

KPI-BERICHT NACH GRI

Inhalt

3 Strategie

3 Unser ganzheitlicher AMAG Ansatz

7 Das AMAG Ökosystem

10 Fokus ESG

16 KPI-Bericht nach GRI

Strategie

Unser ganzheitlicher AMAG Ansatz

Erneuerbare Mobilität, starke Marken, ein vernetztes Energie-Ökosystem und engagierte Mitarbeitende: Die AMAG Gruppe verbindet wirtschaftliche Kompetenz mit gezielten Investitionen.

Unser ganzheitlicher Ansatz zeigt, wie bei der AMAG nachhaltige Mobilität konkret und langfristig umgesetzt wird. Er bildet die Grundlage für unsere strategische Ausrichtung, die Weiterentwicklung unseres Geschäftsmodells sowie für die Zusammenarbeit mit zahlreichen Partnern entlang der gesamten Mobilitäts- und Energiewertschöpfungskette. Im Zusammenspiel dieser Elemente entsteht ein integriertes System, das ökologische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Anforderungen verbindet.

Die folgenden Kapitel zeigen, wie wir diesen Anspruch konkret umsetzen: von unserer Strategie und den zentralen Handlungsfeldern über das AMAG Ökosystem bis hin zu unserem Engagement in den Bereichen Environment, Social und Governance. Die Fortschritte und Wirkungen machen wir anschliessend im KPI-Bericht nach den GRI Standards transparent und messbar.

Nachhaltigkeit ist für die AMAG integraler Bestandteil des Geschäftsmodells und eine zentrale Voraussetzung für langfristigen unternehmerischen Erfolg. Als grösstes Automobilhandelsunternehmen der Schweiz tragen wir Verantwortung gegenüber Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft. Diese Verantwortung prägt unsere langfristige Ausrichtung ebenso wie unser tägliches Handeln.

Unser Anspruch ist es, individuelle Mobilität klimaverträglich, wirtschaftlich erfolgreich und für alle zugänglich zu gestalten. Dabei setzen wir auf pragmatische und wirksame Lösungen, die ökologischen Fortschritt, wirtschaftliche Stabilität und gesellschaftliche Akzeptanz in Einklang bringen.

Unsere strategischen Schwerpunkte

Unser ganzheitlicher Ansatz basiert auf fünf strategischen Schwerpunkten. Sie geben unserem Handeln Orientierung und bilden den Rahmen für unternehmerische Entscheidungen, Investitionen und die Weiterentwicklung unseres Geschäftsmodells.

1. Unser Geschäft

Wir wollen weiterhin profitabel wachsen, um unsere Innovationsfähigkeit langfristig zu sichern. Wirtschaftlicher Erfolg ist für uns Voraussetzung, um in neue Technologien, Infrastruktur und Kompetenzen zu investieren. Deshalb entwickeln wir unser Kerngeschäft konsequent weiter, stärken wiederkehrende Erlöse und erschliessen gezielt neue Geschäftsfelder.

In einem herausfordernden Marktumfeld zeigt sich dabei die Stärke unserer Produkte, unserer Marken sowie unseres dichten Händler- und Servicenetzwerks. Diese Stabilität erlaubt es uns, bestehende Mobilitätsbedürfnisse zuverlässig zu bedienen – und gleichzeitig den Übergang in die elektrische und digital vernetzte Mobilität aktiv zu gestalten.

2. Digitalisierung

Die digitale Transformation ist ein zentraler Hebel für unser Geschäft, für Effizienz und für das Kundenerlebnis. Unsere Kundinnen und Kunden erwarten heute, dass sie flexibel zwischen Online- und Offlinekanälen wechseln können. Genau hier setzen wir an: Wir arbeiten konsequent an einer durchgängigen Customer Journey – vom ersten Kontakt über den Fahrzeugkauf bis hin zur Nutzung von Services rund um Mobilität und Energie.

Parallel dazu treiben wir die Digitalisierung unserer internen Prozesse voran. Datenbasierte Entscheidungsfindung, automatisierte Abläufe und standardisierte Schnittstellen tragen dazu bei, Qualität und Effizienz zu steigern und Komplexität zu reduzieren. Fahrzeuge, Ladeinfrastruktur, Energiemanagement und Abrechnung müssen intelligent miteinander verzahnt sein, damit integrierte Lösungen im Alltag funktionieren.

Zunehmend setzen wir dabei auch künstliche Intelligenz (KI) ein. Aktuell unterstützt KI vor allem bestehende Prozesse – etwa in der Rechnungsverarbeitung, bei der Plausibilisierung grosser Datenmengen oder entlang des Prozesses vom Lead bis zum Verkauf. Diese Anwendungen entlasten Mitarbeitende, erhöhen die Prozessqualität und schaffen die Grundlage für weitere Skalierung.

3. Unsere Kundinnen und Kunden

Vertrauen und langfristige Beziehungen stehen im Zentrum unseres Handelns. Als Schweizer Familienunternehmen legen wir grossen Wert auf verlässliche und partnerschaftliche Beziehungen – gegenüber Kundinnen und Kunden ebenso wie gegenüber unseren Partnern im Handel und Service.

Unsere Stärke liegt in einem breit abgestützten Mobilitätsökosystem. Dieses umfasst Leasing, Retail, Parking sowie Wartung und Service und basiert auf einem historisch gewachsenen Netzwerk von Partnern und Händlern in der ganzen Schweiz. Ergänzt wird es durch integrierte Energielösungen, die die Elektrifizierung der Mobilität wirkungsvoll unterstützen. Kundinnen und Kunden profitieren von starken Produkten, hoher Verfügbarkeit und einer leistungsfähigen Service-Infrastruktur über den gesamten Lebenszyklus hinweg.

Die Vielfalt unserer Produkte und Dienstleistungen ermöglicht es, individuelle Bedürfnisse abzudecken und unsere Kundschaft beim Übergang zur Elektromobilität schrittweise zu begleiten. Wir können die Anforderungen der etablierten Mobilität zuverlässig erfüllen und bauen parallel die Lösungen für die neue elektrische Mobilitätswelt auf.

4. Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist ein zentraler strategischer Schwerpunkt der AMAG Gruppe. Mit unserer Netto-Null-Ambition bis 2040 verfolgen wir ein langfristiges Ziel, das wir schrittweise und marktnah umsetzen. Ein zentraler Hebel ist dabei der Ausbau der Elektromobilität – verbunden mit dem Ausbau erneuerbarer Energien und intelligenten Energiesystemen.

2025 stammten sechs der zehn meistverkauften Elektroautos in der Schweiz aus dem Markenportfolio der AMAG Gruppe. Marken wie Škoda, Audi, Volkswagen sowie SEAT/CUPRA prägten das Marktgeschehen wesentlich.

Diese Entwicklungen zeigen: Nachhaltige Mobilität entfaltet dann Wirkung, wenn sie für Kundinnen und Kunden attraktiv, verfügbar und wirtschaftlich sinnvoll ist – und wenn sie von starken Marken und einem verlässlichen Ökosystem getragen wird. Dazu gehören neben den Fahrzeugen selbst auch Ladeinfrastruktur, effiziente Energiemanagementlösungen sowie flexible Mobilitätsangebote.

5. **Unsere Kultur**

Der kulturelle Wandel ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Transformation. Menschen sind die treibende Kraft dieses Wandels. Bei der AMAG Gruppe arbeiten über 7500 Mitarbeitende aus 88 Nationen. Mit rund 800 Lernenden zählen wir zu den grössten Ausbildungsbetrieben der Schweiz. Allein 2025 starteten 306 junge Menschen ihre Ausbildung in 20 verschiedenen Berufen.

Ein zentrales Instrument ist die AMAG Academy mit jährlich rund 10'000 Teilnehmertagen. Sie unterstützt Mitarbeitende dabei, neue Kompetenzen aufzubauen – etwa in den Bereichen Elektromobilität, Digitalisierung und Energie. Ein weiterer Erfolgsfaktor ist unsere Vielfalt: Der Frauenanteil liegt bei 17,1 % und wird gezielt weiter erhöht. Integrität und Compliance bilden die Grundlage unseres Handelns und sichern Vertrauen nach innen wie nach aussen.

Das AMAG Ökosystem: Gemeinsam nachhaltige Mobilität ermöglichen

Nachhaltige Mobilität entsteht nicht isoliert innerhalb einzelner Unternehmen. Sie entwickelt sich im Zusammenspiel verschiedener Akteure, Akteurinnen entlang der gesamten Mobilitäts- und Energiewertschöpfungskette – von der Fahrzeugproduktion über Energie- und Ladeinfrastruktur bis hin zu Recycling und CO₂-Eliminierung. Die AMAG versteht sich als aktiver Teil dieses Ökosystems.

Gemeinsam mit Herstellern, Technologiepartnern, Energieunternehmen, Forschungseinrichtungen und Mobilitätsanbietern arbeiten wir daran, nachhaltige Mobilitätslösungen zu entwickeln und im Markt zu etablieren. Jede Partnerin und jeder Partner bringt dabei spezifische Kompetenzen ein. Unsere Rolle liegt insbesondere darin, neue Technologien und Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden zugänglich zu machen und die Verbindung zwischen Mobilität, Energie und Services zu stärken.

Unsere Aktivitäten konzentrieren sich auf Bereiche, die für die Dekarbonisierung der Mobilität besonders relevant sind: Elektromobilität, erneuerbare Energien, Lade- und Energiemanagement, alternative Treibstoffe sowie Batterietechnologien und Kreislaufwirtschaft – also die möglichst vollständige Wiederverwendung und das Recycling von Materialien. Durch Partnerschaften, Beteiligungen und Innovationsprojekte unterstützen wir neue Technologien frühzeitig und begleiten ihre Entwicklung bis zur Anwendung im Markt.

Elektromobilität und erneuerbare Energien

Elektromobilität ist ein zentraler Baustein der Dekarbonisierung des Verkehrs. Die elektrifizierten Modelle des Volkswagen Konzerns leisten einen wichtigen Beitrag zur emissionsarmen Mobilität und ermöglichen es, nachhaltige Antriebstechnologien breit im Markt zu etablieren. Mit dem Modularen E-Antriebs-Baukasten (MEB) stehen skalierbare technologische Lösungen zur Verfügung, die eine breite Elektrifizierung des Fahrzeugangebots ermöglichen. Gleichzeitig eröffnen neue Funktionen wie das bidirektionale Laden zusätzliche Potenziale: Elektrofahrzeuge können nicht nur Strom beziehen, sondern auch Energie ins Haus oder ins Netz zurückspeisen und so aktiv zur Stabilisierung des Energiesystems beitragen.

Damit die Elektromobilität ihr volles Potenzial zur Reduktion von Treibhausgasemissionen entfalten kann, muss der benötigte Strom erneuerbar erzeugt und effizient genutzt werden. Eine zentrale Rolle spielt dabei unsere Tochtergesellschaft Helion. Sie treibt den Ausbau von Photovoltaik, Energiespeichern und intelligentem Energiemanagement voran.

Allein im Jahr 2025 installierte Helion in der Schweiz 962 Photovoltaikanlagen und stellte damit Strom für den Betrieb von rund 24'300 batterieelektrischen Fahrzeugen bereit. Im gleichen Zeitraum wurden 16'508 Battery Electric Vehicles (BEV) durch die AMAG Gruppe verkauft. Diese Verbindung von Energieproduktion und Mobilität ist ein zentraler Bestandteil unseres Systemansatzes.

Laden zuhause, am Arbeitsplatz und unterwegs

Damit Elektromobilität im Alltag funktioniert, braucht es eine leistungsfähige und verlässliche Ladeinfrastruktur. Wir bieten unseren Kundinnen und Kunden deshalb integrierte Ladelösungen für unterschiedliche Bedürfnisse.

Für Privatkundinnen und -kunden ermöglichen die uni- oder bidirektionalen Helion-Wallboxen ein auf Haushalt und Photovoltaikanlage abgestimmtes Laden, ergänzt durch intelligente Energie- und Laststeuerung über Helion ONE. Für Unternehmen realisieren wir skalierbare Ladeinfrastrukturen an Firmenstandorten.

Auch unterwegs setzen wir auf einfache und transparente Lösungen: An den Schnellladestationen der AMAG Gruppe laden Kundinnen und Kunden, die ihr Fahrzeug bei der AMAG Gruppe erworben haben, für 28 Rappen pro Kilowattstunde. Das Netz umfasst derzeit 40 Standorte und soll bis 2027 auf rund 60 Standorte mit etwa 300 Ladepunkten ausgebaut werden.

Vernetzte Energiesysteme

Neue Technologien ermöglichen es zunehmend, Mobilität und Energie enger miteinander zu verknüpfen. Beim bidirektionalen Laden können Elektrofahrzeuge nicht nur Strom beziehen, sondern auch Energie ins Haus oder ins Netz zurückspeisen. Fahrzeuge werden so zu flexiblen Energiespeichern innerhalb eines vernetzten Energiesystems. Aktuelle Modelle des Volkswagen Konzerns mit einer Batteriekapazität von 77 Kilowattstunden sind bereits für bidirektionales Laden ausgelegt, und auch für bestehende Fahrzeuge werden entsprechende Nachrüstlösungen entwickelt.

Ergänzend dazu vernetzt Helion dezentrale Energieanlagen digital zu einem virtuellen Kraftwerk. Über die Plattform Helion ONE können Photovoltaikanlagen, Batteriespeicher oder Ladestationen flexibel gesteuert und zur Stabilisierung des Stromsystems eingesetzt werden. Kundinnen und Kunden, die ihre Anlagen dafür zur Verfügung stellen, erhalten über den sogenannten Flexbonus eine laufende Vergütung.

Batterien und Recycling

Batterien spielen eine zentrale Rolle für die Elektromobilität und erfordern einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. Innovative Recyclingprozesse ermöglichen es, Rohstoffe wie Lithium, Nickel oder Kobalt zurückzugewinnen und wiederzuverwenden. Darüber hinaus eröffnen sogenannte Second-Life-Anwendungen neue Nutzungsmöglichkeiten: Nach ihrem Einsatz im Fahrzeug verfügen viele Batterien noch über einen grossen Teil ihrer Speicherkapazität und können beispielsweise als stationäre Energiespeicher genutzt werden, bevor sie endgültig recycelt werden.

Alternative Treibstoffe und neue Technologien

Elektromobilität ist ein zentraler Baustein der Transformation, wird jedoch nicht in allen Anwendungsbereichen die einzige Lösung sein. Gemeinsam mit Synhelion engagieren wir uns deshalb in der Entwicklung und Kommerzialisierung von synthetischen Treibstoffen, die mithilfe von Solarenergie hergestellt werden. Diese Technologie nutzt konzentrierte Sonnenenergie zur Herstellung synthetischer Treibstoffe, die nahezu CO₂-neutral eingesetzt werden können. Sie eröffnet insbesondere Perspektiven für Bereiche wie Luftfahrt oder Schwerkverkehr, in denen elektrische Antriebe nur begrenzt einsetzbar sind.

Mobilität von morgen

AMAG hat mit MOIA, einer Tochtergesellschaft des Volkswagen Konzerns, eine strategische Partnerschaft aufgebaut, um künftig hochautomatisierte Fahrzeuge (Level 4) in die Schweiz zu importieren und zu betreiben. Diese Fahrzeuge werden nach ihrer Inverkehrsetzung in definierten und von den Kantonen bewilligten Einsatzgebieten autonom fahren – ohne dass ein Sicherheitsfahrer, eine Sicherheitsfahrerin an Bord sein wird. Der Betrieb wird dabei permanent aus der Ferne durch eine Leitstelle überwacht, um Sicherheit und Verkehrsfluss jederzeit zu gewährleisten.

