Rapport sur le développement durable

AMAG Group AG

2021

amag

Nous allons de l’avant.

Sommaire

01 Introduction

9 Éditorial
14 Le groupe AMAG en bref
17 Stratégie de développement durable

02 Développement durable à 360°

31 On en parle
37 Regard sur l'entreprise
39 Fairplay
53 Net Zero
73 Engage

Facts

50 Fairplay
70 Net Zero
86 Engage

03 Rapport ICP selon les normes GRI

93	GRI 102	Éléments généraux d'information
105	GRI 206	Comportement anticoncurrentiel
107	GRI 302	Énergie
109	GRI 305	Émissions
113	GRI 403	Santé et sécurité au travail
120	GRI 404	Formation et éducation
124	GRI 405	Diversité et égalité des chances
127	GRI 418	Confidentialité des données clients

Rédaction sur l'entreprise
La version détaillée du rapport vous donne d'autres informations intéressantes sur les activités de l'entreprise et permet de découvrir comment les employées et employés d'AMAG s'engagent pour promouvoir le développement durable.

Version papier sur demande
Besoin d'un exemplaire papier? Retrouvez toutes les informations dans les mentions légales, page 128.

01

INTRODUCTION

Éditorial

En matière de développement durable, nous allons de l'avant et nous comptons devenir leader de la mobilité individuelle durable. Pour y parvenir, nous allons devoir déployer de gros efforts. Ce rapport a pour but de fournir des informations transparentes sur le chemin que nous nous sommes fixés.

Le conseil d'administration fait bloc derrière la direction et les efforts en matière de développement durable

«Culture et stratégie d'entreprise durables sont l'essence même d'AMAG en sa qualité d'entreprise familiale suisse.»

Culture et stratégie d'entreprise durables sont l'essence-même d'AMAG en sa qualité d'entreprise familiale, forte de ses 77 ans d'histoire. Représentant avec succès les marques du groupe Volkswagen en Suisse, l'entreprise n'a eu cesse de se développer au fil des ans. Dès la fin des années 50, l'intégration d'un restaurant Mövenpick au sein d'AMAG Ueberland a représenté pour l'époque une avancée révolutionnaire en termes d'expérience dans l'univers commercial. La création quelques années plus tard de la société Automation Center AG a permis d'investir très tôt dans l'automatisation et la recherche de performances. L'orientation clientèle et la numérisation sont aujourd'hui encore des points centraux de la stratégie du groupe AMAG qui entend devenir le leader de la mobilité individuelle durable. Le développement durable n'est pas une tendance mais un changement fondamental pour la société et l'économie.

Pour le groupe AMAG, publier les données de l'entreprise est inédit. En tant qu'entreprise familiale, et malgré notre longue histoire, nous n'avons encore jamais publié de rapport d'exploitation. Avec ce rapport sur le développement durable, nous ouvrons un nouveau chapitre et créons de la transparence au sujet de notre empreinte écologique, sociale et économique. Par ce biais, nous voulons aussi que l'opinion publique puisse nous juger sur nos actes.

L'être humain est au cœur de toutes nos activités: sous le terme ENGAGE, nous résumons notre engagement en faveur du personnel et de la société. Nous sommes persuadés que la diversité et la variété des collaboratrices et collaborateurs constituent la base d'une entreprise qui, dans l'avenir, saura rester florissante et performante.

Sous le terme FAIRPLAY, le groupe AMAG regroupe les initiatives pour une bonne Corporate Governance, les activités visant à garantir des pratiques commerciales intègres, la promotion de la santé au travail et le sujet de la cybersécurité. Nous nous engageons à adopter systématiquement une attitude correcte aussi bien sur le plan juridique qu'éthique. Par conséquent, nous appliquons une politique de tolérance zéro à l'égard d'accords de non-concurrence. Par NET ZERO, nous entendons tous les engagements et les efforts en matière de protection de l'environnement et du climat.

En tant qu'entreprise, nous entendons devenir climatiquement neutre d'ici à 2025 et, d'ici à 2040, nous avons pour ambition d'atteindre une empreinte écologique neutre selon Net Zero dans le cadre de la Science Based Target Initiative. Le portefeuille de produits du groupe VW constitue la base de cette ambition. En 2025, nous voulons vendre au moins 50%, en 2030 au moins 70% et d'ici à 2040 100% de véhicules dits rechargeables, c'est-à-dire des véhicules entièrement électriques et hybrides rechargeables. La mobilité de demain sera électrique et AMAG propose de nouvelles solutions de mobilité respectueuses

des ressources. Depuis 2019, l'entreprise Clyde propose des véhicules en abonnement, et d'ici à 2024 elle compte se transformer en un écosystème de mobilité purement électrique. Le besoin de solutions durables augmente aussi chez la clientèle commerciale. Avec la nouvelle équipe E-Mobililty Solutions, le groupe propose des solutions tout-en-un pour la clientèle d'entreprises et de flotte, avec un service de conseil complet pour les véhicules, l'infrastructure de recharge, le financement, la gestion de flotte, incluant des solutions de recharge et de facturation ainsi que l'ingénierie et la gestion de projets pour les infrastructures. En collaboration avec des entreprises et des quartiers, nous pilotons l'interconnexion intelligente des différents modes de transport par le biais de solutions «mobility as a service». Les nouvelles technologies et les nouveaux usages font de plus en plus partie du quotidien. Aujourd'hui, notre clientèle peut déjà acheter, vendre ou prendre un véhicule en abonnement, convenir d'un rendez-vous pour une révision ou encore déclarer un sinistre en ligne. Nous voulons que notre clientèle puisse interagir avec nous le plus simplement et le plus individuellement possible.

Par ailleurs, AMAG a fondé un fonds pour le climat et l'innovation qui investit dans des technologies et des modèles d'entreprise visant à décarboner la mobilité. L'an passé, ce fonds a pris une participation dans la société Synhelion SA, une société suisse dérivée de l'EPFZ, qui produit des carburants solaires («solar fuels» en anglais) par un nouveau procédé thermochimique. De plus, dans notre stratégie climatique, nous misons entre autres sur la neutralisation des émissions inévitables. À cet effet, nous avons conclu un contrat d'élimination du dioxyde de carbone avec l'entreprise Climeworks, leader dans le secteur de la capture atmosphérique directe.

L'attention portée à notre clientèle, la numérisation et une politique d'entreprise durable restent les pierres angulaires de nos actions. Pour atteindre les objectifs de notre stratégie climatique, nous avons aussi besoin que le monde politique définisse des conditions-cadres adéquates et que d'autres secteurs, tels que la filière énergétique et l'immobilier, prennent eux aussi le chemin de la transformation durable. Nous allons de l'avant et invitons d'autres entreprises à apporter leur contribution pour l'avenir de la Suisse en tant que pôle économique.

Ce rapport a pour but d'informer notre clientèle et d'inspirer nos collaboratrices et collaborateurs pour qu'ils contribuent à tracer le chemin que nous avons choisi. Pour que notre réussite s'inscrive dans la durée, nous devons toutes et tous nous y engager fermement. Nous allons de l'avant.

Martin Haefner
Président du Conseil d'administration

Helmut Ruhl
Chief Executive Officer

Notre vision: nous voulons devenir le premier fournisseur de mobilité indi–viduelle durable.

Le groupe AMAG en bref

La société **AMAG Group AG** est le premier fournisseur suisse de mobilité individuelle durable. Elle contrôle les filiales suivantes:

AMAG Import SA importe et distribue les marques Volkswagen, Audi, SEAT, CUPRA, ŠKODA et VW Véhicules Utilitaires par le biais du plus vaste réseau de distribution de Suisse, qui compte plus de 450 concessionnaires et partenaires de service. La section AMAG Import gère en outre un service clients qui apporte un soutien technique aux concessionnaires et aux partenaires de service et qui fournit une assistance générale mais aussi spécifique sur les différentes marques. Dotée d'un centre de formation moderne, AMAG Import SA permet à tout le personnel de l'organisation de rester à jour de ses connaissances, aussi bien sur les questions d'ordre technique que sur les méthodes de vente et l'orientation clientèle.

Avec plus de 80 garages AMAG Retail, **AMAG Automobiles et Moteurs SA** dispose du plus vaste réseau de concessionnaires de toute la Suisse. Les garages AMAG Retail garantissent à leurs clientes et clients un accompagnement haut de gamme sur tout le territoire. L'offre de services proposée par les garages AMAG Retail comprend la vente, la réparation et l'entretien aussi bien que le conseil en leasing et assurance.

→ Voir rapport ICP
Pages 93 à 94

AMAG Leasing AG propose aux particulières et particuliers et aux entreprises des solutions de financement. Le leasing est une forme de financement populaire et le meilleur moyen pour de nombreuses personnes d'exaucer leurs rêves de mobilité. AMAG Leasing AG veille à ce que les contrats soient financièrement supportables par sa clientèle.

AMAG First AG, qui est la plus importante organisation commerciale Porsche, réalise le rêve de ses clientes et clients dans six centres Porsche. AMAG First AG est l'incarnation d'une qualité haut de gamme et d'un service de premier choix.

AMAG Services AG possède la licence suisse d'Europcar et d'ubeeqo. C'est le numéro un de la location de voitures avec plus de 80 agences. Fidèle à sa devise «happy to help», Europcar Suisse garantit une mobilité illimitée. L'éventail de ses services va bien au-delà de celui proposé par les agences de location traditionnelles. Il comprend également le Valet Parking aux aéroports et des services de voiturier pour conduire confortablement et sans stress la clientèle à sa destination.

AMAG Parking AG couvre d'autres facettes de la mobilité grâce à plusieurs parcs de stationnement publics situés aux points les plus centraux de Zurich, de Berne, de Schaffhouse, d'Olten et de Cham.

mobilog AG veille avec son centre logistique des pièces ultramoderne à ce que près de 100% des commandes de pièces de rechange d'origine arrivent au garage dans la demi-journée ouvrable qui suit la passation de commande. Pour pouvoir garantir les besoins de mobilité de sa clientèle en tout temps et en tout lieu, il faut disposer d'un service logistique extrêmement performant.

Le groupe AMAG dispose également d'un **Innovation & Venture LAB** qui développe et pilote de nouveaux modèles d'entreprise autonomes dans les domaines «Smart City», «Mobility as a Service» et «Connected & Autonomous Car» et qui investit dans des start-up prometteuses.

Le **conseil d'administration** d'AMAG Group AG se compose de cinq membres non exécutifs qui, précédemment, ne faisaient pas partie de la direction du groupe ni du management du groupe AMAG. Il s'agit de Martin Haefner (président), de Josef Felder (vice-président), de Raymond Bär, d'Anita Hauser et de Peter Widmer.

La **direction du groupe** d'AMAG Group AG est l'organe subordonné au conseil d'administration. Elle se compose de Helmut Ruhl (CEO) et de Martin Meyer (CFO). La direction se compose de la direction du groupe ainsi que de Mathias Gabler (AMAG Automobiles et Moteurs SA), de Nicole Pauli (AMAG Leasing AG, depuis le 1er janvier 2022), d'Olivier Wittmann (AMAG Import SA), de Beat Jaeggi (mobilog AG), de Hendrik Lütjens (AMAG Services AG et AMAG Parking AG), d'Adriano Rossi (AMAG First AG), de Philipp Wetzel (Innovation & Venture LAB), de Lorenz Aebersold (Legal & Compliance), d'Anja Bates (Group Human Resources), de Martin Everts (Corporate Development), de Dino Graf (Group Communication) et de Thomas Sauer (CIO et CDO).

Terminologie employée dans le présent rapport

Pour faciliter la lecture de ce rapport sur le développement durable, la dénomination AMAG sera majoritairement employée dans ce qui suit pour désigner AMAG Group AG ou le groupe AMAG.

Stratégie de développement durable

Le développement durable est l'un des cinq axes stratégiques d'AMAG. Cela crée la pertinence et les conditions-cadres nécessaires à la mutation qui s'impose.

01 Introduction → Stratégie de développement durable

Stratégie claire en période de mutation

Le secteur automobile est en pleine mutation. Et comme toute mutation, elle est empreinte de nombreuses incertitudes. C'est la raison pour laquelle il est crucial de se doter d'une orientation stratégique claire. Elle permet de recentrer les ressources de l'entreprise vers les sujets centraux et elle a aussi pour mission de montrer aux collaboratrices et collaborateurs la direction vers laquelle AMAG entend évoluer. Cette stratégie ne reste pas une notion abstraite puisqu'elle fait l'objet d'un soutien et d'une mise en œuvre en interne. La stratégie d'entreprise d'AMAG s'articule autour de cinq axes principaux qui, outre le «développement durable», sont nos «activités», notre «clientèle», la «numérisation» et notre «culture».

Nos activités pour un bel avenir

AMAG entend rester leader dans son cœur de métier que sont l'importation, la vente, le financement, la location ainsi que l'entretien et la logistique de véhicules, et continuer à renforcer ses positions de force. AMAG entend comprendre encore mieux sa clientèle et ses besoins de mobilité et lui permettre grâce à de nouveaux produits et services de se déplacer encore plus facilement à l'avenir, et dans de bonnes conditions.

Orientation clientèle et efficacité en hausse grâce à la numérisation

La poursuite de notre numérisation a pour objectif d'arriver à comprendre encore plus rapidement les nouveaux besoins de notre clientèle et à répondre individuellement à ses envies et à ses besoins. Les clientes et clients sont de plus en plus nombreux/-euses, par exemple à souhaiter acheter à l'avenir des véhicules neufs ou d'occasion sans contact, sur Internet. Ou, lors de l'achat, ils souhaitent pouvoir passer sans transition d'un processus hors ligne à un processus en ligne. Pour cela, AMAG va développer des solutions conviviales qui nécessiteront de nouveaux investissements en termes de numérisation. La numérisation va aussi grandement contribuer à la simplification des processus internes, à l'accélération des procédures et à l'amélioration de l'efficacité de l'entreprise.

Bâtir sur notre forte culture sociale

L'entreprise familiale suisse fondée en 1945 dispose d'une forte culture d'entreprise. AMAG veut rester un employeur attrayant, valoriser ses 6500 collaboratrices et collaborateurs et continuer à les former tout au long de leur carrière. La formation initiale et continue doit motiver et permettre les changements

Solutions de mobilité pour un bel avenir

à venir. Avec quelque 740 apprenties et apprentis, nous investissons dans la relève et nous nous engageons dans la voie de la formation duale. L'entreprise souhaite progresser dans les domaines de la diversité et de l'égalité des chances. Pour cela, elle a lancé des programmes en ce sens. Même en dehors de ses activités, l'entreprise assume une responsabilité sociale, que ce soit par son soutien à des représentations populaires à l'Opéra de Zurich, par des programmes d'intégration des réfugiées et réfugiés ou par la fondation du «Family Business Award» qui encourage la philosophie, le respect des principes et l'engagement des entreprises familiales.

Faire des affaires selon des normes éthiques élevées

Dans le domaine du développement économique durable, des directives et normes modernes de gouvernance et de compliance garantissent une gestion correcte, intègre et équitable des affaires. AMAG s'est dotée elle-même de structures de gouvernance modernes et a clairement séparé ses différents secteurs d'activités comme l'importation, le retail, le leasing ou la logistique, aussi bien au niveau du management que sur le plan juridique. Dans le cadre du développement économique durable, AMAG se consacre également avec beaucoup d'intensité à la sécurité au travail et à la protection de la santé de son personnel.

→ **Voir rapport ICP**
Page 105

Réduire l'empreinte écologique

En matière de durabilité écologique, AMAG, à l'instar de l'ensemble de la filière automobile, a du retard à rattraper. Pour combler rapidement ces lacunes, cette thématique est profondément ancrée dans la stratégie de l'entreprise. Nous comptons réduire significativement l'empreinte écologique, encourager la mobilité électrique et, avec le soutien de partenariats comme avec les entreprises Synhelion ou Climeworks, soutenir activement la lutte contre le changement climatique.

→ **Voir rapport ICP**
Page 107

«Grâce à la mise en œuvre d'une multitude de mesures, nous parviendrons à apporter à long terme une contribution significative à la stratégie climatique de la Suisse à l'horizon 2050.»

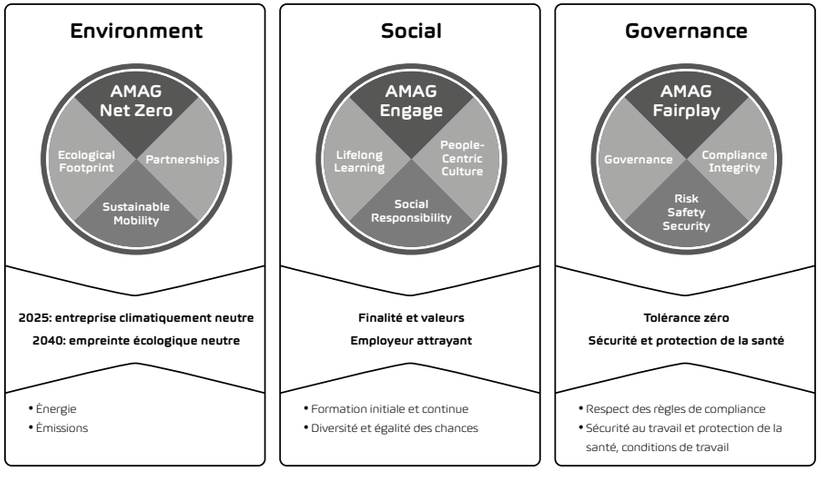
La majeure partie de l'empreinte écologique d'AMAG est due aux émissions des véhicules achetés par la clientèle ou que nous utilisons nous-mêmes. C'est la raison pour laquelle la mobilité électrique doit être encouragée tant en interne qu'en externe et, grâce à des investissements dans le développement de carburants synthétiques, rouler en voitures classiques pourra aussi se faire à l'avenir dans le respect de l'environnement. Une autre part importante de l'empreinte carbone d'AMAG découle des combustibles tels que le fuel et le gaz employés d'une part pour le chauffage des showrooms et des bureaux et d'autre part pour le chauffage industriel des ateliers de peinture. Pour le chauffage des showrooms et des bureaux, il est prévu de renoncer à l'avenir à tous les combustibles fossiles, et de miser sur les pompes à chaleur et les sources d'énergie renouvelables comme le photovoltaïque et le chauffage urbain. Dans les ateliers de peinture, des rénovations technologiques et l'utilisation de peintures modernes et plus durables permettront de réduire sensiblement les besoins énergétiques.

Accélérer la transition

Pour faire avancer toutes ces mesures sur le plan stratégique mais aussi pour motiver chaque unité commerciale à mettre en œuvre des mesures écoresponsables, un prix interne du CO_2 de 120 francs la tonne est actuellement prélevé. Cela renchérit le coût des émissions et soutient ainsi la mise en œuvre économique des mesures. AMAG dépend aussi de ses partenaires pour la mise en œuvre de sa stratégie de développement durable. Par exemple, l'entreprise a conclu un contrat à long terme avec Climeworks, une start-up active dans le domaine du Direct Air Capture, et à travers son propre fonds d'innovation pour le climat à hauteur de 10 millions de francs, elle subventionne de jeunes entreprises et technologies susceptibles de contribuer au ralentissement voire à l'arrêt du changement climatique. Grâce à la mise en œuvre d'une multitude de mesures, nous parviendrons à apporter à long terme une contribution significative à la stratégie climatique de la Suisse à l'horizon 2050.

Aperçu de nos champs d'action

Sous la notion de «responsabilité AMAG», nous regroupons toutes les activités qui garantissent une action durable et anticipative au sein de l'entreprise. C'est ce que nous avons toujours fait depuis la création d'AMAG, et c'est aussi selon ce principe fondamental que nous agissons au sein de l'entreprise. Au cours de l'exercice 2021, nous avons encore accentué notre mission de développement durable et en avons fait une partie intégrante de notre stratégie. En suivant les critères ESG (critères environnementaux, sociaux et de gouvernance), nous nous sommes fixés des objectifs clairs pour la mise en œuvre active de notre responsabilité écologique, sociale et économique.



