



2025  
Nachhaltigkeitsbericht

ESRS S1

# Nachhaltigkeitsbericht – Informationen zu sozialen Aspekten

## Eigene Belegschaft (ESRS S1)

### Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf die eigene Belegschaft

AUMOVIO hat die potenziellen und tatsächlichen negativen und positiven Auswirkungen sowie Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit gemäß den regulatorischen Anforderungen und wie im Unterkapitel **Allgemeine Angaben (ESRS 2)** beschrieben bewertet. Die allgemeinen Angaben umfassen einen Überblick über die Bewertung aller ermittelten Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities, IROs) inklusive der betrachteten Zeithorizonte.

In dieser IRO-Bewertung (IRO-Assessment) wurden die folgenden wesentlichen potenziellen und tatsächlichen negativen und positiven Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf die eigene Belegschaft ermittelt. Zum leichteren Verständnis und zur besseren Lesbarkeit wurden sie in IRO-Cluster gruppiert. Die Beschreibungen der potenziellen negativen Auswirkungen und Risiken erfolgen aus einer so genannten Brutto-Perspektive, die methodisch bedingt die Mitigation durch die im jeweiligen IRO-Cluster beschriebenen Managementansätze von AUMOVIO nicht berücksichtigt. Anhand dieser Perspektive wird ermittelt, wo angemessene Managementansätze relevant sind und eine entsprechende Berichterstattung erforderlich ist. Da tatsächliche Auswirkungen, positive potenzielle Auswirkungen sowie Chancen durch die Managementansätze von AUMOVIO verstärkt werden, berücksichtigen die Beschreibungen die Ergebnisse der derzeit geltenden Maßnahmen.

Die Beschreibungen der IROs sind jeweils separat zu berücksichtigen, wodurch es zu Wiederholungen kommen kann.

### Weitere Angaben zum IRO-Assessment in Bezug auf die eigene Belegschaft

Im IRO-Assessment hat AUMOVIO sowohl tatsächliche als auch potenzielle positive und negative Auswirkungen auf die eigene Belegschaft in den Themenfeldern Arbeitsstandards, Mitarbeiterbindung und Organisationsentwicklung, Schutz von Mitarbeiterdaten sowie Arbeitssicherheit und Gesundheit identifiziert, wie zu Beginn dieses Unterkapitels beschrieben. Diese Auswirkungen stehen in Verbindung mit der Strategie und dem Geschäftsmodell von AUMOVIO und beziehen sich insbesondere auf Länder, Märkte, Branchen und Geschäftsaktivitäten, die solchen Auswirkungen in kritischem oder erheblichem Maße ausgesetzt sind.

Die identifizierten tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft sind für die Anpassung von Strategie und Geschäftsmodell von Bedeutung. Die Entwicklung von Maßnahmen und strategischen Entscheidungen auf der Grundlage der ermittelten Auswirkungen wird im Rahmen der Managementansätze beschrieben.

Alle identifizierten Risiken ergeben sich, wie aus den jeweiligen Beschreibungen ersichtlich, direkt aus identifizierten tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen sowie aus der Abhängigkeit von der eigenen Belegschaft als einer wichtigen immateriellen Ressource. Sie begründen sich damit ebenfalls in der Breite und Vielfalt an Ländern, Märkten, Branchen und Geschäftsaktivitäten, in denen AUMOVIO tätig ist.

Daher sind die Risiken inhärent mit der Strategie und dem Geschäftsmodell von AUMOVIO verknüpft.

Die Konsolidierung der Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen für die eigene Belegschaft auf Konzernebene umfasst die gesamte Belegschaft von AUMOVIO. Dabei werden, sofern relevant, Verbindungen zur Geschäftstätigkeit, zum Produktportfolio und zur Wertschöpfungskette berücksichtigt.

Im Allgemeinen wirken sich unsere Aktivitäten tatsächlich oder potenziell in positiver oder negativer Weise auf die gesamte Belegschaft von AUMOVIO aus – sowohl auf eigene Mitarbeitende als auch auf andere Beschäftigte. Die Gruppe der anderen Beschäftigten umfasst auch Leiharbeitnehmende.

Das IRO-Assessment führte zu einem tieferen Verständnis dafür, welche Teile der Belegschaft durch bestimmte Tätigkeiten, Umfeldler oder Merkmale einer größeren Gefährdung ausgesetzt sind. Dieses Verständnis ergibt sich insbesondere durch die Betrachtung von Branchenspezifika, regionalen Besonderheiten und potenziellen Diskriminierungsmerkmalen im Rahmen des IRO-Assessment, wie in den jeweiligen IROs beschrieben.

AUMOVIO ist weltweit in einer Vielzahl von Branchen, Ländern und Märkten tätig und damit auch in Regionen vertreten, in denen ein erhebliches Potenzial von negativen Auswirkungen in Bezug auf Kinderarbeit besteht, insbesondere in Brasilien und Indien.

Das Gleiche gilt auch für Zwangsarbeit (inklusive sogenannter Schuldknechtschaft), insbesondere in China, Mexiko und Indien.

Die Bewertung der wesentlichen negativen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft wurde gemäß der festgelegten Methodik in die allgemeine Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen integriert (siehe Abschnitt [Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen – Überblick](#) im Unterkapitel [Allgemeine Angaben \(ESRS 2\)](#)).

Die berichteten positiven Auswirkungen auf die Belegschaft stehen im Zusammenhang mit den im Managementansatz beschriebenen Aktivitäten für das jeweilige IRO-Cluster.

Die wesentlichen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft stehen nicht in direktem Zusammenhang mit dem Wandel, der sich durch unser strategisches Handlungsfeld „Klimaschutzmaßnahmen“ ergibt, z. B. mit der Umstellung auf Fahrzeuge ohne Antriebsemissionen.

Wesentliche Risiken, die sich aus den Auswirkungen auf und Abhängigkeiten von der eigenen Belegschaft ergeben, betreffen die gesamte Belegschaft von AUMOVIO.

## IROs und Managementansätze für die eigene Belegschaft

In diesem Abschnitt werden die Managementansätze beschrieben, die AUMOVIO verfolgt, um sich der wesentlichen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft sowie der damit verbundenen wesentlichen Risiken anzunehmen. Diese sind in folgende Bereiche unterteilt: Arbeitsstandards, Mitarbeiterereinbindung und Organisationsentwicklung, Schutz von Mitarbeiterdaten sowie Arbeitssicherheit und Gesundheit.

## Arbeitsstandards

| Arbeitsstandards | Kurzbeschreibung   | Art des IROs                     | Wertschöpfungskette      | Zeithorizont |
|------------------|--|----------------------------------|--------------------------|--------------|
|                  | S1.1 In Anbetracht der Länder, Märkte und Geschäftsaktivitäten, in denen AUMOVIO tätig ist, könnten möglicherweise Vorfälle im Zusammenhang mit unangemessenen Löhnen im eigenen Geschäftsbereich auftreten.   | Potenzielle negative Auswirkung  | Eigener Geschäftsbereich | •            |
|                  | S1.2 In Anbetracht der Länder, Märkte und Geschäftstätigkeiten, in denen AUMOVIO tätig ist, könnten möglicherweise Vorfälle im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Ungleichheit und ungleicher Entlohnung für gleiche Arbeit im eigenen Geschäftsbereich auftreten.   | Tatsächliche negative Auswirkung | Eigener Geschäftsbereich | ••           |
|                  | S1.3 In Anbetracht der Länder, Märkte und Geschäftstätigkeiten, in denen AUMOVIO tätig ist, könnten möglicherweise Vorfälle von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Hautfarbe, des Gesundheitszustands, einer Behinderung, der sozialen Herkunft, der Nationalität, der sexuellen Orientierung, der politischen Meinung, der Religion, der Weltanschauung oder sonstiger durch geltende Gesetze und Vorschriften geschützter Merkmale im eigenen Geschäftsbereich auftreten. | Potenzielle negative Auswirkung  | Eigener Geschäftsbereich | •            |
|                  | S1.4 In Anbetracht der Märkte und Geschäftstätigkeiten, in denen AUMOVIO tätig ist, könnten möglicherweise Vorfälle von Zwangsarbeit und moderner Sklaverei (einschließlich Schuldknechtschaft) im eigenen Geschäftsbereich auftreten.   | Potenzielle negative Auswirkung  | Eigener Geschäftsbereich | ••           |
|                  | S1.5 In Anbetracht der Märkte und Geschäftstätigkeiten, in denen AUMOVIO tätig ist, könnten möglicherweise Vorfälle im Zusammenhang mit Kinderarbeit und jugendlichen Arbeitnehmenden im eigenen Geschäftsbereich auftreten.   | Potenzielle negative Auswirkung  | Eigener Geschäftsbereich | •            |
|                  | S1.6 Mit dem umgesetzten Vergütungssystem könnte AUMOVIO durch die Zahlung angemessener Löhne möglicherweise einen positiven Einfluss auf das Marktumfeld haben, wenn man davon ausgeht, dass dadurch andere Marktteilnehmer unter Druck gesetzt werden könnten, ebenfalls angemessene Löhne zu zahlen.  | Potenzielle positive Auswirkung  | Eigener Geschäftsbereich | •            |
|                  | S1.7 Mit dem umgesetzten Vergütungssystem könnte AUMOVIO durch die Gleichstellung der Geschlechter und durch die Zahlung von gleichem Lohn für gleiche Arbeit möglicherweise einen positiven Einfluss auf das Marktumfeld haben, wenn man davon ausgeht, dass dadurch andere Marktteilnehmer unter Druck gesetzt werden könnten, ebenfalls für die Gleichstellung der Geschlechter und gleichen Lohn für gleiche Arbeit zu sorgen.   | Potenzielle positive Auswirkung  | Eigener Geschäftsbereich | •            |
|                  | S1.8 Die Geschäftstätigkeit von AUMOVIO ist Vorschriften, Standards, Anforderungen und vertraglichen Vereinbarungen mit Kunden in Bezug auf die Arbeitsbedingungen ausgesetzt, die zu höheren Betriebskosten (z. B. Lohnkosten) führen könnten.  | Risiko                           | Eigener Geschäftsbereich | ••           |
|                  | S1.9 Wenn es zu schwerwiegenden Vorfällen in Bezug auf Zwangsarbeit, Kinderarbeit, den Schutz von Mitarbeiterdaten oder andere Menschenrechte im eigenen Geschäftsbereich kommt, könnte AUMOVIO mit möglichen Produktboykotten konfrontiert werden, die zu Umsatzeinbußen in den jeweiligen Geschäftsaktivitäten führen.   | Risiko                           | Eigener Geschäftsbereich | ••           |
|                  | S1.10 AUMOVIO unterliegt verschiedenen Vorschriften, Standards und damit verbundenen Sanktionsregelungen in Bezug auf Diskriminierung im eigenen Geschäftsbereich. Wenn die Anforderungen nicht angemessen gehandhabt werden und die Sorgfaltsprozesse versagen, könnten AUMOVIO Straf- und Bußgeldzahlungen, Kosten für Abhilfemaßnahmen oder vorübergehenden Unterbrechungen des Geschäftsbetriebs für die betreffende Aktivität drohen.   | Risiko                           | Eigener Geschäftsbereich | ••           |

• kurzfristig; •• mittelfristig; ••• langfristig

AUMOVIO hat im Rahmen des Sustainability-Due-Diligence-Systems (SUS DD System) einen Ansatz für das Management von Arbeitsstandards für die eigene Belegschaft definiert. Dieser Ansatz zielt darauf ab, tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen und Risiken zu verhindern und zu verringern sowie positive Auswirkungen in Bezug auf Arbeitszeit, Diskriminierung, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, angemessene und gerechte Entlohnung und andere Menschenrechte und Arbeitsbedingungen zu stärken. Im Einklang mit diesen Arbeitsstandards strebt AUMOVIO eine faire Entlohnung für alle Mitarbeitenden an, die in den Nachhaltigkeitsschutzrechten verankert ist. Im Rahmen dieser Schutzrechte muss die an Mitarbeitende gezahlte Vergütung allen geltenden Gesetzen und Vorschriften entsprechen, einschließlich derer, die sich auf Mindestlöhne, existenzsichernde Löhne, Überstunden und gesetzlich vorgeschriebene Leistungen beziehen. Die Mitarbeitenden sollten für Überstunden einen angemessenen Ausgleich erhalten, der den örtlichen Gesetzen und Vorschriften entspricht. Entgeltabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht erlaubt. Darüber hinaus ist Mitarbeitenden für jeden Lohnzahlungszeitraum rechtzeitig eine verständliche Entgeltabrechnung vorzulegen, die ausreichende Informationen zur Überprüfung der korrekten Vergütung für die geleistete Arbeit enthält.

