

D'Ieteren

Mobiliteit is volop in beweging. Net zoals D'Ieteren.

Milieu

Project Zero is de klimaatstrategie van D'Ieteren, die de transitie naar koolstofarme mobiliteit versnelt en tegelijkertijd de CO₂-uitstoot en het verbruik van hulpbronnen structureel vermindert.



Zero-emissies

over de volledige waardeketen tegen 2050
SBTi-gevalideerd (1,5°C-scenario) • Scopes 1, 2, 3

-42% BROEIKASGASEMISSIES TEGEN 2030
TEN OPZICHTE VAN 2023 VOOR **ZOWEL DIRECTE**
ALS INDIRECTE EMISSIES



56%
VAN HET DOEL
SCOPE 1, 2
REEDS BEREIKT
IN 2025



67%
VAN HET
DOEL VOOR
SCOPE 3
REEDS BEREIKT
IN 2025

BELANGRIJKSTE HEFBOMEN VOOR DECARBONISATIE EN CIRCULARITEIT

- **De afhankelijkheid van fossiele brandstoffen** voor bedrijfsactiviteiten drastisch verminderen
- Tegen 2030 **minstens 60%** van de verkoop van **nieuwe wagens elektrificeren**
- **Koolstofarme mobiliteit**, deeloplossingen en hernieuwbare energie promoten om de CO₂-uitstoot en het gebruik van hulpbronnen te verminderen
- **De levenscyclus** van producten verlengen via hergebruik en revisie om de materiaalwaarde te maximaliseren en de CO₂-uitstoot te verminderen
- **Natuurlijke klimaatoplossingen inzetten** om resterende emissies aan te pakken

Sociaal

Geleid door haar kernwaarden - **samenwerking, verantwoordelijkheid, zorg, enthousiasme en pioniersgeest** - streeft D'Ieteren naar een bekwaame organisatie met betrokken werknemers en een sterke personeels- en prestatiecultuur.

D'IETEREN ACADEMY

De groei van de werknemers stimuleren, personeel uitrusten met toekomstgerichte vaardigheden en functieoverschrijdende samenwerking binnen het bedrijf bevorderen

28
uur opleiding per
medewerker in 2025

DOEL 2025
4 DAGEN PER MEDEWERKER PER JAAR

DIVERSITEIT VERSNELLEN

Gelijke kansen verzekeren en de diversiteit van het klantenbestand van D'Ieteren weerspiegelen door middel van specifieke leiderschapsprogramma's en het Ladies in Motion-netwerk



22,7% VROUWEN
IN DIRECTIE-
COMITÉS
IN 2025

WELL@WORK

Het welzijn van de werknemers bevorderen via het Well@Work-programma - FeelWell, BeWell, ConnectWell, WorkWell - op basis van feedback van medewerkers en nieuwe manieren van werken

D'IETEREN HOUSE

In 2025 werd het D'Ieteren House ingehuldigd, een plek die is ontworpen om de bedrijfswaarden tot leven te brengen, samenwerking te stimuleren en als een strategische hefboom te fungeren voor het versterken van de bedrijfscultuur.

80%
personeels-
engagementscore

62%
participatiegraad

Bestuur

DUURZAME BEDRIJFSGROEI VERZEKEREN

- **Nultolerantie** voor corruptie & fraude, intimidatie & discriminatie
- **Functies die risico lopen** kregen in 2025 een opleiding over de Gedragscode en het Klokkenluidersbeleid van D'Ieteren



SAMENWERKING IN DE WAARDEKETEN

- **Verantwoordelijke praktijken** handhaven via de Gedragscode voor leveranciers
- **Transparantie en ethiek** bevorderen via D'Ieteren Alert Integrity
- Het **inkoopbeleid** versterken en aankoopdoelstellingen voor 2026-2030 invoeren

Nieuw ESG-stuurcomité om de besluitvorming te verbeteren en duurzaamheid te verankeren in de hele organisatie

ESG-rapportage geïntegreerd in de financiële systemen van D'Ieteren

PROJECT ZERO geïntegreerd in de vijfjarenstrategie van D'Ieteren

Een **duurzaamheidsgerelateerde** lening koppelt de financiële planning aan emissiereducties

Werknemers kregen zeggenschap in Project ZERO en nemen verantwoordelijkheid voor uitvoerbare initiatieven

Impact creëren door duurzaam bosbeheer

- Sylva Nova is een **toonaangevende beheerder van 3.800 ha bos** en een **"boslaboratorium" van 167 ha** voor innovatieve praktijken rond veerkracht en koolstofopslag
- D'Ieteren heeft een minderheidsbelang en biedt financiële ondersteuning** om de duurzame bosbouwinitiatieven van Sylva Nova te versnellen
- Prioriteiten van het partnerschap:** veerkrachtige bossen, gecertificeerde koolstofboekhouding en brede betrokkenheid van stakeholders



Doelen, KPI's & belangrijkste acties

MILIEU - EEN MOBILITEITSECOSYSTEEM MET LAGE IMPACT UITBOUWEN	STATUS 2025 VS 2023	DOEL 2030 VS 2023	BELANGRIJKSTE ACTIES
Klimaatverandering & luchtverontreiniging			
Scope 1- & 2-broeikasgasemissies vs. 2023	-23%	-42%	Verbeteringen in de energie-efficiëntie van gebouwen en investeringen in zeer efficiënte gebouwen
			Duurzame elektriciteit
			Elektrificatie van interne vloot
Scope 3-broeikasgasemissies van Cat. 11 (Gebruiksfase van verkochte producten) vs. 2023	-28%	-42%	40% elektrificatie van de verkoop van nieuwe voertuigen in 2025 - min. 60% vereist tegen 2030
Circulariteit & afvalbeheer			
Aandeel van eigen afval dat wordt gevaloriseerd	99%	>90%	Verbeterde afvalsortering, inclusief harde kunststoffen
Waterbeheer	En cours		
SOCIAAL & BESTUUR - WERKNEMERS EN PARTNERS EMPOWEREN	STATUS 2025	DOEL 2025	BELANGRIJKSTE ACTIES
Opleiding & ontwikkeling			
# opleidingsuren per werknemer	28	32	D'Ieteren Academy, Trust-leiderschapsprogramma, Well@Work-opleiding, e-Mobiliteit, AI-opleidingen, ...
Gezondheid & veiligheid			
# dodelijke ongevallen	0	0	Brand- en batterijveiligheid, logistieke veiligheid, ergonomie, psychologische ondersteuning, lichamelijke gezondheid en sociaal welzijn
Diversiteit & inclusie			
% vrouwen in directiecomités	22.7%	25%	Persoonlijke workshops, e-learning, intern 'Ladies in Motion'-netwerk
Personeelsengagement			
Personeelsengagementscore	80%	75%	Jaarlijkse engagementenquête
Participatiegraad	62%	66%	
Corruptie & omkoping			
# bevestigde incidenten	0	0	Opleiding voor werknemers/functionies die risico lopen over de Gedragscode van D'Ieteren en het Klokkenluidersbeleid

D'Ieteren Automotive

1. Algemene informatie

1.1. Grondslagen voor de opstelling

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

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

D'Ieteren heeft gekozen voor een geconsolideerde aanpak van haar duurzaamheidsrapportage voor 2025, waarbij de gegevens van alle volledig geconsolideerde entiteiten worden samengevoegd.

- De consolidatiekring stemt overeen met die van de jaarrekening van de onderneming (zie toelichting 4 bij de geconsolideerde jaarrekening), waarbij geen enkele dochteronderneming waarin D'Ieteren een meerderheidsbelang heeft, vrijgesteld is van duurzaamheidsrapportage.
- Entiteiten die niet volledig geconsolideerd zijn, zoals Volkswagen D'Ieteren Finance, Lizy en MyMove, zijn opgenomen als deel van de waardeketen.

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

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

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

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

1.1.1. ALGEMENE VERKLARING INZAKE BELEID, MAATREGELEN EN DOELEN.

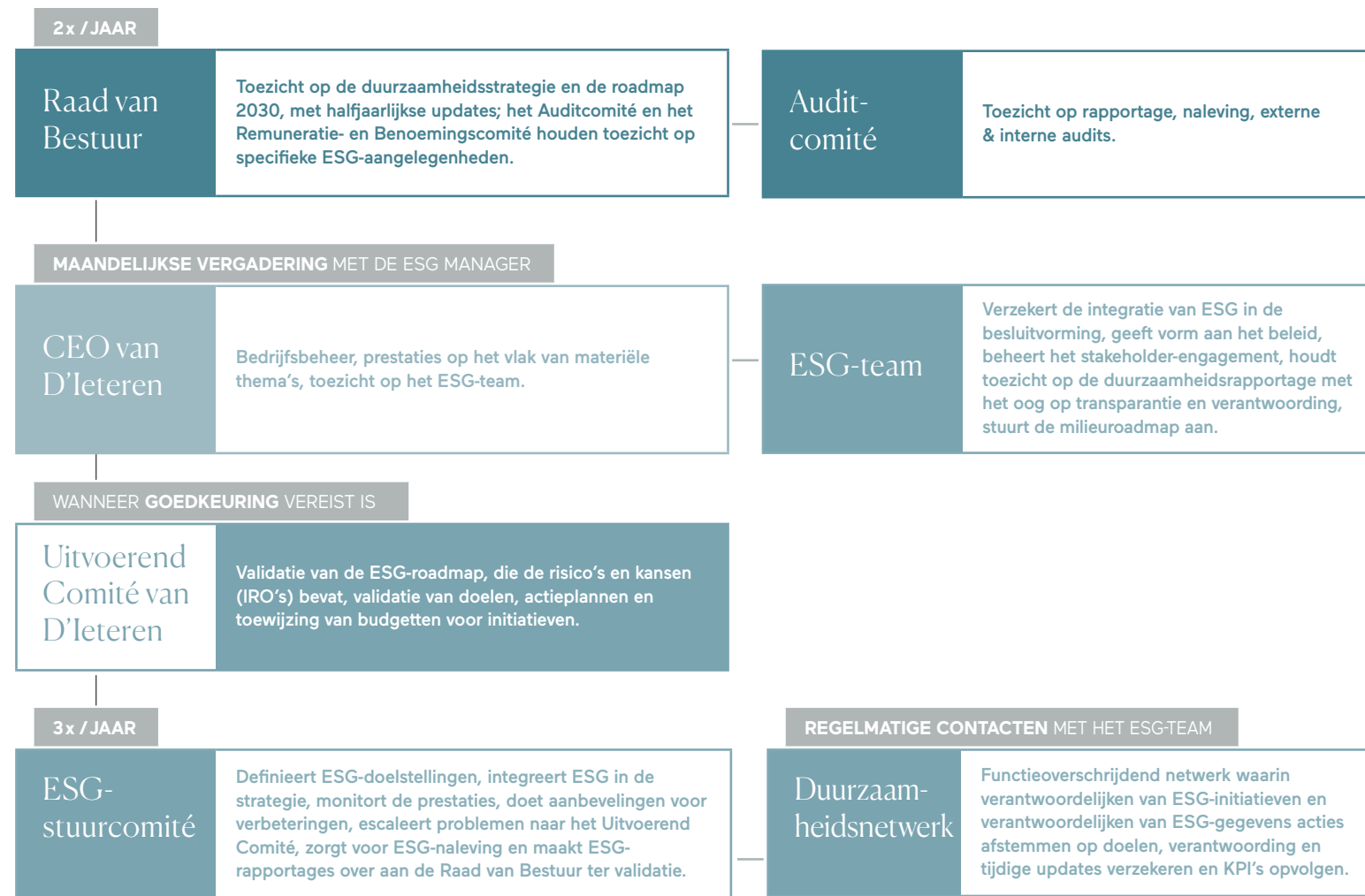
Er is geen afzonderlijke informatie beschikbaar over de huidige en toekomstige financiële middelen (CapEx en OpEx) toegewezen aan specifieke maatregelen (tenzij anders vermeld). Dit is toe te schrijven aan het feit dat de meeste maatregelen punctuele of continue maatregelen zijn die niet specifiek opgevolgd worden, noch specifiek gekoppeld zijn aan één ESG-thema, noch onderworpen zijn aan een specifieke deadline of een specifiek budget, maar eerder naadloos geïntegreerd zijn in de algemene strategie of de dagelijkse activiteiten. Voor sommige doelen worden geen waarden van de nulmeting vastgesteld. De evolutie van de vooruitgang naar de doelen wordt eerder voortschrijdend gemeten door ervoor te zorgen dat jaar-op-jaar vooruitgang wordt waargenomen (behalve voor klimaatgerelateerde doelen).

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

1.2. Bestuur

1.2.1. HOE D'IETEREN DUURZAAMHEID ORGANISEERT

In 2025 versterkte D'Ieteren haar bestuursstructuur om duurzaamheid verder in de hele organisatie te verankeren en de verwezenlijking van haar ESG-doelstellingen te ondersteunen. Eind 2025 werd een ESG-stuurcomité opgericht om de besluitvorming te verbeteren en een gecoördineerd toezicht op duurzaamheidsaspecten te verzekeren.



De Raad van Bestuur bestaat uit 6 leden, waaronder één vrouw. Het Directiecomité bestaat uit 8 leden, waaronder één vrouw.

De leden van het ESG-comité ontvangen regelmatig gerichte informatie van het ESG-team en nemen deel aan speciale ESG-opleidingen die worden gegeven door interne experts en externe adviseurs. Het Comité heeft beslissingsbevoegdheid over ESG-kwesties en kan beslissingen indien nodig escaleren naar het Uitvoerend Comité.

Het ESG-team versterkt zijn deskundigheid via voortdurende opleiding, actieve betrokkenheid bij externe ESG-netwerken, samenwerking met gespecialiseerde adviseurs en de uitwisseling van best practices met andere activiteiten van D'Ieteren Group en met onafhankelijke importeurs van de Groep Volkswagen in heel Europa. Om de strategische overeenstemming te garanderen, komt de CEO maandelijks bijeen met het ESG-team om de voortgang van initiatieven te evalueren en ESG-gerelateerde compliance-kwesties te bespreken.

Het ESG-team stelt ook regelmatig rapporten op maat op voor specifieke operationele gemeenschappen, zoals de afdeling Sales & Network, die een cruciale rol speelt in de aanpak van de klimaatverandering, de hr-gemeenschap en alle directiecomités, om een weloverwogen en consistente besluitvorming te ondersteunen. Daarnaast onderhoudt het ESG-team regelmatig en individueel contact met de leden van het duurzaamheidsnetwerk om specifieke problemen efficiënt aan te pakken en de overeenstemming binnen de hele organisatie te waarborgen.

Impacts, risico's en kansen

De Raad van Bestuur en het Uitvoerend Comité behandelen alle materiële duurzaamheidsimpacts, -risico's en -kansen die in de duurzaamheidsstrategie zijn geïdentificeerd door middel van de dubbele materialiteitsanalyse. Aangezien ESG volledig is geïntegreerd in de bedrijfsstrategie van D'Ieteren, worden deze overwegingen systematisch geëvalueerd als onderdeel van de voortdurende strategische en operationele besluitvorming.

Belangrijke thema's die regelmatig worden besproken tijdens vergaderingen van het Uitvoerend Comité zijn onder meer klimaatverandering en emissiereductie door elektrificatie, circulaire economie en hulpbronnenbeheer gedurende de hele levenscyclus van activa, innovatie en nieuwe bedrijfsmodellen, en regelgevings- en nalevingsrisico's. ESG-gerelateerde risico's en kansen worden daarom automatisch in aanmerking genomen in alle belangrijke zakelijke beslissingen en beslissingen worden vertaald in duidelijke richtlijnen voor het seniormanagement om een tijdige en effectieve implementatie in alle businessunits te garanderen.

