



SOLARIS
A CAF GROUP COMPANY



NACHHALTIGKEIT BEI SOLARIS

2024

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Vorstandsmitglieds für Strategie und Nachhaltigkeit	3
---	---

1. Solaris-Gruppe

1.1 Zusammensetzung der Solaris-Gruppe	5
1.2 Führungsstruktur von Solaris Bus & Coach	6
1.3 Stakeholder	7
1.4 Solaris auf dem Weg der Nachhaltigkeit im Jahr 2024	8

2. Wie verstehen wir Nachhaltigkeit

2.1 Nachhaltigkeitsrichtlinien	10
2.2 Nachhaltigkeitsmanagement	11
2.3 Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	12
2.4 CAF-Nachhaltigkeitsplan	14
2.5 Management- und Nachhaltigkeitssystem der Gruppe	15
2.6 UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung	15

3. Unser Beitrag zur Nachhaltigkeit

3.1 Umwelt [E]

3.1.1 Umweltziele – Compliance mit der EU-Taxonomie	19
3.1.2 Klimastrategie	20
3.1.3 Ressourcenverbrauch	22
3.1.4 Recycling	25
3.1.5 Auswirkungen auf Biodiversität	25

3.2 Soziales [S]

3.2.1 Unser Team	27
3.2.2 Nebenleistungen und Arbeitsbedingungen	28
3.2.3 Talentgewinnung und -entwicklung	28
3.2.4 Vielfalt und Chancengleichheit	30
3.2.5 Sozialer Dialog	31
3.2.6 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	32

3.3 Unternehmensführung [G]

3.3.1 Ethik und Compliance	35
3.3.2 Management einer nachhaltigen Lieferkette	40





■ Agata Stańda

Sehr geehrte Damen und Herren,

Nachhaltigkeit ist heutzutage nicht nur ein Bekenntnis zur Verantwortung – sie ist der Grundpfeiler der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und ein entscheidender Faktor für die Gestaltung der städtischen Zukunft. Bei Solaris betrachten wir sie als Entwicklungskompass, der uns ermöglicht, einen dauerhaften Wert für unsere Kunden, Mitarbeiter und Geschäftspartner zu schaffen.

Unser ehrgeiziger Plan, Klimaneutralität bis 2045 zu erreichen, der 2024 von SBTi* genehmigt wurde, sowie unsere Verpflichtung zur Einhaltung der höchsten Standards der Unternehmensführung und zur Stärkung der sozialen Entwicklung geben die Richtung vor, in die wir gehen. Das vorliegende Dokument ist nicht nur eine Zusammenfassung unserer ESG-Aktivitäten, sondern auch eine Bestätigung der obigen Verpflichtungen.

2024 reduzierten wir unseren CO₂-Fußabdruck in den Scopes 1 und 2 um 68,2% und im Scope 3 um 42,6% gegenüber dem Basisjahr (2019). 83% unseres Absatzes machten emissionsfreie und -arme Fahrzeuge aus. Die Solaris-Busse fanden internationale Anerkennung der Branche und wurden u. a. mit dem Titel „Bus of the Year 2025“ und dem „Sustainable Bus Award 2025“ ausgezeichnet. Diese Zahlen und Errungenschaften sind ein Beweis dafür, dass Nachhaltigkeit nicht ein Zusatz sondern ein integraler Bestandteil unserer Strategie ist.

Unsere Aktivitäten gehen über Technologie hinaus. 2024 aktualisierten wir die Analyse unserer Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft und ermittelten Klimachancen

und -risiken für Solaris. In Anlehnung an diese Daten entwickelten wir gemeinsam mit der CAF-Gruppe die wichtigsten Initiativen des CAF-Nachhaltigkeitsplans, die wir nun umsetzen, um so die klimatischen, sozialen und unternehmensführungsbezogenen Herausforderungen zu meistern.

Wir führen einen offenen Dialog mit unseren Partnern. Durch die Aktualisierung des Verhaltenskodex für Zulieferer und die Forderung nach einer ESG-Bewertung auf der Ecovadis-Plattform von ihnen haben wir die ökologische und soziale Verantwortung der gesamten Lieferkette gestärkt.

Seit Jahren legen wir großen Wert auf Transparenz unserer Aktivitäten. Als Mitglied der CAF-Gruppe beteiligten wir uns aktiv an der Berichterstattung gemäß der CSRD-Richtlinie. Stolz stellen wir die wichtigsten Daten und Schlussfolgerungen aus unserem Beitrag zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele vor – in Form von messbaren Ergebnissen und konkreten Maßnahmen im Jahr 2024.

Ich danke dem gesamten Solaris-Team für die tatkräftige Mitwirkung an diesem Dokument und seine tägliche Arbeit für die städtische Mobilität. Gemeinsam schaffen wir eine nachhaltigere Zukunft, in der Technologie den Menschen und der Umwelt dient.

Mit freundlichen Grüßen
Agata Stańda

Chief Strategy & Sustainability Officer
Vorstandsmitglied bei Solaris Bus & Coach

* The Science Based Targets initiative – Organisation, die die Glaubwürdigkeit der durch Firmen gesetzten Ziele zur Reduzierung von THG-Emissionen zwecks Erreichung von Netto-Null-Emissionen bewertet und überprüft



Solaris-Gruppe

Solaris ist einer der führenden Hersteller von Bussen und O-Bussen in Europa. Wir bieten mit unseren Fahrzeugen und Dienstleistungen das breiteste elektrische Portfolio in Kontinentaleuropa an, das wir auch kontinuierlich weiterentwickeln, um unsere Kunden bei ihrem Umstieg auf den nachhaltigen ÖPNV zu unterstützen. Wir sind Teil der CAF-Gruppe, des spanischen Herstellers von Eisenbahn- und Schienenfahrzeugen mit über 100 Jahren Erfahrung. Das Leitmotiv der Gruppe lautet: „Entwicklung nachhaltiger Verkehrslösungen, die die Lebensqualität der Menschen verbessern.“

1.1 Zusammensetzung der Solaris-Gruppe

Die Solaris-Gruppe (im Folgenden auch „die Gruppe“ oder „Solaris“) besteht aus der Muttergesellschaft Solaris Bus & Coach sp. z o.o. (im Folgenden auch „Solaris Bus & Coach“ oder „die Gesellschaft“) mit Sitz in Polen und 19 Tochterunternehmen, die in 18 Ländern in Europa und Nordamerika angesiedelt sind. Teil unseres Netzwerks sind

auch Vertretungen in 5 anderen Ländern. Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles S.A. (CAF) ist mit 97,33% Mehrheitsgesellschafter von Solaris Bus & Coach sp. z o.o.

Die Herstellung aller Solaris-Fahrzeuge findet in Polen statt.

Standorte von Solaris:

Bolechow
Busfertigung

Murowana Goślina
Zentralwerkstatt,
Kundencenter

Jasin
Logistikzentrum



Kijewo
Herstellung von Busgerippe (Stahl) und Elektrobauteilen sowie Batterieintegration

Środa Wielkopolska
Busgerippe-Herstellung (Stahl)

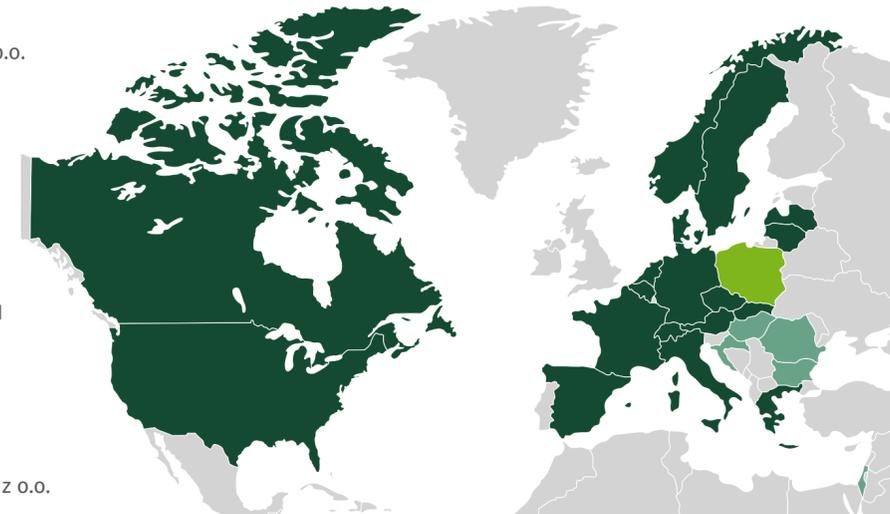
Tochterunternehmen

Wir verfügen über ein Netzwerk von Büros, Werkstätten und Ersatzteillagern, die von Tochterunternehmen betrieben werden. 2024 gründeten wir neue Tochterunternehmen in den USA und Kanada.

Die internationale Präsenz ermöglicht Solaris, die Bedürfnisse der Städte in verschiedenen Regionen der Welt besser zu verstehen. Jede Gesellschaft in der Gruppe ist u. a. für die Zusammenarbeit mit Kunden, Analyse der lokalen Marktentwicklungen und Gestaltung des Markenimages verantwortlich.

Mitglieder der Solaris-Gruppe*:

- Solaris Bus & Coach sp. z o.o.
- Solaris Austria GmbH
- Solaris Belgium SRL
- Solaris Bus Canada Inc.
- Solaris Czech spol. s.r.o.
- Solaris Denmark Bus A/S
- Solaris Deutschland GmbH
- Solaris France SARL
- Solaris Hellas S.A.
- Solaris Bus Ibérica SLU
- Solaris Interurban Bus Sp. z o.o.
- Solaris Italia S.R.L.



- SIA Solaris Bus & Coach Latvia
- UAB Solaris Bus & Coach LT
- Solaris Netherlands BV
- Solaris Norge AS
- Solaris Schweiz GmbH
- Solaris Slovakia s.r.o.
- Solaris Sverige AB
- Solaris Bus US, Inc.
- Die Vertretungen von Solaris sitzen in Bulgarien, Kroatien, Israel, Rumänien und Ungarn.

● Solaris Bus & Coach ● Tochterunternehmen ● Vertretungen

1.2 Führungsstruktur von Solaris Bus & Coach

Organe der Gesellschaft sind: der Vorstand, der Aufsichtsrat und die Gesellschafterversammlung. Die Vorstände werden durch Beschluss des Aufsichtsrates auf unbestimmte Zeit berufen und abberufen. Sie haben eine exekutive Funktion und sind für das Tagesgeschäft der Gesellschaft verantwortlich. Sie vertreten die

Gesellschaft und beaufsichtigen die ihnen anvertrauten Tätigkeitsbereiche. Die Aufsichtsratsmitglieder werden durch Beschluss der Gesellschafterversammlung berufen und abberufen. Sie üben eine Aufsichtsfunktion über das Tagesgeschäft und die Umsetzung der Strategie der Gesellschaft aus.



Vorstand im Jahr 2024

Javier Iriarte
Vorstandsvorsitzender (CEO)

Dr. Ing. Dariusz Michalak
Chief Technology Officer (CTO)
stellvertretender Vorstandsvorsitzender

Olivier Michard
Chief Commercial Officer (CCO)
Vorstandsmitglied

Roman Dziuba
Chief Operating Officer (COO)
Vorstandsmitglied

Agata Stańda
Chief Strategy & Sustainability Officer (CSSO)
Vorstandsmitglied

Iñigo Artamendi
Chief Financial Officer (CFO)
Vorstandsmitglied

Patryk Kawa
Chief Human Resources Officer (CHRO)
Vorstandsmitglied

Aufsichtsrat im Jahr 2024

Javier Martinez Ojinaga
Aufsichtsratsvorsitzender

Josu Imaz
Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender

Janusz Reiter
Aufsichtsratsmitglied

1.3 Stakeholder

Die Stakeholder von Solaris spielen eine zentrale Rolle in der Gesellschaftsstrategie. Sie wurden in fünf Gruppen, die von der CAF-Gruppe im *Verhaltenskodex* festgelegt wurden, aufgeteilt:



Kunden



Zulieferer



Eigentümer
und Gesellschafter



Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter



Gesellschaft



Die 2024 aktualisierten *CAF-Nachhaltigkeitsrichtlinien* bestätigen die Relevanz der Stakeholder und definieren die Verpflichtungen gegenüber jedem von ihnen.



Wir garantieren unseren Kunden sichere und nachhaltige Verkehrssysteme.

Wir setzen uns für die Entwicklung einer nachhaltigen Lieferkette und einer verantwortungsvollen Beschaffung ein.

Wir streben danach, einen Wert für unsere Aktionäre und Investoren zu generieren.

Wir fördern berufliche Entwicklung, Sicherheit und Gleichstellung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch die Wertschöpfungskette.

Wir mindern Umweltauswirkungen unserer Aktivitäten und Produkte und tragen zur Entwicklung der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, bei.

Kommunikation

Solaris bemüht sich um den Aufbau von Beziehungen zu Stakeholdern, die auf gegenseitigem Vertrauen und bilateraler Kommunikation basieren. Das Engagement der gesamten Gruppe für den Dialog mit Stakeholdern und verantwortungsbewusste Kommunikationspraktiken wurden in den *CAF-Kommunikationsrichtlinien* und den *CAF-Nachhaltigkeitsrichtlinien* beschrieben.

Die gemeinsamen Kommunikationskanäle für alle Stakeholder-Gruppen sind:

- Website der Solaris-Gruppe
- Website der CAF-Gruppe
- Soziale Medien
- Hinweisgebersystem

Zudem werden für bestimmte Gruppen maßgeschneiderte Kanäle eingesetzt und Maßnahmen unternommen, u. a. Branchenevents, App zur Bearbeitung von Servicemeldungen für Fahrzeuge - eSNote, regelmäßige Treffen des Vorstands mit der Belegschaft, Intranet, digitales Kundenmagazin Solaris, Online-Pressebüro (PL und EN).

Nachhaltigkeit

Die Kommunikationskanäle sind auch relevant für die Ermittlung von Ängsten der Stakeholder und ihrer Nutzen aus der Nachhaltigkeit sowie sie sind eins der Werkzeuge für die Entwicklung von Strategien und Maßnahmen von

Solaris auf diesem Gebiet. 2024 wirkten unsere Stakeholder bei der Vorbereitung des *CAF-Nachhaltigkeitsplans* tatkräftig mit. Sie nahmen an der doppelten Wesentlichkeitsanalyse teil, in deren Rahmen zwei Aspekte untersucht wurden: Wesentlichkeit der CAF-Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft und finanzielle Wesentlichkeit sozialer und umweltbezogener Aspekte für die Tätigkeit der Gruppe. Als vorrangig für unser Geschäft wurden Nachhaltigkeitsaspekte genannt, die sowohl die Ergebnisse des Unternehmens als auch die Erwartungen der Stakeholder maßgeblich beeinflusst haben. Sie bilden Fundamente für Säulen, Initiativen und strategische Ziele, die im *CAF-Nachhaltigkeitsplan* definiert wurden. Einer der Grundsätze des *Plans* ist die Berücksichtigung der Interessen und die Reaktion auf die Bedenken unserer Stakeholder.

Zufriedenheitsumfragen

Um die Zusammenarbeit zu verbessern, messen wir regelmäßig die Zufriedenheit ausgewählter Stakeholder-Gruppen von Solaris und nehmen ihre Bedürfnisse unter die Lupe.

Umfrageergebnisse 2024:

- Kundenzufriedenheitsumfrage: **8,7** CSI (Customer Satisfaction Index) und **8,7** CI (Communication Index)
- Umfrage zur Lieferantenzufriedenheit: **8,75** (allgemeine Zufriedenheit) und **8,64** (Kommunikation)
- Organisational Health Survey (OHS): **6,0**
- Umfrage zur sozialen Zufriedenheit: **8,5***

* Das Ergebnis aus dem Jahr 2023, denn die Umfrage wird alle zwei Jahren durchgeführt

1.4 Solaris auf dem Weg der Nachhaltigkeit im Jahr 2024

Februar

Veröffentlichung des
*CAF-Nachhaltigkeitsberichts 2023**

März

Revision des *CAF-Verhaltenskodex für Zulieferer*

April

Veröffentlichung der ersten
Nachhaltigen
CAF-Finanzierungsrahmen

Juni

Veröffentlichung des
*Nachhaltigkeitsberichts 2023 von Solaris**

Silbernes CSR-Blatt
der Wochenzeitschrift
„POLITYKA“ für Solaris



September

Bus of the Year 2025-Preis
für den Solaris Urbino
18 hydrogen

Oktober

Beendigung der ersten doppelten
Wesentlichkeitsanalyse bei CAF

Medaille der Transexpo-Messe
für den Solaris Urbino 18
hydrogen

Sustainable Bus Award 2025
für den Solaris Urbino
12 electric

November

Validierung der
Dekarbonisierungsziele
der CAF durch SBTi**

Platinauszeichnung „ESG-
Innovator“ für den Solaris
Urbino 18 hydrogen

Diamantplanet-Preis für
Solaris Bus & Coach im
Wettbewerb „Zusammen für
den Planeten“

Dezember

Lieferung der weltweit ersten
serienmäßig produzierten Busses
mit dem Batteriepass durch
Solaris

Veröffentlichung des
CAF-Nachhaltigkeitsplans

Erster Auftrag über elektrische
Solaris-Busse für die USA
(hergestellt in Polen)

* vom Vorstand verabschiedet

** The Science Based Targets initiative – Organisation, die die Glaubwürdigkeit der durch Firmen gesetzten Ziele zur Reduzierung von THG-Emissionen zwecks Erreichung von Netto-Null-Emissionen bis 2050 bewertet und überprüft



Wie verstehen wir Nachhaltigkeit

Seit fast 20 Jahren investiert Solaris in die Entwicklung sauberer Antriebstechnologien. Von 2012 bis Ende 2024 lieferte das Unternehmen die meisten emissionsfreien Busse von allen Herstellern an europäische Städte aus. Wir waren auch die ersten, die Elektro- und Wasserstoffbusse in viele Busflotten in Europa eingeführt haben.

Die Nachhaltigkeit gibt die Richtung für unsere Aktivitäten nicht nur im Bereich emissionsfreier Antriebe vor. Wir übernehmen Verantwortung für die gesamte Wertschöpfungskette, von der Fahrzeugentwicklung über die Beschaffung von Komponenten, die Fertigung und Nutzung

von Fahrzeugen bis hin zur Verwertung am Ende ihres Lebenszyklus. Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG) sind ein integraler Bestandteil unseres Geschäftsmodells.

Als Mitglied der CAF-Gruppe managen wir ESG-Themen nach Maßgabe der Unternehmensrichtlinien und -werte. Ein wichtiger Meilenstein auf unserem nachhaltigen Weg war die Umsetzung 2023 des *CAF-Strategieplans 2026*, in dem die Nachhaltigkeit eine von vier Grundsäulen der Gruppenstrategie bildet. 2024 wurde ein weiteres wichtiges Dokument auf unserem Weg der Nachhaltigkeit: *CAF-Nachhaltigkeitsplan* ausgearbeitet und verabschiedet.

Solaris-Beitrag zur Nachhaltigkeitsstrategie der CAF-Gruppe

Solaris wirkt aktiv bei allen die Nachhaltigkeitsziele umfassenden Managementprozessen auf der Gruppenebene mit.

Dank unseren einzigartigen emissionsarmen und -freien Produkten tragen wir maßgeblich zur Dekarbonisierung der CAF-Gruppe bei. Unser Unternehmen spielt auch eine wesentliche Rolle bei der Gestaltung interner Richtlinien und Verfahren und der Ausarbeitung strategischer ESG-Dokumente, darunter des *CAF-Nachhaltigkeitsplans*. Unser Engagement für nachhaltige Gruppenprozesse ist auch unerlässlich, um die Auswirkungen, Chancen und Risiken von Solaris richtig zu vertreten und wirksam darauf zu reagieren.

Strategische Ziele und Initiativen des *CAF-Nachhaltigkeitsplans* sind unser Kompass für die Entwicklung im ESG-Bereich. Sie wurden auf Basis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse der CAF-Gruppe ermittelt, an der die Solaris-Mitarbeiter und -Stakeholder teilnahmen.

Der gemäß den Vorgaben der europäischen CSRD-Richtlinie (Corporate Social Responsibility Directive) im Februar 2025 veröffentlichte *CAF-Nachhaltigkeitsbericht 2024* entstand unter voller Einbeziehung von Solaris und unter Berücksichtigung unserer qualitativen und quantitativen Daten.

