

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht gibt detailliert und individualisiert Auskunft über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der SMA Solar Technology AG im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung. Der Vergütungsbericht fasst zudem die Grundsätze zusammen, die für die Festlegung der Vergütung von Aufsichtsrat und Vorstand maßgeblich sind, und erläutert die Struktur der Vergütung. Der Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG. Weitere detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sind auf der [Unternehmenswebsite](#) zu finden.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Rückblick auf das Geschäftsjahr aus Vergütungssicht

Auch in 2025 hat die bereits im Geschäftsbericht 2024 dargestellte Vergütungssystematik weiterhin Bestand. Der Aufsichtsrat hatte 2023 mit Wirkung ab dem 1. Juni 2023 Anpassungen an dem seit 2021 geltenden Vergütungssystem für den Vorstand beschlossen. Mit den vorgenommenen Anpassungen wurde insbesondere den durch die Anwendung des Vergütungssystems 2021 gesammelten Erfahrungen Rechnung getragen. Das entsprechend angepasste Vergütungssystem für den Vorstand (nachfolgend: „Vergütungssystem 2023“) wurde der ordentlichen Hauptversammlung am 24. Mai 2023 gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 86,09 Prozent gebilligt. Es findet auf die Dienstverträge von Dr. Kaveh Rouhi und Olaf Heyden, sowie auf den im Juli 2023 geschlossenen Dienstvertrag für Dr. Jürgen Reinert Anwendung und wird weiter auf zukünftig zu schließende Dienstvereinbarungen mit Vorständen sowohl bei einer Verlängerung eines Vorstandsmandats als auch bei Neubestellung angewendet. Mit Olaf Heyden hat der Aufsichtsrat in 2025 eine variable Vergütung vereinbart, deren

langfristiger Anteil den kurzfristigen Anteil nicht übersteigt. Weiter hat der Aufsichtsrat bei Herrn Heyden von der im Vergütungssystem vorgesehenen Obliegenheit, Vergütungen infolge einer Übererfüllung von Vorstandszielen in Aktien des Unternehmens zu investieren, abgesehen. Grund für diese Vorgehensweise ist der Aufgabenschwerpunkt von Herrn Heyden, der die Umsetzung der Restrukturierung und Transformation des Unternehmens beinhaltet. Auch die damit verbundene kurze Bestellungslaufzeit bis zum 30. Juni 2027 hat eine Betonung der kurzfristigen Ziele aus Sicht des Aufsichtsrats angezeigt lassen. Für die 2022 abgeschlossenen Dienstverträge für Barbara Gregor (ausgeschieden) und Thomas Pixa (ausgeschieden) findet das durch die Hauptversammlung am 1. Juni 2021 gebilligte Vergütungssystem Anwendung.

Der nach den Anforderungen des § 162 AktG erstellte Vergütungsbericht über die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der SMA Solar Technology AG im vorangegangenen Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 3. Juni 2025 mit einer Mehrheit von 89,09 Prozent gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt.

Aufgrund der Billigung bestand mithin auch keine Veranlassung, die Berichterstattung anzupassen.

Die Vergütungssysteme sind nachstehend tabellarisch gegenübergestellt:

Gegenüberstellung der Vergütungssysteme 2021 und 2023

Gegenstand	Vergütungssystem 2021	Vergütungssystem 2023
Variable Vergütung: Jahresbonus	→ 1. Komponente: 40 % EBIT-Ziel (max. 150 %) → 2. Komponente: 30 % finanzielles Leistungsziel (max. 150 %) → 3. Komponente: 30 % zwei persönliche Ziele (max. 150 %); davon 50 % aus finanziellen und 50 % aus nichtfinanziellen Leistungskriterien	→ 1. Komponente: 40 % EBIT-Ziel (max. 150 %) → 2. Komponente: 30 % finanzielles Leistungsziel (max. 150 %) → 3. Komponente: 30 % zwei persönliche Ziele (max. 150 %); davon 50 % aus finanziellen und 50 % aus nichtfinanziellen Leistungskriterien
Variable Vergütung: Langfristiger Bonus	→ Ein bis zwei langfristige finanzielle Leistungsziele über vier Geschäftsjahre (max. 150 %) → Diskretionärer Faktor (0,8 bis 1,2) für ESG-Ziele → Übererfüllung bis max. 180 % möglich (CAP inkl. diskretionärer Faktor)	→ Ein langfristiges finanzielles und ein langfristiges nichtfinanzielles Leistungsziel über vier Geschäftsjahre (max. 150 %) → Ein nichtfinanzielles Leistungsziel muss wenigstens 50 % Anteil am langfristigen Bonus haben
Maximalvergütung	→ Maximalvergütung festgelegt; Umsetzung über Begrenzung des Auszahlungsbetrags der variablen Entgelte	→ Maximalvergütung festgelegt; Umsetzung über Begrenzung des Auszahlungsbetrags der variablen Entgelte
Share Ownership Guideline	→ Soweit kurz- und langfristiger Bonus > 100 %, Verpflichtung, 40 % des Betrags in SMA-Aktien zu investieren	→ Soweit kurz- und langfristiger Bonus > 100 %, Verpflichtung, 40 % des Betrags in SMA-Aktien zu investieren
Kontrollwechsel	→ Kein Anspruch auf Abfindung bei Kündigung im Fall des Change of Control	→ Kein Anspruch auf Abfindung bei Kündigung im Fall des Change of Control

Bei wesentlichen Änderungen der Vergütungssysteme, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das jeweilige Vergütungssystem für den Vorstand der SMA Solar Technology AG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

