omstandigheden, zoals de onmogelijkheid om thuis of op het werk op te laden, of een zeer groot aantal afgelegde kilometers. Aangezien bedrijfsvoertuigen onderworpen zijn aan langlopende leaseovereenkomsten van drie jaar, zal het wagenpark tegen 2028 volledig vernieuwd zijn met deze nieuwe specificaties.

Wat de bestelwagens betreft, werd de vergroening in 2025 voortgezet met de ingebruikname van 68 elektrische voertuigen, waarvan een deel door de Groep werd aangekocht en een CapEx van €550k vertegenwoordigt.

Tegelijkertijd vertegenwoordigden de investeringen in laadinfrastructuur een CapEx van €427k voor de installatie van 65 laadstations. De installatie van de nieuwe laadstations zal in 2026-2027 worden versneld om de roll-out van elektrische voertuigen in het wagenpark te ondersteunen.

Deze maatregelen dragen bij aan het decarbonisatietraject van het wagenpark, dat zal worden uitgebreid tot de hele Groep, aangezien ze de levensduur van de activa integreren in de prestaties van de huidige elektrische voertuigen. Meer algemeen maken ze ook deel uit van de strategie van PHE Group om haar koolstofvoetafdruk te verkleinen en te anticiperen op veranderingen van de regelgeving en de technologie in de sector.

2.1.4. ENERGIEVERBRUIK EN ENERGIEMIX

Er zijn gegevens over het energieverbruik verzameld met de volgende mate van granulariteit:

- Van elke vestiging, voor gebouwgerelateerd energieverbruik.
- Van elke BU, voor verbruik gekoppeld aan wagenparken.

Voor de intensiteitsindicator, die het energieverbruik in verhouding tot de omzet weergeeft, werden alle verkopen binnen de voor deze tweede editie gebruikte perimeter (alle activiteiten van de Groep in Frankrijk, Italië en Nederland - zie de lijst van entiteiten in hoofdstuk 2.1.2) opgenomen, aangezien de Groep actief is in de distributiesector, die over het algemeen wordt beschouwd als een sector met een grote impact op het klimaat.

De onderstaande indicatoren hebben betrekking op de perimeters beperkt tot de milieu-informatie (zie details van de entiteiten in hoofdstuk 2.1.2).

Energieproductie	Eenheid	2025	2024
Productie van niet-hernieuwbare energie	MWh	0	0
Productie van hernieuwbare energie	MWh	0	0

Energie-intensiteit per netto-omzet	Eenheid	2025	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	45	54

Energieverbruik en -mix	Eenheid	2025	2024
Brandstofverbruik uit kolen en koolproducten	MWh	0	0
Brandstofverbruik uit ruwe aardolie en aardolieproducten	MWh	61.043	46.394
Brandstofverbruik uit aardgas	MWh	18.978	11.448
Brandstofverbruik uit andere fossiele bronnen	MWh	0	0
Verbruik van ingekochte of afgenomen elektriciteit, warmte, stoom en koeling uit fossiele bronnen	MWh	2.592	897
Totaal fossiele-energieverbruik	MWh	82.613	58.739
Aandeel van het verbruik uit fossiele bronnen in het totale energieverbruik	%	81	82
Verbruik uit nucleaire bronnen	MWh	13.051	8.940
Aandeel van het verbruik uit nucleaire bronnen in het totale energieverbruik	%	13	12
Brandstofverbruik voor hernieuwbare bronnen, waaronder biomassa (inclusief industrieel en gemeentelijk afval van biologische oorsprong, biogas, hernieuwbare waterstof enz.)	MWh	0	290
Verbruik van ingekochte of afgenomen elektriciteit, warmte, stoom en koeling uit hernieuwbare bronnen	MWh	6.562	3.670
Verbruik van zelf opgewekte, niet-brandstof, hernieuwbare energie	MWh	-	-
Totaal verbruik van hernieuwbare energie	MWh	6.562	3.960
Aandeel van het verbruik uit hernieuwbare bronnen in het totale energieverbruik	%	6	6
Totaal energieverbruik	MWh	102.226	71.639

Opmerking: De gegevens voor 2024 en 2025 zijn niet rechtstreeks vergelijkbaar door de uitbreiding van de reikwijdte van de rapportering in 2025 ten opzichte van 2024.

De gegevens over het gas- en elektriciteitsverbruik, uitgedrukt in MWh (of m³ voor gas in Italië en Nederland), zoals verstrekt door energiepartners, zijn rechtstreeks in de Tennaxia-tool ingevoerd. Voor brandstoffen werden de door leveranciers verstrekte gegevens, uitgedrukt in liters en ingedeeld per brandstoftype (benzine, diesel enz.), omgezet in MWh door de conversiefactoren toe te passen die zijn gedefinieerd in het regeringsbesluit van 2 mei 2012 betreffende de energie-inhoud van biobrandstoffen en motorbrandstoffen.

2.1.5. BRUTO SCOPE 1- 2- 3-EMISSIONS EN TOTALE BKG-EMISSIONS.

De onderstaande indicatoren hebben betrekking op de perimeters beperkt tot de milieu-informatie (zie details van de entiteiten in hoofdstuk 2.1.2). De gebruikte emissiefactoren om het verbruik van de Groep om te zetten in broeikasgassen zijn afkomstig van ADEME (aardgas, huisbrandolie, brandstoffen en elektriciteit in Frankrijk), DEFRA (aardgas in Italië en Nederland) en de IEA (internationale elektriciteit).

Retrospectief		
	2025	2024
Scope 1 broeikasgasemissies		
Bruto Scope 1 broeikasgasemissies (tCO2e)	18.637	13.629
Scope 2 broeikasgasemissies		
Bruto locatiegebonden Scope 2 broeikasgasemissies (tCO2e)	1.457	466
Bruto marktgebaseerde Scope 2-broeikasgasemissies (tCO2e)	1.457	466
Totale broeikasgasemissies		
Totale broeikasgasemissies (locatiegebaseerd) (tCO2e)	20.093	14.095
Totale broeikasgasemissies (marktgebaseerd) (tCO2e)	20.093	14.095

Opmerking: De gegevens voor 2024 en 2025 zijn niet rechtstreeks vergelijkbaar door de uitbreiding van de reikwijdte van de rapportering in 2025 ten opzichte van 2024.

Omzetinformatie	2025	2024
Netto-omzet gebruikt om de broeikasgasintensiteit te berekenen (€m)	2.255	1.330
Netto-omzet (overige) (€m)	682	1.434
Totale netto-omzet (in jaarrekening) (€m)	2.937	2.764

Broeikasgasintensiteit per netto-omzet	2025	2024
Totale broeikasgasemissies (locatiegebaseerd) per netto-omzet (tCO2e/€)	9	11
Totale broeikasgasemissies (marktgebaseerd) per netto-omzet (tCO2/€)	9	11

2.2. Materiaalgebruik en circulaire economie

Materiële IRO's	Type
Eigen activiteiten	
Afval gegenereerd door de activiteiten: PHE Group genereert voornamelijk niet-gevaarlijk afval dat in de eerste plaats afkomstig is van de verpakking van leveringen van leveranciers, evenals gevaarlijk afval waaronder batterijen van klanten, lak- en solventresten en ander afval van een klein aantal herstellingswerkplaatsen van de Groep.	Werkelijke matige impact (-)
Verlenging van de levensduur van voertuigen door de herstelling en levering van onderdelen afkomstig van de circulaire economie: PHE Group draagt indirect bij aan de afname van de vraag naar de productie van nieuwe voertuigen, met name door gereviseerde onderdelen aan te bieden, waarbij gebruik wordt gemaakt van een borgsysteem dat helpt om afval te verminderen en hulpbronnen te sparen.	Werkelijke matige impact (+)
Toenemende vraag van verzekeraars naar hergebruikte onderdelen: dit kan PHE Group benadelen ten opzichte van andere marktpelers die eigenaar zijn van sloperijen en rechtstreeks betrokken zijn bij de demontage van autowrakken. PHE Group beperkt dit risico door partnerschappen aan te gaan met specialisten in centra voor autowrakken.	Matig risico
Waardeketen	
Afval gegenereerd in de waardeketen: Upstream is de mijnbouwindustrie die ertsafzettingen en ruwe metalen wint, een belangrijke producent van afval. Downstream bestaat het afval van garages uit gedemonteerde voertuigonderdelen die aan het einde van hun levensduur zijn, en uit oliën en vloeistoffen die worden vervangen tijdens het onderhoud van voertuigen.	Werkelijke significante impact (-)
Ontwerp van auto-onderdelen en uitrusting: het aantal producten dat niet ontworpen is om te worden gereviseerd of gerecycled voor circulair gebruik wanneer ze verouderd zijn.	Werkelijke matige impact (-)
Milieuvoorschriften die beperkingen opleggen aan fabrikanten: de verplichting om het aandeel gerecycleerde grondstoffen in producten te verhogen en ecobijdrageregelingen zouden kunnen leiden tot een aanzienlijke inflatie van de prijs van onderdelen.	Matig risico
Verbruik van nieuwe hulpbronnen: een grootverbruiker van nieuwe hulpbronnen die uit het milieu worden gewonnen, waarvan sommige - met name metalen - onder druk staan door de grote vraag en de eindige voorraden.	Werkelijke significante impact (-)
Grote vraag naar metalen die nodig zijn voor de energietransitie: dit zou kunnen leiden tot situaties van inflatie of schaarste.	Matig risico

2.2.1. HULPBRONNENBEHEER EN CIRCULAIRE ECONOMIE

PHE Group blijft haar acties op dit gebied op twee fronten structureren: bijdragen aan de realisatie van de circulaire economie in de onderdelensector, door onderdelen te verdelen op basis van het circulaire model, en voor haar eigen activiteiten afval verminderen en de verwerking ervan optimaliseren.