2.1 Nachhaltigkeitsrichtlinien

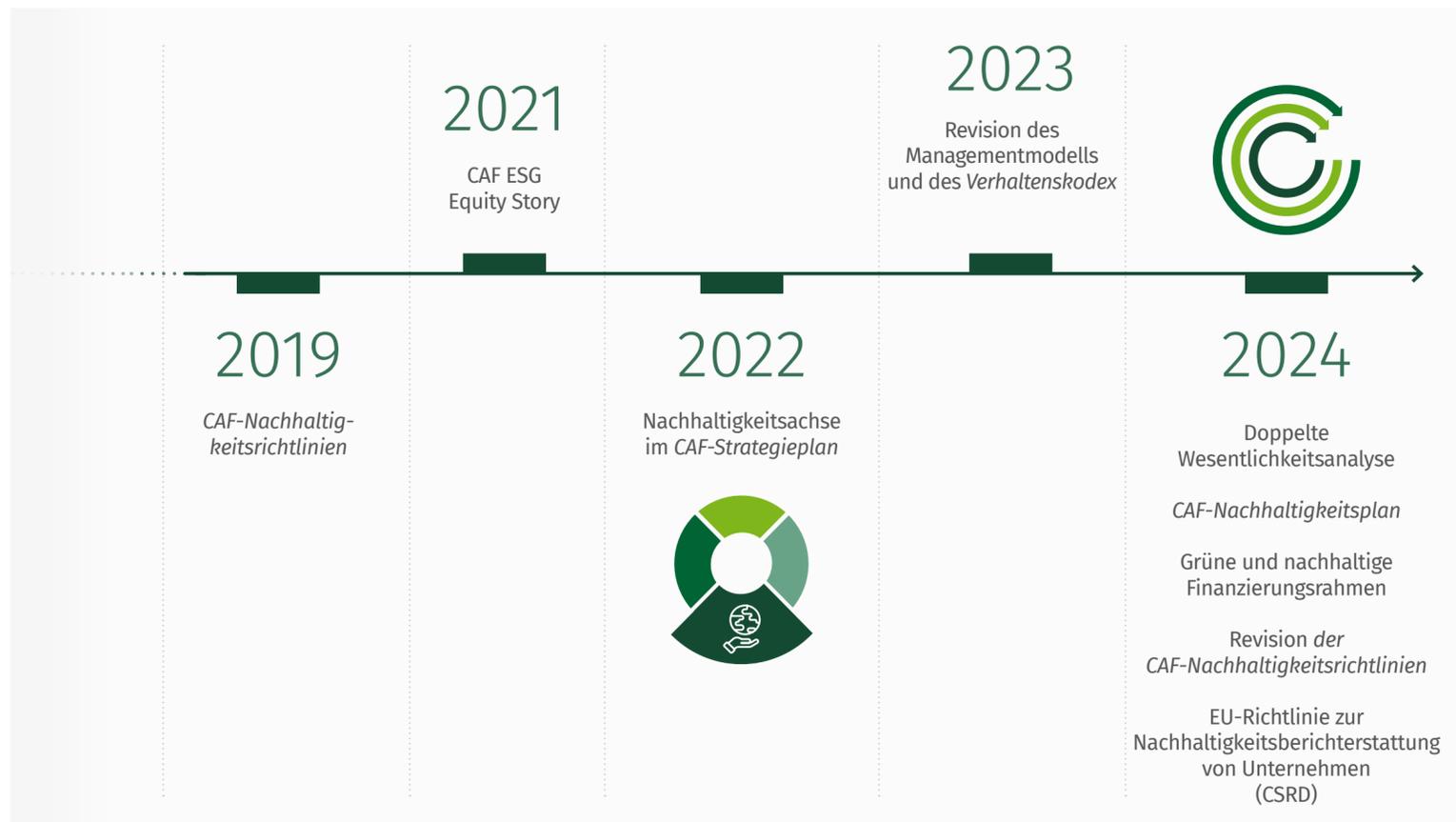
Ende 2024 wurden die *CAF-Nachhaltigkeitsrichtlinien* aktualisiert. Die Änderungen ergaben sich aus den neuen rechtlichen Anforderungen an die nachhaltige Entwicklung in der kurz- und mittelfristigen Perspektive und aus den Anforderungen der Stakeholder.

Das Hauptziel der Gruppe im Hinblick auf Nachhaltigkeit ist es, die Umsetzung der CAF-Mission mit der verantwortungsvollen Befriedigung von Bedürfnissen und Erwartungen der Stakeholder in Einklang zu bringen. Wir schaffen unseren Wert nachhaltig – innerhalb der Wertschöpfungskette und langfristig. Alle Maßnahmen werden in Übereinstimmung mit den geltenden Rechtsvorschriften, den besten Praktiken in den Bereichen Governance, Risikomanagement, Compliance und Nachhaltigkeit ergriffen.

Um dieses Ziel zu erreichen, befolgt Solaris die folgenden Grundsätze:

- 1 ■ Gute Unternehmensführung
- 2 ■ Due Dilligence-Ansatz
- 3 ■ Ethik und Compliance
- 4 ■ Achtung der Menschenrechte und Grundrechte
- 5 ■ Vorbeugung von Kriminalität und Bekämpfung von Korruption
- 6 ■ Risikomanagement
- 7 ■ Transparenz, Vertraulichkeit und verantwortungsvolle Kommunikation
- 8 ■ Finanzverantwortung
- 9 ■ Engagement für Innovationen und Cybersicherheit
- 10 ■ Umweltschutz

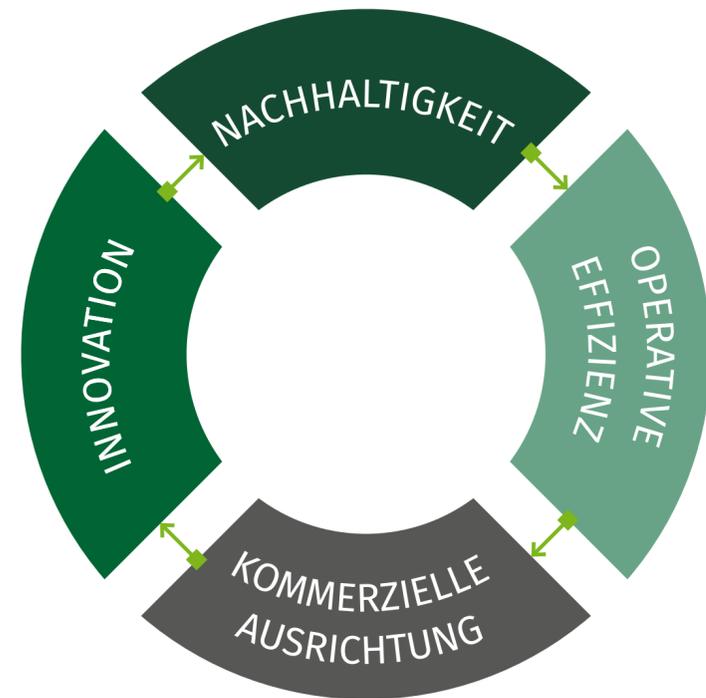
All unsere strategischen Initiativen im Nachhaltigkeitsbereich stehen im Einklang mit den *Nachhaltigkeitsrichtlinien* und setzen die im *CAF-Strategieplan* festgelegten Verpflichtungen um.



2.2 Nachhaltigkeitsmanagement

Solaris verwaltet Nachhaltigkeitsthemen gemäß den Vorgaben der *CAF-Nachhaltigkeitsrichtlinien* und des *CAF-Strategieplans 2026*. Der Plan betont das Gewicht der Nachhaltigkeit als eine von vier Säulen des strategischen Wachstums der CAF-Gruppe neben der kommerziellen Ausrichtung, Innovation und der operativen Effizienz.

Strategische Grundsäulen der CAF-Gruppe



Funktionsmodell des Nachhaltigkeitsausschusses der CAF-Gruppe



2023 richtete Solaris den Nachhaltigkeitsausschuss ein. Der Ausschuss bezieht die Vorstandsmitglieder und Führungskräfte in die Umsetzung des *CAF-Nachhaltigkeitsplans* ein und fördert das Verständnis rund um die ESG-Themen in dem sich rasch verändernden regulatorischen Umfeld.

Der Nachhaltigkeitsausschuss von Solaris ist Teil des Nachhaltigkeitsausschusses der CAF-Gruppe, der seit 2023 Teil des links dargestellten Modells ist.

Zahlreiche mehrstufige und themenspezifische Ausschüsse und Foren zum Wissensaustausch erleichtern die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und ermöglichen eine transparente Kommunikation der ESG-Erfolge und -Verpflichtungen innerhalb des Unternehmens. 2024 nahmen die Ausschussmitglieder an einer Pflichtschulung zum Thema Nachhaltigkeit teil.

Der Nachhaltigkeitsausschuss bei Solaris wurde auf Initiative des ESG-Teams gegründet – als Ergebnis einer engen Zusammenarbeit mit der CAF-Gruppe bei der Umsetzung der Annahmen des *Strategieplans*. Die regelmäßige Kommunikation mit der CAF-Gruppe ermöglicht uns, die Kohärenz bei den ergriffenen ESG-Aktivitäten sicherzustellen.

Seit 2022 ist das ESG-Team von einem Vorstandsmitglied unterstützt, das ESG-Themen beaufsichtigt und Solaris im Operativen Nachhaltigkeitsausschuss auf der CAF-Ebene vertritt. Der CEO hingegen vertritt den Standpunkt von Solaris auf den Sitzungen des Strategischen Nachhaltigkeitsausschusses der CAF-Gruppe.

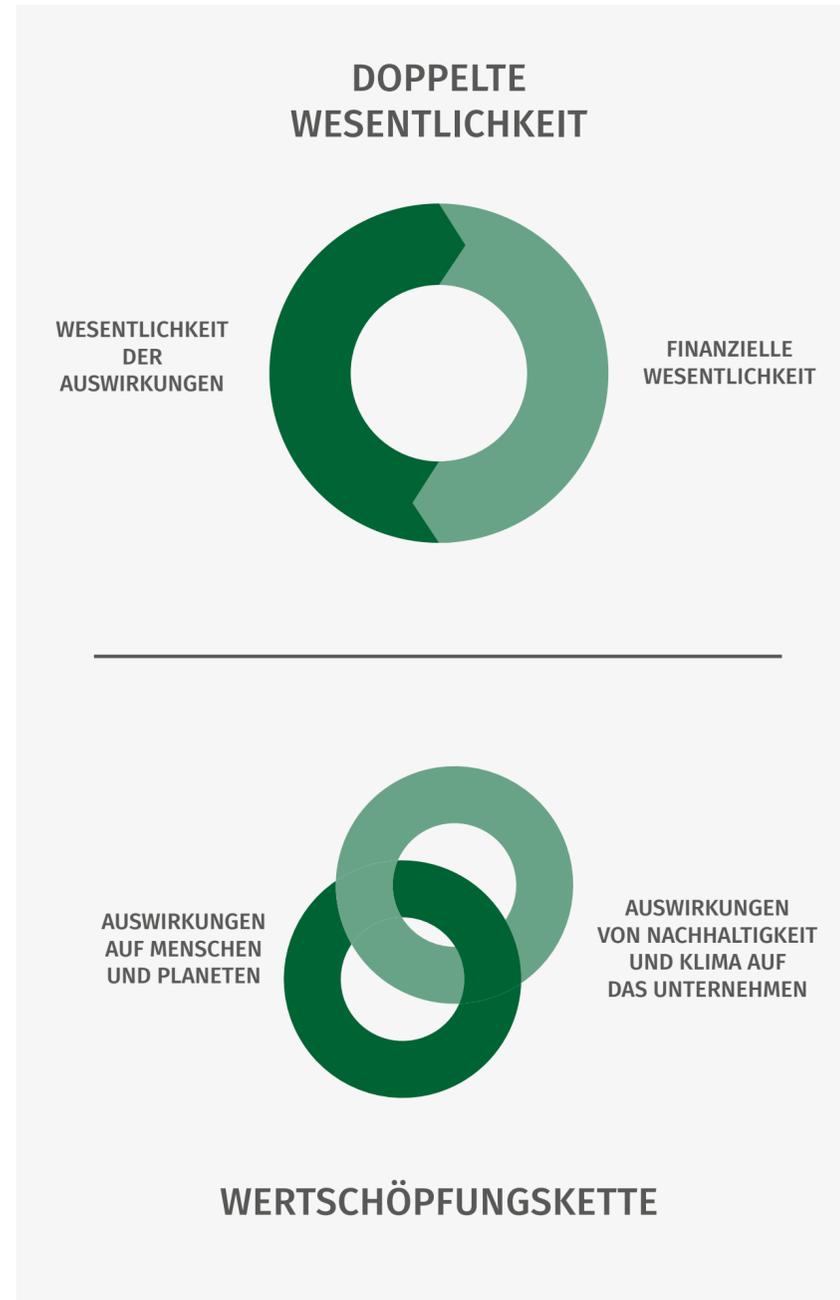
2.3 Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

In der ersten Hälfte 2024 war Solaris an der doppelten Wesentlichkeitsanalyse beteiligt, die nach Maßgabe der EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD-Richtlinie) und den Vorgaben der European Financial Reporting Advisory Group erstmals von der CAF-Gruppe durchgeführt wurde. Ziel der Analyse war eine genaue Bestimmung, welche Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte für die Strategie der Gruppe sowie für die Stakeholder, mit denen wir zusammenarbeiten, am kritischsten sind.

Das Grundprinzip der doppelten Wesentlichkeit verschaffte uns einen Überblick über die Herausforderungen und Chancen, denen unser Unternehmen gegenübersteht. Einerseits überprüften wir, inwiefern externe Faktoren wie z. B. aktuelle oder sich verändernde Vorschriften, technologischer Fortschritt, Klimakrise oder Finanzmarktentwicklung die Widerstandsfähigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und strategische Entscheidungen des Unternehmens beeinflussen können. Andererseits analysierten wir die positiven und negativen Auswirkungen, welche unsere Tätigkeit auf Umwelt, Menschen und Gesellschaft überhaupt haben kann, sei es in Bezug auf die Emissionsreduzierung, Beschäftigungsqualität in der Wertschöpfungskette oder Abfallwirtschaft.

Im Rahmen des Prozesses legten wir fest, inwiefern diese (bestehenden oder potenziellen) Auswirkungen mit unserer Strategie zusammenhängen, wann (kurz-, mittel- oder langfristig) sie auftreten können und in welchen Segmenten der Wertschöpfungskette sie ihren Ursprung haben (eigene Aktivitäten, Upstream oder Downstream).

Parallel dazu definierten wir Maßnahmen, die wir derzeit treffen oder in Zukunft treffen wollen, um die ermittelten Auswirkungen, Chancen und Risiken zu managen.



Methodologie und Einbeziehung von Stakeholdern

Um die höchste Qualität und Glaubwürdigkeit der Ergebnisse zu gewährleisten, bestand die Analyse aus vier Etappen, während der die Ansichten verschiedener Stakeholder berücksichtigt wurden.

1. Verständnis:

- Überprüfung des regulatorischen Rahmens und der Branchentrends
- Analyse der Stakeholder-Erwartungen (Investoren, Kunden, Regulierungsbehörden, Mitarbeiter)
- Festlegung des Umfangs und der Kriterien der Bewertung nach Maßgabe des *Strategieplans 2026* und der Unternehmensrichtlinien

2. Ermittlung:

- Erstellung einer Liste von Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks und Opportunities, IRO), die den gesamten Lebenszyklus unserer Tätigkeit umfassen, von Zulieferern bis hin zu Endnutzern

3. Bewertung:

- Interviews und Workshops mit der Belegschaft und Konsultationen mit Stakeholdern, um die IROs nach ihrem größten Einflusspotenzial für die Unternehmensergebnisse, die Umwelt und die Menschen sowie nach ihrer Wesentlichkeit aus Sicht der Stakeholder zu priorisieren

4. Definition und Validierung:

- Überprüfung und Validierung der ausgewählten IROs durch die Führungskräfte und den Strategischen Nachhaltigkeitsausschuss der CAF-Gruppe im Hinblick auf ihre Compliance mit den CAF-Richtlinien
- Konsolidierung der Analyse als einer strategischen Entscheidungshilfe, die die Striktheit und Transparenz innerhalb der Gruppe gewährleistet

Analyseergebnisse

Die in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Themen sind in drei Bereiche gegliedert: Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Jeder umfasst verschiedene sehr wesentliche IROs, die sich in Plänen, Maßnahmen und der Definition von Indikatoren zu ihrer Überwachung niederschlagen. Alle ausgewählten IROs unterliegen den Europäischen Nachhaltigkeitsberichtsstandards (ESRS). Zudem berichtet die Gruppe über zusätzliche Themen, die zwar nicht obligatorisch sind, für die Stakeholder und die Erreichung der Unternehmensziele jedoch als relevant erachtet werden.

Mehr dazu im Kapitel 7.3.1 des CAF-Nachhaltigkeitsberichts 2024

Die ausgewählten Indikatoren und die damit verbundenen kurz-, mittel- und langfristigen Ziele wurden im CAF-Nachhaltigkeitsbericht beschrieben. Ihre Qualität und Glaubwürdigkeit wird durch entsprechende interne und externe Kontrollsysteme gesichert. Manche dieser Indikatoren wurden auch Teil der nachhaltigen Finanzierungsrahmen, die auf der Gruppenebene erstmals 2024 ausgearbeitet wurden, und die Solaris-Ziele tragen zur Umsetzung der Verpflichtungen der Gruppe bei.

In der Analyse bestätigten wir die Notwendigkeit, Initiativen zur Dekarbonisierung und Energieeffizienz sowie Programme zum Schutz des Wohlbefindens der Menschen (in der eigenen Tätigkeit und der Wertschöpfungskette) weiter zu fördern. Die Analyse bestätigte auch die Zweckmäßigkeit der Maßnahmen zur Förderung der Unternehmenskultur und der Compliance-Politik, um wirtschaftliche Risiken und Reputationsschaden zu vermeiden. Die vollständige Liste der 66 identifizierten IROs – zusammen mit genaueren Informationen zu ihren aktuellen und potenziellen finanziellen Auswirkungen, dem geschätzten Zeitrahmen und den erwarteten Finanzierungsquellen – ist in der Anlage 9.6 zum CAF-Nachhaltigkeitsbericht 2024 einzusehen.

Die Priorisierung dieser Themen bedeutet aber nicht, dass andere identifizierten Aspekte vernachlässigt werden: unsere Vision ist ganzheitlich und versucht jegliche Dimensionen zu erfassen, die sich auf die CAF-Gesamtergebnisse auswirken.

Mehr dazu in der Anlage 9.6 zum CAF-Nachhaltigkeitsbericht 2024

Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse

● Sehr wesentlich ● Wesentlich

SÄULE	THEMA	UNTERTHEMA	AUSWIRKUNG-	AUSWIRKUNG+	RISIKO	CHANCE
E - Umwelt	Klimawandel	Anpassung an den Klimawandel		●	●	●
		Verringerung des Klimawandels	●	●	●	●
		Energie	●			●
	Umweltverschmutzung	Luftverschmutzung	●	●	●	
		Besorgniserregende Stoffe	●			
		Besonders besorgniserregende Stoffe	●		●	
	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Ressourcenzuflüsse, darunter Ressourcennutzung	●			●
		Ressourcenabflüsse, verbunden mit Produkten und Dienstleistungen		●		●
		Abfälle	●			
S - Soziales	Eigene Belegschaft	Arbeitsbedingungen	●	●	●	●
		Gleichbehandlung und Chancengleichheit	●	●		●
		Sonstige arbeitsbezogene Rechte			●	
	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Arbeitsbedingungen	●			
		Sonstige arbeitsbezogene Rechte	●			
	Betroffene Gemeinschaften	Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von Gemeinschaften	●			
	Verbraucher und Endnutzer	Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und Endnutzern		●	●	
Soziale Inklusion von Verbrauchern und Endnutzern			●	●	●	
G - Unternehmensführung	Unternehmensethik	Unternehmenskultur		●	●	●
		Schutz von Hinweisgebern		●		
		Ausübung des politischen Einflusses und Lobbytätigkeiten		●		
		Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschl. Zahlungspraktiken	●	●		
		Korruption und Bestechung	●	●		

Mehr dazu im Kapitel 4.5 des CAF-Nachhaltigkeitsberichts 2024

2.4 CAF-Nachhaltigkeitsplan

Strategische Säulen und Initiativen

Der CAF-Nachhaltigkeitsplan präsentiert umfassendes Engagement der Gruppe für ein Geschäftsmodell, das nicht nur den globalen Herausforderungen gerecht wird, sondern auch Lösungen vorantreibt, die sich positiv auf Menschen, Umwelt und Unternehmensführung auswirken.

Der Plan umfasst den Zeitraum 2024-2026 und stellt eine Antwort auf die in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen dar. Er ist auch an die im CAF-Strategieplan 2026 gesetzten Ziele angepasst.

Der Plan setzt die Nachhaltigkeit als Grundlage aller Aktivitäten der Gruppe voraus und stellt die Übereinstimmung mit den CAF-Nachhaltigkeitsrichtlinien und den Verpflichtungen gegenüber den Stakeholdern sicher. Er teilt sich in 3 strategische Säulen, 10 Schlüsselinitiativen und 11 strategische Ziele. Alle Maßnahmen werden durch ein transparentes Überwachungsmodell unterstützt, das sicherstellt, dass die Ergebnisse richtig bewertet und kommuniziert werden.

Die Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebskosten (OpEx) für die Initiativen des Plans wurden identifiziert und in den finanziellen und wirtschaftlichen Prognosen des CAF-Strategieplans 2026 berücksichtigt.