AUMOVIO setzt sich für die Förderung einer Kultur der Fairness, des Wohlbefindens und der Beteiligung für eine befähigte Belegschaft ein. Im Rahmen des SUS DD Systems hat AUMOVIO Nachhaltigkeitsschutzrechte im Bereich der Arbeitsstandards implementiert, u. a. ein Verbot von Kinderarbeit, faire Entlohnung, Gleichbehandlung, Verbot von Zwangsarbeit und moderner Sklaverei, Vereinigungsfreiheit und angemessene Arbeitsbedingungen, einschließlich angemessener Arbeitszeiten.

Mit dem expliziten Schutzrecht für Gleichbehandlung verpflichtet sich AUMOVIO, eine Arbeitskultur frei von jeglicher Form von Diskriminierung, einschließlich Belästigung, zu schaffen. Dies ist ein integraler Bestandteil des Managementsystems und wird durch ein dediziertes Diversity-Management unterstützt, das Chancengleichheit und die Förderung von Vielfalt und Inklusion zum Ziel hat.

Das Schutzrecht bezieht sich ausdrücklich auf die Schaffung eines Arbeitsumfelds, das frei ist von jeglicher Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Hautfarbe, des Gesundheitszustands, einer Behinderung, der sozialen Herkunft, der Nationalität, der sexuellen Orientierung, der politischen Meinung, der Religion, der Weltanschauung oder sonstiger durch geltende Gesetze und Vorschriften geschützter Merkmale.

Auch das Thema Inklusion und Maßnahmen für Menschen aus benachteiligten Beschäftigungsgruppen fällt unter dieses Schutzrecht.

Der Managementansatz umfasst darüber hinaus die Prävention von potenziellem Menschenhandel, Zwangs- oder Pflichtarbeit und Kinderarbeit. AUMOVIO lehnt jede Form von Kinderarbeit entschieden ab und beschäftigt keine Personen unter 15 Jahren, dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, oder dem in dem jeweiligen Land geltenden Mindestalter für die Beschäftigung – je nachdem, welches Alter höher ist. Jugendliche Arbeitnehmende unter 18 Jahren müssen mit besonderer Sorgfalt behandelt werden. Jede Form von Zwangsarbeit, moderner Sklaverei, Schuldknechtschaft und Menschenhandel und jede andere Form von Arbeit, die nicht freiwillig erfolgt, lehnt AUMOVIO ebenfalls entschieden ab. Arbeitnehmenden müssen dokumentierte Beschäftigungsbedingungen oder ein Beschäftigungsangebot in einer Sprache vorgelegt werden, die sie in der Lage sind zu verstehen. Wanderarbeitskräfte müssen mit besonderer Sorgfalt behandelt werden.

Der Managementansatz umfasst direkt die eigene Belegschaft von AUMOVIO, während die Nachhaltigkeitsschutzrechte auch andere Beschäftigte einschließen.

Die übergreifende Verantwortung für das SUS DD System einschließlich der Nachhaltigkeitsschutzrechte für Arbeitsstandards liegt beim Vorstand. Dieser hat einen Menschenrechtsbeauftragten ernannt, der das System steuert. Die spezifischen Personalrahmenwerke für Arbeitsstandards werden von den jeweiligen Personalabteilungen im Einklang mit der Unternehmensstruktur definiert und umgesetzt. Die Verantwortung für die Umsetzung der Arbeitsstandards liegt bei der Geschäftsführung der jeweiligen Gesellschaften.

Das SUS DD System umfasst eine Reihe von Prozessen, die ein effektives Management von Arbeitsstandards sicherstellen sollen, einschließlich Arbeitszeit, Diskriminierung, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, angemessene und gerechte Entlohnung und andere Menschenrechte und Arbeitsbedingungen. Diese Prozesse umfassen die Entwicklung und Umsetzung von Strategien, die Auslegung von Vorschriften, das Auswirkungs- und Risikomanagement, das Beschwerdemanagement (einschließlich Whistleblowing) und Schulungen. Um die Wirksamkeit des Systems zu überwachen, wurde ein mehrstufiges Überwachungsverfahren auf Basis des Drei-Linien-Modells eingeführt. Die erste Linie besteht aus lokalen operativen Personalabteilungen, die operative Aufgaben auf Geschäfts- und Standortebene gemäß dem SUS DD System und den damit verbundenen Personalregeln umsetzen. Die zweite Linie, vertreten durch nicht operative Personalabteilungen und -rollen, überwacht das System, Rollen und Zuständigkeiten sowie deren Wirksamkeit. Die dritte Linie bildet die Interne Revision, deren Aufgabengebiet eine risikobasierte Überprüfung der Angemessenheit und Wirksamkeit des SUS DD Systems vorsieht. Im Jahr 2025 wurde gemäß risikobasierter Prüfplanung das Schutzrecht Arbeitsbedingungen inkl. Arbeitszeit geprüft.

Für die jeweiligen Nachhaltigkeitsschutzrechte im Bereich der Arbeitsstandards werden spezifische Präventions- und Abhilfemaßnahmen definiert und von den Gesellschaften umgesetzt. Dazu gehören Selbstbewertungen, die Umsetzung angemessener Vorschriften und Anweisungen, eine sorgfältige Analyse des Arbeitsumfelds zur Ermittlung potenzieller negativer Auswirkungen, die Einführung von Verbesserungsmaßnahmen und Kontrollmechanismen sowie die Sensibilisierung, insbesondere der Führungskräfte.

Die angemessene und gerechte Entlohnung wird im Rahmen des SUS DD Systems ausdrücklich als Teil der Arbeitsstandards adressiert. Die allgemeinen Vergütungsprozesse von AUMOVIO beziehen Mitarbeitervertreter mit ein und berücksichtigen Marktbenchmarks, um unangemessene Löhne zu verhindern. Die zusätzlichen Präventions- und Abhilfemaßnahmen umfassen die regelmäßige Überprüfung, ob nationale und lokale Rechtsvorschriften, die klare Kommunikation der Vergütungsgrundsätze an die Mitarbeitenden, die Sicherstellung rechtzeitiger und regelmäßiger Zahlungen sowie die Überprüfung und Aktualisierung von Benchmarks eingehalten werden. Mitarbeitende müssen für jeden Lohnzahlungszeitraum verständliche Lohnabrechnungen erhalten, die ausreichende Informationen zur Überprüfung der korrekten Vergütung enthalten. Die Vergütung von Überstunden muss den örtlichen Gesetzen entsprechen und angemessen sein, und Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind verboten.

Die Wirksamkeit dieser Prozesse wird durch eine jährliche Überprüfung des SUS DD Systems durch den Vorstand überwacht, der das System – einschließlich der Prozesse zu Arbeitsstandards – auf Angemessenheit, Wirksamkeit und mögliche Verbesserungen hin bewertet. Zudem ist das SUS DD System Bestandteil des übergeordneten Internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des Compliance-Managementsystems von AUMOVIO. Die Wirksamkeit des Managementansatzes für angemessene Löhne kann zusätzlich durch die spezifische Kennzahl Eigene Mitarbeitende, die keinen angemessenen Lohn erhalten haben (in %) gemessen werden (siehe Unterabschnitt [Angemessene Löhne](#)).

Im Einklang mit den Nachhaltigkeitsschutzrechten definiert das SUS DD System zudem das Rahmenwerk, in dem Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich ergriffen werden. Alle festgestellten Verstöße müssen unverzüglich angegangen und Abhilfemaßnahmen ohne Verzögerung umgesetzt werden. Diese Maßnahmen sollen nicht nur dem Verstoß ein Ende setzen, sondern auch sicherstellen, dass ähnliche Probleme in Zukunft verhindert werden.

Spezifische Prozesse zur Verhinderung von Diskriminierung und zur Ergreifung von angemessenen Maßnahmen, falls Vorfälle festgestellt werden, sind Bestandteil des SUS DD Systems sowie der allgemeinen Prozesse des Whistleblowing-Systems, das im Unterkapitel [Geschäftsverhalten und Unternehmensführung \(ESRS G1\)](#) beschrieben wird. Die Tochtergesellschaften sind angewiesen, diskriminierungsfreie Praktiken in jeder Phase der Beschäftigung, von der Einstellung über Vergütung, Training bis Beförderungen bis zu Kündigung und Ruhestand, für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Das SUS DD System wird durch eine dedizierte Konzernregel formalisiert. Diese bildet das übergeordnete Rahmenwerk und dient als Grundlage für weitere Regeln, in denen die Arbeitsstandards spezifischer definiert sind. Ergänzt werden sie durch spezielle Prozesse, die auf Vielfalt und Zugehörigkeit ausgerichtet sind. Darüber hinaus sind die Achtung der Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen im Verhaltenskodex von AUMOVIO verankert, der die Grundlage für die Zusammenarbeit aller Mitarbeitenden bildet.

Der Managementansatz bei AUMOVIO zur Achtung der Menschenrechte und Arbeitsstandards steht im Einklang mit internationalen Rahmenwerken und lokalen Vorschriften. Dazu zählen die international anerkannten Übereinkünfte zu Menschenrechten, wie die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte.

Darüber hinaus befolgt der Managementansatz von AUMOVIO zur Achtung der Menschenrechte und Arbeitsstandards geltende lokale Gesetze und steht im Einklang mit den Kernpunkten der Internationalen Charta der Menschenrechte, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Damit dienen AUMOVIO's Nachhaltigkeitsschutzrechte als globaler Mindeststandard für alle Standorte von AUMOVIO und bilden die Basis zur Einhaltung lokaler Gesetze und Vorschriften. Die Überwachung der Einhaltung dieser Standards ist im Reviewprozess des SUS DD Systems verankert, einschließlich einer Überarbeitung der Richtlinien und Prozesse, falls erforderlich.

Die wichtigste Perspektive von Interessengruppen, die es beim Managementansatz für Arbeitsstandards zu berücksichtigen gilt, ist die Perspektive der Mitarbeitenden. Zur Einbeziehung ihrer Interessen in das Managementsystem hat AUMOVIO verschiedene Formate etabliert. Dazu gehören die Einbeziehung der jeweiligen Betriebsräte und Mitarbeitervertreter sowie themenspezifische Workshops und Konferenzen, die in den Regeln zu Arbeitsstandards als Maßnahmen definiert sind. Ein weiteres Format sind regelmäßige Mitarbeiterbefragung, die 2025 im Rahmen der Spin-off Aktivitäten als sogenannte „Pulse-checks“ durchgeführt wurden. In den Umfragen werden die Mitarbeitenden von AUMOVIO zu verschiedenen Themen im Zusammenhang mit der Unternehmenstransformation befragt, unter anderem Engagement, Strategie, Commitment und Führung. Die Integration dieser Interessen in das System erfolgt im Rahmen des jährlichen Reviewprozesses.

