

# Rapport sur le développement durable

AMAG Group AG

20  
22

amag



**Nous allons  
de l'avant.**

# Sommaire

## 5 01 Introduction

6 Éditorial

10 Le groupe AMAG en bref

12 Stratégie de durabilité

19 Durabilité vécue

20 02 Net Zero

26 03 Engage

32 04 Fairplay

38 Faits

39 Net Zero

40 Engage

41 Fairplay

## 43 05 Rapport ICP selon les normes GRI

48	GRI 2	Informations générales 2021
62	GRI 3	Analyse de pertinence et liste des thèmes pertinents
63	GRI 302	Énergie
65	GRI 305	Émissions
70	GRI 306	Déchets
72	GRI 404	Formation et éducation
76	GRI 405	Diversité et égalité des chances
79	GRI 206	Conformité
82	GRI 403	Santé et sécurité au travail
89	GRI 418	Confidentialité des données des clients

**En exclusivité sur [amag.report](#)**

Vous trouverez d'autres aperçus captivants de nos activités dans la version en ligne de notre rapport.



# INTRODUCTION

01



# Éditorial



Martin Haefner, président du Conseil d'administration et Helmut Ruhl, CEO AMAG Group AG

«Nous sommes très heureux d'avoir su, l'an dernier, émouvoir et enthousiasmer notre clientèle pour la mobilité électrique.»



Nous prenons la durabilité au sérieux et mettons la main à la pâte. Depuis l'an dernier, nous fournissons des informations détaillées sur notre stratégie de durabilité. Avec cette transparence systématique, nous voulons aussi encourager d'autres entreprises à transformer et développer durablement leurs modèles commerciaux. Dans le rapport actuel pour l'année 2022, nous montrons que la durabilité ne doit pas être un obstacle mais la base de nouvelles idées et solutions ainsi que de futurs modèles commerciaux dans l'intérêt de notre clientèle.

Nous communiquons la durabilité en interne également: lors d'un Family Day en été 2022 avec toutes nos équipes et leurs familles, nous avons jeté un regard sur notre success story vieille de 77 ans et posé les bases de notre avenir. Avec près de 770 apprenties et apprentis et 7300 collaboratrices et collaborateurs, nous sommes conscients de notre responsabilité économique, sociale et écologique. Nous voyons la nécessité du changement et développons notre activité vers une mobilité individuelle durable. Nous sommes conscients de l'importante contribution qu'AMAG peut apporter pour atteindre les objectifs de durabilité de la Suisse. Nous assumons nos responsabilités, par l'entrepreneuriat, la technologie, l'innovation, et la volonté de forger notre avenir.

L'an dernier, avec la reprise d'Helion, le plus grand installateur photovoltaïque et pionnier de l'énergie en Suisse, nous avons fait un grand pas dans la réalisation de notre vision. Nous voulons commercialiser près de 70% de véhicules électriques à batterie d'ici 2030 et près de 100% bien avant 2040. De plus, nous voulons produire le courant requis avec Helion et d'autres partenaires. Avec notre participation à Synhelion, une société suisse dérivée de l'EPFZ, nous soutenons l'industrialisation d'e-carburants faibles en CO<sub>2</sub> afin d'obtenir un impact au-delà de notre propre empreinte carbone. Il existe 1,3 milliard de voitures de tourisme à moteur à combustion dans le monde. Cela prendra des décennies pour qu'elles soient éventuellement toutes électrifiées. Ici, la technologie de pointe suisse comme celle de Synhelion peut avoir des répercussions écologiques et sociales positives. Grâce à un contrat de capture atmosphérique directe à long terme avec Climeworks, nous recourons à une autre technologie suisse prometteuse pour atteindre nos objectifs climatiques.

Nous sommes très heureux d'avoir su, l'an dernier, émouvoir et enthousiasmer nos clientes et clients pour la mobilité électrique: en 2022, le Škoda Enyaq iV, l'Audi Q4 e-tron et le VW id.BUZZ ont été élus les véhicules suisses les plus prisés. Au final, tous nos efforts de durabilité n'ont un sens que s'ils éveillent aussi l'intérêt de notre clientèle. Afin de devenir le premier fournisseur de mobilité individuelle durable, nous proposons, outre des véhicules attrayants,

des solutions de mobilité et d'énergie modernes: notre filiale de services financiers AMAG Leasing AG aide les entreprises clientes à financer des installations photovoltaïques, nous soutenons avec allrde les concepts de mobilité respectueux des ressources pour les sites et les entreprises et avec Microlino, nous distribuons une citadine électrique peu encombrante. Notre nouveau champ d'activité «AMAG Energy & Mobility» soutient le développement d'une infrastructure de recharge, notre propre réseau de recharge rapide est mis en place sur nos sites Retail et nos premiers parkings ont été transformés en zones de recharge l'an dernier. De plus, notre clientèle privée dans le domaine de l'électromobilité obtiendra tout d'un seul tenant à l'avenir, y compris la possibilité de produire du courant sur son propre toit.

D'ici 2040, nous voulons atteindre une empreinte climatique neutre. Pour y parvenir, nous sommes ouverts à des partenariats avec d'autres prestataires de mobilité ou entreprises d'approvisionnement en énergie, à des coopérations avec des banques et nous intéressons aux formes de financement innovantes. Nous travaillons aujourd'hui déjà avec les universités et instituts de recherche d'élite en Suisse et nous échangeons avec les communes, villes et cantons.

Depuis dix ans, le Family Business Award créé par AMAG honore les entreprises durables. Avec le soutien du Center for Corporate Responsibility and Sustainability de l'Université de Fribourg, il récompense les entreprises familiales suisses particulièrement responsables et durables qui sont prospères depuis plusieurs générations. En 2023, nous voulons intensifier l'échange avec les entreprises œuvrant pour la durabilité. Nous pensons qu'il est temps d'accélérer le changement avec les entreprises qui veulent aller de l'avant et nous en sommes convaincus: ensemble, nous avançons encore plus vite.



Martin Häfner  
Président du Conseil d'administration



Helmut Ruhl  
CEO

«Nous montrons que la durabilité ne doit pas être un obstacle, mais la base de nouvelles idées et solutions.»

# Le groupe AMAG en bref

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

**AMAG Import SA** importe et distribue les marques Volkswagen, Audi, SEAT, CUPRA, Škoda et VW Véhicules Utilitaires via le plus vaste réseau de distribution de Suisse, avec plus de 450 concessionnaires et partenaires de service. La section AMAG Import gère en outre un service clientèle qui apporte un soutien technique aux concessionnaires et partenaires de service et qui fournit une assistance générale et spécifique aux 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, sur les questions d'ordre technique comme 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 en Suisse. Les garages AMAG Retail garantissent à la clientèle 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. De plus, ces derniers coopèrent avec AMAG Leasing AG et Volkswagen Financial Services Suisse SA dans le domaine du leasing et des assurances véhicules à moteur.

**AMAG Leasing AG** propose des solutions de financement pour la clientèle privée et les entreprises. Le leasing est une forme de financement populaire et, pour beaucoup, le meilleur moyen d'exaucer des rêves de mobilité. AMAG Leasing AG veille à ce que les contrats soient financièrement supportables par sa clientèle.

La nouvelle section **AMAG Energy & Mobility**, créée en 2022, regroupe toutes les offres du groupe AMAG liées à l'énergie, la recharge et l'électromobilité. Avec Clyde (fournisseur d'abonnements automobiles électriques et de courant durable), Volton (fournisseur de Green Engineering et de solutions de recharge) et Helion (installations photovoltaïques, pompes à chaleur, stations de recharge et stockage de l'énergie), AMAG Energy & Mobility soutient sa clientèle avec un pack de services de mobilité durable et de gestion de l'énergie complet.

**AMAG First AG**, la plus importante organisation commerciale Porsche, réalise les rêves de sa clientèle dans six centres Porsche. AMAG First AG incarne une qualité haut de gamme et un service de premier choix.

**AMAG Services AG**, qui possède la licence suisse d'Europcar et d'ubeeqo, 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 aussi 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 SA** est le nouveau centre de compétence pour la logistique des véhicules et des pièces. Principal fournisseur suisse de services logistiques dans le secteur automobile, mobilog SA dispose d'un vaste réseau dans toutes les régions. Ses vastes capacités et sa longue expérience dans le secteur logistique garantissent un haut niveau de flexibilité permettant de répondre en tout temps et lieu aux besoins de mobilité de la clientèle.

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 six membres non exécutifs qui ne faisaient pas partie auparavant de la direction du groupe ni du management du groupe AMAG: Martin Haefner (président), Josef Felder (vice-président), Raymond Bär, Anita Hauser, Peter Widmer et Christoph Brand.

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

## Terminologie employée dans ce rapport

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

# Stratégie claire en période de mutation

**Les défis mondiaux comme le changement climatique et la multiplication des conflits sociaux exigent de nouvelles solutions. AMAG prend ses responsabilités et s'engage en faveur d'un paysage de mobilité durable en Suisse en développant de nouvelles solutions et en se profilant comme un fournisseur de mobilité global. Pour rester durablement prospère sur le plan économique, il faut une vision forte et le courage de s'y tenir.**

La mobilité de demain doit être durable tout en répondant aux besoins croissants de la clientèle. Chez AMAG, nous voulons adapter le paysage de mobilité en Suisse aux exigences du changement climatique grâce à des solutions efficaces. En tant que partenaire solide pour notre clientèle, nous travaillons avec une stratégie claire à la réalisation de cet objectif et orientons nos ressources sur cinq axes principaux: outre la «durabilité», il s'agit de notre «activité», de nos «clients», de la «numérisation» et de notre «culture». C'est grâce à l'interaction de ces cinq axes que nous voulons faire la différence.

**Notre vision: nous voulons devenir le premier fournisseur de mobilité individuelle durable.**

## **Des solutions et offres convaincantes**

Dans notre activité, nous empruntons de nouvelles voies et mettons à profit notre longue expérience dans les domaines de l'importation, de la vente, du financement, de la location ainsi que de l'entretien et de la logistique des véhicules. Nous voulons consolider cette position de force. De plus, nous concevons



Microlino – extension en direction de la micromobilité et mise en œuvre systématique de la stratégie de durabilité d'AMAG.

de nouvelles solutions et proposons des offres pour une mobilité tournée vers l'avenir:

- de manière écologique en développant l'électromobilité et l'électricité verte, mais aussi en investissant dans l'infrastructure de recharge suisse ainsi que dans la recherche, le développement et la production de carburants synthétiques.
- de manière individuelle grâce à des offres d'abonnement flexibles ou à des offres étendues de leasing de vélos électriques et au financement d'installations photovoltaïques.
- de manière indépendante grâce au partage d'offres de mobilité à deux, trois et quatre roues sur les sites et pour les entreprises et de manière innovante grâce aux nouveaux véhicules comme le Microlino ou aux solutions de conduite autonome avec nos partenaires Holo, Kopernikus et Loxo. En résumé: nous pensons la mobilité de façon globale et durable.

### **Une vision globale de l'électromobilité**

En 2022, Helion, le fournisseur de solutions d'énergie durables leader en Suisse, a été repris et intégré à la nouvelle unité commerciale AMAG Energy & Mobility. Le groupe AMAG y regroupe ses activités en matière d'énergie, de recharge et d'électromobilité, englobant l'écosystème dédié à la mobilité électrique, les solutions de recharge ainsi que l'offre complète de photovoltaïque, de pompes à chaleur et d'infrastructure de recharge.



## La numérisation et la culture pour des relations durables

Nous voulons simplifier et sécuriser l'accès à nos offres de mobilité. La numérisation est un instrument central pour satisfaire aux besoins de notre clientèle. Avec des offres comme l'application AMAG ou le projet «Sofa» et la possibilité de conclure des contrats de leasing confortablement de chez soi, nous assurons à tout moment un parcours client continu.

## Pour tous les changements internes, il est essentiel d'encourager et de qualifier le personnel.

La numérisation permettra de simplifier les processus internes, d'accélérer les procédures et d'augmenter ainsi l'efficacité pour notre clientèle et notre entreprise. Durant l'exercice 2022, nous avons mesuré notre niveau de numérisation et déjà mis en place les premières mesures avec de nouveaux formats comme la Power Platform ou les Digital Coaches. Pour tous les changements internes, il est essentiel d'encourager et de qualifier le personnel et de lui donner une bonne compréhension de notre rôle afin de faire avancer le changement de mobilité et de concrétiser notre vision. En 2022, toutes les équipes AMAG ont été surprises par l'AMAG Family Day à Interlaken. Cette rencontre, qui a eu lieu le weekend, a été l'occasion de mieux faire connaître l'AMAG Purpose, qui définit la durabilité comme l'un des objectifs de l'entreprise.

En tant qu'entreprise de tradition suisse depuis des décennies, AMAG est un partenaire solide et fiable du marché du travail suisse et souhaite rester à l'avenir un employeur attrayant. C'est pourquoi nous encourageons une culture d'entreprise ouverte dans laquelle toutes et tous peuvent se développer. La formation initiale et continue est très importante chez AMAG. Avec près de 770 apprenties et apprentis, nous établissons des références en Suisse en tant qu'entreprise formatrice. Nos investissements dans l'avenir se reflètent aussi dans l'AMAG Academy, qui nous permet de former constamment les personnes dans nos ateliers de réparation et notre réseau de concessionnaires. Un nouveau bâtiment est en cours de construction à Lupfig afin de préparer l'Academy aux nouveaux besoins d'apprentissage.

## Objectif premier: réduire les émissions de CO<sub>2</sub>

AMAG assume ses responsabilités tout au long de la chaîne de création de valeur. Outre le développement d'offres de mobilité durables et individuelles, nous nous sommes fixé des objectifs climatiques clairs et ambitieux afin de réduire les émissions dans les achats, l'exploitation et nos processus. D'ici 2025, nous voulons réduire 30% de toutes les émissions grâce à des mesures adéquates et poursuivre ce chemin jusqu'en 2040 afin de réduire 90% de toutes les émissions scope 1, 2 et 3. Les mesures comme les rénovations énergétiques, les solutions de substitution de chauffage et le développement systématique de la photovoltaïque sont des leviers importants. Par ailleurs, nous misons pour notre propre flotte sur des véhicules électriques et l'extension de notre infrastructure de recharge. Sur le site principal de Cham, 156 places de stationnement sont déjà équipées d'une station de recharge. Nous donnons ainsi un signal pour l'avenir: les parkings doivent devenir des zones de recharge. C'est pourquoi AMAG Parking AG a commencé à transformer ses parkings publics.

