



UN Global Compact

Fortschrittsbericht 2013

Inhaltsverzeichnis

1/	Die zehn Prinzipien des UN Global Compacts	2
2/	Unterstützungserklärung	3
3/	Unternehmensprofil	4
4/	Prinzipien der Menschenrechte und Arbeitsnormen	5
5/	Prinzipien des Umweltschutzes	9
6/	Prinzip der Korruptionsbekämpfung	11
7/	Übersichtstabelle	12

1/ Die zehn Prinzipien des UN Global Compacts

MENSCHENRECHTE

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und

Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

ARBEITSNORMEN

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und

Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

UMWELT

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und

Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

KORRUPTION

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung

2/ Unterstützungserklärung

Sehr geehrte Damen und Herren,

Nachhaltigkeit bedeutet für uns langfristig angelegten wirtschaftlichen Erfolg mit dem Schutz der Umwelt und sozialer Verantwortung zu verbinden. Daraus leitet sich für uns eine besondere Verantwortung ab, die sich über sämtliche Bereiche unternehmerischen Handelns erstreckt. Dies beinhaltet sowohl das Angebot eines qualitativ hochwertigen Produktportfolios und zuverlässiger Technologien, aber auch die Optimierung unserer Produktionsverfahren, die höchsten Anforderungen an Qualität, Sicherheit und Umweltverträglichkeit genügen müssen.

2013 war für SMA ein sehr ereignisreiches und herausforderndes Jahr. Trotz eines sich schnell wandelnden Energiesektors, einer Nachfrageverschiebung in die außereuropäischen Märkte sowie eines zunehmenden Preis- und Wettbewerbsdruck konnte sich SMA gut behaupten. Auch im Bereich Nachhaltigkeit haben wir positive Ergebnisse erzielt: so wurde 2013 beispielsweise das interne Energiemanagementsystem nach ISO 50 001 zertifiziert, die Deutsche Umwelthilfe e.V. würdigte das Mobilitätskonzept von SMA, insbesondere dabei die Fuhrparkordnung als gutes Beispiel für den Klimaschutz und das Bundesfamilienministerium zeichnete SMA bei der ersten Erhebung des Frauen-Karriere Index mit dem dritten Platz aus und bestätigt damit unsere Strategie, Frauen in Führungspositionen und technischen Berufen auf allen Ebenen zu fordern und fördern.

Der vorliegende Fortschrittsbericht dokumentiert unsere Aktivitäten in den Bereichen Menschenrechte und Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Zugleich erneuern wir damit unser Bekenntnis zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact, dem wir uns seit 2011 verpflichtet haben.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'P' followed by a horizontal line that extends to the right and then loops back under the 'P'.

Pierre-Pascal Urbon

Vorstandssprecher / CEO der SMA Solar Technology AG



3/ Unternehmensprofil

Die SMA Solar Technology AG ist weltweit führend in der Entwicklung, der Produktion und dem Vertrieb von Solar-Wechselrichtern und bietet als Energiemanagement-Konzern innovative Schlüsseltechnologien für künftige Energieversorgungsstrukturen an. SMA ist in 21 Ländern in allen wichtigen Photovoltaikmärkten präsent. Das Unternehmen beschäftigt mehr als 5 000 Mitarbeiter und erzielte 2012 einen Umsatz von 1,5 Mrd. Euro.

Der Wechselrichter ist die technologisch wichtigste Komponente einer Photovoltaikanlage. Er wandelt den in den Photovoltaikzellen erzeugten Gleichstrom in netzkonformen Wechselstrom um – für den Eigenverbrauch oder zur Einspeisung ins öffentliche Stromnetz. Zudem überwacht er als intelligenter System-Manager sowohl den Photovoltaikgenerator als auch das Stromnetz. Wechselrichter von SMA übernehmen heute schon wichtige Netzmanagementfunktionen, die mit der steigenden Stromproduktion aus erneuerbaren Energien immer stärker an Bedeutung gewinnen. SMA entwickelt hier seit Jahren technologisch führende Lösungen und treibt Zukunftsthemen voran. Dazu gehören zum Beispiel ein intelligentes Energiemanagement auf Haushaltsebene, die Netzintegration von Solarstrom und die Einbindung von Speichern zur effektiveren Nutzung von erneuerbaren Energien.

