

The logo for SONO MOTORS, featuring the word "SONO" in a sans-serif font, a circular icon with a central dot, and the word "MOTORS" in a similar font.

SONO

NACHHALTIGKEIT BEI SONO MOTORS 2021

Ressourcenschonung,
Klimaschutz und Fairness

UNSERE VISION

EINE WELT OHNE FOSSILE ENERGIEN.

REPORTING FRAMEWORK

Dieser Bericht enthält ausgewählte Nachhaltigkeitsindikatoren, die in Anlehnung an die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt wurden. Der Bericht wurde jedoch keiner externen Qualitätsprüfung unterzogen.

Eine Analyse nach den GRI-Standards ist ein wichtiger Schritt zur Entwicklung einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie, bei der Einsparungspotenziale identifiziert und entsprechende Maßnahmen und Ziele festgelegt werden.

Vorwort

LIEBE COMMUNITY, WIR BLICKEN AUF EIN WEITERES JAHR VOLLER MEILENSTEINE ZURÜCK.

Auch in 2021 konnten wir auf unserer Mission, jedes Fahrzeug mit Solarzellen auszustatten, vieles erreichen – auch wenn uns die COVID-19-Pandemie immer wieder vor große Herausforderungen stellte.

Schon kurz nachdem am 1. Januar die Uhr 12 schlug, durften wir unseren SVC2 auf der Consumer Electronics Show (CES) vorstellen. Euch, unserer Community, präsentierten wir die zweite Generation der Prototypen, wenn auch mit Abstand, auf unserer Sommer-Tour durch Deutschland. Diese absolvierten wir erfolgreich, erreichten außerdem 16.000 Sion-Reservierungen und konnten eine größere Batterie für die Serie bestätigen.

All das zeigt uns einmal mehr, dass die Menschen eine erschwingliche und nachhaltige Lösung für ihre alltäglichen Mobilitätsbedürfnisse brauchen.

Es gab noch nie ein Jahr bei Sono, das man als "normal" bezeichnen würde. 2021 war da keine Ausnahme. Im November haben wir unser Unternehmen unter dem Tickersymbol SEV an die Börse gebracht, genauer gesagt an den Nasdaq Global Market in New York. Ein riesiges Unterfangen, dessen Erfolg uns der Erfüllung unserer Mission und unserer Vision einen Schritt näher gebracht hat.

Auch Sono Solar hat sich sehr gut entwickelt und mehr als zehn Verträge und Absichtserklärungen mit einer Vielzahl von Kunden aus der Logistik- und Transportbranche unterzeichnet.

Dass unser Unternehmen auf einem vielversprechenden Weg ist, sieht man auch anhand der vielen großartigen Talente, die sich uns 2021 angeschlossen haben. Gemeinsam arbeiten wir weiterhin für eine Welt ohne fossile Energien. Dieses Ziel werden wir nicht aus den Augen verlieren.

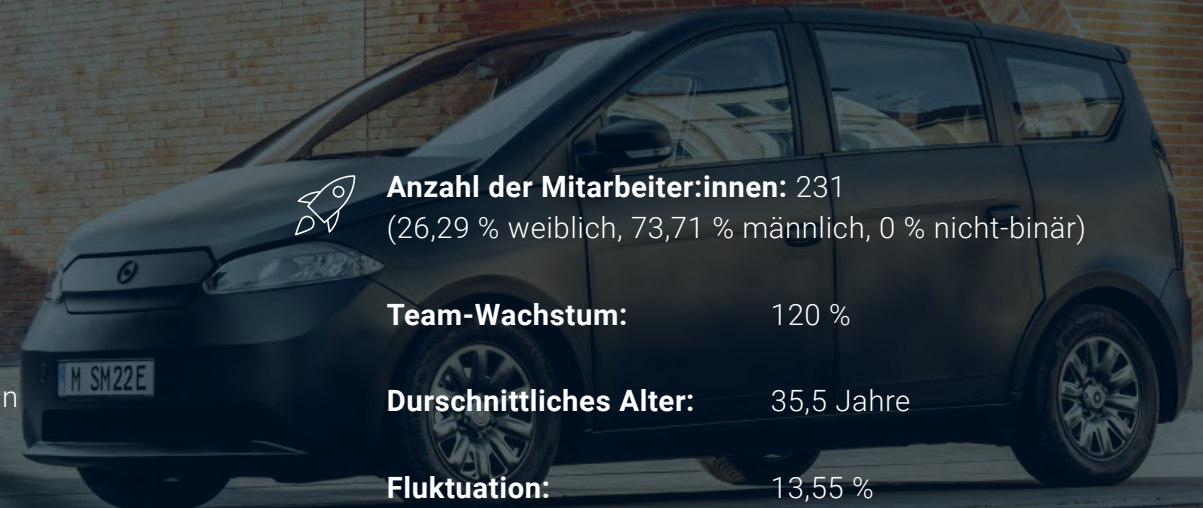
Der jährliche Nachhaltigkeitsbericht ist eine Möglichkeit, unsere Arbeit transparent zu machen. Wir streben stets danach, unsere Geschäfte so zu führen, dass sie unsere Vision widerspiegeln und der Welt, in der wir leben, zugute kommen.

Wie im letzten Jahr orientiert sich dieser Bericht wieder eng am GRI-Standard für nachhaltige Berichterstattung. Wir bemühen uns damit um eine eindeutige Berichterstattung zu den Themen Ressourcenschonung, Klimaschutz und Fairness bei Sono Motors.

Wir wünschen euch viel Spaß beim Lesen und verbleiben, wie immer, mit sonnigen Grüßen!

Laurin & Jona

SONO IN ZAHLEN



CO₂-eq Fußabdruck: ~ 132 Tonnen
 Scope 1: 50,86 Tonnen
 Scope 2: 3,83 Tonnen
 Scope 3 (tätigkeitsbasiert): 76,52 Tonnen

Emissionsintensität: 323 kg pro Mitarbeiter:in

Wasserentnahme: 0,4 MI (Megaliter)



Energieverbrauch: 1.947.015,26 MJ (Megajoule)

Energieintensität: 11.500 MJ pro Mitarbeiter:in

Abfall: 33,83 Tonnen



Anzahl der Mitarbeiter:innen: 231
 (26,29 % weiblich, 73,71 % männlich, 0 % nicht-binär)

Team-Wachstum: 120 %

Durchschnittliches Alter: 35,5 Jahre

Fluktuation: 13,55 %

Krankheitsquote: 1,9%

Abwesenheitsquote: 10,75%

Medianeinkommen: Frauen: 5.083 € / Monat
 Männer: 5.833 € / Monat



ENPS (Employee Net Promoter Score): 8,21 von 10



5 Vorstandsmitglieder

5 Aufsichtsratsmitglieder

CO₂-eq
 Neben CO₂ entstehen bei der Verbrennung von fossilen Brennstoffen auch andere klimaschädliche Gase wie z.B. Methan. Die Tragweite der Auswirkungen dieser Treibhausgase auf das Klima der Erde variiert jedoch von Gas zu Gas. Um alle Gase miteinander in Relation zu setzen und eine einheitliche Berechnungsgrundlage zu schaffen, wird die Klimawirkung der anderen Treibhausgase in CO₂-Äquivalente umgerechnet.

NACHHALTIGKEIT BEI SONO MOTORS

Agenda

ALLGEMEINE INFORMATIONEN
SEITE 06

LIEFERKETTE
SEITE 51

ZUSAMMENARBEIT MIT STAKEHOLDERN
SEITE 09

GOVERNANCE UND WIRTSCHAFTLICHE INDIKATOREN
SEITE 55

ÖKOLOGISCHE INDIKATOREN
SEITE 13

NACHWORT
SEITE 63

SOZIALE INDIKATOREN
SEITE 27

GRI 100

ALLGEMEINE INFORMATIONEN



GRI 100

Unternehmensprofil

DIE SONO MOTORS GMBH WURDE 2016 GEGRÜNDET UND HAT IHREN HAUPTSITZ IN MÜNCHEN, DEUTSCHLAND.

Die an der Nasdaq-Börse notierte Sono Group N.V. ist die Muttergesellschaft der Sono Motors GmbH. Diese fungiert als Betriebsgesellschaft (siehe konkrete Governance-Strukturen ab Seite 54).

Wir sind eine dynamische Organisation, die sich stetig weiterentwickelt. Unser Unternehmen ist von lebendigen Strukturen, starkem Wachstum und dezentralisierter sowie zweckorientierter Entscheidungsfindung geprägt. Wir arbeiten in Circles, Gruppen, Squads und Clustern. Diese sind nach verschiedenen Produkten, Dienstleistungen, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten aufgeteilt. Jedes dieser Teams hat die Freiheit und Verantwortung, ihre internen Arbeitsweisen und Strukturen zweckorientiert selbst zu bestimmen.

Für eine fairere und umweltfreundlichere Welt ist die Mitgliedschaft in Verbänden wie diesen unverzichtbar.



