

KPI-BERICHT NACH GRI STANDARDS

GRI-Index

Die AMAG Group AG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2023 berichtet. Im Zuge des "Content Index - Essentials Service" hat GRI überprüft, dass der GRI-Inhaltsindex in einer Weise dargestellt wurde, die mit den Anforderungen an die Berichterstattung nach den GRI-Standards übereinstimmt, und dass die Informationen im Index klar dargestellt und für alle Stakeholder zugänglich sind. Diese Dienstleistung wurde für die deutsche Version des Berichts erbracht.



Allgemeine Angaben

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Auslassungsgrund (Anforderung [A], Grund [G], Erklärung [E])
GRI 1: Grundlagen 2021			
1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1	Organisationsprofil	6
	2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	6
	2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	7
	2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	7
	2-5	Externe Prüfung	8
2. Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen			
	2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	11
	2-7	Angestellte	11
	2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	13
3. Unternehmensführung			
	2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	13
	2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	14
	2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	14
	2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	14
	2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	15
	2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	15
	2-15	Interessenskonflikte	16
	2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	16
	2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	16
	2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	16
	2-19	Vergütungspolitik	17

A: Bewertung des höchsten Kontrollorgans
G: Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht
E: Unternehmen in Privatbesitz

GRI-Index

2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	17	
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvorgütung	17	A: Bewertung des höchsten Kontrollorgans G: Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht E: Unternehmen in Privatbesitz
4. Strategie, Richtlinien und Praktiken			
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	18	
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	18	
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	18	
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	19	
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	19	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	20	
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen	20	
5. Einbindung von Stakeholdern			
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	21	
2-30	Tarifverträge	22	

Wesentliche Themen

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Ausschlussgrund (Anforderung [A], Grund [G], Erklärung [E])
Wesentlichkeitsanalyse und Liste der wesentlichen Themen			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	23
	3-2	Liste der wesentlichen Themen	23
Energie			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	24
GRI 302: Energie 2016	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	25
	302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	25
Emissionen			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	26
GRI 305: Emissionen 2016	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	27
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	27
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	28
	305-5	Senkung der THG-Emissionen	30

GRI-Index

Abfall			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	31
GRI 306: Abfall 2020	306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	32
	306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	32
	306-3	Angefallener Abfall	33
	306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	33
	306-5	Zur Entsorgung bestimmter Abfall	33
Aus- und Weiterbildung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	34
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	35
	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	36
	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	37
Diversität und Chancengleichheit			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	38
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	39
	405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	40
Compliance			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	41
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	42
GRI 408: Kinderarbeit 2016	408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	42
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	43
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheit	43
	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	44
	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	44
	403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	45
	403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	46
	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	46

GRI-Index

	403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	47
	403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	47
	403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	48
Schutz der Kundendaten			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	49
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	49

GRI 2

Allgemeine Angaben

1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

2-1

Organisationsprofil

Name der Organisation: AMAG Group AG

Hauptsitz der Organisation: Alte Steinhauserstrasse 12, 6330 Cham

Eigentumsverhältnisse und Rechtsform: Die AMAG Group AG mit Sitz in Cham (ZG) ist die Holdinggesellschaft der AMAG Gruppe (AMAG). Die AMAG Group AG ist nicht kotiert. Auch keine direkte oder indirekte Tochtergesellschaft ist kotiert. Die AMAG Leasing AG, eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der AMAG Group AG, hält per Bilanzstichtag drei Zweckgesellschaften, von denen zwei an der Schweizer Börse SIX Swiss Exchange kotierte Anleihen emittiert haben. Die AMAG Leasing AG selbst hat ebenfalls eine kotierte Anleihe emittiert.

Standorte: Die AMAG unterhält rund hundert Standorte in der Schweiz und mit der AMAG (Vaduz) AG einen Standort in Liechtenstein.

2-2

Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden

Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten:

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung umfasst alle vollkonsolidierte Tochtergesellschaften der AMAG Group AG. Dies sind die AMAG Import AG, AMAG Automobil und Motoren AG, Noviv Mobility AG, AMAG First AG, AMAG Leasing AG, AMAG Services AG, AMAG Parking AG, AMAG Corporate Services AG, mobilog AG, Helion Energy AG, Clyde Mobility AG und deren von AMAG beherrschte Unternehmen.

Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen:

Die AMAG Group AG ist ein Schweizer Unternehmen. Zu ihr zählt auch die AMAG Import AG, die die Fahrzeuge der Marken Volkswagen, Audi, SEAT, ŠKODA, CUPRA und VW Nutzfahrzeuge importiert und über das grösste Vertreternetz der Schweiz (über 450 Händler und Servicepartner) vertreibt.

Ebenfalls zur AMAG gehört die AMAG Automobil und Motoren AG mit rund achtzig eigenen Garagenbetrieben, Occasions und Carrosserie Centern. Sie ist zudem auch Bentley Stützpunkt. Ein weiteres Tochterunternehmen ist die AMAG First AG, die grösste Porsche Handelsorganisation der Schweiz.

Zur AMAG gehören ausserdem die AMAG Leasing AG als Finanzdienstleisterin, die AMAG Parking AG, die diverse Parkhäuser bewirtschaftet, und die AMAG Services AG, die Lizenznehmerin von Europcar und ubeeqo für die Schweiz ist und an den Schweizer Flughäfen Valet Parking und schweizweit Chauffeurdienstleistungen anbietet. Die mobilog AG bietet seit 2021 Logistikdienstleistungen auch für Dritte an, zudem betreibt die AMAG ein Innovation & Venture LAB. Seit 2018 ist die AMAG Mitinhaberin von autoSense, der Lösung für digitale Vernetzung von Fahrzeugen, und seit 2019 bietet sie mit Clyde ein Auto-Abomodell an.

Mit der Helion Energy AG bietet die AMAG seit 2022 auch Installationen von Photovoltaikanlagen, Wärmepumpen sowie die Planung und Realisation von Ladeinfrastruktur inklusive Ladekartenlösungen an.

Für neue Angebote im Bereich der individuellen Mobilität hat die AMAG Group AG 2023 die Noviv Mobility AG gegründet.

2-3

Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

Berichtszeitraum: 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023. Der Nachhaltigkeitsbericht der AMAG Group AG erscheint jährlich. Datum des letzten Berichts: Juni 2023. **Kontakt:** Dr. Ina Maria Walthert, Head of Group Sustainability AMAG Group

2-4

Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen

Änderungen bei der Berichterstattung: Die von der AMAG verwendeten Kriterien, die zu Anpassungen in der Berichterstattung führen, orientieren sich an den Vorgaben der Science Based Targets Initiative und an regulatorischen Entwicklungen, die einen Einfluss auf die Methodenanforderungen der Berechnung von Treibhausgasemissionen entlang der AMAG Wertschöpfungskette haben. Des Weiteren legt die AMAG Anpassungen offen, wenn dies im Sinne einer transparenten Kommunikation und zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit der berichteten Kennzahlen dienlich ist.

Die Aufnahme der Helion Energy AG hat einen Einfluss auf die Treibhausgasbilanz der AMAG Gruppe aufgrund der erweiterten Dienstleistungen im Bereich Energie. In den Kategorien Scope 1 und 2 ist ein Zuwachs an Emissionen durch die Integration der Helion Energy AG Vertriebsstandorte (anfallende Emissionen aus Wärme und Energie) und der Lieferflotte von Helion zu verzeichnen (Treibstoffe). In der Kategorie der Scope-3-Emissionen ist der Effekt vor allem aufgrund der neuen Produkte (wie z. B. PV-Panels, Wärmepumpen, Ladestationen) und den Zuwachs der Gesamtbelegschaft um Helion Mitarbeitende (Emissionen aus Pendlerfahrten) zu erklären. Helion wurde ausschliesslich in die THG-Bilanz 2023 integriert. Der Effekt der Emissionen aus der Geschäftstätigkeit der Helion Energy AG liegt im Vergleich zum Basisjahr 2019 der AMAG Gruppe unter 3 Prozent. Die Erhebung der Treibstoffmengen Diesel und Benzin, wurde im Berichtsjahr angepasst und rückwirkend korrigiert (Details siehe S. 28).

Des Weiteren hat die AMAG Gruppe die Methode zur Berechnung der Emissionen aus verkauften Fahrzeugen angepasst. Die AMAG folgt damit der Energieetikette für Personenwagen 2023 und verwendet neu Umweltkennwerte auf Basis eines «Well-to-Wheel» - Ansatzes, was bedeutet, dass die gesamte Wirkungskette – von der Energiequelle bis zum Rad – berücksichtigt wird. Dies hat eine Erhöhung der zugrunde gelegten Emissionsfaktoren zur Folge. Die Anpassung der Methode wird rückwirkend auf das Basisjahr 2019 und auf das Geschäftsjahr 2022 angewendet. Daraus resultiert ein Anstieg der Scope-3-Emissionen in der Kategorie 11 im Basisjahr von rund 14 Prozent im Vergleich zur Berechnung auf Basis Produzentenmix nach alter Methode. In Bezug auf den Reduktionpfad in der Kategorie 11 liegt die Reduktion 2023 im Vergleich zum Basisjahr (nach neuer Methode) nach wie vor bei erfreulichen 30,5 Prozent, dies inklusive der Integration der Helion Energy AG. Weiter wurde die Berechnung der Kategorie 1 und der Kategorie 15 umgestellt. Die Kategorie 1 wird weiterhin mittels Spend-Based Ansatz erhoben. Neu kommt eine aktuellere Datenbank dafür zum Einsatz. Die Kategorie 15 wird neu nach der PCAF-Methode, Option 3c berechnet. Weitere Informationen zu ergriffenen Massnahmen, siehe Seite 26 in diesem Bericht. Insgesamt ist in der Kategorie 1 ein leichter Anstieg von rund 4% gegenüber dem Basisjahr zu verzeichnen. Dies ist mehrheitlich auf das gestiegene Einkaufsvolumen und nicht auf die Methoden-anpassung zurückzuführen. In der Kategorie 15 ist der Methodeneffekt nicht abschliessend beurteilbar, da ein Methodenvergleich nicht mehr möglich war.

2-5

Externe Prüfung

Die Treibhausgasbilanz der AMAG Group AG, der Energieverbrauch und das Abfallvolumen werden extern zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit geprüft (☑). Zudem sind in den Freigabeprozess der Berichtsinhalte der CEO, der CFO und die CEOs der einzelnen Geschäftseinheiten der Group sowie der Verwaltungsrat involviert.



Ernst & Young AG
Maagplatz 1
Postfach
CH-8010 Zürich

Telefon: +41 58 286 31 11
www.ey.com/de_ch

An die Geschäftsführung von

AMAG Group AG, Cham

Zürich, 18. Juni 2024

Bericht des unabhängigen Prüfers über Energie-, Emissions- und Abfallkennzahlen im AMAG KPI-Bericht nach GRI Standards 2023

Wir wurden von AMAG Group AG (die Gruppe) beauftragt (der Auftrag), zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit die mit einem «☒» gekennzeichneten Energie-, Emissions- und Abfallkennzahlen (die Kennzahlen) im AMAG KPI-Bericht nach GRI Standards 2023 (der Bericht) für den Berichtszeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023 zu prüfen.

Anders als im vorstehenden Absatz beschrieben, der den Umfang unseres Auftrags festlegt, haben wir keine Prüfungshandlungen für die übrigen, im Bericht enthaltenen Informationen durchgeführt, und dementsprechend geben wir keine Schlussfolgerung zu diesen Informationen.

