2019

Transparenz bei Sono Motors

Klimaschutz, Ressourcenschonung und Fairness

01 Grußwort

Liebe Community,

Geld ist und war niemals das treibende Motiv hinter der Gründung von Sono Motors. Geld ist aber ein unverzichtbares Mittel, um unternehmerisch handeln zu können.

Diese Erkenntnis, die Treue zu unseren Werten sowie die Verantwortung gegenüber unseren Unterstützerinnen und Unterstützern und unserem Team leiteten unser zielstrebiges Arbeiten an der Entwicklung unseres Sion in den vergangenen Monaten in allen Unternehmensbereichen. Wir haben Sono Motors gegründet, um den Schutz von Ressourcen, des Menschen und des Klimas selbst in die Hand zu nehmen und unseren Beitrag für die dringend notwendige Änderung zu leisten. Wir wissen, das ist keine leichte Aufgabe. Neue Wege zu gehen, führt fast unweigerlich zu Konfrontationen und die Überwindung vieler Hürden und Herausforderungen ist unumgänglich. Dazu zählt insbesondere die Finanzierung eines so außergewöhnlichen Vorhabens.

Die überwältigende Unterstützung durch euch, liebe Community, hat die finanzielle Grundlage sichergestellt, um als nachhaltiges, verantwortungsvoll und sozial handelndes Unternehmen nun die nächsten Schritte in der Produktion unseres Sion zu gehen. Wir verstehen diese als Bestätigung und Auftrag, die gesetzten Zielvorgaben zum Schutz der Umwelt und des Menschen mit ganzer Kraft voranzutreiben.

Eure Unterstützung leistet einen maßgeblichen Beitrag zu unserem gemeinsamen Ziel. Unser Handeln transparent und offen darzulegen, ist für uns deshalb selbstverständlich. Wir freuen uns daher, euch unseren Transparenzbericht 2019 vorzustellen und bedanken uns für eure große Unterstützung.

Sonnige Grüße

Laurin und Jona

(Geschäftsführer Sono Motors)

02 Inhaltsverzeichnis

03 Unsere Mission 2019 5

04 Unser Jahr 2019 6

4.1 Besuch in Schweden
4.2 Umzug in neue Räume
4.3 Das Team

4.3.1 Reorganisation unseres Teams
4.3.2 Wachstum und Fluktuation
4.3.3 Teamstruktur
4.3.4 Einkommensverhältnis
4.3.5 Abwesenheitsquote – krankheitsbedingt

4.4 Verbräuche und Emissionen

05 Diese Ziele haben wir erreicht 14

5.1 Das haben wir erreicht

5.1.1 Transparenz: Die Basis unserer Kooperationen
5.1.2 Unser Büro: Schritt für Schritt energieautark
5.1.3 Unser Team: Umfassend informiert

06 Anpassungen geplanter Ziele 17

6.1 Lieferantenumfrage
6.2 Vermeidung von Emissionen
6.3 Klimabilanzierung des Sion
6.4 Quantitative Datenbasis

07 Unsere Ziele für das Jahr 2020 20

7.1 Prozesse in der Vorkette

7.1.1 Lieferantenumfrage und Nachverfolgung der Rohstoffgewinnung
7.1.2 Klimabilanzierung unserer Prototypen

7.2 Unternehmensinterne Maßnahmen

7.2.1 Kompensation
7.2.2 Fort- und Weiterbildung
7.2.3 „Kulturelles Onboarding“

08 2019 in Zahlen 25

09 Kontakt 28

2019

03 Unsere Mission 2019

Vorbild sein und als Impulsgeber andere Menschen inspirieren, die Zeichen der Zeit erkennen und richtungsweisend neue Wege aufzeigen – das erachten wir als Schlüssel zur Veränderung. Wir machen es uns zur Verantwortung, beispielgebend aufzuzeigen, wie unser individueller und –in der heutigen Welt – unverzichtbarer Mobilitätsbedarf mit dem Schutz der Umwelt, des Menschen und der Natur vereinbart werden kann.

Das ist der Antrieb unseres Handelns und stellt gleichzeitig Herausforderungen dar. Im vergangenen Jahr haben wir uns einmal mehr zu unseren Werten bekannt. Wir haben die Entscheidung getroffen, Sono Motors im Einklang mit diesen Werten weiterzuführen. Ein Schritt, der manchen Umweg unumgänglich macht, doch unsere Community trägt einen wesentlichen Beitrag dazu bei, diesen Weg gehen zu können. Auch weil dieser eine neue Art des Unternehmertums und Wirtschaftens ermöglicht. Der Dialog mit euch – unseren Unterstützerinnen und Unterstützern – hat für uns deshalb einen hohen Stellenwert, weil ihr maßgeblich mitwirkt an der weiteren Entwicklung von Sono Motors.

Mit unserem Bericht für 2019 möchten wir euch bereits erreichte und zukünftige Ziele vorstellen. Um weiterhin Transparenz zu garantieren, setzen wir nach wie vor auf einen vierstufigen Regelkreis. Dieser erlaubt uns kontinuierliche Verbesserungen, indem wir Ziele definieren, daraus geeignete Maßnahmen ableiten und diese umsetzen, deren Ergebnisse überprüfen und gegebenenfalls Anpassungen vornehmen.

