

2020



NACHHALTIGKEIT BEI SONO MOTORS

Ressourcenschonung,
Klimaschutz und Fairness

UNSERE VISION

EINE WELT, OHNE FOSSILE BRENNSTOFFE.

RAHMEN DER BERICHTERSTATTUNG

Dieser Nachhaltigkeitsbericht 2020 enthält ausgewählte Indikatoren, die in Anlehnung an die Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt wurden. Diese sind ein wichtiger Baustein für die Entwicklung einer weiterführenden Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsstrategie. Durch die Analyse ist es möglich, Reduktionspotentiale und -hebel zu identifizieren, entsprechende Maßnahmen zu entwickeln und Ziele zu definieren. Der vorliegende Report hat bei der Erstellung ausgewählte GRI-Indikatoren berücksichtigt und es wurde keine externe Prüfung der Einhaltung des Standards durchgeführt.

Vorwort

**LIEBE COMMUNITY,
EINE WELT OHNE FOSSILE BRENNSTOFFE - DAS IST UNSERE VISION BEI SONO. UM DIESER VISION
EINEN SCHRITT NÄHER ZU KOMMEN, BAUEN WIR MIT EINEM STETIG WACHSENDEN TEAM DAS ERSTE
IN SERIE PRODUZIERTE SOLAR ELECTRIC VEHICLE, DEN SION.**

Wir blicken auf ein spannendes Jahr 2020 zurück, mit vielen aufregenden Momenten, aber auch unerwarteten Herausforderungen durch die Covid-19-Pandemie. 2020 brachte für uns viele Neuerungen: Kaum war der Einzug in das neue Büro geschafft, ging es für das gesamte Team ins Home-Office. Dort haben wir mit voller Kraft an der Entwicklung des Sion gearbeitet.

Wir haben außerdem euch, liebe Community, nach eurer Meinung zu unserem Sion gefragt und das Feedback war überragend. Unsere Community ist nicht nur das Fundament, auf dem Sono Motors gewachsen ist, sondern auch unsere stetige Begleiterin und aktive Mitgestalterin. Deshalb sind wir stolz, euch Ende des Jahres die nächste Baustufe des Prototyps vorgestellt zu haben, die wir dank eurer Unterstützung realisieren konnten.

Um eurem Vertrauen in unsere Vision gerecht zu werden, veröffentlichen wir wieder unseren jährlichen Nachhaltigkeitsbericht. Dieses Jahr orientieren wir uns dabei zum ersten Mal eng am GRI Standard für Nachhaltigkeitsreporting. Wir wollen transparent nach außen tragen, wie sich unsere Performance in Bezug auf Fairness, Ressourcenschonung und Klimaschutz bei Sono entwickelt hat.

Wir wünschen euch viel Spaß beim Lesen.

Sonnige Grüße

Laurin & Jona



SONO IN ZAHLEN

 **CO₂-eq Fußabdruck 60 Tonnen**
 Scope 1: 49 Tonnen CO₂-eq
 Scope 2: 11 Tonnen CO₂-eq

18% 
 Teamwachstum

 **1,75%**
 Abwesenheitsquote

Fluktuationsrate **20%**
 73% Männer

99 Mitarbeiter*innen
 27% Frauen

 **77.200 kWh**
 Stromverbrauch

777 Stunden
 Weiterbildungsstunden 

Durchschnittsalter **34**

3,4 
Tonnen
 Abfall

Wasserverbrauch 
0,336 ML
 (Megaliter)

Gender Pay Gap  **3,76%**

CO₂-eq
 Bei der Verbrennung von fossilen Energieträgern werden – neben CO₂ – auch andere klimaschädliche Gase, wie zum Beispiel Methan, freigesetzt. Die Intensität der Auswirkungen dieser Treibhausgase auf das Klima der Erde ist jedoch von Gas zu Gas unterschiedlich. Um alle Gase vergleichbar zu machen und eine einheitliche Berechnungsgrundlage zu schaffen, wird die Klimawirkung anderer Treibhausgase in CO₂- Äquivalente umgerechnet.

NACHHALTIGKEIT BEI SONO MOTORS

Agenda

ALLGEMEINE INFORMATIONEN**SEITE 06**

Name der Organisation
Hauptsitz der Organisation
Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation
Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

ÖKOLOGISCHE INDIKATOREN**SEITE 12**

Unser Beitrag zum Klimaschutz
Energieverbrauch innerhalb der Organisation
Wasserentnahme
Wasserrückführung
Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Angefallener Abfall

SOZIALE INDIKATOREN**SEITE 22**

Arbeitsbedingte Verletzungen
Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und angestellter Person
Diversität in Kontrollorganen und unter angestellten Personen
Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

NACHWORT**SEITE 27**

GRI 100

ALLGEMEINE INFORMATIONEN



GRI 100

Allgemeine Informationen

GRI SRS-102-1: NAME DER ORGANISATION

Sono Motors GmbH

GRI SRS-102-3: HAUPTSITZ DER ORGANISATION

München, Deutschland

**GRI SRS-102-16: WERTE, GRUNDSÄTZE, STANDARDS UND VERHALTENS NORMEN DER ORGANISATION**

Unser Zweck ist es Vorbild zu sein, wie individueller Mobilitätsbedarf in höchstem Maßstab vereinbar wird mit dem Schutz der Umwelt, des Menschen und der Natur. Wir glauben an eine Welt, in der gemeinsam genutzte, solarbetriebene Elektrofahrzeuge Unabhängigkeit von fossilen Brennstoffen ermöglichen.

Vor diesem Hintergrund entwickelt unser Team derzeit eine völlig neue, alltagstaugliche und erschwingliche Generation von Elektrofahrzeugen: den Sion. Durch die Integration unserer Solartechnologie und Mobilitätsdienstleistungen steht der Sion für saubere Mobilität, die Nutzung von Sonnenenergie und eine Senkung der CO₂-Emissionen.

Bei Sono Motors schaffen wir faire Arbeitsbedingungen und wollen mit allen Ressourcen effizient umgehen, Abfälle und Emissionen vermeiden und unvermeidbare Emissionen kompensieren. Wir stehen für die Werte Mut, Integrität, Verantwortung, Empathie und Vertrauen und versuchen diese in unserem täglichen Miteinander zu erfüllen.

GRI SRS-102-44

Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen



DIE EINBINDUNG UNSERER COMMUNITY, UNSERES TEAMS UND NATÜRLICH UNSERER GESELLSCHAFTER*INNEN UND INVESTOR*INNEN IST UNS SEHR WICHTIG.