Anwendbare Kriterien

Die Gruppe definierte als massgebliche Kriterien (anwendbare Kriterien):

- ▶ Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards).

Eine Zusammenfassung dieser Standards kann der GRI Homepage entnommen werden. Wir sind der Auffassung, dass diese Kriterien für die Durchführung unseres Prüfauftrags zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit angemessen sind.

Verantwortung der Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung ist für die Auswahl der anwendbaren Kriterien sowie die Erhebung und Berichtserstattung der Kennzahlen in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den anwendbaren Kriterien verantwortlich. Diese Verantwortung umfasst die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung interner Kontrollen mit Bezug auf die Erstellung der Kennzahlen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen als Folge von Verstössen oder Irrtümern sind.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir haben die Unabhängigkeits- und sonstigen beruflichen Verhaltensanforderungen des *International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards)* des International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA Kodex) eingehalten. Der IESBA Kodex legt fundamentale Grundsätze für das berufliche Verhalten bezüglich Integrität, Objektivität, beruflicher Kompetenz und erforderlicher Sorgfalt, Verschwiegenheit und berufswürdigen Verhaltens fest.

Unsere Firma wendet den International Standard on Quality Management 1 an, der verlangt, dass wir ein Qualitätsmanagementsystem entwerfen, einführen und betreiben, das Regelungen oder Massnahmen zur Einhaltung der beruflichen Verhaltensanforderungen, beruflichen Standards und anwendbaren rechtlichen und regulatorischen Anforderungen umfasst.

Unsere Verantwortung

Unsere Verantwortung ist es, auf Grundlage erhaltener Prüfungsnachweise eine Schlussfolgerung über die oben genannten Kennzahlen abzugeben. Wir haben unseren Auftrag in Übereinstimmung mit dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information durchgeführt. Nach diesem Standard haben wir den Auftrag so zu planen und durchzuführen, um begrenzte Sicherheit darüber zu erlangen, ob die Kennzahlen im Bericht in allen wesentlichen Belangen frei von falschen Darstellungen sind, ob aufgrund von Verstössen oder Irrtümern.



Unsere Vorgehensweise

Unter Berücksichtigung von Risiko- und Wesentlichkeitsüberlegungen haben wir Prüfungshandlungen durchgeführt, um ausreichende geeignete Prüfungsnachweise zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies beinhaltet die Beurteilung von Risiken wesentlicher falscher Angaben in den oben genannten Kennzahlen. Bei einer Prüfung zur Erlangung von begrenzter Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung von hinreichender Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine erheblich geringere Sicherheit gewonnen wird.

Obwohl wir bei der Festlegung der Art und des Umfangs unserer Verfahren die Wirksamkeit der internen Kontrollen des Managements berücksichtigt haben, war unser Prüfungsauftrag nicht darauf ausgerichtet interne Kontrollen zu prüfen. Unsere Verfahren umfassten keine Tests der Kontrollen oder die Durchführung von Verfahren zur Überprüfung der Aggregation oder Berechnung von Daten innerhalb von IT-Systemen.

Der Prozess der Quantifizierung von Treibhausgasemissionen unterliegt wissenschaftlichen Unsicherheiten, die sich aus unvollständigen wissenschaftlichen Erkenntnissen über die Messung von Treibhausgasen ergeben. Darüber hinaus unterliegen Treibhausgasemissionsberechnungen Schätzungs- (oder Mess-)unsicherheiten, die sich aus den Mess- und Berechnungsprozessen zur Quantifizierung von Emissionen im Rahmen der vorhandenen wissenschaftlichen Erkenntnisse ergeben.

Im Rahmen unserer Prüfung zur Erlangung einer beschränkten Sicherheit haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen durchgeführt:

- ▶ Beurteilung der Angemessenheit der anwendbaren Kriterien und ihrer kontinuierlichen Anwendung
- ▶ Durchführung von Interviews mit relevanten Mitarbeitenden, um den Geschäfts- und Berichtsprozess, einschliesslich Nachhaltigkeitsstrategie, -prinzipien und -management, zu verstehen
- ▶ Durchführung von Interviews mit relevanten Mitarbeitern, um das Nachhaltigkeitsberichtssystem während des Berichtszeitraums zu verstehen, einschliesslich des Prozesses zur Erfassung, Zusammenstellung und Berichterstattung der Kennzahlen
- ▶ Überprüfung, ob die Berechnungskriterien gemäss den in den anwendbaren Kriterien beschriebenen Methoden korrekt angewandt wurden
- ▶ Durchführung analytischer Prüfverfahren bezüglich der Angemessenheit der Daten
- ▶ Identifizieren und Testen von Annahmen, auf welche sich die Berechnungen stützen
- ▶ Stichprobenartige Prüfung der zugrunde liegenden Quellen, um die Richtigkeit der Daten zu überprüfen

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Nachweise eine angemessene und ausreichende Grundlage für unsere Schlussfolgerung bilden.

Schlussfolgerung

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind wir auf keine Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Kennzahlen für den Berichtszeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den anwendbaren Kriterien aufgestellt worden sind.

Ernst & Young AG

Mark Vesper
Verantwortlicher Partner

Daniel Zaugg
Partner

2. Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen

2-6

Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen

Belieferte Märkte: Im Wesentlichen Schweiz sowie ein Händler in Lichtenstein.

Lieferkette: Die AMAG Gruppe importiert und vertreibt Personen- und Nutzfahrzeuge in der Schweiz und ist Anbieterin diverser Services und Dienstleistungen im Mobilitätsbereich. Dazu zählen neben Kerndienstleistungen im Bereich Wartung, Reparatur und Schadensmanagement auch Dienstleistungen im Bereich Autovermietung und Carsharing. Neben dem Import von Fahrzeugen und der engen Zusammenarbeit mit dem Volkswagen Konzern bezieht die AMAG weitere Waren und Leistungen, die in verschiedene Warengruppen eingeteilt sind. Dazu gehören unter anderem IT, Logistik- und Transportdienstleistungen, Ersatzteile, Lacke und Reifen, Büromaterialien sowie Beratungs- und Finanzdienstleistungen. Die Helion Energy AG erweitert die Lieferkette um den Einkauf von Photovoltaikanlagen, Wärmepumpen sowie Ladestationen.

Einkaufssituation 2023 und Ausblick 2024:

Im Berichtsjahr hat sich der Neuwagenmarkt weiter erholt, liegt jedoch nach wie vor unter Vor-Corona-Niveau. Obwohl die Inflation in der ersten Jahreshälfte anhaltend hoch war, konnten sinkende Materialpreise, der starke Franken sowie niedrigere Energiekosten im Vergleich zum Vorjahr entgegenwirken. Speziell für Unternehmen und Flottenkunden bietet die AMAG Gruppe über die neu gegründete movon AG ein umfassendes Angebot von Fleet-Dienstleistungen aus einer Hand.

2-7

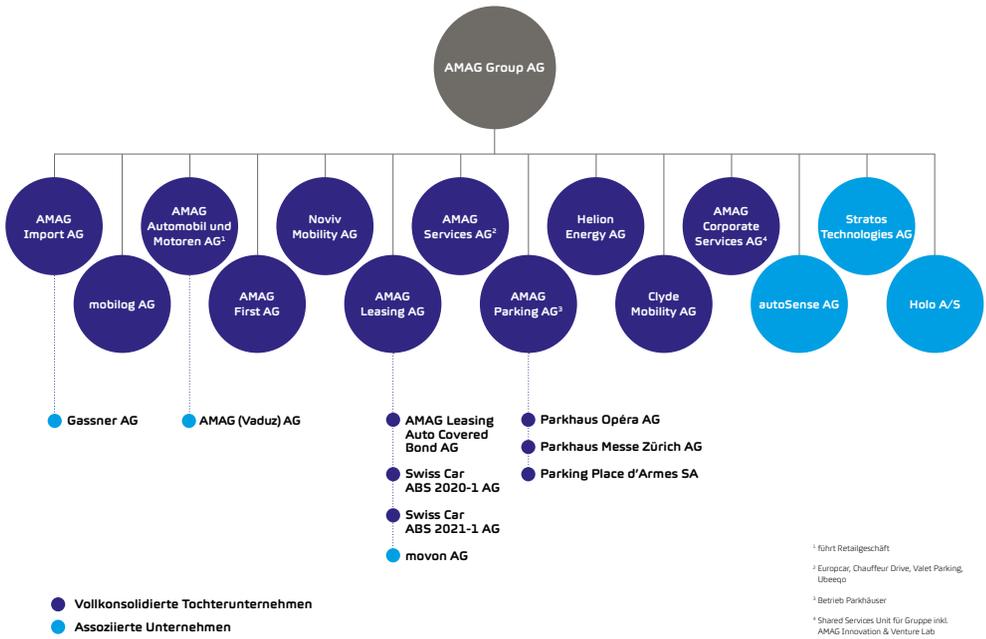
Angestellte

	2021	2022	2023
Nettoumsatz in Mrd. CHF	4,3	4,4	5,3
Gesamtzahl Mitarbeitende*	6224	6562	7256
Davon Lernende	745	771	804

Per Stichtatum 31.12.2023

*Bezieht sich auf das Gesamt der Mitarbeitenden in einem unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnis, ab 2023 inklusive den Zuwachs von Helion. Zuzüglich weiterer Mitarbeitendengruppen (Hostessen, auf Abruf, Transferfahrer und Chauffeur Drive) waren 2023 per 31. Dezember insgesamt 7574 Mitarbeitende für die AMAG tätig.

Wesentliche Beteiligungen AMAG Group AG:



Im dargestellten Organigramm werden nur wesentliche Beteiligungen aufgeführt.

2-8

Mitarbeiter: innen, die keine Angestellten sind

Mitarbeitende, die keine Angestellten sind, sind bei der AMAG Hostessen für Messen und Events auf Abruf sowie Transferfahrer und Chauffeur Drive Fahrer. Per 31.12 2023 waren dies rund 300 Personen.

Zusammensetzung der Belegschaft Arbeitsvertrag und Beschäftigungsverhältnis

Belegschaft nach Arbeitsvertrag	Frauen			Männer			Total		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Unbefristet	990	1059	1215	5112	5367	5948	6102	6426	7163
Befristet	24	33	22	98	103	71	122	136	93
Belegschaft nach Beschäftigungsverhältnis									
Vollzeit	717	756	839	4936	5139	5586	5653	5895	6425
Teilzeit	297	336	398	274	331	433	571	667	831

Ab 2023 inklusive Helion

3. Unternehmensführung

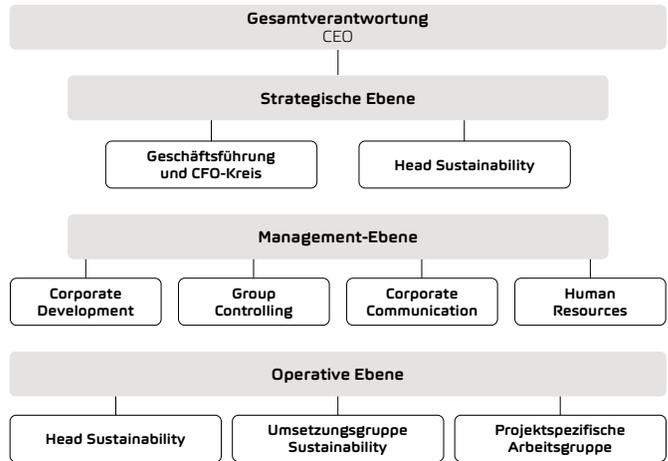
2-9

Führungsstruktur und Zusammensetzung

Alle sechs Mitglieder des AMAG Verwaltungsrats sind nichtexekutive Mitglieder. Sie gehörten auch vorher nicht der Konzernleitung oder dem Management der AMAG Gruppe an. Die AMAG Group AG ist eine nicht kotierte Aktiengesellschaft in Privatbesitz. Als höchstes Exekutivorgan übt der Verwaltungsrat die Oberleitung, Aufsicht und Kontrolle über die Gesellschaft aus. Die Gruppenleitung ist das dem Verwaltungsrat untergeordnete Organ und besteht aus dem CEO und dem CFO.

