

27. August. 2025

NICHT-VERGELTUNG

ECARX GRUPPENRICHTLINIE

Inhalt

1. Einführung	2
1.1 Zweck.....	2
1.2 Anwendungsbereich und Umsetzbarkeit.....	2
1.2.1 Anwendungsbereich.....	2
1.2.2 Umsetzbarkeit	2
1.3 Rollen und Verantwortung	2
2. Richtlinie	3
2.1 Was ist Vergeltung?	3
2.2 ECARX-Verbot von Vergeltung.....	3
2.3 Vorfälle von Vergeltung melden	3
2.4 Wie wir mit Meldungen von Vergeltung umgehen.....	4
2.5 Vertraulichkeit von Melder:innen und deren Umfeld	4
2.6 Immunität vor einer Bestrafung durch ECARX bei einer Meldung in gutem Glauben	5
2.7 Schadensbehebung	5
3. Interne Kontrollen	6
4. Verstöße gegen diese Richtlinie	6
5. Definitionen.....	6
6. Geltende Ausnahmen	7
7. Anpassungen	8
8. Überprüfung der Richtlinie.....	8
9. Verwandte und erwähnte Dokumente	8
10. Eigentümer des Dokuments.....	8
11. Dokumentverlauf	8

1. Einführung

1.1 Zweck

ECARX engagiert sich dafür, die höchsten geschäftlichen und ethischen Standards einzuhalten, wie in unserem Verhaltenskodex beschrieben. Wir richten unsere Aufmerksamkeit auf die Förderung einer Kultur von offenem und ehrlichem Feedback, und wir ermutigen alle, ihre Bedenken hinsichtlich vermutetem oder tatsächlichem Fehlverhalten und Verstößen gegen unsere Richtlinien zu äußern.

Diese Nicht-Vergeltungsrichtlinie legt fest, dass jegliche Vergeltung gegen diejenigen, die Bedenken äußern, verboten ist. Zudem wird darin erklärt, wie ECARX mit Anschuldigungen von Vergeltung umgeht, und wie diejenigen, die diese Anschuldigungen äußern, von uns geschützt werden.

Es ist sehr wichtig, dass Bedenken geäußert werden, damit ECARX in Übereinstimmung mit den unternehmerischen und ethischen Standards unseres Verhaltenskodex und anderen Unternehmensrichtlinien tätig sein kann. Diejenigen, die in gutem Glauben Bedenken zu vermutetem oder tatsächlichem Fehlverhalten äußern, sollten in der Lage sein, dies zu tun, ohne Gegenanschuldigungen zu erwarten. Diese Richtlinie reflektiert das Engagement des Unternehmens für Menschenrechte aller Mitarbeitenden und Interessenvertreter:innen, frei von Vergeltungsmaßnahmen Bedenken zu äußern. So ist es auch in unserem **Verhaltenskodex und der Erklärung für Menschenrechte und der Bekämpfung von Sklaverei** beschrieben.

1.2 Anwendungsbereich und Umsetzbarkeit

1.2.1 Anwendungsbereich

Dieses Dokument ist auf globaler Ebene anzuwenden. Es gilt für alle Mitarbeitenden aller Betriebe der ECARX Group und für alle Interessenvertreter:innen von Drittparteien, die mit uns zusammenarbeiten.

1.2.2 Umsetzbarkeit

Dieses Dokument gilt für alle Mitarbeitenden, Vertragsnehmer:innen, vorübergehend Beschäftigten, einschließlich insbesondere Praktikant:innen, Zeitarbeiter:innen, Berater:innen oder unabhängigen Vertragsnehmer:innen.