### Réduire, éliminer et, si nécessaire, compenser

Le partenariat à long terme avec Climeworks visant à éliminer les émissions de CO<sub>2</sub> non évitables et historiques constitue un jalon important dans les efforts de durabilité d'AMAG.



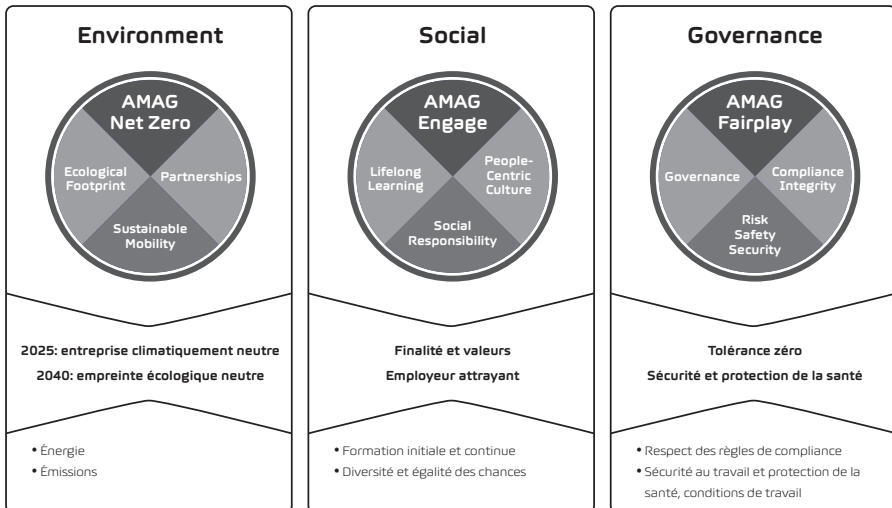
Scannez le code QR  
pour en savoir plus

Comme instrument de pilotage, nous avons défini en interne un prix de 120 francs par tonne de CO<sub>2</sub>, qui est pris en compte dans l'examen de tous les projets immobiliers et dans le calcul de tout Business Case. Les recettes sont versées à notre fonds climatique avec lequel AMAG soutient les start-up suisses qui développent des technologies ou des modèles commerciaux de décarbonisation de la mobilité. Pour réduire les émissions dans notre chaîne de livraison, nous nous focalisons sur les thèmes des déchets, du transport et des achats.

# Notre approche globale de la durabilité







AMAG assume sa responsabilité sur le plan écologique, mais aussi social. Une direction selon des normes éthiques et dans le strict respect de toutes les exigences réglementaires en est la base.

Dans trois domaines cibles, nous mettons activement en œuvre cette responsabilité selon le principe de la pertinence. AMAG Net Zero regroupe toutes les activités visant à réduire les émissions de CO<sub>2</sub> et à développer des services de mobilité durables. AMAG Engage englobe l'ensemble des initiatives et engagements en faveur de la société, de notre personnel et de notre clientèle. AMAG Fairplay regroupe toutes les mesures de gouvernance et de gestion des risques, mais aussi notre engagement pour le développement d'une cybersécurité forte et pour la promotion et le respect des normes de sécurité et de santé les plus élevées.



## Création durable de valeur ajoutée

Notre engagement soutient le programme national et international en termes de durabilité. Les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies constituent le plan d'action global afin de surmonter les défis écologiques, sociaux et écologiques actuels. 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. Par notre engagement, nous contribuons directement à six des 17 ODD. À travers notre activité principale dans le secteur automobile, nous voyons actuellement le plus important levier dans le domaine de la protection

AMAG Engage	AMAG Engage	AMAG Fairplay	AMAG Net Zero	AMAG Net Zero	AMAG Net Zero
 <p><b>4</b> EDUCATION DE QUALITÉ</p>	 <p><b>5</b> ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES</p>	 <p><b>8</b> TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE</p>	 <p><b>9</b> INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE</p>	 <p><b>12</b> CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES</p>	 <p><b>13</b> MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES</p>
→ Rapport ICP page 72	→ Rapport ICP page 76	→ Rapport ICP page 78	→ Rapport ICP pages 60, 61, 66	→ Rapport ICP pages 22, 39	→ Rapport ICP page 65
<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Gestion des talents</li> <li>☑ AMAG Academy</li> <li>☑ Nouveaux métiers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Diversité</li> <li>☑ Égalité des chances</li> <li>☑ Valeurs et culture</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Intégrité</li> <li>☑ Concurrence loyale</li> <li>☑ Place économique suisse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ AMAG Innovation &amp; Venture LAB</li> <li>☑ Fonds climatique AMAG</li> <li>☑ Partenariats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ The Square</li> <li>☑ Drive electric</li> <li>☑ AMAG Energy &amp; Mobility</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ SBTi</li> <li>☑ Prix du CO<sub>2</sub></li> <li>☑ Stratégie climatique</li> </ul>

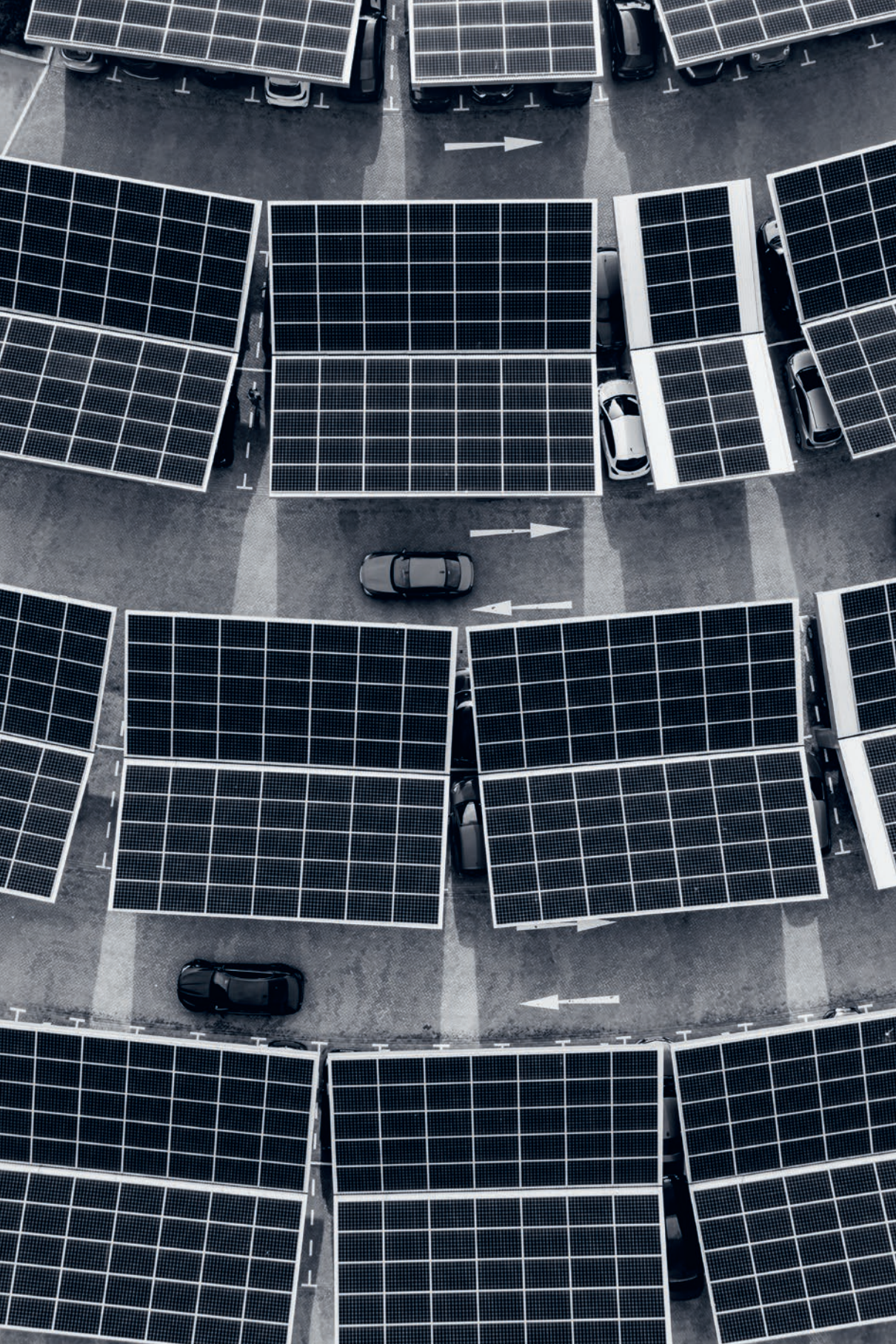
du climat et dans la réduction continue des émissions de CO<sub>2</sub>. L'éducation constitue un autre champ d'action efficace. La numérisation et l'électromobilité font évoluer les métiers de notre branche. En tant que l'une des plus grandes entreprises formatrices de Suisse, nous contribuons largement avec notre expertise à la création de métiers d'avenir et à l'égalité. 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.



# Durabilité vécue

AMAG assume chaque jour sa responsabilité dans les trois dimensions de durabilité et s'engage activement en faveur de l'environnement, de son personnel, de sa clientèle et de la société dans son ensemble. Dans le chapitre suivant, nos articles sur Net Zero, Engage et Fairplay vous permettent de jeter un coup d'œil derrière les coulisses et de découvrir notre engagement pour la durabilité: déterminé, transparent et cohérent. Poursuivez votre lecture pour des aperçus captivants.







# NET ZERO

02

# Véhicules et infrastructure: une alliance pour un avenir durable

**Les voitures électriques sont un facteur clé pour un système de transport durable. Mais la sécurité de l'approvisionnement en énergie renouvelable doit elle aussi être garantie. D'où la nécessité de solutions connectées pour la production, l'infrastructure de recharge et le stockage de l'énergie. Aspirant à devenir le premier fournisseur de mobilité individuelle durable, AMAG mise sur une offre complète englobant les véhicules et l'infrastructure. L'achat d'Helion en 2022 a constitué un pas important dans cette direction.**

## Plus de photovoltaïque et de stations de recharge

Le groupe AMAG veut atteindre une empreinte écologique neutre selon Net Zero d'ici 2040. Pour ce faire, au moins 70% des véhicules vendus dans les entreprises AMAG devront être entièrement électriques en 2030. Nous voulons produire le courant pour ces voitures de manière de plus en plus autonome avec des partenaires. L'offre complète comprendra à l'avenir également des solutions de recharge intelligentes pour la gestion de l'énergie dans l'entreprise ou à la maison.

## Notre offre globale a des avantages écologiques et économiques lors du passage à l'électromobilité.

Côté véhicules, AMAG dispose depuis toujours d'excellentes compétences. En 2022, nous avons intensifié les activités liées à l'énergie, la recharge et l'électromobilité et les avons intégrées à AMAG Energy & Mobility. Ce nouveau champ d'activité regroupe les offres de Clyde, Volton et Helion. Clyde est un pack d'abonnement innovant permettant une utilisation flexible des véhicules. La transformation en un fournisseur de mobilité 100% électrique a démarré début 2022 et sera terminée en 2024. Sous la marque Volton, le groupe AMAG propose des services de conseil et d'entretien pour la clientèle commerciale

et de flotte. En 2022, Volton a mis sur pied une offre de recharge avec accès à plus de 7000 stations de recharge publiques en Suisse.



Rebecca Berghaus et Roger Bitterli

Avec Helion, AMAG a repris en 2022 un spécialiste suisse leader dans le domaine de la photovoltaïque, du stockage de l'énergie, des pompes à chaleur et des stations de recharge pour les véhicules électriques, et ce, du conseil à la maintenance en passant par la planification et l'installation. «Avec Helion et ses 460 collaboratrices et collaborateurs, nous pouvons considérablement élargir notre offre de services liés à l'électromobilité», déclare Martin Everts, Managing Director d'AMAG Energy & Mobility. En outre, AMAG et Helion souhaitent fournir ensemble une solution de recharge intelligente afin que la voiture électrique puisse faire office d'unité de stockage pour mieux utiliser l'énergie solaire et stabiliser le réseau électrique.

## Nouvelles possibilités grâce au développement technologique

Depuis novembre 2022, Helion fait partie d'AMAG. Le potentiel pour des solutions et offres communes est très élevé. Les solutions de recharge intelligente seront un domaine prioritaire à l'avenir. Rebecca Berghaus (RBe), Director Fleet chez AMAG Retail, et Roger Bitterli (RBi), Key Account Management Commercial chez Helion, discutent des défis qu'il faudra surmonter pour mettre en place des offres communes.

### Où en êtes-vous dans la collaboration?

RBi: Nous avons déjà collaboré avec AMAG auparavant. À présent, il s'agit de grandir ensemble rapidement et de communiquer clairement sur le marché les avantages de notre offre globale.

RBe: Nous avons actuellement beaucoup de réunions pour faire avancer l'intégration. Il m'importe que ce processus ait lieu aussi dans les différentes régions de vente et que nous rendions visite à la clientèle ensemble afin de démontrer nos forces combinées en conseil et en vente.

### À qui votre offre combinée apporte-elle une valeur ajoutée?

RBe: Nous ne visons pas un groupe cible précis, mais aussi bien les PME avec cinq véhicules que les grands groupes. Dès qu'une entreprise est intéressée par la durabilité, des voitures électriques et une propre production de courant, nous impliquons Helion.

RBi: Nous venons de la photovoltaïque et en arrivons vite au thème des voitures électriques et au concept global. Lorsque nos messages sont bien coordonnés chez Helion et Fleet, les groupes cibles reconnaissent vite que nous leur apportons ensemble une valeur ajoutée.

## Connaître pour avancer

### Le véhicule comme solution de stockage

Utiliser la voiture électrique comme solution de stockage? C'est possible avec la recharge intelligente ou bidirectionnelle. Dans le modèle de recharge intelligente, la batterie du véhicule est rechargée le plus durablement possible, par exemple quand il y a beaucoup d'énergie solaire. Avec la recharge bidirectionnelle, le courant va dans les deux sens: du réseau électrique ou des panneaux solaires vers la batterie du véhicule et de cette dernière vers le réseau domestique ou électrique.

Dans un entretien vidéo, Jonas Huber, Senior Researcher au Power Electronic Systems Laboratory de l'EPFZ, explique au moyen d'exemples concrets quels défis et quelle valeur ajoutée la recharge bidirectionnelle apporte dans la pratique.



