

Engagés pour une mobilité abordable et durable

Environnement

Réduire l'impact des transports et déplacements

- **Electrification des flottes** de véhicules
- Equipement des sites en **bornes de recharge**
- Optimisation des **plans transports** et **réduction des suremballages**

Proposer des pièces à faible impact environnemental

- Structuration d'un assortiment de **pièces issues de l'économie circulaire : Programme Reboost**
- Elargissement des offres en **remanufacturing et réparation**

3. REUSE

Pièces de réemploi (communément dites « d'occasion ») prélevées sur un VHU

- Carrosserie
- Pièces mécaniques hors pièces liées aux organes de sécurité

2. REPAIR

Pièces rénovées à la demande par un atelier de réparation spécialisé

- Pièces électroniques / mécatroniques
- Réservoir AdBlue®



1. REMAN

Pièces remanufacturées (communément dites « échange standard ») issues d'un processus industriel rigoureux et standardisé

- Injecteurs
- Alternateurs
- Démarreurs
- Étriers de frein
- Turbo
- ...

Réduire l'impact des bâtiments - énergie et déchets

- **Investissements en efficacité énergétique sur l'ensemble des sites** et dans des **plans de sobriété énergétique** pour réduire les consommations de gaz et d'électricité des bâtiments
- **Optimisation du tri et de la gestion des déchets**, en partenariat avec la société Take A Waste

Gouvernance

Le Groupe PHE adapte en permanence son cadre de conduite des affaires à l'évolution de son périmètre (Métiers et Entités) et garantit l'intégration cohérente des entités nouvellement acquises.

Le Groupe PHE renforce sa culture éthique et son dispositif de lutte contre la fraude dans l'ensemble de ses entités grâce à des actions de sensibilisation ciblées, des programmes de formation et le déploiement d'outils technologiques adaptés.

Social

L'engagement des salariés

L'investissement et la mobilisation des collaborateurs ainsi que l'attention qu'ils portent à l'entreprise contribuent à l'excellence du service que PHE apporte à ses clients et est garante du succès du Groupe PHE.

- Valeur fondamentale du Groupe
- Indicateur clé de la politique sociale



UNE VALEUR MESURÉE ANNUELLEMENT AVEC UNE FORTE PARTICIPATION DES COLLABORATEURS

Chaque année le fort engagement des salariés est confirmé :



Je suis engagé(e) pour rendre le meilleur service, notamment à nos clients.



Je connais l'utilité et l'impact de mon travail.



Je suis fier(ère) de travailler pour mon entreprise.

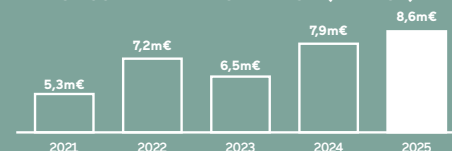
La formation

Depuis plusieurs années, PHE a fortement renforcé sa dynamique de formation afin de permettre à ses collaborateurs d'atteindre le niveau d'excellence qui leur permet de garantir une qualité de service largement reconnue par les clients.

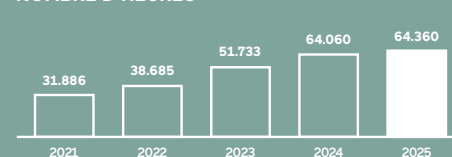
DES INVESTISSEMENTS EN FORTE PROGRESSION ET SUR DES MÉTIERS CLÉS

- Investissements dans les formations managériales, commerciales, et de facilitation de la maîtrise des innovations techniques
- Déploiement de formations qualifiantes sur des métiers pénuriques afin de maintenir un haut niveau de service sur les secteurs en tension
- Accent particulier sur les formations à l'utilisation de l'IA comme levier de performance

INVESTISSEMENT EN FORMATION (FRANCE)



NOMBRE D'HEURES



La sécurité

Le Groupe PHE se considère responsable de la mise à disposition de chacun de ses collaborateurs d'un environnement de travail sûr et propice à un exercice de ses fonctions dans les meilleures conditions.

- Engagement à faire de la sécurité et de la prévention des risques professionnels une priorité
- Responsabilité commune de la sécurité au travail : COMEX, CODIR, managers, collaborateurs et représentants du personnel, partenaires, prestataires et visiteurs

UN PLAN D'ACTION PARTAGÉ

- Définit les standards du Groupe
- Veille à l'alignement des mesures opérationnelles prises localement
- Outils communs (« boîte à outils » sécurité, bibliothèque de formations, parcours sécurité, ...) mis à la disposition de tous
- KPI harmonisés pour un suivi précis, à tous les niveaux, des progrès réalisés

Près de
20.000
heures

de formation à la sécurité
dispensées auprès

2.700
salariés

Personnes en situation de handicap

A la suite des résultats d'un audit social analysant l'emploi de personnes en situation de handicap en France, le Groupe PHE décide de construire une politique formelle et durable d'emploi des personnes handicapées.

- Fixation d'objectifs quantifiables
- Définition et déploiement de moyens adaptés au recrutement, au maintien dans l'emploi ou encore au recours à des prestataires spécialisés

DES MESURES CONCRÈTES ET OPÉRATIONNELLES

Un plan sur 3 ans est mis en place à compter de 2026 et prévoit :

- Des investissements importants sur des axes prioritaires tels que la communication et la sensibilisation, le recrutement, la formation et l'aménagement des postes de travail
- Un pilotage organisé au niveau du Groupe afin de coordonner le déploiement local
- Un engagement des partenaires sociaux par la signature d'un accord triennal relatif à l'emploi de personnes en situation de handicap
- Une charte Handicap diffusée à tous les collaborateurs

Parts Holding Europe (PHE)

1. Informations générales

1.1. Base de préparation

Compte tenu de la nature spécifique de ses activités au sein de D'leteren Group, les performances et réalisations ESG du Groupe PHE font l'objet d'un chapitre dédié.

Ce chapitre couvre les propres opérations du groupe PHE ainsi que ses impacts, risques et opportunités dans la chaîne de valeur, en amont et en aval. Le Groupe PHE s'est cependant focalisé sur les données émanant de ses propres opérations à ce stade. Les opérations de la chaîne de valeur amont et aval ne sont pas évaluées dans ce rapport.

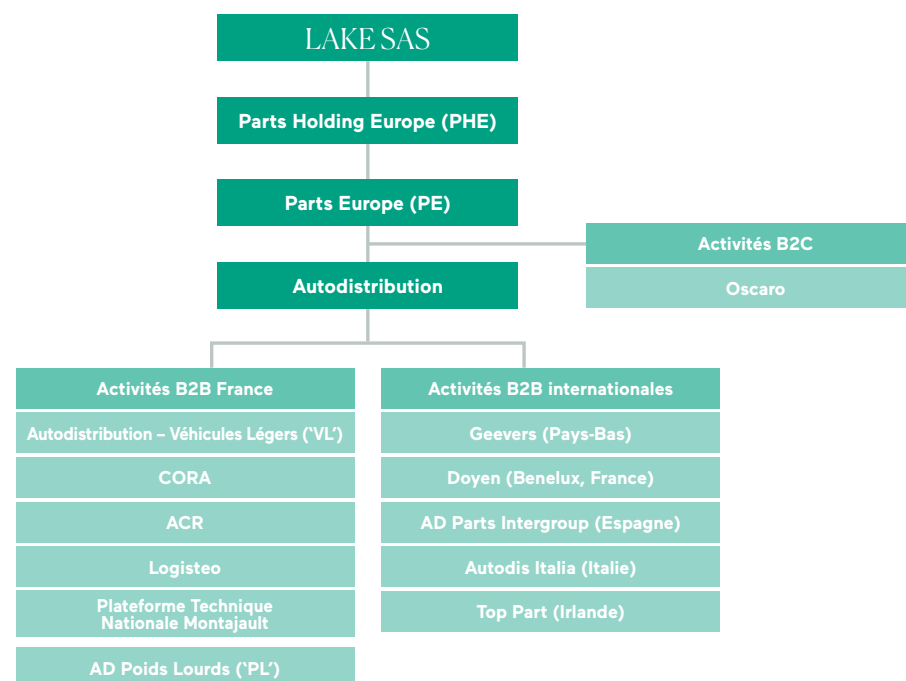
Les données sociales et celles relatives à la gouvernance sont rapportées pour l'intégralité des entités dans lesquelles le groupe PHE détient une participation majoritaire, conformément aux états financiers de D'leteren Group.

En ce qui concerne la donnée environnementale, celle-ci est rapportée sur un périmètre limité, élargi en 2025 par l'inclusion de nouvelles entités. Pour plus de détails sur les entités incluses et l'élargissement de périmètre effectué en 2025, veuillez-vous référer à la section 2.1.2.

Afin de réconcilier les périmètres des rapports financiers et de développement durable conformément aux standards européens de reporting, D'leteren Group a collaboré avec le Groupe PHE pour estimer les données environnementales non calculées. Cette estimation présente un degré d'incertitude plus important et sa méthodologie est expliquée en p.334.

Ces estimations ne sont pas reprises dans ce chapitre dédié au Groupe PHE.

Le Groupe PHE appartient à D'leteren Group depuis 2022, par l'intermédiaire de l'entité française Lake. Son organigramme simplifié est le suivant :



1.2. Gouvernance

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

Les organes principaux de gouvernance du Groupe PHE sont les suivants :

Le Comité de Surveillance Lake

Celui-ci valide les orientations stratégiques, suit et accompagne l'équipe de management du Groupe PHE et approuve ou rejette un certain nombre de décisions réservées telles que définies dans les statuts.

Le président et le directeur général du Groupe PHE (membres exécutifs) et les représentants de l'actionnaire et de l'équipe de direction de D'leteren Group, les présidents de D'leteren Automotive et de TVH (membres non exécutifs) se réunissent quatre fois par an.

Le Comité Exécutif Groupe PHE

Les membres de ce comité (cadres dirigeants exécutifs) ont pour mission de définir et mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise, en tenant compte des objectifs à court et long terme. Ils sont également responsables de la supervision des opérations quotidiennes, du pilotage de la performance et du suivi des indicateurs clés. Ils revoient également annuellement la cartographie des risques du Groupe PHE.

La Direction générale du Groupe PHE, les Directeurs Généraux BU, et les Directeurs Généraux Filières Centrales concourent aux décisions prises par cette instance lors de réunions mensuelles.

La «Business Review Meeting ('BRM') - PHE»

Le suivi des performances économiques et opérationnelles du Groupe PHE est partagé lors de ces réunions mensuelles par la Direction du Groupe PHE à la Direction de D'leteren Group (membres non exécutifs). Cette instance permet également d'échanger sur les orientations stratégiques et leurs mises en œuvre.

Le Comité d'Audit

Trimestriellement, les représentants de D'leteren Group (membres non exécutifs), la Direction Générale du Groupe PHE (membres exécutifs), le Directeur Audit Interne et Conformité du Groupe PHE, les auditeurs externes suivent l'information Comptable et Financière (arrêtés des comptes semestriels et annuels), la maîtrise des risques et l'efficacité du système de contrôle interne, les missions de l'Audit Interne et Conformité et les travaux des auditeurs externes.

Le Comité des Risques

Cette instance consultative est en charge de la coordination des travaux de cartographies des risques du Groupe PHE.

Elle est également garante de la prise en compte des risques liés aux thématiques ESG (matérialité d'impacts sur l'environnement et le climat, matérialité financière liée à l'environnement, la santé et la sécurité, l'atteinte à la conformité et l'éthique, la gouvernance, la non-conformité aux standards et exigences de reporting extra financier). Ce comité biennuel pluridisciplinaire est présidé par le Directeur Général du Groupe PHE et animé par le Directeur Audit Interne et Conformité du Groupe PHE.

Le Comité Conformité Réglementaire

Celui-ci, tenu trois fois par an, auquel participent le Directeur Général Finances Gestion PHE, le Directeur Financier Adjoint du Groupe PHE, le Directeur Audit Interne et Conformité du Groupe PHE, le Directeur Juridique du Groupe PHE, et des invités ad'hoc (prescripteurs des domaines), permet de revoir les indices de maturité de conformité réglementaire (ex : anti-corruption, environnement, alertes, droit du travail, concurrence, ...), les index de certains domaines de conformité spécifiques par BU (ex. RGPD), l'alignement de la stratégie du Groupe PHE et le suivi des plans d'actions.

Le Comité Ethique

Le Comité éthique a pour mission de contribuer à la définition et la mise à jour des principes éthiques et des règles de conduite qui doivent guider au quotidien le comportement des collaborateurs du Groupe PHE. Ce Comité traite de toute question portée à son attention, le cas échéant au moyen du dispositif d'alerte éthique.

Le Directeur des Ressources Humaines, le Directeur Général Finances Gestion, le Directeur Juridique et le Directeur Audit Interne et Conformité du Groupe PHE se réunissent à minima quatre fois par an.

A ces organes de tête impliqués dans la gouvernance ESG du Groupe, s'ajoutent des instances spécifiques par BU permettant de superviser et/ou piloter au plus proche les activités opérationnelles en cohérence avec les axes stratégiques définis par les instances détaillées ci-dessus.

1.2.2. QUESTIONS DE DURABILITÉ TRAITÉES PAR LA DIRECTION

L'engagement du Groupe PHE en matière de développement durable est transverse et porté par les instances telles que schématisées ci-après.