Der Volkswagen Konzern strebt mit dem VW ID.Buzz Autonomous Driving eine europäische Typengenehmigung bis Anfang 2027 an, der Start der Serienproduktion ist ab 2027 vorgesehen. Tests mit diesen Fahrzeugen finden unter anderem in Oslo, Berlin, Hamburg sowie in den USA statt. In der Schweiz stehen Städte und Gemeinden vor der Herausforderung, Lösungen für die wachsenden Mobilitätsbedürfnisse im öffentlichen wie auch im privaten Verkehr zu finden. Neben den klassischen Angeboten der Individualmobilität und des öffentlichen Verkehrs hat sich in den letzten Jahrzehnten eine Vielfalt an Mobilitätsformen entwickelt, die mit der zunehmenden Automatisierung auch eine Skalierung dieser Angebote erlaubt. Das AMAG LAB untersuchte im Rahmen der ZUG ALLIANCE gemeinsam mit dem Kanton, den Zugerland Verkehrsbetrieben und unter wissenschaftlicher Begleitung des Instituts für Mobilität der Universität St. Gallen, wie automatisierte Sammeltaxis bestehende Mobilitätsangebote sinnvoll ergänzen können. Autonomes Ridepooling kann die Energie- und Flächeneffizienz verbessern, den Nutzen für Mobilitätsteilnehmende erhöhen und die verkehrs- und raumplanerischen Ziele von Städten und Kantonen unterstützen. Die neuesten digitalen Entwicklungen bringen neue Chancen mit intelligenten Algorithmen und autonomen Fahrzeugen.

In Zusammenarbeit mit dem Verkehrsverbund Luzern sowie der Verkehrsbetriebe Luzern AG unterstützt das AMAG LAB zudem mit einer Machbarkeitsstudie den Kanton Luzern bei der Bewertung der Potenziale des autonomen Fahrens für die Verkehrspolitik.

Fokus ESG

Verantwortung entlang von Environment, Social und Governance

Nachhaltigkeit ist für die AMAG Gruppe sowohl unternehmerische Verantwortung als auch zentraler Treiber für Innovation und Wertschöpfung. Mit einem ganzheitlichen Ansatz, der Innovation, soziale Verantwortung und Umweltverträglichkeit vereint, treiben wir die Transformation der Mobilität aktiv voran.

Unsere Verantwortung geht über ökologische Aspekte hinaus und umfasst auch gesellschaftliche und ethische Themen. Um unser nachhaltiges Engagement gezielt umzusetzen, haben wir drei Schwerpunkte definiert:

- AMAG Ambition Net Zero – Umfasst alle Massnahmen zur Reduktion von CO₂-Emissionen sowie den Ausbau nachhaltiger Mobilitätslösungen, insbesondere durch den verstärkten Einsatz erneuerbarer Energien und emissionsarmer Technologien.
- AMAG Engage – Bündelt Initiativen zur Förderung der Gesellschaft, unserer Mitarbeitenden sowie unserer Kundschaft. Dazu gehören Bildungsprogramme, soziale Projekte und Massnahmen zur Diversitätsförderung.
- AMAG Fairplay – Stellt höchste Standards in Governance, Risikomanagement und Compliance sicher. Es umfasst Massnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz wie auch den Aufbau einer starken Cyberresilienz.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich entlang der gesamten Wertschöpfungskette und wird durch konkrete Messgrössen und Zielvorgaben gesteuert. Die Fortschritte in jedem Bereich werden regelmässig dokumentiert und transparent kommuniziert.

Die AMAG Gruppe handelt konsequent nach den ESG-Prinzipien (Environment, Social, Governance) und unterstützt aktiv die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Die SDGs sind ein international anerkannter Aktionsplan zur Bewältigung wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Herausforderungen. Bis 2030 soll damit weltweit eine nachhaltige Entwicklung in den Bereichen Umwelt, Wohlstand und gesellschaftlicher Zusammenhalt gefördert werden. Die AMAG Gruppe leistet mit ihrer Nachhaltigkeitsstrategie einen aktiven Beitrag zu sieben der 17 SDGs.

Beitrag der AMAG zu den Sustainable Development Goals



4 – Hochwertige Bildung

Investitionen in Aus- und Weiterbildung und in die Entwicklung von Berufsbildern der Zukunft.

Förderung und Entwicklung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Enge Kooperation mit Bildungseinrichtungen der Schweiz.

Young-Talents-Programm zur gezielten Förderung von Talenten.



5 – Geschlechtergleichheit

Eine auf Inklusion und Gleichstellung ausgerichtete Personalpolitik.

Gezielte Förderung von Frauen in technischen Berufen.

Women@AMAG Community zur Sensibilisierung von Gleichstellungsfragen.



7 – Bezahlbare und saubere Energie

Förderung der Energiewende in der Schweiz durch den Ausbau sauberer Energie.

Ganzheitliche Umsetzung von «Erneuerbarer Mobilität» durch Helion und Angebote in den Bereichen Solaranlagen, Wärmepumpen und Ladelösungen.



8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Förderung des Wirtschaftsstandorts Schweiz durch die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen.

Engagement gegen den Fachkräftemangel durch Förderung von Ausbildungsberufen und der Entwicklung neuer Berufsbilder.

Sicherung fairer und gerechter Arbeitsbedingungen nach ethischen Vorgaben sowie Standards für Mitarbeitende und innerhalb der Lieferkette.



9 – Industrie, Innovation und Infrastruktur

Entwicklung von bedürfnisgerechten und emissionsarmen Mobilitätsangeboten.

Forschung im Bereich autonomes Fahren.



12 – Nachhaltige/r Konsum und Produktion

Information und Aufklärung zu nachhaltigen Mobilitäts- und Energielösungen.

Investitionen in die Forschung von synthetischen Treibstoffen.



13 – Massnahmen zum Klimaschutz

Ambition Net Zero bis 2040.

Investitionen in Umweltschutz, Innovation und Reduktion von Emissionen in eigenen Betrieben und Prozessen.

Engagement mit Stakeholdern in der Lieferkette.

Environment: Unsere Klimastrategie

Unsere Klimastrategie orientiert sich an der Zielsetzung des Bundes (Netto-Null bis 2050). Mit unserer Ambition Net Zero 2040 gehen wir bewusst darüber hinaus. Unsere Klimastrategie basiert auf den drei Prinzipien Reduzieren, Investieren und Eliminieren: Vorrang hat dabei die tatsächliche Senkung von Treibhausgasemissionen. Ergänzend fördern wir nachhaltige Technologien sowie Lösungen zur dauerhaften CO₂-Entnahme. Unsere Klimaziele orientieren sich an wissenschaftsbasierten Reduktionspfaden gemäss der Science Based Targets initiative (SBTi).

Zur Umsetzung dieser Ziele haben wir mit der Klima-Investitionsstrategie 2025 bis 2034 ein verbindliches Instrument in der Unternehmenssteuerung verankert. Im Zentrum steht ein Klimafonds, der Investitionen in Emissionsreduktion, Transformation und CO₂-Eliminierung ermöglicht. Damit verfolgen wir bewusst einen Ansatz, der über klassische Kompensation hinausgeht: Statt verbleibende Emissionen auszugleichen, investieren wir gezielt in Massnahmen, die Emissionen dauerhaft reduzieren und nachhaltige Technologien voranbringen.

Ein wichtiger Hebel ist zudem die interne CO₂-Bepreisung, die 2025 von 120 auf 200 Franken pro Tonne CO₂ erhöht wurde. Sie fliesst systematisch in Investitions- und Entscheidungsprozesse ein und schafft zusätzliche Anreize für klimafreundliche Lösungen, etwa bei energetischen Sanierungen oder beim Ersatz fossiler Heizsysteme.

Auch entlang der Lieferkette übernehmen wir Verantwortung. Transparenz, klare Standards und der Dialog mit Geschäftspartnern tragen dazu bei, ökologische und gesellschaftliche Risiken frühzeitig zu erkennen und Verbesserungen gemeinsam umzusetzen.

Verantwortung für Umwelt und Biodiversität

Neben der Dekarbonisierung engagieren wir uns auch für den Schutz von Umwelt und Biodiversität. Gemeinsam mit externen Partnern unterstützen wir ab 2026 Projekte in der Schweiz, die konkrete ökologische Wirkung entfalten und den Klimaschutz ergänzen.

Der Klimafonds schafft dafür transparente Prozesse und ermöglicht eine systematische Steuerung der entsprechenden Investitionen. Damit bildet er einen wichtigen Baustein auf unserem Weg zur Netto-Null-Ambition 2040.

Engage/Social – Lebenslanges Lernen und gesellschaftliches Engagement

Der Mensch steht im Zentrum aller Aktivitäten der AMAG. Wir sind überzeugt, dass Vielfalt, Weiterbildung und soziale Verantwortung die Grundlage für langfristigen Unternehmenserfolg bilden.

Ein zentraler Bestandteil unseres sozialen Engagements betrifft die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden. Mit über 800 Lernenden zählt die AMAG zu den grössten Ausbildungsbetrieben der Schweiz. Die AMAG Academy vermittelt jährlich in rund 10'000 Teilnehmertagen Kompetenzen in Bereichen wie Elektromobilität, Digitalisierung und Energie. Neben der Ausbildung in klassischen Berufsbildern entwickeln wir neue Lehrberufe der Zukunft und fördern gezielt Frauen in technischen Berufen. Unser Ziel ist es, den Anteil der weiblichen Lernenden bis 2030 auf 20 % zu verdoppeln und den Frauenanteil in Kaderpositionen bis 2030 auf 25 % zu steigern.

Vielfalt und Chancengleichheit

Bei der AMAG Gruppe arbeiten Menschen aus 88 Nationen – wir fördern aktiv Diversität, Chancengleichheit und Integration. Unser Ziel ist es, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, das Menschen unabhängig von Alter, Herkunft oder Geschlecht fördert. Ein Beispiel für unser Engagement ist das Integrationsvorlehre-Programm, das Flüchtlingen den Einstieg in die Arbeitswelt erleichtert. Zudem setzen wir auf Work-Life-Balance, Gesundheitsmanagement und flexible Arbeitsmodelle, um den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden gerecht zu werden.

Das soziale Engagement der AMAG Gruppe geht über das eigene Kerngeschäft hinaus und umfasst unter anderem folgende Aktivitäten:

- Corporate Donation: Finanzierung sozialer Projekte zur Unterstützung bedürftiger Familien und gemeinnütziger Organisationen
- Sustainability Month & Corporate Engagement: Initiativen zur Sensibilisierung für Nachhaltigkeit, unter anderem durch Learn@Lunch-Formate und innovative Success Stories (z. B. Digitalisierung von Prozessen, Green Marketing, Energieeffizienzmassnahmen)
- Community Building: Zusammenarbeit mit Partnern wie Swiss Cleantech oder Veranstaltungen zur nachhaltigen Mobilität im The Square am Flughafen Zürich
- Family Business Award & Wirtschaftsförderung: Unterstützung von nachhaltigen, verantwortungsvollen Unternehmensmodellen

Mit diesen Initiativen setzt AMAG nachhaltige Impulse für die Gesellschaft, stärkt Talente von morgen und schafft ein Arbeitsumfeld, das Innovation, Chancengleichheit und soziales Engagement fördert.

Governance – Fairplay aus Überzeugung

Corporate Governance bedeutet für die AMAG Gruppe mehr als die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben – sie ist Ausdruck unseres Verständnisses von verantwortungsvoller Unternehmensführung und umfasst alle internen und externen Grundsätze, die in Form von Gesetzen, Regeln, Standards und Richtlinien definiert sind. Fairplay ist dabei unsere Überzeugung. Wir setzen auf Transparenz, Sicherheit und Integrität in allen Geschäftsbereichen.

Transparente und verantwortungsvolle Unternehmensführung

Eine gute Unternehmensführung basiert auf klaren Grundsätzen und Richtlinien, die für alle Mitarbeitenden verpflichtend sind. Im Falle der AMAG Gruppe bedeutet dies unter anderem:

Verbindliche Verhaltensgrundsätze: Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, unsere Standards einzuhalten – von Datenschutz über Korruptionsprävention bis hin zu ethischem Verhalten.

Regelmässige Schulungen und Audits: Wir begleiten die Umsetzung unserer Governance-Massnahmen durch Trainingsprogramme und kontinuierliche Kontrollen.

Performance Scorecard mit Nachhaltigkeitszielen: Nachhaltige Unternehmensführung wird messbar gemacht und regelmässig überprüft.

Sicherheit und Risikomanagement

Als AMAG sind wir verschiedensten Risiken ausgesetzt. Ein vorausschauendes Risikomanagement ist deshalb entscheidend für eine nachhaltige Unternehmensstrategie. Im Internen Kontrollsystem (IKS) erfassen und bewerten wir Risiken systematisch, entwickeln Szenarien für den Ernstfall und treffen präventive Massnahmen. Diese betreffen Themen wie die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz (Safety), Cyber-Security und Datenschutz (Security) sowie alle relevanten Branchenstandards wie zum Beispiel die EKAS-Richtlinien und die TISAX-Zertifizierung.

Nulltoleranz bei Korruption und illegalen Absprachen

Integrität ist das Fundament unseres Handelns. Wir setzen auf eine Unternehmenskultur, die ethisches Verhalten fördert und illegale Praktiken konsequent ahndet. Während wir grundsätzlich grossen Wert auf eine offene Fehlerkultur legen, gilt bei illegalen Wettbewerbsabsprachen, Korruption oder Kartellverstössen die Nulltoleranz. Durch etablierte Meldekanäle und ein Whistleblower-System ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden und der Kundschaft, festgestellte Verstösse sicher und anonym zu melden. Damit unsere Verhaltensgrundsätze nicht nur auf dem Papier gelten, sondern auch im Alltag gelebt werden, führen wir obligatorische Schulungen zu diesem Thema durch.

Die vorangehenden Kapitel machen deutlich, wie die AMAG Gruppe ihre Nachhaltigkeitsstrategie entlang von Strategie, Ökosystem und ESG-Schwerpunkten konkret umsetzt.

Wie sich diese Ambitionen in messbaren Fortschritten niederschlagen, zeigt der anschließende KPI-Bericht nach GRI. Er basiert auf den international anerkannten Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) und schafft Transparenz über die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der AMAG entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Der Bericht umfasst sowohl den Managementansatz als auch die erzielten Fortschritte in zentralen Themenfeldern wie Energie, Emissionen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Aus- und Weiterbildung, Diversität und Chancengleichheit sowie Schutz der Kundendaten.

GRI-Index

Die AMAG Group AG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 berichtet. Für den Content Index – Essentials Service hat GRI Services überprüft, dass der GRI-Inhaltsindex so präsentiert wird, dass er mit den Anforderungen für die Berichterstattung gemäss den GRI-Standards übereinstimmt, und dass die Informationen im Index übersichtlich dargestellt und für die Stakeholder zugänglich sind. Diese Dienstleistung wurde für die deutsche Version des Berichts erbracht.