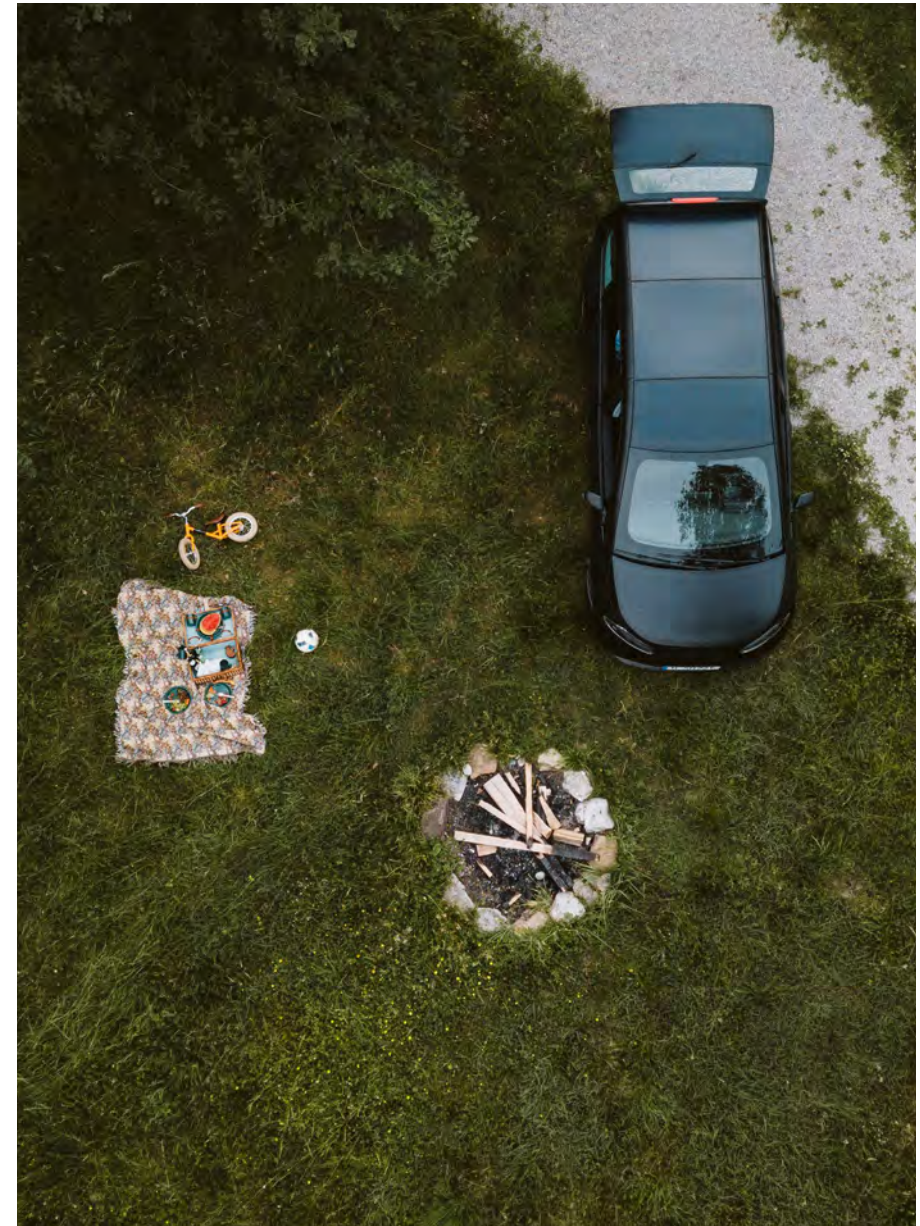
GRI 102-16

Unternehmenswerte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

WIR BEMÜHEN UNS AUCH WEITERHIN, DIE BEDEUTUNG DES UMWELTSCHUTZES IN DER MOBILITÄT ZU VERDEUTLICHEN. MOBILITÄT MIT MENSCH UND NATUR IN EINKLANG ZU BRINGEN, IST UNSER ZENTRALES ANLIEGEN. WIR GLAUBEN AN EINE WELT, IN DER ALLE FAHRZEUGE MIT SOLARZELLEN AUSGESTATTET SIND, ELEKTRISCH FAHREN UND UNTEREINANDER GETEILT WERDEN. SO KÖNNEN WIR VON FOSSILEN ENERGIEN UNABHÄNGIG WERDEN.

Bei Sono Motors schaffen wir faire Arbeitsbedingungen, gehen effizient mit Ressourcen um, und vermeiden Abfall sowie Emissionen. Was wir nicht vermeiden können, gleichen wir aus. Die Grundlagen für unsere tägliche Arbeit sind unsere Werte: Mut, Integrität, Verantwortung, Empathie und Vertrauen.

Der Schutz der Umwelt ist in unserer Unternehmenssatzung als dritter Artikel fest verankert. Somit ist das einer unserer Leitsätze seit Gründung und Eintragung im Handelsregister.



ZUSAMMENARBEIT MIT STAKEHOLDERN

GRI 102-44

Zentrale Themen und Anliegen

**DIE KONTINUIERLICHE ZUSAMMENARBEIT MIT UNSERER COMMUNITY,
UNSEREM TEAM, UNSEREN INVESTOR:INNEN UND WEITEREN STAKE-
HOLDERN IST FÜR UNS VON GROSSER BEDEUTUNG.**

GRI 102-44

Community

UNSERE COMMUNITY HAT UNS AUF UNSEREM WEG IMMER BEGLEITET. DAS JAHR 2021 BRACHTE VIELE VERÄNDERUNGEN MIT SICH, DIE WIR BEWÄLTIGEN MUSSTEN, OHNE DABEI UNSERE COMMUNITY AUS DEN AUGEN ZU VERLIEREN.



Seit November 2021 sind wir öffentlich am Nasdaq Global Market gelistet. Damit sind wir gesetzlich verpflichtet, einen Aufsichtsrat zu besetzen, der aus verschiedenen Branchenexperten besteht. Wir hielten es für richtig, auch einen Community-Vertreter in dieses Gremium aufzunehmen und freuen uns, dass seine Stimme und damit auch die Stimme der Community dort vertreten ist.

Transparenz ist und bleibt eine wichtige Säule unseres Unternehmens.

GRI 102-44

Team

DAS WOHLBEFINDEN UND DIE ZUFRIEDENHEIT UNSERES TEAMS STEHT BEI JEDER AKTIVITÄT IM MITTELPUNKT.

Da unser Team im letzten Jahr exponentiell gewachsen ist, standen wir vor vielen neuen Herausforderungen, um diese beiden Aspekte garantieren zu können.

Wir führen regelmäßig anonyme Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit durch, deren Ergebnisse sorgfältig ausgewertet werden. Wie in den Vorjahren gehören Entscheidungsfindung und Transparenz zu den Kernthemen, allerdings haben wir auch begonnen, nach dem psychischen Wohlbefinden der Menschen zu fragen. Wir möchten damit einen Raum schaffen, in dem Probleme, die im Arbeitsumfeld auftreten, offen besprochen werden können.

Unsere Mitarbeiter:innen sollen sich gesehen und gehört fühlen. Die Teilnahme an der Umfrage ist nicht verpflichtend. In unserem Arbeitsumfeld sollen sich alle wohlfühlen. Jeder Mensch soll hier die Möglichkeit haben, offen und ehrlich seine Bedenken zu äußern.



GRI 102-44

Weitere Stakeholders

GESELLSCHAFTER:INNEN

Wir fördern den Austausch mit unseren Gesellschafter:innen proaktiv durch regelmäßige Treffen. Damit erfüllen wir eines ihrer zentralen Anliegen. Nämlich frühzeitige, beständige und zuverlässige Informationen über wichtige Entscheidungen.

INVESTOR:INNEN

2021 war ein großes Jahr für uns, das wir durch die anhaltende Unterstützung unserer Community und unserer Investor:innen bewältigen konnten. Transparenz ist ein sehr wichtiger Teil unserer Arbeit und wir stehen in regelmäßigem und engem Austausch mit allen unseren Investor:innen bezüglich unserer Unternehmensstrategie.

AKTIONÄR:INNEN

Der Börsengang 2021 hat uns viele neue Türen geöffnet. Außerdem waren wir damit in der Lage, Zugang zu neuen Märkten zu erhalten und eine engere Verbindung zu den USA aufzubauen.

GRI 300

ÖKOLOGISCHE INDIKATOREN



ÖKOLOGISCHE INDIKATOREN

Wir und die Umwelt

WIR SIND STÄNDIG BEMÜHT, RESSOURCEN ZU SCHONEN UND UNSEREN CO₂-ÄQUIVALENZ-FUSSABDRUCK SO GERING WIE MÖGLICH ZU HALTEN. DAS BEDEUTET, DASS WIR MIT RESSOURCEN EFFIZIENT UMGEHEN UND ABFALL SOWIE EMISSIONEN VERMEIDEN. WAS SICH NICHT VERMEIDEN LÄSST, GLEICHEN WIR AUS.

Sowohl unser Team als auch unsere Räumlichkeiten sind im letzten Jahr exponentiell gewachsen. Das bringt neue Herausforderungen für die Reduzierung von Abfall und Emissionen mit sich. Neben der Nutzung von Ökostrom und -gas halten wir in unserer Zentrale auch eine strikte Mülltrennung und verschiedene Maßnahmen zur Reduzierung des Wasser- und Stromverbrauchs ein.

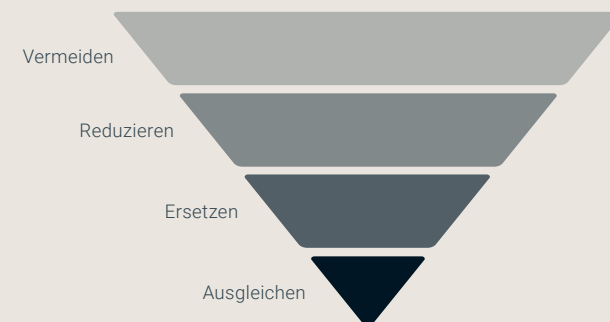
Aufgrund der anhaltenden COVID-19-Pandemie und der daraus resultierenden Einschränkungen hier in Deutschland arbeitete die Mehrheit unserer Belegschaft größtenteils von zu Hause aus. Das wirkt sich natürlich auch auf unseren Energie- und Wasserverbrauch in der Zentrale aus. Dem steht ein zusätzlicher Verbrauch durch das neue Werkstattgebäude gegenüber, das wir angemietet haben.

Im Jahr 2021 wurden durch unsere Aktivitäten insgesamt 132 Tonnen CO₂-eq ausgestoßen, die wir mit Hilfe unseres

Kompensationspartners „myclimate“ ausgleichen. Dazu gehören Scope 1, 2 und zum ersten Mal auch die tätigkeitsbasierten Scope 3-Emissionen.

2021 war außerdem das zweite Jahr, in dem wir mit der Spenoki Solutions GmbH zusammengearbeitet haben. Gemeinsam haben wir die unten aufgeführten ökologischen Indikatoren gesammelt und bewertet. Wir möchten uns in diesem Bereich noch verbessern, besonders im Bezug auf die Datenbasis für ökologische Indikatoren. Wir sind dabei, ein Umweltmanagementsystem einzurichten und zu implementieren – die in der ISO 14001 geforderte Umweltpolitik ist bereits in Kraft.

UNSERE CARBON MANAGEMENT HIERARCHY



ÖKOLOGISCHE INDIKATOREN

Energieverbrauch



GRI 302-1&3

Energieverbrauch innerhalb der Organisation & Energieintensität

2021 WURDEN INSGESAMT 1.947.015,26 MJ AN ENERGIE VERBRAUCHT. DER GRÖSSTE TEIL DER ENERGIE, DIE WIR VERBRAUCHEN, STAMMT AUS ERNEUERBAREN ENERGIETRÄGERN. UNSER STROM STAMMT ZU 100 % AUS ERNEUERBAREN QUELLEN UND UNSER BÜRO HEIZEN WIR MIT BIOGAS.