Hierzu zeigen wir im Folgenden auf, wie wir mit geäußerten Anliegen unserer wichtigsten Stakeholder umgehen.

GRI SRS-102-44

Community

WIR STEHEN IM STETIGEN DIALOG MIT UNSERER COMMUNITY UND MÖCHTEN EINE AKTIVE MITGESTALTUNG DES SION DURCH DIESE ERMÖGLICHEN.



Hierzu führen wir regelmäßig Umfragen durch, in denen wir die Meinungen zu Themen wie Probefahrten oder Interieur- und Exterieur-Design des Sion einholen und im Nachgang in unsere Entwicklung einfließen lassen. Um die Anliegen und Wünsche der Community noch besser zu verstehen, ließen wir sie 2020 einen Vertreter aus den eigenen Reihen wählen. Dieser agiert seither als Sprachrohr und wirkt im Namen der Community an der Gestaltung der Zukunft von Sono mit.

Außerdem wollen wir die von der Community gewünschte Transparenz wahren und informieren daher nicht nur über unsere Website oder Social-Media-Kanäle, sondern auch bei persönlichen Events über den Status Quo unserer Entwicklung. Unsere Community sind nicht nur unsere zukünftigen Kund*innen, sondern auch Investor*innen in unsere gemeinsame Zukunft.



GRI SRS-102-44

Team

UM DIE ZUFRIEDENHEIT UNSERES TEAMS SICHERZUSTELLEN UND SONO GEMEINSAM WEITERZUENTWICKELN, FÜHREN WIR REGELMÄSSIGE PERSONALUMFRAGEN DURCH, BEGLEITET VON EINZELNEN PERSONALGESPRÄCHEN.

Die hier hervorgebrachten Anliegen wurden durch mehrere Arbeitsgruppen schrittweise über das Jahr 2020 hinweg in Maßnahmen umgewandelt. Hierbei ging es vor allem um die Themenbereiche Entscheidungsfindung und -transparenz, Strategiedesign mit der OKR-Methode, Empathie-Kommunikation, Organisationsrestrukturierung in eine Teal-inspirierte Organisation sowie Personalentwicklung und Kompensation. Insgesamt legen wir großen Wert auf ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle dabei wohlfühlen, diverse Anliegen offen und ehrlich zu äußern. Deshalb hat das gesamte Team jederzeit die Möglichkeit, Fragen aller Art in unserem „ask me anything“-Chat-Kanal zu äußern, in dem innerhalb einer Woche eine Antwort folgt.

GRI SRS-102-44

Gesellschafter*innen

Den Austausch mit unseren Gesellschafter*innen forcieren wir proaktiv durch regelmäßige Gesellschafter*innenversammlungen. Damit kommen wir einem zentralen Anliegen der Gesellschafter*innen nach: die frühzeitige Information über wichtige Entscheidungen und natürlich die Konsistenz und Verlässlichkeit dieser Informationen.

GRI SRS-102-44

Investor*innen

Neben den Reservierer*innen als verlässliche Unterstützung konnten wir weitere Investoren*innen für Sono begeistern. Diese wünschen sich eine klare Strategie hinter unserer großen Vision, welche wir auch hier durch regelmäßige Updates kommunizieren.





GRI 300

ÖKOLOGISCHE INDIKATOREN

GRI 300

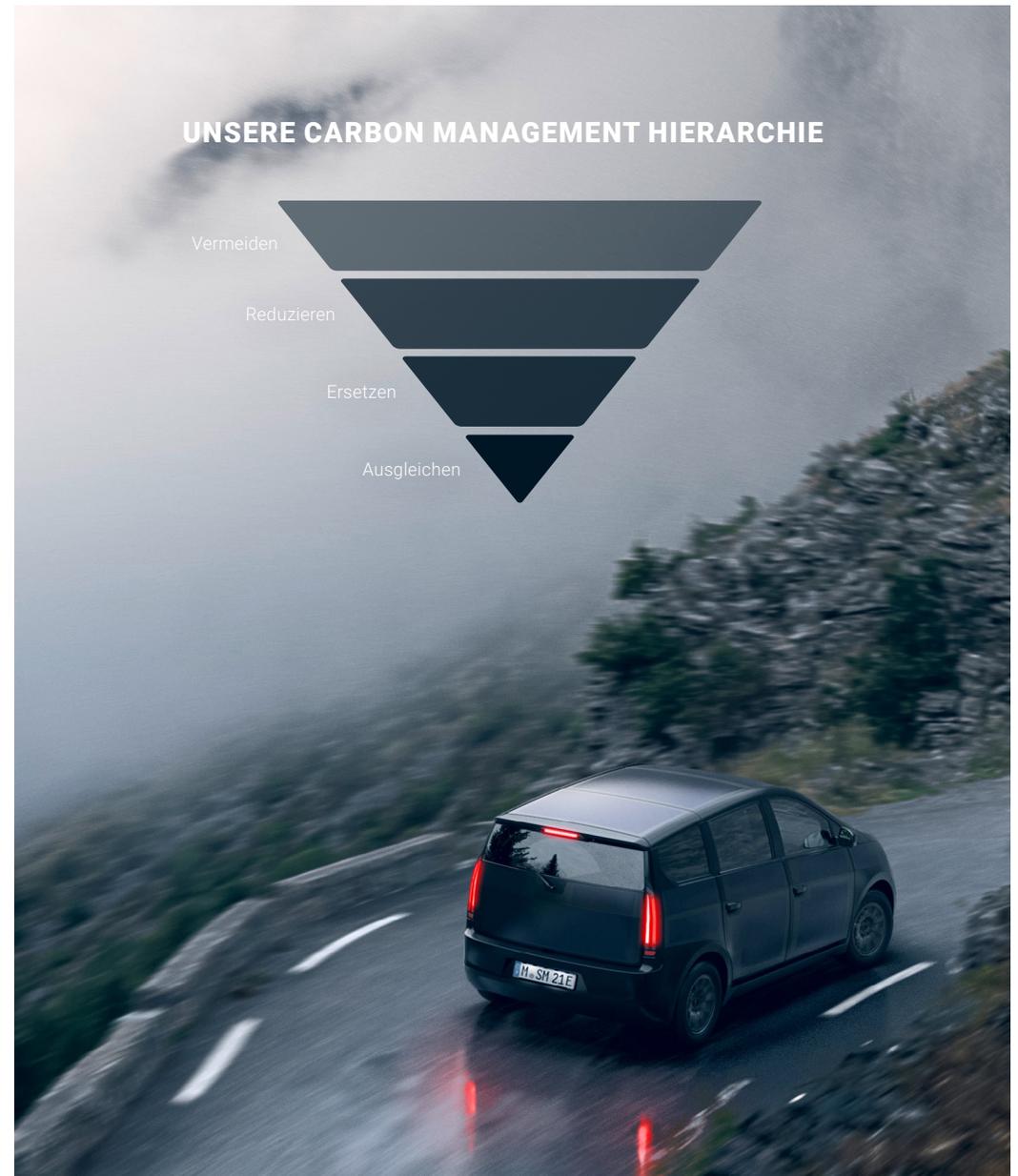
Unser Beitrag zum Klimaschutz

SEIT BEGINN DER ENTWICKLUNG DES SION, HABEN WIR UNS DAZU VERPFLICHTET, UNSEREN EIGENEN CO₂-eq-FUSSABDRUCK ALS ORGANISATION SO GERING WIE MÖGLICH ZU HALTEN UND RESSOURCEN BESTMÖGLICHT ZU SCHONEN.

