



RICHTLINIE ZUR MELDUNG VON FEHLVERHALTEN

Vorwort des Vorstands

Wir als SMA Vorstand bekennen uns zu hohen Standards ethischen Verhaltens und guter Corporate Governance, die für unsere Unternehmenswerte (Vertrauen, Leistung, Teamgeist) und für unsere Integritätskultur grundlegend sind. Die Bekämpfung von Fehlverhalten ist ein wichtiger Teil dieser Verpflichtung.

Damit SMA so schnell wie möglich gegen Fehlverhalten vorgehen kann, ermutigen wir Mitarbeitende und Geschäftspartner, Fälle von unethischem, ungesetzlichem oder unangemessenem Verhalten über einen der in dieser Richtlinie beschriebenen internen Meldewege zu melden.

Hierzu wurde ein Verfahren eingerichtet, durch welches alle im Rahmen dieser Richtlinie vorgebrachten Bedenken unparteiisch, fair und objektiv geprüft werden und allen meldenden Personen der notwendige Schutz gewährt wird.

Um es klar zu sagen: Wer in gutem Glauben eine Meldung macht, kann dies ohne Angst vor Vergeltung, Einschüchterung oder sonstigen Nachteilen tun.

Wir sind der festen Überzeugung, dass die Förderung von Meldungen im Sinne dieser Richtlinie und der Schutz der meldenden Personen den langfristigen Interessen und Zielen der SMA und ihrer Stakeholder dient.

Die vorliegende Richtlinie steht im Einklang mit unseren Verhaltenskodizes für Mitarbeitende und Geschäftspartner. Sie ist ab dem **20.09.2021** in Kraft.

Version / Gültigkeit	Erstellt von:	Freigegeben von (inkl. Datum):
Version 1.0	Joseph Richardson; Sebastian Lepies; Michael Standfest-Voss	Ulrich Hadding, 20.09.2021

INHALTSÜBERSICHT

VORWORT DES VORSTANDS	2
1. ZWECK UND UMFANG	4
2. FEHLVERHALTEN IM SINNE DIESER RICHTLINIE.....	4
3. FEHLVERHALTEN MELDEN	5
4. ANONYMITÄT.....	5
5. ERMITTLUNGEN.....	6
6. SCHUTZ MELDENDER MITARBEITENDER.....	6
7. DATENSCHUTZ UND DATENSPEICHERUNG.....	7

1. Zweck und Umfang

Diese Richtlinie beschreibt, wie Meldungen über tatsächliche oder vermutete Verstöße gegen SMA-Richtlinien, Gesetze oder sonstiges Fehlverhalten abgegeben und bearbeitet werden.

Sie gilt für alle Mitarbeitenden (einschließlich Vorstand, leitende Angestellte, Zeitarbeitskräfte, Praktikant:innen) und externe Personen (einschließlich Lieferanten, Kunden oder sonstige Geschäftspartner), die SMA ein Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie melden wollen (im Folgenden „Meldende“ oder „meldende Person“). Sie gilt für die SMA Solar Technology AG, ihre Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen (im Folgenden "SMA").

2. Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie

Meldende Personen können eine Meldung abgeben, wenn sie einen begründeten Verdacht auf unzulässiges Verhalten haben (d. h. in *gutem Glauben* melden). Meldende Personen müssen dabei nicht sicher sein, dass ein Fehlverhalten tatsächlich stattgefunden hat, und sie müssen auch keine eindeutigen Beweise für ein Fehlverhalten vorlegen können.

Die folgende Liste enthält – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – Beispiele für Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie, welches gemeldet werden kann:

- a) Unehrlisches, betrügerisches oder korruptes Verhalten,
- b) irreführendes oder täuschendes Verhalten,
- c) Verhaltensweisen, die SMA einen finanziellen Schaden zufügen, den Ruf von SMA schädigen oder in anderer Weise den Interessen von SMA schaden können,
- d) unethisches oder sonstiges unangemessenes Verhalten einschließlich Verstößen gegen SMA-Richtlinien wie die Verhaltenskodizes für Mitarbeitende oder für Geschäftspartner,
- e) Verhaltensweisen, die gegen Arbeits-, Gesundheits- oder Sicherheitsvorschriften verstoßen,
- f) Verhaltensweisen, die eine Gefahr für die Öffentlichkeit darstellen können sowie
- g) sonstiges rechtswidriges Verhalten (wie z.B. Diebstahl, Gewalt oder Gewaltandrohung und Sachbeschädigung).

Persönliche, arbeitsbezogene Beschwerden gehören nicht zum meldefähigen Fehlverhalten im Sinne dieser Richtlinie. Gemeint sind hiermit Beschwerden im Zusammenhang mit dem bestehenden oder früheren Arbeitsverhältnis von Mitarbeitenden, die sich nur auf die Mitarbeitenden persönlich auswirken (oder auszuwirken drohen) und keine umfassenderen Auswirkungen auf SMA haben. Beispiele hierfür sind persönliche Konflikte am Arbeitsplatz und Entscheidungen, die bezüglich des Arbeitsverhältnisses getroffen werden (z.B. Beförderungen, Disziplinarmaßnahmen). Die Mitarbeitenden werden ermutigt, solche persönlichen, arbeitsbezogenen Beschwerden bei ihrer Führungskraft oder der Personalabteilung von SMA vorzubringen.