SÄULE	INITIATIVEN	ZIEL UND UMFANG	
E - Umwelt	Transformation zu emissionsfreier Mobilität	Dekarbonisierung unserer Tätigkeit und Reduzierung der Verschmutzung	Ergreifen wirksamer Maßnahmen zwecks maßgeblicher Verringerung von Treibhausgasemissionen und Umweltverschmutzung in allen Aktivitäten der CAF-Gruppe
		Unterstützung für emissionsfreie Innovationen	Förderung der Dekarbonisierung städtischer Bus- und Bahnprodukte durch Maßnahmen in den Bereichen Technologie, Ausrüstung und emissionsfreie Fahrzeuge, Energieeffizienz sowie Reduzierung anderer Emissionen wie Lärm, Vibrationen und elektromagnetische Emissionen (EMI/EMC)
		Entwicklung des Ökodesign-Programms	Förderung des Ökodesigns als Hebel zur Verringerung der Umweltauswirkung von Produkten sowie Verbesserung von Ressourceneffizienz und Förderung von Innovationen. Dies wird die Position der Gruppe als Vorbild für nachhaltige Entwicklung stärken und die Nachfrage nach nachhaltigen Produkten befriedigen
S - Soziales	Talentförderung	Stärkung der globalen Strategie zur Gewinnung und Förderung von Talenten	Vorantreiben einer gemeinsamen unseren Werten entsprechenden Talentmanagementstrategie durch die Umsetzung von Best Practices und Optimierung von Prozessen zur Talentgewinnung und -förderung, um das Wachstum des gesamten Unternehmens sicherzustellen
	Priorisierung der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden	Aufbau einer positiven Präventionskultur	Umsetzung von Verbesserungsplänen zum Aufbau einer positiven Präventionskultur zwecks Verringerung der Zahl von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
G - Unternehmensführung	Gewährleistung von Sicherheit und Cybersicherheit in unseren Lösungen	Optimierung des Cybersicherheitsprogramms	Implementierung der Unternehmensrichtlinien zur Cybersicherheit, um die Einhaltung der geltenden regulatorischen und rechtlichen Rahmenbedingungen sicherzustellen, die vertraglichen Anforderungen von Kunden oder anderen Stakeholdern zu erfüllen und das Schulungs- und Bewusstseinsniveau innerhalb der Organisation zu erhöhen
		Stärkung des Programms zur Förderung von Innovationen in der autonomen und automatisierten Mobilität	Entwicklung und Förderung fortschrittlicher Technologien zwecks Schaffung autonomer und automatisierter Transportlösungen, um so die Effizienz, Sicherheit und Nachhaltigkeit der Mobilität zu verbessern
	Führung einer nachhaltigen Wertschöpfungskette	Förderung der Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette durch die Umsetzung des Programms zur verantwortungsvollen Beschaffung	Auswahl und Entwicklung unserer Zulieferer mit Rücksicht u. a. auf Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungskriterien (ESG) in den Bewertungs- und Genehmigungsprozessen
	Führende Position durch verantwortungsbewusstes Management	Stärkung des Managementmodells als Antwort auf regulatorischen Tsunami sowie bewährte Managementpraktiken	Aktualisierung des Managementmodells und dessen Integration in die Geschäftstätigkeit, um den Bedürfnissen und Erwartungen der Stakeholder in der Wertschöpfungskette auf nachhaltige Weise gerecht zu werden und die besten Ergebnisse bei den ESG-Ratingagenturen zu erzielen
		Verbesserung der Integrität der Nachhaltigkeitsdaten und Compliance-Management	Verbesserung der Berichts- und internen Kontrollsysteme (NFIICS/SIICS) sowie der Compliance-Risikomanagementsysteme durch deren Digitalisierung und Stärkung, um so eine effizientere und sicherere Verwaltung nichtfinanzieller Informationen zu gewährleisten

2.5 Management- und Nachhaltigkeitssystem der Gruppe

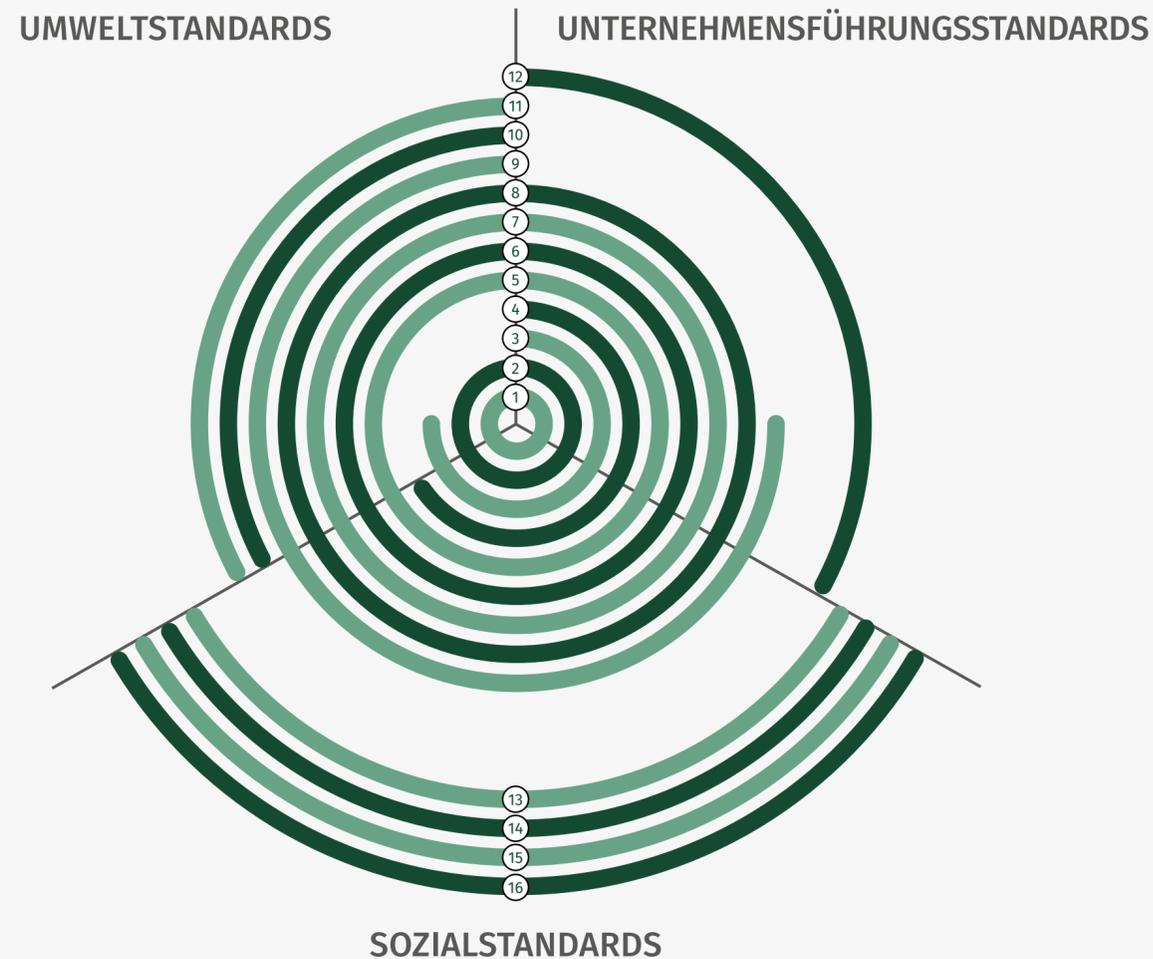
Neben den Nachhaltigkeitsrichtlinien verfügt die CAF-Gruppe auch über ein Management- und Nachhaltigkeitssystem. Es umfasst ein Managementmodell, Richtlinien und Prozesse. Mit dessen Hilfe verwaltet und überwacht die Gruppe die

in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen. 2024 wurden mehrere übergreifende und sektorbezogene Richtlinien auf Grundlage der Analyseergebnisse und der Umsetzung der CSRD-Richtlinie

in der CAF-Gruppe aktualisiert und weiterentwickelt. Die Richtlinien gelten auch für die Solaris-Gruppe. Die meisten beschreiben wir kurz in den Kapiteln weiter unten. Die Inhalte aller sind einsehbar auf: www.cafmobility.com.

CAF-Richtlinien und Grundsätze im ESG-Bereich

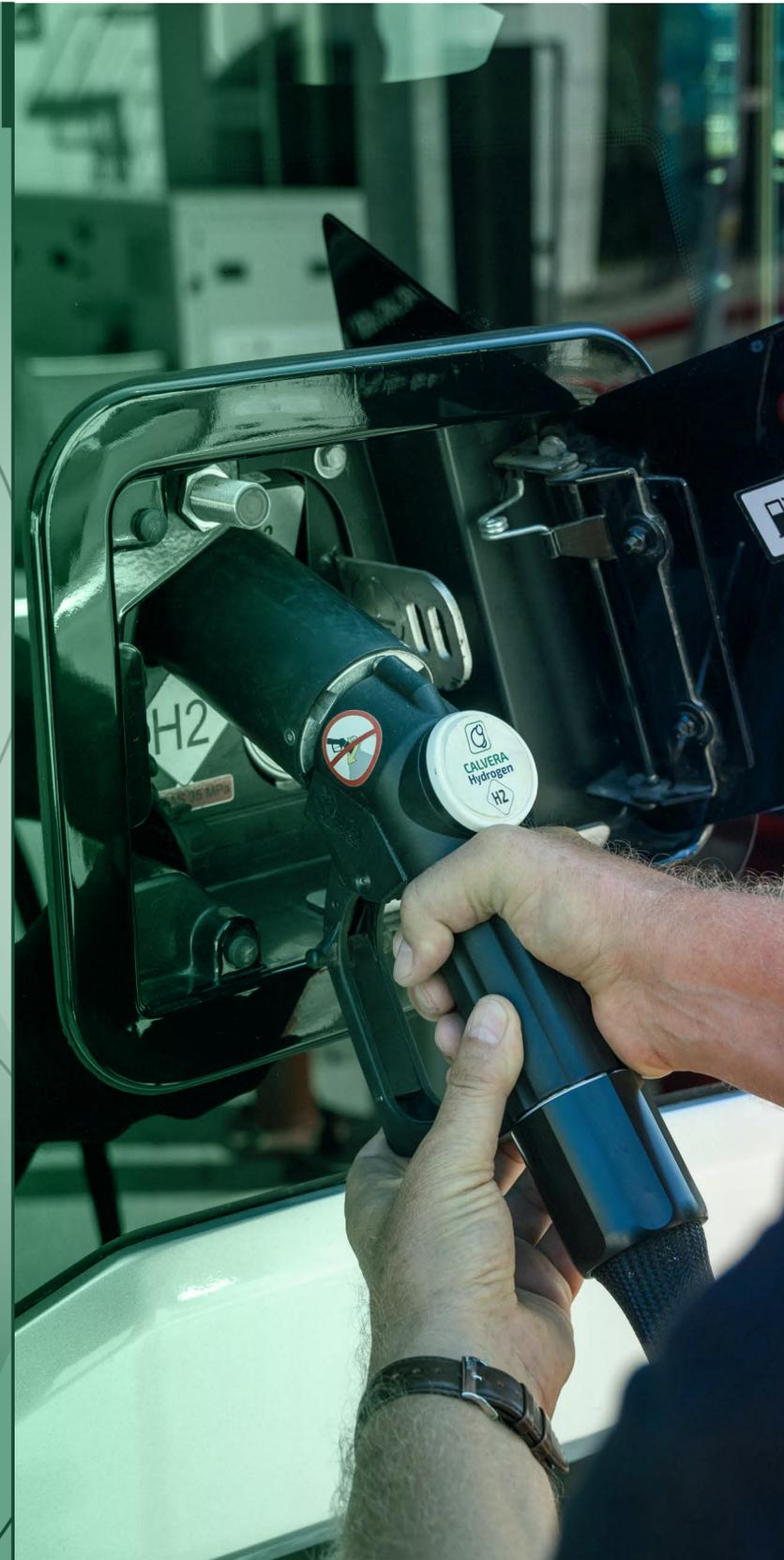
- 1 Verhaltenskodex
- 2 Nachhaltigkeitsrichtlinien
- 3 Richtlinien für menschenrechtliche Sorgfaltspflicht
- 4 Richtlinien zur Cybersicherheit
- 5 Allgemeine Richtlinien zur Kommunikation von wirtschaftlichen, finanziellen, nichtfinanziellen und unternehmensbezogenen Informationen und zu Kontakten mit Aktionären, institutionellen Investoren und Stimmrechtsberatern
- 6 Sonstige Richtlinien und Grundsätze im Governance-, Ethik- und Compliance-Bereich
- 7 Verhaltenskodex für Zulieferer
- 8 Beschaffungsrichtlinien
- 9 Erklärung über Konfliktmineralien
- 10 Umweltschutzrichtlinien
- 11 Ökodesign-Richtlinien
- 12 Richtlinien zur Verbrechenverhütung und Vorbeugung von Betrug und Korruption
- 13 Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzrichtlinien
- 14 Richtlinien zur Produkt- und Dienstleistungssicherheit
- 15 Qualitätsrichtlinien
- 16 Personalrichtlinien



2.6 Beitrag zur Umsetzung der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung

In der Solaris-Gruppe führen wir Innovationen ein und ergreifen Maßnahmen, die die Umsetzung der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung fördern. Im Rahmen unserer Tätigkeit leisten wir einen Beitrag zur Umsetzung insbesondere der Ziele, die wir am meisten beeinflussen können:

<p>7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE</p>	<p>Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern</p>
<p>9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR</p>	<p>Widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen</p>
<p>11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN</p>	<p>Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten</p>
<p>13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ</p>	<p>Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen</p>



Unser Beitrag zur Nachhaltigkeit

Gemäß der Erklärung im *CAF-Nachhaltigkeitsplan* übernehmen wir Verantwortung für die gesamte Wertschöpfungskette, von der Fahrzeugentwicklung über die Beschaffung von Komponenten, die Fertigung und Nutzung von Fahrzeugen bis hin zur Verwertung am Ende ihres Lebenszyklus.



[E] Umwelt



- Wir produzieren emissionsfreie und -arme ÖPNV-Fahrzeuge
- Wir reduzieren unseren CO₂-Fußabdruck, mit dem ehrgeizigen Ziel, Netto-Null-Emissionen bis 2045 zu erreichen
- Wir steigern die Energieeffizienz in Produktionsprozessen
- Wir setzen uns für den Kreislaufwirtschaft ein
- Wir betreiben das Programm der verantwortungsvollen Beschaffung
- Wir entwickeln das Ökodesign-Programm zur ökologischen und innovativen Fahrzeugentwicklung weiter
- Wir berichten über unsere Aktivitäten zur Erreichung der Umweltziele anhand der EU-Taxonomie



[S] Soziale Verantwortung



- Wir gewährleisten sichere und gesunde Arbeitsbedingungen
- Wir kümmern uns um die berufliche Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Wir wahren Menschenrechte und bürgerliche Freiheiten sowie beachten die Grundsätze der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung. Das gleiche erwarten wir von unseren Geschäftspartnern entlang der gesamten Wertschöpfungskette
- Wir unterstützen soziale Aktivitäten, indem wir u. a. Geldspenden an die Unternehmensstiftung „Grüner Dackel – den Schutzlosen zur Hilfe“ geben



[G] Unternehmensführung



- Wir stellen die Einhaltung internationaler und nationaler Rechtsvorschriften sicher
- Wir kümmern uns um die Cybersicherheit
- Wir verwalten Steuern verantwortungsbewusst
- Wir managen Risiken gemäß den internationalen Standards
- Wir unterziehen uns den Audits des integrierten Managementsystems nach ISO 9001, 14001, 45001, EN ISO 3834-2

Wir bieten ein nachhaltiges Produkt an

Wir sind Marktführer für E-Mobilität in Europa*

Ein Rekordanteil von 83% der 2024 hergestellten Fahrzeuge machten Busse mit alternativen Antrieben aus:

- Elektrobusse
- Wasserstoffbusse
- Oberleitungsbusse
- Hybridbusse

* Von 2012 bis Ende 2024 lieferte Solaris die meisten emissionsfreien Busse von allen Herstellern an europäische Städte aus. Wir sind auch unumstrittener Marktführer auf dem Wasserstoffbusmarkt – 69% der wasserstoffbetriebenen Stadtbusse, die 2024 auf den europäischen Markt eingeführt wurden, waren Solaris-Busse.

Solaris Battery HUB

Das Solaris Battery HUB-Team arbeitet an der Entwicklung von Batterietechnologien zur Erhöhung der Batterieleistung, der Effizienz der Kreislaufwirtschaft für Batterien und Steigerung ihrer Sicherheit.

2024 lieferten wir den weltweit ersten serienmäßig produzierten Bus mit dem Batteriepass, den Solaris Urbino 18 electric, aus. Der Batteriepass liefert detaillierte Informationen über die Herkunft und Zusammensetzung der Batterien, was eine verantwortungsvollere und nachhaltigere Bewirtschaftung der Rohstoffe ermöglicht.

Wir haben Umweltproduktdeklarationen (EPD)

Wir bewerten das Umweltprofil unserer Fahrzeuge und veröffentlichen Umweltproduktdeklarationen (EPD):

- Solaris Urbino 18 electric
- Solaris Urbino 12 hybrid
- Solaris Urbino 18 hydrogen

In den EPDs können unsere Kunden nachlesen, welchen Einfluss die Herstellung und Nutzung unserer Busse auf die Umwelt hat.

Wir treiben intelligente Mobilität voran

Dank der steigenden Automatisierung der Lösungen für Solaris-Fahrzeuge erhöhen wir Transportkapazitäten, Energieeffizienz, Pünktlichkeit und Reisekomfort. Wir arbeiten auch intensiv an der Weiterentwicklung des Programms zur Cybersicherheit in unseren Bussen. Intelligente Mobilität bringt Vorteile für die Umwelt und Verkehrsunternehmen sowie erhöht die Sicherheit und den Fahrkomfort für Fahrgäste und Fahrer.

3.1



Umwelt [E]



Es ist uns bewusst, dass die Tätigkeit von Solaris für die Umwelt nicht neutral ist. Deshalb übernehmen wir Verantwortung für unsere Produkte während ihres gesamten Lebenszyklus. Gleichzeitig arbeiten wir unermüdlich an der Verringerung unserer potenziellen negativen Umweltauswirkungen.

Aus diesem Grunde:

- führen wir emissionsfreie Produkte auf den Markt ein
- investieren wir in Forschung und nachhaltige Technologien
- steigern wir den Anteil erneuerbarer Energien in Produktionsprozessen und die Energieeffizienz unserer Aktivitäten

In unseren Umweltschutzmaßnahmen setzen wir die Annahmen der *CAF-Umweltrichtlinien* und *CAF-Nachhaltigkeitsrichtlinien* um. Die Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften ist für uns ebenfalls von entscheidender Bedeutung.

Seit 2005 betreibt Solaris Bus & Coach ein nach den Anforderungen von ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem. Es unterstützt uns bei der Erreichung der gesetzten Umwelt- und Wirtschaftsziele.

3.1.1 Umweltziele – Compliance mit der EU-Taxonomie

Als Mitglied der CAF-Gruppe berichtet Solaris über seine Aktivitäten zur Erreichung der Umweltziele anhand der EU-Taxonomie. Die Verordnung des Europäischen

Parlaments und des Rates (EU) 2020/852 vom 18. Juni 2020 r. legt technische Kriterien fest, nach denen Wirtschaftstätigkeiten als ökologisch nachhaltig eingestuft werden, d. h.:

- Leistung eines wesentlichen Beitrags zur Verwirklichung eines oder mehrerer Umweltziele
- Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen (Do No Significant Harm, DNSH) anderer Ziele
- Einhaltung der Mindestschutzvorschriften in Bezug auf internationale Menschenrechtsstandards

Die Tätigkeit von Solaris fällt in den Bereich des technischen Kriteriums 3.3 der Taxonomie

Wir leisten einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz.

Unsere Aktivitäten, die die gesamte Wertschöpfungskette der Firma umfassen, sind zudem darauf ausgerichtet, dass sie andere Umweltziele nicht beeinträchtigen (DNSH):

- Anpassung an den Klimawandel
- nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
- Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
- Schutz der Biodiversität und der Ökosysteme

Die Beschreibung und Resultate der ergriffenen Maßnahmen legen wir einmal im Jahr offen:

in den Publikationen von Solaris:

- *Nachhaltigkeitsbericht* – gemäß den GRI-Standards (freiwillig) für die Jahre 2020, 2021, 2022 und 2023
- *Nachhaltigkeit bei Solaris* (freiwillig) – für das Jahr 2024 und die darauffolgenden Jahre

in den Publikationen der Gruppe: den Nachhaltigkeitsberichten der CAF-Gruppe:

- gemäß den GRI-Standards für die Jahre 2020, 2021, 2022 und 2023
- nach Maßgabe der CSRD-Richtlinie für das Jahr 2024 und die darauffolgenden Jahre

Mehr dazu im Kapitel 9.5 des *CAF-Nachhaltigkeitsberichts 2024*

Die Details in Bezug auf die Einstufung und Übereinstimmung mit der Taxonomie befinden sich im **Kapitel 9.5 des CAF-Nachhaltigkeitsberichts**. Eine Beschreibung wie unsere Aktivitäten mit dem Mindestschutz für Wirtschaft und Menschenrechte übereinstimmen befindet sich im Kapitel 3.3 unten.