Allgemeine Angaben

| GRI-Standard | Angabe | Verweis | Auslassungsgrund (Anforderung [A], Grund [G], Erklärung [E]) |
|---|--------|---|--|
| GRI 1: Grundlagen 2021 | | | |
| 1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken | | | |
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | 2-1 | Organisationsprofil | 20 |
| | 2-2 | Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden | 20 |
| | 2-3 | Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle | 21 |
| | 2-4 | Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen | 22 |
| | 2-5 | Externe Prüfung | 23 |
| 2. Tätigkeiten und Mitarbeitende | | | |
| | 2-6 | Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen | 27 |
| | 2-7 | Angestellte | 27 |
| | 2-8 | Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind | 29 |
| 3. Unternehmensführung | | | |
| | 2-9 | Führungsstruktur und Zusammensetzung | 29 |
| | 2-10 | Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans | 30 |
| | 2-11 | Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans | 30 |
| | 2-12 | Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen | 30 |
| | 2-13 | Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen | 31 |
| | 2-14 | Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung | 31 |
| | 2-15 | Interessenskonflikte | 32 |
| | 2-16 | Übermittlung kritischer Anliegen | 32 |
| | 2-17 | Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans | 32 |
| | 2-18 | Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans | 33 |
| | 2-19 | Vergütungspolitik | 33 |

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

GRI-Index

| | | | |
|--|--|----|--|
| 2-20 | Verfahren zur Festlegung der Vergütung | 33 | |
| 2-21 | Verhältnis der Jahresgesamtvorgütung | 33 | A: Bewertung des höchsten Kontrollorgans G: Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht E: Unternehmen in Privatbesitz |
| 4. Strategie, Richtlinien und Praktiken | | | |
| 2-22 | Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung | 34 | |
| 2-23 | Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen | 34 | |
| 2-24 | Einbeziehung politischer Verpflichtungen | 34 | |
| 2-25 | Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen | 35 | |
| 2-26 | Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen | 35 | |
| 2-27 | Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen | 36 | |
| 2-28 | Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen | 36 | |
| 5. Einbindung von Stakeholdern | | | |
| 2-29 | Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern | 37 | |
| 2-30 | Tarifverträge | 38 | |

Wesentliche Themen

| GRI-Standard | Angabe | Verweis | Ausschlussgrund (Anforderung [A], Grund [G], Erklärung [E]) |
|---|--------|--|---|
| Wesentlichkeitsanalyse und Liste der wesentlichen Themen | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-1 | Verfahren zur Bestimmung der wesentlicher Themen | 39 |
| | 3-2 | Liste der wesentlichen Themen | 39 |
| Energie | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 40 |
| GRI 302: Energie 2016 | 302-1 | Energieverbrauch innerhalb der Organisation | 41 |
| | 302-4 | Verringerung des Energieverbrauchs | 41 |
| Emissionen | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 42 |
| GRI 305: Emissionen 2016 | 305-1 | Direkte THG-Emissionen (Scope 1) | 43 |
| | 305-2 | Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) | 43 |
| | 305-3 | Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) | 44 |
| | 305-5 | Senkung der THG-Emissionen | 50 |

GRI-Index

| Abfall | | | |
|---|-------|---|----|
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 51 |
| GRI 306: Abfall 2020 | 306-1 | Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen | 52 |
| | 306-2 | Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen | 53 |
| | 306-3 | Angefallener Abfall | 53 |
| | 306-4 | Von Entsorgung umgeleiteter Abfall | 53 |
| | 306-5 | Zur Entsorgung bestimmter Abfall | 53 |
| Aus- und Weiterbildung | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 54 |
| GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016 | 404-1 | Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellte | 56 |
| | 404-2 | Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe | 56 |
| | 404-3 | Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten | 57 |
| Diversität und Chancengleichheit | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 58 |
| GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016 | 405-1 | Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten | 59 |
| | 405-2 | Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern | 60 |
| Compliance | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 61 |
| GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016 | 206-1 | Rechtsverfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolbildung | 67 |
| GRI 408: Kinderarbeit 2016 | 408-1 | Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit | 67 |
| Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 68 |
| GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018 | 403-1 | Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheit | 68 |
| | 403-2 | Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen | 69 |
| | 403-3 | Arbeitsmedizinische Dienste | 69 |
| | 403-4 | Mitarbeiter:innenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | 70 |
| | 403-5 | Mitarbeiter:innenschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | 71 |

GRI-Index

| | | | |
|--------------------------------------|-------|---|----|
| | 403-6 | Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter:innen | 71 |
| | 403-7 | Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz | 72 |
| | 403-8 | Mitarbeiter:innen, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind | 72 |
| | 403-9 | Arbeitsbedingte Verletzungen | 73 |
| Schutz der Kundendaten | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 74 |
| GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016 | 418-1 | Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten | 74 |

GRI 2

Allgemeine Angaben

1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

2-1

Organisationsprofil

Name der Organisation: AMAG Group AG

Hauptsitz der Organisation: Alte Steinhauserstrasse 12, 6330 Cham

Eigentumsverhältnisse und Rechtsform: Die AMAG Group AG mit Sitz in Cham (ZG) ist die Holdinggesellschaft der AMAG Gruppe (AMAG). Die AMAG Group AG ist nicht kotiert. Auch keine direkte oder indirekte Tochtergesellschaft ist kotiert. Die AMAG Leasing AG, eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der AMAG Group AG, hält per Bilanzstichtag zwei Zweckgesellschaften, von denen eine an der Schweizer Börse SIX Swiss Exchange kotierte Anleihen emittiert hat. Die AMAG Leasing AG selbst hat 17 kotierte Anleihen emittiert.

Standorte: Die AMAG unterhält rund 100 Standorte in der Schweiz.

2-2

Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden

Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten: Die Nachhaltigkeitsberichterstattung umfasst alle vollkonsolidierten Tochtergesellschaften der AMAG Group AG (Konsolidierungsansatz für Emissionen: operative Kontrolle). Dies sind die AMAG Import AG, AMAG Automobil und Motoren AG, Noviv Mobility AG, AMAG First AG, AMAG Leasing AG, AMAG Services AG, AMAG Parking AG, AMAG Corporate Services AG, mobilog AG, Helion Energy AG, Clyde Mobility AG und deren von AMAG beherrschte Unternehmen.

Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen: Die AMAG Group AG ist ein Schweizer Unternehmen. Zu ihr zählt auch die AMAG Import AG, die die Fahrzeuge der Marken Volkswagen, Audi, SEAT, ŠKODA, CUPRA und VW Nutzfahrzeuge importiert und über das grösste Vertreternetz der Schweiz (rund 285 Händler und Servicepartner) vertreibt.

Parallel zum Vertreternetz mit rund 300 Händlern und Servicepartnern betrieb die AMAG Import AG auch das Werkstatt- und Servicekonzept stop+go, dem schweizweit rund 140 Partnerbetriebe angeschlossen sind.

Ebenfalls zur AMAG gehört die AMAG Automobil und Motoren AG mit rund 85 Garagenbetrieben, Occasions- und Carrosserie Centern. Sie ist zudem auch Bentley Stützpunkt. Ein weiteres Tochterunternehmen ist die AMAG First AG, die grösste Porsche Handelsorganisation der Schweiz.

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

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

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

2-3

Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

Berichtszeitraum: 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025. Der Nachhaltigkeitsbericht der AMAG Group AG erscheint jährlich; Datum des letzten Berichts: Mai 2025.

Kontakt: Dr. Ina Maria Walthert, Head of Group Sustainability AMAG Group

Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen

Änderungen bei der Berichterstattung: Die von der AMAG verwendeten Kriterien, die zu wesentlichen Anpassungen in der Berichterstattung der Treibhausgasbilanz führen, orientieren sich an den Vorgaben der Science Based Targets initiative (SBTi) und an regulatorischen Entwicklungen, die einen Einfluss auf die Methodenanforderungen der Berechnung von Treibhausgasemissionen entlang der AMAG Wertschöpfungskette haben. Als Accounting Standard wird das Greenhouse Gas Protocol angewendet. Die Notwendigkeit einer wesentlichen Anpassung kann aus signifikanten Veränderungen in der Unternehmensstruktur oder den Aktivitäten (z. B. Übernahmen, Verkäufe, Fusionen) resultieren, aus Änderungen der Methodik zur Berechnung von Emissionen, aus Anpassungen im Konsolidierungsansatz der THG-Bilanz, aus Änderungen von Annahmen oder Prognosen oder durch signifikante Fehler in der Berechnung.

Eine Anpassung gilt dann als wesentlich, wenn sich durch die Anpassung die Gesamtbilanz im jeweiligen Bezugsjahr um mindestens 5 % im Vergleich zur Gesamtbilanz des gleichen Jahres vor der Anpassung verändert.

Die Veränderung der Gesamtbilanz wird dabei kumuliert ausgewiesen auf Basis aller Anpassungen, die pro Scope 1, 2 und 3 gemäss Greenhouse Gas Protocol (GHGP) vorgenommen werden. Wesentliche Anpassungen werden rückwirkend für die beiden letzten Berichtsjahre sowie für das Basisjahr und für jede betroffene Emissionskategorie korrigiert. Anpassungen können zu einer Reduktion oder zu einem Anstieg der Gesamtbilanz führen und werden getrennt voneinander betrachtet und bewertet. Nicht erhebliche Anpassungen werden im Bericht erläutert, sofern dies einer transparenten Kommunikation und zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit der berichteten Kennzahlen dienlich ist. Im Geschäftsjahr sind keine wesentlichen Anpassungen vorgenommen worden. Eine transparente Beschreibung der angewendeten Methoden zur Berechnung der Daten für die in diesem Bericht ausgewiesenen materiellen Themen Energie, Emissionen und Abfall erfolgt inklusive der ausgewiesenen Kennzahlen unter 305 und 306 in diesem Bericht.

Für andere materielle Themen (alle Themen, die nicht die Treibhausgasbilanz betreffen) werden notwendige Anpassungen mit der Geschäftsleitung diskutiert und transparent offengelegt, sofern sie einen relevanten Einfluss auf die Vergleichbarkeit und Nachvollziehbarkeit der dargelegten Informationen haben. Im Geschäftsjahr sind keine wesentlichen Themen für andere materielle Themen angefallen.

2-5

Externe Prüfung, der Energieverbrauch und das Abfallvolumen

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



Ernst & Young AG
Maagplatz 1
Postfach
CH-8010 Zürich

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

An die Geschäftsleitung von
AMAG Group AG, Cham

Zürich, 27. Mai 2026

Bericht des unabhängigen Prüfers über Energie-, Emissions- und Abfallkennzahlen im AMAG KPI-Bericht 2025 nach GRI-Standards

Wir wurden beauftragt, eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit ausgewählter Indikatoren (einschliesslich Treibhausgasemissionen) im AMAG KPI-Bericht 2025 nach GRI-Standards von AMAG Group AG (die Gesellschaft) und ihrer konsolidierten Tochtergesellschaften (der Konzern) für den Berichtszeitraum vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 (der Bericht) durchzuführen.

Unsere betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit bezog sich auf ausgewählte Indikatoren (einschliesslich Treibhausgasemissionen), die im Bericht mit einem Symbol ► gekennzeichnet sind.

Wir haben keine Prüfungshandlungen für andere im Bericht enthaltene Informationen als für die im vorangegangenen Absatz beschriebenen durchgeführt und geben dementsprechend auch keine Schlussfolgerung zu anderen Informationen ab.

Anwendbare Kriterien

Der Konzern hat folgende Kriterien als anwendbar definiert (die anwendbaren Kriterien):

- Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)

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

Inhärente Grenzen

Die Genauigkeit und Vollständigkeit ausgewählter Indikatoren (einschliesslich Treibhausgasemissionen) sind aufgrund ihrer Beschaffenheit und der Methoden zur Bestimmung, Berechnung und Schätzung dieser Daten mit inhärenten Grenzen verbunden. Ausserdem ist die Quantifizierung der Indikatoren für nichtfinanzielle Belange mit inhärenter Unsicherheit verbunden, da die wissenschaftlichen Kenntnisse zur Bestimmung der Faktoren für die Emissionsfaktoren und der Werte, die beispielsweise für die Kombination der Emissionen verschiedener Gase erforderlich sind, unvollständig sind. Unser Prüfungsbericht sollte daher im Zusammenhang mit dem Bericht und den jeweiligen Unterkapiteln «Management der wesentlichen Themen» pro Indikator des Konzerns mit seinen Definitionen und Verfahren zur Berichterstattung über nichtfinanzielle Belange gelesen werden.



Shape the future
with confidence

Verantwortung der Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung ist verantwortlich für die Auswahl der anwendbaren Kriterien sowie für die Aufstellung und Darstellung der ausgewählten Indikatoren (einschliesslich Treibhausgasemissionen) in allen wesentlichen Belangen entsprechend den anwendbaren Kriterien. Diese Verantwortung beinhaltet die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung angemessener interner Kontrollen, soweit dies für die Erstellung ausgewählter Indikatoren (einschliesslich Treibhausgasemissionen) von Bedeutung ist, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen und Irrtümern sind.

Unabhängigkeit und Qualitätsmanagement

Wir haben die Unabhängigkeits- und sonstigen beruflichen Verhaltensanforderungen des International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) des International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA Code) eingehalten. Dieser basiert auf den grundlegenden Prinzipien Integrität, Objektivität, berufliche Kompetenz und erforderliche Sorgfalt, Verschwiegenheit und berufswürdiges Verhalten.

Unser Unternehmen wendet ISQM 1 an, der verlangt, dass wir ein Qualitätsmanagementsystem entwerfen, einführen und betreiben, das Regelungen oder Massnahmen zur Einhaltung der beruflichen Verhaltensanforderungen, beruflichen Standards und anwendbaren rechtlichen und regulatorischen Anforderungen umfasst.

Unsere Verantwortung

Unsere Verantwortung ist es, auf der Grundlage der von uns erlangten Nachweise eine Schlussfolgerung zu den ausgewählten Indikatoren (einschliesslich Treibhausgasemissionen) abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit in Übereinstimmung mit dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 *Betriebswirtschaftliche Prüfungen ausser Prüfungen oder prüferische* Durchsichten von vergangenheitsorientierten Finanzinformationen durchgeführt. Nach diesem Standard haben wir Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, um begrenzte Sicherheit darüber zu erlangen, ob die ausgewählten Indikatoren (einschliesslich Treibhausgasemissionen) frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind.

Erläuterung der durchgeführten Prüfungshandlungen

Die im Rahmen einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit durchgeführten Prüfungshandlungen weichen in ihrer Art und ihrem zeitlichen Ablauf von jenen zur Erlangung hinreichender Sicherheit ab und sind in ihrem Umfang weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird, als wenn eine Prüfung zur Erlangung hinreichender Sicherheit durchgeführt worden wäre. Unsere Prüfungshandlungen sind darauf ausgerichtet, mit einem Zusicherungsgrad mit begrenzter Sicherheit als Basis für unsere Schlussfolgerung zu dienen, und erfüllen nicht alle Nachweise, die erforderlich wären, wenn ein Prüfungsauftrag mit hinreichender Sicherheit durchgeführt würde.

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



Shape the future
with confidence

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

- Beurteilung der Eignung der anwendbaren Kriterien und ihrer einheitlichen Anwendung
- Befragung wichtiger Mitarbeitenden zum Erlangen eines Verständnisses des Geschäfts- und Berichterstattungsprozesses, einschliesslich der Nachhaltigkeitsstrategie, der Grundsätze und des Managements
- Befragung der Schlüsselpersonen des Konzerns, um ein Verständnis des Systems für die Nachhaltigkeits- oder nichtfinanziellen Berichterstattung während des Berichtszeitraums, einschliesslich des Prozesses zur Erhebung, Zusammenstellung und Berichterstattung der Indikatoren, zu erlangen
- Überprüfung der korrekten Anwendung der Berechnungskriterien im Einklang mit den in den anwendbaren Kriterien dargelegten Methoden
- Analytische Prüfverfahren zur Unterstützung der Plausibilität der Daten
- Identifizierung und Prüfung der den Berechnungen zugrunde liegenden Annahmen
- Prüfung der zugrunde liegenden Ausgangsinformationen auf Stichprobenbasis, um die Richtigkeit der Daten zu überprüfen

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als eine Grundlage für unsere Schlussfolgerung zu dienen.

Schlussfolgerung

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der dadurch erlangten Prüfungsnachweise sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die ausgewählten Indikatoren (einschliesslich Treibhausgasemissionen) im Bericht von AMAG Group AG nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den anwendbaren Kriterien erstellt worden sind.

Ernst & Young AG

Mark Veser
Verantwortlicher Partner

Daniel Zaugg
Partner

2. Tätigkeiten und Mitarbeitende

2-6

Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen

Belieferte Märkte: Im Wesentlichen Schweiz sowie ein Händler in Lichtenstein

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

Aktuelles Berichtsjahr und Ausblick: Im Berichtsjahr zeigte sich der Neuwagenmarkt weiterhin rückläufig. Die Kaufneigung der Kundinnen und Kunden wurde durch (geo-)politische, konjunkturelle und branchenspezifische Unsicherheiten weiter belastet. Dennoch konnte die AMAG Gruppe sowohl marktanteilmässig wie auch in Stückzahlen gegenüber dem Vorjahr zulegen.

