

BERICHT ZUR GLEICHSTELLUNG UND ENTGELTGLEICHHEIT

Veröffentlichung als Anlage zum Lagebericht 2020 gem. §21 Abs. 1 Entgelttransparenzgesetz

Gemäß §21 ff. EntgTranspG Bericht über Maßnahmen – und deren Wirkung – zur Förderung der Gleichstellung und zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer 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 §25 Abs. 3 EntgTranspG auf das Jahr 2020 und wird dem Lagebericht 2020 als Anlage beigefügt.

Die SMA AG ist nicht tarifgebunden. Respekt, Toleranz und Gleichberechtigung sind für uns selbstverständlich. Wir stellen eine faire Arbeitsumgebung sicher, in der alle Mitarbeiter:innen die gleichen Chancen haben, unabhängig von Nationalität, Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, Geschlecht und sexueller Orientierung. 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. Unsere von Offenheit und Transparenz geprägte Unternehmenskultur sowie unsere in einem breiten partizipatorischen Prozess unter Einbeziehung der Mitarbeiter:innen entwickelten „Leadership Fundamentals“ tragen bereits zur Förderung der Gleichstellung bei. Die Führungsgrundsätze sind für alle Mitarbeiter:innen (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 Mitarbeiter:innen, geschlechtsneutrale Formulierungen werden überwiegend 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 Mitarbeiter:innen familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Dazu gehören Vertrauensarbeitszeit, flexible Arbeitszeiten und -modelle, vielfältige Teilzeitleösungen, die Möglichkeit, von zu Hause aus mobil zu arbeiten, Kinderbetreuung und familienorientierte Dienstleistungen im Rahmen unseres Familienservice. Dazu gehören die betriebliche Kinder- und Ferienbetreuung sowie Kinder-Notfallbetreuung in Kooperation mit einer Kinderkrippe vor Ort ebenso wie allgemeine Beratungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Sonderurlaubstage zu unterschiedlichen familiären Anlässen und die Möglichkeit, Geld für eine Freistellung in einem Lebensarbeitszeitkonto anzusparen.

Unser Talentmanagement haben wir 2020 im virtuellen Format fortgeführt. Es zielt darauf ab, Mitarbeiter:innen mit besonderem Potenzial langfristige Entwicklungsperspektiven im Unternehmen zu eröffnen. Wir fördern die identifizierten Talente im Rahmen individueller Entwicklungspläne und mit gruppen-

orientierten Maßnahmen über einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten und bereiten sie auf Projektmanagement- oder Führungsaufgaben vor. So möchten wir ein globales Netzwerk schaffen, um den Erfolg in aktuellen und zukünftigen Geschäftsfeldern zu sichern.

Das „Leadership Development Program“ zur Förderung der Führungskultur und der bereichsübergreifenden globalen Zusammenarbeit richtet sich an Führungskräfte der mittleren Führungsebene aus allen Bereichen. Das Programm beinhaltet verschiedene Aspekte von Führungsthemen, die über individuelles Coaching und Arbeiten an globalen Projekten vermittelt werden und der Förderung von unternehmerischem Denken und Handeln mit Fokus auf strategischem Management dienen. Bei der Zusammensetzung der Teilnehmer:innen in den jeweiligen Programmen achten wir darauf, dass der Anteil der Frauen mindestens dem Frauenanteil in der Gesamtorganisation entspricht. Darüber hinaus befindet sich aktuell ein ganzheitliches Konzept zur gezielten Förderung von Frauen in Führungspositionen in Bearbeitung.

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 Werkstudent:innen, um bereits während des Studiums eine Bindung zu erzielen und durch Traineeangebote junge Fachkräfte/Professionals für unsere Organisation zu gewinnen.

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. Im Berichtszeitraum betrug der Anteil von Frauen im Vorstand 0 Prozent. Der Aufsichtsrat strebt an, die Zielgröße bis zum 30. Juni 2022 durch Auswahl geeigneter Kandidatinnen bei Neubesetzungen im Vorstand zu erreichen.