Trotz Ökostrom und Ökogas in unseren Bürogebäuden, strikter Mülltrennung und Maßnahmen zur Reduzierung des Wasser- und Stromverbrauchs entstehen durch unser Handeln Emissionen.

In 2020 waren es insgesamt 60 Tonnen CO₂-eq, welche durch unternehmensinterne Handlungen emittiert wurden. Diese berechnen wir nicht nur, sondern kompensieren sie im Nachhinein gemeinsam mit unserem Klimaschutzpartner "myclimate".

Im Zuge der Kompensation unterstützen wir ein Goldstandard-zertifiziertes Klimaschutzprojekt in Bolivien, welches ineffiziente Holzöfen durch Solarkocher ersetzt und somit den Wald vor Abholzung schützt und die Gesundheit der lokalen Bevölkerung fördert. [Hier](#) könnt ihr mehr darüber erfahren.



GRI SRS-302-1

Energieverbrauch innerhalb der Organisation



Gesamter Energieverbrauch
innerhalb der Organisation:
1.135.724,36 MJ

ZUR WÄRMEERZEUGUNG VERWENDEN WIR ANSTELLE VON HEIZÖL UMWELTFREUNDLICHES ÖKOGAS. NICHT NUR DIE BIOGENEN ABFALL- UND RESTSTOFFE, AUS DENEN DAS BIOGAS ERZEUGT WIRD, SIND CO₂-eq-ARM. AUCH BEI DER HERSTELLUNG VON BIOGAS AUS NACHWACHSENDEN ROHSTOFFEN WIRD NUR SO VIEL CO₂-eq FREIGESETZT, WIE DIE RESSOURCEN AUFGENOMMEN HABEN. SO BLEIBT UNSER BÜRO AUCH IM WINTER KLIMAFREUNDLICH WARM.

Die Tatsache, dass wir das Jahr 2020 die meiste Zeit im eigenen Home-Office verbracht haben, beeinflusste auch unseren Energiebedarf stark. Wir legen unserem gesamten Team nahe, auch im Home-Office auf klimafreundliche Energieversorgung zu setzen und Ressourcen zu sparen, wo es geht.

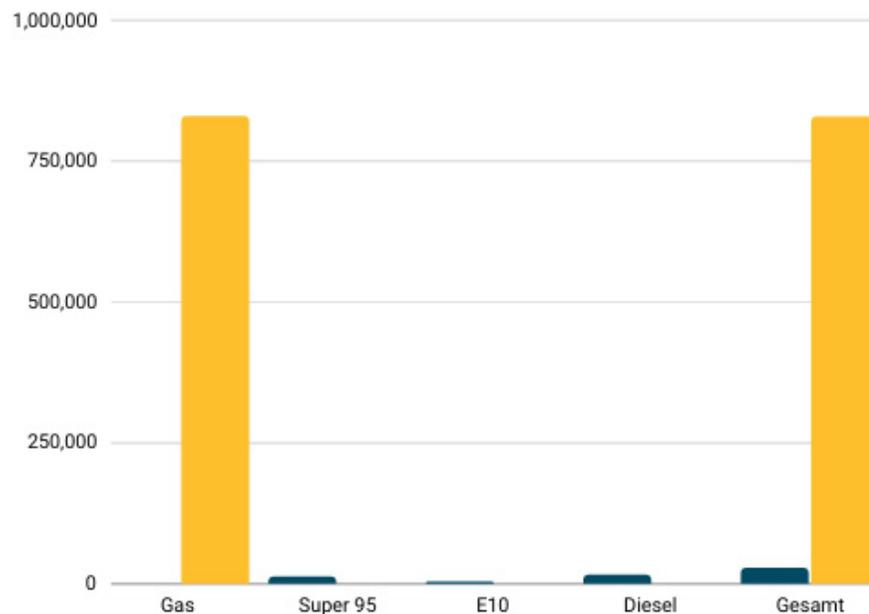
Unsere beiden Geschäftsfahrzeuge, die ZOE's, werden rein elektrisch betrieben und über das Münchner Stromnetz und an den jeweiligen Reisezielen geladen. Leider können wir nicht immer auf rein erneuerbaren Strom setzen, da nicht alle Ladesäulen mit

erneuerbarem Strom betrieben werden. Unser Büro in München wird mit Ökostrom versorgt. Dieser ist 100% „grün“ und wird beispielsweise aus Wasserkraft gewonnen. Wenn möglich versuchen wir für Dienstreisen auf öffentliche Verkehrsmittel wie Bus und Bahn zurückzugreifen. In den meisten Fällen gelingt uns das, allerdings ist es auch uns nicht möglich, komplett auf Mietwagen oder Flüge als Transportmittel zu verzichten. Auch diese Verbräuche werden erfasst und transparent in der nachfolgenden Grafik aufgelistet.

