

BERICHT ZUR GLEICHSTELLUNG UND ENTGELTGLEICHHEIT

Gemäß §21 f. des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männer (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG) hat die SMA Solar Technology AG (SMA AG) alle drei Jahre einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu erstellen. Der vorliegende Bericht bezieht sich gemäß der gesetzlichen Vorgaben für mehrjährige Angaben auf den relevanten Berichtszeitraum 2021 bis 2023 und für einjährige Angaben auf das relevante Berichtsjahr 2023. Der Bericht wird dem Lagebericht 2023 als Anlage beigelegt.

Die SMA AG ist nicht tarifgebunden. Respekt, Toleranz und Vielfalt sind für uns selbstverständlich. Wir stellen eine faire Arbeitsumgebung sicher, in der alle Mitarbeitenden die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben, unabhängig von Nationalität, ethnischer oder sozialer Herkunft, Glaubensbekenntnis, Weltanschauung, Behinderung, Alter, Geschlecht sowie sexueller Orientierung und Identität. Dazu haben wir uns durch die Unterzeichnung des UN Global Compact und der „Charta der Vielfalt“ im Jahr 2011 sowie in unserem 2012 verabschiedeten SMA Verhaltenskodex („Code of Conduct“) verpflichtet. Der Verhaltenskodex wurde 2023 grundlegend überarbeitet und unter der Bezeichnung „SMA Verhaltenskodex für Mitarbeitende“ vom Vorstand in Kraft gesetzt und neu veröffentlicht. Unsere von Offenheit und Transparenz geprägte Unternehmenskultur sowie unsere in einem breiten partizipatorischen Prozess unter Einbeziehung der Mitarbeitenden entwickelten „Leadership Fundamentals“ tragen bereits zur Förderung der Gleichstellung bei. Die Führungsgrundsätze sind für alle Mitarbeitenden (nicht nur für Führungskräfte) in der Organisation definiert und bilden gemeinsam mit unseren Unternehmenswerten Vertrauen, Teamgeist und Leistung die Grundlage unseres Handelns. Unsere Betriebsvereinbarungen gelten für alle Mitarbeitenden, geschlechtsneutrale Formulierungen werden angewendet.

MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN UND DEREN WIRKUNGEN

Unser Ziel ist es, den Frauenanteil im Unternehmen kontinuierlich zu steigern. Wir bieten unseren Mitarbeitenden familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Dazu gehören Vertrauensarbeitszeit, flexible Arbeitszeiten und -modelle, vielfältige Teilzeillösungen, die Möglichkeit, von zu Hause aus mobil zu arbeiten sowie Kinderbetreuung und familienorientierte Dienstleistungen im Rahmen unseres Familienservice. Darüber hinaus bietet die SMA AG eine betriebliche Kinder- und Ferienbetreuung sowie Kinder-Notfallbetreuung in Kooperation mit einer Kinderkrippe vor Ort an. Das Angebot umfasst zudem allgemeine Beratungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Sonderurlaubstage bei Krankheit des Kindes sowie bei unterschiedlichen familiären Anlässen. Mitarbeitende der SMA AG haben darüber hinaus die Möglichkeit, über ein Lebensarbeitszeitkonto Entgeltbestandteile für eine Arbeitszeitreduzierung, eine Freistellungsphase während eines Beschäftigungsverhältnisses (z. B. Sabbatical), oder unmittelbar vor dem Eintritt in die Pensionierung, anzusparen.

Um das Erreichen unserer Diversitätsziele noch forciert und fokussierter voranzutreiben, wurde im Bereich Human Resources 2022 die Stelle einer Diversity & Cultural Development Manager*in neu geschaffen und besetzt.

Unser Talentmanagement haben wir bis 2022 fortgeführt, um Mitarbeitenden mit besonderem Potenzial langfristige Entwicklungsperspektiven im Unternehmen zu eröffnen. Das 2022 ausgelaufene Programm soll durch einen neuen Ansatz weiterentwickelt werden, um aktuelle und künftige Anforderungen besser abbilden zu können. Ein neues Konzept wird im Bereich „Global People Development“ erarbeitet.

