

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 Webseite der Gesellschaft unter <http://www.sma.de> zu finden.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR AUS VERGÜTUNGSSICHT

Der Aufsichtsrat hat im Berichtsjahr mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2021 Anpassungen an dem seit 2017 geltenden Vergütungssystem für den Vorstand beschlossen. Mit den vorgenommenen Anpassungen wurde insbesondere den gesetzlichen Neueregungen durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) sowie der Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex Rechnung getragen. Das entsprechend angepasste Vergütungssystem für den Vorstand (nachfolgend Vergütungssystem 2021) wurde der ordentlichen Hauptversammlung am 1. Juni 2021 gemäß §120a Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 84,45 Prozent gebilligt. Das Vergütungssystem 2021 wird auf zukünftig zu schließende Dienstvereinbarungen mit Vorständen sowohl bei einer Verlängerung eines Vorstandsmandats als auch bei Neubestellung angewendet. Für die laufenden Bestellungen zum Vorstand wendet die Gesellschaft auf Basis des §26j Abs. 1, Satz 3 EGAktG das Vergütungssystem 2017 an. Dieses System wurde von der Hauptversammlung am 23. Mai 2017 gebilligt.

Die wesentlichen Unterschiede zwischen den Vergütungssystemen 2017 und 2021 sind nachstehend zusammengefasst:

Änderungen im Vergütungssystem

Gegenstand	Bisherige Regelung (Vergütungssystem 2017) ¹	Neue Regelung (Vergütungssystem 2021) ¹
Variable Vergütung: Jahresbonus	→ 40 % EBT-Ziel (max. 150 %) → 30 % Umsatz-Ziel (max. 150 %) → 30 % persönliche Ziele, z. B. Qualität, ESG (max. 100 %) → Cap bei 100 % Gesamterfüllung	→ 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 & 50 % aus nichtfinanziellen Leistungskriterien; nichtfinanzielle Kriterien aus Bereich ESG
Variable Vergütung: Langfristiger Bonus	→ Durchschn. EBIT-Marge über drei Geschäftsjahre → Keine Übererfüllung möglich (Cap bei 100 %) → Auszahlung nach Ablauf des dritten Geschäftsjahres	→ 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)
Maximalvergütung	→ Keine festgelegte Maximalvergütung, aber Obergrenze von 100 % bei den kurzfristigen und langfristigen variablen Anteilen, auch bei Übererfüllung der zugrundeliegenden Ziele	→ Maximalvergütung festgelegt; Umsetzung über Begrenzung des Auszahlungsbetrags der variablen Entgelte
Share Ownership Guideline	→ Erwartung an Vorstände, langfristigen Bonus teilweise in SMA-Aktien zu investieren	→ Soweit kurz- und langfrist. Bonus > 100 % Verpflichtung 40 % des Betrags in SMA-Aktien zu investieren
Kontrollwechsel	→ Anspruch auf Abfindung bei einvernehmlicher Aufhebung im Fall des Change of Control	→ Kein Anspruch auf Abfindung bei Kündigung im Fall des Change of Control

¹ Vergütungssystem 2021 wird auf zukünftig zu schließende Dienstvereinbarungen mit Vorständen im Zusammenhang mit einer Verlängerung eines Vorstandsmandates oder bei Neubestellung Anwendung finden. Für die bestehenden Mandate gilt jedoch das Vergütungssystem 2017 fort. Die Darstellung des Vergütungssystems 2017 bildet keine Abweichungen ab.

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 2017 als auch des Vergütungssystems 2021 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
- Koppelung 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

Vom Vergütungssystem 2017 ist der Aufsichtsrat bei der Vergütungsfestsetzung im Berichtsjahr in folgenden Punkten abgewichen:

Die gegenüber dem gebilligten Vergütungssystem wie auch in den Vorjahren vorgenommene Präzisierung auf die EBIT-Marge (statt EBT) als Bemessungsgrundlage für den Jahresbonus und die langfristige variable Vergütung erfolgte aufgrund der Anpassung der Bemessung an den üblichen Standard bei Aktiengesellschaften.