1.3 Rollen und Verantwortung

Rollen	Verantwortung
Alle Mitarbeitenden	Verpflichtet, diese Richtlinie zu befolgen und vermutetes Fehlverhalten zu melden, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Vergeltung aufgrund der Meldepflicht, wie dies im Verhaltenskodex beschrieben ist.
Alle Vorgesetzten	Alle Vorgesetzten sind verantwortlich dafür, dass die Einhaltung dieser Richtlinie gewährleistet ist. Insbesondere von Führungspersonen in Schlüsselfunktionen wird erwartet, dass sie

eine der folgenden Vorgehensweisen wählen, wenn sie einen Bericht von SpeakUp aufgrund einer Meldung von einer Person erhalten:

- Die SpeakUp-Richtlinie befolgen und eine Lösung des Problems herbeiführen, oder
- die Bedenken im ECARX SpeakUp-Kanal registrieren.

2. Richtlinie

2.1 Was ist Vergeltung?

Vergeltung ist jegliche Form von Rache, Strafe und/oder Beschimpfung gegenüber einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters als Reaktion auf die Äußerung von Bedenken im guten Glauben hinsichtlich vermutetem oder tatsächlichem Fehlverhalten, egal anhand welchen Kanals, oder aufgrund ihrer oder seiner Mitarbeit bei der Untersuchung von Fehlverhalten.

Vergeltung kann je nach Kontext gegen eine Gruppe von Personen gerichtet sein, nicht nur gegen Einzelpersonen, die auf den SpeakUp-Kanal von ECARX zugreifen oder damit interagieren; zum Beispiel andere Personen wie die Familie, den Freundeskreis oder Kolleg:innen der Person, die die Meldung gemacht hat.

Beispiele von Vergeltung können Folgende sein (keine vollständige Aufzählung):

- **Physisch:** Alle Formen von Belästigung einschließlich sexueller Belästigung, körperlichem Missbrauch oder Gewalt und Überwachung.
- **Psychologisch:** Verbale Einschüchterung oder Drohungen, unangebrachte, diskriminierende oder verächtliche Kommentare und Mobbing.
- **Wirtschaftlich:** Herabstufung, weniger günstige Aufträge als die oder der Mitarbeitende sonst erhalten hätte, niedrigere Leistungsbewertung, Disziplinarverfahren, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Gehaltskürzung, Verhinderung einer Beförderung oder Neuordnung einer Arbeitsstelle.

2.2 ECARX-Verbot von Vergeltung

ECARX verbietet jede Form von Vergeltung gegen Mitarbeitende, die in gutem Glauben Bedenken über vermutetes oder tatsächliches Fehlverhalten äußern, egal durch welchen Kanal, oder die sich an einer Untersuchung von Fehlverhalten beteiligen.

Das Unternehmen erwartet zudem von Geschäftspartner:innen, jegliche Form von Vergeltung zu verbieten, wie das im Abschnitt 1.2. beschrieben ist.

2.3 Vorfälle von Vergeltung melden

Falls eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter glaubt, dass sie oder er Opfer einer Vergeltungsmaßnahme aufgrund der Teilnahme am SpeakUp-Prozess geworden ist, oder Zeugin oder Zeuge einer Vergeltungsmaßnahme gegen eine andere Mitarbeiterin oder einen anderen

Mitarbeiter geworden ist oder davon erfahren hat, muss dies durch die ECARX SpeakUp-Linie per Telefon, online oder via App ODER einer der folgenden Personen gemeldet werden:

- Ihrer direkten Vorgesetzten oder Ihrem direkten Vorgesetzten (oder anderer/anderem Vorgesetzten)
- Einem Mitglied des People Teams
- Der Präsidentin oder dem Präsidenten des Unternehmens im jeweiligen Land
- Der Leiterin oder dem Leiter der HR-Abteilung im jeweiligen Land
- Einem Mitglied der Rechtsabteilung
- Einem Mitglied der Compliance-Abteilung

Meldungen vermuteter Vergeltungen können anonym erfolgen – außer dies ist in spezifischen Gerichtsbarkeiten ungesetzlich – jedoch kann die Anonymität die Möglichkeit mindern, den Vorfall gründlich zu untersuchen. Falls ein Vorfall anonym gemeldet wird, ermutigt das Unternehmen die Person, die die Meldung erstattet, genügend Informationen bereitzustellen, damit der Vorfall untersucht werden kann.