Meer informatie over de belangrijkste prioritaire risico's vindt u op pagina 236 van dit verslag.

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

1.2.2. BELONINGSREGELINGEN

D'Ieteren heeft duurzaamheid geïntegreerd in haar beloningspraktijken via haar Long-Term Incentive Plan (LTIP). Dit plan, goedgekeurd door de Raad van Bestuur, koppelt 4.76% van het variabele loon van de bestuurders en de leden van het Uitvoerend Comité aan belangrijke duurzaamheidsdoelstellingen. Een centrale pijler van het LTIP is een milieudoelstelling om tegen 2025 de CO2-uitstoot met 50% te verminderen, op basis van de niveaus van 2019 en binnen de historische scope van D'Ieteren¹. Het LTIP bevat ook sociale doelstellingen die erop gericht zijn om tegen 2025 gendergelijkheid te bereiken in de kandidatenpools, evenals doelstellingen op het vlak van personeelsengagement, waarbij gestreefd wordt naar een engagementpercentage van 75% en een deelnamepercentage aan enquêtes van 66%.

1.2.3. DUE-DILIGENCEVERKLARING

D'Ieteren voert grondige due diligence inzake duurzaamheid uit om mensenrechten en milieuoverwegingen te integreren in haar activiteiten en corporate governance, en tegelijkertijd verantwoord ondernemerschap te bevorderen. Dit proces identificeert, voorkomt, beperkt en rapporteert de werkelijke en potentiële negatieve impacts van de activiteiten van de onderneming op mens en milieu. Het beoordeelt ook hoe veranderingen in strategie, bedrijfsmodel, activiteiten of relaties, met inbegrip van overnames en desinvesteringen, een invloed kunnen hebben op de duurzaamheid. De praktijk richt zich op het meten en aanpakken van de impacts die voortvloeien uit de activiteiten, producten, diensten en waardeketenrelaties van D'Ieteren.

Kernelementen van due diligence	Paragrafen in de duurzaamheidsverklaring
Due diligence verankeren in bestuur, strategie en businessmodel	1.2. Bestuur 1.3. Duurzaamheidsstrategie van D'Ieteren
Overleggen met betrokken stakeholders in alle belangrijke stappen van de due diligence	1.2.5. Belangen en opvattingen van stakeholders 3.1.5. Overleg en kanalen om bezorgdheden kenbaar te maken
Negatieve impacts in kaart brengen en beoordelen	1.3.3. Proces en resultaat van de dubbele materialiteitsanalyse Zie de Indexen voor meer informatie over de proces van de dubbele materialiteitsanalyse
Maatregelen nemen om die negatieve impacts aan te pakken	2. Milieu-informatie 3. Sociale informatie 4. Bestuur
De efficiëntie van deze inspanningen opvolgen en erover communiceren	2. Milieu-informatie 3. Sociale informatie 4. Bestuur

1.2.4. RISICOBEBEERSING BIJ DUURZAAMHEIDSRAPPORTAGE

Interne controle van duurzaamheids-KPI's.

- Sinds 2024 hebben de verantwoordelijken van de ESG-gegevens de processen voor het verzamelen en verifiëren van hun KPI's gedocumenteerd voor alle ESG-thema's die door de DMA in kaart waren gebracht. Elke duurzaamheids-KPI heeft een eigen factsheet, met daarin een toegewezen verantwoordelijke, definities, berekeningsmethode en andere relevante informatie.
- D'Ieteren prioriteert primaire gegevens en wanneer deze niet beschikbaar zijn, worden schattingsmethoden toegepast en volledig gedocumenteerd. Deze methoden worden ontwikkeld in samenwerking met interne en externe experts. De samenwerking met leveranciers is versterkt om de kwaliteit van de gegevens met betrekking tot de waardeketen te verbeteren.
- Er zijn aangepaste sjablonen voor gegevensverzameling gemaakt en deze zijn aan elke entiteit afzonderlijk uitgelegd om de consistentie te waarborgen. Het verzamelproces is gecentraliseerd voor belangrijke thema's zoals energie, afval en human resources, waardoor de betrouwbaarheid en vergelijkbaarheid zijn verbeterd.
- In 2025 is het interne controlekader verder versterkt door risico's en fouten aan te pakken die in eerdere rapportagecycli zijn vastgesteld, waardoor problemen proactiever kunnen worden opgelost. Niet-financiële milieuraportage is tegen het einde van 2025 geïntegreerd in de financiële systemen van D'Ieteren, waarbij dezelfde strenge normen worden gehanteerd als voor de financiële rapportage. Dit zorgt ervoor dat de duurzaamheidscijfers geleidelijk worden beheerd met hetzelfde niveau van verantwoordelijkheid, transparantie en consistentie als de financiële gegevens.
- Alle ESG-gegevensverantwoordelijken zijn verplicht om de basis van hun gerapporteerde cijfers systematisch te documenteren en te delen met het ESG-team, zodat traceerbaarheid, verificatie en afstemming binnen de hele organisatie gewaarborgd zijn.

Risico's met betrekking tot de rapportage. Aansluitend bij haar streven naar een robuust duurzaamheidsbeleid zal D'Ieteren in 2026 haar interne-controlekader voor niet-financiële rapportage in 2026 verder versterken. Het risico van onnauwkeurig gerapporteerde niet-financiële cijfers zal formeel worden geïntegreerd in het bedrijfsrisicobehersingssysteem, naast de financiële rapportage onder de verantwoordelijkheid van de CFO. Mitigatiemaatregelen omvatten de proactieve oplossing van geïdentificeerde problemen, de automatisering van processen en verplichte documentatie.

1.2.5. BELANGEN EN OPVATTINGEN VAN STAKEHOLDERS

De aanpak van D'Ieteren om stakeholders te betrekken is een kernonderdeel van haar businessmodel, waarbij inzichten over economische, sociale, milieu- en bestuurskwesties systematisch worden verzameld en geïntegreerd. Door feedback van stakeholders te integreren in het bestuur en de strategie, versterkt D'Ieteren het vertrouwen, stemt de onderneming haar ESG-prioriteiten af op de behoeften van stakeholders en stimuleert ze de voortdurende verbetering van de prestaties.

De relaties met stakeholders worden beheerd door de relevante afdelingen, waarbij de inzichten regelmatig worden gerapporteerd aan het Uitvoerend Comité en worden gedeeld

binnen de organisatie om ervoor te zorgen dat de verwachtingen worden begrepen en waar relevant worden geïntegreerd. Dit proces stimuleert een weloverwogen besluitvorming, bevordert de samenhang en heeft de evolutie van D'Ieteren van autodistributeur naar aanbieder van uitgebreide mobiliteitsoplossingen ondersteund.

Klanten. Klanten staan centraal in de activiteiten van D'Ieteren. De onderneming streeft ernaar mobiliteitsproducten en -diensten van hoge kwaliteit te leveren die garant staan voor een superieure tevredenheid, zowel op de particuliere als op de professionele markt. Sterke betrokkenheid bij de klanten stelt D'Ieteren in staat om hun behoeften te begrijpen en te anticiperen op markttendensen. Dit gebeurt aan de hand van ervarings- en tevredenheidsenquêtes, de terugkerende Polaris-mobiliteitsenquête, bijeenkomsten met klanten, evenementen, duurzame relaties, Customer Care-dienst en een klokkenluiderssysteem dat beschikbaar is voor klanten. Op deze manieren wil D'Ieteren informatie verzamelen over de kwaliteit van producten en diensten, mobiliteitsbehoeften en -uitdagingen, verwachtingen rond duurzaamheidsbeheer en bedrijfsethiek.

Werknemers. De werknemers worden erkend als belangrijke stakeholders en zijn van vitaal belang om de doelstellingen van de onderneming te bereiken. D'Ieteren zet zich in om een cultuur van personeelsengagement te bevorderen door een open dialoog en samenwerking aan te moedigen. De werknemers worden aangemoedigd om actief bij te dragen en ervoor te zorgen dat hun stem wordt gehoord en gewaardeerd. De onderneming verleent ook voorrang aan de creatie van een ondersteunende werkplek waar individuen zich kunnen ontplooiën, hun potentieel kunnen ontwikkelen en kunnen samenwerken aan gemeenschappelijke doelstellingen. Dit gebeurt door middel van jaarlijkse engagementenquêtes, die bescherming bieden tegen negatieve impacts op de werknemers, overleg met de ondernemingsraad, jaarlijkse prestatiegesprekken, regelmatige personeelsvergaderingen en -evenementen enz. Zo krijgen we inzicht in de mening van de werknemers over prioriteiten en uitdagingen, ESG-beheer, klimaatverandering en mobiliteitsoplossingen, gezondheid en veiligheid, strategie en actieplannen enz.

Partners en leveranciers. De leveranciers en partners van D'Ieteren zijn cruciaal om wederzijdse waarde te creëren. Een open dialoog en samenwerking bevorderen innovatie en garanderen hoge normen op het vlak van bedrijfsethiek en duurzaamheid. De langdurige relaties die D'Ieteren onderhoudt, ook met lokale concessiehouders en partners zoals de Groep Volkswagen sinds 1948, zijn gebaseerd op gedeelde waarden en wederzijds voordeel. Door de evoluerende reglementeringen na te leven en de innovatie van de leveranciers te ondersteunen, helpt D'Ieteren deze partnerschappen te versterken en draagt de onderneming bij tot de verwezenlijking van zowel haar doelstellingen als die van hen. Dit gebeurt door middel van leveranciersbeoordelingen, strategische en thematische groepen bestaande uit meerdere stakeholders, partnerevenementen, dialogen en bijeenkomsten, en een klokkenluiderssysteem. Zo blijven we op de hoogte van de kwaliteit van producten en diensten, de betrouwbaarheid van de toeleveringsketen, prioriteiten en uitdagingen, praktijken op het gebied van duurzaamheidsbeheer enz.

De maatschappij als geheel. Als leider in haar sector deelt de onderneming actief marktkennis en trends om innovaties op het gebied van duurzame mobiliteit te inspireren en te stimuleren via conferenties, sectorcoalities, netwerken met sectorgenoten, forums,

openbare dialogen en de publicatie van de Polaris-mobiliteitsenquête. De maatschappelijke betrokkenheid van de onderneming (onder meer via sponsoring en ondersteuning van goede doelen) is bedoeld om D'Ieteren te positioneren als een benchmark in duurzame mobiliteit, ter ondersteuning van ruimere doelen om de koolstofemissies te verminderen.

In 2025 zette D'Ieteren haar proactieve betrokkenheid bij alle stakeholders voort en ondersteunde de onderneming de voortdurende verbetering en de anticipatie op nieuwe uitdagingen.

De feedback die voortvloeit uit deze betrokkenheid wordt systematisch geïntegreerd in de strategische besluitvorming, het risicobeheer en de ESG-actieplannen. Belangrijke initiatieven op het vlak van stakeholder-engagement in 2025 waren onder meer:

- **De Polaris-mobiliteitsenquête.** De vierde opeenvolgende enquête onder een brede steekproef van B2B- en B2C-kanten, gericht op mobiliteitsgedrag en toekomstige mobiliteitsbehoeften. De resultaten, die openbaar beschikbaar zijn op de website van D'Ieteren, vormen de basis voor productontwikkeling, duurzaamheidsinitiatieven en sectorbrede innovatie.
- **De Sensor-enquête** om psychosociale risico's en het welzijn van de werknemers binnen het volledige personeelsbestand te beoordelen. Deze enquête werd uitgevoerd door de IDPB in overeenstemming met de Belgische regelgeving inzake welzijn op het werk. De resultaten werden meegedeeld aan het uitvoerend management en de werknemers. De bevindingen werden geanalyseerd om verbeterpunten te identificeren en concrete acties te sturen die gericht zijn op een verbetering van het evenwicht tussen werk en privéleven, de geestelijke gezondheid en de algemene tevredenheid van de werknemers.
- **Een interne enquête onder het seniormanagement over duurzaamheid.** Deze enquête werd gevoerd in samenwerking met de Universiteit Gent en het communicatiebureau Bubka om het begrip van Project Zero, de verwachtingen ten aanzien van de milieuroadmap, de motivatie, de bezorgdheden en de betrokkenheid te evalueren. De inzichten vormen de leidraad voor interne afstemming, capaciteitsopbouw en prioritering van klimaatmaatregelen.
- **Een RBI-enquête (Responsible Business Index).** De deelname aan deze externe reputatiebenchmark, ontwikkeld in samenwerking met de Universiteit Gent en het communicatiebureau Bubka, leverde feedback op over de publieke perceptie van de merken Poppy en Lucien van D'Ieteren, wat verbeteringen op het vlak van verantwoord ondernemerschap ondersteunde.
- **De EcoVadis-rating:** D'Ieteren werkte actief samen met EcoVadis, een onafhankelijk wereldwijd platform voor duurzaamheidsbeoordelingen dat prestaties op het gebied van milieu, maatschappij en bestuur evalueert. Na eerdere beoordelingen die resulteerden in de score 'Goud', behaalde D'Ieteren in 2025 de score 'Platinum', wat een weerspiegeling is van de voortdurende verbetering van de ESG-praktijken. Naast de beoordeling ontmoet de onderneming ook klanten die gedetailleerde informatie over haar ESG-strategie vragen voordat ze zaken doen, om zo transparantie en overeenstemming met hun verwachtingen te garanderen.

1.2.6. PROCES EN RESULTAAT VAN DE DUBBELE MATERIALITEITSANALYSE

In 2023 voerde D'Ieteren haar dubbele materialiteitsanalyse (DMA) uit om zich te concentreren op ESG-thema's die het meest relevant zijn voor zowel de samenleving als de onderneming. Uitgaande van de ESRS 1-longlist werd bij de beoordeling rekening gehouden met trends in de sector, overheidsbeleid, eerdere enquêtes en de strategie van D'Ieteren op het gebied van duurzame mobiliteit.

Meer dan 100 stakeholders uit 14 groepen hebben via interviews en enquêtes bijgedragen aan de identificatie van prioritaire ESG-thema's, waaronder

- **Milieu:** klimaatverandering en koolstofemissies, energie-efficiëntie, circulaire economie en afvalbeheer, evenals luchtverontreiniging, waterbeheer en biodiversiteit binnen de hele waardeketen
- **Maatschappij:** gezondheid en veiligheid van de werknemers, arbeidsrechten in de waardeketen, diversiteit en inclusie, opleiding en ontwikkeling
- **Bestuur:** bedrijfscultuur en anticorruptiepraktijken

Elk thema werd beoordeeld op zowel impact als financiële materialiteit en gevalideerd op het niveau van de CEO en het Uitvoerend Comité. Dit verzekert een robuust bestuur. Deze gestructureerde, op ESRS afgestemde aanpak vormt nu de leidraad voor de manier waarop D'Ieteren omgaat met impacts, risico's en kansen in alle materiële ESG-domeinen.

Zie pagina 328 van dit verslag voor de volledige methodologie en gedetailleerde resultaten.

De dubbele materialiteitsanalyse is rechtstreeks bepalend voor de reikwijdte en de inhoud van de duurzaamheidsverslaggeving van D'Ieteren en de prioritering van duurzaamheidsmaatregelen en -middelen.

De volgende informatie geeft de thema's weer die in kaart werden gebracht als zijnde materieel voor alle ondernemingen van D'Ieteren Group. Zoals gedetailleerd in het geconsolideerde hoofdstuk over D'Ieteren Group, werden de materiële thema's van de individuele ondernemingen in aanmerking genomen tijdens het consolidatieproces. De resultaten tonen aan dat de duurzaamheidsthema's die in kaart zijn gebracht op geconsolideerd niveau nauw aansluiten bij de materiële aspecten van de individuele activiteiten van D'Ieteren Automotive.