Unser Engagement für die Umsetzung der Umweltziele im gesamten Lebenszyklus der Solaris-Fahrzeuge

INNOVATION UND ÖKODESIGN

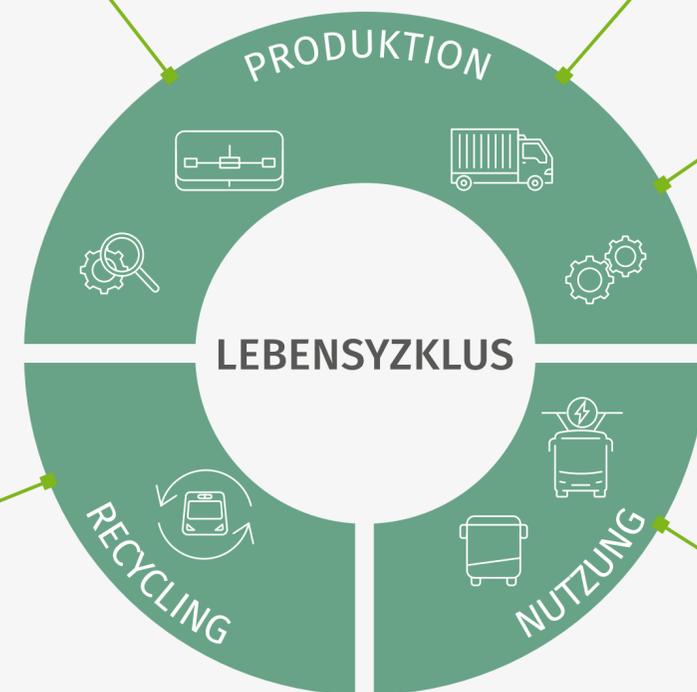
Solaris legt großen Wert auf Innovation und nachhaltiges Design seiner Produkte. Auf diesem Gebiet ergreifen wir folgende Maßnahmen:

- Ökobilanzanalysen für unsere Fahrzeuge (LCA) und Veröffentlichung der Umweltproduktdeklarationen (Environmental Product Declaration)
- Einbeziehung des Ökodesigns in den Design- und Entwicklungsprozess
- Steigerung der Energieeffizienz unserer Produkte und Prozesse
- Ausbau des emissionsfreien Angebots
- Sicherstellung der Recyclingfähigkeit
- Reduzierung von Lärm und Vibrationen

RECYCLING

Im Hinblick auf Erschöpfung natürlicher Ressourcen und unsere Bemühungen um eine verantwortungsvolle Produktion sorgen wir dafür, dass:

- recycelte Materialien verwendet werden
- Bauteile, die Teil der Fahrzeugausstattung sind, recycelt werden, u. a.: die Teile aus Metall, Kunststoffen und Elastomeren werden entsprechend gekennzeichnet
- sowohl Rohstoffe als auch Produkte wiederverwendet werden



PRODUKTION

Die Recyclingquote bei Solaris Bus & Coach betrug 2024 69,2%. 30,8% der Abfälle wurden energetisch verwertet. Keiner der von uns erzeugten Abfälle wurde auf einer Deponie entsorgt

VERANTWORTUNGSVOLLE BESCHAFFUNG

Der CAF-Verhaltenskodex für Zulieferer verpflichtet sie:

- ihre Geschäftstätigkeit gemäß dem Grundsatz der minimalen negativen Umweltauswirkungen und der minimalen Umweltverschmutzung auszuüben
- die Vorschriften einzuhalten
- Forschungen zur Prozessverbesserung zu fördern
- Schulungen im Bereich Umweltmanagement durchzuführen

FAHRZEUGNUTZUNG

Der steigende Anteil an emissionsarmen und -freien Fahrzeugen an der Solaris-Absatzstruktur (83% im Jahr 2024) ist einer der Beweise für einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz. Die im letzten Jahr verkauften Solaris-Fahrzeuge ermöglichten es, den CO₂-Fußabdruck im Scope 3 (Fahrzeugnutzung) um 42,6% im Vergleich zum Basisjahr (2019) zu reduzieren, womit das Dekarbonisierungsziel für das Jahr 2024 erreicht wurde

3.1.2 Klimastrategie

Die Bekämpfung des Klimawandels wurde zu unserer zentralen Aufgabe auf dem Weg der Nachhaltigkeit, und die Verpflichtung zur Dekarbonisierung des Unternehmens bis 2045 – zu einem wesentlichen Bestandteil unserer Geschäftsstrategie. Wir halten diesen Ansatz für den einzig richtigen Weg zum emissionsfreien ÖPNV in Europa.

Unsere Klimastrategie basiert auf folgenden Säulen:

- Identifizierung und Quantifizierung von Klimarisiken und -chancen
- Dekarbonisierungsstrategie, die die notwendigen Vorgaben für die Erreichung der Netto-Null-Emissionen bis 2045 festlegt. Sie umfasst kurz-, mittel- und langfristige Ziele der Gruppe zur Emissionsreduzierung (Scope 1, 2 und 3)
- Dekarbonisierung unseres Portfolios durch die Entwicklung alternativer Antriebe und Reduzierung von Emissionen und Kraftstoffverbrauch in unserem gesamten Angebot ([Portfolio ansehen](#))

Die Stärkung der Klimaresilienz des Unternehmens wurde in den strategischen Dokumenten der Gruppe berücksichtigt: im CAF-Strategieplan 2026 und im CAF-Nachhaltigkeitsplan.

Analyse von Klimaauswirkungen, -risiken und -chancen

Unsere Umweltauswirkung bewerteten wir in der 2024 durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse, die im Kapitel 2.3 beschrieben ist.

Mehr dazu im Kapitel 2.3

Sie umfasste u. a. die Hauptquellen für Treibhausgase, einschließlich direkter Emissionen aus unseren Werken und Produktionsprozessen sowie indirekter Emissionen, insbesondere derjenigen, die während der Nutzungsphase der verkauften Fahrzeuge entstehen und den größten Teil des CO₂-Fußabdrucks der Solaris-Gruppe ausmachen. Wir haben auch Risiken und Chancen aus dem Klimawandel ausgewertet, die unser Geschäft beeinflussen können. Ein detailliertes Verzeichnis der für die Gruppe relevanten IROs (Impacts, Risks, Opportunities), zusammen mit der Bewertung ihres Einflusspotenzials und den angenommenen Managementstrategien, befindet sich im **Kapitel 9.6 des Nachhaltigkeitsberichts der CAF-Gruppe.**

Mehr dazu im Kapitel 9.6 des CAF-Nachhaltigkeitsberichts 2024

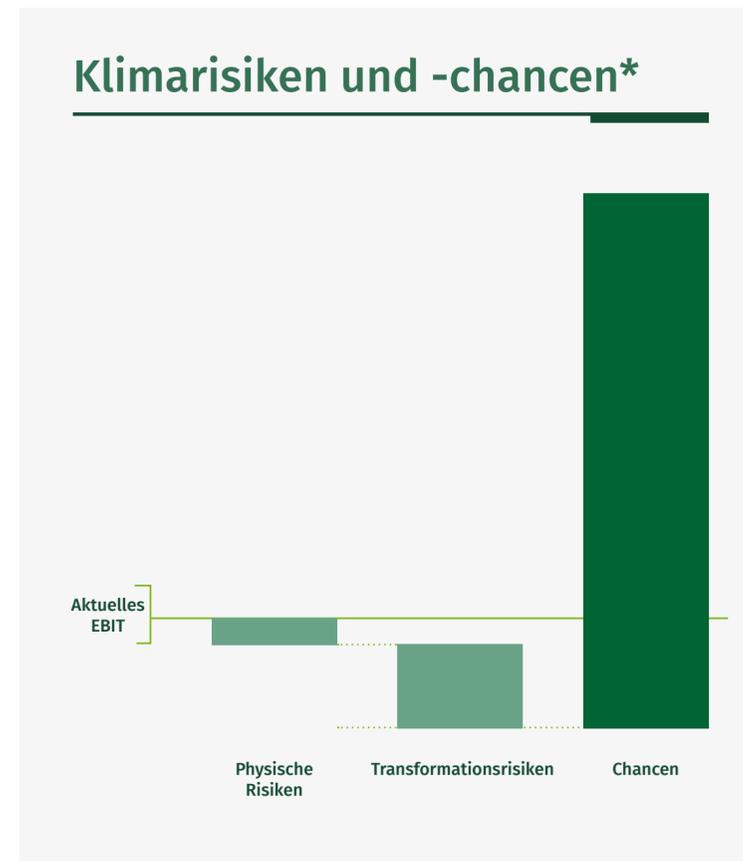
Parallel dazu führten wir eine Szenarioanalyse durch, um die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen der Aktivitäten der CAF-Gruppe auf den Klimawandel, einschließlich der THG-Emissionen in verschiedenen Szenarien, zu bewerten. Wir führten diese Analyse auf Grundlage der strategischen Pläne der Gruppe durch, mit Rücksicht auf nachhaltigere Technologien, die Entwicklung des Energiemix und die regulatorischen Erwartungen hinsichtlich der CO₂-Emissionen.

Die **Klimarisiko- und Chancenanalyse gemäß den Vorgaben der TCFD** (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) ermöglichte es uns, die wichtigsten Herausforderungen, vor denen unsere Organisation steht,

Mehr dazu im Kapitel 5.3.1 des CAF-Nachhaltigkeitsberichts 2024

zu ermitteln und einzustufen. Sie wurden in physische Risiken (u.a. extreme Wetterereignisse, Temperaturanstieg) und Transformationsrisiken (im Zusammenhang mit globalen Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels) unterteilt.

Die durchgeführte Bewertung zeigt, dass es sich bei der Umsetzung der Dekarbonisierungsziele bis 2030 circa 7 Mal mehr Möglichkeiten bietet, die sich aus dem Klimawandel für die CAF-Gruppe ergeben, als Risiken.



Das deutliche Überwiegen der Chancen gegenüber den Risiken bei der Umsetzung der Dekarbonisierungsstrategie verdankt die CAF-Gruppe u. a. den folgenden Faktoren:

- den festgesetzten Zwischen- und erreichbaren Zielen bis 2030
- den festgesetzten Reduktionszielen bis 2030 und 2045, die durch SBTi überprüft wurden
- dem emissionsfreien Portfolio, das dem Marktbedarf nach dem nachhaltigen ÖPNV gerecht wird

Die durchgeführte Klimaanalyse ermöglicht es uns, unsere Maßnahmen zur Anpassung an regulatorische und marktbezogene Veränderungen zu intensivieren und so die langfristige Nachhaltigkeit unserer Geschäftstätigkeit zu gewährleisten. Darüber hinaus erfüllen wir damit die Anforderungen an Transparenz und Offenlegung von Klimafragen.

3.1.3 Ressourcenverbrauch

3.1.3.1 Treibhausgasemissionen (THG)

Wir ergreifen diverse Initiativen zur Dekarbonisierung der Wertschöpfungskette. Im Zusammenhang mit den Zielen des Pariser Abkommens schloss sich die CAF-Gruppe 2021 den Initiativen SBTi* (Science Based Targets initiative) und Race to Zero an. Die sich daraus ergebenden Verpflichtungen nahm sie 2022 in den CAF-Strategieplan 2026 als Teil der Initiative „Zero net emission“ auf.

Innovative Produkte im stets wachsenden Angebot an Elektro-, Wasserstoff- und O-Bussen sind ein Eckpfeiler der Dekarbonisierung der Solaris-Wertschöpfungskette.

Dekarbonisierungsziele

Die CAF-Gruppe setzt sich kurz- und langfristige Ziele für die Emissionsreduzierung unter Berücksichtigung der SBTi*-Methode. 2019 ist dabei das Basisjahr. 2024 wurden die Ziele der Gruppe durch SBTi validiert und aktualisiert.

Als Mitglied der CAF-Gruppe verpflichtete sich Solaris, die Netto-Null-Emissionen bis 2045 zu erreichen.

Um die Reduktionsziele zu erreichen und die Strategie zur Eindämmung der Auswirkungen des Klimawandels im Jahr 2024 zu fördern, traf die CAF-Gruppe verschiedene Maßnahmen, darunter:

- Sie aktualisierte die quantitative Klimarisiko- und -chancenanalyse anhand von Klimaszenarien und entwickelte die 2022 geschaffenen Rahmen gemäß den TCFD**-Vorgaben weiter.
- Sie erstellte einen weiteren CDP***-Bericht zum Klimawandel und erhielt die B-Bewertung aufrecht (auf einer Skala von A bis D).
- Sie unterwarf die CO₂-Emissionen in den Scopes 1, 2 und 3, die nach Maßgabe der GHG Protocol-, IPCC****-Standards und der ISO 14064:2018 berechnet wurden, einer externen Überprüfung.

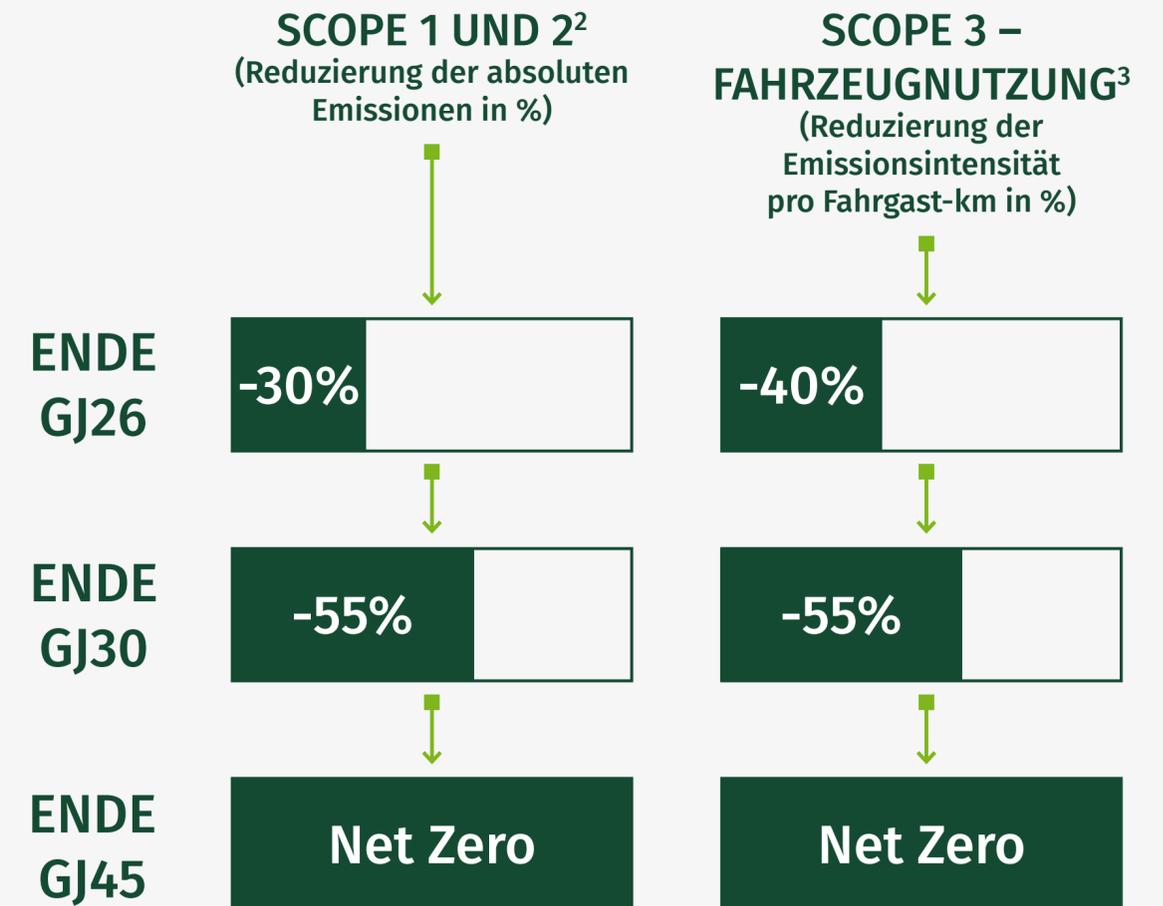
CO₂-Fußabdruck

Der CO₂-Fußabdruck wurde für folgende Scopes berechnet und geprüft:

- **Scope 1** – direkte Emissionen, Emissionen aus der Kraftstoffverbrennung in stationären und mobilen Anlagen und diffuse Emissionen fluoriertes Treibhausgase
- **Scope 2** – indirekte Emissionen, Emissionen aus dem Strom- und Wärmeverbrauch
- **Scope 3** – sonstige indirekte Emissionen, Emissionen aus der Nutzungsphase des Produkts, aus Produktion und Transport von Materialien zu den Solaris-Produktionsstandorten, Transport des Produkts zum Kunden, Abfallmanagement und Transport, Wasserverbrauch, Pendeln und Geschäftsreisen

Die in die Berechnung einbezogenen Treibhausgase werden in Tonnen CO₂-Äquivalenten ausgedrückt und beziehen sich auf Kohlendioxid-, Methan- und Distickstoffmonoxidemissionen (CO₂, CH₄ und N₂O entsprechend), ausgenommen Fluorkohlenwasserstoffe (HFC) im Zusammenhang mit Kältemittelgasverlusten.

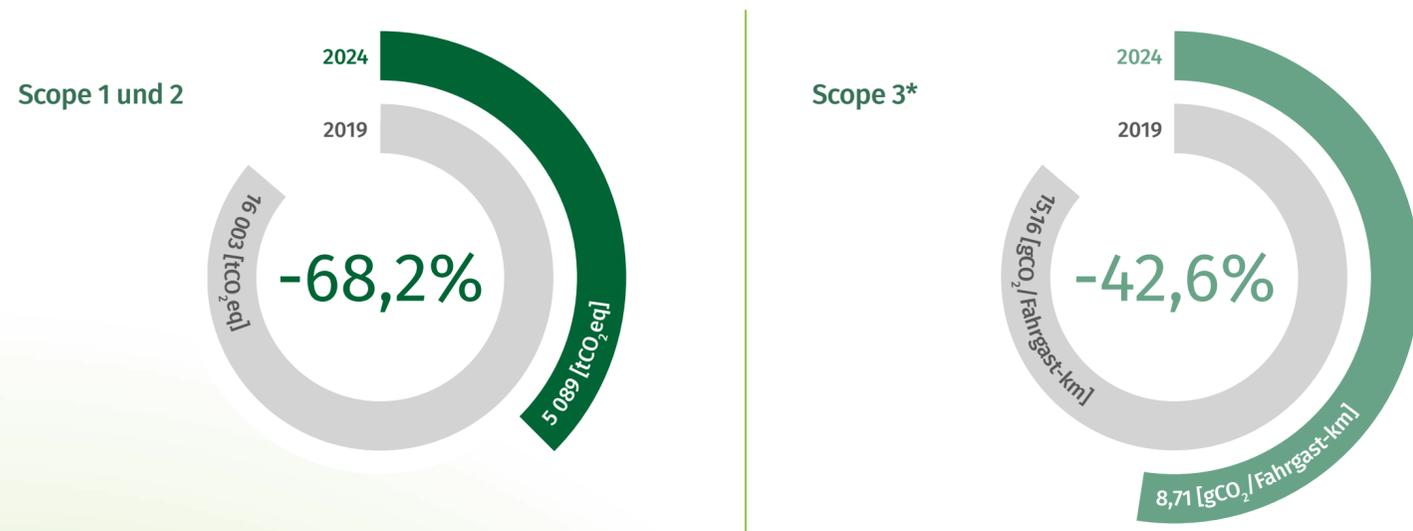
DEKARBONISIERUNGSZIELE DER CAF-GRUPPE¹:



* The Science Based Targets initiative – Organisation, die die Glaubwürdigkeit der durch Firmen gesetzten Ziele zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen zwecks Erreichung von Netto-Null-Emissionen bis 2050 bewertet und überprüft
 ** Task Force on Climate-related Financial Disclosures
 *** Carbon Disclosure Project
 **** Weltklimarat International Panel for Climate Change

¹ Für die Berechnungen wurde das Basisjahr 2019 angenommen und eine proportionale Umrechnungsmethode (pro-rata) verwendet.
² Das im CAF-Strategieplan 2026 für das Jahr 2030 definierte Reduktionsziel für die Scopes 1 und 2 (50%) wurde von SBTi revidiert und auf 54,7% angehoben. Daher setzte die Gruppe diese KPI auf 55%.
³ Die Produktnutzung bildet einen maßgeblichen Teil der Gesamtemissionen der CAF-Gruppe im Scope 3 (ca. 96% im Jahr 2019). Dementsprechend wurde für diesen Bereich ein Ziel zur Reduzierung der Emissionsintensität festgelegt. Der Emissionsfaktor aus der Nutzung der verkauften Produkte wird in gCO₂ pro Fahrgast-km ausgedrückt.

Minderung des CO₂-Fußabdrucks in den Jahren 2019-2024 in der Solaris-Gruppe



CO₂-FUSSABDRUCK IN DEN JAHREN 2019-2024** FÜR DIE SCOPES 1 UND 2 [tCO₂eq]

	Scope 1	Scope 2	Scope 1 und 2
--	---------	---------	---------------

2019

Solaris Bus & Coach	4 255	9 477**	13 732
Tochterunternehmen	1 121	1 150	2 271
Solaris-Gruppe	5 376	10 627	16 003**

2024

Solaris Bus & Coach	2 995	1 451	4 446
Tochterunternehmen	609	34	643
Solaris-Gruppe	3 604	1 485	5 089

CO₂-FUSSABDRUCK IN DEN JAHREN 2019 UND 2024 FÜR DEN SCOPE 3

THG-Emissionen in tCO ₂ eq	2019	2024
Produktnutzung	999 928	554 482
Produktnutzung [gCO ₂ /pro Fahrgast-km]	15,16	8,71
Änderung in % im Vergleich zum Basisjahr [gCO ₂ /pro Fahrgast-km]	-	-42,6%
Beschaffte Waren und Dienstleistungen (Ressourcen und Wasser)	13 658	25 700
Abfälle	65	69
Geschäftsreisen	1 783	1 055
Pendeln	3 724	2 291
Downstream (Transport und Vertrieb)	1 095	3 871
Scope 3-Emissionen (ohne Produktnutzung)	20 338	32 990
Scope 3-Emissionen gesamt	1 020 266	587 472

INTENSITÄT DER THG-EMISSIONEN IN DEN SCOPES 1 UND 2 BEI SOLARIS BUS & COACH, UMGERECHNET IN MANNSTUNDEN

	2019	2024	%Δ2019-2024
Emissionsintensität [kgCO ₂ eq/MS]	3,3	1	-69,1%

GESAMTENERGIEVERBRAUCH VON SOLARIS BUS & COACH IM JAHR 2024 [MWH]

Strom	Wärme	Gas
11 597	4 649	9 034
92% erneuerbare Quellen	25% erneuerbare Quellen	nicht erneuerbare Quellen

* Produktnutzung - % der Reduzierung der Emissionsintensität pro Fahrgast-km

** 2024 wurde das Basisjahr neu berechnet, was auf den Ausbau der Unternehmensinfrastruktur um ein neues Lager zurückzuführen ist.

