

D'leteren La mobilité est pleinement en mouvement. D'leteren aussi.

Environnement

Project Zero est la stratégie climatique de D'leteren, qui accélère la transition vers une mobilité bas carbone tout en réduisant structurellement les émissions de CO₂ et la consommation de ressources.



Zero émission

sur l'ensemble de la chaîne de valeur d'ici à 2050

Validé par SBTi (trajectoire 1,5°C) • Scopes 1, 2, 3

-42% D'ÉMISSIONS DE GES D'ICI 2030 VS 2023
SUR LES ÉMISSIONS DIRECTES ET INDIRECTES



56%
DE
L'OBJECTIF
SCOPE 1, 2
DÉJÀ RÉALISÉ
EN 2025



67%
DE
L'OBJECTIF
SCOPE 3
DÉJÀ RÉALISÉ
EN 2025

PRINCIPAUX LEVIERS DE DÉCARBONATION ET DE CIRCULARITÉ

- **Réduire** drastiquement la **dépendance aux combustibles fossiles vierges** dans les opérations
- **Électrifier au moins 60%** des ventes de voitures neuves d'ici 2030
- **Promouvoir la mobilité bas carbone**, les solutions partagées et les énergies renouvelables pour réduire les émissions de CO₂ et l'utilisation des ressources
- **Optimiser le cycle de vie** des produits par le réemploi et le reconditionnement afin de maximiser la valeur des matériaux et de réduire les émissions de CO₂
- **Déployer des solutions climatiques naturelles** pour gérer les émissions résiduelles

Social

Guidé par ses valeurs fondamentales - **collaboration, responsabilité, bienveillance, enthousiasme et esprit pionnier** - D'leteren cherche à promouvoir une organisation performante, portée par des employés engagés et une forte culture axée sur les personnes et la performance.

D'ETEREN ACADEMY

Soutenir le développement des employés, les doter de compétences adaptées aux enjeux futurs et encourager la collaboration transversale au sein de l'entreprise

28
heures de formation
par employé en 2025

OBJECTIF 2025
4 JOURS/EMPLOYÉ/AN

ACCÉLÉRER LA DIVERSITÉ

Garantir l'égalité des chances et refléter la diversité de la clientèle de D'leteren au moyen de programmes de leadership spécifiques et du réseau Ladies in Motion



22.7%
DE FEMMES DANS
LES COMITÉS
DE DIRECTION
EN 2025

WELL@WORK

Promouvoir le bien-être des employés grâce au programme Well@Work - FeelWell, BeWell, ConnectWell, WorkWell - fondé sur les retours des employés et sur de nouveaux modes de travail

D'ETEREN HOUSE

L'année 2025 a marqué l'inauguration de la D'leteren House, conçue pour donner vie aux valeurs de l'entreprise, favoriser la collaboration et agir comme un levier clé pour renforcer la culture d'entreprise.

80%
taux d'engagement
des employés

62%
taux de participation

Gouvernance

ASSURER UNE CROISSANCE DURABLE DES ACTIVITÉS

- **Tolérance zéro** à l'égard de la corruption et de la fraude, du harcèlement et de la discrimination
- **Fonctions à risque** formées en 2025 au Code de conduite de D'leteren et à la Procédure de dénonciation



PARTENARIATS DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

- Promouvoir des **pratiques responsables** via le Code de conduite des fournisseurs
- Favoriser la **transparence et l'éthique** via le système d'Alerte Intégrité de D'leteren
- Renforcer les **politiques d'achats** et mettre en œuvre les objectifs 2026-2030 en matière d'approvisionnement

Introduction d'un nouveau Comité de Pilotage ESG pour améliorer la prise de décision et ancrer la durabilité dans l'ensemble de l'organisation

Reporting ESG intégré dans les systèmes financiers de D'leteren

PROJECT ZERO intégré dans la stratégie quinquennale de D'leteren

Un prêt lié à la durabilité permet de lier la planification financière à la réduction des émissions

Mobilisation des employés dans Project ZERO, qui assument la responsabilité d'initiatives réalisables

Générer un impact grâce à une gestion durable des forêts

- Sylva Nova est un **gestionnaire de premier plan, responsable de 3 800 ha de forêts** ainsi que d'un **"laboratoire forestier" de 167 ha** dédié à des pratiques innovantes de résilience et de stockage du carbone
- D'Ieteren détient une participation minoritaire et apporte un soutien financier** afin d'accélérer les initiatives de sylviculture durable de Sylva Nova
- Priorités du partenariat** : forêts résilientes, comptabilité carbone certifiée et large mobilisation des parties prenantes



Objectifs, KPIs et actions clé

ENVIRONNEMENT - CONSTRUIRE UN ÉCOSYSTÈME DE MOBILITÉ À FAIBLE IMPACT	SITUATION 2025 VS 2023	OBJECTIF 2030 VS 2023	ACTIONS CLÉS
Changement climatique et pollution de l'air			
Émissions de GES Scopes 1 & 2 vs 2023	-23%	-42%	Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et investissements dans des bâtiments à haute efficacité énergétique
			Électricité verte
			Électrification de la flotte interne
Émissions de GES Scope 3 cat. 11 (Phase d'utilisation des produits vendus) vs 2023	-28%	-42%	40% d'électrification des ventes de véhicules neufs en 2025 - min. 60% requis d'ici 2030
Circularité et gestion des déchets			
Part des déchets propres valorisés	99%	>90%	Amélioration du tri des déchets, y compris des plastiques durs
Gestion de l'eau	En cours		
SOCIAL ET GOUVERNANCE - RESPONSABILISER LES EMPLOYÉS ET LES PARTENAIRES	SITUATION 2025	OBJECTIF 2025	ACTIONS CLÉS
Formation et développement			
Nombre d'heures de formation par employé	28	32	D'Ieteren Academy, programme de leadership Trust, formation Well@Work, e-Mobility, formations IA...
Santé et sécurité			
Nombre de décès	0	0	Sécurité incendie et sécurité des batteries, sécurité logistique, ergonomie, soutien psychologique, santé physique et bien-être social
Diversité et inclusion			
% de femmes dans les comités de direction	22.7%	25%	Ateliers en présentiel, modules d'e-learning, réseau interne Ladies in Motion
Engagement des employés			
Score d'engagement des employés	80%	75%	Enquête annuelle sur l'engagement
Taux de participation	62%	66%	
Corruption et pots-de-vin			
Nombre d'incidents confirmés	0	0	Formation des employés/fonctions à risque au Code de conduite de D'Ieteren et à la Procédure de dénonciation

D'Ieteren Automotive

1. Informations générales

1.1 Base de préparation

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

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

D'Ieteren a adopté une approche consolidée pour son rapport de durabilité 2025, en agrégeant les données de toutes les entités entièrement consolidées.

- Le périmètre de consolidation correspond à celui des états financiers de l'entreprise (voir Note 4 des états financiers consolidés), aucune filiale dans laquelle D'Ieteren détient une participation majoritaire n'étant exemptée du rapport de durabilité.
- Les entités qui ne sont pas entièrement consolidées, telles que Volkswagen D'Ieteren Finance, Lizy et MyMove, sont reprises dans la chaîne de valeur.

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

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

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

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

1.1.1. DÉCLARATION GÉNÉRALE SUR LES POLITIQUES, ACTIONS ET OBJECTIFS.

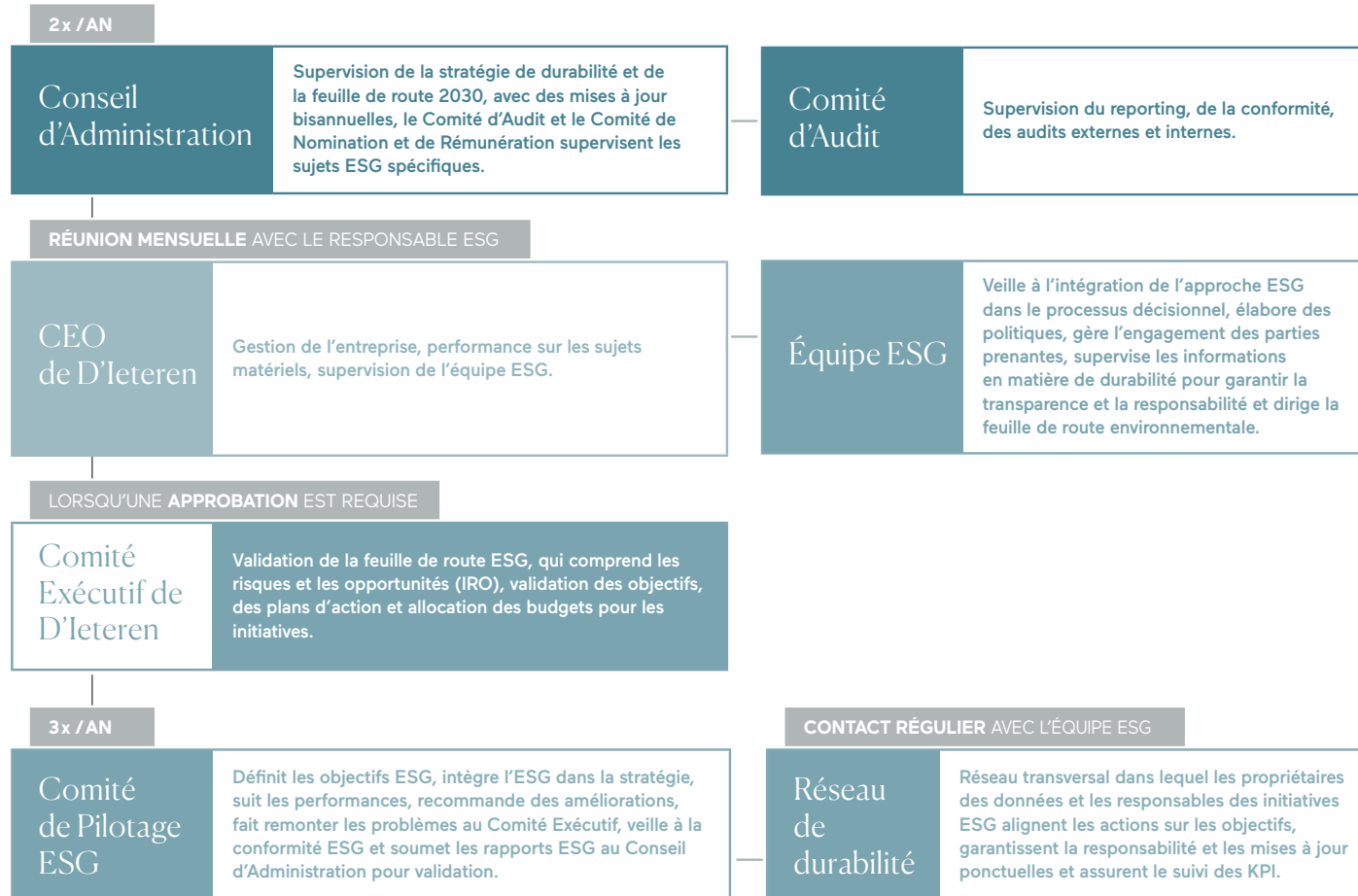
Des informations isolées relatives aux ressources financières actuelles et futures (dépenses d'investissement et dépenses opérationnelles) allouées à des actions spécifiques ne sont pas disponibles (sauf indication contraire). Cela s'explique par le fait que la plupart des actions sont ponctuelles ou continues, ne font pas l'objet d'un suivi spécifique, ne sont pas spécifiquement rattachées à un sujet ESG en particulier et ne sont pas assorties d'un horizon temporel spécifique ou d'un budget, mais sont intégrées de manière transversale dans une stratégie générale ou dans les opérations quotidiennes. Pour certains objectifs, aucune valeur de référence n'est définie. L'évolution des progrès vers ces objectifs est mesurée de manière continue, en veillant à ce qu'une progression soit constatée d'une année à l'autre (sauf pour les objectifs liés au climat).

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

1.2 Gouvernance

1.2.1. ORGANISATION DE LA DURABILITÉ CHEZ D'IETEREN

En 2025, D'Ieteren a renforcé sa structure de gouvernance afin d'ancrer davantage la durabilité dans toute l'organisation et de soutenir la réalisation de ses objectifs ESG. Un Comité de Pilotage ESG a été mis en place fin 2025 afin d'améliorer la prise de décision et d'assurer une supervision coordonnée des enjeux de durabilité.



Le Conseil d'administration est composé de 6 membres, dont une femme. Le Comité exécutif est composé de 8 membres, dont une femme.

Les membres du Comité ESG reçoivent des informations régulières et ciblées de la part de l'équipe ESG et participent à des formations ESG spécifiques dispensées par des experts internes et des conseillers externes. Le Comité dispose d'un pouvoir décisionnel en matière d'ESG et peut, le cas échéant, soumettre certaines décisions au Comité Exécutif.

L'équipe ESG renforce son expertise par le biais de formations continues, d'une implication active dans des réseaux ESG externes, de collaborations avec des conseillers spécialisés et d'échanges de bonnes pratiques avec d'autres entités de D'leteren Group ainsi qu'avec des importateurs indépendants du Groupe Volkswagen en Europe. Afin de garantir l'alignement stratégique, le CEO rencontre chaque mois l'équipe ESG pour faire le point sur l'avancement des initiatives et aborder les questions de conformité liées à l'ESG.

L'équipe ESG produit également des rapports réguliers et adaptés à destination de communautés opérationnelles spécifiques, telles que le département Sales & Network, qui joue un rôle clé dans la lutte contre le changement climatique, la communauté RH ainsi que tous les comités de direction, afin de soutenir une prise de décision éclairée et cohérente. En outre, l'équipe ESG entretient une communication régulière et individualisée avec les membres du réseau de durabilité afin de traiter efficacement les problématiques spécifiques et de garantir l'alignement dans l'ensemble de l'organisation.

Impacts, risques et opportunités

Le Conseil d'Administration et le Comité Exécutif traitent tous les impacts, risques et opportunités matériels en matière de durabilité qui sont identifiés dans la stratégie de durabilité sur la base de l'analyse de double matérialité L'ESG étant pleinement intégré dans la stratégie d'entreprise de D'leteren, ces considérations font l'objet d'un examen systématique dans le cadre des processus décisionnels stratégiques et opérationnels en cours.

Parmi les principaux sujets régulièrement abordés lors des réunions du Comité Exécutif figurent le changement climatique et la réduction des émissions grâce à l'électrification, l'économie circulaire et la gestion des ressources tout au long du cycle de vie des actifs, l'innovation et les nouveaux modèles économiques, ainsi que les risques réglementaires et de conformité. Les risques et opportunités liés à l'ESG sont donc automatiquement pris en compte dans toutes les décisions commerciales majeures, lesquelles sont traduites en directives claires à l'attention de la direction générale, afin de garantir une mise en œuvre rapide et efficace dans l'ensemble des unités opérationnelles.

Pour plus d'informations sur les principaux risques prioritaires, voir la page 231 du présent rapport.