Stratégie de développement durable d'AMAG – un soutien global et national

Le développement durable est une œuvre commune

L'économie et les entreprises se trouvent aujourd'hui à un tournant dans le monde entier – avec de nouvelles technologies et des exigences sociales élevées à l'égard de leur orientation durable. AMAG est consciente de cette responsabilité qui est la sienne et l'assume. Les objectifs de développement durable des Nations Unies (ONU) et la stratégie de la Confédération pour un développement durable servent de cadre d'orientation à notre action.

Les 17 objectifs de développement durable (ODD) sont le plan d'action global des Nations Unies pour un avenir durable. Ils doivent permettre de préserver l'environnement, la prospérité et la paix dans le monde d'ici à 2030. La Suisse a ancré les objectifs des Nations Unies dans la stratégie de la Confédération pour un développement durable et fixé trois priorités: «consommation et production responsables», «climat, énergie et biodiversité» et «égalité des chances et coopération sociale». Pour une mise en œuvre réussie, la Confédération a besoin de la collaboration du monde économique, des cantons, des communes et de la société civile. Concrètement, il faut des mesures pour réduire les rejets de CO_2

en Suisse, pour assurer un haut niveau de formation et pour encourager l'égalité des sexes. À côté de cela, il faut créer des conditions-cadres qui encouragent l'innovation dans le pays et qui incitent à investir dans le développement durable.

Responsabilité globale, contribution nationale

→ Voir rapport ICP
Page 100

La stratégie de durabilité d'AMAG repose sur une approche globale dans laquelle les aspects économiques, écologiques et sociaux sont interdépendants et où les 17 objectifs des Nations Unis s'entendent comme un tout.

À travers notre activité principale dans le secteur automobile, nous voyons actuellement le plus important levier dans le domaine de la protection du climat et dans la réduction continue des émissions de CO_2. L'éducation constitue un autre champ d'action efficace. Du fait de la numérisation et de la mobilité électrique, les métiers de la branche automobile évoluent eux aussi. En tant que l'une des plus importantes entreprises de formation de Suisse, nous pouvons apporter une contribution significative à la création de métiers d'avenir et à l'égalité des droits. La stratégie de durabilité d'AMAG comprend également un comportement éthique correct, transparent et exemplaire. Nous y voyons la condition préalable à des conditions de marché équitables, aptes à renforcer à long terme la place économique de la Suisse.

Par notre engagement, nous contribuons directement à six des 17 ODD. Dans la synthèse présentée à la page suivante, nous montrons la manière dont nous procédons actuellement, comment nous investissons, les résultats que cela nous permet d'obtenir et les effets de notre engagement.

Notre contribution aux objectifs de développement durable

Objectifs	Input	Outcome	Impact
 → AMAG Engage	AMAG a conscience de la pénurie de personnel qualifié et de la mutation en cours dans le secteur automobile. Nous travaillons sur des mesures visant à attirer dans l'entreprise de jeunes talents et des personnes en reconversion professionnelle.	En 2021, AMAG a formé plus de 700 apprenties et apprentis dans divers métiers.	Nous développons des compétences en vue de préparer AMAG et la Suisse aux nouvelles exigences du secteur de la mobilité.
 → AMAG Engage	AMAG traite sa clientèle, tous ses partenaires et son personnel avec estime et respect. Notre motivation est le fait que la différence et la diversité constituent la base d'une entreprise performante et prospère à long terme.	En 2021, 6570 personnes de 72 nationalités différentes travaillaient pour AMAG. Parmi nos quelques 700 apprenties et apprentis, 9,9% étaient des femmes.	En tant que l'une des plus importantes entreprises de formation de Suisse, nous nous engageons pour un monde du travail inclusif où l'égalité des droits et l'égalité des chances constituent la base.
 → AMAG Engage → AMAG Fairplay	Une croissance économique durable est importante pour le maintien de la qualité de vie en Suisse. L'équité et le respect du cadre légal sont indispensables à cela.	AMAG applique une politique de tolérance zéro à l'égard des accords de concurrence. Pour garantir nos exigences élevées en matière de compliance, nous avons formé plus de 2000 collaboratrices et collaborateurs au droit des cartels et plus de 6000 à nos principes de conduite, en e-learning.	Nous soutenons la Suisse comme place économique et nous nous engageons pour des pratiques commerciales intègres.
 → AMAG Net Zero	L'offre croissante de voitures électriques fait aussi croître la curiosité des consommatrices et consommateurs. Parallèlement, cela fait naître de nouvelles interrogations auxquelles nous nous devons de répondre avec compétence.	En 2021, des experts de l'AMAG Academy ont formé plus de 2800 collaboratrices et collaborateurs en concessions. Par ailleurs, nous avons créé un centre d'information baptisé «the square» ainsi qu'une plate-forme d'information sur la mobilité électrique: «drive-electric.ch». La mise en place de notre propre équipe E-Mobility Solutions nous permet de façonner activement le changement – pour notre personnel et notre clientèle.	La clientèle reçoit les meilleurs conseils possibles lors de l'achat d'un véhicule. Nous encourageons l'intérêt et les connaissances dans le domaine de la voiture électrique et nous incitons notre clientèle à passer à la nouvelle technologie de propulsion.
   → AMAG Net Zero	AMAG s'est fixé pour objectif d'atteindre une empreinte carbone climatiquement neutre d'ici à 2040. Notre trajectoire de réduction définit les économies annuelles nécessaires à cet effet. Nous estimons que le plus grand potentiel pour la conception d'une mobilité durable et individuelle se trouve dans le progrès technologique.	En 2021, nous avons fixé un prix interne du CO_2. Les recettes générées abondent le fonds AMAG pour le climat qui investit de manière ciblée dans les technologies suisses favorisant la protection du climat et de la biodiversité. En 2021, nous avons investi dans Synhelion, ce qui nous permet de soutenir le développement de carburants solaires grâce à la chaleur solaire.	Nous incitons à la réduction des émissions de CO_2 et travaillons en permanence à la réalisation de nos objectifs climatiques. Nous encourageons la décarbonisation du secteur de la mobilité en Suisse.

02

DÉVELOPPEMENT DURABLE À 360°

On en parle

Sept questions sur le thème «dans les coulisses» à Ina Walthert, Lead Group Sustainability

Qu'est ce qui fait d'une organisation une entreprise durable?
Cela dépend beaucoup de ce que l'on entend par développement durable. Aujourd'hui, lorsque l'on parle de développement durable, la plupart des gens pensent au changement climatique. C'est très important aussi, car notre environnement devrait être la ressource à laquelle nous accordons notre priorité. Car sans écosystème préservé, pas d'environnement viable. Dans le contexte de l'entreprise, cet écosystème est impacté soit par les ressources nécessaires à l'activité, soit par le processus de production, soit par le produit. Ces processus peuvent être influencés positivement à court ou à long terme par des évolutions technologiques. Mais à côté de cela, le facteur humain constitue une autre composante importante qui, d'une part, est nécessaire afin que l'entreprise devienne plus durable et qui, d'autre part, est elle aussi une ressource à protéger. Une entreprise durable veille à tout cela.

Que réponds-tu aux personnes qui disent que «développement durable et industrie automobile» ne vont pas de pair?
Que le développement durable est un terme générique qui incarne la volonté de transformation de tout un secteur conscient que le statu quo n'est plus tenable dans les conditions-cadres actuelles. Le secteur automobile a certainement minimisé trop longtemps ce besoin. C'est pour cela que le changement s'accélère fortement aujourd'hui en s'appuyant sur les technologies. C'est important, car le secteur a un impact considérable sur les gaz à effet de serre émis au niveau mondial. Mais cette transition nécessite aussi la volonté de changement de la part des consommatrices et consommateurs. Cela veut dire que la réussite du développement durable nécessite une forte implication de la part de chacune et chacun.

Ina Walthert

À l'université de Zurich, tu as aussi travaillé sur le développement durable d'un point de vue scientifique. Comment ressens-tu son application dans la pratique des entreprises?
Le rôle de la science est d'avoir toujours une longueur d'avance – et celui de la pratique est de vérifier la théorie en appliquant la méthode des essais et erreurs. Cela permet à l'une comme à l'autre de s'améliorer. Lorsque je jette un regard rétrospectif sur mes expériences dans ces deux domaines, je constate cette même évolution. Le fait est que, du côté de l'entreprise, on accorde aujourd'hui une place plus importante au développement durable qu'il y a dix ans – plus de budget, plus de recrutements, plus d'attention de la part des cadres dirigeants. Cette évolution est aussi visible du côté de la science avec davantage de chaires de professeur dans le domaine du développement durable et une plus grande offre de filières d'études. Cela a aussi des répercussions sur la mise en œuvre.

AMAG s'est engagée dans la voie d'un avenir durable. Quelles sont les difficultés et quelle est la longueur de cette voie?
Cette voie est globalement difficile et elle est sans fin. C'est bien qu'AMAG relève ce défi. La motivation de contribuer à la transformation vers une mobilité durable est grande. La difficulté ne réside pas dans le fait de façonner une mobilité durable. Lorsque l'on considère la mobilité au sens classique du terme, nous disposons déjà, tout du moins pour le transport des personnes, d'une très bonne technologie durable – la mobilité électrique – qui ne cesse de progresser. On travaille ainsi avec beaucoup

d'engagement sur des nouvelles solutions de batteries et sur le recyclage des batteries. La difficulté réside davantage dans la création de conditions-cadres adéquates à des besoins de mobilité très individuelles, comme la fourniture d'une quantité d'électricité verte suffisante ou la mise en place d'une infrastructure de recharge. Cela veut dire que la transformation de la mobilité exige bien davantage que la seule fourniture d'un moyen de transport. Avant tout cela, l'être humain doit s'adapter. Les besoins sont très différents selon la tranche de vie, les conditions de logement et le lieu de travail.

Il s'agit là du premier rapport sur le développement durable d'AMAG. À quels défis as-tu dû faire face? Et quelles opportunités y vois-tu?
Il y en a beaucoup (rires). Certainement, l'intégration des nombreuses et différentes parties prenantes internes nécessaires à la rédaction d'un tel rapport. Et la base de données des indicateurs environnementaux qui est primordiale pour la mise en œuvre de notre stratégie climatique. N'étant chez AMAG que depuis novembre dernier, cela m'a aussi permis d'apprendre très vite énormément de choses. Et comme tous les processus et responsabilités ne sont pas encore définitivement fixés, la marge de manœuvre reste encore grande. Nous pouvons mettre en place la question du développement durable de manière nouvelle et professionnelle en tirant des enseignements d'autres entreprises et de la science. C'est très motivant.

Comment convaincre les collaboratrices et collaborateurs que le développement durable a un rôle central à jouer?
Le développement durable, tout le monde en parle déjà. Le risque est que cette notion soit mal comprise ou liée à trop peu d'obligations. C'est pourquoi la signification du développement durable dans le contexte spécifique de l'entreprise doit être clarifiée, et son implémentation doit être menée avec force et volonté. J'aimerais aussi ajouter à cela les deux réflexions suivantes: premièrement, le développement durable est un thème déjà très présent dans de nombreux domaines de l'entreprise et il n'est pas nécessaire d'en faire une mission spécifique. Le meilleur exemple est le département des ressources humaines qui a toujours veillé au développement durable du fait qu'il se préoccupe de la santé et de la sécurité ou de la qualification des collaboratrices et collaborateurs et du recrutement de nouveaux talents. De ce point de vue-là, le développement durable n'est pas une nouvelle mission mais un processus continu qui montre la volonté de l'entreprise à s'améliorer.

Deuxièmement, il convient de transmettre le savoir-faire nécessaire à de nouveaux sujets. Chez AMAG, c'est aussi le chemin que nous avons choisi. Il faut beaucoup informer sur la manière dont nous mettons en œuvre notre responsabilité écologique et sur les objectifs que nous poursuivons. Pour cela, nous élaborons d'une part des supports de formation complets. D'autre part, les collaboratrices et collaborateurs qui ont déjà de grandes connaissances et un intérêt personnel pour le développement durable sont nombreux à me contacter. J'essaie de profiter de ce fort intérêt pour porter le sujet au sein de l'organisation.

En une phrase: quel est le message-clé du rapport sur le développement durable AMAG 2021 que tu souhaiterais faire passer?
Le message-clé que je souhaiterais faire passer est que ce premier rapport sur le développement durable AMAG existe. Il nous permet de rendre public notre stratégie et nos progrès – et nous continuerons à le faire à l'avenir.

Regard sur l’entreprise

Au chapitre qui suit, nous allons montrer la manière dont AMAG vit le développement durable au quotidien. Pour cela, nous avons recherché des articles dans les trois domaines du développement durable «Fairplay», «Net Zero» et «Engage», qui relatent et illustrent notre engagement dans les thèmes essentiels de nos champs d’action.

02 Développement durable à 360° → Regard sur l’entreprise

Fairplay

Un aperçu

Sous le terme «AMAG Fairplay», AMAG regroupe les initiatives pour une bonne Corporate Governance, les activités visant à garantir les exigences légales et une pratique intègre des affaires, la promotion de la sécurité et de la santé au travail et le sujet de la cybersécurité. AMAG s'engage à adopter systématiquement une attitude correcte aussi bien sur le plan juridique qu'éthique. Par conséquent, nous appliquons par exemple une politique de tolérance zéro à l'égard des engagements de non-concurrence. AMAG dispose d'un système de gestion des risques et de compliance adapté à la taille de l'entreprise et orienté vers la gestion continue et systématique des risques et des opportunités de l'entreprise.

Governance

Pour garantir à long terme la création durable de valeurs, la direction et le conseil d'administration entendent orienter la gestion et la surveillance de l'entreprise selon des standards établis. Cela comprend l'application systématique du principe de double contrôle et de séparation des fonctions au sein de l'organisation de l'entreprise et de sa direction. Les principes de conduite édictés par AMAG et imposés au personnel fixent les principes centraux de l'entreprise pour la conduite des affaires au quotidien, les relations mutuelles au sein de l'entreprise, avec les partenaires et la clientèle.

Risk, Safety et Security

Le succès durable de l'entreprise est assuré par l'identification précoce des opportunités et des risques et une gestion prévoyante. Chez AMAG, les risques sont gérés de manière responsable grâce à un système de gestion globale des risques et à un système de contrôle interne. Une identification, une analyse et une quantification de tous les types de risques sont effectuées périodiquement. AMAG applique les directives du groupe en matière de gestion des risques et les complète en fonction des besoins avec des facteurs spécifiques selon les exigences et les dispositions réglementaires applicables à ses secteurs d'activité.

La sécurité et la protection de la santé sont des préoccupations majeures d'AMAG. Des formations continues régulières et spécifiques aux groupes cibles permettent aux collaboratrices et collaborateurs de respecter toutes les normes de sécurité nécessaires au sein du groupe.

→ Voir rapport ICP
Page 113

Le risque de cyberattaques s'est accru ces dernières années. C'est la raison pour laquelle AMAG a élaboré une stratégie de cybersécurité qu'elle a implémenté à l'échelle du groupe. Elle doit garantir la protection des informations sensibles, des données électroniques de la clientèle et de la technologie de l'information. La création de plans de réaction adaptés doit permettre l'application de mesures de défense adéquates en cas de besoin. Au sein d'AMAG, la cybersécurité est une priorité absolue.

Compliance et Integrity

AMAG a élaboré et implémenté un programme de compliance complet. La «compliance est l'affaire de la cheffe ou du chef» définit, en tant que «tone from the top», les mesures procédurales et organisationnelles complémentaires. Le respect de la politique stricte de tolérance zéro à l'égard d'accords illégaux de non-concurrence est concrétisé par des principes de conduite et des directives, et il est ancré dans l'esprit des collaboratrices et collaborateurs par des formations et des campagnes d'information régulières. Par ailleurs, un portail d'alerte a été mis en place pour permettre au personnel comme à des tierces personnes de signaler d'éventuelles irrégularités, même de manière anonyme.

→ Voir rapport ICP
Page 105

Une base pour la compliance et un comportement exemplaire

Le secteur automobile s'est déjà retrouvé à maintes reprises dans le collimateur de la Commission fédérale de la concurrence – de même qu'AMAG. Avec AMAG Fairplay, l'entreprise s'engage donc depuis 2019 à aller au-delà du simple respect des lois et des règles et à se comporter de manière exemplaire. La nouvelle équipe Legal & Compliance mise en place à cet effet met ces principes en pratique par le biais de règles claires et de campagnes d'information.

→ **Voir rapport ICP**
Page 105

La loi suisse sur les cartels entend protéger la libre concurrence en empêchant les effets néfastes des cartels et autres restrictions de la concurrence telles que des ententes sur les prix et les régions. La Commission de la concurrence (COMCO), une autorité fédérale indépendante fondée en 1996, s'assure que c'est bien le cas. Elle applique la loi, mène des enquêtes en cas de doute et peut prononcer des amendes en cas d'infraction.

En 2021, l'enquête ouverte en 2018 à l'encontre d'AMAG et d'autres concessionnaires des marques Volkswagen était toujours en cours dans le Tessin. La COMCO soupçonnait des accords lors d'appels d'offre entre 2006 et 2018 dans les procédures d'achat de véhicules de tourisme et d'utilitaires pour les pouvoirs publics. En 2019, à la suite d'une auto-dénonciation d'AMAG Automobiles et Moteurs SA, elle avait étendu la procédure à d'autres secteurs. AMAG coopère pleinement avec les autorités.

Les secteurs ancrés au niveau régional en danger

À l'origine des infractions à la loi des cartels, il y a souvent des contacts entre concurrents et/ou leurs collaboratrices et collaborateurs. Les secteurs les plus menacés sont ceux dans lesquels il y a beaucoup de petites entreprises qui opèrent dans la même région, comme c'est le cas notamment dans le BTP et l'automobile. Mais pour AMAG, une chose est claire: «Il y a une tolérance zéro à l'égard des infractions à la concurrence», déclare Lorenz Aebersold, responsable Legal & Compliance chez AMAG depuis mai 2019, «il est hors de question que nous fassions l'objet d'une nouvelle enquête à l'avenir.»

Tout comportement illicite va à l'encontre des valeurs de l'entreprise et nuit à sa réputation et, par conséquent, à ses affaires. C'est pourquoi depuis 2019, AMAG s'engage avec AMAG Fairplay à aller au-delà du simple respect des lois et des règles et à adopter un comportement exemplaire, transparent et éthique vis-à-vis de sa clientèle, de ses partenaires et de la société en général. Ce principe de base vise à bâtir la confiance auprès des clientes et clients, sur le marché et auprès des autorités. Dans ce contexte, AMAG Fairplay montre aux collaboratrices et collaborateurs

- quelles lois et dispositions s'appliquent à AMAG,
- la manière dont elles doivent être interprétées et respectées,
- la manière dont AMAG vit ses valeurs et assume sa responsabilité,
- ce que AMAG fait pour prévenir les risques.

«Un accord illicite de non-concurrence est plus vite arrivé qu'on ne le pense.»

Lorenz Aebersold et son équipe ont reçu pour mission d'élaborer des ensembles complets de règles sur la compliance dans le cadre d'AMAG Fairplay, et de les ancrer dans le quotidien. Il s'agit, entre autres, de codes de conduite valables pour l'ensemble du personnel, d'une directive du groupe et de notices relatives au droit des cartels ainsi que de directives du groupe sur les invitations et les cadeaux, les conflits d'intérêts, la protection des données et d'autres thèmes pertinents.