04

Unser Jahr 2019

04 _ Unser Jahr 2019

Ein ereignisreiches Jahr, geprägt von großen Herausforderungen, aber auch wichtigen erreichten Meilensteinen liegt hinter uns. Dieses Revue passieren zu lassen, erachten wir als sehr wichtig, um unsere Ziele für 2019 im Kontext dieser Gegebenheiten nachvollziehen und bewerten zu können.

4.1 Besuch in Schweden

Einen unserer bisher wichtigsten Meilensteine konnten wir bereits Anfang des Jahres erreichen: Mit National Electric Vehicle Sweden (NEVS) haben wir einen Produktionspartner gewonnen, der unsere Vision einer klimafreundlichen Mobilität teilt. Produziert wird der Sion ausschließlich mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen im ehemaligen SAAB-Werk in Trollhättan.

Anlässlich unserer Partnerschaft mit NEVS luden wir unsere schwedische Community zu Probefahrten auf unserer Roadshow durch Schweden ein.

4.2 Umzug in neue Räume

Große Visionen brauchen Raum – das nehmen wir wortwörtlich. Eine optimale Umgebung ist für unser stetig wachsendes Team Grundvoraussetzung für erfolgreiches Arbeiten und Ressourcenschonung steht für uns auch bei der Erweiterung unserer Büroräume an vorderster Stelle. Schon beim Umbau unseres Standorts im Münchner Norden achteten wir auf umweltverträgliche Materialien und nachwachsende Rohstoffe. Statt neue Böden zu verlegen, säuberten wir die bereits vorhandenen gründlich. Auch bestehende Glastüren und alte Möbel wie Schränke, Regale oder Tische des Vormieters entsorgten wir nicht – sondern nutzten sie an anderer Stelle. Generell fügen sich unsere, aus recyceltem Material bestehenden Einrichtungsgegenstände, insbesondere die aus einem wiederverwerteten Theater-Bühnenbild gestaltete Arena, in der wir unsere wöchentlichen Teammeetings abhalten, zu einem handwerklichen Design-Objekt.

04 _ Unser Jahr 2019

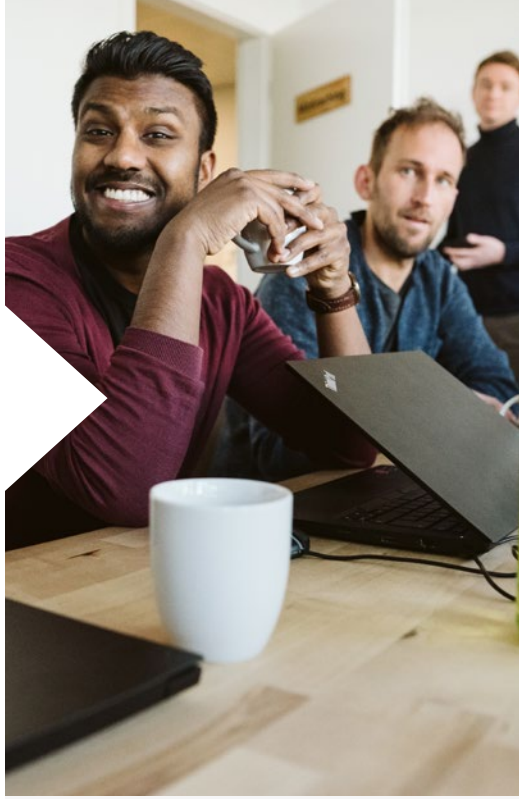
4.3 Das Team

4.3.1 Reorganisation unseres Teams

Im vergangenen Jahr mussten wir vor dem Hintergrund, die finanzielle Grundlage der Produktion unseres Sion weiterhin sicherzustellen, die Entscheidung treffen, in welcher Form wir unser Unternehmen weiterführen können und möchten. Wir entschieden uns gegen eine Finanzierung durch klassische Großinvestoren und für einen durch unsere Community und passende Unterstützerinnen und Unterstützer getragenen Weg.

Wir arbeiten jetzt mit OKRs, um fokussiert und transparent zu unseren Zielen zu gelangen.

Diese Entscheidung war auch Anstoß dafür, die aktuellen Strukturen unserer Organisation zu überdenken, um sicherzustellen, dass die Werte unseres Unternehmens auch zukünftig in allen Bereichen verankert und maximal auf unseren Unternehmenszweck ausgerichtet sind. Ressourcenschonendes Handeln und Wirtschaften soll sich auch in unserer Arbeitsweise widerspiegeln. Daher haben wir Ende 2019 ein Gremium definiert, das sich in diesem Jahr mit unterschiedlichen Organisationsformen und -methoden auseinandersetzt, um dann geeignete Maßnahmen für Sono Motors abzuleiten. Anschaulich wird dies beispielsweise durch unsere Entscheidung, unsere Zielsetzungen nach der sogenannten OKR-Methode (Objectives and Key Results) zu definieren. Als zentrale Idee dieser Methode steht die regelmäßige Zielsetzung einzelner Abteilungen und die Messung der Kernergebnisse. Diese Maßnahmen halten wir, insbesondere auch angesichts des weiteren Wachstums unseres Teams, für relevant.