Scannez le code QR  
pour en savoir plus

### À quels défis faites-vous face sur le marché?

RBe: L'électromobilité nécessite beaucoup de conseils parce que la technologie évolue très rapidement. Par exemple, depuis début 2023, le groupe VW met sur le marché les premiers véhicules adaptés à une recharge bidirectionnelle. Il prévoit d'équiper ainsi toutes ses voitures électriques d'ici 2024. Cela ouvre une nouvelle voie pour des solutions complètes...

RBi: ... et offre un gros potentiel pour une électromobilité durable. Nous installons aujourd'hui chez 50% de notre clientèle une unité de 10 kW

afin de stocker le courant de l'installation photovoltaïque. La batterie des voitures électriques a aujourd'hui une capacité de stockage atteignant jusqu'à 70 kW. AMAG veut contribuer dans une large mesure à rendre ce potentiel exploitable pour une alimentation électrique sûre.

## **AMAG veut contribuer dans une large mesure à rendre le potentiel de la recharge intelligente exploitable.**

**Quel est l'obstacle?**

RBi: La recharge bidirectionnelle ou intelligente n'est pas encore possible actuellement de par la loi.

RBe: Des exemples des Pays-Bas prouvent que la recharge bidirectionnelle fonctionne. Nous voulons le communiquer davantage.

**Qu'est-ce qui est plus important pour la clientèle: les arguments écologiques ou économiques?**

RBe: La plupart des entreprises ont aujourd'hui des objectifs de durabilité écologiques. Mais au final, le CFO examine les coûts totaux d'une solution, c'est-à-dire la durabilité économique, qui doit elle aussi être assurée. L'électromobilité a changé toute la donne financière. Auparavant, les coûts des véhicules étaient au premier plan. C'est désormais bien plus complexe, entre autres en raison des coûts d'infrastructure mais aussi de l'évolution des prix de l'électricité et des rétributions de l'injection.

RBi: La hausse des prix de l'électricité a changé beaucoup de choses.

Aujourd'hui, les CEO et les CFO doivent se demander s'ils peuvent se permettre de se passer d'une installation photovoltaïque.

RBe: C'est pourquoi nous avons besoin chez Helion et Fleet d'un conseil de très haute qualité. Nous voulons accompagner de près les entreprises dans le passage à l'électromobilité et démontrer les avantages écologiques et économiques de notre offre globale.

### **Découvrez notre version spéciale en ligne**

Vous trouverez d'autres aperçus de nos activités et des informations captivantes dans la version en ligne de notre rapport sur le développement durable sur [amag.report](http://amag.report)



# ENGAGE

03



# Des compétences porteuses d'avenir

**AMAG veut permettre à la population suisse d'accéder à la mobilité individuelle durable. Pour pouvoir proposer les services, véhicules et infrastructures nécessaires, nous avons besoin de ressources capables d'évoluer et des compétences orientées vers l'avenir. Nous voyons en notre personnel un gros potentiel. C'est pourquoi une formation initiale et continue sur mesure est très importante aux yeux d'AMAG, surtout en période de manque de main-d'œuvre spécialisée.**

## Un succès durable grâce à l'apprentissage tout au long de la vie

La voie faisant de nous le premier fournisseur de mobilité individuelle durable est difficile. Plus nos équipes nous aideront à façonner ce chemin, plus nous avancerons vite. C'est pourquoi nous promouvons leur formation «on the job». Nous voulons également attirer des talents – apprenties et apprentis, jeunes personnes diplômées ou spécialistes possédant une grande expérience.

## Les équipes mixtes apportent diverses perspectives, ce qui mène à de meilleures solutions.

AMAG déploie tous ses efforts pour être un employeur attrayant pour tous, peu importe l'âge et l'origine. L'AMAG Academy offre des possibilités de formation initiale et continue. À cela s'ajoutent l'offre de formation en ligne «AMAG Learning & Development», le CAS Leadership propre à AMAG, une planification systématique de la succession, le programme de subvention «Young Talents» et les offres de coaching en fitness numérique. En 2022, dans la formation initiale et continue, nous avons mis davantage l'accent sur l'électromobilité, en adéquation avec notre stratégie d'entreprise.

La diversité joue un grand rôle chez AMAG. Sexe, âge, origine, expérience: les équipes mixtes apportent diverses perspectives, ce qui mène à de meilleures solutions. En 2022, notre personnel était originaire de 71 nations différentes. Nous avons déployé l'an dernier la campagne d'information «women@AMAG» afin d'augmenter la part des femmes de 16,7%.

Nos plus de 770 apprenties et apprentis – près de 11% des effectifs – dans plus d’une douzaine de métiers forment un pool de talents important. Suite à l’achat d’Helion en 2022, AMAG souhaite former à partir de la rentrée 2024 des jeunes au métier d’installatrice et d’installateur solaire CFC. Nous voulons constamment renforcer l’engagement dans le domaine de la formation. De plus, nous développons le préapprentissage d’intégration d’un an qui initie les personnes en demande d’asile et les jeunes personnes défavorisées à un apprentissage régulier. AMAG a formé cinq apprenties et apprentis d’intégration en 2021 et onze en 2022. Les jeunes en apprentissage et un grand nombre de jeunes



Saskia Kamber et Giuseppe Ferrandino

collaboratrices et collaborateurs sont de la génération Z, née après 1995. Ils maîtrisent très bien les outils numériques et ont une conscience environnementale aigüe. De plus, ils attachent une grande importance à une formation par un coach, à la diversité, à la justice sociale, à un travail qui a du sens et à un bon équilibre entre travail et vie privée. AMAG est consciente de ces besoins et les intègre dans l’organisation du quotidien de travail.

## Génération Z: travail en équipe et équilibre travail-vie privée

Comment parvenir à entraîner les équipes sur le chemin de l’avenir, notamment aussi la génération Z? Un entretien avec et entre Saskia Kamber (19 ans; SK), cheffe d’équipe adjointe Entrée de marchandises chez mobilog SA à Buchs ZH, et Giuseppe Ferrandino (50 ans; GF), directeur d’AMAG Buchrain avec 140 collaboratrices et collaborateurs.

### **Comment parvenez-vous à ce que vos équipes participent au changement dans le secteur de la mobilité?**

GF: Une chose est claire: nous sommes tributaires de l'engagement total de toutes les équipes, et spécialement de la jeune génération, car elle aura une grande influence sur notre réussite future. Nous avons besoin d'un ensemble de mesures pour que tous nous suivent.

### **Pouvez-vous donner des exemples de telles mesures?**

GF: Chez nous, nous fournissons un gros travail d'information, par exemple avec un événement régulier au cours duquel nous parlons de l'approvisionnement en énergie, de l'électricité verte et des possibilités de recharge. Il est important d'initier progressivement les gens au thème de l'électromobilité. De plus, nous avons souvent déjà mis des véhicules de démonstration à disposition des collaboratrices et collaborateurs afin qu'ils puissent faire leurs propres expériences.

SK: Une bonne communication est très importante. Chez nous en logistique, le changement peut être déstabilisant. Les véhicules électriques ont moins de pièces. Certains se demandent ainsi s'il n'y aurait pas besoin de moins de personnel dans l'entrepôt.

### **Le secteur automobile est-il un lieu de travail attrayant pour les jeunes?**

GF: Beaucoup de jeunes ont une image désuète du secteur et d'AMAG. Nous le voyons lorsque nous parlons aux parents et à leurs enfants intéressés, dans le cadre de candidatures et dans les écoles. Je leur raconte alors que la protection de l'environnement est un sujet très présent chez nous, que nous avons un système complet d'élimination des déchets, une installation de traitement biologique des eaux et une installation PV pour l'alimentation électrique sur le toit. C'est souvent une révélation pour eux, la génération Z étant très respectueuse de l'environnement. Ils veulent avoir un bon avenir, tout comme nous le voulons pour nos enfants.

### **Quels autres messages sont appréciés par la génération Z?**

GF: Le travail en équipe est important à ses yeux, tout comme le respect de l'individualité et de l'engagement. Nous prenons tout cela et bien plus en compte dans le quotidien de travail et notamment dans le travail de direction.

SK: Je raconte à nos stagiaires que nous nous amusons souvent ensemble, même si le travail est rigoureux.

### **Que faites-vous concrètement pour la génération Z chez AMAG Buchrain?**

GF: Si les jeunes pensent qu'il faut travailler au moins dix heures par jour, nous les perdons. C'est pourquoi, chez AMAG Buchrain, nous avons raccourci les horaires d'ouverture le matin et le soir, sans bien sûr perdre

de vue l'orientation client. Nous proposons aussi des temps de travail flexibles qui sont organisés au sein des équipes.

SK: C'est vrai, un bon équilibre entre travail et temps libre est très important pour ma génération. C'est le cas pour moi aussi. J'ai un chien et j'apprécie de rentrer chez moi pas trop tard le soir. J'ai discuté de tels sujets avec mon chef d'équipe. Je ressens un grand soutien de sa part.

GF: C'est une très bonne approche. La génération Z et de manière générale les jeunes veulent participer aux décisions. C'est pourquoi je délègue souvent les décisions aux équipes.

### Connaître pour avancer

#### La différence est une force

La «diversité est inévitable», selon Jamie Gloor, professeure assistante à l'université de Saint-Gall. Dans un bref entretien vidéo, elle explique le rôle de la diversité aujourd'hui et les effets positifs qu'elle peut avoir pour les entreprises. Elle montre à quel point il est important de définir des objectifs réalistes et comment les valeurs vécues peuvent rendre un employeur attrayant pour les jeunes également.



Scannez le code QR  
pour en savoir plus

### Qu'en est-il de la diversité chez vous?

SK: L'image de la branche automobile reste masculine. Mais nous, les femmes, pouvons faire le même travail que les hommes. Nous devrions avoir plus de femmes chez AMAG. Beaucoup de choses évoluent déjà en ce sens. Mon propre exemple montre que les femmes obtiennent des opportunités de carrière et sont promues.

GF: C'est vrai, nous sommes meilleurs quand nos équipes sont mixtes – en termes d'origine, de formation ou de sexe. Pour chaque poste, nous recherchons la personne la plus adéquate. En tant que supérieur, j'exerce ici une influence dès le recrutement. C'est comme ça que nous avançons. Les nombreuses mesures ciblées au quotidien nous permettent d'améliorer notre agilité et de nous imposer en tant qu'entreprise moderne orientée vers l'avenir. Nous allons de l'avant!

### Découvrez notre version spéciale en ligne

Vous trouverez d'autres aperçus de nos activités et des informations captivantes dans la version en ligne de notre rapport sur le développement durable sur [amag.report](https://www.amag.com/eng/our-report)



# FAIRPLAY

04

# Priorité absolue à la protection des données chez AMAG

**Pour AMAG, la protection des données est un thème central. Aujourd'hui déjà, elle prend beaucoup de mesures pour protéger les données de sa clientèle. Cet engagement va gagner en importance à l'avenir: la mobilité climatiquement neutre de demain se base sur des solutions numériques, des modes de transport connectés et de gros volumes de données. Par exemple, l'application AMAG introduite fin 2022 offre à la clientèle un accès direct aux données importantes du véhicule et à divers services. C'est pourquoi nous avons impliqué nos expertes et experts en protection des données dès le début de son développement.**

## **La numérisation et la connectivité du véhicule requièrent une protection des données étendue**

La protection des données de la clientèle, du personnel, des fournisseuses et fournisseurs et autres partenaires est très importante pour AMAG. Ainsi, nous prenons des mesures techniques et organisationnelles afin de protéger les informations contre une utilisation illicite. Cette protection des données étendue et le strict respect des lois correspondantes sont intégrés chez AMAG directement dans les processus, avec des règles claires et des contrôles. La protection des données est ainsi garantie de l'intérieur. La protection contre les attaques de l'extérieur a aussi la priorité absolue dans le cadre de notre stratégie de cybersécurité.

**«Nous voulons et devons montrer de manière transparente à la clientèle ce qui se passe avec ses données.»**

AMAG se penche intensément sur le sujet de la protection des données depuis longtemps déjà. Grâce à notre filiale AMAG Vaduz au Liechtenstein, nous disposons d'expériences approfondies également dans l'environnement européen de protection des données, par exemple concernant le règlement général sur la protection des données (RGPD) de l'UE introduit en 2018. Ces dernières années,



la protection des données est devenue encore plus importante en raison de la forte croissance du volume de données liées à l'utilisation de voitures lors du transfert d'informations techniques ou dans les offres numériques. Les capacités croissantes en matière de connectivité des véhicules y contribuent au même titre que la multiplication des solutions numériques permettant une mobilité moderne. Dans l'univers AMAG, il s'agit par exemple des offres Clyde, allride et Volton ainsi que de l'application AMAG introduite fin 2022 avec



Michael Bertschi et Susan Siemann

l'option d'une carte de recharge et de crédit intégrée (voir l'interview à la page 36). Le défi: pour de telles solutions, une protection complète des données est complexe parce qu'il devient de plus en plus difficile d'identifier les flux et chemins de données. C'est pourquoi AMAG intègre les questions de protection des données dès le début de tels projets. À cet égard, nous prenons en compte et coordonnons aussi les interfaces avec les marques.

## **Une bonne expérience utilisateur malgré des règles claires**

L'application AMAG simplifie les processus liés aux véhicules de la clientèle comme l'organisation d'un rendez-vous d'entretien. Elle peut de plus être couplée à une carte de recharge et de crédit et donne des conseils, par exemple pour un mode de conduite écologique. Son utilisation mène à un échange intense de données personnelles et liées aux véhicules entre les



utilisatrices et utilisateurs et leurs partenaires chez AMAG. Susan Siemann (SSi), Group Data Privacy Officer chez AMAG Group, et Michael Bertschi (MB), chef de projet Digital Business chez AMAG Retail et responsable de l'application AMAG, expliquent comment AMAG assure proactivement la protection des données et les défis qui y sont liés.