Sommige ESG-thema's die in de DMA van D'Ieteren Automotive werden geïdentificeerd, worden echter niet langer in aanmerking genomen. Deze thema's omvatten veilige tewerkstelling, evenwicht tussen werk en privéleven en privacy van de consument voor de eigen activiteiten; vrijheid van vereniging voor de waardeketen; toegankelijke mobiliteitsoplossingen, verantwoorde marktpraktijken, files en consumentenveiligheid voor zowel de eigen activiteiten als de waardeketen. Tot slot werd een entiteitspecifiek thema toegevoegd dat relevant is voor D'Ieteren, namelijk personeelsengagement.

1.3. Duurzaamheidsstrategie van D'Ieteren

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

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

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

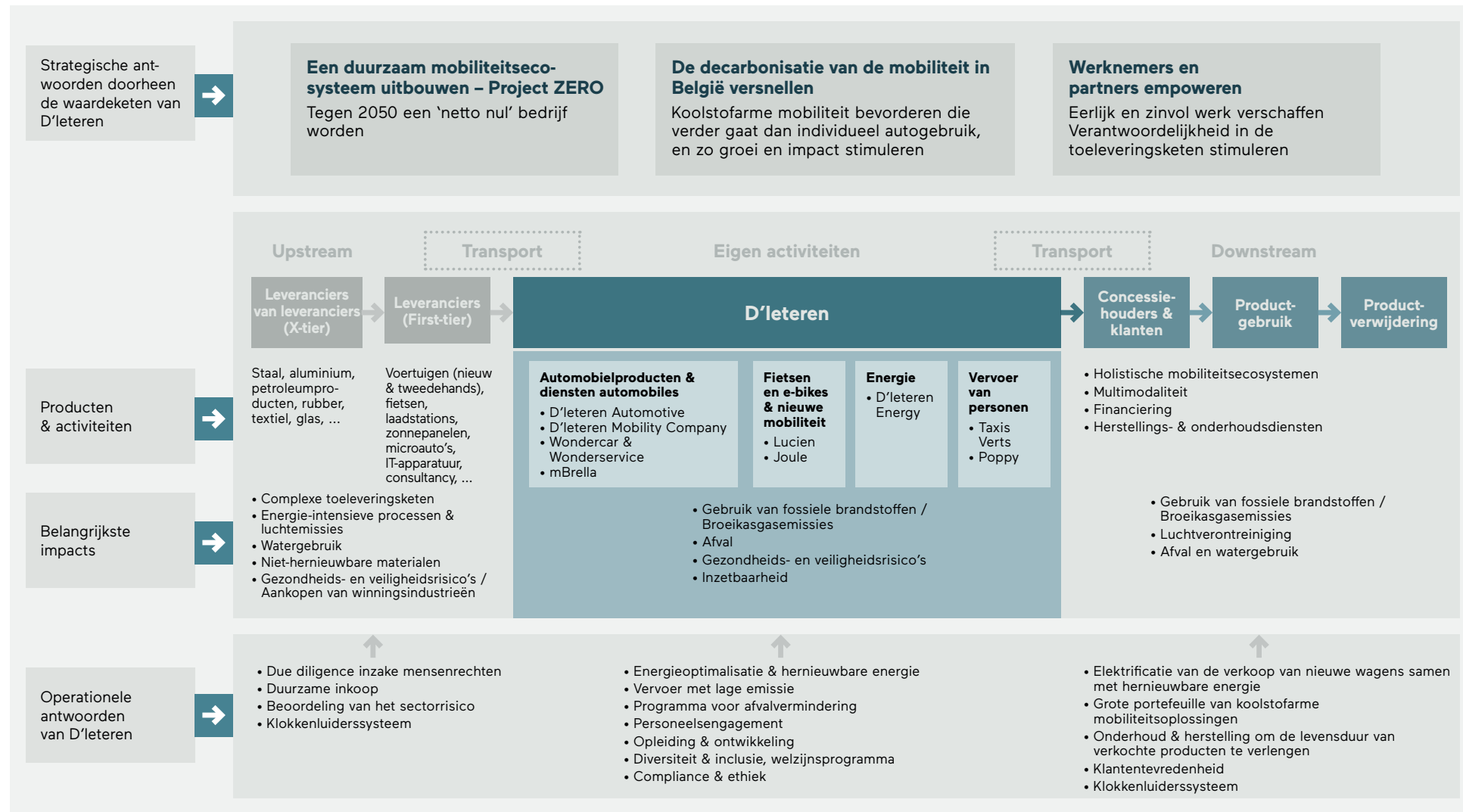
De duurzaamheidsstrategie van D'Ieteren steunt op drie pijlers: een duurzaam mobiliteitsecosysteem uitbouwen, de transitie naar koolstofarme mobiliteit versnellen en de werknemers en partners binnen het mobiliteitsecosysteem van D'Ieteren empoweren. De ambities voor 2030 en de engagementen zijn opgenomen in de strategie en gelden voor de hele waardeketen. De duurzaamheidsstrategie van D'Ieteren is adaptief en houdt voortdurend rekening met nieuwe impacts, risico's en kansen, terwijl ook toekomstige wetgeving en veranderende verwachtingen van stakeholders worden geïntegreerd.

Mobiliteit is volop in beweging. Net zoals D'Ieteren.



Zie voor meer info *Duurzame ontwikkeling* | D'Ieteren

Beheer van de duurzaamheidsimpact in de waardeketen van D'leteren



2. Milieu-informatie

2.1. Uitgebreid inzicht in milieu-impacts, -risico's en -kansen

De aanpak van D'Ieteren op het gebied van milieubeheer is gebaseerd op een uitgebreide identificatie van de impact, risico's en kansen van al haar activiteiten en waardeketen.

De dubbele materialiteitsanalyse (DMA) van 2023 heeft klimaatverandering, gebruik van hulpbronnen en circulariteit, luchtverontreiniging, biodiversiteit en ecosystemen en waterbeheer in de hele waardeketen aangemerkt als de meest relevante milieuthema's voor de onderneming. Deze thema's zijn nauw met elkaar verbonden, aangezien broeikasgasemissies het gevolg zijn van energieverbruik en grondstofwinning, luchtverontreinigende stoffen ontstaan door verbranding en chemische processen, de biodiversiteit wordt beïnvloed door landgebruik, grondstofwinning en klimaatdynamiek, en water wordt verbruikt bij de productie, het onderhoud en de aankoop van materialen. Er werd specifieke aandacht besteed aan voertuigen, met inbegrip van elektrische modellen, die zowel een belangrijke bron van milieu-impact als een essentiële hefboom voor de transitie vormen. Upstream werd in de analyse gekeken naar de metaalwinning die grondstoffen levert aan de Groep Volkswagen, de belangrijkste leverancier van D'Ieteren, en werden inzichten geïntegreerd uit de Regenerate+-strategie van de Groep, die gericht is op circulariteit, hergebruik van materialen en emissiereductie. Downstream ondersteunt de samenwerking met afvalinzamelaars en met Febelauto, de Belgische organisatie die verantwoordelijk is voor het beheer van voertuigen op het einde van hun levensduur, verantwoorde en transparante recyclage- en terugwinningprocessen.

2.1.1. KLIMAATVERANDERING

Materiële IRO's	Type
Eigen activiteiten & waardeketen	
Broeikasgasemissies: de productie en de gebruiksfases van door D'Ieteren verkochte personenauto's en lichte bedrijfsvoertuigen leveren een belangrijke bijdrage aan de uitstoot van broeikasgassen	Werkelijke significante impact (-)
Risico's in verband met de transitie naar koolstofarme mobiliteit: schaarste aan grondstoffen die nodig zijn voor producten zoals elektrische voertuigen enz. Verminderde verkoop als gevolg van hogere kosten voor klanten in verband met de overgang naar elektrische voertuigen, hernieuwbare energie en elektrische infrastructuur	Significant risico
Het gebruik van elektrische voertuigen en alternatieven: kan files, vervuiling en CO ₂ -emissies verminderen en het stadsleven verbeteren, en tegelijkertijd de lokale economieën stimuleren	Potentiële significante impact (+)
Duurzame transportoplossingen en nieuwe marktsegmenten aanboren: die leiden tot een stijging van de opbrengsten, rekening houdend met de toenemende voorkeur voor alternatieve mobiliteit, hogere	Matige kans

Materiële IRO's	Type
mobilitetsbudgetten van bedrijven, de populariteit van autodelen en fietsen, en de strengere autoreglementering.	
Impact van de huidige en toekomstige regelgeving op de omzet: de regelgeving rond verbrandingsmotoren en de gedragswijziging van de consument kunnen een impact hebben op de omzet van D'Ieteren	Significant risico
Energie-intensiteit van eigen activiteiten, en voertuigproductie en -gebruik in de waardeketen: de productie van voertuigen is energie-intensief en auto's of e-bikes worden aangedreven door energie	Werkelijke significante impact (-)
De uitbreiding van oplossingen voor hernieuwbare energie: D'Ieteren breidt haar oplossingen voor hernieuwbare energie, zoals zonnepanelen en thuis- en industriële batterijen, uit via haar dochteronderneming D'Ieteren Energy	Werkelijke matige impact (+)
Financieel risico van de afstemming op de Green Deal en 'Fit for 55': met inbegrip van hogere nalevings- en aanpassingskosten, mogelijke koolstofheffingen en marktverschuivingen	Matig risico
Nieuwe kansen die ontstaan door de verschuiving van het verbruik van fossiele brandstoffen naar hernieuwbare energie voor het opladen van EV's: wat leidt tot een stijging van de opbrengsten	Matige kans

De DMA is gebaseerd op de klimaatscenarioanalyse van D'Ieteren in 2022, die is uitgevoerd in overeenstemming met de Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Aangezien klimaatverandering als een centraal thema wordt erkend, heeft de onderneming de kwalitatieve resultaten van de analyse van 2022 gebruikt om de prioritering van klimaatgerelateerde risico's en kansen in al haar activiteiten en waardeketen te verfijnen. Sinds 2025 is de TCFD-oefening geleidelijk versterkt door de integratie ervan in financiële modelleringskaders om de verwachte financiële impacts te beoordelen.

Klimaatveerkracht - Samenvatting van scenario- en risicoanalyse

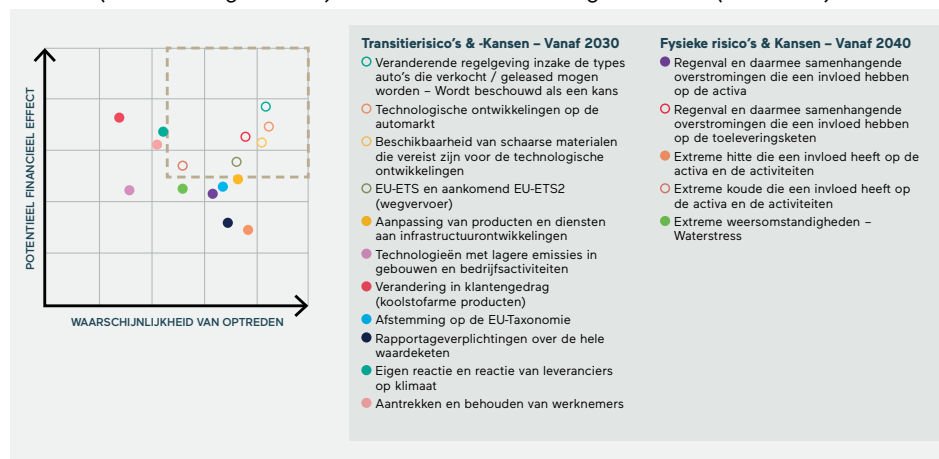
D'Ieteren heeft een klimaatveerkrachtbeoordeling uitgevoerd op basis van klimaatprognoses van het IPCC AR6 en de NGFS Climate Scenarios 2022, aangevuld met regionale datasets van het World Resources Institute en het Europees Ruimteagentschap.

De analyse omvatte drie representatieve trajecten: een scenario met lage emissies van <2 °C, een scenario op basis van het huidige beleid van ~3 °C, en een scenario met hoge emissies van >3,8 °C. De fysieke risicobeoordeling evalueerde acute en chronische klimaatrisico's – waaronder extreme regenval, overstromingen, stormen, harde wind, hittegolven, bosbranden, aardverschuivingen, droogte en waterstress – op korte termijn (tot 2025), middellange termijn (tot 2030) en lange termijn (tot 2040-2050). In een scenario

met hoge emissies tot 2050 werden de blootstelling en gevoeligheid beoordeeld voor de belangrijkste operationele domeinen van D'Ieteren, met name de corridor Brussel-Mechelen-Antwerpen, met inbegrip van het nationale distributiecentrum en de logistieke stromen. Ook werden de kwetsbaarheden upstream en downstream beoordeeld aan de hand van inzichten uit de duurzaamheidspraktijken van de Groep Volkswagen.

Tegelijkertijd werden de transitierisico's geanalyseerd in overeenstemming met het TCFD-kader, waarbij de nadruk lag op de blootstelling aan stijgende koolstof- en energiekosten, strengere regelgeving, de overschakeling op elektrische voertuigen, de geleidelijke vermindering van modellen met verbrandingsmotoren, verstoring van de toeleveringsketen en veranderende consumentenvraag. Er werden kansen geïdentificeerd in de uitbreiding van het duurzame mobiliteitsaanbod, met name door middel van autodelen, elektrische voertuigen en e-bike-oplossingen, in lijn met de toenemende vraag naar emissiearme mobiliteit.

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



De conclusies van de scenarioanalyses en de dubbele materialiteitsanalyse van D'Ieteren bevestigen dat materiële klimaatgerelateerde overwegingen al lang zijn geïntegreerd in het strategische kader van de onderneming.

Sinds 2019 heeft D'Ieteren haar bedrijfsstrategie aangepast om te focussen op het aanbieden van een vlotte en duurzame mobiliteit voor iedereen. Het bijbehorende bedrijfsmodel, dat samen met het seniormanagement is ontwikkeld, wordt jaarlijks opnieuw beoordeeld, waarbij feedback van stakeholders en inzichten uit de Polaris-mobiliteitsenquête worden meegenomen om de strategie te verfijnen, te voldoen aan de behoeften van de klant en te anticiperen op veranderingen in het mobiliteitslandschap.

Deze proactieve aanpak verzekert dat de belangrijke risico's die in kaart werden gebracht via een scenarioanalyse en werden bevestigd door de dubbele materialiteitsanalyse, volledig zijn geïntegreerd in de strategie en het kader voor financieel risicobeheer van de onderneming.