Um ein umfassendes Verständnis und Engagement in Bezug auf Arbeitsstandards in der Organisation sicherzustellen, kommuniziert AUMOVIO den Managementansatz über verschiedene Kanäle. Dazu gehören unsere Website sowie interne Kommunikationsplattformen, auf denen Schulungen und Informationen bereitgestellt werden. Darüber hinaus bieten Poster und Präsenzschnulungen auch Mitarbeitenden ohne Zugriff auf die IT-Infrastruktur Zugang zu relevanten Informationen. Durch die Integration in den Onboarding-Prozess werden auch neue Mitarbeitende von Anfang an mit diesen Standards vertraut gemacht.

Außerdem haben die an der Umsetzung des Managementansatz beteiligten Stakeholder klar definierte Rollen innerhalb des SUS DD Systems und werden im Hinblick auf die damit einhergehenden Zuständigkeiten geschult, damit sie wirksam zusammenarbeiten und den Managementansatz umsetzen können.

## Mitarbeiterbindung und Organisationsentwicklung

| Mitarbeiterbindung und Organisationsentwicklung | Kurzbeschreibung   | Art des IROs                    | Wertschöpfungskette      | Zeithorizont |
|---|--|---------------------------------|--------------------------|--------------|
|   | S1.11 Die Automobilindustrie und damit auch die Geschäftstätigkeit von AUMOVIO machen einen bedeutsamen Wandel durch. Dazu gehören die Bewältigung zusätzlicher Aufgaben mit weniger Stellen, weniger Flexibilität am Arbeitsplatz und die Einführung von Schichtmodellen, was sich bei unvorsichtiger Handhabung möglicherweise negativ auf die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden auswirken könnte. Die Arbeitszeit ist von diesen Auswirkungen nicht betroffen. | Potenzielle negative Auswirkung | Eigener Geschäftsbereich | •            |
|   | S1.12 Die Automobilindustrie und damit auch die Geschäftsbereiche von AUMOVIO machen einen bedeutenden Wandel durch, der Transformationen, Standortschließungen und Umstrukturierungen umfasst, die ggf. negative Auswirkungen auf die Arbeitsplatzsicherheit der Mitarbeitenden haben könnten.  | Potenzielle negative Auswirkung | Eigener Geschäftsbereich | •            |
|   | S1.13 AUMOVIO schafft Arbeitsplätze und bietet sichere Beschäftigung und Qualifikationen in Ländern, Märkten und bestimmten Geschäftsaktivitäten, die potenziell positive Auswirkungen für Mitarbeitende und lokale Märkte haben.  | Potenzielle positive Auswirkung | Eigener Geschäftsbereich | •            |
|   | S1.14 AUMOVIO unterhält einen sozialen Dialog über verschiedene Kanäle und berücksichtigt dabei insbesondere die Vertretung der eigenen Belegschaft sowie die Mitarbeiterbindung z. B. in Form von Mitarbeiterbefragungen, was möglicherweise positive Auswirkungen auf die Mitarbeitenden und ihre Vertreter haben kann.  | Potenzielle positive Auswirkung | Eigener Geschäftsbereich | •            |
|   | S1.15 Die durchgeführten Programme zur Weiterbildung und Kompetenzentwicklung für die Belegschaft von AUMOVIO könnten sich potenziell positiv auf diese und das Marktumfeld auswirken, da andere Marktteilnehmer dadurch möglicherweise unter Druck gesetzt werden, ebenfalls Maßnahmen zur Weiterbildung und Kompetenzentwicklung in diesem Umfang anzubieten.  | Potenzielle positive Auswirkung | Eigener Geschäftsbereich | •            |
|   | S1.16 AUMOVIO ist in Märkten tätig, in denen ein starker Wettbewerb, insbesondere um Fachkräfte, herrscht. Wenn es dem Unternehmen nicht gelingt, qualifizierte Arbeitskräfte anzuwerben, zu binden und zu schulen oder die Personalfuktuation angemessen zu kontrollieren, kann dies zu Unterbrechungen und Produktivitätseinbußen bei den jeweiligen Geschäftsaktivitäten führen.  | Risiko                          | Eigener Geschäftsbereich | ••           |

• kurzfristig; •• mittelfristig; ••• langfristig

Bei AUMOVIO sind Mitarbeiterbindung und Organisationsentwicklung von zentraler Bedeutung für unsere Nachhaltigkeitsstrategie. Wir sind überzeugt, dass sichere Arbeitsplätze, ein gutes Arbeitsumfeld und Wachstumschancen für den Aufbau einer befähigten Belegschaft, die den Wandel in unserer Branche erfolgreich bewältigen kann, unerlässlich sind.

2025 bestand ein erhöhter Bedarf an sozialem Dialog, da AUMOVIO als eigenständige Gesellschaft von der vormaligen Muttergesellschaft Continental AG abgespalten wurde. Dies hatte Auswirkungen auf die Belegschaft von AUMOVIO und betraf insbesondere Mitarbeitende der Zentralfunktionen. Durch unseren Managementansatz sind wir bestrebt, den Wandel in unserer Branche in enger Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden zu gestalten und sicherzustellen, dass wirtschaftliche und soziale Bedürfnisse in einem ausgewogenen Verhältnis stehen. Dieser Dialog dient der Förderung von Vertrauen seitens der Mitarbeitenden und stellt eine Plattform bereit, in der gemeinsam Lösungen für zukünftige Herausforderungen entwickelt werden können.

Die Schaffung eines für die Mitarbeitenden als angenehm empfundenen Arbeitsumfelds ist für AUMOVIO eine Priorität. Wir streben danach, Arbeitsbedingungen zur angemessenen Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Work-Life-Balance) zu schaffen und Flexibilität und das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden fördern, unabhängig von ihrem Arbeitszeitmodell. Da-

bei berücksichtigen wir die spezifischen Anforderungen der verschiedenen Märkte, in denen wir tätig sind, und die unterschiedlichen Arten von Aktivitäten. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf den Herausforderungen, mit denen Beschäftigte in Schichtmodellen konfrontiert sind, wo die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben besonders anspruchsvoll sein kann.

Um unsere Arbeitskräfte auf die Zukunft vorzubereiten, fördert AUMOVIO kontinuierliche Weiterbildung und Kompetenzentwicklung. Wir bieten unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich neue Fähigkeiten anzueignen und sich an die sich verändernden Anforderungen anzupassen, wodurch sich das Risiko von Qualifikationslücken und möglichen Geschäftsunterbrechungen verringern kann.

Der Managementansatz umfasst die gesamte eigene Belegschaft von AUMOVIO, wobei die Schwerpunkte entsprechend den jeweiligen Arbeitsmodellen variieren können.

Arbeitnehmerbelange und sozialer Dialog werden in erster Linie durch das Arbeitsrecht geregelt, das als Basis dient, um die formale Verantwortung für unseren Managementansatz zu definieren. Dazu gehören die Zuständigkeiten des Aufsichtsrats, des Vorstands, der Geschäftsleitungen der AUMOVIO-Gesellschaften und der Mitbestimmungsgremien, z. B. der Betriebsräte.

Die übergreifende Verantwortung des Governance-Rahmenwerks liegt beim Vorstand. Die Governance spezifischer Maßnahmen und Rahmenwerke erfolgt durch nicht-operative Personalfunktionen, während operative lokale Personalabteilungen und Führungskräfte für die Umsetzung im Einklang mit der Unternehmensstruktur verantwortlich sind.

Die Verantwortung für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung, einschließlich der entsprechenden Hilfsmittel und des Lernumfelds, liegt ebenfalls bei den Personalabteilungen der Organisation. Die Rahmenwerke für spezifische Schulungen – z. B. in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Compliance – werden von den jeweiligen Funktionen festgelegt. Die Durchführung von Maßnahmen für Kompetenzentwicklung liegt in der Verantwortung des Managements der jeweiligen Gesellschaften.

Sozialer Dialog und Mitarbeiterbindung werden durch eine Vielzahl von Prozessen gesteuert. Zu den formalisierten Mechanismen gehören die Arbeitnehmervertretung durch Betriebsräte oder ähnliche Strukturen und die regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen, die 2025 in Form von Kurzumfragen, sogenannten „Pulse-checks“, durchgeführt wurden.

Darüber hinaus fördert AUMOVIO den Dialog durch Townhall-Meetings, Netzwerke, offene Aufrufe und Online-Plattformen.

Um für sichere Beschäftigung zu sorgen, hat AUMOVIO Prozesse, Projekte und Maßnahmen umgesetzt, die negative Auswirkungen des Wandels abmildern und gleichzeitig positive Auswirkungen zeigen, z. B. die Schaffung von Arbeitsplätzen und Kompetenzverbesserung. Zu den wichtigsten Elementen zählen:

- Vertragsgestaltung im Hinblick auf langfristige Angebote, die durch flexible Arbeitszeiten, mobile Arbeitsmöglichkeiten und andere Vorteile ergänzt werden, um die Fluktuation proaktiv zu verringern.
- Zukunftsfähigkeit durch Angebote, die Arbeitnehmende auf den Arbeitsmarkt von morgen vorbereiten.
- Interne Mobilität, unterstützt durch einen globalen internen Arbeitsmarkt.
- Wechsel zu externen Stellen, insbesondere in Deutschland, wo der Wandel aufgrund von Digitalisierung und technologischem Wandel erheblich ist.

Flexibilität und Sozialleistungen sind ein weiterer Bestandteil unseres Ansatzes. Darüber hinaus bietet AUMOVIO den Mitarbeitenden verschiedene Arbeitszeitmodelle, Sabbaticals, Familienzeit (einschließlich gesetzlich geregelter Elternzeit) und Altersteilzeit an. Zu unseren Zusatzleistungen gehören die Kinderbetreuung und Sportprogramme an ausgewählten Standorten. Wir arbeiten aktiv an der Ausweitung flexibler Arbeitsmodelle und binden auch Mitarbeitende in der Produktion in diesen Prozess ein. Für Schichtmodelle gibt es dedizierte, an lokalen Gesetzen orientierte Prozesse, die mehr Flexibilität ermöglichen. Die Umsetzung variiert von Ort zu Ort, um den lokalen Bedürfnissen und Vorschriften Rechnung zu tragen.

Die Weiterbildung und Kompetenzentwicklung wird durch das umfassende Lernumfeld von AUMOVIO gefördert. Dieses Rahmenwerk umfasst funktions- und geschäftsspezifische Schulungen, um den gesetzlichen und betrieblichen Anforderungen gerecht zu werden, sowie übergreifende Programme für die Entwicklung von Führungsqualitäten. Eine spezielle

Lernplattform wird genutzt, um diese Angebote zur Verfügung zu stellen, kategorisiert sie nach Themen und verwaltet die Schulungszuweisung. Sie ermöglicht auch die Überwachung einzelner Programme. Die Abstimmung der Schulungsbedürfnisse ist ein wesentlicher Bestandteil des Dialogs zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften und gewährleistet eine personalisierte Entwicklung durch standardisierte Prozesse.

Die Wirksamkeit dieser Ansätze wird über verschiedene Kanäle bewertet:

- Mitarbeiterbefragung, in der Feedback zu Engagement, Flexibilität, Work-Life-Balance und Stressniveau eingeholt wird.
- Personalprozesse und -kennzahlen wie der Anteil der Beschäftigten, die unter eine Arbeitnehmervertretung fallen und die Mitarbeiterfluktuation.
- Plattformgestützte Überwachung der Teilnahme an Schulungen und des Fortschritts sowie aktives Einholen von Feedback zu den absolvierten Trainingseinheiten.