04 _ Unser Jahr 2019

4.3.2 Wachstum und Fluktuation

Innovatives Talent, langjährige Branchenerfahrung und starker Zusammenhalt machen unser Team zu einer unserer größten Stärken. Mit einer Handvoll Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nahmen wir vor vier Jahren unseren Anfang. Die meisten von ihnen sind noch heute Teil des schnell wachsenden Teams von Sono Motors.

Im letzten Jahr vergrößerte sich das Team bei Sono Motors insgesamt um 22 Prozent. Der Anteil der Mitarbeiterinnen reduzierte sich im Vergleich zum Vorjahr um 4 Prozent, der Anteil der männlichen Teammitglieder wuchs um 36 Prozent.

Die Messung der Fluktuation – ein natürliches Element in jedem Unternehmen – ist für uns eine wichtige Grundlage im Verbesserungsprozess. Ohne die Einbeziehung fluktuaktionsstarker Mitarbeitergruppen – bedingt durch zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse bei Praktika oder Werkstudententätigkeiten – lag die Fluktuationsrate 2019 bei 9 Prozent und damit knapp unter dem Durchschnitt der Automobilbranche.

+22%

Mitarbeiterwachstum 2019

-9%

Fluktuationsrate 2019

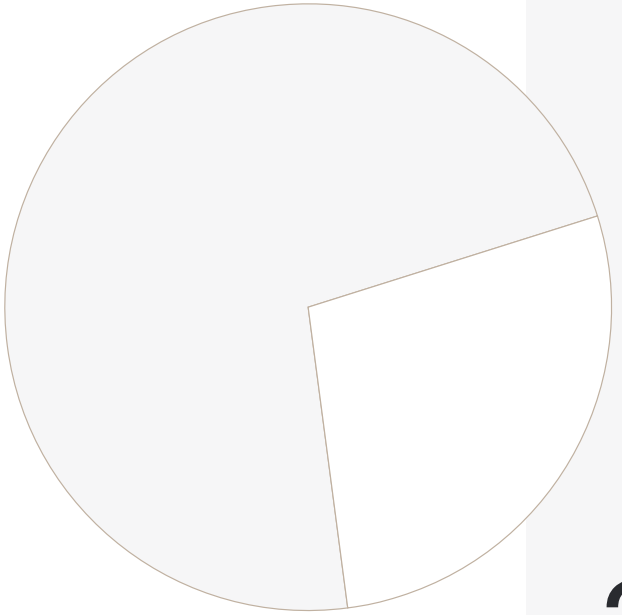
04 _ Unser Jahr 2019

4.3.3 Teamstruktur

Unser Team setzte sich 2019 aus 28 Prozent weiblichen und 72 Prozent männlichen Kolleginnen und Kollegen zusammen. Die Altersstruktur der Teammitglieder sah wie folgt aus: 37 Prozent des Teams war zwischen 20 und 30 Jahren, 49 Prozent zwischen 30 und 40 und 14 Prozent über 40 Jahre alt. Das Durchschnittsalter bei Sono Motors lag 2019 bei 32 Jahren und ist somit im Vergleich zu 2018 um ein Jahr gestiegen.

72%

Männliche Kollegen



28%

Weibliche Kolleginnen

Ø

32

Durchschnittsalter bei Sono Motors

04 _ Unser Jahr 2019

4.3.4 Einkommensverhältnis

Faire Bezahlung ist ein Schlüsselfaktor zur Gleichstellung. Aus diesem Grund haben wir ein Tool entwickelt, das eine faire Bezahlung gewährleistet, indem es die unterschiedlichen Lebenssituationen der Teammitglieder berücksichtigt. Das gilt auch für die verschiedenen Berufsgruppen innerhalb des Teams, da wir davon überzeugt sind, dass alle Bestandteile des Teams in gleichem Maße wichtig sind, um unsere Vision zu verwirklichen. Neben dem höchsten Ausbildungsgrad und Abschlüssen spielen auch die relevante Arbeitserfahrung und vor allem die Länge der Mitarbeit bei Sono Motors sowie Mitarbeiterverantwortung eine zentrale Rolle. Darüber hinaus werden auch die Anzahl der Kinder sowie andere soziale Umstände, wie pflege- oder aufsichtsbedürftige Angehörige, im jeweiligen Gehalt berücksichtigt. Abschließend kann das Gehalt noch von zwei weiteren Faktoren beeinflusst werden: Besondere Qualifikationen und eine überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft. Aus der Summe dieser Faktoren errechnet unser Tool ein Maximalgehalt, das sich dynamisch mit der Zeit entwickelt. Für 2019 ergibt sich daraus ein „Gender Pay Gap“ von fünf Prozent zugunsten der männlichen Teammitglieder.