2.1.2. AFVAL EN CIRCULARITEIT

Materiële IRO's	Type
Eigen activiteiten & waardeketen	
Afval: De productie van voertuigen en de concessies genereren veel afval, waaronder gevaarlijke stoffen, gebruikte olie, schroot, banden, verpakkingen enz.	Werkelijke significante impact (-)
Waardeketen	
Materiaalinstromen: EV's en bijbehorende infrastructuur zijn grote verbruikers van grondstoffen en metalen (nikkel, koper enz.) die energie-intensieve processen vereisen die het milieu verstoren	Werkelijke significante impact (-)
Materiaaluitstromen: Circulariteit integreren in productontwikkeling en inkoop is van cruciaal belang voor de autosector om de druk op de hulpbronnen te verminderen. Het beheer van afgedankte batterijen is ook cruciaal vanwege toxiciteitsproblemen. Ook zonnepanelen kunnen gevaarlijk afval worden.	Werkelijke significante impact (-)
Schaarste van hulpbronnen: de kosten van grondstoffen die nodig zijn voor producten zoals elektrische voertuigen, batterijen, zonnepanelen en laadstations stijgen als gevolg van de uitputting of de afhankelijkheid van gerecycleerde materialen	Matig risico

2.1.3. VERONTREINIGING IN DE WAARDEKETEN

Materiële IRO's	Type
Luchtverontreiniging in de waardeketen: de metaalmijnbouw veroorzaakt zwevende deeltjes die het milieu en de gezondheid van de werknemers aantasten, terwijl bij de verbranding van brandstof in voertuigen schadelijke stoffen worden uitgestoten die bijdragen aan problemen met de luchtkwaliteit	Werkelijke significante impact (-)
Beperkte controle over het productieproces van Volkswagen: eventuele overtredingen van de regelgeving of het niet inlossen van de verwachtingen van de klant kunnen een impact hebben op de distributie van voertuigen door D'Ieteren, wat kan leiden tot een afname van de verkoop	Matig risico

2.1.4. WATER IN DE WAARDEKETEN

Materiële IRO's	Type
Aanzienlijk watergebruik in de waardeketen: bij de productie van voertuigen worden aanzienlijke hoeveelheden water verbruikt tijdens de productieprocessen (metaalbewerking, spuiten enz.) en zijn waterintensieve grondstoffen (metalen, textiel) vereist. Bovendien verbruiken autowasstraten gemiddeld 150 l per standaardvoertuig.	Werkelijke significante impact (-)

2.2. Project ZERO als wereldwijde veerkrachtstrategie

De overgang naar een mobiliteitsecosysteem met een lage impact is een kernonderdeel van de langetermijnstrategie van D'leteren en sluit volledig aan bij haar milieu-engagements en winstdoelstellingen.

Project ZERO

ROADMAP NAAR NETTO NUL EN VERMINDERING VAN LUCHTVERONTREINIGING



Project ZERO, het klimaattransitieplan en overkoepelend milieubeleid van de onderneming, staat centraal in de ambitie van de onderneming om de toonaangevende leverancier van duurzame mobiliteitsoplossingen in België te worden.

Het businessmodel van D'leteren ondersteunt een geloofwaardige mobiliteitstransitie door:

- de toegang tot elektrische en emissiearme voertuigen en aanverwante diensten uit te breiden om de CO₂-uitstoot te verminderen en de luchtkwaliteit te verbeteren;
- gedeelde en inclusieve mobiliteitsoplossingen te promoten die multimodaal reizen aanmoedigen, de emissies verminderen en de toegankelijkheid verbeteren;
- de principes van de circulaire economie toe te passen om de levenscyclus van voertuigen te verlengen, het gebruik van hulpbronnen te optimaliseren, het waterbeheer te verbeteren en bij te dragen tot de 'netto nul' doelstellingen van de onderneming.

Project ZERO stelt principes, operationele hefboomen en meetbare doelstellingen vast om belangrijke milieu-impacts aan te pakken en decarbonisatie in de hele waardeketen te ondersteunen. Het doet dienst als een strategische en operationele leidraad voor de besluitvorming en het stakeholder-engagement in alle businessunits.

De integratie van Project ZERO in de algemene bedrijfsstrategie van D'leteren zorgt ervoor dat milieudoelstellingen worden ondersteund door gerichte financiële en operationele investeringen. D'leteren kan het bedrag aan CapEx en OpEx dat specifiek verband houdt met haar klimaatdoelen niet bekendmaken, aangezien de financiering ervan naadloos geïntegreerd is in de financiering van de dagelijkse activiteiten. In het algemeen houden alle kosten in verband met de verkoop van nieuwe elektrische voertuigen of de ontwikkeling van alternatieve mobiliteit verband met de algemene strategie en activiteiten van D'leteren, terwijl ze ook belangrijke onderdelen van het transitieplan Project ZERO versterken.

Bovendien vertegenwoordigt de transitie naar elektrische bedrijfswagens een aanzienlijke investering die nog niet volledig gedetailleerd is, aangezien de geraamde kosten nog te ruim zijn om in dit stadium als betrouwbaar te worden beschouwd. Er is in 2025 een budget van €491.000 toegewezen voor het gebruik van biobrandstof in de nieuwe voertuiglogistiek, samen met een initieel budget van €602.100 voor directe kosten die zijn bestemd voor de specifieke projecten van het ESG-team.

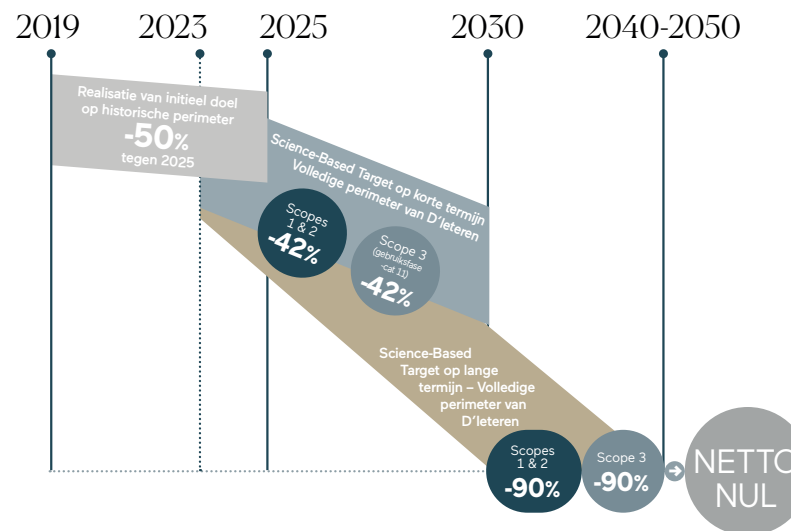
2.3. Project ZERO – Een gestructureerd en wetenschappelijk onderbouwd traject naar netto nul



Project ZERO definieert de ambitie van het bedrijf om tegen 2050 een netto nuluistoot van broeikasgassen (BKG) te bereiken.

Deze verbintenis sluit aan bij de wereldwijde inspanningen om de opwarming van de aarde te beperken tot 1,5 °C boven het pre-industriële niveau, zoals bepaald in de Overeenkomst van Parijs. Om deze ambitie te realiseren, heeft D'Ieteren zowel korte- als langetermijndoelstellingen voor emissiereductie vastgelegd in overeenstemming met het Science Based Targets-initiatief (SBTi), met inbegrip van de naleving van haar richtlijnen voor de transportsector. De doelstellingen zijn in overeenstemming met de grenzen die zijn gedefinieerd in de BKG-inventaris, aangezien er geen significante veranderingen in de activa worden verwacht. Ze zijn gebaseerd op de huidige marktveronderstellingen, waarbij rekening wordt gehouden met veranderende regelgeving, inzichten in consumentengedrag uit de Polaris-mobiliteitsenquête en de productiestrategie van de Groep Volkswagen. Om ervoor te zorgen dat alle potentiële bronnen van toekomstige emissies worden geïdentificeerd, evalueert D'Ieteren systematisch haar activiteiten en strategische plannen. De voortgang ten opzichte van de klimaatdoelstellingen wordt maandelijks gemonitord voor alle belangrijke componenten van de koolstofvoetdruk.

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



2.3.1. HET DECARBONISATIETRAJECT VAN D'IETEREN VERLOOPT IN OPEENVOLGENDE FASEN

Fase 1 – Vermindering van de historische voetafdruk (2019-2025)

Deze fase was gericht op de historische operationele perimeter van D'Ieteren, bestaande uit D'Ieteren Automotive, de D'Ieteren Centers en de Porsche Centres in Brussel en Antwerpen. Het doel was om een vermindering van de directe en bepaalde indirecte emissies met 50% te realiseren ten opzichte van het referentiejaar 2019. Hoewel deze doelstelling niet werd gevalideerd door het SBTi, werd ze vooropgesteld als interne doelstelling om het decarbonisatietraject van het bedrijf op te starten en werd ze vervolgens geïntegreerd als KPI binnen het kader van een duurzaamheidsgerelateerde lening.

Tegen 2025 was de ambitie ruimschoots overtroffen, met een emissiereductie van 58%. Aangezien deze doelstelling haar geplande rol heeft vervuld en intussen is vervangen door de formele, door het SBTi gevalideerde doelstellingen van het bedrijf, zal deze niet worden verlengd.

Fase 2 – Reductie in de volledige waardeketen (2023-2030-2050)

De door het SBTi ondersteunde verbintenissen van D'Ieteren omvatten een duidelijk stappenplan met twee horizonthen: ten eerste een mijlpaal op middellange termijn tegen 2030 om zowel de operationele emissies (scope 1 & 2) als de emissies door productgebruik (scope 3 – cat. 11) met 42% te verminderen; ten tweede een langetermijndoelstelling tegen 2050 om de absolute emissies met 90% te verminderen, waarbij de resterende 10% moet worden aangepakt door middel van koolstofverwijdering. Deze vrijwillige doelstellingen in het kader van het Science Based Targets-initiatief sluiten aan bij het engagement van D'Ieteren Group om haar ondernemingen op SBTi afgestemde klimaatdoelstellingen te laten aannemen.

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

Door middel van deze gevalideerde doelstellingen positioneert D'Ieteren zich op een transparante en verantwoordelijke manier in de transitie naar netto nul, waarbij haar strategische mobiliteitsactiviteiten worden afgestemd op de klimaatwetenschap.

2.3.2. HEFBOMEN VOOR DECARBONISATIE

Het decarbonisatieplan van D'Ieteren is gebaseerd op een combinatie van technologische keuzes, operationele verbeteringen en systemische verschuivingen op het vlak van mobiliteit. De hefbomen hebben betrekking op zowel directe emissies (scope 1 en 2) als de bredere waardeketen (scope 3), die het merendeel van de voetafdruk vertegenwoordigt.

Hefbomen voor Scope 1 en 2 – Bouwen aan een koolstofarme operationele basis

In al haar activiteiten hervormt D'Ieteren de manier waarop haar gebouwen, energiesystemen en wagenparken worden ontworpen en beheerd. De transitie begint met een volledige overschakeling op hernieuwbare elektriciteit tegen 2030, waarbij wordt vertrouwd op een combinatie van directe aankoop, herkomstgaranties en opwekking van zonne-energie ter plaatse.

Tegelijkertijd levert de onderneming uitgebreide inspanningen om het energieverbruik in haar gebouwen tegen 2030 met 25% te verminderen ten opzichte van 2023 en om geleidelijk over te schakelen van fossiele brandstoffen naar hernieuwbare energie.

Nieuwe gebouwen worden gebouwd volgens hoge efficiëntienormen, oudere sites ondergaan gerichte renovatieprogramma's en een rationalisering van de vastgoedvoetafdruk zorgt ervoor dat het energieverbruik wordt geconcentreerd op de meest efficiënte locaties.

De elektrificatie van het wagenpark is een andere centrale pijler. D'Ieteren Automotive streeft ernaar om tegen 2030 een 100% elektrisch wagenpark te exploiteren, terwijl D'Ieteren Mobility Company minstens 75% nastreeft. Deze verschuiving doet dienst als reductiehefboom, en tegelijkertijd ook als demonstratiemiddel voor klanten, waarmee de praktische haalbaarheid van elektrische mobiliteit in de praktijk wordt aangetoond.

Ten slotte worden de beperkte activiteiten die nog steeds afhankelijk zijn van gas, voornamelijk carrosserieactiviteiten die warmte-intensieve processen vereisen, onderworpen aan gerichte investeringen in emissiearme technologieën en voortdurende monitoring van haalbare alternatieven. Dit is met name relevant omdat D'Ieteren een toename van het aantal aftersales- en reparatievolumes verwacht, waardoor de levensduur van tweedehandsvoertuigen wordt verlengd.

Het doel van de onderneming is ervoor te zorgen dat deze groei kan plaatsvinden met een steeds geringere afhankelijkheid van fossiele brandstoffen zodra geschikte technologieën beschikbaar worden.

Hefbomen voor Scope 3 – Mobiliteit transformeren in de hele waardeketen

Omdat het grootste deel van de emissies buiten de directe activiteiten plaatsvindt, legt D'Ieteren sterk de nadruk op Scope 3-maatregelen die van invloed zijn op de manier waarop voertuigen worden geproduceerd, gebruikt en uiteindelijk vervangen. Deze maatregelen hebben niet alleen tot doel de emissies te verminderen, maar ook mobiliteitsecosystemen te hervormen op een manier die efficiënter en meer circulair is en beter aansluit bij de opkomende verwachtingen van klanten.

1. De transitie op de weg versnellen door elektrificatie

De grootste drijfkracht voor decarbonisatie van de onderneming is de versnelling van het gebruik van elektrische voertuigen. D'Ieteren streeft naar een aandeel volledig elektrische nieuwe voertuigen in haar verkopen van minstens 60% tegen 2030, wat zal bijdragen tot een vermindering met 42% van de emissies tijdens de gebruiksfase. Om deze verschuiving te ondersteunen, ontwikkelt de onderneming geïntegreerde laadoplossingen, biedt het duurzame energiebundels aan en verbetert het de begeleiding van klanten tijdens de transitie naar EV's.

2. Uitbreiding van koolstofarme mobiliteitsoplossingen

D'Ieteren heeft haar mobiliteitsportefeuille actief uitgebreid om koolstofarmere alternatieven te promoten. Dit omvat de implementatie van e-bikes, gedeelde mobiliteitsplatforms en digitale oplossingen zoals Mbrella, waarmee bedrijven flexibele mobiliteitsplannen voor hun werknemers kunnen ontwerpen. Deze diensten dragen bij aan een modale verschuiving en vullen de decarbonisatie van voertuigen aan door fundamenteel lichtere en efficiëntere reisopties aan te bieden.

3. Circulariteit integreren in mobiliteit door levenscycli te verlengen en nieuwe gebruiksmodellen te promoten

De onderneming ontwikkelt ook MaaS-concepten (Mobility-as-a-Service) die het vlootgebruik gedurende de hele levensduur van de voertuigen optimaliseren. Door gedeeld gebruik en servicegerichte modellen te promoten, helpt D'Ieteren de behoefte aan de productie van nieuwe voertuigen – een van de grootste bronnen van Scope 3-emissies – te verminderen en tegelijkertijd de totale levenscyclus van bestaande activa te verlengen. Deze aanpak sluit nauw aan bij de principes van de circulaire economie en ondersteunt een mobiliteitssysteem dat gericht is op efficiënt gebruik van hulpbronnen in plaats van op volumegroei.

2.3.3. KOOLSTOFVERWIJDERING VOOR RESTERENDE EMISSIES

Om de resterende 10% van de emissies aan te pakken die niet tegen 2050 kunnen worden geëlimineerd, werkt D'Ieteren samen met Sylva Nova, een Belgische specialist in bosbeheer. In januari 2025 verwierf D'Ieteren een minderheidsbelang en verleende de onderneming financiële steun om de initiatieven van Sylva Nova te versnellen.

Sylva Nova beheert meer dan 3.800 ha bos en exploiteert een 167 ha groot 'boslaboratorium' waar innovatieve praktijken worden toegepast om de veerkracht en koolstofopslag te optimaliseren.

Het partnerschap focust op drie doelstellingen.

- De veerkracht van bossen tegen klimaatverandering verbeteren voor langdurige koolstofopslag.
- Een transparant, gecertificeerd koolstofboekhoudsysteem ontwikkelen dat emissies, impacts op de biodiversiteit en bijkomende voordelen voor de gemeenschap registreert.
- Stakeholders (boseigenaren, onderzoekers, gemeenschappen, bedrijven) betrekken om de collectieve impact te maximaliseren.

Een strategisch comité coördineert deze inspanningen en combineert de expertise van bouseigenaren, onderzoekers, D'Ieteren (voor financiering en afstemming binnen het bedrijf) en Sylva Nova (technische uitvoering). De investering van D'Ieteren maakte ook de aankoop mogelijk van een bos van 80 ha in Zuid-Frankrijk, dat dienst doet als laboratorium om innovatieve beheerpraktijken te testen.