GRI SRS-302-1

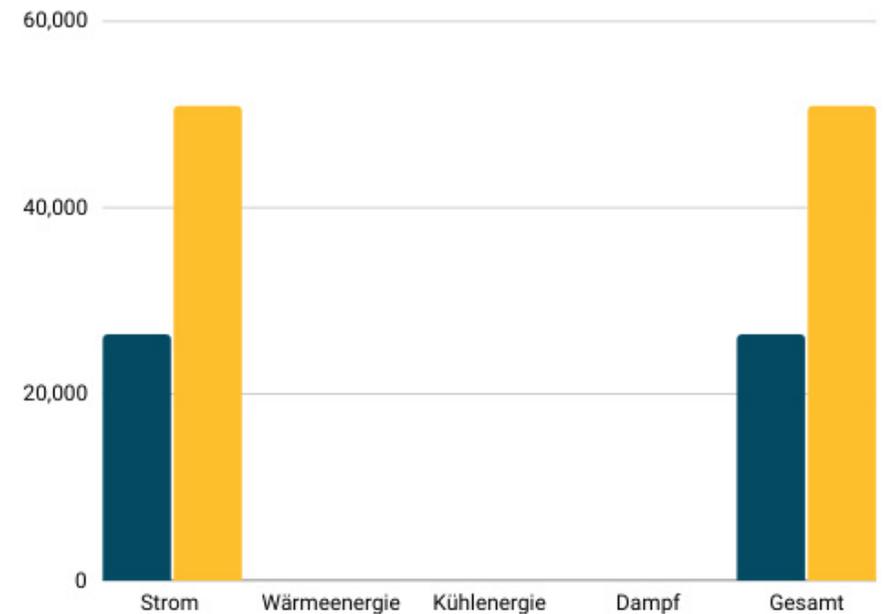
Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Gesamter Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation (MJ)



● Energie (erneuerbar) ● Energie (nicht erneuerbar)

Bezogene Energieformen der Organisation (kWh)



METHODEN ZUR DATENERHEBUNG:

Die Daten wurden aus unseren Eingangsrechnungen aus 2020 transferiert und mit der "Atomic Engine" der Spenki Solutions GmbH verarbeitet.

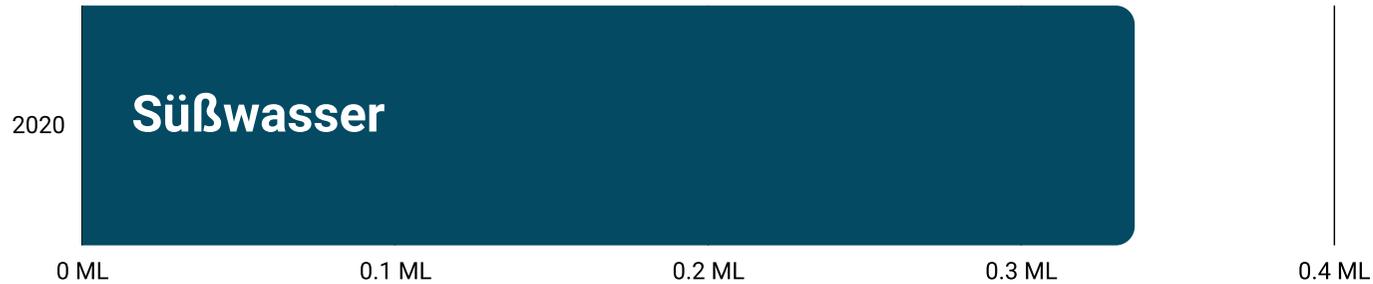
GRI 303-3

Wasserentnahme

Wir bemühen uns um eine Reduzierung unseres Wasserverbrauchs. In 2020 kamen circa 2240 Badewannen mit einem Fassungsvermögen von 150 Liter zusammen, knapp 500 Badewannen weniger als 2019.

Region Deutschland / Bayern
Wasserstress Nein
Quelle Wasser von Dritten (SWM)

Wasserentnahme nach Zielen

**WEITERFÜHRENDE INFORMATIVEN:**

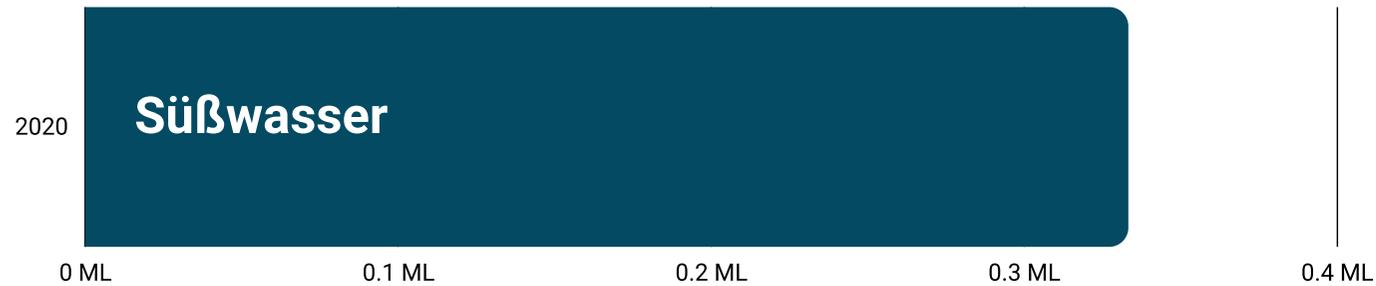
Die gesamte Wasserversorgung für den Standort München wird über den kommunalen Wasserversorger abgedeckt. Es fällt in der Regel ausschließlich Abwasser an, das mit dem häuslichen Abwasser vergleichbar ist. Eine Rückgewinnung oder Wiederverwendung findet nicht statt. Das Abwasser wird über die Entsorgungsleitungen der städtischen Wasserbetriebe zurückgeführt.

GRI 303-4

Wasserrückführung

Region Deutschland / Bayern
Wasserstress Nein
Quelle Rückgeführt von Dritten (SWM)

Wasserrückführung nach Zielen



WEITERFÜHRENDE INFORMATIVEN:

Es werden keine bedenklichen Stoffe eingeleitet.

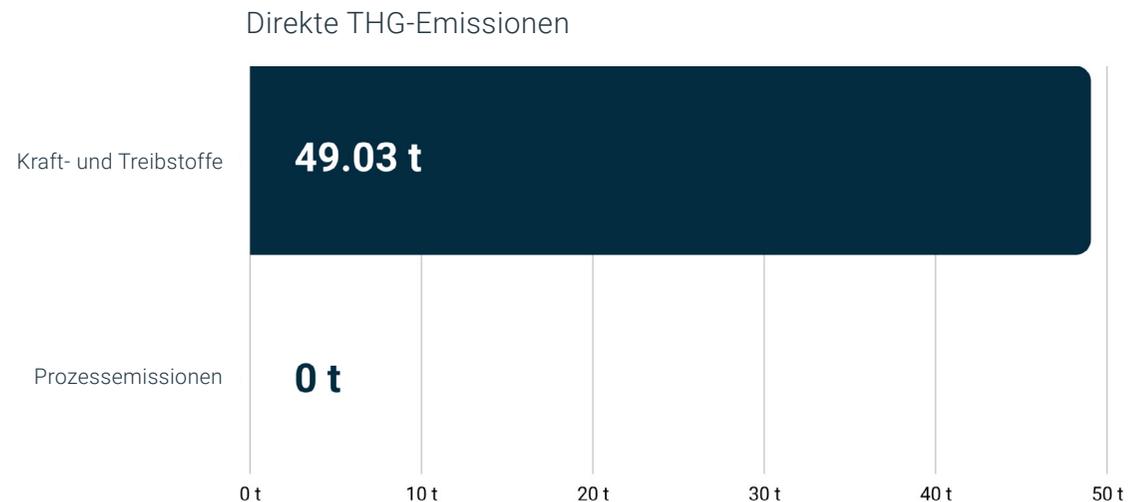
GRI 305-1

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Das Bruttovolumen der direkten Treibhausgasemissionen aus Scope 1 (nach GHG-Protocol) beträgt 49.03 Tonnen CO₂-eq.