PHE Group heeft nog geen gekwantificeerde doelen gesteld voor deze twee domeinen. De Groep besteedt echter veel aandacht aan de impact van nieuwe technologieën op toegankelijke bronnen van gereviseerde onderdelen. Hoewel het aanbod matuur en gestructureerd is voor onderdelen van verbrandingsmotoren, is er nog geen uitgebouwd ecosysteem van potentiële revisieleveranciers voor elektronische onderdelen en onderdelen die specifiek zijn voor elektromotoren.

Lancering van het Reboost-programma op basis van de levering van onderdelen uit de circulaire economie

Op de beurs Equip'Auto 2025 lanceerde de Groep officieel 'Reboost', een programma waarmee ze onderdelen uit de circulaire economie zal aanbieden binnen de perimeter van Autodistribution in Frankrijk.

Reboost is opgebouwd rond 3 pijlers:

- **Reman:** Gereviseerde onderdelen (algemeen bekend als 'standaard vervangingsonderdelen') die het resultaat zijn van een rigoureuze en gestandaardiseerde industriële proces. In dit geval gaat de Groep verder dan haar rol als eenvoudige distributeur. Zij zamelt namelijk ook defecte onderdelen in die door herstellende worden teruggestuurd en stuurt deze door naar revisiebedrijven.
- **Repair:** Onderdelen die op verzoek worden gerenoveerd door een gespecialiseerde reparatiepartner. Het principe is in dit geval dat de hersteller het onderdeel van het voertuig bewaart, het laat reviseren en vervolgens weer in hetzelfde voertuig monteert.
- **Reuse:** Hergebruik van onderdelen (gewoonlijk 'tweedehandsonderdelen' genoemd) afkomstig van de demontage van autowrakken in door de overheid erkende verwerkings- en recyclagecentra voor autowrakken. De Groep heeft daarom verschillende partnerschappen gesloten met verwerkings- en recyclagecentra, zodat herstellingswerkplaatsen in het netwerk van AD Carrosserie kunnen genieten van een betere beschikbaarheid van tweedehandsonderdelen en preferentiële aankoopvoorwaarden.

De Groep wil Reboost gebruiken om dit circulaire aanbod bij klanten te promoten, maar ook om haar positie als vooraanstaande partner voor revisiebedrijven te versterken. In dit verband ontving Autodistribution in 2025 de Valeo Reman Partner Gold Award. Deze prijs is een erkenning voor de grote omzet en sterke groei van het Reman-aanbod van Valeo, evenals het vermogen om Valeo te ondersteunen bij het verzamelen van afgedankte voertuigen.

De 3 oplossingen

3. REUSE

Hergebruik van onderdelen (gewoonlijk 'tweedehandsonderdelen' genoemd) van een autowrak

- Carrosserie
- Mechanische onderdelen, met uitzondering van onderdelen die verband houden met veiligheidsvoorzieningen

2. REPAIR

Onderdelen die op verzoek worden gerepareerd door een gespecialiseerde reparatiewerkplaats

- Elektronische / mechatronische onderdelen
- AdBlue®-tank



1. REMAN

Gereviseerde onderdelen (algemeen bekend als 'standaard vervangingsonderdelen') die het resultaat zijn van een rigoureuus en gestandaardiseerd industrieel proces

- Injectoren
- Alternators
- Starters
- Remklauwen
- Turbo
- ...

Optimalisering van afvalbeheer

Het verzamelen van deze gegevens is een essentiële stap in de structurering van een globaal afvalbeleid en maakt het mogelijk om de volgende reeds geïmplementeerde maatregelen te systematiseren en te kwantificeren:

- De hoeveelheid verpakkingsdozen en pallets ontvangen van leveranciers beperken tot het minimum en nadien hergebruiken: het hergebruik van inkomend verpakkingsmateriaal heeft de Groep in staat gesteld om de hoeveelheid geproduceerd afval te verminderen en het verbruik van nieuw materiaal te vermijden.
- Afval sorteren en naar de juiste recyclagekanalen leiden: het scheiden van de belangrijkste afvalstromen helpt om de impact van de verwerking van afvalmaterialen te optimaliseren.

Dankzij de afvalgegevens die in 2024 zijn verzameld binnen de B2B-perimeter in Frankrijk, is het in 2025 mogelijk geweest om een proefproject te starten in ongeveer dertig vestigingen van Autodistribution, in samenwerking met Take A Waste, een specialist in afvalinzameling en -verwerking. Het doel van het proefproject is om de afvalbeheeractiviteiten en leverancierscontracten van de Groep te herzien om de transparantie te verbeteren en de recyclagepercentages te verhogen, en tegelijkertijd de kosten te optimaliseren. Afhankelijk van de resultaten van het proefproject kan het project vervolgens op grotere schaal worden uitgerold binnen de hele Groep.

Tot slot blijft de Groep zich inzetten om afval te voorkomen door producten met tijdens het transport beschadigde verpakkingen weer in omloop te brengen via het retourplatform van ACR in Villefranche. Dankzij nauwe en op vertrouwen gebaseerde samenwerking met haar verschillende leveranciers controleert ACR de staat van elk geretourneerd ongemonteerd onderdeel, voordat het na goedkeuring door de OEM's opnieuw wordt verpakt in nieuwe dozen die ook door de OEM's worden geleverd. De Groep is van plan om de oppervlakte van deze site tegen 2027 te verdubbelen, om zo haar capaciteit te verdrievoudigen en alle activiteiten in Frankrijk te dekken.

2.2.2. MATERIAALINSTROMEN

De inkomende materiaalstromen van PHE Group zijn voornamelijk beperkt tot verpakkingsmateriaal dat gebruikt wordt voor logistieke activiteiten.

In de upstreamwaardeketen gebruiken de toeleveranciers van PHE Group talrijke grondstoffen (staal, plastic, aluminium, glas, rubber, koper en glasvezel) om de onderdelen te produceren die de Groep verdeelt.

2.2.3. MATERIAALUITSTROMEN

Meer dan 85% van het afval van de Groep is niet gevaarlijk. Het grootste deel bestaat uit kartonnen verpakkingen, papier, hout en gemengd niet-gevaarlijk afval van distributieactiviteiten. Meer dan 60% van het niet-gevaarlijk afval bestaat uit gebruikte startbatterijen. De rest bestaat uit lak- of solventresten van spuitwerkplaatsen en smeermiddelen of vloeistoffen van de reparatiewerkplaatsen (koelvloeistoffen en waterige reinigingsvloeistoffen).

Niet-gerecycleerd afval	Eenheid	2025	2024
Totale hoeveelheid niet-gerecycled afval	Ton	5.540	3.256
Percentage niet-gerecycled afval	%	46	41

Opmerking: De gegevens voor 2024 en 2025 zijn niet rechtstreeks vergelijkbaar door de uitbreiding van de reikwijdte van de rapportering in 2025 ten opzichte van 2024.

De afval indicatoren hebben betrekking op de perimeters beperkt tot de milieu-informatie (zie details van de entiteiten in hoofdstuk 2.1.2). De gegevens zijn als volgt verzameld: Niet-gevaarlijk afval is ingevoerd op basis van ontvangen facturen of, bij gebrek daaraan, geschat op basis van de omzet Gevaarlijk afval van het openbare platform Trackdéchets in Frankrijk of facturen voor de internationale markt.