Deze aanpak heeft tot doel te verzekeren dat resterende emissies worden aangepakt door middel van geloofwaardige, permanente en verifieerbare natuurgebaseerde oplossingen, om zo de ambitie van D'Ieteren te ondersteunen om tegen 2050 netto nul te bereiken.

Investeren in Sylva Nova biedt een aantrekkelijke, toekomstgerichte oplossing voor de strategie van D'Ieteren om haar koolstofuitstoot te verminderen.



2.3.4. OPERATIONELE DOELSTELLINGEN & VOORTGANG TOT NU TOE

#	Naam	Doelstellingen 2030	Vooruitgang	Proces en stakeholders	CO2-emissiereducties FY2025 vs. 2023
1	Energie-efficiëntie in gebouwen	Het energieverbruik in gebouwen met 25% verminderen	Nieuwe, zeer efficiënte gebouwen zoals D'Ieteren House, dat begin 2025 werd geopend; renovatie- en isolatiemaatregelen, rationalisering van de vastgoedvoetafdruk	Samenwerking met D'Ieteren Immo en betrokkenheid van vastgoedbeheersystemen	-782 tCO2e
2	Bevoorrading met hernieuwbare energie	100% duurzame elektriciteit bereiken op alle sites	72% van de sites van D'Ieteren gebruikte duurzame elektriciteit op het einde van 2025, tegenover 79% in 2024	Aangestuurd door het ESG-team en de betrokken entiteiten	+292 tCO2e toe te schrijven aan een wijziging in de rapportage door D'Ieteren Immo
3	Elektrische transitie van het eigen wagenpark	Transitie naar minstens 75% elektrische wagens tegen 2030 binnen het volledige wagenpark van D'Ieteren Mobility Company - 100% elektrische bedrijfswagens voor D'Ieteren Automotive	Huidig elektrificatieniveau van 91% voor D'Ieteren Automotive en 30% voor D'Ieteren Mobility Company	Beleid inzake groene mobiliteit gestimuleerd door de hr-afdeling	-1.870 tCO2e
4	Vermindering van de emissies gerelateerd aan het gebruik van voertuigen door de elektrificatie van de verkoop van nieuwe voertuigen	De CO2-uitstoot van categorie 11 'Gebruik van verkochte producten' tegen 2030 met 42% verminderen, waarbij minstens 60% van de verkoop bestaat uit elektrische voertuigen.	De verkoop van elektrische voertuigen bedroeg 40% in 2025 tegenover 27% in 2024 en 23% in 2023	Jaarlijks CO2-traject bepaald door de afdeling merken in lijn met de reductiedoelstelling voor 2030; maandelijkse opvolging door het ESG-team	-1.049.960 tCO2e (als gevolg van de toename van de elektrificatie en de afname van het verkoopvolume)
5	Vermindering van uitstoot in uitgaande logistiek		1.568.778 l biobrandstof gebruikt voor leveringen van nieuwe voertuigen (vs. 0 l in 2023)	Beheerd door Logistiek in samenwerking met transportbedrijven – certificatie door Deloitte	-2,4524.377 tCO2e

2.3.5. ENERGIEVERBRUIK EN -MIX

Energieverbruik en -mix	Eenheid	2025	2024 ⁽¹⁾
Brandstofverbruik uit kolen en koolproducten	MWh	0	0
Brandstofverbruik uit ruwe aardolie en aardolieproducten	MWh	14.015	15.948
Brandstofverbruik uit aardgas	MWh	20.545	22.910
Brandstofverbruik uit andere fossiele bronnen	MWh	0	0
Verbruik van ingekochte of afgenomen elektriciteit, warmte, stoom en koeling uit fossiele bronnen	MWh	2.518	2.291
Totaal fossiele-energieverbruik	MWh	37.078	41.149
Aandeel van het verbruik uit fossiele bronnen in het totale energieverbruik	%	62	66
Verbruik uit nucleaire bronnen	MWh	4.759	4.019
Aandeel van het verbruik uit nucleaire bronnen in het totale energieverbruik	%	8	6
Brandstofverbruik voor hernieuwbare bronnen, waaronder biomassa (inclusief industrieel en gemeentelijk afval van biologische oorsprong, biogas, hernieuwbare waterstof enz.)	MWh	0	0
Verbruik van ingekochte of afgenomen elektriciteit, warmte, stoom en koeling uit hernieuwbare bronnen	MWh	13.946	14.240
Verbruik van zelf opgewekte, niet-brandstof, hernieuwbare energie	MWh	4.247	2.841
Totaal verbruik van hernieuwbare energie	MWh	18.193	17.081
Aandeel van het verbruik uit hernieuwbare bronnen in het totale energieverbruik	%	30	27
Totaal energieverbruik	MWh	60.030	62.249

(1) De gegevens voor 2024 zijn herzien op basis van verbeterde interne data en aangepaste aannames over het aandeel groene energie dat wordt gebruikt voor het opladen van bedrijfsvoertuigen.

Energieproductie	Eenheid	2025	2024
Productie van niet-hernieuwbare energie	MWh	0	0
Productie van hernieuwbare energie	MWh	4.247	2.850

Energie-intensiteit per netto-omzet	Eenheid	2025	2024
Totaal energieverbruik van activiteiten in sectoren met een hoge klimaatimpact per netto-omzet uit activiteiten in sectoren met een hoge klimaatimpact (MWh/€m)	MWh/€m	12	12

Opmerking: Hoewel geen van de sectoren die zijn opgenomen voor activiteiten met een hoge klimaatimpact volledig overeenkomt met de geconsolideerde activiteiten van D'Ieteren, sluiten de activiteiten van D'Ieteren die tot de sectoren met een hoge klimaatimpact behoren het nauwst aan bij **Afdeling G "Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen"** van bijlage I bij Verordening (EG) nr. 1893/2006 van het Europees Parlement en de Raad.

2.3.6. BRUTO SCOPE 1-, 2-, 3-EMISSIONS EN TOTALE BKG-EMISSIONS

Omzetinformatie	2025	2024
Netto-omzet gebruikt om de broeikasgasintensiteit te berekenen (€m)	4.979	5.269
Netto-omzet (overige) (€m)	0	0
Totale netto-omzet (in jaarrekening) (€m)	4.979	5.269



Broeikasgasintensiteit per netto-omzet	2025	2024
Totale broeikasgasemissies (locatiegebaseerd) per netto-omzet (tCO ₂ e/€)	842	970
Totale broeikasgasemissies (marktgebaseerd) per netto-omzet (tCO ₂ /€)	842	969

		Retrospectief			Mijlpalen en streefjaren			
	2023 (basisjaar)	2025	2024	2025	2030	2050	% van de 2030 doelstelling bereikt	
Scope 1 broeikasgasemissies								
Bruto Scope 1 broeikasgasemissies (tCO2e)	10.329	7.082	7.966		5.991	1.033	56%	
Scope 2 broeikasgasemissies								
Bruto locatiegebonden Scope 2 broeikasgasemissies (tCO2e)		3.016	2.856					
Bruto marktgebaseerde Scope 2-broeikasgasemissies (tCO2e)	508	1.032	861		295	51		
Significante Scope 3-broeikasgasemissies								
Totale bruto indirecte (Scope 3) broeikasgasemissies (tCO2e)	5.514.136	4.183.819	5.097.769	551.414				
1 Aangekochte goederen en diensten	1.687.344	1.519.552	1.572.431					
2 Kapitaalgoederen	11.927	16.537 ⁽¹⁾	12.683					
3 Brandstof- en energieverwante activiteiten (niet opgenomen in scope 1 of scope 2)	2.417	1.810	1.902					
4 Upstream transport en distributie	26.800	20.551	23.835					
5 Afval gegenereerd door de activiteiten	52	56	59					
6 Zakenreizen	340	327	646					
7 Woon-werkverkeer van de werknemers	1.193	1.467	1.305					
9 Downstream transport	236	251	247					
11 Gebruik van verkochte producten	3.760.685	2.606.954	3.466.661		2.181.197		67%	
12 Verwerking van verkochte producten op het einde van hun levensduur	17.321	6.893	10.266					
13 Downstream geleasede activa	5.019	8.576 ⁽²⁾	6.861					
15 Investerings	802	844	874					
Totale broeikasgasemissies								
Totale broeikasgasemissies (locatiegebaseerd) (tCO2e)		4.193.917	5.108.592					
Totale broeikasgasemissies (marktgebaseerd) (tCO2e)	5.524.973	4.191.933	5.106.597		2.187.483	552.497		

Opmerking: In 2025 werden twee methodologische updates toegepast op de broeikasgasinventaris van D'Ieteren. In overeenstemming met het GHG Protocol werden de jaren 2023 en 2024 herberekend om de vergelijkbaarheid tussen de jaren te waarborgen, behalve wanneer de update pas vanaf 2025 van toepassing is. (1) De aannames voor het laden van interne vloten in Scope 1-2 werden bijgewerkt van een 50/50-verdeling tussen on-site en off-site naar de werkelijke laadgegevens van D'Ieteren Energy, wat resulteerde in 39% on-site laden in 2025 (20% in 2023-2024). (2) De Groep Volkswagen heeft de emissiefactoren voor Scope 3-categorieën 1 en 12 bijgewerkt, waarbij nauwkeurigere factoren voor fossiele brandstoffen en bedrijfsspecifieke staal- en aluminiumversnijdingspercentages zijn opgenomen. Deze updates verhogen de absolute emissies, maar hebben geen invloed op de voortgang van de klimaatdoelstellingen, aangezien eerdere jaren consistent zijn herberekend.

Bovendien zijn de meeste Scope 3-categorieën herzien op basis van de bijgewerkte ADEME-emissiefactoren en verbeterde interne gegevensbronnen. De categorieën 5 en 11 zijn licht herzien vanwege foutcorrecties.

(1) Stijging in 2025 als gevolg van investeringen in het D'Ieteren Park-gebouw (renovaties).

(2) Stijging in 2025 door het toenemende gebruik van Poppy-voertuigen (gedeelde mobiliteit).

2.4. Project ZERO – De transformatie van D'Ieteren naar een circulaire economie bevorderen

Circulariteit is een kernonderdeel van de 'netto nul' roadmap van D'Ieteren en een belangrijke drijfveer achter haar strategie voor een efficiënt hulpbronnengebruik.

Door de principes van de circulaire economie te integreren in alle activiteiten en de waardeketen, verlengt de onderneming de levenscyclus van producten, vermindert ze de afhankelijkheid van nieuwe hulpbronnen en beperkt ze het afval tot het minimum. Deze aanpak draagt rechtstreeks bij aan het behalen van de decarbonisatie-doelstellingen door de nood aan energie-intensieve productie en de emissies in verband met de winning van nieuwe grondstoffen te verminderen.

Samenwerking met belangrijke leveranciers versterkt deze aanpak.

2.4.1. IMPLEMENTATIE VAN CIRCULARITEIT

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

De belangrijkste onderdelen van deze aanpak zijn al:

- De promotie van tweedehandsvoertuigen via haar retailmerken MyWay en Audi Approved +, waardoor de vraag naar nieuwe voertuigen wordt verminderd.
- Zonnepanelen wekken hernieuwbare energie op en zorgen er in combinatie met EV-laadstations voor dat elektrische voertuigen kunnen worden aangedreven met schone elektriciteit, waardoor de milieu-impact van mobiliteit wordt verminderd.
- Een breed servicenetwerk (met onder meer eigen en onafhankelijke concessies) dat aftersales-diensten op het gebied van mechanica en carrosserie levert, waardoor voertuigen in topconditie kunnen worden gehouden in plaats van voortijdig te worden vervangen.
- De voortdurende uitrol van D'Ieteren's multimerken-franchisenetwerken, waaronder Wondercar en Wonderservice, ondersteunt een meer hulpbronnefficiënt naverkoopmodel. Wondercar, gespecialiseerd in carrosseriewerkzaamheden, geeft voorrang aan 'smart repair' boven volledige vervanging van onderdelen, waardoor het materiaalverbruik, het energieverbruik en de bijbehorende emissies worden verminderd. Tegelijkertijd richt de Wonderservice-franchise zich op onderhouds- en mechanische herstellingsdiensten voor oudere tweedehandsvoertuigen, wat bijdraagt aan de verlenging van de levensduur van voertuigen en aan de doelstellingen van de circulaire economie.
- Aanbieding van servicecontracten, zoals een onderhoudsprogramma (onder het label 'Wecare') en verzekeringsgerelateerde diensten, bedoeld om het langdurige onderhoud van voertuigen in het ecosysteem te stimuleren en het circulaire bedrijfsmodel te versterken.

- Gedeelde mobiliteitsdiensten – zoals de 'free floating' autodeeloperator Poppy in Brussel, Antwerpen en grote luchthavens met meer dan 2.000 voertuigen, en de betaalde personenvervoersdienst Taxis Verts in Brussel met meer dan 700 voertuigen in eigendom van chauffeurs – die het voertuiggebruik optimaliseren en de behoefte aan de productie van nieuwe voertuigen verminderen.
- Beheer van voertuigen op het einde van hun levensduur in samenwerking met Febelauto, de Belgische erkende instantie voor de verwerking van autowrakken, die momenteel ongeveer 98% van het voertuiggewicht recycleert in een gecertificeerd, gecontroleerd proces.

Voor de toekomst, in een uitdagende marktomgeving, heeft D'Ieteren een duidelijke strategie voor 2026-2030 gedefinieerd die circulariteit centraal stelt in haar economische en ecologische model. Het bedrijf maakt de overstap van een traditionele benadering van de verkoop van voertuigen naar een mobiliteitsaanbod op lange termijn, met als doel klanten een mobiliteitsoplossing voor tien jaar te bieden in plaats van een eenmalige transactie. Deze verschuiving wordt ondersteund door een activabeheerstrategie die de levenscyclus verlengt van elk voertuig dat in het wagenpark wordt opgenomen. Elk nieuw voertuig zal naar verwachting minimaal drie opeenvolgende cycli in gebruik blijven, waardoor D'Ieteren haar klantenbestand kan uitbreiden en tegelijkertijd de ecologische voetafdruk van haar mobiliteitsdiensten aanzienlijk kan verkleinen.

Deze circulaire aanpak wordt verder versterkt door de ambitie van het bedrijf om de activiteiten van D'Ieteren Energy, Poppy en Taxis Verts uit te breiden in het kader van dezelfde strategische horizon. D'Ieteren Energy is bovendien actief in het aanbieden van industriële batterijoplossingen voor bedrijven die zijn uitgerust met zonnepanelen, waardoor ze het gebruik van zelf geproduceerde hernieuwbare energie kunnen maximaliseren. Tegelijkertijd versterken Poppy en Taxis Verts hun rol als belangrijke aanbieders van stedelijke mobiliteit, helpen ze de penetratie van privéauto's in steden te verminderen en ondersteunen ze de ontwikkeling van een duurzamer en sterker geïntegreerd mobiliteitsecosysteem.

2.4.2. OPERATIONELE DOELSTELLINGEN & VOORTGANG TOT NU TOE

In 2025 heeft D'Ieteren duidelijke circulariteitsdoelstellingen gedefinieerd voor haar volledige waardeketen. Deze doelstellingen werden formeel gevalideerd door het ESG-stuurcomité. In 2026 zal het bedrijf de nodige maatregelen nemen om deze doelstellingen te bereiken en robuuste processen opzetten om de voortgang op een consistente, betrouwbare en auditeerbare manier op te volgen.