Der Verbrauch an nicht-erneuerbarer Energie beschränkt sich auf die Energie, die wir zum Aufladen unserer beiden Firmenfahrzeuge (Renault ZOE) an öffentlichen Ladestationen oder für notwendige Geschäftsreisen benötigen. Der Großteil des nicht-erneuerbaren Gases wird für die Beheizung unseres Werkstattgebäudes verbraucht, das wir seit Mai 2021 gemietet haben. Im vierten Quartal 2021 haben wir den Energieversorger gewechselt. Nun nutzen wir dort den gleichen Energieversorger wie in unserem Hauptsitz.

In diesem Bericht weisen wir zum ersten Mal einen Indikator für die Energieintensität aus. Dabei wird der Energieverbrauch durch die durchschnittliche Zahl der Beschäftigten im Jahr 2021 geteilt. Daraus ergibt sich eine Energieintensität von 11.500 MJ pro Mitarbeiter:in.



ÖKOLOGISCHE INDIKATOREN

Wasser



GRI 303-3, -4, -5

Wasserentnahme, Wasserrückführung und Wasserverbrauch

Wie jedes Jahr bemühen wir uns, unseren Wasserverbrauch kontinuierlich zu senken. Im Jahr 2021 haben wir etwa 2.667 Badewannen mit einem Fassungsvermögen von 150 Litern gefüllt, etwas mehr als noch im Jahr 2020 (2.240).

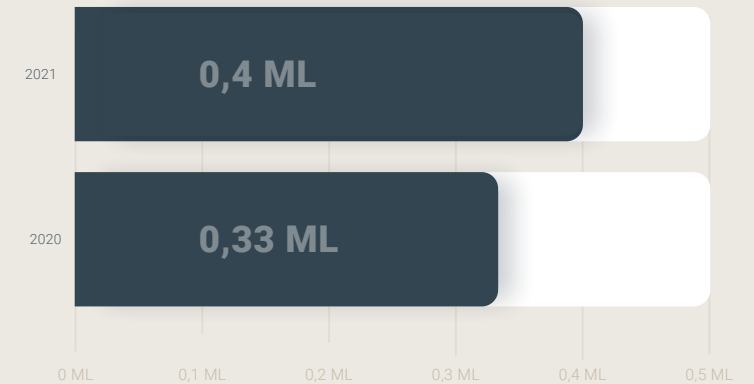
Das hängt zum Teil damit zusammen, dass wir gemäß der teilweise gelockerten COVID-19-Vorschriften etwas mehr Zeit im Büro verbringen konnten. Auch das neue Werkstattgebäude und die Vergrößerung unseres Teams spielen hier eine Rolle.

Insgesamt haben wir 0,4 MI Frischwasser entnommen und 0,39 MI wieder zurückgeführt. Das ergibt einen Wasserverbrauch von 0,01 MI.

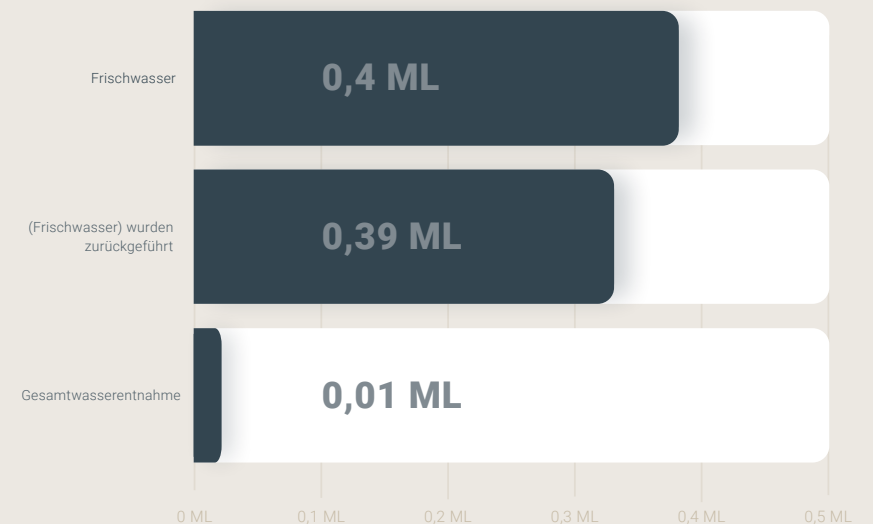
WEITERE INFORMATIONEN:

Die gesamte Wasserversorgung für den Standort München wird durch den kommunalen Wasserversorger (Wasser von Drittanbietern) abgedeckt. Die Region leidet nicht unter Wassermangel. Es fallen nur Abwässer an, die mit häuslichen Abwässern vergleichbar sind. Es gibt keine Rückgewinnung oder Wiederverwendung. Das Abwasser wird über die Entsorgungsleitungen des kommunalen Wasserwerks zurückgeführt. Es werden keine bedenklichen Stoffe eingeleitet.

GRI 303-3:



GRI 303-4 & GRI 303-5:



ÖKOLOGISCHE INDIKATOREN

Treibhausgasemissionen

WEITERE INFORMATIONEN:

Alle signifikanten Treibhausgase wurden in die Berechnung einbezogen. Methodik: Die Daten wurden aus unseren Eingangsrechnungen aus dem Jahr 2021 übernommen und von der Spenoki Solutions GmbH verarbeitet. Konsolidierungsansatz: Es wurde kein Konsolidierungsansatz verwendet, da nur die Sono Motors GmbH betrachtet wurde.

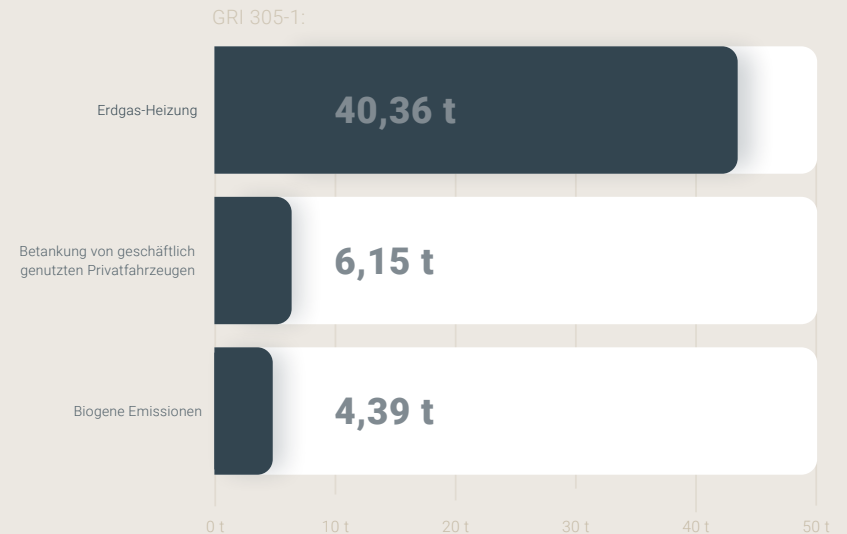
GRI 305-1

Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)

Das Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen aus Scope 1 (gemäß GHG-Protokoll) beträgt 50,86 Tonnen CO₂-eq. Dieser Scope umfasst alle Emissionen, die direkt durch Aktivitäten der Organisation verursacht wurden. Das betrifft die Beheizung unseres Hauptsitzes und unserer Werkstatt mit Biogas, die Beheizung unserer Werkstatt vor Oktober mit Erdgas und das Betanken von Privatfahrzeugen aus geschäftlichen Gründen. Mit 49 Tonnen CO₂-eq ist dieser Wert ähnlich hoch wie im Vorjahr.

WEITERE INFORMATIONEN:

Alle signifikanten Treibhausgase wurden in die Berechnung einbezogen. Methodik: Die Daten wurden aus unseren Eingangsrechnungen aus dem Jahr 2021 übernommen und von der Spenoki Solutions GmbH verarbeitet. Konsolidierungsansatz: Es wurde kein Konsolidierungsansatz verwendet, da nur die Sono Motors GmbH betrachtet wurde.



GRI 305-2

Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2)

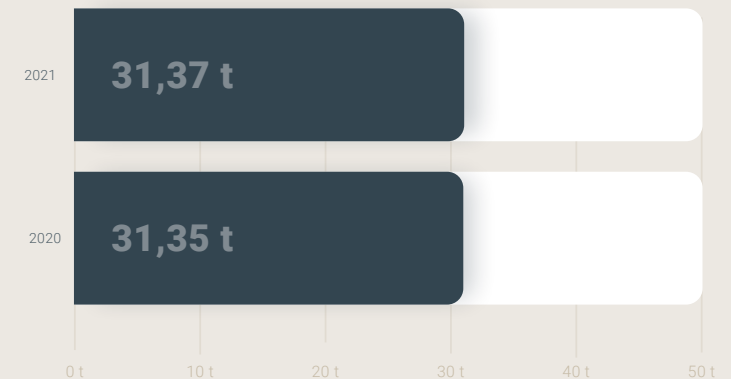
Das Bruttovolumen der indirekten THG-Emissionen aus Scope 2 beträgt 31,37 Tonnen CO₂-eq (standortbezogen) und 3,83 Tonnen CO₂-eq (marktbezogen). In Übereinstimmung mit dem GRI-Standard veröffentlichen wir sowohl standortbezogene als auch marktbezogene Emissionsberechnungen.

Die marktbasierten Emissionen sind in unserem Fall genauer, da die Differenz auf 100 % erneuerbare Energien (Wasserkraft von „Naturstrom“) an unserem Hauptsitz zurückzuführen ist. Auch das Aufladen unserer beiden ZOE's ist in diesem Scope enthalten.