3.1.3.2 Energieverbrauch

Die Intensität des Energieverbrauchs, umgerechnet in Mannstunden, betrug 2024 5,8 kWh/MS und war niedriger um 0,6 kWh/MS im Vergleich zu 2023.

92% der elektrischen Energie, die in unseren Werken 2024 verbraucht wurde, kamen aus erneuerbaren Energien mit Herkunftsnachweis. Es sind um 6%P mehr als im Vorjahr.

Um die Energieeffizienz in Produktionsprozessen bei Solaris zu erhöhen, haben wir in den letzten 5 Jahren:

- die Beleuchtung automatisiert, was zur Minderung des Energieverbrauchs um 25% führte
- eine PV-Anlage mit einer Leistung von 0,260 MW im Werk in Bolechowo in Betrieb genommen
- die herkömmlichen Gabelstapler gegen Gabelstapler mit Elektroantrieb ausgetauscht – sie machen nun 86% der gesamten Flotte aus
- begonnen, die Wärme durch Rekuperation in Lüftungs- und Heizungssystemen zurückzugewinnen

- die Beleuchtung gegen die energiesparende ausgetauscht, was Einsparungen von 583,387 MWh jährlich mit sich bringt
- Luftmischer und Luftschleier zur Vorbeugung von Wärmeverlusten installiert
- die meisten Gebäude thermisch saniert
- ein System zur kontinuierlichen Überwachung des Stromverbrauchs eingerichtet, um diesen effizienter zu verwalten und zu reduzieren

3.1.3.3 Wasserverbrauch

In der Gesellschaft wird das Wasser vor allem für Hygiene- und Sanitärzwecke verwendet. In der Produktion verbrauchen wir geringe Wassermengen fürs Waschen unserer Fahrzeuge. Die Waschanlage arbeitet mit einem geschlossenen Wasserkreislauf. Das dort verbrauchte Wasser wird recycelt. Das von Solaris Bus & Coach genutzte Wasser wird aus dem kommunalen Wasserverteilungsnetz entnommen. Die laufende Überwachung des Wasserverbrauchs aufgrund von monatlichen Zählerablesungen lässt jegliche unkontrollierten Wasserlecks aufdecken.

Der gesamte Wasserverbrauch von Solaris Bus & Coach betrug 2024 25,9 ML.

3.1.3.4 Abfälle

Abfälle sind ein wesentlicher Bestandteil der Bewertung unseres Einflusses auf die Umgebung. Wir konzentrieren unsere Aktivitäten darauf, die Erzeugung von Abfällen zu minimieren, sie ordnungsgemäß zu lagern und so zu trennen, dass ein möglichst hohes Maß an Recycling und Verwertung gewährleistet wird.

Wir handeln strikt nach den Vorschriften des polnischen *Abfallgesetzes* und in Übereinstimmung mit den einschlägigen Genehmigungen in Bezug auf die Abfallbewirtschaftung. Darüber hinaus gelten in der Gesellschaft interne Regelungen, die die Grundsätze einer rationellen Abfallwirtschaft und der Wiederverwendung von Abfall festlegen. Die Verantwortung für die Einhaltung der Rechtsvorschriften im Bereich der Abfallbewirtschaftung durch Solaris Bus & Coach liegt bei den Umweltspezialisten.

Abfallerzeugung

Wir erfüllen alle gesetzlichen Verpflichtungen, einschließlich der Erfassung von Abfalldaten in der elektronischen landesweiten Abfalldatenbank (BDO, Datenbank für Produkte, Verpackungen und Abfallwirtschaft). Darüber hinaus setzen wir uns interne qualitative und quantitative Ziele für jede Abfallart, um ihr Aufkommen zu überwachen. Wir sorgen dafür, dass der erzeugte Abfall die Erdoberfläche, den Boden oder das Wasser nicht verschmutzt. Die Abfallbehälter sind dicht und beständig gegen die darin gelagerten Stoffe. Die Abfalllageräume sind vor dem Zugriff Unbefugter geschützt. Die Lagerplätze werden überwacht.

Weitere Abfallbehandlung

Mit der Sammlung wie auch Erfüllung der Pflicht zur Verwertung und Entsorgung der angefallenen Abfälle beauftragen wir Unternehmen, die über Genehmigungen der zuständigen Behörde für diesen Bereich verfügen. Die Abfälle bringen wir zum jeweils nächstgelegenen Ort, an dem sie weiter behandelt werden können.

Abfallerfassung

Solaris Bus & Coach erfasst laufend quantitativ und qualitativ den anfallenden Abfall mit Hilfe der elektronischen landesweiten Abfalldatenbank (BDO) und reicht die erforderlichen Berichte innerhalb der gesetzlichen Fristen ein.

ABFALLAUFKOMMEN IN SOLARIS BUS & COACH IM JAHR 2024, NACH ABFALLART

Abfallart	Gewicht [t]
Verpackungsabfälle (Holz, Papier und Karton, Kunststoffe)	1 042,5
Metallabfälle	589,1
Beim Lackieren angefallene Abfälle	88,1
Ölhaltige Abfälle	2,1
Gefahrstoffverpackungsabfälle	11,2
Batterien	114
Sonstige	844,6
Gesamt	2 691,5

ABFALLAUFKOMMEN IN SOLARIS BUS & COACH IM JAHR 2024, NACH GEFÄHRLICHEN UND ANDEREN ABFÄLLEN

Klassifizierung	Gewicht [t]
Andere als gefährliche Abfälle	2 383,8
Gefährliche Abfälle	307,7
Gesamt	2 691,5



3.1.4 Recycling

Recycelte Rohstoffe

Der Anteil des recycelten Stahls an dem an uns gelieferten nichtrostenden Stahl, welcher für die Gerippe-Herstellung verwendet wird, wobei das Gerippe einen erheblichen Anteil am Gesamtgewicht des Fahrzeugs ausmacht, lag bei 93,7%.

Um einen sicheren Umgang mit unseren Fahrzeugen während ihres gesamten Lebenszyklus zu gewährleisten, gehen wir den Verpflichtungen aus der REACH-Verordnung der Europäischen Kommission nach und verpflichten auch unsere Zulieferer, diese einzuhalten.

Batterien

Nach Ablauf der Garantiezeit müssen Traktionsbatterien, die für keinen anderen Zweck verwendet werden können, recycelt werden, wobei die Verwertungsquote nicht niedriger sein kann als in der EU-Richtlinie 2006/66/EG und in der Verordnung des Europäischen Parlamentes und des Rates (EU) 2023/1542 vom 12. Juli 2023 über Batterien und Altbatterien vorgesehen. Solaris arbeitet mit polnischen Unternehmen zusammen, die sich mit dem Recycling von Lithium-Ionen-Batterien befassen, um die Menge und die

Qualität zurückgewonnener Metalle besser kontrollieren zu können.

Fahrzeuge

Aufgrund der Anforderungen der Norm ISO 22628:2002 haben wir die Recyclingfähigkeit bei unseren Fahrzeugen bemessen.

Gemäß den Daten, die wir in den Umweltproduktdeklarationen für den 18-Meter-Elektrobus und den 12-Meter-Hybridbus angegeben haben, beträgt die Recyclingfähigkeit dieser zwei Modelle geschätzt 94,9% und 95,9% und die Verwertungsrate 95,1% und 96,1% entsprechend.

3.1.5 Auswirkungen auf Biodiversität

Die Produktionsstätten von Solaris Bus & Coach liegen außerhalb von Gebieten, die nach dem Naturschutzgesetz geschützt werden. Im Bewusstsein der Bedeutung des Schutzes der Biodiversität führen wir bei jeder Investitionsentscheidung eine Analyse der Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die umgebende Natur durch. Wir achten auf den Schutz von Grünflächen und Bäumen sowie von Tier-, Pflanzen- und Pilzarten.

3.2



Soziales [S]

Bei Solaris sind wir uns dessen bewusst, dass unsere Tätigkeit das Leben von Tausenden entlang der gesamten Wertschöpfungskette beeinflusst. Wir befolgen die Grundsätze der *Personalrichtlinien*, der *Nachhaltigkeitsrichtlinien* und des *CAF-Verhaltenskodex*. Diese Dokumente helfen uns, ein sicheres, gerechtes und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem das Wohlbefinden, die Weiterentwicklung und das Engagement der Menschen zählen.

Die 2024 aktualisierten *Personalrichtlinien* setzen klare Schwerpunkte und fördern nachhaltig die Umsetzung der CAF-Strategie gemäß den hohen ethischen und Arbeitsstandards.

Der Verhaltenskodex der CAF-Gruppe umfasst folgende soziale Aspekte:

- Achtung der Menschenrechte und bürgerlicher Freiheiten
- Sicherstellung der Wahrung der Grundrechte, der Grundsätze der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung
- Schutz vor Kinderarbeit
- Sicherstellung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen
- Gleichberechtigung
- Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsplatz

handeln, d. h. gemäß den nationalen und internationalen Rechtsvorschriften, den Verhaltensstandards sowie den internen Regelungen und Werten der Gruppe, die in den ethischen Kodizes festgeschrieben sind.

Bei Solaris Bus & Coach gelten interne Regelwerke zu verschiedenen Arbeitsaspekten:

- *Arbeitsordnung*
- *Vergütungsordnung*
- andere Richtlinien und Verfahren, die die polnischen arbeitsrechtlichen Vorschriften implementieren, insbesondere die des *Arbeitsgesetzbuches*

Für die Übereinstimmung dieser Regelungen mit den geltenden Rechtsvorschriften und Arbeitsplatzstandards sind die Personalabteilung, die Rechtsabteilung und die Compliance-Abteilung zuständig. Auf Vorstandsebene werden diese Maßnahmen vom Vorstandsmitglied, dem Chief Human Resources Officer, unterstützt.



Alle Mitarbeiter unseres Unternehmens sind vor allem verpflichtet, im Einklang mit den Rechtsvorschriften zu

Beschäftigungsstruktur*

GESAMTZAHL DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER											
	2022			2023				2024			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Zunahme**	Frauen	Männer	Gesamt	Zunahme**
Solaris Bus & Coach	424	2 096	2 520	399	1 945	2 344	-7,0%	465	2 208	2 673	14,01%
Tochterunternehmen	54	185	239	52	181	234	-2,1%	53	191	244	4,27%
Solaris-Gruppe	478	2 281	2 759	451	2 126	2 578	-6,6%	520	2 397	2 917	13,15%

3.2.1 Unser Team

- **Das Team der Solaris-Gruppe zählte 2024 2917 Personen** – um 339 mehr als im Vorjahr.
- Die **durchschnittliche Betriebszugehörigkeit betrug 9,3 Jahre** – was zeigt, dass viele Personen Solaris länger verbunden bleiben.
- **85,1% der Mitarbeitenden** hatten unbefristete Arbeitsverträge.
- **19% der neu eingestellten Personen** machten Frauen aus.
- **12,2% der Mitarbeitenden** wurden befördert – sowohl vertikal als auch horizontal.

BESCHÄFTIGUNGSART IN DER SOLARIS-GRUPPE

	Frauen	Männer	Gesamt	
Unbefristet	427	2 055	2 482	2 917
Befristet	91	344	435	
Vollzeit	507	2 389	2 896	2 917
Teilzeit	12	9	21	

Bei Solaris wird niemand ohne die garantierten Arbeitsstunden beschäftigt. 2024 schlossen wir zivilrechtliche Verträge mit 108 Personen, vor allem mit Studenten im dualen Studium und Praktikanten. Auf B2B-Basis arbeiteten 8 Personen für uns.

* Alle Beschäftigungsdaten in der Solaris-Gruppe werden nach dem Stand zum 31. Dezember 2024 dargestellt, ausschließlich der Jugendlichen (15-17 Jahre), die aufgrund eines Ausbildungsvertrags beschäftigt waren, und Personen, die sich im unbezahlten Urlaub oder in der Elternzeit befanden. Diese Anmerkung betrifft auch alle anderen Tabellen.

** Der Beschäftigungswachstumsindex misst den prozentualen Anstieg der Zahl der Beschäftigten im untersuchten Jahr gegenüber dem Vorjahr.

3.2.2 Zusatzleistungen und Arbeitsbedingungen

Die Gleichbehandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für uns das A und O. Daher sichern wir allen Festangestellten bei Solaris, unabhängig von der Art ihres Vertrags (Voll-/Teilzeit, befristet/unbefristet) Zugang zu den gleichen Sonderzahlungen und Benefits.

Die wichtigsten Benefits bei Solaris Bus & Coach sind: Urlaubsgeld, Weihnachtspremie, Anwesenheitsbonus, Jahresbonus (je nach EBIT), private medizinische Versorgung, Essenszuschüsse, Zugang zur Benefits-Plattform.

Aufgrund der Spezifik der Büroarbeit stehen unseren Büromitarbeiterinnen und -mitarbeitern auch solche Optionen zur Verfügung wie: Hybridarbeit, Gleitzeit, Mehrarbeit und individuelle Arbeitszeitgestaltung in manchen Positionen.

Seit 2007 betreiben wir bei Solaris das Programm „Ich habe eine Idee“, das es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, ihre Vorschläge zur Verbesserung der Funktionsweise des Unternehmens zu unterbreiten und Vorteile aus den nach der Umsetzung der Ideen erzielten Ersparnissen zu ziehen. 2024 wurden 710 Ideen eingereicht,

was das zweithöchste Ergebnis in der Programmgeschichte war.

3.2.3 Talentgewinnung und -entwicklung

Teambuilding und Talentförderung bei Solaris sind Gegenstand einer der Schlüsselinitiativen des CAF-Nachhaltigkeitsplans im sozialen Bereich. Ein qualifiziertes und verantwortungsbewusst geführtes Personal sind der Schlüssel zur Entwicklung unserer innovativen Lösungen für den nachhaltigen ÖPNV.

Daher bauten wir 2024 unser Engagement für die Gewinnung, Förderung und Bindung von Talenten aus.

3.2.3.1 Rekrutierung

Angetrieben durch den rasch steigenden Bedarf an emissionsfreien Fahrzeugen und die damit einhergehende Notwendigkeit Produktionskapazitäten zu erhöhen, stellten wir 2024 550 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Solaris Bus & Coach ein. Unser Fokus lag dabei auf der Entwicklung der Best Practices zur Talentgewinnung und Verbesserung der Erfahrung der Kandidatinnen und Kandidaten.

Erneut nutzten wir die Rekrutierungsplattform, die uns verhalf, die realisierten Rekrutierungsprojekte effektiv zu verwalten. Bei der Gewinnung der größten Talente wurden wir von Headhunter-Agenturen unterstützt. Durch den Aufbau von Beziehungen und eine effektive Kommunikation mit den Bewerberinnen und Bewerbern in jeder Prozessphase verbesserten wir auch die Qualität der sog. *Candidate Experience*.

2024 setzten wir das Mitarbeiterempfehlungsprogramm fort, das den Rekrutierungsprozess durch Empfehlungen

unserer Mitarbeitenden unterstützt. In Zeiten erhöhter Beschäftigung wurde der Bonus für Empfehlungen für besonders begehrte Stellen um 100% erhöht, was die Ergebnisse deutlich verbesserte.

3.2.3.2 Beförderungen





3.2.3.3 Schulungen

Wir bieten ein breites Schulungsangebot an, das unabhängig von der Vertragsart und -dauer allen fest angestellten Solaris-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern offen ist. Bei der Planung von Schulungen sorgen wir dafür, dass sie an die im Mitarbeiterbewertungssystem definierte Entwicklung des/der jeweiligen Mitarbeiter/in angepasst sind sowie mit seinem/ihrer Aufgabenbereich und Geschäftsanforderungen zusammenhängen.

Unsere **Umschulungsprogramme** bieten eine Chance, neue Qualifikationen zu erwerben, die auf Berufe im Bereich emissionsfreier Verkehrstechnologien vorbereiten.

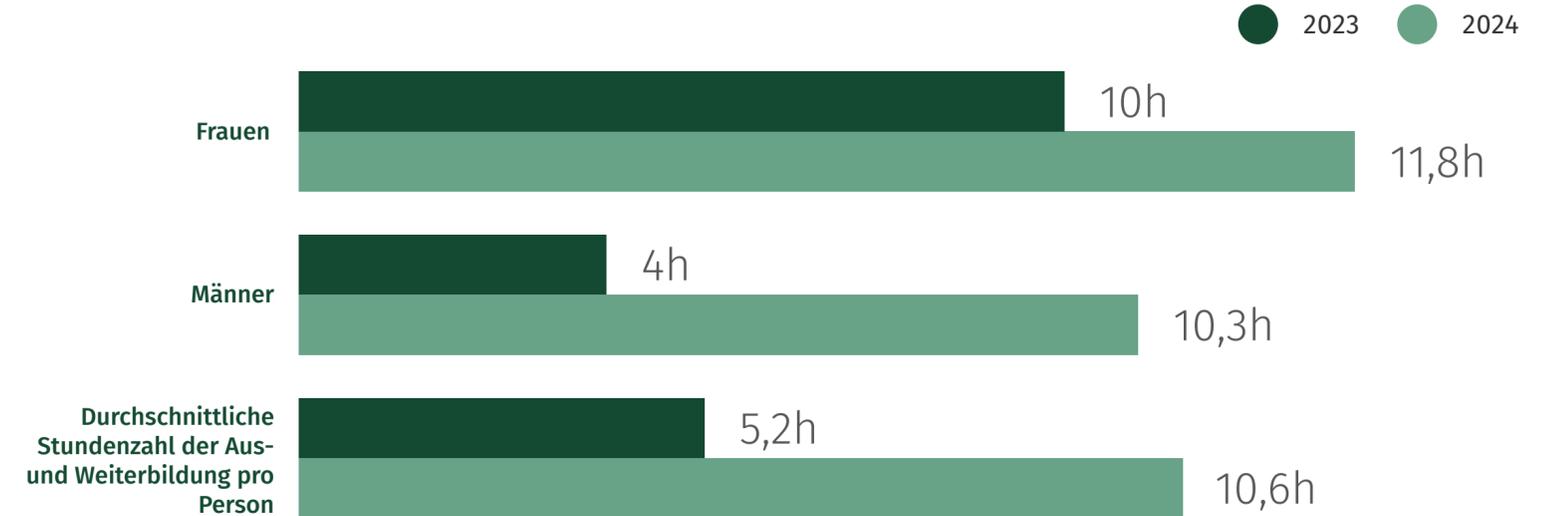
- „Elektromission“ – interne Schulungen, die eine Chance bieten, sich von Monteuren zu Elektrikern (verschiedene Qualifikationsstufen) umzuschulen und für bestehende und neu eingestellte Mitarbeitenden offen sind.
- „reKonstruktion“ – das an Konstruktionsmechaniker gerichtete Programm bietet die Möglichkeit zur Erhöhung von Qualifikationen auf den Gebieten Elektrotechnik und Programmierung, im Zusammenhang mit der Entwicklung des emissionsfreien Solaris-Angebots.

Externe Fachschulungen zur Erhöhung von Qualifikationen (z. B. für Elektriker, Schweißer und Gabelstaplerfahrer) oder zur Kompetenzsteigerung.

Mitfinanzierung des Aufbau- oder MBA-Studiums, soweit geschäftlich begründet.

Sprachkurse für Personen, die aufgrund ihres Aufgabenbereichs in Fremdsprachen kommunizieren.

Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Person in Solaris Bus & Coach, nach Geschlecht*



Interne Schulungen:

- **„Be a Better Boss“-Programm** – fördert sowohl harte als auch weiche Führungskompetenzen und verhilft zu einer effektiveren Teamführung und -unterstützung. Im Rahmen des Programms fanden 2024 Workshops für Produktionsmanager statt.
- **„Be Better“-Programm** – Schulungen von Solaris-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihre Kolleginnen und Kollegen. An der ersten Ausgabe 2024 nahmen 179 Personen teil. Insgesamt wurden 167 Schulungsstunden durchgeführt.
- **E-Learning**
Die obligatorischen E-Learning-Schulungen werden

zu den folgenden Themenbereichen durchgeführt: Datenschutz, Wettbewerbsschutz, Cybersicherheit, *Handbuch zur Verbrechenverhütung*, erforderliche Sorgfalt. 2024 ergriffen wir vielfältige Maßnahmen, um die Durchführbarkeit dieser Schulungen zu verbessern. Ergebnis: 97% der betroffenen Personen nahmen an den Schulungen teil.

○ **Einstiegsschulungen**

Jede bei der Solaris-Gruppe neu eingestellte Person nimmt an einer ganztägigen Einstiegsschulung statt, die sie mit der Firmenstruktur und den Aufgabenbereichen der wichtigsten Abteilungen vertraut macht (darunter ESG und Compliance).

* Ausgenommen Erstunterweisungen zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und Einstiegsschulungen

3.2.3.4 Maßnahmen zur Personalentwicklung

Kompetenzmatrix

2024 führten wir ein Werkzeug ein, das die Erhebung und Auswertung der Kompetenzen unserer Mitarbeitenden unterstützt. Mit seiner Hilfe können wir die Teamentwicklung besser planen und an die tatsächlichen Bedürfnisse der Organisation anpassen.

Jährliche Mitarbeiterbewertungen

Sie sind ein wesentlicher Bestandteil sowohl der individuellen als auch der Teamentwicklung. Sie ermöglichen den Informationsaustausch zwischen den Mitarbeitenden und dem Arbeitgeber sowie die Überprüfung der Ziele und inwiefern sie erreicht werden. 2024 wurden alle Mitarbeitenden der Solaris-Gruppe erneut einer Bewertung unterzogen.

