

Duurzaamheidsverslag 2025



Inhoudsopgave

	Voorwoord	3
	In gesprek met onze directie	4
	2025 in cijfers	6
	Duurzaamheid voor Amega	8
	De impact op onze collega's	10
	Onze impact op het milieu	22
	Onze impact op de samenleving	28

Voorwoord

Met trots presenteren wij ons duurzaamheidsverslag 2025. In dit duurzaamheidsverslag delen we hoe we werken aan duurzame vooruitgang voor onze collega's, het milieu en de regio waarin we samen ondernemen.

Groei en ontwikkeling

We kijken terug op een mooi jaar van groei waarin we zijn gestegen naar plek 7 van de grootste automotive bedrijven van Nederland. In een sector die volop in beweging is, willen wij niet alleen meebewegen, maar ook richting geven. Dat vraagt om blijvende investeringen in kwaliteit, innovatie, toekomstbestendigheid en bewuste keuzes op het gebied van duurzaamheid.

In 2025 hebben we onze organisatie verder versterkt met de toetreding van Volvo dealer Van Roosmalen en Schadenet De Kade. We verwelkomden twee nieuwe merken: Lynk&Co en Polestar. Daarnaast investeerden we in de toekomst van onze vestigingen, waaronder de verbouwing van de Kia-vestiging in Brielle. Met onze groei verwelkomen we ook nieuwe collega's. We vinden het belangrijk dat nieuwe collega's zich welkom voelen en dat onze duurzaamheidsambities breed worden gedragen. Zo bouwen we aan een sterke organisatie met een gedeelde blik op de toekomst.



Samen sterk

De kracht van Amega zit in onze mensen. Hun vakmanschap, betrokkenheid en verantwoordelijkheidsgevoel maken het verschil, voor onze klanten en voor elkaar. In 2025 legden we dit vast in onze basiswaarden onder de noemer 'Amega Samen Sterk'. Deze waarden geven richting aan onze keuzes en de manier waarop we samenwerken. Sterk voor de klant. Sterk met elkaar. Sterk voor morgen.

Natuurlijk gegroeide directie

Het afgelopen jaar bracht verandering in de directie. Na bijna 50 jaar nam directeur Leen de Koning afscheid van Amega, evenals financieel directeur Hans van der Linden na 34 jaar. Met de benoemingen van Reinier de Koning en Tijmen Griffioen tot directeur en de komst van Maureen Lub als CFO bouwen we verder aan een stabiele en toekomstgerichte organisatie.

Duurzaam ondernemen

Bij Amega nemen we onze verantwoordelijkheid voor morgen. We zetten actief in op duurzaam ondernemen en verkleinen onze impact op het milieu. Tegelijkertijd investeren we in onze mensen en de samenleving om ons heen, want alleen samen kunnen we bouwen aan een toekomst die sterk is voor elkaar en voor de volgende generatie.

Met vriendelijke groet,
Directie Amega

In gesprek met onze directie



Tijmen Griffioen



Reinier de Koning



Suzanne Kuiper



Niels ter Brake



Maureen Lub



Kees Peels

Bij Amega sinds:

Augustus 2003

September 2005

Mei 2001

Maart 1994

Mei 2025

Mei 1986

Eerste functie bij Amega:

Zaterdaghulp
Mulder Dordrecht

Stagiair verkoper
Volvo Svenscar

HR adviseur

Projectfunctionaris
AA Lease

CFO

Receptie werkplaats en
verkoop Ames Ridderkerk

Amega is voor mij:

Ondernemerschap, eigenaarschap, samen duurzaam groeien.

Samen, vooruitstrevend, mobiliteit.

Samen, versterken, passie.

Groot hart, betrokken, team.

Ondernemerschap, verbinding, trots.

Prestatiegericht, flexibel, langdurige relaties.

Wat is duurzaamheid voor jou?

Duurzaamheid betekent voor mij verantwoordelijkheid nemen voor vandaag en voor morgen. Het gaat er vooral om hoe je samen een bedrijf bouwt dat over tien of twintig jaar nog gezond en sterk is.

Voor mij gaat duurzaamheid over het geheel. En dat is goed zorgen voor onze mensen, iets terugdoen voor de regio waar we samen succesvol zijn en maatregelen treffen om onze CO₂-uitstoot te reduceren.

Duurzaamheid is voor mij hoe we met elkaar werken: mensen laten groeien, elkaar versterken en samen bouwen aan duurzame relaties.

Voor mij is duurzaamheid het slim combineren van het nuttige en het aangename. Door verantwoordelijkheid te nemen, zorgen we ervoor dat we vandaag succesvol zijn en klaar zijn voor morgen.

Duurzaamheid betekent voor mij verantwoordelijkheid nemen voor de rol die we als bedrijf in de maatschappij hebben. Niet alleen nemen, maar ook bijdragen, zodat we waarde creëren voor vandaag en continuïteit voor morgen.

Duurzaamheid betekent voor mij investeren in oplossingen die ervoor zorgen dat we vandaag goed opereren en in de toekomst hetzelfde kunnen blijven doen (en beter).

Waar ben jij trots op, wat er is bereikt in 2025?

Het jaar 2025 stond voor Amega in het teken van een belangrijke overgang. Veel mensen vroegen zich af hoe we verder zouden gaan zonder Leen de Koning. Een ding was duidelijk: er komt geen nieuwe Leen. Wat mij trots maakt, is hoe de organisatie dat samen heeft opgepakt. Met nieuwe mensen bouwen we verder aan de toekomst, met respect voor wat in de afgelopen jaren is opgebouwd.

Ik ben trots op de manier waarop we de afgelopen periode samen de verandering hebben ingezet. Met een nieuwe directie en het afscheid van mijn vader, Leen de Koning, was het een bijzondere fase. Die overgang hebben we bewust geleidelijk en op een duurzame manier gedaan. Samen met de andere directieleden hebben we daar stap voor stap vorm aan gegeven.

Ik ben trots op onze collega's. De samenwerking, de betrokkenheid en de manier waarop we elkaar helpen om samen resultaten te behalen. Dat zie je terug in onze resultaten en de uitstekende score in ons medewerkerstevredenheidsonderzoek. We bereiken onze doelen in een cultuur die open, prettig en mensgericht is.

Waar ik het meest trots op ben, is hoe we dit samen hebben gedaan. Onder uitdagende omstandigheden hebben we een sterk resultaat neergezet, in een sfeer van vertrouwen en samenwerking. De combinatie van jonge teams met frisse energie en ervaren krachten die hen ondersteunen, maakt onze organisatie bijzonder sterk. De menselijke maat is het gevoel dat iedereen ertoe doet en dat elke collega bijdraagt aan het geheel.

Halverwege 2025 stapte ik in bij een organisatie volop in beweging en groei. Ik ben trots op het warme welkom dat ik heb gekregen van alle collega's. Ik voelde me meteen op mijn plek. Het was een uitdagend jaar voor de financiële afdeling onder andere door het vertrek van Hans na ruim 34 jaar. We hebben met elkaar als team het stokje overgepakt en gaan verder bouwen aan een toekomstbestendige financiële afdeling. Ik kijk ernaar uit!

Ik ben trots op wat we samen hebben bereikt. Niet alleen hebben we sterke resultaten neergezet, we hebben ook met elkaar elektrische mobiliteit steeds verder in de markt gebracht. Dat laat zien hoe we samen blijven bouwen aan de mobiliteit van de toekomst.

Wat mag Amega volgens jou nooit verliezen, ook niet als we groeien?

Het vertrouwen om te ondernemen. De kracht van Amega zit in de ruimte die mensen krijgen om initiatief te nemen en verantwoordelijkheid te pakken. Als directie geven wij richting, maar het ondernemerschap zit in de hele organisatie. Dat maakt ons sterk en moeten we blijven koesteren.

De bestendige koers van ons bedrijf. De manier waarop we zaken doen en het gevoel dat we samen sterk staan. De rode draad heeft ons gevormd en is ook de basis waarop we succes in de toekomst verder uitbouwen.

Oog voor de mens. Onze medewerkers staan centraal en vormen de basis van ons succes. Door vertrouwen te geven, ruimte te bieden om te groeien en te investeren in ontwikkeling, zorgen we ervoor dat mensen het beste uit zichzelf kunnen halen. Zo blijven we samen het verschil maken.

Het is belangrijk dat mensen met plezier en uitdaging hun werk doen en weten waarvoor ze het doen. Tegelijk moeten we altijd onze drive naar de klant behouden. Samen vooruitgaan, kansen pakken en met teams de aanval blijven kiezen.