12%

Abwesenheitsquote durch Krankheit 2019

5% *Gender Pay Gap 2019*

4.3.5 Abwesenheitsquote – krankheitsbedingt

Gesundheit ist die Grundlage für ein erfülltes und aktives Leben. Weil wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer gesunden Lebensweise animieren möchten, legen wir generell ein großes Augenmerk auf deren Wohlergehen. Als Indikator für die Gesundheit und Zufriedenheit im Team erfassen wir öffentlich nachvollziehbar die Fehlzeiten und Krankheitstage. 2019 betrug die unternehmensinterne Abwesenheitsquote bedingt durch Krankheit 12 Prozent. Für 2020 haben wir uns zum Ziel gesetzt, die Gründe dafür besser nachvollziehen zu können, um zukünftig mit gezielten Maßnahmen entgegenzuwirken.

04 _ Unser Jahr 2019

4.4 Verbräuche und Emissionen

Für die weitere Sicherstellung der für die Entwicklung des Sion benötigten finanziellen Grundlage entschieden wir uns im vergangenen Jahr für eine öffentliche Community-Funding Kampagne. Ein besonderer Schritt, der ambitionierte Maßnahmen erforderte. Um in den engen Austausch mit euch, unseren Unterstützerinnen und Unterstützern, zu gehen, organisierten wir daher neben zahlreichen Probefahrten an unserem Standort auch mehrere Community Abende in unterschiedlichen deutschen Städten.

Dadurch und durch unseren generellen Strom- und Gasverbrauch sowie durch die Geschäftsreisen unseres Teams entstanden Treibhausgasemissionen. Insgesamt betrug der unternehmensinterne CO_2-eq[1] Fußabdruck für 2019 112 Tonnen CO_2-eq.

[1] CO_2-eq: Bei der Verbrennung von fossilen Energieträgern werden – neben CO_2 – 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 CO_2-Äquivalente umgerechnet.

112 t

CO_2-eq Fußabdruck 2019

Um den Ausstoß von Treibhausgasen zu reduzieren und der rasanten Abholzung entgegenzuwirken, unterstützen wir über myclimate ein zertifiziertes Klimaschutzprojekt in Madagaskar.

04 _ Unser Jahr 2019

Der Energieverbrauch für Strom und Gas in unseren 2252 Quadratmeter großen Büroflächen lag bei 186 539 kWh. Das entspricht rund dreißigmal der jährlichen Verbrauchsmenge eines Einfamilienhauses in Deutschland. Da wir uns bereits Anfang des Jahres um eine Umstellung auf Ökostrom und Ökogas bemüht hatten, liegt dieser Anteil am gesamten Energieverbrauch bei 80 Prozent.

21 Tonnen unseres gesamten CO_2-eq Fußabdrucks sind auf unseren Energieverbrauch zurückzuführen, 18 Tonnen entstanden durch Probefahrten und Events. Der größte Anteil mit 73 Tonnen wurde durch Geschäftsreisen unseres Teams verursacht. Wie bereits im Jahr 2018 kompensierten[2] wir die unvermeidbaren CO_2-eq im Rahmen der Unterstützung eines Klimaschutzprojektes, bei dem effiziente Öfen und Solarkocher in Madagaskar offene Feuer für die Zubereitung von warmen Mahlzeiten ersetzen.

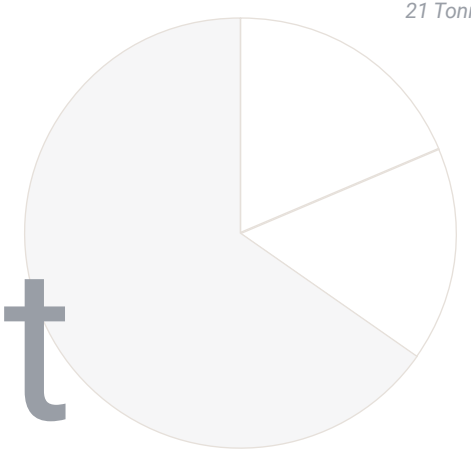
Analog zu unserem Teamwachstum stieg auch der Wasserverbrauch im Vergleich zum Vorjahr um ca. 20 Prozent auf 410 Kubik. Das entspricht in etwa 2733 gefüllten Badewannen mit einem Fassungsvermögen von 150 Litern.

410 m³

186 539 kWh

21 t

21 Tonnen: Energieverbrauch



73 t

73 Tonnen: Geschäftsreisen

18 t

18 Tonnen: Probefahrten und Events

[2] CO_2-eq-Kompensation ist ein Instrument zum globalen Klimaschutz: Der Ausstoß einer bestimmten Menge CO_2-eq an einem Ort der Welt, wird an einem anderen verhindert, denn für die Atmosphäre unseres Planeten ist es irrelevant an welchem Ort der Erde Treibhausgase emittiert oder eingespart werden. Kompensation ist nach dem Vermeiden und Reduzieren von CO_2-eq-Emissionen eine wirksame Maßnahme der globalen Erderwärmung entgegenzuwirken. Weitere Infos zu diesem Thema findet ihr hier.

05

Diese Ziele haben wir erreicht

05 Diese Ziele haben wir erreicht

Wir messen die Realisierbarkeit und den Fortschritt unserer Zielsetzungen kontinuierlich, um einen ständigen Prozess der Verbesserung und Weiterentwicklung sicherzustellen. Wir freuen uns, dass wir viele der im Bericht 2018 vorgestellten Projekte und Vorhaben in den vergangenen Monaten erreichen konnten.