3.2.3.5 Bildung zukünftiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Seit 2007 arbeiten wir mit technischen Schulen aus der Region Großpolen zusammen. Wir bieten auch ein duales Studium und berufliche Praktika in Kooperation mit Hochschulen an. Unsere Maßnahmen verhelfen jungen Menschen zu einem reibungslosen Einstieg ins Berufsleben und fördern gleichzeitig das lokale Bildungswesen. Von 157 Schülerinnen und Schülern, die das Programm der Patronatsklassen bei Solaris absolviert haben, wurden 112 fest eingestellt.

3.2.4 Vielfalt und Chancengleichheit

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Solaris genießen

* Die Kennzahl umfasst Löhne und Gehälter in Positionen, in denen im jeweiligen Jahr sowohl Frauen als auch Männer angestellt waren.

TEILNEHMER DER SOLARIS-BILDUNGSPROGRAMME IM JAHR 2024

	Duales Studium in Kooperation mit der TU Posen	Ausbildung	Praktika
Solaris Bus & Coach	7	50	78

VERHÄLTNIS DES ENTGELTS IN DER NIEDRIGSTEN BESCHÄFTIGUNGSKATEGORIE ZUM GESETZLICHEN MINDESTLOHN BEI SOLARIS BUS & COACH IM JAHR 2024, NACH GESCHLECHT

	Frauen	Männer
Durchschnittliches Grundentgelt in der niedrigsten Beschäftigungskategorie	116,51%	127,53%
Durchschnittliches Gesamtentgelt* in der niedrigsten Beschäftigungskategorie	152,32%	166,23%

ungeachtet ihres Alters, ihres Geschlechts oder sonstiger Unterschiede die gleichen Beschäftigungsbedingungen wie auch die gleichen Chancen auf eine vertikale und horizontale Beförderung. Wir bemühen uns stets um mehr Vielfalt in unserem Team.

3.2.4.1 Personen im Rentenalter

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach dem Erreichen des Rentenalters weiterhin arbeiten wollen, wird die Möglichkeit eingeräumt, zu den bisherigen Bedingungen weiterzuarbeiten. 2024 nahmen 7 Personen diese Möglichkeit in Anspruch.

3.2.4.2 Faire Vergütung

Bei Solaris Bus & Coach gibt es eine *Vergütungsordnung*, die die grundlegenden Vergütungsregeln festlegt und die Gleichbehandlung garantiert. Wir sorgen für faire und

gerechte Vergütung – ungeachtet von Geschlecht, Rasse, sexueller Orientierung, sexueller Identität, ethnischer Herkunft, körperlicher Kondition, Alter, Religion oder anderen Merkmalen. Für uns zählen ausschließlich Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrung.

Die Vergütung bei Solaris Bus & Coach besteht aus:

- dem Grundentgelt
- einer monatlichen Prämie
- zusätzlichen Geldleistungen (siehe Benefits)

Alle in Vollzeit arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe erhalten ein höheres Grundentgelt als der gesetzliche Mindestlohn.



Vergütungsvergleich

2024 nahmen wir an zwei externen Studien teil, in deren Rahmen das Vergütungsniveau und die Vergütungsstruktur in verschiedenen Positionen eingehend analysiert wurden. Die erstellten Berichte lieferten wertvolle Erkenntnisse, die die Personalabteilung bei der Gestaltung einer marktgerechten Vergütungspolitik unterstützen.

Stellenbewertung

2024 schlossen wir die erste Phase des Projekts zur Stellenbewertung in der Organisation ab. Bewertet wurden über 500 Stellen. Das Projekt wird 2025 fortgesetzt und seine Ergebnisse werden Grundlage für die Aufrechterhaltung eines objektiven und transparenten Entgeltsystems bilden.

Gleiches Entgelt für Frauen und Männer

Wir untersuchen regelmäßig unsere Löhne und Gehälter in Hinblick auf Geschlecht. Das im Vergleich zu 2023 niedrigere Verhältnis der Vergütung von Frauen zur Vergütung von Männern in der Verwaltung und Produktion ergibt sich aus der Steigerung der Beschäftigungszahl, Schaffung neuer Arbeitsplätze und Fluktuation. 2025 werden wir daran arbeiten, diese Unterschiede zu beseitigen.

3.2.4.3 Berufstätige Eltern

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach Geburt ihres Kindes an den Arbeitsplatz zurückkehren, bieten wir Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine besondere Hilfe ist die betriebliche Kindertagesstätte, die von Kindern besucht werden kann, deren Elternteile seit mindestens einem Jahr im Unternehmen beschäftigt sind. Darüber hinaus bieten wir flexible Arbeitsmodelle

* Im Gesamtentgelt sind Prämien und zusätzliche Geldleistungen miteinbezogen.

** Der als „Mutterschaftsurlaub“ bezeichnete Jahresurlaub besteht nach dem polnischen Recht aus zwei Komponenten: 20 Wochen Mutterschaftsurlaub, der nur von Frauen genommen werden kann, und 32 Wochen Elternurlaub, der sowohl von Frauen als auch von Männern genommen werden kann.

VERHÄLTNISS DER VERGÜTUNG VON FRAUEN ZUR VERGÜTUNG VON MÄNNERN BEI SOLARIS BUS & COACH IM JAHR 2024*

	Durchschnittliches Grundentgelt	Durchschnittliches Gesamtentgelt
Manager	105,80%	105,47%
Verwaltung	80,32%	80,78%
Produktion, direkte MA	91,35%	91,63%
Produktion, sonstige MA	87,24%	86,28%

RÜCKKEHRRATE AN DEN ARBEITSPLATZ UND VERBLEIBRATE NACH MUTTERSCHAFTS- UND/ODER ELTERNURLAUB**

	Rate	Frauen	Männer
Solaris Bus & Coach	Rückkehrquote	100%	100%
	Verbleibrate von 12 Monaten nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz	95,35%	97,87%

wie Hybridarbeit, Gleitzeit und Mehrarbeit. Dank dieser Unternehmenspolitik erreichte die Rückkehrquote nach Mutterschafts- und/oder Elternurlaub 2024 einen vorbildlichen Wert von 100%.

3.2.5 Sozialer Dialog

Gewerkschaften

Die Solaris-Gruppe gewährleistet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen. Wir laden sie zum offenen und konstruktiven Dialog mit der Firma ein und garantieren ihnen die Möglichkeit, das Recht auf Verteidigung ihrer Interessen wahrzunehmen.

In der Gesellschaft gibt es zwei überbetriebliche Gewerkschaften: Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność“ und Organizacja Międzyzakładowa Nr. 15-043 OPZZ „Konfederacja Pracy“.

2024 unterschrieben der Arbeitgeber und die Gewerkschaften eine Gehalts- und Lohnvereinbarung über eine unternehmensweite Gehalts- und Lohnerhöhung, das Budget für individuelle Gehalts- und Lohnerhöhungen und die Höhe der Zusatzleistungen sowie Jubiläumszuwendungen für das Jahr 2025.

Im selben Jahr wurde auch der Prozess zur Gründung eines Europäischen Betriebsrats für CAF eingeleitet. Es wurde ein Verhandlungsausschuss eingerichtet, der alle Beschäftigten der CAF-Gruppe in den EU-Ländern vertritt.



Er besteht aus 15 Personen aus 8 Ländern, darunter einem Vertreter von Solaris. Der Ausschuss nahm Verhandlungen zur Gründung eines EBR auf.

Organisational Health Survey (OHS)

Regelmäßig führen wir eine anonyme Umfrage zum Gesundheitszustand des Unternehmens (OHS) durch, mit dem Ziel, Erkenntnisse des Teams zu den verschiedenen Arbeitsaspekten in unserer Organisation zu sammeln. 2024 erzielten wir das Ergebnis 6,0 (von 10). Das Resultat, das niedriger war als erwartet (6,8), spornte uns an, verschiedene Entwicklungsmaßnahmen zu treffen. Aufgrund der im Rahmen der OHS erfassten Ansichten und Bedürfnisse des Teams wählten wir 6 Bereiche aus (u. a. berufliche Entwicklung, Rollenklarheit, Transparenz), für die man zusammen mit dem Executive Committee 21 Initiativen ausgearbeitet hat. Ihre Umsetzung begann Ende 2024 und wird 2025 abgeschlossen.

3.2.6 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASiuGSch)

Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Solaris-Gruppe sind für uns von grundlegender Bedeutung. Daher wurden sie auch zum Teil des CAF-Nachhaltigkeitsplans als eine der vorrangigen Initiativen. Wir ergreifen vielfältige Maßnahmen, auch im Dialog mit unserem Team, um sichere und ergonomische Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Beim Management von ASiuGSch-Fragen befolgen wir strikt die Rechtsanforderungen und wenden die besten Standards an. Die Rahmenregelungen in diesem Bereich sind in den *CAF-Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzrichtlinien* enthalten, die für alle Gesellschaften der CAF-Gruppe gelten. Die *Richtlinien* definieren die erforderlichen Regeln, Maßstäbe und Verhaltensmuster, die angewandt werden, um optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen und zu erhalten. Hauptziel dieser *Richtlinien* ist es, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten. Wir verpflichten uns darin, notwendige Maßnahmen zur Verbeugung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und Materialschäden zu ergreifen, indem wir eine Präventionskultur unter allen Personen, die beruflich für die CAF-Gruppe tätig sind, fördern. Die Richtlinien stimmen mit den internationalen Standards überein, die u. a. von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegt wurden.

Bei Solaris Bus & Coach pflegen wir das gemäß ISO 45001:2018 zertifizierte *Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz*, das für alle unsere Produktionsstandorte gilt. Das System unterstützt die Gesellschaft bei der Sicherstellung der ordnungsgemäßen Arbeitsbedingungen und der kontinuierlichen Verbesserung im ASiuGSch-Bereich. Das Ziel dabei lautet Null Unfälle. Das System umfasst Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die fest angestellt sind,

wie auch andere Personen, die ihre Arbeit direkt für die Gesellschaft leisten.

Für die Einhaltung der regulatorischen Anforderungen, Unternehmensrichtlinien und der besten Standards sorgt die Abteilung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Sie setzt sich aus den ASiuGSch-Experten, Experten für chemische Substanzen und Brandschutzinspektoren zusammen. Auf Vorstandsebene wird die Abteilung vom Vorstandsmitglied unterstützt.

Der Vorstand und die Führungskräfte haben auch eine reguläre Einsicht in ASiuGSch-Fragen während der wöchentlichen Treffen „Safety meetings“, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der ASiuGSch-Abteilung geführt werden und an denen die Vorstände, der Produktionsleiter, der stellvertretende Abteilungsleiter für Produktionstechnik und Strategische Entwicklung und die Leitung der Lagerlogistik teilnehmen. Diese Treffen bieten die Möglichkeit, aktuelle ASiuGSch-Themen aus Bereichen Produktion, Lagerlogistik und Verwaltung auf höchster Ebene zu besprechen.

Management von Risiken im ASiuGSch-Bereich

Die Gefahrenbeseitigung und Risikominimierung im ASiuGSch-Bereich hat für uns eine fundamentale Bedeutung. Aus diesem Grunde erstellten die ASiuGSch-Dienste die *Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz*, die eine Liste der in den einzelnen Produktionsbetrieben an den einzelnen Arbeitsplätzen ermittelten Arbeitsrisiken enthält. Das Dokument wird regelmäßig aktualisiert.

Ein multidisziplinäres Team ermittelt die Risiken und aktualisiert das Dokument anhand der internen *Anleitung zur Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz*. Das Team besteht aus: einem Vertreter der ASiuGSch-Abteilung, einer Leitungskraft und einem Mitarbeiter aus dem analysierten Bereich sowie dem Sozialen Arbeitsinspektor. Die Dokumentation in dieser Hinsicht wird u. a. durch die interne Betriebsanleitung: *Ermittlung der Umstände und Ursachen von Unfällen und ihre Dokumentierung* vervollständigt. Das Unfallregister wird vom ASiuGSch-Dienst geführt. Mit der *Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz* und der *Anleitung zur Vorgehensweise bei Unfällen* werden alle neu eingestellten Mitarbeiter am Tag ihrer Einstellung bekannt gemacht.

Bei der Risikominimierung und Verbesserung der Arbeitsergonomie helfen auch u. a. Audits der Arbeitsplätze, die das ganze Jahr über im Rahmen von internen ISO-Audits, 6S-Audits und EHS-Audits (Environment, Health and Safety) durchgeführt werden, chemische Audits, Brandschutzsicherheitsbegehungen, ASiuGSch-Begehungen in den Schweißbetrieben und ASiuGSch-Begehungen mit den Leitungskräften.

Teambeteiligung an der Verwaltung und Kommunikation von ASiuGSch-Fragen

Die Teambeteiligung an der Verwaltung von ASiuGSch-Fragen sowie transparente und regelmäßige Kommunikation von Themen in diesem Bereich ist entscheidend bei Solaris Bus & Coach für die Gewährleistung von sicheren und ergonomischen Arbeitsbedingungen.

In diesem Bereich umfassen unsere Aktivitäten Folgendes:

- Tätigkeit des ASiuGSch-Ausschusses, der eine begutachtende und beratende Funktion hat. Dem Ausschuss gehören als Mitglieder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ASiuGSch-Dienste, ein Arzt, der

für die Gesundheitsvorsorge zuständig ist, wie auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Abteilungen und Bereichen

- verschiedene Meldekanäle der ASiuGSch-Abteilung, um die bei der Arbeit festgestellten Gefahren sowie eingetretenen Unfälle zu melden (persönlich, telefonisch, per E-Mail, Kummerkasten, über den internen Meldekanal)
- Melde-App für Beinaheunfälle, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, jegliche Abweichungen von den geltenden ASiuGSch-Regeln zu melden, und den ASiuGSch-Diensten, Abhilfemaßnahmen einzuführen, bevor ein gefährlicher Vorfall eintritt

Was die interne Kommunikation der ASiuGSch-Fragen anbelangt, betreiben wir ein Kommunikationskanal BHP News [ASiuGSch-Nachrichten], in dessen Rahmen unser Team regelmäßig Informationen über die Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erhält. Gesammelte Informationen werden per E-Mail verbreitet, und auf unserer internen Website und den Bildschirmen auf dem Firmengelände veröffentlicht. Sie werden immer in drei Modulen zusammengefasst: Anleitungen/Verfahren, Chemie und Brandschutz.

Je nach Umfang der Daten kommunizieren wir darüber hinaus regelmäßig (jährlich, vierteljährlich, monatlich oder laufend) u. a. Informationen über die Erreichung der Jahresziele und Leistungskennzahlen (KPI) im ASiuGSch-Bereich, statistische Daten, Messergebnisse der Arbeitsumgebung, Informationen über neue Entwicklungen und Änderungen in der Organisation von Arbeitsplätzen wie auch Aktualisierungen der *Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz*.

Präventions- und Schulungskultur

Um Wissen und Können zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu fördern, ergriffen wir 2024 folgende Maßnahmen:

- allgemeine und auf den jeweiligen Arbeitsplatz bezogene obligatorische Erstunterweisungen am ersten Arbeitstag jedes/r neuen Mitarbeiters/in
- Folgeunterweisungen zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als E-Learning für Personen in der Verwaltung und Produktionstechnik und in Präsenzform für direkte Produktionsmitarbeiter
- Schulungen für Produktionsmitarbeiter zum angemessenen Gesundheitsschutz bei der Arbeit mit diisocyanathaltigen Stoffen
- Erste-Hilfe-Kurse
- Evakuierungsübungen
- Sicherheitstage in Kooperation mit der Kreisarbeitsinspektion und der Rettungs- und Löscheinheit Nr. 8
- Schulungen für Teamleiter, um das Bewusstsein zum Thema Gestaltung der Arbeitssicherheit zu erhöhen

Schutz vor Unfällen und schädlichen Einflüssen am Arbeitsplatz

Um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor den schädlichen Auswirkungen chemischer Substanzen und anderer physischer Faktoren, die ihre Gesundheit beeinträchtigen können, zu schützen, statten wir sie mit angemessenen technischen Schutzmitteln wie auch mit kollektiver und persönlicher Schutzausrüstung aus.

An jedem Arbeitsplatz, an dem gesundheitsgefährdende oder -belastende Faktoren identifiziert wurden, werden regelmäßig Messungen der Arbeitsumgebung durchgeführt. Die Messergebnisse werden unserem Team über interne Kommunikationskanäle mitgeteilt.

In der Gesellschaft werden auch Arbeiten ausgeführt, bei denen das Unfallrisiko höher ist als in anderen Bereichen. Um die mit diesen Tätigkeiten verbundenen Risiken zu minimieren und in Zusammenarbeit mit der Abteilung für Produktionstechnik, wurden für jedes Werk von Solaris Bus & Coach folgende Dokumente erstellt:

- Liste besonders gefährlicher Arbeiten
- Liste von Arbeiten, die in einem Team von mindestens zwei Personen ausgeführt werden müssen

Außerdem wurde ein System schriftlicher Genehmigungen für die Ausführung dieser Arbeiten eingeführt.

Wir legen besonderen Wert auf Schutz schutzbedürftiger Gruppen, die in unserer Organisation Frauen, Menschen mit Behinderungen und jugendliche Arbeitnehmer umfassen. Die *Betriebsordnung* regelt Fragen von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für diese Gruppen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Zahlen

Unser Fokus im Jahr 2024 war die Unfallprävention und Weiterentwicklung der hohen Kultur im ASiuGSch-Bereich. Im vergangenen Jahr verzeichneten wir keinen schweren Unfall und auch keinen mit Todesfolge, und die Zahl der Unfälle sank um 6% im Vergleich zum Vorjahr. Somit erreichten wir unsere zwei Hauptziele in diesem Bereich.

Wegen der Arbeitsspezifika treten an den Standorten des Unternehmens vor allem drei Arten von Verletzungen auf:

- Verletzungen infolge von Bewegungen (d. h. Verstauchungen der unteren Gliedmaßen)
- oberflächliche Schnittwunden und Verletzungen bei der Arbeit mit scharfen Werkzeugen oder durch Stöße gegen Fahrzeugkomponenten oder Ausrüstung der Arbeitsstationen
- Verletzungen nach Kontakt mit heißen Elementen der Schweißkonstruktionen



ANZAHL UND RATE DER ARBEITSUNFÄLLE IN SOLARIS BUS & COACH IM JAHR 2024

	Arbeitsunfälle mit Todesfolge		Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen*		Dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen**		Anzahl der gearbeiteten Stunden
	Anzahl	Rate***	Anzahl	Rate***	Anzahl	Rate***	
Festangestellte Mitarbeiter	0	0	0	0	46	10,6	4 337 062
Nicht festangestellte Mitarbeiter	0	0	0	0	0	0	296 956

Für den Zeitraum 2024-2026 setzten wir uns das Ziel, die Unfallkennzahl durch eine weitere Entwicklung und den Aufbau der Arbeitssicherheitskultur zu reduzieren. Das ist eins der zentralen Ziele auf dem Gebiet der sozialen Nachhaltigkeit.

* Ausgenommen Arbeitsunfälle mit Todesfolge
 ** Anzahl der Arbeitsunfälle, die Arbeitsausfalltage zur Folge haben
 *** Die Raten wurden gemäß dem GRI-Standard berechnet (auf Basis von 1 000 000 der gearbeiteten Stunden nach der Formel: Anzahl der Vorfälle mit Krankschreibung, geteilt durch die Anzahl der gearbeiteten Stunden und multipliziert mit 1 000 000 der gearbeiteten Stunden).



3.3

Unternehmensführung [G]

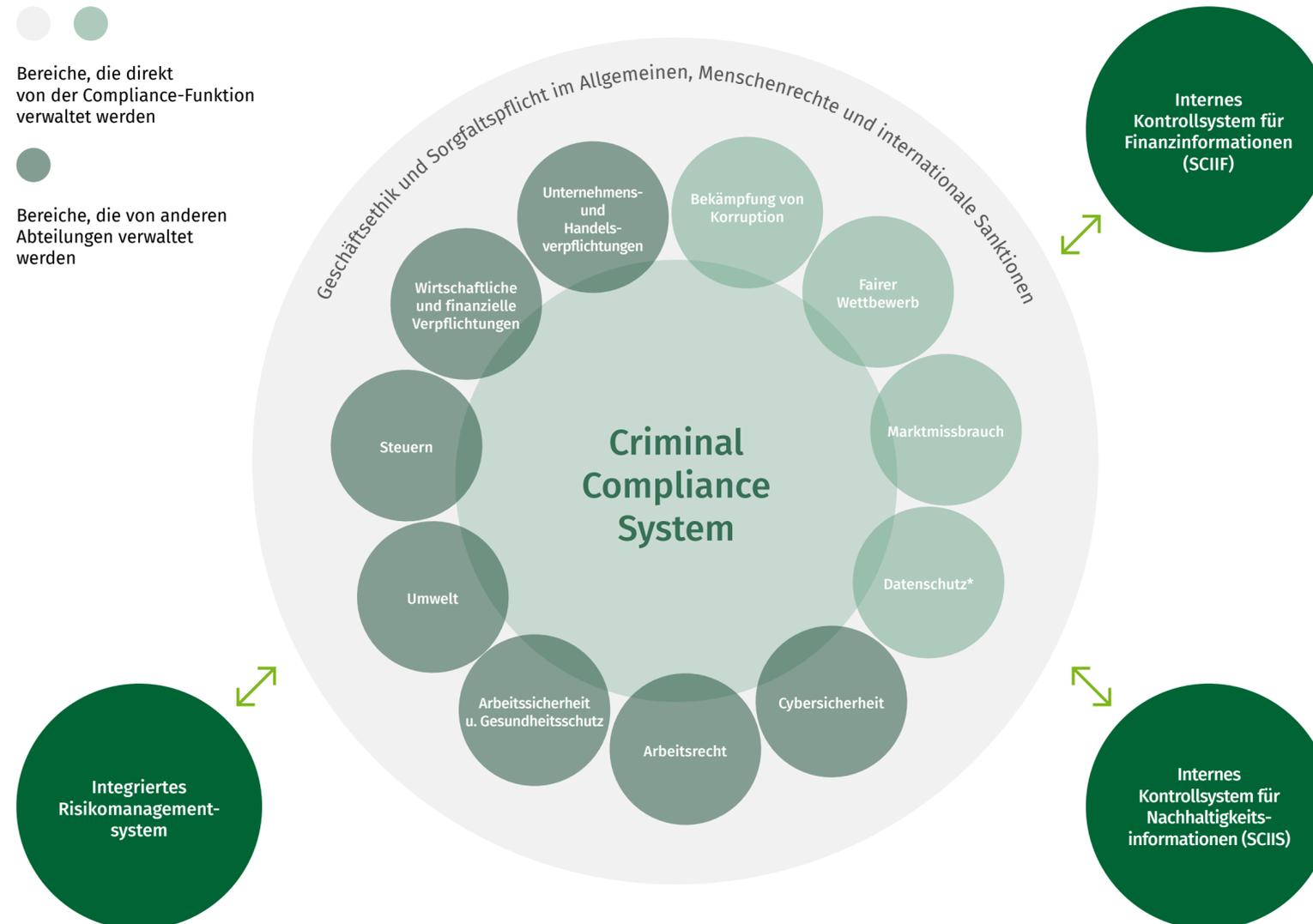
3.3.1 Ethik und compliance

3.3.1.1 Compliance-Funktion

Die Einhaltung internationaler und nationaler Rechtsvorschriften, ethischer Standards und bester Praktiken betrachten wir als Fundament unserer Geschäftstätigkeit. Das Compliance-System ist Garant der höchsten Compliance- und Ethik-Standards. In der Solaris-Gruppe wird das System von der Compliance-Funktion auf der CAF-Ebene beaufsichtigt, die bestimmte Befugnisse an den Compliance Officer auf der Solaris-Ebene delegiert.