In Erfüllung der Vorgaben des §76 Abs. 4 Satz 2 AktG hat der Vorstand weiter 2017 für den Anteil von beschäftigten Mitarbeiterinnen in den zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstands im Zeitraum bis 30. Juni 2022 eine Zielgröße von 8 Prozent für die erste und 14,6 Prozent für die zweite Führungsebene festgelegt. Die Zielgrößen entsprechen hierbei dem zum Zeitpunkt der Festlegung bestehenden Verhältnis der Geschlechter in diesen beiden Führungsebenen zueinander. Am Ende des Berichtszeitraums lag die erreichte Quote der ersten Führungsebene aufgrund eines nicht nachbesetzten Personalabgangs mit 0 Prozent unter der festgelegten Zielgröße. Auf der zweiten Führungsebene lag die Quote mit 11,8 Prozent unterhalb der festgelegten Zielgröße. Grund dafür war im Wesentlichen der Zuwachs in dieser

Führungsebene, der trotz intensiver Bemühungen des Unternehmens zur Steigerung der zielgruppenspezifischen Attraktivität nicht in gewünschtem Maße mit weiblichen Beschäftigten abgedeckt werden konnte.

MASSNAHMEN ZUR HERSTELLUNG VON ENTGELTGLEICHHEIT FÜR FRAUEN UND MÄNNER

Wir nutzen unser jährliches Mitarbeitergespräch, um die Aufgaben jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters sowie die damit einhergehenden Qualifizierungsbedarfe abzustimmen, die Leistungserbringung zu messen und im Austausch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in Feedback zur Zusammenarbeit zu geben. Das Mitarbeitergespräch kann auch im Laufe des Jahres ergänzt und die Inhalte verändert werden - z.B., wenn sich Aufgaben oder Rahmenbedingungen in der Funktion ändern. Globale Mitarbeiterbefragungen, die mindestens 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 Mitarbeiter:innen durch qualifiziertes Feedback und Weiterentwicklung ist es uns wichtig, ihr Engagement und ihre Leistung durch eine angemessene, faire und marktübliche Vergütung anzuerkennen. Das seit 2016 kontinuierlich weltweit an allen SMA Standorten eingeführte „Job Level Model“ hilft bei der Transparenz und Vergleichbarkeit der Entlohnung über alle Unternehmensbereiche hinweg. Es richtet sich nach den Anforderungen der Stelle. Die Eingruppierung erfolgt dabei anhand objektiver Faktoren wie Qualifikation, Anforderungsniveau (Komplexität der Aufgabe), Berufserfahrung und Verantwortung. Für uns ist es dabei wichtig, systematische Unterschiede bei der Vergütung von weiblichen und männlichen Beschäftigten zu vermeiden.

Neben fixen und leistungsabhängigen Entgeltkomponenten umfasst unser Vergütungssystem auch Sachbezüge sowie Bausteine zur betrieblichen Altersvorsorge. Darüber hinaus werden sowohl angestellte Mitarbeiter:innen als auch

im Unternehmen eingesetzte Zeitarbeitskräfte finanziell am Unternehmenserfolg beteiligt. Als Anerkennung für ihr hohes Engagement unter den erschwerten Bedingungen durch die Corona-Pandemie wurde allen Mitarbeiter:innen und Zeitarbeitskräften Ende 2020 zusätzlich eine Corona-Prämie in Höhe von 400 Euro ausbezahlt. Zeitarbeitskräfte erhalten bei SMA den gleichen Stundenlohn wie SMA Beschäftigte mit vergleichbaren Tätigkeiten. Selbstverständlich hält SMA die gesetzlichen Bestimmungen zum Mindestlohn ein.

Gehaltstabellen, Betriebsvereinbarungen und weitere Regelungen werden für alle Mitarbeiter:innen zugänglich im betriebseigenen Intranet veröffentlicht, und über Entgeltthemen wird offen kommuniziert. Jede:r Mitarbeiter:in erhält Auskunft im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen nach dem Entgelttransparenzgesetz. Um einen Gehaltsbeschwerdeprozess anzustoßen, können sich die Mitarbeiter:innen der SMA AG an den Betriebsrat wenden.

STATISTISCHE ANGABEN

Mitarbeiter:innen der SMA Solar Technology AG
Durchschnittliche Gesamtzahl

	2020	2016
Beschäftigte gesamt	2.100	1.972
davon weiblich	489	454
davon männlich	1.611	1.518
Vollzeitbeschäftigte	1.892	1.812
davon weiblich	346	334
davon männlich	1.546	1.478
Teilzeitbeschäftigte	208	160
davon weiblich	142	121
davon männlich	66	39
Auszubildende	51	107
davon weiblich	21	30
davon männlich	30	77

SMA Solar Technology AG

Sonnenallee 1
34266 Niestetal
Germany

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