### **Pourquoi AMAG a-t-elle introduit sa propre application de mobilité?**

MB: Nous voulons mettre à disposition de notre clientèle une application adaptée à nos offres et services. L'ancienne application d'un prestataire tiers n'était plus adéquate. Début 2022, nous avons décidé de créer notre propre application pouvant évoluer avec nos offres et services. La nouvelle prise de rendez-vous pour les services d'entretien ou la possibilité

### **Connaître pour avancer**

#### **Une protection durable pour les entreprises**

Avec la numérisation et le flux de données croissant, la protection de ces données devient un défi central. Les entreprises, notamment, sont souvent la cible d'attaques. Pascal Lamia, responsable Cybersécurité opérationnelle au Centre national pour la cybersécurité (NCSC) de la Confédération, souligne dans un entretien vidéo qu'une cybergestion étendue est très importante pour un haut degré de protection. Il explique aussi comment les entreprises peuvent se protéger au mieux des attaques de pirates et pourquoi une bonne collaboration avec la Confédération est décisive.



Scannez le code QR  
pour en savoir plus

de déclarer un sinistre améliorent la convivialité de l'application. Nous avons mise en ligne cette dernière fin 2022. Au premier semestre 2023, nous procéderons à la migration des utilisatrices et utilisateurs du prestataire tiers, qui restera néanmoins responsable de la base technique de l'application.

### **La garantie de la protection des données dans l'application est-elle complexe?**

MB: Très complexe! Toutes les données personnelles et liées aux véhicules sont sensibles. C'est pourquoi tout nouveau service activé dans l'application nécessite une autorisation. Mais la transparence est garantie. La sécurité des informations et données à caractère financier est au premier plan. La carte de recharge pouvant être connectée à l'application permet aux utilisatrices et utilisateurs de recharger leur véhicule électrique sur plus de 7000 bornes de recharge en Suisse à des conditions privilégiées. Avec la fonction de carte de crédit, c'est encore plus simple, même si elle pose d'autres exigences en matière de protection des données.

### **Quels ont été les plus grands défis de ce projet en matière de protection des données?**

SSi: L'identification des flux de données et des responsables des données. Nous avons dû analyser dans quels cas AMAG est responsable des données et où se trouve l'interface avec le domaine de responsabilité du prestataire tiers. Il a ensuite fallu des directives et conventions de protection des données précises pour le projet. Nous voulons et devons montrer de manière transparente à la clientèle ce qui se passe avec ses données, comme le prescrit aussi la loi suisse sur la protection des données révisée, qui entrera en vigueur en septembre 2023.

MB: En tant que chef de projet, il m'importait que nous intégrions la protection des données dès le début du projet comme un sujet à part entière. C'est certes plus fastidieux, mais nécessaire pour une solution sûre.

SSi: Merci pour cette prévoyance, Michael. Chez AMAG Legal & Compliance, nous avons l'image du clou du spectacle, lorsque nous devons dire à la fin d'un projet que quelque chose est impossible pour des raisons de protection des données. Cela peut être évité lorsque nous intégrons les aspects de protection des données suffisamment tôt.

### **Comment convainquez-vous les utilisatrices et utilisateurs du haut niveau de protection des données chez AMAG?**

MB: La transparence et les aspects de communication sont très importants. Un exemple: dans de nombreuses applications, il est possible d'accepter les conditions générales sans les lire. Par contre, lors de l'inscription à l'application AMAG, un écran d'autorisation séparé est d'abord affiché, expliquant précisément comment les données personnelles et liées aux véhicules sont utilisées. Ce n'est qu'après qu'il est possible d'accepter les CGV et le traitement des données.

SSi: J'étais enthousiasmée par cette idée d'écran. De plus, il est possible de s'inscrire pour l'application uniquement en tant que personne, sans mise en relation avec un véhicule.

### **La protection des données est-elle aussi assurée lors du développement de solutions numériques?**

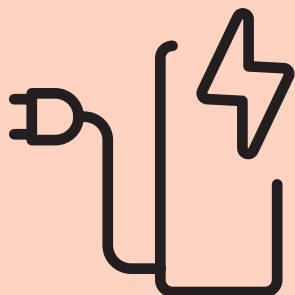
SSi: Chez AMAG, la protection des données fait toujours partie de l'ADN. Nous sommes convaincus que cette attitude résolue nous apporte une nouvelle clientèle et renforce la fidélisation.

#### **Découvrez notre version spéciale en ligne**

Vous trouverez d'autres aperçus de nos activités et des informations captivantes dans la version en ligne de notre rapport sur le développement durable sur [amag.report](http://amag.report)

# FAITS

# Net Zero

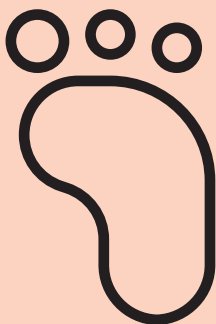
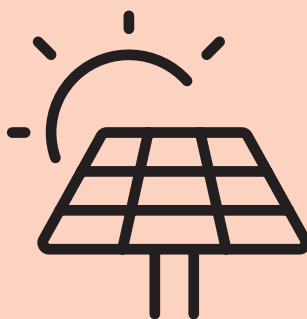


## Engagement dans de nombreux domaines – pour un avenir électrique

- Jusque fin 2022, AMAG a installé 1258 stations de recharge en Suisse
- En 2022, la part des véhicules entièrement électriques sur le marché suisse était de 17,8%. AMAG a pu consolider sa position de leader avec 12 458 nouvelles immatriculations de véhicules 100% électriques, soit une hausse de 27,6%
- Poursuite 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
- Gestion de la plateforme communautaire «drive-electric.ch» pour répondre à toutes les questions liées à la mobilité électrique
- Développement de l'application «allride», offrant accès à des solutions de mobilité (voitures, vélos, etc.) dans le cercle des utilisatrices et utilisateurs

## Plus de soleil

- 20 994 m<sup>2</sup> d'installations photovoltaïques sur nos propres toits
- AMAG fait un pas important en direction de l'énergie durable et reprend Helion, pionnier de l'énergie solaire, en 2022



## Empreinte écologique d'AMAG en tonnes de CO<sub>2</sub>-eq

Scope 1: 19605

Scope 2: 858

Scope 3: 3010055

Total des émissions scope 1, 2 et 3: 3030518

# Engage

**71** nationalités

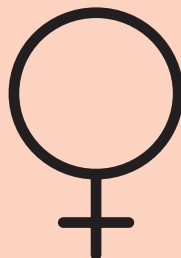
**176** sites

**1** AMAG Family Day

**16,7%** de femmes

## Ambitions

- D'ici 2025, AMAG veut faire passer la part des apprenties à 20% (11,7% en 2022).
- D'ici 2028, AMAG veut augmenter la part des femmes parmi les cadres à plus de 25% (actuellement 15%).



**6892**  
collaboratrices  
et collaborateurs

## Une diversité aux multiples facettes

Fin 2022, 6892 collaboratrices et collaborateurs travaillaient pour AMAG (voir la page 52 de ce rapport). Depuis novembre 2022, AMAG profite également de l'expertise et des compétences des 460 collègues d'Helion.

## Plus de diversité grâce à l'inclusion

AMAG voit l'intégration comme élément d'une société plus durable. En 2022, elle a accompagné onze participantes et participants au programme «préapprentissage d'intégration».



# Fairplay

## 2172

formations sur le droit des cartels

## 6412

formations sur le code de conduite

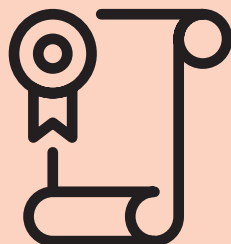


### Distinction

L'équipe AMAG Cyber Security a gagné le premier Courage Award décerné par Information Security Society Switzerland et Inside IT. Ce prix distingue les entreprises qui communiquent bien et ouvertement après une cyberattaque.

### Conscience pour la cybersécurité

Avec le programme de formation «Hoxhunt» et les personnages témoins «Troy» et «Trixie», AMAG sensibilise ses équipes aux cyberrisques et accroît ainsi la cyberrésilience. Créée en 2022, «Trixie» se focalise sur l'ingénierie sociale et montre comment les cybercriminels gagnent la confiance des collaboratrices et collaborateurs.



### Certification CFST

AMAG utilise son propre système de gestion avec des spécialistes de la santé et de la sécurité au travail.





# RAPPORT ICP SELON LES NORMES GRI

# 05

# Index du contenu GRI

AMAG Group AG a communiqué ses données conformément aux normes GRI 2021 pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022. Pour l'index, il a été fait recours au service «Content Index – Essentials» de la GRI. Celui-ci contrôle si l'index du contenu de la norme GRI est représenté clairement et en conformité avec les normes et si les références pour les éléments d'information 2-1 à 2-5, 3-1 et 3-2 correspondent aux sections correspondantes du rapport ICP d'AMAG Group. Ce service a été fourni pour la version allemande du rapport.



## Informations générales

Norme GRI	Élément d'information	Référence	Raison de l'omission (exigence (E), motif (M), précision (P))	
<b>GRI 1: Fondation 2021</b>				
<b>1. L'organisation et ses pratiques de reporting</b>				
GRI 2: Informations générales 2021	2-1	Détails sur l'organisation	48	
	2-2	Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	48	
	2-3	Période, fréquence et point de contact du reporting	49	
	2-4	Reformulation des informations	49	
	2-5	Assurance externe	49	
<b>2. Activités et travailleurs</b>				
	2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	52	
	2-7	Employés	52	
	2-8	Travailleurs qui ne sont pas des employés	54	
<b>3. Gouvernance</b>				
	2-9	Structure et composition de la gouvernance	54	
	2-10	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	55	
	2-11	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	55	
	2-12	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	55	
	2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	56	
	2-14	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	56	
	2-15	Conflits d'intérêts	56	
	2-16	Communication des préoccupations majeures	56	
	2-17	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	57	
	2-18	Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	57	E: Évaluation de l'organe de gouvernance le plus élevé M: Restrictions pour des raisons d'obligation de confidentialité P: Entreprise en mains privées
	2-19	Politique de rémunération	57	

2-20	Processus de détermination de la rémunération	57	
2-21	Ratio de rémunération totale annuelle	57	E: Évaluation de l'organe de gouvernance le plus élevé M: Restrictions pour des raisons d'obligation de confidentialité P: Entreprise en mains privées
<b>4. Stratégie, politiques et pratiques</b>			
2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	58	
2-23	Engagements politiques	58	
2-24	Intégration des engagements politiques	58	
2-25	Processus de remédiation des impacts négatifs	59	
2-26	Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	59	
2-27	Conformité aux législations et aux réglementations	59	
2-28	Adhésions à des associations	60	
<b>5. Engagement des parties prenantes</b>			
2-29	Approche de l'engagement des parties prenantes	60	
2-30	Négociations collectives	61	

## Thèmes pertinents

Norme GRI	Élément d'information	Référence	Raison de l'omission (exigence (E), motif (M), précision (P))
<b>Analyse de pertinence et liste des thèmes pertinents</b>			
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-1	Processus pour déterminer les thèmes pertinents	62
	3-2	Liste des thèmes pertinents	62
<b>Énergie</b>			
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3	Gestion des thèmes pertinents	63
GRI 302: Énergie 2016	302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	64
	302-4	Réduction de la consommation énergétique	64
<b>Émissions</b>			
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3	Gestion des thèmes pertinents	65
GRI 305: Émissions 2016	305-1	Émissions directes de GES (Champ d'application 1)	66
	305-2	Émissions indirectes de GES (Champ d'application 2)	66
	305-3	Autres émissions indirectes de GES (Champ d'application 3)	67
	305-5	Réduction des émissions de GES	69

<b>Déchets</b>				
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3	Gestion des thèmes pertinents	70	
GRI 306: Déchets 2020	306-1	Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	71	
	306-2	Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	71	
	306-3	Déchets générés	71	E: Déchets en tonnes M: Données non disponibles P: Collecte de données en cours
	306-4	Déchets non destinés à l'élimination	71	E: Déchets en tonnes M: Données non disponibles P: Collecte de données en cours
	306-5	Déchets destinés à l'élimination	71	E: Déchets en tonnes M: Données non disponibles P: Collecte de données en cours
<b>Formation et éducation</b>				
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3	Gestion des thèmes pertinents	72	
GRI 404: Formation et éducation 2016	404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	73	
	404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	74	
	404-3	Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	75	
<b>Diversité et égalité des chances</b>				
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3	Gestion des thèmes pertinents	76	
GRI 405: Diversité et égalité des chances 2016	405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	77	
	405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	78	
<b>Conformité</b>				
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3	Gestion des thèmes pertinents	79	
GRI 206: Comportement anticoncurrentiel 2016	206-1	Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust	80	
<b>Santé et sécurité au travail</b>				
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3	Gestion des thèmes pertinents	82	
GRI 403: Santé et sécurité au travail 2018	403-1	Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	82	
	403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	83	

	403-3	Services de santé au travail	84
	403-4	Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	85
	403-5	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	86
	403-6	Promotion de la santé des travailleurs	86
	403-7	Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	87
	403-8	Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	87
	403-9	Accidents du travail	88
<b>Confidentialité des données des clients</b>			
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	3-3	Gestion des thèmes pertinents	89
GRI 418: Confidentialité des données des clients 2016	418-1	Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients	89

# GRI 2

## Informations générales

### 1. L'organisation et ses pratiques de reporting

2-1

#### Détails sur l'organisation

**Nom de l'organisation:** AMAG Group AG

**Lieu géographique du siège:** Alte Steinhauserstrasse 12, 6330 Cham

**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.

**Lieu géographique des sites d'activité:** AMAG dirige une centaine de sites d'activité en Suisse et, avec AMAG (Vaduz) AG, un site d'activité dans la principauté du Liechtenstein.

2-2

#### Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation

**Entités incluses dans les états financiers consolidés:**

Le rapport sur le développement durable englobe toutes les filiales d'AMAG Group AG: AMAG Import SA, 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 ainsi que mobilog SA et leurs entreprises contrôlées par AMAG.

**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 plus grand réseau de distribution de Suisse, avec plus de 450 concessionnaires et partenaires de services.

AMAG Automobiles et Moteurs SA, avec près de 80 garages et centres d'occasions et de carrosserie, fait aussi partie d'AMAG et est 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.

AMAG comprend également AMAG Leasing AG comme prestataire de services financiers, AMAG Parking AG, qui gère divers parkings couverts, et AMAG Services AG, qui est 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. AMAG dispose en outre d'un AMAG Innovation & Venture LAB. AMAG est copropriétaire depuis 2018 d'autoSense, la solution pour la mise en réseau numérique de véhicules, et propose un modèle d'abonnement automobile avec le projet Clyde depuis 2019. De plus, elle est partenaire de Swiss Startup Factory.

