

Environment, Social, Governance

ESG-Bericht

Ayvens Germany

2025

Better with every move.

 **ayvens**
SOCIETE GENERALE GROUP



Ayvens ist die Marke der ALD AutoLeasing D GmbH. Mit „Ayvens Germany“ bezeichnen wir die Tätigkeiten der ALD AutoLeasing D GmbH in Deutschland. Ayvens Germany ist derzeit nicht berichtspflichtig. Die nachfolgenden Inhalte stellen eine freiwillige Veröffentlichung in Form eines Nachhaltigkeitsberichts dar und sind nicht darauf ausgerichtet, gesetzliche oder regulatorische Offenlegungsanforderungen zu erfüllen. Der Bericht gilt ausschließlich für Ayvens in Deutschland.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Inhalt

1	Vorwort	4	5	Verantwortungsvolle Unternehmenskultur	29
2	ESG – ein Überblick	5		SocGen Code of Conduct	30
	Über uns	5		Kundenzufriedenheit	31
	• Société Générale	5		Beschwerdemanagement	32
	• Ayvens	5		Business-Continuity-Planung	32
	• Ayvens in Deutschland	7		Datenschutz	32
	Unsere ESG-Strategie	8		Risikomanagement	33
	Unsere ESG-Ziele	9		Nachhaltige Beschaffung	33
	Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)	10		Audits/Ratings	34
3	Nachhaltige Mobilität	11	6	Interne Maßnahmen zum ökologischen Fußabdruck	35
	Elektromobilität	12		Green Car Policy	37
	• Portfolio Elektromobilität	13		Geschäftsreisen	37
	• Beratung nachhaltige Mobilität	13		Reduktionsmaßnahmen in den Büros	38
	Digitale Partnerschaften	14		Environmental Efficiency Award	38
	Used-Car-Leasing	16			
	Auto-Abo	16			
4	Verantwortungs- bewusster Arbeitgeber	17			
	People & Culture	19			
	Attraktiver Arbeitgeber	19			
	• Work-Life-Balance	20			
	• Information, Austausch & Verbesserung	20			
	• Mitarbeiterveranstaltungen	21			
	• Gesundheit	21			
	• Vergütung und monetäre Leistungen	22			
	• Mitarbeiterentwicklung und -förderung	22			
	• Mitarbeiterzufriedenheit	24			
	• Benefits	24			
	Betriebsrat	25			
	Diversity, Gleichstellung, Inklusion	26			
	Sponsoring & Wohltätigkeit	28			



Sehr geehrte Damen und Herren,

2025 war ein herausforderndes Jahr. Wir haben die Zusammenführung von ALD Automotive und LeasePlan unter der Marke Ayvens vorangetrieben. Aus dieser Aufgabe ziehen wir Kraft: Sie bündelt Stärken und macht unser Angebot für nachhaltige Mobilität einfacher, digitaler und näher am Alltag unserer Kunden. Die gemeinsame Plattform schafft zusätzliche Vorteile: Wir unterstützen den Umstieg auf emissionsärmere Flotten breiter, nutzen Daten entlang des Fahrzeuglebenszyklus sinnvoll und halten über professionelles Remarketing Ressourcen länger im Kreislauf.

Zugleich sind die Erwartungen an Transparenz und Verlässlichkeit in der Nachhaltigkeitsberichterstattung spürbar gestiegen, und der Rahmen in Europa wurde weiterentwickelt – ohne am Anspruch zu sparen.

Unser Ziel ist klar: Wir streben danach, der weltweit führende Anbieter für nachhaltige Mobilität zu werden und die digitale Transformation des Mobilitätssektors voranzutreiben. Dazu reduzieren wir unseren internen Fußabdruck, helfen Kunden beim Umstieg und berichten offen über Fortschritte und Lernkurven.

All das gelingt nur mit unseren Kolleginnen und Kollegen: Sie haben die Integration getragen und Großes geleistet – und das wissen wir zu schätzen. Dieses Engagement, verbunden mit einem festen Verständnis von Verantwortung, Ethik und Verlässlichkeit, bleibt die Grundlage unseres Handelns.

Gemeinsam gehen wir diesen Weg Schritt für Schritt weiter.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Geschäftsführung Ayvens in Deutschland

Martin Kössler

Dr. Stefan Koch



Über uns

Société Générale

Société Générale ist einer der größten Finanzdienstleister in der Eurozone, eine führende europäische Bank mit rund 110.000 Mitarbeitern, welche rund 27 Millionen Kunden in 58 Ländern weltweit betreuen. Seit über 160 Jahren unterstützen wir die Entwicklung der Wirtschaft in den Märkten, in denen wir tätig sind, und bieten Unternehmen, institutionellen Investoren und Privatkunden ein breites Spektrum von Beratungs- und Finanzlösungen mit echtem Mehrwert für unsere Kunden an.

In Deutschland seit 1886 am Markt, ist sie damit hierzulande eine der ältesten Auslandsbanken. Deutschland ist ein Kernmarkt, in den Société Générale kontinuierlich investiert. Mit rund 2.250 Mitarbeitern ist die Bank an mehreren Standorten für Unternehmen,

Privatkunden und institutionelle Investoren tätig. In vielen Jahren hat Société Générale über die verschiedenen Geschäftsbereiche intensive Beziehungen zu großen deutschen Unternehmen sowie zu Finanzinstituten, Finanzinvestoren und mittelständischen Firmen aufgebaut.

Société Générale leistet in Deutschland einen wichtigen Beitrag zur Finanzierung der Industrie. Die stetige Entwicklung in diesem Markt steht dabei für die langfristige Unternehmensstrategie der Gruppe.

Zur Société Générale in Deutschland gehören folgende Gesellschaften:



Ayvens

Ayvens ist ein führender globaler Akteur für nachhaltige Mobilität mit dem Ziel: Making life flow better. Seit Jahrzehnten verbessert das Unternehmen die Mobilität und bietet Full-Service-Leasing, flexible Auto-Abo-Services, Flottenmanagement und Multi-Mobilitätslösungen für internationale Großunternehmen, KMU, Freiberufler und Privatpersonen an. Mit mehr als 13.000 Mitarbeitern in 42 Ländern, 3,2 Millionen Fahrzeugen und der weltgrößten Multibrand-Elektroflotte nutzt Ayvens seine einzigartige Position, um den Weg zur Net-Zero-Emission zu ebnen und die digitale Transformation des Mobilitätssektors voranzutreiben.



PowerUP 2026

Im September 2023 wurde auf globaler Ebene ein Dreijahresplan unter dem Motto „PowerUp 2026“ veröffentlicht, dem auch im Jahr 2025 gefolgt wurde. Das ambitionierte Ziel dieser Strategie ist es, sich im Zentrum der sich wandelnden Mobilitätswelt zu positionieren, den Wettbewerbsvorteil auszubauen und somit zum weltweit führenden Anbieter für nachhaltige Mobilitätsdienstleistungen zu werden. Dabei steht die soziale Verantwortung der Unternehmen, die durch einen vierdimensionalen Nachhaltigkeitsansatz geprägt ist, im Fokus.



PowerUp für Kunden

Wir sind bestrebt, unseren Kunden den Zugang zu nachhaltiger Mobilität zu erleichtern. Unser Ziel ist es, eine Vorreiterrolle zu übernehmen, indem wir einen One-Stop-Shop mit der größten Kundenreichweite und geografischen Abdeckung sowie den größten Vertriebskapazitäten haben.

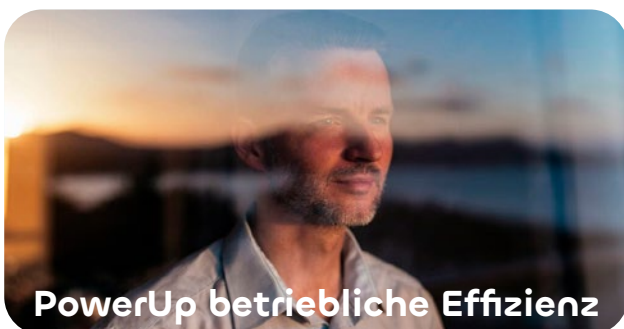
Wir bieten unseren Kunden Innovation und ständige Anpassung an die sich verändernden Marktanforderungen – über alle Kundensegmente hinweg. Unser Fokus auf Mobility-as-a-Service (MaaS), Kundenerlebnis, Multicycle-Leasing und digitale Services wird neue Maßstäbe in der Branche setzen.



PowerUp Verantwortung

Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) sowie Risikomanagement sind von grundlegender Bedeutung für unsere Strategie. Wir werden weiterhin den Weg zu nachhaltiger Mobilität weisen, indem wir unsere Kunden stets zu umweltfreundlichen Entscheidungen beraten.

Unser Engagement spiegelt sich in der Förderung des Übergangs zu Elektrofahrzeugen (EVs) und unseren ehrgeizigen Dekarbonisierungszielen wider. Darüber hinaus investieren wir in unsere Mitarbeiter und Talente, fördern eine Kultur der Verantwortung und gehen verantwortungsvoll mit Risiken um.



PowerUp betriebliche Effizienz

Effizienz steht im Mittelpunkt unserer Strategie. Wir sind bestrebt, unsere beiden Altunternehmen nahtlos zu integrieren. Zudem möchten wir unsere Gemeinsamkeiten und unsere Marktführerschaft dafür nutzen, um Kosten zu senken und den Unternehmenswert zu steigern.

Ebenso sind wir bestrebt, durch den Aufbau einer effizienten globalen Betriebsplattform ein erstklassiges Maß an betrieblicher Effizienz zu erreichen.



PowerUp Profitabilität

Unsere finanziellen Ziele entspringen dem Ehrgeiz, zu wachsen und gleichzeitig unsere betriebliche Effizienz auf ein erstklassiges Niveau zu steigern.