Die Prozesse werden durch interne Personalregeln und -statuten von AUMOVIO, Vereinbarungen mit Betriebsräten und länderspezifische Vorschriften im Einklang mit den lokalen Gesetzen geregelt. Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance werden durch spezielle interne Rahmenwerke und lokalisierte Regeln definiert, die durch ein umfassendes Paket von Leitlinien, Hilfsmitteln, Methoden und Weiterbildungsinitiativen zur Förderung flexibler Arbeitsmodelle im gesamten Unternehmen unterstützt werden. Weiterbildung und Kompetenzentwicklung sind auch in spezifischen Personalregeln verankert, die ein strukturiertes Rahmenwerk für kontinuierliches Lernen bereitstellen.

Zentrale Aspekte von sicherer Beschäftigung und sozialem Dialog sind in erster Linie durch lokale Gesetze, Vorschriften und regulatorische Bestimmungen geregelt. Unsere Praktiken zur Förderung einer gesunden Work-Life-Balance beruhen auf Forschungsergebnissen und anerkannten Best Practices und nicht auf spezifischen externen Standards.

Der soziale Dialog ist per Definition ein interessensbezogener Austausch zwischen Mitarbeitenden und ihren Vertretern. AUMOVIO berücksichtigt die Interessen der Mitarbeitenden systematisch durch formalisierte Mechanismen, z. B. durch Mitbestimmungspraktiken, u. a. Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat, Einbeziehung des Konzernbetriebsrats in relevante Entscheidungsprozesse und enge Zusammenarbeit mit Betriebsräten auf verschiedenen Ebenen.

Weitere Kanäle sind regelmäßige Feedback-Prozesse, die in Beteiligungsformate und Schulungen integriert sind, sowie regelmäßige Mitarbeiterbefragungen über sogenannte "Pulse-checks". Diese erfassen die Meinungen der Mitarbeitenden zu Themen wie Engagement, Strategie, Commitment und Führung. Die Umfrageergebnisse werden in einem festgelegten Prozess erfasst, konsolidiert und analysiert, um verwertbare Erkenntnisse für kontinuierliche Verbesserungen zu gewinnen.

Über diese formalen Strukturen hinaus fördert AUMOVIO die Transparenz und den Dialog durch Townhall-Meetings, Netzwerke, offene Aufrufe und Online-Plattformen. In Bezug auf Weiterbildung und Kompetenzentwicklung sind die Mitarbeitenden die wichtigste Interessensgruppe. Ihre Interessen werden durch Feedback zu Schulungsmaterialien, themenspezifische Lerngemeinschaften auf internen Plattformen und einen regelmäßigen Dialog zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften berücksichtigt, um die individuellen Entwicklungsbedürfnisse mit den verfügbaren Möglichkeiten abzugleichen.

AUMOVIO nutzt eine breite Palette von Kommunikations- und Dialogformaten, z. B. Townhall-Meetings, um Transparenz und Beteiligung zu fördern. Informationen zu sicherer Beschäftigung, sozialem Dialog und Flexibilitätsmaßnahmen werden über etablierte interne Kommunikationskanäle geteilt, oft im Zusammenhang mit laufenden Umstrukturierungen. Dazu gehören Intranet, Newsletter sowie spezielle Kanäle, die von lokalen Betriebsräten verwaltet werden, und Kommunikation am Standort, damit auch Mitarbeitende ohne IT-Zugang erreicht werden.

In Bezug auf Weiterbildung und Kompetenzentwicklung haben die Mitarbeitenden Zugang zu einer speziellen Lernplattform, die einen Überblick über die verfügbaren Programme bietet und diese nach Themen kategorisiert. Darüber hinaus bieten themenspezifische Lerngemeinschaften gezielte Informationen für Mitarbeitende in bestimmten Bereichen. Diese Plattformen und die lokalen Kommunikationskanäle stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden jederzeit auf relevante Informationen zugreifen können. AUMOVIO nutzt seine Kommunikationskanäle auch, um Ratschläge zur Verbesserung der Work-Life-Balance zu teilen, welche die umfassenden Initiativen zur Mitarbeiterbeteiligung und Weiterentwicklung ergänzen.

## Schutz von Mitarbeiterdaten

| Schutz von Mitarbeiterdaten | Kurzbeschreibung   | Art des IROs                    | Wertschöpfungskette      | Zeithorizont |
|-----------------------------|--|---------------------------------|--------------------------|--------------|
|                             | S1.17 In Anbetracht der Größe der Belegschaft von AUMOVIO und der Menge an sensiblen Daten, die verarbeitet werden, kann es zu Vorfällen kommen, bei denen die Datenschutzrechte der eigenen Belegschaft verletzt werden.  | Potenzielle negative Auswirkung | Eigener Geschäftsbereich | •            |
|                             | S1.18 AUMOVIO unterliegt verschiedenen Vorschriften, Standards und damit verbundenen Sanktionsregelungen in Bezug auf den Schutz von Mitarbeiterdaten. Wenn die Anforderungen nicht angemessen gehandhabt werden und die Sorgfaltsprozesse versagen, könnten AUMOVIO Straf- und Bußgeldzahlungen, Kosten für Abhilfemaßnahmen oder vorübergehenden Unterbrechungen des Geschäftsbetriebs für die betreffende Aktivität drohen. | Risiko                          | Eigener Geschäftsbereich | ••           |

• kurzfristig; •• mittelfristig; ••• langfristig

Zum Schutz von Mitarbeiterdaten hat AUMOVIO einen konzernweiten Managementansatz etabliert, der die Compliance mit Datenschutzbestimmungen, die Minimierung des Risikos von Datenschutzverletzungen, den Schutz personenbezogener Daten und die Förderung eines Bewusstseins für Datenschutz innerhalb des Unternehmens umfasst. AUMOVIO will damit sicherstellen, dass personenbezogene Daten weltweit nach den folgenden allgemeinen Datenschutzgrundsätzen behandelt werden: Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz, Zweckbindung, Datenminimierung, Richtigkeit und zeitlichen Begrenzung der Aufbewahrung.

Der Managementansatz umfasst die eigene Belegschaft von AUMOVIO sowie die personenbezogenen Daten von potenziellen oder ehemaligen Beschäftigten, Kunden, Lieferanten, anderen Geschäftspartnern, Interessenten und anderen Betroffenen.

Gemäß der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) liegt die Verantwortung für die Einhaltung der Datenschutzanforderungen bei der Geschäftsleitung der jeweiligen Gesellschaft von AUMOVIO, die die Zwecke und wesentlichen Mittel der Verarbeitung personenbezogener Daten festlegen. Mitarbeitende und Funktionen auf allen Ebenen, die personenbezogene Daten verarbeiten handeln, unter der Aufsicht der verantwortlichen Gesellschaft und sind für die Einhaltung der geltenden Richtlinien und Anweisungen verantwortlich. Die Zentralfunktion Privacy ist für die Definition und Implementierung des Rahmenwerks für das Datenschutzmanagement verantwortlich. Der Head of Privacy und regionale Compliance Officer unterstützen außerdem die Gesellschaften in der Umsetzung.

Die Prozesse zur Umsetzung und Überwachung des Managementansatzes beinhalten im Rahmen unseres Datenschutzprogramms folgende Schritte: sichere Erfassung, Verarbeitung, Speicherung und Vernichtung von Daten. Zur Sicherstellung, dass die Daten während aller dieser Schritte geschützt sind, hat AUMOVIO technische und organisatorische Maßnahmen wie die Verschlüsselung sensibler Daten oder Zugriffskontrollen zum Schutz der Daten vor unberechtigtem Zugriff umgesetzt. Darüber hinaus hält sich AUMOVIO an den Grundsatz der Datenminimierung, demzufolge nur die Daten erfasst und verarbeitet werden, die für bestimmte Zwecke erforderlich sind. Durch eine regelmäßige Datenschutz-Wirkungsabschätzung werden kritische Handlungsbereiche ermittelt und auf der Grundlage der Ergebnisse geeignete Maßnahmen eingeleitet. Ein weiterer wichtiger Prozess im Rahmen des Datenschutzprogramms sind regelmäßige Datenschutzzschulungen für Mitarbeitende.

Der Managementansatz basiert auf den nationalen Datenschutzbestimmungen der Länder, in denen AUMOVIO tätig ist, und soll weltweit eine angemessene Anwendung des Datenschutzes gemäß den geltenden Rechtsvorschriften gewährleisten.

Zur Überwachung der Wirksamkeit des Programms sind Fragen zum Datenschutz sowohl Teil des regelmäßigen Auditfragebogens als auch des Risikobewertungsfragebogens. Die Ergebnisse der Bewertung werden vom Datenschutzbeauftragten an die entsprechende Geschäftsführung sowie an den Vorstand gemeldet.

Datenschutz ist ein integraler Bestandteil des Verhaltenskodex für Mitarbeitende und damit fest im Fundament der Zusammenarbeit bei AUMOVIO verankert.

Dieser Ansatz dient dazu, die für AUMOVIO relevanten Datenschutzbestimmungen wie die EU-Datenschutz-Grundverordnung zu befolgen.

Die wichtigste Interessensgruppe beim Schutz von Mitarbeiterdaten sind per Definition die Mitarbeitenden von AUMOVIO. Ihre Interessen sind in den relevanten Datenschutzgesetzen definiert. Bedenken oder Beschwerden können über die dafür vorgesehenen Kanäle vorgebracht werden. Der Head of Privacy und zentrale Privacy Officer werden von regionalen Compliance Officern dabei unterstützt und stellen sicher, dass diese Bedenken berücksichtigt und in den Managementansatz integriert werden.

AUMOVIO informiert Mitarbeitende durch die internen Kommunikationskanäle über Datenschutzmaßnahmen und -prozesse. Die Abteilung Compliance & Security betreut spezielle Formate, u. a. themenspezifische Informationsseiten, einen internen Newsletter und regelmäßige Schulungen, um die Beschäftigten informiert und engagiert zu halten. Darüber hinaus erhalten die an der Umsetzung des Managementansatzes beteiligten Interessensgruppen spezielle Schulungen und Informationen durch strukturierte Besprechungsformate und relevante Konzernregeldokumente.

## Arbeitssicherheit und Gesundheit

| Schutz von Mitarbeiterdaten | Kurzbeschreibung  | Art des IROs                    | Wertschöpfungskette      | Zeithorizont |
|-----------------------------|---|---------------------------------|--------------------------|--------------|
|                             | S1.19 AUMOVIO ist in einer Branche tätig, in der die Mitarbeitenden zahlreichen Gefahrenquellen für die psychische Gesundheit ausgesetzt sind, die sich negativ auf ihr mentales Wohlbefinden auswirken können.   | Potenzielle negative Auswirkung | Eigener Geschäftsbereich | •            |
|                             | S1.20 Mitarbeitende von AUMOVIO sind zahlreichen potenziellen Gefahrenquellen für die körperliche Gesundheit ausgesetzt, insbesondere bei der Verwendung von Maschinen, beim Umgang mit gefährlichen Stoffen und in Bezug auf Ergonomie, was 2025 zu einer gewissen Anzahl von registrierten Unfällen und Zwischenfällen im Zusammenhang mit der körperlichen Gesundheit der eigenen Belegschaft geführt hat. | Potenzielle negative Auswirkung | Eigener Geschäftsbereich | •            |

• kurzfristig; •• mittelfristig; ••• langfristig

AUMOVIO hat ein umfassendes Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheit eingerichtet, um Auswirkungen auf die Mitarbeitenden im Zusammenhang mit Gesundheitsgefahren wie der Nutzung von Maschinen, dem Umgang mit besorgniserregenden Stoffen, Ergonomie und psychischen Belastungen zu mindern. Das System zielt darauf ab, vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen und Gefahren zu beseitigen, um für das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden zu sorgen.