Gegevens over afval	Eenheid	2025	2024
Totale hoeveelheid geproduceerd afval	Ton	12.047	7.985
Totale hoeveelheid gevaarlijk afval	Ton	1.553	1.017
Totale hoeveelheid in gewicht die aan de verwijdering is onttrokken	Ton	8.218	6.077
Totale hoeveelheid geproduceerd gevaarlijk afval dat niet meer wordt gestort	Ton	1.410	948
Totale hoeveelheid geproduceerd gevaarlijk afval dat is omgeleid van verwijdering naar voorbereiding voor hergebruik	Ton	0	0
Totale hoeveelheid geproduceerd gevaarlijk afval dat wordt omgeleid van verwijdering naar recyclage	Ton	972	642
Totale hoeveelheid geproduceerd gevaarlijk afval dat is omgeleid van verwijdering naar andere nuttige toepassing	Ton	437	306
Totale hoeveelheid niet-gevaarlijk geproduceerd afval dat niet wordt verwijderd	Ton	6.809	5.129
Totale hoeveelheid niet-gevaarlijk geproduceerd afval dat wordt omgeleid van verwijdering naar voorbereiding voor hergebruik	Ton	696	660
Totale hoeveelheid geproduceerd niet-gevaarlijk afval dat wordt omgeleid van verwijdering naar recyclage	Ton	5.535	4.087
Totale hoeveelheid geproduceerd niet-gevaarlijk afval dat is omgeleid van verwijdering naar andere nuttige toepassing.	Ton	578	383
Totale hoeveelheid in gewicht die bestemd is voor verwijdering	Ton	3.829	1.907
Totale hoeveelheid geproduceerd gevaarlijk afval dat bestemd is voor verwijdering	Ton	143	69
Totale hoeveelheid geproduceerd gevaarlijk afval dat bestemd is voor verbranding	Ton	48	52
Totale hoeveelheid geproduceerd gevaarlijk afval dat naar stortplaatsen wordt geleid	Ton	32	9
Totale hoeveelheid geproduceerd gevaarlijk afval dat bestemd is voor andere verwijderingsactiviteiten	Ton	63	8
Totale hoeveelheid geproduceerd niet-gevaarlijk afval dat bestemd is voor verwijdering	Ton	3.686	1.838
Totale hoeveelheid geproduceerd niet-gevaarlijk afval dat bestemd is voor verbranding	Ton	1.234	949
Totale hoeveelheid geproduceerd niet-gevaarlijk afval dat naar de stortplaats wordt geleid	Ton	1.922	861
Totale hoeveelheid niet-gevaarlijk geproduceerd afval dat bestemd is voor andere verwijderingsactiviteiten	Ton	530	28

2.3. Verontreiniging en water in de waardeketen

Materiële IRO's	Type
Luchtverontreiniging: bij de winning en verwerking van grondstoffen uit het milieu (mineralen, koolwaterstoffen) kunnen verontreinigende stoffen vrijkomen. In de downstreamwaardeketen kan de slijtage van remmen en banden fijne deeltjes genereren.	Werkelijke significante impact (-)
Waterverbruik: de processen die nodig zijn om de basismaterialen te verkrijgen die de sector nodig heeft (chemische sector, winning van metalen uit ruwe ertsen) zijn zeer waterintensief.	Werkelijke significante impact (-)

2.3.1. BENADERING VAN DE WAARDEKETEN

PHE Group structureert haar benadering van de waardeketen op twee manieren: rechtstreeks, via de gedragscode die met haar leveranciers is overeengekomen, en op Europees sectoraal niveau, via haar betrokkenheid bij het FAAS ('Forum on Automotive Aftermarket Sustainability'). PHE Group heeft geen gekwantificeerde doelen gesteld voor milieuthema's met betrekking tot verontreiniging, water en biodiversiteit in haar waardeketen.

PHE Group eist van al haar goedgekeurde leveranciers dat ze zich houden aan haar Gedragscode, die is opgenomen in de jaarlijkse overeenkomst die met de Groep wordt ondertekend. Deze code verplicht leveranciers om de milieuwetgeving op elk niveau (lokaal, nationaal en internationaal) na te leven, milieuthema's in hun activiteiten te integreren en hun negatieve milieu-impact tot een minimum te beperken. Deze maatregel heeft betrekking op milieuthema's in hun geheel, en de naleving van deze Gedragscode wordt momenteel getest door de inkoopteams van de Groep.

Op sectoraal niveau zet de Groep zich in voor het FAAS, al sinds de oprichting van deze instelling in 2023. Door onderdelenleveranciers en OEM's uit de automobielsector in heel Europa samen te brengen, wil het FAAS duurzaamheid stimuleren in de hele levenscyclus van de aftermarket door duurzame en circulaire oplossingen te promoten en door uitwisseling en samenwerking te bevorderen om de transitie te versnellen.

Binnen het FAAS is PHE Group voorzitter van de werkgroep voor duurzaamheidsrapportage en gegevensuitwisseling, die tot doel heeft de transparantie te vergroten door middelen in te voeren waarmee leveranciers en distributeurs ESG-gegevens kunnen uitwisselen.

3. Sociale informatie

3.1. Eigen personeel

Materiële IRO's	Type
Gezondheid en veiligheid: risico's op ongevallen in verband met de logistiek, levering en herstelling van voertuigen	Werkelijke matige impact (-) Matig risico
Diversiteit: lager percentage vrouwelijke werknemers en sterk gendergerelateerde verdeling van beroepen	Werkelijke matige impact (-)
Opleiding en vaardighedenontwikkeling	Werkelijke matige impact (+)

PHE Group heeft nu 10.339 werknemers. Afhankelijk van pieken in de activiteit doen sommige dochterondernemingen (vooral de logistieke vestigingen) een beroep op tijdelijke werknemers. Het hoofdkantoor stelt ook een beperkt aantal dienstverleners te werk.

Voor al haar dochterondernemingen zorgt PHE Group ervoor de gezondheid en veiligheid van de werknemers te garanderen, beroepsopleiding en vaardigheidsontwikkeling te bevorderen en diversiteit aan te moedigen. De hoge normen en sterke waarden van PHE Group voorkomen de risico's en gevolgen die zouden voortvloeien uit het niet voldoen aan deze uitdagingen. De afdeling Human Resources (HR) rapporteert aan het Uitvoerend Comité over de meting van deze resultaten en de maatregelen die zijn genomen om de prestaties te handhaven. Niet alle middelen die aan deze actieplannen zijn toegewezen zijn momenteel beschikbaar.

In een context met meerdere dochterondernemingen die verschillende culturen omarmen maar een gemeenschappelijke behoefte delen, is het sociale beleid van PHE Group er vooral op gericht rekening te houden met de specifieke kenmerken van elke entiteit en deze te plaatsen binnen een kader van gedeelde fundamentele waarden: kwaliteit, zorg, engagement, nederigheid en gemeenschapszin.

Het sociaal beleid van PHE Group en zijn lokale varianten worden geleid door een aantal algemene principes.

3.1.1. GEZONDHEID EN VEILIGHEID

In het algemeen is PHE Group ervan overtuigd dat HSE-praktijken een sterke impact hebben op de betrokkenheid en de productiviteit van de werknemers en aanzienlijk bijdragen aan de reputatie van het merk van de werkgever. Ze hebben ook een aanzienlijke financiële impact in termen van compensatie voor verlof, belastingen en verzekeringen.

De aard van de activiteiten van PHE Group op het gebied van opslag en distributie van wagen- en vrachtwagenonderdelen betekent dat deze risico's aanwezig zijn. Vooral de 'hanteringsfuncties' (waaronder magazijnpersoneel en vorkheftruckchauffeurs) en

transportfuncties zijn aan deze risico's blootgesteld. PHE Group waakt daarom over de strikte toepassing van haar risicopreventiestrategie en blijft het aantal ongevallen op de werkplek terugdringen. Gezondheids- en veiligheidsaspecten worden elk kwartaal opgevolgd door het Uitvoerend Comité. Elke dochteronderneming voert een lokaal preventiebeleid dat is aangepast aan haar eigen context. Dit domein wordt gecontroleerd door de hr-comités.

PHE Group zet zich in voor een actief beleid op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk en zorgt ervoor dat dit beleid consequent wordt toegepast. De BU's met de grootste blootstelling hebben een HS Officer, die rapporteert aan de hr-afdeling van de BU. De doelstellingen om het aantal ongevallen op de werkplek te verminderen en de arbeidsomstandigheden te verbeteren worden lokaal toegepast in specifieke preventieve actieplannen, gebaseerd op de kenmerken van elke vestiging. De Groep voert elk kwartaal een globale monitoring uit. Deze thema's zijn opgenomen in de Gedragscode van PHE Group.

PHE Group hecht veel belang aan de preventie van risico's en negatieve impacts voor de gezondheid en veiligheid en heeft aandacht voor de arbeidsomstandigheden en -omgeving van haar werknemers. De volgende acties maken deel uit van deze preventiebenadering:

- Procedures en instructies voor veiligheid op de werkplaats worden meegedeeld aan alle werknemers (vast personeel en uitzendkrachten) en zijn van kracht in alle vestigingen waar beroepsrisico's bestaan.
- Er wordt regelmatig geïnvesteerd om de ergonomie van bepaalde werkstations en de werkomgeving te verbeteren, en het dragen van zware lasten te beperken.
- Elk jaar worden er opleidingen gegeven om beroepsrisico's te voorkomen en worden er bewustmakings- en opleidingsprogramma's rond veiligheid op de werkplaats georganiseerd. In 2025 werden meer dan 19.972 uren veiligheidsopleiding gegeven aan 2.700 werknemers in de hele Groep.

Indien er negatieve gevolgen voor de gezondheid en veiligheid worden vastgesteld, kunnen op lokaal niveau per geval corrigerende maatregelen worden genomen, op basis van de resultaten van het uitgevoerde onderzoek. Bij een gezondheids- of veiligheidsincident in Frankrijk – met name bij een arbeidsongeval – wordt een officiële wettelijke procedure gestart. Binnen 48 uur wordt een arbeidsongevallenrapport verstuurd naar de zorgverzekeraar. In ernstige gevallen wordt dit gevolgd door een verplicht onderzoek naar de oorzaken van het ongeval. Op lokaal niveau worden corrigerende maatregelen genomen om eventuele tekortkomingen aan te pakken die na een ongeval zijn vastgesteld.