Die Geschäftsführung besteht aus der Gruppenleitung, den Managing Directors der Tochterunternehmen sowie weiteren Direct Reports des CEO. Die finanzielle Gesamtführung der AMAG Gruppe wird durch den CFO-Kreis koordiniert, der sich aus der Gruppenleitung, den CFOs der Tochterunternehmen sowie den weiteren Direct Reports des Group CFO zusammensetzt. Die detaillierten Aufgaben der Organe sind im Rahmen eines Organisationsreglements festgelegt, das regelmässig aktualisiert wird.

Die Verantwortung für die strategische Verankerung und die operative Umsetzung im Bereich Nachhaltigkeit ist wie nachfolgend dargestellt in der Organisation verankert:



2-10

Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans

Voraussetzung für die Nominierung eines Mitglieds des Verwaltungsrats der AMAG Group AG ist die Erfüllung eines spezifischen Anforderungsprofils. Die Mitglieder des Verwaltungsrats beurteilen die im Gremium notwendige Fachkompetenz fortlaufend. Die Vermeidung von Interessenskonflikten ist dabei ein wichtiges Kriterium, genauso wie eine Durchmischung der Mitglieder.

2-11

Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans

Martin Haefner, Präsident des Verwaltungsrats der AMAG Group AG.

2-12

Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen

Dem Verwaltungsrat obliegt im Rahmen gesetzlichen Vorgaben der Statuten sowie des Organisationsreglements der AMAG Group AG die Oberleitung der Gesellschaft und der Gruppengesellschaften, die Festlegung der Unternehmensstrategie für die gesamte AMAG Gruppe und die Erteilung der nötigen Weisungen unter Berücksichtigung der anwendbaren Rechtsvorschriften. Der Verwaltungsrat wird durch den CEO der AMAG Group AG regelmässig über Fortschritte in Bezug auf die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie informiert.

2-13

Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen

Die Steuerung und das Management aller Nachhaltigkeitsthemen liegt in der Verantwortung der Business Units und wird über die Gruppenstrategie und die Strategien der einzelnen Business Units mit Unterstützung von Group Sustainability vorangetrieben. Die Festlegung der strategischen Schwerpunkte im Bereich Nachhaltigkeit auf Gruppenebene basiert auf der Beurteilung von wesentlichen Themen in den Bereichen Ökologie, Ökonomie und Gesellschaft. Als Anbieterin von Mobilitätslösungen und Dienstleistungen hat die AMAG Gruppe den grössten Impact in der Ausgestaltung nachhaltiger Mobilitätsangebote. Das oberste Ziel der Klimastrategie ist die Reduktion von CO₂-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette der AMAG Gruppe. Die Klimastrategie ist mit definierten Massnahmen hinterlegt, die von den Klimazielen (Net Zero Ambition 2040) abgeleitet sind. Der Fortschritt wird über definierte Kennzahlen gemessen. Zur zusätzlichen Steuerung der Massnahmen sind pro Massnahme Zielvorgaben pro Jahr festgelegt, die von den Geschäftseinheiten mit konkreten Handlungsplänen hinterlegt werden. Der Fortschritt wird quartalsweise gemessen und berichtet und mit der Geschäftsführung und dem CFO-Kreis diskutiert. Daraus abgeleitet werden Themen priorisiert oder neue Massnahmen ergriffen.

2-14

Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Nachhaltigkeitsthemen werden regelmässig mit der Geschäftsführung und dem CFO-Kreis diskutiert und spezifische Handlungspläne werden pro Geschäftsjahr mit den Gruppengesellschaften festgelegt. Die Klimastrategie ist Teil der Gruppenstrategie, die vom Verwaltungsrat verabschiedet wird.

2-15

Interessenskonflikte

Die Prävention von Interessenskonflikten ist in den Verhaltensgrundsätzen der AMAG Group AG festgeschrieben und für alle Mitarbeitenden verbindlich.

2-16

Übermittlung kritischer Anliegen

Die Meldung von kritischen Anliegen kann unter anderem anonym über das Hinweisgeberportal der AMAG Gruppe erfolgen. Alle Anliegen werden von der Abteilung Legal & Compliance der AMAG Gruppe bearbeitet, allenfalls unter Einbezug von weiteren Abteilungen wie HR oder Internal Audit oder von externen Spezialisten. Weitere Schritte werden vom Leiter Legal & Compliance mit den entsprechenden Entscheidungsträgern eingeleitet bzw. definiert. Es gab im Jahr 2023 Meldungen, aber keine kritischen Anliegen. Der Leiter Legal & Compliance rapportiert direkt an die Konzernleitung der AMAG Gruppe und erstattet dem Verwaltungsrat der AMAG Group AG regelmässig Bericht.

2-17

Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

Senior Executives werden durch das Group Sustainability regelmässig in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen und Trends informiert. Dazu zählen Veränderungen auf regulatorischer Ebene (national und international) sowie themenspezifische Schwerpunkte in den Bereichen AMAG Net Zero, AMAG Engage und AMAG Fairplay.

Der Verwaltungsrat wird regelmässig über den Fortschritt zu allen strategischen Schwerpunkten, darunter auch Nachhaltigkeit, informiert. Notwendige Hintergrundinformationen zum Verständnis werden in diesem Zusammenhang zur Verfügung gestellt.

2-18

Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans

Keine Offenlegung.

2-19

Vergütungspolitik

Die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats sind nicht an Erfolgskomponenten gekoppelt. Es handelt sich damit um eine reine Basisvergütung, die in Geldmitteln geleistet wird. Die Höhe der Vergütung widerspiegelt die Zeit und Arbeit, die die Mitglieder für die Erfüllung ihrer Aufgaben investieren. Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten namentlich keine Bonuszahlungen und weiteren finanziellen Leistungen. Sie haben Anspruch auf einen Dienstwagen.

2-20

Verfahren zur Festlegung der Vergütung

Die Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung besteht aus einem fixen sowie einem kurzfristigen und einem langfristigen variablen Vergütungsanteil. Alle drei Komponenten werden in Geldmitteln geleistet. Die Basisvergütung reflektiert die Erfahrung, die Kenntnisse und die anhaltenden Leistungen der Konzernleitungsmitglieder sowie die Konkurrenzfähigkeit in externen Marktvergleichen aufgrund funktionsbezogener Salär-Benchmarks. Der Verwaltungsrat beschliesst die fixe Vergütung der Konzernleitungsmitglieder für das jeweils folgende Jahr.

2-21

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Keine Offenlegung.

4. Strategie, Richtlinien und Praktiken

2-22

Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung

Die AMAG hat sich ein ambitioniertes Klimaziel gesetzt. Angestrebt wird ein «Netto Null»-Ziel in Übereinstimmung mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens bis 2040. Bei der Umsetzung orientiert man sich an den Vorgaben der Science Based Targets initiative (SBTi). Aktuell ist die AMAG Gruppe dabei, ein SBTi-Near-Term-Target bei SBTi einzureichen. Das Erreichen des Klimaziels wird durch die Klimastrategie der AMAG Gruppe sichergestellt. Die Klimastrategie ist Kernbestandteil im Fokusbereich AMAG Net Zero, der zusammen mit den weiteren Fokusbereichen AMAG Engage und AMAG Fairplay das Nachhaltigkeitsversprechen der AMAG bildet. Alle drei Fokusbereiche sind Bestandteil der Gruppenstrategie und obliegen der Verantwortung der Gruppenleitung der AMAG.

2-23

Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Verantwortungsbewusstes Handeln gegenüber unseren Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden, Lieferanten und Partnern ist im Verhaltenskodex der AMAG verankert. Im Berichtsjahr haben wir mit der systematischen Beurteilung unserer Lieferkette begonnen und Nachhaltigkeit als Beurteilungskriterium der Zusammenarbeit festgelegt.

Die AMAG orientiert sich dabei an der Nachhaltigkeitsagenda des Bundes, der Agenda 2030 der Vereinten Nationen und des Pariser Klimaabkommens.

2-24

Einbeziehung politischer Verpflichtungen

Die Verhaltensgrundsätze der AMAG Gruppe geben Standards in Compliance-relevanten Risikobereichen vor, die vom Verwaltungsrat, der Geschäftsleitung, allen Mitarbeitenden sowie Dritten wie Händlern, Lieferfirmen und anderen Partnerinnen bzw. Partnern der AMAG Group AG und der von ihr kontrollierten Tochtergesellschaften im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit zu beachten und einzuhalten sind. Dies beinhaltet auch die Einhaltung der Menschenrechte. Die Abteilung Legal & Compliance hat verschiedene Themen in verbindlichen Richtlinien geregelt, berät und schult alle Mitarbeitenden der AMAG in Compliance-relevanten Belangen, hat Meldekanäle zur Untersuchung von Verstößen etabliert und untersucht allfällige Verstöße.

2-25

Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen

Zur Prävention von etwaigen negativen Auswirkungen werden zu verschiedenen Themen regelmässige Risiko-Assessments durchgeführt. Die Einhaltung aller gesetzlichen Auflagen ist dabei oberstes Leitungsprinzip und wird durch Legal & Compliance unterstützt. Über den Kundenservice der AMAG können Anliegen von Stakeholdern gemeldet werden. Darüber hinaus kann auch über die Medienstelle, das anonyme Hinweisgeberportal oder den Bereich Nachhaltigkeit Kontakt aufgenommen werden.

Die AMAG Gruppe pflegt im Umgang mit regulatorischen Behörden in der Schweiz zu kooperieren.

2-26

Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen

Die AMAG Gruppe hat eine Legal & Compliance Abteilung, die für die Beratung und Unterstützung des Managements und der Mitarbeitenden in rechtlichen Belangen zuständig ist. Die AMAG Gruppe hat zudem unter anderem eine Konzernrichtlinie zur Compliance-Organisation erlassen. Gemäss dieser sind die Mitarbeitenden verpflichtet, vermutete oder beobachtete Verstösse gegen das Gesetz oder interne Regelungen an die direkt oder indirekt vorgesetzte Person, an die zuständige Personalabteilung, an Mitarbeitende der Abteilung Legal & Compliance oder über das Hinweisgeberportal der AMAG zu melden. Meldungen über das Hinweisgeberportal können auch anonym erfolgen. Das Portal ist auch für externe Personen zugänglich. Alle Meldungen werden untersucht und bei Bedarf werden die erforderlichen Massnahmen ergriffen. Weiter verfügt die AMAG Gruppe über eine Abteilung Internal Audit, die die Einhaltung von Prozessen regelmässig und systematisch überprüft.