Der Managementansatz umfasst die eigene Belegschaft von AUMOVIO direkt und andere Beschäftigte indirekt.

Die Verantwortung für den Managementansatz zu Arbeitssicherheit und Gesundheit liegt bei den Geschäftsführungen der jeweiligen Gesellschaften, wie in den meisten Ländern gesetzlich vorgeschrieben. Das Rahmenwerk für Arbeitssicherheit und Gesundheit wird von der Organisation für Sicherheit und Gesundheit festgelegt, die auch in der Umsetzung unterstützt. Die Verantwortung für die Umsetzung der Arbeitssicherheits- und Gesundheitsbelange ist an die Standortleitungen delegiert, die von dedizierten ESH-Managern (Environment, Safety & Health) unterstützt werden. Die Aufsicht über den gesamten Managementansatz wird vom Vorstand ausgeübt. Darüber hinaus spielt individuelle Eigenverantwortung eine entscheidende Rolle, da alle Führungskräfte und Mitarbeitenden in ihrer jeweiligen Funktion persönlich für die Einhaltung von Sicherheits- und Gesundheitspraktiken verantwortlich sind.

Belange in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheit werden über das ISO 45001-konforme Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheit von AUMOVIO gesteuert, das Prozesse und Programme zur Einhaltung von Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen an allen Standorten umfasst.

Zu den wichtigsten Aspekten dieses Systems zählen spezifische Prozesse, die die Organisation, Umsetzung, Berichterstattung und Schulung für relevante Sicherheits- und Gesundheitsthemen wie Sicherheit am Arbeitsplatz, Gesundheitsmanagement, Arbeitsmedizin, Ergonomie am Arbeitsplatz oder den Umgang mit besorgniserregenden Stoffen regeln (siehe auch Managementansatz **Besorgniserregende und besonders besorgniserregende Stoffe** im Unterkapitel **Umweltverschmutzung (ESRS E2)**).

Die Prozesse umfassen die Schaffung einer klaren Struktur zur Zuweisung von Ressourcen und zur Definition von Rollen und Verantwortlichkeiten innerhalb der Organisation, das Risiko- und Auswirkungenmanagement zur Identifizierung und Minderung potenzieller Gefahren, einheitliche und transparente Kommunikation sowie Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

bei den Mitarbeitenden für die einzelnen Themen. Präventivmaßnahmen werden standortspezifisch entsprechend den Gesamtprozessen umgesetzt.

Zur Überwachung des Systems wurden Berichterstattungsprozesse eingeführt, und interne Audits werden regelmäßig durchgeführt. Zur Unterstützung dieser Überwachung hat AUMOVIO gezielte Programme wie das interne Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheit umgesetzt, um die Einhaltung interner Standards zu kontrollieren und Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren. Außerdem wird die Wirksamkeit des Managementsystems an vielen Standorten durch externe Zertifizierungen nach ISO 45001 bestätigt. Darüber hinaus überwacht AUMOVIO die Wirksamkeit des Managementsystems anhand verschiedener Kennzahlen, die in den jeweiligen Unterabschnitten angegeben sind, wie z. B. die Zertifizierung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheit (ISO 45001 oder ähnlich), die Abdeckung der Mitarbeitenden oder die Krankenquote.

Das Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheit umfasst auch ein dediziertes Management von Vorfällen am Arbeitsplatz.

Die spezifischen Prozesse, Zuständigkeiten und Überwachungsmaßnahmen sind in den Konzernregeln zu Arbeitssicherheit und Gesundheit festgelegt. Die standortspezifischen Managementsysteme für Arbeitssicherheit und Gesundheit spezifizieren die Anforderungen in Bezug auf lokale Bedürfnisse.

Bei der Entwicklung und Umsetzung des Managementansatzes berücksichtigt AUMOVIO eine Vielzahl externer Standards und Commitments, um eine Übereinstimmung mit gesetzlichen Anforderungen und internationalen Best Practices zu schaffen. Dazu gehören neben der ISO 45001 als internationaler Norm für Managementsysteme für Arbeitssicherheit und Gesundheit auch Rahmenwerke und Normen wie die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und andere einschlägige Rahmenwerke in Bezug auf Menschenrechte, wie sie im Managementansatz für Arbeitsstandards beschrieben sind.

AUMOVIO berücksichtigt die Interessen der Mitarbeitenden im Einklang mit internen und externen Anforderungen. Dafür werden Mitarbeitende und ihre Vertreter in die entsprechenden Prozesse eingebunden, um ihre Interessen einzubringen, z. B. durch ESH-Committees oder Konsultationen mit den Betriebsräten.

Um für Transparenz auf allen Ebenen des Unternehmens zu sorgen, wird auf internen Kommunikationsplattformen von AUMOVIO über den Managementansatz informiert. Diese Kanäle werden auch aktiv genutzt, um Informationen zu Themen wie Ergonomie oder psychische Gesundheit mit den Mitarbeitenden zu teilen und ihnen persönliche Tools an die Hand zu geben. Ein weiterer wichtiger Bestandteil sind Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheit, die auch verpflichtende Trainings für Mitarbeitende und Führungskräfte umfassen. Sie werden entweder vor Ort durchgeführt oder sind über die Lernplattform von AUMOVIO zugänglich, wie im Managementansatz für Mitarbeiterbindung und Organisationsentwicklung dargelegt. Für zusätzliche Kommunikation vor Ort ermitteln und bewerten die ESH-Manager die lokalen Anforderungen und beraten die Standortleitung.

## Verfahren zum Austausch mit der eigenen Belegschaft und der Arbeitnehmervertretung über Auswirkungen

Zum Austausch mit den Mitarbeitenden in der eigenen Belegschaft nutzt AUMOVIO verschiedene Kanäle. Dieser Austausch ist Teil der kontinuierlichen Weiterentwicklung der beschriebenen Managementansätze. Der allgemeine Prozess für die Einbeziehung der Perspektiven der eigenen Belegschaft in die Strategie ist im Unterabschnitt **Berücksichtigung von Interessen und Perspektiven der Interessensgruppen** im Unterkapitel **Allgemeine Angaben (ESRS 2)** in diesem Nachhaltigkeitsbericht beschrieben.

AUMOVIO verfügt über ein umfassendes internes Kommunikationssystem, das neben Netzwerken zum Austausch auch Newsletter, Webcasts und Townhall-Formate zur Information der Mitarbeitenden umfasst. Ein wichtiges Format zur Einbindung der Belegschaft und zur Gewinnung von Einblicken in ihre Interessen ist die regelmäßige Mitarbeiterbefragung, die 2025 in Form von Kurzumfragen, sogenannten „Pulse-checks“, durchgeführt wurden. Bei diesen Umfragen wird Feedback zu verschiedenen Themen wie Engagement, Strategie, Commitment und Führung eingeholt. Diese übergreifenden Kanäle werden durch lokale Kommunikation ergänzt.

Darüber hinaus steht AUMOVIO im ständigen Dialog mit der Arbeitnehmervertretung. In Deutschland sind Arbeitnehmervertreter Teil des Aufsichtsrats der AUMOVIO SE. Mitarbeitende werden außerdem durch lokale Betriebsräte oder ähnliche Gremien vertreten, damit ihre Interessen bei strategischen Entscheidungen und Prozessen soweit möglich berücksichtigt werden.

Der Austausch mit den Mitarbeitenden erfolgt somit sowohl direkt als auch indirekt über die Arbeitnehmervertretung.

Die beschriebenen Netzwerkkanäle sind durchgängig zum Austausch geöffnet, während Formate wie z. B. Webcasts ad hoc durchgeführt werden.

Für den Umgang mit marginalisierten Gruppen in der eigenen Belegschaft hat AUMOVIO spezielle Netzwerke eingerichtet.

Die Kanäle werden unternehmensweit von den Personal- und Kommunikationsabteilungen von AUMOVIO verwaltet. Das Vorstandsmitglied für Human Relations trägt die übergreifende Verantwortung und wird von den Abteilungen über Arbeitnehmerbelange informiert.

Ein wichtiges Instrument zur Messung der Wirksamkeit der Beteiligung ist die Mitarbeiterbefragung, die 2025 durchgeführt wurde, als AUMOVIO noch zur Continental Group gehörte. Sie erfasst Rückmeldungen zur Kommunikation und zum Engagement der Mitarbeiter. Im Geschäftsjahr 2026 soll eine ähnliche Mitarbeiterbefragung bei AUMOVIO durchgeführt werden. Die Vorbereitungen für die Entwicklung der Befragung startete bereits im Geschäftsjahr 2025. Auch die Kommunikationskanäle selbst bieten direkte Feedback-Möglichkeiten. Darüber hinaus dient die Kennzahl zum Anteil der Beschäftigten, die unter eine Arbeitnehmervertretung fallen, als Indikator für die Abdeckung des sozialen Dialogs.

## Verfahren zur Abmilderung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann

### Beschwerdekanäle für die eigene Belegschaft

AUMOVIO hat spezielle Mechanismen eingerichtet, die es der eigenen Belegschaft ermöglichen, Bedenken zu äußern.

Diese sind Teil eines umfassenden Whistleblowing-Systems, das drei Kanäle umfasst: eine Integrity-Plattform, eine Integrity-Hotline sowie eine Integrity-E-Mail-Adresse, wie im Unterkapitel **Geschäftsverhalten und Unternehmensführung (ESRS G1)** in diesem Nachhaltigkeitsbericht näher beschrieben. Über diese Kanäle können sowohl Beschäftigte als auch Dritte außerhalb von AUMOVIO Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften, Grundwerte und ethische Standards melden. Die Plattform und die Hotline werden von einem externen Dienstleister verwaltet. Die Integrity-E-Mail-Adresse wird direkt vom AUMOVIO Case-Management-Team verwaltet.

Die Kanäle stehen ausdrücklich für alle Arbeitnehmerbelange offen.

Die Integrity-Kanäle können über unsere Internetseite, interne Kommunikationskanäle oder eine internationale Telefon-Hotline erreicht werden. Sie sind weltweit in vielen verschiedenen Sprachen verfügbar und rund um die Uhr zugänglich, wodurch Barrieren wie Zeitzonen und Sprachkenntnisse überwunden werden.

Um das Bewusstsein für das Whistleblowing-System zu schärfen, hat AUMOVIO verschiedene Kanäle und Formate implementiert. Dazu gehören Intranet-Artikel und -Formate, Compliance-Newsletter, verpflichtende Schulungen sowie lokale Kommunikation am Standort. AUMOVIO untersucht nicht ausdrücklich, inwieweit die eigene Belegschaft über diese Kanäle informiert ist und ihnen Vertrauen entgegenbringt.

Zum Schutz von Personen, die das Whistleblowing-System nutzen, können Informationen über potenzielle Verstöße jeglicher Art anonym gemeldet werden. Informationen zur Meldung und zur Untersuchung werden während des gesamten Case Managements im Einklang mit den geltenden Gesetzen vertraulich behandelt. Der Whistleblowing-Prozess steht im Einklang mit dem deutschen Hinweisgeberschutzgesetz und den einschlägigen internationalen Rechtsvorschriften.