Les messages doivent être compréhensibles par toutes et tous

«Si mon poste et mon équipe existent sous cette forme, c'est parce qu'AMAG considère le Fairplay et la compliance comme des questions centrales», déclare Lorenz Aebersold. Dès le milieu de l'année 2019, il a débuté avec des campagnes d'information et des formations intensives en droit de la concurrence – d'ici la fin de 2021, près d'un tiers du personnel devrait avoir suivi des cours en présentiel sur le sujet. Son défi: «Nos messages doivent être compris et reçus de la même manière par toutes les collaboratrices et collaborateurs».

En effet, un accord illicite de non-concurrence est plus vite arrivé qu'on ne le pense. Voici quelques exemples donnés par Lorenz Aebersold dans les entreprises d'AMAG Automobiles et Moteurs SA:

- Essayer de savoir si un concurrent de la région envisage d'augmenter son forfait de livraison pour l'année prochaine
- Discuter avec un concurrent lors d'un déjeuner ou d'un salon de nouveaux tarifs promotionnels et de remises
- Échanger des informations avec un concurrent au sujet d'une cliente ou d'un client auquel les deux parties ont affaire
- S'entendre avec un concurrent sur des partages de secteurs géographiques. Par exemple qui fera des campagnes d'affichage publicitaires dans quelle région ou qui publiera des annonces dans quel journal

Le Welcome Day est l'occasion d'informer les nouvelles recrues au sujet de tels liens et des conduites à tenir. Des informations sur le Fairplay, la compliance et le droit des cartels sont également disponibles sur l'Intranet et sont régulièrement mises à jour. Les thèmes de la compliance et du droit des cartels font également partie de la formation des cadres.

→ Voir rapport ICP
Page 105

Portail d'alerte anonyme

La conduite à tenir en cas de comportement répréhensible fait également partie des informations dispensées. Toutes les collaboratrices et collaborateurs peuvent s'adresser à leur hiérarchie, aux responsables du personnel ou directement à l'équipe Legal & Compliance en cas de doutes ou de suspicions. Il est également possible de faire des signalements anonymes via le portail d'alerte d'AMAG.

«Pour nous, il est important d'informer aussi très clairement sur les conséquences des infractions aux règles», confie Lorenz Aebersold. Quiconque participe à un accord illicite de non-concurrence s'expose à des sanctions relevant du droit du personnel pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat. Ce «carton rouge» figurait au cœur de la campagne de tolérance zéro déployée conjointement par les équipes Legal & Compliance et Group Communication en 2021.

«Chez nous, on a le droit de se tromper parce qu'on apprend de ses erreurs. Sauf en cas d'accord illicite de non-concurrence où là, la tolérance zéro est de mise.»

Nous allons de l'avant
Vous trouverez d'autres informations captivantes sur les activités de l'entreprise et des discussions passionnantes avec les employées et employés d'AMAG dans la version détaillée de notre rapport.

→ Compliance et Integrity

Une cyberattaque et ses conséquences

Dans un monde globalement interconnecté, la sécurité des informations est essentielle pour toute entreprise et fait partie d'une prise de position durable. AMAG en avait déjà pleinement conscience même avant que ses systèmes informatiques ne soient attaqués en 2020. Même si l'attaque a pu être contrée au tout dernier moment, elle a eu un impact majeur sur l'entreprise.

Les technologies de l'information sont devenues indispensables dans le travail au quotidien et sont d'une grande utilité. Cependant, elles comportent une multitude de risques: des virus peuvent perturber le traitement des données, des pirates informatiques peuvent voler les données et en faire un usage abusif ou faire du chantage aux entreprises en cryptant les données.

En 2020, AMAG a eu l'occasion de juger par elle-même l'ampleur réelle des risques informatiques. Dès la fin de l'année 2019, un employé avait probablement cliqué de chez lui sur une pièce jointe Excel infectée par un programme malveillant et permis ainsi à des pirates informatiques d'accéder à son ordinateur et, de ce fait, au réseau d'AMAG. Fin janvier 2020, le Centre national pour la cybersécurité (anciennement MELANI), un office fédéral pour la sécurité de l'information, alertait AMAG après avoir constaté qu'une adresse IP suspecte avait été contactée depuis le réseau d'AMAG. Une alerte lancée juste à temps, comme cela s'est avéré plus tard.

À l'origine de cette attaque: un groupe criminel de pirates informatiques agissant à l'échelle internationale depuis la Russie. Il était sur le point de trouver la sauvegarde de l'ensemble du réseau AMAG afin de le chiffrer pour pouvoir faire pression sur l'entreprise. La déconnexion immédiate de l'Internet de tous les systèmes et l'intervention d'une équipe de crise a permis d'empêcher ce chantage et d'éviter des dommages plus importants. Malgré cela, jusqu'à la fin mars, le personnel d'AMAG et une partie des partenaires indépendants ont subi de très importantes restrictions dans leurs activités au quotidien, avec les conséquences financières qui en découlent.

→ Risk, Safety et Security

Veiller à long terme à la sécurité des systèmes

Roger Mattmann a participé à la gestion de crise aiguë dès les premières semaines qui ont suivi la cyberattaque bien qu'il ne fût censé prendre officiellement le poste de Chief Information Security Officer chez AMAG, décidé en 2019, qu'au 1er avril 2020. «Il s'agissait d'anticiper et de veiller à la sécurité des systèmes à long terme», se souvient l'expert en sécurité informatique. On s'est rapidement rendu compte que l'ancien réseau informatique était trop compromis par l'attaque pour qu'on puisse continuer à s'en servir. Entre mars et août 2020, Roger Mattmann et le service informatique ont donc mis en place un tout nouveau système informatique, mieux sécurisé, baptisé «AMAG Clean» avant d'y transférer toute l'exploitation. «Ce fut un travail considérable pour tous les participantes et participants», confie Roger Mattmann. Il a fallu

Un groupe international de pirates informatiques était sur le point de trouver la sauvegarde de l'ensemble du réseau AMAG afin de le chiffrer et pouvoir ainsi faire pression sur l'entreprise.

reconfigurer intégralement plus de 5000 ordinateurs de bureau et portables sur 150 sites, et déployer près de 500 nouveaux serveurs avec 57 applications. Une cinquantaine de spécialistes internes et externes furent impliqués dans les travaux qui ont représenté au total près de 20 000 heures de travail. À côté de cela, il a fallu également assurer les activités habituelles.

Un sentiment de sécurité différent

Quelles leçons le Chief Information Security Officer tire-t-il de cette cyberattaque? «Cette attaque a modifié la perception de la sécurité au sein de l'entreprise, jusqu'à une plus grande attention de la part du management», explique Roger Mattmann. Néanmoins, le nouveau système n'est pas à l'abri de nouvelles attaques, car les cybercriminels ne cessent de s'adapter. Une autre leçon que nous avons apprise est que l'humain reste le plus gros maillon faible et la porte d'entrée à des tentatives de piratage. C'est pourquoi en 2021, AMAG a renforcé la sensibilisation de son personnel par une campagne d'information centrée sur le personnage de «Troy», créé en 2019.

Nous allons de l'avant
Vous trouverez d'autres informations captivantes sur les activités de l'entreprise et des discussions passionnantes avec les employées et employés d'AMAG dans la version détaillée de notre rapport.

Faits Fairplay

Tolérance

Concurrence loyale

Avec la campagne de tolérance zéro, AMAG s'est consacrée à un thème bien précis en 2021, celui du respect de la loi sur les cartels. Cette campagne repose sur le principe «AMAG Fairplay» et vise à faire comprendre aux collaboratrices et collaborateurs, au moyen d'illustrations et d'exemples concis, les domaines dans lesquels la tolérance zéro s'applique et avec quelle facilité on peut vite tomber dans un piège.
Pages 40 – 41

Formations

Fin 2021, AMAG avait formé 2000 collaboratrices et collaborateurs à la problématique du droit des cartels.
Page 105

2000
collaboratrices et collaborateurs

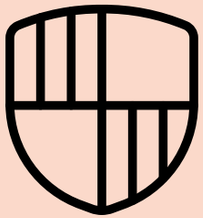
6000
collaboratrices et collaborateurs

E-learning

Qu'est-ce qui est encore admis? Qu'ai-je encore le droit de faire? Pour aider le personnel à adopter la bonne attitude, AMAG a déployé une formation en ligne sur les «principes de conduite d'AMAG». Jusqu'à ce jour, 6000 collaboratrices et collaborateurs ont suivi cette formation.
Page 105

50
spécialistes

57
applications



150
sites

500
serveurs

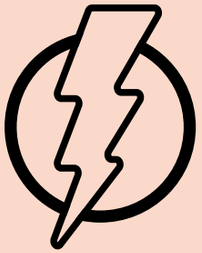
5000
ordinateurs de bureaux/portables

Un tour de force en matière de sécurité

AMAG met en service un système informatique mieux sécurisé: «AMAG Clean». Cela a nécessité la configuration de plus de 5000 ordinateurs de bureau et portables sur plus de 150 sites, de près de 500 nouveaux serveurs avec 57 applications et 20 000 heures de travail réalisées par une cinquantaine de spécialistes internes et externes.
Page 47

Un anti-héros pour la cyberrésilience

Lancement de «Troy», personnage témoin par un jeune garçon à l'air innocent, afin de sensibiliser le personnel aux risques auxquels s'exposent au quotidien les systèmes informatiques d'AMAG. Parallèlement, AMAG déploie son programme de formation «Hoxhunt» dans toute l'entreprise.
Page 47



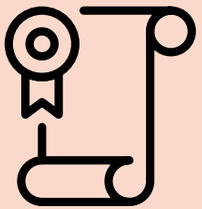
Safe!

En toute sécurité

Aucun vol ni aucune perte de données en 2021
Page 127

Certification CFST

AMAG se sert d'un système de gestion qui lui est propre avec des «spécialistes» de la sécurité au travail et de la protection de la santé.
Page 113



50

Net Zero

Un aperçu

Le programme AMAG Net Zero rassemble tous les engagements et les efforts en matière de protection de l'environnement et du climat. Une attention particulière est portée à la réduction des émissions de CO_2 dues à la vente et à l'utilisation des véhicules. De plus, AMAG s'est engagée dans l'initiative «Science Based Targets» et oriente ses objectifs sur le standard Net Zero et l'accord de Paris visant à limiter le réchauffement à 1,5 degré.

La mise en application de la stratégie climatique est dirigée par le nouveau Group Sustainability Board d'AMAG, auquel appartiennent notamment les Managing Directors des Business Units ainsi que la direction du groupe.

Ecological Footprint

Dans le cadre de ses activités commerciales, AMAG produit du CO_2, dû principalement à la consommation d'essence et de gasoil pour l'utilisation de sa propre flotte de véhicules et à la consommation de combustibles fossiles tels que le fuel et le gaz. La réduction des émissions s'effectue par l'électrification résolue de sa flotte, le passage à des énergies renouvelables, notamment par l'extension d'installations photovoltaïques sur tous les sites appropriés et par une multitude de mesures visant à améliorer l'efficacité énergétique. Outre une feuille de route visant la rénovation énergétique des bâtiments, cela comprend le transfert sur le rail de la logistique dès lors que cela fait sens, le recours à des méthodes de fabrication plus efficaces sur le plan énergétique, par exemple dans le domaine de la peinture, ou de nouveaux services tels que des espaces de coworking dans les garages pour réduire la mobilité de remplacement pendant les passages à l'atelier.

→ **Voir rapport ICP**
Page 109

Sustainable Mobility

AMAG vise d'ici à 2040 une empreinte carbone climatiquement neutre. Cela concerne avant tout le CO_2 émis par la flotte des véhicules clients dans l'entreprise, mais aussi par nos collaboratrices et collaborateurs qui se rendent au travail, à leur domicile ou en déplacement professionnel. Dès que les conditions en termes d'infrastructure de recharge seront réunies, l'objectif à l'horizon 2025 sera d'écouler 50% de véhicules rechargeables, c'est-à-dire des véhicules entièrement électriques et hybrides rechargeables. D'ici 2030, cette proportion devra atteindre les 70%. AMAG ne se contente pas d'électrifier ses produits, elle propose également des offres de mobilité dans l'air du temps et respectueuse des ressources avec de nouveaux modèles d'abonnement et de partage. Par ailleurs, l'offre moderne de travail à domicile et de travail mobile va contribuer à réduire la circulation liée au travail.

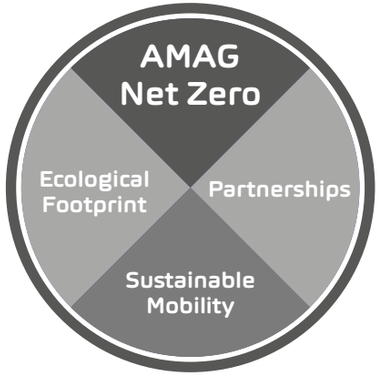
Partnerships

AMAG estime que le plus grand potentiel pour la conception d'une mobilité durable et individuelle se trouve dans le progrès technologique. C'est pourquoi elle soutient des initiatives prometteuses en apportant son savoir-faire et des moyens financiers. En tant que premier partenaire du secteur automobile, AMAG a participé fin 2020 à l'«initiative de mobilité de l'EPFZ». AMAG participe actuellement à trois projets de recherche, notamment ceux portant sur la réduction des émissions de CO_2 et le développement de carburants synthétiques.

De plus, un fonds d'innovation et de protection du climat propre à l'entreprise a été créé et doté d'environ 10 millions de francs levés grâce à une taxe interne sur le CO_2. Ce fonds permettra de réaliser des investissements dans des projets climatiques et des innovations d'ici à 2025. L'accent est mis sur les start-up suisses actives dans le domaine de la mobilité durable et de la décarbonisation. Un premier investissement a eu lieu sous la forme d'une participation dans la société suisse Synhelion AG, une société dérivée de l'EPFZ, qui développe des solutions dans le domaine de la chaleur solaire avec lesquelles elle produit des carburants solaires (solar fuels).

→ **Voir Investissements dans le progrès technologique**
Pages 64 à 66

En outre, la caisse de pension d'AMAG mise désormais sur une approche durable de gestion des actifs pour ses placements et investissements. En sa qualité de prestataire de services financiers, AMAG Leasing AG a élaboré un cadre de financement vert et peut ainsi financer de manière ciblée la mobilité électrique sur le marché des capitaux et, dans sa fonction, soutenir le groupe dans le domaine de la mobilité durable.



Façonner activement la mutation vers la mobilité électrique

Il y a encore quelques années, nous étions incapables de dire combien de temps il faudrait à la mobilité électrique pour s'imposer. Aujourd'hui, la direction et la cadence sont claires. AMAG a préparé son organisation à ce changement. Les différentes marques mais aussi l'équipe E-Mobililty Solutions fondée en 2021 ont un rôle important à jouer.

Il y a quinze ans, lorsque vous rouliez en voiture électrique vous passiez pour un/-e intégriste écologique. Il y a encore sept à huit ans, on ne savait pas encore combien de temps il faudrait aux Suissesses et Suisses pour passer à un mode de propulsion respectueux du climat. Et à l'époque, rares étaient les personnes capables de prévoir qu'en 2021, le président du directoire de VW, Herbert Diess, prédirait aux véhicules électriques plus de 70% de part de marché pour 2030. Jusqu'en 2019, le thème de la mobilité électrique était principalement du ressort des différentes marques. Avec l'augmentation fulgurante des tâches et du besoin de coordination à l'échelle du groupe, AMAG a commencé à mettre en place des ressources correspondantes quelle que soit la marque. La mission exigeante de l'équipe: de nombreuses collaboratrices et collaborateurs ont l'«essence dans le sang» et doivent maintenant faire face à un changement fondamental de la mobilité individuelle.

→ **Voir rapport ICP**
Page 109

Nous contribuons en particulier au sous-objectif 12.8 des objectifs de développement durable des Nations Unies:

«D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les personnes, partout dans le monde, aient les informations et connaissances nécessaires au développement durable et à un style de vie en harmonie avec la nature.»

Rendre l'organisation apte à la mobilité électrique

Début 2021, la décision a été prise de poursuivre le développement de la thématique de la mobilité électrique au sein d'AMAG Import, rebaptisée pour l'occasion E-Mobililty Solutions. «Solutions, cela convient car nous n'avons cessé de nous focaliser de plus en plus sur une offre de solutions globales», confie Marc Geissmann, responsable depuis l'été 2021 de l'équipe en pleine expansion.

Tandis que les marques se concentrent sur les véhicules, son équipe répond de manière stratégique à la question de la «recharge». «Nous comptons participer activement à la transformation de la mobilité», explique Marc Geissmann. Parallèlement, ils s'occupent d'une multitude de projets visant à rendre l'organisation apte à appréhender avec succès la mobilité électrique; entre diverses formations et la mise en œuvre de courses d'essai prolongées pour le personnel.

De nombreuses collaboratrices et collaborateurs ont l'«essence dans le sang» et sont désormais confrontés à un changement fondamental de la mobilité individuelle.

Dans la mise en œuvre de son initiative de mobilité électrique, AMAG se retrouve souvent confrontée aux doutes et aux préjugés émis par la clientèle, notamment concernant l'autonomie des véhicules, la disponibilité des stations de recharge électrique en Suisse et à l'étranger, ou le comportement routier des voitures électriques. Il fallut aussi entraîner les collaboratrices et collaborateurs vers le chemin de l'avenir. L'entreprise décida donc rapidement des changements et des mesures dont la mise en œuvre devrait s'étaler sur plusieurs années en fonction du projet et du groupe cible. Les principales mesures prises furent les suivantes:

- Conférer aux collaboratrices et collaborateurs la capacité d'appréhender les thèmes de la mobilité électrique et développer leurs compétences dans ce domaine
- Proposer au personnel des offres spéciales dont une participation aux coûts de l'infrastructure de recharge à domicile (charge@home) et une recharge gratuite sur leur lieu de travail (charge@work)
- Électrifier la flotte des véhicules de fonction
- Étendre l'infrastructure de recharge sur ses sites avec près d'un millier de stations de recharge, dont environ un quart de stations accessibles aussi au public, y compris des supercharger sur des sites centraux
- Proposer des calculateurs pour les clientes et clients de flotte avec un aperçu du coût global des différentes solutions de mobilité électrique
- Ouvrir «the square» dans The Circle de l'aéroport de Zurich (2021): un New Mobility Hub et le premier centre de compétences et d'expérience dédié à la nouvelle mobilité individuelle durable
- Proposer de nouvelles offres de mobilité respectueuses des ressources avec Clyde, ubeeqo et Europcar afin de promouvoir la mobilité électrique
- Lancer la plateforme communautaire «drive-electric.ch» pour répondre à toutes les questions liées à la mobilité électrique (2021)

Nous allons de l'avant
Vous trouverez d'autres informations captivantes sur les activités de l'entreprise et des discussions passionnantes avec les employées et employés d'AMAG dans la version détaillée de notre rapport.

Immobilier et retail: ensemble pour le climat

L'optimisation énergétique du parc immobilier est pour AMAG une mesure essentielle pour réduire les émissions de CO_2. Pour mener à bien cette tâche exigeante, une bonne coordination avec les efforts d'économie d'énergie des entreprises d'AMAG Automobiles et Moteurs SA est importante.

Lorsqu'il est question de protection du climat en Suisse, l'immobilier constitue un point clé. Environ un tiers des émissions de CO_2 sont causées par le parc immobilier. Pour le groupe AMAG, ce nombre est même légèrement plus élevé. Thomas Linder, responsable Immobilier, suppose qu'il s'agit environ de 40% des émissions de CO_2 propres à l'entreprise. C'est pourquoi l'immobilier est d'une grande importance dans la stratégie de développement durable d'AMAG. De ce fait, les mesures sont étroitement liées aux entreprises qui travaillent dans les bâtiments. Il s'agit essentiellement de garages, de biens logistiques et de centres de carrosserie.