SMA verfügt über eine breite Produktpalette, die weltweit den passenden Wechselrichter für alle Modultypen und Leistungsgrößen bietet: für kleine Hausdachanlagen, große Solarparks, netzgekoppelte Anlagen sowie Insel- und Backup-Systeme. Produkte zur Anlagenüberwachung und -visualisierung sowie Energiemanagementlösungen runden das Portfolio ab. Darüber hinaus profitieren SMA Kunden weltweit von umfangreichen Serviceleistungen: Von der Unterstützung bei der Installation und Inbetriebnahme von Photovoltaikanlagen über einen schnellen und unkomplizierten Geräte-Austauschservice in Deutschland und weltweit bis hin zur kostenlosen SMA Service Line für technische Fragen. Zudem schult das Unternehmen im Rahmen der SMA Solar Academy Anlagenplaner, Installateure sowie Elektrofachkräfte und Solarinteressierte in Seminaren rund um die Photovoltaik.

4/ Menschenrechte und Arbeitsnormen

- Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und
- Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
- Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
- Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und
- Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Die SMA Solar Technology AG unterstützt und respektiert die international anerkannten Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereiches und stellt sicher, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht. Unser Handeln ist dabei geprägt von klar definierten Werten und Prinzipien, die in unseren Grundsätzen und Leitbildern festgehalten sind. Sie dienen als Orientierung für unsere Mitarbeiter und verdeutlichen, nach welchen Werten und Prinzipien wir unsere Beziehungen zu Geschäftspartnern, Kunden und der Öffentlichkeit gestalten.

Diversity Management

Die Unternehmenskultur von SMA ist geprägt durch die Werte Fairness, Gleichbehandlung und Respekt. Durch den Beitritt zur „Charta der Vielfalt“ hat SMA sich verpflichtet, die Vielfalt ihrer Mitarbeiter zu fördern und eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der alle Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung gleiche Möglichkeiten haben.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für SMA die wichtigste Ressource. Als Arbeitgeber schaffen wir gute Rahmenbedingungen für Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sowie für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Unser Ziel ist, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen auf allen Ebenen dem Anteil der Mitarbeiterinnen in den jeweiligen Bereichen entspricht. Dies stellt gerade in technisch



orientierten Branchen wie der Solarindustrie eine besondere Herausforderung dar. Um dieses Ziel zu erreichen, werden wir in den nächsten Jahren umfangreiche Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes für unsere Mitarbeiterinnen umsetzen. Hierzu zählen beispielsweise flexible Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodelle in allen Unternehmensbereichen und ein lebensphasenorientiertes Personalentwicklungskonzept. Auch Aufsichtsrat und Vorstand von SMA haben sich eine Erhöhung des Frauenanteils zum Ziel gesetzt. Bis zur übernächsten regulären Aufsichtsratswahl soll der Anteil der weiblichen Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder 25 Prozent betragen.

Mitarbeiterbefragung

Durch die regelmäßige Teilnahme am „Great Place to Work“[®]-Wettbewerb erfahren wir, ob die Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung, zur Förderung des Gesundheitsschutzes sowie zum Erreichen weiterer Ziele bei unseren Mitarbeitern wahrgenommen und somit umgesetzt wurden.

Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement

Gesunde, engagierte und leistungsstarke Mitarbeiter sind eine Voraussetzung für den Erfolg von SMA. Arbeits-, Gesundheitsschutz sowie Gesundheitsförderung und das betriebliche Eingliederungsmanagement sind deshalb nicht nur unsere soziale Verpflichtung, sondern auch ein Beitrag zur Zukunftssicherung. Die drei Säulen sind organisatorisch verankert in unterschiedlichen Organisationseinheiten und werden in den Gremien des Betrieblichen Gesundheitsmanagements aufeinander abgestimmt und unter Einbindung von Vorstand, Betriebsrat und Führungskräften in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess vorangetrieben. Unsere vielfältigen Gesundheitsmaßnahmen sind qualitätsgesichert und werden bedarfs- und zielgruppengerecht entwickelt und umgesetzt sowie hinsichtlich der Gesundheitseffekte und ihrer Effizienz evaluiert. Das Gesundheitsmanagement bei SMA versteht sich als Ausdruck einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur und hat das Ziel, die Unternehmensstrategie durch eine kontinuierliche Verbesserung der betrieblichen Gesundheitssituation zu unterstützen.



Der Fokus des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei SMA liegt auf der Vermeidung arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen. Dabei arbeiten wir nach dem Grundsatz der Prävention. Gezielte und regelmäßige Unterweisungen, die Einbeziehung bei der Arbeitsplatzgestaltung, aber auch die verbindliche Regelung von Verantwortung sorgt bei unseren Mitarbeitern für Vertrauen in die nachhaltig sichere Gestaltung der Arbeitsplätze. Die Integration von Gesetzen, Verordnungen und die Umsetzung technischer Standards in unsere Betriebsabläufe sind für uns seit je her selbstverständlich. Gesteuert werden die Prozesse im Arbeits- und Gesundheitsschutz durch das Managementsystem BS OHSAS 18001, welche im Jahr 2012 am Standort Niestetal eingeführt wurde. Die Dokumentation der Gefährdungsanalyse wird konzernweit mit dem Managementunterstützungssystem EHQS plus durchgeführt. Diese System stellt nicht nur sicher, dass die Gefährdungen, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten dokumentiert werden, vielmehr ermöglicht es auch die automatische Nachverfolgung und somit eine langfristige Dokumentation aller Aktivitäten im Arbeitsschutz.

Ein weiterer wichtiger Baustein ist die Gesundheitsförderung. Das SMA Gesundheitsmanagement hat zum Ziel, chronische Fehlbeanspruchungen zu vermeiden und dadurch Erkrankungsrisiken zu minimieren. Unsere vielfältigen Gesundheitsmaßnahmen – Führungskräftebildungen, Sportangebote, Seminare, Veranstaltungen, Coachings - sind qualitätsgesichert und werden bedarfs- und zielgruppengerecht entwickelt bzw. umgesetzt. Schwerpunkte unserer Maßnahmen waren zum Beispiel die Entwicklung und Umsetzung unseres Präventionskonzeptes „4 Schritte gegen Burnout“ oder im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes das Vorantreiben der Gefährdungsbeurteilungen. Ein künftiger Schwerpunkt ist die vorbeugende Ergonomie am Büro- und Produktionsarbeitsplatz.

Einkaufsrichtlinien und Lieferantenkodizes

Als international agierendes Unternehmen richten wir unser Handeln an national und international anerkannten Standards aus. Unsere soziale und ökologische Verantwortung erstreckt sich zunehmend auch auf die Wahl unserer Lieferanten und Geschäftspartner. SMA achtet bei der Auswahl neben Qualität, Preis und Flexibilität auch auf Sozial- und Umweltstandards. Vor diesem Hintergrund unterzeichnete SMA bereits 2009 den branchenübergreifenden Verhaltenskodex des Bundesverbandes Materialwirtschaft, Einkauf und



Logistik. 2010 wurde dieser Verhaltenskodex durch eine eigene Richtlinie für Lieferanten (Lieferantenkodex) ergänzt. Der Lieferantenkodex der SMA beinhaltet dabei diverse Punkte in Bezug auf Arbeitsstandards und Arbeitsrecht, wie ein Verbot von Kinderarbeit, ein Verbot von Diskriminierung, Arbeitszeiten, Löhne und sonstige Sozialleistungen, ein Verbot von Zwangsarbeit und Misshandlungen, Garantie der Vereinigungsfreiheit und des Schutzes des Vereinigungsrechtes sowie Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit. Die Grundlagen dieser Richtlinien sind die Konventionen, die die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) festgelegt hat.