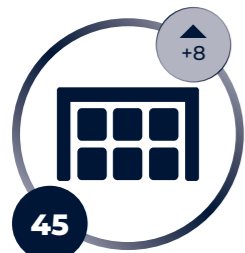
Het oog voor de mens. Het vertrouwen dat we elkaar geven en het plezier in ons werk. Door mensen verantwoordelijkheid te geven ontstaat betrokkenheid. Met groei ligt de uitdaging in elkaar blijven opzoeken, elkaar zien en vertrouwen blijven uitspreken.

Het is belangrijk dat onze mensen centraal blijven staan. Uiteindelijk maken zij Amega tot wat het is. Hun inzet, betrokkenheid en samenwerking vormen de basis van ons succes.

2025 in cijfers

Amega is een toonaangevende speler in de Nederlandse mobiliteitsbranche en behoort tot de grootste automotive dealerholdings van het land. Met 803 fte's, werkzaam vanuit 45 vestigingen in drie provincies, bieden wij een breed aanbod aan producten en diensten. Zo kunnen wij onze klanten volledig ontzorgen op het gebied van mobiliteit. We presenteren een overzicht van de belangrijkste kerncijfers van 2025.

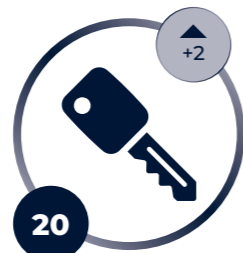
Bedrijfsvoering



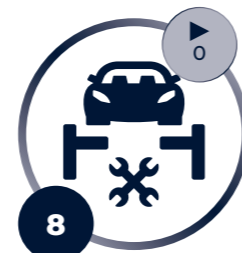
Vestigingen



Aantal provincies



Automerken



Universele garages



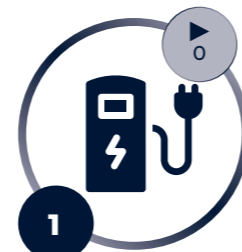
Schadeherstel-bedrijven



Bedrijfswagen-inrichter

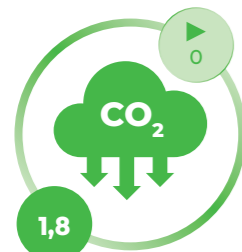


Fietsenwinkel

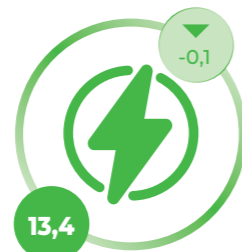


Partner voor laadoplossingen

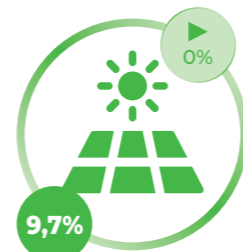
Milieu



CO₂-intensiteit

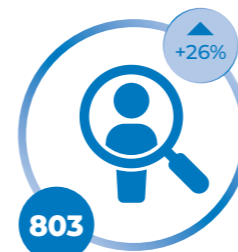


Energie-intensiteit

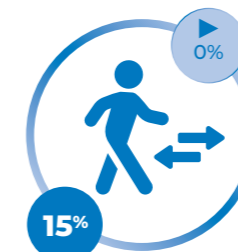


Opgewekt met zonne-energie (van het totale elektriciteitsverbruik)

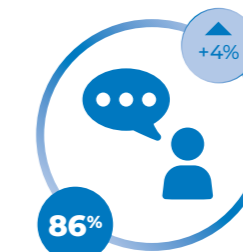
Onze collega's



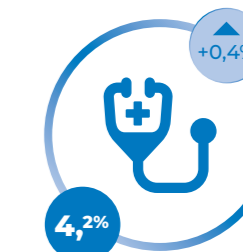
Fte's



Personeelsverloop



Functioneringsgesprekken



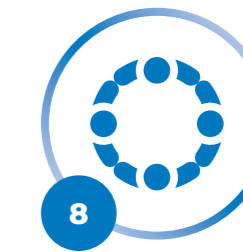
Ziekteverzuim



Medewerkers die onder de RI&E vallen



Medewerkers-tevredenheid



Rondetafelgesprekken

Maatschappelijke betrokkenheid



Sportverenigingen ondersteund



Lokale evenementen gesponsord



Lokale bedrijvennetwerken financieel ondersteund



Maatschappelijke initiatieven ondersteund



Prijzengeld Amega maatschappelijk ingezet

Als gevolg van overnames en de implementatie van nieuw ontwikkelde systemen zijn de gegevens over 2024 opnieuw berekend. Dit kan leiden tot verschillen ten opzichte van de eerder gepubliceerde cijfers. Voor dit verslag hanteren wij de meest actuele en gevalideerde berekeningen. Hoewel wij de gegevens met de grootst mogelijke zorg samenstellen en controleren, kunnen aan de gepresenteerde cijfers geen rechten worden ontleend.

Duurzaamheid voor Amega

Wij zetten actief in op duurzaamheid, omdat wij geloven dat we hiermee een toekomstbestendige organisatie bouwen.

Over onze ambities, inspanningen en resultaten zijn we transparant. Jaarlijks leggen we hierover verantwoording af in ons duurzaamheidsverslag.



Goed werkgeverschap voor onze collega's



Reduceren van onze impact op het milieu



Waarde toevoegen aan de maatschappij

Visie en missie duurzaamheid

Onze visie en missie vormen de basis van ons beleid op duurzaam ondernemen. Zo laten we zien hoe wij onze verantwoordelijkheid nemen voor mens en milieu en hoe wij onze klanten helpen bij het maken van duurzame

mobilitateitskeuzes. Met onze groei betrekken wij nieuw overgenomen bedrijven actief bij onze visie en missie op duurzaam ondernemen en integreren wij hen stap voor stap in onze duurzaamheidsstrategie.



Visie

Wij maken voor onze klanten duurzame mobiliteitsoplossingen mogelijk.



Missie

Wij begeleiden onze klanten bij de transitie naar duurzame mobiliteit met verplaatsingen die minimale impact hebben op mens en milieu.

Het hoogst haalbare: Erkend Duurzaam Premium

Sinds 2020 zijn alle vestigingen van Amega gecertificeerd met Erkend Duurzaam Premium, dit is het hoogste niveau. Dit duurzaamheidskeurmerk voor de autobranche geeft inzicht in hoe organisaties duurzaamheid integreren in hun bedrijfsvoering. Certificering vindt eens per twee jaar plaats. Wanneer wij in de tussentijd organisaties overnemen die nog niet op premium-niveau gecertificeerd zijn, vallen zij onder ons duurzaamheidsbeleid.

Door deze directe integratie werken zij vanaf het eerste moment volgens de Amega-aanpak en zijn zij tijdelijk opgenomen in de Premium-certificering van de groep. In de nieuw overgenomen bedrijven worden de benodigde stappen gezet om aan de Premium-certificering te voldoen.

De belangrijkste duurzaamheidsthema's

In 2025 bouwden wij voort op het onafhankelijke stakeholderonderzoek van Ipsos I&O uit 2024 waarbij we ruim 1.600 stakeholders hebben gevraagd deel te nemen. Met een respons van 24% hebben we een goed beeld van onze belangrijkste duurzaamheidsthema's gekregen. De inzichten vormen een belangrijke basis voor onze duurzaamheidsstrategie.



Opleiding en ontwikkeling

Wij ondersteunen medewerkers om hun talenten te versterken en nieuwe vaardigheden te leren, zodat zij met vertrouwen kunnen bijdragen en deelnemen aan een veranderende wereld.

Bedrijfs-cultuur

Bedrijfs-cultuur draait bij ons om mensen: hoe we samenwerken, elkaar versterken en samen verantwoordelijkheid nemen. Een sterke cultuur zorgt voor betrokkenheid, werkplezier en ruimte om te groeien, zowel persoonlijk als professioneel.

Veiligheid en gezondheid

We creëren een werkomgeving waarin medewerkers en klanten zich veilig, gezond en ondersteund voelen.

Klimaatverandering

We staan achter het Klimaat-akkoord van Parijs. We zetten actief in op de reductie van CO₂-uitstoot in onze bedrijfsvoering op scope 1 en 2.