2.4 Wie wir mit Meldungen von Vergeltung umgehen

Meldungen von vermuteten Vergeltungsmaßnahmen werden von einem unabhängigen Dienstleister über den ECARX SpeakUp-Kanal entgegengenommen. Diese Vorgehensweise wird von internen Untersuchungsfunktionen unterstützt (Audit, Sicherheit, HR, Rechtsabteilung und / oder Compliance). Dieses Team wird als das SpeakUp-Team bezeichnet.

Meldungen einer vermuteten Vergeltung werden anhand der in der ECARX SpeakUp-Richtlinie und des internen ECARX Fallmanagement und Untersuchungsprotokolls beschriebenen Vorgehensweisen überprüft und untersucht.

Die Meldungen von vermuteten Vergeltungsmaßnahmen werden dann von der Rechtsabteilung oder der Compliance-Abteilung mit Unterstützung der HR-Abteilung behandelt, und falls nötig wird zusätzliche Unterstützung anhand von externer Beratung und Untersuchung angefordert.

2.5 Vertraulichkeit von Melder:innen und deren Umfeld

Die SpeakUp-Abteilung und unterstützende Teams behandeln jede Meldung einer vermuteten Vergeltung vertraulich und in Übereinstimmung mit den Prinzipien, die in der **ECARX globalen Datenschutzrichtlinie beschrieben werden**.

Als Grundprinzip werden so wenige Mitarbeitende wie nötig über spezifische Meldungen von vermuteten Vergeltungsmaßnahmen in Kenntnis gesetzt. Falls Mitarbeitende über Meldungen von vermuteten Vergeltungsmaßnahmen in Kenntnis gesetzt werden müssen, geschieht das nur auf Need-to-know-Basis, damit diese Vorwürfe in einer angemessenen und gründlichen Weise untersucht und gelöst werden können.

Jedoch kann Vertraulichkeit nicht versichert werden, wenn ECARX gesetzlich verpflichtet ist, einen Vorwurf der Vergeltung an die Behörden wie zum Beispiel eine Regierungsagentur zu melden, oder falls Offenlegung erforderlich ist, damit eine Beschwerde untersucht und/oder korrigiert werden kann.

Die zusammengetragene Anzahl Meldungen von vermuteten Vergeltungen, die entgegengenommen, bestätigt und/oder geklärt wurden, ist Teil einer vierteljährlichen Zusammenfassung aller SpeakUp-Fälle, die dem Globalen Compliance-Komitee gemeldet werden.

ECARX kann sich dazu entscheiden, die zusammengefasste Anzahl an Meldungen von vermuteten Vergeltungen, die entgegengenommen, bestätigt und/oder geklärt wurden, öffentlich zu machen.

2.6 Immunität vor einer Bestrafung durch ECARX bei einer Meldung in gutem Glauben

Jede Person, die in gutem Glauben Bedenken hinsichtlich vermutetem oder tatsächlichem Fehlverhalten, einschließlich Vergeltung, äußert, wird von den Unternehmen der ECARX Group keine negativen Konsequenzen als Bestrafung für die Äußerung von Bedenken zu fürchten haben.

Dies schließt die folgenden, durch Unternehmen der ECARX Group verursachten Folgen ein: nachteilige Auswirkungen auf die Beschäftigung, zivile, kriminelle oder administrative Maßnahmen, unabhängig davon, ob die Vorwürfe sich bewahrheiten oder nicht.

In Fällen, in denen der Vorfall sich extern entwickelt hat und unter der Gerichtsbarkeit einer öffentlichen Behörde oder eines Gerichtshofs steht, kann ECARX nicht garantieren, dass diese Person vor einer Untersuchung, Strafverfolgung, Rechtsanspruch und/oder Verurteilung geschützt ist. Wenn die Meldung jedoch nach Abschnitt 2.3 in gutem Glauben gemacht wurde, wird sich das Unternehmen nach Kräften bemühen, die Behörden von den Umständen zu unterrichten.