1.2.2. SYSTÈMES D'INCITATION

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

1.2.3. DÉCLARATION SUR LA DILIGENCE RAISONNABLE

D'leteren mène un processus approfondi de diligence raisonnable en matière de durabilité afin d'intégrer les droits de l'homme et les considérations environnementales dans ses opérations et sa gouvernance d'entreprise, tout en promouvant des pratiques commerciales responsables. Ce processus vise à identifier, atténuer et rendre compte des impacts négatifs réels et potentiels des activités de l'entreprise sur les personnes et sur l'environnement. Il évalue également la manière dont les changements dans la stratégie, le modèle économique, les opérations ou les relations, y compris les acquisitions et les désinvestissements, peuvent affecter la durabilité. Cette pratique se concentre sur la mesure et le traitement des impacts découlant des opérations, des produits, des services et des relations au sein de la chaîne de valeur de D'leteren.

Éléments clés de la diligence raisonnable	Paragraphes de la déclaration de durabilité
Intégrer la diligence raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	1.2. Gouvernance 1.3. Stratégie de durabilité de D'leteren
Interagir avec les parties prenantes concernées à chaque étape clé de la diligence raisonnable	1.2.5. Intérêts et points de vue des parties prenantes 3.1.5. Interaction avec les effectifs et canaux permettant de faire part des préoccupations
Identifier et évaluer les impacts négatifs	1.2.6.. Processus et résultat de l'analyse de double matérialité Voir les Annexes pour plus d'information sur le processus d'analyse de double matérialité
Prendre des mesures pour remédier à ces impacts négatifs	2. Informations environnementales 3. Informations sociales 4. Gouvernance
Surveiller l'efficacité de ces efforts et communiquer	2. Informations environnementales 3. Informations sociales 4. Gouvernance

¹ Les entités D'leteren dans ce scope historique sont : D'leteren Automotive, les Centres D'leteren, le Centre Porsche Anvers et le Centre Porsche Bruxelles (représentant environ 85% de la marge brute et plus de 95% de l'EBIT généré par D'leteren en 2019) Le scope historique couvre les émissions des Scopes 1 et 2, ainsi que

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

1.2.4. GESTION DES RISQUES DE L'INFORMATION EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

Contrôle interne des KPI de durabilité.

- Depuis 2024, les propriétaires de données ESG ont documenté les processus de collecte et de vérification des KPI pour tous les sujets ESG identifiés dans le cadre de l'analyse de double matérialité (DMA). Chaque KPI de durabilité fait l'objet d'une fiche d'information spécifique, comprenant un responsable désigné, des définitions, la méthodologie de calcul et d'autres informations pertinentes.
- D'Ieteren privilégie l'utilisation de données primaires et, lorsqu'elles ne sont pas disponibles, a recours à des méthodes d'estimation dûment documentées. Ces méthodes sont élaborées en collaboration avec des experts internes et externes. La collaboration avec les fournisseurs a été renforcée afin d'améliorer la qualité des données de la chaîne de valeur.
- Des modèles de collecte de données personnalisés ont été créés et expliqués individuellement à chaque entité afin de garantir la cohérence. Le processus de collecte a été centralisé pour des sujets clés tels que l'énergie, les déchets et les ressources humaines, ce qui a permis d'améliorer la fiabilité et la comparabilité des données.
- En 2025, le cadre de contrôle interne a encore été renforcé par la prise en compte des risques et des erreurs identifiés lors des cycles de reporting précédents, ce qui a permis une résolution plus proactive des problématiques. Le reporting non financier environnemental a été intégré dans les systèmes financiers de D'Ieteren à la fin de l'année 2025, en appliquant les mêmes normes rigoureuses que pour le reporting financier. Cela garantit que les indicateurs de durabilité sont gérés de manière progressive avec le même niveau de responsabilité, de transparence et de cohérence que les données financières.
- Tous les propriétaires de données ESG sont tenus de documenter et de partager systématiquement avec l'équipe ESG les fondements de leurs chiffres rapportés, afin de garantir la traçabilité, la vérification et l'alignement dans l'ensemble de l'organisation.

Risques liés au reporting. Conformément à son engagement en faveur d'une gouvernance solide de la durabilité, D'Ieteren continuera de renforcer en 2026 son cadre de contrôle interne pour le reporting non financier. Le risque lié au reporting de chiffres non financiers incorrects sera formellement intégré dans le système de gestion des risques de l'entreprise, parallèlement au reporting financier, sous la responsabilité du CFO. Les mesures d'atténuation comprennent la résolution proactive des problématiques identifiées, l'automatisation des processus et l'obligation de documentation.

1.2.5. INTÉRÊTS ET POINTS DE VUE DES PARTIES PRENANTES

L'approche de D'Ieteren en matière d'engagement des parties prenantes est un élément essentiel de son modèle économique. Elle vise à capturer et intégrer de manière systématique des informations relatives aux enjeux économiques, sociaux, environnementaux et de gouvernance. En intégrant les retours des parties prenantes dans sa gouvernance et sa stratégie, D'Ieteren renforce la confiance, aligne ses priorités ESG sur les attentes des parties prenantes et favorise l'amélioration continue de ses performances.

Les relations avec les parties prenantes sont gérées par les départements concernés, les informations obtenues étant régulièrement communiquées au Comité Exécutif et partagées dans toute l'organisation afin de garantir la compréhension et, le cas échéant, l'intégration des attentes. Ce processus soutient une prise de décision éclairée, renforce la cohésion et a accompagné l'évolution de D'Ieteren qui est passé du statut de simple distributeur de véhicules à celui de fournisseur global de solutions de mobilité.

Clients. Les clients sont au cœur des activités de D'Ieteren. L'entreprise s'efforce de proposer des produits et services de mobilité de haute qualité pour garantir une satisfaction optimale, tant pour les clients particuliers que professionnels. Un engagement fort avec les clients permet à D'Ieteren de mieux comprendre leurs besoins et d'anticiper les tendances du marché. Cet engagement s'appuie sur des enquêtes d'expérience et de satisfaction, l'étude de mobilité récurrente Polaris, des rencontres avec les clients, des événements, des relations continues, un service clientèle ainsi qu'un système de dénonciation accessible aux clients. Par ces moyens, D'Ieteren veut recueillir des informations sur la qualité des produits et des services, les besoins et les défis en matière de mobilité ainsi que sur les attentes relatives aux pratiques de gestion de la durabilité et à l'éthique des affaires.

Employés. Les employés sont reconnus comme des parties prenantes essentielles, jouant un rôle clé dans la réalisation des objectifs de l'entreprise. D'Ieteren s'engage à favoriser une culture d'engagement des employés en promouvant le dialogue ouvert et la collaboration. Les employés sont encouragés à contribuer activement, en garantissant que leurs voix sont entendues et valorisées. L'entreprise privilégie également la création d'un environnement de travail favorable, permettant à chacun de s'épanouir, de développer son potentiel et de contribuer à des objectifs communs. Cela se traduit par des enquêtes annuelles sur l'engagement, la mise en place d'une procédure de protection contre les impacts négatifs sur les employés, des consultations du conseil d'entreprise, des entretiens annuels de performance, des réunions et événements réguliers pour le personnel, etc. Cela permet de mieux comprendre le point de vue des employés sur les priorités et les défis, la gestion ESG, le changement climatique et les solutions de mobilité, la santé et la sécurité, la stratégie et les plans d'action, etc.

Partenaires et fournisseurs. Les fournisseurs et partenaires de D'Ieteren sont essentiels à la création d'une valeur mutuelle. Le dialogue ouvert et la collaboration favorisent l'innovation et garantissent des normes élevées en matière d'éthique des affaires et de durabilité. Les relations de longue date de D'Ieteren, notamment avec ses concessionnaires locaux et des partenaires, tels que le Groupe Volkswagen depuis 1948, reposent sur des valeurs communes et un bénéfice mutuel. En restant en conformité avec les réglementations en constante évolution et en soutenant l'innovation chez ses fournisseurs, D'Ieteren aide à renforcer ces partenariats, contribuant ainsi à la réalisation de ses objectifs et des leurs. Cet engagement s'opère au travers d'évaluations des fournisseurs, de groupes stratégiques et thématiques multipartites, d'événements pour les partenaires, de dialogues et de réunions ainsi que d'un système de dénonciation. Cela permet de rester informé sur la qualité des produits et des services, la fiabilité de la chaîne d'approvisionnement, les priorités et les défis, les pratiques de gestion de la durabilité, etc.

La société au sens large. En tant qu'acteur de référence du secteur, D'leteren partage activement ses connaissances du marché et les tendances afin d'inspirer et de stimuler l'innovation en matière de mobilité durable, notamment par le biais de conférences, de coalitions sectorielles, de réseaux de pairs, de forums, de dialogues publics ainsi que de la publication de l'étude de mobilité Polaris. Les engagements sociétaux de l'entreprise (notamment via le sponsoring et le soutien d'associations caritatives) visent à la positionner comme une référence en matière de mobilité durable et à contribuer aux objectifs plus larges de réduction des émissions de carbone.

En 2025, D'leteren a poursuivi son engagement proactif auprès de l'ensemble de ses parties prenantes, soutenant ainsi l'amélioration continue et l'anticipation des défis émergents.

Les principales initiatives d'engagement des parties prenantes en 2025 ont notamment inclus :

- **L'étude de mobilité Polaris.** La quatrième enquête consécutive menée auprès d'un large échantillon de clients B2B et B2C, axée sur les comportements de mobilité et les besoins futurs en matière de mobilité. Les résultats, publiés sur le site Internet de D'leteren, alimentent le développement des produits, les initiatives de durabilité et l'innovation à l'échelle du secteur.
- **L'enquête Sensor** visant à évaluer les risques psychosociaux et le bien-être des employés parmi les effectifs. Cette enquête a été réalisée par le SIPP conformément à la réglementation belge sur le bien-être au travail et ses résultats ont été communiqués à la direction exécutive et aux employés. Les conclusions ont été analysées afin d'identifier des axes d'amélioration et d'orienter des actions concrètes destinées à renforcer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la santé mentale et la satisfaction globale des employés.
- **Une enquête interne auprès de la direction générale sur la durabilité.** Cette enquête a été réalisée avec l'Université de Gand et l'agence de communication Bubka pour évaluer la compréhension du Project ZERO, les attentes liées à la feuille de route environnementale, la motivation, les préoccupations et le niveau d'engagement. Les enseignements tirés guident l'alignement interne le développement des capacités et la priorisation des actions climatiques.
- **Une enquête sur le Responsible Business Index (RBI).** La participation à cette étude externe sur la réputation, développée avec l'Université de Gand et l'agence de communication Bubka, a permis de recueillir des retours sur la perception publique des marques Poppy et Lucien de D'leteren, et de soutenir l'amélioration des pratiques en matière de conduite responsable des affaires.
- **La notation EcoVadis.** D'leteren s'est engagé activement auprès d'EcoVadis, une plateforme mondiale indépendante d'évaluation de la performance environnementale, sociale et de gouvernance. À la suite d'évaluations précédentes qui ont abouti à une notation Gold, D'leteren a obtenu une notation Platinum en 2025, témoignant de l'amélioration continue de ses pratiques ESG. Au-delà de l'évaluation, l'entreprise rencontre également les clients qui sollicitent des informations détaillées sur sa stratégie ESG avant toute collaboration, ce qui garantit la transparence et l'alignement sur les attentes des parties prenantes.

1.2.6. PROCESSUS ET RÉSULTAT DE L'ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

En 2023, D'leteren a réalisé son analyse de double matérialité (DMA) afin de se concentrer sur les sujets ESG qui sont les plus importants à la fois pour la société et pour l'entreprise. S'appuyant sur la longue liste de la norme ESRS 1, l'analyse a intégré les tendances sectorielles, les politiques publiques, les enquêtes antérieures et la stratégie de mobilité durable de D'leteren.

Plus de 100 parties prenantes réparties en 14 groupes ont contribué à l'analyse, à travers des entretiens et des enquêtes, ce qui a permis d'identifier des sujets ESG prioritaires, dont

- **Environnement :** changement climatique et émissions de carbone, efficacité énergétique, économie circulaire, gestion des déchets ainsi que pollution de l'air, gestion de l'eau et biodiversité dans sa chaîne de valeur
- **Social :** santé et sécurité des employés, droits du travail dans la chaîne de valeur, diversité et inclusion, formation et développement
- **Gouvernance :** culture d'entreprise et pratiques de lutte contre la corruption

Chaque sujet a été évalué tant sous l'angle de la matérialité d'impact que de la matérialité financière, puis validée au niveau du CEO et du Comité Exécutif, garantissant une gouvernance solide. Cette approche structurée et alignée sur les normes ESRS guide désormais la manière dont D'leteren gère les impacts, les risques et les opportunités dans tous les domaines ESG matériels.

Pour la méthodologie complète et les résultats détaillés, voir la page 326 de ce rapport.

L'analyse de double matérialité détermine directement le périmètre et le contenu des informations publiées par D'leteren en matière de durabilité ainsi que la priorisation des actions et des ressources associées.

Les informations ci-après reflètent les sujets identifiés comme matériels dans toutes les sociétés de D'leteren Group. Comme expliqué dans le chapitre consolidé de D'leteren Group, les sujets matériels des différentes sociétés ont été pris en compte lors du processus de consolidation. Les résultats montrent que les sujets de durabilité identifiés au niveau consolidé correspondent étroitement aux aspects matériels des opérations de D'leteren Automotive.

Toutefois, certains sujets ESG identifiés dans l'analyse de double matérialité de D'leteren Automotive ne sont plus pris en compte. Ces sujets comprennent la sécurité de l'emploi, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la protection de la vie privée des consommateurs pour ses opérations propres, la liberté d'association pour sa chaîne de valeur ; les solutions de mobilité accessible, les pratiques de marché responsables, la congestion routière et la sécurité des consommateurs, à la fois pour ses opérations propres et pour sa chaîne de valeur. Enfin, un sujet spécifique à D'leteren a été ajouté, à savoir l'engagement des employés. Stratégie de durabilité de D'leteren.