3. Fehlverhalten melden

Bei SMA wurde ein interner Prozess eingerichtet, der den Meldenden mehrere interne Kommunikationskanäle zur Meldung von Fehlverhalten bietet. SMA ermutigt dazu, Meldungen über die offenen und transparenten internen Kanäle zu machen; es steht aber auch ein anonymer interner Kanal zur Verfügung.

Mitarbeitende sind verpflichtet, bei (potenziellen) Verstößen gegen geltendes Recht oder SMA Richtlinien aktiv zu werden, etwa indem sie andere Mitarbeitende mit deren Fehlverhalten konfrontieren, oder den Verstoß an eine Führungskraft oder Group Compliance melden. Das Unternehmen ermutigt seine Mitarbeitenden, Meldungen über die intern angebotenen Kanäle zu machen. Zu diesen Kanälen gehören:

- Offene Meldung an die direkten Führungskraft oder eine andere Führungskraft
- Offene Meldung an die Mitarbeitenden von Group Compliance, entweder direkt oder über die SMA Compliance Helpline:
 - E-Mail: Compliance@SMA.de
 - Telefon (Deutschland): +49 561 9522 424242
- Anonyme Meldung an Group Compliance über die SMA Speak-Up Line (weitere Informationen über dieses System finden sich im Dokument „SMA Speak-Up Line Benutzerhandbuch & FAQs“).

Externe Parteien können Fehlverhalten an SMA melden, indem sie Group Compliance über die SMA Compliance Helpline (Compliance@SMA.de oder +49 561 9522 424242) kontaktieren, oder eine anonyme Meldung über die SMA Speak-Up Line abgeben (weitere Informationen über dieses System finden sich im Dokument „SMA Speak-Up Line Benutzerhandbuch & FAQs“).

Führungskräfte, bei denen eine Meldung über Fehlverhalten eingeht, können sich bei Bedarf an Group Compliance wenden, um Unterstützung zu erhalten. Bei Meldungen direkt an Group Compliance (über die SMA Compliance Helpline oder die SMA Speak-Up Line) erhalten Meldende innerhalb von sieben Tagen eine Eingangsbestätigung sowie innerhalb von drei Monaten eine Rückmeldung zum Bearbeitungsstand.

Hinweis: Obwohl es das Recht der meldenden Personen ist, Fehlverhalten auf externem Wege (z.B. bei einer Behörde) zu melden, empfiehlt SMA die Meldung auf einem der oben genannten internen Wege, damit SMA rasch Abhilfemaßnahmen zur Behebung des gemeldeten Fehlverhaltens ergreifen kann.

4. Anonymität

SMA verlangt von meldenden Personen nicht sich zu identifizieren, bevor eine Meldung angenommen wird. Wie bereits erwähnt, kann die SMA Speak-Up Line genutzt werden, um garantiert anonyme Meldungen zu machen. Auch wenn Anonymität möglich ist, ermutigt SMA die meldenden Personen, ihre Meldung offen unter Angabe ihres Namens zu machen. Eine offene Meldung ermöglicht einen effektiveren Ermittlungsprozess und hilft dabei sicherzustellen, dass

den meldenden Personen angemessener Schutz und Unterstützung gewährt wird. SMA kann nicht garantieren, dass eine Untersuchung durchgeführt wird, wenn sich diese ohne Kenntnis der Identität der meldenden Person als unmöglich erweist.

Unabhängig vom genutzten Kommunikationskanal werden alle Meldungen vertraulich behandelt. Die Person, die die Meldung über einen offenen Kommunikationskanal erhält, gibt den Namen der meldenden Person nicht an andere beteiligte Abteilungen weiter. Wenden sich beispielsweise Mitarbeitende über die SMA Compliance Helpline mit einer Meldung an Group Compliance und bitten um Anonymität, so wird ihr Name weder in die Dokumentation des Falles aufgenommen, noch wird der Name an andere beteiligte Abteilungen (z.B. Corporate Audit) oder den Vorstand weitergegeben. Die unbefugte Offenlegung der Identität der meldenden Personen stellt einen Verstoß gegen diese Richtlinie dar und wird im Rahmen der arbeitsrechtlichen Möglichkeiten geahndet. Die Mitarbeitenden sind rechtlich immer geschützt, auch wenn die Meldung anonym erfolgt ist.

5. Ermittlungen

Die Ermittlungsverfahren variieren je nach Art des zu untersuchenden Fehlverhaltens.