Alle ongevallen en herstelmaatregelen worden op het niveau van PHE Group opgevolgd tijdens de driemaandelijks vergaderingen van het hr-comité. De efficiëntie van de getroffen maatregelen wordt vervolgens beoordeeld op basis van veranderingen in de gezondheids- en veiligheidsindicatoren in de verschillende vestigingen van PHE Group.

Gezondheid & veiligheid in cijfers:

- Aantal uren opleiding rond risicopreventie: 19.972 uur in 2025
- Beoordeling door de werknemers van hun kennis van de veiligheidsregels (bron: tweejaarlijkse Sociale Barometer van 2024): van 7,1/10 in 2019 tot 8,4/10.
- Beoordeling door de werknemers van de kwaliteit van de inrichting van de werkplaats (bron: tweejaarlijkse Sociale Barometer van 2024): van 6,6/10 in 2019 naar 7,6/10.
- Beoordeling door de werknemers van de kwaliteit van de inrichting van hun werkpost (bron: tweejaarlijkse Sociale Barometer van 2024): van 6,7/10 in 2019 naar 7,9/10.

Het is de ambitie van PHE Group om de opvolging van materiële thema's die belangrijk zijn voor het personeelsbestand voortdurend te verbeteren. Op het gebied van gezondheid en veiligheid is het bijvoorbeeld de bedoeling om het aantal arbeidsongevallen te blijven verminderen. In Frankrijk is deze doelstelling gekwantificeerd, met een doel van 10% vermindering van het aantal arbeidsongevallen.

3.1.2. OPLEIDING EN VAARDIGHEDENONTWIKKELING

Personeelsopleiding en vaardighedenontwikkeling zijn belangrijke elementen van de hr-strategie van PHE Group. De voortdurende bijwerking van de kennis, de aanpassing aan veranderingen in de sector en de versterking van de vaardigheden van de werknemers zijn allemaal factoren die een reële bijdrage leveren aan het bevorderen van een cultuur van operationele uitmuntendheid en aan het concurrentievermogen en de groei van PHE Group.

Naast de wettelijke verplichtingen - die op nationaal niveau bestaan - heeft het opleidingsprogramma van PHE Group genoten van aanzienlijke financiering, die de afgelopen jaren een aanzienlijke groei heeft gekend. Het opleidingsbeleid is elk jaar het onderwerp van een beleidsdocument dat wordt voorgelegd aan de verschillende bedrijfsorganen (Uitvoerend Comité, het hr-comité en de ondernemingsraden). Het opleidingsplan wordt elk kwartaal opgevolgd door het hr-comité en er wordt een jaarlijkse evaluatie voorgelegd aan de relevante organen.

Programma's voor opleiding en vaardighedenontwikkeling worden binnen de hele Groep geïntensiveerd. Deze inspanningen worden van alle Europese dochterondernemingen gevraagd. In Frankrijk vertegenwoordigt het opleidingsplan een investering van €8,6m.

Het beleid van de Groep inzake opleiding en loopbaanontwikkeling wordt vastgelegd in een jaarlijks beleidsdocument dat van toepassing is op alle dochterondernemingen. Het wordt opgesteld door de hr-afdeling van de Groep in samenwerking met de hr-diensten van de Business Units. Het beleid beschrijft de belangrijkste strategieën van het opleidingsprogramma voor het komende jaar. Het wordt vervolgens gedeeld met het Uitvoerend Comité en de ondernemingsraden. Het doel van het jaarlijkse opleidingsbeleid is om de dynamische groei van de Groep te ondersteunen door opleidingsprogramma's aan te bieden die beantwoorden aan de operationele uitdagingen van alle dochterondernemingen. Het bepaalt de opleidingsinvesteringen van de dochterondernemingen, de verdeling van die investeringen en de hoofdlijnen van het opleidingsplan voor het jaar.

Het engagement van PHE Group om de betrokkenheid van haar werknemers op lange termijn te waarborgen, vormt de leidraad voor haar sociaal beleid en wordt weerspiegeld in

de concrete uitvoering van verschillende acties om de positieve impacts van opleiding en professionele ontwikkeling voor haar werknemers te bevorderen:

- Er is een intern mobiliteitsbeleid gelanceerd om tegemoet te komen aan de wensen van werknemers met betrekking tot hun loopbaanontwikkeling binnen PHE Group.
- Het opleidingsaanbod is aanzienlijk versterkt om de vaardigheden van de werknemers te ontwikkelen en hen te helpen zich aan te passen aan technische en economische veranderingen.

De opleidingen die in 2025 werden aangeboden, hebben betrekking op de volgende gebieden:

- Ontwikkeling van zakelijke vaardigheden, met name met betrekking tot groeimogelijkheden;
- Verdere ontwikkeling van managementvaardigheden;
- Beheersing van nieuwe technologieën, gegevensbeveiliging en bedrijfsprocessen;
- Instandhouding en uitbouw van een cultuur van werknemersveiligheid;
- Verbetering van de communicatievaardigheden in vreemde talen.

De opleiding van werknemers is een belangrijk engagement voor PHE Group. In Frankrijk is het opleidingsbudget in 3 jaar tijd met 75% verhoogd. Het opleidingsaanbod beantwoordt aan de dubbele uitdaging van de vaardighedenontwikkeling en de preventie in domeinen zoals het voorkomen van risico's op de werkplaats, cyberveiligheid en gegevensbeveiliging (Algemene Verordening Gegevensbescherming). Wat de buitenlandse dochterondernemingen betreft, worden er, ondanks het feit dat er vrijwel geen wettelijke verplichtingen zijn om opleiding te geven, cursussen gegeven die deze aspecten aanpakken.

Deze programma's worden elk jaar gegeven. In Frankrijk worden ze regelmatig geëvalueerd via de volgende verslagen:

- Het jaarlijkse opleidingsverslag, dat wordt voorgelegd aan de werknemersvertegenwoordigers;
- De driemaandelijkse opvolging van de arbeidsongevallen en maatregelen om risico's te voorkomen en de arbeidsomstandigheden te verbeteren, voorgelegd aan het Uitvoerend Comité;
- Het jaarverslag over gelijkheid op de werkplaats, voorgelegd aan de werknemersvertegenwoordigers;
- De tweejaarlijkse Sociale Barometer en de jaarlijkse meting van de betrokkenheid worden voorgesteld aan het Uitvoerend Comité en de werknemersvertegenwoordigers.

De doeltreffendheid van de verschillende acties wordt gemeten aan de hand van een reeks indicatoren:

- Het opleidingsbudget is 2 keer verhoogd tussen 2020 en 2025
- Percentage toegang tot opleiding: van 27% in 2020 tot 61% in 2025
- Aantal uren opleiding: van 31.886 in 2021 tot 64.360 in 2025
- Evaluatie van het gebruik dat werknemers maken van het opleidingsaanbod (bron: tweejaarlijkse Sociale Barometer van 2024): van 6,3/10 in 2019 naar 9,1/10 in 2025.

Er is een streefcijfer vastgesteld voor het opleidingsbudget als percentage van de totale loonsom. Voor 2025 wilden de dochterondernemingen van de Groep tussen 2,4% en 2,6% van de loonsom investeren.

3.1.3. DIVERSITEIT

In een traditioneel door mannen gedomineerde sector is de invoering van een cultuur van diversiteit en niet-discriminatie een belangrijk aandachtspunt voor PHE Group. Door de loopbaanfuncties van de Groep aantrekkelijker te maken voor vrouwen, hun arbeidsomstandigheden te verbeteren en het management bewust te maken van gelijkheid op de werkplek, heeft PHE Group de gemiddelde tewerkstellingsgraad van vrouwen in deze sector overtroffen (21%).

Diversiteit en inclusie zijn onderwerpen die ook aan bod komen in de Ethische code van PHE Group. De Ethische code omvat nultolerantie voor intimidatie en discriminatie van welke aard ook. Ze verzekert ook gelijke kansen in alle aspecten van de loopbaanontwikkeling.