De impact op onze collega's



Goed werkgeverschap

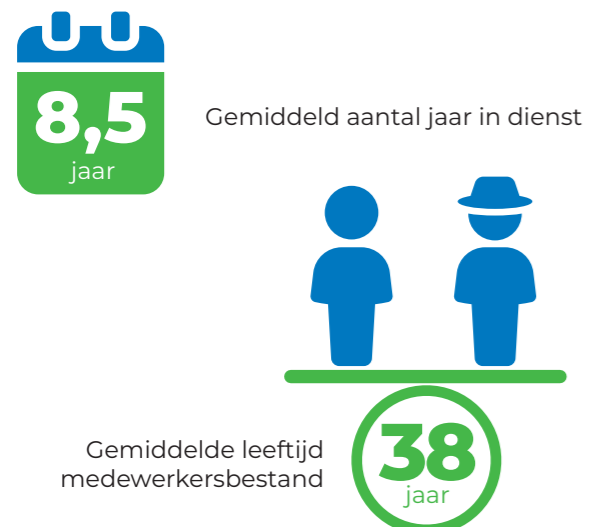
Onze medewerkers vormen het fundament van Amega. We investeren doorlopend in goed werkgeverschap en hebben in 2025 de nadruk gelegd op opleiding en ontwikkeling van medewerkers en de bedrijfscultuur. We werken gericht aan verbinding en samenwerking: we bewaken wat ons als Amega kenmerkt, terwijl we ruimte houden voor de eigen

identiteit van de verschillende bedrijven binnen de groep. Onze inzet draagt bij aan betrokkenheid, werkplezier en onderlinge samenwerking binnen de organisatie. De effecten hiervan zien wij terug in de inzet van onze medewerkers en in de resultaten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek.

Onze collega's (in fte's)



Dienstverband



Groei aantal medewerkers



De groei van ons medewerkersbestand is mede toe te schrijven aan onze overnames.

Personeelsverloop



Het percentage medewerkers (uitgedrukt in fte) dat onze organisatie heeft verlaten.

Aantal georganiseerde personeelsactiviteiten



Jubilarissen



Hartelijk dank bonus



Samen hebben we mooie resultaten neergezet in 2025. Als waardering voor de enorme inzet en de positieve energie hebben onze medewerkers een 'Hartelijk dank bonus' ontvangen.

*Bij een voltijd dienstverband en bij een volledig kalenderjaar in dienst bij Amega.

Resultaat medewerkers-tevredenheidsonderzoek

73% respons onder onze medewerkers



Wat zeggen onze collega's:

"Amega is een mooie, brede en sterke organisatie, maar toch met korte lijnen. Je weet precies bij wie je terechtkunt en problemen zijn vaak snel opgelost. De overstap van familiebedrijf naar Amega voelde daarom voor mij ontzettend soepel. Amega informeert haar medewerkers op een betrokken manier en heeft daarin geen geheimen, wat ik enorm kan waarderen. Ondanks dat Amega zo groot is, voelt Amega heel klein."

"We zijn al druk bezig met het team en leidinggevenden om de genoemde punten gezamenlijk te verbeteren. Ik heb daar alle vertrouwen in."

"De mogelijkheden binnen ons bedrijf zijn eindeloos. Ik heb mijn huidige functie gekregen doordat er is geluisterd naar mijn ambities."

Amega heeft een periode van sterke groei en organisatorische veranderingen doorgemaakt. Die dynamiek zien we terug in een lichte daling van het rapportcijfer van het medewerkerstevredenheidsonderzoek. Tegelijkertijd is een 8,1 een mooi rapportcijfer en biedt het onderzoek waardevolle inzichten om gericht verder te bouwen aan betrokkenheid en tevredenheid.



Goed werkgeverschap begint bij oprechte aandacht. Door goed te luisteren naar de ervaringen, vragen en ideeën van onze medewerkers bouwen we samen aan een sterke, toekomstbestendige organisatie waar mensen zich gewaardeerd voelen en graag werken.

Suzanne Kuiper
HR Directeur



Bedrijfscultuur

Bij Amega zijn we samen sterker. Onze bedrijfscultuur vormt de basis van ons succes en van het werkplezier binnen de organisatie. Al jarenlang geven onze zeven basiswaarden richting, zowel in de manier waarop we onze klanten bedienen als in hoe we binnen Amega samenwerken.

Naast onze bestaande waarden **Sterk voor de klant** hebben we onze waarden aangevuld met **Sterk met elkaar** en **Sterk voor morgen**. Hiermee maken we concreet hoe we samenwerken, elkaar ondersteunen en blijven investeren in ontwikkeling en duurzaamheid.

De basiswaarden 'Sterk voor de klant' zijn een vast onderdeel in de functioneringsgesprekken. In 2026 voegen we de nieuwe waarden 'Sterk met elkaar' en 'Sterk voor morgen' daar aan toe. Dat biedt ruimte voor een goed gesprek over hoe deze waarden in het dagelijks werk worden ervaren en bijdragen aan het welbevinden van onze medewerkers.

Zo leren we elkaar nog beter kennen en blijven we samenwerken aan de cultuur binnen Amega.



Amega Live: terugblikken en vooruitkijken

Aan het einde van het jaar kwamen collega's uit alle regio's samen tijdens Amega Live, onze jaarlijkse bedrijfsbijeenkomst. Dit jaar vond het evenement plaats in de Biesboschhal in Dordrecht. Gezamenlijk blikten we terug op de behaalde resultaten en vierden we wat we hebben bereikt, met waardering voor de inzet en betrokkenheid van onze medewerkers.

We keken vooruit naar onze ambities voor het komende jaar en we presenteerden onze nieuwe basiswaarden onder de noemer Samen Sterk. Amega Live benadrukt het belang dat wij hechten aan verbinding, betrokkenheid en het samen delen van succes.



De basiswaarden van Amega

Sterk voor de klant

- We doen alles om een klant **tevreden** te stellen.
- We verkopen geen nee, we bieden altijd een **alternatief**.
- We zoeken samen met de klant naar de **beste deal**.
- We staan achter onze **duurzame bedrijfsvoering** en gaan zorgvuldig om met (persoons)gegevens.
- We zijn **betrokken** bij de klant.
- We hebben **hetzelfde doel** en de klant ervaart ons als één.
- We zijn altijd **bereikbaar**.

Sterk met elkaar

- We zijn **betrokken** bij elkaar.
- We nemen onze **verantwoordelijkheid**.
- We werken vanuit de kracht van een **familiebedrijf**.
- We staan voor een **veilige en respectvolle werkomgeving**.

Sterk voor morgen

- We hebben **ambitie**.
- We **leren** als organisatie en als individu.
- We zijn **flexibel**.

Diversiteit en inclusie

Inclusie is een vast onderdeel op de agenda. Wij willen als organisatie een afspiegeling zijn van de samenleving. Binnen onze organisatie zijn verschillende achtergronden en perspectieven welkom. Talent staat voorop en kent geen afkomst, leeftijd, gender, beperking of ander uiterlijk kenmerk.

Programma Kickstart

In 2025 ontwikkelde Amega het inclusieve programma Kickstart, dat in kwartaal 4 ingevoerd is. Hiermee creëren we structureel ontwikkel- en werkplekken voor mensen die graag willen werken, maar om verschillende

redenen afstand tot de arbeidsmarkt hebben, zoals een fysieke beperking of taal- of ontwikkelachterstand.

Binnen Kickstart wordt per deelnemer een interne begeleidings- of opleidingsroute ingericht, afgestemd op de mogelijkheden en potentie. Binnen bestaande werkzaamheden zoeken we waar nodig actief naar passende taakcombinaties die aansluiten bij de talenten van de kandidaat. Zo maken we verdere ontwikkeling naar vermogen mogelijk. De eerste kandidaat is in 2025 succesvol gestart.

Automotive zit echt in mijn bloed

Na een loopbaan van 42 jaar bij een truckfabrikant hoefde Ruud Germanus na zijn pensioen de sector niet helemaal los te laten.

“Automotive zit echt in mijn bloed,” vertelt hij. Toen een vriend hem vroeg om als oproepchauffeur bij Vos Autobedrijven te werken, was de keuze snel gemaakt. Inmiddels doet hij dat al meer dan een jaar met veel plezier. Voor Ruud is het belangrijk om betrokken te blijven bij het werkzame leven.

“Het houdt je actief, gezond en in contact met anderen.” Daarnaast speelt ook iets anders mee: vertrouwd blijven op de weg. “Als je met pensioen gaat, rijd je minder. Juist door dit werk blijf ik scherp en zeker achter het stuur. Dat is voor mij ook een vorm van duurzaamheid.” Met één tot twee dagdelen per week is het werk goed te combineren met zijn vrije tijd. Die flexibiliteit past hem goed. “Ik geef zelf aan wanneer het uitkomt. Dat maakt het ideaal en passend.”

Wat het voor Ruud extra waardevol maakt, is de omgeving. “Vos voelt als een familiebedrijf. Je wordt gezien en gewaardeerd.” Tegelijkertijd levert hij zelf ook een bijdrage. “Ik ben van toegevoegde waarde én blijf betrokken bij mijn favoriete sector. Dat maakt het voor mij compleet.”

Ruud Germanus
Chauffeur bij Vos Autobedrijven



Ik wil trots kunnen zijn op mezelf

“Mijn collega’s bij Mulder Van Mill voelen als familie en Amega als mijn toekomst. Ik heb het fijn en ben dankbaar!” Mohamed Shlash vluchtte in 2019 uit Syrië naar Nederland. Zijn vrouw en twee zoons wachtten in Turkije tot het gezin weer samen kon zijn. “Die twee jaar waren moeilijk. Ik wilde leren, werken en iets bijdragen, maar ik mocht niets.”