Bereiche, die direkt von der Compliance-Funktion verwaltet oder beaufsichtigt werden

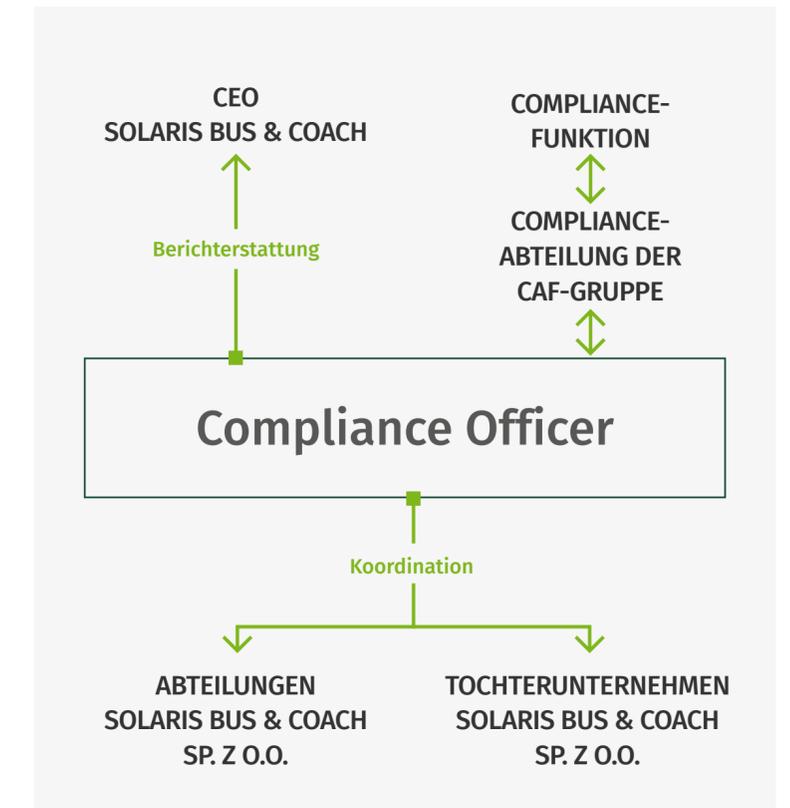


● Bereiche, die direkt von der Compliance-Funktion verwaltet werden

● Bereiche, die von anderen Abteilungen verwaltet werden

Der Compliance Officer verfügt über die notwendige Autonomie, die für die Ausübung seiner Befugnisse und eventuelle Vermeidung von Interessenkonflikten notwendig ist. Deshalb hat er keine andere Funktion in der Organisation inne.

Er erstattet Berichte direkt an den CEO von Solaris und an die Compliance-Abteilung der CAF-Gruppe. Die Berichterstattung umfasst jährliche Tätigkeitsberichte, laufende Berichterstattung über die identifizierten wesentlichen Risiken wie auch Berichte über das interne Meldesystem (Hinweisgebersystem).



* Teilweise verwaltet vom Datenschutzbeauftragten

3.3.1.2 Verhaltenskodex als Grundpfeiler unserer Aktivitäten

Die Grundpfeiler unserer Organisationskultur im Bereich der guten Unternehmensführung sind im *CAF-Verhaltenskodex* definiert. Der *Kodex* ist Ausdruck des höchsten Maßes an Verantwortung und der Verpflichtung der CAF-Gruppe zu Führung und Engagement in den Bereichen Ethik, Nachhaltigkeit und gutes Management.

Die aus dem *Kodex* hervorgehenden Regeln und Grundsätze gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch für alle Dritten, die mit den einzelnen Gesellschaften der Solaris-Gruppe in Geschäftsbeziehung stehen.

Die im *Kodex* verankerten Grundsätze und Pflichten ergänzt das Regelwerk zum Compliance-Management, das sowohl auf der Ebene der CAF-Gruppe als auch der Gesellschaften der Solaris-Gruppe funktioniert. Das Regelwerk umfasst Themen wie Geschäftsethik



und Sorgfaltspflicht im Allgemeinen, und in Bezug auf Menschenrechte und internationale Sanktionen, strafrechtliche Compliance, Bekämpfung von Korruption, fairer Wettbewerb, Marktmissbrauch und Datenschutz.

Die allgemeinen Grundsätze des *Verhaltenskodex der CAF-Gruppe* bauen insbesondere auf der Achtung des Rechts, der Menschenrechte, der Grundsätze der Gleichbehandlung, des fairen Wettbewerbs, des Schutzes der Arbeitnehmerrechte und der Bekämpfung von Diskriminierung – im Einklang mit den unten aufgeführten internationalen Standards und Richtlinien.

Den allgemeinen Grundsätzen des Verhaltenskodex liegen zugrunde:

- UN Global Compact in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung
- Internationale Menschenrechtscharta
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln (OECD 2023)

Mehr dazu im Kapitel 7.2.8 des *CAF-Nachhaltigkeitsberichts 2024*

Verbrechensverhütung und Korruptionsbekämpfung

Die Verbrechensverhütung, und insbesondere die Korruptionsbekämpfung, ist entscheidend für die Gewährleistung von Integrität und Transparenz in unseren Handlungen. Ende 2024 verabschiedete der CAF-Vorstand die *Richtlinien zur Verbrechensverhütung und Vorbeugung von Betrug und Korruption*. Ihr Ziel ist es, den Einsatz der Gruppe für die Verbrechensverhütung und die Einhaltung des Prinzips der Nulltoleranz gegenüber allen Handlungen, die einen Rechtsverstoß darstellen könnten, zu bestätigen. Die *Richtlinien* legen die grundlegenden Leitlinien und Ziele der obligatorischen Compliance-Anforderungen fest und definieren den Referenzrahmen und die essenziellen Bestandteile des *Criminal Compliance Systems* und des *Managementsystems zur Korruptionsbekämpfung* mit Rücksicht auf Besonderheiten der jeweiligen Rechtssysteme in den Ländern der Tochterunternehmen, wo sie gegebenenfalls Vorrang haben können.

Die Grundsätze der *Richtlinien* werden im *Handbuch zur Verbrechensverhütung* weiter ausgeführt. Das *Handbuch* enthält einen Katalog von Straftaten, die in Hinblick auf das Risiko, sie im Zusammenhang mit den Aktivitäten der CAF-Gruppe zu begehen, bewertet wurden und legt Verhaltensverfahren fest, um kriminellen Handlungen vorzubeugen. Es liefert auch eine präzise Definition der Korruption, listet geschäftliche Aktivitäten auf, die zur Korruption führen können, und legt interne Verfahren zur Korruptionsbekämpfung fest. Dementsprechend gilt in der Gruppe das Verbot, Geschenke und Bewirtungen anzubieten oder anzunehmen, deren Wert über einen symbolischen Charakter hinausgeht und die die Unparteilichkeit bei Geschäftsentscheidungen beeinflussen können.

2024 wurde in der Solaris-Gruppe kein Fall von Korruption oder Bestechung verzeichnet.



Vermeidung von Interessenkonflikten

Alle Mitglieder der Solaris-Gruppe sind verpflichtet, jegliche Situationen zu vermeiden, die zu einem Interessenkonflikt führen können. Die Solaris-Gruppe fordert auch von ihren Geschäftspartnern, dass sie die gleichen Standards beachten und bei der Ermittlung und Verwaltung solcher Situationen zusammenarbeiten. Diese Grundsätze sind auch Teil des *Verhaltenskodex der CAF-Gruppe* und der *Richtlinien zur Verbrechenverhütung und Vorbeugung von Betrug und Korruption*.

Vermeidung von Interessenkonflikten – verbindliche Vorgaben für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Solaris-Gruppe

- 1 Proaktives Informieren über jegliche Situationen, die ihre Unabhängigkeit beeinträchtigen könnten
- 2 Wahrung der Vertraulichkeit
- 3 Unabhängigkeit bei der Entscheidungsfindung
- 4 Verzicht auf Nutzung von Geschäftsmöglichkeiten zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil anderer Personen
- 5 Zusammenarbeit bei der Prävention, Identifizierung, Bewältigung und Lösung von Interessenkonflikten



Mehr dazu im Kapitel 7.2.9 des CAF-Nachhaltigkeitsberichts 2024

Schutz von Wettbewerb

Die Solaris-Gruppe verpflichtet sich, den freien und fairen Wettbewerb zu fördern und die geltenden Rechtsvorschriften einzuhalten, um jeglichen Aktivitäten vorzubeugen, die einen unfairen Wettbewerb darstellen könnten. Unser wichtigstes Dokument in diesem Bereich ist das *Handbuch zur Einhaltung des Wettbewerbsrechts*, das obligatorische Schutzmaßnahmen enthält, die im Geschäftsalltag der Gesellschaft angewendet werden, insbesondere in Bezug auf verbotene Geschäftsaktivitäten und -praktiken. Das *System zur Einhaltung des Wettbewerbsrechts* ergänzen noch folgende Dokumente: das *Verfahren zu Prüfungen im Bereich des Wettbewerbsrechts* und das *Verfahren zur Bewertung von Konsortien mit Wettbewerbern*.

Im Jahr 2024 wurde in der Solaris-Gruppe kein Fall eines Verstoßes gegen die Wettbewerbsregeln festgestellt.

Mehr dazu im Kapitel 7.2.7 des CAF-Nachhaltigkeitsberichts 2024

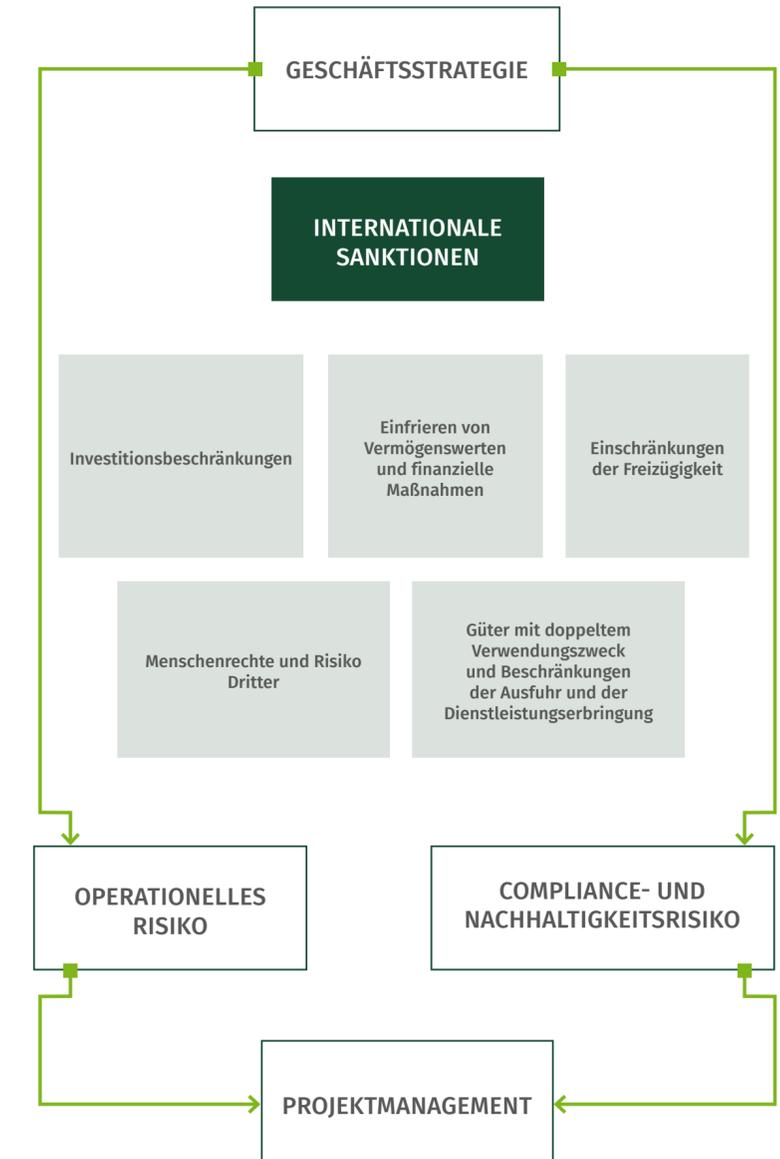
3.3.1.3 Sorgfaltspflicht und Risikomanagement im Bereich der Menschenrechte und internationaler Sanktionen

Die *Richtlinien für menschenrechtliche Sorgfaltspflicht* spiegeln das Engagement der Gruppe für die Einhaltung der internationalen Standards wider und definieren allgemeine menschenrechtliche Verpflichtungen.

Allgemeine menschenrechtliche Verpflichtungen:

- 1 Kinderschutz
- 2 Grundsatz der Nichtdiskriminierung
- 3 Achtung der Arbeitnehmerrechte
- 4 Achtung der Rechte von Menschen mit Behinderungen
- 5 Achtung der Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern
- 6 Gleichstellung der Geschlechter
- 7 Grundsatz der Nichtdiskriminierung wegen Rasse
- 8 Verbot von Folter und unmenschlicher Behandlung
- 9 Verbot des Menschenhandels
- 10 Umweltverantwortung
- 11 Einhaltung regionaler Menschenrechtsstandards
- 12 Einhaltung der maßgebenden Gesetze jeder Gerichtsbarkeit
- 13 Datenschutzmanagement sowie neue Technologien und künstliche Intelligenz in Bezug auf Menschenrechte

Strategieplan / Managementpläne

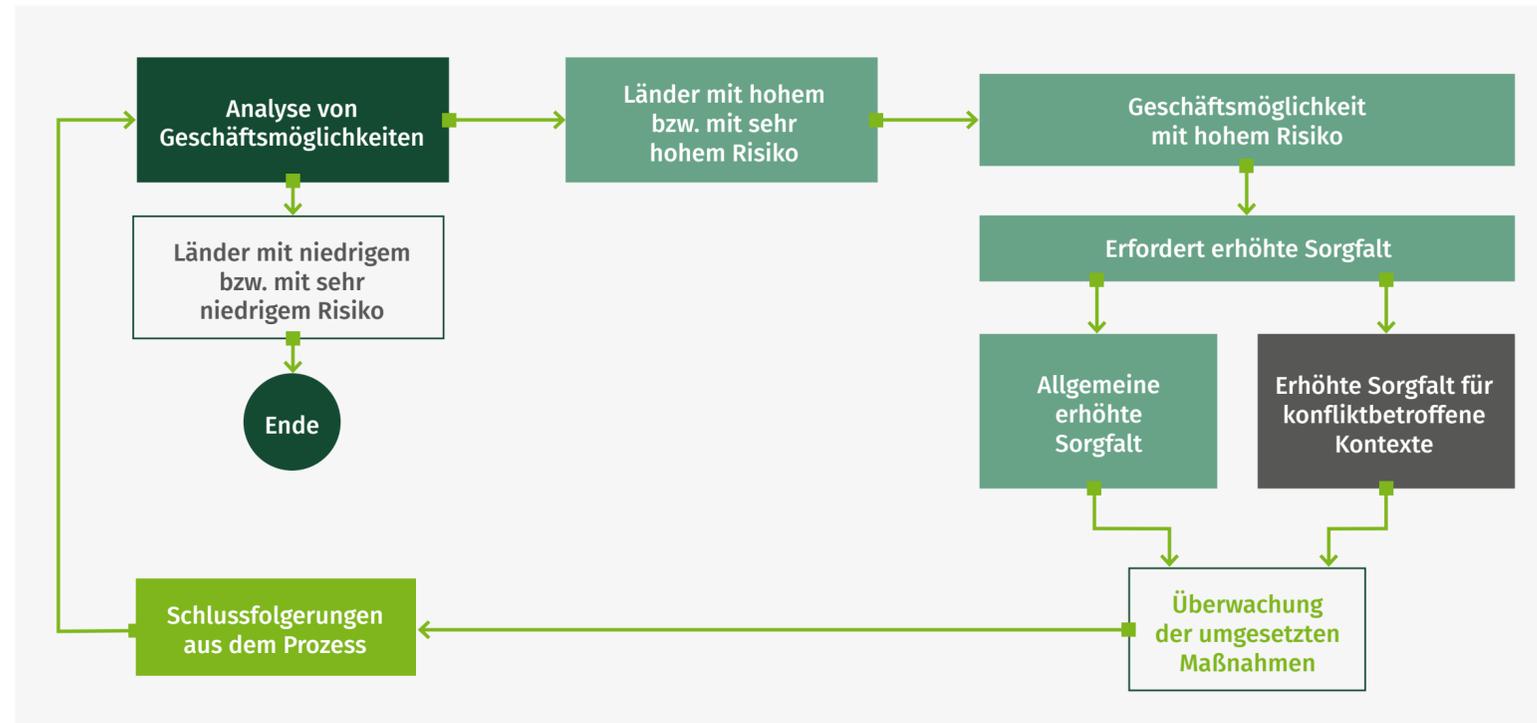


Die Solaris-Gruppe verpflichtet sich zudem, ihre Geschäftstätigkeit unter Einhaltung der internationalen Sanktionen und Einschränkungen auszuüben, die von der EU und anderen internationalen und nationalen Organisationen auferlegt wurden. Die Grundsätze, die die Einhaltung dieser Einschränkungen in der Geschäftstätigkeit des Unternehmens gewährleisten, sind im *Handbuch zur Sorgfaltspflicht im Bereich der internationalen Sanktionen* definiert.

Risiken im Zusammenhang mit den Verstößen gegen Menschenrechte und internationale Sanktionen werden in der Solaris-Gruppe bereits auf der Etappe der Analyse neuer Geschäftsmöglichkeiten als Teil des Due-Diligence-

Verfahrens ermittelt und bewertet. Es entspricht den Anforderungen der EU-Richtlinie 2024/1760 (CSDDD) und ist in den *Richtlinien für menschenrechtliche Sorgfaltspflicht* und im *Handbuch zur Sorgfaltspflicht im Bereich der internationalen Sanktionen* widerspiegelt. Bei der Projektbewertung wenden wir auch die *Verhaltensleitlinien der CAF-Gruppe zur Wahrung der Menschenrechte* an.

Bei Ländern mit hohem bzw. mit sehr hohem Risiko müssen entsprechende Fragebogen ausgefüllt und an den Compliance Officer geschickt werden, um die Risikoanalyse durchzuführen. Das Diagramm unten zeigt detailliert den Prozessablauf der Risikoanalyse und der Entscheidungsfindung im Rahmen des *Due-Diligence-Verfahrens*:



Die gemäß dem norwegischen Transparenzgesetz geforderten Informationen sind im Kapitel 7.2.7 des *CAF-Nachhaltigkeitsberichts 2024* enthalten. Die Details zu den Menschenrechten und menschenwürdigen Arbeitsbedingungen befinden sich im *Kapitel 3.3.1 Ethik und Compliance* und im *Kapitel 3.2 Soziales* in diesem Dokument.