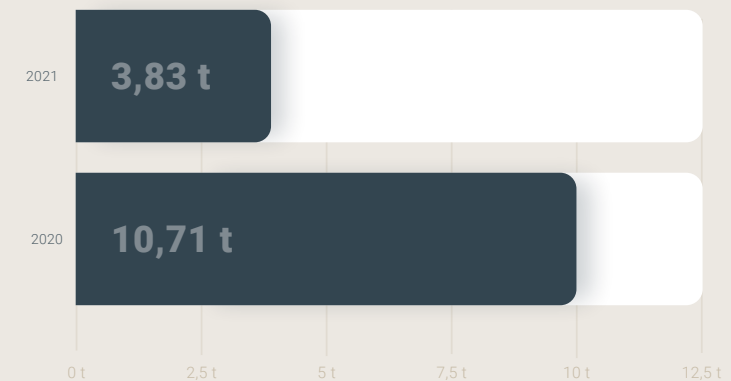
WEITERE INFORMATIONEN:

Alle signifikanten Treibhausgase wurden in die Berechnung einbezogen. Methodik: Die Daten wurden aus unseren Eingangsrechnungen aus dem Jahr 2021 übernommen und von der Spenoki Solutions GmbH verarbeitet. Konsolidierungsansatz: Es wurde kein Konsolidierungsansatz verwendet, da nur die Sono Motors GmbH betrachtet wurde. Die „GHG Protocol Scope 2 Guidance“ verlangt von Unternehmen, dass sie zwei verschiedene Scope-2-Werte angeben: einen standortbezogenen und einen marktbezogenen Wert. Ein standortbezogene Methode spiegelt die durchschnittliche THG-Emissionsintensität der Netze wider, in denen der Energieverbrauch stattfindet, wobei meist netzdurchschnittliche Emissionsfaktordaten verwendet werden. Eine marktbasierte Methode spiegelt die Emissionen von Strom wider, für die sich eine Organisation bewusst entschieden hat (oder nicht entschieden hat). Diese Emissionsfaktoren werden aus vertraglichen Instrumenten abgeleitet. Dazu gehören alle Arten von Verträgen zwischen zwei Parteien über den Verkauf und Kauf von Energie, die mit Attributen über die Energieerzeugung gebündelt sind, oder für nicht gebündelte Attributansprüche.

standortbezogene Scope-2-Emissionen



marktbasierter Scope-2-Emissionen



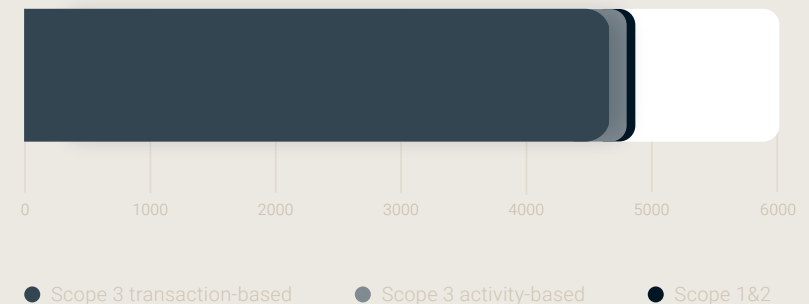
GRI 305-3

Andere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)

Das Bruttovolumen der indirekten THG-Emissionen aus dem tätigkeitsbasierten Scope 3 beträgt 76,52 Tonnen CO₂-eq. Wie im Jahr 2020 umfassen unsere Emissionen im Jahr 2021 auch die Emissionen, die bei notwendigen Geschäftsreisen (Mietwagen und Unterkunft), unserer Prototypen-Tour, dem Pendeln zu unserem Büro und bei der Abfallentsorgung über das kommunale Entsorgungsunternehmen entstehen.

Scope 3 ist für Sono Motors von großer Bedeutung, da der Großteil der Emissionen in der Lieferkette anfällt. Dazu gehört neben der Herstellung der Komponenten auch die Fahrzeugfertigung, die bei unserem Auftragsfertiger stattfindet. Zu unseren tätigkeitsbasierten Scope-3-Emissionen haben wir dieses Jahr zusätzlich weitere Emissionen der Lieferkette bis zur Tier 2 in unsere Berichterstattung aufgenommen – 4.749,62 Tonnen. Es ist zu beachten, dass wir jenseits von Tier 2 aufgrund unserer begrenzten Einflussnahme nach diesem Punkt keine Emissionen aus der Lieferkette gemeldet haben. Die Zuverlässigkeit der Berechnungsmethode ist hier zudem nicht gegeben.

total GHG emissions up to tier 2



WEITERE INFORMATIONEN:

Scope-3-Emissionen werden nach zwei Ansätzen berechnet (Quelle: Spenoki Solutions GmbH):
 Materiell relevante Aktivitäten: Für bestimmte Aktivitäten wie Reisen und Abfallverarbeitung werden die Emissionen anhand der dokumentierten Dienstleistungslieferungen berechnet. Faktoren wie die verwendeten Transportmittel, die zurückgelegten Entfernungen sowie die Mengen und Arten der Abfallstoffe werden aus den Aufzeichnungen der Betriebsstätten berücksichtigt.

Erweiterte Lieferkette: Für alle anderen lieferkettenbezogenen Emissionen wird eine ausgabenbasierte Methode verwendet. Bei dieser Methode wird ein wirtschaftliches Input-Output-Modell verwendet, um den wahrscheinlichen Fluss von Dienstleistungen in der weiteren Lieferkette zu bestimmen. Die Emissionen der OECD-Sektoren werden dann bis zur Tier 2 in der Lieferkette ermittelt. Alle übrigen finanziell bedeutsamen Lieferanten sowie deren nachgelagerte Zulieferer, die nicht bereits in der obigen Berechnung der Aktivitäten berücksichtigt wurden, werden modelliert. Finanziell bedeutsame Lieferanten sind diejenigen, die mehr als 0,1 % der gesamten jährlichen Ausgaben von Sono Motor erhalten.

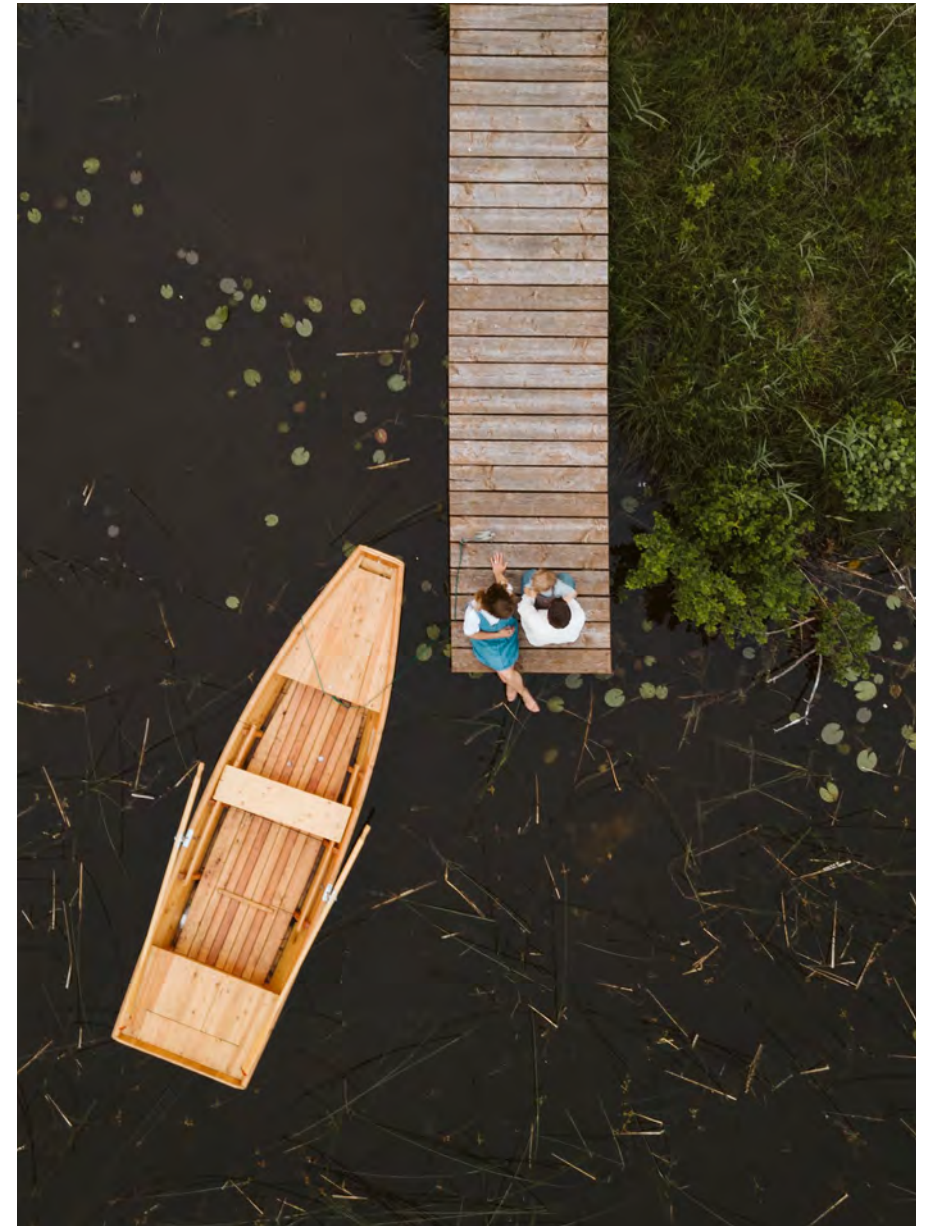
Weitere Einzelheiten darüber, wie solche Modelle bei der Berechnung von Scope-3-Emissionen helfen, enthält das GHG Protocol in der „Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions“. Emissionen im Zusammenhang mit nicht-operativen Investitionsausgaben für die Verbesserung von Vermögenswerten werden ebenfalls auf die gleiche Weise berechnet.

GRI 305-4

Emissionsintensität

Die Emissionsintensität gibt Auskunft über die THG-Emissionen (Scope 1 & 2) pro Mitarbeiter:in. Diese wurde unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Anzahl aller Mitarbeitenden im Jahr 2021 berechnet.