La création d'un poste de Directeur de l'Environnement en 2024 a permis au Groupe PHE d'ancrer son engagement de réduire son empreinte environnementale. En effet, le Directeur Environnement porte non seulement les actions menées en termes de politique RSE incluant, le verdissement des flottes, la réduction des consommations d'énergie & la gestion des déchets ; mais également le programme « Reboost », nouveau programme d'économie circulaire du Groupe PHE introduit au cours de l'année 2025, détaillé en section 2.2.1.

Comité Exécutif PHE

Réunions mensuelles

Missions en lien avec l'ESG: orientation stratégique

- Définition des ambitions & plans d'actions
- Allocation des ressources
- Validation des trajectoires

19 membres: Direction générale groupe & Directions des activités BtoB & BtoC France + International, on line BtoC, animation des réseaux & de la réparation, achats & logistique, fonctions supports incluant les Ressources Humaines, le Juridique, les Finances, la Conformité & l'IT.



Comité de Surveillance Lake

4 réunions annuelles

Missions en lien avec l'ESG: Approbation de la stratégie Groupe

8 membres: Représentants de l'actionnariat, Direction Groupe & 2 administrateurs indépendants.



Comité d'Audit PHE

Réunions trimestrielles

Missions en lien avec l'ESG: Garant de l'intégrité du processus d'élaboration du reporting extra-financier

8 membres: Représentants de l'actionnariat, Direction Groupe, Direction Audit Interne et Conformité Groupe, auditeurs externes.

Business Review Meetings PHE

Réunions mensuelles

Missions en lien avec l'ESG: Suivi des performances extra-financières

Membres: Direction de D'Ieteren Group, Direction Groupe (+ invités ad-hoc en fonction des thématiques).



Opérations PHE

Missions en lien avec l'ESG:

- Mise en œuvre & suivi des politiques Groupe
- Déploiement des plans d'action au niveau local
- Suivi opérationnel & contrôle des trajectoires
- Collecte des données

Comité d'Audit PHE ESG

1 réunion annuelle

Missions en lien avec les ESG: Validation du rapport CSRD annuel

9 membres: Représentants de l'actionnariat, Direction Groupe, Dir. Audit & conformité Groupe, auditeurs externes.

1.2.3. SYSTÈMES D'INCITATION

D'Ieteren Group intègre des objectifs liés aux aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance dans les plans de rémunération variable des CEOs de ses sociétés. Son principal impact réside en effet dans l'aide apportée au développement et au déploiement de stratégies de développement durable adaptées au modèle d'affaires de chacune de ses sociétés, comme indiqué dans sa charte d'investissement responsable.

Conformément aux principes de gouvernance responsable du Groupe, une part de la rémunération variable annuelle des dirigeants est indexée sur des critères de performance extra-financière.

Cette part intègre notamment des objectifs sociaux, portant sur le développement du capital humain et la santé-sécurité au travail, incluant l'obtention de reconnaissances externes en matière d'attractivité employeur, l'effort de formation des collaborateurs et l'amélioration des indicateurs de prévention des accidents du travail.

Elle comprend également des objectifs relatifs à la fiabilité, à l'exhaustivité et à l'amélioration continue des données non financières, contribuant au renforcement de la qualité du reporting de durabilité et à la transparence des informations publiées.

L'évaluation finale de la performance est proposée par le CEO de D'Ieteren Group au Comité des rémunérations puis validée par le Comité de Surveillance de Lake.

1.2.4. DÉCLARATION SUR LA DILIGENCE RAISONNABLE

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
Interagir avec les parties prenantes concernées à chaque étape clé de la diligence raisonnable	1.3.3. Intérêts et points de vue des parties prenantes 3.1.5. Interactions avec les effectifs 3.1.6. Signalements et alertes
Identifier et évaluer les impacts négatifs	1.3.2. 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

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

Pour préparer la déclaration de durabilité, le Groupe PHE s'est concentré sur ses systèmes de gestion des risques et de contrôle interne. Cet effort a impliqué l'identification des principaux risques liés au reporting et le développement de stratégies pour les atténuer, principalement par le biais de contrôles robustes et d'un processus de collecte de données complet.

Le Groupe PHE a mis en place des processus de collecte de données rationalisés dans toutes les entités. Cette initiative visant à obtenir une collecte d'informations quantitatives plus cohérente et efficace.

La traçabilité des données a également été assurée grâce au système de collecte utilisé par le Groupe PHE. Les indicateurs ont été classés en fonction de leur niveau de contrôle et de risque dans les catégories suivantes : mesure directe, données fiables sans mesure directe, données estimées et ordre de grandeur. De plus, un processus de validation a été établi, par lequel les données soumises par chaque contributeur sont d'abord validées par leurs départements financiers locaux, puis par le responsable de l'indicateur au niveau du Groupe PHE.

Le processus de collecte des données s'établit comme suit :

- Les données environnementales sont collectées via l'outil Tennaxia. Cet outil déployé en 2024, permet aux propriétaires des données environnementales liées à la consommation d'énergie et aux déchets de remonter les informations au niveau du Groupe. Il permet également de traduire ces données en émissions de CO2 selon les normes en vigueur dans chaque géographie.
- Les données sociales pour le périmètre France sont centralisées via l'outil de paie ADP. Les données des filiales à l'International sont collectées via Excel.
- Les données liées à la gouvernance sont centralisées par le département d'Audit, Interne et Conformité

En termes de rôles et responsabilités, les Directeurs Environnement, Ressources Humaines et Audit Interne et Conformité sont garants de la fiabilité des données collectées.

Le Département Reporting & Consolidation est en charge de la consolidation des données. Il s'assure de l'exhaustivité et de la cohérence des données transmises et coordonne tant le processus général de collecte que la relation avec les auditeurs externes du Groupe.

1.3. Stratégie

1.3.1. STRATÉGIE, MODÈLE ÉCONOMIQUE ET CHAÎNE DE VALEUR

Modèle économique

Le Groupe PHE est, depuis 60 ans, l'un des principaux distributeurs de pièces détachées pour véhicules légers et poids lourds sur le marché indépendant de l'après-vente (IAM) en Europe de l'Ouest.

L'activité principale du Groupe est la distribution de pièces détachées et d'équipements automobiles dans quatre secteurs d'activités par l'intermédiaire du marché IAM :

- Pièces destinées à l'entretien et à la réparation de véhicules légers,
- Pièces de carrosserie pour la réparation de véhicules légers,
- Pièces pour l'entretien et la réparation de poids lourds,
- Équipements et outils pour les garages.

Le Groupe assure également une activité d'atelier de réparation des poids lourds et marginalement de véhicules légers.

Le vaste réseau logistique du Groupe PHE, tant en France qu'à l'international, lui permet de livrer rapidement et efficacement un très grand assortiment de pièces.

Le Groupe PHE est un acteur multicanal doté d'une chaîne d'approvisionnement et d'un système de distribution bien organisés, avec :

- Des unités centrales d'achat (CPUs), qui achètent auprès des fournisseurs des pièces détachées, des équipements et des outils, lesquels sont ensuite vendus à des filiales de distribution et à des distributeurs indépendants affiliés, ainsi qu'à des détaillants en ligne ;
- Des plateformes logistiques (ACR, Cora, Bremstar, Logisteo, etc.) pour approvisionner les distributeurs locaux ;
- Des sites de distribution en France, dans les pays du Benelux, en Italie, en Espagne et en Irlande, permettant de vendre aux grossistes et aux garages une large gamme de pièces détachées pour véhicules légers et poids lourds ;
- Un site d'e-commerce via sa filiale Oscaro pour les ventes B2C.

Les unités centrales d'achat (CPUs) du Groupe achètent des pièces détachées, des équipements et des outils auprès des fournisseurs. Le Groupe utilise ses CPUs pour suivre les achats des clients à travers son réseau et pour ajuster son portefeuille de produits afin de répondre à la demande des clients. La stratégie de gestion des CPUs du Groupe repose sur l'achat de quantités suffisantes de pièces pertinentes, de sorte que les économies réalisées en achetant en gros compensent les coûts associés au maintien des stocks dans ses entrepôts.

Le modèle opérationnel du Groupe PHE est centré autour de quatre composants : l'approvisionnement auprès des fournisseurs, la logistique en amont, la distribution locale et les clients.

Le modèle économique du Groupe PHE repose sur une proposition double et différenciée, la distribution de produits aux clients, associée à la fourniture de services à valeur ajoutée (notamment des services numériques ou en ligne) à la fois aux fournisseurs et aux clients.

Pour les fournisseurs, le Groupe PHE offre une proposition gagnant-gagnant, leur donnant un accès unique à une base de clients large, diversifiée et fragmentée, que les fournisseurs ne peuvent pas adresser efficacement eux-mêmes. Le Groupe propose également aux fournisseurs un certain nombre de services à valeur ajoutée, tels que le soutien marketing et l'accès aux capacités de stockage automatisées à la pointe de la technologie du Groupe, ce qui permet aux fournisseurs de diriger les livraisons vers un point de livraison unique. Pour les clients (principalement des garages indépendants et des réseaux de garages), le Groupe PHE offre une gamme de produits complète et des délais de livraison parmi les meilleurs du marché, combinés à des services à valeur ajoutée, tels que le soutien commercial, technique et de formation, une marque forte et intégrée et des outils en ligne, ce qui cultive une grande fidélité des clients et stimule le gain de parts de marché.

Le Groupe PHE considère que son marché cible est constitué de véhicules âgés 5 à 30 ans.

Le Groupe PHE bénéficie d'un contrôle total de sa chaîne de valeur, d'une chaîne logistique à la pointe de la technologie, d'un puissant réseau de garages clients, d'une position forte sur le marché B2C en ligne et d'une gamme unique de services à valeur ajoutée.

Chaîne de valeur

Amont

Le Groupe PHE s'approvisionne auprès d'équipementiers automobiles (constructeurs automobiles/OEM), Fournisseurs d'Équipements d'Origine (OES), ainsi qu'auprès d'équipementiers de pièces génériques. Le Groupe cultive des relations de long terme avec la plupart de ses fournisseurs. Ce sont les tiers amont de niveau 1.

Les fournisseurs du Groupe PHE sont géographiquement diversifiés dans les pays où le Groupe opère, tels que la France (Valeo, Michelin et Facom) et l'Italie (Sogefi), ainsi que dans d'autres pays où il n'opère pas, tels que l'Allemagne (Bosch, Knorr-Bremse et Schaeffler), la Suède (SKF) et les États-Unis (Gates, Tenneco, TRW Automotive et DrIV). Cette approche d'approvisionnement permet au Groupe de couvrir l'ensemble du portefeuille de produits recherchés par ses clients, tout en conservant le contrôle de ses relations avec les fournisseurs et en optimisant et diversifiant ses approvisionnements dans plusieurs pays. Le Groupe maintient généralement plusieurs fournisseurs pour les pièces qu'il distribue, avec une stratégie qui se concentre généralement sur deux à trois fournisseurs pour chaque famille de produits.

En plus de ses activités d'approvisionnement, le Groupe PHE distribue également des produits de ses propres marques privées ('marques de distributeurs' ou 'MDD') -Isotech, Requal, Xenergy, et Leverok- qu'il source auprès de fabricants auxquels il sous-traite la production. Finalement, le Groupe PHE dispose de son propre atelier de reconditionnement ("remanufacturing") de pompes et injecteurs défectueux : la Plateforme Technique Nationale Montajault (PTNM). PTNM collecte les pompes et injecteurs hors d'usage, les

démonte, puis les répare puis les recalibre aux normes d'origine et selon des procédés agréés par les équipementiers. Cette activité représente moins de 1% du CA du Groupe. Plus en amont de la chaîne de valeur, les fournisseurs directs du Groupe s'approvisionnent à leur tour auprès de fournisseurs de matières premières, comme le cuivre ou encore l'aluminium. Les fabricants de pièces détachées automobiles fournissent tant l'OEM que l'IAM.