Das Whistleblowing-System ist in einer dedizierten Konzernregel formalisiert, die in einem durchgängigen Prozess die Rollen und Verantwortlichkeiten entlang der Prozessschritte Meldung, Meldungsbearbeitung und -begründung, Untersuchung

und Sanktionierung festlegt. Das Case Management soll auch internen Prüfungen unterzogen werden. Darüber hinaus sorgen die öffentlich zugänglichen Verfahrensregeln von AUMOVIO für Transparenz bei der Bearbeitung von Fällen. Außerdem nehmen die Mitarbeitenden von AUMOVIO an obligatorischen Schulungen zum Thema Whistleblowing teil.

### Abhilfemaßnahmen

Wenn Beschwerden über die Whistleblowing-Kanäle oder durch Audit-Ergebnisse eingehen, folgt AUMOVIO einem strukturierten Prozess zur Untersuchung und Behebung der jeweiligen Fälle. Abhilfemaßnahmen müssen termingerecht durchgeführt werden und sich an den Rahmenwerken von AUMOVIO orientieren. Auf Grundlage dieser Rahmenwerke müssen die jeweiligen Gesellschaften Maßnahmen zur wirksamen Behebung des Verstoßes und zur Vermeidung ähnlicher Vorfälle in der Zukunft ergreifen. Die Abhilfemaßnahmen im Zusammenhang mit den eingereichten Fällen werden mithilfe von Software zum Compliance-Case Management verfolgt. Relevante Informationen, einschließlich der Nachverfolgung der Wirksamkeit, finden sich im Unterkapitel **Geschäftsverhalten und Unternehmenskultur (ESRS G1)**, im Managementansatz für Geschäftsverhalten, Unternehmensführung und Unternehmenskultur und im Unterabschnitt Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung, der das Whistleblowing-System im Detail beschreibt.

## Ziele in Bezug auf die eigene Belegschaft

Im Zusammenhang mit ihrer eigenen Belegschaft hat sich AUMOVIO zeitlich gebundene Ziele zur Reduzierung der Unfallrate und des kontinuierlich hohen Engagements der eigenen Mitarbeitenden gesetzt. Das Ziel in Bezug auf das Engagement der eigenen Mitarbeitenden gilt ab dem Jahr 2026.

Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind integrale Bestandteile der Verantwortung von AUMOVIO, um die physische und geistige Integrität unserer Mitarbeitenden zu gewährleisten. Die Schaffung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen ist dabei von zentraler Bedeutung. Die Reduzierung der Unfallrate fokussiert Präventionsmaßnahmen, die insbesondere arbeitsbedingten Verletzungen vorbeugen und Gefahren beseitigen sollen. Die Unfallrate definiert sich als Anzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen pro 1 Million Arbeitsstunden.

Wir haben uns das öffentliche Nachhaltigkeitsziel gesetzt, die Unfallrate bis 2030 auf 0.8 zu reduzieren.

Als Zwischenziel für das bis 2030 angestrebte Ziel soll die Unfallrate bis 2027 auf 0.9 sinken.

Der Geltungsbereich der Zielvorgabe umfasst die eigenen Mitarbeitenden und Tochtergesellschaften weltweit.

Das Ziel adressiert die Schaffung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen und vorbeugende Maßnahmen, um insbesondere den Auswirkungen und Risiken im Zusammenhang mit Gesundheitsgefahren entgegenzuwirken. Die entsprechenden Prozesse sind im Managementansatz für Arbeitssicherheit und Gesundheit beschrieben. Indirekt adressiert das Ziel auch Mitarbeiterengagement und Organisationsentwicklung, mit dem Fokus auf Kompetenz- und Bewusstseinsentwicklung.

Der Fortschritt bei der Zielerreichung wird anhand der Kennzahl Unfallrate der Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen (Anzahl der Unfälle pro 1 Million Arbeitsstunden) gemessen.

Diese Kennzahl wird kontinuierlich überwacht und mindestens einmal jährlich berichtet.

Das Ziel wurde auf der Grundlage verschiedener interner Berechnungen definiert, bei denen die damit verbundenen Herausforderungen, aber auch Potenziale berücksichtigt sind. Die Kennzahl wird auf der Grundlage einer definierten Methodik berechnet und seit mehreren Jahren erhoben.

AUMOVIO hat eine spezielle EHS-Community eingerichtet, in der sich EHS-Verantwortliche zwischen verschiedenen Teams über Organisationsebenen hinweg über Best Practices und Erkenntnisse austauschen können und Lessons Learned in einer eigens dafür aufgesetzten Datenbank allen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden. Dies dient dazu, die kontinuierliche Verbesserung der übergeordneten Sicherheitsbestrebungen von AUMOVIO zu fördern.

Arbeitnehmervertretungen wurden aktiv über den Zielsetzungsprozess und deren Ergebnis informiert.

Die Einbeziehung der betroffenen Interessengruppen, die Identifizierung von gewonnenen Erkenntnissen und Verbesserungspotenzialen, z. B. über Netzwerke, ist in den Kernmaßnahmen zur Zielerreichung dargestellt.

Das Ziel wurde im Jahr 2025 erstmalig gesetzt und während des Berichtszeitraums nicht geändert.

## Kernmaßnahmen zur Zielerreichung

Die Kernmaßnahmen zur Umsetzung des Ziels zur Unfallrate umfassen eine Reihe von Initiativen und Programmen zur Prävention, die über das umfassende Managementsystem zu Arbeitssicherheit und Gesundheit ausgerollt sind. In Anbetracht der Art des Ziels ist es neben den Kernmaßnahmen auch eine wichtige Führungsaufgabe, Sicherheitsbewusstsein zu fördern.

Bei der Definition angemessener Maßnahmen berücksichtigte AUMOVIO den Kontext der Automobilindustrie und Megatrends sowie Vorjahresdaten zur Effektivität von angewandten Maßnahmen und deren Auswirkung auf die Entwicklungskurve.

Die definierten Hebel, die zur Erreichung des Ziels zur Reduzierung der Unfallrate umgesetzt wurden, konzentrieren sich auf Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von arbeitsbedingten Verletzungen. Dazu gehören ein umfassendes Vorfalmanagementtool zur Analyse von auftretenden Vorfällen und regelmäßige Meetings zur Durchsprache häufiger Ursachen. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse können zu weiteren individuellen Präventionsmaßnahmen führen. Weiterhin unterliegen die technischen Sicherheitsstandards einer fortdauernden Überprüfung und Stärkung, insbesondere für risikoreiche Tätigkeiten. Um eine Kultur der Sicherheit und des sicheren Verhaltens zu schaffen, plant AUMOVIO die Einführung eines Programms zur Förderung von Sicherheitsbewusstsein für Manager sowie Programme zur Förderung von sicherem Verhalten einzuführen.

Diese Maßnahmen dienen nicht nur der Erreichung des Ziels, sondern auch der Erhöhung des Sicherheitsbewusstseins von Mitarbeitenden im Allgemeinen.

Durch die Minderung der zugrunde liegenden negativen Auswirkungen wird angenommen, dass die Maßnahmen auch potenzielle Risiken für das Unternehmen, die sich aus möglichen Unfällen ergeben, in gewissem Maße mindern.

Es wurden keine wesentlichen positiven Auswirkungen im Zusammenhang mit Arbeitssicherheit und Gesundheit identifiziert.

Es wurden auch keine wesentlichen Chancen identifiziert.

Wesentliche Ressourcen für den Maßnahmenplan sind die Ausgaben für das Tool zum Vorfalmanagement.

Die Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Ziel zur Unfallrate unterstützen den Managementansatz für Arbeitssicherheit und Gesundheit darin, potenzielle negative Auswirkungen auf die eigene Belegschaft auch im Falle von Konflikten zwischen wirtschaftlichen und sozialen Interessen zu verringern.

Die Kernmaßnahmen haben weltweit alle eigenen Mitarbeitenden im Fokus. Aufgrund des Charakters der Präventionsmaßnahmen werden auch andere Mitarbeitende indirekt miteinbezogen.

Die Maßnahmen umfassen kurz-, mittel- und langfristige Schritte.

Die Kernmaßnahmen zur Zielerreichung stehen nicht in direktem Zusammenhang mit einem speziellen Abhilfeprozess. Wo relevant, basieren die Abhilfemaßnahmen auf den allgemeinen Prozessen, wie sie beispielsweise für das Whistleblowing-System beschrieben sind.

Die Wirksamkeit der Maßnahmen in Bezug auf die Auswirkungen und Risiken wird indirekt durch die Fortschritte bei der Zielerreichung gemessen.

## Investitionen und betriebliche Aufwendungen für Kernmaßnahmen zur Umsetzung des Ziels in Bezug auf die eigene Belegschaft

| OpEx für Kernmaßnahmen   | 2025 |
|--|------|
| OpEx für Kernmaßnahmen zur Umsetzung des Ziels in Bezug auf die eigene Belegschaft, in Mio € | 0,1  |

### Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:

- Die Daten für Betriebsausgaben (OpEx) im Zusammenhang mit Präventionsmaßnahmen und Initiativen zur Stärkung des Sicherheitsbewusstseins werden von den Gesellschaften von AUMOVIO erhoben.

| Geplante OpEx für Kernmaßnahmen   | Nächste 5 Jahre |
|---|-----------------|
| Geplante OpEx für Kernmaßnahmen zur Umsetzung des Ziels in Bezug auf die eigene Belegschaft, in Mio € | 0,7             |

### Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:

- Der angewandte Zeithorizont steht im Einklang mit der genehmigten langfristigen Planung.
- Die Datenerhebung der Betriebsausgaben (OpEx) im Zusammenhang mit Präventionsmaßnahmen und Initiativen zur Stärkung des Sicherheitsbewusstseins wird auf Konzernebene auf Basis der im Berichtsjahr anfallenden Betriebsausgaben gemäß der vorherigen Tabelle ermittelt.

| CapEx für Kernmaßnahmen   | 2025 |
|---|------|
| CapEx für Kernmaßnahmen zur Umsetzung des Ziels in Bezug auf die eigene Belegschaft, in Mio € | 0    |

### Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:

- Die Daten für Investitionen (CapEx) im Zusammenhang mit Präventionsmaßnahmen und Initiativen zur Stärkung des Sicherheitsbewusstseins werden von den Gesellschaften von AUMOVIO erhoben.

| Geplante CapEx für Kernmaßnahmen   | Nächste 5 Jahre |
|--|-----------------|
| Geplante CapEx für Kernmaßnahmen zur Umsetzung des Ziels in Bezug auf die eigene Belegschaft, in Mio € | 0               |

### Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:

- Der angewandte Zeithorizont steht im Einklang mit der genehmigten langfristigen Planung.
- Die Datenerhebung der Investitionen (CapEx) im Zusammenhang mit Präventionsmaßnahmen und Initiativen zur Stärkung des Sicherheitsbewusstseins wird auf Konzernebene auf Basis der im Berichtsjahr anfallenden Betriebsausgaben gemäß der vorherigen Tabelle ermittelt.