→ **Voir rapport ICP**
Page 107

Depuis quelques années, AMAG réduit déjà les émissions de CO_2 provenant de ses biens immobiliers. À cet égard, voici quelques jalons:

- Premières installations photovoltaïques dès 2007, toujours sans consommation d'énergie; première grande installation photovoltaïque en 2012 dans le système de rayonnages de grande hauteur à Buchs
- Production durable de chaleur et d'énergie depuis 2010 grâce au chauffage urbain sur cinq sites et des pompes à chaleur sur huit sites; nouvelles constructions en un mode efficace en énergie
- Modèle des grands consommateurs depuis 2014: mesures spécifiques avec réduction sur 20 sites de forte consommation; mesures pour l'amélioration de l'efficacité énergétique
- Depuis 2017: achat d'électricité provenant de sources renouvelables, notamment d'installations d'énergie hydraulique certifiées

Rénovation à l'aide de sources d'énergie renouvelables

Les défis en matière de rénovation énergétique chez AMAG Immobilien sont énormes. Thomas Linder: «Beaucoup de nos biens immobiliers sont des bâtiments des années 1970 et 1980 et, par conséquent, sont peu optimisés pour une faible consommation d'énergie.» Toutefois, plusieurs de ces bâtiments entrent désormais dans le cycle de vie lors d'une phase de rénovation, ce qui offre des possibilités de mise en œuvre de mesures. Un point crucial à cet égard est le remplacement des chauffages au mazout et au gaz naturel par des sources d'énergie renouvelables telles que le chauffage urbain et les pompes à chaleur. «Nous essayons toujours de trouver le moment idéal pour le remplacement, par exemple associé à une rénovation. Et pour chaque rénovation, nous établissons une feuille de route comportant des mesures énergétiques», explique Linder. De ce fait, des installations photovoltaïques et une domotique intelligente sont également des éléments essentiels. Lorsque de nouvelles constructions sont prévues, elles sont aujourd'hui conçues dès le départ de manière durable et neutre du point de vue énergétique.

Thomas Linder et Frank Böhmerle

En cas de doute, investir dans des solutions efficaces sur le plan énergétique et faibles en CO_2

Selon Thomas Linder, le diable réside dans les détails: «Tout bâtiment existant est une pièce unique et au final, les investissements et la durée d'amortissement doivent concorder, même si nous sommes prêts à faire certains compromis sur le rendement.» Pour ce faire, AMAG a fixé un prix interne de 120 francs par tonne de CO_2 pour créer de la motivation en cas de doute concernant des investissements dans des solutions efficaces sur le plan énergétique et faibles en CO_2. Comme exemple du diable dans les détails s'agissant de constructions existantes, Linder cite les nouvelles installations photovoltaïques sur les toits, lesquelles peuvent engendrer des frais consécutifs considérables du fait des protections anti-chutes nécessaires et des lanterneaux incassables.

Collaboration étroite entre les Business Units

Tant pour la rénovation des immeubles existants que pour de nouvelles constructions, Linder et son équipe travaillent en étroite collaboration avec les Business Units du groupe AMAG. À cet égard, il s'agit d'une part du chauffage et du refroidissement des bâtiments, mais d'autre part également de la chaleur industrielle. À ce sujet, Frank Böhmerle, Chief Technical Officer chez AMAG Automobiles et Moteurs SA, déclare: «Pour un résultat optimal, nous devons assurer une très bonne coordination entre bâtiment et exploitation.» Cela concerne particulièrement les ateliers de peinture énergivores. Toutefois, même dans les garages, il existe un fort potentiel d'amélioration, notamment

«Même les collaboratrices et collaborateurs de Tesla sont venus/-ues pour admirer cela».

en ce qui concerne les compresseurs, les plateformes de levage et les ponts élévateurs. Pour ce faire, Böhmerle pote pour le remplacement progressif d'installations et d'équipements anciens par des installations et équipements dont les besoins en énergie sont réduits.

Nous contribuons en particulier au sous-objectif 12.2 des objectifs de développement durable des Nations Unies:

«D'ici à 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles»

Un jalon dans la collaboration entre l'immobilier et le retail a été la conception du nouveau Carrosserie Center à Wettswil am Albis. Pour Frank Böhmerle, le résultat révélé en 2021 est une expérience positive, «même les collaboratrices et collaborateurs de Tesla sont venus/-ues pour admirer cela.» AMAG Automobiles et Moteurs SA va également de l'avant en ce qui concerne un autre thème pertinent pour l'environnement: les processus dans les entreprises doivent être traités de façon numérique et sans papier dès que possible, ce qui réduira considérablement la consommation de papier, ne serait-ce que pour plus d'un million de factures par an.

→ Voir rapport ICP
Page 107

Nous allons de l'avant
Vous trouverez d'autres informations captivantes sur les activités de l'entreprise et des discussions passionnantes avec les employées et employés d'AMAG dans la version détaillée de notre rapport.

→ Ecological Footprint

Investissements dans le progrès technologique

Fonds vert

Pour atteindre ses objectifs de développement durable, AMAG promeut en interne des mesures qui contribuent à réduire son empreinte carbone, et ce en fixant un prix de 120 francs par tonne de CO_2. Grâce à ces moyens, AMAG alimente un fonds pour le climat et l'innovation qui soutient les start-up technologiques contribuant à ralentir et à arrêter le changement climatique.

Partenariat avec Climeworks

Climeworks utilise la technologie «Direct Air Capture», une technologie qui élimine directement le dioxyde de carbone de l'air et réduit ainsi des émissions de CO_2 inévitables et historiques. Le dioxyde de carbone séparé de l'air est soit recyclé et utilisé comme matière première, soit éliminé complètement de l'air par stockage sécurisé. Les installations de Climeworks fonctionnent exclusivement grâce à une énergie renouvelable ou à une énergie issue de déchets.

Technologie Direct-Air-Capture de Climeworks

La première installation a été mise en service en 2017, et en 2021, Climeworks a ouvert la première installation d'envergure du monde à Hellisheidi, en Islande. Par l'intermédiaire de la société de participation Big Point Holding AG, le propriétaire d'AMAG, Martin Haefner, est depuis le début un investisseur principal de l'entreprise. Depuis 2021, le groupe AMAG collabore également plus étroitement avec Climeworks. D'ici 2040, AMAG souhaite réduire 90% de ses émissions et, pour cela, éliminer dans les prochaines années déjà 10% des émissions grâce à Climeworks. En 2040, les 50% des émissions restantes devront être éliminés au moyen de cette innovation suisse avant-gardiste.

Green-Finance-Framework

AMAG offre désormais aux investisseuses et investisseurs ayant un objectif de placement durable la possibilité d'investir dans la transformation du secteur. Ainsi, AMAG Leasing AG a créé un cadre de financement vert en 2021 et a émis la première obligation verte. Le cadre de financement vert est en phase avec la version 2021 des principes applicables aux obligations vertes («GBP») de l'ICMA et des principes applicables aux prêts verts («GLP»), qui sont un ensemble de lignes directrices volontaires préconisant la transparence et la publication d'informations et promouvant l'intégrité dans le développement des marchés financiers verts.

AMAG Leasing AG dispose d'un portefeuille d'environ 180 000 contrats de leasing d'une valeur de plus de quatre milliards de francs. Avec le cadre de financement vert, AMAG Leasing AG souhaite orienter ce portefeuille vers une mobilité durable. Concrètement, les voitures électriques (BEV) ainsi que les Plug-In Hybrid (PHEV) qui émettent un maximum de 50 g d'émissions de CO_2 par kilomètre doivent être particulièrement encouragés. Par ailleurs, ce cadre permet d'investir dans l'infrastructure photovoltaïque pour accélérer la transition énergétique.

En réorientant son action vers le marché financier, AMAG envisage non seulement de soutenir les objectifs de développement durable des Nations Unies dans le domaine de la mobilité propre et climatiquement neutre, mais aussi de s'orienter résolument vers sa vision de premier fournisseur de mobilité durable.

Investissement dans Synhelion

En remplaçant les carburants fossiles par des carburants solaires neutres en carbone, Synhelion souhaite contribuer à long terme à un secteur des transports sans émissions. Pour cela, l'entreprise construit la première installation de production industrielle de carburant solaire au monde. En 2021, le groupe AMAG a investi directement dans Synhelion. En plus de son engagement avec Climeworks, AMAG souhaite boucler complètement la boucle des carburants synthétiques durables: le CO_2 généré par les moteurs à combustion peut être filtré à partir de l'air à l'aide de la technologie de Climeworks, puis retransformé en carburants synthétiques durables grâce à la technologie de Synhelion. AMAG souhaite ainsi permettre aux propriétaires des quelque 200 000 Classic Cars de déployer leurs véhicules d'époque ou classiques tant aimés de manière durable et climatiquement neutre à l'avenir.

En sortie: Porsche ST dans les Alpes suisses

Faits Net Zero

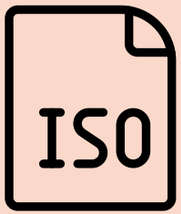
↓30%

Objectif empreinte zéro

D'ici 2025 AMAG souhaite atteindre une empreinte écologique neutre et, pour cela, réduire au moins 30% des émissions des scopes 1 et 2.
Page 109

Développement durable et système

AMAG Import SA et mobilog SA utilisent un système de gestion de l'environnement conforme à la norme ISO 14001:2015.
Page 110



Un avenir électrique: nous commençons par nous-mêmes

- Ouverture de «the square» dans The Circle de l'aéroport de Zurich: un New Mobility Hub et le premier centre de compétences et d'expérience dédié à la nouvelle mobilité individuelle durable.
- Lancement de la plateforme communautaire «drive-electric.ch» pour répondre à toutes les questions liées à la mobilité électrique (2021).
- Aménagement de l'infrastructure de recharge sur ses propres sites avec près d'un millier de stations de recharge: sera le cas d'ici la fin de l'année 2022

Page 57

CO_2

Participations et partenariats durables

- Climeworks: élimination de CO_2 directement à partir de l'air
- Synhelion: transformation de CO_2 en carburants synthétiques au moyen de l'énergie solaire

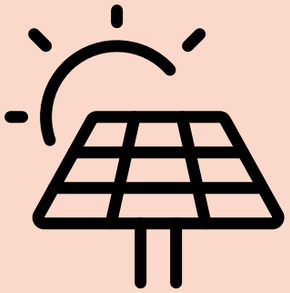
Pages 64 – 66

Technologie majestueuse

- Consommation d'environ 50% en moins d'énergie dans les nouvelles installations de peinture dans le Carrosserie Center de Wettswil, grâce à une récupération de chaleur sur toute l'année et à gestion intelligente de l'énergie
- Miser sur le smart repair: réparer au lieu de remplacer
- Réduction considérable de la consommation de papier à l'avenir grâce à la numérisation de plus d'un million de factures par an

Page 62

−50%



Plus de soleil

- Installation d'une infrastructure photovoltaïque de 5700 m^2 en 2021
- Production pouvant atteindre 227 000 kilowatt-heures d'électricité par an grâce à une grande installation photovoltaïque de plus de 1200 m^2 au Carrosserie Center de Wettswil. Cette installation fournit jusqu'à 136% de l'énergie nécessaire au fonctionnement du centre tout entier, y compris à la recharge des véhicules de remplacement électriques. Page 62

Engage

02 Durabilité vécue à 360° → Engage

Un aperçu

L'être humain est au cœur de toutes les activités: sous le terme AMAG Engage, AMAG regroupe l'engagement en faveur des collaboratrices et collaborateurs et de la société. AMAG est convaincue que la diversité et la variété des collaboratrices et collaborateurs constituent la base d'une entreprise florissante et performante aussi à l'avenir.

Lifelong Learning

Avec environ 740 apprenties et apprentis, AMAG est l'un des plus grands formateurs en Suisse, pose des jalons dans le domaine de la formation continue et offre aux collaboratrices et collaborateurs des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie. Depuis 2020, AMAG propose des postes de préapprentissage d'intégration. Dans le cadre du programme Long Term Empowerment, des initiatives qui soutiennent les collaboratrices et collaborateurs dans la planification de leur carrière tout au long de la vie sont regroupées. Cela comprend l'offre de coaching et de mentorat, des cours de fitness numérique ainsi que des offres visant à promouvoir le bien-être physique et mental. Ces formations continues se font d'une part par la HR Academy, l'Academy d'AMAG Import AG ainsi qu'à travers des cours externes, et d'autre part à l'aide d'outils dans le domaine de la formation en ligne.

→ **Voir Lifelong Learning**
Page 81

Social Responsibility

À travers des mesures ciblées dans les domaines «Sponsoring et Donations», AMAG promeut le bien-être social de la Suisse. Avec l'AMAG Family Business Award qui a eu lieu pour la dixième fois en 2021, AMAG se distingue dans le domaine de l'entrepreneuriat familial durable. Le partenariat de plusieurs décennies avec l'Orchestre de chambre de Zurich, ZKO, et le soutien à la représentation populaire de l'Opéra de Zurich constituent, avec d'autres petites participations, la contribution d'AMAG à la préservation de la création culturelle suisse. À l'aide de ressources issues du fonds AMAG, il a été possible de fournir des véhicules à diverses organisations et familles démunies.

People Centric Culture

Pour AMAG, People Centric Culture veut dire mettre les collaboratrices et collaborateurs au centre de nos préoccupations, car ce sont elles et eux qui influencent la réussite d'AMAG par leurs agissements et leur comportement. AMAG vit la diversité grâce à ses collaboratrices et collaborateurs provenant de plus de 70 nations, et les expériences diverses se reflètent dans une culture d'entreprise moderne. Le respect de l'égalité salariale interne à l'échelle du groupe entre les femmes et les hommes a été consacré par la norme de certification Fair-ON-Pay. La part des femmes au sein d'AMAG était de 16,3% à la fin de l'année. C'est un objectif déclaré de la direction et du conseil d'administration de faire également d'AMAG un employeur encore plus attrayant pour les femmes.

→ **Voir rapport ICP**
Page 124

La diversité renforce AMAG

Qu'elle concerne l'origine, l'âge ou la formation des collaboratrices et collaborateurs, la diversité rend AMAG plus durable et plus forte. Nous avons un retard à rattraper en ce qui concerne la part des femmes, laquelle augmente plutôt lentement. La part croissante de professions qui requièrent une formation universitaire influence le marketing employeur d'AMAG.

Le groupe AMAG vit la diversité, et cela va bien au-delà des 72 nationalités actuellement représentées au sein de l'entreprise. D'autres points d'accroche de la diversité au sein de l'entreprise, ou dans le jargon technique de la diversité, sont le sexe, l'âge et la formation. La diversité est essentielle pour AMAG, car au sein des équipes dont la composition est diversifiée plus de perspectives se rejoignent et permettent ainsi de proposer des solutions et des services innovants à la clientèle. AMAG considère en outre la diversité comme une opportunité pour garantir une meilleure compréhension mutuelle et une culture d'entreprise motivante et basée sur l'estime. «La diversité rend AMAG plus forte et plus durable», résume Anja Bates, Chief Human Resources Officer et membre de la direction du groupe.

→ Voir rapport ICP
Page 124

Besoin de davantage de femmes

Dans l'ensemble groupe AMAG, la part des femmes est d'environ 16%, et d'environ 13% pour les postes de direction. Au cours des dernières années, ces proportions ont certes augmenté, mais elles restent encore faibles. La raison: du fait de ses nombreuses professions liées à la technique, le secteur automobile avait généralement une part élevée des hommes. Anja Bates trouve cela étrange: «Aujourd'hui, les femmes sont nombreuses à acheter des véhicules, alors pourquoi ne seraient-elles pas conseillées par une femme, qui comprend sans doute mieux les besoins des femmes?» L'une des raisons de l'augmentation plutôt lente de la part des femmes est l'existence d'anciens stéréotypes sexistes. En formation professionnelle par exemple, il arrive qu'AMAG fasse l'expérience de parents qui déconseillent à leurs filles d'apprendre un métier du secteur automobile. Actuellement, AMAG parvient à pourvoir environ 10% des places d'apprentissage avec des jeunes femmes, l'objectif étant d'atteindre au moins 20%, y compris dans les professions techniques.

Anja Bates considère qu'une autre raison de la part actuelle des femmes est qu'AMAG communique encore très peu sur la promotion des femmes et les perspectives de carrière attrayantes. Il s'agit notamment du fait qu'AMAG garantisse l'égalité salariale à l'échelle du groupe entre les femmes et les hommes et que cela a été à nouveau consacré par la certification Fair-ON-Pay en 2021.

Les collaboratrices et collaborateurs d'un âge avancé sont importants/-tes pour la performance d'AMAG

Chez AMAG, près de 12% des effectifs ont plus de 55 ans, les autres quelque 8% ont entre 51 et 55 ans. Un grand nombre de ces collaboratrices et collaborateurs sont chez AMAG depuis de nombreuses années et connaissent parfaitement l'entreprise et ses processus. De plus, environ 150 autres collaboratrices et collaborateurs de plus de 50 ans sont embauchés chaque année. Dans le contexte d'un manque de main-d'œuvre spécialisée qui ne cesse de s'aggraver, tous ces collaboratrices et collaborateurs plus âgés/-ées comptent beaucoup pour l'engagement Service d'AMAG.

Pour AMAG en tant qu'employeur, il est donc très important que les collaboratrices et collaborateurs les plus âgés/-ées restent performants/-tes et puissent mettre à profit leur expérience et leur savoir. L'entreprise y contribue en proposant des modèles d'emploi adaptés à l'âge; par exemple la carrière en arc, qui permet aux cadres de déléguer progressivement des responsabilités. Des formations continues spéciales, qui tiennent compte du principe de l'apprentissage tout au long de la vie, améliorent également la productivité des employées et employés plus âgés, par exemple par le biais de formations dans le domaine informatique. Néanmoins, il reste à relever le défi selon lequel dans les années à venir, de nombreux membres de la génération du babyboom prendront leur retraite. «Nous pouvons au moins quelque peu atténuer ce phénomène grâce à nos actions», déclare Anja Bates.

De nouvelles exigences révolutionnent le marketing employeur

Un autre niveau de diversité important pour AMAG est la diversité des emplois ou des compétences, c'est-à-dire une variété croissante de professions et de compétences différentes du fait de la transformation du secteur de la mobilité. Auparavant, une grande partie des emplois était directement liée aux véhicules et à la technique automobile. Mais l'évolution du secteur entraîne une diversification croissante des profils professionnels. «Nous avons besoin d'un grand nombre de collaboratrices et collaborateurs disposant de nouvelles compétences, notamment d'une formation universitaire», explique Anja Bates. Par exemple, des ingénieurs en informatique ou des ingénieurs électriciens/-iennes, nécessaires pour poursuivre le développement des services liés à la mobilité électrique. En matière de recrutement, cela crée de nouveaux défis.

«Aujourd'hui, les femmes sont nombreuses à acheter des véhicules, alors pourquoi ne seraient-elles pas conseillées par une femme, qui comprend sans doute mieux les besoins des femmes?»

Anja Bates: «Avec la numérisation et la focalisation sur la durabilité, nous devons également nous adresser à des groupes cibles qui s'intéressent aux nouvelles technologies, à l'informatique, aux données et au développement de nouveaux modèles commerciaux – et pour ces groupes, le secteur automobile n'entre guère en ligne de compte.» Lorsqu'il s'agit de tels groupes cibles, AMAG est en concurrence avec des entreprises du domaine des services et de l'informatique, par exemple, «car nous devons nous présenter différemment du passé en matière de marketing employeur si nous voulons avoir du succès», explique Anja Bates.

→ Voir Lifelong Learning
Page 81

Nous allons de l'avant
Vous trouverez d'autres informations captivantes sur les activités de l'entreprise et des discussions passionnantes avec les employées et employés d'AMAG dans la version détaillée de notre rapport.

→ People Centric Culture

La puissance à partir de sa propre organisation

La formation initiale et continue sont des piliers importants de la stratégie de développement durable d'AMAG. Étant l'une des plus importantes entreprises de formation de Suisse, elle emploie environ 740 apprenties et apprentis. Dans le cadre de la formation continue, il s'agit d'encourager les autres près de 90% de collaboratrices et collaborateurs. Les objectifs sont les mêmes dans les deux domaines: responsabiliser et faire évoluer les collaboratrices et collaborateurs.