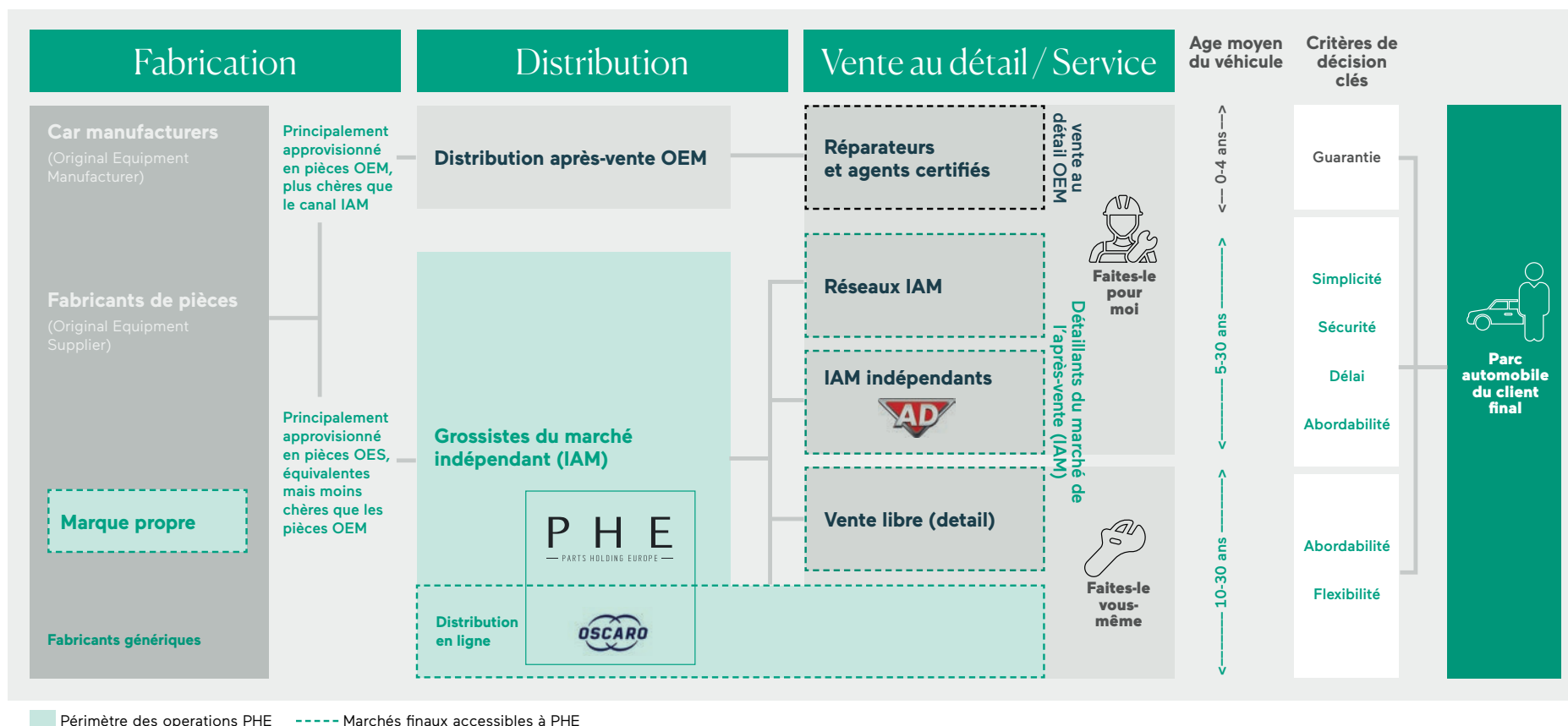
Aval

Les principaux clients du Groupe PHE sont des clients professionnels. Les clients commerciaux du Groupe PHE comprennent des garages indépendants ou en chaîne, des ateliers de carrosserie, des centres de montage rapide, des commerçants en ligne et des ateliers internes. Certains garages sont affiliés et opèrent sous des marques détenues par le Groupe PHE (par exemple, AD), bien que ces garages ne soient pas la propriété du Groupe PHE. D'autres garages opèrent sous leur propre marque et en dehors d'un réseau. Le Groupe PHE compte également parmi ses clients professionnels des opérateurs de vente au détail, réparateurs/agences certifiés, propriétaires et exploitants de flottes de camions, ainsi que des revendeurs en ligne.

Le Groupe PHE sert également des clients finaux via son offre de comptoir ('over the counter' ou 'OTC') et certaines de ses offres en ligne. En effet, depuis l'acquisition d'Oscaro en 2018, le Groupe est devenu un distributeur omnicanal (Offline et Online) axé à la fois sur les offres business-to-business ("B2B") et business-to-consumer ("B2C").

Les clients B2C du Groupe PHE comprennent un nombre important de clients "Do It Yourself" ("DIY"), qui achètent directement des pièces et effectuent eux-mêmes les réparations. À l'inverse, les clients finaux "Do It For Me" ("DIFM") font appel à des garages pour effectuer les réparations de leurs véhicules.

Une fois usées, ces pièces alimentent, sur un niveau plus éloigné de la chaîne de valeur, un marché de recyclage et de reconditionnement (remanufacturing) au sein d'industries dédiées.



Périmètre des opérations PHE

Marchés finaux accessibles à PHE

Opérations propres

Sur ses opérations propres, les parties prenantes du Groupe sont essentiellement ses actionnaires ainsi que ses employés.

Stratégie

Sur le marché français, le Groupe PHE souhaite renforcer son empreinte en améliorant son modèle de distribution avec une stratégie de concentration des fournisseurs et des investissements stratégiques dans les plateformes logistiques afin de gagner en efficacité opérationnelle, d'améliorer le service client et de rationaliser les flux. Il se concentre également sur le développement du business « online » pour renforcer sa position de distributeur « omni-canal ».

A l'International, le Groupe développe sa stratégie de croissance à travers de nombreuses acquisitions. Le processus de M&A est centré sur une évaluation minutieuse de cibles potentielles qui sont principalement des leaders locaux offrant d'importantes possibilités de synergies et permettant d'augmenter l'empreinte du Groupe sur l'IAM. La croissance externe est axée essentiellement sur les pays européens voisins dotés d'un marché similaire à la France.

Le Groupe PHE est un leader de la distribution indépendante de pièces détachées pour véhicules légers et poids lourds en Europe de l'Ouest présent en France, en Belgique, aux Pays-Bas, au Luxembourg, en Italie, en Espagne et en Irlande. Les 10 339 collaborateurs du Groupe PHE sont engagés à promouvoir une mobilité abordable et durable.

Stratégie de développement durable

Les activités du Groupe PHE sont étroitement liées aux thématiques ESG. Tout d'abord, le Groupe est un acteur de l'économie circulaire : en permettant de réparer les voitures, il réduit le nombre de véhicules mis au rebut et aide à limiter l'utilisation de ressources naturelles pour la production de voitures neuves.

De plus, l'électrification du parc automobile promue par l'Union européenne représente un changement dans son environnement commercial qui aura un impact sur l'activité du Groupe PHE à moyen et long termes.

Les véhicules électriques à batterie (BEV) devraient représenter environ 4 à 6 % du parc automobile de plus de 5 ans d'ici 2030, soit le marché adressable du Groupe PHE.

Les acteurs majeurs et matures du marché de l'IAM, comme le Groupe PHE, sont bien positionnés sur le long terme pour tirer parti de l'opportunité de l'électrification, car ils bénéficient d'une offre de produits étendue (600 000 SKU en B2B ; environ 1 million de SKU en B2C), de relations solides avec les garages et de marques de confiance.

Le Groupe PHE joue également un rôle social en prolongeant la durée de vie des voitures des personnes qui ne peuvent pas se permettre d'acheter un nouveau véhicule, et en contribuant à améliorer leur sécurité sur la route. Enfin, le Groupe PHE est profondément enraciné localement participant à l'emploi et à la formation en régions.

Le Groupe PHE reconnaît le lien entre ses activités commerciales et les enjeux de durabilité. Bien qu'une stratégie définissant des objectifs liés à la durabilité n'ait pas encore été établie, le Groupe PHE a pour objectif de déterminer une trajectoire de décarbonation dès lors que son bilan carbone sera établi de manière suffisamment robuste, et les leviers de décarbonation clairement identifiés, quantifiés et cadencés.

Tous les revenus sont générés dans le secteur ESRS du commerce de gros et de détail.

La croissance historique du Groupe PHE repose sur deux piliers : une forte croissance organique et des opérations fréquentes de croissance externe. Le Groupe PHE a l'intention de poursuivre sa croissance grâce à ces deux moteurs dans un avenir prévisible.

1.3.2. RÉSULTAT DE L'ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

Le Groupe PHE a une longue histoire de gestion des questions environnementales, sociales et de gouvernance, bien qu'il ne dispose pas d'une stratégie de développement durable complète en tant que telle. En 2024, le Groupe PHE a finalisé le processus d'analyse de double matérialité, conformément aux directives de la CSRD, avec le soutien d'un conseiller externe. Les résultats de cette évaluation ont aidé le Groupe PHE à identifier les principales priorités pour sa future stratégie intégrée de développement durable.

La déclaration ci-dessous présente les sujets identifiés comme matériels au niveau consolidé de D'Ieteren Group, en tenant compte de la matérialité de toutes les entreprises du Groupe. Cependant, les résultats de cette consolidation sont cohérents avec les aspects matériels du Groupe PHE.

1.3.3. INTÉRÊTS ET POINTS DE VUE DES PARTIES PRENANTES

Les relations du Groupe PHE avec l'ensemble de ses parties prenantes sont régies par des engagements mutuels, avec pour objectif l'application des valeurs du Groupe. Le tableau ci-dessous recense les principales parties prenantes, ainsi que les engagements pris dans le respect de la culture d'entreprise

Amont

Équipementiers

PHE se fournit auprès des principaux équipementiers de l'industrie automobile. Le Groupe noue avec eux des partenariats à long-terme.

Les fournisseurs s'engagent à respecter la politique de conduite des affaires du Groupe PHE en signant un **code de conduite fournisseurs**.

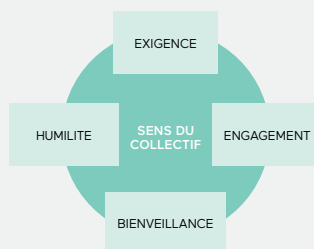
Ce code de conduite spécifie la réglementation en termes de :

- Santé et sécurité
- Travail forcé
- Travail compromettant la santé, la sécurité ou la moralité – travail des enfants
- Non-discrimination
- Salaires et avantages
- Liberté d'association et absence de représailles
- Protection de l'environnement
- Corruption / trafic d'influence
- Contrôle et audit
- Dispositif d'alerte

Opérations propres

Salariés

Les **valeurs du groupe** sont fortement promues aux salariés via les séminaires, publications et affichages dans tous les sites du Groupe. Ces valeurs (dont le détail est disponible sur le site PHE) permettent de sensibiliser et fédérer les équipes. Ces valeurs définissent la culture de l'entreprise et la manière dont les collaborateurs interagissent avec leurs interlocuteurs. Un dialogue permanent est donc instauré naturellement.



Par ailleurs,

- Concernant la France, un **accord d'égalité professionnelle** est en vigueur depuis 2020. Cet accord est destiné à impulser une politique d'égalité de traitement de façon renforcée et homogène dans l'ensemble de ses filiales françaises. Cet accord, signé à l'unanimité par des organisations syndicales, a été renouvelé pour 4 ans en janvier 2024.
- Le dialogue social avec les **partenaires sociaux** permet de négocier et/ou renouveler les accords clés au bénéfice des collaborateurs ayant notamment pour thèmes les rémunérations, la prévoyance, l'égalité professionnelle.
- Le **Baromètre Social** de PHE est adressé à tous les salariés du groupe tous les 2 ans et est analysé par une société tierce. Les résultats de ce sondage sont partagés aux instances représentatives du personnel et des actions sont menées conformément à ces résultats.
- Un **Portail web** permet de répondre aux souhaits d'évolution de carrière et de mobilité interne des salariés au sein du Groupe PHE.
- La **Charte éthique** du Groupe régit les attitudes à adopter, notamment dans les activités d'achats en matière d'intégrité, de conflit d'intérêts, de corruption, de loi de la concurrence et d'environnement.

Aval

Un **questionnaire général de mesure de la satisfaction client** est géré par une société tierce. Les résultats sont partagés au Comex et aux managers pour que chacun identifie la tendance de cette mesure et les actions à mener.



Réparateurs mécaniciens et carrossiers

Sur chacun de ses marchés, PHE développe et **anime des réseaux** de réparation avec ses adhérents.

Assureurs, courtiers et flottes

PHE met en place des **contrats et accords cadres** avec des gestionnaires de flottes automobiles. Ces flottes peuvent accéder aux réseaux de réparation animés par les filiales de PHE.

Grands comptes

Des **équipes dédiées** à chaque grand compte permettent un accompagnement sur mesure.

Les automobilistes

PHE contribue à préserver et à entretenir les véhicules des automobilistes. En proposant une large offre de pièces, une réparation de qualité et des services digitaux, le Groupe peut répondre à toutes les attentes des automobilistes.

Fédérations professionnelles

PHE s'investit activement dans les fédérations professionnelles, l'entretien et la réparation automobile s'adaptant en permanence aux évolutions technologiques (système d'aide à la conduite, accès aux données constructeurs...) et aux enjeux environnementaux (eco-entretien, pièces de réemploi par exemple).

Le **Dispositif d'alerte éthique** est ouvert à l'ensemble des parties prenantes internes et externes.

2. Informations environnementales

2.1. Changement climatique

IRO matériels	Type
Opérations propres	
Adaptation au changement climatique : Les actifs immobiliers du Groupe PHE ainsi que les flottes de véhicules sont vulnérables aux impacts du réchauffement climatique (phénomènes extrêmes de type inondations, grêles, etc.)	Risque modéré
Opportunité liée à l'amplification et la multiplication de phénomènes météorologiques extrêmes en Europe : pourrait engendrer un surcroît d'activité pour la filière de réparation des véhicules	Opportunité modérée
Emissions de gaz à effet de serre des opérations propres : de manière directe pour la consommation d'énergie fossile (gaz, carburant) et de manière indirecte pour sa consommation d'électricité.	Impact significatif actuel (-)
Investissements nécessaires à la décarbonation des activités du Groupe PHE : nécessite des investissements importants (bornes de recharge, véhicules plus onéreux), un temps long de transition (véhicules détenus entre 3 et 6 ans avec un mix de véhicules en propre et en leasing), et peut aussi se confronter à un manque d'offre de véhicules adaptés aux usages intensifs. L'intensification des réglementations et pénalités en faveur du verdissement des flottes représente un risque financier pour le Groupe PHE si le rythme imposé devait être trop brusque.	Risque modéré
Consommation d'énergie : consommation de la flotte de véhicules majoritairement thermiques, ainsi que par les sites de distribution opérés par le groupe (éclairage et chauffage).	Impact modéré actuel (-)
Chaîne de valeur	
Adaptation au changement climatique : La chaîne de valeur amont du Groupe PHE, qui inclut toutes les étapes nécessaires à la fabrication des produits achetés est vulnérable aux impacts du changement climatique.	Risque modéré
Chaîne de valeur fortement carbonée en amont et en aval : L'extraction des matières premières brutes de l'environnement (minerais, hydrocarbures) ainsi que leur transformation en matériaux de base (métaux, polymères) reposent sur des process très carbonés. Toutes les phases de transport des produits sont essentiellement assurées par voie routière et voie maritime au moyen d'énergie fossile.	Impact significatif actuel (-)
Consommation d'énergie : process d'extraction et de transformation des matériaux intensifs en énergie	Impact significatif actuel (-)

2.1.1. IDENTIFICATION DES IRO LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Le point de départ de la stratégie environnementale du Groupe PHE a été l'exécution d'une évaluation de la double matérialité sur ses propres opérations et sa chaîne de valeur, par laquelle l'entreprise reconnaît le changement climatique comme une question matérielle centrale. Le sujet de l'adaptation au changement climatique a été identifié comme une opportunité financièrement matérielle au sein des propres opérations du Groupe PHE. Les événements météorologiques extrêmes causés par le changement climatique ont généralement un effet positif sur les revenus du Groupe PHE, car ces événements entraînent une augmentation du taux de réparation des véhicules et donc de la demande de pièces détachées.