Der Aufsichtsrat ist als Gesamtgremium zuständig für die Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstands sowie die Festsetzung der individuellen Bezüge und sonstigen wesentlichen Vertragselemente. Der Präsidialausschuss unterstützt den Aufsichtsrat dabei und bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrats vor. Bei der Ausgestaltung sowohl des Vergütungssystems 2021 als auch des Vergütungssystems 2023 hat sich der Aufsichtsrat an folgenden Parametern orientiert:

- Verständlichkeit und Transparenz des Systems
- Wirtschaftliche Lage und langfristige, nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft
- Verknüpfung des Interesses der Aktionär*innen an nachhaltiger Entwicklung ihrer Unternehmensbeteiligung mit entsprechenden Leistungsanreizen für die Mitglieder des Vorstands
- Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung am Markt für hochqualifizierte Führungskräfte
- Orientierung der Vergütung an Aufgaben, Verantwortung und Erfolg jedes einzelnen Mitglieds des Vorstands
- Kopplung eines wesentlichen Teils der Gesamtvergütung an die Erreichung anspruchsvoller langfristiger Erfolgsziele
- Angemessenes Verhältnis zwischen der Höhe der Festvergütung und der erfolgsabhängigen Vergütung
- Angemessenheit im horizontalen und vertikalen Vergleich

Bezug des Vergütungssystems zur Unternehmensstrategie

Die Vergütungssysteme 2021 und 2023 beinhalten im Wesentlichen die Komponenten Festvergütung, Nebenleistungen, einjährige variable Vergütung und mehrjährige variable Vergütung. Der Bezug dieser Komponenten zur Unternehmensstrategie wird nachfolgend dargestellt:

Zusammen mit den anderen Vergütungsbestandteilen bilden die Festvergütung und die Nebenleistungen die Grundlage dafür, dass die für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlichen hochqualifizierten Mitglieder für den Vorstand gewonnen und langfristig gehalten werden können. Beide Komponenten sollen am Markt für hochqualifizierte Vorstandsmitglieder wettbewerbsfähig sein.

Die einjährige variable Vergütung soll Mitglieder des Vorstands dazu motivieren, während eines Geschäftsjahres anspruchsvolle und herausfordernde finanzielle, operative und strategische Ziele zu erreichen. Die Ziele basieren auf der Unternehmensstrategie und beziehen neben dem EBIT und einer weiteren finanziellen Kenngröße (zum Beispiel Umsatz oder Free Cash Flow) als den wesentlichen Kennzahlen eines wirtschaftlich arbeitenden Unternehmens weitere strategiebasierte Ziele mit ein. Hierbei ist auch die Festlegung von nichtfinanziellen Zielen im Rahmen der einjährigen, auf die persönliche Leistung bezogenen Ziele für den Vorstand mit einer Gewichtung von wenigstens 50 Prozent durch das System vorgegeben. Eine mögliche vergütungswirksame Übererfüllung von Zielen soll einen verstärkten Anreiz für die Vorstandsmitglieder setzen, die Erfüllung der Ziele anzustreben.

Die mehrjährige variable Vergütung spiegelt den strategischen Ansatz des Unternehmens wider, eine nachhaltige Sicherung und Steigerung von Profitabilität und Unternehmenswert zu fördern, indem ambitionierte Ziele festgelegt werden, die eng mit der mehrjährigen Ertragsentwicklung des Unternehmens verknüpft sind. Der im Vergütungssystem 2023 festgehaltene Bewertungszeitraum von vier Jahren trägt dazu bei, dass das Vorstandshandeln auch auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist. Durch die im

Vergütungssystem 2023 enthaltene Vorgabe an den Aufsichtsrat, mit dem Vorstand nicht-finanzielle Zielthemen wenigstens gleichwertig zu finanziellen Zielen festzulegen, wird der nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens und im Markt gegenüber dem Vergütungssystem 2021 verstärkt Rechnung getragen.

Festsetzung der Zielvergütung

Für die Festsetzung der Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die in diesem Abschnitt dargestellten allgemeinen Grundsätze sowie die Kriterien zur Angemessenheit der Vergütung.

Ein Zwölftel der vereinbarten Jahres-Festvergütung wird je Kalendermonat ausgezahlt. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im Verlauf eines Geschäftsjahres, wird die Festvergütung für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig gezahlt.

Die Festvergütung kann, wie auch die übrigen Vergütungsbestandteile, für die Laufzeit eines neuen Dienstvertrags im Rahmen des bestehenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands angepasst bzw. neu festgesetzt werden. Alle Vergütungsbestandteile können ferner überprüft werden, wenn sich die Aufgaben oder die Verantwortung eines Mitglieds des Vorstands ändern.

Die einjährige variable Vergütung wird auf Grundlage von zwei Konzernkennzahlen sowie eines individuellen Leistungsfaktors, der auf der Leistung des Mitglieds des Vorstands und der Erreichung von weiteren finanziellen und nicht-finanziellen Zielen basiert, bemessen. Der Leistungszeitraum ist das Geschäftsjahr der SMA Solar Technology AG.

Für jedes Mitglied des Vorstands ist ein individueller Zielbetrag (im Folgenden: „Zielbetrag“) im Dienstvertrag vereinbart, der bei einer 100-prozentigen Zielerreichung zur Auszahlung kommt. Bei der Höhe des vereinbarten Zielbetrags richtet sich der Aufsichtsrat an den im Abschnitt „Grundsätze der Vergütungsfestsetzung“ beschriebenen allgemeinen

Grundsätzen aus. Erfolgsziele nach dem Vergütungssystem sind die „Earnings before Interest and Taxes zu Umsatzerlösen“ (EBIT-Marge), ein weiteres finanzielles Erfolgsziel (zum Beispiel Umsatz oder Free Cashflow) sowie persönliche Leistungsziele der Vorstandsmitglieder. Die Zielwerte für diese Erfolgsziele werden vom Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegt.