Ausblick: Die AMAG Gruppe setzt auch im Jahr 2026 auf E-Mobilität mit bezahlbaren Modellen und attraktiven Angeboten. Beispielsweise wird der Ladetarif von 28 Rp./kWh an allen Ladestationen der AMAG Gruppe, in den AMAG Parkhäusern und bei teilnehmenden Partnern unbefristet weitergeführt. Dieses Angebot gilt sowohl für Neu- als auch für Bestandskundinnen und -kunden sowie für Neuwagen und Occasionen der Marken der Volkswagen AG, die offiziell von der AMAG Import AG importiert wurden.

2-7

Angestellte

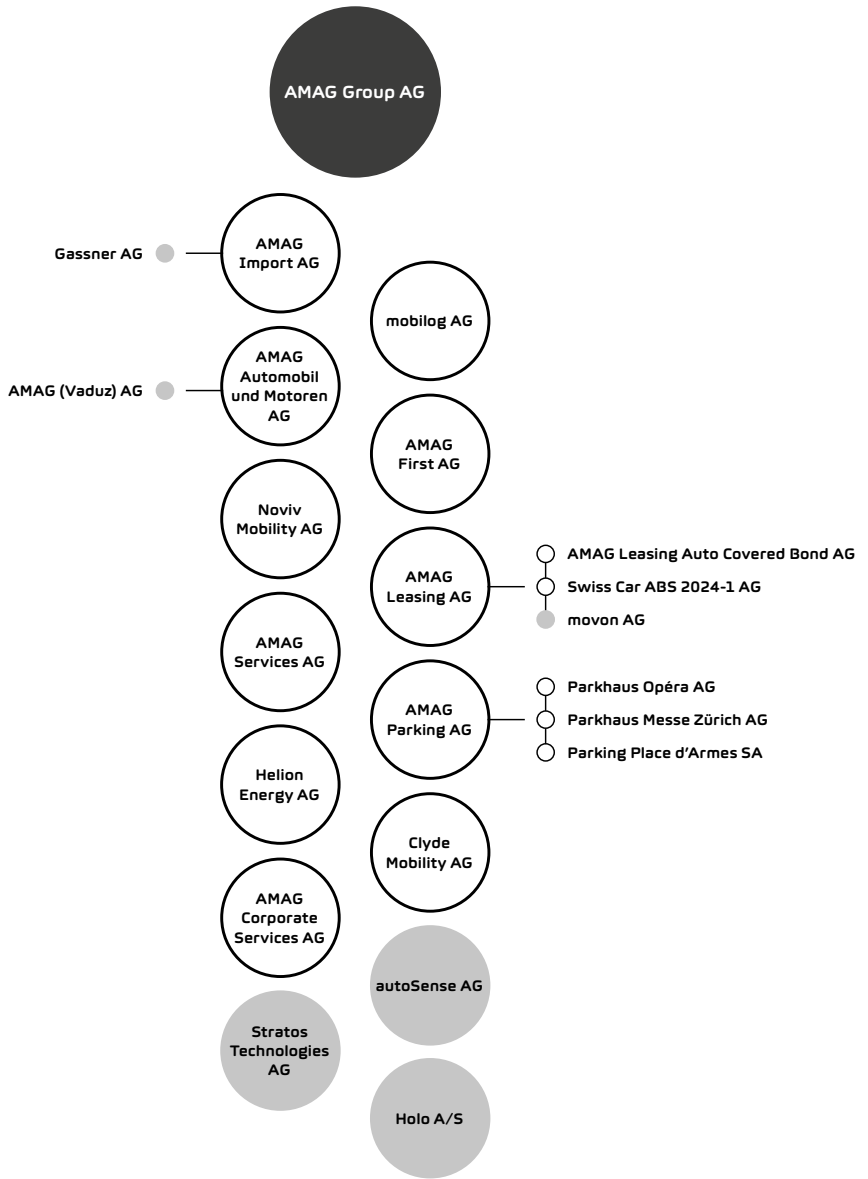
| | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------------------|------|------|------|
| Nettoumsatz in Mrd. CHF | 5,3 | 4,9 | 5,0 |
| Gesamtzahl Mitarbeitende* | 7256 | 7279 | 7183 |
| Davon Lernende** | 804 | 784 | 798 |

Per Stichtag 31.12.2025.

* Bezieht sich auf das Total der Mitarbeitenden in einem unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnis. Zusätzlich weiterer Mitarbeitendengruppen (Hostessen, auf Abruf, Transferfahrer und Chauffeur Drive) waren per 31. Dezember 2025 insgesamt rund 7500 Mitarbeitende für die AMAG tätig.

**Die Lernenden haben per 31. Dezember 2025 einen Anteil von 11,1% an der Gesamtanzahl Mitarbeitenden ausgemacht.

Wesentliche Beteiligungen der AMAG Group AG



- Vollkonsolidierte Tochterunternehmen
- Assoziierte Unternehmen

2-8

Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind

Mitarbeitende, die keine Angestellten sind, sind bei der AMAG als Hostessen für Messen und Events auf Abruf sowie Transferfahrer und Chauffeure des Drive Service im Einsatz.

Per 31. Dezember 2025 waren dies rund 290 Personen.

Zusammensetzung der Belegschaft nach Arbeitsvertrag und Beschäftigungsverhältnis

| | Frauen | | | Männer | | | Total | | |
|--|--------|------|------|--------|------|------|-------|------|------|
| | 2023 | 2024 | 2025 | 2023 | 2024 | 2025 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Belegschaft nach Arbeitsvertrag | | | | | | | | | |
| Unbefristet | 1215 | 1222 | 1207 | 5948 | 5961 | 5864 | 7163 | 7183 | 7071 |
| Befristet | 22 | 28 | 17 | 71 | 68 | 95 | 93 | 96 | 112 |
| Belegschaft nach Beschäftigungsverhältnis | | | | | | | | | |
| Vollzeit | 839 | 851 | 814 | 5586 | 5601 | 5516 | 6425 | 6452 | 6330 |
| Teilzeit | 398 | 399 | 410 | 433 | 428 | 443 | 831 | 827 | 853 |

Ab 2023 inklusive Helion.

3. Unternehmensführung

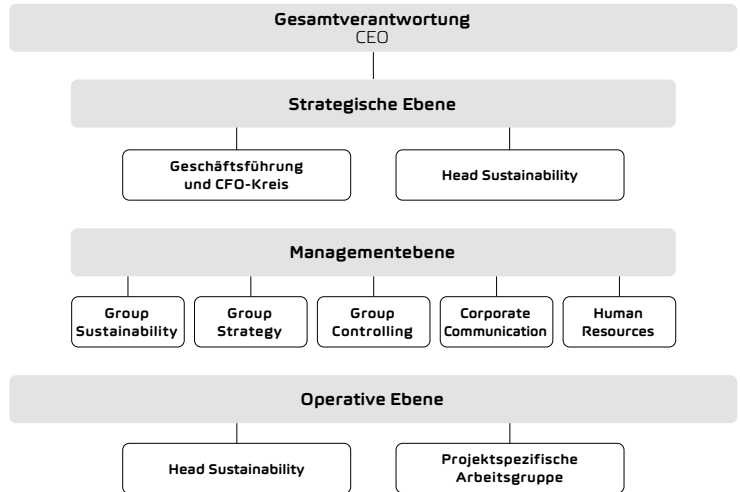
2-9

Führungsstruktur und Zusammensetzung

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

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

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



2-10

Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans

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

2-11

Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans

Martin Haefner, Präsident des Verwaltungsrats der AMAG Group AG

2-12

Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen

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

2-13

Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen

Die Steuerung und das Management aller Nachhaltigkeitsthemen liegt in der Verantwortung der Business Units und wird über die Gruppenstrategie und die Strategien der einzelnen Business Units mit Unterstützung von Group Sustainability vorangetrieben. Die Festlegung der strategischen Schwerpunkte im Bereich Nachhaltigkeit auf Gruppenebene basiert auf der Beurteilung von wesentlichen Themen in den Bereichen Ökologie, Ökonomie und Gesellschaft. Als Anbieterin von Mobilitätslösungen und Dienstleistungen hat die AMAG Gruppe den grössten Hebel in der Ausgestaltung nachhaltiger Mobilitätsangebote. Das oberste Ziel der Klimastrategie ist die Reduktion von CO₂-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette der AMAG Gruppe. Die Klimastrategie ist mit definierten Massnahmen hinterlegt, die von den Klimazielen (SBTi Near Term Target 2030, Ambition Net Zero 2040) abgeleitet sind. Der Fortschritt wird über definierte Kennzahlen gemessen. Zur zusätzlichen Steuerung der Massnahmen sind pro Massnahme Zielvorgaben pro Jahr festgelegt, die von den Geschäftseinheiten mit konkreten Handlungsplänen hinterlegt werden. Der Fortschritt wird quartalsweise gemessen, berichtet und mit der Geschäftsführung sowie dem CFO-Kreis diskutiert. Davon abgeleitet, werden Themen priorisiert oder neue Massnahmen ergriffen. Zielsetzungen zur Diversitätsförderung werden von der Group HR festgelegt, durch Massnahmen begleitet, ebenfalls mit der Konzernleitung überprüft und freigegeben.

2-14

Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

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

2-15

Interessenskonflikte

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

2-16

Übermittlung kritischer Anliegen

Die Meldung von kritischen Anliegen kann unter anderem anonym über das Hinweisgeberportal der AMAG Gruppe erfolgen. Alle Anliegen werden von der Abteilung Legal & Compliance der AMAG Gruppe bearbeitet, allenfalls unter Einbezug von weiteren Abteilungen wie HR, Internal Audit oder von externen Spezialisten und Spezialistinnen. Weitere Schritte werden vom Leiter Legal & Compliance mit den entsprechenden Entscheidungsträgern eingeleitet bzw. definiert. Im Berichtsjahr 2025 wurden Compliance-relevante Sachverhalte gemeldet und untersucht. Diese betrafen überwiegend Verstösse gegen interne Richtlinien und vereinzelt Verstösse gegen gesetzliche Vorschriften, allerdings ausserhalb der Bereiche Korruption, systematischer Betrug und Kartellrecht. Alle Fälle wurden gemäss dem internen Compliance-Prozess geprüft und mit geeigneten organisatorischen oder disziplinarischen Massnahmen adressiert.

Diese Situation entspricht den Vorjahren 2023 und 2024, in denen ebenfalls Fälle gemeldet wurden, ohne dass systematischer Betrug, Korruption oder Verstösse gegen das Kartellrecht festgestellt wurden.

Der Leiter Legal & Compliance rapportiert direkt an die Konzernleitung der AMAG Gruppe und erstattet dem Verwaltungsrat der AMAG Group AG regelmässig Bericht.

2-17

Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

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

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

2-18

Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans

Als privat gehaltenes Unternehmen legt die AMAG Gruppe die Governance-Struktur gemäss GRI 2-9 offen. Die Leistungsfähigkeit des Verwaltungsrats wird im Rahmen interner Governance-Prozesse überprüft. Aufgrund von Vertraulichkeits- und Governance-Vorgaben werden Art und Ergebnisse dieser Bewertungen nicht öffentlich offengelegt.

2-19

Vergütungspolitik

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

2-20

Verfahren zur Festlegung der Vergütung

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

2-21

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Als privat gehaltenes Unternehmen legt die AMAG Group das jährliche Gesamtvergütungsverhältnis aufgrund vertraglichen Vertraulichkeitsvereinbarungen sowie internen Governance- und Compliance-Regelungen nicht offen.

4. Strategie, Richtlinien und Praktiken

2-22

Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung

Die AMAG hat sich ein ambitioniertes Klimaziel gesetzt. Angestrebt wird ein Netto-Null-Ziel in Übereinstimmung mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens bis 2040. Als ersten Meilenstein hat sich die AMAG ein SBTi Near Term Target bis 2030 gesetzt (validiert, Dezember 2024). Das Erreichen des Klimaziels wird durch die Klimastrategie der AMAG Gruppe sichergestellt. Die Klimastrategie ist Kernbestandteil des Fokusbereichs AMAG Ambition Net Zero, der zusammen mit den Fokusbereichen AMAG Engage und AMAG Fair-play das Nachhaltigkeitsversprechen der AMAG bildet. Alle drei Fokusbereiche sind Bestandteil der Gruppenstrategie und obliegen der Verantwortung der Gruppenleitung der AMAG.

2-23

Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Ein verantwortungsbewusstes Handeln gegenüber unseren Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden, Lieferanten und Partnern ist im Verhaltenskodex der AMAG verankert. 2025 haben wir die systematische Beurteilung unserer Lieferkette unter Nachhaltigkeitsaspekten fortgesetzt. Nachhaltigkeit ist neben anderen Beurteilungskriterien ein wichtiger Aspekt in der Zusammenarbeit mit Lieferanten.

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

2-24

Einbeziehung politischer Verpflichtungen

Die Verhaltensgrundsätze der AMAG Gruppe geben Standards in Compliance-relevanten Risikobereichen vor, die vom Verwaltungsrat, der Geschäftsleitung, allen Mitarbeitenden sowie Dritten wie Händlern, Lieferanten und anderen Partnerinnen bzw. Partnern der AMAG Group AG sowie deren kontrollierten Tochtergesellschaften im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit zu beachten und einzuhalten sind. Dies beinhaltet auch die Einhaltung der Menschenrechte.

Die Abteilung Legal & Compliance hat verschiedene Themen in verbindlichen Richtlinien geregelt. Sie berät und schult alle Mitarbeitenden der AMAG in Compliance-relevanten Belangen, hat Meldekanäle zur Untersuchung von Verstößen etabliert und untersucht allfällige Verstöße.

2-25

Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen

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

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

2-26

Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen

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

2-27

Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Die AMAG Gruppe hat verschiedene Meldekanäle etabliert und kommuniziert, über die mögliche Compliance-Verstöße gemeldet werden können. Alle Meldungen werden untersucht. Im Berichtsjahr 2025 wurden keine schwerwiegenden Fälle wie illegale Wettbewerbsabreden, Korruptions- oder systematische Betrugsfälle gemeldet oder aufgedeckt.

2-28

Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen

Im Berichtszeitraum war die AMAG Mitglied bei: aee suisse, Arbeitgeber Zürich VZH, Auto Gewerbe Verband Schweiz (AGVS), auto-schweiz, Auto-Strassenhilfe-Schweiz (ASS), Autovermieter-Verband Schweiz, Avenir Mobilité, Avenir Suisse, Cardossier, digitalswitzerland, electrosuisse/e'mobile, energie-cluster.ch, Firmennetzwerk Autonome Systeme mit Bodenkontakt (Zürich), Gesellschaft für Marketing (gfm), GSI, IG Fahrzeugrestaurator, Interactive Advertising Bureau (IAB), ITS-CH, Plattform Digitalpolitik, Schweizer Mobilitätsverband (sffv), Schweizer Werbeauftraggeber-Verband (SWA), Schweizerischer Leasing Verband (SLV), Stiftung Auto Recycling Schweiz, Swiss Alliance for Collaborative Mobility (CHACOMO), Swiss Association of Autonomous Mobility (SAAM), Swiss Association for Automotive Transformation (SAAT), swisscleantech, Swiss Climate Action Initiative (SCAI), Swiss eMobility, Swiss Power-to-X Collaborative Innovation Network (SPIN), Urban Places LAB, Verein Netzwerk Logistik, ZUG ALLIANCE, Zuger Wirtschaftskammer, Zugwest, Zürcher Handelskammer, VAP Cargo Rail, Verein zur Dekarbonisierung der Industrie Zug, Vereinigung der Privaten Aktiengesellschaften.