2-27

Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Die Wettbewerbskommission (WEKO) hat im Juni 2022 die AMAG Automobil und Motoren AG sowie sechs weitere Händlerinnen von Fahrzeugen der Volkswagen Marken im Kanton Tessin mit insgesamt rund 44 Mio. CHF wegen illegaler Wettbewerbsabreden sanktioniert. Die sanktionierten Abreden waren im Zeitraum von 2006 bis 2018 im Kanton Tessin begangen worden. Die AMAG Gruppe hat die Verstösse aufgrund der im Jahr 2018 von der WEKO eröffneten Untersuchung festgestellt. Die AMAG Gruppe hat während des Verfahrens vollumfänglich mit den Behörden kooperiert. Unter anderem als Folge dieser Untersuchung im Jahr 2018 hat die AMAG Gruppe ein umfassendes Compliance-Programm etabliert, das solche Verstösse verhindern soll. Im Berichtsjahr waren keine weiteren Rechtsverfahren aufgrund kartellrechtswidrigen Verhaltens gegen Gesellschaften der AMAG Gruppe hängig oder sind eröffnet worden.

2-28

Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen

Im Berichtszeitraum war die AMAG Mitglied bei aee suisse, Auto Gewerbe Verband Schweiz (AGVS), auto-schweiz, Auto-Strassenhilfe-Schweiz (ASS), Avenir Mobilité, Avenir Suisse, Cardossier, digitalswitzerland, electrosuisse/e'mobile, energie-cluster.ch, Gesellschaft für Marketing (gfm), GSI, Interactive Advertising Bureau (IAB), ITS-CH, Plattform Digitalpolitik, Schweizer Mobilitätsverband (sffv), Schweizer Werbeauftraggeber-Verband (SWA), Schweizerischer Leasing verband (SLV), Smart City Verein Bern, Stiftung Auto Recycling Schweiz, Swiss Alliance for Collaborative Mobility (CHACOMO), Swiss Association of Autonomous Mobility (SAAM), Swiss Association for Automotive Transformation (SAAT), swisscleantech, Swiss Climate Action Initiative (SCAI), Swiss eMobility, Swiss Power-to-X Collaborative Innovation Network (SPIN), eMobil Zug, Zuger Wirtschaftskammer, Zugwest, VAP Cargo Rail, Verein zur Dekarbonisierung der Industrie Zug, Vereinigung der Privaten Aktiengesellschaften.

5. Einbindung von Stakeholdern

2-29

Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Zu den wichtigsten Stakeholdergruppen der AMAG gehören die Volkswagen AG, die Kundinnen und Kunden, freie Händler und Garagen sowie die Mitarbeitenden. Darüber hinaus sind Geschäftspartner, Lieferanten, Industrieverbände, regulatorische Institutionen sowie Medien und die Wissenschaft bedeutende Stakeholder.

Ermittlung und Auswahl der Stakeholder:

Die AMAG steht in intensivem Austausch mit Stakeholdern, die einen wesentlichen Einfluss auf den Erfolg des Unternehmens haben und ihrerseits durch die Geschäftsaktivitäten der AMAG massgeblich beeinflusst werden. Dazu gehören insbesondere die Kundinnen und Kunden sowie die Mitarbeitenden. Kundenanliegen werden über die Händler und Partnerbetriebe der AMAG Gruppe sowie den eigenen Kundenservice bearbeitet. Mitarbeitende werden über das Intranet informiert und einbezogen.

Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern:

Die AMAG Gruppe positioniert sich als Anbieterin von nachhaltigen Mobilitätsdienstleistungen – mit langer Tradition und in Familienbesitz. Von diesem Grundverständnis leitet die AMAG ihre ökologische und soziale Verantwortung ab und verfolgt ihre Ziele und die Massnahmenumsetzung mit grossem Engagement.

Geleitet wird das AMAG Verständnis der Verantwortungsübernahme von einer starken Vision, die vorsieht, mit innovativen und emissionsarmen Technologien massgeschneiderte und auf individuelle Bedürfnisse abgestimmte Mobilitätsdienstleistungen zu erbringen. Dafür investiert die AMAG viel in die Entwicklung und Kompetenzförderung ihrer Mitarbeitenden. Einen grossen Stellenwert haben das breite und zukunftsweisende Ausbildungsprogramm für Lernende sowie die Technologie- und Servicekompetenz zur optimalen Unterstützung der AMAG Kundinnen und Kunden. Zudem pflegt die AMAG eine enge Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung des Forschungsstandortes Schweiz. Mit dem AMAG Innovation & Venture LAB werden der aktive Austausch und die Zusammenarbeit mit Start-ups gesucht, um neue Entwicklungen optimal mit der AMAG Gruppe zu verknüpfen.

Die AMAG Gruppe engagiert sich in zahlreichen Industrieverbänden. Rückmeldungen und Feedbacks von involvierten Stakeholdern begegnet die AMAG mit Offenheit. Die AMAG beteiligt sich aktiv am öffentlichen Dialog rund um Mobilität und informiert regelmässig auf Pressekonferenzen über die aktuelle Geschäftsentwicklung.

2-30

Tarifverträge

Prozentsatz der Angestellten, die unter Tarifverträge fallen

2020	2021	2022	2023
8%	12%	27%*	28%

Ab 2023 inkl. Helion

Der Anstieg 2023 resultiert grösstenteils aus der Neubeurteilung der GAV-Unterstellung von Berufsgruppen in bestehenden Betrieben.

GRI 3

Wesentlichkeitsanalyse und Liste der wesentlichen Themen

3-1

Verfahren zur Bestimmung der wesentlichen Themen

Die Auswahl der wesentlichen Themen wurde 2023 durch Gespräche mit externen Experten bestätigt. Das bereits seit 2022 als wesentlich definierte Thema Abfall wurde 2023 neu vollumfänglich in die Berichterstattung integriert.

Alle anderen wesentlichen Themen wurden 2021 im Rahmen von persönlichen Gesprächen mit allen Führungskräften der einzelnen Business Units identifiziert und evaluiert. Für die Vorauswahl der wesentlichen Themen wurden Kriterien mit Blick auf die Relevanz und den Mehrwert für AMAG spezifische Stakeholder, die Gesellschaft und den globalen Impact gemäss Sustainable Development Goals herangezogen. Darauf aufbauend hat der Fachbereich Corporate Development zusammen mit der Leitung Group Sustainability und externen Fachpersonen die verschiedenen Themen weiter eingegrenzt. Die ausgewählten Themen wurden daraufhin in der Geschäftsleitung diskutiert und dem Verwaltungsrat zur Vernehmlassung präsentiert. Schliesslich wurden die priorisierten Themen dem Group Sustainability Board (bestehend aus der Geschäftsleitung und allen Finanzleitenden) vorgelegt und final verabschiedet.

Im Austausch mit ihren Stakeholdern diskutiert die AMAG ihre als wesentlich definierten Themen regelmässig.

3-2

Liste der wesentlichen Themen

Die als wesentlich identifizierten Themen sind den Fokusbereichen von AMAG Verantwortung zugeordnet und Teil der Gruppenstrategie der AMAG:

Fokusbereich	Wesentliche Themen
AMAG Net Zero	Energie, Emissionen, Abfall
AMAG Engage	Aus- und Weiterbildung, Diversität und Chancengleichheit
AMAG Fairplay	Compliance, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Schutz von Kundendaten

GRI 302

Energie

3-3

Management der wesentlichen Themen

Energie ist ein wichtiger Faktor im betrieblichen Alltag der AMAG, beispielsweise bei der Nutzung und Unterhaltung von Betriebsliegenschaften, in der Sicherstellung der IT-Infrastruktur und -Systeme, bei allen Logistikdienstleistungen sowie in den betrieblichen Prozessen der Karosserie- und Lackbetriebe und den AMAG eigenen Garagen. Die Nachhaltigkeitsstrategie der AMAG Gruppe wurde 2021 verabschiedet. Jede Business Unit ist dabei verpflichtet, geeignete Teilziele und Massnahmen zu definieren. Gruppenweite Kennzahlen steuern und kontrollieren den Fortschritt und werden quartalsweise rapportiert. Der Reporting-Prozess ist im Group Controlling integriert, womit ein stimmiges ESG-Reporting gewährleistet ist. Die AMAG Import AG und die mobilog AG haben ein Umweltmanagementsystem gemäss ISO 14001:2015 umgesetzt. Darin formulierte Zielsetzungen sind im Einklang mit den übergeordneten Nachhaltigkeitszielen der AMAG Gruppe.

Die AMAG Gruppe verfolgt in ihrer Klimastrategie einen konsequenten Reduktionsansatz. Bis 2025 sollen mindestens 30 Prozent der Scope-1 und Scope-2 Emissionen reduziert werden. Ein wichtiger Stellhebel ist dabei die kontinuierliche Verbesserung und Optimierung aller Energieaufwendungen, die für alle Betriebsliegenschaften in einem Mehrjahresplan umgesetzt werden. Neue Standorte werden wo möglich mit fossilfreier Energieerzeugung erstellt, zum Beispiel durch Erdsonden, Wärmepumpen oder den Anschluss an lokale Fernwärmenetze. Energieintensive Prozesse im Bereich Karosserie und Lack werden mit Wärmerückgewinnung ergänzt. Für bestehende Standorte wird ein Phase-out-Plan für den Ausstieg aus der fossilen Energieerzeugung entwickelt, abhängig vom Lebenszyklus der Anlage und der Verfügbarkeit von Alternativen. Für grosse Standorte setzt die AMAG seit 2013 bereits die Vorgaben des Grossverbrauchermodells der Energie Agentur der Wirtschaft (ENAW) um, die Zielwerte und einen Zielpfad definiert, die sich von den Klimazielen der Schweiz ableiten. Geplant ist, das Grossverbrauchermodell bis 2026 auf alle weiteren Standorte auszurollen.

302-1

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

in MWh	2019	2022	2023
Heizöl	10'248	9520	9016
Erdgas	25'092	18'427	23'881
Biogas	197	271	82
Holzschnitzel	452	25	0
Propan	0	877	308
Diesel	50'311	26'555	25'229
Benzin	31'797	29'872	25'080
Strom (andere Quelle, erneuerbare Quelle)	38'421	37'612	33'725
Strom (andere Quelle, nicht erneuerbare Quelle/Schweizer Strommix)	2161	2069	9439
Fernwärme	4996	4213	5064
Total in MWh	163'675	129'441	131'824

Die Daten beziehen sich auf alle Betriebsliegenschaften (Standorte in Eigentum und Miete) der AMAG Group AG. Die Datenperiode umfasst bei allen Verbrauchsmengen zwölf Monate. Je nach Verfügbarkeit und aufgrund unterjähriger Abrechnungsstichtage ist der Erhebungszeitraum bei einzelnen Lieferanten dafür durch Schätzung angepasst worden. Im Geschäftsjahr 2023 ist die Helion Energy AG integriert worden. Die Schätzung basiert dabei auf realen Vorjahreswerten. Strom (erneuerbare Quelle) bezieht sich auf Strom mit Herkunftsnachweis für Wasserkraft.

302-4

Verringerung des Energieverbrauchs

Für Informationen siehe Indikator 305-5, Seite 30 in diesem Bericht. Eine umfassende Abdeckung des Indikators 302-4 ist aktuell im Aufbau und ist für die kommenden Berichtsjahre geplant.

GRI 305

Emissionen

3-3

Management der wesentlichen Themen

Emissionen der Kategorie Scope 1 und 2 entstehen bei der AMAG vor allem durch den Betrieb und den Treibstoffverbrauch der eigenen Flottenfahrzeuge, aber auch durch Heizölverbrauch in den Betriebsliegenschaften. In der Kategorie Scope 3 fallen Emissionen bei der AMAG vor allem durch den Verkauf und den Vertrieb von Fahrzeugen an. Weitere Emissionen entstehen durch den Pendlerverkehr der Mitarbeitenden und den Transport von Waren und Fahrzeugen. Für die Kategorien Scope 1 und Scope 2 hat die AMAG das Ziel, bis 2025 die Emissionen um mindestens 30 Prozent zu reduzieren. Bis 2040 hat die AMAG zudem die Ambition alle Emissionen entlang der Lieferkette (Scope 1, 2, 3) um 90 Prozent zu reduzieren. Die AMAG hat ein SBTi Commitment und ist nach der erfolgreichen Integration von Helion gerade im Zieleinreichungsprozess mit SBTi für ein Near-term Target.