Auch das 2023 erfolgreich beendete „Leadership Development Program“ zur Förderung der Führungskultur und der bereichsübergreifenden globalen Zusammenarbeit wird mit einem an künftigen Anforderungen ausgerichteten Ansatz neu konzipiert, insbesondere um die unterschiedlichen Führungsrollen im Unternehmen mit ihren jeweiligen Bedarfen differenzierter abbilden zu können. Ein besonderer Fokus liegt hier auf dem unternehmensweiten Nachfolge-Management und der gezielten Förderung von Frauen in Führungspositionen. Bei der Zusammensetzung der Teilnehmenden in den jeweiligen Programmen achten wir weiterhin darauf, dass der Anteil der Frauen mindestens dem Frauenanteil in der Gesamtorganisation entspricht oder darüber liegt.

Zu den weiteren Maßnahmen zur Förderung weiblicher Beschäftigter sowie allgemein der Diversität im Unternehmen gehören unter anderem das Mentoring, Workshops sowie die gezielte Unterstützung von selbstgesteuerten internen Netzwerken. In unserer Nachwuchsarbeit setzen wir auf die Zusammenarbeit mit Universitäten und den Einsatz von Werkstudierenden, um bereits während des Studiums eine Bindung zu erzielen und durch Traineeangebote junge Fachkräfte/Professionals für unsere Organisation zu gewinnen.

Darüber hinaus fördern wir die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen mit der Entwicklung einer umfassenden Diversitäts- und Inklusionsstrategie, basierend auf den Ergebnissen der im Jahr 2023 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse, der gezielten Analyse von Unternehmensstrukturen und der Wirksamkeit bisher ergriffener Maßnahmen sowie einem umfassenden Benchmarking-Prozess und qualifizierten Interviews. Ziel ist die Ableitung von strategischen Handlungsfeldern. Die Steigerung des Frauenanteils in Professional- und Führungspositionen sowie die Sicherstellung von chancengerechten Strukturen und Prozessen sind Teil dieser Handlungsfelder. Der Strategieentwicklungsprozess wird 2024 abgeschlossen. Über ein kontinuierliches Reporting an das Sustainability Committee stellen wir eine systematische Zielerreichung sicher.

Der Aufsichtsrat der SMA AG setzt sich gemäß den gesetzlichen Bestimmungen jeweils zu mindestens 30 Prozent aus Frauen und Männern zusammen. In Erfüllung der Vorgaben des §111 Abs. 5 AktG hat der Aufsichtsrat für die Besetzung des Vorstands im Zeitraum bis zum 30. Juni 2022 eine Zielgröße für den Frauenanteil von 25 Prozent festgelegt. Dieses Ziel wurde mit der

Neubesetzung der CFO-Position durch Barbara Gregor am 1. Dezember 2022 erreicht. Damit beträgt der Anteil von Frauen im Vorstand 50 Prozent.

In Erfüllung der Vorgaben des §76 Abs. 4 Satz 2 AktG hat der Vorstand folgende Ziele gesetzt: Bis 2027 soll der Anteil an weiblichen Beschäftigten in den beiden Führungsebenen der SMA Solar Technology AG unterhalb des Vorstands bei jeweils 20 Prozent liegen.

Am Ende des Berichtszeitraumes betrug der Anteil der auf der ersten Führungsebene beschäftigten Mitarbeiterinnen 6,7 Prozent und auf der zweiten Führungsebene 14,3 Prozent.

Die Führungskräfte und Mitarbeitenden wurden über die Beschlussfassung der Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils sowie die geplanten Maßnahmen auf struktureller und individueller Ebene über das Global Management Meeting im Rahmen der unternehmensweiten Kommunikationskaskade informiert.