1.3 Stratégie de durabilité de D'Ieteren

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

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

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

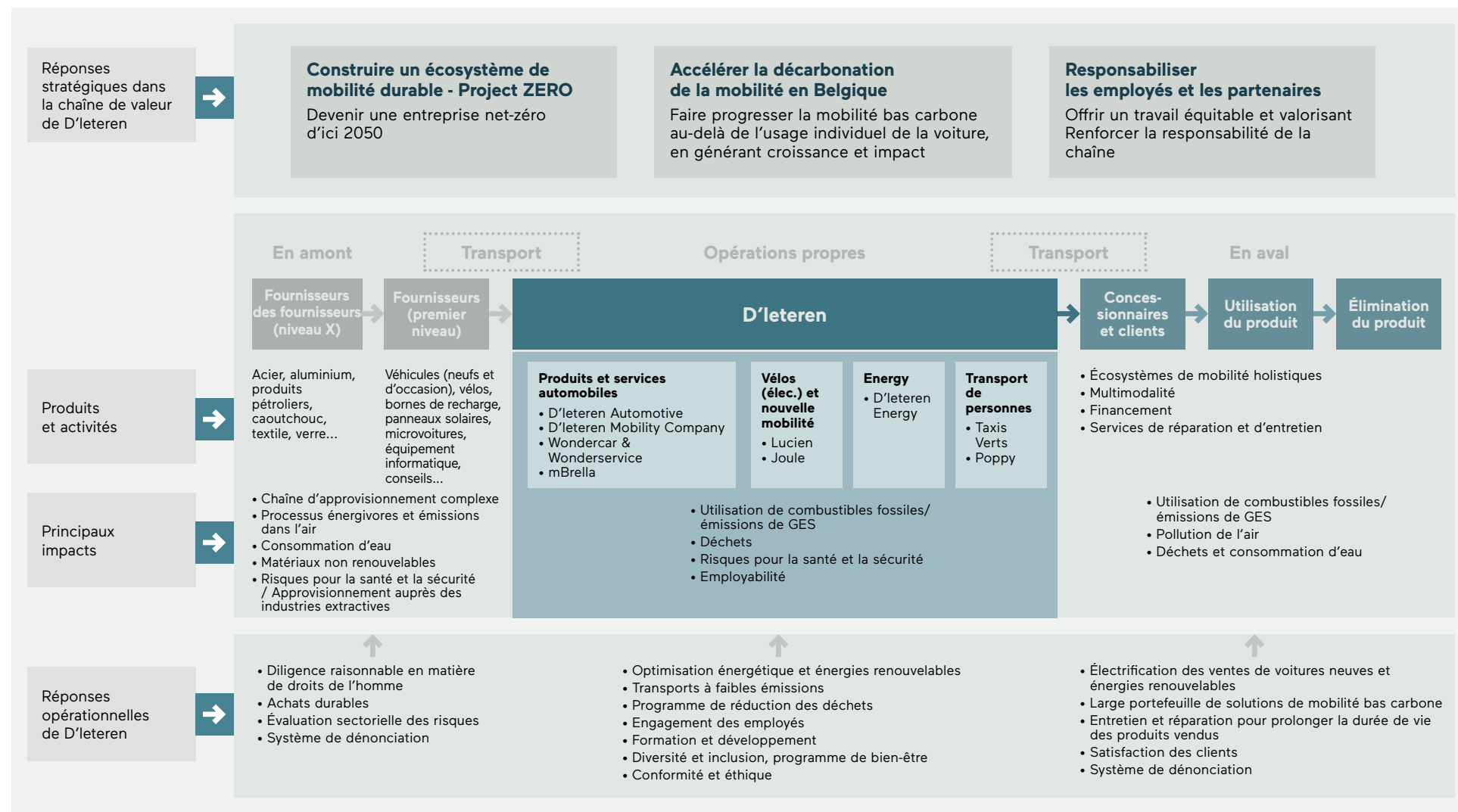
La stratégie de durabilité de D'Ieteren repose sur trois piliers : construire un écosystème de mobilité durable, accélérer la transition vers une mobilité bas carbone et responsabiliser les employés et les partenaires au sein de l'écosystème de mobilité de D'Ieteren. Les ambitions et engagements à l'horizon 2030 sont définis dans cette stratégie et s'appliquent à l'ensemble de la chaîne de valeur. La stratégie de durabilité de D'Ieteren est évolutive : elle assure un suivi continu des impacts, risques et opportunités émergents, tout en intégrant les évolutions législatives à venir et les attentes changeantes des parties prenantes.

La mobilité est pleinement en mouvement. D'Ieteren aussi.

	CONSTRUIRE UN ÉCOSYSTÈME DE MOBILITÉ À FAIBLE IMPACT	ACCÉLÉRER LA DÉCARBONATION DE LA MOBILITÉ EN BELGIQUE	RESPONSABILISER LES EMPLOYÉS ET LES PARTENAIRES
AMBITION	Devenir une entreprise net-zero d'ici 2050	Faire progresser la mobilité bas carbone au-delà de l'usage individuel de la voiture , en généralisant croissance et impact	Offrir un travail équitable et valorisant Renforcer la responsabilité de la chaîne d'approvisionnement
ENGAGEMENTS	• Réduire drastiquement la dépendance aux combustibles fossiles vierges dans les opérations • Électrifier les ventes de voitures neuves • Prolonger le cycle de vie des produits et optimiser l'utilisation des véhicules • Déployer des solutions climatiques pour gérer les émissions résiduelles	• Proposer un écosystème intégré qui répond à tous les besoins de mobilité et garantit une expérience client transparente • Rendre la mobilité accessible à tous • Accélérer l'adoption des énergies renouvelables dans la mobilité	• Donner la parole à chacun • Être une entreprise inclusive et accélérer la diversité • Offrir des opportunités de développement pour tous • Favoriser la transparence et la responsabilité dans la chaîne d'approvisionnement • Être un partenaire fiable respectant les normes éthiques les plus élevées
FACTEURS CLÉS DE RÉUSSITE	Intégration dans la stratégie de D'Ieteren Cœuvrer sur le long terme pour un changement positif Incarner les valeurs - Tous Unis		

Plus d'informations sur Développement durable | D'Ieteren

Gestion des impacts de durabilité dans la chaîne de valeur de D'leteren



2. Informations environnementales

2.1. Compréhension globale des impacts, risques et opportunités environnementaux

L'approche de D'Ieteren en matière de gestion environnementale repose sur une identification exhaustive des impacts, risques et opportunités liés à ses activités et à sa chaîne de valeur.

L'analyse de double matérialité (DMA) réalisée en 2023 a identifié le changement climatique, l'utilisation des ressources et la circularité, la pollution de l'air, la biodiversité et les écosystèmes, ainsi que la gestion de l'eau tout au long de la chaîne de valeur, comme étant les sujets environnementaux les plus matériels pour l'entreprise. Ces sujets sont étroitement interconnectés, car les émissions de gaz à effet de serre résultent de la consommation d'énergie et de l'extraction des matières premières, les polluants atmosphériques proviennent de la combustion et des processus chimiques, la biodiversité est influencée par l'utilisation des sols, l'extraction des ressources et les dynamiques climatiques, et l'eau

est consommée à toutes les étapes de la fabrication, de la maintenance et de l'approvisionnement en matériaux.

Une attention particulière a été accordée aux véhicules, y compris les modèles électriques, qui représentent à la fois une source majeure d'impact environnemental et un levier essentiel pour la transition. En amont, l'analyse a pris en compte les activités d'extraction de métaux qui fournissent des matériaux au Groupe Volkswagen, le principal fournisseur de D'Ieteren, et a intégré les enseignements tirés de la stratégie Regenerate+ du Groupe qui est axée sur la circularité, la réutilisation des matériaux et la réduction des émissions. En aval, la collaboration avec des entreprises de collecte de déchets et avec Febelauto, l'organisation belge chargée de la gestion des véhicules en fin de vie, soutient des processus de recyclage et de valorisation responsables et transparents.

2.1.1. CHANGEMENT CLIMATIQUE

IRO matériels	Type
Opérations propres et chaîne de valeur	
Émissions de GES : les phases de production et d'utilisation des voitures particulières et véhicules utilitaires légers vendus par D'Ieteren sont des contributeurs importants aux émissions de GES	Impact significatif réel (-)
Risques liés à la transition vers une mobilité bas carbone : Pénurie des ressources nécessaires à la fabrication de produits tels que les véhicules électriques, etc. Baisse des ventes à cause des augmentations de coûts pour les clients en lien avec la transition vers les véhicules électriques, le passage aux énergies renouvelables et l'installation d'infrastructures électriques.	Risque significatif
L'adoption de véhicules électriques et d'alternatives : peut réduire la congestion routière, la pollution et les émissions de CO ₂ , et améliorer la vie urbaine, tout en stimulant les économies locales.	Impact significatif potentiel (+)
Exploitation de solutions de transport durables et de nouveaux segments de marché : cela conduit à une augmentation des revenus, en tenant compte des préférences croissantes pour la mobilité alternative, de l'augmentation des budgets mobilité des entreprises, de la popularité de l'autopartage et des vélos et du durcissement des réglementations automobiles.	Opportunité modérée
Impact de la réglementation actuelle et future sur les revenus : la réglementation concernant les moteurs à combustion interne et les changements de comportement des consommateurs pourraient avoir un impact sur les revenus de D'Ieteren	Risque significatif
Intensité énergétique des opérations propres, de la production et de l'utilisation des véhicules dans la chaîne de valeur : la production automobile consomme beaucoup d'énergie, et les voitures ou les vélos électriques sont alimentés par de l'énergie	Impact significatif réel (-)
L'expansion des solutions d'énergie renouvelable : D'Ieteren étend ses solutions d'énergie renouvelable, telles que les panneaux solaires et les batteries domestiques et industrielles, par le biais de sa filiale D'Ieteren Energy	Impact modéré réel (+)
Risque financier de l'alignement sur le Green Deal et le « Fit for 55 » : dont des coûts de mise en conformité et d'adaptation plus élevés, des taxes carbone potentielles et des fluctuations de marché	Risque modéré
Nouvelles opportunités émergeant de la transition des combustibles fossiles vers les énergies renouvelables pour recharger les véhicules électriques : cela entraîne une augmentation des revenus	Opportunité modérée

La DMA s'appuie sur l'analyse de scénarios climatiques réalisée par D'leteren en 2022, conformément aux recommandations de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Le changement climatique étant reconnu comme un sujet central, l'entreprise a intégré les résultats qualitatifs de l'analyse 2022 pour affiner la hiérarchisation des risques et opportunités liés au climat dans l'ensemble de ses opérations et de sa chaîne de valeur. Depuis 2025, l'exercice TCFD a été progressivement renforcé grâce à son intégration dans les cadres de modélisation financière afin d'évaluer les impacts potentiels sur les résultats financiers.

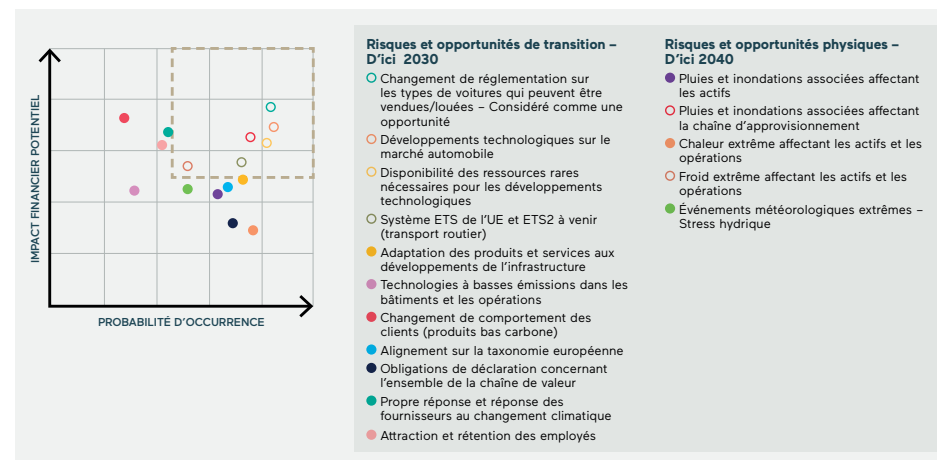
Résilience climatique - Synthèse de l'analyse des scénarios et des risques

D'leteren a réalisé une évaluation de la résilience climatique sur la base des projections climatiques du rapport d'évaluation AR6 du GIEC et des scénarios climatiques 2022 du NGFS, complétés par des données régionales provenant du World Resources Institute et de l'Agence spatiale européenne.

L'analyse a porté sur trois trajectoires représentatives : un scénario à faibles émissions inférieur à 2 °C, un scénario basé sur les politiques actuelles autour de 3 °C et un scénario à fortes émissions supérieur à 3,8 °C. L'évaluation des risques physiques a porté sur les aléas climatiques aigus et chroniques - notamment les précipitations extrêmes, les inondations fluviales, les tempêtes, les vents violents, les vagues de chaleur, les incendies de forêt, les glissements de terrain, la sécheresse et le stress hydrique - à court terme (jusqu'en 2025), à moyen terme (jusqu'en 2030) et à long terme (jusqu'en 2040-2050). Dans un scénario à fortes émissions à l'horizon 2050, l'exposition et la sensibilité ont été évaluées pour les principales zones opérationnelles de D'leteren, en particulier le long de l'axe Bruxelles-Malines-Anvers, incluant le Centre national de distribution et les flux logistiques. Les vulnérabilités en amont et en aval ont également été examinées en s'inspirant des pratiques de durabilité du Groupe Volkswagen.

Parallèlement, les risques de transition ont été analysés conformément au cadre TCFD, ce qui a mis en évidence l'exposition à l'augmentation des coûts du carbone et de l'énergie, au durcissement de la réglementation, à la transition vers les véhicules électriques, à la réduction progressive des modèles à moteur à combustion interne, aux perturbations de la chaîne d'approvisionnement et à l'évolution de la demande des consommateurs. Des opportunités ont été identifiées dans l'élargissement de l'offre de solutions de mobilité durable, notamment à travers l'autopartage, les véhicules électriques et les vélos électriques, en réponse à la demande croissante de solutions de mobilité à faibles émissions.

Risques physiques et de transition identifiés par l'analyse de scénarios dans le cadre d'une transition rapide (net zéro d'ici 2050) et d'un scénario à fortes émissions (SSP 5-8.5)



Les conclusions des analyses de scénarios et de l'analyse de double matérialité de D'leteren confirment que les considérations matérielles liées au climat sont intégrées depuis longtemps dans le cadre stratégique de l'entreprise.

Depuis 2019, D'leteren a réorienté sa stratégie d'entreprise afin de se concentrer sur l'offre d'une mobilité fluide et durable pour tous. Le modèle économique associé, élaboré avec la direction générale, est réévalué chaque année, en tenant compte des retours des parties prenantes ainsi que des enseignements de l'étude de mobilité Polaris afin d'affiner la stratégie, de répondre aux besoins des clients et d'anticiper les changements dans le paysage de la mobilité.

Cette approche proactive garantit que les six principaux risques identifiés par l'analyse de scénarios et confirmés par l'analyse de double matérialité sont pleinement intégrés dans la stratégie de l'entreprise et dans son cadre de gestion des risques financiers.