Le processus utilisé pour identifier et évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au climat dans le cadre de l'évaluation de la double matérialité du Groupe PHE a commencé par des recherches préliminaires pour comprendre comment le modèle économique du Groupe PHE pourrait être affecté par les risques climatiques de transition et physiques. Cela impliquait d'évaluer à la fois les effets/conséquences positifs et négatifs du sujet sur l'organisation et ses parties prenantes. Cela a été suivi par un processus d'engagement des parties prenantes avec des experts en matière de sujets matériels pour valider la matérialité des sujets identifiés. Sur la base de leurs contributions, l'adaptation au climat représente une opportunité financière au sein des propres opérations du Groupe PHE.

En 2025, le Groupe PHE a effectué un processus de quantification pour l'un de ses risques les plus matériels, i.e. le risque qu'avec la fin de la production de véhicules thermiques en Europe à horizon 2035, les fabricants de pièces détachées se concentrent sur les véhicules électriques et les pièces apparentées, au détriment des pièces détachées liées aux véhicules thermiques. L'étude a conclu qu'un tel phénomène pourrait conduire à une inflation du prix des pièces compris entre 2% et 3% par an entre 2025 et 2035 en fonction des scénarios, ce qui ne devrait pas impacter la marge brute du groupe étant donné sa capacité démontrée à répercuter une inflation de cette ampleur.

2.1.2. BILAN ET PLAN CLIMATIQUE

Le Groupe PHE est en train de concevoir un plan de transition climatique, dont le bilan carbone sera l'élément central. Lancé en 2024, le Groupe PHE avait choisi de se concentrer sur les données émanant de ses propres opérations (Scope 1 et 2), en particulier sur le périmètre incluant les activités B2B France, à l'exclusion des opérations pour les poids lourds (PL), « AD Poids Lourds » (à savoir les entités Autodistribution VL, ACR Group, Cora Automobile, Logisteo et Plate-Forme Technique Nationale Montajault (PTNM), couvrant ainsi environ 50% de son chiffre d'affaires). En 2025, le Groupe PHE étend ce périmètre de collecte des données environnementales en y ajoutant, les activités Françaises d'AD Poids Lourds et BtoC (Oscaro), et les activités internationales d'Autodis Italia et de Geevers. Ce périmètre représente plus de 75% de son chiffre d'affaires. Il s'appuie sur des données collectées auprès de 360 sites, consolidées et converties en équivalent CO₂ grâce à l'outil de reporting ESG Tennaxia.

Le Groupe PHE renforce progressivement la couverture de son bilan carbone sur l'ensemble de son périmètre afin de disposer de données complètes, fiables et comparables sur ses émissions de gaz à effet de serre. Cette consolidation constitue un socle indispensable pour garantir la crédibilité et la robustesse de sa trajectoire climatique, et pour définir un plan de transition fondé sur des données objectivées et auditable, répondant aux attentes en matière de transparence et de pilotage des risques climatiques.

2.1.3. APPROCHE CLIMATIQUE

Le Groupe PHE a pour objectif de déterminer une trajectoire de décarbonation dès lors que son bilan carbone sera établi dans son intégralité, et les leviers de décarbonation clairement identifiés, quantifiés et cadencés. En 2025, le Groupe a continué d'avancer dans la structuration de sa politique climatique globale à travers la poursuite de ses plans d'action ciblant la réduction des émissions de son parc immobilier et la décarbonation de sa flotte de véhicules.

Plan de réduction des émissions liées aux bâtiments sur l'ensemble du périmètre du Groupe PHE

Le groupe a poursuivi en 2025 son programme d'investissement pour améliorer les performances environnementales de ses sites avec 414 k€ de CAPEX investis sur l'ensemble du groupe sur les actions suivantes :

- Systèmes d'éclairage : Remplacement par des technologies plus efficaces (LED) et installation de détecteurs de mouvements.
- Isolation et chauffage : Amélioration de l'isolation et remplacement des systèmes de chauffage dans certains sites.

Dans le même temps, les plans d'actions de sobriété énergétique perdurent pour transformer les comportements au sein des équipes :

- Réduction de la température de consigne, voire arrêt total du chauffage avec équipement des équipes logistiques en vêtements adaptés.
- Extinction systématique des lumières et des équipements électriques inutilisés.
- Sensibilisation et responsabilisation des salariés grâce à des campagnes spécifiques.

Plan de réduction des émissions liées à la flotte de véhicules sur l'ensemble des entités françaises

Le Groupe a accéléré son plan de verdissement de la flotte en établissant une nouvelle politique pour les véhicules de fonction de l'ensemble de ses entités françaises. Les véhicules proposés à ses collaborateurs sont désormais tous électriques à l'exception d'un modèle hybride par catégorie, pour couvrir des situations spécifiques (pas de possibilité de recharge à domicile ou sur site, kilométrage très important). Les véhicules de fonction faisant l'objet de contrats de location longue durée de 3 ans, la flotte va ainsi être renouvelée dans son intégralité avec ce nouveau cahier des charges d'ici 2028.

Concernant les véhicules de livraison, le verdissement s'est poursuivi en 2025 avec l'entrée en service de 68 véhicules électriques dont une partie acquise en propre pour un CAPEX de 550 k€.

En parallèle, les investissements dans les infrastructures de recharge s'est traduit par un CAPEX de 427 k€ pour l'installation de 65 bornes. Le déploiement de nouvelles bornes de recharge montera en puissance sur 2026 & 2027 pour accompagner la mise en œuvre de l'électrification des véhicules de fonction.

Ces actions contribuent à la construction d'une trajectoire de décarbonation de la flotte, appelée à être étendue à tout le groupe, en intégrant la durée de vie des actifs et les performances des véhicules électriques actuels. Elles participent plus largement à la stratégie du Groupe PHE visant à réduire son empreinte carbone et à anticiper les évolutions réglementaires et technologiques du secteur.

2.1.4. CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET MIX ÉNERGÉTIQUE

La collecte des données de consommation énergétique a été réalisée avec les niveaux de granularité suivant :

- Au niveau de chaque site pour les consommations d'énergie liées aux bâtiments.
- Au niveau de chaque entité opérationnelle pour les consommations liées aux flottes de véhicules.

Pour l'indicateur d'intensité rapportant la consommation énergétique à son chiffre d'affaires, l'intégralité du chiffre d'affaires du périmètre retenu pour cette 2^{de} publication, à savoir l'ensemble des opérations du groupe en France, Italie et Pays-Bas (cf. détail des entités en section 2.1.2), a été pris en compte car le groupe opère dans le secteur de la distribution qui est considéré dans son ensemble comme un secteur à fort impact climatique.

Les indicateurs rapportés ci-dessous concernent les périmètres restreints pour les informations environnementales (cf. détail des entités en section 2.1.2).

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

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	45	54



Consommation et mix énergétique	Unité	2025	2024
Consommation de combustibles provenant du charbon et des produits du charbon	MWh	0	0
Consommation de pétrole brut et de produits pétroliers	MWh	61.043	46.394
Consommation de carburant au gaz naturel	MWh	18.978	11.448
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	2.592	897
Consommation totale d'énergie fossile	MWh	82.613	58.739
Part de la consommation d'origines fossile dans la consommation totale d'énergie	%	81	82
Consommation d'origine nucléaire	MWh	13.051	8.940
Part de la consommation d'origine nucléaire dans la consommation totale d'énergie	%	13	12
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	290
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de refroidissement achetés ou acquis à partir de sources renouvelables	MWh	6.562	3.670
Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite	MWh	-	-
Consommation totale d'énergie renouvelable	MWh	6.562	3.960
Part de la consommation d'origines renouvelables dans la consommation totale d'énergie	%	6	6
Consommation totale d'énergie	MWh	102.226	71.639

Note : Les données 2024 et 2025 ne sont pas directement comparables en raison de l'extension du périmètre de reporting en 2025 par rapport à 2024.

Les données de consommation de gaz et d'électricité ont été entrées directement dans l'outil Tennaxia exprimées en MWh (ou en m3 pour le gaz en Italie et aux Pays Bas), telles que fournies par les partenaires énergétiques. Concernant les carburants, les informations transmises par les fournisseurs, exprimées en litres et classées par type de carburant (essence, diesel, etc.), ont été converties en MWh en appliquant les facteurs de conversion définis dans l'arrêté gouvernemental du 2 mai 2012 relatif aux contenus énergétiques des biocarburants et des carburants.

2.1.5. ÉMISSIONS DE GES BRUTES DE SCOPES 1, 2 ET ÉMISSIONS TOTALES DE GES

Les indicateurs rapportés ci-dessous concernent les périmètres restreints pour les informations environnementales (cf. détail des entités en section 2.1.2. Les facteurs d'émissions retenus pour convertir en GES les consommations du Groupe sont issus de l'ADEME (Gaz naturel, fuel domestique, carburants, et électricité en France), de DEFRA (Gaz naturel en Italie et aux Pays Bas), et d'IEA (Electricité à l'international)

Rétrospectif		
	2025	2024
Émissions de GES de Scope 1		
Émissions brutes de GES de Scope 1 (tCO2e)	18.637	13.629
Émissions de GES de Scope 2		
Émissions brutes de GES de Scope 2 basées sur la localisation (tCO2e)	1.457	466
Émissions brutes de GES de Scope 2 basées sur le marché (tCO2e)	1.457	466
Émissions totales de GES		
Émissions totales de GES (basées sur la localisation) (tCO2e)	20.093	14.095
Émissions totales de GES (basées sur le marché) (tCO2e)	20.093	14.095

Note : Les données 2024 et 2025 ne sont pas directement comparables en raison de l'extension du périmètre de reporting en 2025 par rapport à 2024.

Informations sur le revenu net	2025	2024
Revenus net utilisé pour le calcul de l'intensité GES (€m)	2.255	1.330
Revenus net (autres) (€m)	682	1434
Chiffre d'affaires net total (dans les états financiers) (en millions d'euros)	2.937	2.764

Intensité des GES par revenu net	2025	2024
Émissions totales de GES (basées sur la localisation) par chiffre d'affaires net (tCO2e/€m)	9	11
Émissions totales de GES (basées sur le marché) par chiffre d'affaires net (tCO2e/€m)	9	11

2.2. Utilisation des ressources et économie circulaire

IRO matériels	Type
Opérations propres	
Déchets générés par les opérations : Le Groupe PHE génère majoritairement des déchets non dangereux qui ont pour première source les emballages des réceptions fournisseurs, et des déchets dangereux liés aux batteries reprises à ses clients, aux résidus de peinture et solvant, ainsi qu'aux déchets issus des quelques ateliers de réparation du groupe.	Impact modéré actuel (-)
Prolongement de la durée de vie des véhicules par la réparation et l'offre de pièces issues de l'économie circulaire : Le Groupe PHE contribue indirectement à réduire la demande de fabrication de nouveaux véhicules et offre notamment des pièces remanufacturées fonctionnant avec un système de consigne, qui contribuent à la réduction des déchets et à la préservation des ressources.	Impact modéré actuel (+)
Demande croissante pour des pièces de réemploi de la part des assureurs : pourrait pénaliser le Groupe PHE par rapport à d'autres acteurs qui possèdent des centres de démantèlement des véhicules hors d'usage (VHU) et sont directement impliqués dans le démontage des véhicules en fin de vie. Le Groupe PHE pallie ce risque en instaurant des partenariats avec des acteurs spécialisés dans les centres VHU.	Risque modéré
Chaîne de valeur	
Déchets générés dans la chaîne de valeur : En amont, l'industrie minière qui exploite les gisements de minerais et en extrait les matières premières métalliques est fortement génératrice de déchets. En aval, les déchets générés par les garagistes sont constitués des pièces hors d'usage démontées des véhicules, ainsi que des huiles et liquides remplacés lors des opérations d'entretien.	Impact significatif actuel (-)
Conception des pièces et équipements automobiles : nombre de produits qui ne sont pas conçus pour pouvoir être remanufacturés une fois hors d'usage, ni recyclés pour un usage circulaire.	Impact modéré actuel (-)
Régulations environnementales contraignant les industriels : les contraintes d'accroître la part des matières premières recyclées dans leurs produits, ainsi que les mécanismes d'écocontributions pourraient conduire à une inflation importante du prix des pièces détachées.	Risque modéré
Consommation de ressources vierges : fortement consommatrice de ressources vierges extraites de l'environnement dont certaines, en particulier métalliques, sont sous tension en raison d'une demande élevée et de gisements limités.	Impact significatif actuel (-)
Forte demande sur les métaux nécessaires à la transition énergétique : pourrait conduire à des situations d'inflation/pénurie.	Risque modéré

2.2.1. APPROCHE VIS-A-VIS DE L'UTILISATION DES RESSOURCES ET L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Le Groupe PHE continue de structurer ses actions dans ce domaine autour de deux axes : concrétiser l'économie circulaire dans le secteur des pièces détachées en distribuant des pièces issues de ce modèle, et, pour ses propres opérations, réduire les déchets et optimiser leur traitement.