Scope 1 umfasst alle direkt durch Verbrennung verursachten Emissionen innerhalb der Organisation. Bei uns zählen deshalb unsere beiden ZOE, die entstehenden Emissionen bei Nutzung von privaten Fahrzeugen und Mietwägen für Dienstreisen und das Gas für unsere Heizung dazu.

Gesamt: **49 Tonnen CO₂-eq**

**WEITERFÜHRENDE INFORMATIVEN:**

Es wurden alle signifikanten Treibhausgase in die Berechnung einbezogen.

Methodiken: Die Daten wurden aus unseren Eingangsrechnungen von 2020 transferiert und mit der "Atomic Engine" der Spenoki Solutions GmbH verarbeitet.

Konsolidierungsansatz: Es wurde kein Konsolidierungsansatz verwendet, da nur die Sono Motors GmbH betrachtet wurde.

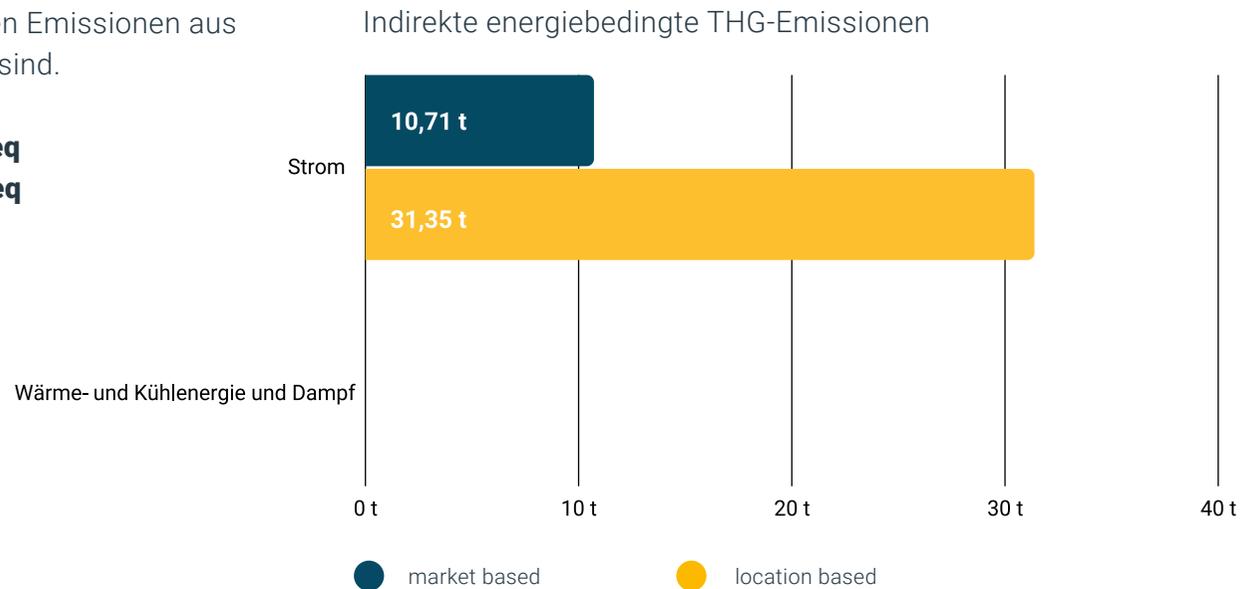
GRI 305-2

Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

Das Bruttovolumen der indirekten Treibhausgasemissionen aus Scope 2 beträgt 31 Tonnen CO₂-eq (standortbasiert) und 11 Tonnen (marktbasiert). Gemäß des GRI-Standards veröffentlichen wir sowohl standortbasierte, als auch marktbasierte Scope 2 Emissionen, wobei für uns die standortbasierten Emissionen aus der Produktion unseres Strombedarfs relevant sind.

Gesamt (standortbasiert): **31,35 Tonnen CO₂-eq**

Gesamt (marktbasiert): **10,71 Tonnen CO₂-eq**

**WEITERFÜHRENDE INFORMATIVEN:**

Es wurden alle signifikanten Treibhausgase in die Berechnung einbezogen.

Methodiken: Die Daten wurden aus unseren Eingangsrechnungen von 2020 transferiert und mit der "Atomic Engine" der Spenoki Solutions GmbH verarbeitet.

Konsolidierungsansatz: Es wurde kein Konsolidierungsansatz verwendet, da nur die Sono Motors GmbH betrachtet wurde.

GRI 305-3

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Das Bruttovolumen der indirekten Treibhausgasemissionen aus Scope 3 beträgt 22.34 Tonnen CO₂-eq.

Scope 3 umfasst Emissionen, welche durch erworbene Vorleistungen und Dienstleistungen Dritter verursacht werden. Für uns relevant sind die Mobilität bei Dienstreisen und unseren Probefahrten-Touren, das Pendeln ins Büro sowie die Müllentsorgung durch das kommunale Müllentsorgungsunternehmen.

Neben unseren beiden ZOE's nutzten wir in 2020 auch sonst auf unseren Touren Elektroautos für den Transport des Teams und des Sion. Außerdem achten wir bei der Wahl der Unterkünfte und der

Gestaltung von Events auf eine effiziente Nutzung von Ressourcen, indem wir zum Beispiel für unser Event-Team ganze Apartments buchen oder für ausschließlich veganes Catering auf Community-Events sorgen.

Unsere intrinsische Motivation ist es, möglichst klimafreundlich ins Büro zu kommen. Wir lieben es, wenn wir die Fahrräder im Sommer wie Winter vor unserem Büro stehen sehen. Natürlich beeinflusst der große Home-Office-Anteil in 2020 auch hier die Menge der Emissionen.