2.1.2. DÉCHETS ET CIRCULARITÉ

IRO matériels	Type
Opérations propres et chaîne de valeur	
Déchets : Les activités de production automobile et les concessions génèrent des volumes importants de déchets, dont des matières dangereuses, des huiles usagées, de la ferraille, des pneus, des emballages, etc.	Impact significatif réel (-)
Chaîne de valeur	
Ressources entrantes : les VE et les infrastructures associées sont de grands consommateurs de matières premières et de métaux (nickel, cuivre, etc.) qui nécessitent des processus énergivores et écologiquement perturbateurs.	Impact significatif réel (-)
Ressources sortantes : l'intégration de la circularité dans le développement de produits et l'approvisionnement est essentielle pour l'industrie automobile afin de réduire la pression sur les ressources. La gestion des batteries en fin de vie est également cruciale à cause des préoccupations en matière de toxicité. De même, les panneaux solaires peuvent devenir des déchets dangereux.	Impact significatif réel (-)
Pénurie des ressources : le coût des ressources nécessaires à la fabrication de produits, tels que les véhicules électriques, les batteries, les panneaux solaires et les bornes de recharge, augmente en raison de l'épuisement des ressources ou de la dépendance à l'égard des matériaux recyclés.	Risque modéré

2.1.3. POLLUTION DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

IRO matériels	Type
Pollution de l'air dans la chaîne de valeur : l'industrie d'extraction des métaux rejette des particules dans l'air qui nuisent à l'environnement et à la santé des travailleurs, tandis que la combustion de carburant des véhicules émet des substances nocives, ce qui contribue à la dégradation la qualité de l'air.	Impact significatif réel (-)
Contrôle limité sur le processus de production de Volkswagen : toute infraction réglementaire ou incapacité à répondre aux attentes des clients peut avoir un impact sur la distribution des véhicules de D'Ieteren, ce qui peut entraîner une baisse des ventes.	Risque modéré

2.1.4. EAU DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

IRO matériels	Type
Consommation d'eau importante dans la chaîne de valeur : la production automobile consomme des volumes d'eau considérables (travail du métal, peinture, etc.) et nécessite des matières premières à forte consommation d'eau (métaux, textiles). De plus, les stations de lavage automobile utilisent en moyenne 150 litres d'eau par véhicule standard.	Impact significatif réel (-)

2.2. Project ZERO comme stratégie globale de résilience

La transition vers un écosystème de mobilité à faible impact constitue un pilier essentiel de la stratégie d'entreprise à long terme de D'Ieteren, en parfaite adéquation avec ses engagements environnementaux et ses objectifs de rentabilité.

Project ZERO

FEUILLE DE ROUTE VERS LA NEUTRALITÉ CARBONE ET RÉDUCTION DE LA POLLUTION DE L'AIR

RÉDUIRE	AVOIDING	CAPTURING
Accélérer l'électrification, prolonger les cycles de vie et améliorer l'efficacité - Bâtiments économes en énergie - Électricité verte - Électrification de la flotte interne et des ventes de véhicules neufs	Promouvoir des solutions bas carbone et des alternatives à la motorisation individuelle - Vélos (électriques) - Offres groupées d'énergie verte	Déployer des solutions climatiques pour gérer les émissions résiduelles - Recherche pour renforcer la résilience des forêts - Évaluation des impacts sur la biodiversité, le carbone et le plan social - Mobilisation des parties prenantes pour un plus grand impact collectif
CIRCULARITÉ ET GESTION DE L'EAU - Prolonger le cycle de vie global des actifs existants - Valorisation des déchets - Promotion des véhicules d'occasion - Entretien et réparation	Mobilité en tant que service	

Project ZERO, le plan de transition climatique et la politique environnementale globale de l'entreprise, est au cœur de l'ambition de l'entreprise de devenir le premier fournisseur de solutions de mobilité durable en Belgique.

Le modèle économique de D'Ieteren soutient une transition de la mobilité crédible en :

- élargissant l'accès aux véhicules électriques et à faibles émissions ainsi qu'aux services associés, afin de réduire les émissions de CO₂ et d'améliorer la qualité de l'air ;
- promouvant des solutions de mobilité partagée et inclusive qui favorisent les déplacements multimodaux, réduisent les émissions et améliorent l'accessibilité ;
- appliquant les principes de l'économie circulaire pour prolonger le cycle de vie des véhicules, optimiser l'utilisation des ressources, améliorer la gestion de l'eau et contribuer aux objectifs de zéro émission nette de l'entreprise.

Le Project ZERO définit des principes, des leviers opérationnels et des objectifs mesurables pour traiter les principaux impacts environnementaux et soutenir la décarbonation tout au long de la chaîne de valeur. Il sert à la fois de guide stratégique et opérationnel pour la prise de décision et l'engagement des parties prenantes dans toutes les unités opérationnelles.

L'intégration du Project ZERO dans la stratégie d'entreprise globale de D'Ieteren garantit que les objectifs environnementaux sont soutenus par des investissements en capital et opérationnels ciblés. D'Ieteren ne peut pas communiquer le montant des dépenses d'investissement (CapEx) et des dépenses opérationnelles (OpEx) spécifiquement liées à ses objectifs climatiques, car leur financement est intégré de manière transparente dans le financement des activités quotidiennes. En général, tous les coûts liés à la vente de véhicules électriques neufs ou au développement de solutions de mobilité alternatives sont associés à la stratégie générale et aux activités de D'Ieteren, tout en renforçant les éléments clés du plan de transition Project ZERO.

De plus, le passage aux voitures de société électriques représente un investissement important qui n'est pas encore totalement détaillé, car la fourchette des coûts estimés reste trop large pour être considérée comme fiable à ce stade. Un budget de €491.000 a été alloué en 2025 à l'utilisation de biocarburants dans la logistique des véhicules neufs, ainsi qu'un budget initial de €602.100 pour les coûts directs consacrés aux projets spécifiques de l'équipe ESG.

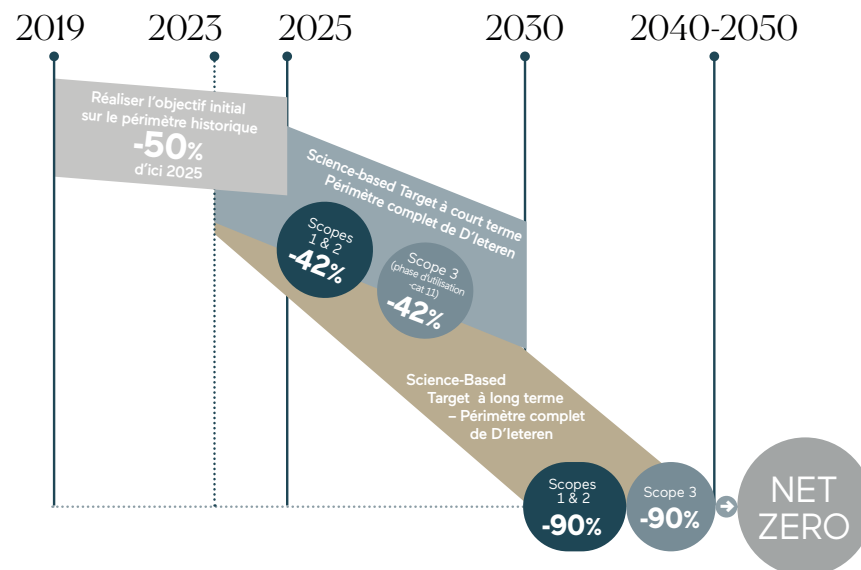
2.3. Project ZERO – Une trajectoire structurée et alignée sur la science vers la neutralité carbone



Le Project ZERO définit l'ambition de l'entreprise d'atteindre la neutralité en émissions de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2050.

Cet engagement s'aligne sur les efforts visant à limiter le réchauffement climatique mondial à 1,5 °C au-dessus des niveaux pré-industriels, conformément à l'Accord de Paris. Pour guider cette ambition, D'Ieteren a fixé des objectifs de réduction à court et à long terme, alignés sur l'initiative Science Based Targets (SBTi), incluant la conformité aux recommandations spécifiques au secteur des transports. Ces objectifs sont cohérents avec les limites définies dans l'inventaire des GES étant donné qu'il n'est prévu aucun changement significatif dans les actifs. Ils reposent sur des hypothèses de marché actuelles qui intègrent l'évolution de la réglementation, les comportements des consommateurs déduits de l'étude de mobilité Polaris et la stratégie de production du Groupe Volkswagen. Pour s'assurer que toutes les sources potentielles d'émissions futures sont identifiées, D'Ieteren passe systématiquement en revue ses activités et plans stratégiques. Les progrès réalisés par rapport aux objectifs climatiques font l'objet d'un suivi mensuel pour les principaux composants de l'empreinte carbone.

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



2.3.1. LA TRAJECTOIRE DE DÉCARBONATION DE D'IETEREN SE DÉPLOIE EN PHASES SUCCESSIVES

Phase 1 – Réduction de l'empreinte historique (2019-2025)

Cette phase s'est concentrée sur le périmètre opérationnel historique de D'Ieteren, qui englobe D'Ieteren Automotive, les Centres D'Ieteren et les Centres Porsche de Bruxelles et d'Anvers. L'objectif était de parvenir à une réduction de 50% des émissions directes et de certaines émissions indirectes, par rapport au niveau de référence de 2019. Bien que cet objectif n'ait pas été validé par la SBTi, il a été établi en tant qu'objectif interne pour initier la trajectoire de décarbonation de l'entreprise et a ensuite été intégré en tant que KPI dans un dispositif de prêt lié à la durabilité.

En 2025, l'objectif avait été largement dépassé, avec une réduction des émissions de 58%. Comme cet objectif a rempli son rôle et qu'il a depuis lors été remplacé par les objectifs formels de l'entreprise validés par la SBTi, il ne sera pas reconduit.

Phase 2 – Réduction sur l'ensemble de la chaîne de valeur (2023–2030-2050)

Les engagements de D'Ieteren validés par la SBTi comprennent une feuille de route claire sur deux horizons : tout d'abord, une étape à moyen terme en 2030 pour réduire de 42% les émissions opérationnelles (Scopes 1 et 2) et les émissions liées à l'utilisation des produits (Scope 3 – cat. 11) de 42% ; deuxièmement, un objectif à long terme pour 2050 visant à réduire les émissions absolues de 90%, les 10% restants devant être couverts par l'élimination du carbone. Ces objectifs volontaires dans le cadre de l'initiative Science Based Targets sont alignés sur l'engagement pris par D'Ieteren Group pour que ses sociétés adoptent des objectifs climatiques alignés sur la SBTi.

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

Grâce à ces objectifs validés, D'Ieteren se positionne de manière transparente et responsable dans la transition vers la neutralité carbone, alignant ainsi son activité de mobilité stratégique sur la science climatique.

2.3.2. LEVIERS DE DÉCARBONATION

Le plan de décarbonation de D'Ieteren repose sur une combinaison de choix technologiques, d'améliorations opérationnelles et de transformations systémiques dans la mobilité. Les leviers concernent à la fois les émissions directes (Scopes 1 et 2) et l'ensemble de la chaîne de valeur (Scope 3), qui représente la majorité de l'empreinte carbone.

Leviers pour les Scopes 1 et 2 – Construire une infrastructure opérationnelle bas carbone

Dans toutes ses opérations, D'Ieteren repense la façon dont ses bâtiments, ses systèmes énergétiques et ses flottes sont conçus et gérés. La transition commence par un passage complet à l'électricité renouvelable d'ici 2030, en s'appuyant sur un mix d'achats directs, de garanties d'origine et de production solaire sur site. Parallèlement, l'entreprise s'engage dans un effort global visant à réduire de 25% la consommation d'énergie de ses bâtiments par rapport aux niveaux de 2023 et à passer progressivement des combustibles fossiles aux énergies renouvelables.

Les nouveaux bâtiments sont construits selon des normes de haute efficacité énergétique, les sites plus anciens font l'objet de programmes de rénovation ciblés, et une rationalisation de l'empreinte immobilière permet de concentrer la consommation d'énergie sur les sites les plus efficaces.

L'électrification de la flotte constitue un autre pilier central. D'Ieteren Automotive vise à exploiter une flotte de voitures de société 100% électrique d'ici 2030, tandis que D'Ieteren Mobility Company vise au moins 75%. Cette transition sert à la fois de levier de réduction et d'outil de démonstration pour les clients, en illustrant la viabilité pratique de la mobilité électrique dans le cadre d'opérations réelles.

Enfin, les activités limitées qui dépendent encore du gaz, principalement les ateliers de carrosserie nécessitant des procédés à forte intensité de chaleur, font l'objet d'investissements ciblés dans des technologies à faibles émissions et d'un suivi permanent des solutions alternatives viables. Cela est particulièrement pertinent, car D'Ieteren anticipe une croissance de ses activités d'après-vente et de réparation, contribuant ainsi à prolonger la durée de vie des véhicules d'occasion.

L'objectif de l'entreprise est de faire en sorte que cette croissance puisse se réaliser avec une réduction progressive de la dépendance aux combustibles fossiles, dès que les technologies appropriées seront disponibles.

Leviers pour le Scope 3 – Transformer la mobilité dans l'ensemble de la chaîne de valeur

Étant donné que la majeure partie des émissions se situe en dehors de ses opérations D'Ieteren met fortement l'accent sur les mesures du Scope 3 qui influencent la manière dont les véhicules sont produits, utilisés et finalement remplacés. Ces actions visent non seulement à réduire les émissions, mais aussi à remodeler les écosystèmes de mobilité pour les rendre plus efficaces, plus circulaires et mieux alignés sur les attentes émergentes des clients.

1. Accélérer la transition sur la route grâce à l'électrification

Le principal levier de décarbonation de l'entreprise est l'accélération de l'adoption des véhicules électriques (VE). D'Ieteren vise au moins 60% de ventes de véhicules neufs entièrement électriques d'ici 2030, ce qui contribuera à une réduction de 42% des émissions liées à la phase d'utilisation. Pour soutenir cette transition, l'entreprise met au point des solutions de recharge intégrées, propose des offres groupées d'énergie verte et améliore l'accompagnement des clients tout au long de la transition vers l'électrique.

2. Développer des solutions de mobilité bas carbone

D'Ieteren a activement élargi son portefeuille de mobilité afin de promouvoir des alternatives à plus faibles émissions de carbone. Cela inclut le déploiement de vélos électriques, de plateformes de mobilité partagée et de solutions numériques telles que Mbrella, qui permet aux entreprises de concevoir des plans de mobilité flexibles pour leurs employés. Ces services contribuent à un transfert modal, complétant la décarbonation des véhicules en proposant des options de déplacement fondamentalement plus légères et plus efficaces.

3. Intégrer la circularité dans la mobilité en allongeant les cycles de vie et en promouvant de nouveaux modèles d'utilisation

L'entreprise développe également des concepts de « mobilité en tant que service » (MaaS) qui optimisent le taux d'utilisation des véhicules sur toute leur durée de vie. En encourageant l'utilisation partagée et les modèles basés sur le service, D'leteren aide à réduire le besoin de production de véhicules neufs - l'une des principales sources d'émissions du Scope 3 - tout en prolongeant la durée de vie globale des actifs existants. Cette approche est étroitement alignée sur les principes de l'économie circulaire et soutient un système de mobilité axé sur l'efficacité des ressources plutôt que sur l'expansion des volumes.

2.3.3. ÉLIMINATION DU CARBONE POUR LES ÉMISSIONS RÉSIDUELLES

Pour gérer les 10% d'émissions résiduelles qui ne pourront pas être éliminées d'ici 2050, D'leteren s'associe à Sylva Nova, un spécialiste belge de la gestion forestière. En janvier 2025, D'leteren a acquis une participation minoritaire et apporté un soutien financier pour accélérer les initiatives de Sylva Nova.

Sylva Nova gère plus de 3 800 ha de forêts et exploite un « laboratoire forestier » de 167 ha en appliquant des pratiques innovantes pour optimiser la résilience et le stockage du carbone.