En novembre 2022, AMAG a acheté la société Helion, étendant ainsi son offre à l'installation de systèmes photovoltaïques et de pompes à chaleur ainsi qu'à la planification et à la réalisation d'infrastructures de recharge. Helion SA sera intégrée dans le rapport sur le développement durable à partir de l'année sous revue 2023 et n'est pas encore prise en compte dans les chiffres cités ci-après.

2-3

## Période, fréquence et point de contact du reporting

**Période de reporting:** du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022. Le rapport sur le développement durable d'AMAG Group AG paraît chaque année. Date du dernier rapport: juillet 2022.

**Contact:** D' Ina Maria Walthert, Head of Group Sustainability AMAG Group

2-4

## Reformulations des informations

Réaffirmation des informations: aucune

Modifications relatives au reporting: aucune

2-5

## Assurance externe

Le bilan des gaz à effet de serre d'AMAG Group AG est examiné par un organisme externe. De plus, le Group CEO et le Sustainability Board d'AMAG est impliqué dans le processus de validation des contenus du rapport.






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

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

A la Direction de  
**AMAG Group AG, Cham**

Zurich, le 5 juin 2023

## **Rapport de l'auditeur indépendant sur les informations concernant l'énergie et les émissions contenues dans le rapport sur le développement durable 2022 d'AMAG**

Nous avons été mandatés par AMAG Group AG (le Groupe) afin d'obtenir une assurance limitée en lien avec la vérification des informations concernant l'énergie et aux émissions indiquées par «» (les indicateurs de performance clé) contenues dans le rapport sur le développement durable (le rapport) pour la période allant du 1 janvier 2022 au 31 décembre 2022.

Nos travaux se limitent aux procédures décrites dans le paragraphe précédent qui énonce la portée de notre mission. Par conséquent, nous n'exprimons pas de conclusion sur les autres informations incluses dans le rapport.

### **Critères**

Le Groupe a défini comme déterminants les critères suivants (critères applicables) :

- Normes GRI (Global Reporting Initiative) de reporting de développement durable

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

### **Responsabilité de la Direction**

La Direction est responsable de la sélection des critères applicables ainsi que de la saisie et de la publication des indicateurs de performance clé conformément à ceux-ci. Cette responsabilité comprend l'organisation, la mise en place et le maintien de contrôles internes adéquats relatifs à l'établissement des informations afin que celles-ci ne contiennent pas d'anomalies significatives, intentionnelles ou non, 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) (IESBA Code), publié par l'International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA), qui sont basées sur des principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétences professionnelles et de diligence, de confidentialité et de comportement professionnel.

Notre société applique la norme internationale sur la gestion de la qualité (ISQC1), Contrôle de qualité des cabinets qui réalisent des missions d'audits et de revues des états financiers ainsi que d'autres missions d'assurance et de services connexes, et maintient en conséquence un système de contrôle de qualité complet, qui comprend des règlements et des mesures dûment documentés visant au respect des règles d'éthique et des normes professionnelles ainsi que des exigences légales et réglementaires applicables.

### **Responsabilité de l'auditeur**

Il nous incombe d'exécuter une mission d'assurance et d'exprimer une conclusion sur les informations mentionnées ci-dessus sur la base des éléments probants recueillis. Nous avons réalisé notre mission conformément à la norme Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information issue de l'International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000. Cette norme requiert que nous planifions et réalisons la mission de façon à pouvoir constater avec une assurance limitée que les indicateurs de performance clé ne comportent pas d'anomalies significatives, résultant de fraudes ou d'erreurs.

### Nos procédures

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 des indicateurs de performance clé mentionnés ci-dessus. Les procédures d'audit réalisées lors d'une mission d'assurance limitée varient quant à leur nature et leurs phases d'exécution et sont moindres que lors d'une assurance raisonnable. Par conséquent, le niveau d'assurance obtenu dans le cadre d'une mission d'assurance visant à obtenir une assurance limitée est considérablement inférieur à celui obtenu lors d'une mission d'assurance raisonnable.

Même si l'efficacité des contrôles internes est considérée lors du choix de la nature et de la portée de nos procédures d'audit, notre mission d'assurance n'est pas conçue pour fournir une assurance sur les contrôles internes. Nos procédures ne comprennent pas de contrôles ou de procédures liées à la vérification de la consolidation des données ou de leur calcul par les systèmes informatiques.

La quantification des gaz à effet de serre est soumise à des incertitudes dues à d'insuffisantes connaissances scientifiques actuelles pour déterminer les facteurs d'émissions ainsi que l'utilisation d'estimations dans le processus de calcul des émissions des gaz à effet de serre.

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

- ▶ Évaluation de la pertinence des critères applicables utilisés et de leur application cohérente
- ▶ Entretiens avec le personnel compétent pour comprendre le processus de gestion et de reporting, y compris la stratégie, les principes et la gestion de la durabilité
- ▶ Entretiens avec des employés clés du Groupe afin d'évaluer le processus de réalisation du rapport non-financier, y compris les processus de collecte, de consolidation et de reporting des indicateurs de performance clé
- ▶ Examen de la correcte application des critères de calcul mentionnés dans la méthodologie des critères applicables
- ▶ Procédures analytiques et plausibilisation des informations non-financières
- ▶ Identification et examen des hypothèses utilisées pour les calculs effectués
- ▶ Tests, sur la base d'échantillons, de la documentation pertinente pour examiner l'exactitude des données

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 de performance clé présentés dans le rapport pour la période allant du 1 janvier 2022 au 31 décembre 2022 n'ont pas été établis, en conformité avec les critères applicables sur tous les points importants.

Ernst & Young SA

Mark Veser  
Partner

Claude-Aline Dubi  
Manager

## 2. Activités et travailleurs

2-6

### Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires

**Marchés desservis:** essentiellement la Suisse et le Liechtenstein

**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. Aux services de base dans le domaine de la maintenance, de la réparation et de la gestion des sinistres s'ajoutent des services dans le domaine de la location de voitures et de l'autopartage. Outre l'importation de véhicules et l'étroite collaboration avec le groupe Volkswagen, AMAG achète d'autres marchandises et services répartis en différents groupes de marchandises: informatique, services logistiques et de transport, pièces de rechange, peintures et pneus, matériel de bureau, services de conseil et financiers, etc.

#### Changements significatifs de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement:

Au cours de l'année sous revue, la crise des semi-conducteurs a entraîné des retards de livraison. Le COVID-19 et le conflit en Ukraine continueront de perturber les chaînes d'approvisionnement à l'avenir. De plus, la situation devrait rester tendue concernant les livraisons de voitures neuves et le secteur des véhicules d'occasion devrait se resserrer 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.

En novembre 2022, AMAG a fait l'acquisition de la société Helion. Ainsi, le modèle commercial et la chaîne d'approvisionnement sont complétés par l'achat d'installations photovoltaïques et de pompes à chaleur. L'intégration dans le bilan des gaz à effet de serre d'AMAG aura lieu pour l'année sous revue 2023.

2-7

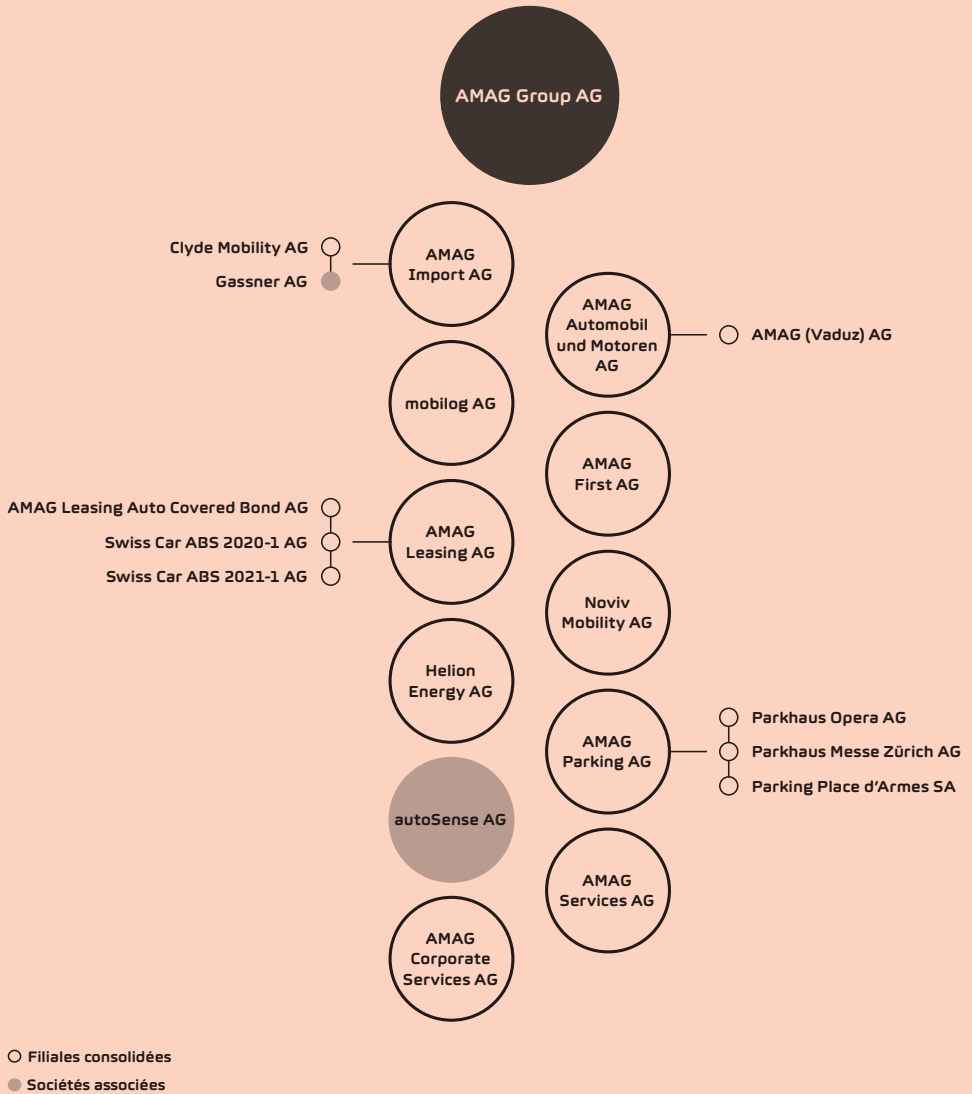
### Employés

	2020	2021	2022
Chiffre d'affaires net en mia de CHF	4,0	4,3	4,4
Nombre total des collaboratrices et collaborateurs*	6064	6224	6562
Nombre d'apprenties et apprentis	728	745	771

À la date butoir du 31 décembre.

\*Fait référence au nombre total de collaboratrices et collaborateurs ayant conclu un contrat de travail à durée indéterminée et déterminée, sans Helion. Avec les autres groupes de collaboratrices et collaborateurs (hôtesses et hôtes, sur appel, chauffeuses et chauffeurs de transfert, Chauffeur Drive), AMAG comptait au total 6892 collaboratrices et collaborateurs au 31 décembre 2022 (sans Helion).

Principales participations d'AMAG Group AG:



L'organigramme ne représente que les principales participations.

## Travailleurs qui ne sont pas des employés

Composition du personnel: contrat de travail et rapports de travail

Personnel par contrat de travail	Femmes			Hommes			Total		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
À durée indéterminée	949	990	1120	4985	5112	5766	5934	6102	6886
À durée déterminée	20	24	33	110	98	103	130	122	136
<b>Personnel par rapports de travail</b>									
Plein temps	679	717	782	4794	4936	5206	5473	5653	5988
Temps partiel	290	297	371	301	274	663	591	571	1034

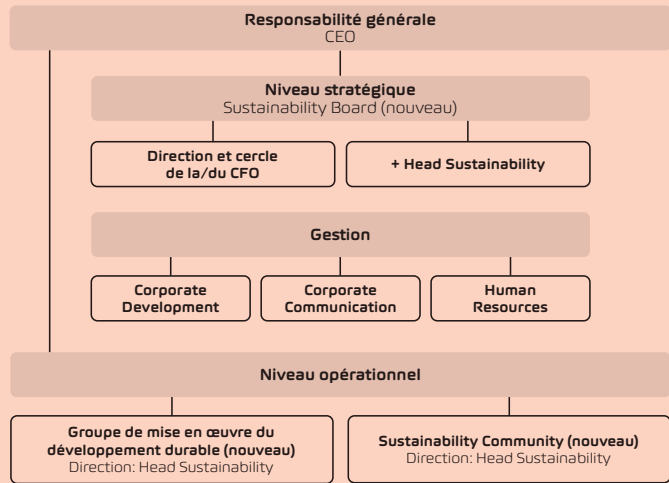
### 3. Gouvernance

## Structure et composition de la gouvernance

Le conseil d'administration d'AMAG se compose de six membres non exécutifs qui ne faisaient pas partie auparavant de la direction du groupe ni du management du groupe AMAG. AMAG Group AG est une société anonyme non cotée en mains privées. En tant qu'organe exécutif suprême, le conseil d'administration exerce la direction générale, la surveillance et le contrôle sur la société. La direction du groupe est l'organe subordonné au conseil d'administration et se compose du CEO et du CFO.

La direction comprend la direction du groupe, des directrices générales et directeurs généraux des filiales ainsi que d'autres personnes directement subordonnées au CEO. La gestion financière du groupe AMAG est coordonnée par le cercle du CFO qui se compose de la direction du groupe, des CFO des filiales ainsi que des autres personnes directement subordonnées au 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 de la durabilité sont ancrées dans l'organisation comme suit:



2-10

## Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé

Les membres du conseil d'administration doivent satisfaire à un profil d'exigences spécifique en vue de leur nomination. Ils évaluent en permanence les compétences spécifiques requises au sein du comité. La prévention des conflits d'intérêts et une mixité suffisante sont des critères importants.

2-11

## Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé

Martin Haefner, président du conseil d'administration.

Helmut Ruhl, CEO AMAG Group AG.

2-12

## Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts

En raison des exigences légales et selon le règlement de l'organisation d'AMAG Group AG, le conseil d'administration assume la direction générale de la société et des sociétés du groupe (fonction de direction), la définition de la stratégie pour l'ensemble du groupe AMAG et l'octroi des instructions nécessaires en tenant compte des dispositions légales applicables en Suisse. Le conseil d'administration est informé régulièrement par le CEO d'AMAG Group AG de l'état de progression de la stratégie de durabilité.