SMA prüft alle im Rahmen dieser Richtlinie gemeldeten Fälle so schnell wie möglich, nachdem eine Angelegenheit gemeldet wurde. Wenn festgestellt wird, dass das Verhalten in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fällt, werden geeignete Ermittler:innen ernannt. Ermittler:innen können Mitarbeitende von SMA oder von externen Dienstleistern sein.

Die Ermittlungen sollen zeitnah durchgeführt werden sowie objektiv und fair sein. Sie sind so zu gestalten, dass sie unabhängig sind sowohl von den meldenden Personen als auch den Personen oder Funktionen, die Gegenstand der Meldung sind oder auf die sich die Meldung bezieht. Die Ermittler:innen führen angemessene Aufzeichnungen einschließlich solcher über alle geführten Gespräche und erhaltenen Informationen, die das Ergebnis der Untersuchung beeinflussen. Alle diese Unterlagen zusammen bilden die Non-Compliance-Akte.

Neben der Entgegennahme und Bewertung von Meldungen schützt und unterstützt Group Compliance die meldenden Personen und unterstützt Führungskräfte, die Meldungen erhalten. Group Compliance kann selbst zur Meldung ermitteln und prüft alle Meldungen über Repressalien gegen Meldenden sowie vorgebrachte Bedenken, dass eine Meldung nicht gemäß dieser Richtlinie behandelt wurde.

Group Compliance berichtet dem SMA Compliance Board, dem auch die Mitglieder des SMA Vorstands angehören, regelmäßig zum Stand von Ermittlungen und zu neuen Meldungen über Fehlverhalten. Im Compliance Board werden alle wesentlichen Sachverhalte behandelt, die im Rahmen dieser Richtlinie gemeldet werden.

6. Schutz meldender Mitarbeitender

SMA verpflichtet sich, die Rechte und Interessen derjenigen, die im Rahmen dieser Richtlinie eine Meldung abgeben, zu respektieren: Mitarbeitende, die in gutem Glauben Meldungen machen, werden fair behandelt und erfahren wegen

ihrer Meldung keinerlei nachteilige Behandlung. Als nachteilige Behandlung gelten Kündigung, Degradierung, Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung, Schädigung oder Verletzung der Person, Schädigung des Rufs oder des Eigentums der Person sowie sonstige nachteilige Behandlung. Als nachteilige Behandlung gilt auch die (ausdrückliche oder stillschweigende) Androhung von Nachteilen. Jede nachteilige Behandlung von Mitarbeitenden, die im Rahmen dieser Richtlinie eine Meldung in gutem Glauben machen, wird als schwerwiegendes Fehlverhalten behandelt und entsprechend geahndet. Angemessene Maßnahmen, die von SMA ergriffen werden, um eine Person vor Nachteilen zu schützen oder die Integrität einer Untersuchung zu gewährleisten, gelten nicht als nachteilige Behandlung.

Wenn Mitarbeitende eine Meldung machen, müssen sie einen begründeten Verdacht haben, dass die Informationen wahr sind. Stellt sich die Meldung oder Annahme der Meldenden später als falsch heraus, haben die meldenden Mitarbeitenden immernoch Anspruch auf Schutz, solange sie vernünftigerweise davon ausgingen, dass das gemeldete Verhalten unangemessen war bzw. die gemeldeten Tatsachen der Wahrheit entsprachen (d. h. sie haben die Meldung *in gutem Glauben* gemacht).

Das Recht der meldenden Mitarbeitenden auf Schutz vor Repressalien und nachteiliger Behandlung bedeutet keine Immunität bei unzureichender Arbeitsleistung oder persönlichem Fehlverhalten. Auch wird Mitarbeitenden, die in böser Absicht eine Meldung machen, kein Schutz gewährt. Geben Mitarbeitende im Rahmen dieser Richtlinie vorsätzlich eine falsche Meldung ab, wird dies als schwerwiegendes Fehlverhalten behandelt. In einem solchen Fall können meldende Mitarbeitende den in dieser Richtlinie genannten Schutz nicht in Anspruch nehmen.

7. Datenschutz und Datenspeicherung

SMA und Group Compliance behandeln alle erhaltenen Informationen streng vertraulich. Alle Aufzeichnungen, die sich auf eine Meldung im Rahmen dieser Richtlinie beziehen, werden sicher aufbewahrt. Die Privatsphäre sowohl der meldenden Personen als auch der Personen, die Gegenstand der Meldungen sind, wird geschützt. Die Weitergabe von Informationen und der Zugang zu ihnen erfolgt nur im unbedingt notwendigen Umfang. Die meldenden Personen können Abschriften von Gesprächen oder aufgezeichnete Nachrichten überprüfen, berichtigen und ihnen durch ihre Unterschrift zustimmen. Wird die SMA Speak-Up Line genutzt, haben auch Mitarbeitende oder Übersetzer:innen des Diensteanbieters Zugang zu den Informationen – jedoch auch hier nur auf einer „Need-to-know“-Basis.

SMA hält sich an alle geltenden Datenschutzvorschriften. Der separate Datenschutzhinweis für die SMA Speak-Up Line ist zu beachten.