Daraus ergibt sich pro Mitarbeiter:in ein Wert von **323 kg CO₂-eq.**



ÖKOLOGISCHE INDIKATOREN

Abfall



GRI 306-5

Entsorgte Abfälle

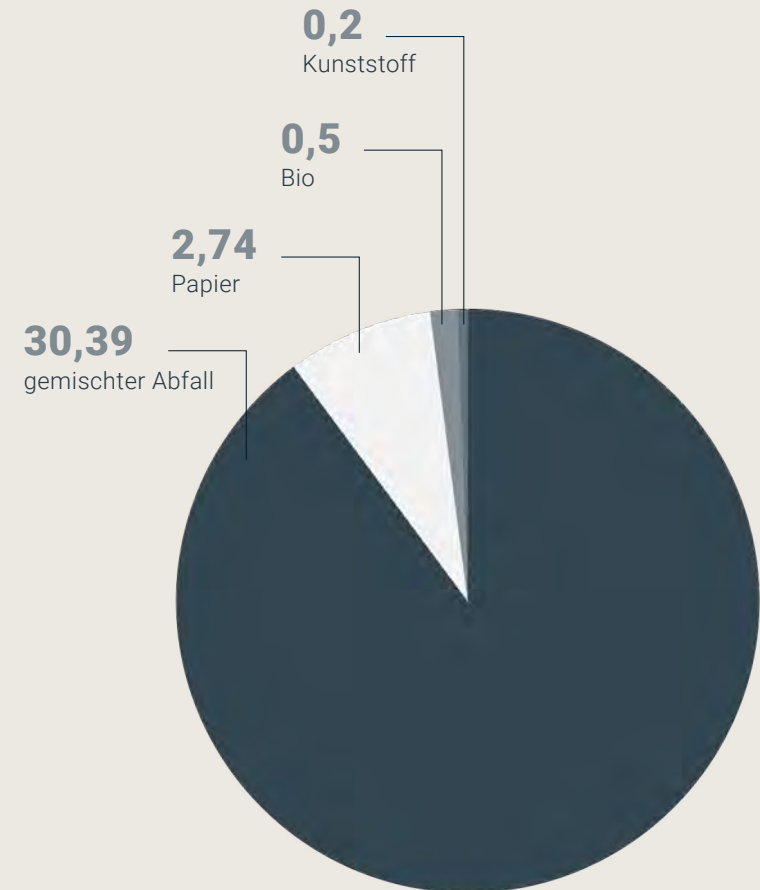
Nach wie vor ist Abfall ein zentrales Umweltthema, das selbstverständlich auch in unserem Arbeitsalltag eine Rolle spielt. Eine unserer wichtigsten Maßnahmen zur Vermeidung von Abfall ist unsere No-Paper-Policy. Zudem legen wir großen Wert darauf, den von uns verursachten Abfall richtig zu trennen.

Angefallener Abfall gesamt: 33,83 Tonnen

Im Vergleich zu 2020 ist das ein deutlicher Anstieg, den wir auf unser neues Werkstattgebäude sowie auf die Ausweitung der Tests, der Entwicklung und der Montage von Solarprojekten zurückführen. Dabei entsteht ein erheblicher Anteil an Misch- und Papierabfällen. Bisher haben wir ausschließlich ungefährliche Abfälle erzeugt.

BESTIMMUNG DER ENTSORGUNGSMETHODE:

Wiederverwertbare Abfälle wurden entweder dem Wertstoffkreislauf oder der thermischen Verwertung zugeführt. Papierabfälle und organische Abfälle werden vom kommunalen Abfallwirtschaftsbetrieb recycelt. Die Daten wurden über die Abfallentsorgungsrechnung für das gesamte Gebäude auf die Fläche von Sono Motors umgelegt.



ÖKOLOGISCHE INDIKATOREN

Ausblick

Es gibt bereits mehrere Maßnahmen, um die ökologischen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit zu minimieren. Weitere Maßnahmen und Richtlinien sind für die Zukunft geplant. In 2022 wollen wir uns darauf konzentrieren, produktionsspezifische Umweltmaßnahmen zu ermitteln. Das schließt auch die Auswirkungen auf die biologische Vielfalt am Produktionsstandort mit ein.

Darüber hinaus planen wir die Integration eines Umweltmanagementsystems (UMS) in die Prozessorganisation des Unternehmens.



GRI 400

SOZIALE INDIKATOREN

SONO MOTORS
STARGLASS
TINTED
E9 43R-01046R
AS2 M-31 DOT 487
00000



UNSER TEAM

Wer wir sind



UNSER TEAM IST DAS HERZSTÜCK VON SONO MOTORS – UND ES ENTWICKELT SICH STETIG WEITER. DESHALB SETZEN WIR UNS DAFÜR EIN, EIN ATTRAKTIVES, SICHERES UND WERTEORIENTIERTES ARBEITSUMFELD ZU SCHAFFEN, IN DEM SICH ALLE WOHLFÜHLEN.

IM JAHR 2021 HABEN WIR EIN EXPONENTIELLES WACHSTUM UNSERES TEAMS ERLEBT. DAS WAR UNGLAUBLICH AUFREGEND, BRACHTE ABER GLEICHZEITIG AUCH GANZ EIGENE HERAUSFORDERUNGEN MIT SICH.

UNSER TEAM

Unsere Circles

WIR HABEN DREI NEUE CIRCLES GESCHAFFEN, IN DENEN VERSCHIEDENE ASPEKTE DES ARBEITSLEBENS DISKUTIERT UND BEHANDELT WERDEN.

CONFLICT RESOLUTION CIRCLE

Dieser Circle hat die Aufgabe, Konflikte oder Spannungen am Arbeitsplatz als Teil der Unternehmenskultur von Sono Motors anzusprechen und proaktiv zu bewältigen. Damit soll ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass Konflikte ein normaler Teil der Arbeit und des Lebens sind und in vielerlei Hinsicht von Vorteil sein können, wenn man sie richtig angeht. Der Circle ermutigt die Menschen, Spannungen offen und ehrlich anzusprechen und damit umzugehen.

DIVERSITY CIRCLE

Dieser Circle ist offen für alle, die daran interessiert sind, Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion bei Sono Motors zu fördern. Umso größer unser Team wird, umso wichtiger wird auch dieser Circle. Wir setzen uns aktiv dafür ein, ein Umfeld der Akzeptanz und Sicherheit zu schaffen.

COMPENSATION CIRCLE

Der Compensation Circle stellt sicher, dass der Beitrag eines jeden Mitarbeitenden angemessen honoriert wird. Hier entwickeln wir Vergütungs- und Leistungsmodelle, die zu unseren Zielen und Werten passen.

UNSER TEAM

Team-Entwicklung



GRI 401-1, 102-8

(Neue) Mitarbeitende, Personalfluktuaton, Team-Wachstum

Im Jahr 2021 konnten wir trotz der schwierigen Situation wieder eine ganze Reihe neuer Kolleg:innen begrüßen. Aufgrund der anhaltenden COVID-19-Pandemie begannen die meisten unserer neuen Mitarbeiter:innen ihren Arbeitsalltag von zu Hause aus und nicht im Büro.

Durch eine Mischung von Digital- und Präsenzevents konnten wir dennoch unseren Teamgeist stärken.

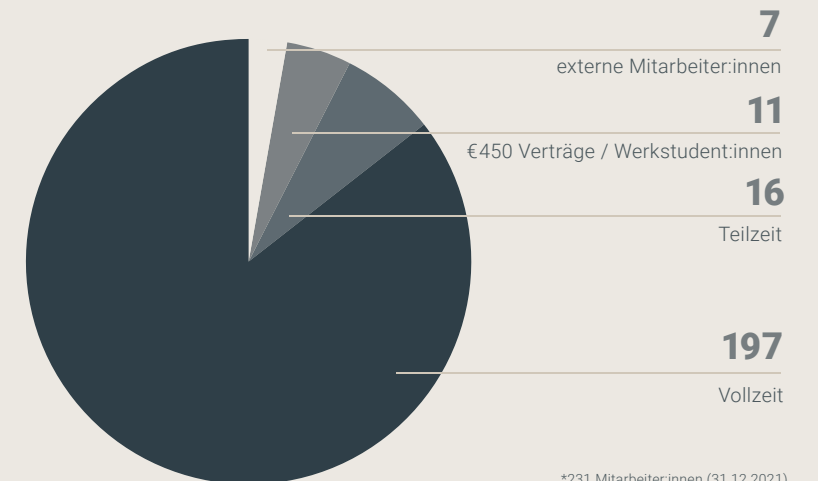
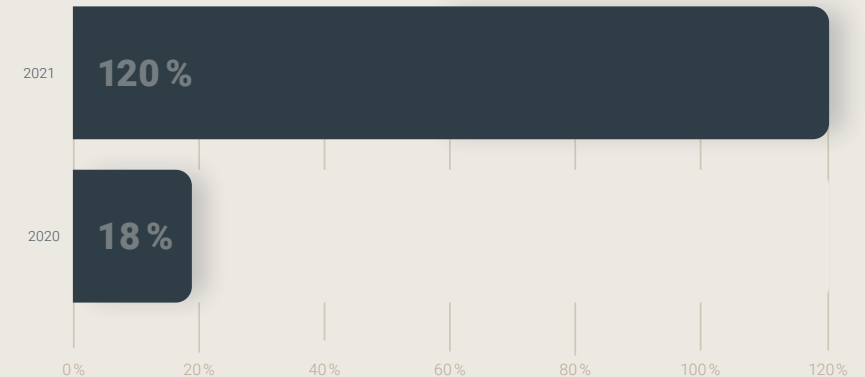
Neben dem enormen Teamzuwachs im Jahr 2021 hatten wir eine Gesamtmitarbeiterfluktuation von 37 Personen, davon vier Werkstudent:innen, drei Praktikant:innen, acht befristete und 22 unbefristete Arbeitsverhältnisse. Daraus ergab sich eine Fluktuationsrate* von 13,55 %. Im Vergleich zu den Jahren zuvor, haben sich also mehr Mitarbeiter:innen dazu entschieden, ihre Fähigkeiten auch weiterhin bei Sono einzubringen.

BASIS:

Zu den Arbeitnehmenden zählen Praktikant:innen, Werkstudent:innen, Minijobber:innen (450€), Geschäftsführer:innen sowie Mitarbeitende mit befristeten Verträgen. Externe Auftragnehmer:innen, Berater:innen oder Freiberufler:innen sind hier nicht aufgeführt.

*Für die Berechnung der Fluktuationsrate wird die Schlüter-Formel verwendet, d.h. die Anzahl der Abgänge geteilt durch den Personalbestand zu Beginn des Zeitraums plus Neueinstellungen in diesem Zeitraum.

Team Wachstum



*231 Mitarbeiter:innen (31.12.2021)

GRI 401-3

Elternzeit



5 Väter nahmen für insgesamt
181 Tage Elternzeit



UNSER TEAM

Körperliche Gesundheit der Mitarbeitenden

DIE GESUNDHEIT UNSERES TEAMS IST UNS AUSSERORDENTLICH WICHTIG. ALS ARBEITGEBER SIND WIR DAFÜR VERANTWORTLICH, EINEN SICHEREN ARBEITSPLATZ ZU SCHAFFEN, DER DURCH BETRIEBLICHE GESUNDHEITS- UND SICHERHEITSMASSNAHMEN GESCHÜTZT WIRD.