Gelijkheid op de werkplaats:

In navolging van de overeenkomst voor gelijkheid op de werkplaats die in 2020 door de sociale partners in Frankrijk is opgesteld en in 2024 voor 4 jaar is verlengd, is er in alle Franse dochterondernemingen een beleid voor gelijke behandeling ingevoerd. De hr-afdeling is verantwoordelijk voor de uitvoering ervan. De overeenkomst wordt jaarlijks herzien. Hoewel de overeenkomst die ten grondslag ligt aan dit beleid alleen door de Franse entiteiten werd ondertekend, wordt het resulterende beleid gedeeld door alle dochterondernemingen. Dit beleid heeft tot doel:

- Non-discriminatie bij aanwerving te garanderen en de geleverde inspanningen op het vlak van rekruteringscommunicatie voort te zetten om de zichtbaarheid van de Groep bij vrouwen te verhogen en een toenemend aantal sollicitaties aan te trekken. In dit opzicht:
 - Is PHE Group aangesloten bij WAVE, die werkgelegenheid voor vrouwen in de automobielsector promoot;
 - Is de rekruteringscommunicatie, zowel schriftelijk als mondeling, ontworpen om het traditionele mannelijke imago van banen in de automobielsector tegen te gaan.
- Te zorgen voor een evenwichtige toegang tot opleiding en loopbaanontwikkeling, zodat vrouwen en mannen in gelijke mate kunnen genieten van programma's om vaardigheden te ontwikkelen en gelijke toegang hebben tot carrière mogelijkheden.
- Seksistische opmerkingen of gedragingen te bestrijden die als intimidatie kunnen worden beschouwd.

Deze overeenkomst bevestigt 'een algemeen principe van niet-discriminatie en gelijkheid tussen werknemers, ongeacht geslacht, afkomst, leeftijd, religie of politieke overtuiging of vakbondslidmaatschap'.

Het beleid heeft specifiek betrekking op thema's met betrekking tot gender en seksuele intimidatie, aangezien vrouwen in de sector van PHE Group een groter risico lopen gediscrimineerd te worden. Het benadrukt de inzet van de Groep om positieve acties te ondernemen ten gunste van vrouwen.

Handicap

De Paralympische Spelen van Parijs in 2024 hadden een diepgaande en blijvende impact op de manier waarop mensen met een handicap worden gezien. Trouw aan haar waarden heeft PHE Group beslist voort te bouwen op deze positieve dynamiek om haar initiatieven op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid te versterken, inclusie en toegankelijkheid binnen haar activiteiten te bevorderen en alle medewerkers en partners aan te moedigen bij te dragen aan een meer inclusieve samenleving voor mensen met een handicap. In deze context heeft de Groep in 2025 een diagnostisch onderzoek gelanceerd in Frankrijk om concrete actieplannen te identificeren en te implementeren binnen alle dochterondernemingen en het hoofdkantoor van de Groep.

De door PHE gepromote benadering van handicaps biedt een antwoord op verschillende uitdagingen:

- Maatschappelijke verantwoordelijkheid: De inclusie van mensen met een handicap bevorderen binnen de Groep draagt bij aan een meer inclusieve en rechtvaardige samenleving.
- Inclusie en integratie aanmoedigen: een werkklimaat en -omgeving creëren waarin alle werknemers ten volle kunnen bijdragen aan de integratie van mensen met een handicap.
- Een aantrekkelijke werkgever blijven: ieders vaardigheden waarderen en praktijken aanmoedigen die gelijke kansen voor alle werknemers bevorderen.

Waarden

De waarden van PHE Group zijn sterk gericht op zorg. De Groep onderneemt een aantal stappen om de negatieve impact van een gebrek aan diversiteit te verminderen, en in het bijzonder de negatieve impact op vrouwen die bij PHE Group werken:

- Managementtraining herinnert werknemers aan de principes van niet-discriminatie en eerlijkheid en benadrukt de praktische toepassing van de waarden van de Groep op dagelijkse basis.
- Het hr-team krijgt opleiding over rekrutering zonder discriminatie.
- Door haar werkgeversmerk te ontwikkelen geniet PHE Group nu van een positieve reputatie en kan ze steeds meer sollicitanten aantrekken, met het oog op het bevorderen van de diversiteit.
- Het personeel bewust maken van seksistisch gedrag en intimidatie om de melding van ongewenst gedrag aan te moedigen.
- De introductie van verschillende loopbaanadaptaties om rekening te houden met zwangerschapsverlof en werknemers met afhankelijke kinderen.
- Er loopt een project om een tewerkstellingsbeleid voor personen met een beperking te ontwikkelen en te implementeren (opleiding van werknemers en toegankelijkheid).

Op lokaal niveau worden ook van geval tot geval herstelmaatregelen genomen op basis van de resultaten van onderzoeken naar aanleiding van klachten over negatieve impacts van pesterijen of discriminatie. De herstelmaatregelen met betrekking tot bewezen gevallen van intimidatie worden opgevolgd op het niveau van PHE Group om ervoor te zorgen dat de aanpak van de dochterondernemingen efficiënt is. In Frankrijk heeft elke dochteronderneming een Harassment Officer aangesteld, die verantwoordelijk is voor de lokale afhandeling van discriminatie- en intimidatieproblemen.

3.1.4. ARBEIDS- EN MENSENRECHTEN

PHE Group, die alleen in Europa actief is, is gebonden aan wettelijke verplichtingen op het gebied van arbeids- en mensenrechten. Ze is ook onderworpen aan onaangekondigde inspecties door de arbeidsinspectie. Bijgevolg is er geen specifiek mensenrechtenbeleid dat is afgestemd op internationale instrumenten, omdat PHE Group niet onderhevig is aan het risico van incidenten op de werkplaats als gevolg van dwangarbeid of kinderarbeid.

In de Gedragscode staat echter wel dat PHE Group:

- De internationale conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) toepast, in het bijzonder die met betrekking tot de bescherming van werknemers en het verbod op dwang- en kinderarbeid;
- Zich houdt aan de principes van het Global Compact van de Verenigde Naties, in het bijzonder met betrekking tot bedrijfs-, maatschappelijke en milieukwesties.

Er zijn ook indicatoren om, per entiteit, het aantal collectieve maatregelen te meten die zijn genomen om de werktijden aan te passen, evenals het aantal ziekte dagen van het personeel en het aantal meldingen en sancties in de loop van het jaar in verband met seksisme en seksuele intimidatie.

Er zijn geen specifieke activiteiten van PHE Group die naast de hierboven genoemde materiële negatieve impacts nog andere negatieve impacts kunnen hebben.

3.1.5. OVERLEG MET HET PERSONEEL

PHE Group bevordert een regelmatige en toegewijde dialoog met de werknemers en hun vertegenwoordigers, waarbij iedereen wordt aangemoedigd zich in te zetten voor verantwoorde praktijken, voornamelijk door middel van:

- sociale dialoog met de vakbonden (Frankrijk): hierdoor kunnen overeenkomsten ten gunste van de werknemers worden gesloten en verlengd (bijvoorbeeld de overeenkomst voor gelijkheid op de werkplaats, zoals vermeld in hoofdstuk 1.3.3);
- een systeem van jaarlijkse beoordelingen, dat de dialoog tussen managers en werknemers stimuleert en ook bijdraagt aan de ontwikkeling van vaardigheden en de beroepsmobiliteit;
- Er wordt een tweejaarlijkse sociale barometer verstuurd naar alle werknemers om hun betrokkenheid, de impact van het sociaal beleid en de vooruitgang ervan te meten en om de richtlijnen voor de komende jaren bij te stellen.

PHE Group promoot het recht op vrije meningsuiting van haar werknemers en het recht om lid te zijn van een vakbond. Ze ontwikkelt een actieve dialoog met werknemers en hun vertegenwoordigers. PHE Group verstrekt aan de werknemersvertegenwoordigers de informatie en middelen die wettelijk vereist zijn om hun taken uit te voeren.

Op Europees niveau bestaat er sinds 2017 een Europese Ondernemingsraad. Elk land heeft gevraagd om werknemersvertegenwoordigingsorganen op te richten binnen zijn eigen wettelijk kader. De rol van deze organen bestaat erin feedback te geven over aangelegenheden die door de werknemers aan de orde worden gesteld en informatie te verzamelen over de financiële en economische resultaten en de groeivoorzichten van de Groep.

PHE Group organiseert een tweejaarlijkse enquête onder al haar werknemers (in Frankrijk en in de buitenlandse dochterondernemingen) om de doeltreffendheid van de ingevoerde processen met betrekking tot de belangrijke IRO's te beoordelen en om de tevredenheid van de werknemers over deze thema's te meten. De laatste enquête werd uitgevoerd in 2024. De tweejaarlijkse bedrijfsenquête omvat vragen over personeelsengagement, loopbaanontwikkeling, opleiding, gezondheid en veiligheid en arbeidsrelaties. Het is een manier om rechtstreeks met werknemers te praten over thema's met betrekking tot materiële impacts en risico's. Het stelt in staat PHE Group om de efficiëntie van mitigatiemaatregelen en de omvang van de positieve impact met betrekking tot opleiding en vaardighedenontwikkeling te beoordelen. De resultaten van de enquête worden vervolgens bestudeerd door het Uitvoerend Comité, de nationale directeurs en alle managers. Op basis van de resultaten van elke dochteronderneming worden maatregelen getroffen om de resultaten in de komende jaren te verbeteren. De efficiëntie van deze communicatie wordt opgevolgd door het responspercentage van de enquête te analyseren en door veranderingen in de resultaten sinds 2019 op te volgen. Het Head of Corporate Affairs van PHE Group is verantwoordelijk voor de uitvoering van de tweejaarlijkse sociale barometer. De wereldwijde en lokale resultaten worden aan alle werknemers meegedeeld.