In 2021 werd het gezin herenigd en vestigde zich in Zwijndrecht. Mohamed ging meteen aan de slag met de taal: drie dagen per week naar school en twee dagen vrijwilligerswerk in het buurthuis en bij VluchtelingenWerk. “Ik wilde Nederlands oefenen en iets goeds doen.” Ondertussen werkte hij hard aan zijn eigen toekomst.

“Ik schaamde me dat ik een uitkering had. Ik ben gezond en wil werken. Ik wil trots zijn op mezelf en dat mijn kinderen trots zijn op mij.”

Die kans kreeg hij bij Mulder Van Mill. “In Syrië werkte ik in de garage van mijn broer. Ik had geen diploma, maar wel gevoel voor techniek. Daarom wilde ik hier ook met auto’s werken.” Via het Kickstart-programma mocht Mohamed verschillende werkzaamheden proberen. Het was snel duidelijk: hij wil automonteur worden. Na twee maanden stage kreeg hij een contract én de kans om de MBO-opleiding Basis Technicus Voertuigen te starten: vier dagen werken en één dag naar school.

“Dat was een verrassing. Nu doe ik niveau 2 in één jaar, daarna ga ik voor niveau 3, Allround Technicus Voertuigen. Mijn droom is APK Keurmeester worden. En ik wil hier blijven werken tot aan mijn pensioen.”

Mohamed Shlash
Automonteur in opleiding
bij Mulder Van Mill

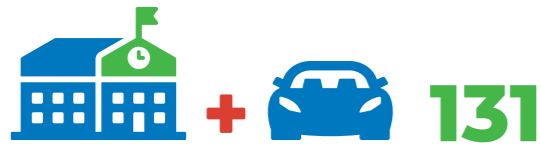


Opleiding en ontwikkeling: investeren in talent

Bij Amega gaat het aantrekken van talent hand in hand met het verder ontwikkelen van onze medewerkers. Wij investeren in opleiding en

ontwikkeling, zodat onze medewerkers met vertrouwen en plezier hun werk kunnen doen, vandaag en in de toekomst.

BBL-ers



1 dag naar school + 4 dagen werken

Stageplekken



op diverse plekken in de organisatie.

Functioneringsgesprekken



Functioneringsgesprekken dragen bij aan de persoonlijke en professionele groei van onze medewerkers binnen de organisatie. 86% van de medewerkers heeft in 2025 een functionerings-gesprek gehad, dat is 4% meer dan vorig jaar. We blijven de waarde van functionerings-gesprekken onder de aandacht brengen van de leidinggevenden en streven naar 100%.

Rondetafelgesprekken



Bij Amega geloven we dat de beste verbeteringen uit de praktijk komen. Daarom organiseren we meerdere keren per jaar rondetafelgesprekken: open sessies waarin collega's bespreken wat goed gaat en wat beter kan. Een onafhankelijke gespreksleider begeleidt het gesprek zodat iedereen vrijuit kan spreken. Het doel is om werkomstandigheden en werkplezier te vergroten op basis van ervaringen van onze collega's. Zij weten immers als geen ander wat er speelt en waar kansen liggen. Hun mening en inzichten staan centraal.



Onze collega's weten wat er speelt. Hun waardevolle input maakt ons elke dag beter. Door écht te luisteren en te handelen, bouwen we samen aan een nog sterker Amega.

Yoram Punt
Directeur Universeel

De gesprekken vinden plaats in verschillende samenstellingen, bijvoorbeeld met collega's van een vestiging of met collega's met vergelijkbare functies uit meerdere bedrijven. We starten in kleine groepjes: daar schrijven collega's concreet op wat goed gaat, wat beter kan en welke ideeën er zijn. Daarna presenteren de groepjes hun punten aan de volledige rondetafel. Alles wordt vastgelegd.

De input gaat mee als huiswerk voor het management. Binnen afzienbare tijd volgt een nieuwe bijeenkomst waarbij we de acties, die zijn gestart of zijn uitgevoerd, terugkoppelen. Op elk punt komt een antwoord.

Amega investeert in talent

Met de komst van Yara Overwater als onze eerste opleidingsadviseur tillen wij ons opleidingsprogramma naar een hoger niveau. Wij geven actief vorm aan leren en ontwikkelen binnen onze organisatie. Met deze nieuwe functie kunnen wij onze kennis beter verspreiden en collega's beter begeleiden in de ontwikkeling van hun talent.

Een concreet resultaat hiervan is de opleidingsgids after sales, die in oktober is gepubliceerd. Deze gids biedt een heldere leerlijn en maakt voor collega's en leidinggevenden in een oogopslag inzichtelijk welke opleidings- en ontwikkelmogelijkheden Amega biedt voor haar after sales collega's.



Ik krijg energie van het invullen van deze nieuwe rol en het kunnen bijdragen aan de ontwikkeling en groei van collega's.

Yara Overwater
Opleidingsadviseur





TOP-traject voor studentmoteurs

We hebben voor studentmoteurs ons Technisch Ontwikkel Programma (TOP). In dit traject combineren we vakinhoudelijke ontwikkeling met plezier. Zo organiseren wij binnen dit programma activiteiten voor studenten, zoals een kick-off in combinatie met karten en een feestelijke bijeenkomst waarin de collega's die dat jaar hun BBL-diploma hebben gehaald in het zonnetje worden gezet.

Ook betrekken we ouders/verzorgers actief via een informatieavond, waarin we hen meer vertellen over ons bedrijf, wat de student van ons mag verwachten en wat wij van de student verwachten. Later die avond gaan zij in gesprek met de leermeester en leidinggevende van hun zoon of dochter.



Uit evaluaties blijkt dat het TOP-traject als zeer waardevol wordt ervaren. Op basis daarvan hebben we het programma uitgebreid van twee jaar naar een traject van drie jaar. Inmiddels is het TOP-traject ook uitgerold in Gelderland en Noord-Brabant en krijgen leermeesters binnen het programma een aanvullende training van twee dagen om studenten nog beter te begeleiden. De BBL-studenten worden op locatie ook begeleid door een studentcoach met als doel hun talenten in te zetten en te groeien in hun leertraject. We hebben nu twee student-coaches.

Groeien binnen Amega

Duurzame groei begint bij onze mensen. Binnen Amega werken veel collega's al jarenlang met betrokkenheid en vakmanschap. We realiseren ons dat duurzame arbeidsrelaties niet vanzelf ontstaan, maar vragen om voortdurende investeringen en aandacht. Daarom bieden we ruimte voor flexibiliteit in verschillende levensfasen en stimuleren we interne doorgroei. Door opleidings- en ontwikkelmogelijkheden te bieden, kunnen medewerkers doorgroeien richting (vak)-meesterschap, meer vaardigheden en/of senioriteit. Zo behouden we kennis en ervaring en bouwen we aan een sterke, toekomstbestendige organisatie.

Veiligheid en gezondheid

Bij Amega staan de veiligheid en gezondheid van onze medewerkers centraal. Wij zorgen voor veilige werkplekken door veiligheidsvoorschriften actief onder de aandacht te brengen en consequent op te volgen. Tegelijkertijd kijken wij verder dan fysieke veiligheid alleen.

Wij richten ons ook op sociale veiligheid en op het bevorderen van fysieke en mentale gezondheid. Deze brede benadering draagt bij aan het welzijn van onze medewerkers en stelt hen in staat om duurzaam, met plezier en optimaal te functioneren, zowel op het werk als daarbuiten.

Sociale veiligheid Prettig werken



Ons doel is om elke dag een omgeving te creëren waarin medewerkers zich veilig voelen, zichzelf kunnen zijn en zich uit durven spreken. Er zijn 2 vertrouwenspersonen waar medewerkers terecht kunnen als zij zich zorgen maken, zich onveilig voelen of misstanden willen melden.

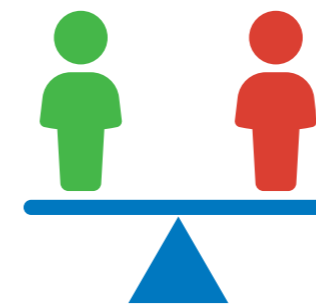
Fysieke gezondheid Vitaal werken

49.897 km
gedeclareerde fietskilometers = 1,3 keer samen de aarde rond



Gemiddeld wonen onze medewerkers op 14 km afstand van hun werk, een mooie afstand om te fietsen. Ons huidige fietsbeleid bestaat uit een kilometervergoeding van 10 cent en een leasefiets-regeling met een bijdrage van € 25,- per maand vanuit Amega. Ten opzichte van vorig jaar zijn er 20% meer fietskilometers afgelegd!