Dieser Schutz durch ECARX gilt unbefristet, auch wenn die einzelne Mitarbeiterin oder der einzelne Mitarbeiter ihr oder sein Arbeitsverhältnis mit ECARX beendet und später in der gleichen oder anderen Rolle zum Unternehmen zurückkehrt. Dieser Schutz gilt nicht, wenn die Vorwürfe eines Fehlverhaltens unaufrichtig gemacht wurden oder falls festgestellt wird, dass Vorwürfe mit böswilligen Absichten oder zur Belästigung oder Schadenszufügung einer anderen Mitarbeiterin oder eines anderen Mitarbeiters oder einer anderen Person gemacht wurden. Außerdem bedeutet es nicht, dass eine einzelne Mitarbeiterin oder ein einzelner Mitarbeiter von legitimen nachteiligen Auswirkungen auf die Beschäftigung geschützt wird, die nicht im Zusammenhang mit der von dieser Person eingereichten Beschwerde stehen.

2.7 Schadensbehebung

Angemessene Sanktionen und/oder schadensbehebende Maßnahmen werden für nachgewiesene Vorfälle von Fehlverhalten umgesetzt. Dies kann bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen, solange dies in Übereinstimmung mit örtlichen Arbeitsgesetzen möglich ist.

Wie bei allen Beschwerden, die eingehen, wird ECARX auf jeden Vorfall individuell reagieren und jeweils darauf zugeschnittene Lösungen suchen.

Wenn Mitarbeitende Teile eines Vorfalls oder einen vollständigen Vorfall melden, in dem ihr eigenes Verhalten als Fehlverhalten interpretiert werden kann, und dieses Fehlverhalten als tatsächlich erfolgt festgestellt wird, dann wird ihre freiwillige Meldung des eigenen Verhaltens von ECARX bei der Bestimmung angemessener Sanktionen und/oder schadensbehebender Maßnahmen, einschließlich rechtlicher Folgen oder eines Disziplinarverfahrens, berücksichtigt.

Das interne Überprüfungskomitee ist für Empfehlungen zu den schadensbehebenden Maßnahmen verantwortlich, die für nachgewiesene Vorwürfe der Vergeltung bestimmt werden. Diese Empfehlungen erfolgen in Übereinstimmung mit der Leitlinie des internen Prüfungsausschusses.

3. Interne Kontrollen

Interne Kontrollen für dieses Dokument werden im Internen Kontrollregister von ECARX aufbewahrt.

4. Verstöße gegen diese Richtlinie

In Übereinstimmung mit unserem Verhaltenskodex können Verstöße gegen diese Richtlinie schadensbegrenzende, korrigierende und disziplinierende Maßnahmen, einschließlich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses, zur Folge haben. Tatsächliche oder vermutete Vorfälle von Fehlverhalten sollten über den Kanal von ECARX SpeakUp gemeldet werden.

Das Unternehmen ECARX garantiert für Meldungen, die in gutem Glauben erfolgen, dass sich sofern das Gesetz dies erlaubt, dass auf eine Meldung keine Vergeltungsmaßnahmen erfolgen und die Meldung vertraulich behandelt wird.

5. Definitionen

Begriff	Definition
Mitarbeitende	Alle Mitarbeitenden der ECARX Group oder ihrer Tochterunternehmen
Personen, die Drittparteien angehören	Jede Person, die mit einem Unternehmen der ECARX Group auf Vertragsbasis zusammenarbeitet oder jede Person oder repräsentative Einheit eines Unternehmens, das mit einem Unternehmen der ECARX Group zusammenarbeitet.
Interner Prüfungsausschuss	Ein interner, funktionenübergreifender und/oder abteilungsübergreifender Ausschuss, der durch die Compliance-Abteilung erstellt wurde, um Empfehlungen zu Sanktionen und schadensbegrenzende Maßnahmen abzugeben, die auf eine Untersuchung einer Meldung durch den SpeakUp-Kanal folgen sollen.
Fehlverhalten	Verhalten, das gegen das Engagement im Verhaltenskodex der ECARX Group und alle Richtlinien hinsichtlich dieses Engagements verstößt, oder illegales Verhalten.
ECARX oder die ECARX Group, Unternehmen der ECARX Group	Unternehmen von ECARX, der ECARX Group und jedes Unternehmen, das eine Tochterfirma eines Unternehmens von ECARX ist.