Die Einhaltung der Anforderungen des von SMA formulierten Lieferantenkodex müssen unsere Lieferanten schriftlich bestätigen. Eine Überwachung der Einhaltung der vereinbarten Richtlinie bei ausgewählten Lieferanten und Partnern wird durchgeführt. Der Lieferantenkodex ist zudem nicht statisch, sondern wird stetig weiterentwickelt und den sich laufend ändernden rechtlichen und wirtschaftlichen Bedingungen angepasst, denen SMA als global tätiges Unternehmen unterliegt. Deshalb behält sich SMA das Recht vor, die Anforderungen dieses Kodexes anzupassen und alle Lieferanten schriftlich darüber zu informieren.

5/ Umweltschutz

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und

Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Umwelt- und Energiemanagement

Um eine lebenswerte Natur zu erhalten sowie Klima und Ressourcen zu schützen hat sich SMA über die gesetzlichen Anforderungen hinaus Ziele gesetzt. Zusätzlich erfordert die Nähe von SMA Standorten zu Naturschutz- und Wasserschutzgebieten ein besonderes Augenmerk auf eine Produktion im Einklang mit der Natur. SMA verfolgt konsequent das Ziel der Umweltverträglichkeit ihrer Produkte sowie einer ressourcenschonenden Produktion. Das aktiv betriebene Umweltmanagement sichert dieses Ziel. Der nachhaltige Umgang mit der Umwelt und den natürlichen Ressourcen ist deshalb wesentlicher Bestandteil des SMA Leitbildes Nachhaltigkeit. Hinzu kommt, dass das Kerngeschäft der SMA, die Herstellung von Wechselrichtern für PV-Anlagen, bereits in hohem Maß zur Reduzierung von CO₂-Emissionen beiträgt.

Die Produktionsstandorte der SMA Solar Technology AG in Niestetal/Kassel und Denver verfügen über ein Umweltmanagementsystem, zertifiziert nach DIN EN ISO 14001. Besondere Umweltauflagen für die Produktion bei SMA bestehen nicht, da mittels umweltfreundlicher Produktionsmethoden umweltschädliche Stoffe nur in kleinstmengen eingesetzt werden. Diese werden nach gesetzlichen Vorgaben von zertifizierten Entsorgern verwertet. 2013 wurde das Umweltmanagementsystem durch die Zertifizierung des unternehmensinternen Energiemanagements nach DIN EN ISO 50001 ergänzt. Die international anerkannte Zertifizierung bescheinigt dem Unternehmen eine besonders effiziente und nachhaltige Energienutzung in Produktion und Verwaltung. Dabei wird im Energiemanagement das Thema Eigenverbrauch von Solarstrom zunehmend an Bedeutung gewinnen.



Nachhaltiges Energiekonzept

SMA verfolgt im eigenen Gebäude- und Produktionsbereich ein nachhaltiges Energiekonzept, das auf den Kernthemen Energievermeidung, Energieeffizienzsteigerung und vermehrter Einsatz erneuerbarer Energien beruht. Wesentliche Elemente des Konzeptes sind: Der kontinuierliche Ausbau der Photovoltaik auf dem Unternehmensgelände, eine CO₂ neutrale Produktion, eine energieeffiziente Gebäudetechnik sowie ein unternehmensinternes Energiemanagement. 2013 wurde z.B. das neu erbaute Rechenzentrum mit dem Deutschen Rechenzentrumspreis in der Kategorie „Energie- und Ressourceneffiziente Rechenzentren“ gewürdigt.