Nach 4.2.2 des Vergütungssystems fließt die in 4.2.1 des Systems genannte Komponente „EBIT-Marge“ zu 40 Prozent in die einjährige variable Vergütung ein. Die Komponenten „Finanzielles Leistungsziel“ und „Persönliche Leistung“ tragen je zu 30 Prozent zur einjährigen variablen Vergütung bei. Weiter können alle Komponenten bis zu 150 Prozent erfüllt werden. Bei Unterschreiten von jährlich festgelegten Untergrenzen der jeweiligen Komponenten werden diese mit „0“ gewertet. Erreicht die Summe der Prozentwerte der Komponenten 100 Prozent, entsteht ein Anspruch auf den vollen vereinbarten Zielbetrag. Eine Übererfüllung der vereinbarten Ziele führt zu einem Auszahlungsanspruch von bis zu 150 Prozent des individuell vereinbarten Zielbetrags.

Die mehrjährige variable Vergütung nach dem Vergütungssystem 2021 wird bei Erreichen eines finanziellen Leistungsziels (zum Beispiel EBIT, Umsatz) gezahlt, dessen Erreichen sich an der Zielerfüllung über einen Zeitraum von vier aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren bemisst. Zusätzlich fließen zwei nichtfinanzielle Leistungsziele (ESG-Ziele) über einen diskretionären Faktor von 0,8 bis 1,2 in die Ermittlung des Zielerreichungswerts ein.

Die Höhe des vereinbarten Zielbetrags hat der Aufsichtsrat ebenso an den im Abschnitt „Grundsätze der Vergütungsfestsetzung“ beschriebenen allgemeinen Grundsätzen ausgerichtet.

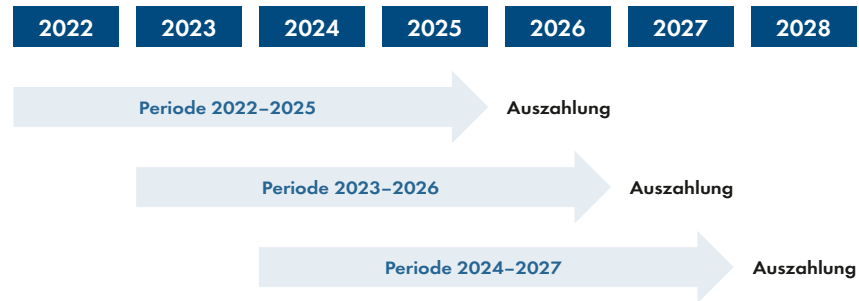
Die Ober- und die Untergrenze des Ziels (EBIT-Marge) werden für einen Zeitraum von vier Geschäftsjahren vom Aufsichtsrat festgelegt. Bei Erreichen der Obergrenze des Zielwerts entsteht ein Anspruch auf den vollen Zielbetrag. Bis zum Erreichen der Untergrenze des Zielwerts entsteht kein Anspruch. Zwischenwerte sind linear zu ermitteln. Eine Übererfüllung

der vereinbarten Zielwerte führt zu einem höheren variablen Anteil, der maximal 180 Prozent der vereinbarten variablen Vergütung erreichen kann (Cap). Die Zielbewertung erfolgt nach Ablauf des festgelegten Vierjahreszeitraums.

Das Vergütungssystem 2023 sieht anstelle von nur finanziellen Leistungszielen als Grundlage einer mehrjährigen Vergütung die wenigstens gleichgewichtige Festlegung von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungszielen vor. Bei einer nicht gleichgewichtigen Festlegung muss weiter der Anteil der nichtfinanziellen Leistungsziele überwiegen. Darüber hinaus ist der diskretionäre Faktor des Vergütungssystems 2021 entfallen. Eine Übererfüllung der vereinbarten Zielwerte führt aber weiterhin auch nach dem Vergütungssystem 2023 zu einem höheren variablen Anteil, der maximal 150 Prozent der vereinbarten variablen Vergütung erreichen kann (Cap). Die Zielbewertung erfolgt nach Ablauf des festgelegten Vierjahreszeitraums.

Die Auszahlung erfolgt nach Feststellung des ersten Konzernabschlusses nach Ablauf des Bemessungszeitraums, auch wenn der Dienstvertrag bereits vor Ablauf des Leistungszeitraums endet.