Im Berichtszeitraum war Helion Mitglied bei: Dachverband der Wirtschaft für erneuerbare Energien und Energieeffizienz aee suisse, Vereinigung IGQ Solar Experte Energie 2050 (IGU Solarinfo), Schweizerische Branchenverband für Sonnenenergie (Swissolar), SSES Verband Schweizerischer Gebäudehüllen-Unternehmen (Gebäudehülle Schweiz), Schweizer Elektromobilitätsverband (Swiss eMobility), Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (Suissetec), Verband unabhängiger Energieerzeuger (VESE), Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen (EIT), Verband Schweizerischer Elektrizitätsunternehmen (VSE), Fachvereinigung Wärmepumpen Schweiz (FWS).

5. Einbindung von Stakeholdern

2-29

Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

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

Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

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

Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

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

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

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

Tarifverträge

Prozentsatz der Angestellten mit Tarifverträgen

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|------|------|------|
| | 28% | 32% | 29% |

Ab 2023 inklusive Helion.

Die AMAG kennt aktuell Gesamtarbeitsverträge (GAV) für die folgenden Berufsbilder:

- **Auto Gewerbe Verband Schweiz (AGVS):** Der AGVS funktioniert regional und agiert in Sektionen, die nach Kantonen oder über mehrere Kantone zusammen aufgegliedert sind. Jede Sektion hat einen eigenen GAV. Die einzelnen GAV der Sektionen sind relevant, sobald die AMAG Gruppe in dieser Sektion einen Garagenbetrieb hat, der Mitglied des Verbandes ist, oder falls der GAV durch die Bundesregierung für allgemeinverbindlich erklärt wurde.
- **Carrosserie Suisse:** Alle Betriebe und Betriebsteile der Carrosseriebranche sind dem GAV Carrosserie unterstellt. Der GAV ist gesamtschweizerisch durch den Bundesrat seit April 2024 allgemeinverbindlich.
- **EIT.swiss, Suissetec, Gebäudehülle:** Die Helion Energy AG kennt aktuell drei verschiedene GAV, denen die Mitarbeitenden je nach Berufsbild zugeordnet wird. Alle drei GAV sind gesamtschweizerisch gültig und die Mitarbeitenden werden anhand ihrer Funktion zugeordnet.

GRI 3

Wesentlichkeitsanalyse und Liste der wesentlichen Themen

3-1

Verfahren zur Bestimmung der wesentlichen Themen

Die Auswahl der wesentlichen Themen wird fortlaufend durch Gespräche mit externen Experten und Expertinnen sowie internen und externen Stakeholdern überprüft.

Die initiale Festlegung der für die AMAG als wesentlich zu behandelnden Themen wurde 2021 im Rahmen von persönlichen Gesprächen mit allen Führungskräften der einzelnen Business Units identifiziert und evaluiert. Für die Voreauswahl der wesentlichen Themen wurden Kriterien mit Blick auf die Relevanz und den Mehrwert für AMAG spezifische Stakeholder, die Gesellschaft und den globalen Impact gemäss Sustainable Development Goals herangezogen. Darauf aufbauend hat der Fachbereich Group Strategy zusammen mit der Leitung Group Sustainability und externen Fachpersonen die verschiedenen Themen weiter eingegrenzt. Die ausgewählten Themen wurden daraufhin in der Geschäftsleitung diskutiert und dem Verwaltungsrat zur Vernehmlassung präsentiert. Schliesslich wurden die priorisierten Themen der Konzernleitung vorgelegt und final verabschiedet. Im Berichtsjahr 2025 wurden die wesentlichen Themen im Austausch mit externen Nachhaltigkeitsexperten und -expertinnen überprüft und bestätigt.

3-2

Liste der wesentlichen Themen

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

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

GRI 302

Energie

3-3

Management von wesentlichen Themen

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

Die AMAG Gruppe verfolgt in ihrer Klimastrategie einen konsequenten Reduktionsansatz. Für das Jahr 2025 hatte die Gruppe das Ziel, mindestens 30% der Scope-1- und Scope-2-Emissionen zu reduzieren. Ein wichtiger Stellhebel ist dabei die kontinuierliche Verbesserung und Optimierung aller Energieaufwendungen, die für alle Betriebsliegenschaften in einem Mehrjahresplan umgesetzt werden. Neue Standorte werden, wo möglich, mit fossilfreier Energieerzeugung erstellt, zum Beispiel durch Erdsonden, Wärmepumpen oder die Anbindung an lokale Fernwärmenetze. Energieintensive Prozesse im Bereich Carrosserie und Lack werden mit Wärmerückgewinnung ergänzt. Für bestehende Standorte wird ein Phase-out-Plan für den Ausstieg aus der fossilen Energieerzeugung entwickelt, abhängig vom Lebenszyklus der Anlage und der Verfügbarkeit von Alternativen. Für grosse Standorte setzt die AMAG bereits seit 2013 die Vorgaben des Grossverbrauchermodells der Energie-Agentur der Wirtschaft (EnAW) um, die Zielwerte und einen Zielpfad definiert, die sich von den Klimazielen der Schweiz ableiten. Die Zusammenarbeit mit der EnAW wurde verlängert, um weiterhin den Energieverbrauch von 20 AMAG Grossverbrauchern gemäss den Vorgaben des Bundes zu optimieren und zu reduzieren.

302-1 ►

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

| in MWh | 2019 | 2023 | 2024 | 2025 |
|--------------------------|------------------|----------------|----------------|----------------|
| Heizöl | 10'248 | 9'016 | 7'840 | 9'056 |
| Erdgas | 25'092 | 23'881 | 19'742 | 23'098 |
| Biogas | 197 | 82 | 0 | 0 |
| Pellets | 452 | n/a | n/a | 46 |
| Propan | 0 | 308 | 355 | 354 |
| Diesel | 50'311 | 25'229 | 22'280 | 19'369 |
| Benzin | 31'797 | 25'080 | 24'980 | 25'546 |
| Strom (erneuerbar) | 38'421 | 33'725 | 42'930 | 45'249 |
| Strom (nicht erneuerbar) | 2'161 | 9'439 | 5'135 | 4'956 |
| Strom gesamt | 40'582 | 43'164 | 48'065 | 50'205 |
| Fernwärme | 4'996 | 5'064 | 5'095 | 6'979 |
| Erdwärme | n/a ¹ | n/a | n/a | 2 |
| Total in MWh | 163'675 | 131'824 | 128'356 | 134'655 |

¹ n/a (not applicable) sind Datenpunkte in diesem Bericht, welche im mit n/a gekennzeichneten Jahr nicht zutreffend waren. Sobald der Energieträger, bzw. der Datenpunkt relevant wird, erfolgt eine Aufnahme in der entsprechenden Datenreihe.

Die Daten beziehen sich auf alle Betriebsliegenschaften (Standorte in Eigentum und Miete) der AMAG Group AG. Die Datenperiode umfasst bei allen Verbrauchsmengen zwölf Monate. Je nach Verfügbarkeit und aufgrund unterjähriger Abrechnungssichttage ist der Erhebungszeitraum bei einzelnen Lieferanten durch Schätzung angepasst worden. Die Schätzung basiert dabei auf realen Vorjahreswerten.

Strom (erneuerbare Quelle) bezieht sich auf Strom mit Herkunftsnachweis für Wasserkraft und Strom aus erneuerbaren Quellen, wie zum Beispiel Strom aus Eigenproduktion durch Photovoltaik. Die verwendeten Umrechnungsfaktoren basieren auf lieferwerksspezifischen Faktoren gemäss Zusammensetzung des Produktes oder auf Schweizer Durchschnittswerten gemäss Angaben des Bundesamtes für Umwelt (BAFU) im Faktenblatt CO₂-Emissionsfaktoren des Treibhausgasinventars der Schweiz.

302-4

Verringerung des Energieverbrauchs

Für Informationen siehe Indikator 305-5 (Seite 50 in diesem Bericht). Eine umfassende Abdeckung des Indikators 302-4 ist aktuell im Aufbau und ist für die kommenden Berichtsjahre geplant. 2024 hat die AMAG den ersten von Energie Schweiz geförderten Branchenfahrplan für Carrosserie- und Lackbetriebe vorgelegt. Der Branchenfahrplan zielt darauf ab, durch geeignete Massnahmen die Energieeffizienz im Carrosserie- und Lackbetrieb zu steigern und den Umstieg auf erneuerbare Energieträger zu fördern. Der Branchenfahrplan ist Grundlage für die Planung und Umsetzung von Reduktionszielen und entsprechenden Massnahmen in AMAG Retail-Betrieben und Partnerbetrieben. Die Massnahmen tragen zur direkten Reduktion der CO₂-Emissionen und zur Förderung der Kreislaufwirtschaft in der Branche bei und unterstützen die Branche bei der Umsetzung der Vorgaben des Klima- und Innovationsgesetzes (KIG).

GRI 305

Emissionen

3-3

Management von wesentlichen Themen

Die Emissionen der AMAG Gruppe werden entsprechend den Kategorien Scope 1, Scope 2 und Scope 3 systematisch erfasst und bewertet. Scope 1 und Scope 2 umfassen vor allem Emissionen, die durch den Betrieb und den Treibstoffverbrauch der eigenen Flottenfahrzeuge sowie den Heizölverbrauch in den Betriebsliegenschaften entstehen. In Scope 3 werden insbesondere Emissionen aus dem Verkauf und Vertrieb von Fahrzeugen berücksichtigt, ebenso wie Emissionen durch den Pendlerverkehr der Mitarbeitenden und den Transport von Waren und Fahrzeugen.

Für die Kategorien Scope 1 und Scope 2 hat die AMAG Gruppe im Jahr 2025 das Zwischenziel, die Emissionen (market-based) um mindestens 30% zu reduzieren, übertroffen. Konkret wurde für die market-based Betrachtung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen 2025 eine Reduktion von –37% im Vergleich zum Basisjahr 2019 erreicht. Für die Scope-3-Emissionen konnte 2025 eine Reduktion von –35% im Vergleich zum Basisjahr 2019 erzielt werden und in der Kategorie 11, Emissionen aus verkauften Fahrzeugen, lag die Reduktion bei –42% im Vergleich zu 2019. Gesamthaft lag die Reduktion der Emissionen Scope 1, 2 und 3 im Jahr 2025 bei –35% im Vergleich zu 2019 und –8% im Vergleich zum Vorjahr.

Seit Dezember 2024 verfügt die AMAG über ein validiertes SBTi-Near-Term Target. Darin verpflichtet sich die AMAG, bis 2030 mindestens 50% der Scope-1- und Scope-2- sowie der Scope-3-Emissionen aus verkauften Fahrzeugen (Kategorie 11 gemäss Greenhouse Gas Protocol) zu senken im Vergleich zum Basisjahr 2019. Das Basisjahr 2019 ist aufgrund der nicht vergleichbaren Marktsituation unter Corona (2020 bis 2021) und auf Empfehlung von SBTi gesetzt worden. Bis 2040 hat die AMAG die Ambition, Netto-Null zu erreichen. Um den ambitionierten Reduktionspfad zu realisieren, hat die AMAG klare Massnahmen definiert und mit jährlichen Zielvorgaben hinterlegt. Der Massnahmenfortschritt wird quartalsweise gemessen und mit der Geschäftsleitung diskutiert.

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

Der Fortschritt der AMAG Gruppe wird, wie im Bereich Energie, durch gruppenweite Kennzahlen gesteuert, kontrolliert und quartalsweise rapportiert. Der Reportingprozess ist in das Group Controlling integriert, womit ein stimmiges ESG-Reporting gewährleistet ist. Für verbleibende Emissionen hat die AMAG eine Investitions- und Eliminationsstrategie erarbeitet. Um intern Massstäbe zu setzen, werden Projekte mit einem internen CO₂-Preis von 200 Franken/TCO₂ belegt. Der interne CO₂-Preis wurde im Berichtsjahr von ehemals 120 CHF/TCO₂ auf 200 CHF/TCO₂ erhöht. Dies um die Steuerung des Reduktionspfades, insbesondere bei der Bewertung von Heizungsersatzprojekten und den Umstieg auf erneuerbare Energieträger, zu verbessern. Die Einnahmen fliessen in den AMAG Klimafonds und werden in klimafördernde Massnahmen sowie Partnerschaften investiert. Unter anderem besteht eine enge Zusammenarbeit mit Synhelion, die mittels Solarenergie CO₂ in synthetische Treibstoffe umwandelt.

305-1 ▶

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Details siehe Tabelle: AMAG Treibhausgasemissionen Scope 1, 2 und 3, Seite 44

305-2 ▶

Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

Details siehe Tabelle: AMAG Treibhausgasemissionen Scope 1, 2 und 3, Seite 44

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

| in Tonnen CO ₂ -eq | 2019 | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Scope 1 | 31'224 | 20'753 | 18'879 | 19'311 |
| Heizöl | 2'726 | 2'400 | 2'087 | 2'417 |
| Erdgas | 5'043 | 5'577 | 4'681 | 5'328 |
| Propan | 0 | 65 | 148 | 147 |
| Diesel | 13'405 | 6'032 | 5'326 | 4'631 |
| Benzin | 10'010 | 6'663 | 6'637 | 6'787 |
| Pellets | n/a | n/a | n/a | 1 |
| Biogas | 40 | 17 | 0 | 0 |
| Scope 2 (market-based) | 705 | 1'552 | 1'258 | 893 |
| Strom | 277 | 1'076 | 736 | 640 |
| Fernwärme (inkl. Kälte) | 429 | 476 | 522 | 253 |
| Total Scope-1- und Scope-2-Emissionen | 31'930 | 22'305 | 20'137 | 20'204 |

| GRI 305-3 (Scope 3) | | | | |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Emissionen aus Geschäftstätigkeit und Betrieb (Emissionen aus eingekauften Produkten, Dienstleistungen, Abfall, Geschäftsreisen und Investitionen) ¹ | 892'628 | 934'077 | 852'011 | 852'209 |
| Emissionen aus der Nutzung verkaufter Produkte (inkl. Fahrzeuge und Wärmepumpen) | 3'906'231 | 2'713'532 | 2'518'586 | 2'253'877 |
| Total Scope-3-Emissionen | 4'798'859 | 3'647'609 | 3'370'597 | 3'106'086 |
| Total Scope 1,2,3 Emissionen | 4'830'789 | 3'669'914 | 3'390'734 | 3'126'290 |

AMAG Treibhausgasemissionen Scope 1, 2 und 3

¹ Aggregierter Ausweis der Emissionen in den Scope-3-Emissions-Kategorien 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 12 und 15 gemäss Greenhouse Gas Protocol.

Erklärung pro Emissionskategorie

Die AMAG identifiziert und berechnet ihre Emissionen systematisch nach den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocols. Dabei wird die Berechnungsmethodik fortlaufend überprüft, um die Transparenz und Belastbarkeit der Daten stetig zu verbessern. Erkenntnisse aus dem Prozess werden genutzt, um die Wirksamkeit der Massnahmensteuerung zum Erreichen der gesteckten Reduktionsziele regelmässig zu überprüfen. Anpassungen und der Mechanismus zur Anwendung von Korrekturen werden unter 2-4 in diesem Bericht erläutert.

305-3**Scope-1-Emissionen: Direkte Treibhausgasemissionen**

Scope 1 umfasst alle direkten Treibhausgasemissionen, die innerhalb des Unternehmens entstehen. Dazu gehören beispielsweise Emissionen durch den Verbrauch von Diesel- und Benzin in Dienstfahrzeugen sowie Emissionen aus der Verbrennung von Heizöl und Erdgas zur Wärmeerzeugung sowie für Prozessenergie. Propan wurde in den Jahren 2019 und 2020 aus methodischen Gründen in die Kategorie Erdgas inkludiert. Seit 2021 ist der isolierte Ausweis von Propanmengen und daraus resultierenden Emissionen möglich.