Binnen de dochterondernemingen wordt een systeem van jaarlijkse evaluaties gehanteerd om de loopbaanontwikkeling van de werknemers te stimuleren. In Frankrijk is het evaluatiesysteem gesystematiseerd en geformaliseerd. Het evaluatiegesprek vindt plaats tussen de werknemer en zijn manager en helpt bij het bepalen van de doelstellingen en carrièreplannen van de werknemer. De onderwerpen die tijdens dit gesprek aan bod komen, hebben ook betrekking op de opleidingsbehoeften van de werknemer. Er kunnen regelmatige follow-up feedbacksessies worden georganiseerd met de managers om ervoor te zorgen dat er vooruitgang wordt geboekt op de punten die tijdens de jaarlijkse evaluaties zijn besproken. Evaluatiegesprekken worden gebruikt om de efficiëntie te beoordelen van de maatregelen die genomen zijn om de positieve impact van opleiding en professionele ontwikkeling binnen PHE Group te versterken.

3.1.6. MELDINGEN EN WAARSCHUWINGEN

Klachtenprocedure

Het management en de hr-diensten zijn het eerste aanspreekpunt voor een werknemer bij klachten over een negatieve impact op de gezondheid en veiligheid en/of intimidatie of discriminatie. Klachten die rechtstreeks aan het management worden gemeld, worden per geval behandeld; er is geen algemene klachtenbehandelingsprocedure.

Klokkenluidersregeling

De Groep heeft een klokkenluidersregeling die wordt beheerd en geïmplementeerd door het Internal Audit & Compliance Office van PHE Group. Het systeem is voorgelegd aan de werknemersvertegenwoordigers en meegedeeld aan de werknemers.

Het bestaan van de klokkenluidersregeling wordt gecommuniceerd in de ondernemingsraden en via verschillende kanalen zoals websites en lokale interne reglementen. Vanaf 2025 zal dit ook worden gepubliceerd op de intranetsites die momenteel worden ontwikkeld in Frankrijk, en in België tegen 2026. De klokkenluidersregeling is ook toegankelijk voor stakeholders van PHE Group (stagiairs, tijdelijk personeel, externe dienstverleners, klanten en leveranciers).

Klokkenluiders kunnen kiezen uit verschillende meldkanalen, zoals het management of de hr-dienst. Er is ook een vertrouwelijk e-mailadres ingesteld voor de Internal Audit & Compliance Director van PHE Group. Dit beveiligde berichtensysteem garandeert de vertrouwelijkheid van de uitwisselingen tussen de klokkenluider en de Whistleblowing Officer. PHE Group heeft een beleid ter bescherming van klokkenluiders en onthult geen informatie die een klokkenluider zou kunnen identificeren, tenzij vooraf toestemming is verkregen. Als de Whistleblowing Officer de klacht ontvankelijk acht, zal hij of zij de zaak doorverwijzen naar het Ethisch comité. Als de omstandigheden dit vereisen, kan het Ethisch comité beslissen om een intern onderzoek te starten, waarvan de details uiteengezet worden in een speciale handleiding.

Klokkenluidersmeldingen worden gecontroleerd door het Audit & Compliance Office. Eerst wordt de geldigheid van de klacht onderzocht. Als de klacht ontvankelijk wordt geacht, wordt er een bericht naar de klokkenluider gestuurd. Als de klacht aanvaard wordt, verwijst de Whistleblowing Officer de zaak door naar het Ethisch comité, dat een onderzoek start.

Op basis van dit onderzoek worden de resultaten gepresenteerd. Het Ethisch comité beslist welke actie er eventueel moet worden ondernomen en neemt contact op met de relevante afdelingen (HR en/of Legal).

Binnen een periode van maximaal drie maanden na de bevestiging van de ontvangst van de klacht zal de Whistleblowing Officer de klokkenluider informeren over de onderzoeken die zijn uitgevoerd om de juistheid van de gemelde feiten te beoordelen en over de actie die is ondernomen. Hij kan ook aangeven of er corrigerende of preventieve maatregelen zijn genomen om herhaling te voorkomen.

3.1.7. KENMERKEN VAN HET PERSONEEL

Aantal werknemers per land	2025			2024		
	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal
België	118	376	494	119	391	510
Frankrijk	1.367	5.017	6.384	1.362	5.022	6.384
Ierland	20	304	324	0	0	0
Italië	72	547	619	69	512	581
Nederland	34	160	194	27	170	197
Spanje	205	2.119	2.324	158	1.897	2.055

Opmerking: omvat alleen landen met meer dan 50 werknemers of 10% van het personeelsbestand.

Aantal werknemers	2025			2024		
	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal
Werknemers	1.813	8.526	10.339	1.735	7.992	9.727
Vaste medewerkers	1.688	8.059	9.747	1.592	7.486	9.078
Tijdelijke werknemers	128	464	592	143	506	649

Personeelsverloop	Eenheid	2025	2024
Totaal personeelsverloop	n	1.605	1.694
Personeelsverloop	%	17	19

3.1.8. NIET-WERKNEMERS

Voor deze gegevens wordt gebruik gemaakt van de optie van de geleidelijke invoering.

3.1.9. DIVERSITEIT

Werknemers in het topmanagement naar geslacht	2025		2024	
	Aantal werknemers	Aandeel (%)	Aantal werknemers	Aandeel (%)
Vrouwen	5	7	5	7
Mannen	67	93	63	93
Totaal aantal werknemers	72		68	

Leeftijdsverdeling van werknemers	2025		2024	
	Aantal werknemers	Aandeel (%)	Aantal werknemers	Aandeel (%)
Onder de 30 jaar	2.003	19	1.911	20
30 tot 50 jaar oud	5.069	49	5.049	52
Ouder dan 50 jaar	3.267	32	2.767	28

3.1.10. GEZONDHEID EN VEILIGHEID

Gezondheids- en veiligheidsbeheer	2025	2024
Percentage werknemers dat onder het V&G-beheersysteem valt	100	100
Aantal dodelijke slachtoffers als gevolg van werkgerelateerde letsels en gezondheidsproblemen	0	0
Aantal geregistreerde werkgerelateerde ongevallen	572	481
Geregistreerde werkgerelateerde ongevallencijfer	30,4	29,8
Gevallen van geregistreerde werkgerelateerde gezondheidsproblemen bij werknemers	0	0
Verloren dagen door werkgerelateerde letsels, gezondheidsproblemen en dodelijke ongevallen	18.713	13.869

Voor de gegevens betreffende niet-werknemers wordt gebruik gemaakt van de optie van de geleidelijke invoering.

3.1.11. INCIDENTEN, KLACHTEN EN ERNSTIGE IMPACTS OP HET GEBIED VAN MENSENRECHTEN

	2025	2024
Aantal gevallen van discriminatie onder het eigen personeel (inclusief intimidatie)	18	10
Aantal klachten bij de onderneming	18	10
Aantal klachten ingediend bij nationale contactpunten voor multinationals van de OESO	1	0
Totaalbedrag van boetes, dwangsommen en schadevergoedingen (€m)	0	0,08

3.2. Werknemers in de waardeketen

Materiële IRO's	Type
Gezondheid en veiligheid: Upstream: de hoge concurrentiedruk en de aanzienlijke productiviteitsstijgingen die vereist zijn in de automobielsector kunnen leiden tot een toename van het aantal ongevallen en psychosociale stoornissen als gevolg van druk en stress Downstream: gebruik van gevaarlijk gereedschap en chemicaliën in herstellingswerkplaatsen.	Potentiële significante impact (-)
Kinder- en dwangarbeid: in sommige delen van de wereld kunnen mensenrechtenschendingen voorkomen in de automobielsector, vooral bij de winning en verwerking van grondstoffen.	Potentiële significante impact (-)

Aangezien het businessmodel van PHE Group eerder gebaseerd is op onderdelendistributie dan op productie, omvat het een zorgvuldige selectie van haar productleveranciers en een nauwe, voortdurende relatie met hen. Daarom past zij haar eigen ethische normen toe bij de inkoop en selectie van leveranciers.

PHE Group heeft een gedragscode ingevoerd voor haar productleveranciers en dienstverleners. De Purchasing and Logistics Director van PHE Group is verantwoordelijk voor de toepassing van deze code.

De code is van toepassing op alle leveranciers en heeft betrekking op hun naleving van de ethische regels op sociaal en milieugebied. De Gedragscode is opgesteld in overeenstemming met de huidige wetgeving, in het bijzonder artikel 17 (II) (2) van de Franse anticorruptiewet (bekend als de 'Sapin II-wet') en artikel L. 225-102-4 van het Franse Handelswetboek, dat voortvloeit uit de Franse wet op de waakzaamheidsplicht. Als gevolg hiervan is de Code niet ontworpen in bewuste afstemming met de verschillende internationale richtlijnen over mensenrechten en werknemersrechten.

In overeenstemming met de Gedragscode eist PHE Group van haar leveranciers dat ze:

- zich houden aan alle nationale, Europese en internationale regels met betrekking tot normen voor ethisch en verantwoord gedrag, waaronder normen met betrekking tot mensenrechten, corruptie en kindbescherming, evenals milieubescherming en duurzame ontwikkeling;
- de ethische normen en verbintenissen van de Groep aannemen en toepassen en vooruitgang boeken in deze domeinen.