Gesamtvolumen: **22.34 Tonnen CO₂-eq**

DETAILS DER PROZESSBASIERTEN LCA-EMISSIONEN:

Bei der prozessbasierten Ökobilanz werden die Emissionen für einen bestimmten Schritt bei der Herstellung eines Produkts oder einer Dienstleistung aufgeschlüsselt und entlang der Lieferkette summiert. Für spezifische Produkte, wo es die Daten zulassen oder wo es mit früheren Berichten übereinstimmt, wird dieser Ansatz verwendet.

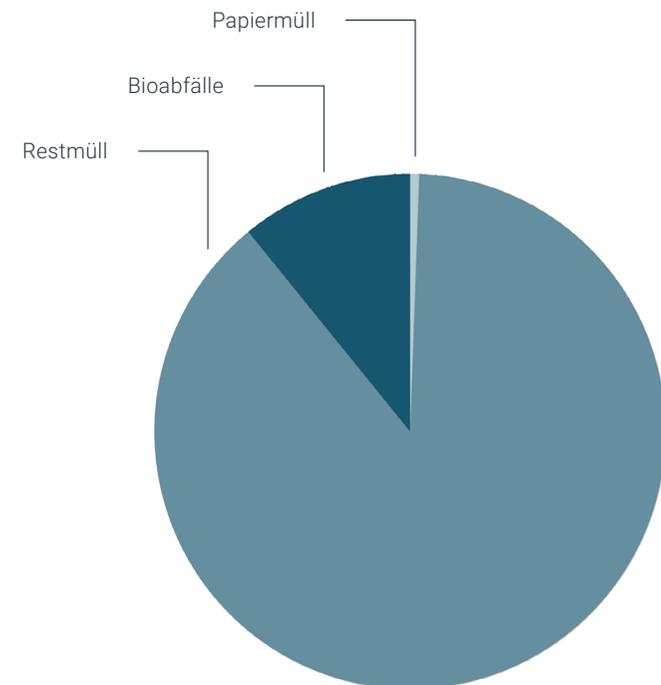
GRI 306-3

Angefallener Abfall

Abfall ist ein zentrales Umweltproblem: Begrenzte Ressourcen werden verschwendet und verschmutzen unsere Umwelt. Unser oberstes Ziel ist es, Abfälle zu vermeiden.

Durch unsere moderne und digitale Arbeitsweise sparen wir viel Papiermüll, aber natürlich fällt im Büro anderweitiger Müll an, der zuerst von uns getrennt und anschließend vom kommunalen Entsorgungsunternehmen fachgerecht verarbeitet wird.

Gesamter angefallener Abfall: **3,38 Tonnen**

**BESTIMMUNG DER ABFALLENTSORGUNGSMETHODE:**

Bei den wiederverwertbaren Abfällen handelte es sich um Abfälle, die entweder dem Ressourcenkreislauf oder der thermischen Verwertung zugeführt wurden. Der Papiermüll und die Bioabfälle werden durch das kommunale Entsorgungsunternehmen recycelt. Die Daten wurden über die Rechnung für Abfallentsorgung für das gesamte Gebäude auf die Fläche von Sono Motors umgelegt.

GRI 400

SOZIALE INDIKATOREN*

*Der GRI-Standard hat spezifische Anforderungen an die Berechnung der sozialen Indikatoren, weshalb wir zusätzlich die jeweilige Datenbasis angeben, um gegebene Unterschiede in der Gesamtmitarbeiterzahl zu erläutern.

UNSER TEAM

Wer wir sind

**UNSER TEAM IST UNSERE
GRÖSSTE STÄRKE. DESHALB
LEGEN WIR GROSSEN WERT
DARAUF, EIN ATTRAKTIVER,
WERTEORIENTIERTER ARBEIT-
GEBER MIT ZUFRIEDENEN
MITARBEITER*INNEN ZU SEIN.**



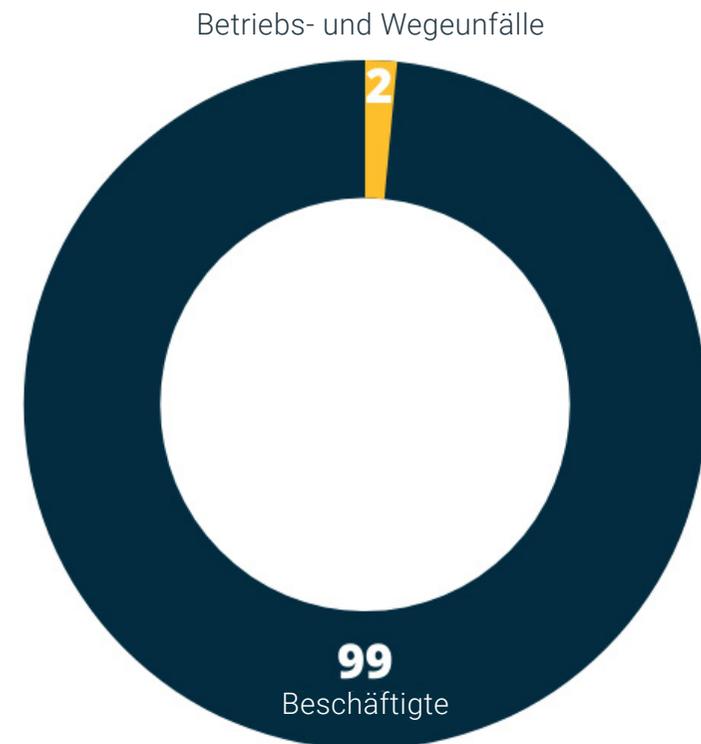
GRI SRS-403-9 (A+B)

Arbeitsbedingte Verletzungen

Unser Büro soll für alle ein sicherer Ort sein. Arbeitsschutzmaßnahmen, Arbeitssicherheitsmaßnahmen sowie ein respektvolles Miteinander machen dies möglich.

Fehlzeitenquote (nicht GRI)

Auch die Gesundheit und das Wohlergehen der Mitarbeiter*innen ist gerade in einem Krisenjahr wie 2020 besonders wichtig. Das Maske-Tragen hat sicher auch die ein oder andere Grippe von unserem Team ferngehalten, weshalb wir bei einer sehr geringen Abwesenheitsquote durch Krankheit von 1,75% lagen.

**BASIS:**

Arbeitsbedingte Verletzungen: Unbefristete Voll- und Teilzeitbeschäftigte ohne Werkstudierende zum Stichtag 31.12.2020. Wir berichten diese Angaben aktuell nicht aufgeschlüsselt nach Geschlecht oder im Hinblick auf freie und externe Mitarbeiter*innen.