Tranchen der langfristigen variablen Vergütung (Vergütungssystem 2021 und 2023)¹

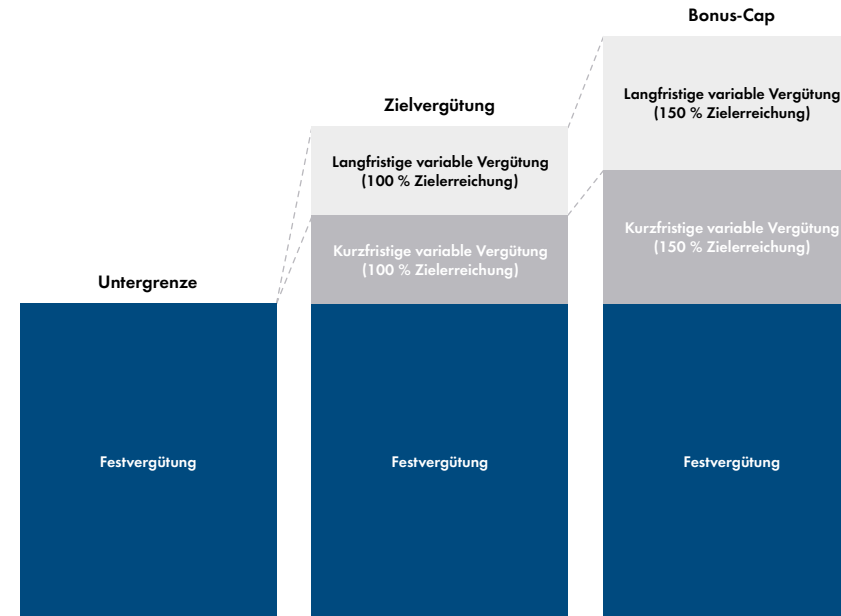


¹ Für jede Periode wird durch den Aufsichtsrat ein Zielwert für die Leistungsziele über den Vier-Jahres-Zeitraum festgelegt.

Einhaltung der Maximalvergütung

Im Geschäftsjahr 2025 lag die gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstände unterhalb der im Vergütungssystem 2023 festgelegten Maximalvergütung. Nähere Angaben zu gewährter und geschuldeter Vergütung können den Vergütungstabellen im Abschnitt „Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr“ entnommen werden.

Bandbreite der Vorstandsvergütung (Vergütungssystem 2023)¹



¹ Schematische Darstellung; im Vergütungssystem 2021 kann das langfristige variable Vergütungselement im Unterschied zum Vergütungssystem 2023 bis zu 180 Prozent erfüllt werden.

Überprüfung der Angemessenheit

Mit Blick auf die Listung des Unternehmens im SDAX hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr bei der Prüfung der Angemessenheit der Vergütung die veröffentlichten Vergütungen von im MDAX und SDAX gelisteten Unternehmen zum Vergleich herangezogen.

Er hat weiter auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zu der Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt unter Berücksichtigung der zeitlichen Entwicklung in die Prüfung einbezogen und dazu die Vergleichsgruppen des oberen Führungskreises (in Deutschland angestellte Beschäftigte der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands) und der Belegschaft (alle in Deutschland angestellten Beschäftigten) festgelegt.

Anwendung der Vergütungssysteme im Geschäftsjahr

Aufgrund der unterschiedlichen Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands – auch bereits ausgeschiedener – finden im Berichtsjahr sowohl das Vergütungssystem 2021 als auch das Vergütungssystem 2023 Anwendung.

Feste Vergütungsbestandteile

Nach den Vergütungssystemen 2021 und 2023 wird ein Zwölftel der vereinbarten Jahres-Festvergütung je Kalendermonat ausgezahlt.

Alle Vorstandsmitglieder haben zudem Anspruch auf folgende Nebenleistungen:

- einen Firmenwagen auch zur privaten Nutzung oder alternativ eine monatliche Fahrzeugpauschale von 1.600 Euro brutto,
- die Erstattung der Kosten bei Dienstreisen und der im Geschäftsinteresse erforderlichen Aufwendungen nach Vorgabe der Reisekostenordnung der SMA Solar Technology AG,

- die Fortzahlung der Vergütung von bis zu neun Monaten im Fall vorübergehender Arbeitsunfähigkeit sowie
- eine Zahlung in Höhe des hypothetischen Arbeitgeberanteils maximal bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Sozialversicherung (Renten-, Kranken-, Pflegeversicherung), auch bei freiwilliger Versicherung ohne deren Nachweis, sowie eine angemessene Unfallversicherung,
- eine angemessene D&O-Versicherung für den Fall, dass ein oder mehrere Mitglieder des Vorstands aufgrund von in Ausübung ihrer Tätigkeit begangenen Pflichtverletzungen von einem Dritten oder der Gesellschaft aufgrund gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen privatrechtlich für einen Vermögensschaden in Anspruch genommen werden. Für die D&O-Versicherung gilt ein Selbstbehalt von zehn Prozent des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung.
- eine Strafrechtsschutzversicherung, die den Mitgliedern des Vorstands für die Verteidigung in Straf- und Ordnungswidrigkeitsverfahren Deckung bietet, wenn diesen eine Handlung oder Unterlassung in Ausübung ihrer Tätigkeit für die SMA Solar Technology AG zugrunde liegt.

Eventuell anfallende Steuern auf die Nebenleistungen sind vom Vorstandsmitglied zu tragen. Über die Zahlung eines Rentenzuschusses in Höhe des Arbeitgeberanteils bei Erreichung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung hinaus erhalten die Mitglieder des Vorstands keinen Zuschuss zur Bildung einer privaten Altersvorsorge.

Variable Vergütungsbestandteile

Die Leistungskriterien für die einjährige und mehrjährige variable Vergütung nach beiden Vergütungssystemen basieren auf den strategischen Zielen des Unternehmens. Die finanziellen Leistungskriterien der variablen Vergütung nach den Vergütungssystemen dienen der Erfolgsmessung bezüglich der Steigerung der Profitabilität und des effizienten Wirtschaftens unter Berücksichtigung eines optimalen Kapitaleinsatzes. Die nichtfinanziellen Leistungskriterien stützen die Ausrichtung des Unternehmens nach den Kriterien einer guten, die Sozial- und Umweltbelange berücksichtigenden Unternehmensführung, um so den Leistungsanreiz noch spezifischer auf die konkrete Geschäftsstrategie auszurichten. Die

Vereinbarung personenbezogener Leistungskriterien für die Vorstandsmitglieder ergänzt die vorgenannten Leistungskriterien. Sie eröffnet dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionär*innen und weiterer Stakeholder die Nachhaltigkeit der SMA Gruppe gezielter zu fördern.