Im Jahr 2025 ist der Dieserverbrauch im Vergleich zum Vorjahr weiter gesunken, während der Benzinverbrauch leicht angestiegen ist. Diese Entwicklung steht im Zusammenhang mit dem Rückgang der Anzahl der Dieselfahrzeuge sowie der Zunahme von Hybrid- und Elektrofahrzeugen im Fuhrpark. Der gesunkene Verbrauch von Diesel resultiert auch in einem Rückgang der Emissionen für Diesel sowie einem leichten Anstieg der Emissionen aus Benzinverbrauch. Der Verbrauch von Kältemitteln ist derzeit nicht in der Erhebung enthalten (siehe dazu Seite 49 Ausschlüsse und Besonderheiten im Berichtsjahr).

Der Verbrauch von Erdgas und Heizöl ist im Berichtsjahr sowohl in absoluter Menge als auch in Emissionen gerechnet, leicht gestiegen. Der Anstieg steht im Zusammenhang mit dem Geschäftsverlauf und der Standortstruktur, welche beide einem stetigen und leichten Wandel unterliegen.

Emissionen aus Propan sind im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben.

Erhebung der Daten

Leitungsgebundene Energie- und Treibstoffmengen werden pro Standort anhand effektiver Rechnungsdaten erhoben. Seit 2023 werden die Treibstoffmengen (Benzin und Diesel) pro Treibstofflieferant mittels abrechnungsgenauer Reports erfasst. Treibstoffmengen, die über Spesen verrechnet werden, fließen auf Basis ausgabenbasierter Schätzungen (Spend based) in die Gesamtmenge ein. Heizölmengen werden ausgehend des Anfangsbestands, zuzüglich der unterjährigen Zukäufe und abzüglich des Jahresendbestands ermittelt.

Scope-2-Emissionen: Indirekte Treibhausgasemissionen

Scope 2 umfasst sämtliche indirekten Treibhausgasemissionen, die durch den Verbrauch von eingekauftem Strom und Fernwärme entstehen. Diese Energie wird bei der AMAG hauptsächlich für den Betrieb der Standorte (Strom, Fernwärme, Fernkälte) sowie für das Laden von Elektrofahrzeugen (nur Strom) genutzt. Durch die fortschreitende Elektrifizierung und Defossilisierung steigen die Mengen an Strom und Fernwärme kontinuierlich an. Der für betriebliche Prozesse verwendete Strom stammt überwiegend aus erneuerbaren Energiequellen. Der Ladestrom im öffentlichen Raum wird risikoavers mit dem Schweizer Durchschnittsmix gemäss Energieetikette berechnet.

305-3

Erhebung der Daten

Die Mengen an Strom und Fernwärme werden für jeden Standort als leitungsgebundene Energie anhand effektiver Rechnungsdaten erfasst und in der Bilanz nach market-based Ansatz für Emissionen ausgewiesen.

Um die Erfassung und Ausweisung der Scope-2-Emissionen möglichst transparent zu gestalten, erfolgt die Abgrenzung sowohl nach location- als auch nach market-based Ansatz. Die Emissionsfaktoren für die Berechnung der location-based Emissionen werden für Fernwärme, inklusive Fernkälte, gemäss Alig M., Tschümperlin L., Frischknecht R. (2017 Fernwärmemix KVA-Netze CH, Scope 2) sowie für Strom anhand der Angaben der Energieetikette UVEK 2025 verwendet.

| Jahr | Scope-2-Emissionen Fernwärme (location-based) | Scope-2-Emissionen Strom (location-based) | Gesamte Scope-2-Emissionen (location-based) |
|------|---|---|---|
| 2025 | 907 Tonnen CO ₂ -eq | 5573 Tonnen CO ₂ -eq | 6480 Tonnen CO ₂ -eq |

Abgrenzung Scope 2 in «location» und «market-based»: Anpassung der Faktorisierung der bezogenen Strom- und Fernwärmemengen aufgrund verbesserter Kenntnisse über die Produktqualität und -allokation der eingekauften Strom- und Fernwärmemengen.

Scope-3-Emissionen: Vor- und nachgelagerte Treibhausgasemissionen

Scope 3 umfasst indirekte Treibhausgasemissionen, die in vor- oder nachgelagerten Geschäftsaktivitäten in der Wertschöpfungskette entstehen. Materielle Kategorien gemäss Greenhouse Gas Protocol -Emissionen sind die Kategorie 1 (Eingekaufte Produkte und Dienstleistungen), Kategorie 2 (Kapitalgüter), Kategorie 3 (Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten), Kategorie 4 (Vorgelagerter Transport und Distribution), Kategorie 5 (Abfall), Kategorie 6 (Geschäftsreisen), Kategorie 7 (Pendeln), Kategorie 11 (Nutzungsphase verkaufter Produkte), Kategorie 12 (End-of-life Treatment verkaufter Produkte) und Kategorie 15 (Investments).

Nicht erhoben werden die Scope-3-Emissionen der Kategorien 8, 9, 10, 13 und 14, da diese für das Geschäftsmodell der AMAG Gruppe nicht relevant sind. Die zwei wesentlichsten Kategorien am Total aller Emissionen der AMAG Gruppe sind die Kategorie 11 und die Kategorie 1.

Übersicht zur Erhebungsmethodik

| Kategorie | Anteil an Gesamtemissionen | Berechnungsmethodik | Emissionsfaktor |
|--|----------------------------|---|--|
| Scope 1 | | | |
| Diesel | | Verbrauchsdatenbasierte Berechnung (Liter) | DEFRA 2023 |
| Benzin | | Verbrauchsdatenbasierte Berechnung (Liter) | BAFU Faktenblatt CO ₂ Emissionsfaktoren des Treibhausgasinventars der Schweiz 2022 |
| Erdgas | | Verbrauchsdatenbasierte Berechnung (MWh) | BAFU Faktenblatt CO ₂ Emissionsfaktoren des Treibhausgasinventars der Schweiz, 2022 |
| Propan | | Verbrauchsdatenbasierte Berechnung (MWh) | BAFU Faktenblatt CO ₂ Emissionsfaktoren des Treibhausgasinventars der Schweiz, 2022 |
| Heizöl | | Verbrauchsdatenbasierte Berechnung (Litern) | BAFU Faktenblatt CO ₂ Emissionsfaktoren des Treibhausgasinventars der Schweiz, 2022 |
| Scope 2 | | | |
| Fernwärme, inkl. Kälte | | Verbrauchsdatenbasierte Berechnung (MWh) | UVEK, 2024 |
| Strom | | Verbrauchsdatenbasierte Berechnung (MWh) | UVEK, Energieetikette 2024 und 2025 |
| Scope 3 | | | |
| Kat. 1 Eingekaufte Produkte und Dienstleistungen | | Ausgabenbasierte Methode | Exiobase Version 3.9 |
| Kat. 2 Kapitalgüter | | Ausgabenbasierte Methode | Exiobase Version 3.9 |
| Kat. 3 Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten | | Durchschnittsdatenmethode | DEFRA 2025, Treeze 2017 |
| Kat. 4 Vorgelagerter Transport und Distribution | | Hybridmethode | Lieferantenspezifisch, DEFRA 2025 |
| Kat. 5 Abfall | | Durchschnittsdatenmethode | DEFRA 2025 |
| Kat. 6 Geschäftsreisen | | Grosskreis, exklusive Hotelübernachtungen. | DEFRA 2025 |
| Kat. 7 Pendlerfahrten | | FTS ohne Dienstwagen Durchschnittsdatenmethode | Mobitool 3.0 basierend auf Ecoinvent v2.2 2018 sowie spezifische Datensätze PSI, 2023 |
| Kat. 11 Verkaufte Produkte (Nutzungsphase) | | Durchschnittsdatenmethode auf Basis WLTP-Modell | UVEK, Energieetikette 2025 |
| Kat. 12 End-of-Life Treatment verkaufter Produkte | | Durchschnittsdatenmethode | DEFRA 2025 |
| Kat. 15. Investments | | Ausgabenbasierter Durchschnitt, PCAF-Methode, Data Quality Score 5, Option 3c | PCAF basierend auf Exiobase 3.8 |

- < 5% Anteil an Gesamtemissionen
- 5 – 49% Anteil an Gesamtemissionen
- >50% Anteil an Gesamtemissionen

305-3**Detaillierte Information zu ausgewählten Emissionskategorien Scope 3**

Als zweitgrösste Emissionskategorie gilt Kategorie 1 (Eingekaufte Produkte und Dienstleistungen). Für die Berechnung der Emissionen in Kategorie 1 wird eine ausgabenbasierte Methode unter Anwendung der EEIODatenbank EXIO-BASE, Version 3.9, verwendet. Dabei werden die finanziellen Aufwendungen für eingekaufte Produkte und Dienstleistungen mit emissionspezifischen Faktoren aus EXIOBASE verknüpft, um die entsprechenden Emissionen zu ermitteln.

Dies umfasst insbesondere Originalersatzteile, Zubehörteile, Dienstleistungen sowie die Anschaffungskosten für immatrikulierte Fahrzeuge. Noch nicht zugelassene Fahrzeuge sind noch nicht in der Bilanz enthalten.

Zukünftig soll Kategorie 1 durch verbesserte Daten auf Produktebene berechnet werden. Die AMAG Gruppe ist darüber im Gespräch mit dem Volkswagen Konzern.

Emissionen der Kategorie 5 (Abfall) werden auf Basis anfallender Werkstatabfälle berechnet. Büroabfälle, wie Haushaltskehricht, werden ausgeschlossen. Die Erhebung der Abfallmengen basiert zu über 95 % auf effektiven Abfallmengen in Tonnen und aufgeschlüsselt nach VEVA Code. Der VEVA Code steht für die sechsstellige Abfallschlüsselnummer gemäss der Schweizer «Verordnung über Listen zum Verkehr mit Abfällen (LVA)». Er dient der eindeutigen Klassierung von Sonderabfällen und anderen kontrollpflichtigen Abfällen, die im Begleitscheinverfahren entsorgt werden müssen.

Emissionen der Kategorie 11 (Nutzungsphase verkaufter Produkte) ist die grösste Emissionskategorie der AMAG Gruppe. Emissionen werden auf Basis typengerechter Fahrzeugdaten gemäss dem Worldwide harmonized Light vehicles Test Procedure (Standard gemäss WLTP) berechnet, mit einer angenommenen Kilometerleistung von 200'000 Kilometer und einer durchschnittlichen Lebensdauer von 15 Jahren. Für das Jahr 2019 waren WLTP-Daten noch nicht durchgängig vorliegend. Hier wurden Daten des Neuen Europäischen Fahrzyklus' (NEFZ-Daten) zugrunde gelegt. Wärmepumpen der Firma Helion werden mit einer Lebensdauer von 20 Jahren berechnet.

Emissionen der Kategorie 15 werden auf Basis der Partnership Carbon Accounting of Financials Initiative (PCAF-Methode) mit einem Equity/Revenue-Ansatz gemäss PCAF berechnet. Der Standard wurde 2020 entwickelt und dient zur Messung von Treibhausgasemissionen von Portfolios. Für die AMAG wurde ein Economic Activity Based Ansatz gewählt (Referenzjahr 2019, Data Quality Score 5, Option 3c). Darin eingeschlossen sind Investitionen in assoziierte Gesellschaften und Beteiligungen zwischen 20 % und 50 %. Beteiligungen unter 20 % und bei welchen die AMAG Gruppe weder einen signifikanten noch einen finanziellen Einfluss hat, werden ausgeschlossen (nicht materiell).

305-3

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

Ausschlüsse und Besonderheiten im Berichtsjahr

Die Verwendung von Pellets für Heizungen ist in der AMAG Gruppe wenig verbreitet. Im Berichtsjahr wurden Pellets in der Kategorie Scope-1-Emissionen ergänzt. Dies aufgrund einer verbesserten Datengrundlage für Standorte in Miete. Standorte in Miete werden über die Anzahl Quadratmeter beheizter Fläche und der Energieträger für Strom, Wärme und Kälte kalkulatorisch ermittelt, sofern keine exakte Verbrauchsmenge ermittelt werden kann.

Aktuell nicht in die Erhebung eingeschlossen ist der Verbrauch von Kältemitteln aufgrund der Komplexität der Erhebung. Kältemittel fallen bei der AMAG insbesondere im Werkstattbetrieb der AMAG Retail AG bei Wartungs- und Reparaturarbeiten an Klimaanlage und Kühlsystemen von Fahrzeugen an. Typische Tätigkeiten, bei denen Kältemittel freigesetzt oder nachgefüllt werden, sind beispielsweise das Evakuieren, Nachfüllen und Entsorgen von Kältemitteln im Rahmen von Servicearbeiten an Fahrzeugklimaanlagen sowie die Instandsetzung von Kälte- und Klimageräten in Werkstattbereichen. Diese Prozesse sind gemäss den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocols der Kategorie Scope-1-Emissionen und der Kategorie Scope-3-Emissionen Kategorie 11 während der Nutzungsphase zugeordnet. Fahrzeuge der Marke Microlino und Zweiräder der Marke Ducati sind nicht in der Bilanz enthalten. Diese Ausschlüsse betreffen Emissionen in Scope 3 in den Kategorien 1 (Eingekaufte Produkte und Dienstleistungen) und 11 (Nutzungsphase verkaufter Produkte) gemäss Greenhouse Gas Protocol und beziehen sich auf die Geschäftseinheit Noviv AG. Ebenfalls nicht in der Bilanz enthalten sind Direktimporte von Fahrzeugen der Volkswagen-Konzernmarken. Direktimporte erfolgen überwiegend durch freie Händler und liegen somit ausserhalb des Konsolidierungskreises der AMAG Gruppe. Vereinzelt werden junge Gebrauchtwagen durch die AMAG Retail AG direkt importiert. Im Berichtsjahr wurde der Emissionsfaktor für vorgelagerte Treibhausgasemissionen in der Kategorie 11 Scope 3 von 2023 auf 2025 angepasst; die Emissionen für 2024, welche noch mit dem Emissionsfaktor aus 2023 berechnet wurden, waren daher leicht überschätzt (Impact unter 1% auf das Gesamt der Scope 3 Emissionen 2024). Im Berichtsjahr wurden bestimmte Einkaufskategorien im Rahmen der Anwendung der Exiobase-Methodik neu kategorisiert, um die Zuordnung der Spend-Daten zu den zugrunde liegenden Emissionsfaktoren granularer und sachgerechter abzubilden. Durch diese Reklassifizierung ergeben sich gegenüber dem Vorjahr geringere berechnete Emissionen in Kategorie 1 Scope 3, welche zu einem sehr geringen Anteil zu einer Reduktion der Emissionen in der Kategorie 1 Scope 3 geführt haben. Die Anpassung lag deutlich unter der gesetzten Schwelle für Restatements (5% Details siehe 2-4 in diesem Bericht).

Senkung der THG-Emissionen

Im Vergleich zum Basisjahr 2019 sind die Emissionen der AMAG Gruppe im Berichtsjahr über alle Scope-Kategorien um –35 % gesunken.

Den grössten Anteil daran haben die Scope-3-Emissionen, die mit Blick auf das Total über 90 % der Emissionen ausmachen.

Die Scope-3-Emissionen sind 2025 im Vergleich zum Basisjahr um –35 % gesunken. Den grössten Effekt hatte im Berichtsjahr der Rückgang des Gesamtabsatzvolumens und die weiter fortschreitende Elektrifizierung.

Die Scope-1- und Scope-2-Emissionen (market-based) sind 2025 im Vergleich zum Basisjahr 2019 um –37 % zurückgegangen. Der Rückgang ist insbesondere auf Effizienzsteigerungen in der Gebäude- und Wärmetechnik zurückzuführen, aber auch auf die zunehmende Elektrifizierung der eigenen Flotte und der damit einhergehenden Reduktion des Dieserverbrauchs.

GRI 306

Abfall

3-3

Management von wesentlichen Themen

Abfall zu vermeiden, und verwendete Materialien weiter zu verwerten oder korrekt zu entsorgen, ist ein wesentliches Anliegen der AMAG.