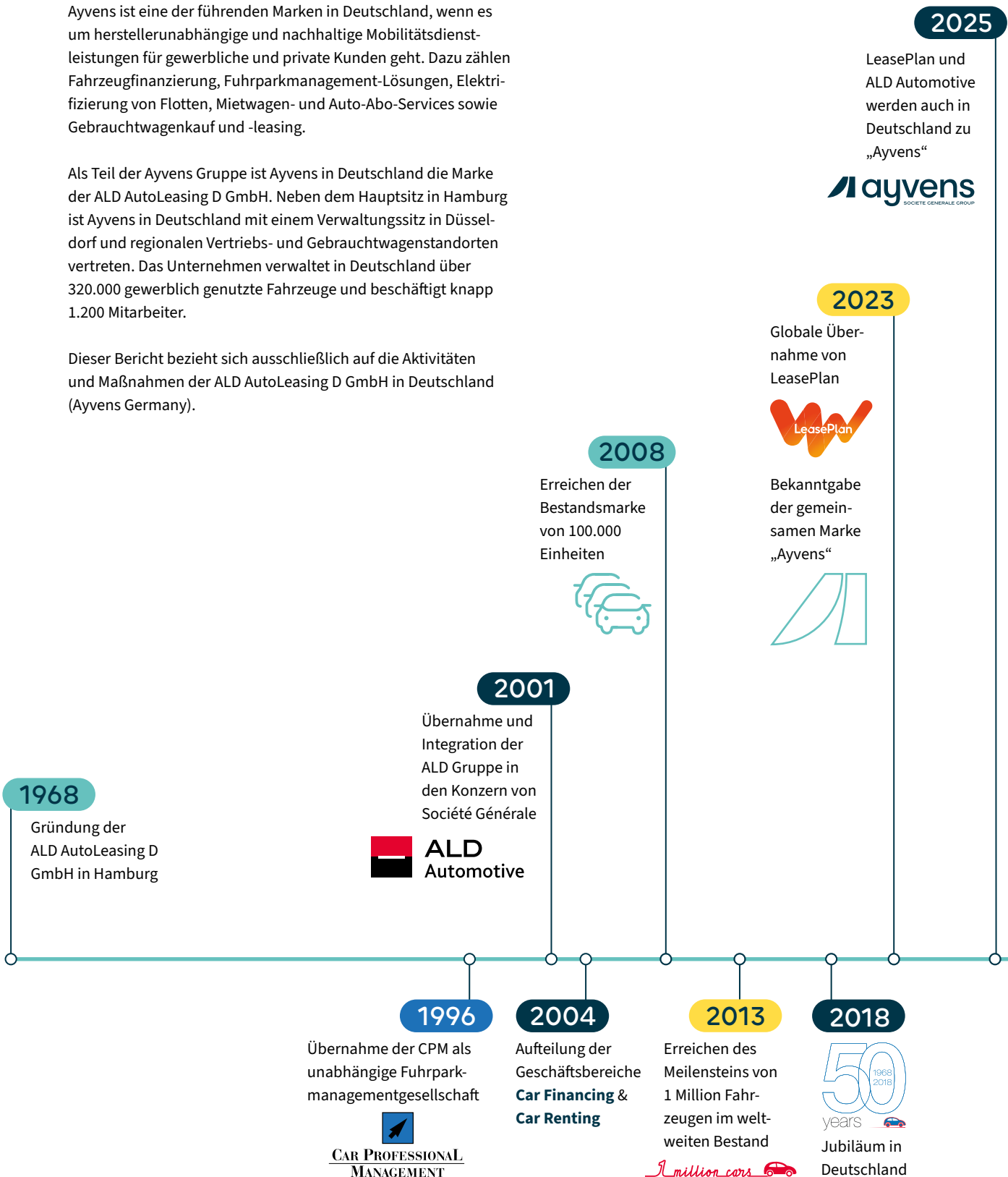
Wir nutzen unsere einzigartige Wettbewerbsposition, um die Rentabilität zu erhöhen und eine starke finanzielle Leistung zu erzielen.

Ayvens in Deutschland

Ayvens ist eine der führenden Marken in Deutschland, wenn es um herstellerunabhängige und nachhaltige Mobilitätsdienstleistungen für gewerbliche und private Kunden geht. Dazu zählen Fahrzeugfinanzierung, Fuhrparkmanagement-Lösungen, Elektrifizierung von Flotten, Mietwagen- und Auto-Abo-Services sowie Gebrauchtwagenkauf und -leasing.

Als Teil der Ayvens Gruppe ist Ayvens in Deutschland die Marke der ALD AutoLeasing D GmbH. Neben dem Hauptsitz in Hamburg ist Ayvens in Deutschland mit einem Verwaltungssitz in Düsseldorf und regionalen Vertriebs- und Gebrauchtwagenstandorten vertreten. Das Unternehmen verwaltet in Deutschland über 320.000 gewerblich genutzte Fahrzeuge und beschäftigt knapp 1.200 Mitarbeiter.

Dieser Bericht bezieht sich ausschließlich auf die Aktivitäten und Maßnahmen der ALD AutoLeasing D GmbH in Deutschland (Ayvens Germany).



„ Unser Ziel ist es, ESG nahtlos mit unserer Konzernstrategie zu verbinden. So machen wir Nachhaltigkeit messbar – in Entscheidungen, Prozessen und Ergebnissen. “

Unsere ESG-Strategie

Wir haben klare Leitsätze für unsere ESG-Strategie.

Als Tochter der Société Générale Gruppe folgen wir dem ESG-Vorbild unseres Mutterkonzerns und setzen die von der Société Générale unterzeichneten Vereinbarungen und Chartas um. So stehen wir für höchste Integritätsstandards, die Achtung grundlegender Rechte (inkl. Vereinigungsfreiheit) sowie ein sicheres, respektvolles, diverses und inklusives Arbeitsumfeld. Gemeinsam mit unserem Mutterkonzern sind wir auch dem UN Global Compact beigetreten – als klares Bekenntnis zu verantwortungsvollem, wertebasiertem Wirtschaften.

Im Hinblick auf unsere Klimaverpflichtungen haben wir uns öffentlich zur Science-Based Target initiative (SBTi) bekannt. Diese Verpflichtung zielt auf eine Reduzierung von Treibhausgasen in allen Bereichen ab und ist mit dem Ziel des Klimaschutzplans, Net-Zero-Emissionen bis spätestens 2050, vereinbar. Die Initiative definiert Best Practices und prüft Unternehmensziele unabhängig – in Partnerschaft mit CDP, dem UN Global Compact, dem World Resources Institute (WRI) und dem WWF. Im Rahmen dieser Initiative sind wir auch Teil der „Business Ambition for 1.5°C“-Kampagne – des weltweit größten, dynamisch wachsenden Unternehmensbündnisses, das sich der 1,5°C-Ausrichtung verschreibt und dazu beiträgt, die globalen Emissionen bis 2030 zu halbieren.

Weitere Werte und Prinzipien, wichtige Vereinbarungen und internationale Abkommen, denen die Société Générale beigetreten ist, sind:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und ihre zusätzlichen Verpflichtungen
- Grundlegende Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- UNESCO-Welterbe-Übereinkommen
- Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen
- Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte
- Rahmenübereinkommen der Vereinten Nationen über Klimaänderungen und Pariser Klimaabkommen
- Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs)



Wir gestalten die Zukunft nachhaltiger Mobilität.

Mit und über die Elektrifizierung hinaus



Wir verfolgen einen 360°-ESG-Ansatz.

Breite Abdeckung der UN-Nachhaltigkeitsziele (SDG)



Wir setzen klare Ziele und legen unsere ESG-Performance offen.

Nachhaltigkeitsberichterstattung (z. B. ESG-Bericht)



Unsere ESG-Ergebnisse werden extern anerkannt.

Starke Ergebnisse bei ESG-Ratings

Unsere ESG-Ziele

Unsere Ziele basieren auf vier wesentlichen Grundprinzipien:

1 Achtung von Arbeitsnormen und Menschenrechten
Wir setzen uns für faire Arbeitsbedingungen ein und achten auf die Wahrung der Menschenrechte.

2 Umweltschutz
Wir engagieren uns aktiv für nachhaltige Mobilität und den Schutz unserer Umwelt.

3 Gesellschaftliche Verantwortung
Wir tragen dazu bei, positive Auswirkungen auf die Gesellschaft zu erzielen.

4 Bekämpfung von Korruption
Wir stehen für Integrität und Transparenz in unserem Handeln.

Konkret haben wir die folgenden Ziele in vier Bereichen formuliert, die bis 2026 von der gesamten Ayvens Gruppe weltweit erreicht werden sollen:

Gestaltung einer Zukunft der nachhaltigen Mobilität mit einer umfassenden Palette an Kundenlösungen

Wir unterstützen Kunden aktiv bei der Dekarbonisierung ihrer Flotten. Unser Ziel ist es, die durchschnittlichen CO₂-Emissionen unserer gesamten Flotte auf 90–100 g CO₂/km zu senken, den BEV-/EV-Anteil in Neuauslieferungen auf mindestens 50% zu erhöhen und die Zahl der batterieelektrischen Fahrzeuge in der Running Fleet auszuweiten. So streben wir an, eine nachhaltige Mobilität für die Zukunft zu gestalten.



90–100 g
CO₂-Emissionen pro Kilometer



> 50 %
BEV-/EV-Anteil in Neuauslieferungen



Ausweitung BEV in der Running Fleet

Verantwortungsvolle Unternehmenskultur und -praxis

Wir sind uns der zunehmenden Bedrohungen im In- und Ausland bewusst und setzen uns aktiv dafür ein, positive Veränderungen zu bewirken und eine Vorbildfunktion zu erfüllen. Wir streben danach, nicht nur als ein hervorragender Arbeitgeber anerkannt zu werden, sondern auch als ein Unternehmen, mit dem man gerne Geschäfte tätigt. Dafür sichern wir Governance und Compliance entlang der gesamten Wertschöpfungskette ab. Dazu gehören KYC-/KYS-Prüfungen für Kunden und Lieferanten sowie ESG-Grundlagenschulungen für 100% der Belegschaft. Darüber hinaus setzen wir uns das Ziel, den Kunden-Net-Promoter-Score zu steigern.



100 %
Einbettung der ESG-Kriterien



Erhöhung Kunden-Net-Promoter-Score

Engagierter und verantwortungsvoller Arbeitgeber sein

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser wertvollstes Gut. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, das von Offenheit, Integration und unternehmerischem Geist geprägt ist, damit sie wachsen und sich weiterentwickeln können. Die Einhaltung hoher ethischer Standards ist für uns von zentraler Bedeutung. Unsere Ziele umfassen eine Erhöhung der Mitarbeiter-Engagement-Rate, einen Frauenanteil von 40% in Führungsebenen sowie eine vorrangige interne Besetzung von Stellen.



Erhöhung des Mitarbeiter-Engagements




Vorrangige Besetzung von Stellen intern



40 %
Frauen in Führungsebenen


Optimierung unserer Wertschöpfungskette zum Wohle der Umwelt und der Gemeinschaft

Um unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt gerecht zu werden, haben wir uns auch intern ehrgeizige Ziele gesetzt. In der eigenen Betriebsbilanz streben wir eine Reduktion der Emissionen in Scope 1 und 2 um 50% bis 2030 und um 90% bis 2050 (Basisjahr 2019) an. Für Scope 3 adressieren wir eine Reduktion um 30% bis 2030 und um 90% bis 2050. Ein weiteres wichtiges Ziel ist es, eine hohe Multicycle-Fähigkeit in unseren RMT-Kategorien (Repair, Maintenance, Tyres) zu erreichen.



50 % Emissionsenkung in Scope 1 + 2 bis 2030 gegenüber 2019

30 % Emissionsenkung in Scope 3 bis 2030 gegenüber 2019



Hohe Multicycle-Fähigkeit in unseren RMT-Kategorien

Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)

Unsere Ziele basieren auf den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen.

In unserem aktuellen Bericht markieren wir in jedem Kapitel die SDGs, die wir mit unseren Maßnahmen konkret unterstützen.

Diese „Sustainable Development Goals“ (SDGs) wurden im Jahr 2015 entwickelt und verabschiedet, um eine bessere und nachhaltigere Zukunft für alle zu erreichen. Die SDGs umfassen alle drei Dimensionen von Nachhaltigkeit: Soziales, Wirtschaft und Umwelt. Zusätzlich sind fünf Kernbotschaften als handlungsleitende Prinzipien vorangestellt: Mensch, Planet, Wohlstand, Frieden und Partnerschaft. Die so entwickelten 17 ganzheitlichen und miteinander verknüpften Ziele fördern eine nachhaltige Entwicklung für alle bis zum Jahr 2030.