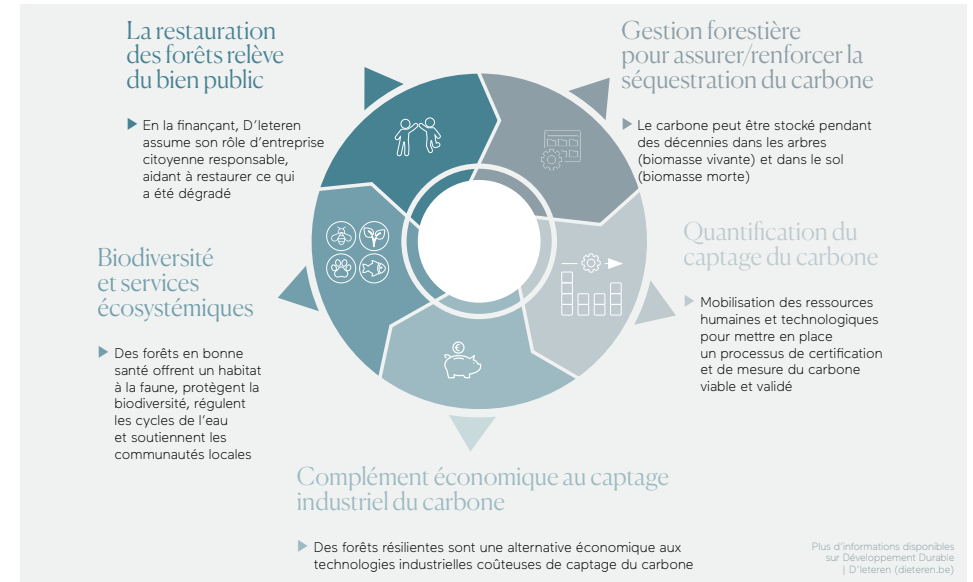
Le partenariat se concentre sur trois objectifs :

- Renforcer la résilience des forêts face au changement climatique pour assurer une séquestration du carbone à long terme.
- Développer un système de comptabilité carbone transparent et certifié, intégrant les émissions, les impacts sur la biodiversité et les co-bénéfices pour les communautés.
- Impliquer les parties prenantes (propriétaires forestiers, chercheurs, communautés, entreprises) pour maximiser l'impact collectif.

Un comité stratégique coordonne ces efforts, combinant l'expertise des propriétaires forestiers, des chercheurs, de D'leteren (pour le financement et l'alignement corporate) et de Sylva Nova (exécution technique). L'investissement de D'leteren a également permis l'acquisition d'une forêt de 80 ha dans le sud de la France, servant de laboratoire pour tester des pratiques de gestion innovantes.

Cette approche vise à garantir que les émissions résiduelles sont traitées par des solutions fondées sur la nature, crédibles, permanentes et vérifiables, soutenant ainsi l'ambition de D'leteren d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050.

Investir dans Sylva Nova constitue une solution d'avenir convaincante pour la stratégie de réduction des émissions de carbone de D'leteren.



**2.3.4. OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET PROGRÈS RÉALISÉS À CE JOUR**

#	Nom	Objectifs 2030	État d'avancement	Processus et parties prenantes	Réduction des émissions de CO2 FY2025 vs 2023
1	Efficacité énergétique des bâtiments	Réduire de 25% la consommation d'énergie dans les bâtiments	Nouveaux bâtiments à haute efficacité énergétique tels que la D'Ieteren House ouverte début 2025, travaux de rénovation et d'isolation, rationalisation de l'empreinte immobilière	Collaboration avec D'Ieteren Immo et intégration des systèmes de gestion immobilière.	-782 tCO2e
2	Approvisionnement en énergies renouvelables	Arriver à 100% d'électricité verte sur tous les sites	72% des sites D'Ieteren utilisent de l'électricité verte fin 2025 contre 79% en 2024	Menée par l'équipe ESG et les entités concernées	+292 tCO2e imputables à un changement dans le reporting appliqué par D'Ieteren Immo
3	Transition vers un parc automobile électrique	Transition vers min. 75% de voitures électriques d'ici 2030 pour l'ensemble de la flotte de D'Ieteren Mobility Company – Parc automobile 100% électrique pour D'Ieteren Automotive	Niveau d'électrification actuel de 91% pour D'Ieteren Automotive et de 30% pour D'Ieteren Mobility Company	Politique de mobilité verte menée par le département RH	-1.870 tCO2e
4	Réduction des émissions liées à l'utilisation des véhicules grâce à l'électrification des ventes de véhicules neufs	Réduire les émissions de CO2 de la catégorie 11 « Utilisation des produits vendus » de 42% d'ici 2030, les véhicules électriques représentant 60% des ventes	Les ventes de véhicules électriques ont atteint 40% en 2025 contre 27% en 2024 et 23% en 2023	Trajectoire annuelle de réduction des émissions de CO2 établie par le département des marques en adéquation avec l'objectif de réduction de 2030 ; suivi mensuel par l'équipe ESG	-1.049.960 tCO2e (résultant de l'augmentation de l'électrification et de la baisse des volumes de ventes)
5	Réduction des émissions dans la logistique de distribution		1.568.778 litres de biocarburant utilisés pour les livraisons de véhicules neufs (contre 0L en 2023)	Gérée par le département logistique en collaboration avec les sociétés de transport - certification par Deloitte	-2.4524.377 tCO2e

2.3.5. CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET MIX ÉNERGÉTIQUE

Consommation et mix énergétique	Unité	2025	2024 ⁽¹⁾
Consommation de combustibles provenant du charbon et des produits du charbon	MWh	0	0
Consommation de pétrole brut et de produits pétroliers	MWh	14.015	15.948
Consommation de carburant au gaz naturel	MWh	20.545	22.910
Consommation de carburant provenant d'autres sources fossiles	MWh	0	0
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de refroidissement achetés ou acquis à partir de sources fossiles	MWh	2.518	2.291
Consommation totale d'énergie fossile	MWh	37.078	41.149
Part de la consommation d'origines fossile dans la consommation totale d'énergie	%	62	66
Consommation d'origine nucléaire	MWh	4.759	4.019
Part de la consommation d'origine nucléaire dans la consommation totale d'énergie	%	8	6
Consommation de combustibles provenant de sources renouvelables, y compris la biomasse (y compris les déchets industriels et municipaux d'origine biologique, le biogaz, l'hydrogène renouvelable, etc.)	MWh	0	0
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de refroidissement achetés ou acquis à partir de sources renouvelables	MWh	13.946	14.240
Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite	MWh	4.247	2.841
Consommation totale d'énergie renouvelable	MWh	18.193	17.081
Part de la consommation d'origines renouvelables dans la consommation totale d'énergie	%	30	27
Consommation totale d'énergie	MWh	60.030	62.249

(1) Les données de 2024 ont été retraitées sur la base d'informations internes améliorées et d'hypothèses révisées concernant la part d'énergie verte utilisée pour la recharge des véhicules de société.

Production d'énergie	Unité	2025	2024
Production d'énergie non renouvelable	MWh	0	0
Production d'énergie renouvelable	MWh	4.247	2.850

Intensité énergétique par revenu net	Unité	2025	2024
Consommation totale d'énergie des activités dans les secteurs à fort impact climatique par revenu net des activités dans les secteurs à fort impact climatique (MWh/€m)	MWh/€m	12	12

Note : Bien qu'aucun des secteurs listés pour les activités à fort impact climatique ne corresponde entièrement aux activités consolidées de D'Ieteren, les activités de D'Ieteren relevant des secteurs à fort impact climatique se rapprochent le plus de la Section G « Commerce de gros et de détail ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles » de l'annexe I du règlement (CE) n° 1893/2006 du Parlement européen et du Conseil.

2.3.6. ÉMISSIONS DE GES BRUTES DE SCOPES 1, 2, 3 ET ÉMISSIONS TOTALES DE GES

Informations sur le revenu net	2025	2024
Revenus net utilisé pour le calcul de l'intensité GES (€m)	4.979	5.269
Revenus net (autres) (€m)	0	0
Chiffre d'affaires net total (dans les états financiers) (en millions d'euros)	4.979	5.269



Intensité des GES par revenu net				2025	2024		
Émissions totales de GES (basées sur la localisation) par chiffre d'affaires net (tCO2e/€m)				842	970		
Émissions totales de GES (basées sur le marché) par chiffre d'affaires net (tCO2e/€m)				842	969		
Rétrospectif				Jalons et années cibles			
	2023 (année de référence)	2025	2024	2025	2030	2050	% de l'objectif 2030 atteint
Émissions de GES de Scope 1							
Émissions brutes de GES de Scope 1 (tCO2e)		10.329	7.082	7.966		5.991	1.033
Émissions de GES de Scope 2							
Émissions brutes de GES de Scope 2 basées sur la localisation (tCO2e)			3.016	2.856	56%		
Émissions brutes de GES de Scope 2 basées sur le marché (tCO2e)		508	1.032	861			
Émissions significatives de GES de Scope 3							
Total des émissions brutes indirectes (Scope 3) de GES (tCO2e)		5.514.136	4.183.819	5.097.769	551.414		
1 Biens et services achetés		1.687.344	1.519.552	1.572.431			
2 Biens d'équipement		11.927	16.537 ⁽¹⁾	12.683			
3 Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans le scope 1 ou le scope 2)		2.417	1.810	1.902			
4 Transport et distribution en amont		26.800	20.551	23.835			
5 Déchets générés par les opérations		52	56	59			
6 Déplacements professionnels		340	327	646			
7 Déplacements domicile-travail des employés		1.193	1.467	1.305			
9 Transport et distribution en aval		236	251	247			
11 Utilisation des produits vendus		3.760.685	2.606.954	3.466.661	2.181.197		67%
12 Traitement en fin de vie des produits vendus		17.321	6.893	10.266			
13 Actifs loués en aval		5.019	8.576 ⁽²⁾	6.861			
15 Investissements		802	844	874			
Émissions totales de GES							
Émissions totales de GES (basées sur la localisation) (tCO2e)			4.193.917	5.108.592			
Émissions totales de GES (basées sur le marché) (tCO2e)		5.524.973	4.191.933	5.106.597	2.187.483	552.497	

Note : En 2025, deux mises à jour méthodologiques ont été appliquées à l'inventaire des émissions de GES de D'Ieteren. Conformément au GHG Protocol, les années 2023 et 2024 ont été recalculées afin de garantir la comparabilité d'une année sur l'autre, sauf lorsque la mise à jour ne s'applique qu'à partir de 2025. (1) Les hypothèses de recharge pour les flottes internes dans les Scopes 1-2 ont été mises à jour, passant d'une répartition 50/50 entre recharge sur site et hors site à des données réelles de recharge fournies par D'Ieteren Energy. Cela se traduit par 39 % de recharge sur site en 2025 (contre 20 % en 2023-2024). (2) Volkswagen Group a mis à jour les facteurs d'émission pour les catégories 1 et 12 du Scope 3, intégrant des facteurs fossiles plus précis ainsi que des taux de découpe de l'acier et de l'aluminium spécifiques à l'entreprise. Ces mises à jour augmentent les émissions absolues, mais n'affectent pas les progrès vers les objectifs climatiques, les années précédentes ayant été recalculées de manière cohérente. Par ailleurs, la plupart des catégories du Scope 3 ont été retraitées sur la base des nouveaux facteurs d'émission de l'ADEME et de sources de données internes améliorées. Les catégories 5 et 11 ont été légèrement retraitées en raison de corrections d'erreurs.

(1) Augmentation en 2025 due aux investissements dans le bâtiment D'Ieteren Park (rénovations).

(2) Augmentation en 2025 liée à l'utilisation croissante des véhicules Poppy (mobilité partagée).

2.4. Project ZERO – Piloter la transformation vers l'économie circulaire de D'leteren

La circularité est un élément essentiel de la feuille de route vers la neutralité carbone de D'leteren et un levier clé de sa stratégie d'efficacité des ressources.

En intégrant les principes de l'économie circulaire dans les opérations et dans la chaîne de valeur, l'entreprise prolonge le cycle de vie des produits, réduit sa dépendance aux ressources vierges et minimise les déchets. Cette approche contribue directement à la réalisation des objectifs de décarbonation en diminuant le besoin de production énergivore et en réduisant les émissions liées à l'extraction de nouvelles matières.

La collaboration avec les fournisseurs clés renforce cette approche.

2.4.1. MISE EN ŒUVRE DE LA CIRCULARITÉ

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

Les principaux éléments de cette approche incluent déjà :

- La promotion des véhicules d'occasion via ses marques de détail MyWay et Audi Approved +, réduisant la demande de production de véhicules neufs.
- L'installation de panneaux solaires qui produisent de l'énergie renouvelable et, lorsqu'ils sont combinés à des stations de recharge pour VE, permettent d'alimenter les véhicules électriques avec de l'électricité propre, ce qui réduit l'impact environnemental de la mobilité..
- Un vaste réseau de service (comprenant des concessions indépendantes et détenues à 100%) offrant des services après-vente de réparation mécanique et de carrosserie, ce qui contribue à maintenir les véhicules dans un état optimal au lieu de les remplacer prématurément.
- Le déploiement continu des réseaux de franchise multimarques de D'leteren, comprenant Wondercar et Wonderservice, soutient un modèle après-vente automobile plus efficient en termes d'utilisation des ressources. Wondercar, spécialisé dans les activités de carrosserie automobile, privilégie les « réparations intelligentes » au remplacement intégral des pièces, réduisant ainsi la consommation de matériaux, l'utilisation d'énergie et les émissions associées. Parallèlement, la franchise Wonderservice se concentre sur les services d'entretien et de réparation mécanique pour les véhicules d'occasion plus anciens, contribuant ainsi à prolonger leur durée de vie et à soutenir les objectifs de l'économie circulaire..
- Des offres de contrats de service, telles qu'un programme d'entretien (sous le label « WeCare ») et des services liés à l'assurance, destinées à encourager le maintien durable des véhicules dans l'écosystème, ce qui renforce le modèle économique circulaire.

- Des services de mobilité partagée - tels que l'opérateur d'autopartage Poppy à Bruxelles, Anvers et dans les principaux aéroports avec plus de 2.000 véhicules, et le service de transport de passagers payant Taxis Verts à Bruxelles, avec plus de 700 véhicules appartenant à des chauffeurs - qui optimisent l'utilisation des véhicules et réduisent la nécessité de produire des véhicules neufs.
- La gestion des véhicules en fin de vie (VfV) en collaboration avec Febelauto, l'organisme belge agréé pour le traitement des VfV, qui recycle actuellement près de 98% du poids des véhicules dans le cadre d'un processus certifié et contrôlé..