Einjährige variable Vergütung

Auf der Basis des Vergütungssystems 2021 hat der Aufsichtsrat für die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete einjährige variable Vergütung für das Jahr 2024 die Minimal-, Ziel- und Maximalwerte der finanziellen und der im Rahmen der persönlichen Ziele ausgewählten Schwerpunktthemen „Klimafreundlicher Einkauf“ und „Umsatz“ für die variable Vergütung festgelegt. Der Aufsichtsrat hat dabei darauf geachtet, dass die Zielwerte der Leistungskriterien anspruchsvoll und ambitioniert sind. Für die variable Vergütung auf Basis des Vergütungssystems 2023, die auf den für Dr. Reinert zum 1. Juli 2023 geschlossenen Dienstvertrag Anwendung findet, hat der Aufsichtsrat ebenfalls die Zielthemen des Geschäftsjahres 2024 vereinbart. Somit ergab sich durch den Vertragswechsel dem Grunde nach keine Änderung in den Zielen des Vorstands für 2024.

Die für das Jahr 2024 für die Vorstandsmitglieder in gleicher Höhe festgelegten Zielwerte für die einjährige variable Vergütung sowie deren Gewichtung und der erreichte Erfüllungsgrad sind nachfolgend dargestellt:

Zielwerte und Erfüllungsgrad einjährige variable Vergütung

Kriterium und Gewichtung	0 %-Zielwert	100 %-Zielwert	150 %-Zielwert	2024 Ist-Werte	Zielerreichungsgrad
EBIT-Marge (40 %)	7,5 %	10,5 %	12,5 %	-6 %	0 %
Free Cashflow (30 %)	30 Mio. Euro	50 Mio. Euro	70 Mio. Euro	-184 Mio. Euro	0 %
Persönl. Ziel 1: ESG (15 %) ¹		a)-d)	a)-e)	a)-e) erfüllt	150 %
Persönl. Ziel 2: Umsatz (15 %)	1,8 Mrd. Euro	2,2 Mrd. Euro	2,4 Mrd. Euro	1,53 Mrd. Euro	0 %

¹ a) Erarbeitung eines Konzepts: Bemessungssystem für klimabezogene Angaben und Anforderungen für Bestands- und Neulieferanten, Identifizierung der benötigten klimabezogenen Angaben und relevanten Lieferanten, Art der Datenabfrage und -analyse

b) Aufnahme klimabezogener Kriterien in das Vergabesystem und Durchführung entsprechender Prozessanpassungen

c) Definition einer KPI für klimafreundlichen Einkauf (zum Beispiel KPI-Review Meeting)

d) Ausarbeitung eines Climate Capacity Building-Konzepts für relevante Mitarbeitende aus dem Bereich Einkauf

e) Umsetzung des vollständigen Climate Capacity Building-Konzepts für relevante Mitarbeitende aus dem Bereich Einkauf

Langfristige variable Vergütung

Die Berechnung der tatsächlich erreichten durchschnittlichen Zielwerte als Messgröße der langfristigen Vergütung erfolgt auf Basis der tatsächlich erreichten Ergebnisse in den in der jeweiligen Periode erfassten Geschäftsjahren. Der Zielerreichungsgrad kann somit erst nach Ablauf der jeweiligen Periode errechnet werden und zur etwaigen Auszahlung der langfristigen Vergütung führen. Etwaige Vorauszahlungen sind nicht möglich.

Der Aufsichtsrat beurteilte im Berichtsjahr turnusgemäß den Zielerreichungsgrad des für die Vorstandsmitglieder einheitlich festgelegten Zielwerts für die langfristige Vergütung des Vorstands bezogen auf die Periode 2022-2024:

Zielwert und Erfüllungsgrad mehrjährige variable Vergütung

Kriterium und Gewichtung	0 %	100 %	Cap	Ist-Wert 2022-2024	Zielerreichungs- grad
Durchschnittliche EBIT-Marge 2022 - 2024 (100 %)	0 %	3,4 %	./. ¹	3,7 %	100 %

¹ Keine Übererfüllung möglich

Share Ownership Guidelines

Die Vergütungssysteme 2021 und 2023 sehen die Verpflichtung der Vorstände vor, 40 Prozent des Bruttobetrags der variablen Vergütung in Aktien der Gesellschaft zu investieren, soweit dieser auf einer Zielerreichung von mehr als 100 Prozent beruht.

Nach Mitteilung der Mitglieder des Vorstands hielten diese zum Ende des Geschäftsjahres direkt oder indirekt insgesamt einen Anteil von 0,18 Prozent aller ausgegebenen Aktien. Im Geschäftsjahr wurden durch die aktiven Vorstandsmitglieder Aktien der Gesellschaft erworben.

Malus/Clawback

In den Vergütungssystemen 2021 und 2023 hat der Aufsichtsrat nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, eine über die gesetzlichen Regelungen hinausgehende, teilweise oder vollständige Rückforderung (Clawback) bzw. Einbehaltung (Malus) vorzusehen.

Angaben zu Leistungen im Falle der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit, ohne dass ein wichtiger Grund vorliegt, ist die Ausgleichszahlung auf die Höhe der Gesamtvergütung für die Restlaufzeit des Vertrags und maximal auf zwei Jahresvergütungen begrenzt (Abfindungs-Cap). Leistungen bei regulärer Beendigung des Vorstandsmandats gewährt die SMA Solar Technology AG nicht.

Angaben zu Leistungen von Dritten

Die Wahrnehmung von Aufgaben durch Vorstandsmitglieder bei Tochtergesellschaften, die im Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit bei der SMA Solar Technology AG stehen, wird nicht separat vergütet.

Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr

Angabe der gewährten und geschuldeten Vergütung

In den nachfolgenden Tabellen sind die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) für jedes Vorstandsmitglied individuell dargestellt. Der für das Berichtsjahr angegebene Zufluss umfasst die tatsächlich im Berichtsjahr ausgezahlten fixen Vergütungsbestandteile zuzüglich der im Geschäftsjahr fälligen und ausgezahlten variablen Vergütungen. Nach den Regelungen des § 162 AktG sind als gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) die Beträge anzugeben, die im Berichtszeitraum fällig wurden und dem einzelnen Vorstandsmitglied bereits zugeflossen sind oder deren fällige Zahlung noch nicht erbracht ist.

Die Angaben zum Zufluss werden jeweils unterteilt in fixe und variable Vergütungsbestandteile. Die fixen Vergütungskomponenten beinhalten die erfolgsunabhängigen Grundvergütungen und Nebenleistungen.

Die variablen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten unterteilen sich in die einjährige und die mehrjährige variable Vergütung.

Nachrichtlich und nicht als Teil des nach § 162 AktG abzugebenden Vergütungsberichts sind in den Tabellen die Summen der variablen Vergütung der Vorstände angegeben, die aufgrund der Erfüllung von im Berichtsjahr vereinbarten Zielen im Folgejahr fällig werden.

Gewährte und geschuldete Vergütung Vorstand (Zufluss)

	Dr.-Ing. Jürgen Reinert Vorstandsvorsitzender, Vorstand Strategie, Forschung & Entwicklung, Kommunikation & Nachhaltigkeit Eintritt 01.04.2014		Barbara Gregor ² Vorstand Finanzen und Recht Eintritt 01.12.2022, Austritt 30.04.2025	
	2025	2025 ¹	2025	2025 ¹
Für das Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung (§ 162 AktG)	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Festvergütung	1.421	71 %	596	91 %
Nebenleistungen / Sonstige	22	1 %	22	3 %
Summe	1.443	72 %	618	94 %
Einjährige variable Vergütung 2024	131	7 %	39	6 %
Mehrfährige variable Vergütung				
Dreijährige variable Vergütung 2022–2024	428	21 %	0	0 %
Summe	559	28 %	39	6 %
Gesamtvergütung	2.002	100 %	657	100 %
<i>nachrichtlich: im Jahr 2026 geschuldete variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025^{4,5}</i>				
Einjährige variable Vergütung 2025	491	100 %	134	100 %
Mehrfährige variable Vergütung				
Vierjährige variable Vergütung 2022–2025	0	0 %	0	0 %

	Dr. Kaveh Rouhi ³ Vorstand Finanzen und Recht Eintritt 01.05.2025		Olaf Heyden ³ Vorstand Transformation und Operations, Personal und Digitalisierung Eintritt 14.02.2025	
	2025	2025 ¹	2025	2025 ¹
Für das Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung (§ 162 AktG)	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Festvergütung	400	96 %	685	96 %
Nebenleistungen / Sonstige	16	4 %	29	4 %
Summe	416	100 %	714	100 %
Einjährige variable Vergütung 2024	0	0 %	0	0 %
Mehrfährige variable Vergütung				
Dreijährige variable Vergütung 2022–2024	0	0 %	0	0 %
Summe	0	0 %	0	0 %
Gesamtvergütung	416	100 %	714	100 %
<i>nachrichtlich: im Jahr 2026 geschuldete variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025^{4,5}</i>				
Einjährige variable Vergütung 2025	152	100 %	222	100 %
Mehrfährige variable Vergütung				
Vierjährige variable Vergütung 2022–2025	0	0 %	0	0 %

	Thomas Pixa ¹ Vorstand Finanzen und Recht Eintritt 01.06.2022, Austritt 30.11.2022		Ulrich Hadding Vorstand Finanzen, Personal und Recht Eintritt 01.01.2017, Austritt 31.05.2022	
	2025	2025 ¹	2025	2025 ¹
Für das Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung (§ 162 AktG)	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Festvergütung	0	0 %	0	0 %
Nebenleistungen / Sonstige	0	0 %	0	0 %
Summe	0	0 %	0	0 %
Einjährige variable Vergütung 2024	0	0 %	0	0 %
Mehrjährige variable Vergütung				
Dreijährige variable Vergütung 2022–2024	0	0 %	307	100 %
Summe	0	0 %	307	100 %
Gesamtvergütung	0	0 %	307	100 %
<i>nachrichtlich: im Jahr 2026 geschuldete variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025^{4,5}</i>				
Einjährige variable Vergütung 2025	0	0 %	0	0 %
Mehrjährige variable Vergütung				
Vierjährige variable Vergütung 2022–2025	0	0 %	0	0 %

¹ Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Sie beziehen damit alle im jeweiligen Geschäftsjahr fälligen oder tatsächlich zugeflossenen Leistungen ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Vorstands zugeflossen sind. Die hier angegebenen relativen Anteile sind daher nicht mit den relativen Anteilen in der Beschreibung des Vergütungssystems gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 3 AktG vergleichbar, die der Hauptversammlung zusammen mit diesem Vergütungsbericht vorgelegt werden. Die im Vergütungssystem angegebenen Anteile beziehen sich auf die jeweiligen Zielwerte.