Die AMAG hat für alle Abfallkategorien ein etabliertes Entsorgungssystem. Dazu wird einerseits auf die Mitgliedschaft in Branchenorganisationen wie Auto-Recycling Schweiz oder die Genossenschaft sestorec und andererseits auf die Zusammenarbeit mit professionellen Entsorgungsunternehmen gesetzt.

Die wesentlichen Abfallkategorien fallen im Betrieb der AMAG Garagen an. Dazu zählen insbesondere Altreifen, Motoren- und Getriebeöl, Starterbatterien, Eisen- und Stahlschrott sowie Kartonabfälle. Mit der zunehmenden Elektrifizierung der Mobilität nimmt auch die Verwendung von Lithium-Ionen-Hochvoltbatterien stetig zu und wird mittel- bis langfristig eigene Entsorgungskonzepte erfordern.

Im Bereich der klassischen Abfälle werden die Abfallmengen entsprechend der «Verordnung über die Vermeidung und die Entsorgung von Abfällen (VVEA)» des Bundesamtes für Umwelt, durch spezialisierte Unternehmen wiederverwendet, recycelt oder entsorgt. Als Mitglied von Auto-Recycling Schweiz nimmt die AMAG auch Einfluss auf die kostendeckende Entsorgung von Altfahrzeugen und verfolgt die Entwicklungen auf regulatorischer und technischer Ebene.

Grundsätzlich unterliegen Batterien bei der Einfuhr in die Schweiz einer vorgezogenen Recyclinggebühr, die aktuell durch INOBAT verwaltet wird.

Dies gilt nicht für die Hochvoltbatterien der Elektrofahrzeuge. Für diese gibt es eine Schweizer Branchenlösung zur Rücknahme und Verwertung von Lithium-Ionen-Batterien der Genossenschaft sestorec (Swiss Energy Storage Recycling). Da die AMAG davon ausgeht, dass die ausgedienten Hochvoltbatterien zukünftig ein wertvoller Rohstoff für die Batteriefertigung sein werden (EU-Batterie-Richtlinie), hat sie sich für einen differenzierteren Umgang mit Altbatterien ausgesprochen und nutzt die Branchenlösung der Genossenschaft sestorec.

Diese Branchenlösung verlangt von den Mitgliedern einen Prozess, der den Umgang mit Hochvoltbatterien von Battery Electric Vehicle (BEV), Hybrid Electric Vehicle (HEV) und Plug-in-Hybrid Electric Vehicle (PHEV) klar regelt. Zusätzlich sind alle in Umlauf gebrachten reparierten, wieder- oder weiterverwendeten und entsorgten Batterien dieser Kategorien der Genossenschaft sestorec zu melden.

Für das Recycling der Hochvoltbatterien und einzelner Batteriemodule arbeitet die AMAG mit spezialisierten Unternehmen zusammen, so dass sowohl der Transport als auch das Recycling durch zertifizierte Partner durchgeführt wird. Damit wird insbesondere auch sichergestellt, dass die verschärften Vorschriften für die Verpackung und den Transport von kritischen Batterien und Batteriemodulen eingehalten werden.

306-1

Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen

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

306-2

Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen

Siehe Managementansatz 306 Abfall (Seite 51).

306-3 ▶

Angefallener Abfall

Seit dem Jahr 2023 wurden im Werkstattbetrieb der AMAG Geschäftseinheiten AMAG First, AMAG Automobil und Motoren AG, mobilog AG sowie Helion AG die folgenden Abfallmengen erfasst:

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------------------------|------|------|------|
| in Tonnen | | | |
| Total gefährliche Abfälle | 3655 | 3603 | 3939 |
| Total nicht gefährliche Abfälle | 2253 | 2760 | 3044 |
| Jahrestotal | 5908 | 6363 | 6983 |

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

306-4 ▶

Von Entsorgung umgeleiteter Abfall

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------------------------------|------|------|------|
| in Tonnen | | | |
| Total ins Recycling | 3386 | 3566 | 3700 |
| Total ins Zementwerk | 1527 | 1270 | 1194 |
| Total Kehrichtverbrennungsanlage | 938 | 1437 | 1448 |
| Total Deponie | 0 | 0 | 0 |
| Total andere (Sonderabfallbehandlung) | 57 | 90 | 641 |
| Jahrestotal | 5908 | 6363 | 6983 |

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

306-5 ▶

Zur Entsorgung bestimmter Abfall

Siehe Indikator 306-4 oben

GRI 404

Aus- und Weiterbildung

3-3

Management von wesentlichen Themen

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

Richtlinien, Verantwortlichkeiten und regulatorische Vorgaben

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

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

Gestaltung der Aus- und Weiterbildungsprogramme

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

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

Digitalisierung und Entwicklung eines digitalen und agilen Mindsets

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

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

Hier werden Themen wie Konfliktmanagement, gesunde Führung, Resilienz, Wertschätzung und Anerkennung, Unconscious Bias, Umgang mit Veränderungen oder das AMAG spezifische Lernprogramm «Leadership Karten» adressiert. Bei den Leadership Karten handelt es sich um ein innovatives Trainingsformat, das mit Karten ähnlich einem Spiel arbeitet und darauf abzielt, Führungskompetenzen praxisnah und interaktiv zu vermitteln.

Zusätzlich haben Mitarbeitende und Führungskräfte die Möglichkeit, durch ein Online Assessment oder ein 360-Grad-Feedback eine persönliche Standortbestimmung vorzunehmen.

Talentmanagement

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

404-1

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

Die AMAG investiert jährlich in die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden und bietet ein breites Spektrum an Ausbildungsformaten und Lernressourcen an.

404-2

Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

Vielfältiges Aus- und Weiterbildungsangebot

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

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

Die AMAG legt grossen Wert auf die Ausbildung des Nachwuchses und die Förderung der jungen Talente. Sie gehört zu den führenden Ausbildungsstätten der Schweiz. Zurzeit sind es rund 800 Lernende in rund 20 verschiedenen Lehrberufen: von der Werkstatt, Carrosserie über die Logistik in den Detailhandel bis zum Büro. Rund 10 % der Lernenden werden zudem im Young-Talents-Programm speziell gefördert. Damit alle Lernenden optimal ausgebildet werden können, besuchen ihre Berufsbildenden einmal pro Jahr ein Weiterbildungsmodul.

Leistungsbeurteilung

Die AMAG schreibt jährlich verpflichtende Mitarbeitendengespräche vor, in denen die individuelle Weiterbildung und Karriereplanung thematisiert und geplant wird. Die Kontrolle durch die Personalabteilung ergab für das Jahr 2025 eine Durchführungsquote von 98,5 %.

404-3

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

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|------|------|------|
| Anteil Angestellte mit Leistungsbeurteilung | 75% | 76% | 80% |
| Anteil Männer mit Leistungsbeurteilung | 75% | 76% | 80% |
| Anteil Frauen mit Leistungsbeurteilung | 75% | 78% | 81% |
| Anteil Angestellte im Vertrieb mit Leistungsbeurteilung | 91% | 84% | 91% |
| Anteil Angestellte in der Verwaltung mit Leistungsbeurteilung | 82% | 86% | 89% |
| Anteil Angestellte in der Werkstatt und im Lager mit Leistungsbeurteilung | 64% | 66% | 69% |

GRI 405

Diversität und Chancengleichheit

3-3

Management von wesentlichen Themen

Die AMAG erkennt, dass gemischte Teams eine Vielfalt an Ideen und Perspektiven einbringen. Diese Teams ermöglichen die Erarbeitung besserer Lösungen und Dienstleistungen für Kunden und Kundinnen. Diversität sieht die AMAG als grosse Chance für ein besseres gegenseitiges Verständnis sowie eine wertschätzende und lebendige Kultur. Bei der AMAG arbeiteten im Berichtsjahr 82,9% Männer und 17,1% Frauen aus 88 verschiedenen Nationen.

Mehr Diversität durch flexible Arbeitsmodelle und Förderung von Teilzeit

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

2022 hat sich die AMAG das Ziel zur Förderung von Frauen in der Belegschaft gesetzt. Bis 2030 möchte die AMAG den Anteil weiblicher Lernender auf 20% verdoppeln sowie über 25% der Kaderpositionen von Frauen besetzt sehen.

Chancengleichheit fördern

Gesamthaft konnte die AMAG den Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr leicht steigern. 2025 beträgt der Frauenanteil über alle Mitarbeitende 17,1%, im Kader sind es 15,8% und bei den Lernenden 14%.

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

405-1

Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Verwaltungsrat | 6 | 6 | 6 |
| Frauen | 1 | 1 | 1 |
| Männer | 5 | 5 | 5 |
| Geschäftsführung | 13 | 13 | 13 |
| Frauen | 2 | 2 | 2 |
| Männer | 11 | 11 | 11 |
| Altersgruppe 30 und jünger | 0 | 0 | 0 |
| Altersgruppe zwischen 30 und 50 | 5 | 4 | 3 |
| Altersgruppe über 50 | 8 | 9 | 10 |
| Weiteres Topmanagement | 17 | 15 | 14 |
| Frauen | 1 | 1 | 1 |
| Männer | 16 | 14 | 13 |
| Altersgruppe 30 und jünger | 0 | 0 | 0 |
| Altersgruppe zwischen 30 und 50 | 6 | 5 | 4 |
| Altersgruppe über 50 | 11 | 10 | 10 |

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Total Mitarbeitende | 7256 | 7279 | 7183 |
| Frauen | 1237 | 1250 | 1224 |
| Männer | 6019 | 6029 | 5959 |
| Mitarbeitende Altersgruppe 30 und jünger | 2668 | 2662 | 2576 |
| Frauen | 447 | 453 | 414 |
| Männer | 2221 | 2209 | 2162 |
| Mitarbeitende Altersgruppe zwischen 30 und 50 | 3209 | 3232 | 3217 |
| Frauen | 578 | 582 | 583 |
| Männer | 2631 | 2650 | 2634 |
| Mitarbeitende Altersgruppe über 50 | 1379 | 1385 | 1390 |
| Frauen | 212 | 215 | 227 |
| Männer | 1167 | 1170 | 1163 |

Per Stichtag 31.12.2025.

405-2

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

Die AMAG hat 2025 von einem externen Anbieter eine umfassende Analyse zur Lohngleichheit durchführen lassen. Die Fair-ON-Pay-Analyse wurde von der Comp-On AG durchgeführt und umfasst die Feststellung der Lohngleichheit auf Unternehmensebene mit dem Lohngleichheitsinstrument des Bundes (Logib). Dabei führen Experten und Expertinnen auf der Grundlage der Mitarbeitendendaten Analysen nach einem systematischen Prozess durch. Die Hauptanalyse sowie sämtliche Subanalysen bestätigen mit hoher Sicherheit, dass die AMAG Gruppe sowie alle Sub-Entitäten mit mehr als hundert Mitarbeitenden die betriebliche Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern einhalten. Mit der Zertifizierung geht die AMAG nicht nur deutlich über die vom Gesetzgeber geforderte Überprüfung hinaus, sondern liegt mit ihrem Resultat auch über dem vom Gesetzgeber definierten Toleranzbereich von 5%. Eine statistisch belegte Diskriminierung ist somit ausgeschlossen. Gemäss Fair-ON-Pay-Standard wurde 2025 in der Rezertifizierung die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern auf Unternehmensebene durch eine Analyse überprüft. Die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern im Unternehmen liegt unterhalb der Toleranzschwelle von 2,5%.

Auf dieser Grundlage hat die Qualitätsprüferin SGS das «Fair-ON-Pay Advanced»-Zertifikat erneut vergeben, das die AMAG als faire Arbeitgeberin auszeichnet, und ihr nachhaltiges Engagement für die Lohngleichheit unterstreicht.

GRI 206

Compliance

3-3

Management von wesentlichen Themen

Der Begriff Corporate Governance umfasst alle internen und externen verpflichtenden Grundsätze, die in Form von Gesetzen, Regeln, Standards, Normen oder Richtlinien vorgegeben sind. Governance bedeutet für die AMAG Gruppe jedoch mehr als die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben – es ist Fairplay aus Überzeugung. Die AMAG Gruppe setzt auf Transparenz, Sicherheit und Integrität in allen Geschäftsbereichen.

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung basiert auf klaren, für alle Mitarbeitenden verbindlichen Grundsätzen und Richtlinien. Das Compliance-Management System der AMAG-Gruppe umfasst darum unter anderem:

Verbindliche Verhaltensgrundsätze: Die AMAG Verhaltensgrundsätze fassen die wesentlichen Grundsätze und Regeln für den Verwaltungsrat, die Geschäftsleitung und sämtliche Mitarbeitenden der AMAG Gruppe zusammen. Sie beschreiben, wie diese sich im täglichen Umgang miteinander, mit der Kundenschaft und Dritten wie beispielsweise Vertragspartnern und weiteren Stakeholdern zu verhalten haben. Die Verhaltensgrundsätze dienen dem Schutz und der Festigung des guten Rufs der AMAG Gruppe und zeigen die Meldewege bei Compliance Verstössen auf. Die Verhaltensgrundsätze der AMAG Gruppe sind für sämtliche Mitarbeitenden verbindlich und bilden einen festen Bestandteil des jeweiligen Arbeitsvertrags.

Richtlinien: Die AMAG Gruppe verfügt über Konzernrichtlinien und Merkblätter zu verschiedenen Compliance relevanten Themen wie Kartellrecht, Geldwäscherei, Datenschutz, Interessenkonflikten, Antikorruption sowie dem Umgang mit Geschenken und Einladungen. Diese Richtlinien sind für alle Mitarbeitenden verbindlich und werden regelmässig auf ihre Vollständigkeit und Aktualität überprüft.

Compliance-Prozesse: Die AMAG Gruppe hat im Rahmen des Compliance-Management Systems verschiedene Prozesse etabliert. Der Prozess zu Geschenken und Einladungen – festgehalten in der Konzernrichtlinie Geschenke und Einladungen – regelt beispielsweise den Umgang mit geldwerten Vorteilen im geschäftlichen Kontext. Ziel dieses Prozesses ist es, jede Form unangemessener Beeinflussung zu verhindern und die Integrität geschäftlicher Entscheidungen zu gewährleisten. Geschenke und Einladungen über einem bestimmten Schwellenwert müssen vorab von der vorgesetzten Person sowie der Abteilung Legal & Compliance bewilligt werden. Alle von Legal & Compliance bewilligten Anträge werden dokumentiert.

Der Umgang mit Interessenkonflikten und externen Tätigkeiten ist in der Konzernrichtlinie Interessenkonflikte und externe Tätigkeiten geregelt. Dieser Prozess stellt sicher, dass private oder familiäre Interessen nicht mit den beruflichen Pflichten kollidieren und die Unabhängigkeit geschäftlicher Entscheidungen gewahrt bleibt. Mitarbeitende sind verpflichtet, tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte frühzeitig zu erkennen und offenzulegen. Mitarbeitende des Managements werden zudem jährlich befragt, ob sie Nebenbeschäftigungen ausüben, Mandate innehaben oder wirtschaftliche Beteiligungen besitzen.

Das Sanktionsscreening dient der Sicherstellung, dass Geschäftsbeziehungen nicht gegen anwendbare Sanktionsvorgaben verstossen. Die Überprüfung von Kunden, Kundinnen sowie von Händlern und Servicepartnern der AMAG Import AG erfolgt durch einen externen Dienstleister, der die Daten automatisiert mit relevanten Sanktionslisten – insbesondere die SECO, EU und OFAC Listen – abgleicht. Potenzielle Treffer werden anschliessend durch die Abteilung Legal & Compliance geprüft, beurteilt und es werden bei Bedarf Massnahmen ergriffen.