Um den ambitionierten Reduktionspfad zu realisieren, hat die AMAG klare Massnahmen definiert und mit jährlichen Zielvorgaben hinterlegt. Der Massnahmenfortschritt wird quartalsweise gemessen und mit der Geschäftsleitung diskutiert.

Zu den Massnahmen zählen einerseits energetische Sanierungen, die konsequente Elektrifizierung der eigenen Dienstwagenflotte, der Ausbau und die Nutzung von Solarstrom an eigenen Standorten, der Ausbau der Ladeinfrastruktur, ein ressourcenschonendes Abfallkonzept und Projekte zur Effizienz- und Ressourceneinsparung in den betrieblichen Prozessen. Die Reduktion von Emissionen durch verkaufte Fahrzeuge steuert die AMAG aktiv durch die zunehmende Elektrifizierung und die enge Zusammenarbeit mit dem Hersteller. Zukünftig werden neue Mobilitätskonzepte und Serviceangebote wie Fahren und Laden aus einer Hand und die Förderung der Servicequalität von Händlern in der Beratung und Wartung von Elektrofahrzeugen eine zunehmende Rolle spielen. Beim Transport von Waren und Dienstleistungen arbeitet die AMAG stetig an der Reduktion des Treibstoffverbrauchs pro gefahrenen Kilometer. Auch wurde im Berichtsjahr die Zusammenarbeit mit dem Händler und Vertriebsnetz der AMAG in puncto Nachhaltigkeit gestärkt. Die zur AMAG Gruppe gehörende Helion Energy AG trägt durch den Ausbau von Photovoltaikanlagen und Ladeinfrastruktur aktiv zur Energiewende in der Schweiz bei.

Der Fortschritt der AMAG Gruppe wird, wie im Bereich Energie, durch gruppenweite Kennzahlen gesteuert, kontrolliert und quartalsweise rapportiert. Der Reporting-Prozess ist in das Group Controlling integriert, womit ein stimmiges ESG-Reporting gewährleistet ist. Für verbleibende Emissionen hat die AMAG eine Investitions- und Eliminationsstrategie erarbeitet. Um intern Massstäbe zu setzen, werden Projekte mit einem internen CO₂-Preis von 120 Franken belegt. Die Einnahmen fliessen in den AMAG Klimafonds und werden in klimafördernde Massnahmen und Partnerschaften investiert. Unter anderem besteht eine enge Zusammenarbeit mit Synhelion, die mittels Solarenergie CO₂ in synthetische Treibstoffe umwandelt. Synthetische Treibstoffe ermöglichen es zukünftig, auch Classic Cars mit erneuerbaren Treibstoffen und daher klimaneutral zu betreiben.

305-1

Direkte THG-Emissionen ☑ (Scope 1)

Details siehe Tabelle: AMAG Treibhausgasemissionen Scope 1, 2 und 3, Seite 28

305-2

Indirekte energiebedingte THG-Emissionen ☑ (Scope 2)

Details siehe Tabelle: AMAG Treibhausgasemissionen Scope 1, 2 und 3, Seite 28

Sonstige indirekte THG-Emissionen ☑ (Scope 3)

in Tonnen CO ₂ -eq	2019	2022	2023
Total Scope-1-Emissionen	31'224	20'776	20'753
Heizöl	2726	2535	2400
Erdgas	5043	3712	5577
Propan	0	202	65
Diesel	13'405	6337	6032
Benzin	10'010	7936	6663
davon biogene Emissionen			
Biogas	40	54	17
Total Scope-2-Emissionen	974	858	1047
Strom (nicht erneuerbare Quelle nach CH-Strommix)	324	310	542
Fernwärme	649	547	505
Total Scope-1- und Scope-2-Emissionen	32'198	21'634	21'800
Total Scope-3-Emissionen	4'926'374	3'313'444	3'779'582
Emissionen aus Geschäftstätigkeit und Betrieb (Emissionen aus eingekauften Produkten, Dienstleistungen, Abfall, Geschäftsreisen, Hotelübernachtungen und Investments)	1'020'143	919'434	1'066'050
Emissionen aus verkauften Fahrzeugen, inkl. Nutzungsphase	3'906'231	2'394'010	2'713'532
Total Scope-1-, -2- und -3-Emissionen	4'958'573	3'335'078	3'801'381

AMAG Treibhausgasemissionen Scope 1, 2 und 3.

Ab 2023 inklusive Helion.

Berechnet nach den Richtlinien des Greenhouse Gas Protocols.

Methode: Leitungsgebundene Energie- und Treibstoffmengen werden pro Standort auf Basis von tatsächlichen Rechnungsdaten erhoben. Benzin und Diesel werden seit 2023 auf Basis abrechnungsgenauer Reports der verschiedenen Treibstofflieferanten erhoben. Durch die Umstellung wurden die Verbrauchsmengen nach alter Methode verifiziert. Für die mobilog AG wurde daraufhin ein zu tiefer Verbrauchswert rückwirkend für die Jahre 2019 und 2022 korrigiert. Heizöl wird auf Basis der Anfangsbestände, unterjährigen Zukäufe und des Jahresendbestands erhoben. Die Scope-3-Emissionen werden für die Kategorie 11 typengenau für alle neu immatrikulierten Fahrzeuge berechnet, inkl. vorgelagerter Treibstoffkette. Die restlichen Kategorien werden auf Basis Spend-Volumen berechnet. Zukünftig soll die Kategorie 1 durch verbesserte Daten auf Produktebene berechnet werden. Die AMAG Gruppe ist dazu im Gespräch mit dem Volkswagen Konzern.

305-3

Scope 1: Direkte Treibhausgasemissionen, die zum Beispiel durch den Verbrauch von diesel- und benzinbetriebenen Dienstfahrzeugen oder Heizungen entstehen. Propan wurde in den Jahren 2019 und 2020 in die Kategorie Erdgas inkludiert. Seit 2021 wird Propan separat ausgewiesen. Die Erhebung der Benzin- und Dieselverbräuche ist 2023 im Vergleich zu 2022 zurückgegangen. Dies ist einerseits auf die erfolgreiche Elektrifizierung der Dienstwagenflotte zurückzuführen. Zusätzlich konnten aufgrund einer Methodenoptimierung die Verbräuche von Europcar-Kunden besser abgegrenzt werden und werden neu nur noch der Kategorie 11 der Scope-3-Emissionen angerechnet. Aktuell nicht in die Erhebung eingeschlossen ist der Verbrauch von Kältemitteln.

Scope 2: Indirekte Treibhausgasemissionen, die bei der Produktion von Einge-
kauftem Strom und Fernwärme entstehen.

Scope 3: Indirekte Treibhausgasemissionen, die in vor- oder nachgelagerten Geschäftsaktivitäten in der Wertschöpfungskette entstehen. Emissionen aus dem Verkauf von Fahrzeugen wurden auf Basis typengerechter Fahrzeugdaten gemäss WLTP (Standard gemäss Worldwide harmonized Light vehicles Test Procedure) berechnet mit einer angenommenen Kilometerleistung von 200'000 Kilometer und einer durchschnittlichen Lebensdauer von 15 Jahren. Für das Jahr 2019 waren WLTP-Daten noch nicht durchgängig vorliegend. Hier wurden NEFZ-Daten (Neuer Europäischer Fahrzyklus) zugrunde gelegt. Investitionen in nicht vollkonsolidierte Beteiligungen wurden ebenfalls berücksichtigt. Wärmepumpen der Firma Helion werden mit einer Lebensdauer von 20 Jahren berechnet. Des Weiteren wurde Abfall auf Basis anfallender Werkstattabfälle berechnet. Büroabfälle, wie Haushaltskehricht wurde ausgeschlossen. Aktuell nicht in die Erhebung eingeschlossen ist der Verbrauch von Kältemitteln.

Emissionsfaktoren: Scope 1 und 2 market based Ansatz. Die Scope 2 Emissionen location based Ansatz betragen 2023: 1416 tCO₂-eq. Emissionen aus verkauften Fahrzeugen (Scope 3, Kategorie 11) location-based auf Basis Verbraucherstrom-Mix der Schweiz bzw. inklusive vorgelagerter Lieferkette von Benzin und Diesel, 200'000 Kilometer angenommene Laufleistung und WLTP-Werten. Für die Umrechnung in Treibhausgasemissionen wurden die Emissionsfaktoren gemäss Faktenblatt des Treibhausgasinventars der Schweiz (BAFU 2022), Treibhausgasemissionen der Strom- und Fernwärmemixe Schweiz gemäss GHG Protocol nach Treeze (2017) sowie globale Durchschnittswerte gemäss World Input-Output Database (WIOD) verwendet. Biogene Emissionen sind durch den Verbrauch von Biogas angefallen (siehe dazu Indikator 302-1 in diesem Bericht). Gemäss Faktenblatt des Treibhausgasinventars der Schweiz fallen durch den Verbrauch von Holzschnitzeln keine zu deklarierenden CO₂-Emissionen an.

Für die Berechnung von biogenen Emissionen aus der Verbrennung von Biogas wurde derselbe CO₂-Emissionsfaktor wie für fossiles Erdgas verwendet. Die biogenen Emissionen enthalten nicht nur CH₄ oder N₂O-Emissionen aus biogenen Energiequellen im Scope 2, sondern auch die biogenen CO₂-Emissionen (kein separater Ausweis der biogenen CO₂-Emissionen aus dem Gesamtinventar).

305-5

Senkung der THG-Emissionen

Im Vergleich zum Basisjahr 2019 sind die Emissionen der AMAG Gruppe bereits um über 23 Prozent gesunken.

Durch die Integration der Helion Energy AG in die AMAG Gruppe, sind Emissionen in den Kategorien Scope 1,2 und 3 hinzugekommen. Dadurch kam es 2023 im Vergleich zu 2022 zu einem Anstieg der Emissionen.

Die Scope-3-Emissionen sind 2023 im Vergleich zum Basisjahr und inklusive der neu hinzugekommenen Emissionen aus der Geschäftstätigkeit der Helion Energy AG um 23 Prozent gesunken. Den grössten Effekt hat die weiter fortschreitende Elektrifizierung und der gestiegene Absatz von reinen Elektrofahrzeugen.

Die Scope-1- und Scope-2-Emissionen sind 2023 im Vergleich zum Basisjahr 2019 um 32 Prozent zurückgegangen. Der Rückgang ist insbesondere auf Effizienzsteigerungen in der Gebäude- und Wärmetechnik zurückzuführen, aber auch in der zunehmenden Elektrifizierung der eigenen Flotte und der damit einhergehenden Reduktion des Benzin- und Dieserverbrauchs.

GRI 306

Abfall

3-3

Management der wesentlichen Themen

Abfall zu vermeiden, und verwendete Materialien korrekt zu entsorgen oder weiterzuverwerten, ist ein wesentliches Anliegen der AMAG, als Mitglied der Stiftung Auto Recycling Schweiz.

Die wesentlichsten Abfallkategorien fallen im Betrieb unserer Garagen an. Dazu zählen insbesondere Altreifen, Motoren- und Getriebeöl, Starterbatterien, Eisen- und Stahlschrott sowie Kartonabfälle.