GRI 403-9

Abwesenheitsrate

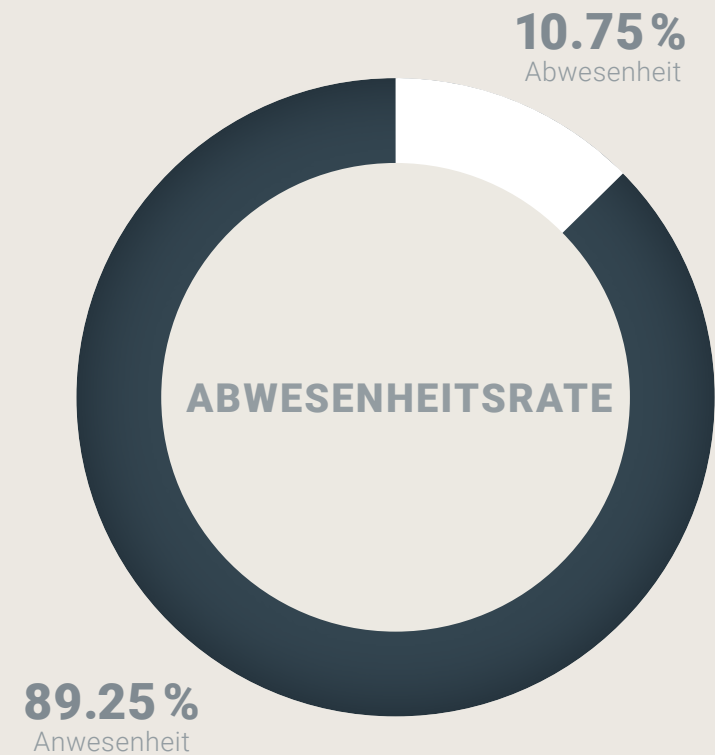
IN ZEITEN GLOBALER GESUNDHEITSKRISEN, WIE WIR SIE IN DEN LETZTEN JAHREN ERLEBT HABEN, SIND DIE GESUNDHEIT UND DAS WOHLBEFINDEN UNSERER BESCHÄFTIGTEN NOCH WICHTIGER GEWORDEN.

Die Arbeit aus dem Home-Office sowie regelmäßige Tests, Social Distancing und das Tragen von Masken im Büro haben dazu geführt, dass der Prozentsatz an krankheitsbedingten Abwesenheiten auch im Jahr 2021 mit 1,9 % niedrig blieb. Der prozentuale Anteil der Abwesenheiten, die Urlaub, Krankheit, Elternzeit, Sonderurlaub, Sabbaticals, Kindertagesstättenschließungen, Krankheit der Kinder oder Reisen umfassen, betrug 10,75 %.

GRI 403-9

Verletzungen am Arbeitsplatz

Der Berufsgenossenschaft wurden nur zwei Fälle von Arbeitsunfällen gemeldet. Beide ereigneten sich entweder während der Arbeit oder auf dem Heimweg. Nur einer davon führte zu einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen.



UNSER TEAM

Training und Ausbildung von Mitarbeitenden



GRI 404

Weiterentwicklung, Ausbildung und Qualifizierung

MITARBEITENDEN DIE MÖGLICHKEIT ZU GEBEN, IHRE FÄHIGKEITEN WEITERZUENTWICKELN, UM SOWOHL BERUFLICH ALS AUCH PERSÖNLICH ZU WACHSEN, HAT FÜR UNS HOHE PRIORITÄT. WORKSHOPS, SCHULUNGEN UND EXTERNE WEITERBILDUNGSKURSE FÖRDERN DIESES WACHSTUM.

Damit möchten wir außerdem sicherstellen, dass wir bestmöglich zusammenarbeiten, interne Kommunikation fördern, lernen, Feedback zu geben und Verantwortung übernehmen. Workshops dazu behandelten Themen wie empathische Kommunikation, Radical Candor sowie Self-Leadership und erfolgten unter anderem unter Anleitung von externen Experten.

Wir möchten die traditionsreiche Automobilindustrie mit der modernen Arbeitswelt verbinden. Dazu veranstalten wir interne APQP-Schulungen (>65 Mitarbeiter nahmen 2021 daran teil) sowie Agile- und Lean-Schulungen (>190 Mitarbeiter nahmen 2021 daran teil). Ebenso führen wir Arbeitssicherheits-Workshops durch, einschließlich Hochvolt-Schulungen (74 Mitarbeiter nahmen 2021 daran teil). Weitere individuelle Schulungen für einzelne Mitarbeiter:innen werden bei Bedarf durchgeführt.

UNSERE MITARBEITENDEN ERHALTEN REGELMÄSSIGE LEISTUNGS- UND ENTWICKLUNGSBEURTEILUNGEN:

Dazu gehören Erwartungsgespräche innerhalb der ersten zwei Wochen nach Arbeitsbeginn sowie weitere Beurteilungsgespräche nach 3 und 6 Monaten. Danach finden jährlich Entwicklungsgespräche statt, bei denen wahlweise ein 360°-Feedbackverfahren angewendet wird.

GRI 405-1

Diversität in den Kontrollorganen und unter den Mitarbeitenden

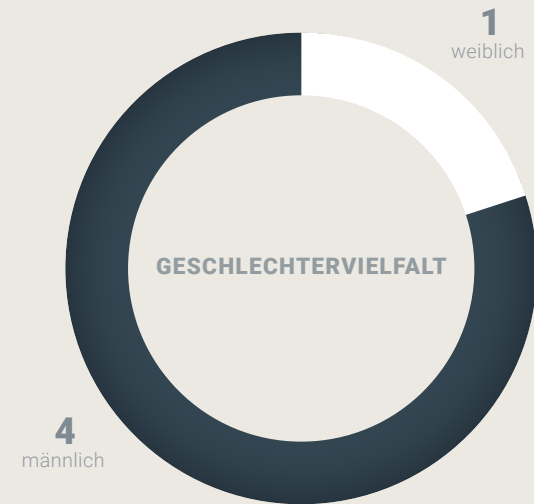
Auch Diversität ist ein Thema, das für uns von enormer Bedeutung ist. Wir möchten ein Umfeld der Chancengleichheit für alle schaffen, unabhängig von ihrem persönlichen Hintergrund.

Wir haben weiterhin verschiedene Kontrollorgane, zu denen in diesem Jahr zwei hinzugekommen sind. Wir haben auch eine neue Diversitätspolitik, die sicherstellt, dass wir Vielfalt an jeder Stelle im Unternehmen ermöglichen. Wir sind uns bewusst, dass es in Sachen Diversität noch viel zu tun gibt. Wir planen, die Zusammensetzung der Circles anzupassen, um eine vielfältigere Perspektive von Kulturen und Geschlechtern zu erreichen.

GRI 405-1

Aufsichtsrat

Da Sono Motors seit November 2021 an der Börse gelistet ist, gibt es bestimmte Governance-Verpflichtungen, die wir erfüllen müssen. Einen Aufsichtsrat zu bilden, ist eine davon. Er bestand 2021 aus fünf Mitgliedern (siehe Seite 54).

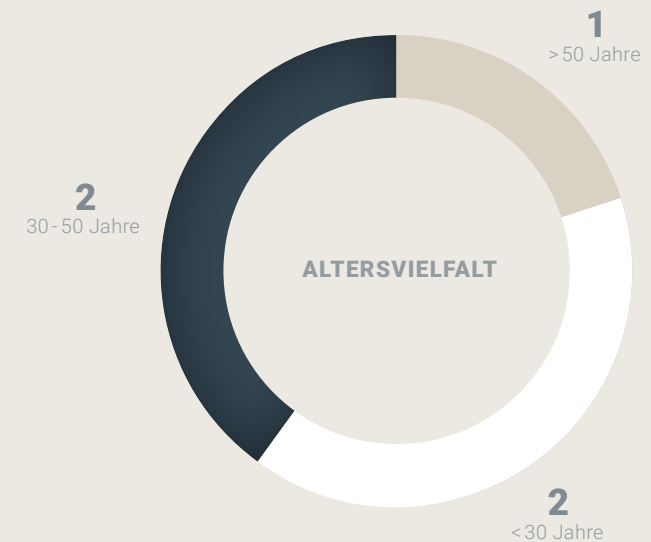


GRI 405-1

Company Board Circle

= Vorstand der Sono Group N.V.

Dieser 2021 neu gegründete Circle hat die Funktion eines Vorstands für die Sono Group N.V. Er besteht aus 5 Mitgliedern, zwei der Gründer und drei weitere Manager aus der Führungsebene.





UNSER TEAM

Sono Motors GmbH - Interne Kontrollorgane

GRI 405-1

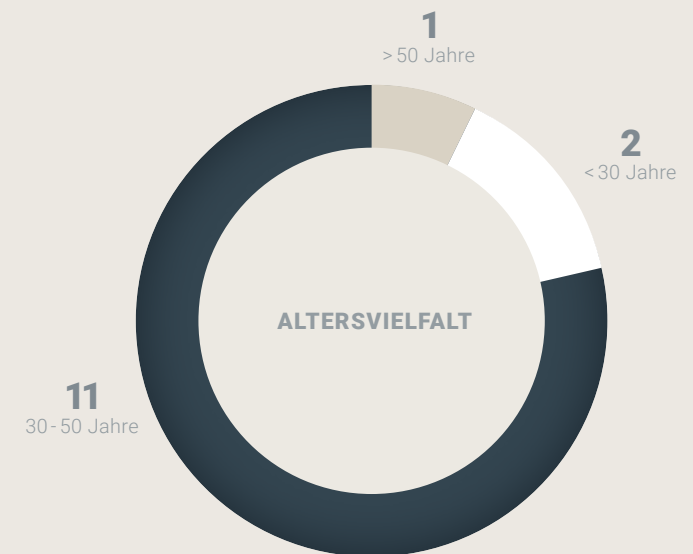
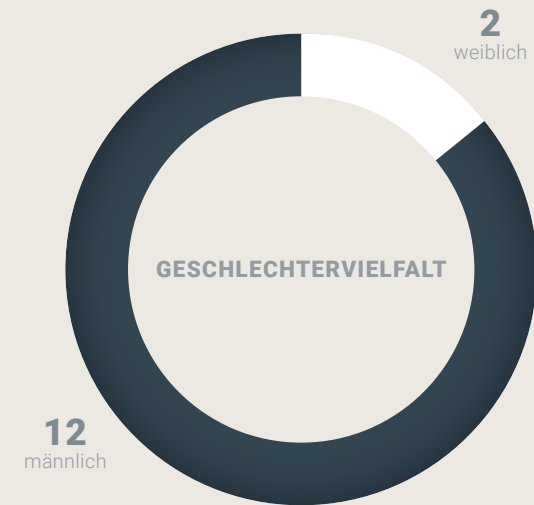
Strategy Circle

Da sowohl strategische als auch taktische Maßnahmen und Entscheidungen von denselben Personen definiert und verwaltet werden müssen, haben wir beschlossen, den Strategy Circle aufzulösen. Es ist jedoch geplant, dass dieser im Jahr 2022 in einer anderen Form zurückkehrt. In der Zwischenzeit wird er durch den Tactical Circle vertreten.