5.1 Das haben wir erreicht

5.1.1 Transparenz: Die Basis unserer Kooperationen

Unsere Vision einer zukunftsweisenden und ressourcenschonenden Mobilität ist für uns ein wichtiges Kriterium bei der Auswahl unserer Partner und in der späteren Zusammenarbeit. Die offene Darlegung unseres Mobilitätskonzeptes mit Fokus auf Klimafreundlichkeit, Ressourcenschonung und Fairness sehen wir als obligatorische Ausgangsbasis für eine transparente Kooperation.

Zu einer der größten Problemstellungen zählt hierbei der Abbau von Mineralien, zum Beispiel Kobalt. Dieser geht in vielen Fällen mit Menschenrechtsverletzungen und negativen Folgen für die Umwelt einher. Als Unternehmen, für das verantwortungsvolles Handeln in allen Bereichen als Leitlinie steht, halten wir es auch für unsere Aufgabe, nachvollziehen zu können, woher unsere benötigten Rohstoffe stammen. Wir erachten dies als Grundvoraussetzung und gemeinsame Verantwortung von Unternehmen, um Abbaubedingungen verbessern zu können. Auch Gespräche mit möglichen Partnern, durch die wir uns Kooperationen zur Verbesserung dieser Konditionen versprechen, bringen uns diesem Ziel näher.

05 Diese Ziele haben wir erreicht

5.1.2 Unser Büro: Schritt für Schritt energieautark

Zur Ganzheitlichkeit unseres Handelns gehört auch, unser Büro weitestgehend energieautark auszurichten. So ist es uns gelungen, den gesamten Gebäudekomplex, in dem unsere Räume integriert sind, auf Ökostrom und Biogas umzustellen. Hierbei achteten wir besonders auf einen hohen Anteil an Abfallstoffen bei der Produktion von Biogas und wählten unseren Gasanbieter dementsprechend.

100 % Ökostrom und Biogas für unsere Büroräume!

5.1.3 Unser Team: Umfassend informiert

Um innerhalb unseres Teams das Verständnis für Maßnahmen wie diese im Sinne der Energieeinsparung und der Umweltschonung weiter zu schärfen, machten wir es uns zur Aufgabe, die Teammitglieder über Hintergründe der für uns relevanten Themengebiete Klimaschutz und Fairness zu informieren. Wir entwickelten daraus eine interne Vortragsreihe und öffentliche Marketingkampagnen, beispielsweise zum kontroversen Thema Batterie als Speicher für elektrische Energie und den in der Batterie verarbeiteten Stoffe wie Lithium und Kobalt. Ergänzend halten wir das Team mit neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen und aktuellen politischen Nachrichten zu den genannten Themen auf dem Laufenden.

06

Anpassungen geplanter Ziele

06 _ Anpassungen geplanter Ziele

Wir haben hohe Ansprüche an uns selbst und setzen uns Jahr für Jahr ambitionierte Ziele, deren Umsetzung wir regelmäßig überprüfen. An der Stelle, an der wir unsere Ziele noch nicht erreicht haben, arbeiten wir kontinuierlich weiter.

6.1 Lieferantenumfrage

Die Grundlage unserer geplanten Lieferantenumfrage zu den Bereichen Fairness, Ressourcenschonung und Klimaschutz schafften wir mit der Erstellung des Fragenkatalogs bereits. Die Durchführung der Lieferantenumfrage konnte allerdings noch nicht erfolgen. Da durch die erfolgreiche Community-Funding Kampagne nun aber die Finanzierung der nächsten Produktionsschritte sichergestellt werden konnte, können die Kooperationen mit unseren Partnern wieder aufgenommen und die Umfrage durchgeführt werden.

6.2 Vermeidung von Emissionen

Unser übergeordnetes Ziel, Treibhausgasemissionen zu vermeiden, bevor sie entstehen, planen wir durch die Maßnahme zu unterstützen, den Sion mit Strom aus 100 Prozent regenerativen Energiequellen zu produzieren.

06 _ Anpassungen geplanter Ziele

6.3 Klimabilanzierung des Sion

Für die Bewertung der generellen Auswirkungen aller im Sion verbauten Komponenten auf die Umwelt, nahmen wir uns im vergangenen Jahr vor, eine Entscheidung hinsichtlich der Bewertungsmethodik zu treffen. Bereits im Vorjahr hatten wir den Beschluss gefasst, alle Treibhausgasemissionen, die in der Produktion und in Verbindung mit logistischen Prozessen in der Lieferkette des Sion nicht vermieden oder reduziert werden können, zu bilanzieren und zu kompensieren.

2019 konnten wir dafür intern einen Partner identifizieren. Wir nahmen bereits eine grobe Abschätzung des CO_2-Fußabdrucks vor und stellten diese auf unserem Open House Event unserer Community vor.