7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN



12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



17 PARTNER-SCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE

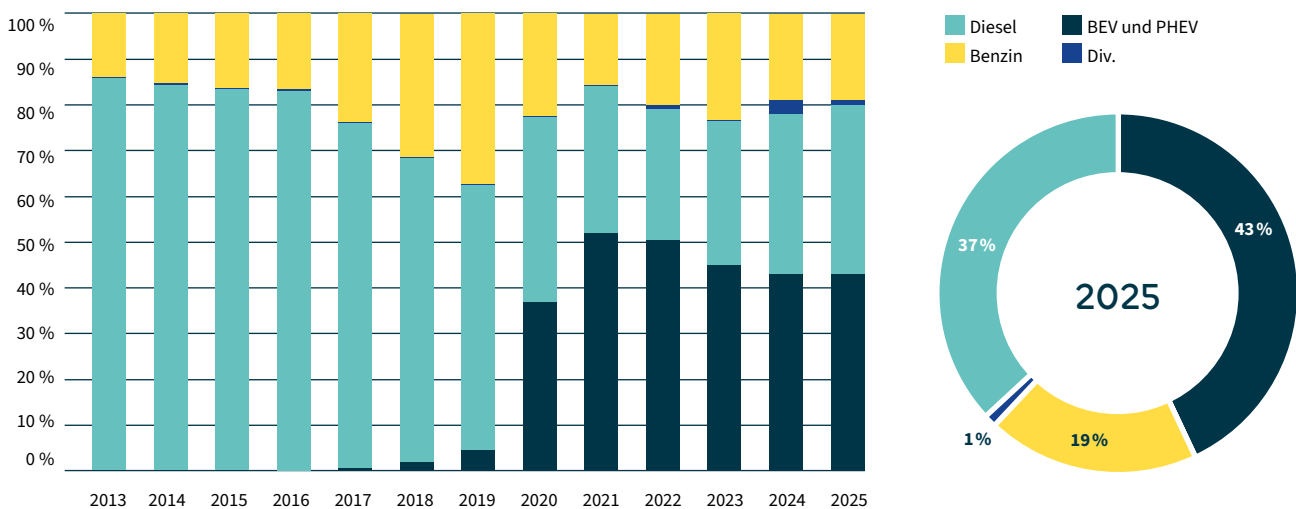


3

Nachhaltige Mobilität

Nachhaltige Mobilität ist für uns zentrales Anliegen und tägliche Praxis. Wir senken konsequent die Emissionen unserer Flotten, treiben die Umstellung auf innovative Mobilitätslösungen voran und nutzen digitale Tools, um Fuhrparks effizienter zu steuern. Als Pioniere alternativer Antriebe führen wir den Markt beim Wechsel zu emissionsarmen Fahrzeugen an. Unsere Kunden begleiten wir mit einem TCO-basierten Ansatz, einem umfassenden Produkt- und Serviceportfolio, strategischen Partnerschaften und einem globalen Elektromobilitätsprogramm. Digitalisierung, Individualisierung, Flexibilität und exzellenter Service sind die Eckpfeiler dieser Reise. Dabei arbeiten wir auf klar definierte Ziele hin: Bis 2026 wollen wir die durchschnittlichen CO₂-Emissionen unserer gesamten Flotte auf 90–100 g CO₂/km senken, den BEV/EV-Anteil an Neuauslieferungen auf mindestens 50% erhöhen und die Zahl batterieelektrischer Fahrzeuge in der Running Fleet ausweiten.

Neuzulassungen über Ayvens Germany nach Antriebsart



Elektromobilität

Elektromobilität ist der zentrale Hebel für die Dekarbonisierung des Straßenverkehrs. Batterieelektrische Fahrzeuge verursachen im Betrieb keine direkten CO₂-Emissionen und schneiden – insbesondere bei Strombezug aus erneuerbaren Quellen – auch in Lebenszyklus-Betrachtungen deutlich besser ab als Verbrenner. Trotz veränderter Förderkulisse bleibt die Nachfrage in Deutschland hoch: 2025 erreichten batterieelektrische Pkw im ersten Halbjahr einen Rekordwert und kamen auf einen Neuzulassungsanteil von rund 17,7%.

Auch in unserem Geschäft – ob Flotte oder Privatkunden – spiegelt sich dieser Trend wider. In der von Ayvens Germany betreuten Flotte wurden 2025 insgesamt 18.092 Fahrzeuge mit elektrischem Antrieb (BEV und PHEV) neu zugelassen. Dem standen 15.490 Diesel- und 7.891 Benzinfahrzeuge sowie 272 Fahrzeuge anderer Antriebsarten gegenüber. Unser Ziel bleibt, die Elektrifizierung bei Neuverträgen weiter zu beschleunigen und gleichzeitig die durchschnittlichen CO₂-Emissionen der Kundenflotten zu senken.

„Elektromobilität ist unser stärkster Hebel – wir machen sie alltagstauglich: richtige Fahrzeuge, passende Ladewege, spürbar weniger CO₂.“



Portfolio Elektromobilität

Unser Portfolio umfasst eine breite Auswahl an Elektrofahrzeugen vieler Marken, ergänzt um Lade- und Hybridkarten mit Zugang zu den relevanten Netzen. Unsere All-in-one-Ladelösungen begleiten Kunden von der Planung über die Installation bis zum Betrieb – zu Hause, am Depot oder an Satellitenstandorten. Ergänzende Services wie die Erstattung privater Ladekosten oder die Verwaltung spezifischer Schnellladenetze entlasten Flottenverantwortliche und Fahrer im Alltag.

Beratung nachhaltige Mobilität

Unsere Expertise und jahrelange Erfahrung in der Elektromobilität sind entscheidend für große Flotten, die auf elektrische Fahrzeuge umstellen möchten. Kunden, die eine nahtlose, pragmatische und effiziente Integration der Elektromobilität in ihre Flotten anstreben, benötigen einen kompetenten Partner.

Viele Unternehmen stehen vor ähnlichen Fragen: Welche Modelle passen zu unseren Profilen und Routen? Wie organisieren wir das Laden zu Hause, am Unternehmensstandort und unterwegs? Wie verändern sich die Gesamtkosten über die Vertragslaufzeit? Wir beraten entlang dieser Fragen mit einem TCO-basierten Ansatz, identifizieren passende Technologien, integrieren die Ladeinfrastruktur – inklusive Förderung, Abrechnung privater Ladekosten und Tesla Supercharging Management – und verankern alles in Car Policies und Richtlinien. Selbstverständlich informieren wir unsere Kunden über passende Fördermöglich-

keiten und geben aus Regierungsförderung erhaltene Gelder vollständig an unsere Kunden weiter. So entsteht ein reibungsloser Umstieg, der Kosten, Komfort und Klimaziele miteinander verbindet.

Um unseren Kunden die bestmögliche Beratung zu bieten, erhalten unsere Mitarbeiter umfassende Schulungen. Diese werden sowohl intern als Teil der Ayvens Gruppe als auch extern durchgeführt. Seit Februar 2022 bieten wir ein exklusiv auf elektrische Mobilität fokussiertes Schulungsprogramm in Zusammenarbeit mit Experten der Ayvens Gruppe an. Im Rahmen dieses Programms erweitern unsere Mitarbeiter ihr Wissen über Elektromobilität und legen besonderen Wert auf Themen wie den Einfluss des Klimawandels, die optimale Fahrzeugauswahl, Ladelösungen, Fahrzeugwartung sowie die Betrachtung der Gesamtkosten.

Digitale Partnerschaften

Unser Ziel ist es, mit Partnern zusammenzuarbeiten, die unsere Vision einer nachhaltigen und vernetzten Mobilität teilen. Bereits 2019 haben wir den Grundstein für dieses Vorhaben gelegt, indem wir eine voll-digitale Antragsstrecke für Leasingverträge entwickelt haben. Durch den fortschreitenden Ausbau unserer digitalen Plattformen konnten wir nicht nur ein Alleinstellungsmerkmal am Markt schaffen, sondern auch erfolgreiche Partnerschaften mit führenden Herstellern von Elektrofahrzeugen eingehen. Seit 2023 ist unser Online-Shop in ein umfassendes Mobility-Portal (ald-online.de) transformiert worden, das Privat- und Gewerbetunden Zugang zu unserem gesamten Mobilitätsangebot bietet – von Neuwagen- und Gebrauchtwagenleasing bis hin zum Auto-Abo Flex und zum Gebrauchtwagenkauf.

2025 haben wir die Digitalisierung gemeinsam mit Herstellern und Handelspartnern weiter vorangebracht. Mit smart wurde die „Agent Journey“ eingeführt: Verkäufer können die komplette Online Journey gemeinsam mit dem Kunden durchlaufen. Die Identifikation erfolgt im Handel, und der Vertrag wird per TAN rechtssicher unterzeichnet. Damit halten wir den Prozess so papierlos wie möglich.

Über das Ayvens Mobility Portal führten wir Kampagnen wie die smart TUI Edition, ADAC × Polestar und – zum Jahresende – ADAC × smart durch. Hierfür wurden für die unterschiedlichen Kampagnen Landingpages erstellt und exklusive Angebote hochgeladen. Ziel ist es, Elektromobilität sichtbarer zu machen und attraktive Angebote einfach zugänglich bereitzustellen.

Zusätzlich wurden Polestar Spaces (Vertriebsstandorte/Showrooms) für unser Händlerkalkulationstool geschaffen, sodass Leasingraten vor Ort individuell kalkuliert werden können.




Used-Car-Leasing

„Second Life“-Lösungen sind fester Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsansatzes: Sie schonen Ressourcen, verlängern Nutzungszyklen und bieten wirtschaftlich attraktive Konditionen. Wir ermöglichen unseren Kunden damit, qualitativ hochwertige Fahrzeuge zu attraktiven Konditionen zu nutzen, ohne die Notwendigkeit, neue Autos zu kaufen. Das Used-Car-Leasing wird von den Partnerhändlern über unsere Point-of-Sale-Systeme unterstützt und findet damit insbesondere im Rahmen unserer White-Label-Partnerschaften hohen Anklang. Seit 2019 bieten wir das Gebrauchtwagenleasing auch online über unser Mobility Portal für alle Privat- und Gewerbekunden an. Ein optional wählbarer Versicherungsservice und die Möglichkeit eines digitalen Vertragsabschlusses erhöhen die Attraktivität des Angebots zusätzlich. Das steigende Interesse zeigt, dass Kreislaufansätze im Mobilitätssektor an Relevanz gewinnen.

„ Wir geben Fahrzeugen ein zweites Leben – und Menschen die Freiheit, Mobilität flexibel, bezahlbar und ressourcenschonend zu nutzen. “

Gebrauchtwagen-Leasing - nachhaltige Mobilität zu günstigen Raten




Leasing

SKODA Kodiaq 2.0 TDI 4x4 DSG Ambition

Gebrauchtwagen | Automatik | Diesel | 250000km | 12/2022 | 194143 km

ab 557,12 € inkl. inkl. MwSt. Leasingrate

Ayvens Auto-Abo für sorgenfreie Mobilität



Auto-Abo

RENAULT ZOE Life

Gebrauchtwagen | Automatik | Elektro | 20000km

ab 299,00 € inkl. inkl. MwSt. Miete

Auto-Abo

Auch unser digitales Auto-Abo spielt eine zentrale Rolle für die nachhaltige Mobilität. Über die Plattform ald-online.de bieten wir eine innovative Möglichkeit, Fahrzeuge so in einen zweiten Nutzungskreislauf zu bringen. Der Fokus liegt dabei auf batterieelektrischen Fahrzeugen. Ende 2025 lag der Anteil an elektrifizierten Fahrzeugen bereits bei 55%. Das Auto-Abo richtet sich nicht nur an Privatkunden, sondern auch an Unternehmen, um diesen den Übergang zu einer nachhaltigeren Mobilität zu erleichtern.



Verantwortungs- bewusster Arbeitgeber



Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber streben wir danach, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem rund 1.200 Mitarbeitende fachlich vorankommen und persönlich wachsen können – wertschätzend, sicher und alltagstauglich. Seit der Integration von ALD Automotive und LeasePlan formen wir eine gemeinsame Kultur mit klaren Werten, transparenten Entscheidungen und respektvollem Miteinander. Was dabei zählt, messen wir konsequent: Engagement, Entwicklung, Diversität und Wohlbefinden werden regelmäßig über Befragungen und Pulse Surveys erhoben, intern ausgewertet und zusätzlich auf Konzernebene überprüft. So passen wir unsere Maßnahmen laufend an und stärken ein Umfeld, das Leistung ermöglicht und Menschen unterstützt.