Un engagement exceptionnel dans la formation

Depuis sa création, AMAG forme des apprenties et apprentis: au total, plus de 10 000 jeunes ont ainsi pu intégrer l'univers professionnel à ce jour. Dans ses garages et sur ses sites répartis dans tout le pays, le groupe forme environ 740 apprenties et apprentis dans 13 métiers. AMAG propose également le pré-apprentissage d'intégration (PIA) d'un an. Le nombre d'apprenties et apprentis correspond à environ 12% de l'effectif total, bien plus que chez n'importe quel autre concurrent du secteur automobile et bien au-delà de l'engagement moyen des entreprises de taille comparable. Avec près de 280 formatrices et formateurs professionnels/-elles, AMAG assure une formation de qualité avec un taux de réussite très élevé, que ce soit pour les apprenties et apprentis en atelier, dans les établissements de carrosserie, dans le domaine de la logistique, de l'informatique, du bureau ou du commerce de détail. AMAG attache une grande importance à la formation continue modulaire des spécialistes qui encadrent la relève dans les garages et les entreprises.

Ceux qui se distinguent par des notes supérieures à la moyenne entre la deuxième et la quatrième année d'apprentissage sont admis dans le programme de subvention Young Talents et bénéficient d'un mentorat, de formations spéciales et se voient affectés des projets. Environ 5% des apprenties et apprentis bénéficient de cet engagement, une proportion qui devrait augmenter. AMAG a également mis en place des programmes de formation pour les diplômées et diplômés des hautes écoles qui souhaitent intégrer dans le secteur automobile.

«La génération Z, c'est-à-dire les personnes nées après l'an 2000, voit les choses différemment des générations précédentes; nous en tenons compte au quotidien», déclare Gesa Gaiser, responsable de la formation professionnelle. Son objectif est également de continuer à employer davantage de jeunes chez AMAG à la fin de leur apprentissage. D'autres domaines thématiques sont l'augmentation du pourcentage de femmes dans l'apprentissage et la visibilité encore plus grande d'AMAG dans tout le pays en tant qu'entreprise formatrice attrayante et moderne.

Changements dans le domaine de la formation

Parallèlement à la formation initiale, AMAG attache également une grande importance à la formation continue. Dès 1988, elle a centralisé ces activités dans un centre de formation nouvellement construit et ultramoderne à l'époque à Schinznach-Bad, l'actuelle Academy d'AMAG Import AG. Cette Academy regroupe encore aujourd'hui les programmes de formation continue de l'organisation des marques et est le centre de compétences pour les prestations de conseil, de coaching et de formation pour tous les partenaires commerciaux et partenaires de service.

Nicole Jans

De plus, le département Leadership & Development propose différentes formations dans le domaine développement du leadership, de l'esprit d'équipe et du développement personnel pour l'ensemble du groupe AMAG. Bien entendu, le changement est également perceptible dans le domaine de la formation: «L'évolution de la société et la numérisation ont profondément transformé l'apprentissage ces dernières années», déclare Nicole Jans, responsable HR Development chez AMAG.

→ Lifelong Learning

L'orientation stratégique est dénommée Lifelong Learning: les collaboratrices et collaborateurs doivent être en mesure, grâce à l'apprentissage tout au long de la vie, d'évoluer en même temps que les changements technologiques, organisationnels et sociaux. À ce propos, Nicole Jans déclare: «Nous devons anticiper l'évolution des métiers et y préparer nos collaboratrices et collaborateurs.» Pour y parvenir, la formation continue doit être flexible, modulaire et proche des collaboratrices et collaborateurs. Si le cours classique en présentiel était auparavant la référence absolue, la situation s'est inversée aujourd'hui:

«Par exemple, nous n'avons pas de couperet d'âge: chez nous, même des personnes de 60 ans suivent des cours pour cadres pour un appui optimal dans leur rôle. Cela motive nos collaboratrices et collaborateurs pour le Lifelong Learning»

70% de la formation continue se fait sur le terrain et par le biais d'expériences pratiques, 20% en micro-apprentissage d'initiative propre et seulement 10% par le biais de formations continues classiques. Pour Nicole Jans, il est important que la formation continue soit ouverte à tous les collaboratrices et collaborateurs, y compris à ceux qui ont une formation de base plus solide et au personnel plus âgé. «Par exemple, nous n'avons pas de couperet d'âge: chez nous, même des personnes de 60 ans suivent des cours pour cadres pour un appui optimal dans leur rôle. Cela motive nos collaboratrices et collaborateurs pour le Lifelong Learning», déclare la responsable HR Development.

Parallèlement à l'apprentissage tout au long de la vie, AMAG mise de manière ciblée sur la promotion des talents en interne et essaye, en adoptant cette attitude de base, de mettre ses cadres sur ses pas (voir page 121). «Le recrutement de talents aux capacités de dirigeantes et dirigeants sur le marché du travail devient de plus en plus exigeant, car tout le monde recherche les mêmes talents», explique Nicole Jans. Dans la pratique, la promotion des talents est assurée par les supérieures et supérieurs hiérarchiques en collaboration avec les ressources humaines. Avant d'annoncer la vacance d'un poste de responsabilité de cadre, on procède à une vérification croisée pour savoir si une candidate ou un candidat idéal/-e au sein d'AMAG entre en ligne de compte.

Nous allons de l'avant
Vous trouverez d'autres informations captivantes sur les activités de l'entreprise et des discussions passionnantes avec les employées et employés d'AMAG dans la version détaillée de notre rapport.

→ Lifelong Learning

Durchatmen.

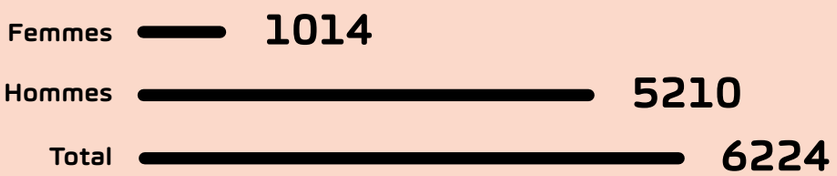
Faits Engage

6570 collaboratrices et collaborateurs

72 nationalités

1 AMAG

Nous allons nous améliorer



Femmes (somme CDD et CDI 2021 = 1014) et hommes (somme CDD et CDI 2021 = 5210); total: 6224
Page 125

Discrimination exclue

AMAG va bien au-delà de la vérification exigée par la loi. Fair-ON-Pay certifie l'égalité salariale chez AMAG.
Page 126

20%

50+

- Près de 12% des effectifs ont plus de 55 ans, les autres quelque 8% ont entre 51 et 55 ans
- Chaque année, environ 150 autres collaboratrices et collaborateurs de plus de 50 ans sont embauchés/-ées

Page 125

Top 10 des centres de formation

AMAG est l'une des plus grandes entreprises de formation de Suisse, avec actuellement environ 740 apprenties et apprentis dans 13 métiers d'apprentissage.

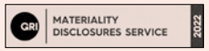
- Les apprenties et apprentis représentent 12% de l'effectif total
- 280 formatrices et formateurs professionnels/-elles
- Formation de qualité avec un taux de réussite très élevé
- Participation au programme de préapprentissage d'intégration en vue d'un accès rapide des réfugiées et réfugiés reconnus/-ues et des personnes admises à titre provisoire, entre autres, à un métier d'apprentissage
- La suite: dès 2022, une vingtaine de jeunes font leurs débuts dans le nouveau métier d'apprentissage auquel AMAG a contribué à concevoir – gestionnaire du commerce de détail Sales Automobile, pages 120–123

03

RAPPORT ICP SELON LES NORMES GRI

Index du contenu GRI

Pour le Materiality Disclosures Service, les services GRI ont vérifié que l'index du contenu GRI était clairement présenté et que les références des données 102-40 à 102-49 étaient conformes aux parties correspondantes du rapport. Le Materiality Disclosures Service de GRI a été effectué sur la version allemande du rapport.



Normes universelles

Page	Norme	Thème	Raison de l'omission
93	GRI 101: 2016	**Principes généraux**	
	GRI 102: 2016	**Éléments généraux d'information**	
		Profil de l'organisation	
	102-1	Nom de l'organisation	
	102-2	Activités, marques, produits et services	
	102-3	Lieu géographique du siège	
	102-4	Lieu géographique des sites d'activité	
94	102-5	Capital et forme juridique	
	102-6	Marchés desservis	
	102-7	Taille de l'organisation	
95	102-8	Informations concernant les employés et les autres travailleurs	
	102-9	Chaîne d'approvisionnement	
	102-10	Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	
96	102-11	Principe de précaution ou approche préventive	
	102-12	Initiatives externes	
	102-13	Adhésion à des associations	
		Stratégie	
	102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	
		Éthique et intégrité	
97	102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	
		Gouvernance	
	102-18	Structure de gouvernance	
		Implication des parties prenantes	
98	102-40	Liste des groupes de parties prenantes	
	102-41	Accords de négociation collective	
99	102-42	Identification et sélection des parties prenantes	
	102-43	Approche de l'implication des parties prenantes	
	102-44	Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	
		Pratique de reporting	
100	102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	
	102-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	
101	102-47	Liste des enjeux pertinents	
	102-48	Réaffirmation des informations	
101	102-49	Modifications relatives au reporting	
	102-50	Période de reporting	
	102-51	Date du rapport le plus récent	
	102-52	Cycle de reporting	
	102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	
102	102-54	Déclarations de reporting en conformité avec les normes GRI	
	102-55	Index du contenu GRI	
	102-56	Vérification externe	

Normes spécifiques aux thèmes

Page	Norme	Thème	Raison de l'omission
105	**200**	**Économie**	
	GRI 206:2016	Comportement anticoncurrentiel	
	GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Approche managériale	
106	206-1	Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust	
107	**300**	**Information environnementale**	
	GRI 302:2016	Énergie	
	GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Approche managériale	
108	302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	
	302-4	Réduction de la consommation énergétique	Aucune information disponible
109	GRI 305:2016	Émissions	
	GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Approche managériale	
110	305-1	Émissions directes de GES (champ d'application 1)	
	305-2	Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)	
	305-3	Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	
112	305-5	Réduction des émissions de GES	Aucune information disponible
113	**400**	**Information sociale**	
	GRI 403:2018	Santé et sécurité au travail	
	GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Approche managériale	
	403-1	Système de management de la santé et de la sécurité au travail	
114	403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	
115	403-3	Services de santé au travail	
116	403-4	Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	

117	403-5	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	
	403-6	Promotion de la santé des travailleurs	
118	403-7	Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	
	403-8	Travailleurs couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail	
119	403-9	Accidents du travail	
120	GRI 404:2016	Formation et éducation	
	GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Approche managériale	
121	404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	Aucune information disponible
122	404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	
123	404-3	Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	
124	GRI 405:2016	Diversité et égalité des chances	
	GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Approche managériale	
125	405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	
126	405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	
127	GRI 418:2016	Confidentialité des données clients	
	GRI 103:2016 103-1/103-2/103-3	Approche managériale	
	418-1	Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes des données des clients	

GRI 102 Éléments généraux d'information

102-1

Nom de l'organisation

AMAG Group AG (AMAG dans la suite)

102-2

Activités, marques, produits et services

AMAG Group AG est une société suisse. Elle comprend AMAG Import SA, qui importe et vend des véhicules des marques Volkswagen, Audi, SEAT, ŠKODA, CUPRA et VW Véhicules Utilitaires grâce au réseau de distribution le plus grand de Suisse, soit plus de 450 concessionnaires et prestataires de services. AMAG Automobiles et Moteurs SA, avec quelque 80 garages, centres d'occasions et de carrosserie fait également partie du groupe. Elle est également le centre de compétences de la marque Bentley. Une autre filiale du groupe est AMAG First AG, la plus grande organisation de concessionnaires Porsche en Suisse.

Le groupe AMAG comprend également AMAG Leasing AG, prestataire de services financiers, AMAG Parking AG, qui gère divers parkings couverts, et AMAG Services AG, titulaire de la licence Europcar et ubeeqo en Suisse et qui propose un service Valet Parking dans les aéroports suisses ainsi que des prestations de chauffeur à l'échelle nationale. Depuis 2021, mobilog SA propose aussi ses services logistiques à des tiers, et AMAG dispose en outre de l'AMAG Innovation & Venture LAB. AMAG est copropriétaire d'autoSense, la solution pour la mise en réseau numérique de véhicules, depuis 2018 et propose un modèle d'abonnement avec le projet Clyde depuis 2019. De plus, elle est partenaire de Swiss Start-up Factory AG.

102-3

Lieu géographique du siège

Alte Steinhauserstrasse 12, 6330 Cham

102-4

Lieu géographique des sites d'activité

Le groupe AMAG dirige une centaine de sites d'activité en Suisse et, avec AMAG (Vaduz) AG, un site d'activité dans la principauté du Liechtenstein.

102-5

Capital et forme juridique

AMAG Group AG, avec son siège à Cham (ZG), est la holding du groupe AMAG (AMAG). AMAG Group AG n'est pas cotée. Aucune de ses filiales directes ou indirectes n'est non plus cotée.

AMAG Leasing AG, une filiale à 100% d'AMAG Group AG, détient cinq fonds communs de créances à la date de clôture du bilan, deux de ces fonds ayant émis des emprunts cotés à la bourse suisse SIX Swiss Exchange. AMAG Leasing AG a également émis un emprunt coté.

102-6

Marchés desservis

Essentiellement la Suisse et le Liechtenstein.

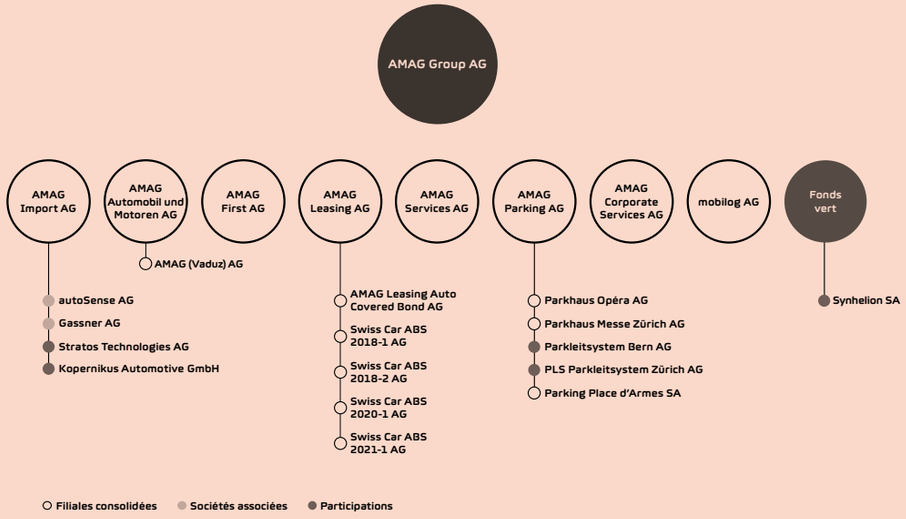
102-7

Taille de l'organisation

	2019	2020	2021
Chiffre d'affaires net en mia de CHF	4,7	4,0	4,3
Nombre total des collaboratrices et collaborateurs*	6175	6064	6224
Nombre d'apprenties et apprentis	736	728	745

à la date butoir du 31.12.2021

*Fait référence au nombre total de collaboratrices et collaborateurs ayant conclu un contrat de travail à durée indéterminée et déterminée, y compris les apprenties et apprentis. En plus des autres groupes de collaboratrices et collaborateurs (hôtesses et hôtes, sur appel, chauffeuses et chauffeurs de transfert et chauffeuses et chauffeurs Drive), AMAG comptait au total 6570 collaboratrices et collaborateurs le 31.12.2021.



102-8

Informations concernant les employés et les autres travailleurs

Composition du personnel par contrat de travail et par rapports de travail

	Femmes			Hommes			Total		
Personnel par contrat de travail	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**
À durée indéterminée	963	949	990	5071	4985	5112	6034	5934	6102
À durée déterminée	23	20	24	118	110	98	141	130	122
Personnel par rapports de travail									
Plein temps	690	679	717	4871	4794	4936	5561	5473	5653
Temps partiel	296	290	297	318	301	274	614	591	571

102-9

Chaîne d'approvisionnement

Le groupe AMAG importe et vend des véhicules de tourisme et utilitaires en Suisse et propose divers services et prestations dans le domaine de la mobilité. Outre les services de base dans le domaine de la maintenance, de la réparation et de la gestion des sinistres, ces services comprennent également des services dans le domaine de la location de voitures et de l'autopartage.

Outre l'importation de véhicules et la collaboration étroite avec le groupe Volkswagen, AMAG se achète d'autres marchandises et services, répartis en différents groupes de marchandises. Il s'agit entre autres de l'informatique, de services logistiques et de transport, de pièces de rechange, de peintures et de pneus, du matériel de bureau et de services de conseil et financiers.

102-10

Changements significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement

Au cours de l'année sous revue, on a assisté à des retards de livraison en raison de la crise des semi-conducteurs.

Le COVID-19 et le conflit en Ukraine perturberont également les chaînes d'approvisionnement à l'avenir, et il faut s'attendre à ce que la situation reste tendue en ce qui concerne les livraisons de voitures neuves, et à ce que le secteur des véhicules d'occasion se resserre davantage.

Les risques sont surveillés en permanence dans le cadre d'une Task Force. Au besoin, des mesures seront mises en œuvre pour empêcher d'éventuels dommages.

102-11

Principe de précaution ou approche préventive

Les risques considérables sont identifiés, analysés et quantifiés lors de l'évaluation périodique des risques (gestion des risques). Sur cette base, un inventaire des risques est établi avec les mesures appropriées pour gérer ceux identifiés et le reporting périodique (suivi des risques et des mesures) est effectué.

Les aspects suivants, pertinents pour l'environnement et la société, sont entre autres couverts par l'inventaire des risques:

- Restrictions réglementaires concernant les normes d'émissions des véhicules sur le marché suisse
- Probabilités d'occurrence des risques naturels tels que les inondations, les tremblements de terre, les chutes de pierres, les glissements de terrain et la pénurie d'eau souterraine
- Changements politiques et sociaux et leurs conséquences sur les concepts de mobilité et sur le comportement des consommateurs
- Risques de réputation dûs à des événements internes et externes

102-12

Initiatives externes

Aucune.

102-13

Adhésion à des associations

Pendant la période sous revue, AMAG était membre de l'union professionnelle suisse de l'automobile (UPSA), d'auto-suisse, d'Auto Secours Suisse (ASS), d'Avenir Mobilité, d'Avenir Suisse, de Cardossier, de Center for Corporate Venturing Suisse, de digitalswitzerland, d'electrosuisse/e'mobile, de GS1, de l'Interactive Advertising Bureau (IAB), de l'Association suisse pour la mobilité (sffv), de l'Association suisse des annonceurs (ASA), de la Fondation Auto Recycling Suisse, de la Swiss Alliance for Collaborative Mobility (CHACOMO), de l'Association suisse pour la mobilité autonome (SAAM), de la Swiss Association for Automotive Transformation (SAAT), de Swiss eMobility, d'eMobil Zug, de la Chambre de commerce de Zoug, de Zugwest.

102-14

Déclaration du décideur le plus haut placé

Confer l'éditorial de ce rapport, page 9.

La société AMAG s'est fixé un objectif climatique ambitieux pour 2021. Il s'agit d'atteindre un objectif zéro émission nette conformément à l'objectif de 1,5 degré de l'accord de Paris sur le climat. Pour la mise en œuvre, on se base sur les directives de la «l'initiative Science Based Target». La réalisation de l'objectif climatique est assurée par la stratégie climatique du groupe AMAG. La stratégie climatique est l'élément central du domaine cible AMAG Net Zero qui constitue avec les autres domaines cibles AMAG Engage et AMAG Fairplay la promesse d'AMAG sur le développement durable. Ces trois domaines cibles font partie intégrante de la stratégie du groupe et relèvent de la responsabilité de la direction du groupe d'AMAG.