► Vortrag

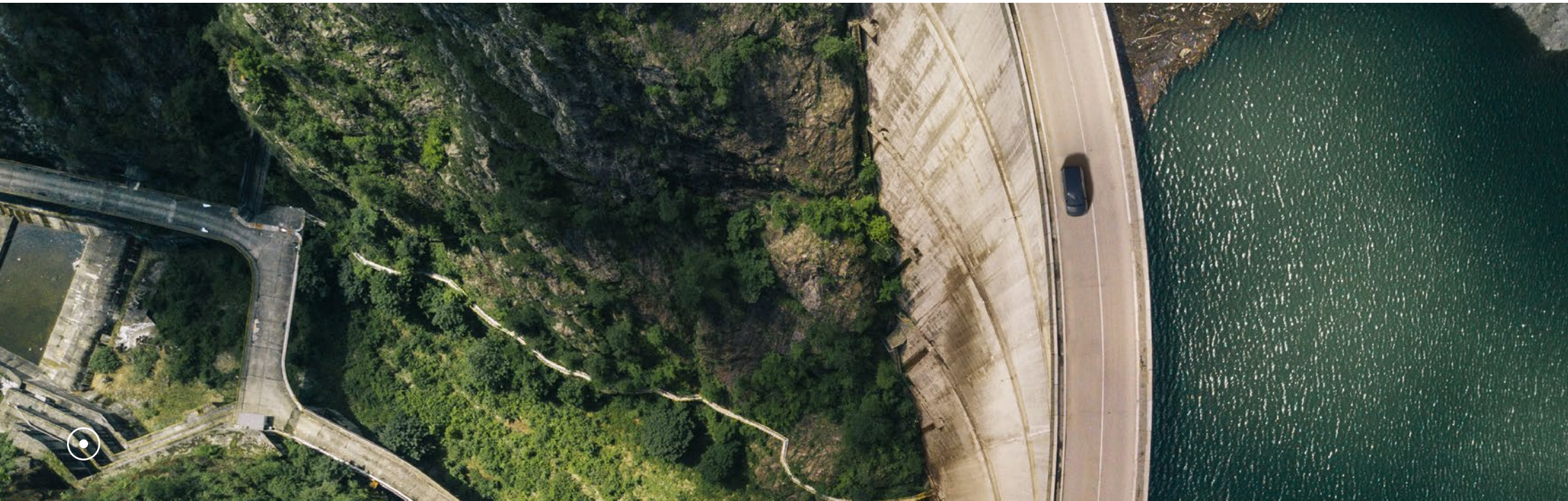
Die exakte Bilanzierung, die aufgrund der zeitweise unterbrochenen Fahrzeugentwicklung und der somit fehlenden Datengrundlage noch nicht aufgestellt werden konnte, soll in den nächsten Schritten erfolgen. Die Klimabilanzierung des Sion gemeinsam mit dem festgelegten Partner wird nun mit der umfassenden Wiederaufnahme der Fahrzeugentwicklung möglich.

6.4 Quantitative Datenbasis

Die Schaffung einer quantitativen Datenbasis zu den Schwerpunkten Fairness, Ressourceneinsatz und Klimaschutz gehörte ebenfalls zu unseren Zielen im Jahr 2019. Die Umweltkennzahlen konnten bereits in Abstimmung mit unseren internen Fachabteilungen Supply Chain Management und Product Development definiert werden. Ihre Messung kann allerdings erst mit dem Start der Produktion erfolgen.

07

Unsere Ziele für das Jahr 2020



07 _ Unsere Ziele für das Jahr 2020

Der Schutz der Umwelt, der Natur und des Menschen als höchster Maßstab unseres Unternehmens ist Impulsgeber unseres Handelns und Antrieb für eine kontinuierliche Weiterentwicklung in diesen Bereichen. Den Sion im Mittelpunkt unserer Mission betrachten wir dabei im gesamten Lebenszyklus.

Alle Ziele und Maßnahmen untergliedern wir in die Stadien upstream, corporate, downstream und reverse logistics. Obwohl unsere Priorität zunächst auf der Umsetzung angepasster Maßnahmen liegt, haben wir uns für 2020 auch neue Ziele vorgenommen.

In den kommenden Monaten fokussieren wir uns auf den Bau von Serien-Prototypen, die Beauftragung von Werkzeugen und Produktionsanlagen bei unseren Partnern sowie die Erprobung unserer Fahrzeuge. Dadurch können wir uns parallel gezielt auf die Serienproduktion des Sion vorbereiten.

Unsere Ziele für 2020 sind daher, neben weiteren internen Maßnahmen, hauptsächlich ausgelegt auf Prozesse in der Vorkette und die Produktion des Sion.