Betriebliches Mobilitätsmanagement

Zum Klima- und Umweltschutz zählt bei SMA auch das betriebliche Mobilitätsmanagement. Es sensibilisiert die Mitarbeiter zum einen für ein umweltfreundliches Mobilitätsverhalten auf dem Weg zur Arbeit, zum anderen für eine intelligente Verkehrsmittelwahl zwischen den einzelnen SMA Standorten. Das betriebliche Mobilitätsmanagement umfasst sowohl innerbetriebliche Maßnahmen als auch Maßnahmen mit externen Akteuren. 2013 bestätigte die Deutsche Umwelthilfe e.V. das Mobilitätskonzept von SMA, und würdigte dabei insbesondere die Fuhrparkordnung als gutes Beispiel für den Klimaschutz im Bereich Mobilität. In dieser Fuhrparkordnung wird beispielsweise der CO₂-Ausstoß der Fahrzeuge auf 120g/km beschränkt. Damit liegt der Wert, unterhalb des EU Grenzwertes für 2015. Eine Bonus-/Malusregelung erhöht hier die Attraktivität zur weiteren Senkung des CO₂-Ausstoßes.

6/ Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung

Compliance

Das Thema Compliance – also die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und interner Richtlinien – hat in den letzten Jahren auch für SMA erheblich an Bedeutung gewonnen. Schnelles Wachstum und die zunehmende Internationalisierung haben die Komplexität der Geschäftstätigkeit von SMA erheblich erhöht. SMA ist in immer mehr Ländern operativ tätig und muss daher immer zahlreichere Rechtsvorschriften einhalten. Zudem stehen Compliance-Themen heute verstärkt im Blickpunkt des öffentlichen Interesses. Die Reputation und der wirtschaftliche Erfolg eines Unternehmens können durch Compliance-Verstöße erheblichen Schaden nehmen. Daher ist eine risikoorientierte und präventive Compliance-Strategie heute wichtiger denn je.

Ziel von Group Compliance ist das Risiko von Compliance-Verstößen systematisch zu reduzieren. Durch globale und umfassende Compliance wird der Schutz jedes einzelnen SMA Mitarbeiters sowie des Vorstands und Aufsichtsrats sichergestellt. Hierzu werden Business Partner Due Diligence und „Know your Customer“-Prozesse implementiert.

Bei SMA koordiniert Group Compliance die weltweiten Compliance-Aktivitäten und steht den Führungskräften und Mitarbeitern als zentraler Ansprechpartner und Berater für Compliance-Fragen zur Verfügung. Die Einhaltung von Gesetzen und internen Regeln wird im Rahmen des Compliance überwacht. In kontinuierlichen Abständen informiert und berichtet die Abteilung Group Compliance an den Vorstand und Aufsichtsrat über die Entwicklung, Verdachtsfälle, Maßnahmen und Prozesse.

7/ Übersichtstabelle

Menschenrechte und Arbeitsnormen (Prinzipien 1-6)	
Richtlinien und Systeme	Maßnahmen und Ziele
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gesundheits- und Arbeitsschutzstandards: 	<p><u>Zielsetzung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Optimierung der Arbeitsbedingungen ▪ Gewährleistung der Maschinen- und Anlagensicherheit ▪ Vermeidung von Unfall-, und Gesundheitsrisiken <p><u>Beispielhafte Maßnahmen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Regelmäßige Schulung und Unterweisung aller Mitarbeiter ▪ Kontinuierliche Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, Audits und Begehungen ▪ Ausbildung von Erst-, und Brandschutz-Helfern ▪ Durchführung von Evakuierungsübungen ▪ Notfallmanagement
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Betriebliches Gesundheitsmanagement 	<p><u>Zielsetzung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Optimierung des Gesundheitsverhalten der Mitarbeiter ▪ Vermeidung von chronischen Fehlbelastungen ▪ Reduktion des Risiko chronischer Erkrankungen <p><u>Beispielhafte Maßnahmen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jährlicher themenspezifischer Gesundheitstag ▪ Sportevents und regelmäßige Angebote im Rahmen des Betriebssports ▪ Breites Kursangebot zur Prävention und Gesundheitsförderung ▪ Gesundheitscoaching ▪ Führungskräftebildungen: Gesund führen – sich