MASSNAHMEN ZUR HERSTELLUNG VON ENTGELTGLEICHHEIT

Wir nutzen für unsere Mitarbeiter*innen in der Regel weltweit das jährliche Mitarbeitendengespräch, um die Aufgaben sowie die damit einhergehenden Qualifizierungsbedarfe abzustimmen, die Leistungserbringung zu messen und im Austausch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*in Feedback zur Zusammenarbeit zu geben. Davon ausgenommen sind Auszubildende und Lernende. Das Mitarbeitendengespräch kann auch im Laufe des Jahres ergänzt und die Inhalte verändert werden – z.B., wenn sich Aufgaben oder Rahmenbedingungen in der Funktion ändern. Globale Mitarbeitendenbefragungen, die in der Regel alle zwei Jahre durchgeführt werden, ergänzen unsere Feedbackkultur. Aus den Ergebnissen leiten wir innerbetriebliche Maßnahmen ab. Darüber hinaus führen wir in einzelnen Fachbereichen Pulsbefragungen als Stimmungsbarometer durch.

Neben der persönlichen Wertschätzung unserer Mitarbeitenden durch qualifiziertes Feedback und Weiterentwicklung ist es uns wichtig, ihr Engagement und ihre Leistung durch eine angemessene, faire und marktübliche Vergütung anzuerkennen. Um dies zu gewährleisten, beziehen wir regelmäßig aktuelle Marktdaten von national und international anerkannten Anbietern, welche die Grundlage für die Ausrichtung unserer Vergütungsstrategie bilden. Im Jahr 2023 haben wir erneut an Gehaltsbenchmarks teilgenommen und werden 2024 die Gehaltsbänder im Rahmen des SMA Job Level-Modells überprüfen und entsprechend marktgerecht ausgestalten. Das 2016 in der SMA AG eingeführte „Job Level Model“ fördert die Transparenz und Vergleichbarkeit der Vergütung über alle Unternehmensbereiche hinweg und richtet sich nach den Anforderungen der Stelle. Die Eingruppierung erfolgt dabei anhand objektiver Kriterien wie Qualifikation, Anforderungsniveau (Komplexität der Aufgabe), erforderliche Berufserfahrung und Verantwortungsrahmen. Für uns ist es dabei wichtig, Fairness und Vergleichbarkeit unserer Vergütungsstruktur sicherzustellen.

Die 2021 identifizierten Hinweise auf mögliche strukturelle Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen haben wir 2022 mit dem Diversity Reporter systematisch und differenziert ausgewertet. Dabei haben sich die Hinweise auf strukturelle Gehaltsunterschiede bestätigt. Dies begründete sich insbesondere dadurch, dass Frauen in der Gesamtbelegschaft insgesamt unterrepräsentiert und oftmals in Laufbahnen mit niedrigerer Vergütung

beschäftigt sind. Da das bereinigte Gender Pay Gap hingegen keine wesentlichen Unterschiede aufwies, haben wir 2022 weitere Maßnahmen implementiert, die auf die Reduzierung der strukturellen Unterschiede und damit auf die Erhöhung der Frauenquote und das Erreichen unserer Ziele im Aspekt „Diversität & Chancengleichheit“ abzielen. Dazu gehörte insbesondere die detaillierte Analyse des Themas Gender-Diversität, anhand derer alle Unternehmensbereiche über den Ist-Stand informiert wurden. Die Informationskampagne wurde 2023 fortgesetzt und auch auf die internationalen Standorte ausgerollt.

2023 haben wir die Überwachung und Analyse möglicher Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen **innerhalb der SMA Gruppe** mittels des Diversity Reporter fortgesetzt. Dabei haben wir auf einigen Levels ein auf Job Level bereinigtes Gender Pay Gap festgestellt. Um dies zukünftig zu vermeiden, haben wir verschiedene Maßnahmen beschlossen. Dazu gehören die Überwachung der Einhaltung einheitlicher und klarer Kriterien für die Leistungsbewertung und Vergabe der individuellen Entgelterhöhungen, die Sensibilisierung der Führungskräfte für mögliche Biases, die gezielte individuelle Überprüfung des Gehalts der Mitarbeitenden in den Job Levels, in denen ein Gender Pay Gap festgestellt wurde, auf Angemessenheit und Chancengerechtigkeit sowie die Dokumentation der Überprüfung und die Begleitung, Beratung und Validierung der Ergebnisse des Entgelthanpassungsprozesses in den jeweiligen Einheiten durch den Bereich Human Resources. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, das bereinigte Gender Pay Gap bis 2025 zu verifizieren, zu validieren und wo erforderlich zu beseitigen.