07 _ Unsere Ziele für das Jahr 2020

7.1 Prozesse in der Vorkette

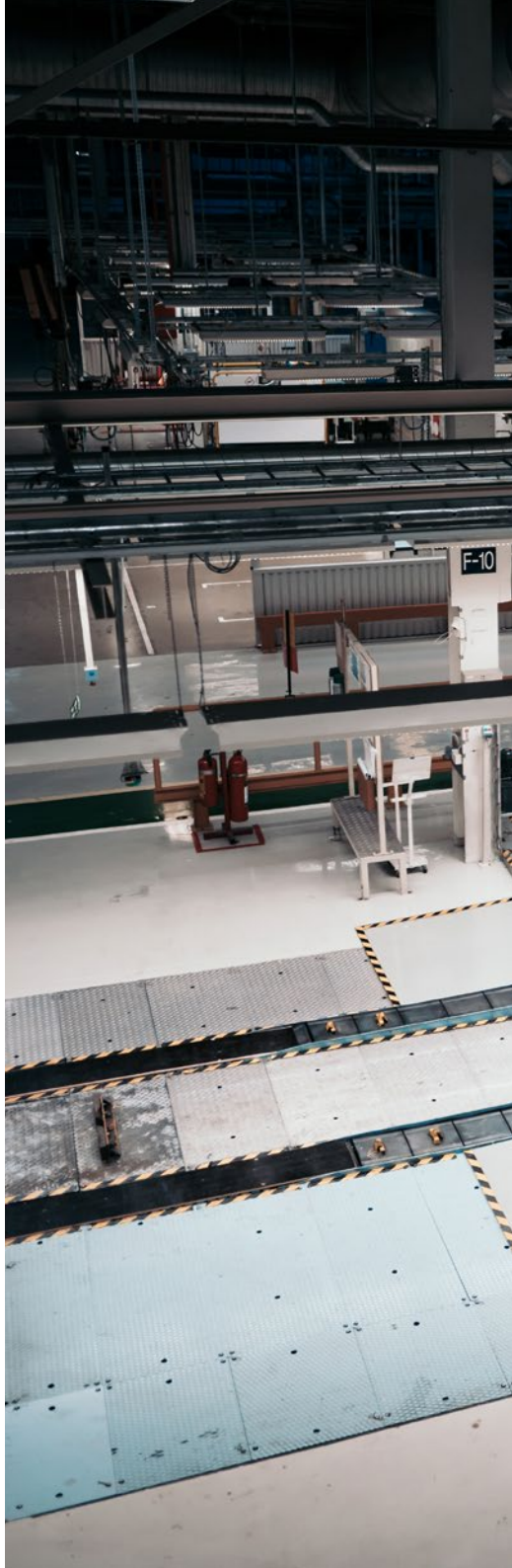
Einer unserer wichtigsten Pfeiler – Transparenz – erweist sich im logistischen Prozess der Automobilbranche, insbesondere in den vorgelagerten Stufen des Zulieferernetzwerks, als äußerst komplex. Die nachvollziehbare, offene Darlegung der einzelnen Zusammenhänge in diesem Bereich zu erhöhen, ist für uns als übergeordnetes Ziel von besonderer Wichtigkeit.

7.1.1 Lieferantenumfrage und Nachverfolgung der Rohstoffgewinnung

Wie bereits erwähnt, planen wir für 2020 eine Umfrage mit unseren Partnern und Lieferanten (Punkt 6.1). Diese leistet nicht nur einen wesentlichen Beitrag zur weiteren Sensibilisierung unserer Partner, sondern auch zu unseren hohen Standards in den Bereichen Klima- und Umweltschutz sowie zu unserer gemeinsamen sozialen Verantwortung als Unternehmen. Den Blick insbesondere hinsichtlich sensibler und kritischer Aspekte immer auf den Ursprung der Problematik zu richten, sehen wir als unsere Verantwortung. Dies gilt beispielsweise für die Bedingungen, unter denen der Abbau von kritischen Rohstoffen wie Kobalt erfolgt. Ein umfassendes Verständnis der Problematik war für uns die Grundlage, um über gezielte Maßnahmen für eine Verbesserung der Bedingungen vor Ort entscheiden zu können. Für 2020 haben wir uns als Ziel gesetzt, eine Koalition mit relevanten Akteuren einzugehen, um menschenrechtsverletzende Arbeitsbedingungen und Umweltschäden wirksam bekämpfen zu können.

7.1.2 Klimabilanzierung unserer Prototypen

Die Fertigstellung der nächsten Prototypengeneration dient nicht nur technischen Testzwecken – sie ermöglicht uns auch eine erste Klimabilanzierung des Fahrzeugs. Die Ergebnisse ermöglichen uns, sogenannte CO_2-Hotspots zu identifizieren und Maßnahmen abzuleiten, um CO_2-Emissionen für die Serie zu vermeiden und zu reduzieren. Das heißt es wird möglich sein, in Bezug auf Materialbeschaffenheit, Herkunft und Transportrouten der Fahrzeugkomponenten, Entscheidungen zu Gunsten des Klimas zu treffen.



07 _ Unsere Ziele für das Jahr 2020

7.2 Unternehmensinterne Maßnahmen

Neben den bereits aufgeführten Maßnahmen, die unsere Räumlichkeiten betreffen und uns unserem Ziel eines energieautarken Büros näher bringen, begleiten beispielsweise die Messung des Corporate Carbon Footprints, unser veganes Catering, papierloses Arbeiten oder unsere strenge Mülltrennung unseren Arbeitsalltag. Die Entscheidung für die Montage einer hauseigenen PV-Anlage trafen wir bereits. In den nächsten Schritten konkretisieren wir dieses Vorhaben nun mit der Klärung der Rahmenbedingungen und Wahl des geeigneten Montagesystems für die baldige Umsetzung dieses Projekts. Generell möchten wir die Aspekte Fairness, Umwelt- und Klimaschutz noch zentraler in unsere Entscheidungsprozesse integrieren. Dafür möchten wir intern eine Entscheidungsmatrix ausarbeiten, um diese Leitgedanken, beispielsweise bei der Auswahl unserer Partner, stärker in den Fokus zu rücken.