## Kennzahlen in Bezug auf die eigene Belegschaft

### Merkmale der Mitarbeitenden des Unternehmens

#### Eigene Mitarbeitende (Personenzahl)

Im Wirtschaftsbericht innerhalb des Lageberichts wird die Anzahl der Mitarbeitenden im Kapitel Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage im Abschnitt Ertragslage unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgewiesen. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass sich die beiden Kennzahlen definitorisch voneinander unterscheiden.

| Eigene Mitarbeitende nach Geschlecht (zum 31.12.) | Personenzahl  |
|---|---------------|
| Männlich  | 52.707        |
| Weiblich  | 26.359        |
| Sonstige  | -             |
| Keine Angabe                                      | 2             |
| <b>Gesamtzahl der eigenen Mitarbeitenden</b>      | <b>79.068</b> |

### Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:

- Umfasst die eigene Belegschaft von AUMOVIO mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag zum 31. Dezember 2025. Praktikanten, Auszubildende und andere Beschäftigte sind nicht berücksichtigt.
- Die Geschlechterverteilung basiert auf den eigens dokumentierten Angaben durch Mitarbeitende in den Systemen von AUMOVIO. Diese Angaben stellen damit den Kenntnisstand von AUMOVIO unter Berücksichtigung von lokaler Gesetzgebung und Mitbestimmung dar. Das Geschlecht „Sonstige“ umfasst Mitarbeitende, die sich als nicht-binär identifizieren.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften von AUMOVIO.

| Durchschnittliche Anzahl der eigenen Mitarbeitenden | Personenzahl |
|---|--------------|
| Durchschnittliche Anzahl der eigenen Mitarbeitenden | 83.445       |

**Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:**

- Umfasst die eigene Belegschaft von AUMOVIO mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag im Berichtsjahr. Praktikanten, Auszubildende und andere Beschäftigte sind nicht berücksichtigt.
- Der Durchschnitt ist der gesamte Personalbestand am Ende eines jeden Monats geteilt durch 12.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften von AUMOVIO.

**Länder, in denen AUMOVIO >10 % der Gesamtzahl der eigenen Mitarbeitenden beschäftigt**

|             | Weiblich | Männlich | Sonstige | Keine Angabe | Gesamt |
|-------------|----------|----------|----------|--------------|--------|
| Deutschland | 3.617    | 12.463   | 0        | 1            | 16.081 |
| Mexiko      | 5.185    | 6.321    | 0        | 0            | 11.506 |
| Rumänien    | 4.242    | 7.496    | 0        | 0            | 11.738 |
| China       | 3.792    | 5.578    | 0        | 0            | 9.370  |

**Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:**

- Umfasst die eigene Belegschaft von AUMOVIO mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag zum 31. Dezember 2025. Praktikanten, Auszubildende und andere Beschäftigte sind nicht berücksichtigt.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften von AUMOVIO.

| Eigene Mitarbeitende nach Art des Vertrags       | Weiblich | Männlich | Sonstige | Keine Angabe | Gesamt |
|--|----------|----------|----------|--------------|--------|
| Mitarbeitende                                    | 26.359   | 52.707   | 0        | 2            | 79.068 |
| Mitarbeitende mit unbefristeten Arbeitsverträgen | 24.678   | 49.623   | 0        | 2            | 74.303 |
| Mitarbeitende mit befristeten Arbeitsverträgen   | 1.664    | 3.101    | 0        | 0            | 4.765  |
| Mitarbeitende ohne garantierte Arbeitsstunden    | 0        | 0        | 0        | 0            | 0      |

**Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:**

- Umfasst die eigene Belegschaft von AUMOVIO mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag zum 31. Dezember 2025. Praktikanten, Auszubildende und andere Beschäftigte sind nicht berücksichtigt.
- Die Geschlechterverteilung basiert auf den eigens dokumentierten Angaben durch Mitarbeitende in den Systemen von AUMOVIO. Diese Angaben stellen damit den Kenntnisstand von AUMOVIO unter Berücksichtigung von lokaler Gesetzgebung und Mitbestimmung dar. Das Geschlecht „Sonstige“ umfasst Mitarbeitende, die sich als nicht-binär identifizieren.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften von AUMOVIO.

## Mitarbeiterfluktuation

| Mitarbeiterfluktuation                  | 2025   |
|---|--------|
| Anzahl der ausgetretenen Mitarbeitenden | 12.716 |

**Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:**

- Gezählt werden eigene Mitarbeitende der AUMOVIO mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag im Berichtsjahr. Praktikanten, Auszubildende und andere Beschäftigte sind nicht berücksichtigt.
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird als freiwilliger Austritt von Mitarbeitenden, Kündigung des Vertrages durch AUMOVIO, Renteneintritt, tödlicher Arbeitsunfall, Aufhebungsvertrag zwischen AUMOVIO und den Mitarbeitenden oder dem Ende des Zeitarbeitsvertrags definiert.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften von AUMOVIO. Bei Renteneintritt und tödlichem Arbeitsunfall enthält die Kennzahl in geringem Umfang extrapolierte Daten für Teile des Konzerns, die nicht direkt berichtet haben.

| Mitarbeiterfluktuation       | 2025 |
|------------------------------|------|
| Mitarbeiterfluktuation, in % | 15   |

**Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:**

- Umfasst die eigene Belegschaft von AUMOVIO mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag im Berichtsjahr. Praktikanten, Auszubildende und andere Beschäftigte sind nicht berücksichtigt.
- Die Fluktuation ist definiert als der Austritt von Mitarbeitenden im Verhältnis zur durchschnittlichen Anzahl der Mitarbeitenden.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften von AUMOVIO.

## Abdeckung durch Tarifverhandlungen und sozialer Dialog

| Abdeckungsquote | Vertretung am Arbeitsplatz<br>(für EWR-Länder mit signifikanter Zahl von<br>Mitarbeitenden) |
|-----------------|---|
| 0-19 %          |   |
| 20-39 %         |   |
| 40-59 %         |   |
| 60-79 %         |   |
| 80-100 %        | Deutschland und Rumänien  |

### Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:

- Gezählt werden die eigenen Mitarbeitenden von AUMOVIO mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2025. Praktikanten, Auszubildende und andere Beschäftigte sind nicht berücksichtigt.
- Länder im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) mit signifikanter Zahl von Mitarbeitenden sind Länder, in denen AUMOVIO >10 % der Gesamtzahl der eigenen Mitarbeitenden beschäftigt.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften von AUMOVIO.

AUMOVIO hat eine Vereinbarung mit dem Europäischen Betriebsrat (EBR) getroffen, der die Arbeitnehmervertretung und den sozialen Dialog auf europäischer Ebene unterstützt.

## Diversität

| Geschlechtervielfalt –Senior Executives und Executives (zum 31.12.) | Zahl der Mitarbeitenden (Personenzahl) | 2025  |
|---|--|-------|
| Weiblich  |  | 284   |
| Männlich  |  | 1.095 |

### Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:

- Gezählt werden eigene Mitarbeitende der AUMOVIO mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2025. Praktikanten, Auszubildende und andere Beschäftigte sind nicht berücksichtigt.
- Die Geschlechterverteilung basiert auf den eigens dokumentierten Angaben durch die Mitarbeitenden in den Systemen von AUMOVIO. Diese Angaben stellen damit den Kenntnisstand von AUMOVIO unter Berücksichtigung von lokaler Gesetzgebung und Mitbestimmung dar. Das weibliche und das männliche Geschlecht werden in der Kennzahl berücksichtigt.
- Senior Executives und Executives gemäß dem Einstufungssystem von AUMOVIO.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften.

| Geschlechtervielfalt – Anteil weiblicher und männlicher Senior Executives und Executives (zum 31.12.), in % | 2025 |
|---|------|
| Weiblich  | 21   |
| Männlich  | 79   |

### Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:

- Umfasst die Belegschaft von AUMOVIO mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag zum 31. Dezember 2025.
- Die Geschlechterverteilung basiert auf den eigens dokumentierten Angaben durch Mitarbeitende in den Systemen von AUMOVIO. In dieser Kennzahl werden das weibliche und das männliche Geschlecht berücksichtigt.
- Senior Executives und Executives gemäß dem Einstufungssystem von AUMOVIO.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften von AUMOVIO. Die Kennzahl errechnet sich aus der Anzahl der weiblichen oder männlichen Senior Executives und Executives geteilt durch die Gesamtanzahl der Senior Executives und Executives am Ende des Berichtsjahres.

| Eigene Mitarbeitende nach Altersgruppe (zum 31.12.) | 2025          |
|---|---------------|
| unter 30 Jahre alt                                  | 14.290        |
| 30–50 Jahre alt                                     | 51.419        |
| über 50 Jahre alt                                   | 13.359        |
| <b>Gesamtanzahl der eigenen Mitarbeitenden</b>      | <b>79.068</b> |

### Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:

- Umfasst die Belegschaft von AUMOVIO mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag zum 31. Dezember 2025. Praktikanten, Auszubildende und andere Beschäftigte sind nicht berücksichtigt.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften von AUMOVIO.

| Eigene Mitarbeitende nach Altersgruppe (zum 31.12.), in % | 2025       |
|---|------------|
| unter 30 Jahre alt  | 18         |
| 30–50 Jahre alt   | 65         |
| über 50 Jahre alt   | 17         |
| <b>Gesamtzahl Mitarbeitende</b>                           | <b>100</b> |

**Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:**

- Umfasst die Belegschaft von AUMOVIO mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag zum 31. Dezember 2025. Praktikanten, Auszubildende und andere Beschäftigte sind nicht berücksichtigt.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften von AUMOVIO.

### Angemessene Löhne

AUMOVIO betrachtet die Gleichbehandlung als ein Schutzrecht. Daraus ergibt sich die Strategie für die Vergütung aller Mitarbeitenden – ob Führungskräfte oder nicht.

| Angemessener Lohn   | 2025 |
|---|------|
| Eigene Mitarbeitende, die keinen angemessenen Lohn erhalten, in % | 0    |

**Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:**

- Gezählt werden eigene Mitarbeitende von AUMOVIO mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2025. Praktikanten, Auszubildende, andere Beschäftigte und Entsandte sind nicht berücksichtigt.
- Lohndaten werden als Grundgehalt definiert.
- Angemessener Lohn wird als ein Lohn definiert, der die Bedürfnisse des Mitarbeitenden und dessen Familie unter Berücksichtigung der nationalen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen befriedigt.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften von AUMOVIO. Angemessene Löhne stehen im Einklang mit den geltenden nationalen Gesetzen. Falls nicht verfügbar, werden nationale oder subnationale Mindestlöhne berücksichtigt, die durch Gesetze oder Tarifverhandlungen festgelegt sind. Falls ebenfalls nicht verfügbar, werden Benchmarks berücksichtigt, die die Relevanzkriterien erfüllen.
- Für Teile des Konzerns, die Daten nicht direkt berichten, basiert die Bewertung des Risikos eines unangemessenen Lohns auf der Risikobewertung des SUS DD Systems zum Schutzrecht „faire Bezahlung“.