Le Groupe PHE n'a pas encore défini d'objectifs chiffrés pour ces deux axes. Il est à noter que le groupe est attentif à l'impact des nouvelles technologies sur les gisements accessibles de pièces remanufacturées ; si l'offre est mature et structurée pour les pièces équipant les véhicules thermiques, l'écosystème de potentiels fournisseurs remanufacturiers est encore à construire pour les pièces électroniques, ainsi que celles spécifiques aux motorisations électriques.

Lancement du programme Reboost sur l'offre de pièce issues de l'économie circulaire

A l'occasion du salon Equip'Auto 2025, le Groupe a officialisé le lancement de son programme « Reboost », son offre de pièces issues de l'économie circulaire sur le périmètre Autodistribution en France.

Ce programme s'articule autour de 3 piliers :

- **Reman** : Pièces remanufacturées (communément dites « échange standard ») issues d'un processus industriel rigoureux et standardisé. Dans ce cas, le Groupe, au-delà de son simple rôle de distributeur, assure également la collecte des pièces défectueuses consignées auprès des réparateurs, pour les transmettre aux industriels remanufacturiers.
- **Repair** : Pièces rénovées à la demande par un atelier de réparation spécialisé partenaire. Le principe étant, dans ce cas, pour le réparateur de garder la pièce issue du véhicule, la faire rénover et la remonter sur le même véhicule

Reuse : "Pièces de réemploi (communément dites « d'occasion ») issues du démontage des véhicules hors d'usage (VHU) dans des centres de traitement et de recyclage des véhicules hors d'usage (CVHU) agréés par l'état. Le Groupe a ainsi établi plusieurs partenariats avec des CVHU, afin de permettre aux réparateurs du réseau AD Carrosserie de bénéficier d'une meilleure disponibilité des pièces de réemploi et des conditions d'achat préférentielles.

Le groupe vise à utiliser le programme Reboost pour promouvoir l'adoption de cette offre circulaire chez ses clients, mais également renforcer sa position de partenaire de premier rang pour les industriels remanufacturiers. A ce titre, Autodistribution a reçu en 2025 le Prix Reman Partner Gold décerné par Valeo. Une distinction qui salue un volume d'affaires majeur et une forte croissance sur l'offre Valeo Reman, ainsi que la capacité à accompagner Valeo dans la collecte des carcasses consignées.

Les 3 solutions

3. REUSE

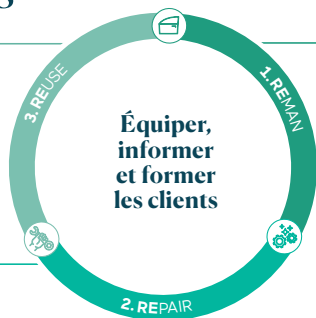
Pièces de réemploi (communément dites « d'occasion ») prélevées sur un VHU

- Carrosserie
- Pièces mécaniques hors pièces liées aux organes de sécurité

2. REPAIR

Pièces rénovées à la demande par un atelier de réparation spécialisé

- Pièces électroniques/mécaniques
- Réservoir / AdBlue®



1. REMAN

Pièces remanufacturées (communément dites « échange standard ») issues d'un processus industriel rigoureux et standardisé

- Injecteurs
- Alternateurs
- Démarreurs
- Étriers de freins
- Turbo
- ...

Optimisation de la gestion des déchets

La collecte des données de déchets est une étape essentielle pour structurer une politique globale liée aux déchets et permettre de systématiser et quantifier les actions déjà mises en place qui sont de deux types :

- Minimisation et réemploi des cartons d'emballage et palettes reçus des fournisseurs : réutiliser les emballages reçus ont permis à la fois de diminuer les déchets générés et d'éviter la consommation d'emballage vierges.
- Tri des déchets et orientation vers des filières de recyclage adéquates : séparer les flux des principaux types de déchets permet d'optimiser l'impact de leur traitement.

Les données relatives aux déchets collectés sur le périmètre France B2B en 2024 ont permis de lancer en 2025 un programme pilote sur une trentaine de sites Autodistribution, en partenariat avec Take A Waste, spécialiste de la collecte et du traitement des déchets.

Ce pilote vise à revoir les opérations de gestion des déchets et les contrats fournisseurs afin d'améliorer la transparence, d'augmenter les taux de recyclage, tout en optimisant les coûts. Selon les résultats obtenus, le programme pourra être déployé plus largement au sein du groupe.

Enfin, le Groupe continue de travailler sur les déchets évités en remettant dans le circuit les produits aux emballages endommagés durant le transport avec sa plateforme retour d'ACR à Villefranche. Grâce à une collaboration étroite et basée sur la confiance avec ses différents fournisseurs, ACR y contrôle l'état de chaque pièce non montée retournée avant de la réemballer, en s'appuyant sur les agréments des équipementiers et les boîtes neuves fournies par ces derniers. Le Groupe prévoit de doubler la surface de ce site d'ici 2027 afin de tripler sa capacité et couvrir l'ensemble de ses activités en France.

2.2.2. RESSOURCES ENTRANTES

Les flux de ressources entrantes du Groupe PHE se limitent principalement aux matériaux d'emballage utilisés dans les opérations logistiques.

Dans sa chaîne de valeur en amont, les fabricants d'équipements fournisseurs du Groupe PHE utilisent de nombreuses matières premières (acier, plastique, aluminium, verre, caoutchouc, cuivre et fibre de verre) pour produire les pièces distribuées par le Groupe.

2.2.3. RESSOURCES SORTANTES

Les déchets du groupe sont pour plus de 85% des déchets non dangereux, principalement emballages cartons, papier, bois et déchets non dangereux en mélange issus de son activité de distributeur. Les déchets dangereux sont constitués à plus de 60% de batteries de démarrage usagées ; le reliquat se composant de résidus de peinture et solvants issus des ateliers de préparation peinture et de lubrifiants et liquides issus des ateliers de réparation (liquides de refroidissement, liquides aqueux de nettoyage).

Déchets non recyclés	Unité	2025	2024
Quantité totale de déchets non recyclés	Tonnes	5.540	3.256
Pourcentage de déchets non recyclés	%	46	41

Données relatives aux déchets	Unité	2025	2024
Quantité totale de déchets générés	Tonnes	12.047	7.985
Quantité totale de déchets dangereux	Tonnes	1.553	1.017
Quantité totale en poids détournée de l'élimination	Tonnes	8.218	6.077
Total des déchets dangereux produits détournés de l'élimination	Tonnes	1.410	948
Total des déchets dangereux générés détournés de l'élimination vers la préparation en vue du réemploi	Tonnes	0	0
Total des déchets dangereux générés détournés de l'élimination vers le recyclage	Tonnes	972	642
Total des déchets dangereux générés détournés de l'élimination vers d'autres opérations de récupération	Tonnes	437	306
Total des déchets non dangereux générés détournés de l'élimination	Tonnes	6.809	5.129
Total des déchets non dangereux générés détournés de l'élimination vers la préparation en vue du réemploi	Tonnes	696	660
Total des déchets non dangereux générés détournés de l'élimination vers le recyclage	Tonnes	5.535	4.087
Total des déchets non dangereux générés détournés de l'élimination vers d'autres opérations de valorisation	Tonnes	578	383
Quantité totale en poids destinée à l'élimination	Tonnes	3.829	1.907
Total des déchets dangereux produits et destinés à l'élimination	Tonnes	143	69
Total des déchets dangereux générés destinés à l'incinération	Tonnes	48	52
Total des déchets dangereux générés dirigés vers les sites d'enfouissement	Tonnes	32	9
Total des déchets dangereux générés destinés à d'autres opérations d'élimination	Tonnes	63	8
Total des déchets non dangereux générés et destinés à l'élimination	Tonnes	3.686	1.838
Total des déchets non dangereux générés destinés à l'incinération	Tonnes	1.234	949
Total des déchets non dangereux générés dirigés vers les sites d'enfouissement	Tonnes	1.922	861
Total des déchets non dangereux générés et destinés à d'autres opérations d'élimination	Tonnes	530	28

Note : Les données 2024 et 2025 ne sont pas directement comparables en raison de l'extension du périmètre de reporting en 2025 par rapport à 2024.

Les indicateurs rapportés ci-dessus concernent les périmètres restreints pour les informations environnementales (cf. détail des entités en section 2.1.2). Les données ont été collectées comme suit :

Déchets non dangereux renseignés d'après factures reçues ou à défaut, estimées sur base du chiffre d'affaires

Déchets dangereux issus de la plateforme publique Trackdéchets en France ou sur factures pour l'international

2.3. Pollution et eau dans la chaîne de valeur

IRO matériels	Type
Pollution atmosphérique : l'extraction et la transformation des matières premières brutes de l'environnement (minerais, hydrocarbures) peuvent libérer des polluants atmosphériques. Dans la chaîne de valeur aval, l'abrasion des freins et des pneumatiques peut générer des particules fines.	Impact significatif actuel (-)
Consommation d'eau : les procédés nécessaires à l'obtention des matériaux de base nécessaires aux industriels (industrie chimique, extraction des métaux depuis les minerais bruts) sont fortement consommateurs d'eau.	Impact significatif actuel (-)

2.3.1. APPROCHE VIS A VIS DE LA CHAÎNE DE VALEUR

Le Groupe PHE structure son approche vis-à-vis de sa chaîne de valeur, de deux manières : en direct à travers le code de conduite établi avec ses fournisseurs, et au niveau sectoriel européen, à travers son implication dans le FAAS (« Forum on Automotive Aftermarket Sustainability »). Le Groupe PHE n'a, à ce stade, pas déterminé d'objectif quantifié concernant les sujets environnementaux liés à la pollution et aux ressources en eau dans sa chaîne de valeur.

Le Groupe PHE exige que l'ensemble de ses fournisseurs référencés adhèrent à son code de conduite, intégré à la convention annuelle signée avec le groupe. Ce code impose aux fournisseurs de se conformer aux réglementations environnementales en vigueur à tous les niveaux (local, national et international), d'intégrer les enjeux environnementaux dans leurs activités et de minimiser leurs impacts environnementaux négatifs. Cette action se réfère aux enjeux environnementaux dans leur globalité et l'adhésion à ce code de conduite est actuellement pilotée par les équipes Achat du groupe.

Au niveau sectoriel, le groupe s'est engagé dans le FAAS dès la fondation de cette structure en 2023. Regroupant distributeurs de pièces de rechange et fabricants équipementiers automobiles à travers l'Europe, le FAAS a pour but d'encourager la durabilité tout au long du cycle de vie de l'après-vente automobile, en promouvant des solutions durables et circulaires, et en favorisant échanges et collaborations pour accélérer la transition.

Au sein du FAAS, le Groupe PHE préside notamment le groupe de travail sur le reporting et les échanges de données en matière de durabilité, qui a pour but de renforcer la transparence en établissant des moyens d'échange de données ESG entre fournisseurs et distributeurs.

3. Informations sociales

3.1. Effectifs de l'entreprise

IRO matériels	Type
Santé et sécurité: risques d'accidents liés aux activités de logistique, de livraison et de réparation de véhicules	Impact modéré actuel (-) Risque modéré
Diversité: plus faible présence féminine et répartition des métiers fortement genrée	Impact modéré actuel (-)
Formation et développement des compétences	Impact modéré actuel(+)

L'effectif du Groupe PHE rassemble 10 339 salariés. En fonction des pics d'activité, certaines filiales, principalement les plateformes logistiques, recourent à des travailleurs intérimaires. Le siège emploie également des prestataires, en nombre limité.

Le Groupe PHE est attentif à garantir la santé et la sécurité des employés pour toutes ses filiales, à favoriser la formation professionnelle et le développement des compétences, et à encourager la diversité. Les fortes exigences et les valeurs affirmées du Groupe préviennent ainsi les risques et impacts qui résulteraient d'un non-respect de ces enjeux. La Direction des Ressources Humaines (RH) est garante devant le Comité Exécutif de la mesure de ces résultats et des dispositions qui en permettent la performance. Les ressources allouées à ces dispositions ne sont actuellement pas disponibles dans leur intégralité.

Dans un contexte particulier de cultures très diverses (multiples filiales) mais d'une exigence commune, la politique sociale du Groupe PHE vise avant tout à prendre en compte les spécificités de chaque entité et à les inscrire dans un cadre de valeurs fondamentales partagées : Exigence, Bienveillance, Engagement, Humilité et Sens du Collectif.

Différents axes généraux guident la politique sociale du Groupe PHE et ses déclinaisons locales.

3.1.1. SANTÉ ET SÉCURITÉ

D'une façon générale, le Groupe PHE est convaincu que les pratiques en matière de santé et de sécurité et d'environnement de travail, d'une part ont un impact fort sur l'engagement des salariés, sur leur productivité, et contribuent notamment à la réputation de la marque employeur, et d'autre part ont des retombées financières significatives en termes d'indemnisation des arrêts de travail, de taxes et d'assurances.