2-13

## **Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts**

Le pilotage et la gestion de tous les thèmes de durabilité sont de la responsabilité des unités d'affaires et sont soutenus par la stratégie du groupe ainsi que celle des différentes unités d'affaires. La définition des axes stratégiques dans le domaine de la durabilité au niveau du groupe se base sur l'évaluation des thèmes pertinents dans les domaines de l'écologie, de l'économie et de la société. En tant que fournisseur de solutions de mobilité et de services, AMAG a son plus gros impact dans la conception d'offres de mobilité durables. Le progrès est mesuré au moyen d'indicateurs. Le Group Sustainability Board en discute et priorise les thèmes et projets. Ce dernier, auquel participent l'ensemble des Senior Executives, y compris les CEO, se réunit quatre fois par an.

2-14

## **Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité**

Le Group Sustainability Board discute des thèmes de durabilité tous les trimestres. La stratégie climatique fait partie de la stratégie du groupe, qui est adoptée par le conseil d'administration.

2-15

## **Conflits d'intérêts**

La prévention des conflits d'intérêts est fixée dans les principes de conduite d'AMAG Group AG et est contraignante pour l'ensemble du personnel.

2-16

## **Communication des préoccupations majeures**

La déclaration de préoccupations majeures peut avoir lieu entre autres de manière anonyme sur le portail d'alerte d'AMAG. Toutes les préoccupations sont traitées par le département Legal & Compliance du groupe AMAG et d'autres départements comme les RH ou Internal Audit sont impliqués au besoin. Les autres mesures sont introduites par le responsable Legal & Compliance avec les décideurs correspondants. Des déclarations ont été faites en 2022, mais il n'y a pas eu de préoccupations majeures. Le responsable Legal & Compliance rapporte directement à la direction du groupe AMAG et régulièrement au conseil d'administration.



2-17

## Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé

Les Senior Executives sont informés/-ées lors des réunions régulières du Group Sustainability Board quant aux thèmes de durabilité et aux tendances, par exemple des changements au niveau réglementaire (national et international) ainsi que des priorités spécifiques aux thèmes dans les domaines AMAG Net Zero, AMAG Engage et AMAG Fairplay.

Le conseil d'administration est informé régulièrement de l'avancement de la durabilité et des autres axes stratégiques. Les informations de fond nécessaires à la compréhension sont mises à disposition dans ce contexte.

2-18

## Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé

Aucune communication.

2-19

## Politiques de rémunération

Les rémunérations des membres du conseil d'administration ne sont pas liées aux composantes de performance. Il s'agit d'une pure rémunération de base sous forme de moyens financiers. Le montant de la rémunération reflète le temps et le travail que les membres investissent pour accomplir leurs tâches. Les membres du conseil d'administration ne perçoivent pas de bonus ni d'autres prestations financières. Ils ont droit à une voiture de fonction.

2-20

## Processus de détermination de la rémunération

La rémunération totale des membres de la direction du groupe est composée d'une part fixe et deux parts de rémunération variable, une à court terme et une à long terme. Ces trois composantes sont fournies sous forme de moyens financiers. La rémunération de base reflète l'expérience, les connaissances et les performances continues des membres de la direction du groupe ainsi que la compétitivité dans les comparaisons externes du marché sur la base de références salariales liées aux fonctions. Le conseil d'administration décide de la rémunération fixe du CEO et des autres membres de la direction du groupe pour l'année suivante.

2-21

## Ratio de rémunération totale annuelle

Aucune communication.

## 4. Stratégie, politiques et pratiques

2-22

### Déclaration sur la stratégie de développement durable

Voir l'éditorial de ce rapport, page 6.

AMAG s'est fixé un objectif climatique ambitieux. 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 l'initiative Science Based Targets. 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 de durabilité d'AMAG. Ces trois domaines cibles font partie intégrante de la stratégie du groupe et relèvent de la responsabilité de la direction du groupe d'AMAG.

2-23

### Engagements politiques

Un comportement responsable envers nos collaboratrices et collaborateurs, notre clientèle, nos fournisseuses et fournisseurs et nos partenaires est ancré dans le code de conduite d'AMAG. Durant l'année sous revue, nous avons commencé à évaluer systématiquement notre chaîne d'approvisionnement et défini la durabilité comme un critère d'évaluation de la collaboration.

Le code de conduite fait partie du contrat de nos collaboratrices et collaborateurs. Pour plus d'informations, voir la page 79 de ce rapport.

2-24

### Intégration des engagements politiques

Les principes de conduite du groupe AMAG prescrivent des normes dans des domaines de risque pertinents sur le plan de la conformité, qui doivent être prises en compte et respectées dans le cadre des activités professionnelles du conseil d'administration, de la direction, de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs ainsi que des tiers tels que les concessionnaires, les fournisseuses et fournisseurs et autres partenaires d'AMAG Group AG et des filiales qu'elle contrôle. Ceci inclut également le respect des droits de l'homme.

Le département Legal & Compliance a réglé différents thèmes dans des directives contraignantes, conseille et forme le personnel d'AMAG dans les questions relatives à la conformité, a établi des canaux permettant de signaler d'éventuelles infractions et examine ces dernières.

2-25

## Processus de remédiation des impacts négatifs

Afin de prévenir les éventuels impacts négatifs, des évaluations régulières des risques sont effectuées pour différents thèmes. Le respect de toutes les exigences légales, qui est le principe directeur absolu, est soutenu par Legal & Compliance. Les préoccupations des parties prenantes peuvent être signalées au service clientèle d'AMAG. De plus, il est possible de prendre contact avec le service de presse ou le service responsable de la durabilité ou encore via le portail d'alerte anonyme.

En cas de préoccupations justifiées, le groupe AMAG a coutume de coopérer avec les autorités de régulation suisses.

2-26

## Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations

Le département Legal & Compliance du groupe AMAG est tenu de conseiller et de soutenir la direction ainsi que les collaboratrices et collaborateurs dans les questions juridiques. De plus, le groupe AMAG a édicté entre autres une directive de groupe relative à l'organisation de la conformité. Selon celle-ci, les collaboratrices et collaborateurs peuvent soumettre leurs préoccupations quant aux pratiques commerciales à leur supérieur/-e hiérarchique direct/-e ou indirect/-e, au service du personnel compétent, au département Legal & Compliance ou via le portail d'alerte d'AMAG. Sur ce dernier, les déclarations peuvent être effectuées de manière anonyme. Le portail est également accessible aux personnes externes. Toutes les déclarations sont analysées et des mesures sont prises si nécessaire. En outre, le département Internal Audit du groupe AMAG contrôle régulièrement et systématiquement le respect des processus.

2-27

## Conformité aux législations et aux réglementations

En juin 2022, la Commission fédérale de la concurrence (COMCO) a sanctionné AMAG Automobiles et Moteurs SA ainsi que six autres concessionnaires de véhicules des marques Volkswagen dans le canton du Tessin d'une amende totale de près de 44 millions de francs en raison d'accords illégaux en matière de concurrence. Les accords sanctionnés avaient eu lieu de 2006 à 2018 dans le canton du Tessin. Le groupe AMAG a constaté les infractions en raison de l'examen ouvert en 2018 par la COMCO. Le groupe AMAG a pleinement coopéré avec les autorités durant la procédure. C'est entre autres à la suite de cet examen en 2018 qu'AMAG a établi un programme de conformité complet afin d'éviter de telles infractions.

Dans la période sous revue, aucune amende n'a été infligée en raison d'infractions graves aux législations ou réglementations commises durant cette même période.

2-28

## Adhésions à des associations

Pendant la période sous revue, AMAG était membre d'æe, 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/mobility, de Gesellschaft für Marketing (gfm), de GSI, de l'Interactive Advertising Bureau (IAB), de l'Association suisse pour la mobilité (sffv), de l'Association suisse des annonceurs (ASA), de l'Association Suisse des Sociétés de Leasing (ASSL), de Smart City Verein Bern, de la Fondation Auto Recycling Suisse, de la Swiss Alliance for Collaborative Mobility (CHACOMD), de l'Association suisse pour la mobilité autonome (SAAM), de la Swiss Association for Automotive Transformation (SAAT), de swisscleantech, de Swiss eMobility, du Swiss Power-to-X Collaborative Innovation Network (SPIN), d'eMobil Zug, de la Chambre de commerce de Zoug, de Zugwest.

## 5. Engagement des parties prenantes

2-29

### Approche de l'engagement des parties prenantes

Les principaux groupes de parties prenantes d'AMAG sont: Volkswagen AG, la clientèle, 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.

#### **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 de la clientèle et des collaboratrices et collaborateurs. Les demandes de la clientèle sont traitées par les concessionnaires et les entreprises partenaires du groupe AMAG ainsi que par notre propre service clientèle. Le personnel est informé et impliqué via l'intranet.

### **Approche de l'engagement des parties prenantes:**

Entreprise familiale de longue tradition, AMAG se positionne comme fournisseur de services de mobilité durable. 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 pour les apprenties et apprentis, vaste et tourné vers l'avenir, ainsi que la compétence technologique et de service pour le soutien optimal de la clientèle 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. L'AMAG Innovation & Venture LAB recherche l'échange actif et la collaboration avec les start-up afin d'associer de manière optimale les nouveaux développements au groupe AMAG. AMAG répond avec franchise aux réactions et commentaires des parties prenantes impliquées. Elle participe activement au dialogue public autour de la mobilité et informe régulièrement sur l'évolution actuelle de ses affaires lors des conférences de presse.

2-30

## **Négociations collectives**

**Pourcentage d'employés/-ées couverts/-es par des accords de négociation collective**

<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
8%	12%	27%*

\*Sans Helion

La hausse en 2022 résulte en grande partie de la réévaluation de l'assujettissement à la CCT de groupes professionnels dans des entreprises existantes.

# GRI 3

## Analyse de pertinence et liste des thèmes pertinents

### 3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents

La sélection des thèmes pertinents a été confirmée en 2022 lors d'entretiens avec des expertes et experts externes. Suite à cela, le thème des déchets a été intégré dans le reporting comme nouveau thème pertinent et la collecte des quantités de déchets a été lancée.

Tous les autres thèmes pertinents ont été identifiés et évalués en 2021 lors d'entretiens personnels avec toutes les personnes responsables des différentes unités d'affaires. 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 la présélection des thèmes pertinents. Pour plus d'informations, voir la page 17 de ce rapport. Sur cette base, le département Corporate Development a délimité les différents thèmes en collaboration avec la direction de Group Sustainability et avec des expertes et experts externes. Les thèmes sélectionnés ont ensuite été examinés au sein de la direction et présentés au conseil d'administration pour consultation. Enfin, les thèmes prioritaires ont été présentés au Group Sustainability Board (composé de la direction et de la direction financière) et adoptés définitivement.

### 3-2 Liste des thèmes pertinents

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

Domaine cible	Thèmes pertinents
AMAG Net Zero	Énergie, émissions, déchets
AMAG Engage	Formation et éducation, diversité et égalité des chances
AMAG Fairplay	Conformité, santé et sécurité au travail, confidentialité des données des clients

# GRI 302

## Énergie

3-3

### Gestion des thèmes pertinents

L'énergie joue un rôle important dans le quotidien d'AMAG, par exemple dans l'exploitation et l'entretien de ses locaux, dans la garantie de l'infrastructure et des systèmes informatiques, dans toutes les prestations logistiques ainsi que dans les processus d'exploitation des ateliers de carrosserie et de peinture et dans ses propres garages. La stratégie de durabilité du groupe AMAG a été réadoptée en 2021. Chaque unité d'affaires a été tenue de définir des mesures et objectifs partiels appropriés. Des indicateurs à l'échelle du groupe gèrent et contrôlent les progrès et sont cités dans 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 durabilité du groupe AMAG comme décrit ci-dessus.

D'ici 2025, AMAG souhaite devenir une entreprise climatiquement neutre et réduire d'au moins 30% 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. Les nouveaux sites sont construits si possible avec une production d'énergie exempte de fossiles, par exemple grâce à des sondes géothermiques, des pompes à chaleur ou le raccordement aux 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 afin de se retirer de la production d'énergie fossile, selon le cycle de vie de l'installation et la disponibilité de solutions alternatives. Pour les grands sites, AMAG applique déjà depuis 2013 les directives du modèle des grands consommateurs de l'Agence de l'énergie pour l'économie (AEnEC), qui définit des valeurs et une trajectoire cibles sur la base des objectifs climatiques de la Suisse. Il est prévu d'étendre ce modèle à tous les autres sites d'ici 2026.



## Consommation énergétique au sein de l'organisation

en MWh	2020	2021	2022
Mazout	9131	6488	9520
Gaz naturel	24195	24562	18427
Biogaz	327	1366	271
Copeaux de bois	163	0	25
Propane	0	217	877
Diesel	40546	25134	19286
Essence	28932	26621	29872
Électricité (autre source, source renouvelable)	37891	36360	37612
Électricité (autre source, source non renouvelable/mix électrique suisse)	1255	1893	2069
Chauffage urbain	4746	4583	4213
<b>Total en MWh</b>	<b>147186</b>	<b>127224</b>	<b>122172</b>

Les données se rapportent à tous les immeubles d'exploitation (sites en propriété et en location) d'AMAG Group AG, sans Helion AG. Les toutes petites surfaces en location (part d'environ 20% de tous les immeubles d'exploitation) ont été évaluées globalement avec une consommation moyenne de 150 kWh par m<sup>2</sup> de surface de référence énergétique (référence parc immobilier 2050 – vision de l'OFEN, 2022) et réparties en 60% de chauffage et 40% d'électricité (référence Energieinstitut der Wirtschaft GmbH, 2012). La part du chauffage a été factorisée exclusivement avec des combustibles fossiles (gaz naturel et mazout), celle de l'électricité avec le mix électrique suisse. Pour toutes les quantités consommées, la période de données porte sur douze mois. Selon les disponibilités et en raison des dates de facturation en cours d'année, la période de collecte auprès de quelques fournisseuses et fournisseurs a été ajustée au moyen d'une estimation. En 2019 et 2020, le propane a été inclus dans la catégorie du gaz naturel. Depuis 2021, il est présenté séparément. L'adaptation de la méthode de collecte sur la base des données des fournisseuses et fournisseurs a permis de collecter plus précisément les quantités de propane durant l'année sous revue, ce qui explique la forte hausse par rapport à l'année précédente. En 2019, l'année de base, le total en MWh était de 160 996.

## Réduction de la consommation énergétique

Pour plus d'informations, voir l'élément d'information 305-5, page 69 de ce rapport. Une couverture complète de l'élément d'information 302-4 est en cours d'élaboration et est prévue pour les prochaines années sous revue.