Mentale gezondheid Met balans werken



We ondersteunen onze medewerkers bij levensveranderende gebeurtenissen, zoals trouwen, scheiden, mantelzorg, geboorte, ziekte en overlijden. Altijd met de vraag: wat is er nodig om goed te functioneren? Samen zoeken we naar oplossingen en een gezonde balans.

Fysieke veiligheid Veilig werken



Met de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) brengen we arbeidsrisico's in kaart, beoordelen we ze en nemen we gerichte maatregelen om een veilige werkomgeving te waarborgen.

In 2025 hebben we ons BHV- en noodplan geëvalueerd en aangescherpt. Door de groei van onze organisatie is het plan uitgebreid: iedere vestiging beschikt over BHV'ers. Met het verbeteren van het bedrijfsnoodplan en het aanstellen van hoofd-BHV'ers borgen we de kwaliteit van de BHV-organisatie van alle vestigingen en zorgen we voor duidelijke aanspreekpunten. Hierdoor kunnen we nog beter gebeurtenissen en calamiteiten evalueren en de organisatie hierop laten acteren.

Ziekteverzuim

4,2%
onder onze
medewerkers



4,3%
gemiddelde
in de branche

Het ziekteverzuim is in 2025 licht gestegen en ligt daarmee net onder het branchegemiddelde. Als groeiende organisatie zien we dat veranderingen in teamsamenstelling en uitbreiding van activiteiten impact kunnen hebben op dit cijfer. We monitoren het ziekteverzuim nauwgezet en blijven investeren in maatregelen die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid en het welzijn van onze medewerkers, met als doel het verzuim in de komende periode te verlagen.

Leerzame brandweeroefening

Tijdens een recente oefening van de jeugd-brandweer bij Schadenet de Koning, kregen onze collega's de kans om mee te kijken en ervan te leren. De jongeren voerden een realistisch scenario uit waarbij verschillende risico's samenkwamen, zoals brandoverslag naar een gebouw, mogelijke slachtoffers en de aanwezigheid van (elektrische) voertuigen.

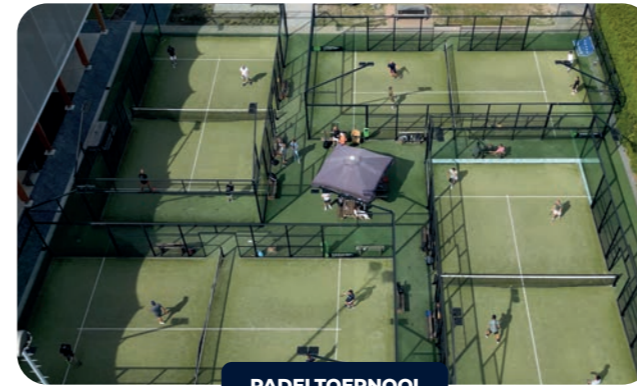
Voor onze collega's was dit een waardevol moment om van een andere invalshoek naar veiligheid te kijken. De oefening liet zien hoe een incident zich kan ontwikkelen en welke aandachtspunten daarbij komen kijken.



BRANDWEEROEFENING BIJ SCHADENET DE KONING IN ALBLASSERDAM

Samen sporten

We zijn er trots op dat onze collega's regelmatig samen sportieve activiteiten ondernemen, zoals een fietstour, padellen met de personeelsvereniging of met meerdere teams meedoen aan een lokaal voetbaltoernooi.



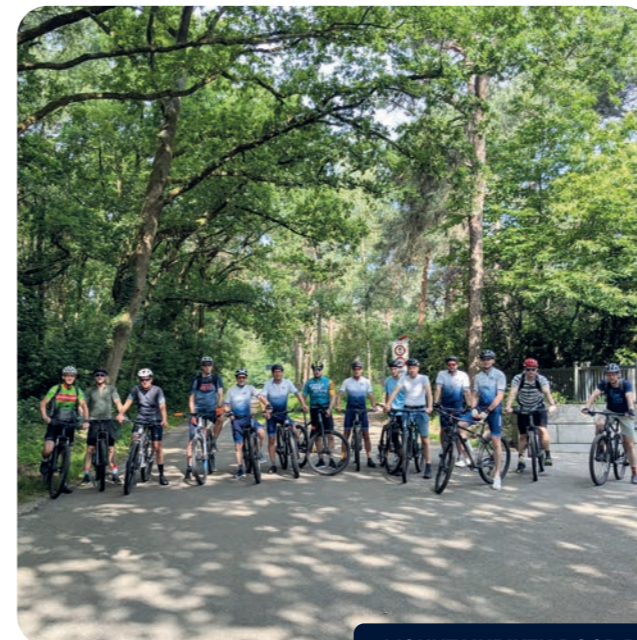
PADELTOERNOOI



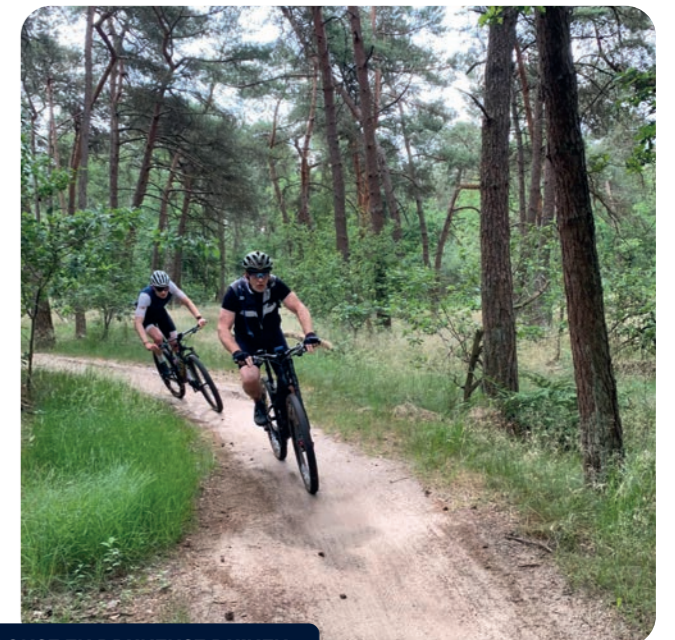
CIRCUIT TRAINING



VOETBALTOERNOOI DORDTSE KIL IN BUSINESS



MOUNTAINBIKEN DOOR DE LOONSE EN DRUNENSE DUINEN



Onze impact op het milieu



Amega zet zich actief in om de belasting op het milieu zoveel mogelijk te beperken en bewust

te kiezen voor duurzamere oplossingen. We richten ons op drie onderdelen:



CO₂-uitstoot

We reduceren de CO₂-emissies van onze organisatie.



Energieverbruik

We gaan verantwoord en efficiënt om met het energieverbruik in onze panden en processen en streven naar het opwekken van eigen elektriciteit. We kopen 100% groene elektriciteit in.



Afvalmanagement

We verminderen ons restafval en stimuleren recycling.

Groei door strategische overnames

Wij werken actief aan het verlagen van CO₂-uitstoot en energieverbruik. Tegelijk groeit de organisatie door overnames. In het afgelopen jaar zijn we met 26% gegroeid in fte, de grootste groei van de afgelopen jaren. Deze groei vraagt om een zorgvuldige manier van vergelijken van cijfers met eerdere jaren. We kijken niet alleen naar de totale uitstoot, maar ook naar de relatieve uitstoot per netto-omzet. Zo houden

we goed zicht op de ontwikkeling van onze prestaties en kunnen we gericht sturen op ons beleid. Daarnaast volgen we de cijfers per organisatie per jaar.

De absolute stijging in energieverbruik en CO₂-uitstoot komt door de groei via overnames en niet door een toename van de uitstoot per activiteit. Dit wordt bevestigd door stabiele energie- en CO₂-intensiteit.