De invoering van een beleid voor duurzame inkoop en aanbesteding zal het mogelijk maken om deze doelstellingen te behalen, naast bedrijfsinitiatieven die zijn ontworpen om de levenscyclus van producten te verlengen en het verbruik van hulpbronnen te verminderen. Zo breidt Lucien zijn activiteiten uit te tot het opknappen van fietsen en de markt voor tweedehandsfietsen, terwijl Wondercar van plan is haar 'smart repair'-aanbod te versterken, waardoor minder materiaal wordt gebruikt in vergelijking met vervanging en voordelen worden geboden voor klanten en verzekeraars. Deze voorbeelden illustreren hoe operationele initiatieven in het hele bedrijf zullen bijdragen aan het verankeren van circulariteit in het bedrijfsmodel van D'Ieteren.

Doel	KPI	Doel 2030	Reikwijdte
Smart Repair	Aandeel van Wondercar-herstellingen dat als 'smart repair' wordt geclassificeerd.	40%	Wondercar-netwerk
Hergebruik van afval	Aandeel van eigen afval dat wordt hergebruikt	~99%	Alle activiteiten

2.4.3. MATERIAALSTROMEN EN AFVALBEHEER

Materiaalinstroom

D'Ieteren vertrouwt op een diverse reeks inputs om haar mobiliteitsactiviteiten uit te voeren, waaronder personen- en bedrijfsvoertuigen, fietsen en e-bikes, zonnepanelen, laadstations en auto-onderdelen. De belangrijkste materiaalinstromen bestaan uit grondstoffen, componenten, energie in de vorm van elektriciteit en brandstoffen, en water. Deze materialen ondersteunen de commerciële, logistieke en dienstverlenende activiteiten van het bedrijf. Het materiaalbeheer wordt gestuurd door ecologische duurzaamheid, naleving van de regelgeving en economische prestaties op lange termijn. D'Ieteren past de GHG Protocol Scope 3-norm toe om hergebruikte en gerecycleerde materialen te classificeren en om een consistente en betrouwbare rapportage van broeikasgasemissies in de hele waardeketen te garanderen.

Materiaaluitstroom en afvalbeheer

D'Ieteren genereert afval uit zowel kantooractiviteiten als operationele processen, waarbij de belangrijkste afvalstromen afkomstig zijn van logistieke activiteiten, mechanicareparaties en carrosseriediensten. In overeenstemming met de afvalhiërarchie geeft het bedrijf voorrang aan afvalpreventie, hergebruik, recyclage en terugwinning, en wordt alleen gebruik gemaakt van stortplaatsen wanneer er geen andere optie mogelijk is. Niet-gevaarlijk afval vertegenwoordigt 70% van het totale gegenereerde afval en bestaat voornamelijk uit verpakkingsmateriaal, gebruikte banden en diverse soorten plastic. Gevaarlijk afval, dat 30% van het totale afval uitmaakt, omvat oliën, oplosmiddelen, batterijen en verfresten. Alle afvalstromen worden beheerd in overeenstemming met de toepasselijke milieuregelgeving, waarbij voortdurend wordt gestreefd naar volledige traceerbaarheid en een verantwoorde verwerking.

D'Ieteren heeft een evaluatie uitgevoerd van haar afvalinzamelings- en -verwerkingspartners om een consistente ESG-gerichte aanpak in alle entiteiten te garanderen en de betrouwbaarheid en volledigheid van de rapportage over afvalbeheer te versterken. De afvalsorteringsprocessen worden verder versterkt. In het nationale distributiecentrum werd een speciale afvalstroom voor harde plastic ingevoerd, waardoor deze materialen afzonderlijk kunnen worden ingezameld en vervolgens door een gespecialiseerde partner kunnen worden omgezet in isolatieproducten voor de bouwsector. Er worden extra inspanningen geleverd om een volledige dekking van alle batterijafval te garanderen, onder meer door samenwerking met BEBAT om de inzamelings- en verwerkingskanalen te versterken. Het bedrijf heeft ook een gestructureerd programma voor het beheer van de levenscyclus van IT-apparatuur, dat ervoor zorgt dat computers en mobiele apparaten systematisch worden gerecycleerd of gereviseerd voor hergebruik. Dit programma wordt ondersteund door gecertificeerde dienstverleners en een leasemodel dat is ontworpen om de levensduur van activa te verlengen en de principes van de circulaire economie te bevorderen.

Al deze initiatieven weerspiegelen het engagement van D'Ieteren tegenover verantwoord beheer van hulpbronnen, circulariteit en continue verbetering van de operationele efficiëntie.

Gegevens over afval	Eenheid	2025	2024 ⁽¹⁾
Totale hoeveelheid geproduceerd afval	Ton	2.280	2.257
Totale hoeveelheid gevaarlijk afval	Ton	712	517
Totale hoeveelheid in gewicht die aan de verwijdering is onttrokken	Ton	1.713	1.755
Totale hoeveelheid geproduceerd gevaarlijk afval dat niet meer wordt gestort	Ton	638	482
Totale hoeveelheid geproduceerd gevaarlijk afval dat is omgeleid van verwijdering naar voorbereiding voor hergebruik	Ton	12	9
Totale hoeveelheid geproduceerd gevaarlijk afval dat wordt omgeleid van verwijdering naar recyclage	Ton	625	473
Totale hoeveelheid niet-gevaarlijk geproduceerd afval dat niet wordt verwijderd	Ton	1.076	1.273
Totale hoeveelheid niet-gevaarlijk geproduceerd afval dat wordt omgeleid van verwijdering naar voorbereiding voor hergebruik	Ton	49	63
Totale hoeveelheid geproduceerd niet-gevaarlijk afval dat wordt omgeleid van verwijdering naar recyclage	Ton	1.027	1.210
Totale hoeveelheid in gewicht die bestemd is voor verwijdering	Ton	566	502
Totale hoeveelheid geproduceerd gevaarlijk afval dat bestemd is voor verwijdering	Ton	74	35
Totale hoeveelheid geproduceerd gevaarlijk afval dat bestemd is voor verbranding	Ton	74	35
Totale hoeveelheid geproduceerd gevaarlijk afval dat naar stortplaatsen wordt geleid	Ton	0	0
Totale hoeveelheid geproduceerd niet-gevaarlijk afval dat bestemd is voor verwijdering	Ton	492	467
Totale hoeveelheid geproduceerd niet-gevaarlijk afval dat bestemd is voor verbranding	Ton	478	374
Totale hoeveelheid geproduceerd niet-gevaarlijk afval dat naar de stortplaats wordt geleid	Ton	14	93

(1) De afvalgegevens voor 2024 zijn herzien op basis van correcties die werden ontvangen van afvalverwerkingsleveranciers.

Niet-gerecycleerd afval	Eenheid	2025	2024 ⁽¹⁾
Totale hoeveelheid niet-gerecycled afval	Ton	627	574
Percentage niet-gerecycled afval	%	28	25

(1) De niet-gerecycleerde afvalgegevens voor 2024 zijn herzien op basis van correcties die werden ontvangen van afvalverwerkingsleveranciers.

2.5. Project ZERO – Bevordering van milieubeheer op het gebied van luchtverontreiniging en waterbeheer in de hele waardeketen

2.5.1. BEHEER VAN MILIEU-IMPACTS IN DE HELE WAARDEKETEN

D'leteren beheert haar milieu-impacts in de hele waardeketen, met de nadruk op luchtverontreiniging en watergebruik. Project ZERO is het overkoepelende kader dat deze maatregelen aanstuurt.

- Luchtverontreiniging is voornamelijk het gevolg van het gebruik van voertuigen en upstream industriële processen. Voertuigen met een verbrandingsmotor stoten verontreinigende stoffen uit, zoals stikstofoxiden, deeltjes en koolmonoxide. Elektrische voertuigen elimineren uitlaatemissies en verminderen, wanneer ze worden aangedreven met hernieuwbare energie, de luchtverontreiniging in steden aanzienlijk.
- Het waterverbruik is materieel vanwege de hoeveelheden die nodig zijn voor productiegerelateerde processen zoals metaalbewerking, spuiten en de productie van waterintensieve grondstoffen. Downstream verbruiken de autowasactiviteiten in de concessies ongeveer 150 liter per voertuig.

2.5.2. DUURZAME PRAKTIJKEN STIMULEREN

- Om luchtverontreiniging tegen te gaan, bevordert D'leteren de overstap naar elektrische mobiliteit, verlengt het bedrijf de levensduur van voertuigen door onderhoud en herstelling, en versterkt het de samenwerking upstream. De Science-Based Targets van de Groep Volkswagen (die mikken op een vermindering met 50% van de CO₂-uitstoot van de productie tegen 2030 ten opzichte van 2018) ondersteunen de vermindering van de daarmee samenhangende luchtverontreinigende stoffen door het gebruik van hernieuwbare energie, secundaire materialen en gesloten systemen.

Veel concessies werken nu met gesloten systemen die water recycleren en de onttrekking van zoet water beperken, terwijl ze tegelijkertijd de lozing van verontreinigende stoffen voorkomen. D'leteren versterkt de samenwerking met leveranciers en concessiehouders om de gegevensverzameling te verbeteren en de waterefficiëntie in de hele waardeketen te bevorderen.

2.5.3. AMBITIES EN MEETBARE DOELSTELLINGEN

- Luchtverontreiniging: De doelstellingen zijn verankerd in de bredere Scope 3-klimaatdoelstellingen van het bedrijf en in het traject van Volkswagen voor emissiereductie bij de productie van voertuigen (zie hoofdstukken 2.2 en 2.3).
- Water: Er worden doelstellingen ontwikkeld op basis van verbeterde metingen in concessies.

2.5.4. RESULTATEN EN IMPACT TOT NU TOE

- Luchtkwaliteit: Het toegenomen aandeel van elektrische voertuigen, schonere technologieën en upstream inspanningen om de emissies te verminderen, hebben bijgedragen aan een lagere luchtverontreiniging in de hele waardeketen (zie hoofdstukken 2.2 en 2.3).
- Waterefficiëntie: Gesloten autowassystemen hebben het gebruik van zoet water verminderd en de lozing van verontreinigende stoffen beperkt. Er worden voorbereidingen getroffen om waterbeheer op grotere schaal te integreren en formele doelstellingen vast te stellen.

3. Sociale informatie

3.1. Eigen personeel

D'Ieteren erkent dat haar personeelsbestand centraal staat in waardecreatie en operationele veerkracht.

Als servicegerichte organisatie beoordeelt de onderneming systematisch de positieve en negatieve impacts van haar strategie en bedrijfsmodel op haar personeel. Geen enkel deel van de activiteiten of het personeelsbestand van D'Ieteren loopt een significant risico op dwangarbeid of verplichte arbeid.

Materiële IRO's	Type
Gezondheids- en veiligheidsimpacts: zoals een verstoord evenwicht tussen werk en privéleven en burn-out voor bedienden, en grotere gezondheids- en veiligheidsuitdagingen als gevolg van handenarbeid, het gebruik van machines en gevaarlijke stoffen voor arbeiders	Werkelijke matige impact (-)
Kosten met betrekking tot gezondheids- en veiligheidsrisico's: directe bedrijfskosten (zoals lonen) en indirecte kosten (zoals vervangingskosten) als gevolg van blessures, burn-out en absentisme van werknemers	Matig risico
Opleiding van werknemers: bevordert de mentale fitheid, de inzetbaarheid en het welzijn en bereidt de werknemers voor op toekomstige uitdagingen	Werkelijke matige impact (+)
Bijscholings- en omscholingsrisico's: De elektrificatie van de vloot en de digitalisering vereisen bijscholing en omscholing. Ongeschoolde arbeiders in de productieafdelingen en de concessies kunnen een impact hebben op de producten en diensten, wat kan leiden tot operationele onderbrekingen en financiële verliezen	Matig risico
Diversiteit in het personeelsbestand: verbetert het culturele bewustzijn, de persoonlijke groei, de gelijkheid, het geluk van de werknemers, het engagement en de sociale samenwerking	Werkelijke matige impact (+)
Risico's verbonden aan een lage vertegenwoordiging van vrouwen: uitdagingen om talent aan te trekken en mogelijke prestatiedips wegens een gebrek aan diversiteit, wat kan leiden tot hogere rekruteringskosten, minder innovatie en uiteindelijk een lagere rentabiliteit	Matig risico

3.1.2. DE AANPAK VAN D'IETEREN OP HET GEBIED VAN PERSONEELSBEHEER

D'Ieteren integreert de kernprincipes met betrekking tot gezondheid en veiligheid op het werk, respect voor individuen, diversiteit en inclusie in haar gedragscode, The WayWeWork, die van toepassing is op alle werknemers in de hele organisatie.

Deze principes maken deel uit van de duurzaamheidsstrategie van de onderneming en vormen de leidraad voor de creatie van een veilige, respectvolle en inclusieve werkomgeving. De gedragscode stelt duidelijke verwachtingen vast met betrekking tot gedrag, mensenrechten en naleving van de arbeidsnormen, en verbiedt expliciet elke vorm van onwettige, gedwongen of verplichte arbeid.

Het hr-beleid, dat onder toezicht staat van de afdeling Human Resources van D'Ieteren Automotive, vult de gedragscode aan door aandacht te besteden aan onderwerpen op het gebied van personeelsbeheer, zoals gezondheid en veiligheid, diversiteit, opleiding en ontwikkeling van vaardigheden, niet-discriminatie, beloning, organisatiecultuur, successieplanning, intramobility en nieuwe manieren van werken. Dit beleid wordt ondersteund door arbeidsreglementen die in overleg met de ondernemingsraad zijn opgesteld.

Het hr-beleid is van toepassing op de technische bedrijfseenheid die bestaat uit D'Ieteren Automotive, D'Ieteren Mobility Company, Wonder, D'Ieteren Energy en Volkswagen D'Ieteren Finance (deze laatste is uitgesloten van niet-financiële rapportage vanwege het ontbreken van een meerderheidsbelang). Andere entiteiten, zoals mBrella, Lucien, Poppy, Joule en Taxis Verts, zijn hun organisatiestructuren nog aan het ontwikkelen en maken nog geen deel uit van deze eenheid. Samen vertegenwoordigen deze entiteiten ongeveer 10% van het personeelsbestand van D'Ieteren op 31 december 2025.

Zowel de gedragscode als het hr-beleid zijn in overeenstemming met de richtlijnen van de Verenigde Naties inzake bedrijfsleven en mensenrechten en de normen van de Internationale Arbeidsorganisatie. D'Ieteren garandeert de naleving van de fundamentele rechten van werknemers, waaronder niet-discriminatie, vrijheid van vereniging, veilige arbeidsomstandigheden en eerlijke arbeidspraktijken, waarbij de naleving wordt gecontroleerd door de afdeling HR Legal.

In overeenstemming met deze principes implementeren en controleren de hr-afdelingen in alle entiteiten maatregelen. Managers worden ondersteund bij de uitvoering van deze maatregelen, terwijl regelmatige enquêtes onder werknemers als basis dienen voor concrete actieplannen. Hr speelt een centrale rol in de betrokkenheid van het personeel, verzekert de afstemming op de bedrijfsdoelstellingen, faciliteert continue feedback door middel van verplichte beoordelingsgesprekken en neemt waar nodig corrigerende of herstelmaatregelen. Een hr-gemeenschap, bestaande uit hr-medewerkers van alle entiteiten, maakt het mogelijk om best practices uit te wisselen en initiatieven binnen de hele organisatie te harmoniseren.

3.1.3. INVESTEREN IN DE WERKNEMERS VAN D'IETEREN

D'Ieteren hanteert een allesomvattende aanpak voor het beheer van materiële risico's in verband met haar personeel, waarbij billijkheid onder haar personeel worden gegarandeerd.