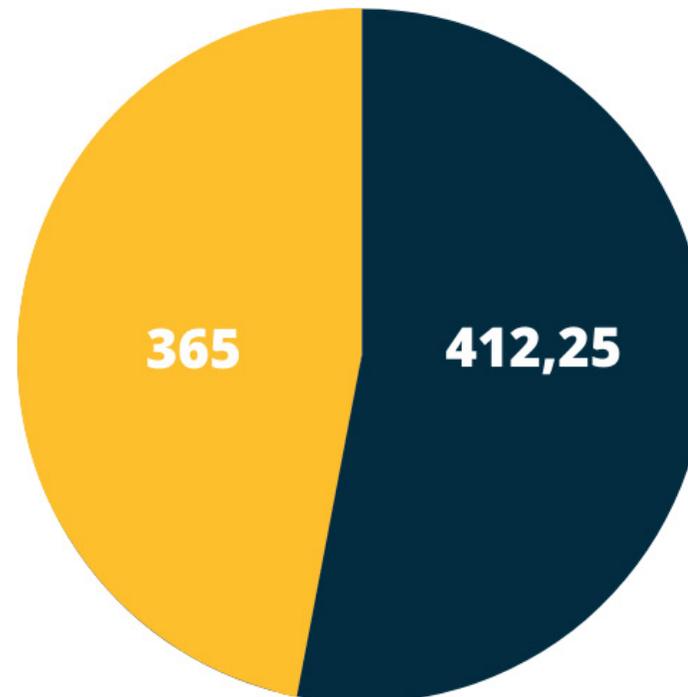
Fehlzeitenquote: Datenexport des HR-Tools "Personio" zum Stichtag 31.12.2020

GRI SRS-404-1

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und angestellter Person

Die Entwicklung von Innovationen erfordert einen permanenten Lernprozess. In Workshops, Schulungen und externen Weiterbildungen kann sich unser gesamtes Team sowohl persönlich als auch fachlich weiterbilden und zusammenwachsen. In 2020 lernten wir gemeinsam insgesamt 777 Stunden dazu. Davon waren 412 Stunden intern angebotene Schulungen und zusätzlich 365 Stunden externe Weiterbildungen.

Weiterbildungsstunden
(extern)



Weiterbildungsstunden
(intern)

WEITERE INFORMATIONEN:

Wir berichten Weiterbildungsstunden aktuell nicht aufgeschlüsselt nach Geschlecht und weiteren Mitarbeiter*innenkategorien, da entsprechende Daten nicht zentral vorliegen. Wir entwickeln unsere Datenerhebung diesbezüglich weiter und planen, mittelfristig dazu zu berichten.

GRI SRS-405-1

Diversität in Kontrollorganen und unter angestellten Personen



Chancengleichheit für alle ist für uns selbstverständlich. In diesem Sinne ist es unser Anspruch, die Unterschiede unseres Teams – v. a. Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, physische Fähigkeiten, ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, aber auch z.B. Familienstand und persönliche Vorlieben, fair zu berücksichtigen.

Kontrollorgane

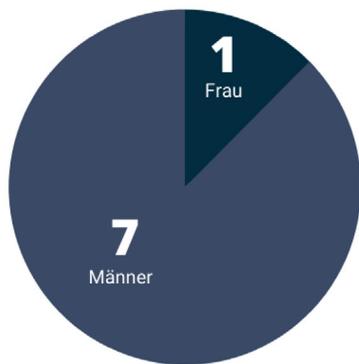
Wir haben im Kontext unseres neuen Organisationsdesigns die folgenden Kontrollorgane in die verschiedenen Kompetenzen aufgeteilt und etabliert.

GRI SRS-405-1

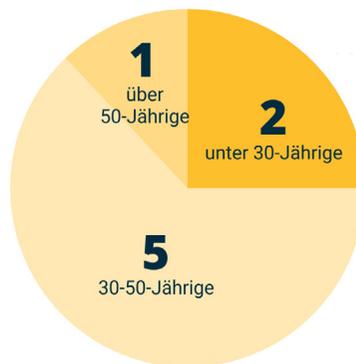
Strategy Circle

Der Strategy Circle ist eine Zusammenstellung der Geschäftsführer und Bereichsleiter*innen. Er betrachtet unsere mittel- und langfristigen Entwicklungsmöglichkeiten. Dies umfasst die organisationsübergreifende Zielsetzung, Evaluierung finanzieller Potenziale und möglicher Risiken sowie die stetig nachhaltige Ausrichtung der Organisation.

Geschlechterverteilung



Altersverteilung

**GRI SRS-405-1**

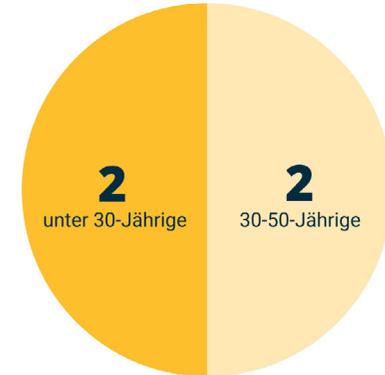
Normative Circle

Der Normative Circle ist eine Zusammenstellung aus verschiedenen internen Interessenvertreter*innen wie der Geschäftsführung, der Mitarbeiter*innenvertretung und den Abteilungen HR und Legal. Der Normative Circle dient zur Einführung und Entwicklung der Unternehmensgrundsätze, Kultur, sowie zur Überwachung der Einhaltung der Unternehmenswerte und gesetzlicher Anforderungen.