102-16

Valeurs, principes, normes et règles de conduite

Les principes de conduite d'AMAG résument ce sur quoi les collaboratrices et collaborateurs, les responsables et les propriétaires se réfèrent dans leurs activités quotidiennes. Ils prescrivent des normes dans des domaines de risque pertinents sur le plan de la conformité. Ils doivent être pris en compte et respectés, dans le cadre de leurs activités professionnelles, par le conseil d'administration, la direction et toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs ainsi que les tiers, comme les concessionnaires, les fournisseuses et fournisseurs et d'autres partenaires d'AMAG Group AG et les filiales que le groupe contrôle. Les principes de conduite servent d'aide à la prise de décisions et de repère afin d'adopter un comportement approprié dans différentes situations, notamment les situations difficiles. Des directives et réglementations internes ainsi que des conventions de travail les complètent.

Par ailleurs, AMAG affirme dans ses valeurs son attachement à un comportement intègre dans les relations avec ses collaboratrices et collaborateurs, ses clientes et clients, ses fournisseuses et fournisseurs et partenaires commerciaux.

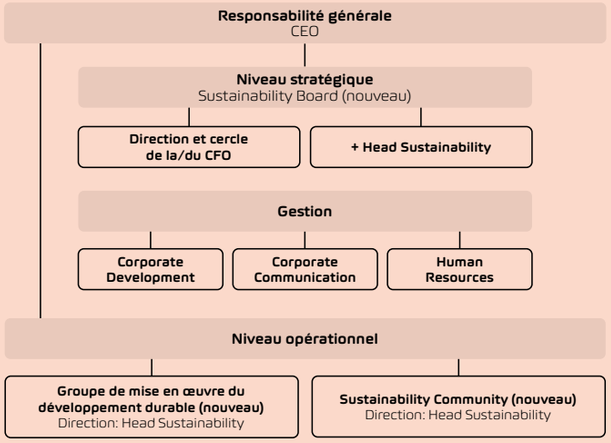
Les principes de conduite et les valeurs fondamentales sont transparents et librement accessibles sur le site web du groupe AMAG en langue nationale (allemand, français et italien).

102-18

Structure de gouvernance

AMAG Group AG est une société privée anonyme et non cotée. En tant qu'organe exécutif suprême, le conseil d'administration exerce la haute direction, la surveillance et le contrôle sur la société. La direction du groupe est l'organe subordonné au conseil d'administration et se compose de la/du CEO et de la/du CFO. La direction comprend la direction du groupe, des directrices et directeurs généraux des filiales ainsi que d'autres subordonnées et subordonnés directs du CEO. La gestion financière du groupe AMAG est coordonnée par le cercle de la/du CFO qui se compose de la direction du groupe, des CFO des filiales ainsi que des autres subordonnées et subordonnés directs de la/du CFO du groupe. Les missions détaillées des organes sont définies dans un règlement d'organisation qui est régulièrement mis à jour.

La mission de l'approche stratégique et sa mise en œuvre opérationnelle dans le domaine du développement durable sont ancrées dans l'organisation comme indiqué ci-dessous:



102-40

Liste des groupes de parties prenantes

Les principaux groupes de parties prenantes d'AMAG sont: Volkswagen AG, les clientes et clients, les concessionnaires et garages indépendants ainsi que les collaboratrices et collaborateurs. En outre, les partenaires commerciaux, les fournisseuses et fournisseurs, les associations industrielles, les institutions de régulation ainsi que les médias et les scientifiques constituent des parties prenantes importantes.

102-41

Accords de négociation collective

Pourcentage d'employées et employés couverts/-es par des accords de négociation collective

2019	2020	2021
8%	8%	12%

L'augmentation du pourcentage en 2021 résulte de l'adhésion de nouvelles entreprises, de l'arrivée des collaboratrices et collaborateurs supplémentaires et de la réévaluation des groupes professionnels dans des entreprises existantes.

102-42

Identification et sélection des parties prenantes

AMAG est en étroite collaboration avec les parties prenantes qui exercent une influence significative sur le succès de l'entreprise et qui sont à leur tour considérablement influencées par les activités commerciales d'AMAG. Il s'agit notamment des clientes et clients et des collaboratrices et collaborateurs. Les demandes des clientes et clients sont traitées par les concessionnaires et les entreprises partenaires du groupe AMAG ainsi que par notre propre service client. Les collaboratrices et collaborateurs sont informés/-ées et impliqués/-ées via l'intranet.

102-43

Approche de l'implication des parties prenantes

AMAG se positionne comme prestataire de services de mobilité durable grâce à sa grande expérience et son statut d'entreprise familiale. AMAG tire sa responsabilité écologique et sociale de cette compréhension de base et poursuit ses objectifs et la mise en œuvre de mesures avec un grand engagement.

La compréhension d'AMAG pour la prise de responsabilité est guidée par une vision forte qui envisage utiliser des technologies innovantes et peu polluantes pour fournir des services de mobilité sur mesure et adaptés aux besoins individuels. Pour ce faire, AMAG investit beaucoup dans le développement et la promotion des compétences de ses collaboratrices et collaborateurs. Le programme de formation vaste et tourné vers l'avenir pour les apprenties et apprentis ainsi que la compétence technologique et de service pour le soutien optimal des clientes et clients d'AMAG sont d'une grande importance. De plus, AMAG entretient une étroite collaboration avec des partenaires afin de promouvoir la Suisse comme pôle de recherche. Grâce à AMAG Innovation & Venture LAB, l'on recherche l'échange actif et la collaboration avec les start-up afin d'associer de manière optimale les nouveaux développements au groupe AMAG. La société AMAG répond avec franchise aux réactions et commentaires des parties prenantes impliquées. Elle participe activement au dialogue public fait autour de la mobilité et informe régulièrement sur l'actualité de l'évolution des affaires lors des conférences de presse.

102-44

Enjeux et préoccupations majeurs soulevés

Au cours de l'année sous revue, AMAG a également échangé avec ses parties prenantes via différents canaux et interlocutrices et interlocuteurs. Les clientes et clients a été d'une part très satisfaite de la grande compétence et de la qualité du service dans le traitement des réparations et des contrats d'achat ou de leasing. Certains clientes et clients se sont plaints des prix ou de la mauvaise réalisation des réparations. AMAG prend ces réactions très au sérieux et travaille constamment pour améliorer ses propres performances. Grâce à

AMAG Academy, AMAG Import SA dispose de son propre prestataire professionnel de formation. Du fait des problèmes de livraison de pièces de rechange et de modèles de véhicules dus à la crise des puces, les délais d'attente étaient fréquents, ce qui a entraîné des insatisfactions aussi bien chez les clientes et clients que chez les concessionnaires.

La pénétration croissante des voitures électriques entraîne de nouveaux défis pour les carrossières et carrossiers. En cas de panne ou d'accident, les véhicules électriques exigent une manipulation totalement différente. En raison de la batterie intégrée, le véhicule requiert une réparation spéciale. Si la batterie est endommagée et qu'il y a éventuellement un risque de court-circuit, le véhicule doit être gardé sur un site désigné en observation (appelé quarantaine). Ce processus, déjà très complexe, ne peut être effectué que par des personnes spécialisées et ayant une formation adéquate. En 2021, il s'est posé le problème de personnel qualifié et de disponibilité des infrastructures (espace pour les places de quarantaine désignées).

102-45

Entités incluses dans les états financiers consolidés

Le rapport sur le développement durable englobe toutes les filiales d'AMAG Group AG. Il s'agit notamment d'AMAG Import SA, d'AMAG Automobiles et Moteurs SA, y compris AMAG (Vaduz) AG, AMAG First AG, AMAG Leasing AG, AMAG Services AG, AMAG Parking AG, AMAG Corporate Services AG et mobilog SA ainsi que leurs entreprises contrôlées par AMAG.

102-46

Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu

Les principaux problèmes ont été identifiés et évalués en 2021 lors d'entretiens personnels avec tous les responsables des différentes unités d'affaires. Pour la présélection des thèmes essentiels, des critères de pertinence et de valeur ajoutée pour les parties prenantes spécifiques à AMAG, la société et l'impact global selon les objectifs de développement durable ont été utilisés. Pour plus d'informations, voir pages 23 à 25 de ce rapport. Sur cette base, le département Corporate Development en collaboration avec la direction de Group Sustainability et des expertes et experts externes a davantage délimité les différents enjeux pertinents. Les enjeux sélectionnés ont ensuite été examinés au sein de la direction et présentés au conseil d'administration pour consultation. Enfin, les enjeux prioritaires ont été présentés au Group Sustainability Board (composé de la direction et de tous les responsables financiers) et adoptés définitivement.

102-47

Liste des enjeux pertinents

Les enjeux identifiés comme pertinents sont attribués aux domaines cibles Responsabilité AMAG et font partie de la stratégie du groupe d'AMAG:

Domaine cible	Enjeux pertinents
AMAG Net Zero	Énergie, Émissions
AMAG Engage	Formation et formation continue, diversité et égalité des chances
AMAG Fairplay	Respect des règles de conformité, sécurité au travail et protection de la santé, conditions de travail, protection des données clients.

102-48

Réaffirmation des informations

Aucune

102-49

Modifications relatives au reporting

Aucune

102-50

Période de reporting

Du 1.1 au 31.12.2021

102-51

Date du rapport le plus récent

Le rapport présenté est le premier rapport d'AMAG Group AG sur le développement durable.

102-52

Cycle de reporting

Le cycle de reporting visé est annuel.

102-53

Point de contact pour les questions relatives au rapport

Dr Ina Maria Walthert
Head Sustainability AMAG Group AG

AMAG Group AG
Alte Steinhauserstrasse 12
6330 Cham
Suisse

102-54

Déclarations de reporting en conformité avec les normes GRI

Le présent rapport a été rédigé en conformité avec les normes GRI, option «core».

102-55

Index du contenu GRI

Pour le Materiality Disclosures Service, les services GRI ont vérifié que l'index du GRI (voir page 90) était clairement présenté et que les références des données (de 102-40 à 102-49) étaient conformes aux parties correspondantes du rapport. Le Materiality Disclosures Service de GRI a été effectué sur la version allemande du rapport.

102-56

Vérification externe

La société Ernst & Young AG a été mandatée pour vérifier les indicateurs clés de performance relatifs à la consommation énergétique (données 302-1, page 108) et relatifs aux émissions (données 305-1, 305-2, 305-3, pages 110–111) en vue d'obtenir une assurance limitée pour l'exercice 2021. Les paragraphes correspondants sont coché ☑. Le rapport de l'auditeur indépendant est joint aux pages 103 et 104 du présent rapport.

EY
Building a better working world

Ernst & Young SA
Maagplatz 1
Case postale
CH-8010 Zurich

Téléphone: +41 58 286 31 11
Téléfax: +41 58 286 30 04
www.ey.com/ch

A la Direction de
AMAG Group AG

Zurich, le 29 juin 2022

Rapport de l'auditeur indépendant

Nous avons été mandatés par AMAG Group AG pour vérifier les indicateurs clés de performance indiqués par « ☑ » dans le chapitre « 03 Rapport ICP selon les normes GRI » du rapport sur le développement durable pour la période du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021 en vue d'obtenir une assurance limitée :

- Tableau relatif aux indicateurs de consommation énergétique (ci-après « indicateurs ») à la page 108 du rapport sur le développement durable (302-1)
- Tableaux relatifs aux indicateurs d'émissions (ci-après « indicateurs ») aux pages 110 et 111 du rapport sur le développement durable (305-1-2-3)

Notre mission s'est limitée aux indicateurs susmentionnés. En particulier, nous n'avons pas évalué les informations et indicateurs suivants du rapport sur le développement durable :

- Informations autres que les indicateurs susmentionnés
- Indicateurs relatifs aux périodes précédentes
- Déclarations qualitatives

Critères
AMAG Group AG a défini les critères suivants comme déterminants (ci-après « critères applicables ») :

- Sélection de normes GRI de reporting de développement durable

Un résumé de ces normes est présenté sur le site GRI. Nous considérons que ces critères constituent une base appropriée pour l'exécution de notre mandat en vue d'obtenir une assurance limitée.

La quantification des gaz à effet de serre (GES) est soumise à des incertitudes dues à d'insuffisantes connaissances scientifiques actuelles pour déterminer les facteurs d'émissions ainsi que les valeurs requises pour additionner les émissions des différents gaz.

Responsabilité de la Direction de AMAG Group AG
La Direction de AMAG Group AG est responsable de la sélection des critères ainsi que de la saisie et publication des indicateurs conformément aux critères applicables. Cette responsabilité comprend l'organisation, la mise en place et le maintien de contrôles internes relatifs à l'établissement des indicateurs afin que ceux-ci ne contiennent pas d'anomalies significatives résultant de fraudes ou d'erreurs.

Indépendance et assurance qualité
Nous nous sommes conformés aux conditions d'indépendance et autres normes éthiques de l'*International Code of Ethics for Professional Accountants (incluant les International Independence Standards)* publiées par l'International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA), qui est basé sur des principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétences professionnelles et de diligence, de confidentialité et de comportement professionnel.

Notre société applique l'International Standard on Quality Control 1 et maintient en conséquence un système d'assurance de qualité, notamment avec des procédures documentées et des mesures visant au respect des exigences et normes professionnelles ainsi qu'au maintien des exigences légales et juridiques en vigueur.

Traduction du rapport original en langue allemande disponible dans le rapport de durabilité 2021 (version compact)

EY
Building a better working world

Responsabilité de l'auditeur
Il nous incombe d'exprimer une conclusion, sur la base des éléments probants recueillis, sur les indicateurs mentionnés ci-dessus. Nous avons réalisé notre mission conformément à la Norme internationale de missions d'assurance (ISAE) 3000, *Missions d'assurance autres que les missions d'audit ou d'examen limité d'informations financières historiques* et à la Norme internationale de missions d'assurance (ISAE) 3410, *Missions d'assurance relatives aux bilans des gaz à effet de serre*. Ces normes requièrent que nous planifiions et réalisions la mission de façon à obtenir avec assurance limitée que les indicateurs dans le rapport sur le développement durable ne comportent pas d'anomalies significatives résultant de fraudes ou d'erreurs.

Dans le cadre de notre mandat, notre obligation de diligence se limite uniquement au gouvernement d'entreprise de AMAG Group AG.

En tenant compte des considérations sur le risque et le caractère significatif, nous avons réalisé des procédures d'audit afin de recueillir des éléments probants adéquats et suffisants. Le choix des procédures d'audit relève du jugement de l'auditeur indépendant, y compris l'évaluation du risque d'anomalies significatives dans les indicateurs mentionnés ci-dessus. Lors d'une mission d'assurance visant à obtenir une assurance limitée, les procédures d'audits réalisées sont moins complètes que lors d'une mission d'assurance visant à obtenir une assurance raisonnable, de sorte que le niveau d'assurance obtenu est considérablement inférieur.

Nos procédures
Dans le cadre de nos travaux, nous avons notamment effectué les procédures d'audit suivantes :

- Évaluation de la pertinence des critères utilisés et de leur application cohérente
- Entretiens avec des employés chargés de la collecte, de la consolidation et du calcul des données relatives aux indicateurs afin d'évaluer le processus de préparation du rapport sur le développement durable, du système d'élaboration de l'information, des méthodes de collecte et de traitement de données ainsi que des contrôles internes dans la mesure où ces procédures sont nécessaires à l'examen des informations
- Évaluation des indicateurs par examen de la documentation des systèmes et des processus pour la compilation, l'analyse et l'agrégation des données et leur examen sur la base d'un échantillon
- Considérations analytiques, entretiens et examen des documents relatifs à la collecte et à la présentation des informations quantitatives sur la base d'un échantillon
- Examen analytique du rapport sur le développement durable par rapport à la plausibilité et cohérence des indicateurs

Nous estimons que les éléments probants recueillis constituent une base suffisante et appropriée pour former notre conclusion.

Conclusion
Sur la base des procédures d'audits réalisées et des éléments probants recueillis, nous n'avons pas rencontré d'éléments nous permettant de conclure que les indicateurs présentés dans le rapport n'ont pas été établis, sur tous les aspects significatifs, en conformité avec les critères applicables.

Ernst & Young AG

Tobias Meyer
Partner

Mark Veser
Director

Traduction du rapport original en langue allemande disponible dans le rapport de durabilité 2021 (version compact)

GRI 206 Comportement anticoncurrentiel

103-1/2/3

Approche managériale

AMAG s'engage à tout moment et sans réserve pour une concurrence loyale et pour un comportement éthique et juridiquement correct. Pour ce faire, AMAG a édicté des principes de conduite définissant les principes essentiels qui s'imposent aux collaboratrices et collaborateurs d'AMAG. Cela inclut également le strict respect de la loi sur les cartels. Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs ont confirmé par écrit qu'elles/ils respecteront les principes de conduite d'AMAG. Une politique stricte de tolérance zéro s'applique aux accords illégaux en matière de concurrence. Ce principe est communiqué régulièrement et activement, par exemple lors des réunions avec le personnel, des présentations à la direction et sur l'intranet. Les plaintes et les incidents peuvent être signalés à un bureau de communication indépendant.

Les principes de conduite font partie d'un vaste programme de conformité dirigé par le département Legal & Compliance d'AMAG. Le département Legal & Compliance édicte des directives également contraignantes pour le groupe sur différents thèmes relevant du domaine de la «conformité». La directive relative au comportement anticoncurrentiel peut être consultée à tout moment par tous les collaboratrices et collaborateurs. Des programmes de formation ciblés permettent aux collaboratrices et collaborateurs d'AMAG de se conformer à toutes les prescriptions légales.

Le département Legal & Compliance a formé dans le cadre de la formation en présentiel au total plus de 2000 collaboratrices et collaborateurs sur les comportements anticoncurrentiels. La direction d'AMAG Automobiles et Moteurs SA reçoit une formation et une sensibilisation régulières et approfondies sur comportements anticoncurrentiels. Le thème de la conformité, et en particulier celui des comportements anticoncurrentiels, est une partie intégrante des formations internes d'AMAG pour les nouveaux cadres.

De plus, AMAG a mis en place une formation en ligne sur les principes de conduite d'AMAG, obligatoire pour toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs et qui aborde également ledit thème. Actuellement, cette formation a été suivie par près de 6000 collaboratrices et collaborateurs.

Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs ayant suivi la formation sur la conformité signent une confirmation écrite dans laquelle elles/ils s'engagent à respecter strictement les comportements anticoncurrentiels. Les collaboratrices et collaborateurs de la direction et les collaboratrices et collaborateurs travaillant dans le domaine de la vente signent cette confirmation chaque année.

206-1

Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust

Au cours de l'exercice sous revue, une procédure d'enquête de la Commission fédérale de la concurrence était en cours contre AMAG Group AG et AMAG Automobiles et Moteurs SA ainsi que contre divers autres concessionnaires des marques Volkswagen dans le canton du Tessin. Celle-ci avait été ouverte en 2018 suite à des soupçons d'accords illégaux sur la concurrence au Tessin. AMAG coopère pleinement pendant cette enquête.