Konkret möchten wir in Deutschland die Mitarbeiter-Engagement-Rate erhöhen, Stellen vorrangig intern besetzen und den Anteil von Frauen in unseren Führungsgremien (vom mittleren Management bis zur Geschäftsleitung) auf mindestens 40% erhöhen. Diese Ziele spiegeln unser Engagement für Diversität und Inklusion wider, da wir überzeugt sind, dass vielfältige Teams zu besseren Entscheidungen und einem innovativeren Arbeitsumfeld führen.

4 Leitprinzipien „Culture Manifesto“

Collaboration

Wir sind ein Team.

Wir nutzen unser gemeinsames Wissen und kommunizieren Best Practices innerhalb des Unternehmens.

Wir hören uns gegenseitig zu und geben unseren Ideen Raum, um das Beste für alle Stakeholder zu erreichen.



Authenticity

Wir schaffen ein respektvolles, integratives Arbeitsumfeld, in dem sich alle frei entfalten und sie selbst sein können.

Wir gehen ehrlich und transparent miteinander um.

Wir betrachten Vielfalt als eine unserer wichtigsten Stärken, um die bevorstehenden Herausforderungen zu meistern.



Curiosity

Wir hinterfragen den Status quo, um uns kontinuierlich zu verbessern.

Wir suchen und nutzen interne und externe Möglichkeiten zum Ausprobieren und Lernen.

Wir sind innovativ und passen uns kontinuierlich an, um unseren Kunden das beste Angebot zu machen.



Commitment

Wir verpflichten uns, Zusagen einzuhalten, auch wenn es schwierig und herausfordernd ist.

Wir möchten, dass unsere Mitarbeitenden, Kunden, Partner und Aufsichtsbehörden sich auf uns verlassen können und uns vertrauen.



People & Culture

Wir leben Commitment, Collaboration, Curiosity und Authenticity – nicht als Schlagworte, sondern als Haltung. Diese Werte geben unserem Handeln Richtung: Wir übernehmen Verantwortung, arbeiten verlässlich zusammen, bleiben lernbereit und treten ehrlich auf. So schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem sich Mitarbeiter fachlich entwickeln können und zugleich Vertrauen, Klarheit und Respekt den Alltag prägen.

Wir hören aktiv zu und handeln danach: Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und Pulse-Checks fließen in konkrete Maßnahmen mit klaren Verantwortlichkeiten und Fristen ein. Unser Culture Manifesto beschreibt, wie wir miteinander arbeiten, entscheiden und lernen – als Referenz für Führung, Zusammenarbeit, Entwicklung und den offenen Austausch. Auf diese Weise bleibt Kultur keine Absichtserklärung, sondern wird gelebte Praxis, die unsere Ziele stützt: bessere Ergebnisse für Kunden, stabile Prozesse für das Unternehmen und ein Arbeitsumfeld, das nachhaltig wirkt.

Attraktiver Arbeitgeber

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser wertvollstes Kapital. Mit der Integration von ALD Automotive und LeasePlan zu Ayvens arbeiten in Deutschland derzeit zwei Betriebe zusammen, in denen einzelne Regelungen und Benefits historisch gewachsen sind. Unser Anspruch ist klar: Wir machen Leistungen transparent, entwickeln sie schrittweise zu einem gemeinsamen Standard weiter und achten dabei darauf, niemanden zu benachteiligen.

Wo heute noch Unterschiede bestehen, gestalten wir sie fair, nachvollziehbar und in enger Abstimmung mit HR und den Betriebsräten – mit dem Ziel, moderne, attraktive und zukunftsfähige Arbeitsbedingungen für alle Kolleginnen und Kollegen zu gewährleisten. So positionieren wir uns als verantwortungsbewusster Arbeitgeber und steigern die Zufriedenheit unserer Belegschaft kontinuierlich.

„Die Integration von ALD Automotive und LeasePlan ist für uns die Chance, Arbeitsbedingungen zu harmonisieren – transparent, fair und ohne Nachteile. So werden Flexibilität, Gesundheit, Lernen und Vielfalt verbindliche Standards für alle Kolleginnen und Kollegen.“



Flexible Arbeitszeiten



30 Tage Urlaub



Weiterbildungen



Firmen- und Teamevents



Homeoffice-Möglichkeit



Mitarbeiterparkplätze



Gute Verkehrsanbindung



Zuschuss zum Deutschlandticket



Vermögenswirksame Leistungen



Gesundheitsangebote (u. a. Betriebsarzt)



Betriebliche Altersvorsorge



Krankenzusatzversicherungen



Offene „Du“-Kultur



Zahlreiche Mitarbeiterrabatte



Kaffee, Tee und frisches Obst



Eis im Sommer

Work-Life-Balance

Wir sind überzeugt: Gute Leistung entsteht im Gleichgewicht von Arbeit und Privatleben. Deshalb gestalten wir Arbeitszeit und Arbeitsort so flexibel wie möglich – mit Gleitzeit und der Möglichkeit, hybrid außerhalb unserer Büros zu arbeiten. Das erhöht die Planbarkeit in den Teams, reduziert Pendelzeiten und schafft Freiräume für Erholung – Voraussetzungen für Konzentration, Motivation und verlässliche Ergebnisse.

Gleichzeitig sorgen klare Regeln für Orientierung und Fairness: Arbeiten außerhalb der definierten **Rahmenarbeitszeit** ist nur nach Anordnung der disziplinarischen Führungskraft und mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig; unsere Betriebsvereinbarung garantiert eine **Mindestruhezeit von elf Stunden**.

Mehrarbeit und Überstunden können durch **Freizeitausgleich** (Gleittage) ausgeglichen werden. So verbinden wir Flexibilität mit Verlässlichkeit – und schaffen Bedingungen, unter denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dauerhaft gesund, fokussiert und wirksam arbeiten können.

Hinweis zur Integration:

Die Grundsätze der Work-Life-Balance gelten in beiden Betrieben. In den Details gibt es noch abweichende Ausprägungen. Diese sind transparent geregelt und werden im Zuge der Harmonisierung zusammengeführt.

Information, Austausch & Verbesserung

Um unsere Mitarbeiter nicht nur zu informieren, sondern sie auch aktiv in die Gestaltung der Arbeitswelt einzubinden, haben wir verschiedene Plattformen und Formate etabliert.



All Staff Call

Monatlich findet ein All Staff Call statt. In diesem informiert die Geschäftsleitung über aktuelle Themen und gibt allen Mitarbeitern die Möglichkeit, Fragen an sie zu richten. Fragen können auch im Voraus anonym eingereicht werden.



Mitarbeiterveranstaltungen

Regelmäßig finden Mitarbeiterveranstaltungen statt, bei denen wir nicht nur Informationen teilen, sondern auch das Feedback unserer Belegschaft einholen. Diese Veranstaltungen bieten eine Gelegenheit für den persönlichen Austausch und fördern den Teamgeist.



Welcome Day

Jeden Monat findet ein hybrider Welcome Day für unsere Neueintritte statt. Geschäftsführung und HR begrüßen die neuen Kollegen und stellen unser Unternehmen sowie unsere Kultur und unsere Werte vor.



Intranet

Im Jahr 2025 haben wir für alle Mitarbeitenden ein gemeinsames Intranet erstellt. Hier finden sich Informationen zur Fusion, zu erzielten Erfolgen, Veranstaltungen, Standorten, Bereichen, Branding und vielem mehr. Mitarbeiter können Kommentare hinterlassen und Fragen stellen, um den sozialen Austausch zu fördern. Alle relevanten Neuigkeiten werden in einem News-Feed auf der Startseite veröffentlicht. Ein eigener Bereich im Intranet informiert gezielt über alle Integrationsthemen. Er enthält Informationen zu Ansprechpartnern, Projekten, Teilzielen und es werden regelmäßig Aktualisierungen und erreichte Meilensteine in Form von News gepostet. Mitarbeiter können Kommentare hinterlassen, sich austauschen und anonym Fragen zu den Projekten stellen.



Zweiwöchentlicher Newsletter

Alle zwei Wochen erhalten unsere Mitarbeiter einen Newsletter mit aktuellen Themen aus dem Intranet. Dieser Newsletter hält sie auf dem Laufenden und ermöglicht es ihnen, sich aktiv zu informieren.

Mitarbeiterveranstaltungen

Um den Zusammenhalt unter den Mitarbeitern zu fördern, bieten wir regelmäßig Formate und Veranstaltungen an, die den Austausch fördern und den Mitarbeitern die Möglichkeit geben, sich besser kennenzulernen.



Brand Launch Event

Zum Brand Launch im Oktober fand an allen Standorten ein großes Brand Launch Event statt. Die in Hamburg gehaltene Rede der globalen und lokalen Geschäftsführung wurde per Teams für alle übertragen. Neben Essen und Getränken gab es verschiedene Geschenke im neuen Look, die alle Mitarbeiter mitnehmen konnten.



After Lunch Hour

Alle zwei Monate findet eine After Lunch Hour statt. Sie ist eine freiwillige Zusammenkunft aller Mitarbeiter mit vom Arbeitgeber gestellten Getränken und Snacks. Auch das Management ist regelmäßig anwesend und tauscht sich in lockerer Atmosphäre mit den Kollegen aus.

Gesundheit

Gesundheit und Sicherheit sind für uns Voraussetzung für gute Arbeit und fairen Umgang miteinander. Deshalb setzen wir auf wirksame, mitbestimmte Regelungen und handeln präventiv statt reaktiv. Relevante Vorkommnisse – von Krankheitstagen bis zu Arbeitsunfällen – erfassen wir systematisch, um Muster frühzeitig zu erkennen, Gegenmaßnahmen abzuleiten und unsere Prozesse kontinuierlich zu verbessern.

Unser **betriebsärztlicher Dienst** bietet ein breites Vorsorgeprogramm mit jährlichen Gripeschutzimpfungen, Sehtests und eine Beratung zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung sowie standortabhängig zusätzlich Hör- und Lungenfunktionstests.

Zur zusätzlichen Absicherung können Mitarbeitende eine **betriebliche Krankenzusatzversicherung** nutzen – für Leistungen über den Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherung hinaus.

Zur Stärkung von Fitness und Wohlbefinden unterstützen wir **Studio-Mitgliedschaften** und stellen in unseren Büros **frisches Obst und Gemüse** bereit.

Ende 2025 haben wir das **Employee Assistance Program (meinEAP)** für alle Mitarbeitenden eingeführt. Die externe Beratung von INSITE unterstützt vertraulich und unabhängig vom Arbeitgeber – in herausfordernden Situationen, privat wie beruflich.

Unser Anspruch bleibt klar: Belastungen reduzieren, Erholungsfähigkeit stärken und Risiken minimieren. So schaffen wir Arbeitsbedingungen, die langfristig tragen – mit weniger Ausfalltagen, höherer Zufriedenheit und mehr Konzentration auf das, was zählt.

Vergütung und monetäre Leistungen

Unsere Vergütungspolitik verfolgt das Ziel, eine faire, transparente und wettbewerbsfähige Entlohnung sicherzustellen. Sie ist darauf ausgerichtet, unterschiedliche organisatorische und funktionale Anforderungen zu berücksichtigen und gleichzeitig zur langfristigen Bindung, Motivation und Leistungsförderung der Mitarbeitenden beizutragen. Die Vergütung setzt sich grundsätzlich aus fixen und – abhängig von Rolle, Verantwortungsbereich und Vergütungsmodell – variablen Bestandteilen zusammen. Die festen Vergütungselemente gewährleisten Einkommenssicherheit, während variable Komponenten leistungs-, ziel- oder erfolgsabhängige Anreize schaffen können. Die konkrete Ausgestaltung kann dabei je nach bestehendem Vergütungssystem (alternativ Entgeltgruppe) variieren.