PHE Group ondersteunt haar leveranciers gedurende de hele leveringsrelatie om de effectieve implementatie van deze gedragscode te waarborgen.

Ze streeft er ook naar om langdurige relaties op te bouwen met haar leveranciers. Het is de bedoeling samen te werken met leveranciers en blij te geven van een verantwoordelijk beheer van de toeleveringsketen.

Leveranciers moeten alle informatie verstrekken die nodig is om te voldoen aan de Gedragscode. Ze moeten PHE Group onmiddellijk op de hoogte brengen als ze merken dat ze hun verplichting om deze principes na te leven niet zijn nagekomen.

PHE Group behoudt zich het recht voor om toezicht te houden op de naleving van deze principes en om nalevingscontroles uit te voeren bij haar leveranciers. Aan de leveranciers wordt daarom gevraagd alle benodigde informatie te verstrekken en mee te werken met vertegenwoordigers van de Groep die willen controleren of de vereisten van de Code worden nageleefd. Leveranciers moeten ermee instemmen om vastgestelde tekortkomingen te verbeteren of te corrigeren.

In geval van niet-naleving moet PHE Group onmiddellijk op de hoogte worden gesteld, gevolgd door een verbeteringsplan dat binnen de gestelde termijn moet worden geïmplementeerd.

De verwachtingen van PHE Group ten aanzien van haar leveranciers

PHE Group zet zich in voor de hoogste sociale, milieu-, gezondheids- en veiligheidsnormen en verwacht van haar leveranciers hetzelfde. Ze moeten daarom voldoen aan lokale en nationale wetten en voorschriften. Daarnaast verwacht PHE Group van haar leveranciers dat zij zich onder andere aan de hieronder uiteengezette normen houden.

Gezondheid en veiligheid

De leveranciers van PHE Group moeten gezonde en veilige werkomstandigheden garanderen voor hun werknemers en hun eigen onderaannemers of leveranciers. Ze moeten de lokale en nationale wet- en regelgeving inzake gezondheid en veiligheid op de werkplaats naleven en de machtigingen, licenties en vergunningen verkrijgen die de lokale en nationale autoriteiten vereisen. Leveranciers moeten gedocumenteerde beleidslijnen en/of procedures inzake gezondheid en veiligheid hebben, evenals een adequate veiligheidsinfrastructuur en -uitrusting.

Dwangarbeid

Het gebruik van dwangarbeid, slavernij of mensenhandel door leveranciers, evenals het achterhouden van identiteitspapieren of werkvergunningen, het eisen van enige vorm van

borg van werknemers of het gebruik van enige andere vorm van dwang, zijn ten strengste verboden. Alle werknemers hebben het recht om uit vrije wil werk te aanvaarden of te beëindigen. Leveranciers kunnen werknemers niet dwingen om te werken om een schuld aan hen of aan een derde af te betalen.

Werk dat de gezondheid, veiligheid of goede zeden in gevaar brengt - Kinderarbeid

Niemand mag werk verrichten dat de gezondheid, veiligheid of goede zeden in gevaar brengt. Het is ten strengste verboden om kinderen onder de 16 jaar in dienst te nemen. In landen waar de lokale wetgeving een hogere werkleeftijd voorschrijft of de leerplicht uitbreidt tot na de leeftijd van 16 jaar, geldt de hogere leeftijdsgrens.

Afgezien van haar doelstelling met betrekking tot de naleving van haar Gedragscode door haar leveranciers, heeft PHE Group voor zichzelf geen specifieke doelstelling vooropgesteld met betrekking tot de werknemers in haar waardeketen.

3.2.1. AANPAK VAN NEGATIEVE IMPACTS EN KLACHTENPROCEDURE VOOR WERKNEMERS

PHE Group heeft een professioneel klokkenluiderssysteem opgezet dat het mogelijk maakt om met name melding te maken van:

- Gedragingen of situaties die in strijd zijn met de gedragscode van PHE Group
- Ernstige schendingen van mensenrechten en fundamentele vrijheden
- Ernstige schade aan de gezondheid en veiligheid van mensen

Het klokkenluiderssysteem staat open voor werknemers van PHE Group en voor alle stakeholders, in het bijzonder haar leveranciers, en is toegankelijk op het volgende adres: alerte-ethique@partsholdingeurope.com.

Er kunnen geval per geval herstelmaatregelen worden genomen, afhankelijk van de specifieke aard van de negatieve impact. De acties kunnen bestaan uit toezicht op het herstel door PHE Group, een verzoek om een herstelplan op te stellen of, in de meest ernstige gevallen, de beëindiging van het contract.

Tot op heden is PHE Group zich niet bewust van dergelijke impacts in haar waardeketen.

Er is momenteel geen algemene, geformaliseerde aanpak om negatieve impacts op de mensenrechten in de waardeketen aan te pakken. In het geval van een dergelijke impact is het de verantwoordelijkheid van het Algemeen management van PHE Group om te beslissen over de te nemen maatregelen. Deze zullen afhangen van factoren zoals de ernst van de impact, de locatie en de verantwoordelijkheid van PHE Group.

4. Bestuur

4.1. Zakelijk gedrag

Materiële IRO's	Type
Potentiële corruptie en omkoping in de waardeketen	Potentiële significante impact (-)
Eerlijke en ethische bedrijfscultuur	Potentiële matige impact (+)

4.1.1. DE ROL VAN DE BESTUURS-, LEIDINGGEVENDE EN TOEZICHTHOUDENDE ORGANEN

Het Uitvoerend Comité van de Groep valideert het volledige bedrijfsmanagementsysteem.

De belangrijkste indicatoren voor de implementatie van en het toezicht op het Regulatory Compliance-systeem worden voorgelegd aan het Auditcomité van de Groep. De indicatoren voor de maturiteit van de naleving van de anticorruptie- en klokkenluiderssystemen, samen met de bijbehorende actieplannen, worden gedeeld en gevalideerd door het Compliance-comité van de Groep.

Het Ethisch comité is een collectief orgaan dat het ethisch en nalevingsbeleid van PHE Group aanstuurt en ervoor zorgt dat de onderliggende principes en regels worden nageleefd. Zijn leden zijn de Chief Financial Officer, het Head of HR, de General Counsel en het Head of Audit and Compliance.

De algemene rol van het Ethisch comité omvat het volgende:

- Bijdragen aan het definiëren en bijwerken van de ethische principes en gedragsregels die het dagelijkse gedrag van de werknemers van de Groep moeten sturen; hiertoe bereidt het Comité de Gedragscode van PHE Group voor, werkt het deze bij en stelt het wijzigingen voor aan de ethische en nalevingsrichtlijnen van de Groep;
- Ervoor zorgen dat de ethische principes van de Groep op de juiste manier worden verspreid, begrepen en toegepast; hiertoe onderzoekt en controleert het Comité de systemen en procedures die worden gebruikt om de ethische principes van de Groep te implementeren en bepaalt het de prioriteitsgebieden waaraan moet worden gewerkt in het kader van de invoering en ontwikkeling van het nalevingsprogramma;
- Ervoor zorgen dat de ethische en nalevingsnormen worden nageleefd; hiertoe behandelt het Comité alle thema's die onder zijn aandacht worden gebracht, indien nodig door middel van het klokkenluiderssysteem (zie specifieke opdracht).

Het is de taak van het Ethisch comité om klachten te behandelen die binnenkomen via het klokkenluiderssysteem of gemeld worden via de hiërarchie of elk ander communicatiekanaal. Bij de start van het nalevingsprogramma van de Groep kregen de leden opleiding van gespecialiseerde consultants over de wet SAPIN 2 (ethiek en corruptiebestrijding). De externe specialisten hebben jarenlange professionele ervaring in dit domein.

De Internal Audit & Compliance Director heeft ook een aantal opleidingen gevolgd op het gebied van zakelijk gedrag, in het kader van zijn vorige functie bij een Franse autofabrikant, en heeft een CSRD-opleiding gevolgd bij het IFACI (Institut Français de l'Audit et du Contrôle Interne). Hij is ook Certified Fraud Examiner (CFE).

4.1.2. BELEID TEN AANZIEN VAN ZAKELIJK GEDRAG EN BEDRIJFSCULTUUR

PHE Group heeft haar benadering van zakendoen geformaliseerd met een beleid dat is gebaseerd op de Gedragscode van de Groep. Het beleid heeft betrekking op de volgende domeinen:

- Naleving van de wet, inclusief naleving van de principes van het Global Compact van de VN, met name op het gebied van bedrijfsvoering, maatschappij en milieu
- Integriteit en oprechtheid
- Waardigheid, respect en bescherming van werknemers
- Vrijheid van meningsuiting en sociale dialoog
- Bescherming van de activa van de Groep
- Belangenconflicten
- Klanten
- Leveranciers en dienstverleners
- Geschenken, voordelen en giften
- Corruptie en beïnvloeding
- Gezondheid en veiligheid
- Milieu

Het Beleid inzake zakelijk gedrag van PHE Group verwoordt de duidelijke en onvoorwaardelijke inzet van de Groep in de strijd tegen corruptie en draagt bij aan de verspreiding van haar cultuur van ethiek en waarden. Het beleid is van toepassing op de hele Groep en haar dochterondernemingen, zonder enige uitsluiting.