Pour l'avenir, dans un environnement de marché exigeant, D'leteren a défini une stratégie claire pour 2026-2030, qui place la circularité au cœur de son modèle économique et environnemental. L'entreprise passe d'une approche traditionnelle de vente de véhicules à une proposition de mobilité à long terme, visant à offrir aux clients une solution de mobilité sur dix ans plutôt qu'une transaction ponctuelle. Cette transition est soutenue par une stratégie de gestion des actifs qui prolonge le cycle de vie de chaque véhicule intégré dans sa flotte. Chaque nouveau véhicule est prévu pour rester en service pendant au moins trois cycles consécutifs, ce qui permettra à D'leteren d'élargir sa clientèle tout en réduisant de manière significative l'empreinte environnementale de ses services de mobilité.

Cette approche circulaire est encore renforcée par l'ambition de l'entreprise de développer les activités de D'leteren Energy, Poppy et Taxis Verts dans le cadre du même horizon stratégique. D'leteren Energy est également actif dans les solutions de batteries industrielles pour les entreprises équipées de panneaux solaires, ce qui leur permet de maximiser l'utilisation de l'énergie renouvelable autoproduite. Parallèlement, Poppy et Taxis Verts consolident leur rôle de fournisseurs clés de mobilité urbaine, contribuant à réduire la pénétration de la voiture privée dans les villes et soutenant le développement d'un écosystème de mobilité plus durable et intégré.

2.4.2. OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET PROGRÈS RÉALISÉS À CE JOUR

En 2025, D'leteren a défini des objectifs clairs en matière de circularité couvrant l'ensemble de sa chaîne de valeur. Ces objectifs ont été formellement validés par le Comité de Pilotage ESG. En 2026, l'entreprise lancera les actions nécessaires pour atteindre ces objectifs et mettra en place des processus robustes afin de suivre les progrès de manière cohérente, fiable et vérifiable.

Le déploiement d'une politique d'approvisionnement et d'achats durable permettra d'atteindre ces objectifs, tout comme les initiatives visant à prolonger le cycle de vie des produits et à réduire la consommation des ressources. Par exemple, Lucien développe ses activités dans le reconditionnement de vélos et le marché du vélo d'occasion, tandis que Wondercar a l'intention de renforcer son offre de réparations intelligentes. Cela permettra de réduire l'utilisation de matériaux par rapport au remplacement et d'apporter des bénéfices aux clients et aux assureurs. Ces exemples illustrent la manière dont les initiatives opérationnelles dans l'ensemble de l'entreprise contribueront à intégrer la circularité dans le modèle économique de D'leteren.



Objective	KPI	Target 2030	Scope
Smart repairs	Share of Wondercar repairs classified as smart repairs	40%	Wondercar network
Waste recovery	Share of own waste recovered	~99%	All operations

2.4.3. FLUX DE RESSOURCES ET GESTION DES DÉCHETS

Ressources entrantes

D'Ieteren s'appuie sur un ensemble varié de ressources pour exploiter son activité de mobilité, comprenant des voitures particulières et des véhicules utilitaires, des vélos (électriques), des panneaux solaires, des stations de recharge et des pièces automobiles. Les principales ressources entrantes sont constituées de matières premières, de composants, d'énergie sous forme d'électricité et de carburants et d'eau. Ces ressources soutiennent les opérations commerciales, logistiques et de service de l'entreprise. La gestion des ressources est guidée par la durabilité environnementale, la conformité réglementaire et la performance économique à long terme.

D'Ieteren applique la norme Scope 3 du protocole GES pour classer les matériaux réutilisés et recyclés et garantir un reporting cohérent et fiable des émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Ressources sortantes et gestion des déchets

D'Ieteren génère des déchets provenant à la fois des activités de bureau et de ses processus opérationnels, les principaux flux de déchets provenant des opérations logistiques, des activités de réparation mécanique et des services de carrosserie. Conformément à la hiérarchie des déchets, l'entreprise donne la priorité à la prévention, à la réutilisation, au recyclage et à la valorisation des déchets, le recours à la mise en décharge n'intervenant que lorsqu'aucune autre option n'est envisageable. Les déchets non dangereux représentent 70% du total des déchets produits et se composent principalement de matériaux d'emballage, de pneus usagés et de divers plastiques. Les déchets dangereux, qui représentent 30% du total des déchets, comprennent les huiles, les solvants, les batteries et les résidus de peinture. Tous les flux de déchets sont gérés conformément aux réglementations environnementales applicables, avec des efforts continus pour assurer une traçabilité complète et un traitement responsable.

D'Ieteren a procédé à une évaluation de ses partenaires de collecte et de traitement des déchets afin de garantir une approche cohérente et alignée sur l'ESG dans toutes les entités et de renforcer la fiabilité et l'exhaustivité des rapports sur la gestion des déchets. Les processus de tri des déchets continuent d'être renforcés. Au centre de distribution national, un flux de déchets spécifique pour les plastiques durs a été mis en place, permettant leur collecte séparée et leur transformation ultérieure, par un partenaire spécialisé, en produits d'isolation pour le secteur de la construction. Des efforts supplémentaires sont en cours pour assurer une couverture complète des batteries usagées, dont une collaboration avec BEBAT pour renforcer les canaux de collecte et de traitement. L'entreprise maintient également un programme structuré de gestion du cycle de vie des équipements informatiques, qui garantit que les ordinateurs et appareils mobiles sont systématiquement recyclés ou reconditionnés en vue d'être réutilisés.

Ce programme est soutenu par des prestataires certifiés et par un modèle de leasing conçu pour prolonger la durée de vie des actifs et promouvoir les principes de l'économie circulaire.

Collectivement, ces initiatives reflètent l'engagement de D'Ieteren en faveur d'une gestion responsable des ressources, de la circularité et de l'amélioration continue de l'efficacité opérationnelle.

Données relatives aux déchets	Unité	2025	2024 ⁽¹⁾
Quantité totale de déchets générés	Tonnes	2.280	2.257
Quantité totale de déchets dangereux	Tonnes	712	517
Quantité totale en poids détournée de l'élimination	Tonnes	1.713	1.755
Total des déchets dangereux produits détournés de l'élimination	Tonnes	638	482
Total des déchets dangereux générés détournés de l'élimination vers la préparation en vue du réemploi	Tonnes	12	9
Total des déchets dangereux générés détournés de l'élimination vers le recyclage	Tonnes	625	473
Total des déchets non dangereux générés détournés de l'élimination	Tonnes	1.076	1.273
Total des déchets non dangereux générés détournés de l'élimination vers la préparation en vue du réemploi	Tonnes	49	63
Total des déchets non dangereux générés détournés de l'élimination vers le recyclage	Tonnes	1.027	1.210
Quantité totale en poids destinée à l'élimination	Tonnes	566	502
Total des déchets dangereux produits et destinés à l'élimination	Tonnes	74	35
Total des déchets dangereux générés destinés à l'incinération	Tonnes	74	35
Total des déchets dangereux générés dirigés vers les sites d'enfouissement	Tonnes	0	0
Total des déchets non dangereux générés et destinés à l'élimination	Tonnes	492	467
Total des déchets non dangereux générés destinés à l'incinération	Tonnes	478	374
Total des déchets non dangereux générés dirigés vers les sites d'enfouissement	Tonnes	14	93

(1) Les données relatives aux déchets pour 2024 ont été retraitées sur la base de corrections reçues de la part des prestataires de gestion des déchets.

Déchets non recyclés	Unité	2025	2024 ⁽¹⁾
Quantité totale de déchets non recyclés	Tonnes	627	574
Pourcentage de déchets non recyclés	%	28	25

(1) Les données relatives aux déchets non recyclés pour 2024 ont été retraitées sur la base de corrections reçues de la part des prestataires de gestion des déchets.

2.5. Project ZERO - Promouvoir la gestion environnementale de la pollution de l'air et de l'utilisation de l'eau tout au long de la chaîne de valeur

2.5.1. GESTION DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

D'Ieteren gère ses impacts environnementaux tout au long de la chaîne de valeur en mettant l'accent sur la pollution de l'air et l'utilisation de l'eau. Le Project ZERO fournit le cadre général qui guide ces actions.

- La pollution de l'air provient principalement de l'utilisation des véhicules et des processus industriels en amont. Les véhicules à moteur à combustion interne émettent des polluants tels que des oxydes d'azote, des particules fines et du monoxyde de carbone. Les véhicules électriques suppriment les émissions de gaz d'échappement et, lorsqu'ils sont alimentés par de l'électricité renouvelable, réduisent considérablement la pollution de l'air dans les villes.
- L'utilisation de l'eau est conséquente en raison des volumes nécessaires aux processus liés à la production tels que le travail des métaux, la peinture et la fabrication de matières premières à forte consommation d'eau. En aval, les activités de lavage automobile dans les concessions consomment environ 150 litres par véhicule.

2.5.2. PROMOUVOIR DES PRATIQUES DURABLES

Pour réduire la pollution de l'air, D'Ieteren encourage la transition vers la mobilité électrique, prolonge le cycle de vie des véhicules grâce à l'entretien et aux réparations et renforce la collaboration en amont. Les Science-Based Targets du Groupe Volkswagen (visant une réduction de 50% des émissions de CO₂ liées à la production d'ici 2030 par rapport à 2018) contribuent également à réduire les polluants atmosphériques associés via l'utilisation d'énergies renouvelables, le recours aux matériaux secondaires et les systèmes en circuit fermé.

De nombreuses concessions disposent désormais de systèmes en circuit fermé qui recyclent l'eau, limitent la consommation d'eau douce et empêchent le rejet de polluants. D'Ieteren renforce son engagement auprès des fournisseurs et des concessionnaires pour améliorer la collecte de données et promouvoir l'efficacité hydrique tout au long de la chaîne de valeur.

2.5.3. AMBITIONS ET OBJECTIFS MESURABLES

- Pollution de l'air : Les objectifs sont intégrés dans les objectifs climatiques plus larges de l'entreprise (Scope 3) ainsi que dans la trajectoire de réduction des émissions de Volkswagen pour la production de véhicules (voir section 2.2 et 2.3).
- Eau : Des objectifs sont en cours d'élaboration sur la base de mesures améliorées dans les concessions.

2.5.4. RÉSULTATS ET IMPACT À CE JOUR

- Qualité de l'air : L'augmentation de la part des véhicules électriques, l'adoption de technologies plus propres et les efforts de réduction des émissions en amont ont contribué à diminuer la pollution atmosphérique sur l'ensemble de la chaîne de valeur (voir section 2.2 et 2.3).
- Efficacité hydrique : Les systèmes de lavage de véhicules en circuit fermé ont permis de réduire la consommation d'eau douce et de limiter les rejets de polluants. Des travaux préparatoires sont en cours pour intégrer plus largement la gestion de l'eau et fixer des objectifs formels.

3. Informations sociales

3.1. Effectifs de l'entreprise

D'Ieteren reconnaît que ses effectifs jouent un rôle essentiel dans la création de valeur et la résilience opérationnelle.

En tant qu'organisation orientée service, l'entreprise évalue de manière systématique les impacts positifs et négatifs de sa stratégie et de son modèle économique sur ses effectifs. Aucune des activités de D'Ieteren n'a été identifiée comme présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire pour ses effectifs.

IRO matériels	Type
Impacts sur la santé et la sécurité : comme le déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée, le burn-out pour les employés de bureau, et des défis plus importants en matière de santé et de sécurité en raison de la nature physique du travail, de l'utilisation de machines et l'exposition à des substances dangereuses pour les travailleurs manuels	Impact modéré réel (-)
Coûts liés aux risques pour la santé et la sécurité : coûts opérationnels directs (comme les salaires) et indirects (comme les frais de remplacement) en cas de blessures, de burn-out et d'absentéisme des employés	Risque modéré
Formation des employés : stimule la santé cérébrale, l'employabilité et le bien-être et prépare les employés à de futurs défis	Impact modéré réel (+)
Risques liés à la reconversion et au renforcement des compétences : La numérisation et l'électrification de la flotte nécessitent une reconversion et un renforcement des compétences. Les travailleurs non qualifiés sur les sites de fabrication et dans les concessions pourraient avoir un impact sur les produits et services, entraînant des perturbations opérationnelles et des pertes financières	Risque modéré
La diversité dans la main-d'œuvre favorise la sensibilisation culturelle, l'épanouissement personnel, l'égalité, le bonheur des employés, l'engagement et la collaboration sociale	Impact modéré réel (+)
Risques associés à une faible représentation des femmes : difficultés à attirer les talents et une baisse potentielle des performances due au manque de diversité, ce qui pourrait augmenter les coûts de recrutement, réduire l'innovation et, à terme, diminuer la rentabilité	Risque modéré

3.1.1. APPROCHE DE D'IETEREN EN MATIÈRE DE GESTION DU PERSONNEL

D'Ieteren intègre les principes fondamentaux liés à la santé et la sécurité au travail, au respect des individus ainsi qu'à la diversité et l'inclusion dans son Code de conduite, The WayWeWork, qui s'applique à tous les employés de l'organisation.

Ces principes s'inscrivent dans la stratégie de durabilité de l'entreprise et guident la création d'un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif. Le Code de conduite définit des attentes claires en matière de comportement, de droits de l'homme et de respect des normes du travail, et interdit explicitement toute forme de travail illégal, forcé ou obligatoire.

La politique RH, sous la responsabilité du département des ressources humaines de D'Ieteren Automotive, complète le Code de conduite en couvrant des thématiques liées à la gestion du personnel, telles que la santé et la sécurité, la diversité, la formation et le développement des compétences, la non-discrimination, la rémunération, la culture organisationnelle, la planification de la relève, la mobilité interne et les nouveaux modes de travail. Elle est soutenue par le règlement de travail, élaboré en concertation avec le Conseil d'entreprise.

La Politique RH s'applique à l'unité technique opérationnelle composée de D'Ieteren Automotive, D'Ieteren Mobility Company, Wonder, D'Ieteren Energy et Volkswagen D'Ieteren Finance (cette dernière étant exclue du reporting non financier en l'absence de participation majoritaire). D'autres entités, telles que mBrella, Lucien, Poppy, Joule et Taxis Verts, sont toujours en train de développer leurs structures organisationnelles et ne font pas encore partie de cette unité. Ensemble, ces entités représentent environ 10% des effectifs de D'Ieteren au 31 décembre 2025.

La Politique RH et le Code de conduite sont tous deux alignés sur les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ainsi que sur les normes de l'Organisation internationale du travail. D'Ieteren garantit le respect des droits fondamentaux des travailleurs, dont la non-discrimination, la liberté d'association, des conditions de travail sûres et des pratiques de travail équitables, sous la supervision du département RH Legal.

Conformément à ces principes, les départements RH de toutes les entités mettent en œuvre et contrôlent les mesures. Les managers sont accompagnés dans le déploiement de ces mesures, tandis que des enquêtes régulières sur l'expérience des employés permettent d'élaborer des plans d'action concrets. Les RH jouent un rôle central dans l'engagement des employés, en veillant à l'alignement avec les objectifs de l'entreprise, en facilitant un retour d'information continu via des entretiens d'évaluation obligatoires et en appliquant, le cas échéant, des actions correctives ou de remédiation. Une communauté RH, réunissant des collaborateurs RH de toutes les entités, favorise le partage des bonnes pratiques et l'harmonisation des initiatives prises dans l'ensemble de l'organisation.