Die gegenüber dem gebilligten Vergütungssystem erfolgte Präzisierung auf die Kündigung durch das Vorstandsmitglied (statt „eivernehmliche Aufhebung“) als Voraussetzung eines Anspruchs bei einem Kontrollwechsel („Change of Control“) ist dadurch begründet, dass die vorgesehene eivernehmliche Aufhebung als Anspruchsvoraussetzung dem Vorstand nicht die beabsichtigte Entscheidungsfreiheit im Fall eines Kontrollwechsels einräumte.

Das vorgesehene nachvertragliche Wettbewerbsverbot für Vorstandsmitglieder wird nicht weiter vereinbart, da dieses nur eingeschränkt zur Verhinderung eines etwaigen Know-how-Übertrags auf ein konkurrierendes Unternehmen geeignet ist. Mit Blick auf die mit dem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot verbundenen Aufwendungen des Unternehmens hat der Aufsichtsrat daher von der weiteren Vereinbarung Abstand genommen.

BEZUG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS ZUR UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Die Vergütungssysteme 2017 und 2021 beinhalten im Wesentlichen die Komponenten Festvergütung, Nebenleistungen, einjährige variable Vergütung und langfristige 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 nach dem Vergütungssystem 2017 soll Mitglieder des Vorstands dazu motivieren, während eines Geschäftsjahrs anspruchsvolle und herausfordernde finanzielle, operative und strategische Ziele zu erreichen. Die Ziele basieren auf der Unternehmensstrategie und beziehen neben Profitabilität und Umsatz als den wesentlichen Kennzahlen eines wirtschaftlich arbeitenden Unternehmens über die persönlichen Leistungsziele für die Vorstandsmitglieder weitere strategiebasierte Ziele mit ein. Das Vergütungssystem 2021 greift die vorstehende Logik auf und setzt durch eine mögliche vergütungswirksame Übererfüllung von Zielen einen verstärkten Anreiz für die Vorstandsmitglieder.

Die mehrjährige variable Vergütung nach dem Vergütungssystem 2017 spiegelt den strategischen Ansatz des Unternehmens wider, eine nachhaltige Sicherung und Steigerung von Profitabilität und Unternehmenswert zu fördern, indem ehrgeizige Ziele festgelegt werden, die eng mit der mehrjährigen Ertragsentwicklung des Unternehmens verknüpft sind. Der im Vergütungssystem 2017 festgehaltene Bewertungszeitraum von drei Jahren trägt dazu bei, dass das Vorstandshandeln auch auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist. Die Betonung der langfristigen Entwicklung der SMA Gruppe wird durch das Vergütungssystem 2021 verstärkt, indem der Bewertungszeitraum der mehrjährigen variablen Vergütung auf vier Jahre verlängert wird. Zudem können in die Leistungskriterien des langfristigen variablen Anteils zusätzliche strategische Ziele einfließen und über einen diskretionären Faktor in unterschiedlicher Gewichtung insbesondere Nachhaltigkeitsziele stärker berücksichtigt werden.

FESTSETZUNG DER ZIELVERGÜTUNG

Für die Festsetzung der Vergütung nach dem Vergütungssystem 2017 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 Geschäftsjahrs, 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 und eines individuellen Leistungsfaktors, der auf der Leistung des Mitglieds des Vorstands und der Erreichung von Stakeholder-Zielen basiert, bemessen. Der Leistungszeitraum ist das Geschäftsjahr der SMA Solar Technology AG.