### Arbeitssicherheit und Gesundheit

Im Rahmen des Managementansatzes für Arbeitssicherheit und Gesundheit überwacht AUMOVIO die Wirksamkeit mit dezidierten Kennzahlen sorgfältig.

| Abdeckungsgrad von Managementsystemen für Arbeitssicherheit und Gesundheit | 2025 |
|--|------|
| Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheit                      |      |
| Abdeckungsgrad Mitarbeitende (zum 31.12.), in %                            | 100  |

**Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:**

- Gezählt werden eigene Mitarbeitende von AUMOVIO mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2025. Praktikanten, Auszubildende und andere Beschäftigte sind nicht berücksichtigt.
- Konzernregeln sind für alle eigenen Mitarbeitenden von AUMOVIO verpflichtend.

| Todesfälle infolge von arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen | 2025 |
|--|------|
| Eigene Mitarbeitende von AUMOVIO   | 0    |

**Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:**

- Umfasst die eigene Belegschaft von AUMOVIO mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag im Berichtsjahr.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Standorte. Gezählt werden Todesfälle infolge von arbeitsbedingten Verletzungen oder Erkrankungen.

| Todesfälle infolge von arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen | 2025 |
|--|------|
| Mitarbeitende von Fremdfirmen an Standorten von AUMOVIO                                | 0    |

**Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:**

- Andere Arbeitnehmer an Standorten von AUMOVIO sind definiert als Personen, die an den Standorten von AUMOVIO arbeiten und nicht zur eigenen Belegschaft von AUMOVIO gehören.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Standorte. Gezählt werden Todesfälle von anderen Mitarbeitenden an Standorten von AUMOVIO infolge von arbeitsbedingten Verletzungen oder arbeitsbedingten Erkrankungen.

| <b>Meldepflichtige Arbeitsunfälle</b>      | <b>2025</b> |
|--|-------------|
| Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle | 290         |

**Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:**

- Umfasst die eigene Belegschaft von AUMOVIO mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag im Berichtsjahr. Praktikanten, Auszubildende und andere Beschäftigte sind nicht berücksichtigt.
- Die von AUMOVIO genutzte Definition von Arbeitsunfällen basiert auf der durch die ESRS veröffentlichten Erklärung und wird wie nachfolgend hergeleitet: Arbeitsunfälle sind Unfälle, die während der Arbeitszeit passieren, arbeitsbedingt sind und zu einer Verletzung mit Todesfolge, Krankheitstag(en), beschränkter Arbeitsfähigkeit oder Versetzung an eine andere Stelle, medizinische Behandlung über Erste Hilfe hinaus, Ohnmacht oder erhebliche diagnostizierte Verletzungen führen. Wegeunfälle werden berücksichtigt, wenn AUMOVIO für die Beförderung verantwortlich ist.
- Die Standorte ermitteln die meldepflichtigen Arbeitsunfälle gemäß der oberen Definition.

| <b>Rate der meldepflichtigen Arbeitsunfälle</b>  | <b>2025</b> |
|--|-------------|
| Rate aller meldepflichtigen Arbeitsunfälle (Anzahl der Arbeitsunfälle, pro 1 Mio Arbeitsstunden) | 1,9         |

**Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:**

- Umfasst die eigene Belegschaft von AUMOVIO mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag im Berichtsjahr. Praktikanten, Auszubildende und andere Beschäftigte sind nicht berücksichtigt.
- Die Definition von Arbeitsunfällen basiert auf ESRS. Arbeitsunfälle sind Unfälle, die während der Arbeitszeit passieren, arbeitsbedingt sind und zu einer Verletzung mit Todesfolge, Krankheitstag(en), beschränkter Arbeitsfähigkeit oder Versetzung an eine andere Stelle, medizinische Behandlung über Erste Hilfe hinaus, Ohnmacht oder erhebliche diagnostizierte Verletzungen führen. Wegeunfälle werden berücksichtigt, wenn AUMOVIO für die Beförderung verantwortlich ist.
- Arbeitsstunden werden als bezahlte Arbeitszeit definiert.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Standorte. Die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle wird mit 1 Million multipliziert und anschließend durch die Arbeitsstunden dividiert.

| <b>Unfallrate</b>   | <b>2025</b> |
|---|-------------|
| Unfallrate von Arbeitsunfällen mit Ausfalltagen (Anzahl der Unfälle pro 1 Mio Arbeitsstunden) | 1,1         |

**Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:**

- Umfasst die eigene Belegschaft von AUMOVIO mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag im Berichtsjahr. Praktikanten, Auszubildende und andere Beschäftigte sind nicht berücksichtigt.
- Arbeitsunfälle sind Unfälle, die während der Arbeitsstunden passieren und arbeitsbedingt sind. Der Unfall muss zu einem oder mehreren Ausfalltagen nach dem Tag des Unfalls führen, um gezählt zu werden.
- Arbeitsstunden werden als bezahlte Arbeitszeit definiert.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Standorte. Die Anzahl der Arbeitsunfälle wird mit 1 Million multipliziert und anschließend durch die Gesamtarbeitsstunden dividiert.
- Die Kennzahl ist unternehmensspezifisch.

| <b>Krankheitsrate</b> | <b>2025</b> |
|-----------------------|-------------|
| Krankheitsrate, in %  | 2,4         |

**Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:**

- Umfasst die eigene Belegschaft von AUMOVIO mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag im Berichtsjahr. Praktikanten, Auszubildende und andere Beschäftigte sind nicht berücksichtigt.
- Krankheit beinhaltet bezahlte und unbezahlte Krankheitstage.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Standorte. Die Kennzahl errechnet sich aus der Summe der bezahlten und unbezahlten Arbeitstage dividiert durch die vertragliche Arbeitszeit.
- Diese Kennzahl ist unternehmensspezifisch.

| <b>Abdeckungsgrad von Arbeitsschutzmanagementsystemen</b>   | <b>2025</b> |
|---|-------------|
| Zertifizierungen für Managementsysteme für Arbeitssicherheit und Gesundheit (ISO 45001 oder vergleichbar) |             |
| Abdeckungsgrad Mitarbeitende (zum 31.12.), in %   | 77          |

**Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:**

- Gezählt werden die eigene Belegschaft von AUMOVIO mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag sowie andere Mitarbeitende zum 31. Dezember 2025. Praktikanten und Auszubildende sind nicht berücksichtigt.
- Gezählt werden gültige Zertifikate, abgeschlossene Rezertifizierungsprozesse und laufende Rezertifizierungsprozesse, wenn das Erreichen der Rezertifizierung als sehr wahrscheinlich eingestuft wurde.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Standorte. Der geringe Teil von Mitarbeitenden, die nicht zugeordnet werden konnten, wird als nicht abgedeckt betrachtet. Diese Kennzahl errechnet sich aus dem Verhältnis der eigenen Belegschaft, die an einem zertifizierten Standort arbeitet, zur Gesamtzahl der eigenen Belegschaft von AUMOVIO.
- Die Kennzahl ist unternehmensspezifisch.

## Vergütungskennzahlen

|                       |             |
|-----------------------|-------------|
| <b>Gender Pay Gap</b> | <b>2025</b> |
| Gender Pay Gap, in %  | 35,0        |

### Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:

- Gezählt werden eigene Mitarbeitende von AUMOVIO mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2025. Praktikanten, Auszubildende, andere Beschäftigte und Entsandte sind nicht berücksichtigt.
- Geschlechterverteilung basiert auf den eigens dokumentierten Angaben durch die Mitarbeitenden in den Systemen von AUMOVIO. Das weibliche und das männliche Geschlecht werden berücksichtigt.
- Gehalt oder Vergütung sind definiert als Grundgehalt, Zulagen, und geldwerte Vorteile (z. B. Sachleistungen, Firmenwagen).
- Veränderung der Pensionsansprüche werden nicht berücksichtigt.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften von AUMOVIO. Für Teile des Konzerns, die Daten nicht direkt berichten, wird eine Extrapolation der primären Daten verwendet.

|   |             |
|---|-------------|
| <b>Vergütungsverhältnis zum CEO</b>     | <b>2025</b> |
| Jährliches Vergütungsverhältnis zum CEO | 129         |

### Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:

- Umfasst die eigene Belegschaft von AUMOVIO mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag zum 31. Dezember 2025. Praktikanten, Auszubildende, andere Beschäftigte und Entsandte sind nicht berücksichtigt.
- Gehaltsdaten oder Vergütung sind definiert als Grundgehalt, Barzulagen, Sachleistungen und Firmenwagen.
- Veränderung der Pensionsansprüche werden nicht berücksichtigt.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften von AUMOVIO. Für Teile von AUMOVIO, die Daten nicht direkt berichten, wird eine Berechnungsmethode angewendet, die auf dem aus primären Daten berechneten Landesdurchschnitt basiert. Falls die Daten nicht verfügbar sind, werden gültige externe Statistiken verwendet.
- Die Kennzahl errechnet sich aus dem Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung des CEO zum Median der jährlichen Gesamtvergütung der eigenen Mitarbeitenden ohne die Vergütung des CEO. Aufgrund der unterjährigen Bestellung des CEO wurde die Zielvergütung herangezogen.

## Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen auf die Menschenrechte

|  |             |
|--|-------------|
| <b>Fälle von Diskriminierung</b>                                     | <b>2025</b> |
| Gesamtzahl der Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung | 26          |

### Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:

- Vorfälle sind Beschwerden, die derzeit untersucht werden.
- Gezählt werden Vorfälle von Diskriminierung einschließlich Belästigung, die eine Person einbeziehen, die zur eigenen Belegschaft von AUMOVIO gehört, und die während des Berichtsjahrs in AUMOVIO-Systemen gemeldet wurden.

|   |             |
|---|-------------|
| <b>Beschwerden in Bezug auf soziale Faktoren oder Aspekten und Menschenrechten</b>                            | <b>2025</b> |
| Gesamtzahl Beschwerden in Bezug auf soziale Faktoren oder Aspekten und Menschenrechten, außer Diskriminierung | 63          |

### Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:

- Beinhaltet Vorfälle im Zusammenhang mit sozialen Belangen oder Menschenrechtsfragen (außer Diskriminierung), die eine Person betreffen, die zur Belegschaft von AUMOVIO gehört, und die während des Berichtsjahrs in den Systemen von AUMOVIO gemeldet wurden.
- Duplikate sind im Ergebnis enthalten.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die verschiedenen Beschwerdemechanismen von AUMOVIO.

|   |             |
|---|-------------|
| <b>Straf- und Bußgeldzahlungen und Entschädigungen im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen</b>                     | <b>2025</b> |
| Gesamtbetrag der Straf- und Bußgeldzahlungen und Entschädigungen im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen, in Mio € | 0           |

### Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:

- Enthalten sind Straf- und Bußgeldzahlungen sowie Entschädigungen, die während des Berichtsjahrs gezahlt wurden.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die verschiedenen Beschwerdemechanismen von AUMOVIO. Enthalten sind Vorfälle in Bezug auf soziale Belange oder Menschenrechtsfragen, die in Systemen von AUMOVIO gemeldet wurden und die eine Person einbeziehen, die zur eigenen Belegschaft von AUMOVIO gehört.

Diesbezügliche Aufwendungen im Sinne der ESRS werden im Konzernabschluss in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung unter dem Posten **Sonstige Aufwendungen** ausgewiesen.

|  |             |
|--|-------------|
| <b>Schwere Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft</b>                            | <b>2025</b> |
| Gesamtanzahl der bekannten Fälle schwerer Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft | 0           |

### Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:

- Der Schweregrad der Vorfälle wird im Rahmen des Fallmanagements im Sus-DD-System regelmäßig bewertet.

- Berücksichtigt werden schwere Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte, die im Berichtsjahr in AUMOVIO-Systemen gemeldet wurden und die eine Person einbeziehen, die zur eigenen Belegschaft von AUMOVIO gehört.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die verschiedenen Beschwerdemechanismen des AUMOVIO Konzerns.

---

**Straf- und Bußgeldzahlungen und Entschädigungen für schwere Menschenrechtsverletzungen**

**2025**

Gesamtbetrag der Straf- und Bußgeldzahlungen und Entschädigungen für schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft, in Mio €

0

**Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethoden:**

- Die Schwere der Vorfälle wird regelmäßig im Rahmen des Fallmanagements im Sus-DD-System bewertet. Straf- und Bußgeldzahlungen sowie Entschädigungen, die im Berichtsjahr ausgezahlt wurden, werden gezählt.
- Umfasst schwere Vorfälle in Bezug auf die Menschenrechte, die in Systemen von AUMOVIO gemeldet wurden und die eine Person einbeziehen, die zur eigenen Belegschaft von AUMOVIO gehört.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften von AUMOVIO.

Diesbezügliche Aufwendungen im Sinne der ESRS werden im Konzernabschluss in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung unter dem Posten **Sonstige Aufwendungen** ausgewiesen.