GRI 405-1

Tactical Circle

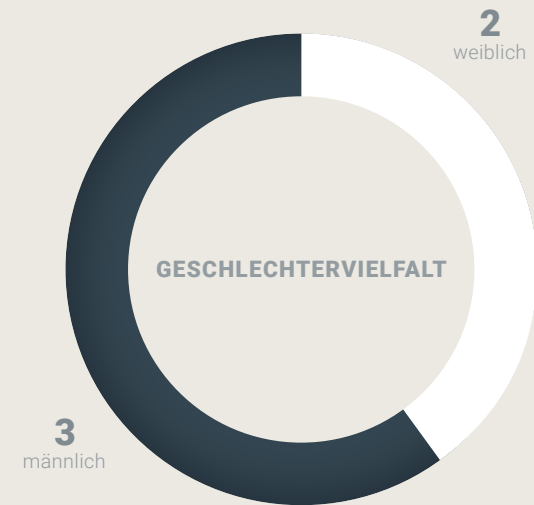
Dieser Kreis trifft taktische Entscheidungen, die über die Produktgruppen hinausgehen. Der Tactical Circle wurde im Juli 2021 neu eingerichtet. Für eine Übergangszeit vertritt dieser den Strategy Circle.



GRI 405-1

Normative Circle

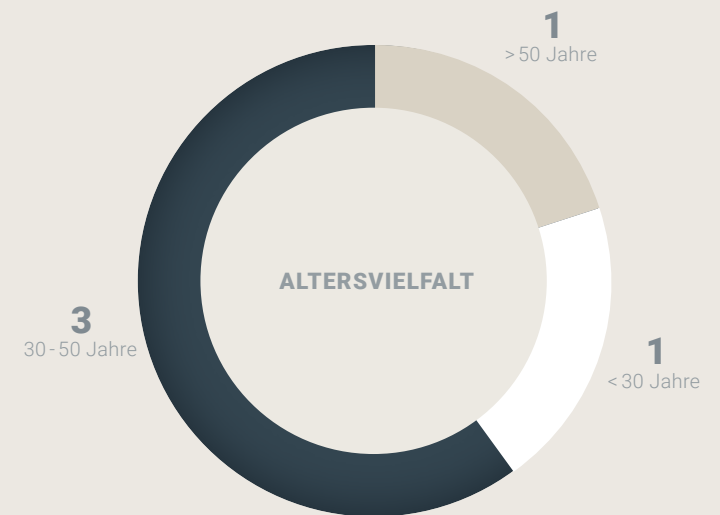
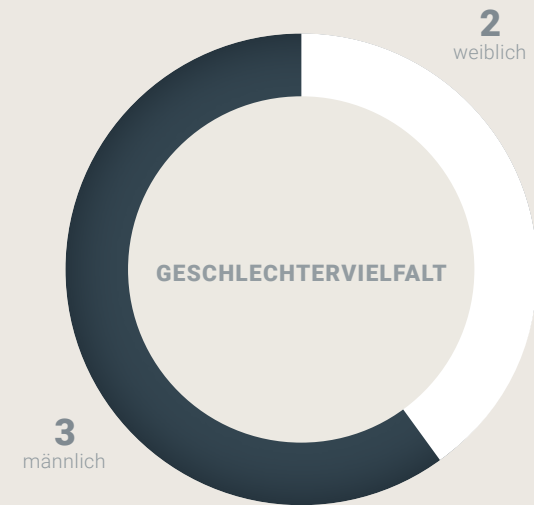
Dieser Circle definiert den Zweck und die Werte des Unternehmens und fungiert als dessen Gewissen. So werden auch ESG-Themen im Normative Circle behandelt.



GRI 405-1

Org Circle

Dieser Circle bringt den Zweck und die Strategie von Sono zum Ausdruck. Er ist dazu da, dem Unternehmen eine Struktur zu geben, die für die Erfüllung unserer Ziele am geeignetsten ist.

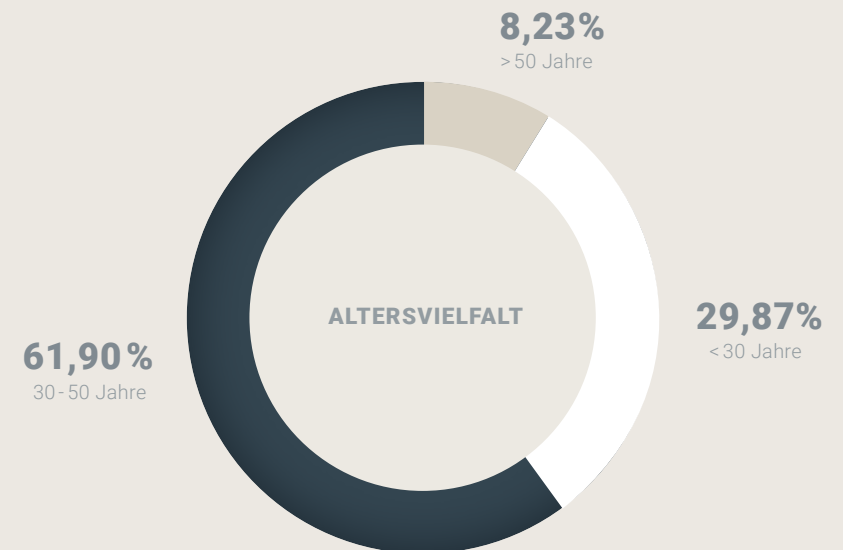
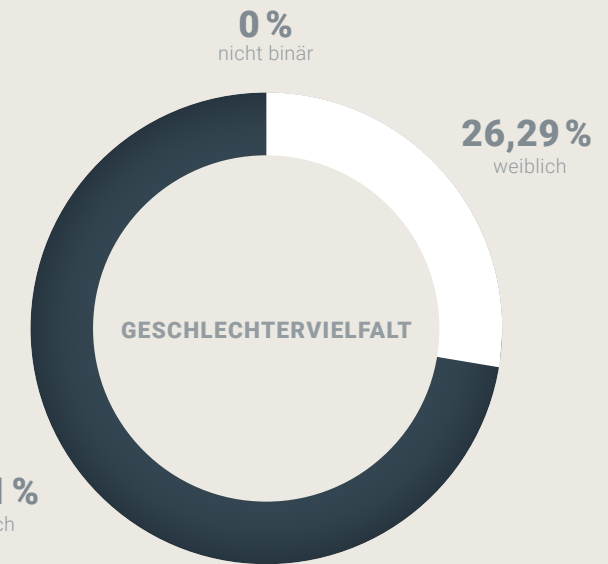


GRI 405-1

Team Diversität

Im Jahr 2021 identifizierte sich unser Team zu 26,29 % als weiblich, zu 73,71 % als männlich und zu 0 % als nicht-binär. Wir sind ein vielseitiges Team aus Branchenexpert:innen und motivierten jungen Talenten mit einem Durchschnittsalter von 35,5 Jahren. Im Vergleich zu 2020 ist das Durchschnittsalter leicht gestiegen.

30 verschiedene Nationalitäten vereinen sich in unserem Team. Das sind doppelt so viele wie noch im Jahr 2020. Damals waren es 15.





UNSER TEAM

Zufriedenheit der Mitarbeitenden (non-GRI)

NON-GRI

Zufriedenheit der Mitarbeitenden

DIE ZUFRIEDENHEIT UNSERER MITARBEITER:INNEN LIEGT UNS SEHR AM HERZEN. UM DIESE ZU MESSEN, GIBT ES VERSCHIEDENE INDIKATOREN.



ENPS (EMPLOYEE NET PROMOTER SCORE)

Dieser Score wird mithilfe einer internen monatlichen Umfrage erhoben. Die durchschnittliche Antwortquote liegt bei 41 % (94 Teilnehmer). Die erste Umfrage wurde im August 2021 durchgeführt.

Durchschnitt: 8,21 (von 10)



ONBOARDING NPS

Auch dieser Score wird mithilfe einer internen monatlichen Umfrage erhoben. Dabei werden alle neu eingestellten Mitarbeiter:innen, die unseren Onboarding-Prozess durchlaufen haben, befragt. Die Antwortquote liegt bei 90 % (42 Personen). Die erste Umfrage wurde im September 2021 durchgeführt.

Durchschnitt: 8,85 (von 10)



KUNUNU SCORE, EMPLOYER AWARD

Dabei handelt es sich um eine externe Umfrage, die von kununu auf der Grundlage einer freiwilligen und anonymen Teilnahme sowie Referenzen von ehemaligen und aktuellen Mitarbeiter:innen von Sono Motors durchgeführt wird. Wir haben das Jahr 2021 mit einer Bewertung von 4,2/5 sowohl von Bewerber:innen als auch von Mitarbeiter:innen abgeschlossen.

UNSER TEAM

Gleichberechtigung



GRI 405-2

Gegenüberstellung der Gehälter von Frauen und Männern

Frauen: €5.083 pro Monat
Männer: €5.833 pro Monat

Die Mehrheit unserer Mitarbeiter:innen sind Ingenieur:innen. Dies ist traditionell ein von Männern dominierter Beruf, der tendenziell besser bezahlt wird. Dessen sind wir uns sehr bewusst und unser Diversity Circle befasst sich damit.

WEITERE INFORMATIONEN:

Diese Zahlen entsprechen dem Stand vom 31.12.2021.
Der Median der Gesamtvergütung aller männlichen Mitarbeitenden wird mit dem der weiblichen Mitarbeitenden verglichen.

GRI 406

Antidiskriminierung

Da wir das Thema Diskriminierung sehr ernst nehmen, haben wir diesem Thema einen Teil unseres Ethik-Kodex gewidmet. Auch im Jahr 2021 gab es keine gemeldeten Vorfälle von Diskriminierung. [Code of Business Conduct and Ethics \(Artikel 4\)](#)

GRI 406

Ausblick für soziale Indikatoren

Wir arbeiten an der Erstellung von Kontrollrahmen für weitere Indikatoren und der Integration in Form von Softwarelösungen. Auch betriebliche Gesundheits- und Sozialleistungen sind wichtige Mittel, um ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen, wie z. B. eine Sportmitgliedschaft, ein Zuschuss zum Kauf von Fahrrädern usw.