3.1.2. INVESTIR DANS LES EMPLOYÉS DE D'IETEREN

D'Ieteren adopte une approche globale pour la gestion des risques matériels liés à son personnel, en veillant à l'équité pour tous ses effectifs.

Les initiatives mises en place s'inscrivent dans le cadre du développement global de l'entreprise ou répondent à des besoins spécifiques, comme le programme well@Work, qui a été introduit pour lutter contre le stress croissant dans un environnement en pleine évolution. L'efficacité de ces initiatives est évaluée au moyen d'enquêtes sur l'expérience des employés et d'indicateurs de performance clés, dont les métriques de diversité et de sécurité et les scores d'engagement des employés.

D'Ieteren alloue des ressources dédiées à la gestion de ces impacts, dont un budget annuel consacré à des programmes liés au bien-être des employés, à la diversité et à la formation. Ces actions sont supervisées par des équipes RH dédiées. L'entreprise veille à ce que ses pratiques ne nuisent pas à ses effectifs et gère les tensions éventuelles dans le cadre d'un dialogue permanent avec les parties prenantes.

Développement de carrière et formation

La gestion des talents est un axe central de la stratégie de D'Ieteren en matière de ressources humaines, car elle favorise la croissance professionnelle et le développement de carrière. L'entreprise met en place des évaluations de performance obligatoires et propose un cadre clair de progression de carrière. La D'Ieteren Academy offre un large éventail de programmes de formation destinés à renforcer les compétences et à aider les employés à progresser dans leur carrière. En 2025, les employés ont suivi une moyenne de 28 heures de formation par employé. Les programmes de formation sont continuellement mis à jour pour répondre à l'évolution des besoins de l'entreprise, y compris les tendances émergentes telles que l'e-mobilité et l'intelligence artificielle. La D'Ieteren Academy communique activement avec les employés afin d'encourager la participation aux formations, ce qui permet d'améliorer l'employabilité et de renforcer les compétences. Les initiatives de formation font l'objet d'améliorations continues grâce à des enquêtes de satisfaction menées par la D'Ieteren Academy. Les retours des participants permettent à l'entreprise de répondre rapidement aux préoccupations et d'accroître l'efficacité des programmes de formation.

Des initiatives internes, telles que des sessions Lunch & Learn et des ateliers de leadership animés par des experts externes, favorisent le partage des connaissances et le développement professionnel. Le programme de leadership TRUST propose un parcours de développement structuré comprenant du coaching individuel, des sessions d'inspiration et des modules d'apprentissage entre pairs sur plusieurs sites. Les employés sont encouragés à suivre un minimum de deux modules, en combinant des sessions d'inspiration et des sessions de partage d'expérience, afin de maximiser l'acquisition de compétences et la collaboration.

D'Ieteren encourage également la mobilité interne au travers de programmes spécifiques et d'événements « Career Week », facilitant la collaboration entre les départements et l'exploration des opportunités de carrière.

Santé et sécurité

D'Ieteren s'engage à favoriser un environnement de travail sûr, sain et stimulant, en accordant une attention particulière aux employés exerçant des fonctions techniques et manuelles. La sécurité et le bien-être sont gérés au moyen de protocoles structurés, d'analyses de risques systématiques et de mesures d'amélioration continue, qui sont mises en œuvre de manière collaborative par des équipes dédiées et par les Comités pour la prévention et la protection au travail sur tous les principaux sites. Les comptes-rendus des réunions des comités orientent les actions préventives et correctives, dont l'avancement est suivi lors des sessions suivantes.

En 2025, des initiatives ciblées ont été déployées pour renforcer la sécurité, l'ergonomie et le bien-être général des employés.

Initiative	Description
Sécurité incendie et sécurité des batteries	Investissement dans des conteneurs de stockage pour batteries haute tension et des conteneurs d'immersion pour véhicules après un incendie.
Sécurité logistique	Introduction d'un système anti-collision sur les préparateurs de commandes.
Ergonomie	Évaluations ergonomiques dans les zones logistiques et d'assemblage des pneus par des experts en ergonomie ; amélioration de l'ergonomie des bureaux à la D'Ieteren House (bureaux réglables en hauteur, postes de travail ergonomiques, éclairage optimisé).
Confort des bureaux	Rénovation des bureaux des brigadiers magasiniers pour améliorer le confort.
Soutien psychologique	Programme de coaching personnalisé en interne ; formation à la résilience, à la gestion du stress et à la prévention du burn-out ; ateliers, cercles d'écoute, coaching individuel ; accompagnement des employés à leur retour d'une absence de longue durée pour maladie.
Santé physique	Séances de fitness (Pilates, PowerBreak), formation aux premiers secours, visites médicales pour les employés de plus de 45 ans, vaccination contre la grippe ; catering diversifié en partenariat avec Sodexo ; nouveau restaurant pour les employés des Opérations.
Bien-être social	Événements d'entreprise (Family Days, D'Ieteren Festival), parcours d'onboarding structuré, initiatives en matière de diversité et d'inclusion.

Ces initiatives couvrent l'ensemble des dimensions du bien-être des employés, qu'elles soient mentales, physiques, sociales et environnementales. Le travail flexible et basé sur l'activité, les possibilités de télétravail, les postes de travail ergonomiques et les actions de déconnexion numérique favorisent en outre des conditions de travail durables et efficaces.

Diversité et inclusion

La diversité et l'inclusion sont au cœur de l'approche sociale de D'leteren. L'entreprise réunit des employés provenant de divers horizons et s'attache à garantir un traitement équitable, une rémunération compétitive et des conditions de travail respectueuses. Un environnement de travail inclusif renforce l'engagement, réduit les départs volontaires et soutient la capacité de l'entreprise à attirer et à retenir les talents nécessaires dans un marché en évolution rapide.

D'leteren prend activement en compte les besoins spécifiques des employés les plus vulnérables. Une approche personnalisée est adoptée afin de répondre aux besoins individuels, dont des aménagements des postes de travail, des améliorations de l'accessibilité et des modalités de travail flexibles, garantissant à tous les employés de pouvoir travailler de manière efficace et en toute sécurité.

Le programme Accelerating Diversity comprend des ateliers, des formations sur les préjugés inconscients, du mentorat et des modules de formation qui visent à renforcer la sensibilisation et à promouvoir un environnement inclusif. En 2025, l'entreprise a continué à proposer des ateliers en présentiel et des modules d'e-learning, tout en soutenant le réseau interne Ladies in Motion. Ce réseau permet aux employées de se rencontrer, d'échanger leurs expériences et de se soutenir mutuellement. L'initiative recueille également des retours d'information afin d'alimenter les politiques et les actions qui répondent aux besoins du personnel féminin, contribuant ainsi à l'égalité de genre et à l'inclusion.

D'leteren encourage également l'inclusion des employés plus âgés au travers du programme Vitalo 45+ qui offre des opportunités de développement adaptées, des formations aux compétences, un accompagnement de carrière et des stratégies visant à maintenir une satisfaction professionnelle durable.

Engagement des employés

L'engagement des employés est une priorité stratégique pour D'leteren. L'entreprise ambitionne d'être un « Great Place to Work » en favorisant un environnement positif qui donne aux employés un but, de la fierté, de la motivation et un sentiment d'accomplissement. Un niveau élevé d'engagement favorise la rétention des talents, réduit l'absentéisme et la rotation du personnel, et augmente la productivité.

L'engagement est mesuré chaque année au moyen d'une enquête structurée évaluant l'implication et la satisfaction des employés. L'enquête se concentre sur quatre questions clés : les employés trouvent-ils un sens à leur travail, sont-ils fiers de travailler pour D'leteren, se sentent-ils motivés pour donner le meilleur d'eux-mêmes et pensent-ils que leurs contributions sont reconnues ? Les taux de participation sont suivis afin de garantir une large implication dans toutes les entités et à tous les niveaux. Le département RH est responsable du déploiement de l'enquête, sous la supervision du Comité Exécutif.

Les résultats sont analysés par département et par entité afin de permettre la mise en œuvre d'actions ciblées qui sont gérées par les responsables de département et évaluées lors de l'enquête de l'année suivante, de manière à instaurer une dynamique d'amélioration continue. Les scores d'engagement et les taux de participation sont repris dans le plan d'intéressement à long terme pour l'équipe de direction, aux côtés d'autres critères ESG.

3.1.3. OBJECTIFS ET PROGRÈS RÉALISÉS À CE JOUR

D'leteren a fixé des objectifs à atteindre d'ici 2025. Ces objectifs ont été définis en conformité avec la législation, en intégrant les retours des employés suite aux enquêtes d'engagement, et en reflétant l'ambition de l'équipe de direction de soutenir son personnel et de faire de D'leteren un endroit où il fait bon travailler. Ils relèvent de la responsabilité du département RH et sont communiqués aux représentants du personnel et aux collaborateurs concernés.

#	Questions sociales	Objectifs et progression
1	Développement de carrière et formation	4 jours de formation par employé d'ici 2025 pour permettre aux employés d'accepter le changement, de développer de nouvelles compétences et d'améliorer leur performance globale. 28 heures de formation par employé ont été dispensées en 2025, stable par rapport à 2024 et en hausse par rapport aux 15 heures enregistrées en 2023.
2	Santé et sécurité	D'leteren vise 0 décès d'année en année. Aucun décès n'a été enregistré en 2025 ni au cours des cinq dernières années.
3	Diversité et inclusion	D'leteren Automotive s'engage à augmenter le pourcentage de femmes dans ses comités de direction à 25% d'ici 2025. En 2025, 22,6% des membres du comité de direction étaient des femmes, contre 22,9% en 2024 et 22,4% en 2023..
4	Engagement des employés	Pour 2025, l'objectif a été fixé à un score d'engagement de 75% avec un taux de participation minimum de 66%. À la fin de l'année, le score d'engagement a atteint 80,4%, avec un taux de participation de 62,4%.

Les progrès sont examinés chaque année et communiqués au Conseil d'entreprise. Les actions menées en 2025 ont été conçues pour contribuer efficacement à la réalisation des objectifs stratégiques de D'leteren.

Les objectifs ont été mis à jour pour la période 2026–2030 et sont actuellement revus avec les entités concernées afin d'en assurer la cohérence et l'alignement. L'objectif en matière de formation restera aligné sur l'obligation légale belge qui, depuis le 1er janvier 2024, accorde aux travailleurs à temps plein un droit à un minimum de cinq jours de formation par an en moyenne sur une période de cinq ans. En plus de la formation, les objectifs révisés couvrent la diversité, l'absentéisme et l'engagement des employés, y compris les taux de participation aux enquêtes.

3.1.4. INTERACTION AVEC LES EFFECTIFS ET CANAUX PERMETTANT DE FAIRE PART DES PRÉOCCUPATIONS

D'Ieteren interagit activement avec ses effectifs afin d'orienter ses décisions et actions face aux impacts réels et potentiels de ses activités. Ce dialogue s'exerce directement avec les employés et par l'intermédiaire de leurs représentants. Des enquêtes annuelles sur l'expérience des employés permettent de recueillir des informations sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la santé et la sécurité, ainsi que sur la diversité et l'inclusion. Ces enquêtes sont anonymes et fournissent des enseignements précieux pour améliorer les mesures mises en place et orienter les initiatives prises à l'échelle de l'entreprise. Les réunions mensuelles avec le Conseil d'entreprise fournissent un canal formel pour recueillir les points de vue du personnel. Il n'y a eu aucune grève en 2025, ce qui témoigne d'une relation constructive.

Les employés sont informés, via des communications sur l'intranet, des canaux qui sont mis à leur disposition pour faire part de leurs préoccupations. Le Code de conduite insiste quant à lui sur les canaux de signalement disponibles, tels que les personnes de confiance, les parties externes ou le système d'Alerte Intégrité. Le Code met l'accent sur la protection contre les représailles et en précise clairement les conséquences. Des formations renforcent l'utilisation de ces canaux et des communications ciblées sensibilisent les employés au rôle des personnes de confiance qui offrent des conseils et un accompagnement en toute confidentialité.

3.1.5. CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYÉS

Effectifs par pays	2025	2024
Belgique	2.945	2.902

Effectifs	2025			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	569	2.376	2.945	567	2.335	2.902
Employés permanents	560	2.320	2.880	560	2.267	2.827
Employés temporaires	9	56	65	7	68	75

Rotation du personnel	Unité	2025	2024
Rotation totale du personnel	n	406	401
Taux de rotation du personnel	%	14,2	14,5

3.1.6. NON-SALARIÉS

Non-salariés	2025	2024
Nombre total de non-employés dans l'effectif	444	427

3.1.7. MÉTRIQUES DE DIVERSITÉ

Répartition par âge des employés	2025		2024	
	Effectifs	Part de l'effectif	Effectifs	Part de l'effectif
Moins de 30 ans	671	23	670	23
De 30 à 50 ans	1.574	53	1.536	53
Plus de 50 ans	700	24	696	24

Employés de la haute direction par genre	2025		2024	
	Effectifs	Part de l'effectif	Effectifs	Part de l'effectif
Femmes	48	21	38	21
Hommes	180	79	143	79
Total des employés	228		181	

3.1.8. SANTÉ ET SÉCURITÉ

Gestion de la santé et de la sécurité	2025	2024
	Salariés	Salariés
Pourcentage d'employés couverts par le système de gestion de la santé et de la sécurité	100	99
Nombre de décès dus à des accidents du travail et à des problèmes de santé liés au travail	0	0
Nombre d'accidents du travail enregistrables	79	45
Taux d'accidents du travail enregistrables	17,9	10,6 ⁽¹⁾
Employee cases of recordable work-related ill-health	0	2
Days lost to work-related injuries, ill health and fatalities	973	1.086

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

(2) Le pourcentage 2024 a été retraité suite à la correction d'une erreur de transcription.

3.1.9. INCIDENTS, PLAINTES ET IMPACTS GRAVES EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

	2025	2024
Nombre d'incidents de discrimination au sein du personnel (y compris le harcèlement)	13	5
Nombre de plaintes adressées à l'entreprise (y compris les griefs)	3	5
Nombre de plaintes déposées auprès des points de contact nationaux pour les entreprises multinationales de l'OCDE	0	0
Montant total des amendes, pénalités et indemnités (€m)	0	0

3.2. Travailleurs dans la chaîne de valeur

IRO matériels	Type
Santé et sécurité dans la chaîne de valeur : En amont, les blessures potentielles sont principalement causées par les machines et par l'exposition aux produits chimiques. En aval, les préoccupations en matière de sécurité au travail sont principalement liées à des incidents isolés survenant dans l'environnement de travail.	Impact significatif potentiel (-)
Impacts négatifs du travail des enfants/travail forcé dans la chaîne de valeur : l'extraction des matières premières et la fabrication sont affectées par des pratiques répandues de travail des enfants et par des violations des droits de l'homme, exacerbés par des risques élevés de corruption.	Impact significatif potentiel (-)
Risques de survenance de travail des enfants/travail forcé : risques opérationnels en raison de perturbations dans l'approvisionnement, d'atteintes à la réputation susceptibles d'impacter les ventes et la confiance des investisseurs, et générer des risques de non-conformité.	Risque modéré

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

En aval, il s'agit principalement d'employés dans les concessions ainsi que d'employés de coentreprises, dont Volkswagen D'leteren Finance. Pour les travailleurs de Volkswagen D'leteren Finance dont les activités sont similaires à celles des employés de D'leteren, les politiques RH sont appliquées de manière uniforme, ce qui garantit que leurs droits et intérêts sont traités de la même manière que ceux des employés directs de D'leteren.