GRI 302 Énergie

103-1/2/3

Approche managériale

L'énergie est un facteur important dans le quotidien d'AMAG. Elle est sollicitée par exemple pour l'exploitation et l'entretien des locaux de l'entreprise, pour sécuriser l'infrastructure et les systèmes informatiques, pour toutes les prestations logistiques, ainsi que pour les processus d'exploitation des carrosseries et des ateliers de peinture et pour ses propres garages. La stratégie de développement durable du groupe AMAG a été réadoptée en 2021. Chaque unité d'affaires est tenue de définir des objectifs partiels et des mesures appropriées. Des indicateurs à l'échelle du groupe gèrent et contrôlent les progrès et permettent de rédiger les rapports trimestriels. Le processus de reporting est intégré dans le Group Controlling, ce qui garantit un rapport ESG cohérent. AMAG Import SA et mobilog SA ont mis en place un système de gestion de l'environnement conforme à la norme ISO 14001:2015. Les objectifs qui y sont formulés sont en accord avec les principaux objectifs de développement durable du groupe AMAG comme décrit ci-dessus.

AMAG veut atteindre une empreinte écologique neutre d'ici 2025 et souhaite réduire d'ici-là au moins 30% de ses émissions scope 1 et 2. À cet égard, l'amélioration et l'optimisation continues de toutes les dépenses énergétiques mises en œuvre dans le cadre d'un plan pluriannuel pour tous les immeubles d'exploitation constituent un levier important. De nouveaux sites sont possiblement construits avec une production d'énergie exempte de fossiles, par exemple grâce à des sondes géothermiques, des pompes à chaleur ou le raccordement à des réseaux locaux de chauffage urbain. La récupération de chaleur complète les processus énergivores utilisés dans le domaine de la carrosserie et de la peinture. Pour les sites existants, un «plan d'arrêt de production» est développé dans le but d'abandonner la production d'énergie fossile en fonction du cycle de vie de l'installation et de la disponibilité de solutions alternatives. Pour les grands sites, AMAG applique déjà depuis 2013 les directives propres au modèle des grands consommatrices et consommateurs de l'Agence de l'énergie pour l'économie (AEnEC), qui définit des valeurs cibles et une trajectoire cible découlant des objectifs climatiques de la Suisse. Il est prévu d'étendre le modèle des grands consommatrices et consommateurs à tous les autres sites d'ici 2026.

302-1

Consommation énergétique au sein de l'organisation

en MWh	2019	2020	2021
Mazout	10'248	9'131	6'488
Gaz naturel	25'092	24'195	24'562
Biogaz	197	327	1'366
Copeaux de bois	452	163	0
Propane	0	0	217
Diesel	47'632	40'546	25'134
Essence	31'797	28'932	26'621
Électricité (autre source, source renouvelable)	38'421	37'891	36'360
Électricité (autre source, source non renouvelable/mélange électrique suissex)	2'161	1'255	1'893
Chauffage urbain	4'996	4'746	4'583
Total en MWh	**160'996**	**147'186**	**127'224**

Les données se rapportent à tous les immeubles d'exploitation (sites en propriété et en location) d'AMAG Group AG. La période de données porte sur douze mois pour toutes les quantités consommées. En fonction des disponibilités et en raison des dates de facturation en cours d'année, la période d'enquête auprès de certains fournisseuses et fournisseurs a été reportée de trois mois.

302-4

Réduction de la consommation énergétique

Pour plus d'informations, voir l'indicateur 305-5, page 112 de ce rapport. Une couverture complète de l'indicateur 302-4 est actuellement en cours d'élaboration et est prévue pour la prochaine année sous revue.

GRI 305 Émissions

103-1/2/3

Approche managériale

Chez AMAG, les émissions des catégories scope 1 et 2 sont principalement causées par le fonctionnement et la consommation de carburant de sa propre flotte de véhicules, mais également par la consommation de mazout dans les locaux de l'entreprise. Pour les catégories scope 1 et 2, AMAG s'est engagée auprès de SBTi à réduire ses émissions d'au moins 30% d'ici 2025 et de 70% d'ici 2030. Pour ce faire, l'ensemble de la flotte de véhicules de service est électrifié depuis 2021, ce qui entraînera à moyen terme des économies considérables de diesel et d'essence. D'autres réductions de la consommation sont réalisées dans le cadre de la gestion immobilière et à travers des rénovations énergétiques. Afin d'atteindre la neutralité climatique dès 2025 dans les catégories scope 1 et 2, les émissions restantes seront compensées ou liées à des technologies d'élimination à partir de 2025.

Chez AMAG, les émissions de la catégorie scope 3 sont principalement causées par la vente et la distribution de véhicules. D'autres émissions sont générées par le trafic pendulaire des collaboratrices et collaborateurs et le transport de marchandises et de véhicules. L'objectif de réduction à long terme des émissions scope 3 est de 90% d'ici 2040. Au moins 30% d'ici 2025 et 70% d'ici 2030 doivent être réduits. AMAG gère activement la réduction des émissions via les véhicules vendus grâce à l'électrification croissante des véhicules et à l'étroite collaboration avec le constructeur. Ainsi, en 2021, la part de marché des véhicules entièrement électriques en Suisse était de 13,3% et celle des véhicules électriques pour les marques d'importation AMAG de 13,1%[1]. À l'avenir, les nouveaux concepts de mobilité et les offres de service, comme la conduite et la recharge à partir d'une seule source, et la promotion de la qualité de service des concessionnaires en matière de conseil et d'entretien des véhicules électriques joueront un rôle de plus en plus important. Lors du transport de marchandises et de services, AMAG s'efforce en permanence de réduire la consommation de carburant par kilomètre parcouru. La collaboration avec les concessionnaires et le réseau de distribution d'AMAG a également été renforcée en matière de développement durable au cours de l'année sous revue.

Comme dans le domaine de l'énergie, les progrès sont pilotés et contrôlés par des indicateurs à l'échelle du groupe et font l'objet de rapports trimestriels. Le processus de reporting est intégré dans le Group Controlling, ce qui garantit un rapport ESG cohérent. AMAG Import SA et mobilog SA ont mis en place un

[1] Source: MOFIS VT selon OFROU, y c. ID – importation directe/parallèle

système de gestion de l'environnement conforme à la norme ISO 14001:2015. Les objectifs qui y sont formulés sont en accord avec les principaux objectifs de développement durable d'AMAG comme décrit ci-dessus. Pour les émissions restantes, AMAG a élaboré une stratégie de compensation et d'élimination. Afin d'établir des critères internes, les projets sont soumis à un prix interne de CO_2. Les recettes sont versées dans le fonds climatique d'AMAG et sont investies dans des mesures et des partenariats pour la promotion du climat. On note, entre autres, une étroite collaboration avec Synhelion, qui transforme le CO_2 en carburants synthétiques grâce à l'énergie solaire. À l'avenir, les carburants synthétiques permettront également de faire rouler des voitures classiques à l'aide des carburants renouvelables et qui seront sans impact négatif sur le climat.

305-1

Émissions directes de GES ⊘ (champ d'application 1)

Pour les détails, voir le tableau: émissions de gaz à effet de serre AMAG scope 1, 2 et 3, pages 110/111

305-2

Émissions indirectes de GES ⊘ (champ d'application 2)

Pour les détails, voir le tableau: émissions de gaz à effet de serre AMAG scope 1, 2 et 3, pages 110/111

305-3

Autres émissions indirectes de GES ⊘ (champ d'application 3)

Pour les détails, voir le tableau: émissions de gaz à effet de serre AMAG scope 1, 2 et 3, pages 110/111

en tonnes de CO_2-eq	2019	2020	2021
Total des émissions scope 1	**30'584**	**27'332**	**22'104**
Mazout	2'726	2'429	1'726
Gaz naturel	5'043	4'863	4'937
Propane	0	0	50
Diesel	12'765	10'866	6'736
Essence	10'010	9'108	8'380
dont émissions biogéniques			
Biogaz	40	66	275
Total des émissions scope 2	**974**	**805**	**880**
Électricité (source non renouvelable selon mix électrique CH)	324	188	284
Chauffage urbain	649	617	596
Total des émissions scope 1 et 2	**31'558**	**28'137**	**22'984**
Total des émissions scope 3	**4'081'611**	**3'253'861**	**3'001'500**
Émissions résultant de l'activité commerciale et de l'entreprise (émissions provenant des produits achetés, des services, des déchets, des voyages d'affaires, de l'hébergement hôtelier et des investissements)	664'898	517'739	560'479
Émissions provenant des véhicules vendus, y compris la phase d'utilisation	3'416'713	2'736'121	2'441'021
Total des émissions scope 1, 2 et 3	**4'113'168**	**3'281'998**	**3'024'484**

Émissions de gaz à effet de serre AMAG scope 1, 2 et 3

Calculées selon les directives du Greenhouse Gas Protocol.

Scope 1: émissions directes de gaz à effet de serre résultant par exemple de la consommation de véhicules de service fonctionnant au diesel ou à l'essence ou des chauffages. En 2019 et 2020, le propane a été inclus dans la catégorie du gaz naturel. À partir de 2021, il sera présenté séparément.

Scope 2: émissions indirectes de gaz à effet de serre résultant de la production d'électricité achetée et du chauffage urbain.

Scope 3: émissions indirectes de gaz à effet de serre provenant des activités commerciales en amont ou en aval de la chaîne de création de valeur. Les émissions provenant de la vente de véhicules ont été calculées sur la base de données de véhicules spécifiques au type conformément au WLTP (Normes conformément à la procédure d'essai mondiale harmonisée pour les véhicules légers) avec un kilométrage supposé de 200 000 km. Pour l'année 2019, les données du WLTP n'étaient pas encore systématiquement disponibles. Les données du NEDC (Nouveau cycle européen de conduite) ont été utilisées ici. Les investissements dans des participations non consolidées ont également été pris en compte.

Facteurs d'émission: pour convertir en émissions de gaz à effet de serre, les facteurs d'émission selon la fiche d'information de l'inventaire suisse des gaz à effet de serre (OFEV 2022), les émissions de gaz à effet de serre de mix électrique et chauffage de la Suisse selon le protocole GHG de Treeze (2017) ainsi que les valeurs moyennes globales selon la World Input-Output Database (WIOD) ont été utilisés.

Les émissions biogéniques sont dues à la consommation de copeaux de bois et du biogaz (voir à ce sujet l'indicateur 302-1 du présent rapport). Selon la fiche d'information de l'inventaire suisse des gaz à effet de serre, il n'y a pas d'émissions de CO_2 à déclarer dues à la consommation et à l'utilisation des copeaux de bois. Pour calculer les émissions biogéniques dues à la combustion du biogaz, le même facteur d'émission de CO_2 utilisé pour le gaz naturel fossile a été utilisé.

305-5

Réduction des émissions de GES

Par rapport à l'année de base 2019, les émissions du groupe AMAG ont légèrement diminué dans l'ensemble. En 2020, elles ont été plus importantes qu'en 2021 à cause du coronavirus. Dans les catégories scope 1 et 2, cela s'explique principalement par des gains d'efficacité dans les techniques de construction et de chauffage, mais aussi par l'électrification croissante de sa propre flotte et la réduction du diesel qui en découle. Dans la catégorie scope 3, on constate d'une part une baisse des voyages d'affaires due au coronavirus. D'autre part, les émissions liées à la vente de véhicules ont légèrement diminué. Cela s'explique d'une part par la légère baisse des ventes de véhicules neufs en 2020 et 2021 par rapport à 2019. D'autre part, la part des véhicules rechargeables a augmenté en 2021 par rapport à 2019, ce qui a entraîné une réduction supplémentaire des émissions provenant de la vente de véhicules.

Une couverture complète de l'indicateur 305-5 est actuellement en cours d'élaboration et est prévue pour la prochaine année sous revue.

GRI 403
Santé et sécurité au travail

103-1/2/3

Approche managériale

La prévention des risques de sécurité et la garantie de la santé de tous les collaboratrices et collaborateurs sont d'une importance capitale pour AMAG. Elle est gérée de manière centralisée par les ressources humaines et la ou le responsable de la sécurité et de la santé au travail. Les exigences varient en fonction du secteur d'activité et de l'environnement de travail. Il y a une ou un responsable de la sécurité par site, qui aide à la mise en œuvre et au contrôle des directives. Un concept de formation structuré et activement mis en place complète l'implémentation sur tous les sites.

403-1

Système de management de la santé et de la sécurité au travail

Depuis le 1er janvier 2000, la directive CFST nº 6508 relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail doit être appliquée en Suisse. Cette directive se base sur la loi sur l'assurance-accidents (LAA) et l'ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA). Elle précise les obligations des employeuses et employeurs concernant l'intervention des spécialistes de la sécurité:

Dans le cadre des obligations générales (art. 3-10 de l'OPA et art. 3-9 de l'OLT3), toutes les entreprises AMAG déterminent les risques encourus pour la sécurité et la santé des employées et employés et prennent les mesures de protection et les dispositions nécessaires selon les règles de l'art.

AMAG contrôle régulièrement les mesures et les dispositifs de protection mis en place, notamment en cas de changements dans l'entreprise. AMAG Group AG dispose de son propre système de gestion, avec son propre «spécialiste de sécurité» pour la sécurité et la santé au travail, qui correspond à la directive CFST 6508 et a également été certifiée par la CFST.

403-2

Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables

AMAG est tenue de prendre des mesures pour prévenir les accidents et les atteintes à la santé. C'est pourquoi les dangers et les contraintes doivent être déterminés dans toutes les entreprises. La détermination des dangers est la base de la planification des mesures. La détermination systématique des dangers est effectuée chaque année par les responsables de la sécurité du site à l'aide de notre système de sécurité (ASA Control) et de listes de contrôle de détermination des dangers.

En cas de changements importants dans l'entreprise (par exemple lors des transformations ou de nouvelles constructions, de l'utilisation de nouvelles substances, de nouveaux équipements de travail ou de nouveaux procédés), les zones ou les sites concernés doivent être contrôlés en temps réel. Les mesures qui en résultent permettent d'améliorer la solution du groupe d'entreprises AMAG (système de sécurité d'entreprise) pour la sécurité et la protection de la santé.

Tous les événements indésirables, tels que les accidents, les quasi-accidents et les dommages matériels, sont systématiquement enregistrés et clarifiés afin d'éviter des événements similaires à l'avenir et d'améliorer en permanence le système de sécurité de l'entreprise.

Tous les événements donnent des indications importantes sur les failles de sécurité à AMAG. Lors de l'enquête sur l'accident, l'accent est mis sur la détermination des causes de l'accident. Le but est

- d'éviter que cela ne se reproduise;
- de déterminer où et avec quelles mesures la sécurité peut être améliorée durablement;
- montrer aux collaborateurs que «leur» entreprise prend la sécurité et la protection de la santé au sérieux.

En matière de sécurité, lors de la planification des mesures, on recherche toujours les mesures de protection qui neutralisent le plus efficacement un danger identifié. Le principe STOP classe les mesures de protection en fonction de leur qualité d'efficacité et indique le type de mesures à privilégier. En appliquant le principe STOP, les collaboratrices et collaborateurs peuvent se protéger contre les blessures ou les maladies. «STOP» est à la fois facile à retenir et implique fondamentalement: arrête-toi, réfléchis et évalue avant d'agir. Cela correspond à l'idée centrale de STOP.

STOP		
S	Substitution	Remplacer le produit dangereux par un produit moins dangereux
T	Technique	Installer des dispositifs de sécurité (balustrades, couvercles, etc.)
O	Organisation	Interdiction d'accès à la zone dangereuse/consignes de travail/détermination des contrôles
P	Personne	Protection de la personne par l'EPI, formation de la personne

403-3

Services de santé au travail

Dans le cadre des prestations de services pour la solution de groupe d'entreprises AMAG, le centre AEH pour la médecine du travail effectue les prestations de médecine du travail conformément à la législation suisse (CFST 6508) ainsi que d'autres prestations de médecine d'entreprise. Les sujets relevant de la médecine du travail sont réglementés dans la solution de groupe d'entreprises AMAG, au chapitre 9 (et dans les annexes). Les prestations comprennent les points suivants:

- Réalisation d'enquêtes sur les risques et les dangers au niveau collectif
- Conseils prodigués aux employeurs (direction et supérieurs hiérarchiques) et aux employées et employés en matière de sécurité et de protection de la santé au travail (y compris les heures de consultation)
- Élaboration de propositions pour la prévention des accidents et des maladies professionnelles et pour l'assainissement des zones dangereuses
- Organisation des premiers secours, des soins médicaux d'urgence et du sauvetage
- Évaluation des aspects de la protection de la santé du point de vue de la médecine du travail
- Étude des situations de travail en vue de la prévention des maladies professionnelles
- Examens d'entrée et de contrôle pour évaluer l'aptitude des employées et employés à l'activité prévue ou à celle en cours (sur demande)
- Conseil en matière de réadaptation médicale et professionnelle et de réintégration des employées et employés (sur demande)
- Réalisation d'évaluations des risques en matière de protection de la maternité

Pour accomplir ses tâches, l'AEH dispose d'une équipe de médecins du travail composée de six médecins spécialistes (une liste détaillée est disponible sur internet à l'adresse sgarm.ch/wordpress) et d'un autre personnel médical spécialisé. AEH possède toutes les autorisations nécessaires pour l'exercice de ses activités.

Toutes les données médicales sont soumises au secret médical, elles sont traitées conformément aux directives de protection des données. AEH dispose à cet effet d'un logiciel de médecine du travail spécialement sécurisé (ISISMED).

L'accès individuel à la médecine du travail se fait via le service central de la coordination de la solution du groupe d'entreprises. Après une autorisation, les collaboratrices et collaborateurs peuvent prendre un rendez-vous de consultation auprès de l'AEH.

403-4

Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail

Les employées et employés d'AMAG ou leurs représentantes et représentants ainsi que les supérieures et supérieurs hiérarchiques disposent de droits de participation particuliers selon la LTVA art. 10, la LAA art. 82 al. 2, l'OPA art. 6a, la LTr art. 6 ainsi que l'OLT3 art. 5 et 6. Ceux-ci comprennent le droit à une consultation précoce et complète ainsi que le droit de soumettre des propositions avant qu'AMAG ne prenne une décision en tant qu'employeur. L'employeur doit justifier sa décision s'il ne tient pas compte ou ne tient que partiellement compte des objections ou suggestions des employées et employés.

Au niveau de l'organe responsable (direction d'AMAG), il y a une collaboration via une représentation des employées et employés et une experte ou un expert en matière de sécurité et de travail, appelé spécialiste ASA. La représentation du personnel et le spécialiste ASA sont pleinement intégrés dans comité de pilotage au niveau de l'organe responsable.

Au niveau des entreprises AMAG, l'implication du personnel a pour objectif, entre autres, de favoriser le dialogue en entreprise et de permettre une bonne collaboration entre l'employeur et ses collaboratrices et collaborateurs. Les employées et employés bien informés s'identifient davantage à l'entreprise, ce qui se répercute sur la motivation et la productivité.

Les collaboratrices et collaborateurs ont un droit de participer dans les domaines suivants:

- Toutes les conditions de travail, dans la mesure où elles concernent la protection de la santé et la sécurité au travail (p. ex. mise en place de locaux et de postes de travail; mise en place de machines et des appareils; organisation du travail; conception du travail)
- Transfert de l'entreprise à des tiers
- Licenciement collectif

La participation des collaboratrices et collaborateurs est réglementée dans la solution du groupe d'entreprise d'AMAG, chapitre 8 (et dans les annexes).

403-5

Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail

Un mode de vie sécuritaire et respectueux de la santé nécessite des connaissances et des compétences. Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs doivent être informés en fonction de leur niveau de compétence pendant les heures de travail régulières et recevoir une formation régulière et continue pour leurs tâches. Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs doivent être informés des dangers et des contraintes existant dans l'entreprise et connaître les mesures de sécurité appropriées pour les prévenir.

L'introduction des nouveaux collaboratrices et collaborateurs doit se faire rapidement après le début du travail. Une attention particulière doit être accordée aux apprenties et apprentis et aux travailleuses et travailleurs temporaires.