 La société Ernst & Young AG a été mandatée pour vérifier les indicateurs clés de performance relatifs à la consommation énergétique (données 302-1, page 64) et relatifs aux émissions (données 305-1, 305-2, 305-3, pages 66-67) en vue d'obtenir une assurance limitée pour l'exercice 2022. Les paragraphes correspondants sont cochés . Le rapport de l'auditeur indépendant est joint aux pages 50 et 51 du présent rapport.



# GRI 305

## Émissions

3-3

### Gestion des thèmes pertinents

Chez AMAG, les émissions des catégories scope 1 et 2 sont principalement causées par l'exploitation et la consommation de carburant de sa propre flotte de véhicules, mais aussi par la consommation de mazout dans ses locaux. Pour les catégories scope 1 et 2, AMAG s'est engagée envers la SBTi à réduire ses émissions d'au moins 30% d'ici 2025 et de 70% d'ici 2030. Pour ce faire, toute la flotte de véhicules de service est électrifiée 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 grâce à des rénovations énergétiques. Afin d'atteindre l'objectif de neutralité climatique dans les catégories scope 1 et 2 à partir de 2025, AMAG investit dans des projets de protection du climat ainsi que dans de nouvelles technologies d'élimination des émissions restantes. 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. Elles doivent être réduites d'au moins 30% déjà d'ici 2025. AMAG gère activement la réduction des émissions via les véhicules vendus grâce à l'électrification croissante et à l'étroite collaboration avec le constructeur. Ainsi, en 2022, la part des véhicules entièrement électriques sur le marché suisse était de 17,8%. AMAG a pu consolider sa position de leader avec 12 458 nouvelles immatriculations de véhicules 100% électriques, soit une hausse de 27,6%. 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 ainsi que 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. Concernant le transport de marchandises et de services, AMAG s'efforce en permanence de réduire la consommation de carburant par kilomètre parcouru. La collaboration avec le réseau de concessionnaires et de distribution d'AMAG a également été renforcée en matière de durabilité 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 thème des déchets est un nouveau thème pertinent depuis 2022 et il sera également intégré à l'avenir au cockpit ICP. 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 durabilité 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 120 francs par tonne de CO<sub>2</sub>. Les recettes sont versées au fonds climatique d'AMAG et sont investies dans des mesures et partenariats pour la promotion du climat. On note, entre autres, une étroite collaboration avec Synhelion, qui transforme le CO<sub>2</sub> en carburants synthétiques grâce à l'énergie solaire. À l'avenir, les carburants synthétiques permettront également de faire rouler les voitures classiques à l'aide des carburants renouvelables et donc d'une manière climatiquement neutre.

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, page 67

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, page 67

## 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, page 67

en tonnes de CO <sub>2</sub> -eq	2020	2021	2022
<b>Total des émissions scope 1</b>	<b>27 332</b>	<b>22 104</b>	<b>19 605</b>
Mazout	2429	1726	2535
Gaz naturel	4863	4937	3712
Propane	0	50	202
Diesel	10866	6736	5166
Essence	9108	8380	7936
dont émissions biogéniques			
Biogaz	66	275	54
<b>Total des émissions scope 2</b>	<b>805</b>	<b>880</b>	<b>857</b>
Électricité (source non renouvelable selon mix électrique suisse)	188	284	310
Chauffage urbain	617	596	547
<b>Total des émissions scope 1 et 2</b>	<b>28 137</b>	<b>22 984</b>	<b>20 463</b>
<b>Total des émissions scope 3</b>	<b>3 253 861</b>	<b>3 001 500</b>	<b>3 010 055</b>
Émissions résultant de l'activité commerciale et de l'exploitation (émissions provenant des produits achetés, des services, des déchets, des voyages d'affaires, de l'hébergement hôtelier et des investissements)	517 739	560 479	919 098
Émissions provenant des véhicules vendus, y compris la phase d'utilisation	2 736 121	2 441 021	2 090 957
<b>Total des émissions scope 1, 2 et 3</b>	<b>3 281 998</b>	<b>3 024 484</b>	<b>3 030 518</b>

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

Calcul selon les directives du Greenhouse Gas Protocol

**Méthode:** durant l'année de base 2019, le total des émissions scope 1, 2 et 3 était de 4 113 168 tonnes de CO<sub>2</sub>-eq, dont 31 558 tonnes de CO<sub>2</sub>-eq pour les émissions scope 1 et 2, et 4 081 611 tonnes de CO<sub>2</sub>-eq pour les émissions scope 3. L'année de base a été fixée à 2019 afin de représenter les conditions d'un exercice aussi normal que possible comme référence pour la trajectoire de réduction. Les émissions de gaz à effet de serre ont été collectées pour la première fois en 2022 rétroactivement pour les années 2019, 2020 et 2021 pour le groupe AMAG (approche Operational Control). La méthode de collecte a été précisée davantage durant l'année sous revue. Les émissions scope 3 ont été calculées pour toutes les catégories concernées selon le GHGP sur la base de données d'entrée. Le calcul repose sur une série de méthodes adaptées aux données. Le calcul des émissions scope 3, catégorie 1 et 2, a eu lieu à l'aide des coûts et de la catégorisation sectorielle des dépenses selon la méthode Carnegie Mellon; pour les autres catégories, les facteurs d'émissions adéquats

ainsi que des approches littéraires et pratiques ont été utilisés. Pour les émissions scope 1 et 2, la quantité consommée a été collectée au niveau du site et directement auprès de la fournisseuse ou du fournisseur (pour plus d'informations, voir la GRI 302-1, page 64 de ce rapport). La collecte des émissions scope 3 se base pour toutes les catégories sur des données d'entrée spécifiques qui ont été factorisées et calculées selon les exigences du GHGP. Pour le calcul de la catégorie 15, les investissements, un screening basé sur les outils a été effectué.

**Scope 1:** émissions directes de gaz à effet de serre résultant par exemple de l'utilisation de véhicules de service fonctionnant au diesel et à l'essence ou de chauffages.

**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 (norme 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 toutes disponibles. Les données du NEDC (Nouveau cycle européen de conduite) ont donc été utilisées. Pour l'année sous revue 2022, il a été possible d'utiliser uniquement les valeurs du WLTP. Les investissements dans des participations non entièrement consolidées ont également été pris en compte (à l'exception d'Helion AG, qui sera intégrée dans le bilan des gaz à effet de serre en 2023).

**Facteurs d'émission:** pour la conversion en émissions de gaz à effet de serre ont été utilisés 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 du 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). Les émissions de CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> et N<sub>2</sub>O ont été prises en compte. Les émissions biogéniques sont dues à la consommation de copeaux de bois et de biogaz (voir à ce sujet l'élément d'information 302-1 de ce rapport). Selon la fiche d'information de l'inventaire suisse des gaz à effet de serre, la consommation de copeaux de bois n'entraîne pas d'émissions de CO<sub>2</sub> devant être déclarées. Pour le calcul des émissions biogéniques issues de la combustion de biogaz, le facteur d'émission de CO<sub>2</sub> utilisé est le même que celui pour le gaz naturel fossile.

## Réduction des émissions de GES

Par rapport à l'année de base 2019, les émissions du groupe AMAG ont continué à diminuer dans l'ensemble. Dans les catégories scope 1 et 2, cela s'explique principalement par des gains d'efficacité dans les techniques de bâtiment et de chauffage, mais aussi par l'électrification croissante de sa propre flotte et par la réduction de la consommation d'essence et surtout de diesel qui en découle. Le besoin en électricité a augmenté pour la même raison. La hausse du mazout est due aux achats accrus de mazout fin 2022 en raison de la crise énergétique. En raison de celle-ci, des mesures d'économie d'énergie renforcées ont été prises à partir de l'automne 2022, ce qui explique d'autres reculs comme par exemple celui du gaz naturel. Les émissions scope 3 ont augmenté légèrement dans l'ensemble. Ceci est dû d'une part à la méthode détaillée de calcul des catégories d'émissions selon le GHGP (voir à ce sujet la méthode, page 67). D'autre part, les émissions dues aux trajets des pendulaires ont également été prises en compte pour la première fois. Les émissions dues aux voyages d'affaires ont légèrement augmenté par rapport à l'année précédente. Les émissions issues de la vente de véhicules ont continué à baisser et la part de véhicules rechargeables et purement électriques a continué à croître en 2022 par rapport à 2019, comme en 2021 déjà. Une couverture complète de l'élément d'information 305-5 est en cours d'élaboration et est prévue pour la prochaine année sous revue.

# GRI 306

## Déchets

3-3

### Gestion des thèmes pertinents

La prévention des déchets et l'élimination correcte ou le recyclage des matériaux utilisés sont des préoccupations majeures d'AMAG, qui est membre de la Fondation Auto Recycling Suisse.

Les principales catégories de déchets proviennent de l'exploitation de nos garages. Il s'agit notamment des pneus usagés, de l'huile moteur et de transmission, des batteries de démarrage, des déchets de fer, d'acier et de carton.

Avec l'électrification croissante de la mobilité, le besoin en batteries lithiumion ne cesse d'augmenter. Les batteries usagées font partie en Suisse des déchets spéciaux et sont soumises à une taxe d'élimination anticipée qui est gérée par INOBAT. La gestion et l'élimination correctes peuvent de plus aider à économiser des ressources comme le lithium.

AMAG a un système de déchets établi pour toutes les catégories de déchets. En collaboration avec une entreprise d'élimination professionnelle, les quantités de déchets sont éliminées, recyclées ou réutilisées conformément à l'OLED, l'Ordonnance sur la limitation et l'élimination des déchets de l'Office fédéral de l'environnement.

Pour la gestion des batteries haute tension, AMAG s'est alignée sur la solution sectorielle d'auto-suisse, qui a été reconnue par l'Office fédéral de l'environnement et par INOBAT (en vigueur depuis l'été 2022 et jusque fin 2023). La coopérative sestorec est responsable de la solution sectorielle suisse de reprise et de recyclage des batteries lithiumion. Afin de satisfaire aux prescriptions de la solution sectorielle, AMAG a établi un processus qui régleme clairement la gestion des batteries. Sont inclus les véhicules des catégories Battery Electric Vehicle (BEV), Hybrid Electric Vehicle (HEV) et Plug-in-Hybrid Electric Vehicle (PHEV).

En outre, toutes les batteries mises en circulation des catégories ci-dessus doivent être déclarées à sestorec, y compris les réparations effectuées, la réutilisation et l'élimination.

Pour le recyclage des batteries haute tension et de certains modules de batterie, AMAG utilise également le système de déchets établi mentionné ci-dessus et garantit de ce fait que le transport et le recyclage sont effectués par des partenaires certifiés. Ici, des prescriptions plus strictes s'appliquent pour l'emballage et le transport ainsi que pour les batteries et modules de batterie critiques.

Dans des cas exceptionnels, les batteries ou modules de batterie défectueux sont requis par le constructeur à des fins d'analyse. Dans ce cas, AMAG Import SA organise le transport avec le constructeur, y compris les formulaires de douane requis.

L'objectif premier est un processus de recyclage efficace afin de recycler le plus de matériaux possible des batteries et modules de batterie.

L'UE travaille à l'élaboration de prescriptions correspondantes avec pour objectif de donner aux constructeurs des directives claires définissant le pourcentage de matières devant être recyclées.

306-1

## **Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets**

La collecte des quantités de déchets est en cours d'élaboration. Pour de premières informations sur les impacts des déchets générés, voir la section Gestion des thèmes pertinents 306 Déchets, page 70 de ce rapport.

306-2

## **Gestion des impacts significatifs liés aux déchets**

Voir la section Gestion des thèmes pertinents 306 Déchets, page 70 de ce rapport.

306-3

## **Déchets générés**

La collecte des quantités de déchets est en cours d'élaboration.

306-4

## **Déchets non destinés à l'élimination**

La collecte des quantités de déchets est en cours d'élaboration.

306-5

## **Déchets destinés à l'élimination**

La collecte des quantités de déchets est en cours d'élaboration.

# GRI 404

## Formation et éducation

3-3

### Gestion des thèmes pertinents

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

#### **Directives, responsabilités et exigences réglementaires**

La formation initiale et continue est régie par le règlement correspondant 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 à disposition de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, indépendamment de leur sexe, de leur fonction ou de leur âge.

La responsabilité dans le domaine de la formation initiale et continue incombe à l'AMAG Academy pour toutes les formations techniques et liées à l'usine et au département spécialisé Leadership & Development pour les formations de la direction et le développement du personnel.

#### **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 en termes de «Future Skills». 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 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 systématique des besoins a lieu lors de l'entretien annuel avec les 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 due à 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, des Digital Coaches ont été formés/-ées dans toute l'organisation afin de faire progresser le sujet au sein du personnel. Dans ce domaine, une attention particulière doit être accordée aux cadres d'AMAG qui, en tant que modèles, mettent en œuvre et font avancer le changement numérique avec leurs équipes. Les offres de formation pour les cadres (Leadership Basic, nouveaux cadres@AMAG et à partir de 2023 aussi le nouveau programme «Advanced Leadership») reflètent cette tendance et traitent de thèmes comme «New Work», «Hybrid Leadership», «création d'une sécurité psychologique», etc.

### **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 personnes les plus qualifiées. Chez AMAG, les talents sont systématiquement identifiés chaque année lors d'entretiens d'évaluation à grande échelle 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 (PDP) qui définit en détail les prochaines étapes de leur carrière et les formations nécessaires. Lors des «conférences des talents», certains talents font l'objet de discussions au-delà des unités d'affaires. 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 collecte des heures de formation continue effectuées chaque année par personne est actuellement en cours d'élaboration.

## Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide 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 et en vente, la gestion de projet, les compétences dans l'utilisation des outils informatiques ainsi que les langues étrangères. En outre, des programmes spécifiques sont développés sur demande ou selon les besoins pour certains départements ou pour certaines équipes et unités d'affaires. Il s'agit par exemple de formations par téléphone pour les collaboratrices et collaborateurs du centre d'appels ou de formations de direction spécifiques pour les cadres 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. Les offres contenues dans le programme sont spécifiques aux collaboratrices et collaborateurs de plus de 50 ans et traitent des aptitudes numériques, physiques et mentales. En 2021, le programme de mentorat, dans lequel les cadres expérimentés mettent leurs connaissances et leur savoir-faire à la disposition des plus jeunes cadres afin de les soutenir dans leur développement, a été mis en place avec succès.