² Kein Zufluss mehrjähriger variabler Vergütungsbestandteile im Berichtszeitraum aufgrund vierjähriger variabler Vergütung

³ Kein Zufluss variabler Vergütungsbestandteile im Berichtszeitraum

⁴ Im Berichtsjahr weder gezahlt noch fällig

⁵ Die Vergütung ist zielwertabhängig. Die Erreichung der Zielwerte ist noch vorläufig und noch nicht abschließend festgestellt

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer*innen wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der SMA AG abgestellt, da die Vergütungen insbesondere in den ausländischen Tochtergesellschaften vielfältig sind. Diese Vergleichsgruppe wurde auch bei der Prüfung der Angemessenheit der Vergütung der Mitglieder des Vorstands herangezogen. Dabei wurde die Vergütung aller Mitarbeitenden, einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, berücksichtigt. Soweit Mitarbeitende zugleich eine Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der SMA AG erhalten, wurde diese Vergütung nicht berücksichtigt. Zur besseren Vergleichbarkeit wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

Vergleich jährliche Veränderung der Vorstandsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG

Jährliche Veränderung (in %)	2025 ggü. 2024	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021	2021 ggü. 2020
Vorstandsvergütung¹					
Dr. Jürgen Reinert	-22 %	54 %	60 %	-21 %	4 %
Barbara Gregor ^{2,8,11}	-31 %	32 %			
Thomas Pix ^{2,3}		-100 %	-64 %		
Ulrich Hadding ⁴	0 %	-7 %	-60 %	-17 %	2 %
Dr. Kaveh Rouhi ⁹					
Olaf Heyden ¹⁰					
Ertragsentwicklung					
SMA Solar Technology AG ⁵	173,6 %	-151,8 %	2607,0 %	249,4 %	-85,7 %
SMA Gruppe ⁷	379,3 %	-105,1 %	344,1 %	728,1 % ⁶	-87,8 %
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden auf Vollzeitäquivalentbasis					
Mitarbeitende der Gesellschaft	2 %	9 %	2 %	3 %	8 %

¹ Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.; Festvergütung inklusive Nebenleistungen, einjährige und mehrjährige variable Vergütung

² Eintritt im Jahr 2022

³ Austritt zum 30.11.2022

⁴ Austritt zum 31.05.2022

⁵ Jahresergebnis im Sinne des § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB.

⁶ EBITDA der SMA Gruppe nach Anpassung; die Vergleichswerte wurden nach IAS 8.42 angepasst (siehe Kapitel 2.2)

⁷ EBITDA der SMA Gruppe

⁸ Aufgrund des Eintritts im Dezember 2022 kann die Jahresvergütung 2022 zum Jahreseinkommen 2023 nicht aussagekräftig verglichen werden.

⁹ Eintritt zum 01.05.2025

¹⁰ Eintritt zum 06.02.2025

¹¹ Austritt zum 30.04.2025

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Das in der Satzung der SMA Solar Technology AG niedergelegte Vergütungssystem hat die Hauptversammlung 2023 mit einer Mehrheit von 99,97 Prozent bestätigt (AR-Vergütungssystem 2023).

Struktur der Aufsichtsratsvergütung

Nach dem AR-Vergütungssystem 2023 erhalten die ordentlichen Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß § 11 Abs. 1 der Satzung für jedes Geschäftsjahr eine Vergütung in Höhe von 50.000 Euro. Der Vorsitzende erhält 100.000 Euro, der stellvertretende Vorsitzende 75.000 Euro.

Der Vorsitz des Prüfungsausschusses erhält nach dem AR-Vergütungssystem 2023 zusätzlich 37.500 Euro, sonstige Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten zusätzlich 18.750 Euro. Der Vorsitzende des Präsidialausschusses erhält zusätzlich 15.000 Euro, sonstige Mitglieder des Präsidialausschusses erhalten zusätzlich 7.500 Euro. Die Mitglieder anderer Ausschüsse erhalten keine zusätzliche Vergütung.

Scheiden Mitglieder des Aufsichtsrats im Laufe eines Geschäftsjahres aus dem Aufsichtsrat oder einer mit einer zusätzlichen Vergütung verbundenen Tätigkeit in einem seiner Ausschüsse aus, erhalten sie eine zeitanteilige Vergütung.

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld in Höhe von 750 Euro je Sitzung, maximal jedoch für zwei Sitzungen an einem Tag. Weiter hat SMA eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung abgeschlossen für den Fall, dass ein oder mehrere Mitglieder des Aufsichtsrats aufgrund von in Ausübung ihrer Tätigkeit begangenen Pflichtverletzungen von einem Dritten oder der Gesellschaft aufgrund gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen privatrechtlich für einen Vermögensschaden in Anspruch genommen werden.

Höhe der Aufsichtsratsvergütung

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind alle festen und variablen Vergütungsbestandteile anzugeben, die den einzelnen Mitgliedern des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 „gewährt und geschuldet“ wurden. Die in der nachfolgenden Tabelle angegebenen Werte beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Sie beziehen damit alle im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossenen oder fälligen Leistungen ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Aufsichtsrats zugeflossen sind. Wertmäßig sind die Beträge für das Geschäftsjahr 2024 berücksichtigt, die satzungsgemäß erst im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung kamen.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025 für das Geschäftsjahr 2024¹