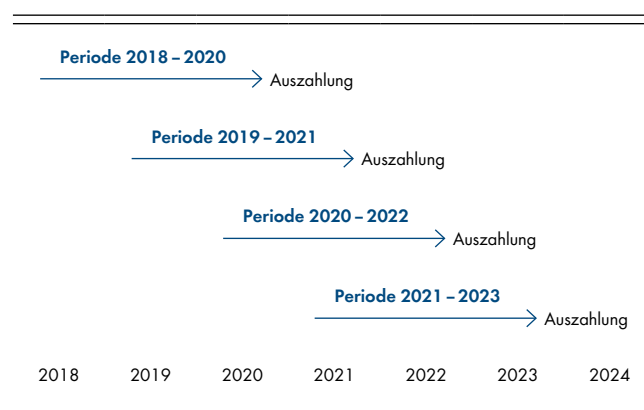
Für jedes Mitglied des Vorstands ist ein individueller Zielbetrag im Dienstvertrag vereinbart, der bei einer hundertprozentigen Zielerreichung zur Auszahlung kommt. Bei der Höhe des vereinbarten Zielbetrags richtet sich der Aufsichtsrat an den Grundsätzen aus, die im Abschnitt „Grundsätze der Vergütungsfestsetzung“ beschrieben sind. Erfolgsziele sind die „Earnings before Interest and Taxes zu Umsatzerlösen“ (EBIT-Marge), der Umsatz der SMA Gruppe sowie persönliche Leistungsziele der Vorstandsmitglieder. Die Zielwerte für diese Erfolgsziele werden vom Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegt.

Die Komponente „EBIT-Marge“ fließt zu 40 Prozent, die Komponenten „Umsatz“ und „persönliche Leistung“ fließen je zu 30 Prozent in die einjährige variable Vergütung ein. Weiter können die Komponenten „EBIT-Marge“ und „Umsatz“ 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 oder mehr, entsteht ein Anspruch auf den vollen vereinbarten Zielbetrag. Eine Übererfüllung der vereinbarten Ziele führt somit insgesamt nicht zu einer variablen Vergütung oberhalb von 100 Prozent.

Die mehrjährige variable Vergütung wird entsprechend dem Erreichen eines Erfolgsziels gezahlt, das sich an der durchschnittlichen Profitabilität von drei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren bemisst. Messgröße ist hier die EBIT-Marge. Für jedes Vorstandsmitglied ist ein individueller Zielbetrag im Dienstvertrag vereinbart, der bei einer hundertprozentigen Zielerreichung zur Auszahlung kommt. Die Höhe des vereinbarten Zielbetrags hat der Aufsichtsrat ebenso an den Grundsätzen ausgerichtet, die im Abschnitt „Grundsätze der Vergütungsfestsetzung“ beschrieben sind.

Die Ober- und Untergrenze des Zieles (EBIT-Marge) werden jährlich für einen Zeitraum von drei Geschäftsjahren vom Aufsichtsrat neu 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 führt nicht zu einem höheren langfristigen Bonus (Cap). Der Anspruch entsteht frühestens mit Ablauf des festgelegten Dreijahreszeitraums. Die Auszahlung erfolgt nach Feststellung des dritten Konzernabschlusses in der Regel Ende März, auch wenn der Dienstvertrag bereits vor Ablauf des Leistungszeitraums endet.

Tranchen der langfristigen variablen Vergütung (Vergütungssystem 2017)

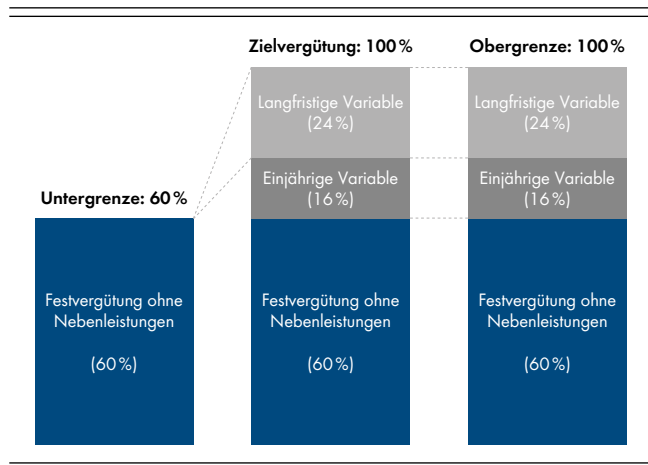


Für jede Periode wurde durch den Aufsichtsrat ein Zielwert für die durchschnittliche EBIT-Marge über den Drei-Jahres-Zeitraum festgelegt.

EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNG

Das für die aktuellen Vorstandsverträge anzuwendende Vergütungssystem 2017 enthält noch keine explizite Maximalvergütung. Es sieht jedoch bei den variablen Anteilen der Vorstandsgehälter eine Obergrenze von 100 Prozent des vereinbarten Vergütungsbestands vor, deren Überschreitung auch bei Übererfüllung der zugrunde liegenden Ziele nicht möglich ist. Insgesamt ist damit die Auszahlung sowohl aus der einjährigen variablen Vergütung als auch der mehrjährigen variablen Vergütung auf 100 Prozent des Zielbetrags je Leistungszeitraum begrenzt.

Bandbreite der Vorstandsvergütung (Vergütungssystem 2017)



Die angegebenen Prozentwerte sind Näherungswerte. Eine Abweichung um bis zu 5 Prozentpunkte bei der Bemessung des Zielbetrags der jeweiligen Komponente ist zulässig.

Im Geschäftsjahr 2021 lag die gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstände insbesondere aufgrund nur teilweise erfüllter langfristiger Ziele im Jahr 2020¹ unterhalb der maximal erreichbaren Vergütung. Nähere Angaben zu gewährter und geschuldeter Vergütung können den Vergütungstabellen auf Seite 151 ff. entnommen werden.

ÜBERPRÜFUNG DER ANGEMESSENHEIT

Der Aufsichtsrat hat bei der Prüfung der Angemessenheit der Vergütung die veröffentlichten Vergütungen von im 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 DES VERGÜTUNGSSYSTEMS IM GESCHÄFTSJAHR

Feste Vergütungsbestandteile

Entsprechend dem Vergütungssystem 2017 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 1.150 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 10 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.

¹ Dentsprechend der Erläuterungen der IDW FAQ vom 21.12.2021 zur Erstellung des Vergütungsberichts

Variable Vergütungsbestandteile

Die Leistungskriterien für die einjährige und mehrjährige variable Vergütung basieren auf den strategischen Zielen des Unternehmens. Die EBIT-Marge und der Umsatz der SMA Gruppe bilden wesentliche Leistungskriterien der variablen Vergütung. Sie dienen der Erfolgsmessung bezüglich der Steigerung der Profitabilität und des effizienten Wirtschaftens unter Berücksichtigung eines optimalen Kapitaleinsatzes. 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 2017 hat der Aufsichtsrat für die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete einjährige variable Vergütung für das Jahr 2020 die Minimal-, Ziel- und Maximalwerte der finanziellen und der im Rahmen der persönlichen Ziele ausgewählten Schwerpunktthemen „Steuerung des Nettoumlaufvermögens“ und „Senkung der Qualitätskosten“ für die variable Vergütung festgelegt. Der Aufsichtsrat hat dabei darauf geachtet, dass die Zielwerte der Leistungskriterien anspruchsvoll und ambitioniert sind. Der Aufsichtsrat hat die Zielwerte für die finanziellen Ziele für das Geschäftsjahr 2020 auf der Basis der mittelfristigen Finanzplanung des Konzerns festgelegt, das heißt ohne Berücksichtigung etwaiger – zum Zeitpunkt der Zielfestlegung nicht abschätzbarer – Einflüsse der Coronakrise auf den Geschäftsverlauf des Unternehmens. Änderungen oder Anpassungen der Zielwerte sind nicht erfolgt.