3.2.1. INTERACTION AVEC LES TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR

D'leteren entretient un dialogue avec les travailleurs de sa chaîne de valeur au moyen de mécanismes de concertation structurés, d'interactions avec les fournisseurs et de collaborations sectorielles, afin d'identifier et de gérer les impacts potentiels sur les conditions de travail et les droits de l'homme.

Le Système d'Alerte Intégrité, accessible à tout moment sur le site Internet de D'leteren, permet à tout travailleur de la chaîne de valeur de signaler, de manière anonyme, des problèmes liés aux droits de l'homme ou aux conditions de travail. Géré par un tiers indépendant, ce système garantit un traitement impartial des signalements. Depuis sa création, aucun incident n'a été rapporté. Si un problème est signalé, il sera traité par le Risk, Compliance, and Whistleblowing Officer, conformément aux procédures établies.

Engagement en amont

- La participation à des tables rondes ESG avec le Groupe Volkswagen offre un forum de discussion sur les pratiques de travail, les droits de l'homme et les conditions de travail.
- Le département Procurement & Sourcing intègre des considérations relatives à la durabilité et aux droits de l'homme dans les interactions avec les fournisseurs lors des négociations contractuelles et des renouvellements de contrats. Les fournisseurs sont interrogés sur les conditions de travail, le respect des droits de l'homme et la conformité au Code de conduite des fournisseurs de D'leteren ainsi qu'au questionnaire ESG.

Engagement en aval

- D'leteren Mobility Company collabore avec TRAXIO, la fédération belge représentant les entreprises du secteur de la mobilité, afin de promouvoir de meilleures conditions de travail, la sécurité et des normes professionnelles élevées.
- Un Conseil des Concessionnaires (Dealer Council), présidé par le Chief Commercial Officer, assure un dialogue récurrent avec les concessions indépendantes et celles appartenant à l'entreprise. Des réunions mensuelles permettent de recueillir les préoccupations et les attentes des travailleurs en aval et d'intégrer ces éléments dans la prise de décision stratégique.
- La D'leteren Academy propose des formations annuelles au personnel des concessions, dont les retours sont analysés pour adapter et améliorer les programmes.

Les enseignements, risques et préoccupations des parties prenantes émanant de ces mécanismes sont rapportés au Comité Exécutif, s'ils sont stratégiquement pertinents, afin de prendre des mesures d'atténuation en temps utile. Sur la base de ces canaux d'engagement structurés et récurrents, D'leteren considère que les travailleurs de la chaîne de valeur disposent de multiples canaux pour exprimer leurs préoccupations et y remédier. À ce stade, aucune évaluation formelle supplémentaire du niveau de connaissance ou de confiance des travailleurs à l'égard de ces mécanismes n'est jugée nécessaire.

3.2.2. PROMOUVOIR DES PRATIQUES DE TRAVAIL RESPONSABLES

D'Ieteren a mis en œuvre des politiques visant à protéger les droits des travailleurs au sein de sa chaîne de valeur. Le Code de conduite des fournisseurs définit des attentes claires à l'égard des fournisseurs et des sous-traitants, sous la responsabilité du département Procurement & Sourcing et du CFO. Le Code interdit le travail illégal, forcé ou obligatoire ainsi que le travail des enfants et le trafic d'êtres humains, garantit la non-discrimination, le respect des lois relatives au temps de travail, aux jours de repos et aux salaires minimums, et exige le respect de la liberté d'association. Les fournisseurs doivent également veiller à la protection de la santé de leur personnel, de leurs sous-traitants, des communautés locales et des utilisateurs de leurs produits. Le Code s'inspire des principes du Pacte mondial, de la Charte de développement durable de la Chambre de commerce internationale et des conventions pertinentes de l'Organisation internationale du travail.

Le Code s'applique à l'ensemble des fournisseurs de produits et de services indirects, est disponible en trois langues et est contractuellement contraignant lors de chaque nouveau contrat ou renouvellement de contrat. Un questionnaire ESG complète le Code, avec des questions relatives aux droits de l'homme et aux conditions de travail. En 2025, les critères ESG intégrés dans le processus d'évaluation des fournisseurs par l'équipe Sourcing & Procurement représentaient une pondération minimale de 10% dans les décisions de sélection des fournisseurs.

Les fournisseurs stratégiques, tels que le Groupe Volkswagen, ne sont pas soumis au Code de conduite des fournisseurs à cause d'accords d'importation formels. D'Ieteren, en tant qu'importateur officiel des marques du Groupe Volkswagen en Belgique, assure la conformité par le biais de contrats, de guides de conformité et de directives alignés sur des normes internationales. Les concessionnaires qui rejoignent le réseau de distribution officiel doivent se conformer aux directives de conformité couvrant les normes et obligations en matière de travail.

D'Ieteren surveille en permanence les pratiques, politiques et mesures mises en place par le Groupe Volkswagen concernant le travail dans la chaîne d'approvisionnement, notamment par une veille médiatique et un suivi d'incidents potentiels. Le Groupe Volkswagen adhère au Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises ainsi qu'au Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit. Depuis 2020, il exploite un système de gestion du devoir de diligence pour les matières premières.

En 2025, D'Ieteren a fait évoluer sa stratégie de chaîne d'approvisionnement afin de mieux gérer les risques liés aux travailleurs. Un plan d'action est en cours d'évaluation. Dans le même temps, les fournisseurs sont interrogés, dans le cadre des processus d'achats, au moyen de questions ESG spécifiques au secteur.

Les objectifs pour 2026-2030, validés par le Comité de Pilotage ESG, comprennent la signature du Code de conduite des fournisseurs par 100% des fournisseurs ayant la plus grande valeur commerciale, une note ESG de 15% minimum dans les appels d'offres émis par l'équipe Sourcing & Procurement et une tolérance zéro à l'égard de la corruption, de la fraude, du harcèlement et de la discrimination. Un objectif supplémentaire est en cours d'élaboration avec le département Sourcing & Procurement afin de renforcer l'évaluation ESG via la plateforme EcoVadis pour les fournisseurs stratégiques et critiques, en veillant à l'alignement sur les processus du département.

4. Gouvernance

4.1. Conduite des affaires

IRO matériels	Type
Impacts négatifs de la corruption et des pots-de-vin : l'extraction des matières premières a fait l'objet d'une vigilance accrue en matière de corruption et de pots-de-vin, souvent en raison de la complexité technique et des relations étroites entre le secteur privé et le secteur public pour l'obtention des licences d'exploitation minière.	Impact modéré potentiel (-)
Risques de corruption et de pots-de-vin : peuvent entraîner une perte d'employés, des problèmes opérationnels, une atteinte à la réputation, une perte de confiance du public et des amendes conséquentes.	Risque modéré
Une mauvaise culture d'entreprise : peut donner lieu à des comportements contraires à l'éthique, entraînant des problèmes sociétaux tels que l'érosion de la confiance ou des conditions de travail dangereuses, et peut également être à l'origine de problèmes environnementaux, dont la pollution	Impact modéré potentiel (-)
Comportement contraire à l'éthique : peut conduire à des impacts réputationnels et entraîner des pertes financières potentielles (baisse des ventes).	Risque modéré

4.1.1. RESPONSABILITÉ DES DIRIGEANTS EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ET DE CONFORMITÉ

Le Comité Exécutif de l'entreprise, comprenant le CEO, joue un rôle central dans la promotion d'une culture d'intégrité et dans la mise en œuvre effective de mesures de lutte contre la corruption et la fraude ainsi que de mesures de conformité plus générales. La direction générale incarne activement ces valeurs dans l'ensemble de l'organisation et joue un rôle de modèle en démontrant les valeurs fondamentales de l'entreprise, à savoir la collaboration, la responsabilité, le soin, l'enthousiasme et l'esprit pionnier, dans leurs activités quotidiennes.

Les équipes Legal, Internal Audit, RH et ESG, ainsi que le Risk, Compliance and Whistleblowing Officer, jouent un rôle essentiel dans la supervision de la conformité, de la gestion des risques et des pratiques éthiques. Chaque entité de l'entreprise dispose d'une personne de contact désignée au sein de l'équipe Legal, qui est chargée de donner des conseils en matière de conformité et de veiller à ce que tous les domaines de l'entreprise soient couverts. Des audits réguliers des procédures clés, y compris de la comptabilité et des achats, sont effectués afin d'évaluer l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de conformité.

Tout problème ou risque matériel identifié au cours de ces évaluations est transmis au département concerné pour examen et mesures correctives, ainsi qu'au CEO. Ce mécanisme de gouvernance garantit que les organes de direction et de surveillance restent parfaitement informés et peuvent prendre des décisions éclairées, alignées sur les valeurs, les objectifs et les obligations légales de l'entreprise.

L'indépendance et la compétence sont des critères importants lorsqu'il s'agit de désigner la partie chargée d'enquêter sur les signalements. Ces experts suivent des formations régulières afin de rester informés des évolutions réglementaires et des bonnes pratiques en matière de gouvernance, de gestion des risques et de conformité. Une collaboration stratégique avec des conseillers externes renforce encore la capacité de l'entreprise à respecter ses obligations éthiques et légales.



4.1.2. LE CADRE POUR DES PRATIQUES COMMERCIALES ÉTHIQUES

D'Ieteren a mis en place un cadre de gouvernance global pour prévenir et détecter la corruption et les pots-de-vin, en garantissant l'intégrité, la transparence et la conformité dans toutes les opérations.

Grâce au cadre présenté à la page suivante, D'Ieteren veille à une application cohérente des normes éthiques au sein de l'organisation et de sa chaîne de valeur. Les employés et la direction bénéficient de formations régulières, les canaux de signalement sont activement maintenus et les enquêtes sont menées dans le respect de la confidentialité et des exigences légales.

L'utilisation combinée du Code de conduite, du Code de conduite pour les fournisseurs, du Système d'Alerte Intégrité, de la Politique de dénonciation, des formations pour les des employés et de l'enquête sur l'engagement des employés démontre l'engagement de l'entreprise en faveur de l'intégrité, de la transparence, de la responsabilité et de l'amélioration continue dans la culture d'entreprise.

Fonctions à risque	2025	2024
Nombre de fonctions exposées à un risque de corruption (FAR)	159	158
Pourcentage des FAR recevant une formation	90	93

4.1.3. CAS DE CORRUPTION OU DE VERSEMENT DE POTS-DE-VIN

L'entreprise n'a signalé aucun cas confirmé de corruption ou de versement de pots-de-vin ni aucune condamnation ou amende au cours des dernières années. Par conséquent, aucune infraction n'a nécessité d'enquête et, dès lors, aucune action corrective, investigation, mesure disciplinaire ou modification de procédures n'a été requise. L'engagement de D'Ieteren à maintenir des normes éthiques élevées et des mesures rigoureuses de lutte contre la corruption a contribué à ce résultat positif.

	2025	2024
Nombre de condamnations	0	0
Montant des amendes (€m)	0	0



#	Nom	Objectif	Champ d'application et disponibilité	Responsabilité
1	Code de conduite The WayWeWork	Sert de guide pour une conduite éthique et responsable, en guidant tous les employés et la direction dans la prévention des conflits d'intérêts, le respect des lois, la lutte contre la corruption, le maintien des contrôles internes et l'instauration d'un climat de confiance. Les principes sont alignés sur les principes fondamentaux des Nations unies et les employés reconnaissent formellement leur engagement, ce qui renforce l'intégrité dans les activités quotidiennes.	Obligatoire pour tous les employés de toutes les marques et de toutes les sociétés. Disponible sur les sites web internes et externes. Inclus dans le programme d'intégration pour les nouveaux employés. Les principes fondamentaux sont rappelés dans des communications internes.	Administrateurs & Comité Exécutif, Managers, Comité de Pilotage ESG Les directeurs des entités de D'Ieteren ont démontré leur engagement en signant la lettre d'engagement de D'Ieteren.
2	Code de conduite des fournisseurs	Veille à ce que les fournisseurs respectent les principes éthiques de D'Ieteren. Les fournisseurs doivent sensibiliser leurs équipes et signaler tout risque ou violation.	S'applique à tous les fournisseurs et sous-traitants. Communication par l'équipe Sourcing & Procurement.	Sourcing & Procurement, équipe ESG
3	Système d'Alerte Intégrité de D'Ieteren	Permet de signaler toute violation dans un environnement sécurisé et confidentiel. Veille à ce que les violations du Code soient gérées rapidement et de manière appropriée.	Accessible à tous les employés, clients, fournisseurs et partenaires. Disponible sur les sites web internes et externes. Les signalements peuvent également être transmis via les supérieurs hiérarchiques, les ressources humaines, les services Legal, Audit ou le CEO. Les signalements sont traités dans les plus brefs délais ; les enquêtes sont menées avec respect et confidentialité, dans le cadre des protections légales en vigueur.	Risk, Compliance and Whistleblowing Officer
4	Politique de dénonciation	Définit les procédures de signalement des plaintes, préoccupations et irrégularités. Encourage le signalement de comportements contraires à l'éthique sans crainte de représailles ; toute forme de représailles peut donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.	S'applique à toutes les entités de D'Ieteren. Accessible à tous les employés et aux parties prenantes externes via les sites web internes.	Risk, Compliance and Whistleblowing Officer
5	Formation des employés et lutte contre le blanchiment d'argent	Formation obligatoire portant sur l'éthique, la lutte contre la corruption et les pots-de-vin, le respect des lois et la prévention des conflits d'intérêts. Comprend une formation en matière de lutte contre le blanchiment d'argent (AML) avec une fiche synthétique récapitulant les principales exigences légales, les bonnes pratiques et les normes de documentation (vérification de l'identité, validation du signataire et traçabilité des transactions), afin d'harmoniser les pratiques et d'instaurer une culture de la conformité. La formation est dispensée via des modules en ligne à tous les employés, y compris les nouvelles recrues. En leur qualité de modèles, les comités de direction et le Comité Exécutif reçoivent une formation ciblée.	Formation organisée pour tous les employés, y compris les nouveaux venus ; formation ciblée pour les comités de direction et le Comité Exécutif.	D'Ieteren Academy, Service Legal, RH
6	Enquête sur l'engagement des employés	Évaluation annuelle de la culture d'entreprise, en recueillant les perceptions des employés quant au sens donné au travail, à la fierté, à la motivation et à la reconnaissance. Fournit des informations permettant d'orienter les améliorations de l'environnement de travail, des pratiques éthiques et des initiatives en matière d'engagement	Réalisée chaque année pour tous les employés, elle est anonyme afin d'encourager des retours honnêtes.	Département des ressources humaines