Scope 1
direct



Scope 2
indirect



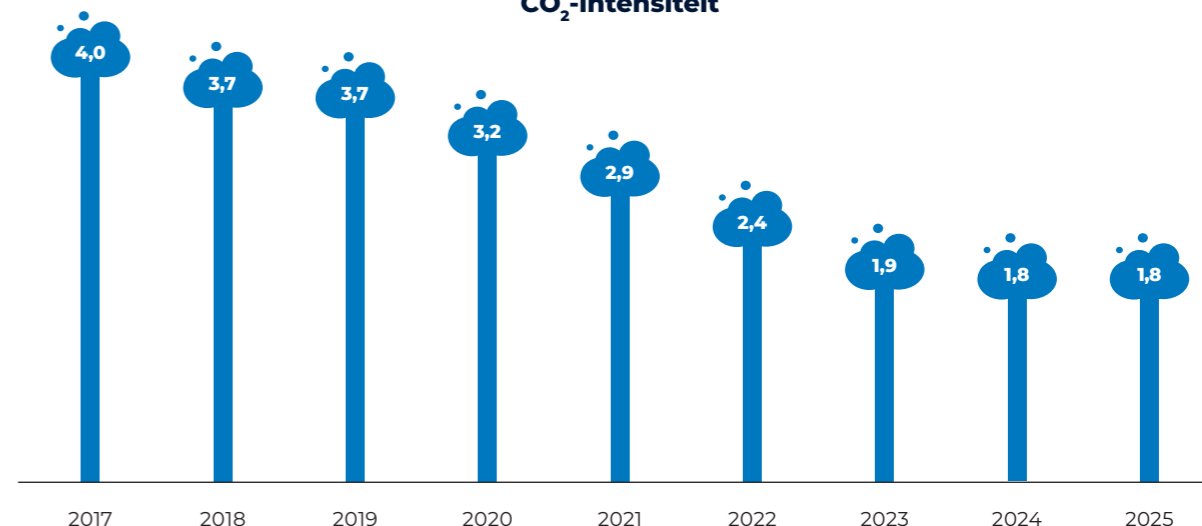
Scope 1

Onze directe uitstoot vindt plaats op onze eigen locaties, veroorzaakt door het gasverbruik voor het verwarmen van onze gebouwen en de uitstoot van onze bedrijfsauto's.

Scope 2

Onze indirecte uitstoot wordt veroorzaakt door opwekking van de door ons ingekochte en verbruikte elektriciteit.

CO₂-intensiteit



CO₂-intensiteit: de hoeveelheid CO₂-uitstoot per € miljoen netto-omzet (in ton CO₂). CO₂-uitstoot scope 1 en 2 berekend vanuit Tank to Wheel.

CO₂-uitstoot

Op het gebied van CO₂-reductie hebben wij ons ten doel gesteld om in 2050 CO₂-neutraal te zijn, een langetermijnvisie die in lijn is met het Klimaatakkoord van Parijs. Om dit te bereiken, zetten we ons in om de uitstoot van onze broeikasgassen met ten minste 90% te verminderen.

Als we de groei door overnames buiten beschouwing laten, is de totale CO₂-uitstoot met 2% gedaald: van 1.223 ton in 2024 naar 1.151 ton in 2025.

Wij blijven ons inzetten om onze uitstoot verder te reduceren en onze ecologische voetafdruk structureel te verkleinen.

CO ₂ -uitstoot (ton CO ₂)		
	2024	2025
Scope 1	1.207	1.530
Scope 2	19	20
Totaal	1.226	1.550
Netto-omzet (miljoen euro)	700	863,5
CO ₂ -intensiteit*	1,8	1,8

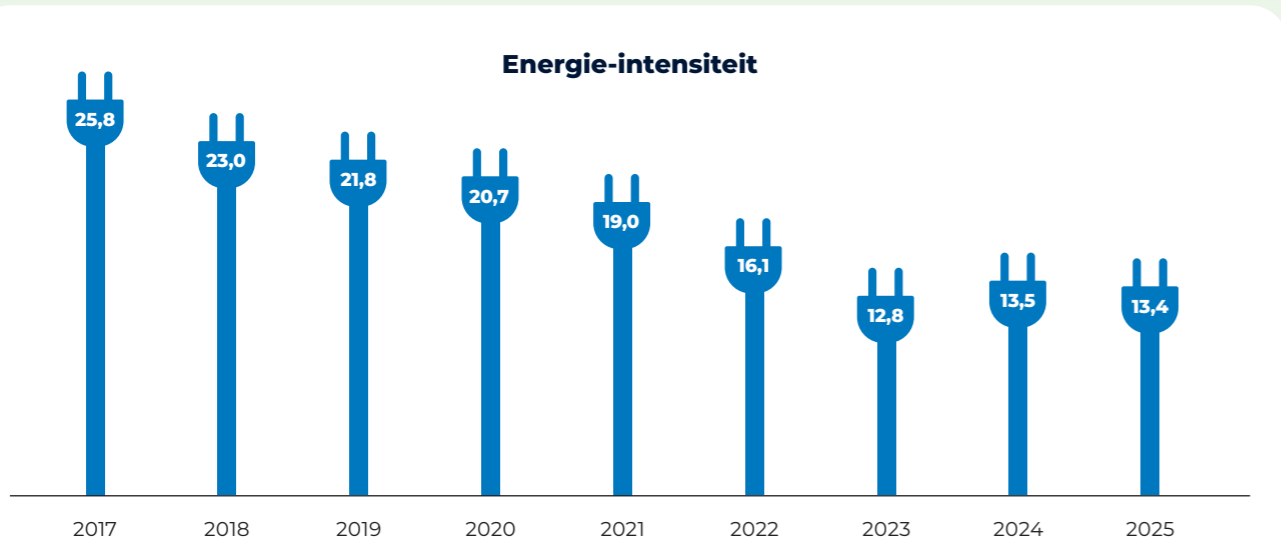
*Totale CO₂-uitstoot (ton)/netto-omzet (miljoen euro)



Zonnepanelen

Bij Amega investeren we actief in het opwekken van eigen duurzame energie. In 2025 leveren 1.440 zonnepanelen een bijdrage van 9,7% aan ons totale elektriciteitsverbruik. Daarmee blijven we in lijn met onze doelstelling om in 2030 minimaal 10% van ons verbruik zelf duurzaam op te wekken. In 2025 is het aantal zonnepanelen uitgebreid met 118 stuks, waarmee we onze opwekcapaciteit verder hebben vergroot.

Ook in 2026 blijven we actief onderzoeken waar uitbreiding mogelijk is. Hierbij kijken we per locatie naar de technische en contractuele mogelijkheden. In nieuwe contracten besteden we nadrukkelijk aandacht aan de mogelijkheden voor duurzame energieopwekking.



Energie-intensiteit: de hoeveelheid energieverbruik (gas, elektriciteit en brandstof) per € miljoen netto-omzet (in MWh).

Energieverbruik

Ons energieverbruik bestaat uit elektriciteit, gas en brandstof voor voertuigen en wordt onderverdeeld in duurzame en niet-duurzame bronnen. Wij streven ernaar onze elektriciteit volledig duurzaam in te kopen en deels zelf op te wekken via zonnepanelen. In 2025 maken al onze vestigingen gebruik van groene stroom (100% Nederlandse wind). Daarnaast is bij de verbouwingen in 2025 LED-verlichting toegepast, wat het elektriciteitsverbruik verder verlaagt. Naast vergroening van de inkoop ligt de focus nadrukkelijk op het reduceren van ons energieverbruik.

Bij verbouwingen kiezen wij waar mogelijk voor elektrische klimatisering en passen we isolerende maatregelen toe. De verbouwing in Gorinchem in 2025 is hierdoor van energielabel B naar A+++ gegaan.

Totale energieverbruik (MWh)		
	2024	2025
Gasverbruik	3.720	4.265
Elektriciteitsverbruik	3.280	3.962
Brandstofverbruik voertuigen	2.465	3.317
Totaal	9.465	11.543
Netto-omzet (miljoen euro)	700	863,5
Energie-intensiteit*	13,5	13,4

*Totale energieverbruik (MWh)/netto-omzet (miljoen euro)

Binnen ons wagenpark zetten we stappen om het aandeel elektrische voertuigen te vergroten.

CO₂-uitstoot verkocht wagenpark

De CO₂-uitstoot van ons verkocht wagenpark geeft zicht op het resultaat van onze inzet om duurzame mobiliteit actief te promoten. De gemiddelde CO₂-uitstoot van nieuw verkochte auto's in Nederland is 65 gram per kilometer. In de EU dienen nieuwe voertuigen gemiddeld onder de 93,6 g/km te liggen in 2025. Nederland doet het goed met 65 g/km en met onze bedrijven zitten we ruim onder dit Nederlands gemiddelde.

Gemiddelde CO ₂ -uitstoot nieuw verkocht wagenpark Amega (personenauto's)			
	2024	2025	Nederland 2025
CO ₂ -uitstoot verkocht wagenpark	69 g/km	42 g/km	65 g/km

Inzet van HVO-brandstof

In het vierde kwartaal van 2025 hebben we twee onderdelenbussen in gebruik genomen die rijden op HVO30-brandstof. Met deze stap verminderen we direct de CO₂-uitstoot van onze logistieke bewegingen.

HVO (Hydrotreated Vegetable Oil) is een tweede generatie biobrandstof, die wordt geproduceerd uit hernieuwbare reststromen. In een HVO30-blend bestaat de brandstof voor 30% uit HVO en voor 70% uit fossiele diesel. Met deze twee onderdelenbussen realiseren we een CO₂-reductie tot 30% ten opzichte van reguliere diesel en zetten we een concrete stap in het verduurzamen van ons wagenpark.