La fiche d'introduction de nouveaux collaboratrices et collaborateurs doit contenir des informations:

- Objectifs
- Dangers dans l'entreprise
- Devoirs et droits
- Mesures nécessaires
- Situation en cas d'absence, d'accident et de maladie
- Comportement à adopter en cas d'urgence

Cette énumération n'est pas exhaustive. La formation des collaboratrices et collaborateurs est réglementée dans la solution du groupe d'entreprise d'AMAG, chapitre 3 (et dans les annexes).

403-6

Promotion de la santé des travailleurs

La protection de la santé au travail est régie par l'art. 6 de la loi sur travail. L'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail précise les exigences minimales suivantes:

AMAG doit prendre toutes les mesures nécessaires pour préserver et améliorer la protection de la santé et garantir la santé physique et psychique des employées et employés.

À cause de la pandémie, l'offre de mesures physiques a été fortement limitée au cours de l'année sous revue. L'accent a été mis sur la sensibilisation à certains thèmes:

- **«Journée de la lumière le 4 novembre»** (Celui qui s'éclaire est vu rapidement et tôt – surtout lorsque les conditions de visibilité sont mauvaises)
- **«Descendre en toute sécurité dans la vallée plutôt qu'à l'hôpital»** (Descendre la pente à toute vitesse et en poussant des cris de joie: faire de la luge, c'est amusant.)
- **«Ne pas sous-estimer la longue distance de freinage»** (plus le vélo électrique est rapide, plus la distance de freinage est longue.)
- **«Sports nautiques»** (sortir enfin et profiter de l'été. Quand il fait chaud, l'eau fraiche attire.)
- **«Pour que la main verte ne devienne pas bleue»** (le début de l'été attire de nombreuses personnes dans leur jardin. Tailler, désherber, planter)
- **«gsund@amag Znüni»** (Les trois premières entreprises dans le domaine de la sécurité et de la santé reçoivent une collation de la part de gsund@amag.)
- **«Helix Rent»** (jogging ensemble)
- **«Salle de fitness AMAGtiv»** (offre de remise en forme sur le site de Cham)
- **«Vitalmenu»** (offre spéciale pendant la pause dans le restaurant du personnel sur le site de Cham)

Autres mesures prises pendant la pandémie de coronavirus:

- Masques Livinguard gratuits pour tous les collaboratrices et collaborateurs d'AMAG
- Masques FFP2 gratuits et hygiéniques et désinfectants sur tous les sites
- Tests de dépistage du coronavirus gratuits (Helix)

403-7

Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires

Les travailleuses et travailleurs qui ne sont pas employés par AMAG sont également déployés pour organiser des salons ou le Chauffeur Drive Service. Des directives légales strictes s'appliquent également à ces travailleurs conformément aux directives CFST pour le personnel externe et aux exigences de sécurité internes. Pour plus de détails, voir Système de management de la santé et de la sécurité au travail 403-1, page 113.

403-8

Travailleurs couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail

Les 6500 collaboratrices et collaborateurs d'AMAG sont couverts par la solution de groupe d'entreprise AMAG par rapport à la santé et à sécurité au travail.

403-9

Accidents du travail

		2019	2020	2021
Pour tout le personnel d'AMAG	Nombre de décès dus à des accidents de travail	0	0	0
	Taux de décès par accidents de travail	0,0000	0,0000	0,0000
	Nombre d'accidents de travail avec une absence supérieure à six mois	4	2	1
	Taux d'accidents de travail avec une absence supérieure à six mois	0,0803	0,0416	0,0197
	Nombre d'accidents de travail à déclarer (y compris les décès dus à des accidents de travail)	436	322	360
	Taux d'accidents de travail à déclarer (y compris les décès dus à des accidents de travail)	8,7570	6,6966	7,1009
	Nombre d'heures travaillées	9'957'766	9'616'764	10'139'494
Pour toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs qui ne sont pas des employées et employés, mais dont le travail et/ou le lieu de travail est contrôlé par AMAG (par exemple hôtesses et hôtes)	Nombre de décès dus à des accidents de travail	0	0	0
	Taux de décès par accidents de travail	0	0	0
	Nombre d'accidents de travail avec une absence supérieure à six mois	0	0	0
	Taux d'accidents de travail avec une absence supérieure à six mois	0	0	0
	Nombre d'accidents de travail à déclarer (y compris les décès dus à des accidents de travail)	2	3	0
	Taux d'accidents de travail à déclarer (y compris les décès dus à des accidents de travail)	1,8614	3,4219	0,0000
	Nombre d'heures travaillées	214'888	175'339	118'179

Les chiffres mentionnés correspondent à la situation réelle au 31 décembre 2021. À cause des enregistrements tardifs, la base numérique change souvent de façon rétroactive. Tous les taux ont été calculés sur la base de 200 000 heures travaillées. Les accidents survenus lors des trajets journaliers sont inclus dans les valeurs et ne peuvent actuellement pas être éliminés du fait de la collecte interne des données.

GRI 404
Formation et éducation

103-1/2/3

Approche managériale

AMAG entend devenir le premier fournisseur de mobilité individuelle durable. Pour atteindre cet objectif, l'entreprise a besoin d'un personnel professionnellement compétent, engagé, innovant et performant. La formation professionnelle, la qualification et le développement régulier du personnel sont d'une importance capitale. Grâce à AMAG Academy ou à Leadership & Development, AMAG assure l'employabilité de sa main-d'œuvre à travers une offre de formation et de perfectionnement continu et complète qui est adaptée aux besoins.

Directives, responsabilités et exigences réglementaires
La formation initiale et continue sont régis par le règlement approprié sur la formation initiale et continue. AMAG promeut l'idée de «l'apprentissage tout au long de la vie» en participant généreusement aux coûts des formations initiales et continues importantes pour l'entreprise. Toutes les offres de formation sont en principe ouvertes à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs indépendamment de leur sexe, de leur fonction ou de leur âge.

L'Academy d'AMAG Import SA est responsable de la formation initiale et continue en ce qui concerne toutes les formations techniques liées à l'usine et pour les formations de la direction ainsi que le développement du personnel au département spécialisé Leadership & Development.

Conception des programmes de formation initiale et continue
Les offres de formation initiale et continue d'AMAG sont contrôlées en permanence et adaptées aux besoins stratégiques de l'entreprise et des collaboratrices et collaborateurs. L'apprentissage basé sur l'expérience est au premier plan, car il s'est avéré particulièrement efficace et efficient.

La qualité des contenus de formation et des formatrices et formateurs choisis à cet effet est régulièrement évaluée sur la base des commentaires des participantes et participants; les contenus jugés insuffisants sont révisés ou les prestataires remplacés par d'autres spécialistes. L'évaluation des besoins a lieu lors de l'entretien annuel avec des collaboratrices et collaborateurs. Cela donne à AMAG la possibilité de réagir promptement et de manière anticipée à l'évolution des besoins et d'adapter l'offre.

Numérisation et développement d'un état d'esprit numérique et agile
L'évolution de la numérisation ne s'arrête pas aux fonctions de l'industrie automobile et, dans certains cas, modifie fondamentalement la manière dont le travail sera effectué à l'avenir. Afin de préparer les collaboratrices et collaborateurs à ces changements, de nouvelles formes d'apprentissage numérique (en ligne ou apprentissage combiné) sont également utilisées et sont très appréciées. De plus, il est prévu d'organiser au cours des prochaines années les «Digital Champions» qui feront progresser le sujet au sein du personnel. Dans ce domaine, une attention particulière doit être accordée aux dirigeants d'AMAG qui, en tant que modèles, mettent en œuvre le changement numérique avec leurs équipes. C'est pourquoi le programme Leadership Basic a été adapté et complété par des thèmes tels que «Nouveau travail», «Diriger dans un monde de travail VUCA» et «Leadership agile et numérique».

Gestion des talents
Outre les offres de formation initiale et continue adaptées aux besoins, la gestion stratégique des talents constitue un autre élément très important pour identifier, développer et fidéliser les collaboratrices et collaborateurs les plus qualifiés. Chez AMAG, les talents sont systématiquement identifiés chaque année par le biais d'entretiens d'évaluations nationales des collaboratrices et collaborateurs. Un talent présente d'une part une preuve de performance exceptionnelle et démontre d'autre part une volonté personnelle de se développer et d'assumer une nouvelle fonction. Tous les talents reçoivent un plan de développement personnel (PEP) qui définit en détail les prochaines étapes de leur carrière et les formations nécessaires. Les talents des unités d'affaires sont globalement discutés lors des conférences dites «conférences des talents». Cela permet de garantir que les talents sont systématiquement déplacés vers les fonctions qui se libèrent et que les postes clés sont occupés par les talents correspondants.

404-1

Nombre moyen d'heures de formation par an par employé

AMAG investit chaque année dans le développement de ses collaboratrices et collaborateurs et propose un large éventail de types de formation et de ressources d'apprentissage. Une enquête sur les heures de formation continue effectuée chaque année par personne est actuellement en cours de planification.

404-2

Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes daide à la transition

Une offre de formation initiale et continue diversifiée

Les collaboratrices et collaborateurs d'AMAG peuvent s'inscrire directement à toutes les formations proposées sur les plateformes d'apprentissage (Learn, Rexx). L'accent est mis sur les compétences professionnelles, méthodologiques et de direction, les compétences personnelles et sociales, les compétences en technique automobile, les connaissances en matière de vente, la gestion de projet, les compétences dans l'utilisation de l'outil informatique ainsi que les langues étrangères. En outre, des programmes très spécifiques sont développés à la demande ou selon les besoins pour certains départements ou unités commerciales. Il s'agit par exemple de formations par téléphone pour les collaboratrices et collaborateurs du centre d'appels ou de formations spécifiques à la gestion pour les responsables des niveaux hiérarchiques inférieurs. L'offre comprend également des formations sur les nouvelles réglementations et sur des thèmes tels que la gestion des risques, l'audit et la conformité ainsi que la protection des données et la sécurité au travail.

AMAG a développé le programme Long Term Empowerment (LTE) afin de maintenir le personnel plus âgé en forme le plus longtemps possible dans le processus de travail. Des offres spécifiques pour les employées et employés de plus de 50 ans sont résumées ici, elles traitent des aptitudes numériques, physiques et mentales. Le programme de mentorat, où les responsables mettent à la disposition des jeunes responsables leurs connaissances et leur savoir-faire pour ainsi les soutenir dans leur développement, a déjà été mis en place en 2021.

AMAG accorde une grande importance à la formation des jeunes et à la promotion des jeunes talents. Elle fait partie des principaux centres de formation de la Suisse. Actuellement, 745 apprenties et apprentis se forment dans 13 métiers différents allant de l'atelier au bureau en passant par la logistique et le commerce de détail. Environ 10% des apprenties et apprentis bénéficient en outre d'un soutien spécial dans le cadre du programme young talents. Pour que tous les apprenties et apprentis puissent être bien formés, leurs formatrices et formateurs suivent chaque année des modules de formation continue.

Bilan des performances

AMAG prescrit chaque année à ses collaboratrices et collaborateurs des entretiens d'évaluation obligatoires au cours desquels sont abordés et planifiés la formation continue individuelle et le plan de carrière. Le contrôle effectué par les ressources humaines a révélé un taux de réalisation de 97% pour l'année 2021.

404-3

Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière

	2019	2020	2021
Pourcentage d'employées et d'employés ayant bénéficié de revues de performance	76%	79%	77%
Pourcentage d'hommes	77%	79%	77%
Pourcentage de femmes	73%	75%	75%
Pourcentage d'employées et d'employés dans le secteur de la vente ayant bénéficié de revues de performance	96%	98%	95%
Pourcentage d'employées et d'employés relevant de l'administration ayant bénéficié de revues de performance	73%	75%	74%
Pourcentage d'employées et d'employés dans l'atelier et le magasin ayant bénéficié de revues de performance	71%	73%	71%

GRI 405
Diversité et égalité des chances

103-1/2/3

Approche managériale

AMAG reconnaît que les équipes mixtes apportent une diversité d'idées et de perspectives. Elles permettent ainsi d'élaborer de meilleures solutions et prestations pour la clientèle. AMAG considère la diversité comme une grande opportunité pour garantir une meilleure compréhension mutuelle ainsi qu'une culture d'entreprise vivante et basée sur l'estime. Au cours de l'année sous revue, 84% d'hommes et 16% de femmes, ainsi que 72 nationalités différentes travaillaient chez AMAG.

Plus de diversité grâce à des modèles de travail flexibles et à la promotion du travail à temps partiel

La diversité et l'égalité des chances sont des éléments importants de la stratégie d'entreprise. Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs ont les mêmes possibilités de développement professionnel, indépendamment de leur âge, de leur nationalité, de leur situation personnelle ou familiale. Dans le cadre de la stratégie de diversité, le département des ressources humaines définit des mesures visant à promouvoir la diversité et l'égalité des chances. Cela comprend notamment des modèles de travail flexibles, le télétravail ainsi que la promotion des emplois à temps partiel dans toutes les fonctions.

Promouvoir l'égalité des chances

Dans l'ensemble, la proportion des femmes chez AMAG est faible même lorsqu'on la compare à celle d'autres pays de l'UE. En 2021, la proportion des femmes a été de 16,3% pour l'ensemble du personnel, 13,2% pour les cadres et 9,9% pour les apprenties et apprentis.

AMAG souhaite accroitre la diversité des genres et des générations au cours des prochaines années grâce à un ensemble de mesures. Les objectifs spécifiques à l'entreprise et les évaluations régulières constituent la base de toutes les mesures. Un accent particulier est mis sur l'attractivité et le recrutement de divers profils de collaboratrices et collaborateurs, sur la promotion active des offres de travail à temps partiel et de partage de poste ainsi que sur l'établissement de programmes d'apprentissage tout au long de la vie et de reconversion professionnelle.

405-1

Diversité des organes de gouvernance et des employés

	2019	2020	2021
Conseil d'administration	**6**	**6**	**5**
Femmes	1	1	1
Hommes	5	5	4
Direction	**11**	**12**	**14**
Femmes	1	1	1
Hommes	10	11	13
Tranche d'âge inférieur ou égal à 30 ans	0	0	0
Tranche d'âge comprise entre 30 et 50 ans	3	2	6
Tranche d'âge supérieure à 50 ans	8	10	8
Autres cadres supérieurs	**15**	**17**	**17**
Femmes	1	1	1
Hommes	14	16	16
Tranche d'âge inférieur ou égal à 30 ans	0	0	0
Tranche d'âge comprise entre 30 et 50 ans	3	6	4
Tranche d'âge supérieure à 50 ans	12	11	13

Collaborateurs/-trices au total

	2019	2020	2021
Total	**6175**	**6064**	**6224**
Femmes	986	969	1014
Hommes	5189	5095	5210
Collaborateurs/-trices de la tranche d'âge inférieure ou égale à 30 ans	**2257**	**2128**	**2171**
Femmes	364	340	351
Hommes	1893	1788	1820
Collaborateurs/-trices de tranche d'âge comprise entre 30 et 50 ans	**2667**	**2693**	**2772**
Femmes	448	451	474
Hommes	2219	2242	2298
Collaborateurs/-trices de la tranche d'âge supérieure à 50 ans	**1251**	**1243**	**1281**
Femmes	174	178	189
Hommes	1077	1065	1092

Au 31.12.2021.

405-2

Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes

En 2020, AMAG a fait réaliser par un prestataire externe une analyse complète sur l'égalité salariale. L'analyse Fair-ON-Pay a été réalisée par Comp-On AG et porte sur la détermination de l'égalité salariale au sein de l'entreprise à l'aide de l'instrument de l'égalité salariale de la Confédération (Logib). Les expertes et experts effectuent alors des analyses sur la base des données des collaboratrices et collaborateurs selon un processus systématique. L'analyse principale ainsi que toutes les sous-analyses confirment avec une grande confiance que le groupe AMAG (Suisse) ainsi que toutes les sous-entités comprenant plus de 100 collaboratrices et collaborateurs respectent clairement l'égalité salariale entre femmes et hommes au sein de l'entreprise conformément aux directives actuelles de Logib. Avec cette confirmation, AMAG va bien au-delà de la vérification exigée par la loi. De plus, le résultat d'AMAG ne se situe pas seulement dans la plage de tolérance de 5% définie par le législateur, il exclut aussi toute discrimination statistiquement prouvée. L'analyse est répétée à des intervalles de temps irréguliers.

GRI 418 Confidentialité des données clients

103-1/2/3

Approche managériale

AMAG reconnaît sa responsabilité de traiter avec soin les données personnelles de ses collaboratrices et collaborateurs et de ses clientes et clients. Les données constituent un potentiel pour AMAG. En même temps, elle a pour responsabilité et pour but de préserver et de protéger la vie privée de ses collaboratrices et collaborateurs et de ses clientes et clients. Pour ce faire, AMAG a mis en place une organisation de protection des données à l'échelle du groupe. Cela garantit le respect de la protection des données dans l'entreprise avec des mesures telles que la publication de directives, des mesures de formation et de sensibilisation pour les collaboratrices et collaborateurs, ainsi qu'une évaluation et une adaptation régulières des processus pertinents aux exigences applicables en matière de protection des données.

418-1

Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes des données des clients

En 2021, il n'y a pas eu de plaintes fondées en rapport avec le vol et la perte de données.

Au cours de l'année sous revue, il y a eu un échange avec les autorités et une organisation privée. Dans le cadre de cet échange, AMAG a décidé de remanier les bannières concernant les cookies de ses sites Internet afin d'implémenter les dernières évolutions de la pratique européenne en matière de protection des données.

Écologie des produits: version imprimée en offset

Le rapport a été conçu pour être durable. Cela permet une production qui ménage les ressources:

- Grâce à l'optimisation du format, le gaspillage de papier et le nombre de plaques d'impression sont réduits d'environ 40%.
- Grâce à la conception bien pensée à faible recouvrement de couleurs, nous réduisons la consommation d'encre de près de 30%. L'utilisation de deux couleurs d'impression seulement au lieu de quatre réduit en outre la consommation d'encre d'environ 25% et permet d'économiser la moitié des plaques d'impression en aluminium.
- Le papier employé «Refutura GSM» est composé à 100% de vieux papiers recyclés, son bilan pour le climat est neutre et il est certifié Ange Bleu, FSC et Nordic Swan.
- La technologie Smartflat de Palamides est utilisée pour la reliure, ce qui fait économiser 50% d'énergie. De plus, aucune vapeur toxique n'est émise lors du traitement.

Obtenez ici votre version imprimée durable
Si vous avez besoin d'un exemplaire imprimé du rapport de 2021 sur le développement durable d'AMAG, veuillez le commander ici:
amag-group.ch/fr/verantwortung/bestellformular.html

Impressum

Éditeur: AMAG Group AG, Group Communication,
Alte Steinhauserstrasse 12, 6330 Cham
amag.ch

© 2022 AMAG Group AG, Group Communication, Dino Graf
L'ouvrage, y compris les éléments qui en font partie, est protégé par les droits d'auteur. Toute utilisation est interdite sans l'accord de l'éditeur et de l'auteur.
Cette interdiction s'applique en particulier à la duplication, à la traduction, à la diffusion ou à la mise à la disposition de l'œuvre au grand public électroniques ou par quelque autre moyen que ce soit.

Contact:
Dr Ina Maria Walthert, ina.walthert@amag.ch

Réalisation: Heads Corporate Branding AG, heads.ch
Conception et rédaction: Dominique Banschbach, Natascha Almeida
Création et production: Marco Simonetti, Roman von Arx
Texte «rédaction sur l'entreprise»: Felix Müller, fmkomm.ch
Photographie: Nicolas Bruni (nicolasbruni.com), Simon Iannelli (simonnelli.com)
Crédit image: Couverture: Grant Ritchie (Public Domain), page 64 climeworks.com, page 66 Stefan Bogner, pages 68/69 synhelion.com
Impression et finition: Bubu AG, bubu.ch
Traduction: Diction AG, diction.ch

Indication
Le rapport sur le développement durable est publié en français, en anglais, en allemand et en italien. La version allemande fait toujours foi.

amag-group.ch/responsabilite