Im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung der Vergütungsstrukturen wurden für das Jahr 2025 Vergütungsanpassungen vorgesehen. Diese liegen – abhängig vom jeweiligen Vergütungsmodell – bei im Durchschnitt 2,0% und berücksichtigen unter

anderem marktübliche Entwicklungen, wirtschaftliche Rahmenbedingungen sowie interne Vergütungsgrundsätze.

Ergänzend zur fixen und variablen Vergütung stellen wir unseren Mitarbeitenden monetäre Zusatzleistungen zur Verfügung, die einen wirtschaftlichen Mehrwert über das Grundgehalt hinaus darstellen. Diese Leistungen sind Teil des Gesamtvergütungspakets und dienen dazu, die Attraktivität des Arbeitgebers zu erhöhen sowie soziale und gesundheitliche Aspekte gezielt finanziell zu unterstützen. Zu den angebotenen monetären Benefits zählen unter anderem arbeitgeberfinanzierte oder bezuschusste Leistungen wie Krankenzusatzversicherungen, finanzielle Zuschüsse zu Fitness- und Gesundheitsangeboten, die Bezuschussung des Fahrrad-Leasings sowie weitere geldwerte Vorteile. Umfang, Ausgestaltung und Anspruchsvoraussetzungen dieser Zusatzleistungen können abhängig vom jeweiligen Vergütungsmodell, von der Position oder individuellen Vereinbarungen variieren.

Mitarbeiterentwicklung und -förderung

Ein absolut relevanter Faktor für uns als Unternehmen ist es, Mitarbeiter zu fördern. Wir bieten vielfältige Möglichkeiten zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung und schaffen ein Umfeld, in dem alle ihre Potenziale entfalten können.

- **Leistungsbeurteilung:**

Jährlich findet ein Gespräch zwischen Mitarbeitern und ihren Führungskräften statt, um über die Leistung des abgelaufenen Jahres zu sprechen. Im Rahmen der Leistungsbeurteilung können Mitarbeitende ihre Karriereziele, Weiterentwicklungsmöglichkeiten und den Schulungsbedarf dokumentiert einfordern.

- **Persönliche Gespräche:**

Mitarbeitende können innerhalb des Jahres das Gespräch mit ihren Führungskräften suchen, um Karrierewünsche oder Weiterbildungen zu besprechen.

- **Weiterentwicklung:**

Die Learning-Plattform MaLearning bietet eine große Auswahl an internen und externen Schulungsmaßnahmen. Wir unterstützen und fördern individuelle Entwicklungspläne.

- **Interne Stellenausschreibungen:**

Interne Stellenausschreibungen werden per E-Mail an alle Mitarbeitenden kommuniziert – so kann sich jeder Interessent auf die ausgeschriebenen Stellen bewerben.

In diesem Jahr wurden auch zwei großartige Programme wieder durchgeführt: das nationale Mitarbeiterförderprogramm der deutschen Société Générale Tochtergesellschaften sowie das First-Line-Manager-Programm.

Am **nationalen Mitarbeiterförderprogramm** nahmen drei Mitarbeiter von Ayvens teil. Sie erhielten in Form von Veranstaltungen und Workshops neuen Input zu verschiedenen Themen wie Persönlichkeitsentwicklung, neue Arbeitswelt und Kommunikation. Zudem arbeiteten sie in unternehmensübergreifenden Teams gemeinsam mit den Teilnehmern der Société Générale Schwestergesellschaften an Projektthemen. Die finalen Ergebnisse werden den Managementboards der Schwestergesellschaften vorgestellt.

Drei weitere Mitarbeiter nahmen am **First-Line-Manager Programm** teil. Dieses Programm richtet sich an neue Führungskräfte, die das erste Mal in dieser Rolle sind. Es zielt darauf ab, die Führungskompetenzen und den individuellen Führungsstil weiterzuentwickeln. Beide Programme werden auch im nächsten Jahr fortgeführt.

Im Jahr 2025 sind erstmals **Auszubildende** an unseren deutschen Standorten gestartet: drei in Hamburg und vier in Düsseldorf. Damit fördern wir gezielt **junge Menschen beim Einstieg ins Berufsleben** und entwickeln frühzeitig unseren eigenen Talentpool.

Im Bereich Sicherheit werden regelmäßig freiwillige Ausbildungen zum **Ersthelfer** und zum **Brandschutzhelfer** angeboten.

Im Rahmen des **Resilienz-Trainingsprogramms** „Stark und mutig in die Zukunft“ können Mitarbeiter an freiwilligen Workshops teilnehmen, die sich mit dem Thema Resilienz beschäftigen. Ziel ist es, Kraft zu entwickeln und sich mental zu stärken, um die Herausforderungen des Lebens anzunehmen und für die persönliche Weiterentwicklung zu nutzen. Im Jahr 2025 haben 59 Mitarbeitende diese Chance genutzt.

Im Jahr 2025 spielte das **Lean-Six-Sigma-Programm** weiterhin eine zentrale Rolle in den ESG-Bemühungen zur Mitarbeiterentwicklung und -förderung. Lean Six Sigma ist eine Methodik zur Optimierung von Arbeitsabläufen. Durch die Kombination von Lean-Prinzipien (Verschwendungsminimierung) und Six-Sigma-Tools (Qualitätsmanagement) unterstützt es die Effizienzsteigerung und Qualitätssicherung – essenzielle Faktoren für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Insgesamt haben wir **105 Kolleginnen und Kollegen** in verschiedenen Lean-Six-Sigma-Belts qualifiziert. Die Trainings wurden von internen Trainerinnen und Trainern durchgeführt – hybrid und vor Ort – und fanden in den Monaten Februar, März, April, Juni und Juli statt. Ein besonderes Highlight war der erstmals angebotene englischsprachige Lean-Six-Sigma-Kurs:

So konnten wir gezielt nicht deutschsprachige Mitarbeitende einbinden und ihnen den Zugang zu unseren Weiterbildungsangeboten in ihrer bevorzugten Sprache ermöglichen – ein wichtiger Schritt für internationale Zusammenarbeit und eine lebendige Lernkultur im Unternehmen.

Im Anschluss an die Schulungen bewiesen die Teilnehmenden ihr Wissen in einem Quiz sowie durch praxisorientierte Projekte, die in Abschlusspräsentationen vorgestellt wurden. Besonders hervorzuheben ist, dass diese Leistungen während der laufenden Integration von ALD Automotive und LeasePlan zu Ayvens erbracht wurden – einer Phase mit ohnehin hohen Anforderungen an alle Bereiche. Trotz zusätzlicher Belastung zeigten die Kolleginnen und Kollegen beeindruckendes Engagement und setzten konkrete Verbesserungen in unseren Abläufen um. Das Programm wird 2026 fortgeführt, um weitere Talente zu fördern und die ESG-Ziele des Unternehmens nachhaltig zu unterstützen.

Ergänzend zu den freiwilligen Trainings absolvieren alle Mitarbeitenden **verpflichtende Schulungen**, z. B. zum Code of Conduct, zu Antikorruption, Whistleblowing und IT-Sicherheit. Die Trainings stehen in verschiedenen Sprachen zur Verfügung, damit alle Inhalte verstanden werden und umgesetzt werden. Die Compliance-Abteilung überwacht die fristgerechte Teilnahme und wertet Abschlussquoten in einem regelmäßigen Reporting aus; Abweichungen werden mit Führungskräften adressiert.





Mitarbeiterzufriedenheit

Um die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter kontinuierlich zu verbessern, führen wir regelmäßige Mitarbeiterumfragen durch, die darauf abzielen, wertvolle Einblicke zu gewinnen und gezielte Maßnahmen ergreifen zu können.

Das **Employee Barometer** wird jährlich durchgeführt und ist eine umfassende Umfrage zur Einschätzung des organisatorischen Fortschritts, des Wohlbefindens, der Kultur, der Verantwortung und der Effizienz. Diese Umfrage ist ein wichtiges Instrument, um die Wahrnehmungen unserer Mitarbeiter zu verstehen und strategische Entscheidungen zu treffen, die auf ihren Bedürfnissen und Erwartungen basieren.

Die **Pulse Survey** findet einmal im Jahr statt und konzentriert sich auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter im Hinblick auf die Integration.

Benefits

Unsere Benefits unterstützen Gesundheit, Mobilität und finanzielle Entlastung im Arbeitsalltag. Für die Vorsorge stehen **Grippe-schutzimpfungen** und **Sehtests** zur Verfügung. Für Bildschirmarbeitsplatzbrillen gewähren wir einen finanziellen Zuschuss zu den Anschaffungskosten. Eine **betriebliche Krankenzusatzversicherung** ergänzt die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung. Kooperationen mit **Fitnessstudios** sowie **Fahrrad-leasing** fördern regelmäßige Bewegung. Bei beruflichen oder privaten Herausforderungen bietet das **Employee Assistance Program (meinEAP)** vertrauliche Beratung durch externe Fachstellen.

Mobilitäts- und Finanzvorteile ergänzen das Angebot. Ein **Zuschuss zum Deutschlandticket** entlastet beim Pendeln; der **Mietwagenverleih** für Mitarbeitende ermöglicht zusätzliche Flexibilität. Darüber hinaus können besondere Mietwagenangebote im In- und Ausland genutzt werden. Für längerfristigen Bedarf stehen für einige Betriebsstätten das vergünstigte **Auto-Abo** eazycars über unsere Schwesterfirma Fleetpool sowie der Kauf von Leasingrückläufern zu vorteilhaften Konditionen zur Verfügung. Zusätzlich erhalten Mitarbeitende über drei **Mitarbeiter-portale** exklusive Rabatte bei hunderten von Online-Shops, Events und Geschäften vor Ort. **Geburts- und Heiratsbeihilfen** sowie **Jubiläumszahlungen** würdigen persönliche Ereignisse und langjährige Unternehmenszugehörigkeit.



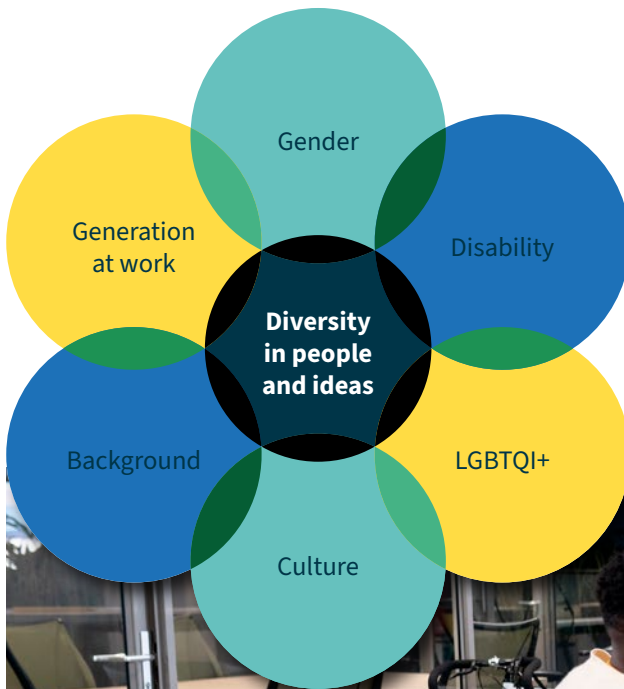
Betriebsrat

In unserem Unternehmen existieren drei Betriebsräte – einer für die Betriebsstätte Hamburg, einer für die Betriebsstätte Düsseldorf und ein Gesamtbetriebsrat. Sie werden jeweils gemäß den Grundsätzen der Verhältniswahl aus zwei Vorschlagslisten gebildet. Die vollständige Liste der Mitglieder und Ersatzmitglieder ist öffentlich zugänglich. Die Kommunikation der Arbeitnehmer über soziale Aspekte erfolgt in Deutschland üblicherweise über die Arbeitnehmervertretung, den Betriebsrat. Unsere Betriebsräte verfügen über jeweils einen eigenen firmeninternen Kanal, der es jedem Arbeitnehmer ermöglicht, direkt in Kontakt zu treten. Ein monatlicher Austausch mit der Geschäftsführung behandelt aktuelle Themen wie Streitigkeiten, Einigungsstellen und innerbetriebliche Verhandlungen.