Met deze keuze zetten we een concrete stap in het verduurzamen van ons wagenpark. We evalueren deze pilot en houden de ontwikkelingen van elektrische bedrijfswagens in de gaten voor de vervanging van volgende bedrijfswagens.



Expert op het gebied van laadoplossingen

Met onze organisatie Mobilitics geven we onze klanten inzicht en begeleiden we hen bij de overstap naar een elektrisch wagenpark.



Met behulp van een slim energiemanagementsysteem krijgen onze klanten grip op hun elektrisch laadverbruik en slim energiebeheer.



Scan de QR-code voor meer informatie

GKB Groep en Amega, een brede mobiliteitssamenwerking

GKB Groep is een familiebedrijf in de inrichting van openbare ruimte. Die lange geschiedenis zie je terug in de manier waarop het bedrijf werkt. Martijn Kraaijeveld is verantwoordelijk voor het materiaalbeheer: "Binnenkort bestaan we 80 jaar. Beslissingen worden bij ons niet genomen voor vandaag of morgen, maar voor de lange termijn, zodat we nog eens 80 jaar kunnen blijven bestaan. Dat vraagt om investeren in kwaliteit, continuïteit en goed materieel. Met een groot wagenpark en machinepark staan we voor een grote uitdaging op elektrificeren."

Amega werkt al meer dan 20 jaar samen met GKB op het gebied van voertuigen. Wat begon met voertuigleveringen is uitgegroeid tot een brede mobiliteitssamenwerking.

Nu de markt in hoog tempo verschuift richting elektrisch rijden, heeft GKB de behoefte om de energiebehoefte toekomstbestendig in te richten. GKB kiest hierbij bewust voor elektrificatie en inmiddels rijdt een substantieel deel van de vloot volledig elektrisch. Mobilitics

brengt hierin de benodigde expertise op het gebied van elektrische voertuigen en het ontwikkelen van laadpleinen die afgestemd zijn op de operationele inzet van GKB. Met één centraal portaal heeft GKB volledig overzicht over alle laadpunten. Om het pand, de werkplaatsen en installaties te laten draaien, verwacht GKB in de toekomst elke dag 16.000 kWh aan stroom te gebruiken. Ter vergelijking, dit verbruiken 1.000 huishoudens samen. En dat brengt uitdagingen met zich mee, waar Mobilitics inzicht geeft en ondersteund bij optimalisatie.

Martijn: "Anderhalf jaar geleden zochten we een partij die met ons mee kon denken over energiemangement en mobiliteit. Amega durfde deze uitdaging aan. Amega heeft de technische expertise en weet wat mogelijk is, maar ook wat in de praktijk niet mogelijk is. Dat gaf ons het vertrouwen om dit samen te doen. Het energiemangementstelsel meet continu waar energie binnenkomt en waar die nodig is. Wat overblijft, wordt slim verdeeld over de laadpunten. Daarbij wordt rekening gehouden met pieken van de zonnepanelen en momenten waarop laden het meest efficiënt is. Zo benutten we het vermogen efficiënt en wordt het elektriciteitsnet minder belast. Een win-winsituatie voor ons en het milieu."

Jacob Huijser van Amega
en **Martijn Kraaijeveld** van GKB



Afvalmanagement

Sinds 2012 werken we aan goed afvalbeheer binnen ons bedrijf. We scheiden afval zorgvuldig, zodat zoveel mogelijk materialen gerecycled worden en er steeds minder restafval verbrand wordt. In 2025 hebben we de overgenomen bedrijven aangesloten op ons afvalmanagementprogramma. Tijdens onze jaarlijkse bijeenkomst met de afvalambassadeurs van onze vestigingen delen we cijfers, bespreken we leerpunten en gaan we in gesprek over recycling en optimalisatie van emballage-eenheden. Met ons programma vergroten we het inzicht en de beheersbaarheid van ons afvalmanagement.

In 2025 hebben we naar aanleiding van de afvalbijeenkomst met ambassadeurs verschillende stappen gezet om het afvalmanagement te verbeteren. De focus lag op het analyseren van contracten en het aanscherpen van afspraken rondom lediging en frequentie. Daarnaast is gewerkt aan het vergroten van inzicht en datakwaliteit door het opvragen en controleren van facturatie- en afvalcijfers van nieuw

toegevoegde bedrijven en het centraliseren hiervan. Ook zijn voorbereidingen getroffen om de communicatie richting vestigingen te verbeteren, bijvoorbeeld over de verschillende afvalstromen. De daadwerkelijke implementatie hiervan staat gepland voor 2026, waarbij we de vestigingen actief zullen bezoeken en informeren.

Tot slot zijn acties ingezet om afvalmanagement beter te borgen in de organisatie, zoals het ontwikkelen van een infographic om de bewustwording onder collega's te vergroten.



Verfmixmachine

In 2025 hebben wij geïnvesteerd in een Axalta Irus Mix verfmixmachine bij onze schadeherstelbedrijven Schadenet Ames en Schadenet de Koning om ons spuitproces duurzamer in te richten.

De machine mengt verf volledig geautomatiseerd en zeer nauwkeurig, waardoor verspilling van verf en restmateriaal aanzienlijk wordt verminderd.

Onze impact op de samenleving

Maatschappelijke betrokkenheid is bij Amega geen losse activiteit, maar een structureel onderdeel van wie we zijn. Vanuit onze waarde 'Sterk met elkaar' voelen wij de verantwoordelijkheid om bij te dragen aan de samenleving waarin wij actief zijn. Ons succes wordt namelijk mede mogelijk gemaakt door het vertrouwen van diezelfde samenleving in onze organisatie en in onze producten

en diensten. Daarvoor doen we graag iets terug. Met financiële steun, de inzet van onze collega's en het beschikbaar stellen van vervoersmiddelen en faciliteiten leveren wij een directe bijdrage aan lokale initiatieven en inwoners. Daarnaast versterken we via samenwerkingen en onze netwerken de regio waarin wij werken en leven.



Wat we willen zijn

Met onze organisatie zijn we in de regio een voorloper in maatschappelijk betrokken ondernemerschap. Met onze organisatie en onze collega's maken we het verschil.



Hoe we dat doen

Met onze collega's, middelen en faciliteiten zetten we ons actief in om de lokale samenleving te versterken, te verbinden en te ondersteunen waar dat nodig is. Binnen onze mogelijkheden zoeken we steeds naar manieren om betekenisvol en duurzaam bij te dragen. Dat doen we op een manier die ook onze organisatie versterkt.



SPONSOR EN FACILITATOR INSPIRATIEDAG WERKGEVERS DRECHTSTEDEN



BEURSVLOER DORDRECHT

Maatschappelijke initiatieven ondersteunen

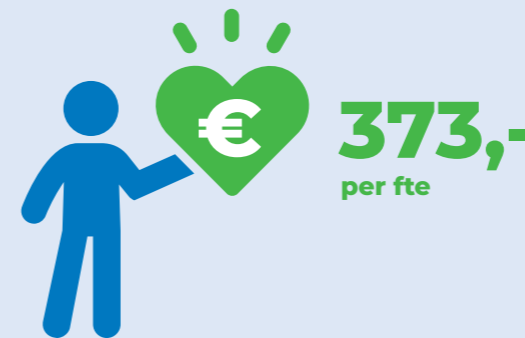
voor maatschappelijke versterking

Op allerlei manieren en al heel lang versterken we de lokale samenleving door ondersteuning van grotere en kleinere lokale initiatieven, zoals de Giovanni van Bronckhorst Foundation, Vriendenfonds Albert Schweitzer ziekenhuis, Energiek Dordt, Stichting Quiet en vele andere initiatieven.



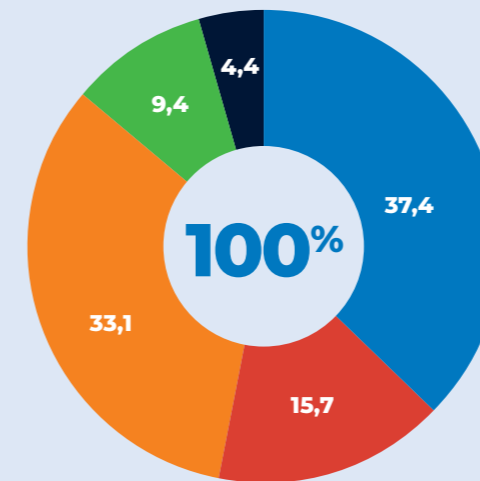
Ten bate van de Roparun zijn er 200 hangende baskets afgenomen en weer beschikbaar gesteld aan zes maatschappelijke initiatieven als Moederdaggeschenk.

Wij zijn betrokken



Gemiddeld investeren wij € 373,- per fte aan maatschappelijke doelen. Dit is € 8,- per fte meer dan het afgelopen jaar.