Bei der Beseitigung der 2022 festgestellten strukturellen Gehaltsunterschiede (unbereinigtes Gender Pay Gap) innerhalb der SMA Solar Technology AG konnten wir im Berichtsjahr erste Erfolge erzielen. Das unbereinigte Gender Pay Gap wurde 2023 auf 9,3 Prozent reduziert (2022: 12,1 Prozent). Um den positiven Trend fortzuschreiben, streben wir an, insbesondere in den höheren Strukturstufen den Anteil von Frauen zu erhöhen.

ENTGELTKOMPONENTEN

Das SMA Vergütungsmodell setzt sich aus einer fixen Grundvergütung, variablen Vergütungsbestandteilen und freiwilligen Sonderzahlungen zusammen.

Die Grundvergütung basiert auf dem Aufgabenprofil der jeweiligen Stelle und deren Eingruppierung im Job Level Model sowie des jeweilig ausgestalteten Gehaltsbandes. Im Rahmen der jährlichen Personalprozesse wird die Vergütung regelmäßig anhand definierter Kriterien strukturell und individuell überprüft. Individuelle Entgelterhöhungen richten sich dabei nach der Leistung der Mitarbeitenden, welche auf Basis der jährlich durchgeführten Leistungsbeurteilungsgespräche festgestellt wird.

Zu den oben genannten Entgeltkomponenten gehören auch die jährliche Sonderzahlung des Urlaubsgeldes und der Weihnachtsgratifikation sowie die ergebnisabhängige Bonusauszahlung.

Seit 2022 weichen wir davon ab, das jährliche Urlaubsgeld nach der wöchentlichen Arbeitszeit zu bemessen und zahlen dies in voller Höhe von 800€ Euro an alle Voll- und Teilzeitarbeitskräfte. Die jährliche Weihnachtsgratifikation, als 13. Monatsgehalt, haben wir 2023 auf einen Mindestbetrag in Höhe von 3.500 Euro bei Vollzeitarbeit angehoben, so dass vor allem die unteren Gehaltsgruppen davon profitieren. Darüber hinaus werden sowohl



alle angestellten Mitarbeitenden als auch im Unternehmen eingesetzte Zeitarbeitskräfte (auf freiwilliger Basis) global monetär am Unternehmenserfolg beteiligt. Die jährliche Bonushöhe ist von der Erreichung definierter Schwellenwerte der Konzern-EBIT-Marge im jeweiligen Qualifizierungsjahr abhängig.

Im Februar 2023 haben wir in Deutschland allen Mitarbeitenden (auch Teilzeitkräften, Ruhenden, Mitarbeitenden in Elternzeit sowie Zeitarbeitnehmenden) darüber hinaus eine steuer- und sozialversicherungsfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro€ ausgezahlt.

Zeitarbeitskräfte erhalten bei SMA den gleichen Stundenlohn wie SMA Beschäftigte mit vergleichbaren Tätigkeiten. Selbstverständlich hält SMA die gesetzlichen Bestimmungen zum Mindestlohn ein.

Gehaltsbandbreiten, Betriebsvereinbarungen und weitere Regelungen werden für alle Mitarbeitenden zugänglich im betriebseigenen Intranet veröffentlicht, und über Entgeltthemen wird offen kommuniziert. Mitarbeitende erhalten Auskunft im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen nach dem Entgelttransparenzgesetz. Um einen Gehaltsbeschwerdeprozess anzustoßen, können sich die Mitarbeitenden der SMA AG an den Betriebsrat wenden.

STATISTISCHE ANGABEN

Mitarbeitende der SMA Solar Technology AG

Durchschnittliche Gesamtzahl

	2020	2023
Beschäftigte gesamt	2.100	2.606
davon weiblich	489	640
davon männlich	1.611	1.966
Vollzeitbeschäftigte	1.892	2.297
davon weiblich	346	430
davon männlich	1.546	1.867
Teilzeitbeschäftigte	208	309
davon weiblich	142	210
davon männlich	66	99
Auszubildende	51	66
davon weiblich	21	16
davon männlich	30	50

SMA Solar Technology AG

Sonnenallee 1
34266 Niestetal
Germany

Tel. +49 561 9522-0
info@SMA.de
www.SMA.de