Verschiedene Betriebsvereinbarungen regeln Aspekte der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter, darunter der Nichtraucherschutz, die betriebliche Krankenzusatzversicherung, der Arbeitsschutz und die Arbeitszeiten. Diese Vereinbarungen sind ein wichtiger Bestandteil unserer nachhaltigen Unternehmensführung und tragen zur Schaffung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds bei. Indem wir diese Maßnahmen umsetzen, fördern wir das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und stellen sicher, dass alle gesetzlichen Anforderungen erfüllt werden.

Diversität, Gleichstellung, Inklusion

Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion sind wesentliche Bestandteile der Unternehmenskultur. Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die ein nachhaltiges und respektvolles Arbeitsumfeld fördern und unterschiedliche Perspektiven berücksichtigen. Unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer oder sozialer Herkunft, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderen persönlichen Merkmalen sollen alle Mitarbeitenden die gleiche Wertschätzung und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten erfahren. Die Berücksichtigung vielfältiger Sichtweisen trägt zur Zusammenarbeit, Entscheidungsqualität und Weiterentwicklung des Unternehmens bei.



Es werden regelmäßig verpflichtende **Schulungen** durchgeführt, unter anderem zu Verhaltensstandards und internen Richtlinien, die Diskriminierung und Belästigung thematisieren und ihnen entgegenwirken sollen. Die Teilnahme an diesen Schulungen wird durch die zuständigen internen Stellen dokumentiert, regelmäßig überprüft und im Rahmen des konzernweiten **Diversity-Reportings** an die Muttergesellschaft übermittelt. Bei ausstehenden Teilnahmen erfolgen entsprechende Hinweise an die betroffenen Mitarbeitenden.

Wir möchten Diversität fördern und Gerechtigkeit garantieren. Dafür sorgen auch **geschlechterneutrale Stellenausschreibungen** sowie **objektive Personalauswahlverfahren und die Gehaltsgestaltung**. Unsere Verfahrensanweisung zum Rekrutierungsprozess stellt sicher, dass berufliche Weiterentwicklungen und Beförderungen unter Berücksichtigung der individuellen Anforderungen und Eigenschaften der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgen. Wir achten darauf, dass jeder seine beruflichen Fähigkeiten und Verantwortungsbereiche erweitern kann, ohne jegliche Art der Diskriminierung. Bei vergleichbarer Qualifikation wird eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in Schlüsselpositionen angestrebt.



Wir stellen durch ein **geschlechterneutrales Entgeltsystem** sicher, dass die tatsächliche Vergütung vergleichbarer Arbeitsplätze zwischen den Geschlechtern gleich ist. Dieses System basiert auf der Wertigkeit der Positionen und wird jährlich überprüft und bestätigt. Die 2019 in Frankreich eingeführte Gesetzgebung verpflichtet Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern zur Veröffentlichung eines **jährlichen Gleichstellungsindex**. Seit 2020 berechnen wir auch in Deutschland den Gleichstellungsindex, um die Maßnahmen zur Reduzierung des Lohngefälles zwischen den Geschlechtern auszubauen.

Im Finanzdienstleistungssektor ist es eine anhaltende Herausforderung, weibliche Talente zu gewinnen, zu binden und zu fördern. Es bestehen daher spezielle **Talentprogramme für Frauen**, z.B. der Talentkreis, in dem Mitarbeiterinnen in den Themen Management und Leadership ausgebildet und gefördert werden. In unserem **Frauenetzwerk CAYA** können weibliche Mitarbeiter sich austauschen und durch Sparringspartnerinnen und Mentorinnen bei verschiedenen Themen Unterstützung erfahren. Unser Verwaltungsrat besteht aus drei Mitgliedern, von denen zwei Frauen sind.

Um die Beschäftigung und die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen zu fördern, haben wir eine entsprechende Vereinbarung unterzeichnet. **Funktionsgerechte (behindertengerechte) Arbeitsplätze** bieten gleiche Möglichkeiten für alle.

Zur Aufdeckung von Missständen haben wir ein **Hinweisgeber-Management-System** geschaffen. Dort können anonym Hinweise zu Missständen wie z. B. Ungleichbehandlungen gemeldet werden, sodass diesen nachgegangen werden kann. Die Überprüfung findet zusätzlich durch **Gleichstellungsbeauftragte** statt.

Im Jahr 2025 haben wir außerdem die **Charta der Vielfalt** unterzeichnet. Damit bekennen wir uns offiziell zu Diversity als Unternehmensprinzip und verpflichten uns, Diskriminierung aktiv zu verhindern. Im Rahmen der **Hamburg Pride Week 2025** haben wir an der Aktion „Hamburg zeigt Flagge“ teilgenommen und die Regenbogenflagge an unserem Büro am Nedderfeld gehisst. Während der Aktion war unser Standort auf der Pride Map zu sehen.



Sponsoring & Wohltätigkeit

Unser gesellschaftliches Engagement verbindet langfristige Partnerschaften mit gezielten Einzelmaßnahmen. Bei der Auswahl legen wir Wert auf nachweisbare Wirkung, transparente Strukturen unserer Partner und eine Balance aus regionaler Verankerung und internationaler Reichweite. Konkret besteht unsere Strategie aus vier Bereichen.

Im Jahr 2025 wurden die Schwerpunkte entlang der vier Säulen umgesetzt: Unter **Emergency** leisteten wir eine Spende in Höhe von 5.000 Euro an Ärzte ohne Grenzen zur Unterstützung der medizinischen Nothilfe in Krisen- und Katastrophengebieten. In der Säule **Education** setzten wir zwei Maßnahmen um: die ESG-Osteraktion mit 60 Schulstartsets (Schulranzen, Trinkflasche, Brotdose) für Kinder am Ernst-Lange-Haus in Düsseldorf sowie für Kinder in Hamburg, die vom Verein Stadtinsel Hamburg betreut werden. Und die Wunschbaumaktion, bei der Mitarbeitende benachteiligten Kindern über 100 Weihnachtswünsche erfüllt haben. Maßnahmen in der Säule **Environment** unterstützen die Aufforstung, die CO₂-Bindung und die Biodiversität in deutschen Wäldern; die Umsetzung erfolgt über geeignete forstliche Projekte und Partnerprogramme.

Unter **Mobility for All** stellen wir der Kinder-Wohngruppe der Diakonie Düsseldorf einen Kleinbus aus unserer Flotte zur Verfügung und übernehmen die Leasingkosten, um Wege im Alltag zu erleichtern.

Seit Januar 2025 kooperieren wir außerdem mit der Plattform **Lets**. Sie bündelt geprüfte gemeinnützige Projekte und ermöglicht Einsätze im Rahmen des **Social Day**. Die Mitarbeitenden werden für diesen Tag freigestellt und können sich so sozial engagieren. In 2025 registrierten sich **328 Mitarbeitende** neu; es wurden **384 Volunteering-Stunden** geleistet.



Emergency – Nothilfe in Krisen & Katastrophen

Spenden für unvorhersehbare humanitäre Krisen, unter anderem in Kooperation mit Ärzten ohne Grenzen und dem Deutschen Roten Kreuz.



© Adobe Stock/fotogurme

Environment – Unterstützung deutscher Wälder

Beiträge zu Aufforstung und CO₂-Bindung durch nachhaltige Waldbewirtschaftung; Förderung der Biodiversität und Stärkung der Klimawirkung von Wäldern.



© Adobe Stock/Arifa_Media

Education – langfristige Leuchtturm- Projekte

Kooperation mit der Diakonie in Hamburg und Düsseldorf mit Fokus auf Kinder- und Jugendprojekte im Bereich Bildung.



© Adobe Stock/Cinelens

Mobility for All – Unterstützung durch Fahrzeuge

Mobilitätslösungen für soziale Einrichtungen; aktuell ein Kleinbus für die Kinder-Wohngruppe der Diakonie Düsseldorf, inkl. Übernahme der Leasingkosten.



© Adobe Stock/photoschmitt

3 GESUNDHEIT UND
WOHLERGEHEN



8 MENSCHENWÜRDIGE
ARBEIT UND
WIRTSCHAFTS-
WACHSTUM



12 NACHHALTIGE/R
KONSUM UND
PRODUKTION



16 FRIEDEN,
GERECHTIGKEIT
UND STARKE
INSTITUTIONEN



5



Verantwortungs- volle Unter- nehmenskultur

In einem wettbewerbsintensiven und schnelllebigen Umfeld, in dem Technologien unsere Geschäfte und die Wirtschaft verändern und in dem die Aufsichtsbehörden und unsere Kunden mehr Transparenz, höhere ethische Standards und einen verstärkten Dialog fordern, ist es unsere Kultur, die uns auszeichnet. Durch ethisches und verantwortungsbewusstes Handeln und die Anwendung unseres Verhaltenskodex agieren wir im Interesse der Gruppe, ihrer Mitarbeiter, Kunden und Aktionäre. Diese Werte bilden die Grundlage für unsere Strategie und bestimmen die Qualität unserer Beziehungen zu Mitarbeitern, Kunden und Partnern.

Zu unseren konkreten Zielen gehören KYC-/KYS-Prüfungen für alle Kunden und Lieferanten sowie ESG-Grundlagenschulungen für 100% der Belegschaft. Darüber hinaus möchten wir den Kunden-Net-Promoter-Score steigern.

SocGen Code of Conduct

Integrität ist für uns von grundlegender Bedeutung und ein zentraler Aspekt unseres Handelns. Daher verpflichten wir uns, den Verhaltenskodex unseres Mutterkonzerns, der Société Générale, zu befolgen und uns täglich integer zu verhalten.

Der Verhaltenskodex umfasst unter anderem die Einhaltung der Menschenrechte, die Vermeidung von Interessenkonflikten und Korruption, den Kampf gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie Datenschutz und verantwortungsvollen Einkauf. Darüber hinaus gewährleistet der Kodex das anonyme Recht auf Whistleblowing für Mitarbeiter und Kunden und unterstreicht eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglichem unangemessenen Verhalten wie Mobbing, sexuelle Belästigung oder Rassismus.



Kundenzufriedenheit

Für uns steht der Kunde im Mittelpunkt. Auch in einem Jahr der Veränderung durch den Zusammenschluss von ALD und LeasePlan haben wir unsere Arbeit konsequent an den Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden ausgerichtet.

Wir setzen auf **offene, transparente Kommunikation** und informieren proaktiv über alle relevanten Schritte der Integration. Gleichzeitig stellen wir sicher, dass jeder Kunde über die gesamte Geschäftsbeziehung einen klaren Ansprechpartner hat; unsere Teams bearbeiten Anliegen schnell und lösungsorientiert.

Als herstellerunabhängiger Leasinggeber bieten wir **individuell zugeschnittene Mobilitätslösungen** für Privat- und Geschäftskunden und entwickeln sie laufend weiter. 2025 haben wir für Legacy-ALD-Kunden ein Profit-Sharing-Modell eingeführt – ein weiterer Schritt hin zu Mehrwert und Transparenz.

Wir hören aktiv zu: **Regelmäßige Fahrer- und Kundenzufriedenheitsbefragungen** liefern ein ganzheitliches Bild von Erwartungen und Erfahrungen; die Ergebnisse fließen direkt in die Optimierung unserer Prozesse und Services ein. 2025 erzielten wir einen NPS von +8 und hielten damit das Ergebnis stabil gegenüber dem Vorjahr – ein Signal, dass Maßnahmen zur operativen Stabilität in der Integration wirken.