La nature des activités de stockage et de distribution de pièces détachées automobile et poids lourds pratiquées par la Groupe PHE font que ces risques sont avérés. Les métiers de manutention (magasinier, cariste, etc.) et de transports sont ainsi particulièrement exposés. Le Groupe est donc vigilant quant à la stricte application d'une stratégie de prévention des risques et de baisse continue des accidents de travail. Les sujets de santé

et de sécurité font l'objet d'un suivi trimestriel par le Comité Exécutif. Chaque filiale gère localement une politique de prévention adaptée à son contexte propre. Ce sujet fait l'objet d'un suivi lors des Comités RH.

Le Groupe PHE s'attache à mettre en œuvre une politique active de prévention en matière de santé et de sécurité du travail et à veiller à son application constante. Les BU les plus exposées disposent d'un poste de Responsable de la prévention des risques, rattaché à la direction des ressources humaines de la BU. Les objectifs de réduction des accidents du travail et d'amélioration des conditions de travail sont déclinés localement en plans d'actions de prévention, spécifiques en fonction des caractéristiques de chaque site. Un suivi global est effectué trimestriellement par le Groupe. Ces thématiques sont intégrées à la Charte Ethique du Groupe PHE

Le Groupe PHE accorde une grande importance à la prévention des risques et impacts négatifs liés à la santé et la sécurité, et est attentif aux conditions et à l'environnement de travail des collaborateurs. Les actions suivantes font partie de cette approche de prévention :

- Les procédures et consignes de sécurité au travail sont communiquées à tous les collaborateurs (salariés et intérimaires) et effectives dans tout établissement présentant des risques professionnels.
- Des investissements sont régulièrement réalisés afin d'améliorer l'ergonomie de certains postes de travail, de limiter le port de charges lourdes, et d'améliorer les locaux de travail.
- Les formations de prévention des risques professionnels sont déployées chaque année, ainsi que des programmes de sensibilisation et de formation à la sécurité sur les lieux de travail. Ainsi en 2025, sur l'ensemble du Groupe, ce sont 19 972 heures de formation à la sécurité qui ont été dispensées auprès 2 700 salariés participants.

En cas d'impacts négatifs sur la santé et sécurité des collaborateurs, des actions de remédiations sont mises en place localement, au cas par cas, sur base des résultats d'enquêtes réalisées à la suite d'impacts négatifs sur la santé et sécurité des employés. En France plus précisément, en cas d'accident de travail, une procédure officielle légale est déclenchée. Une déclaration d'accident de travail est envoyée à l'assurance maladie dans les 48h, suivie par une enquête obligatoire sur les causes de l'accident en cas d'accident grave. Des mesures de remédiation sont mises en place localement en fonction des manquements identifiés à la suite des accidents.

Un suivi des accidents et des mesures de remédiations est effectué au niveau du Groupe PHE lors des comités RH trimestriels. L'efficacité des mesures mises en place est évaluée par le biais de l'évolution des résultats des indicateurs de santé et sécurité sur les différents sites du Groupe PHE.

La Santé et sécurité en chiffres :

- Nombre d'heures de formation à la prévention des risques : 19 972 heures en 2025
- Appréciation par les salariés de la connaissance des règles de sécurité (source Baromètre Social biennal 2024) : 7,1/10 en 2019 à 8,4/10.
- Appréciation par les salariés de la qualité de l'aménagement des lieux de travail (source Baromètre Social biennal 2024) : 6,6/10 en 2019 à 7,6/10.
- Appréciation par les salariés de la qualité de l'aménagement de leur poste de travail (source Baromètre Social biennal 2024) : 6,7/10 en 2019 à 7,9/10.

L'ambition du Groupe PHE est une amélioration constante dans le suivi des sujets matériels pour son effectif. Par exemple, en termes de santé et sécurité, l'objectif est de faire baisser les chiffres dans le suivi de l'indicateur du nombre d'accidents de travail. En France, cet objectif est chiffré avec comme cible une réduction de 10% dans le nombre d'accidents de travail.

3.1.2. FORMATION PROFESSIONNELLE ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

La formation professionnelle des collaborateurs et le développement des compétences sont des éléments clés de la stratégie RH du Groupe PHE. L'actualisation continue des connaissances, l'adaptation aux évolutions des métiers, l'élargissement des compétences des collaborateurs contribuent pleinement à la promotion d'une culture de l'excellence opérationnelle, à la compétitivité et à la croissance du Groupe PHE.

A ce titre, au-delà des obligations légales – lorsqu'elles existent au niveau national – la formation bénéficie d'un financement important, en croissance significative depuis plusieurs années. La politique de formation fait chaque année l'objet d'une note d'orientation présentée dans les différentes instances (Comité Exécutif, Comité RH, et instances représentatives du personnel). Le plan de formation fait l'objet d'un suivi trimestriel lors des Comité RH et d'un bilan annuel présentés dans les instances.

La montée en puissance des programmes de formation et de développement des compétences est généralisée. Les efforts sont demandés à toutes les filiales en Europe. En France le plan de formation représente un investissement de 8.6M€.

La politique de formation et de développement de carrière est formalisée annuellement par le biais d'une note d'orientation applicable à toutes les filiales. Elle est élaborée par la direction des ressources humaines du Groupe en coordination avec les DRH des Business Units. Cette note fixe les grands axes de la formation pour l'année à venir. Elle est ensuite partagée avec le Comité Exécutif ainsi qu'avec les instances représentatives du personnel. La politique formation annuelle a pour objectif d'accompagner la dynamique du Groupe en proposant des programmes de formation qui répondent aux défis opérationnels de toutes les filiales. Elle définit les investissements des filiales dans la formation, la répartition de ceux-ci et les axes principaux du plan de formation de l'année.

L'engagement du Groupe PHE à assurer l'implication à long terme de ses employés guide sa politique sociale et se traduit par la mise en œuvre concrète de diverses actions pour favoriser les impacts positifs liés à la formation et au développement professionnel pour ses employés :

- Le déploiement d'une politique de mobilité interne en réponse aux souhaits des salariés quant à leur évolution de carrière au sein du Groupe PHE.
- Le renforcement significatif des actions de formation pour développer les compétences des salariés et les aider à s'adapter aux évolutions techniques et économiques.

Les formations développées mises à disposition en 2025 couvrent les axes suivants:

- Développer les compétences métiers, en particulier sur les opportunités de croissance;
- Poursuivre le développement des compétences managériales;
- Maîtriser les nouvelles technologies, sécuriser les données et les processus métier;
- Maintenir et développer une culture de la sécurité des collaborateurs;
- Améliorer les capacités de communication en langues étrangères.

La formation des collaborateurs est un engagement et enjeu fort pour le Groupe PHE. Pour la France, le budget alloué à la formation a été majoré de 75 % en 3 ans. La formation répond à un double enjeu d'accroissement des compétences et de prévention : prévention des risques professionnelles, cybersécurité, sécurité des données (Règlement Général sur la Protection des Données). En ce qui concerne les filiales étrangères, en dépit d'une quasi-absence d'obligations légales de formation, des actions de formation sont conduites qui répondent aux mêmes enjeux.

Ces différentes actions sont menées chaque année et, en France, sont régulièrement évaluées via les rapports suivants :

- Le bilan annuel de la formation, présenté aux instances représentatives du personnel ;
- Le suivi trimestriel des accidents du travail et des mesures de prévention des risques et d'aménagement des conditions de travail, présenté au Comité exécutif ;
- Le bilan annuel de l'égalité professionnelle, présenté aux instances représentatives du personnel ;
- Le Baromètre Social biennal et mesure annuel de l'engagement - présenté au Comité exécutif et aux instances représentatives du personnel.

L'efficacité des différentes actions est mesurée par le biais de multiples indicateurs :

- Le budget formation a été multiplié par 2 entre 2020 et 2025
- Taux d'accès à la formation : 27% en 2020 à 61% en 2025
- Nombre d'heures de formation dispensé : 31 886 en 2021 à 64 360 en 2025
- Evaluation de l'accès à la formation par les salariés (source Baromètre Social biennal 2024) : 6,3/10 en 2019 à 9.1/10 en 2025.

Un objectif de budget alloué à la formation en pourcentage de la masse salariale est mis en place. Pour l'année 2025, les filiales du Groupe ont comme objectif d'investir entre 2,4% et 2,6% de la masse salariale.

3.1.4. DIVERSITÉ

Dans un secteur d'activité traditionnellement masculin, le déploiement d'une culture de la diversité et de la non-discrimination est un axe important pour le Groupe PHE. Rendre les métiers du Groupe attractifs pour les femmes, faire progresser leurs conditions de travail et sensibiliser le management à l'égalité professionnelle permet au Groupe PHE de dépasser les taux d'emploi des femmes constatés en moyenne dans ce secteur d'activité (21%).

Les sujets de diversité et d'inclusion sont traités dans la Charte Ethique du Groupe PHE. Celle-ci mentionne une tolérance zéro pour le harcèlement et la discrimination de quelque nature que ce soit. Elle assure également une égalité des chances dans tous les aspects de la carrière.

Egalité professionnelle

A la suite d'un accord d'égalité professionnelle élaboré par les partenaires sociaux en 2020 en France, renouvelé pour 4 ans en 2024, une politique d'égalité de traitement a été mise en place de façon renforcée et homogène dans l'ensemble des filiales françaises. La direction des ressources humaines est responsable de la mise en œuvre de cette politique. Un bilan sur cet accord est réalisé chaque année. Bien que l'accord à l'origine de cette politique ait été signé par les filiales françaises uniquement, la politique en découlant est partagée à l'ensemble des filiales. Cette politique a pour objectif de :

- Garantir une absence de discrimination à l'embauche et de poursuivre les efforts faits en matière de communication de recrutement afin de s'assurer de la visibilité du Groupe auprès de la population féminine et de susciter un nombre croissant de candidatures. A ce titre :
 - Le Groupe PHE est présent au salon WAVE qui promeut l'emploi au féminin dans les métiers du secteur automobile ;
 - La communication de recrutement, écrite ou orale s'emploie à contrevenir à l'image masculine traditionnellement associée aux métiers du secteur automobile.
- Veiller à l'équilibre d'accès à la formation et à la promotion professionnelle afin que femmes et hommes puissent bénéficier équitablement des programmes de développement des compétences et accéder ainsi de la même façon aux opportunités de carrière.
- De lutter contre les propos ou les comportements à caractère sexiste ou pouvant être assimilés à du harcèlement.

Cet accord affirme "un principe général de non-discrimination et d'équité entre les collaborateurs, quel que soit le sexe, l'origine, l'âge, la religion, ou encore l'appartenance politique ou syndicale".

La politique couvre spécifiquement les sujets liés au sexe et au harcèlement sexuel, les femmes étant plus à risques de discriminations dans le secteur d'activités du Groupe PHE. Elle met en avant des engagements liés à des actions positives en faveur des femmes.

Handicap

Les Jeux Paralympiques de Paris 2024 ont eu un impact profond et durable sur le regard porté sur les personnes en situation de handicap. Le Groupe PHE, fidèle à ses valeurs, a souhaité profiter de cette dynamique positive pour renforcer ses initiatives en matière de responsabilité sociétale, promouvoir l'inclusion et l'accessibilité au sein de ses activités, et inciter ses employés et partenaires à contribuer à une société plus inclusive en matière de handicap. Dans cette perspective, le Groupe a lancé en France en février 2025, un diagnostic afin d'identifier et mettre en œuvre des plans d'actions concrets au sein de l'ensemble des filiales du Groupe et du Siège.

La démarche Handicap promue par le Groupe PHE répond à différents enjeux :

- Responsabilité sociétale : promouvoir l'insertion des personnes en situation de handicap au sein du Groupe contribue à une société plus inclusive et équitable.
- Favoriser l'inclusion et l'intégration : développer un climat et un environnement de travail qui permettent à tous les salariés de contribuer pleinement à l'insertion de personnes en situation de handicap.
- Rester un employeur de référence : valoriser les compétences de chacun et encourager les pratiques qui promeuvent l'égalité des chances de tous les employés.

Valeurs

Les valeurs du Groupe PHE prônent la bienveillance. Le Groupe met en place différentes actions afin de réduire les impacts négatifs liés à un manque de diversité, plus particulièrement, les impacts négatifs sur les femmes employées au sein du Groupe PHE :

- Des formations management rappellent les principes de non-discrimination, d'équité, et insistent sur la mise en pratique au quotidien des valeurs du Groupe.
- Des formations du département RH pour l'embauche sans discrimination.
- Le développement de la marque employeur, permet aujourd'hui au Groupe PHE de bénéficier d'une notoriété attractive et d'attirer de plus en plus de candidats, dans une optique de promotion de la diversité.
- La sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs aux comportements sexistes et au harcèlement afin d'en faciliter le signalement.
- La mise en place de différents aménagements de carrière pour la maternité et pour les personnes ayant des enfants à charge.
- Un projet est en cours pour construire et mettre en place une politique d'emploi des personnes handicapées (formation des employés et accessibilité).

Des actions de remédiation sont également mises en place localement, au cas par cas, sur base d'investigation à la suite de plaintes remontées en cas d'impacts négatifs liés au harcèlement ou à la discrimination. Le suivi des actions de remédiation liées aux incidents de harcèlement avéré se font au niveau du Groupe PHE afin de s'assurer de l'efficacité de l'approche des filiales. En France, chaque filiale a nommé un référent harcèlement, responsable localement du traitement des sujets de discrimination et de harcèlement en collaboration avec les partenaires sociaux.

3.1.5. DROITS DU TRAVAIL ET DROITS HUMAINS

Le Groupe PHE, opérant uniquement en Europe, est soumis à des obligations légales en termes de droits du travail et de droits humains, et est soumis à des inspections du travail aléatoires par les autorités législatives. De ce fait, il n'existe pas de politiques spécifiques aux droits humains alignées aux instruments internationaux car le Groupe PHE n'est pas sujet à des risques d'incidents de travail forcé ou de travail des enfants.