De initiatieven ondersteunen de algemene ontwikkeling van het bedrijf of komen tegemoet aan specifieke behoeften, zoals het well@Work-programma dat is geïntroduceerd om de toenemende stress in een veranderende omgeving te verminderen. De efficiëntie wordt gemonitord aan de hand van enquêtes onder het personeel en KPI's, waaronder diversiteit, veiligheidscijfers en scores voor personeelsengagement.

D'Ieteren wijst specifieke middelen toe om deze impacts te beheren, waaronder een jaarlijks budget voor programma's die gericht zijn op het welzijn, de diversiteit en de opleiding van de werknemers. Speciale hr-teams houden toezicht op deze inspanningen. De onderneming zorgt ervoor dat haar praktijken geen schade toebrengen aan het personeel en pakt eventuele spanningen aan door middel van een voortdurende dialoog met de stakeholders.

Loopbaanontwikkeling en opleiding

Talentbeheer staat centraal in de personeelsstrategie van D'Ieteren en bevordert professionele groei en loopbaanontwikkeling. De onderneming voert verplichte prestatiebeoordelingen uit en biedt een duidelijk kader voor loopbaanontwikkeling. De D'Ieteren Academy biedt een brede waaier van opleidingsprogramma's aan om vaardigheden op te bouwen en carrières te bevorderen. In 2025 volgden de werknemers gemiddeld 28 opleidingsuren per werknemer. De cursussen worden voortdurend bijgewerkt om in te spelen op de veranderende bedrijfsbehoeften, waaronder opkomende trends zoals e-mobiliteit en artificiële intelligentie. De D'Ieteren Academy communiceert actief met de werknemers om de deelname aan opleidingen aan te moedigen, de inzetbaarheid te vergroten en de competenties te versterken. De opleidingsinitiatieven worden voortdurend verbeterd door middel van tevredenheidsenquêtes die worden uitgevoerd door de D'Ieteren Academy. Dankzij de feedback van de deelnemers kan het bedrijf snel reageren op bezorgdheden en de efficiëntie van de opleidingsprogramma's verbeteren.

Interne initiatieven zoals 'Lunch & Learn'-sessies en leiderschapswerkshops met externe experts ondersteunen kennisuitwisseling en professionele groei. Het TRUST-leiderschapsprogramma biedt gestructureerde ontwikkeling door middel van individuele coaching, inspirerende sessies en peer learning-modules op meerdere locaties. De werknemers worden aangemoedigd om minimaal twee modules te volgen, waarbij inspiratiesessies en ervaringsuitwisselingen worden gecombineerd om een maximale verwerving van vaardigheden en een optimale samenwerking te verzekeren.

D'Ieteren bevordert ook de interne mobiliteit door middel van speciale programma's en Career Week-evenementen, waardoor de samenwerking tussen afdelingen en de loopbaanoriëntatie worden vergemakkelijkt.

Gezondheid & veiligheid

D'Ieteren stelt alles in het werk om een veilige, gezonde en ondersteunende werkomgeving te bevorderen, met bijzondere aandacht voor werknemers in technische en manuele functies. Veiligheid en welzijn worden beheerd door middel van gestructureerde protocollen, systematische risicobeoordelingen en voortdurende verbeteringsmaatregelen, die gezamenlijk worden geïmplementeerd door toegewijde teams en de comités voor preventie en bescherming op het werk op alle belangrijke sites. Verslagen van vergaderingen van de comités vormen de leidraad voor preventieve en corrigerende maatregelen, waarvan de voortgang in volgende sessies wordt opgevolgd.

In 2025 werden gerichte initiatieven geïntroduceerd om de veiligheid, ergonomie en het algehele welzijn van de werknemers te verbeteren.

Initiatief	Beschrijving
Brand- en batterijveiligheid	Investeren in opslag- en onderdompelingscontainers voor hoogspanningsbatterijen van voertuigen na brandincidenten.
Logistieke veiligheid	Introductie van een antibiotssysteem op order pickers.
Ergonomie	Ergonomische beoordelingen in logistieke en bandenmontagezones door ergonomie-experts; verbetering van de ergonomie op kantoor in D'Ieteren House (in de hoogte verstelbare bureaus, ergonomische werkstations, geoptimaliseerde verlichting).
Comfort op kantoor	Renovatie van de kantoren van de winkelbrigadiers om het comfort te verbeteren.
Psychologische ondersteuning	Intern gepersonaliseerd coachingprogramma: opleiding rond veerkracht, stressmanagement en burn-outpreventie; workshops, Listening Circles, individuele coaching; ondersteuning voor werknemers die terugkeren na langdurige ziekte.
Lichamelijke gezondheid	Fitnesssessies (Pilates, PowerBreak), EHBO-opleiding, medische onderzoeken voor werknemers ouder dan 45 jaar, griepvaccinaties; gediversifieerde catering in samenwerking met Sodexo; nieuw restaurant voor werknemers van Operations.
Sociaal welzijn	Bedrijfsevenementen (Family Days, D'Ieteren Festival), gestructureerde onboarding, diversiteits- en inclusie-initiatieven.

Deze initiatieven bestrijken het volledige spectrum van het welzijn van de werknemers op mentaal, fysiek, sociaal en ecologisch vlak. Flexibel en activiteitsgericht werken, mogelijkheden om te telewerken, ergonomische werkplaatsen en maatregelen voor digitale deconnectie ondersteunen verder duurzame en efficiënte werkomstandigheden.

Diversiteit en inclusie

Diversiteit en inclusie vormen een kernonderdeel van de sociale aanpak van D'Ieteren. Het bedrijf brengt werknemers met verschillende achtergronden samen en streeft naar een rechtvaardige behandeling, een competitieve beloning en respectvolle arbeidsomstandigheden. Een inclusieve werkomgeving versterkt het engagement, vermindert het vrijwillige verloop en ondersteunt het vermogen van het bedrijf om het talent aan te trekken en te behouden dat nodig is in een snel veranderende markt.

D'Ieteren houdt actief rekening met de specifieke behoeften van meer kwetsbare werknemers. Er wordt een gepersonaliseerde aanpak gehanteerd om aan individuele behoeften te voldoen, waaronder aanpassingen op de werkplaats, verbeteringen op het gebied van toegankelijkheid en flexibele werkregelingen, zodat alle werknemers efficiënt en veilig kunnen presteren.

Het Accelerating Diversity-programma omvat workshops, trainingen over onbewuste vooroordelen, mentoring en opleidingsmodules die het bewustzijn en een inclusieve omgeving bevorderen. In 2025 bleef D'Ieteren zowel persoonlijke workshops als e-learning aanbieden en ondersteunde het bedrijf het interne Ladies in Motion-netwerk. Dit netwerk stelt vrouwelijke werknemers in staat om contacten te leggen, ervaringen uit te wisselen en elkaar te ondersteunen. Het initiatief verzamelt ook feedback om beleidslijnen en maatregelen uit te werken die tegemoetkomen aan de behoeften van vrouwelijke werknemers, wat bijdraagt aan gendergelijkheid en inclusie.

D'Ieteren bevordert ook de inclusie van oudere werknemers via het Vitalo 45+-programma, dat op maat gemaakte ontwikkelingsmogelijkheden, vaardigheidsopleidingen, loopbaanbegeleiding en strategieën voor blijvende professionele voldoening biedt.

Personeelsengagement

Het personeelsengagement is een strategische prioriteit voor D'Ieteren. Het bedrijf streeft ernaar een 'Great Place to Work' te zijn en een positieve omgeving te creëren die medewerkers een doel, trots, motivatie en een gevoel van voldoening geeft. Een sterke betrokkenheid ondersteunt het behoud van talent, vermindert het absentisme en personeelsverloop en verhoogt de productiviteit.

Het engagement wordt jaarlijks gemeten aan de hand van een gestructureerde enquête die de toewijding en tevredenheid van de werknemers in kaart brengt. De enquête richt zich op vier belangrijke vragen: of werknemers zin vinden in hun werk, trots zijn om voor D'Ieteren te werken, gemotiveerd zijn om hun best te doen en vinden dat hun bijdragen worden erkend. De deelnamepercentages worden bijgehouden om een breed engagement in alle entiteiten en op alle niveaus te garanderen. De hr-afdeling voert de enquête uit, onder toezicht van het Uitvoerend Comité.

De resultaten worden per afdeling en entiteit geanalyseerd om gerichte maatregelen mogelijk te maken, die door de afdelingshoofden worden geïmplementeerd en in de enquête van het volgende jaar worden geëvalueerd, waardoor een continue verbeteringscyclus ontstaat.

De engagementsscores en de deelnamepercentages worden samen met andere ESG-criteria opgenomen in het Long-Term Incentive Plan voor het management.

3.1.4. DOELSTELLINGEN & VOORTGANG TOT NU TOE

D'Ieteren heeft doelstellingen vastgesteld die tegen 2025 moeten worden bereikt. Deze doelen werden bepaald om te voldoen aan de wetgeving, om actie te ondernemen naar aanleiding van de feedback van de werknemers uit de engagementenquêtes en om de ambitie van het managementteam te weerspiegelen om zijn personeel te ondersteunen en van D'Ieteren een fantastische plaats om te werken te maken. Ze vallen onder de verantwoordelijkheid van de hr-afdeling en worden meegedeeld aan de werknemersvertegenwoordigers en het relevante personeel.

#	Sociale thema's	Doelen & voortgang
1	Loopbaanontwikkeling & opleiding	4 opleidingsdagen per werknemer tegen 2025 om de werknemers in staat te stellen veranderingen te omarmen, nieuwe vaardigheden te ontwikkelen en de algemene prestaties te verbeteren. In 2025 waren er 28 opleidingsuren per werknemer, stabiel ten opzichte van 2024 en een stijging ten opzichte van de 15 uur in 2023.
2	Gezondheid & veiligheid	D'Ieteren streeft jaar na jaar naar 0 dodelijke ongevallen. Zowel in 2025 als tijdens de voorbije vijf jaar hebben zich geen dodelijke ongevallen voorgedaan.
3	Diversiteit & inclusie	D'Ieteren Automotive verbindt zich ertoe het aandeel vrouwen in haar directiecomités te verhogen tot 25% tegen 2025. In 2025 waren 22,6% van de leden van het directiecomité vrouwen, in vergelijking met 22,9% in 2024 en 22,4% in 2023.
4	Personeelsengagement	Voor 2025 werd de doelstelling vastgesteld op een engagementsscore van 75% met een minimale participatiegraad van 66%. Op het einde van het jaar bedroeg de engagementsscore 80,4%, met een participatiegraad van 62,4%.

De vooruitgang wordt jaarlijks geëvalueerd en gerapporteerd aan de ondernemingsraad. De in 2025 genomen maatregelen waren bedoeld om effectief bij te dragen aan de verwezenlijking van de strategische doelstellingen van D'Ieteren.

De doelstellingen zijn bijgewerkt voor de periode 2026-2030 en worden momenteel door de relevante entiteiten beoordeeld om de consistentie en overeenstemming te waarborgen. De opleidingsdoelstelling blijft in overeenstemming met de Belgische wettelijke vereiste, die vanaf 1 januari 2024 voltijdse werknemers recht geeft op gemiddeld minimaal vijf opleidingsdagen per jaar over een periode van vijf jaar. Naast opleiding hebben de herziene doelstellingen ook betrekking op diversiteit, absentisme en personeelsengagement, met inbegrip van de participatiegraad aan enquêtes.

3.1.5. OVERLEG MET HET PERSONEEL EN KANALEN OM BEZORGDHEDEN**KENBAAR TE MAKEN**

D'Ieteren werkt actief samen met haar personeel om beslissingen en acties te sturen die huidige en potentiële impacts aanpakken. Dit gebeurt rechtstreeks met de werknemers en via vertegenwoordigers. Jaarlijkse enquêtes naar de ervaringen van de werknemers verzamelen feedback over evenwicht tussen werk en privéleven, gezondheid en veiligheid, en diversiteit en inclusie. De enquêtes zijn anoniem en bieden waardevolle inzichten om bestaande maatregelen te verbeteren en initiatieven binnen de hele onderneming te onderbouwen. Maandelijkse vergaderingen met de ondernemingsraad bieden een formeel kanaal voor de perspectieven van de werknemers. In 2025 werd geen enkele staking opgetekend, wat wijst op een constructieve relatie.

De werknemers worden geïnformeerd over kanalen om bezorgdheden kenbaar te maken aan de hand van communicatie via het intranet, ondersteund door de gedragscode waarin meldingskanalen zoals vertrouwenspersonen, externe partijen of het Integrity Alert-systeem worden uiteengezet. De gedragscode benadrukt de bescherming tegen vergeldingsacties, met duidelijke gevolgen. Opleiding versterkt het gebruik van deze kanalen en gerichte communicatie vergroot het bewustzijn omtrent vertrouwenspersonen die vertrouwelijke begeleiding en ondersteuning bieden.

3.1.6. KENMERKEN VAN DE WERKNEMERS

Aantal werknemers per land	2025	2024
België	2.945	2.902

Aantal werknemers	2025			2024		
	Vrouwen	Mannen	Totaal	Vrouwen	Mannen	Totaal
Werknemers	569	2.376	2.945	567	2.335	2.902
Vaste medewerkers	560	2.320	2.880	560	2.267	2.827
Tijdelijke werknemers	9	56	65	7	68	75

Personeelsverloop	Eenheid	2025	2024
Totaal personeelsverloop	n	406	401
Personeelsverloop	%	14,2	14,5

3.1.7. NIET-WERKNEMERS

Medewerkers niet in loondienst	2025	2024
Totaal aantal medewerkers niet in loondienst onder het personeel	444	427

3.1.8. DIVERSITEITSMATSTAVEN

Werknemers in het topmanagement naar geslacht	2025		2024	
	Aantal werknemers	Aandeel	Aantal werknemers	Aandeel
Vrouwen	48	21	38	21
Mannen	180	79	143	79
Totaal aantal werknemers	228		181	

Leeftijdsverdeling van werknemers	2025		2024	
	Aantal werknemers	Aandeel	Aantal werknemers	Aandeel
Onder de 30 jaar	671	23	670	23
30 tot 50 jaar oud	1.574	53	1.536	53
Ouder dan 50 jaar	700	24	696	24

3.1.9. GEZONDHEID EN VEILIGHEID

Gezondheids- en veiligheidsbeheer	2025	2024
	Werknemers	Werknemers
Percentage werknemers dat onder het V&G-beheersysteem valt	100	99
Aantal dodelijke slachtoffers als gevolg van werkgerelateerde letsels en gezondheidsproblemen	0	0
Aantal geregistreerde werkgerelateerde ongevallen	79	45
Geregistreerde werkgerelateerde ongevallencijfer	17,9	10,6 ⁽¹⁾
Employee cases of recordable work-related ill-health	0	2
Days lost to work-related injuries, ill health and fatalities	973	1.086

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

(2) Het cijfer voor 2024 is herzien vanwege de correctie van een transcriptiefout.