	Dies schließt Unternehmen ein, in welchen ECARX Teil eines Joint-Ventures (JV) ist.
Melderin oder Melder	Eine Person – Mitarbeiterin oder Mitarbeiterin oder Person, die einer Drittpartei zugehörig ist – die Bedenken zu vermutetem oder tatsächlichem Fehlverhalten meldet, einschließlich im Namen einer anderen Person.
Vergeltung	Jegliche Bestrafung in jeglicher Form – physisch, psychologisch oder wirtschaftlich – einer Person: - - dafür, dass sich diese Person in gutem Glauben Bedenken durch jegliche Kanäle zu vermutetem oder tatsächlichem Fehlverhalten geäußert hat, oder - für die Zusammenarbeit in einer Untersuchung zu Fehlverhalten
ECARX SpeakUp	Der globale Kanal – via Telefon, Internet oder App – der von ECARX zur Meldung von Bedenken zu vermutetem oder tatsächlichem Fehlverhalten zu Verfügung gestellt wird. UND Gemeldete Bedenken zu vermutetem oder tatsächlichem Fehlverhalten, die durch eine Person geäußert und einer der folgenden Personen kommuniziert wurden: • Ihrer direkten Vorgesetzten oder Ihrem direkten Vorgesetzten (oder anderer/anderem Vorgesetzten) • Einem Mitglied des People Teams • Der Präsidentin oder dem Präsidenten des Unternehmens im jeweiligen Land • Der Leiterin oder dem Leiter der HR-Abteilung im jeweiligen Land • Einem Mitglied der Rechtsabteilung • Einem Mitglied der Compliance-Abteilung (Referenz Abschnitt 2.3)
Meldungen von vermutetem oder tatsächlichem Fehlverhalten, die durch ECARX SpeakUp erfolgten	Meldungen durch jeglichen Kanal, wie obenstehend für ECARX SpeakUp definiert.
SpeakUp-Team	Die Gruppe von Personen mit der Verantwortlichkeit, SpeakUp-Meldungen entgegenzunehmen. Das schließt den individuellen Anbieter des ECARX SpeakUp-Kanals, die Rechtsabteilung und die Compliance-Abteilung sowie bei Bedarf eingesetzte andere Rollen/externe Unterstützung ein.

6. Geltende Ausnahmen

Es gibt keine Ausnahmen für diese Richtlinie.

7. Anpassungen

Es gibt keine Anpassungen für diese Richtlinie.

8. Überprüfung der Richtlinie

Diese Richtlinie soll mindestens einmal alle zwei Jahre und entsprechend der Änderung des Verhaltenskodex überprüft werden . Bei Änderungen von Gesetzen und Vorschriften kann eine Überarbeitung schon früher anfallen.

9. Verwandte und erwähnte Dokumente

Dokument
ECARX Verhaltenskodex
ECARX Erklärung zu Menschenrechten und Bekämpfung von Sklaverei
ECARX SpeakUp-Richtlinie
ECARX Globale Datenschutzrichtlinie

10. Eigentümer des Dokuments

Der Eigentümer dieses Dokuments ist die Compliance-Abteilung.

11. Dokumentverlauf

Version	Genehmigungsdatum	Datum des Inkrafttretens	Änderung	Datum der nächsten Überarbeitung
1.0	11. Juli. 2023	30. September. 2023	Keine - Erste Ausgabe	11. Juli. 2025
2.0	27. August. 2025	27. August. 2025	Keine – Zweite Ausgabe	27. August. 2027