Die für das Jahr 2020 für beide 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	2020 Ist-Werte	Zielerreichungsgrad
Umsatz (30 %)	869,6 Mio. €	1.087,0 Mio. €	1.195,7 Mio. €	1.026,6 Mio. €	94,4 %
EBIT-Marge (40 %)	0 %	2,00 %	3,00 %	2,72 %	136 %
Persönl. Ziel 1: NWC-Quote (15 %)	→ 22 % NWC-Quote am Jahresende → 24 % NWC-Quote im Monatsschnitt	→ 20 % NWC-Quote am Jahresende → 22 % NWC-Quote im Monatsschnitt	→ 19 % NWC-Quote am Jahresende → 21 % NWC-Quote im Monatsschnitt	→ 20,5 % NWC-Quote am Jahresende → 23,8 % NWC-Quote im Monatsschnitt	43 %
Persönl. Ziel 2: Qualitätskosten (15 %)	117 Mio. € Total Quality Costs	110 Mio. € Total Quality Costs	106,5 Mio. € Total Quality Costs	108,9 Mio. €	116 %

Langfristige variable Vergütung

Die Berechnung der tatsächlich erreichten durchschnittlichen EBIT-Marge als Messgröße der langfristigen Vergütung erfolgt auf Basis der tatsächlich erreichten Margen in den in der jeweiligen Periode erfassten Geschäftsjahren. Der Zielerreichungsgrad kann

somit erst nach Ablauf der jeweiligen Periode errechnet und zur etwaigen Auszahlung der langfristigen Vergütung führen. Etwaige Vorauszahlungen sind nicht möglich.

Der Aufsichtsrat beurteilte im Berichtsjahr turnusgemäß den Zielerreichungsgrad des für beide Vorstände einheitlich festgelegten Zielwerts für die langfristige Vergütung des Vorstands bezogen auf die Periode 2018 bis 2020:

Zielwert und Erfüllungsgrad mehrjährige variable Vergütung

Kriterium und Gewichtung	0 %	100 %	Cap	Ist-Wert 2018 – 2020	Zielerreichungsgrad
Durchschnittliche EBIT-Marge 2018 – 2020 (100 %)	0 % EBIT-Marge	3 % EBIT-Marge	3 % EBIT-Marge	-6,20 %	0 %

Share Ownership Guidelines

Besteht bei Auszahlung noch ein Dienstvertrag mit einer Laufzeit von mindestens zwei Jahren, so wird erwartet, dass das Vorstandsmitglied den Nettobetrag teilweise in Aktien der SMA Solar Technology AG investiert und diese mindestens bis zum Ende seiner Vorstandstätigkeit in der Gesellschaft hält.

Nach Mitteilung der Mitglieder des Vorstands hielten diese zum Ende des Geschäftsjahrs direkt oder indirekt insgesamt einen Anteil von 0,03 Prozent aller ausgegebenen Aktien. Im Geschäftsjahr wurden durch die Vorstandsmitglieder Aktien der Gesellschaft weder erworben noch veräußert.

Malus/Clawback

Das Vergütungssystem 2017 sieht über die gesetzlich eingeräumten Möglichkeiten einer Kompensation für Fehlverhalten des Vorstands keine weiteren Zurückbehaltungs- oder Rückforderungsrechte vor. Auch im Vergütungssystem 2021 hat der Aufsichtsrat nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die 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). Falls ein Dienstvertrag mit einem Vorstand endet, weil er innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten seit einem Kontrollwechsel („Change of Control“) durch das Vorstandsmitglied gekündigt worden ist, hat das Vorstandsmitglied ebenso Anspruch auf eine Abfindung in Höhe seiner Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Dienstvertrags, höchstens jedoch für die Dauer von zwei Jahren. 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 jedem Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 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.