Im Rahmen des jährlichen Insidermanagements wird – zusätzlich zum für alle Mitarbeitenden geltenden Verbot von Insidergeschäften – ein definierter Personenkreis verpflichtet, die Kenntnisnahme und Einhaltung der Richtlinie der AMAG Group AG zum Verbot von Insiderhandel und Marktmanipulation jährlich zu bestätigen. Diese Bestätigung stellt sicher, dass die betroffenen Mitarbeitenden ihre Pflichten kennen, potenzielle Insiderisiken verstehen und die regulatorischen Anforderungen kontinuierlich eingehalten werden.

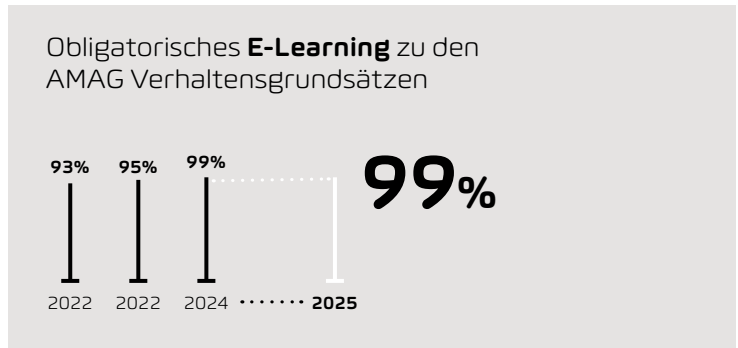
Alle Mitarbeitenden des Managements sowie des Vertriebs müssen jährlich eine Compliance-Bestätigung abgeben, in der sie sich zur Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts verpflichten.

Die AMAG Gruppe hat einen jährlichen Risikokatalog etabliert, in dem für jede Business Unit ermittelt und dokumentiert wird, welche Compliance Risiken bestehen und ob diese durch das bestehende Compliance-Management-Programm angemessen adressiert werden. Die Risikoeinschätzung wird durch Legal & Compliance erstellt, anschliessend mit dem Managing Director und dem CFO der jeweiligen Gesellschaft besprochen und von diesen formell freigegeben.

Schulungen: Die AMAG sorgt dafür, dass alle Mitarbeitenden die relevanten Compliance Themen kennen und im Alltag anwenden können. Dazu setzt die AMAG Gruppe auf ein obligatorisches E Learning zu den Verhaltensgrundsätzen der AMAG Gruppe, ergänzende Präsenzs Schulungen, Auffrischungstrainings sowie punktuelle weitere Schulungen.

Das E-Learning zu den Verhaltensgrundsätzen der AMAG Gruppe ist für alle Mitarbeitenden obligatorisch und umfasst Themen wie Compliance und Integrität, Umweltschutz, Menschenrechte und Arbeitsrechte, transparente Geschäftsbeziehungen, faires Marktverhalten, also Wettbewerbs- und Kartellrecht, IT-Sicherheit und Meldeoptionen bei Fehlverhalten. Neu eintretende Mitarbeitende müssen das Training grundsätzlich während der Probezeit absolvieren. Die Teilnahmequote wird regelmässig, mindestens quartalsweise, ausgewertet und überprüft.

Per Stichtag 31. Dezember 2025 haben rund 7500 Mitarbeitende das Training absolviert, was rund 99% aller Mitarbeitenden entspricht.



Insgesamt hat die Abteilung Legal & Compliance per Stichtag 31. Dezember 2025 rund 2800 Mitarbeitende in Präsenzs Schulungen zum Thema Compliance mit Fokus auf Wettbewerbs- und Kartellrecht geschult, was rund 98% derjenigen Mitarbeitenden entspricht, deren Funktion als für diese Schulung relevant identifiziert wurde. Auch das Management der AMAG Gesellschaften wird regelmässig und vertieft zum Thema Kartellrecht geschult und dafür sensibilisiert.

Das Thema Compliance – insbesondere das Kartellrecht – ist zudem ein fester Bestandteil der internen Schulungen für neue Führungskräfte und trägt damit nachhaltig zur Stärkung unserer Compliance-Kultur bei.

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|-----------------------|------|------|------|
| Schulung Kartellrecht | 97% | 97% | 98% |

Neben dem beschriebenen E Learning und der Präsenzs Schulung werden auch weitere, funktionsspezifische Schulungen durchgeführt. Dazu gehören etwa Schulungen zum Geldwäschereigesetz (GwG) für Mitarbeitende der AMAG Leasing, Datenschutzs Schulungen für relevante Funktionen oder Vor Ort Schulungen in den Garagenbetrieben der AMAG Automobil und Motoren AG. Neben der Wissensvermittlung zu Compliance-Themen fördert dies den persönlichen Austausch und die Mitarbeitenden treten konkret in Kontakt mit Ansprechpersonen im Bereich Compliance und Datenschutz. Diese zusätzlichen Trainingsformate unterstützen die kontinuierliche Sensibilisierung und stärken die Compliance Kultur im gesamten Unternehmen.

Whistleblowing-System: Die AMAG Gruppe betreibt ein Whistleblowing System, das internen und externen Stakeholdern ermöglicht, beobachtete oder vermutete Missstände zu melden. Hinweise können über verschiedene Kanäle eingereicht werden, unter anderem – auf Wunsch auch anonym – über das öffentlich zugängliche AMAG Hinweisgeberportal, per E Mail an compliance@amag.ch, direkt an die Ansprechpersonen der Abteilung Legal & Compliance oder an die jeweiligen Vorgesetzten oder HR Business Partner. Alle Meldungen werden durch die Abteilung Legal & Compliance untersucht. Bestätigte Verstösse führen zu angemessenen disziplinarischen oder organisatorischen Massnahmen. Der Schutz von Hinweisgebenden vor Vergeltungsmassnahmen ist jederzeit gewährleistet.

Im Berichtsjahr 2025 gingen insgesamt 41 Meldungen über beobachtete oder mögliche Compliance-Verstösse ein. Sämtliche Vorwürfe wurden untersucht, allenfalls erforderliche disziplinarische oder organisatorische Massnahmen ergriffen, dokumentiert und unter Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben archiviert.

Schwerwiegende Verstösse – wie illegale Wettbewerbsabreden, Korruption oder systematische Betrugsfälle – wurden im Berichtsjahr nicht festgestellt.

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|-------------------------|------|------|------|
| Gemeldete Fälle(gesamt) | 46 | 29 | 41 |

Regelmässige Kommunikationskampagnen: Die AMAG führt regelmässige Kommunikationskampagnen durch, unter anderem im Rahmen der Initiative AMAG Fairplay, um die Mitarbeitenden für Compliance-Themen zu sensibilisieren. Fairplay bedeutet bei der AMAG, dass sich sämtliche Mitarbeitende gegenüber Kunden, Kundinnen, Partnern und der Gesellschaft jederzeit vorbildlich zu verhalten haben. Die Kampagnen werden über verschiedene Kanäle wie das Intranet my.amag.ch, das Mitarbeitendenmagazin AMAG Family sowie über physische Aushänge verbreitet. Dazu gehören beispielsweise quartalsweise erscheinende «Darf man das?»-Stories zu aktuellen Compliance Richtlinien-themen (z. B. Interessenkonflikte oder Kartellrecht/Nulltoleranz). In diesen Formaten stellt eine hypothetische Mitarbeiterin bzw. ein hypothetischer Mitarbeiter eine Frage zum jeweiligen Quartalsthema. Die Compliance Abteilung antwortet darauf.

Sicherheit und Risikomanagement: Die AMAG ist verschiedensten Risiken ausgesetzt. Ein vorausschauendes Risikomanagement ist deshalb entscheidend für eine nachhaltige Unternehmensstrategie. Im internen Kontrollsystem (IKS) werden Risiken systematisch erfasst und bewertet, Szenarien für den Ernstfall entwickelt und präventive Massnahmen definiert. Diese umfassen unter anderem die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz (Safety), die Cyber Security und den Datenschutz (Security) sowie die Einhaltung relevanter Branchenstandards, wie beispielsweise der EKAS Richtlinien und der TISAX Zertifizierung.

Audits: Die interne Revision der AMAG Gruppe überprüft risikobasiert die Funktionsweise der einzelnen Elemente des Compliance-Management-Systems und erstattet der Konzernleitung Bericht. Zudem bewertet sie unabhängig und risikobasiert die Wirksamkeit der Kontrollen – unter anderem, um Korruption und Bestechung zu verhindern. Korruptionsprävention stellt dabei lediglich eines der geprüften Compliance-Themen dar; je nach Risikolage und Relevanz des jeweiligen Bereichs werden weitere wesentliche Themen gezielt in die Prüfungen einbezogen

In verschiedenen Audits werden Compliance-relevante Fragestellungen sowohl direkt als auch indirekt adressiert – beispielsweise durch spezifische Kontrollabfragen oder die Einbindung praxisnaher Fälle aus der Branche. Wo erforderlich, werden Compliance-bezogene Themen an die zuständige Abteilung Legal & Compliance übergeben, um eine wirksame und fachgerechte Bearbeitung sicherzustellen.

Umgang mit Geschäftspartnern: Die AMAG Gruppe erwartet auch von ihren Geschäftspartnern ein verantwortungsvolles und regelkonformes Verhalten.

Sämtliche Geschäftspartner der AMAG Gruppe haben umfassende ethische, soziale und ökologische Standards einzuhalten. Diese Anforderungen sind in den Verhaltensgrundsätzen für Geschäftspartner der AMAG Gruppe definiert und umfassen grundlegende Nachhaltigkeitsanforderungen, den Schutz von Umwelt, Menschen- und Arbeitsrechten, integrires Geschäftsverhalten, Transparenz in der Lieferkette sowie das Betreiben eines vertraulichen Hinweisgebersystems.

Im Rahmen der jährlichen Lieferantenbewertung durch das Beschaffungsmanagement erteilen die Toplieferanten Selbstauskunft zur Nachhaltigkeit und bestätigen damit ihre Verpflichtung zur Einhaltung der Nachhaltigkeitsanforderungen der AMAG. Die Selbstauskunft dient der transparenten Beurteilung, ob die Anforderungen der AMAG an Nachhaltigkeit und Compliance erfüllt werden und ob die Geschäftspartner über Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung sowie über grundlegende Verhaltensstandards verfügen.



Weiter verpflichtet die AMAG Import AG ihre Händler und Servicepartner dazu, wirksame und risikobasierte Compliance-Strukturen aufzubauen. Dazu gehören unter anderem die Durchführung von Schulungen und die Benennung einer verantwortlichen Compliance Person. Die AMAG Import AG führt ferner Überprüfungen ihrer Händler und Servicepartner sowie derer Organe durch. Weiter sind die Vorgaben des Code of Conduct der Volkswagen Gruppe einzuhalten. Der Volkswagen Konzern hat ein E-Learning zum Code of Conduct für Geschäftspartner entwickelt, das auch von den verantwortlichen Personen der Händler und Servicepartner der AMAG Import AG zu absolvieren ist. Die AMAG stellt sicher, dass alle Schulungen fristgerecht erfolgen und überprüft die Teilnahmequote mindestens quartalsweise. Wie bereits in den Vorjahren lag die Schulungsquote auch 2025 bei 100 %.

206-1

Rechtsverfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolbildung

Im Berichtsjahr 2025 waren gegen Gesellschaften der AMAG Gruppe keine Rechtsverfahren aufgrund von kartell- oder wettbewerbswidrigem Verhalten anhängig und es wurden keine solchen Verfahren eröffnet.

408-1

Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit

Im Berichtsjahr 2025 liegen keine Kenntnisse von Verstößen gegen das Verbot von Kinderarbeit vor.

Zur Sicherstellung der Sorgfaltspflicht zu Kinderarbeit nach Artikel 964j Obligationenrecht hat die AMAG einen Prozess zur regelmässigen Beurteilung von Risiken etabliert. 2025 wird der enge Austausch mit exponierten Lieferanten weiter ausgebaut. Unter anderem werden die Risikobeurteilung auf Produktebene im Zuge der Lieferantenbeurteilung weiter präzisiert und die Verhaltensgrundsätze für Geschäftspartner erweitert. Die Geschäftsleitung der AMAG Gruppe wird regelmässig über den Fortschritt informiert und ist dazu angehalten, bei einer möglichen Inkennntnisnahme von Verdachtsfällen von Kinderarbeit diese an Legal & Compliance und Group Sustainability zu melden.

GRI 403

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

3-3

Management von wesentlichen Themen

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

403-1

Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheit

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

403-2

Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

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

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

403-3

Arbeitsmedizinische Dienste

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

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

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

Mitarbeiter:innenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

Auf Ebene Trägerschaft (Geschäftsleitung AMAG) besteht eine Mitwirkung durch eine Fachperson für Arbeits- und Sicherheitsschutz, die sogenannte ASA-Spezialperson. Die Vertretung der Arbeitnehmenden und die ASA-Spezialperson sind im Rahmen der Trägerschaft voll in den Steuerungsausschuss integriert.

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

In folgenden Bereichen haben Mitarbeitende ein Mitwirkungsrecht:

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

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

403-5

Mitarbeiter:innenschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

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

In der Einführung von neuen Mitarbeitenden muss über folgende Punkte informiert werden:

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

403-6

Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter:innen

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

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

Im Berichtsjahr wurden unter anderem die folgenden Massnahmen umgesetzt:

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

403-7

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

Für die Durchführung von Messen oder den Chauffeur-Drive-Service sind auch Arbeitskräfte im Einsatz, die nicht bei der AMAG angestellt sind. Für diese Arbeitskräfte gelten ebenfalls strenge gesetzliche Grundlagen gemäss EKAS-Richtlinien für Fremdpersonal sowie die internen Sicherheitsauflagen (siehe für Details Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheit 403-1, Seite 68).

403-8

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

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

403-9

Arbeitsbedingte Verletzungen

| AMAG Gruppe (alle) | | 2019 | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|--|-----------|------------|------------|------------|
| Für alle AMAG Angestellten | Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen* | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 |
| | Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit einer Absenz grösser als sechs Monate | 4 | 2 | 0 | 4 |
| | Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen, Verletzungen aufgrund von Unfällen während des Pendelns zur Arbeitsstelle nur dann einschliessen, wenn die Beförderung von der Organisation organisiert worden ist)* | 0.0803 | 0.0368 | 0.0000 | 0.0682 |
| | Anzahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Verletzungen (inkl. Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen) | 436 | 421 | 415 | 397 |
| | Rate der meldepflichtigen arbeitsbedingten Verletzungen (inkl. Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen)* | 8.7570 | 7.7476 | 7.6084 | 6.7727 |
| | Anzahl der gearbeiteten Stunden | 9'957'766 | 10'867'854 | 10'908'991 | 11'723'463 |
| Für alle Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von AMAG kontrolliert wird (z. B. Hostessen) | Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen* | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit einer Absenz grösser als sechs Monate | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen, Verletzungen aufgrund von Unfällen während des Pendelns zur Arbeitsstelle nur dann einschliessen, wenn die Beförderung von der Organisation organisiert worden ist)* | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Anzahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Verletzungen (inkl. Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen) | 2 | 0 | 0 | 0 |
| | Rate der meldepflichtigen arbeitsbedingten Verletzungen (inkl. Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen)* | 1.8614 | 0.0000 | 0.0000 | 0 |
| | Anzahl der gearbeiteten Stunden | 214'888 | 139'240 | 135'485 | 142'750 |

*Berechnung mit Faktor 200'000 gemäss GRI-Standard

Die genannten Zahlen entsprechen dem jeweiligen Stand per 31. Dezember 2025. Aufgrund von Nachmeldungen ändert sich die Zahlenbasis häufig auch rückwirkend. Alle Raten wurden auf der Grundlage von 200'000 gearbeiteten Stunden berechnet. Pendlerunfälle sind in den Werten enthalten und können aufgrund der internen Datenerhebung aktuell nicht herausgerechnet werden.

GRI 418

Schutz der Kundendaten

3-3

Management von wesentlichen Themen

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

418-1

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

2025 kam es zu keinen begründeten Beschwerden im Zusammenhang mit Datendiebstahl oder Datenverlusten.