Mit der zunehmenden Elektrifizierung der Mobilität nimmt der Bedarf an Lithium-Ionen-Batterien stetig zu. Gebrauchte Batterien gelten in der Schweiz als Sonderabfall und werden mit einer vorgezogenen Entsorgungsgebühr belegt, die durch die INOBAT verwaltet wird. Der richtige Umgang und die richtige Entsorgung können zudem helfen, Ressourcen, wie Lithium, einzusparen.

Die AMAG hat für alle Abfallkategorien ein etabliertes Abfallsystem. In Zusammenarbeit mit einem professionellen Entsorgungsunternehmen werden Abfallmengen entsprechend VVEA, der Verordnung über die Vermeidung und die Entsorgung von Abfällen des Bundesamtes für Umwelt, entsorgt, recycelt oder wiederverwendet.

Für den Umgang mit Hochvoltbatterien orientiert sich die AMAG an der vorgegebenen Branchenlösung von auto-schweiz, die mit der vom Bund beauftragten Organisation INOBAT zusammenarbeitet. Trägerin der Schweizer Branchenlösung zur Rücknahme und Verwertung von Lithium-Ionen-Akkus ist die Genossenschaft sestorec (Swiss Energy Storage Recycling). Um die Vorgaben der Branchenlösung zu erfüllen, hat die AMAG einen Prozess etabliert, der den Umgang mit Batterien klar regelt. Darin eingeschlossen sind die Fahrzeuge der Kategorien Battery Electric Vehicle (BEV), Hybrid Electric Vehicle (HEV) und Plug-in-Hybrid Electric Vehicle (PHEV).

Des Weiteren sind alle in Umlauf gebrachten Batterien der genannten Kategorien an sestorec zu melden, einschliesslich der durchgeführten Reparaturen, Wiederverwendung, Weiterverwendung und Entsorgung.

Für das Recycling der Hochvoltbatterien und einzelner Batteriemodule nutzt die AMAG ebenfalls das erwähnte etablierte Abfallsystem, durch das wir sicherstellen, dass sowohl der Transport als auch das Recycling durch zertifizierte Partner durchgeführt wird. Dies gilt unter Berücksichtigung verschärfter Vorschriften für die Verpackung und den Transport auch für kritische Batterien und Batteriemodule.

In Ausnahmefällen werden defekte Batterien oder Batteriemodule für Analyse-zwecke auch vom Hersteller angefordert. In diesem Fall organisiert AMAG Import AG zusammen mit dem Hersteller den Transport, inklusive notwendiger Zollformulare.

Oberste Zielsetzung ist ein effizienter Recyclingprozess und dass möglichst viele Wertstoffe aus den Batterien und Batteriemodulen zur Wiederverwertung aufbereitet werden.

Die EU ist diesbezüglich daran, entsprechende Vorschriften zu erarbeiten, mit dem Ziel, den Herstellern klare Vorgaben zu erteilen, wie viel Prozent der Stoffe wiederverwertet werden müssen.

306-1

Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen

2023 wurden Abfälle erstmals systematisch erhoben und geprüft. Die wesentlichsten Abfallmengen fallen bei der AMAG im Werkstattbetrieb an. Zu den wichtigsten Kategorien nach Volumen gehören Altreifen, Motoren- und Getriebeöl, Starterbatterien, Eisen- und Stahlschrott sowie Kartonabfälle. Im Zuge der Abfallerhebung wurden alle Geschäftseinheiten der AMAG Gruppe auf anfallende Werkstattabfälle geprüft. Für Standorte mit anfallenden Werkstattabfällen wurden diese nach Menge, Verwertungsweg und unterteilt nach gefährlichem und nicht gefährlichem Abfall erhoben. Aus der Erhebung werden weitere Massnahmen abgeleitet und das Entsorgungskonzept wird in Bezug auf weitere Optimierungen und im Sinne der Kreislaufwirtschaft geprüft. Bei der AMAG Gruppe fallen keine Deponieabfälle an und der Anteil an rezyklierbaren Rohstoffen ist hoch.

306-2

Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen

Siehe Managementansatz 306 Abfall, Seite 31 in diesem Bericht.

306-3

Angefallener Abfall ☑

2023 sind im Werkstattbetrieb der AMAG Geschäftseinheiten AMAG First, AMAG Automobil und Motoren AG, mobilog AG und der Helion Energy AG folgende Abfallmengen angefallen:

	2023 in Tonnen
Total, gefährliche Abfälle	6887
Total, nicht gefährliche Abfälle	3416
Jahrestotal	10'303

Auswertung gefährliche Abfälle nach VVEA Code (s) und (ak). Umfasst Gruppengesellschaften mit anfallendem Werkstattabfall, ohne PET und Kehricht: AMAG Automobil- und Motoren AG, AMAG First AG, mobilog AG, Helion Energy AG.

306-4

Von Entsorgung umgeleiteter Abfall ☑

	2023 in Tonnen
Total ins Recycling	5908
Total ins Zementwerk	2899
Total KVA	1389
Total Deponie	0
Total Andere (Sonderabfallverbrennung)	107

Umfasst Gruppengesellschaften mit anfallendem Werkstattabfall, ohne PET und Kehricht: AMAG Automobil- und Motoren AG, AMAG First AG, mobilog AG, Helion Energy AG.

306-5

Zur Entsorgung bestimmter Abfall ☑

Siehe Indikator 306-4, Seite 33 in diesem Bericht.

GRI 404

Aus- und Weiterbildung

3-3

Management der wesentlichen Themen

Die AMAG will sich zur führenden Anbieterin nachhaltiger individueller Mobilität entwickeln. Damit dieses Ziel erreicht werden kann, benötigt das Unternehmen fachlich kompetente, engagierte, innovative und leistungsbereite Mitarbeitende. Dabei kommt der Berufsausbildung sowie der regelmässigen Qualifizierung und Entwicklung der Mitarbeitenden eine zentrale Bedeutung zu. Die AMAG sichert die Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Belegschaft durch ein umfassendes und bedarfsgerechtes Aus- und Weiterbildungsangebot – sei es durch die AMAG Academy oder durch Leadership & Development.

Richtlinien, Verantwortlichkeiten und regulatorische Vorgaben

Die Aus- und Weiterbildung wird im entsprechenden Aus- und Weiterbildungsreglement festgelegt. Dabei unterstützt die AMAG den Gedanken des Lifelong Learnings mit grosszügigen Kostenbeteiligungen an betriebsrelevanten Aus- und Weiterbildungen. Sämtliche Ausbildungsangebote stehen grundsätzlich allen Mitarbeitenden offen, unabhängig ihres Geschlechts, ihrer Funktion oder ihres Alters.

Die Verantwortung im Bereich Aus- und Weiterbildung liegt für alle werksrelevanten und technischen Ausbildungen bei der AMAG Academy und für Führungstrainings, Persönlichkeits- sowie Personalentwicklung bei der Fachabteilung Leadership & Development.

Gestaltung der Aus- und Weiterbildungsprogramme

Das Aus- und Weiterbildungsangebot der AMAG wird laufend überprüft und den strategischen Bedürfnissen des Unternehmens hinsichtlich Future Skills angepasst. Dabei steht das erfahrungsbasierte Lernen im Vordergrund, da sich dieses als besonders effektiv und effizient erwiesen hat.

Die Qualität der Ausbildungsinhalte und der eingesetzten Trainer wird regelmässig anhand von Teilnehmendenfeedbacks überprüft, ungenügend bewertete Inhalte werden überarbeitet oder Anbieter durch andere Fachpersonen ersetzt. Die systematische Bedarfserhebung erfolgt anlässlich des jährlichen Mitarbeitendengesprächs. Dies gibt der AMAG die Möglichkeit, sehr rasch und antizipierend auf sich ändernde Bedürfnisse zu reagieren und das Angebot anzupassen.

Digitalisierung und Entwicklung eines digitalen und agilen Mindsets

Die Veränderung der Digitalisierung macht auch vor den Funktionen in der Automobilindustrie nicht halt und verändert teilweise fundamental, wie zukünftig gearbeitet wird. Um die Mitarbeitenden auf diese Veränderungen vorzubereiten, werden digitale Lernformen (online oder blended learning) eingesetzt, die sich grosser Beliebtheit erfreuen. Zusätzlich wurden in der gesamten Organisation «Digitale Coaches» ausgebildet, die das Thema in der Belegschaft weiter vorantreiben.

Ein spezielles Augenmerk legt die AMAG auf die kontinuierliche Weiterbildung ihrer Führungskräfte, da sie als Vorreiter und Ambassadors den Wandel und die Transformation massgeblich führen und mitgestalten. Die Ausbildungsangebote umfassen den Leadership Basic (kann auch als CAS absolviert werden), das CAS in New Leadership, die regelmässige Einführung neuer Führungskräfte (neue FK@AMAG) sowie spezifische und umfassende Ausbildungsprogramme für die einzelnen Business Units. Hier werden Themen wie psychologische Sicherheit, wertschätzende Führung, hybrid Leadership, New Work, Facilitation usw. adressiert.

Talentmanagement

Neben den bedarfsgerechten Aus- und Weiterbildungsangeboten ist das strategische Talentmanagement ein weiterer wichtiger Baustein zur Identifizierung, Entwicklung und Bindung von top qualifizierten Mitarbeitenden. Bei der AMAG werden die Talente jährlich systematisch über die flächendeckend stattfindenden Mitarbeitendengespräche identifiziert. Ein Talent weist auf der einen Seite einen ausserordentlichen Leistungsnachweis auf und demonstriert auf der anderen Seite den persönlichen Willen zur Weiterentwicklung und zur Übernahme einer neuen Funktion. Alle Personen, die sich weiterentwickeln möchten, dürfen zudem einen persönlichen Entwicklungsplan (PEP) ausfüllen, der die nächsten Karriereschritte und notwendigen Ausbildungen detailliert festlegt. In sogenannten Talentkonferenzen werden gewisse Talente Business-Unit-übergreifend besprochen. Dadurch wird sichergestellt, dass die Talente systematisch in freiwerdende Funktionen bewegt und Schlüsselstellen mit entsprechenden Talenten besetzt werden.

404-1

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

Die AMAG investiert jährlich in die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden und bietet ein breites Spektrum an Ausbildungsformaten und Lernressourcen an. Eine Erhebung von jährlich geleisteten Weiterbildungsstunden pro Person ist aktuell im Aufbau.

Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

Vielfältiges Aus- und Weiterbildungsangebot

Die Mitarbeitenden der AMAG können sich direkt über Lernplattformen (Learn, REXX) für sämtliche angebotenen Trainings einschreiben. Der Fokus liegt auf Fach-, Methoden- und Führungskompetenzen, persönlichen und sozialen Kompetenzen, automobiltechnischen Kompetenzen, Verkaufswissen, Projektmanagement, IT-Anwenderskills sowie Fremdsprachen. Zusätzlich werden auf Anfrage oder bei Bedarf spezifische Programme für einzelne Abteilungen, Teams oder Business Units entwickelt. Dazu gehören beispielsweise Telefontrainings für Mitarbeitende im Call Center oder spezifische Führungstrainings für Führungskräfte tieferer Hierarchiestufen. Ebenfalls Teil des Angebots sind Schulungen zu neuen Regulierungen und Themen wie Risikomanagement, Revision und Compliance sowie Datenschutz und Arbeitssicherheit.