Wir werden diese KPIs auch weiterhin kontinuierlich nutzen und stärker in unsere Entscheidungsfindung einbeziehen.

SONO MOTORS

LIEFERKETTE



ES IST FÜR UNS SEHR WICHTIG, PRODUKTE ANZUBIETEN, DIE ALLE VORSCHRIFTEN ENTLANG DER GESAMTEN LIEFERKETTE EINHALTEN UND ALLE BETEILIGTEN RESPEKTIEREN. ES IS UNSER ANSPRUCH, SOZIAL, UMWELTBEWUSST UND FAIR ZU HANDELN. DAHER BLEIBEN WIR AUCH WEITERHIN TEIL DER FAIR COBALT ALLIANCE (FCA), OBWOHL WIR ZUEINER BATTERIE GEWECHSELT HABEN, DIE KEIN KOBALT ENTHÄLT. WIR HABEN UNS JEDOCH VERPFLICHTET, KONTINUIERLICH FÜR MENSCHENRECHTE EINZUTRETEN UND EIN UMFELD ZU SCHAFFEN, IN DEM KOBALT VERANTWORTUNGSVOLL GEFÖRDERT WERDEN KANN.

GRI 408, 409, 412

Kinder- und Zwangsarbeit, Menschenrechte

Unser Code of Conduct für Lieferanten behandelt viele Themen, darunter Kinder- und Zwangsarbeit, Menschenrechte, vorgelagerte Rohstoffgewinnung einschließlich Konfliktmaterialien, Compliance und Datensicherheit. So möchten wir sicherstellen, dass unsere Partner diese Vorschriften einhalten.



GRI 414-2

Negative Auswirkungen auf die Lieferkette und Gegenmaßnahmen

Wir sind derzeit dabei, die Lieferkette für die Serienproduktion aufzubauen und bleiben, wie bereits erwähnt, auch im zweiten Jahr Mitglied der Fair Cobalt Alliance (FCA). Die FCA befasst sich mit Menschenrechtsverletzungen und -missbrauch sowie mit Kinderarbeit und dem Mangel an Transparenz in der vorgelagerten Lieferkette. Sie setzt sich für die verantwortungsvolle Beschaffung von Kobalt ein.

In unserem zweiten Jahr als Mitglied konnten wir einige wichtige Meilensteine erreichen. Dazu gehören der Aufbau von Beziehungen zu Interessengruppen, Bergbaugenosenschaften und Behörden sowie die Einrichtung von vierteljährlichen Mitgliedertreffen und monatlichen Fortschrittsberichten der FCA. Diese werden allen Mitgliedern zur Verfügung gestellt.



LIEFERKETTE

Ausblick

Wir werden weiter daran arbeiten, die Lieferkette für die Serienproduktion aufzubauen und die Transparenz unserer vorgelagerten Aktivitäten zu erhöhen. Dazu gehören auch das Ranking von Materialien und die damit verbundenen Aktivitäten.



GRI 200

GOVERNANCE UND WIRTSCHAFTLICHE INDIKATOREN



GRI 200

Governance und wirtschaftliche Indikatoren

Da wir inzwischen ein börsennotiertes Unternehmen sind, ist das Thema Corporate Governance für unser tägliches Geschäft noch wichtiger geworden. Daraus haben sich neue Strukturen abgeleitet, die sicherstellen, dass wir bestimmte Regeln und Vorschriften einhalten. Diese möchten wir im folgenden Abschnitt näher erläutern.

Wir bemühen uns, einen ganzheitlichen Handlungsrahmen zu entwickeln, der alle drei Nachhaltigkeitsdimensionen einbezieht und die Interessen unserer Stakeholder:innen und Investor:innen berücksichtigt. In Bezug auf unsere Führungsstrukturen sind wir ebenfalls transparenter geworden.

Der erfolgreiche Abschluss unseres Börsengangs hat einige Herausforderungen mit sich gebracht, die sich aus den neuen rechtlichen Rahmenbedingungen und unserer bisherigen Organisationsstruktur ergeben.

Mit der formellen Delegation von Verantwortung durch den Vorstand und mit der Trennung von disziplinarischer und fachlicher Führung, möchten wir die Konzentration von individuellen Befugnissen vermeiden. Außerdem fördern wir auch weiterhin einen Führungsstil, der Selbstorganisation und Verantwortlichkeit in den Mittelpunkt stellt.

Wir haben Datensicherheits- sowie Datenschutzgremien aufgebaut, um sicherzustellen, dass diese Themen angemessen behandelt werden. Zudem haben wir Ende 2021 eine Whistleblower-Hotline eingerichtet.

GRI 102-18, -20, -22, -23

Sono N.V.-Strukturen



GRI 102-18, -22, -23

Aufsichtsrat

Wie an früherer Stelle bereits erwähnt, haben wir mittlerweile einen Aufsichtsrat, der uns in geschäftlichen Angelegenheiten berät. Diese Personen verfügen über einen vielfältigen unternehmerischen Hintergrund und bringen außerdem wertvolles Fachwissen mit. Die Mitglieder sind von Sono Motors unabhängig und nicht an der Führung der Geschäfte des Unternehmens beteiligt. Die einzige Ausnahme ist Johannes Trischler, der als Arbeitnehmervertreter fungiert. Bei der Auswahl unserer Aufsichtsratsmitglieder wollten wir vor allem sicherstellen, dass die Personen neben der fachlichen Eignung auch zu unseren Werten und Prinzipien passen.

Die neuen Gremien und Ausschüsse sind nach den Corporate-Governance-Anforderungen des niederländischen und deutschen Corporate Governance Codex zusammengesetzt. Diese sind mit der Securities and Exchange Commission of the United States, auch bekannt als SEC, abgestimmt. Dazu gehören Aspekte wie die Unabhängigkeit von Vorstandsmitgliedern, verschiedene Ausschüsse, die Abhaltung von Jahresversammlungen und Stimmrechte.

Neben der fachlichen Eignung liegt der Schwerpunkt bei der Auswahl der Aufsichtsratsmitglieder auf der Werteorientierung und der Berücksichtigung von Diversitätsanforderungen (siehe Diversität in den Gremien). Das betrifft auch die Vielfalt der beruflichen Hintergründe und der persönlichen Erfahrungen.

Zusammensetzung:

Wilko Stark – Vorsitzender

Martina Buchhauser – Stellvertretende Vorsitzende

Robert A. Jeffe – Finanz-/Buchhaltungsexperte

Sebastian Böttger – Community-Mitglied

Johannes Trischler – Repräsentant der Mitarbeiter:innen

WEITERE INFORMATIONEN:

Wilko Stark wurde in den Vorstand der Levere Holdings (eine an der Nasdaq notierten Special Purpose Acquisition Company (SPAC), die die Zukunft der Mobilität vorantreibt) berufen. Im Zusammenhang mit dieser Ernennung hat Herr Stark das Unternehmen über seine Entscheidung informiert, mit Wirkung zum 27. Januar 2022 als Vorsitzender und Mitglied des Aufsichtsrats von Sono Motors zurückzutreten. Der Aufsichtsrat von Sono Motors hat Martina Buchhauser zur Interimsvorsitzenden ernannt.

CORPORATE GOVERNANCE

Vorstand

Die Zahl der Mitglieder ist gestiegen. Der Vorstand besteht nicht mehr aus unseren beiden Gründern und Geschäftsführern, sondern aus fünf Mitgliedern.

Sowohl die Mitglieder des Aufsichtsrats als auch der Vorstand sind verpflichtet, die Regeln ihrer jeweiligen Gremien einzuhalten. Diese Vorschriften regeln die Struktur, die Entscheidungsfindung sowie weitere interne Angelegenheiten. Alle diesbezüglich relevanten Unterlagen sind über unsere [IR-Website abzurufen](#).



GRI 102-38

Jahresgesamtvergütung

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung für alle Beschäftigten liegt bei 3,7:1.
Für die bestbezahlte Frau liegt das Verhältnis bei 2,06:1.

GRI 205

Antikorrruption

Im Jahr 2021 wurde eine offizielle Antikorrupsionsrichtlinie eingeführt, die [hier](#) nachgelesen werden kann. Auch unser Code of Business Conduct and Ethics kann [hier](#) nachgelesen werden.

Wie bei börsennotierten Unternehmen üblich, gibt es auch bei uns eine Richtlinie zum Insiderhandel, die intern entsprechend kommuniziert wurde.

WEITERE INFORMATIONEN:

Verhältnis zwischen der Gesamtvergütung der höchstbezahlten Person und dem Median der jährlichen Gesamtvergütung aller anderen Beschäftigten ohne die höchstbezahlte Person (Median: 5.667 €)

CORPORATE GOVERNANCE

Ausblick

Wir freuen uns auf dieses neue Kapitel in unserer Geschichte. Unser Aufsichtsrat und insbesondere Martina Buchhauser werden ihre Erfahrung mit ESG-Themen aktiv in den Nominierungs- und den Corporate Governance-Ausschuss einbringen (GRI 102-27 und 102-31).

Wir freuen uns auch auf die Einführung von Richtlinien für inklusives Verhalten und Diversität für alle Beschäftigten, die im ersten Quartal 2022 formell umgesetzt werden.



SONO MOTORS

Nachwort

ABSCHLIESSEND MÖCHTEN WIR EINEN KURZEN AUSBLICK AUF DIE BERICHTERSTATTUNG FÜR DAS NÄCHSTE JAHR GEBEN.

Wir werden den derzeitigen Umfang des Nachhaltigkeitsberichts in Richtung eines ganzheitlichen ESG-Berichts erweitern. Dazu gehören eine Nachhaltigkeitsstrategie für die kommenden Jahre und eine Materialitätsanalyse. Sobald die Produktion des Sion angelaufen ist, werden wir außerdem die möglichen Beiträge zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen prüfen.

Unsere Mission ist es, jedes Fahrzeug mit Solarzellen auszustatten, damit Mobilität in jeder Form nachhaltig wird. Wir sind weiterhin entschlossen, zu unseren Werten und unserer Community zu stehen. Auf die Herausforderungen, Chancen und Entwicklungen, die das Jahr 2022 mit sich bringen wird, sind wir sehr gespannt. Das gilt natürlich besonders für die Serienvollwertphase des Sion sowie die verschiedenen Projekte, die unsere Solartechnologie betreffen.



SONO MOTORS

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:
JONA CHRISTIANS, LAURIN HAHN,
THOMAS HAUSCH, TORSTEN KIEDEL, MARKUS VOLMER

© Sono Motors 2022

MELDE DICH ZU UNSEREM NEWSLETTER AN