3.3.1.4 Ethische und rechtliche Verpflichtungen in Beziehungen mit Dritten

Sorgfaltspflicht (Due Diligence) bei Verträgen mit Dritten

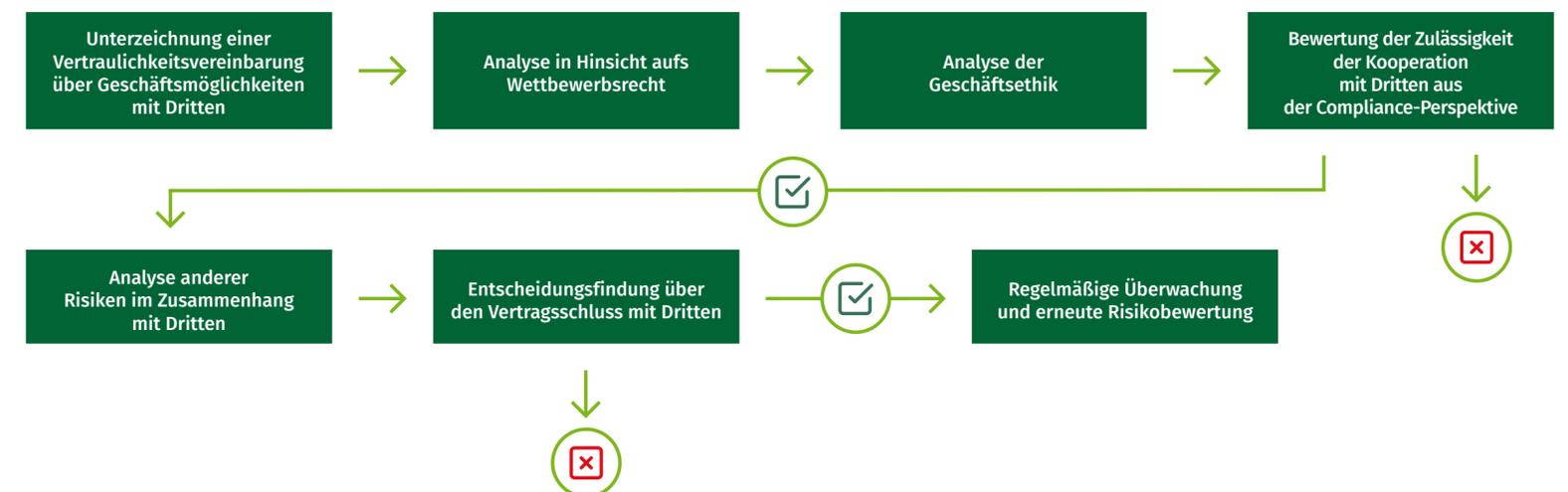
In den Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern fördern wir innerhalb der Solaris-Gruppe die Werte des *CAF-Verhaltenskodex*. Das *Handbuch der CAF-Gruppe zur Umsetzung der Sorgfaltspflicht bei Verträgen mit Dritten* formalisiert die Überprüfung der Übereinstimmung mit diesen Werten vor Vertragsschluss. Im Rahmen dieses Prozesses überprüfen wir auch unsere Geschäftspartner in Hinsicht auf die Einhaltung der Standards für Geschäftsethik, der Rechtsvorschriften und der internationalen Sanktionen. Das im *Handbuch* beschriebene Verfahren gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an der Anknüpfung von Geschäftsbeziehungen mit Dritten mitwirken.

Unsere Lieferanten und Abnehmer überprüfen wir anhand von verschiedenen internen Anleitungen und mithilfe von IT-Systemen unter Anwendung gehöriger Sorgfalt. Die Überprüfung eines neuen Geschäftspartners wird jeweils vor Aufnahme der Zusammenarbeit mit ihm durchgeführt. Zudem findet die Überprüfung auch regelmäßig bei den bereits überprüften Geschäftspartnern statt.

Verhaltenskodex für Zulieferer

In unserer Kooperation mit Geschäftspartnern fördern wir verantwortungsvolle Geschäftspraktiken und wenden dabei das *CAF-Verhaltenskodex für Zulieferer* an, der die Erwartungen in Bezug auf die Einhaltung von Gesetzen, Beachtung der Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit, Umweltschutz, Geschäftsethik und Vertraulichkeit von Informationen festlegt. Jeder unserer Zulieferer verpflichtet sich den *Kodex* einzuhalten und die darin festgehaltenen Grundsätze an Unternehmen weiter unten in der Lieferkette weiterzugeben.

Die Sorgfaltsmaßnahmen umfassen insbesondere:

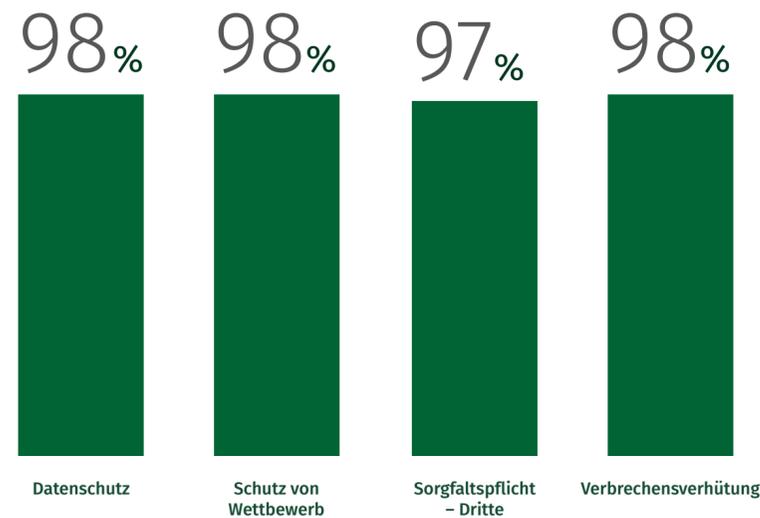


3.3.1.5 Informationsverbreitung, Schulungen und Beratung

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe werden mit den wichtigsten Dokumenten während des Einstiegsprozesses und danach regelmäßig im Rahmen der obligatorischen E-Learning-Kurse vertraut gemacht. 2024 wurde eine Compliance-Kommunikationsplattform eingerichtet und eine Kommunikationsstrategie ausgearbeitet, die eine regelmäßige Veröffentlichung eines Compliance-Newsletters vorsieht.

Die wichtigsten Compliance-Dokumente sind auf den Webseiten von CAF und Solaris zu finden, und die internen Kodizes und Richtlinien der Gruppe sind auf der Compliance-Kommunikationsplattform und in den Firmen-Apps einsehbar.

Durchführung der obligatorischen Compliance-Schulungen*



* % der Solaris-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur Teilnahme an dieser Schulung verpflichtet sind

Die ausgewählten Unterlagen für Produktionsteams sind in den Büros der Leiter in Produktionsbetrieben zur Einsichtnahme ausgelegt. Die Unternehmensunterlagen sind auf Polnisch, Englisch und Deutsch verfügbar.

Der Compliance Officer organisiert Informationskampagnen, Trainings, Workshops und Treffen mit der Belegschaft, je nach aktuellem Bedarf. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Dritte können ihre Compliance-Bedenken jederzeit mit dem Compliance Officer besprechen. Dritte können sich bei Compliance-Angelegenheiten an die folgende E-Mail-Adresse wenden: compliance@solarisbus.com.

Mehr dazu im Kapitel 7.2.5 des CAF-Nachhaltigkeitsberichts 2024

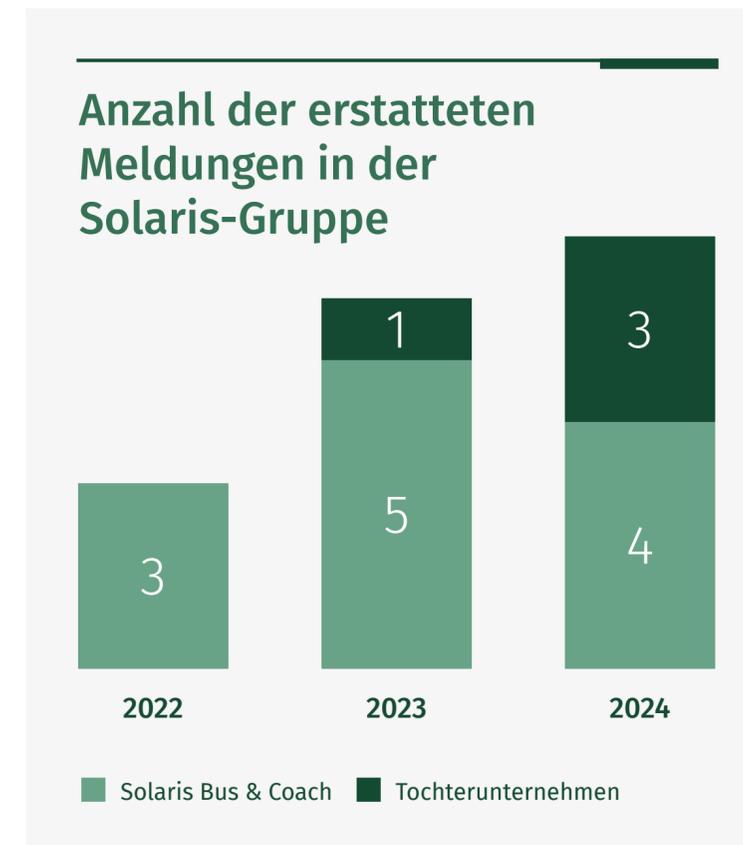
3.3.1.6 Internes Meldesystem (Hinweisgebersystem)

Seit 2021 verfügt die Gesellschaft über ein internes Meldesystem (Hinweisgebersystem), mit dessen Hilfe beobachtete oder vermutete Rechtsverstöße oder Verletzungen der im Unternehmen geltenden ethischen Standards, Verfahren und anderer interner Regelungen gemeldet werden. Die *Richtlinien für das interne Meldesystem* und das *Verfahren für das interne Meldesystem* der Gruppe definieren Regeln und Verfahren für die Meldung und Bearbeitung von Unregelmäßigkeiten in der Gesellschaft. Das System entspricht den Anforderungen der Richtlinie 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, und der Norm ISO 37002:2021 über Managementsysteme für Whistleblowing.

Das interne Meldesystem ist verfügbar unter: caf.integrityline.com. Meldungen können von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Solaris-Gruppe sowie von Dritten erstattet werden. Über das System

kann eine Meldung sicher und unter Wahrung der Vertraulichkeit erstattet werden sowie unter Wahrung der Anonymität.

2024 wurden in der Solaris-Gruppe sieben Verfahren aufgrund der erhaltenen Meldungen eingeleitet. Die Details sind in den Grafiken dargestellt. In Bezug auf Meldungen, die im Laufe des Aufklärungsverfahrens bestätigt wurden, wurden entsprechende Disziplinar- und Abhilfemaßnahmen für die Zukunft ergriffen. Bei den nicht bestätigten Meldungen wurden die Verfahren beendet.



Verfahren im Jahr 2024

Art und Anzahl der Meldungen:

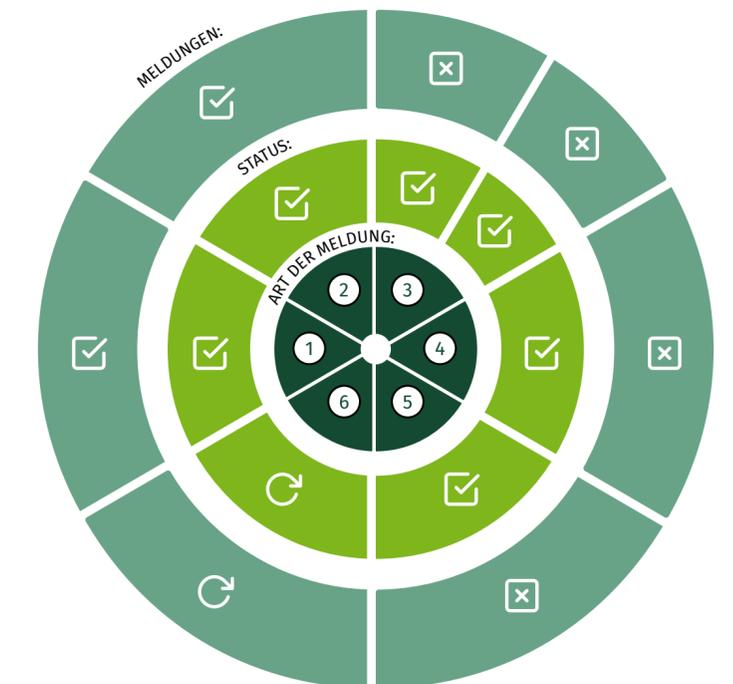
- 1 Interessenkonflikt - 1
- 2 Unregelmäßigkeiten in der Buchhaltung - 1
- 3 Andere Rechtsverstöße - 2
- 4 Diskriminierung - 1
- 5 Datenschutz - 1
- 6 Mobbing - 1

Status:

- Beendet
- In Aufklärung

Meldungen:

- Bestätigt
- Nicht bestätigt



3.3.2 Management einer nachhaltigen Lieferkette

Um eine nachhaltige Lieferkette zu gewährleisten, hat Solaris bei seinen Beziehungen mit Zulieferern Umwelt-, Sozial- wie auch Unternehmensführungsthemen immer im Blick. Dadurch möchte das Unternehmen Risiken in der Lieferkette vermeiden und seine Zulieferer dazu anregen, dass sie Nachhaltigkeitsaspekte auch in ihre Tätigkeit miteinbeziehen. Infolge der Umsetzung der Strategie zum Risiko- und Nachhaltigkeitsmanagement in der Lieferkette wurde 2024 eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit Stakeholdern und zur Anpassung dieser Zusammenarbeit an die globalen Standards und Erwartungen ergriffen.

Das Lieferkettenmanagement in der Solaris-Gruppe stützt sich auf die *Beschaffungsrichtlinien, Umweltrichtlinien, Richtlinien zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz* und den *Verhaltenskodex für Zulieferer*, die die UNO-Regeln in Bezug auf Menschenrechte, Umwelt und Bekämpfung von Korruption beinhalten. 2024 haben wir diese Rahmen gestärkt, indem wir neue Richtlinien eingeführt haben: *Richtlinien für menschenrechtliche Sorgfaltspflicht, Nachhaltigkeitsrichtlinien, Richtlinien zur Verbrechenverhütung und Erklärung über Konfliktminerale*.

Die *Beschaffungsrichtlinien* definieren die Grundregel, die zur Stärkung der Wertschöpfungskette der CAF-Gruppe beitragen, durch die Förderung ihrer Widerstandsfähigkeit, Effizienz, Flexibilität, Sicherheit und Nachhaltigkeit sowie durch die Schaffung eines allgemeinen Rahmens für die Zusammenarbeit mit Zulieferern.

Mehr dazu im Kapitel 3.3.1.4

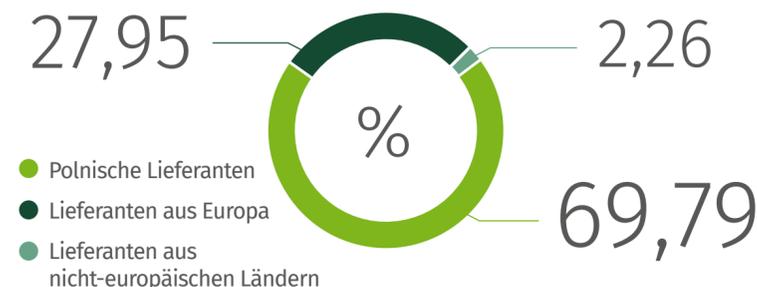
Die Sorgfaltspflicht bei Verträgen mit Dritten und der Verhaltenskodex für Zulieferer sind im Kapitel 3.3.1.4 dieses Dokuments beschrieben.

Regeln für das Management einer nachhaltigen Lieferkette in der Gesellschaft:

- Wir bevorzugen einheimische Lieferanten und leisten somit einen Beitrag zur Erhaltung von Arbeitsplätzen in Polen und zur Verringerung von Transportemissionen
- Wir optimieren unsere Logistikprozesse
- Unsere Einkäufe tätigen wir über das Programm „Verantwortungsvolle Beschaffung“
- Wir beziehen Komponenten und Materialien für die Produktion unserer Busse von Unternehmen, die bestimmte soziale und ökologische Kriterien erfüllen
- Von Lieferanten mit erhöhtem Risikopotenzial in der Lieferkette fordern wir eine Bewertung ihrer Leistung auf einer externen Plattform, EcoVadis. Lieferanten, deren Leistung den vorgegebenen Schwellenwerten nicht entspricht, sind verpflichtet, Verbesserungspläne auszuarbeiten

Herkunft der Zulieferer

2024 arbeiteten wir mit 1592 Zulieferern zusammen. Gemäß dem Näheprinzip bevorzugen wir bewusst einheimische Lieferanten. Herkunft der Zulieferer:



58,06% des Werts unsererer Aufträge wurde 2024 an einheimische Lieferanten erteilt.

Mehr dazu im Kapitel 1.3

Kommunikation mit Zulieferern

2024 setzten wir die Einführung des ARIBA SLP-Tools zur Kommunikation mit Zulieferern zu ESG-Themen, Datenerhebung und Risikomonitoring fort.

Wir führten auch eine Untersuchung der Lieferantenzufriedenheit durch. Ergebnis: 8,75 Punkte von 10 in Hinsicht auf die allgemeine Zufriedenheit und 8,64 Punkte, was die Kommunikation angeht.

Programm „Verantwortungsvolle Beschaffung“

Um das Verantwortungsbewusstsein entlang der Lieferkette zu stärken und die Konformität mit den Richtlinien der CAF-Gruppe zu gewährleisten, setzte Solaris 2024 die Umsetzung des Programms „Verantwortungsvolle Beschaffung“ fort.

Nach Maßgabe des Programms wurden Lieferanten ausgewählt, deren Tätigkeit die größten ökologischen, sozialen und ethischen Risiken birgt, nicht nur aufgrund der potenziellen negativen Auswirkungen der gelieferten Produkte, sondern auch aufgrund des Landes, in dem sie tätig sind, und der Wahrscheinlichkeit des Auftretens eines Risikos in den genannten Bereichen. Unternehmen, die auf der Liste der Lieferanten mit potenziellem Risiko des



Missbrauchs im ESG-Bereich stehen, werden hinsichtlich ihres Ansatzes zum Thema Nachhaltigkeitsmanagement auf der Plattform EcoVadis genau bewertet. 2024 wurden 81% der ausgewählten Lieferanten einer Bewertung unterzogen.

2024 setzten wir auch die Einführung von Tools fort, die unsere Fähigkeit verbessern, die Nachhaltigkeitsleistung aller Lieferanten zu bewerten und zu überwachen, nicht nur derjenigen, die als strategisch identifiziert wurden. Die eingeführten Tools ermöglichen die Zusammenführung der Berechnungen der wichtigsten Kennzahlen, gewährleisten die Kohärenz der Methodik und stärken unsere Fähigkeit zur Analyse, Entscheidungsfindung und Vermeidung negativer Auswirkungen.

- **EcoVadis** – Plattform zur Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten, mit der kritische Bereiche und Verbesserungsbedarf ermittelt werden können
- **EcoVadis IQ+** – Plattform zur Unterstützung des Vorauswahlprozesses von Lieferanten für die Bewertung durch EcoVadis
- **EcoVadis Vitals** – Plattform zur vereinfachten Bewertung von Lieferanten
- **ARIBA RISK** – Tool zur Identifizierung von Risiken im Zusammenhang mit Lieferanten sowie zur Umsetzung von Vorkehrungen oder Abhilfemaßnahmen
- **SAC Analytics** – analytische Lösung zur Berechnung von ESG-Kennzahlen auf Unternehmens- und lokaler Ebene



Batterielieferanten

Mit allem, was mit Batterien zusammenhängt, einschließlich Beschaffung und Einkäufe, befasst sich bei Solaris Bus & Coach seit 2023 eine spezielle Abteilung - Solaris Battery Hub. Im Jahr 2024 setzten wir unseren Dialog mit Batterielieferanten fort, um angesichts der Risiken, die mit der Batterieproduktion und insbesondere mit der Beschaffung der für ihre Herstellung erforderlichen seltenen Rohstoffe verbunden sind, eine verantwortungsvolle Lieferkette zu entwickeln. Aufgrund eines Fragebogens zur Selbstbewertung überprüften wir die Nachhaltigkeitsleistung der Batteriezulieferer.

Wir bevorzugen Unternehmen, die von globalen Initiativen für verantwortungsvollen Abbau von Rohstoffen wie Responsible Cobalt Initiative oder Responsible Minerals Initiative zertifiziert sind. Dank der Kriterien für die Qualifikation von Batterielieferanten können wir Informationen gewinnen, ob die für die Herstellung von Batteriezellen benötigten Stoffe aus konfliktfreien Gebieten bzw. aus Gebieten stammen, wo keine hohe Gefahr von Menschenrechtsverletzungen besteht.

Außerdem führten wir 2024 Gespräche mit Batterielieferanten fort, um sie auf die Erfüllung der Anforderungen der Verordnung des Europäischen Parlamentes und des Rates (EU) 2023/1542 vom 12. Juli 2023 über Batterien und Altbatterien vorzubereiten. Gemäß den Vorschriften sind Batteriehersteller u. a. verpflichtet, eine Erklärung zum CO₂-Fußabdruck für jedes Batteriemodell und jedes Produktionswerk zu erstellen.

Mehr dazu im Kapitel 7.2.7 des CAF-Nachhaltigkeitsberichts 2024

Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte und internationaler Sanktionen

Die Solaris-Gruppe ist an die internen CAF-Verhaltensleitlinien zur Wahrung der Menschenrechte gebunden, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vorabprüfung jedes potenziellen Angebots, jeder Bestellung oder jedes Projekts unterstützen, um sicherzustellen, dass es bei ihrer Realisierung zu keinen Menschenrechtsverletzungen kommt. Um das Risiko aus den Bereichen Menschenrechte und internationale Sanktionen zu ermitteln, nutzt die CAF-Gruppe international anerkannte Risikoindikatoren und öffentliche Datenbanken.

Im Jahr 2024 aktualisierte die CAF-Gruppe die Liste der Länder, in denen das Risiko von Menschenrechtsverletzungen besteht und die mit internationalen Sanktionen belegt sind.

2024 wurden alle potenziellen Projekte und Angebote in der Solaris-Gruppe in Hinsicht auf das Risiko von Menschenrechtsverletzungen und Verstöße gegen internationale Risiken überprüft. 2024 wurden keine Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit der Beteiligung der Solaris-Gruppe an Projekten festgestellt.



www.solarisbus.com