Mitarbeitende haben auch die Möglichkeit, von Coachings und dem AMAG Mentoringprogramm zu profitieren. Hier stellen sich erfahrene Führungskräfte als Mentoren zur Verfügung und unterstützen junge Fach- und Führungspersonen in ihrer Weiterentwicklung.

Die AMAG legt grossen Wert auf die Ausbildung des Nachwuchses und die Förderung junger Talente. Sie gehört zu den führenden Ausbildungsstellen der Schweiz. Zurzeit lernen über 800 Lernende in 18 verschiedenen Lehrberufen: von der Werkstatt über die Carrosserie und Logistik hin zum Detailhandel und zum Büro. Rund 7 Prozent der Lernenden werden zudem im Young-Talents-Programme speziell gefördert. Damit alle Lernenden optimal ausgebildet werden können, besuchen ihre Berufsbildenden ein jährliches Weiterbildungsmodul.

Leistungsbeurteilung

Die AMAG schreibt jährlich verpflichtende Mitarbeitendengespräche vor, in denen die individuelle Weiterbildung und Karriereplanung thematisiert und geplant wird. Die Kontrolle durch die Personalabteilung ergab für das Jahr 2023 eine Durchführungsquote von 98 Prozent.

404-3

Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

	2021	2022	2023
Anteil Angestellte mit Leistungsbeurteilung	77%	75%	75%
Anteil Männer mit Leistungsbeurteilung	77%	76%	75%
Anteil Frauen mit Leistungsbeurteilung	75%	74%	75%
Anteil Angestellte im Vertrieb mit Leistungsbeurteilung	95%	93%	91%
Anteil Angestellte in der Verwaltung mit Leistungsbeurteilung	74%	74%	82%
Anteil Angestellte in der Werkstatt und im Lager mit Leistungsbeurteilung	71%	69%	64%

Ab 2023 inkl. Helion

GRI 405

Diversität und Chancengleichheit

3-3

Management der wesentlichen Themen

Die AMAG erkennt, dass gemischte Teams eine Vielfalt an Ideen und Perspektiven einbringen. Diese Teams ermöglichen die Erarbeitung besserer Lösungen und Dienstleistungen für Kunden. Diversität sieht die AMAG als grosse Chance für ein besseres gegenseitiges Verständnis sowie eine wertschätzende und lebendige Kultur. Bei der AMAG arbeiteten im Berichtsjahr 82,9 Prozent Männer und 17,1 Prozent Frauen aus 83 verschiedenen Nationen.

Mehr Diversität durch flexible Arbeitsmodelle und Förderung von Teilzeit

Vielfalt und Chancengerechtigkeit sind wichtige Elemente der Unternehmensstrategie. Allen Mitarbeitenden stehen die gleichen Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung offen – unabhängig von Alter, Nationalität, privaten Lebensumständen oder Familienstand. Der Bereich Human Resources definiert im Rahmen der Diversity Strategie Massnahmen zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit. Dazu gehören unter anderem flexible Arbeitsmodelle, Homeoffice sowie die Förderung von Teilzeitstellen über alle Funktionen hinweg.

2022 hat sich die AMAG ein ambitioniertes Ziel zur Förderung von Frauen in der Belegschaft gesetzt. Bis 2025 möchten wir den Anteil weiblicher Lernender auf 20 Prozent verdoppeln und bis 2030 sollen über 25 Prozent der Kaderpositionen von Frauen besetzt sein.

Chancengleichheit fördern

Gesamthaft konnte die AMAG den Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr leicht steigern. 2023 beträgt der Frauenanteil über alle Mitarbeitende 17 Prozent, im Kader sind es 15,8 Prozent und bei den Lernenden 13,2 Prozent.

Die AMAG will die Geschlechter- und Generationenvielfalt in den nächsten Jahren durch ein umfassendes Massnahmenpaket erhöhen. Business-spezifische Zielwerte und regelmässige Auswertungen bilden die Basis für alle Massnahmen. Ein Schwerpunkt liegt auf der Attraktivität für und die Rekrutierung diverser Mitarbeitendenprofile, auf der aktiven Förderung von Teilzeit- und Jobsharing-Angeboten sowie der Etablierung von Lifelong Learning und Quereinsteigerprogrammen.

405-1

Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

	2021	2022	2023
Verwaltungsrat	5	6	6
Frauen	1	1	1
Männer	4	5	5
Geschäftsführung	14	14	13
Frauen	1	2	2
Männer	13	12	11
Altersgruppe 30 und jünger	0	0	0
Altersgruppe zwischen 30 und 50	6	7	5
Altersgruppe über 50	8	7	8
Weiteres Topmanagement	17	16	17
Frauen	1	1	1
Männer	16	15	16
Altersgruppe 30 und jünger	0	0	0
Altersgruppe zwischen 30 und 50	4	3	6
Altersgruppe über 50	13	13	11
Total Mitarbeitende			
	2021	2022	2023
Total	6224	6562	7256
Frauen	1014	1092	1237
Männer	5210	5470	6019
Mitarbeitende Altersgruppe 30 und jünger	2171	2345	2668
Frauen	351	386	447
Männer	1820	1959	2221
Mitarbeitende Altersgruppe zwischen 30 und 50	2772	2885	3209
Frauen	474	500	578
Männer	2298	2385	2631
Mitarbeitende Altersgruppe über 50	1281	1332	1379
Frauen	189	206	212
Männer	1092	1126	1167

Per Stichtag 31. Dezember 2023 und ab 2023 inkl. Helion.

Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

Die AMAG hat 2020 von einem externen Anbieter eine umfassende Analyse zur Lohngleichheit durchführen lassen. Die Fair-ON-Pay-Analyse wurde von der Comp-On AG durchgeführt und umfasst die Feststellung der Lohngleichheit auf Unternehmensebene mit dem Lohngleichheitsinstrument des Bundes (Logib). Dabei führen Experten auf der Grundlage der Mitarbeitendendaten Analysen nach einem systematischen Prozess durch. Die Hauptanalyse sowie sämtliche Subanalysen bestätigen mit hoher Zuversicht, dass die AMAG Gruppe sowie alle über hundert Mitarbeitende umfassenden Sub Entitäten die betriebliche Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern klar einhalten. Mit der Zertifizierung geht die AMAG nicht nur deutlich über die vom Gesetzgeber geforderte Überprüfung hinaus, sondern liegt mit ihrem Resultat auch über dem vom Gesetzgeber definierten Toleranzbereich von 5 Prozent. Eine statistisch belegte Diskriminierung ist somit ausgeschlossen. Gemäss Fair-ON-Pay-Standard wurde 2023 zur Aufrechterhaltung des Zertifikats die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern auf Unternehmensebene erneut durch eine Analyse überprüft. Die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern im Unternehmen liegt unterhalb der Toleranzschwelle von 2,5 Prozent. Auf dieser Grundlage hat die Qualitätsprüferin SGS das «Fair-ON-Pay Advanced»-Zertifikat bestätigt, das das Unternehmen als faire Arbeitgeberin auszeichnet, und ihr nachhaltiges Engagement für die Lohngleichheit unterstreicht.

GRI 206

Compliance

3-3

Management der wesentlichen Themen

Die AMAG Gruppe bekennt sich zu fairem Wettbewerb und ethisch und rechtlich korrektem Verhalten – jederzeit und ohne Vorbehalte. Die AMAG Gruppe hat dazu Verhaltensgrundsätze erlassen, die die wesentlichen Grundsätze definieren, die für die Mitarbeitenden der AMAG Gruppe bindend sind. Dazu gehört auch die strikte Einhaltung des Kartellgesetzes. Alle Mitarbeitenden haben die Einhaltung der AMAG Verhaltensgrundsätze schriftlich bestätigt. In Bezug auf illegale Wettbewerbsabreden gilt eine strikte Nulltoleranzpolitik. Dieser Grundsatz wird regelmässig und aktiv kommuniziert, beispielsweise an Mitarbeitendenmeetings, Managementpräsentationen und im Intranet.

Die Verhaltensgrundsätze sind Teil eines umfassenden Compliance-Programms unter der Leitung der AMAG Abteilung Legal & Compliance. Legal & Compliance erlässt gruppenweite Richtlinien zu verschiedenen Themen aus dem Bereich Compliance, die ebenfalls bindend sind. Diese Richtlinien sind für alle Mitarbeitenden jederzeit einsehbar. Gezielte Schulungsprogramme unterstützen die Mitarbeitenden der AMAG Gruppe bei der Einhaltung aller gesetzlichen Vorschriften.

Insgesamt hat die Abteilung Legal & Compliance über 2000 Mitarbeitende in Präsenzs Schulungen zum Thema Kartellrecht geschult. Das Management der AMAG Gesellschaften wird regelmässig und vertieft zum Thema Kartellrecht geschult und sensibilisiert. Das Thema Compliance – und insbesondere Kartellrecht – bildet auch einen festen Bestandteil der AMAG internen Schulungen für neue Führungskräfte.

Zusätzlich hat die AMAG Gruppe ein E-Learning zu den AMAG Verhaltensgrundsätzen ausgerollt, das für alle Mitarbeitenden obligatorisch ist und auch das Thema Kartellrecht adressiert. Aktuell ist dieses von fast 7000 Mitarbeitenden absolviert worden. Alle Mitarbeitenden, die die Präsenzs Schulung zum Thema Kartellrecht absolviert haben, unterzeichnen eine schriftliche Bestätigung, in der sie sich zur strikten Einhaltung des Kartellrechts verpflichten. Mitarbeitende des Managements sowie Mitarbeitende, die im Vertrieb tätig sind, unterzeichnen diese Bestätigung jährlich.

Die AMAG Gruppe hat zudem ein Hinweisgeberportal implementiert, über das beobachtete oder vermutete Compliance-Verstösse – auf Wunsch auch anonym – gemeldet werden können. Alle Hinweise werden untersucht und bei Bedarf notwendige Massnahmen ergriffen.

206-1

Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung

Im Berichtsjahr 2022 wurde das 2018 eröffnete Untersuchungsverfahren der eidgenössischen Wettbewerbskommission gegen die AMAG Group AG und die AMAG Automobil und Motoren AG sowie verschiedene andere Konzessionäre der Volkswagen Marken im Kanton Tessin abgeschlossen. Die AMAG Automobil und Motoren AG und sechs weitere Autohändler hatten im Kanton Tessin von 2006 bis 2018 unzulässige Wettbewerbsabreden getroffen. Die AMAG Gesellschaften haben bei der Untersuchung vollumfänglich kooperiert und die verhängte Sanktion akzeptiert.

Im Berichtsjahr waren keine weiteren Rechtsverfahren aufgrund kartellrechtswidrigen Verhaltens gegen Gesellschaften der AMAG Gruppe hängig oder sind eröffnet worden.

408-1

Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit

Im Berichtsjahr hat die AMAG eine erste Analyse von Lieferanten und Warengruppen durchgeführt. Nach Abschluss der Analyse liegen keine Kenntnisse von Verstössen gegen Kinderarbeit vor.

Zur Sicherstellung der Sorgfaltpflicht zu Kinderarbeit nach Art. 964j Obligationenrecht hat die AMAG einen Prozess zur regelmässigen Beurteilung von Risiken etabliert. 2024 wird der enge Austausch mit exponierten Lieferanten weiter ausgebaut. Unter anderem wird die Risikobeurteilung auf Produktebene im Zuge der Lieferantenbeurteilung weiter präzisiert und die Verhaltensgrundsätze für Geschäftspartner erweitert. Die Geschäftsleitung der AMAG Gruppe wird regelmässig über den Fortschritt informiert ist dazu angehalten bei einer möglichen in Kenntnisnahme von Verdachtsfällen von Kinderarbeit, diese an Legal und Compliance zu melden.