7.2.1 Kompensation

Während wir unser Hauptaugenmerk in der Vergangenheit vor allem darauf gerichtet haben, durch unser Vergütungsmodell eine faire Bezahlung sicherzustellen, wollen wir unseren Mitarbeitern in diesem Jahr neben der finanziellen Vergütung weitere Zusatzleistungen gewähren. Obwohl wir ein noch sehr junges Unternehmen sind und unsere Benefits nicht im selben Ausmaß ausfallen können, wie inzwischen in der Branche üblich, versuchen wir ab 2020 im Rahmen unserer Möglichkeiten unser Team dabei zu unterstützen, der eigenen Gesundheit genügend Raum im Alltag einzuräumen.

Wir befinden uns deshalb für das Angebot von Benefits im Sport-, Gesundheits- und Fitnessbereich im Kontakt mit verschiedenen Partnern. Außerdem zählt die Aufstockung des Urlaubs auf 30 Tage zu unseren Maßnahmen für eine ausgewogene Work-Life-Balance. Auch wollen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den öffentlichen Transport nutzen, sowie unsere Elektro- und Fahrradfahrer noch mehr unterstützen.

07 _ Unsere Ziele für das Jahr 2020

7.2.2 Fort- und Weiterbildung

Als kleines Team mit einer Handvoll Mitarbeiter nahmen wir vor vier Jahren unseren Anfang. Obwohl die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bedingt durch unser schnelles Wachstum noch immer bei weniger als einem Jahr liegt, nimmt das Thema Personalentwicklung einen immer größeren Stellenwert für uns ein. Die Ermöglichung von Fort- und Weiterbildungen ist eine unserer geplanten Maßnahmen in diesem Rahmen. Als weiteres Instrument soll eine Plattform dienen, die es erfahrenen Mitarbeitern erlaubt, ihre Kenntnisse und Expertise in unterschiedlichen Bereichen an interessierte Kollegen weiterzugeben. Ein aktiver Austausch über beispielsweise Projektmanagement-Methoden oder Führungstechniken soll hier stattfinden.

Mit gezielter Fort- und Weiterbildung stärken wir unser Team!

7.2.3 „Kulturelles Onboarding“

Bereits im Einstellungsprozess ist uns ein ähnliches Verständnis unserer Bewerber hinsichtlich unserer Kernwerte ein wichtiges Anliegen. Daher bitten wir sie, beispielsweise statt eines klassischen Anschreibens, um die Ausführung ihrer Interpretation von „ökologischer Nachhaltigkeit“. Außerdem möchten wir neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Firmenkultur zukünftig durch ein separates kulturelles Onboarding vorstellen, um unseren Weg im Sinne der Umwelt, der Natur und der Fairness gezielt fortzusetzen.

08

2019 in Zahlen

08 _ 2019 in Zahlen

Sozial

Mitarbeiterwachstum *

männlich	36 %
weiblich	-4 %
gesamt	22 %

Fluktuationsrate **

männlich	7 %
weiblich	14 %
gesamt	9 %

Teamstruktur

männlich	72 %
weiblich	28 %

Altersstruktur

20-30	37 %
30-40	49 %
40+	14 %

Durchschnittsalter

gesamtes Team	32 Jahre

Umwelt und Ressourcen

Energie- und Wasserverbrauch

Heizung	137 386 kWh
davon Ökogas	113 331 kWh
Strom	49 153 kWh
davon Ökostrom	33 702 kWh
Wasser	410 m³

CO_2-eq Fußabdruck

	CO_2-eq
Geschäftsreisen	73 t
Energieverbrauch	21 t
Probefahrten und Events	18 t

* Voll- und Teilzeitkräfte, inklusive Teilzeitkräfte wie beispielsweise studentische Hilfskräfte

** Berechnung exklusive fluktuaktionsstarker Mitarbeitergruppen mit begrenzten Arbeitsverhältnissen wie Praktika oder Werkstudententätigkeiten

09 _ Kontakt

Isabel Palacios ► resources@sonomotors.com

Friedrich Wolf ► fairness@sonomotors.com

Katja Tschakert ► climate@sonomotors.com

Transparenz bei Sono Motors 2019

Herausgeber
Sono Motors GmbH
Waldmeisterstr. 76 | 80935 München
+49 (0)89 45 20 58 18
www.sonomotors.com
info@sonomotors.com

Redaktion
Ann-Kathrin Weißenbach,
Isabel Palacios

Creative Direction
Vivian Ellermeyer

Bildnachweis
Fotos © Sono Motors GmbH
Seite 11 © myclimate gGmbH
Seite 14 © The impact facility CIO