AMAG accorde une grande importance à la formation de la relève et à la promotion des jeunes talents. Elle fait partie des principaux centres de formation de la Suisse. Actuellement, plus de 700 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». Afin de bien former l'ensemble des apprenties et apprentis, 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 99% pour l'année 2022.

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

	2020	2021	2022
Pourcentage d'employés/-ées ayant bénéficié de revues de performance	79%	77%	75%
Pourcentage d'hommes	79%	77%	76%
Pourcentage de femmes	75%	75%	74%
Pourcentage d'employés/-ées dans le secteur de la vente ayant bénéficié de revues de performance	98%	95%	93%
Pourcentage d'employés/-ées relevant de l'administration ayant bénéficié de revues de performance	75%	74%	74%
Pourcentage d'employés/-ées dans l'atelier et le magasin ayant bénéficié de revues de performance	73%	71%	69%

# GRI 405

## Diversité et égalité des chances

3-3

### Gestion des thèmes pertinents

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, 83,3% d'hommes et 16,7% de femmes de 71 nations 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.

En 2022, AMAG s'est fixé l'ambition de promouvoir les femmes au sein du personnel. D'ici 2025, nous souhaitons doubler la part des apprenties à 20% et d'ici 2028, augmenter la part des femmes parmi les cadres à plus de 25%.

#### **Promouvoir l'égalité des chances**

Dans l'ensemble, AMAG a pu légèrement augmenter la part des femmes par rapport à l'année précédente. En 2022, la proportion des femmes a été de 16,7% pour l'ensemble du personnel, de 15,0% pour les cadres et de 11,7% pour les apprenties et apprentis.

AMAG souhaite accroître 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

	2020	2021	2022
<b>Conseil d'administration</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Femmes	1	1	1
Hommes	5	4	5
<b>Direction</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>14</b>
Femmes	1	1	2
Hommes	11	13	12
Tranche d'âge inférieure ou égale à 30 ans	0	0	0
Tranche d'âge comprise entre 30 et 50 ans	2	6	7
Tranche d'âge supérieure à 50 ans	10	8	7
<b>Autres cadres supérieurs</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>16</b>
Femmes	1	1	1
Hommes	16	16	15
Tranche d'âge inférieure ou égale à 30 ans	0	0	0
Tranche d'âge comprise entre 30 et 50 ans	6	4	3
Tranche d'âge supérieure à 50 ans	11	13	13
<b>Collaborateurs/-trices au total</b>			
	2020	2021	2022
<b>Total</b>	<b>6064</b>	<b>6224</b>	<b>6562</b>
Femmes	969	1014	1092
Hommes	5095	5210	5470
<b>Collaborateurs/-trices de la tranche d'âge inférieure ou égale à 30 ans</b>	<b>2128</b>	<b>2171</b>	<b>2345</b>
Femmes	340	351	386
Hommes	1788	1820	1959
<b>Collaborateurs/-trices de la tranche d'âge comprise entre 30 et 50 ans</b>	<b>2693</b>	<b>2772</b>	<b>2885</b>
Femmes	451	474	500
Hommes	2242	2298	2385
<b>Collaborateurs/-trices de la tranche d'âge supérieure à 50 ans</b>	<b>1243</b>	<b>1281</b>	<b>1332</b>
Femmes	178	189	206
Hommes	1065	1092	1126

À la date butoir du 31 décembre.

## 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 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 la certification, AMAG va non seulement bien au-delà du contrôle requis par la législation, mais son résultat est aussi supérieur à la plage de tolérance de 5% définie par la législation. Une discrimination statistiquement prouvée est ainsi exclue.

# GRI 206

## Conformité

3-3

### Gestion des thèmes pertinents

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 à ses collaboratrices et collaborateurs. 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, lors des présentations à la direction et sur l'intranet. Les plaintes et les incidents peuvent être signalés via 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. Ce dernier édicte des directives également contraignantes pour le groupe sur différents thèmes relevant du domaine de la «conformité». La directive relative au droit des cartels peut être consultée à tout moment par l'ensemble du personnel. 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 au total plus de 2000 collaboratrices et collaborateurs sur le thème du droit des cartels dans le cadre de formations en présentiel. La direction d'AMAG Automobiles et Moteurs SA est formée et sensibilisée régulièrement et de manière approfondie à ce thème. Le thème de la conformité, et en particulier celui du droit des cartels, fait aussi 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, qui est obligatoire pour toutes les équipes et qui aborde également le thème du droit des cartels. Actuellement, cette formation a été suivie par plus de 6000 collaboratrices et collaborateurs. Toutes les personnes ayant suivi la formation sur la conformité signent une confirmation écrite dans laquelle elles s'engagent à respecter strictement le droit des cartels. Pour le personnel de direction et celui travaillant dans la vente, la confirmation doit être signée chaque année.

## Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust

Au cours de l'année sous revue 2022, la procédure d'enquête ouverte en 2018 par la Commission fédérale de la concurrence contre AMAG Group AG, AMAG Automobiles et Moteurs SA et divers autres concessionnaires des marques Volkswagen dans le canton du Tessin a été clôturée. AMAG Automobiles et Moteurs SA et six autres concessionnaires avaient conclu des accords illégaux en matière de concurrence dans le canton du Tessin de 2006 à 2018. Les sociétés AMAG ont pleinement coopéré lors de l'enquête et accepté la sanction infligée.

Dans l'année sous revue, il n'y a pas eu d'autre procédure juridique en raison d'un comportement anticoncurrentiel.

AMAG déploie tous ses efforts pour éviter un tel comportement à l'avenir. AMAG s'engage à tout moment et sans réserve pour une concurrence loyale et pour un comportement éthique et juridique correct. Pour ce faire, AMAG a édicté des principes de conduite définissant les principes essentiels qui s'imposent à ses collaboratrices et collaborateurs. 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, lors 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. Ce dernier édicte des directives également contraignantes pour le groupe sur différents thèmes relevant du domaine de la «conformité». La directive relative au droit des cartels peut être consultée à tout moment par l'ensemble du personnel. 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 au total plus de 2000 collaboratrices et collaborateurs sur le thème du droit des cartels dans le cadre de formations en présentiel. La direction est formée et sensibilisée régulièrement et de manière approfondie à ce thème. Le thème de la conformité, et en particulier celui du droit des cartels, fait aussi partie intégrante des formations internes d'AMAG pour les nouveaux cadres. Toutes les personnes ayant suivi la formation sur le droit des cartels signent une confirmation écrite dans laquelle elles s'engagent à respecter strictement le droit des cartels. Pour le personnel de direction et celui travaillant dans la vente, la confirmation doit être signée chaque année.



De plus, AMAG a mis en place une formation en ligne sur les principes de conduite d'AMAG, qui est obligatoire pour toutes les équipes et qui aborde également le thème du droit des cartels. À ce jour, cette formation a été suivie par plus de 6000 collaboratrices et collaborateurs.

De plus, AMAG a mis en place un portail d'alerte permettant de déclarer les infractions à la conformité observées ou soupçonnées, de manière anonyme si tel est le souhait. Toutes les déclarations sont analysées et des mesures sont prises si nécessaire.

# GRI 403

## Santé et sécurité au travail

**3-3**                      **Gestion des thèmes pertinents**

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

**403-1**                      **Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000, la directive CFST no 6508, relative au recours à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité, 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 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'OLT 3), 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 sécurité et de son propre spécialiste pour la santé et la sécurité au travail. Ce système correspond à la directive CFST no 6508 et a été certifié par la CFST.

## 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 correspondantes.

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

En matière de sécurité, les mesures de protection qui neutralisent le plus efficacement un danger identifié sont toujours recherchées lors de la planification des mesures. Le principe STOP classe les mesures de protection en fonction de la qualité de leur 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 au fond: arrête-toi, réfléchis et évalue avant d'agir. Telle est l'idée centrale de «STOP».

### STOP

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

## Services de santé au travail

Dans le cadre des prestations pour la solution de groupe d'entreprise AMAG, les experts Santé en entreprise AEH fournissent les prestations de médecine du travail conformément à la législation suisse (CFST no 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'entreprise 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
- Conseil aux employeurs (direction et supérieurs/-es hiérarchiques) et aux employés/-ées en matière de sécurité et de protection de la santé au travail (y compris 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)
- Exécution d'évaluations des risques en matière de protection de la maternité

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

Toutes les données médicales sont soumises au secret médical et traitées dans le respect des directives de protection des données. L'AEH dispose pour ce faire d'un logiciel de médecine du travail spécialement sécurisé (ISIS MED).

## 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 Loi sur la participation (art. 10), la LAA (art. 82 al. 2), l'OPA (art. 6a), la LTr (art. 6) et l'OLT 3 (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), la participation est assurée par une représentation du personnel et un expert ou une experte en matière de sécurité et de travail, spécialiste ASA. La représentation du personnel et le/la spécialiste ASA sont pleinement intégrés dans le comité de pilotage au niveau de l'organe responsable.

Au niveau des entreprises AMAG, la participation du personnel a pour objectif, entre autres, de favoriser le dialogue en entreprise et de permettre une bonne collaboration entre l'employeur et les équipes. Le personnel bien informé s'identifie davantage à l'entreprise, ce qui se répercute sur la motivation et la productivité.

Les collaboratrices et collaborateurs ont un droit de participation 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, de postes de travail, de machines et d'appareils, organisation et conception du travail)
- Transfert de l'entreprise à des tiers
- Licenciement collectif

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

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

Un comportement sécuritaire et respectueux de la santé nécessite des connaissances et des compétences. Toutes les équipes doivent être informées 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 équipes doivent être informées des dangers et des contraintes existant dans l'entreprise et connaître les mesures de sécurité appropriées.

L'initiation des nouvelles collaboratrices et des nouveaux collaborateurs doit se faire rapidement après l'entrée en fonction. Une attention particulière doit être accordée aux apprenties et apprentis et aux travailleuses et travailleurs temporaires.

L'initiation des nouvelles collaboratrices et des nouveaux collaborateurs doit porter sur les points suivants:

- 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

## 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.

Durant l'année sous revue, les mesures suivantes ont été mises en place:

- **«Usage diurne des phares»** (feux de jour pour les vélos électriques)
- **«Ergonomie au poste de travail»** (conseils pour un travail correct au bureau)
- **«Collation <en forme@AMAG>»** (Les trois premières entreprises dans le domaine de la sécurité et de la santé reçoivent une collation de la part de en forme@AMAG)
- **«Helix rennt»** (courir ensemble)
- **«Salle de fitness AMAGtiv»** (offre de remise en forme sur le site de Cham)
- **«AMAG Tennis Club»**
- **«Course des entreprises B2Run à Zoug»**
- **«AMAG Lightnings»** (depuis 2014, des collaboratrices et collaborateurs fans de hockey sur glace s'impliquent dans notre association AMAG Lightnings)
- **«Salle de fitness»** (offre de remise en forme sur différents sites)
- **«Vitalmenu»** (offre spéciale au restaurant du personnel timeout sur le site de Cham)

403-7

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

Pour l'organisation de salons ou le service Chauffeur Drive, il est également fait recours à des travailleuses et travailleurs qui ne sont pas employés/-ées par AMAG. Des prescriptions légales strictes conformément aux directives CFST pour le personnel externe et les exigences de sécurité internes s'appliquent également à ces travailleuses et travailleurs. Pour plus de détails, voir Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail 403-1, page 82.

403-8

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

L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs d'AMAG sont couverts/-es par la solution de groupe d'entreprise AMAG pour la santé et la sécurité.

## Accidents du travail

		2020	2021	2022
Pour toutes les employées et tous les employés 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	2	1	4
	Taux d'accidents de travail avec une absence supérieure à six mois	0,0416	0,0197	0,0767
	Nombre d'accidents de travail à déclarer (y compris les décès dus à des accidents de travail)	322	360	384
	Taux d'accidents de travail à déclarer (y compris les décès dus à des accidents de travail)	6,6966	7,1009	7,3588
	Nombre d'heures travaillées	9 616 764	10 139 494	10 436 515
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)	3	0	0
	Taux d'accidents de travail à déclarer (y compris les décès dus à des accidents de travail)	3,4219	0,0000	0,0000
	Nombre d'heures travaillées	175 339	118 179	130 699

Les chiffres mentionnés correspondent à la situation au 31 décembre. En raison des déclarations tardives, la base de calcul 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 des pendulaires sont inclus dans les valeurs et ne peuvent actuellement pas être soustraits du fait de la collecte interne des données.



# GRI 418

## Confidentialité des données des clients

3-3

### Gestion des thèmes pertinents

Le groupe AMAG reconnaît sa responsabilité de traiter avec soin les données personnelles de ses collaboratrices et collaborateurs ainsi que de sa clientèle. L'utilisation de telles données représente un gros potentiel pour le groupe AMAG. Dans le même temps, le groupe AMAG est tenu de respecter les exigences en vigueur en matière de protection des données et de préserver et de protéger les droits de la personnalité de ses collaboratrices et collaborateurs ainsi que de sa clientèle. Pour ce faire, il a mis en place une organisation de protection des données à l'échelle du groupe. Celle-ci 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 de données des clients

En 2022, il n'y a pas eu de plaintes fondées en rapport avec le vol et la perte de données.

## Écologie produits

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 est réduit d'environ 40%.
- 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. Cela permet d'économiser plus de 50% d'énergie. De plus, aucune vapeur toxique n'est émise lors du traitement.
- Seuls les exemplaires effectivement nécessaires sont produits.



### Découvrez notre rapport 2022 dans la version spéciale en ligne

Vous y trouverez d'autres aperçus captivants de nos activités et de nos partenariats ainsi que du matériel vidéo exclusif de partenaires externes.

## Mentions légales

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

© 2023 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'ouvrage au grand public par voie électronique ou par quelque autre moyen.

### Contact:

D<sup>r</sup> 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

Organisation du projet: Sina Frank

**Textes «Durabilité vécue»:** Felix Müller, fmkomm.ch

**Photographie:** Nicolas Bruni (nicolasbruni.com), Simon Iannelli (simonnelli.com)

**Crédit image:** couverture: Serhat Beyazkaya (Unsplash), page 13 Microlino,  
page 20 istock.com, page 32 ThisisEngineering RAEEng (Unsplash)

**Impression et finition:** Bubu AG, bubu.ch

**Traduction:** Diction AG, diction.ch

### Remarque

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



imprimé en  
suisse