Gewährte und geschuldete Vergütung Vorstand (Zufluss)

	Ulrich Hadding Vorstand Finanzen, Personal und Recht Eintritt 01.01.2017				Dr.-Ing. Jürgen Reinert Vorstandssprecher, Vorstand Strategie, Vertrieb und Service, Operations und Technologie Eintritt 01.04.2014			
	2021 in TEUR	2021 ²	2020 in TEUR	2020 ²	2021 in TEUR	2021 ²	2020 in TEUR	2020 ²
Festvergütung	683	71 %	683	72 %	949	72 %	949	75 %
Nebenleistungen/Sonstige	29	3 %	29	3 %	21	2 %	21	2 %
Summe	712	74 %	712	75 %	970	74 %	970	76 %
Einjährige variable Vergütung ¹	250	26 %	232	25 %	348	26 %	300	24 %
Mehrfährige variable Vergütung		0 %						
Dreijährige variable Vergütung 2017 – 2019			0	0 %			0	0 %
Dreijährige variable Vergütung 2018 – 2020	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Summe	250	26 %	232	25 %	348	26 %	300	24 %
Versorgungsaufwand	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Gesamtvergütung	962	100 %	944	100 %	1.318	100 %	1.270	100 %

¹ Im Geschäftsjahr 2020 haben Herr Hadding 225.000 Euro und Herr Reinert 300.000 Euro Sonderprämie nach Beschluss des Präsidialausschusses und Aufsichtsrates erhalten. In den hier dargestellten Werten ist diese Sonderprämie unter der einjährigen variablen Vergütung 2020 enthalten. Darüber hinaus hat der Vorstand im Jahr 2019 gegenüber dem Aufsichtsrat aufgrund der angespannten Lage der Gesellschaft erklärt, auf die Auszahlung eines Teils des Gehalts zu verzichten. Dieser Gehaltsverzicht ist durch die Nicht-Auszahlung wesentlicher Teile der einjährigen variablen Vergütung im Jahr 2020 umgesetzt worden.

² 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 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.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nach §162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG aufzustellende, unten tabellarisch abgebildete, vergleichende Darstellung der Veränderungen von Vergütungen des Vorstands, der Ergebnislage der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung der Belegschaft zeigt einen durchgängig einjährigen Vergleich auf, da der grundsätzlich gesetzlich vorgesehene Vergleich der durchschnittlichen Vergütung der Belegschaft über die vergangenen fünf Jahre gemäß §26j Abs. 2 Satz 2 des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz nicht auf die Jahre vor Einführung des §162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG erstreckt werden muss.

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, wird der Vergleich der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung nur auf die Belegschaft der SMA AG abgestellt. 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	2021 ggü. 2020
Vorstandsvergütung¹	
Dr. Jürgen Reinert	4%
Ulrich Hadding	2%
Ertragsentwicklung	
SMA Solar Technology AG ²	-85,7%
SMA Gruppe ³	-87,8%
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden auf Vollzeitäquivalentbasis	
Mitarbeitende der Gesellschaft	8%

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

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

³ EBITDA der SMA Gruppe

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Das in der Satzung der SMA Solar Technology AG niedergelegte Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde der Hauptversammlung im Berichtsjahr in unveränderter Form zur Billigung vorgeschlagen und von dieser mit einer Mehrheit von 99,99 Prozent gebilligt.

STRUKTUR DER AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

Nach der durch die Hauptversammlung vom 23. Mai 2013 gefassten und von der Hauptversammlung vom 1. Juni 2021 gebilligten Vergütungsregelung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats seit dem Geschäftsjahr 2013 ausschließlich eine fixe Vergütung. Die ordentlichen Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten gemäß §11 Abs. 1 der Satzung für jedes Geschäftsjahr eine Vergütung in Höhe von 25.000 Euro. Der Vorsitzende erhält 50.000 Euro, der stellvertretende Vorsitzende 37.500 Euro.

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält zusätzlich 15.000 Euro, sonstige Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten zusätzlich 7.500 Euro. Der Vorsitzende des Präsidialausschusses erhält zusätzlich 10.000 Euro, sonstige Mitglieder des Präsidialausschusses erhalten zusätzlich 5.000 Euro. Die Mitglieder anderer Ausschüsse erhalten keine zusätzliche Vergütung.