	<p>selbst und andere.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Work-Life-Balance Aktivitäten ▪ Senkung bzw. Sicherung des bereits niedrigen Krankenstandniveaus
<ul style="list-style-type: none"> ▪ „Charta der Vielfalt“ 	<p><u>Zielsetzung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erhöhung des Frauenanteils auf allen Ebenen des Unternehmens, insbesondere in Führungspositionen und technischen Berufen <p><u>Maßnahmen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gender-Diversity-Projekt beinhaltet verschiedene Maßnahmen, u.a. flexible Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodelle, lebensphasenorientiertes Personalentwicklungskonzept
<ul style="list-style-type: none"> ▪ SMA Lieferantenkodex ▪ Verhaltenskodex des Bundesverbandes Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stetige Weiterentwicklung des Lieferanten-kodexes zur Anpassung an sich wandelnde rechtliche und wirtschaftliche Bedingungen ▪ Überprüfung der von den Lieferanten schriftlich bestätigten Anforderungen durch Audits
Umweltschutz (Prinzipien 7-9)	
Richtlinien und Systeme	Maßnahmen und Ziele
<ul style="list-style-type: none"> ▪ SMA Leitbild ▪ SMA Leitbild Nachhaltigkeit ▪ Umwelt- und Energiepolitik 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientierungseifaden ▪ Sensibilisierung der Mitarbeiter hinsichtlich dieser Richtlinien durch Informationsangebote
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Umweltmanagement 	<p><u>Zielsetzung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ An oberster Stelle soll durch das betriebliche Umweltmanagement eine größtmögliche Reduktion des Verbrauchs von umweltbelastenden Ressourcen innerhalb sämtlicher Prozesse der Wertschöpfungskette erfolgen. ▪ Das betriebliche Umweltmanagement zielt weiter darauf ab, alle umweltrelevanten Gesetze und Verordnungen innerhalb sämtlicher Prozesse der Wertschöpfungskette einzuhalten.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es wird eine kontinuierliche Verbesserung der umweltbezogenen Leistungen des Unternehmens angestrebt. <p><u>Beispielhafte Maßnahme:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Errichtung eines zentralen Gefahrstofflagers, dieses sorgt für eine fachgerechte Lagerung und gesicherten Umgang mit den von SMA verwendeten Gefahrstoffen. Hierdurch wurde sowohl das Gesundheits-, Umwelt- und Brandrisiko minimiert.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Energiemanagement 	<p><u>Zielsetzung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ An oberster Stelle soll durch das betriebliche Energiemanagement eine größtmögliche Reduktion des Energiebedarfs auf Grundlage eines geringeren Einsatzes von natürlichen Ressourcen innerhalb sämtlicher Prozesse der Wertschöpfungskette erfolgen. ▪ Das betriebliche Energiemanagement zielt weiter darauf ab, den Energieeinsatz bei der Erbringung notwendiger Energiedienstleistungen über alle Anwendungsbereiche zu optimieren. Dazu soll auch die Nutzung des SMA-eigenen Know-hows und ein energiebewusstes Nutzerverhalten beitragen. ▪ Bei der Erbringung der Energiedienstleistungen strebt SMA einen stetig wachsenden Anteil Erneuerbarer Energien an, insbesondere durch PV, die möglichst mit regionaler Wertschöpfung verknüpft sein sollten. ▪ Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Erhöhung des Anteils Erneuerbarer Energien an der Energieversorgung sollen so realisiert werden, dass sie auch zu einer Reduzierung der Energiekosten beitragen und somit auch ökonomisch nachhaltig wirken. <p><u>Beispielhafte Maßnahmen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lastgangmanagement: Durch eine genaue Analyse der Lastgänge einzelner Gebäude konnten Spitzenlasten festgestellt, analysiert und energetische Auffälligkeiten reduziert werden.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SMA bezieht CO2 neutralen Strom, der verstärkt aus regionalen dezentralen erneuerbaren Energien stammt. Zum Ende des Jahres wird der regional erzeugte Anteil des Versorgers bereits bei nahezu 50 % liegen. ▪ mission E: ein Konzept zur Mitarbeitersensibilisierung zur effizienteren Energienutzung am Arbeitsplatz ist vorbereitet und wird sukzessive umgesetzt. Ein verändertes Nutzerverhalten soll zu Energieeinsparungen von bis zu 10 % führen.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Betriebliches Mobilitätsmanagement 	<p><u>Zielsetzung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prozesse im Unternehmen optimieren, um CO2, Kosten und Arbeitszeit einzusparen ▪ Mitarbeitermotivation, Imageaufwertung und Wettbewerbsvorteil durch eine effiziente, umweltbewusste und sozial verträgliche Mobilität ▪ Flankierung und Etablierung des Geschäftsfeldes E-Mobilität <p><u>Beispielhafte Maßnahmen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jährlicher Mobilitätstag ▪ Start eines Projekts zur Optimierung der Verkehrsbewegungen zwischen den SMA-Standorten, welches zu einer effizienteren Mobilität und einer angepassten Meetingkultur führen wird. Hierdurch werden Fahrten und somit CO2 eingespart und der Fuhrpark reduziert werden können. ▪ Reduzierung des CO2 Ausstoßes unter gesetzliche Grenzwerte durch eine Fuhrparkordnung inkl. einer Bonus-/Malusregelung ▪ Verbesserung der Infrastruktur E-Mobilität. Ertüchtigung und Aufstockung der Lademöglichkeiten, E-Mobilität mit erneuerbaren Energien.