Procentuele verdeling per maatschappelijke categorie



- Sport
- Evenementen
- Maatschappelijke initiatieven
- Mogelijk maken van netwerken
- Vervoer



Uitvoering Beursvloermatch. Bandenplaksetjes voor Stichting Geef het Dordt.

Voertuigen en vervoersritten beschikbaar

om het maken van impact te faciliteren

Mobiliteit is onze expertise. We zetten onze kennis en onze mogelijkheden op dat gebied ook maatschappelijk in. Zo stellen we voertuigen en vervoersritten beschikbaar aan lokale maatschappelijke initiatieven. Door mobiliteitsvragen weg te nemen, kunnen organisaties meer en effectiever verschil maken en is mobiliteit een middel om deze initiatieven te versterken en impact te vergroten.



Fietsen uitgeleend aan Ondernemersvereniging Zwijndrecht.

Sportverenigingen en sportevents sponsoren

voor gezondheid, ontmoeting en verbinding

Al jarenlang ondersteunen we sportverenigingen en sportieve evenementen in de regio met financiële middelen en materialen. Sport draagt bij aan gezondheid, ontmoeting en sociale samenhang en verenigingen brengen jong en oud samen. Zo wordt bijgedragen aan een veerkrachtige samenleving.



Team Vier mijl Papendrecht.



Hoofdsponsor Drechtstadloop.

Evenementen en feesten mogelijk maken

voor lokale verbinding en plezier

Amega hecht waarde aan culturele en verbindende evenementen: ze brengen inwoners, organisaties en ondernemers samen en brengen positiviteit. Met sponsoring en logistieke inzet maken we deze evenementen al jarenlang mede mogelijk. Zo wordt maatschappelijke betrokkenheid zichtbaar in ontmoeting, plezier en verbondenheid.



Sponsor Zomerfeesten Gorinchem.

Netwerken mogelijk maken

voor krachtige lokale samenwerking

Stevige en actieve netwerken zijn onmisbaar voor samenhang en vooruitgang. Als grote, lokale partij investeren we daarin. Met onze financiële middelen en de organisatorische en bestuurlijke betrokkenheid van onze medewerkers worden lokale netwerken en serviceclubs ondersteund en lokale ontwikkeling aangejaagd. Dit versterkt de regio en benadrukt de rol van Amega als voortrekker.



Mogelijkmaker van de Scale Innovation Award.
(foto Smart Delta Drechtsteden)

Prijzengeld voor lokale goede doelen

om onze impact te delen

Onze dienstverlening, klantvriendelijkheid en inspanning worden jaarlijks gewaardeerd en beloond door klanten en fabrikanten. Dat leverde in 2025 negen onderscheidingen van 'dealer/retailer van het jaar' op met bijbehorend prijzengeld. Dit prijzengeld is door de winnende afdelingen of vestigingen naar eigen inzicht uitgereikt aan acht lokale goede doelen. Zo wordt bedrijfssucces omgezet in lokale impact voor de samenleving. Met als bijkomend resultaat: eigenaarschap en trots bij onze medewerkers.



Acht maatschappelijke initiatieven ontvangen het prijzengeld dat is gewonnen met de onderscheidingen 'dealer/retailer van het jaar'. Uitgereikt in de Pietermankerk in Zwijndrecht aan Vriendenfonds Albert Schweitzer ziekenhuis, Jongeren van de Wereld, Veteranen Search Team, Energie Dordt Foundation project 'Samen fit in de wijk', Van Bronckhorst Foundation, Stichting Minima Zwijndrecht, Stichting Jong Zwijndrecht, Dierenambulance Zwijndrecht.

Onderwijs faciliteren

investeren in talent van morgen

Als grote werkgever werkt Amega samen met onderwijsinstellingen. Onderdeel daarvan is het ondersteunen van lokale scholen met materialen, gereedschappen, gastlessen en projecten; onze bijdrage om talent aan te spreken, te ontwikkelen en ruimte te geven. Zo dragen we niet alleen bij aan de ontwikkeling van goed onderwijs, maar ook aan toekomstperspectief van jongeren en de versterking van regionaal talent.



Donatie e-bikes aan Techniek College Rotterdam door collega's Leo Lekkerkerker en Yoram Punt.



Nieuwe Volvo XC90 voor Summa College, uitgereikt door Erik van der Weerd.

Beursvloer Dordrecht 2025

impact door ontmoeten en matches

Ook tijdens de zesde editie van Beursvloer Dordrecht waren we gastheer en facilitator. We stelden onze Volkswagen-showroom in Dordrecht beschikbaar en bouwden deze om tot ontmoetingsplek voor dit evenement van Stichting Maatschappelijk Betrokken Ondernemen Drechtsteden.

Op 17 mei 2025 sloten zestig bedrijven en zestig maatschappelijke initiatieven op de beursvloer 342 maatschappelijke matches zonder tussenkomst van geld. Er werd 'gehandeld' in menskracht, expertise, materialen, faciliteiten en netwerk. Doorerekend vertegenwoordigden deze matches een maatschappelijke waarde van € 366.000; een waarde die, met het uitvoeren van deze matches, gedurende een jaar verzilverd wordt.



Onze medewerkers sloten vol enthousiasme op eigen vloer 17 leuke en waardevolle maatschappelijke matches.



Samen sterk voor zorg in de regio

De relatie tussen het Albert Schweitzer ziekenhuis (ASz) en Amega is een krachtig voorbeeld van regionale samenwerking met maatschappelijke impact. Waar het ziekenhuis dagelijks werkt aan toegankelijke en kwalitatief hoogwaardige zorg, investeert Amega al jaren in duurzaam ondernemen en lokale betrokkenheid. “Die gedeelde maatschappelijke waarden komen samen in onze samenwerking binnen het Vriendenfonds van het ASz,” licht Nicole Stolk toe.

Een drijvende kracht achter deze verbinding is Suzanne Kuiper, HR directeur van Amega. Als bestuurslid van het Vriendenfonds is zij actief betrokken bij fondsenwerving en relatiebeheer. Zo organiseert zij mede het Charity diner, waarbij regionale ondernemers en betrokkenen samenkomen om projecten voor patiënten en wetenschappelijk onderzoek mogelijk te maken. Ook Reinier de Koning, directeur van Amega, is als ambassadeur nauw betrokken

bij het Vriendenfonds. Met hun netwerk versterken zij de banden tussen het ziekenhuis en het bedrijfsleven in de Drechtsteden, volledig in lijn met Amega's motto 'Samen sterk'.

Het Vriendenfonds speelt een belangrijke rol in een tijd waarin de zorg voor grote opgaven staat. “Een toenemende zorgvraag, personeels-tekorten en druk op budgetten vragen om innovatie en slimme samenwerking,” aldus Nicole. “Met de baten uit het Vriendenfonds financieren wij aanvragen die niet uit reguliere zorgbudgetten kunnen worden bekostigd, maar die wél direct bijdragen aan het welzijn van onze patiënten en aan wetenschappelijke vooruitgang. Denk aan de inrichting van een jungle speelhoek voor onze kinderafdeling en wetenschappelijk onderzoek op het terrein van leukemie en neurologie.”



Wat ons verbindt, is het besef dat goede zorg niet op zichzelf staat, maar gedragen wordt door een sterke regio.

“Zoals Albert Schweitzer zei: Het goede voorbeeld geven is niet de belangrijkste manier om anderen te beïnvloeden; het is de enige manier. In de samenwerking tussen het ziekenhuis en Amega krijgt die overtuiging concreet vorm. Wat ons verbindt, is het besef dat goede zorg niet op zichzelf staat, maar gedragen wordt door een sterke regio. Door betrokkenheid, verantwoordelijkheid en het bundelen van netwerken ontstaat ruimte voor initiatieven die direct bijdragen aan het welzijn van patiënten en aan vooruitgang in de zorg. Zo laat deze samenwerking zien wat mogelijk is wanneer maatschappelijke partners elkaar vinden en versterken.”

Nicole Stolk

Voorzitter Raad van Bestuur
Albert Schweitzer ziekenhuis



EU Ecolabel : AT / 011 / 001

Concept en realisatie

Turn Unleashing Potential & Stichting Maatschappelijk Betrokken Ondernemen Drechtsteden

April 2026©

Vormgeving: Cisenzo.nl

Drukwerk: Drukkerij RAD Dordrecht

Deze brochure is gedrukt op Nautilus 100% recycled



Locaties en vestigingen

Ames	Van der Burgh	MULDER 	VAN MILL	H-Point
de Waard.	SvensCar	 Van Roosmalen		VOS moving together
serviceonly	 AUTOSERVICE LEKKERLAND	 Ames		
  DE KÖNING	 DE KADE	PSB bedrijfswageninrichting	GROENEVELD  GO FIETSEN	
 Mobilitics	 Amega FLEET	 Amega TRADE	CF captive finance	