Het beleid wordt ondersteund op het hoogste niveau van de onderneming, met een formele toezegging van de voorzitter en goedkeuring door het Uitvoerend Comité en het Auditcomité van de Groep. Leveranciers zijn verplicht om dit beleid na te leven door de gedragscode voor leveranciers te ondertekenen. Momenteel wordt de laatste hand gelegd aan een gedragscode tegen corruptie, die naar verwachting in de loop van 2026 zal worden gevalideerd.

- Definieren wat corruptie en beïnvloeding inhoudt;
- Voorbeelden geven van verboden en risicovolle situaties;
- Bepalen welk gedrag moet worden aangenomen en welke procedures moeten worden gevolgd om deze risico's te beheersen;
- Werknemers de weg wijzen naar gedetailleerde procedures die de Gedragscode aanvullen.

Om de code kracht bij te zetten, heeft PHE Group ook een regelmatig bijgewerkt overzicht opgesteld van de domeinen van de organisatie met een hoog corruptierisico en de benchmarks van de sector. Tijdens dit proces werden de functies geïdentificeerd die het meest blootgesteld zijn aan het risico van corruptie en omkoping, met name het Uitvoerend Comité en de directiecomités, inkoop, toeleveringsketen en logistiek, handel, marketing/evenementen, financieel management (inclusief Audit en Legal) en human resources. Alle dochterondernemingen van PHE Group die actief zijn in West-Europa worden geacht hetzelfde niveau van risico op corruptie te lopen.

Maatregelen met betrekking tot bedrijfsvoering

Tot nu toe zijn de belangrijkste maatregelen die door PHE Group zijn genomen op het gebied van zakelijk gedrag als volgt:

- Implementatie van een bedrijfsvoeringsbeleid voor PHE Group (gebaseerd op de versie van 2018 en daaropvolgende updates)
- Opstelling van een Gedragscode van PHE Group, ondertekend door alle werknemers (in Frankrijk - tegen 2025 uit te breiden tot buitenlandse dochterondernemingen)
- Bijwerking van de corruptierisicokaarten
- Ontwikkeling van het beoordelingssysteem voor derden in 2024
- Er wordt momenteel een anticorruptiegedragscode voorbereid die in de loop van 2026 zal worden toegevoegd aan de interne regels voor de ondernemingen van de Groep
- Wijzigingen in de procedure voor geschenken en uitnodigingen (uitbreiding met uitgestelde handelskortingen en commerciële uitdagingen) in 2026

Traceerbare anticorruptiecontroles uitgevoerd in 2025

4.1.3. PREVENTIE VAN CORRUPTIE EN OMKOPING

Het systeem van PHE Group voor de preventie en bestrijding van fraude, corruptie en omkoping bestaat uit drie complementaire onderdelen:

1. Preventie	2. Opsporing	3. Oplossing
Aan de hand van: • Het document met de waarden van de groep • De ethische code • De gedragscode tegen corruptie • Opleidingsacties • Bewustmaking (evaluatie van de ondersteunende situatie, analyse van de strijd tegen corruptie) • De ondertekening van een specifieke gedragscode tegen corruptie en omkoping door leveranciers • Controles van derden	Verzameling en verwerking van mogelijke meldingen via het klokkenluiderssysteem*, volgens een procedure die: • De reikwijdte van het systeem in Frankrijk definieert • De werkwijzen specificeert • De garanties met betrekking tot de bescherming van persoonsgegevens voorstelt • De procedures voor de behandeling van meldingen specificeert • Informatie verstrekt over de bescherming die klokkenluiders wordt geboden Uitvoering van specifieke boekhoudcontroles: 1. Controle van geschenken / uitnodigingen / donaties / mecenaat / sponsoring 2. Controle van onkostennota's 3. Controle van gevoelige accounts 4. Afrekening van eindejaarskortingen 5. Leveranciers en betalingen in landen met een groot risico 6. Uitzonderlijke uitgaven 7. Facturen zonder orders 8. Directe toewijzing van kosten 9. Handmatige boekingen met atypische bewoordingen	Procedure beschreven in de interne onderzoeksgids Kan leiden tot de volgende beslissingen: • Het nemen van corrigerende maatregelen (bijwerking van procedures, versterking van controles enz.) • Het nemen van disciplinaire maatregelen • Indiening van klachten bij de gerechtelijke autoriteiten of het aangeven van misdrijven • Afsluiting van de procedure en het onderzoek • Mededeling van de resultaten van het onderzoek aan de administratieve of gerechtelijke autoriteiten De uitvoering van een intern onderzoek staat onder streng toezicht van en wordt beheerd door het Internal Audit & Compliance Office. Het resultaat wordt voorgesteld aan het Ethisch comité.

*Het klokkenluiderssysteem wordt toegepast binnen de ondernemingen van PHE Group, d.w.z. alle entiteiten waarover PHE Group zeggenschap heeft, zowel in Frankrijk als daarbuiten.

De procedure is echter alleen van toepassing op de Franse entiteiten. De niet-Franse entiteiten bereiden specifieke procedures voor om rekening te houden met de toepasselijke lokale wetgeving.

Opleiding

De opleiding van de werknemers van PHE Group is een integraal onderdeel van de strijd tegen corruptie en omkoping.

Zodra het systeem was geïmplementeerd, werden er opleidingscampagnes gehouden door een gespecialiseerde externe organisatie. Het doel hiervan was ervoor te zorgen dat de opgeleide werknemers aan het einde van de cursus in staat zouden zijn om risicovolle situaties met betrekking tot corruptie en beïnvloeding te voorkomen, te identificeren en te beheersen.

Het programma bestrijkt de volgende onderwerpen:

- De belangrijkste concepten met betrekking tot de verplichtingen van de Sapin II-wet, de kwesties die op het spel staan voor PHE Group en het bijbehorende risico op sancties
- De concepten en vormen van corruptie en beïnvloeding
- Kennis van de risicodomeinen voor integriteitsschendingen in de processen van afdelingen die als risicovol zijn aangemerkt (Management, Inkoop, Verkoop en Ondersteuning) - Kennis van de methodologische elementen van het anticorruptiesysteem van de Groep
- Risicosituaties opsporen en beheren door de juiste reflexen aan te leren om ermee om te gaan

Het opleidingsprogramma werd gevalideerd door een kennistest.

- Tussen juni en juli 2021 werden 195 managers (met inbegrip van het Uitvoerend Comité) en medewerkers in de beoogde risicodomeinen opgeleid in Frankrijk en België.
- In mei 2022 werden 22 managers en medewerkers in de risicodomeinen opgeleid in Italië.

Bovendien is sinds 2023 elke gelegenheid om een pijler van de Sapin II-wet (in kaart brengen van corruptierisico's, beoordelingen van derden, anticorruptiecontroles van de boekhouding enz.) binnen een entiteit van de Groep te implementeren, het onderwerp van een bewustmakings- en opleidingsactie rond zakelijk gedrag: 9 personen in 2023, 52 in 2024 en 56 in 2025.

Naast deze eerste cursussen is een specifiek e-learningprogramma ontworpen dat op het platform van de PHE Académie zal worden gepubliceerd. Het e-learning-programma zal alle werknemers van de Groep in staat stellen om te leren over de ontwikkelingen in het anticorruptie- en -omkopingsbeleid van de Groep, door middel van 5 modules en een quiz:

- Module 1: Inleiding (Anticorruptie: wettelijk kader, problemen en risico's)
- Module 2: Gedragscode
- Module 3: Geschenken en uitnodigingen
- Module 4: Belangenconflicten
- Module 5: Klokkenluidersregeling

Werknemers waarvan is vastgesteld dat ze in een risicodomein werken, moeten slagen voor de quizen.

In de eerste helft van 2026 wordt een bewustwordingscampagne voor de Franstalige landen gelanceerd. De e-learning zal ter beschikking worden gesteld van de internationale dochterondernemingen afhankelijk van de capaciteit om het volledige platform van de PHE Académie open te stellen, waarvoor vertalingen zijn gepland in het Italiaans, Spaans, Engels, Vlaams en Nederlands.

Functies met een risico	2025	2024
Aantal functies met een risico op omkoping en corruptie	8.158	-
Percentage risicofuncties dat opleiding krijgt	1	-

Voor deze gegevens wordt in 2024 gebruik gemaakt van de optie van de geleidelijke invoering.

4.1.4. INCIDENTEN VAN CORRUPTIE OF OMKOPING

Er zijn geen gevallen van corruptie of omkoping geweest waarbij ondernemingen of managers van PHE Group betrokken waren, en ook niet in haar waardeketen waarbij werknemers van PHE Group rechtstreeks betrokken waren.

	2025	2024
Aantal veroordelingen	0	0
Bedrag aan boetes (€m)	0	0