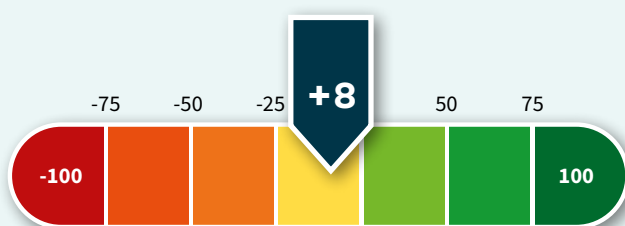
Die **Servicequalität** sichern über 1.200 engagierte Mitarbeitende. Regelmäßige Schulungen und Weiterbildungen fördern ein einheitliches Verständnis von Service und Qualität; unsere Customer-First-Haltung prägt den täglichen Kontakt.

Für echte Kundennähe nutzen wir **Kundenbeiratsformate**, um Bedürfnisse frühzeitig zu erkennen, Trends aufzunehmen und Weiterentwicklungen dort zu priorisieren, wo sie den größten Nutzen stiften.

Ausblick 2026: Wir richten die Weiterentwicklung unserer Services darauf aus, den Alltag unserer Kundinnen und Kunden spürbar zu erleichtern – durch klar vereinfachte Prozesse, verbesserte digitale Self-Services und deutlich schnellere Abläufe. Priorität haben Effizienzmaßnahmen, die das Kundenerlebnis unmittelbar verbessern und zugleich Transparenz, Verlässlichkeit und hohe Servicequalität sichern.

Der **Net Promoter Score (NPS)** ist eine Kennzahl, die misst, inwiefern Konsumenten ein Produkt oder eine Dienstleistung weiterempfehlen würden. Die Berechnung erfolgt durch die Differenz zwischen Promotoren (die das Unternehmen aktiv weiterempfehlen) und Detraktoren (die kritisch gegenüber dem Unternehmen sind). Um den NPS zu ermitteln, wird einer repräsentativen Gruppe von Kunden die Frage gestellt: „Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie die Ayvens einem Freund oder Kollegen weiterempfehlen werden?“ Die Antworten werden auf einer Skala von 0 (unwahrscheinlich) bis 10 (äußerst wahrscheinlich) erfasst. Kunden, die mit 9 oder 10 antworten, gelten als Promotoren, während diejenigen, die mit 0 bis 6 antworten, als Detraktoren betrachtet werden. Kunden, die mit 7 oder 8 antworten, gelten als „Indifferente“. Der Wertebereich des NPS liegt zwischen +100 und –100. In 2025 konnten wir einen Score von +8 erreichen.

Ergebnis des NPS für Ayvens Germany aus dem Tool der Société Générale



Drei Gruppierungen in NPS

Ziel	Promoter		10
			9
Move to 9-10	Indifferente		8
			7
Move from 0-6 to 7-8	Detraktoren (Kritiker)		6
			5
			4
			3
			2
			1

Kunden, die mit 9 oder 10 antworten, gelten als Promotoren, während diejenigen, die mit 0 bis 6 antworten, als Detraktoren betrachtet werden. Kunden, die mit 7 oder 8 antworten, gelten als „Indifferente“.

Beschwerdemanagement

Unser Unternehmen nimmt Beschwerden ernst und hat ein transparentes und effektives Beschwerdemanagement etabliert, das ein wesentlicher Bestandteil unserer gesunden Risikokultur ist. Dieses Managementsystem trägt entscheidend zur Stärkung des Kundenvertrauens sowie zur kontinuierlichen Verbesserung der Dienstleistungsqualität bei.

Strukturierter Prozess zur Bearbeitung von Beschwerden

- **Dokumentation:**
Alle eingehenden Beschwerden werden sorgfältig dokumentiert und in ein zentrales System eingespeist. Dies ermöglicht eine lückenlose Nachverfolgung und Analyse.
- **Analyse und Bewertung:**
Jede Beschwerde wird eingehend analysiert und bewertet. Dieser Schritt dient dazu, die Ursachen der Beschwerde zu identifizieren und potenzielle Lösungen zu erarbeiten.
- **Reaktion und Kommunikation:**
Wir streben danach, innerhalb der vereinbarten Service Level Agreements (SLAs) eine Rückmeldung zu geben und eine angemessene Lösung anzubieten. Eine offene und klare Kommunikation mit unseren Kunden steht dabei im Vordergrund.
- **Nachverfolgung und Verbesserung:**
Nach der Bearbeitung wird der Fall überprüft, um sicherzustellen, dass die Lösung den Erwartungen entspricht. Außerdem identifizieren wir Verbesserungspotenziale in unseren Prozessen, um zukünftige Beschwerden zu minimieren.

Unser Ansatz im Beschwerdemanagement steht im Einklang mit unseren ESG-Zielen, indem er Transparenz fördert und die Zufriedenheit unserer Kunden sicherstellt. Diese Maßnahmen unterstützen nicht nur die soziale Verantwortung unseres Unternehmens, sondern tragen auch zur nachhaltigen Entwicklung unserer Dienstleistungen bei.

Business-Continuity-Planung

Im Rahmen des Business Continuity Managements ermitteln wir potenzielle Bedrohungen und entwickeln vorbeugend Strategien, Prozesse sowie Maßnahmen, mit denen die Geschäftsfähigkeit des Betriebs im Ernstfall sichergestellt werden kann. Das Ziel ist es, die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und Partner zu gewährleisten.

Datenschutz

Der Schutz personenbezogener Daten und die Erfüllung unserer datenschutzrechtlichen Verantwortung stehen bei uns an oberster Stelle. Unsere internen Richtlinien und Datenschutzhinweise werden regelmäßig von der Datenschutzabteilung überprüft, um sicherzustellen, dass alle erforderlichen Maßnahmen zur Gewährleistung der Datensicherheit getroffen werden. Wir setzen auf angemessene technische und organisatorische Maßnahmen, um die Sicherheit der Daten zu gewährleisten. Dies umfasst Vertraulichkeitsverpflichtungen und Compliance-Verfahren, die darauf abzielen, personenbezogene Daten vor unerlaubtem Zugriff sowie unerlaubter und versehentlicher Veränderung oder Löschung zu schützen.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der kontinuierlichen Qualitätskontrolle unserer Prozesse. Im Rahmen unserer Data Governance für IT-, Rechts- und Cybersicherheitsprozesse streben wir neben der Einhaltung der Vorschriften für die Verarbeitung personenbezogener Daten insbesondere die Weiterentwicklung unseres Dienstleistungsangebots an. Dies geschieht im Sinne des gegenseitigen Vertrauens mit allen Interessengruppen und Beschäftigten. Die Verschmelzung mit LeasePlan stellte in diesem Jahr eine besondere Herausforderung dar. Dieses Projekt wurde von den Datenschutzteams beider Unternehmen in enger Zusammenarbeit mit den Fachbereichen begleitet.

Im Rahmen des „Legal Mergers“ konnten wir erfreuliche Ergebnisse bezüglich der Harmonisierung interner Prozesse erzielen. Hervorzuheben ist hierbei insbesondere die Vereinheitlichung des Verzeichnisses von Verarbeitungstätigkeiten. Auch im Jahr 2026 wird dieses Projekt im Rahmen der IT-Migration fortgesetzt. Durch diese Maßnahmen stärken wir unsere Position als verantwortungsvoller Arbeitgeber und Dienstleister und tragen aktiv zur nachhaltigen Entwicklung unseres Unternehmens bei.

Risikomanagement

Wir verpflichten uns zu höchstem ethischem und verantwortungsvollem Verhalten gegenüber unseren Kunden, Mitarbeitern, Aktionären und der Gesellschaft. Um das garantieren zu können, haben wir ein umfassendes Enterprise Risk Management Framework (ERMF) implementiert. Dieses Framework skizziert die Governance-Struktur von ALD einschließlich unserer Modelle der drei Verteidigungslinien, der Ausschussstruktur sowie der Rollen und Verantwortlichkeiten im Risikomanagement.

Unser Ansatz zum Risikomanagementprozess umfasst die Identifizierung, Bewertung, Verwaltung, Überwachung und Berichterstattung von Risiken. Wir haben ein unternehmensweites Risikomanagement-System etabliert, das strengen Qualitätskontrollen und der Berichterstattung unterliegt. Darüber hinaus werden die Maßnahmen zur Risikominderung und -kontrolle von unabhängigen internen und externen Audits bewertet.

Nachhaltige Beschaffung

Unser Central Procurement verantwortet die Abwicklung von Fahrzeugbestellungen bis hin zur Vereinbarung von Serviceleistungen rund um die Fahrzeuge. Dabei halten wir internationale Standards für operatives Risikomanagement, Compliance und Reputation ein und fördern ökologische sowie soziale Aspekte entlang der Wertschöpfungskette. Grundlage sind die von Société Générale definierten Prinzipien und Grundsätze – insbesondere mit Blick auf ESG.

Ein zentraler Baustein ist der **Screening-Prozess** im Onboarding von Lieferanten und Partnern (KYS/KYP). Er schafft ein belastbares Fundament für langfristige, faire und transparente Partnerschaften. Wir erwarten von unseren Partnern angemessene Maßnahmen in den Bereichen

- **Menschenrechte**
- **Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**
- **Umweltbelange**
- **Bekämpfung von Korruption**

Unsere Erwartungen an Lieferanten und Selbstverpflichtungen sind in der **Ayvens Sustainable Procurement Charter** gebündelt. Sie beschreibt unter anderem faire und transparente Auswahlverfahren, Vertraulichkeit und den Schutz von Rechten (Ayvens Commitments) sowie Anforderungen an Lieferanten in Bezug auf Umwelt (inkl. Net-Zero-Zielen bis 2050, Ressourcen und Emissionsmanagement, Circular-Economy-Lösungen), Menschenrecht/Arbeitsstandards (z. B. Verbot von Zwangs und Kinderarbeit, Nichtdiskriminierung, Arbeitsschutz), Geschäftsethik (Anti-korruption, Wettbewerbsrecht, Datenschutz) sowie Subunternehmer-Monitoring, Fortschrittspläne und Auditierbarkeit.

Im Rahmen unserer nachhaltigen Beschaffungsstrategie integrieren wir **Konzernklauseln zur nachhaltigen Beschaffung** in alle Neuverträge und schulen unsere Einkäufer regelmäßig in aktuellen ESG-Anforderungen. In Ausschreibungen 2025 – unter anderem in den Bereichen Reifen, Rental, Glas und Gutachten – fließt das ESG-Rating maßgeblich in die Lieferantenauswahl ein.

Zur gezielten **Förderung nachhaltiger Produkte** arbeiten wir eng mit Lieferanten zusammen und setzen Anreizmechanismen, die sowohl unsere Umweltziele als auch die Ambitionen unserer Partner unterstützen.

Wir setzen die Anforderungen des **Lieferkettensorgfalts-pflichtengesetzes (LkSG)** systematisch um. Dafür haben wir ein Risikomanagementsystem etabliert, das Menschenrechts und Umweltrisiken identifiziert, verhindert und mindert. Wir führen regelmäßige Risikoanalysen durch und nutzen dafür eine KI-gestützte Plattform mit Echtzeithinweisen, um potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und zeitnah zu adressieren. Auf Basis der Ergebnisse ergreifen wir präventive Maßnahmen und setzen bei Bedarf Abhilfemaßnahmen um – mit dem Ziel, Risiken wirksam zu minimieren und die Sorgfaltspflichten nachweisbar zu erfüllen.