La Charte Ethique mentionne cependant que le Groupe PHE :

- Applique les conventions internationales de l'Organisation Internationale du Travail, en particulier celles relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé, au travail des enfants
- Adhère aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact) notamment en matière sociale, sociétale et environnementale.

Il existe également des indicateurs par entité du nombre de mesures collectives prises pour l'aménagement des horaires, du nombre de jours enfants malades pris par les employés, du nombre de signalement et de sanctions prises dans l'année en lien avec le sexisme et le harcèlement sexuel.

Il n'existe pas d'activités spécifiques du Groupe PHE de nature à causer des impacts négatifs additionnels aux impacts négatifs matériels mentionnés ci-dessus.

3.1.6. INTERACTION AVEC LES EFFECTIFS

Le Groupe PHE promeut un dialogue régulier et engagé avec les salariés et leurs représentants qui favorise l'engagement de tous dans des pratiques responsables, via principalement :

- Un dialogue social avec les syndicats qui permet, en France, la signature et le renouvellement d'accords au bénéfice des salariés (par exemple l'accord d'égalité professionnelle mentionné en section 1.3.3.).
- Un système de revues annuelles qui encourage le dialogue manager/collaborateur, et contribue au développement des compétences et à la mobilité professionnelle ;
- Un baromètre social biennal, adressé à tous les collaborateurs, qui permet de mesurer leur engagement, de constater l'impact de la politique sociale et sa progression, et d'affiner les orientations pour les années à venir.

Le Groupe PHE promeut la libre expression de ses collaborateurs, respecte le droit d'appartenance syndicale et développe un dialogue actif avec les salariés et leurs représentants. Le Groupe PHE met à disposition des représentants des salariés les informations et les moyens légalement nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

Au niveau européen, un Comité d'Entreprise Européen est en place depuis 2017. Chaque pays a sollicité la mise en place d'instances de représentation des salariés dans le cadre légal qui lui est propre. Le rôle de ces instances est de faire remonter les sujets abordés par les employés et de recueillir des informations sur les résultats financiers et économiques du Groupe et sur ses perspectives de développement. Le Groupe PHE organise une enquête bisannuelle auprès de tous ses employés – France et filiales étrangères – qui permet d'évaluer l'efficacité des process mis en place liés aux IRO matériels et la satisfaction des

employés quant à ces sujets. La dernière ayant eu lieu en 2024. Ce baromètre social biennal inclut des questions liées à l'engagement, à l'évolution professionnelle, à la formation, la santé et à la sécurité, et aux relations professionnelles. L'enquête est un moyen d'engagement direct avec les employés sur les sujets liés aux impacts et risques matériels. Elle permet d'évaluer l'efficacité de l'atténuation de ces risques et impacts, et l'ampleur de l'impact positif en lien avec la formation et le développement des compétences. Les résultats de cette enquête sont étudiés par le Comité Exécutif, par les directeurs locaux ainsi que par l'ensemble des managers. Des actions sont mises en place sur base des résultats dans chaque filiale afin d'améliorer les résultats pour les années suivantes. Le suivi de l'efficacité de cette communication se fait par une analyse du taux de participation à l'enquête, et par un suivi de l'évolution des résultats dans le temps depuis 2019. Le responsable des affaires sociales du Groupe PHE est responsable de ce baromètre social biennal. Les résultats, globaux et locaux, sont communiqués à tous les collaborateurs.

Un système de revues annuelles est en place dans les filiales pour favoriser le développement professionnel des collaborateurs. En France, il est systématisé et formalisé. Cet entretien est réalisé entre le collaborateur et le manager et permet de déterminer les objectifs et projets professionnels du collaborateur. Les sujets adressés lors de cet entretien concernent également les besoins de formation. Des feedbacks réguliers de suivi peuvent être mis en place avec les managers afin de s'assurer de la bonne évolution des points discutés lors des revues annuelles. Ces entretiens permettent d'évaluer l'efficacité des mesures mises en place afin de renforcer l'impact positif de la formation et du développement professionnel au sein du Groupe PHE.

3.1.7. SIGNALEMENTS ET ALERTES

Recours

Le management et les services des ressources humaines sont les premiers niveaux de recours pour un salarié en cas de plaintes liées à un impact négatif lié à la santé et sécurité et/ou le harcèlement/la discrimination. Les plaintes remontées directement au management sont traitées au cas par cas, il n'existe pas de processus généralisé de traitement des plaintes.

Alerte éthique

Le groupe dispose d'un dispositif d'alerte éthique géré et mis en place par la Direction Audit Interne et Conformité du Groupe PHE. Celui-ci a été présenté aux instances représentatives du personnel et communiqué aux salariés.

L'existence du dispositif est communiquée dans les CSE, et par différents canaux tels que les sites internet, les règlements intérieurs locaux, et à partir de 2025 sur les sites intranet en France et en cours de développement Belgique pour 2026. Le dispositif d'alerte est également accessible aux parties prenantes du Groupe PHE (stagiaires, intérimaires, prestataires externes, clients et fournisseurs).

Les lanceurs d'alerte peuvent choisir des canaux de signalement comme le canal managérial ou le canal RH. Une adresse électronique confidentielle à destination du Directeur Audit Interne et Conformité du Groupe PHE est aussi mise à disposition. Cette messagerie est sécurisée afin de garantir la confidentialité des échanges entre le lanceur d'alerte et le référent alerte. Le Groupe PHE possède une politique de protection des lanceurs d'alertes

et s'interdit de divulguer tout élément de nature à identifier le lanceur d'alerte à moins d'obtenir son consentement préalable. S'il juge l'alerte recevable, le « Réfèrent alerte » saisit le Comité éthique. Si les circonstances l'imposent, le Comité éthique peut décider d'initier une enquête interne dont les modalités sont précisées dans un guide dédié.

Le suivi des alertes est géré par la Direction Audit Interne et Conformité. Premièrement, la recevabilité de l'alerte est analysée, si celle-ci est jugée recevable, une notification de recevabilité est envoyée au lanceur d'alerte. En cas d'alerte recevable, le réfèrent alerte saisit le Comité éthique qui entame une investigation. Sur base de cette investigation, les résultats sont présentés et le Comité éthique décide des suites à donner, si applicable, et entre en contact avec les directions concernées (RH et/ou juridique).

Dans un délai n'excédant pas trois mois à compter de l'accusé de réception de l'alerte, le réfèrent alerte informe le lanceur d'alerte des vérifications menées pour évaluer l'exactitude des faits signalés, des suites données à l'alerte. Il peut également indiquer si des mesures correctives ou préventives ont été décidées afin d'éviter le renouvellement des faits.

3.1.8. CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS

Effectifs par pays	2025			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Belgique	118	376	494	119	391	510
France	1.367	5.017	6.384	1.362	5.022	6.384
Irlande	20	304	324	0	0	0
Italie	72	547	619	69	512	581
Pays-Bas	34	160	194	27	170	197
Espagne	205	2.119	2.324	158	1.897	2.055

Note : inclut uniquement les pays avec plus de 50 employés ou 10 % de la main-d'œuvre.

Effectifs	2025			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Salariés	1.813	8.526	10.339	1.735	7.992	9.727
Employés permanents	1.688	8.059	9.747	1.592	7.486	9.078
Employés temporaires	128	464	592	143	506	649

Rotation du personnel	Unité	2025	2024
Rotation totale du personnel	n	1.605	1.694
Taux de rotation du personnel	%	17	19

3.1.9. NON-SALARIÉS

L'option de mise en œuvre progressive est utilisée pour ces données.

3.1.10. DIVERSITÉ

Employés de la haute direction par genre	2025		2024	
	Effectifs	Part de l'effectif (%)	Effectifs	Part de l'effectif (%)
Femmes	5	7	5	7
Hommes	67	93	63	93
Total des employés	72		68	

Répartition par âge des employés	2025		2024	
	Effectifs	Part de l'effectif (%)	Effectifs	Part de l'effectif (%)
Moins de 30 ans	2.003	19	1.911	20
De 30 à 50 ans	5.069	49	5.049	52
Plus de 50 ans	3.267	32	2.767	28

3.1.11. SANTÉ ET SÉCURITÉ

Gestion de la santé et de la sécurité	2025	2024
Pourcentage d'employés couverts par le système de gestion de la santé et de la sécurité	100	100
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	572	481
Taux d'accidents du travail enregistrables	30,4	29,8
Cas de problèmes de santé liés au travail enregistrables des employés	0	0
Jours perdus en raison d'accidents du travail, de problèmes de santé et de décès	18.713	13.869

L'option de mise en œuvre progressive est utilisée pour les données sur les non-salariés

3.1.12. 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)	18	10
Nombre de plaintes adressées à l'entreprise (y compris les griefs)	18	10
Nombre de plaintes déposées auprès des points de contact nationaux pour les entreprises multinationales de l'OCDE	1	0
Montant total des amendes, pénalités et indemnités (€m)	0	0,08

3.2. Travailleurs dans la chaîne de valeur

IRO matériels	Type
Santé et sécurité : En amont: La forte intensité concurrentielle ainsi que des gains de productivités exigés importants dans l'industrie automobile peuvent augmenter la fréquence des accidents et causer de troubles psychosociaux liés à la pression et au stress. En aval: utilisation d'outils dangereux et de produits chimiques dans les garages.	Impact significatif potentiel (-)
Travail des enfants et travail forcé : des violations des droits de l'homme peuvent être présentes dans certaines régions du monde au sein de l'industrie automobile, notamment lors de l'extraction et de la fabrication des matières premières.	Impact significatif potentiel (-)

Le modèle d'affaire du Groupe PHE reposant sur la distribution de pièces détachées et non la manufacture, implique un choix minutieux de ses fournisseurs de produits et une relation étroite et continue avec ceux-ci. Il applique donc ses propres standards éthiques lors des processus de recherche et de sélection des fournisseurs.

Le Groupe PHE a mis en place un code de conduite pour ses fournisseurs de produits et ses prestataires de service. L'application de ce code est sous la responsabilité Directeur des achats et de la logistique du Groupe PHE.

Le Code de conduite s'applique à l'ensemble des fournisseurs et concerne le respect de règles éthiques dans les domaines sociaux et environnementaux. Il a été réalisé dans le respect des législations en vigueur, notamment l'article 17, II, 2° de la loi française relative à la lutte contre la corruption dite « Loi Sapin II » et l'article L. 225-102-4 du Code de commerce issue de la loi française sur le Devoir de vigilance. De ce fait, il n'a pas été conçu en alignement conscient avec les différentes guidances internationales relatives aux droits humains et aux droits des travailleurs.

Conformément au Code de conduite, le Groupe PHE exige de la part de ses fournisseurs :

- De respecter toutes les règles nationales, européennes et internationales en lien avec les standards de comportements éthiques et responsables, incluant les standards traitant des droits de l'Homme, de la corruption et de la protection de l'enfance mais aussi de la protection de l'environnement et du développement durable ;
- D'adopter et appliquer les normes éthiques et les engagements du Groupe et de progresser dans ces domaines.

Le Groupe PHE accompagne ses fournisseurs tout au long de la relation pour la mise en œuvre effective de ce code de conduite.

Le Groupe PHE cherche à nouer des relations à long terme avec ses fournisseurs. L'objectif est de travailler en partenariat avec eux et de démontrer une gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement.

Ces derniers doivent fournir tous les éléments permettant d'établir une conformité avec le Code de conduite et sont tenus d'informer immédiatement le Groupe PHE lorsqu'ils ont connaissance qu'ils ont manqué à leur obligation de respect des principes qui y sont décrits.

Le Groupe PHE se réserve le droit de contrôler le respect de ces principes et de mener des audits de conformité chez ses fournisseurs. Les fournisseurs devront dès lors fournir toutes les informations nécessaires et faciliter l'accès des représentants cherchant à vérifier la conformité aux exigences du présent code. Les fournisseurs doivent s'engager à améliorer ou corriger toute insuffisance détectée. En cas de défaut de conformité, celui-ci devra immédiatement être notifié au Groupe PHE et être suivi d'un plan d'amélioration qui devra être mis en œuvre dans les délais impartis.

Attentes du Groupe PHE envers ses fournisseurs

Le Groupe PHE s'est engagé à respecter les standards sociaux, environnementaux, de santé et de sécurité les plus élevés, et attend de ses fournisseurs qu'ils fassent de même. Ces derniers doivent ainsi respecter les lois et les réglementations locales et nationales. En outre, le Groupe PHE attend de ses fournisseurs qu'ils adhèrent entre autres aux standards exposés ci-après.

Santé et sécurité

Les fournisseurs du Groupe PHE doivent garantir à leurs employés et à leurs propres sous-traitants ou fournisseurs des conditions de travail saines et sûres. Ils sont tenus de respecter les lois et les réglementations locales et nationales en vigueur en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail et disposer des autorisations, licences et permis requis par les autorités locales et nationales. Les fournisseurs doivent avoir mis en place des politiques et/ou procédures documentées en matière de santé et de sécurité, ainsi que les infrastructures et le matériel de sécurité adéquats.

Travail forcé

Le recours au travail forcé, à l'esclavage, à la servitude ou au trafic d'êtres humains par les fournisseurs, ainsi que la rétention des papiers d'identité ou permis de travail, l'exigence d'un quelconque dépôt de garantie de la part des travailleurs, ou l'usage de toute autre contrainte, sont strictement interdits. Tout travailleur est en droit d'accepter ou de quitter un emploi librement. Les fournisseurs ne peuvent obliger les travailleurs à travailler pour rembourser une dette qui leur est due ou qui est due à un tiers.