	Festvergütung in TEUR		Festvergütung für Ausschusstätigkeit in TEUR		Sitzungsgelder in TEUR		Gesamt
Roland Bent ²	33,3	94 %			2,3	6 %	35,6
Martin Breul	50,0	92 %			4,5	8 %	54,5
Oliver Dietzel	50,0	64 %	18,8	24 %	9,0	12 %	77,8
Kim Fausing ^{3,6}							0,0
Johannes Häde ⁶	50,0	63 %	18,8	24 %	10,5	13 %	79,3
Constanze Hufenbecher ⁴	18,2	92 %			1,5	8 %	19,7
Uwe Kleinkauf	100,0	82 %	15,0	12 %	6,8	6 %	121,8
Dr. Ralph Lässig ⁵							0,0
Ilonka Nußbaumer	50,0	92 %			4,5	8 %	54,5
Dr. Frank Possel-Dölken ⁵							0,0
Alexa Siebert ⁷	71,3	51 %	53,4	38 %	15,8	11 %	140,5
Yvonne Siebert ⁶	50,0	78 %	7,5	12 %	6,8	11 %	64,3
Romy Siegert	50,0	92 %			4,5	8 %	54,5
Jan-Henrik Supady	50,0	63 %	18,8	24 %	10,5	13 %	79,3
Lidia Thelemann ⁵							0,0
Dr. Matthias Victor	50,0	78 %	7,5	12 %	6,8	11 %	64,3
Jörg Wienand ⁵							0,0
Gesamt	622,8		139,8		83,5		846,1

¹ Aufgrund von Rundungsdifferenzen stimmt der in dieser Tabelle ausgewiesene Gesamtbetrag nicht genau mit der Summe der in der Tabelle ausgewiesenen Einzelbeträge überein.

² Ausgeschieden zum 31.08.2024

³ Kim Fausing hat auf eine Vergütung seiner Aufsichtsratsstätigkeit verzichtet.

⁴ Bestellung in den Aufsichtsrat am 01.09.2024, daher kein Zufluss in 2024

⁵ Seit 03.06.2025, daher kein Zufluss in 2025

⁶ Ausgeschieden zum 03.06.2025

⁷ Ausgeschieden zum 03.06.2025 und Zufluss in 2025

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Da die Vergütungen insbesondere in den ausländischen Tochtergesellschaften zumeist auf nationale Begebenheiten vor Ort abstellen, basiert der dargestellte Vergleich der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung nur auf der Vergütung der Belegschaft der SMA AG. Diese Vergleichsgruppe wurde auch bei der Prüfung der Angemessenheit der Vergütung der Mitglieder des Vorstands herangezogen. Dabei wurde die Vergütung aller Mitarbeitenden, einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, berücksichtigt. Soweit Mitarbeitende zugleich eine Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der SMA AG erhalten, wurde diese Vergütung nicht berücksichtigt. Zur besseren Vergleichbarkeit wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

Vergleich jährliche Veränderung der Aufsichtsratsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG

Jährliche Veränderung (in %)	2025 ggü. 2024	2024 ggü. 2023 ¹	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021	2021 ggü. 2020
Aufsichtsratsvergütung¹					
Roland Bent ⁶	-33 %	84 %	0 %	0 %	3 %
Martin Breul	1 %	80 %	3 %	73 %	
Oliver Dietzel	0 %	79 %	2 %	0 %	0 %
Kim Fausing ^{5,8}					
Johannes Häde ⁸	-1 %	80 %	5 %	0 %	0 %
Constanze Hufenbecher ⁷					
Uwe Kleinkauf	1 %	81 %	1 %	83 %	
Dr. Ralph Lässig ⁹					
Ilonka Nußbaumer ²	1 %	82 %	0 %		
Dr. Frank Possel-Dölken ⁹					

Jährliche Veränderung (in %)	2025 ggü. 2024	2024 ggü. 2023 ¹	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021	2021 ggü. 2020
Alexa Siebert ^{8, 10}	43 %	88 %	3 %	2 %	2 %
Yvonne Siebert ⁸	4 %	69 %	4 %	-6 %	2 %
Romy Siegert	1 %	87 %	0 %	73 %	
Jan-Henrik Supady	-1 %	80 %	3 %	80 %	
Lida Thelemann ⁹					
Dr. Matthias Victor	1 %	73 %	2 %	-4 %	2 %
Jörg Wienand ⁹					

Ertragsentwicklung

SMA Solar Technology AG ³	173,6 %	-151,8 %	2607,0 %	249,4 %	-85,7 %
SMA Gruppe ⁴	379,3 %	-105,1 %	344,1 %	728,1 % ¹¹	-88,2 % ¹¹

Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden auf Vollzeitäquivalentbasis

Mitarbeitende der Gesellschaft	2 %	9 %	2 %	3 %	8 %
--------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----

¹ Veränderungen ergeben sich insbesondere aus der am 24.05.2023 von der Hauptversammlung beschlossenen neuen Aufsichtsratsvergütung und des dazugehörigen Vergütungssystems des Aufsichtsrats, dem Zeitpunkt des Eintritts in den Aufsichtsrat, dem jeweiligen Ausscheiden und der Sitzungsanzahl.

² Keine Vergütung in den Jahren 2021 und 2020

³ Jahresergebnis im Sinne des § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB

⁴ EBITDA der SMA Gruppe

⁵ Kim Fausing verzichtet auf eine Vergütung seiner Aufsichtsrats Tätigkeit.

⁶ Ausgeschieden am 31.08.2024

⁷ Bestellung zum 01.09.2024, daher kann der Zufluss des Jahres 2025 nicht verglichen werden.

⁸ Ausgeschieden am 03.06.2025

⁹ Ab 03.06.2025

¹⁰ Vergütung für 2025 in 2025 geflossen

¹¹ EBITDA der SMA Gruppe nach Anpassung; die Vergleichswerte wurden nach IAS 8.42 angepasst (siehe Kapitel 2.2 des Anhangs des SMA Geschäftsberichts 2022)

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTS- PRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGS- BERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die SMA Solar Technology AG, Niestetal

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der SMA Solar Technology AG, Niestetal, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Frankfurt am Main, 12. März 2026

BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Gebhardt
Wirtschaftsprüfer

gez. Dr. Faßhauer
Wirtschaftsprüfer