GRI 403

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

3-3

Management der wesentlichen Themen

Die Vermeidung von Sicherheitsrisiken und die Sicherstellung der Gesundheit aller Mitarbeitenden ist für die AMAG von zentraler Bedeutung. Die Steuerung erfolgt zentral durch Human Resources und den Leiter Sicherheit und Gesundheit. Die Anforderungen sind je nach Geschäftsfeld und Arbeitsumfeld unterschiedlich. Pro Standort gibt es eine Sicherheitsbeauftragte oder einen Sicherheitsbeauftragten, die oder der bei der Umsetzung und der Kontrolle von Vorgaben unterstützt. Ein strukturiertes und aktiv umgesetztes Schulungskonzept ergänzt die Umsetzung an allen Standorten.

403-1

Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheit

Seit dem 1. Januar 2000 muss die EKAS-Richtlinie 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Sicherheit in der Schweiz umgesetzt sein. Die Richtlinie basiert auf dem Unfallversicherungsgesetz (UVG) und der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV). Sie konkretisiert die Pflichten der Arbeitgeber über den Beizug von Spezialisten der Sicherheit: Im Rahmen der allgemeinen Pflichten (Art. 3-10 VUV und Art. 3-9 ArGV3) ermitteln alle AMAG Betriebe die auftretenden Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmenden und treffen die erforderlichen Schutzmassnahmen und Anordnungen nach anerkannten Regeln der Technik. Die AMAG prüft die getroffenen Schutzmassnahmen und Schutzeinrichtungen regelmässig, insbesondere bei betrieblichen Veränderungen. Die AMAG Group AG verfügt über ein eigenes betriebliches Sicherheitssystem mit einem eigenen «Spezialisten Sicherheit» für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, das der EKAS-Richtlinie 6508 entspricht und auch durch die EKAS zertifiziert wurde.

403-2

Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

Die AMAG ist verpflichtet, Massnahmen zur Verhütung von Unfällen und Gesundheitsschäden zu treffen. Deshalb müssen Gefährdungen und Belastungen in allen Betrieben ermittelt werden. Die Gefährdungsermittlung ist die Grundlage für die Massnahmenplanung. Die systematische Gefährdungsermittlung wird mit unserem Sicherheitssystem jährlich mittels Gefahrenermittlungschecklisten durch die Standortsicherheitsbeauftragten durchgeführt.

Alle unerwünschten Ereignisse wie Unfälle, Beinaheunfälle und Sachschäden werden systematisch erfasst und abgeklärt, um ähnliche Ereignisse in Zukunft zu vermeiden und das betriebliche Sicherheitssystem stetig zu verbessern.

403-3

Arbeitsmedizinische Dienste

Das AEH Zentrum für Arbeitsmedizin führt im Rahmen der Dienstleistungen für die Betriebsgruppenlösung AMAG die arbeitsmedizinischen Leistungen gemäss der schweizerischen Gesetzgebung (EKAS 6508) sowie weitere betriebsärztliche Leistungen aus. Die arbeitsmedizinischen Aspekte sind in der AMAG Betriebsgruppenlösung, Kapitel 9 (sowie Anhängen), geregelt.

Zur Erfüllung der Aufgaben hat AEH ein arbeitsmedizinisches Team mit sechs Fachärzten sowie weiteres medizinisches Fachpersonal. AEH verfügt über sämtliche Bewilligungen zur Ausführung der Tätigkeiten.

Sämtliche medizinische Daten unterliegen dem Arztgeheimnis und werden gemäss den Datenschutzvorgaben gehandhabt. AEH verfügt dazu über eine speziell gesicherte Arbeitsmedizinsoftware (ISIMED).

Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Den Arbeitnehmenden der AMAG oder ihren Vertretern sowie den zuständigen Vorgesetzten stehen gemäss MwG Art. 10, UVG Art. 82 Absatz 2, VUV Art. 6a, ArG Art. 6 sowie ArGV3 Art. 5 und 6 besondere Mitwirkungsrechte zu. Diese beinhalten den Anspruch auf frühzeitige und umfassende Anhörung sowie das Recht, Vorschläge zu unterbreiten, bevor die AMAG als Arbeitgeberin einen Entscheid fällt. Die Arbeitgeberin hat ihren Entscheid zu begründen, wenn er den Einwänden oder Vorschlägen der Arbeitnehmenden nicht oder nur teilweise Rechnung trägt.

Auf Ebene Trägerschaft (Geschäftsleitung AMAG) besteht eine Mitwirkung durch eine Arbeitnehmervertretung und einen Arbeits- und Sicherheitsexperten, dem sogenannten ASA Spezialisten. Die Arbeitnehmervertretung und der ASA Spezialist sind im Rahmen der Trägerschaft voll in den Steuerungsausschuss integriert.

Auf der Ebene der AMAG Betriebe hat die Mitwirkung der Beschäftigten unter anderem zum Ziel, den betrieblichen Dialog zu fördern und damit zu einer guten Zusammenarbeit zwischen der Arbeitgeberin und ihren Mitarbeitenden beizutragen. Gut informierte Arbeitnehmende identifizieren sich stärker mit dem Betrieb, was sich auch in der Motivation und Produktivität niederschlägt.

In folgenden Bereichen haben Mitarbeitende ein Mitwirkungsrecht:

- Alle Arbeitsbedingungen, soweit sie Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit betreffen (z. B. Aufstellen von Arbeitsräumen und -plätzen; Aufstellen von Maschinen und Anlagen; Arbeitsorganisation; Arbeitsgestaltung)
- Übergang des Betriebes an Dritte
- Massenentlassungen

Die Mitwirkung der Mitarbeitenden ist in der Betriebsgruppenlösung der AMAG Kapitel 8 (sowie Anhänge), geregelt.

403-5

Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Sicheres und gesundheitsbewusstes Verhalten bedingt Wissen und Können. Alle Mitarbeitenden sind stufengerecht während der regulären Arbeitszeit zu informieren und für ihre Aufgaben regelmässig aus- und weiterzubilden. Alle Mitarbeitenden müssen über die Gefährdungen und Belastungen im Betrieb informiert werden und die geeigneten Sicherheitsmassnahmen kennen.

Die Einführung von neuen Mitarbeitenden hat zeitnah nach Arbeitsbeginn zu erfolgen. Speziell zu berücksichtigen sind Lernende und temporär Mitarbeitende.

Die Einführung von neuen Mitarbeitenden hat zu enthalten:

- Ziele
- Gefahren im Betrieb
- Pflichten und Rechte
- Notwendige Massnahmen
- Absenz-, Unfall- und Krankheitssituation
- Verhalten im Notfall

403-6

Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden

Der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wird im Arbeitsgesetz in Artikel 6 geregelt. Die Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz konkretisiert die folgenden Mindestanforderungen:

Die AMAG muss alle Massnahmen treffen, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern und die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden zu gewährleisten.

Im Berichtsjahr wurden unter anderem die folgenden Massnahmen umgesetzt:

- **«Ergonomie am Arbeitsplatz»** (Tipps für ergonomisches Arbeiten am Schreibtisch)
- **«Safety@AMAG Award»** (Die Top-3-Betriebe im Bereich Sicherheit und Gesundheit werden ausgezeichnet)
- **«Helix rennt»** (gemeinsames Joggen)
- **Blutspendetag am Hauptsitz**
- **«AMAGtiv Fitnessbereich»** (Fitnessangebot am Standort in Cham)
- **«AMAG Tennis Club»**
- **«B2Run Firmenlauf in Zug»**
- **«AMAG Lightnings»** (Seit 2014 schliessen sich Eishockey-begeisterte Mitarbeitende den AMAG Lightnings, unserem eigenen Verein, an)
- **«Fitnessbereich»** (Fitnessangebot an diversen Standorten)
- **«Vitalmenu»** (spezielles Angebot im Mitarbeitendenrestaurant timeout am Standort in Cham)

Gesundheitsförderung und Prävention:

- **Tag des Lichtes**
- **Ohne Unfall auf den Berg und wieder zurück**
- **Bequem und gesund am Steuer**
- **Zecken– ein Stich mit Folgen**
- **Damit beim Grillieren nichts passiert**

403-7

Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz

Für die Durchführung von Messen oder den Chauffeur-Drive-Service sind auch Arbeitskräfte im Einsatz, die nicht bei der AMAG angestellt sind. Für diese Arbeitskräfte gelten ebenfalls strenge gesetzliche Grundlagen gemäss EKAS-Richtlinien für Fremdpersonal sowie die internen Sicherheitsauflagen. Für Details siehe Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheit 403-1, Seite 43.

403-8

Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind

Alle AMAG Mitarbeitenden sind durch die EKAS-zertifizierte AMAG Betriebsgruppenlösung für Sicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt.

403-9

Arbeitsbedingte Verletzungen

		2021	2022	2023
Für alle AMAG Angestellten	Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0	0
	Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0,0000	0,0000	0,0000
	Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen mit einer Absenz länger als 6 Monate	1	4	2
	Rate der arbeitsbedingten Verletzungen mit einer Absenz länger als 6 Monate	0,0197	0,0767	0,0368
	Anzahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Verletzungen (inkl. Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen)	360	384	421
	Rate der meldepflichtigen arbeitsbedingten Verletzungen (inkl. Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen)	7,1009	7,3588	7,7476
	Anzahl der gearbeiteten Stunden	10'139'494	10'436'515	10'867'854
	Für alle Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der AMAG kontrolliert wird (z.B. Hostessen und Hosts)	Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0
	Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0	0
	Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen mit einer Absenz länger als 6 Monate	0	0	0
	Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit einer Absenz länger als 6 Monate	0	0	0
	Anzahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Verletzungen (inkl. Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen)	0	0	0
	Rate der meldepflichtigen arbeitsbedingten Verletzungen (inkl. Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen)	0,0000	0,0000	0,0000
	Anzahl der gearbeiteten Stunden	118'179	130'699	139'240

Die genannten Zahlen entsprechen dem jeweiligen Stand per 31. Dezember. Aufgrund von Nachmeldungen ändert sich die Zahlenbasis häufig auch rückwirkend. Alle Raten wurden auf der Grundlage von 200'000 gearbeiteten Stunden berechnet. Pendlerunfälle sind in den Werten enthalten und können aufgrund der internen Datenerhebung aktuell nicht herausgerechnet werden. Ab 2023 inkl. Helion.

GRI 418

Schutz der Kundendaten

3-3

Management der wesentlichen Themen

Die AMAG Gruppe bekennt sich zu ihrer Verantwortung, sorgsam mit personenbezogenen Mitarbeitenden- und Kundendaten umzugehen. Die Nutzung solcher Daten stellt ein grosses Potenzial für die AMAG Gruppe dar. Gleichzeitig steht die AMAG Gruppe in der Verantwortung, die geltenden Datenschutzanforderungen einzuhalten und die Persönlichkeitsrechte ihrer Mitarbeitenden und Kunden zu wahren und zu schützen. Die AMAG Gruppe hat dazu eine gruppenweite Datenschutzorganisation aufgebaut. Diese stellt die Datenschutz-Compliance im Unternehmen sicher mit Massnahmen wie dem Erlass von Richtlinien, Schulungs- und Sensibilisierungsmassnahmen für Mitarbeitende sowie regelmässiger Überprüfung und Anpassung von relevanten Prozessen an die geltenden Datenschutzerfordernungen.

418-1

Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten

2023 kam es zu keinen begründeten Beschwerden im Zusammenhang mit Datendiebstahl oder Datenverlusten.