Korruptionsbekämpfung (Prinzip 10)	
Richtlinien und Systeme	Maßnahmen und Ziele
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compliancemanagement 	<p><u>Zielsetzung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compliance Risiken frühzeitig erkennen, Gesetzesverstöße vermeiden und dadurch Compliance Schäden verhindern <p><u>Beispielhafte Maßnahmen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Klare Zuordnung von Ansprechpartnern weltweit ▪ Compliance Helpline: Weltweit steht allen Mitarbeitern eine Helpline zur Verfügung, die schnell und unkompliziert Fragen zu rechtmäßigem Verhalten beantwortet. Natürlich nimmt die Compliance Helpline auch Anregungen oder Bedenken in Sachen Compliance entgegen. ▪ Speak Up-Line: Die Speak Up-Line ist ein anonymes Hinweisgebersystem, das weltweit Mitarbeitern und Externen offensteht, um schwerwiegende Verstöße mitzuteilen. ▪ Trainings (Vermittlung von Bewusstsein lässt die Mitarbeiter Gefahren richtig einschätzen und Anzeichen für mögliche Compliance-Risiken frühzeitig erkennen) ▪ Konkrete Verdachtsfälle werden von Corp. Internal Audit und Group Compliance untersucht und entsprechende Maßnahmen und Prozesse werden hieraus abgeleitet. ▪ Verträge beinhalten Compliance-Klauseln.

<ul style="list-style-type: none">▪ SMA Geschäftsgrundsätze▪ Anti-Korruptionsrichtlinie▪ Kartellrechtsrichtlinie▪ Leitfaden Behandlung rechtlicher Sachverhalte▪ Richtlinie Geschenke▪ Richtlinie Einladungen▪ Richtlinie Spenden und Sponsoring▪ Kompetenz- und Vergaberichtlinie	<p><u>Zielsetzung</u></p> <ul style="list-style-type: none">▪ Risikoreduzierung <p><u>Maßnahmen</u></p> <ul style="list-style-type: none">▪ Sensibilisierung der Mitarbeiter hinsichtlich dieser Richtlinien durch Schulungen und Informationsangebote
---	--