Zur **Schonung von Ressourcen** setzen wir weiterhin auf digitale Signaturen im Vertragszeichnungsprozess. Das reduziert CO₂-Emissionen, verringert Papierverbrauch und Abfallaufkommen und unterstützt den verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen.

Audits/Ratings

Wir sehen uns dazu verpflichtet, sowohl unseren Impact auf die Umwelt als auch auf Menschen, seien es unsere Mitarbeitenden oder Personen entlang unserer Lieferkette, kontinuierlich zu verbessern. Aus diesem Grund haben wir unser Engagement wie jedes Jahr auch 2025 abseits von gesetzlichen Vorgaben und Regularien im Hinblick auf ESG in Form von Ratings Dritter bewerten lassen.

Auf internationaler Ebene haben wir von diversen Unternehmen weitere Ratings zu unseren nicht-finanziellen Leistungen erhalten:

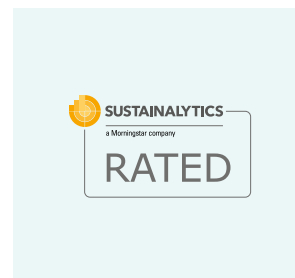


MSCI

- Bewertung „AA“
- Leader-Status: Unternehmen mit AA zeigen eine sehr starke Widerstandsfähigkeit gegenüber langfristigen, branchenrelevanten ESG-Risiken

EcoVadis

- Bewertung „Gold“ (83 Punkte)
- Deutlich über dem Branchendurchschnitt
- Zu den besten bewerteten Unternehmen im EcoVadis-Rating (Top-Performer)



Sustainalytics

- ESG-Risikobewertung: 9,4 (low risk)
- Top 5% der Unternehmen in der Transportbranche
- „Geringes“ Risiko wesentlicher finanzieller Auswirkungen aufgrund von ESG-Faktoren

EthiFinance (ehemals Gaia)

- Im EthiFinance-Index mit 67 bewertet
- Übertrifft den Durchschnitt des Unternehmensdienstleistungssektors
- Zeigt ein starkes Engagement für ökologische und soziale Verantwortung



ISS ESG Corporate Ratings

- „Prime“-Rangliste für Nachhaltigkeitsleistung
- Position in den Top 20 % der Forschungs- und Beratungsdienstleistungsbranche
- Auszeichnung für unsere Nachhaltigkeitsleistung gemäß ISS-ESG-Kriterien (>100 branchenspezifische Indikatoren)



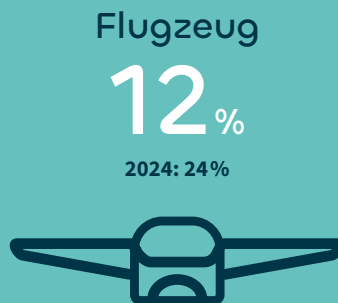
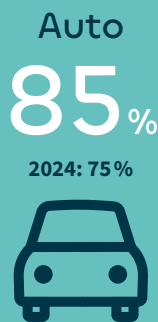
Interne Maßnahmen zum ökologischen Fußabdruck



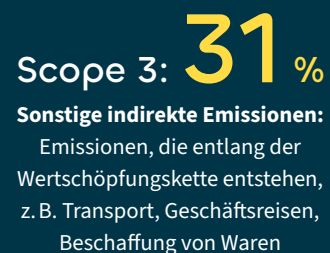
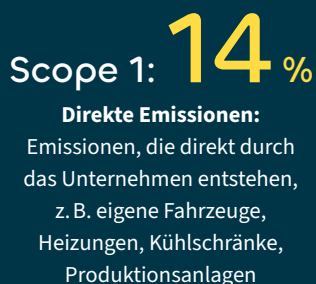
„Jede Kilowattstunde, jeder Kilometer zählt. Darum steuern wir Energie, Flotte und Reisen datenbasiert – für Emissionen, die Jahr für Jahr kleiner werden.“

Wir legen großen Wert darauf, unseren internen Umweltfußabdruck konsequent zu reduzieren. Im Rahmen unseres Strategieprogramms „PowerUp 2026“ überwachen und optimieren wir unseren Ressourcenverbrauch, verbessern die Energieeffizienz unserer Standorte, elektrifizieren unsere eigene Fahrzeugflotte und steuern Geschäftsreisen bewusst. Auf dieser Basis haben wir unsere Klimaziele neu ausgerichtet: In der eigenen Betriebsbilanz reduzieren wir Emissionen in Scope 1 und 2 um 50% bis 2030 und um 90% bis 2050 (jeweils gegenüber 2019). Für Scope 3 streben wir eine Reduktion um 30% bis 2030 und um 90% bis 2050 an. Unser Ansatz verbindet technologische Innovation, effiziente Ressourcennutzung und das Engagement unserer Mitarbeitenden, um die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit messbar zu verringern.

CO₂-Fußabdruck bei Business Travel (km)



Emissionsreduktion in Scope 1, 2 und 3 gegenüber Vorjahr (t CO₂)



Berechnet und erfasst werden die Emissionen nach dem international anerkannten Standard des Greenhouse Gas (GHG) Protocols.

Green Car Policy

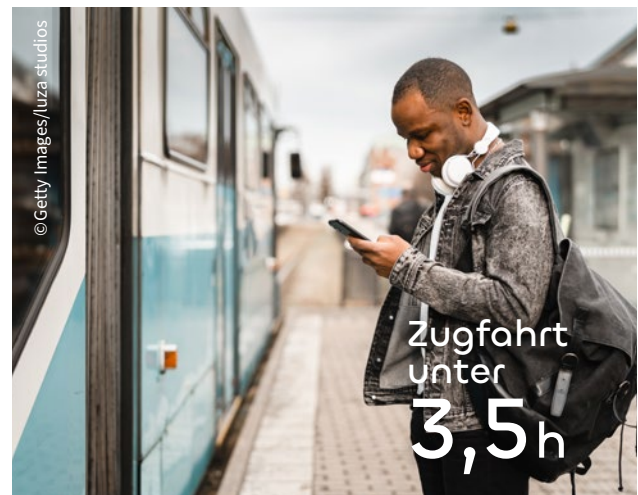
Bereits im Jahr 2022 haben wir die Green Car Policy eingeführt mit dem Ziel, unsere interne Fahrzeugflotte zu elektrifizieren. Gerade in unserem Sektor wissen wir, wie essenziell es ist, diesen Weg zu gehen, um unsere CO₂-Emissionen gezielt zu reduzieren.

Auch im Jahr 2025 haben wir alte Verbrennungsmotoren gemäß den üblichen Austauschzyklen aus unserer internen Flotte entfernt. Dabei werden mittlerweile keine neuen Plug-in-Hybrid-Elektrofahrzeuge (PHEVs), sondern nur noch batterieelektrische Fahrzeuge (BEV) zugelassen – eine bewusste Entscheidung, um unsere interne Flotte zu 100% zu elektrifizieren.

Geschäftsreisen

Wir setzen verstärkt auf Audio- und Videokonferenzen und prüfen für jede Reise das am besten geeignete Verkehrsmittel. Zugfahrten und Fahrgemeinschaften haben dabei Priorität. Laut unserer Reiserichtlinie müssen alle Fahrten unter 3,5 Stunden Dauer per Zug zurückgelegt werden.

Um den CO₂-Ausstoß durch den Arbeitsweg zu verringern, unterstützen wir das Arbeiten von zu Hause aus. Zusätzlich bieten wir an unseren Standorten ausreichend überdachte Fahrradstellplätze und fördern die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel mit einem Zuschuss zum Deutschlandticket.



Reduktionsmaßnahmen in den Büros



Energie

Wir beziehen bereits an allen Standorten 100% Ökostrom. Unsere Hauptenergieträger sind Wasserkraft (ca. 85%), Geothermie (ca. 5%) sowie Biomasse und Bioabfall. Jedes Jahr streben wir eine weitere Reduzierung unseres Stromverbrauchs an. Dazu setzen wir auf moderne Technologien, optimieren unsere Systeme und sensibilisieren unsere Mitarbeiter für einen effizienten Umgang mit Elektrizität und Heizenergie.



Abfallmanagement

Wir trennen den Abfall so weit wie möglich. Restmüll und Papier sind dabei die beiden Hauptabfallströme, die wir getrennt sammeln. Zusätzlich haben wir in jeder Küche eine beschriftete Abfallstation, über der Trenntabellen zur noch einfacheren Sortierung des Mülls angebracht sind. Darüber hinaus sammeln wir unsere IT-Abfälle getrennt und überprüfen, welche Geräte sich erneut verwenden lassen.



Papier

Unsere Papier- und Büromaterialbeschaffung erfolgt gemäß den Anforderungen unserer Gruppe und unseres Mutterkonzerns. Wir beziehen nur Produkte mit anerkanntem Ökosiegel, die entweder zu 70% aus recyceltem Papier bestehen oder aus FSC-zertifizierten Wäldern stammen. Unser Kopierpapier ist ausschließlich in Recycling-Qualität.



Wasser

Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter für eine bewusste Wassernutzung. In jeder Küche haben wir Trinkwasserspender installiert und verwenden Glaskaraffen, um den Einsatz von Plastikflaschen zu minimieren.

Environmental Efficiency Award

Im Jahr 2023 gewannen wir den Environment Efficiency Award der Société Générale. Dabei handelt es sich um ein internes Programm, welches seit dem Jahr 2014 die besten Initiativen zur Förderung einer positiven Umweltbilanz innerhalb der Société Générale Gruppe in verschiedenen Bereichen, darunter Abfallmanagement, Papier, Immobilien, IT und Mobilität, auszeichnet. Ziel ist es, die Kohlenstoffausstoßbilanz effektiv zu reduzieren, um die Netto-Nullemissions-Ziele des Pariser Klimaabkommens zu erreichen.

Das gewonnene Preisgeld haben wir im Jahr 2025 genutzt, um sechs neue E-Ladesäulen an unserem Standort in Dorfmark zu errichten. Die sechs Ladesäulen sind öffentlich zugänglich und können während unserer Öffnungszeiten über gängige Lade-Apps genutzt werden. Damit stehen sie sowohl Mitarbeitenden als auch allen anderen E-Mobilitäts-Nutzerinnen und -Nutzern zur Verfügung. Mit den neuen Ladepunkten setzen wir ein sichtbares Zeichen für unsere ESG-Ziele und leisten einen konkreten Beitrag zur regionalen Ladeinfrastruktur.

„ In vielen ländlichen Bereichen ist die Zahl an öffentlichen Lademöglichkeiten weiterhin begrenzt – zusätzliche Ladepunkte helfen daher, den Ausbau der E-Mobilität in der Region zu unterstützen, Ladeengpässe zu reduzieren und insgesamt die Akzeptanz und Alltagstauglichkeit der Elektromobilität zu stärken. “



Wir hoffen, dieser Bericht verdeutlicht, dass wir uns unserer sozialen Verantwortung bewusst sind und daran arbeiten, positive Auswirkungen auf die Gesellschaft zu haben. Wir wissen jedoch auch, dass noch viel Arbeit vor uns liegt. Es gibt zahlreiche Herausforderungen, denen wir uns stellen müssen, und wir streben stets nach Verbesserung. Falls Sie Kommentare oder Fragen zu irgendeinem Aspekt dieses Berichts haben, freuen wir uns über Ihre Rückmeldung.

Wenden Sie sich gerne an unser ESG-Team:
esg.germany@aldautomotive.com

Wir freuen uns darauf, von Ihnen zu hören.



Irrtümer, Änderungen bzw. Druckfehler bleiben vorbehalten.
Es gelten unsere allgemeinen Geschäftsbedingungen. 042026

ALD AutoLeasing D GmbH
Nedderfeld 95, 22529 Hamburg
www.aldautomotive.de

 **ayvens**
SOCIETE GENERALE GROUP