Travail compromettant la santé, la sécurité ou la moralité – travail des enfants

Tout type de travail susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité ne doit être effectué par quiconque. Le travail des enfants de moins de 16 ans est strictement interdit. Dans les pays où la législation locale prévoit un âge supérieur pour travailler, ou prolonge la scolarité obligatoire au-delà de 16 ans, c'est l'âge le plus élevé qui s'applique.

En dehors de son objectif lié au respect de son code de conduite par ses fournisseurs, le Groupe PHE n'a pas défini d'objectif spécifique concernant les travailleurs dans sa chaîne de valeur.

3.2.1. PROCESSUS VISANT À REMÉDIER AUX IMPACTS NÉGATIFS ET CANAUX PERMETTANT AUX TRAVAILLEURS DE FAIRE PART DE LEURS PRÉOCCUPATIONS

Le Groupe PHE a mis en place un dispositif d'alerte professionnelle permettant de signaler notamment :

- Des conduites ou situations contraires au code de conduite du Groupe PHE
- De atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales
- Des atteintes graves envers la santé et la sécurité des personnes

Ce dispositif d'alerte est ouvert aux collaborateurs du Groupe PHE ainsi qu'à toutes ses parties prenantes, notamment ses fournisseurs, et est accessible via l'adresse suivante : alerte-ethique@partsholdingeurope.com.

Des actions de remédiations peuvent être mises en place au cas par cas, en fonction des spécificités de l'impact négatif. Celles-ci peuvent comprendre un suivi de la remédiation par le Groupe PHE, une demande d'élaboration de plan de remédiation, une cessation de contrat dans les cas les plus sévères, etc.

A ce jour, le Groupe PHE n'a pas eu connaissance de tels impacts dans sa chaîne de valeur. Il n'existe actuellement pas d'approche généralisée et formalisée en cas d'impacts négatifs sur les droits humains dans la chaîne de valeur. En cas d'un tel impact, il incombe à la Direction Générale du Groupe PHE de décider des mesures à prendre en fonction de la gravité de l'impact, de sa localisation, de la responsabilité du Groupe PHE, etc.

4. Gouvernance

4.1. Conduite des affaires

IRO matériels	Type
Potentiels corruption et pots-de-vin dans la chaîne de valeur	Impact significatif potentiel (-)
Culture d'entreprise juste et éthique	Impact modéré potentiel (+)

4.1.1. LE RÔLE DES ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE

Le Comité Exécutif du Groupe valide l'ensemble du dispositif de conduite des affaires. Les principaux indicateurs de mise en place et de suivi du dispositif de Conformité Réglementaire sont présentés en Comité d'Audit Groupe. Les indices de maturité de conformité réglementaire des dispositifs anti-corruption et d'alerte avec leurs plans d'actions sont partagés et validés en Comité Conformité Groupe.

Le Comité éthique est une instance collégiale qui pilote la démarche éthique et conformité du Groupe PHE et veille au respect des principes et règles qui en découlent. Il est composé du Directeur Général Finance Gestion, du DRH, du Directeur Juridique et du Directeur Audit Interne et Conformité.

Le Comité éthique a pour missions générales de :

- Contribuer à la définition et la mise à jour des principes éthiques et des règles de conduite qui doivent guider au quotidien le comportement des collaborateurs du Groupe ; à cette fin, le Comité élabore et met à jour la Charte éthique du Groupe PHE ; propose des évolutions des référentiels en matière d'éthique et de conformité ;
- S'assure de la bonne diffusion, compréhension et application des principes éthiques du Groupe ; à cette fin, le Comité examine et suit les dispositifs et procédures en place pour mettre en œuvre les principes éthiques du Groupe ; il définit et propose des axes prioritaires de travail dans le cadre du déploiement et du développement du programme de conformité ;
- Veiller au respect de l'éthique et de la conformité ; à cette fin, le Comité traite de toute question portée à l'examen du Comité, le cas échéant au moyen du dispositif d'alerte éthique (cf. mission spécifique).

Le Comité éthique a pour mission spécifique de traiter les alertes émises par le biais du dispositif d'alerte éthique ou remontées par la voie hiérarchique ou tout autre canal de communication. Les membres ont suivi une formation dédiée à la loi SAPIN 2 (Ethique et Anticorruption) dispensée par un cabinet spécialisé au démarrage de la démarche de mise en conformité du Groupe. Ils ont de nombreuses années d'expérience professionnelle.

Le Directeur Audit Interne et Conformité a bénéficié de plusieurs formations sur la conduite des affaires dans le cadre de ses fonctions précédentes chez un Constructeur Automobile Français et à la CSRD par l'IFACI (Institut Français de l'Audit et du Contrôle Interne). Il est aussi certifié CFE (Certified Fraud Examiner).

4.1.2. POLITIQUES EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES ET CULTURE D'ENTREPRISE

Le Groupe PHE a formalisé sa démarche sur la conduite des affaires dans un dispositif organisé qui s'appuie sur la Charte Ethique Groupe qui comprend les thématiques suivantes :

- Respect de la législation, y compris l'adhésion aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact) notamment en matière sociale, sociétale et environnementale
- Intégrité et sincérité.
- Dignité, respect et protection des collaborateurs
- Liberté d'expression et dialogue social
- Protection des biens du Groupe
- Conflit d'intérêt
- Clients
- Fournisseurs & Prestataires de services
- Cadeaux, avantages et gratifications
- Corruption et trafic d'influence
- Santé et Sécurité
- Environnement

De plus, la politique de conduite des affaires du Groupe PHE permet d'exprimer l'engagement clair et sans réserve du Groupe PHE en matière de lutte contre la corruption et contribue à la diffusion de sa culture éthique et de ses valeurs. Elle s'applique à l'ensemble du Groupe et ses filiales sans exclusion.

Le dispositif est porté au plus haut niveau de l'entreprise avec l'engagement formalisé de son Président et les validations du Comité Exécutif et Comité d'Audit du Groupe. Les fournisseurs s'engagent à respecter cette politique en signant le code de conduite fournisseurs.

Ensuite, un code de conduite anticorruption est en cours de validation (prévue en 2026) et aura pour objectifs :

- De définir ce qu'est la corruption et le trafic d'influence ;
- De présenter des exemples de situations prohibées et de situations à risque ;
- D'exposer les comportements à adopter et les procédures à respecter afin de maîtriser les risques ;
- D'orienter les collaborateurs vers des procédures détaillées complémentaires au code de conduite.

Pour renforcer le code de conduite, PHE réalise et actualise des cartographies des fonctions présentant des risques de corruption élevés et des benchmarks sectoriels. Ces analyses ont permis d'identifier les fonctions les plus exposées aux risques de corruption et de pots-de-vin, notamment le Comité Exécutif et Comités de Direction, Achats, Supply Chain et Logistique, Commerce, Marketing/Évènementiel Finance Gestion (y compris Audit et Juridique), et Ressources Humaines. L'ensemble des filiales du Groupe PHE, opérant en Europe de l'Ouest, sont considérées au même niveau de risque de corruption.

Actions relatives à la conduite des affaires

A date, les principales mesures prises par le Groupe PHE en matière de conduite des affaires sont les suivantes :

- Mise en place d'un dispositif de conduite des affaires pour le Groupe PHE en 2018, en constante évolution
- Rédaction d'une Charte Ethique PHE signée par les collaborateurs en France (et déployée sur les filiales étrangères en 2025)
- Mises à jour des cartographies de risques de corruption.
- Evolution du dispositif d'évaluation des Tiers en 2024
- Travail sur la formalisation d'un Code de Conduite Anticorruption annexé aux Règlements Intérieurs des sociétés du Groupe prévue en 2026
- Précisions apportées sur la procédure Cadeaux et Invitations (élargissement aux Remises Commerciales Différées et Challenges Commerciaux) en 2026
- Réalisation de contrôles comptables anticorruption traçables en 2025

4.1.3. PROCEDURES VISANT A LUTTER CONTRE LA CORRUPTION ET LES POTS-DE-VIN

Le dispositif de prévention et lutte contre la fraude, la corruption et les pots de vin du Groupe PHE est articulé en trois volets complémentaires :

1. Prévention	2. Détection	3. Résolution
Se base sur : • Le document de Valeurs Groupe • La Charte éthique • Le Code de conduite anticorruption • Des actions de formation • La sensibilisation (examen de la situation à l'appui, analyse de la lutte contre la corruption) • La signature d'un Code de conduite spécifique contre la corruption et les pots-de-vin par les fournisseurs • La réalisation de contrôles sur les Tiers	Recueil et traitement de signalement éventuels par le dispositif d'Alerte Éthique*, sous une procédure qui : • Définit le champ d'application du dispositif en France • Précise les modalités de fonctionnement • Présente les garanties en matière de protection des données personnelles • Précise les modalités de traitement des alertes • Informe sur la protection offerte aux lanceurs d'alerte Réalisation de contrôles comptables spécifiques : 1. Revue des comptes cadeaux / invitations / dons / mécénat / sponsoring 2. Contrôle des notes de frais 3. Revue des comptes sensibles 4. Débouclage des RFA (Remise de fin d'année) 5. Fournisseurs et paiements dans les pays à risques 6. Charges exceptionnelles 7. Factures sans commande 8. Imputation directe des charges 9. Écritures manuelles avec libellés atypiques	Procédure décrite dans le guide de l'enquête interne Peut entraîner les décisions suivantes : • Adoption de mesures correctives (mise à jour des procédures, renforcement de contrôles, etc.) • Adoption de sanctions disciplinaires • Dépôt de plaintes auprès des autorités judiciaires ou dénonciation des faits délictueux • Classement sans suite et cloture de l'enquête • Communication sur les résultats de l'enquête aux autorités administratives ou judiciaires La conduite d'une enquête interne est strictement encadrée et pilotée par la Direction Audit Interne et Conformité. Le résultat est présenté au Comité Éthique.

*Le dispositif d'alerte éthique est déployé au sein des sociétés du Groupe PHE c'est-à-dire à l'ensemble des sociétés contrôlées par le Groupe PHE, que ces sociétés soient situées en France ou à l'étranger. Néanmoins, la procédure ne s'applique qu'aux entités françaises. Des procédures adaptées sont élaborées par les entités situées hors de France afin de tenir compte de la législation locale applicable.

Formation

La formation des collaborateurs du Groupe PHE fait partie intégrante du dispositif de lutte contre la corruption et des pots de vin.

Dès la mise en application du dispositif, des campagnes de formation ont été dispensées par un organisme externe spécialisé. L'objectif de cette formation est qu'à l'issue du parcours de formation, les collaborateurs formés aient la capacité de prévenir, identifier et gérer les situations à risque en matière de corruption et de trafic d'influence.

Le programme de formation permet de :

- Appréhender les concepts clés liés aux obligations de la loi Sapin II, des enjeux pour le Groupe PHE et le risque de sanction associé
- Appréhender des concepts et les formes de corruption et de trafic d'influence
- Connaître les zones de risque d'atteintes à la probité des processus des fonctions identifiées comme à risque (Management, Achats, Commerce, Support) - Connaître les éléments méthodologiques du dispositif anticorruption du Groupe
- Détecter et gérer les situations à risque à travers l'acquisition de bons réflexes face à ces situations

Le parcours de formation a été validé par un test de connaissance :

- 195 managers (y compris le Comité Exécutif) et collaborateurs des fonctions à risque ciblées ont été formés en France et en Belgique entre juin et juillet 2021.
- 22 managers et collaborateurs des fonctions à risque ciblées ont été formés en Italie en mai 2022.

Par ailleurs, depuis 2023, chaque opportunité de déploiement dans une entité du Groupe d'un pilier de la loi Sapin II (Cartographie des risques de corruption, évaluations des tiers, contrôles comptables anti-corruption...) fait l'objet d'une action de sensibilisation-formation à la Conduite des Affaires : 9 personnes en 2023, 52 en 2024 et 56 en 2025.

En complément de ces formations un E-Learning spécifique a été conçu et sera déployé sur la plateforme PHE Académie. Cet E-Learning permettra à tous les collaborateurs du

groupe d'être sensibilisé aux évolutions du dispositif de lutte contre la corruption et pots de vin du Groupe au travers de 5 modules et quizz :

- Module 1 : Introduction (Lutte anticorruption : cadre légal, enjeux et risques)
- Module 2: Code de conduite
- Module 3: Cadeaux et invitations
- Module 4: Conflit d'intérêts
- Module 5: Lanceur d'alerte

Une obligation de réussite aux quizz est demandée aux collaborateurs identifiés comme ayant une fonction à risques.

La campagne de sensibilisation pour les pays francophones devrait être lancée au premier semestre 2026. Le déploiement du E-Learning des filiales internationales sera basé sur la capacité d'ouverture à l'ensemble de la plateforme PHE Académie avec des traductions prévues en Italien, Espagnol, Anglais, Flamand et Hollandais.

Fonctions à risque	2025	2024
Nombre de fonctions exposées à un risque de corruption (FAR)	8.158	-
Pourcentage des FAR recevant une formation	1	-

L'option de mise en œuvre progressive est utilisée pour ces données en 2024.

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

Il n'y a pas de cas de condamnation pour faits de corruption ou pots de vin concernant les sociétés ou dirigeants du Groupe PHE ni dans sa chaîne de valeur, dans le cas où les employés du Groupe PHE auraient été directement impliqués

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