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

	2025	2024
Aantal gevallen van discriminatie onder het eigen personeel (inclusief intimidatie)	13	5
Aantal klachten bij de onderneming	3	5
Aantal klachten ingediend bij nationale contactpunten voor multinationals van de OESO	0	0
Totaalbedrag van boetes, dwangsommen en schadevergoedingen (€m)	0	0

3.1. Werknemers in de waardeketen

Materiële IRO's	Type
Gezondheid en veiligheid in de waardeketen: Upstream worden mogelijke verwondingen voornamelijk veroorzaakt door machines en blootstelling aan chemische stoffen. Downstream heeft de veiligheid op de werkplek vooral te maken met individuele incidenten binnen de werkomgeving.	Potentiële significante impact (-)
Negatieve impacts van kinder- / dwangarbeid in de waardeketen: de winning en productie van grondstoffen wordt geteisterd door wijdverspreide kinderarbeid en mensenrechtenschendingen, verergerd door een hoog corruptierisico.	Potentiële significante impact (-)
Risico's van het optreden van kinder- / dwangarbeid: operationele risico's als gevolg van onderbrekingen in de toelevering, reputatieschade met mogelijke gevolgen voor de verkoop en het vertrouwen van de investeerders, evenals risico's met betrekking tot niet-naleving.	Matig risico

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

Downstream gaat het voornamelijk om werknemers in concessies, evenals werknemers in joint ventures, met name Volkswagen D'Ieteren Finance. Voor de werknemers van Volkswagen D'Ieteren Finance waarvan de activiteiten vergelijkbaar zijn met bediendefuncties bij D'Ieteren, worden hr-beleidslijnen uniform toegepast, om te garanderen dat hun rechten en belangen op dezelfde manier worden behandeld als die van de rechtstreekse werknemers van D'Ieteren.

3.2.1. OVERLEGGEN MET WERKNEMERS IN DE WAARDEKETEN

D'Ieteren gaat in gesprek met werknemers in haar waardeketen via gestructureerde dialoogmechanismen, interacties met leveranciers en samenwerking op sectorniveau om potentiële impacts op arbeidsomstandigheden en mensenrechten te identificeren en te beheren.

Het Integrity Alert-systeem is te allen tijde toegankelijk via de website van D'Ieteren, waardoor elke werknemer in de waardeketen anoniem zijn bezorgdheden over mensenrechten of arbeidsomstandigheden kan melden. Het systeem wordt beheerd door een onafhankelijke derde en garandeert een onpartijdige behandeling van de gemelde bezorgdheden. Sinds de oprichting zijn er geen incidenten gemeld. Elke gemelde bezorgdheid wordt door de Risk, Compliance & Whistleblowing Officer behandeld volgens vastgestelde procedures.

Engagement upstream

- Deelname aan ESG-rondetafelgesprekken met de Groep Volkswagen biedt een forum om arbeidspraktijken, mensenrechten en arbeidsomstandigheden te bespreken.
- De afdeling Procurement & Sourcing integreert duurzaamheid en mensenrechten in de interacties met leveranciers tijdens contractonderhandelingen en -verlengingen. Leveranciers worden aangesproken op arbeidsomstandigheden, respect voor mensenrechten en naleving van de gedragscode voor leveranciers van D'Ieteren en de ESG-vragenlijst.

Engagement downstream

- D'Ieteren Mobility Company werkt samen met TRAXIO, de Belgische federatie van ondernemingen in de mobiliteitssector, om betere arbeidsomstandigheden, veiligheid en professionele normen te bevorderen.
- Een Dealer Council, voorgezeten door de Chief Commercial Officer, zorgt voor een voortdurende dialoog met onafhankelijke en eigen concessies. Tijdens maandelijkse vergaderingen worden de bezorgdheden en verwachtingen van downstreamwerknemers in kaart gebracht en worden de inzichten geïntegreerd in de strategische besluitvorming.
- De D'Ieteren Academy biedt jaarlijkse opleidingen aan voor werknemers in concessies, waarbij de feedback wordt geanalyseerd om de programma's aan te passen en te verbeteren.

Inzichten, risico's en bezorgdheden van stakeholders die uit deze mechanismen naar voren komen, worden aan het Uitvoerend Comité gemeld wanneer ze strategisch relevant zijn, zodat tijdig beperkingsmaatregelen kunnen worden genomen. Op basis van deze gestructureerde en terugkerende overlegkanalen is D'Ieteren van mening dat werknemers in de waardeketen over meerdere kanalen beschikken om bezorgdheden kenbaar te maken en op te lossen. In dit stadium wordt een bijkomende formele beoordeling van het bewustzijn omtrent of het vertrouwen van de werknemers in deze mechanismen niet noodzakelijk geacht.

3.2.2. BEVORDERING VAN VERANTWOORDELIJKE ARBEIDSPRAKTIJKEN

D'Ieteren heeft beleidslijnen geïmplementeerd om de rechten van de werknemers binnen haar waardeketen te beschermen. De Gedragscode voor leveranciers bepaalt duidelijke verwachtingen voor leveranciers en onderaannemers, onder de verantwoordelijkheid van de afdeling Procurement & Sourcing en de CFO. Ze verbiedt illegale dwangarbeid of verplichte arbeid, kinderarbeid en mensenhandel, waarborgt niet-discriminatie, naleving van wetten inzake arbeidstijden, rustdagen en minimumlonen, en vereist respect voor de vrijheid van vereniging. Leveranciers moeten ook de gezondheid van hun personeel, onderaannemers, lokale gemeenschappen en productgebruikers beschermen. De Gedragscode is gebaseerd op het Global Compact, het Handvest voor duurzame ontwikkeling van de Internationale Kamer van Koophandel, en relevante verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie.

De Gedragscode is van toepassing op alle leveranciers van indirecte producten en diensten, is beschikbaar in drie talen en is contractueel bindend voor elke nieuw contract of elke contractverlenging. De Gedragscode wordt aangevuld met een ESG-vragenlijst die vragen over mensenrechten en arbeidsomstandigheden bevat. In 2025 waren ESG-criteria die door het Sourcing & Procurement Team in het leveranciersbeoordelingsproces waren opgenomen, goed voor een minimumweging van 10% in de beslissingen over de selectie van leveranciers.

Strategische leveranciers, zoals de Groep Volkswagen, zijn niet onderworpen aan de Gedragscode voor leveranciers vanwege formele invoercontracten. Als officiële invoerder van de merken van de Groep Volkswagen in België verzekert D'Ieteren de naleving door middel van contracten, nalevingsclausules en richtlijnen die zijn afgestemd op internationale normen. Concessiehouders die toetreden tot het officiële distributienetwerk moeten compliance-richtlijnen naleven met betrekking tot arbeidsnormen en -verplichtingen.

D'Ieteren houdt voortdurend toezicht op de praktijken, beleidslijnen en maatregelen van de Groep Volkswagen met betrekking tot arbeid in de toeleveringsketen, onder meer door middel van mediamonitoring en opvolging van potentiële incidenten. De Groep Volkswagen volgt de Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct & Minerals from Conflict-Affected Areas van de OESO en hanteert sinds 2020 een Due-diligencemanagementsysteem voor grondstoffen.

In 2025 heeft D'Ieteren haar strategie voor de toeleveringsketen aangescherpt om risico's met betrekking tot werknemers beter te beheren. Er wordt momenteel een actieplan beoordeeld. Ondertussen worden aan leveranciers tijdens inkoopprocessen sectorspecifieke ESG-vragen gesteld.

De doelstellingen voor 2026-2030, gevalideerd door het ESG-stuurcomité, omvatten dat 100% van de leveranciers met de hoogste bedrijfswaarde de gedragscode voor leveranciers ondertekent, een minimale ESG-score van 15% in offerteaanvragen van het Sourcing & Procurement Team en nultolerantie voor corruptie, fraude, intimidatie en discriminatie. Er wordt een aanvullende doelstelling ontwikkeld met de afdeling Sourcing & Procurement om de ESG-beoordeling via het EcoVadis-platform voor strategische en kritieke leveranciers te verbeteren, zodat deze aansluit bij de processen van de afdeling.

4. Bestuur

4.1. Zakelijk gedrag

Materiële IRO's	Type
Negatieve impacts van corruptie en omkoping: in het kader van de winning van grondstoffen wordt kritisch onderzoek verricht naar omkoping en corruptie, vaak als gevolg van complexe technische details en nauwe relaties tussen de private en de publieke sector om mijnbouwvergunningen te verkrijgen.	Potentiële matige impact (-)
Risico's van corruptie en omkoping: kunnen leiden tot verlies van werknemers, operationele inefficiëntie, reputatieschade, verlies van het vertrouwen van het publiek en aanzienlijke boetes.	Matig risico
Een slechte bedrijfscultuur: kan leiden tot onethisch gedrag, wat leidt tot maatschappelijke problemen zoals verlies van vertrouwen of onveilige werkomstandigheden, en kan ook milieuproblemen veroorzaken, zoals verontreiniging.	Potentiële matige impact (-)
Onethisch gedrag: kan leiden tot reputatie-impacts, met mogelijke financiële verliezen als gevolg (daling van de verkoop).	Matig risico

4.1.1. VERANTWOORDELIJKHEID VAN HET LEIDERSCHAP OP HET GEBIED VAN ETHIEK EN COMPLIANCE

Het Uitvoerend Comité van de onderneming, met inbegrip van de CEO, speelt een centrale rol om een cultuur van integriteit te bevorderen en de effectieve implementatie van anticorruptie- en antifraudemaatregelen en bredere compliance-maatregelen te verzekeren. Het seniormanagement integreert deze waarden actief in de hele organisatie en doet dienst als rolmodel door in zijn dagelijkse activiteiten de kernwaarden van het bedrijf, namelijk samenwerking, verantwoordelijkheid, zorg, enthousiasme en pioniersgeest, uit te dragen.

De juridische afdeling, de interne audit, de hr- en ESG-teams, evenals de Risk, Compliance & Whistleblowing Officer, spelen een essentiële rol bij het toezicht op de compliance, het risicobeheer en de ethische praktijken. Elke entiteit van de onderneming heeft een contactpersoon bij het Legal Team die advies geeft over de naleving en ervoor zorgt dat alle operationele domeinen bestreken worden. Er worden regelmatig audits van belangrijke procedures uitgevoerd, waaronder boekhouding en inkoop, om de efficiëntie van de interne controle en het compliance-kader te evalueren.

Belangrijke thema's of risico's die tijdens deze evaluaties worden geïdentificeerd, worden geëscaleerd naar de relevante afdeling voor controle en actie, alsook naar de CEO. Dit bestuursmechanisme zorgt ervoor dat het management en de toezichthoudende organen volledig op de hoogte blijven en weloverwogen beslissingen kunnen nemen die in overeenstemming zijn met de waarden, doelstellingen en wettelijke verplichtingen van de onderneming.

Onafhankelijkheid en competentie zijn kerncriteria bij de bepaling van de partij die wordt aangesteld om meldingen te onderzoeken. Deze experts krijgen regelmatig opleiding om op de hoogte te blijven van nieuwe regelgeving en best practices op het gebied van bestuur, risicobeheer en naleving. Strategische samenwerkingsverbanden met externe adviseurs versterken verder het vermogen van de onderneming om te voldoen aan haar ethische en wettelijke verplichtingen.

4.1.2. HET KADER VOOR ETHISCHE BEDRIJFSPRAKTIJKEN

D'Ieteren heeft een uitgebreid bestuurskader opgezet om corruptie en omkoping te voorkomen en op te sporen, en zo de integriteit, transparantie en naleving binnen alle activiteiten te waarborgen.

Via het kader dat op de volgende pagina wordt voorgesteld, zorgt D'Ieteren ervoor dat ethische normen consistent worden toegepast in de hele organisatie en haar toeleveringsketen. Werknemers en de directie worden regelmatig opgeleid, meldingskanalen worden actief onderhouden en onderzoeken worden uitgevoerd met inachtneming van de vertrouwelijkheid en de naleving van de wet. Het gecombineerde gebruik van de Gedragscode, de Gedragscode voor leveranciers, het Integrity Alert-systeem, het klokkenluidersbeleid, de opleiding voor werknemers en de enquête over het personeelsengagement toont aan dat de onderneming zich inzet voor integriteit, transparantie, verantwoordelijkheid en voortdurende verbetering van de bedrijfscultuur.

Functies met een risico	2025	2024
Aantal functies met een risico op omkoping en corruptie	159	158
Percentage risicofuncties dat opleiding krijgt	90	93

4.1.3. INCIDENTEN VAN CORRUPTIE OF OMKOPING

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

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

#	Naam	Doel	Reikwijdte & beschikbaarheid	Verantwoordelijkheid
1	Gedragscode The WayWeWork	Dienen als richtlijn voor ethisch en verantwoordelijk gedrag en alle werknemers en het management begeleiden bij het voorkomen van belangenconflicten, het naleven van wetten, het bestrijden van corruptie, het handhaven van interne controles en het opbouwen van vertrouwen. De principes zijn afgestemd op de belangrijkste normen van de Verenigde Naties en werknemers erkennen formeel hun engagement, waardoor de integriteit in de dagelijkse activiteiten wordt versterkt.	Bindend voor alle werknemers in alle merken en ondernemingen. Toegankelijk op interne en externe websites. Opgenomen in het onboarding-programma voor nieuwe werknemers. De belangrijkste principes worden nog kracht bijgezet via interne communicatie.	Bestuurders & Uitvoerend Comité, managers, ESG-stuurcomité Managing directors van de D'Ieteren-entiteiten hebben hun engagement aangetoond door de verbintenisbrief van D'Ieteren te ondertekenen
2	Gedragscode voor leveranciers	Ervoor zorgen dat de leveranciers de ethische principes van D'Ieteren naleven. Leveranciers moeten hun teams opleiden en eventuele risico's of schendingen melden.	Geldt voor alle leveranciers en onderaannemers. Meegedeeld door het Sourcing & Procurement-team.	Sourcing & Procurement, ESG-team
3	D'Ieteren Integrity Alert-systeem	De melding van schendingen mogelijk maken in een veilige, vertrouwelijke omgeving. Ervoor zorgen dat schendingen van de Gedragscode snel en adequaat worden aangepakt.	Toegankelijk voor alle werknemers, klanten, leveranciers en partners. Beschikbaar op interne en externe websites. Meldingen kunnen ook worden gedaan via lijnmanagers, Human Resources, Legal, Audit of de CEO. Meldingen worden onmiddellijk bevestigd; onderzoeken worden respectvol en vertrouwelijk uitgevoerd met wettelijke bescherming.	Risk, Compliance & Whistleblowing Officer
4	Klokkenluidersbeleid	Voorzien in procedures om klachten, bezorgdheden en onregelmatigheden te melden. De melding van onethisch gedrag aanmoedigen zonder angst voor represailles; elke vorm van represailles kan leiden tot disciplinaire maatregelen, waaronder ontslag.	Is van toepassing op alle entiteiten binnen D'Ieteren. Beschikbaar voor alle werknemers en externe stakeholders via interne websites.	Risk, Compliance & Whistleblowing Officer
5	Opleiding van werknemers & bestrijding van het witwassen van geld	Verplichte opleiding over ethiek, corruptiebestrijding, bestrijding van omkoping, naleving van wetten en voorkoming van belangenconflicten. Omvat een opleiding over de bestrijding van het witwassen van geld met een overzicht van de belangrijkste wettelijke vereisten, best practices en documentatienormen (identiteitscontrole, validatie van handtekeningen en traceerbaarheid van transacties) om de praktijken te harmoniseren en een nalevingscultuur te verankeren. Opleiding wordt via webgebaseerde sessies gegeven aan alle werknemers, inclusief nieuwe medewerkers. De directiecomités en het Uitvoerend Comité krijgen gerichte opleiding als rolmodellen.	Wordt gegeven aan alle werknemers, inclusief nieuwe medewerkers; gerichte opleiding voor directiecomités en het Uitvoerend Comité.	D'Ieteren Academy, afdeling Legal, HR
6	Enquête rond personeelsengagement	De bedrijfscultuur jaarlijks evalueren en de perceptie van werknemers over doelgerichtheid, trots, motivatie en erkenning in kaart brengen. Gegevens leveren om verbeteringen op het vlak van werkomgeving, ethiek en engagementinitiatieven te onderbouwen.	Jaarlijks uitgevoerd voor alle werknemers; anoniem om eerlijke feedback aan te moedigen.	HR