Geschlechterverteilung



Altersverteilung

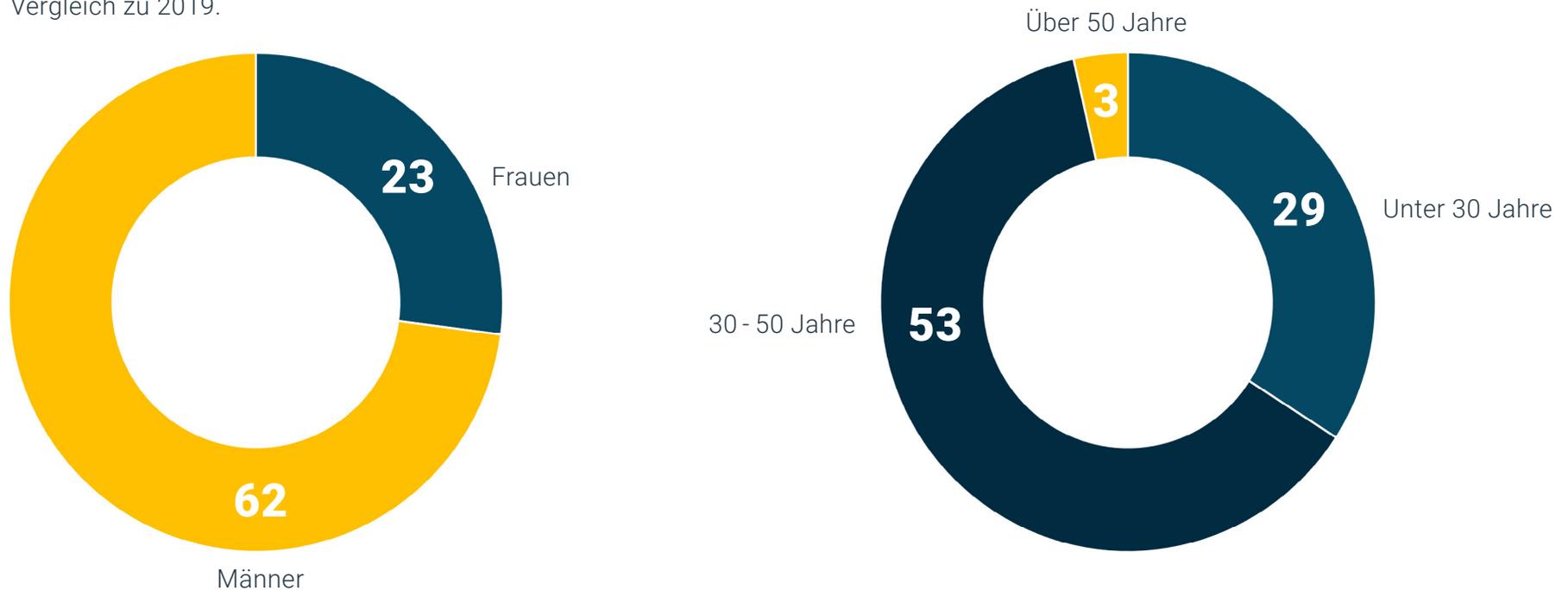


GRI SRS-405-1

Diversität im Team

In 2020 setzte sich unser Team zu 27% aus weiblichen und zu 73% aus männlichen Kolleg*innen zusammen.

Wir sind ein buntes Team aus erfahrenen Branchenkenner*innen und motivierten jungen Talenten, wobei das Durchschnittsalter 2020 bei 34 Jahren lag und somit um 2 Jahre gestiegen ist im Vergleich zu 2019.



BASIS:

Unbefristete und befristete Vollzeitbeschäftigte ohne Werkstudierende zum Stichtag 31.12.2020

SONO MOTORS

Diversität im Team

Fluktuationsrate (nicht GRI)

In 2020 durften wir trotz der vielen Herausforderungen einige neue Kolleg*innen begrüßen. Die Situation, komplett von zu Hause aus zu arbeiten war für das gesamte Team sehr ungewohnt. Durch digitale Teamevents konnten wir unseren Zusammenhalt trotzdem weiter stärken. Mit dem Wachstum des Teams um 18% ging auch ein natürlicher Anstieg in der Fluktuationsrate auf 20% einher. Wir freuen uns, dass wir aufgrund der Pandemie-Auswirkungen niemanden entlassen mussten. Für 2021 haben wir weiterhin große Wachstumspläne, damit der Sion schnellstmöglich auf die Straße gebracht werden kann.

GenderPay Gap (nicht GRI)

Gleichstellung erfolgt nur bei fairer Bezahlung. Durch unser Fairness-Gehalts-Tool konnten wir die Gender Pay Gap von 5% zugunsten der männlichen Teammitglieder in 2019 auf 3,76% in 2020 senken. Wir möchten uns noch weiter verbessern und arbeiten auf eine Bezahlung basierend auf Performance, Verantwortung und Rollen-Eignung hin.

**Nationalitäten im Team (nicht GRI)**

Ein diverses Team, in dem jeder respektiert und akzeptiert wird, fördert Innovation und Kreativität. Unser Team ist multikultureller denn je, mit fünfzehn verschiedenen Nationalitäten.

BASIS:

Unbefristete Voll- und Teilzeitbeschäftigte ohne Werkstudierende zu den Stichtagen 01.01.2020 und 31.12.2020. Berechnet nach der Schlüterformel.

GRI SRS-414-2

Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Kobalt ist ein Rohstoff, der hinsichtlich sozialer Kriterien sehr kritisch zu bewerten ist. Dennoch benötigen wir das Kobalt zur Durchsetzung unserer Vision, denn es ist ein wichtiger Bestandteil unserer Fahrzeugbatterien. Der Abbau von Kobalt steht in Verbindung mit Menschenrechtsverletzungen und negativen Folgen für die Umwelt. Hier sehen wir uns klar in der Verantwortung, durch unser Handeln die Transparenz in der Lieferkette zu erhöhen und die Abbaubedingungen zu verbessern. Um dies zu erreichen, sind wir im August 2020 der Fair Cobalt Alliance beigetreten (FCA). Die FCA ist eine Initiative verschiedener Unternehmen, welche zum Ziel hat, mit Hilfe von lokalen Partnern faire Abbaubedingungen in den Mining-Communities zu schaffen. Hierzu setzt sie neben fairen Löhnen und Handelsbedingungen auf Bildung, Gesundheit, Umweltschutz und repräsentiert Arbeiter*innenrechte.



SONO MOTORS

Nachwort

WIR WOLLEN KLIMAFREUNDLICHE MOBILITÄT. FÜR DIESES ZIEL KÄMPFEN WIR JEDEN TAG ALLE GEMEINSAM UND SIND DANKBAR DAFÜR, DASS UNSERE COMMUNITY JEDERZEIT HINTER UNS STEHT. 2021 BRINGT NEUE HERAUSFORDERUNGEN, ABER AUCH NEUE CHANCEN UND NICHT ZULETZT EINE NEUE ENTWICKLUNGSSTUFE DES SION AUF DEM WEG ZUR SERIENPRODUKTION.



SONO

Kontakt

**SONO MOTORS GMBH
WALDMEISTERSTRASSE 76
80935 MÜNCHEN | DEUTSCHLAND**

**T +49 (0)89 45 20 58 18
E SUSTAINABILITY@SONOMOTORS.COM
W SONOMOTORS.COM**

**UST-IDNR. DE305560734
AMTSGERICHT MÜNCHEN | HRB 224131
MANAGING DIRECTORS:
LAURIN HAHN UND JONA CHRISTIANS**

© Sono Motors 2021

**MELDE DICH HIER ZU
UNSEREM NEWSLETTER AN.**