Scheiden Mitglieder des Aufsichtsrats im Laufe eines Geschäftsjahrs 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 im Geschäftsjahr 2021 „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 2020 berücksichtigt, die satzungsgemäß erst im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung kommen.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021¹

	Festvergütung in TEUR		Festvergütung für Ausschuss- tätigkeit in TEUR		Sitzungsgelder in TEUR		Gesamt
Roland Bent	25,0	87 %		0 %	3,8	13 %	28,8
Martin Breul ²	14,4	86 %		0 %	2,3	14 %	16,6
Oliver Dietzel	25,0	59 %	7,5	18 %	9,8	23 %	42,3
Peter Drews ³							
Dr. Erik Ehrentraut ³							
Kim Fausing ⁴							
Johannes Häde	25,0	59 %	7,5	18 %	9,8	23 %	42,3
Heike Haigis ⁵	10,7	83 %		0 %	2,3	17 %	12,9
Alexa Hergenröther	25,0	50 %	15,0	30 %	9,8	20 %	49,8
Uwe Kleinkauf ²	28,8	80 %	5,8	16 %	1,5	4 %	36,0
Ilonka Nußbaumer ⁴							
Yvonne Siebert	25,0	67 %	5,0	13 %	7,5	20 %	37,5
Romy Siegert ²	14,4	86 %		0 %	2,3	14 %	16,6
Jan-Henrik Supady ²	14,4	60 %	4,3	18 %	5,3	22 %	23,9
Dr. Matthias Victor	25,0	67 %	5,0	13 %	7,5	20 %	37,5
Hans-Dieter Werner ⁵	10,7	83 %		0 %	2,3	17 %	12,9
Gesamt	243,3		50,1		63,8		357,1

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

² Zeiteilige Darstellung aller Vergütungskomponenten ab dem 04.06.2020

³ Keine gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021; Austritt aus dem Aufsichtsrat zum 04.06.2020

⁴ Kim Fausing und Ilonka Nußbaumer haben auf eine Vergütung ihrer Aufsichtsrats Tätigkeit verzichtet.

⁵ Zeiteilige Darstellung aller Vergütungskomponenten bis zum 04.06.2020

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 Aufsichtsratsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG

Jährliche Veränderung	2021 ggü. 2020
Aufsichtsratsvergütung¹	
Roland Bent	3 %
Martin Breul ²	
Oliver Dietzel	0 %
Peter Drews ³	
Dr. Erik Ehrentraut ³	
Kim Fausing ⁴	0 %
Johannes Häde	0 %
Heike Haigis	-56 %
Alexa Hergenröther	2 %
Uwe Kleinkauf ²	
Ilonka Nußbaumer ⁴	0 %
Yvonne Siebert	2 %
Romy Siegert ²	
Jan-Henrik Supady ²	
Dr. Matthias Victor	2 %
Hans-Dieter Werner	-56 %
Ertragsentwicklung	
SMA Solar Technology AG ⁵	-85,7 %
SMA Gruppe ⁶	-87,8 %
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden auf Vollzeitäquivalentbasis	
Mitarbeitende der Gesellschaft	8 %

¹ Veränderungen ergeben sich insbesondere aus dem Zeitpunkt des Eintritts in den Aufsichtsrat, dem jeweiligen Ausscheiden und der Sitzungsanzahl.

² Keine Vergütung im Jahr 2020

³ Keine Vergütung im Jahr 2021

⁴ Keine Vergütung in den Jahren 2020 und 2021

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

⁶ EBITDA der SMA Gruppe

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS 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 bis zum 31. Dezember 2021 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.

Hannover, den 29. März 2022

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Thorsten Schwibinger
Wirtschaftsprüfer

Elmar Meier
Wirtschaftsprüfer