

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der FORIS AG

Grundlagen, Zielsetzung und Zusammensetzung der Vorstandsvergütung

Das derzeitige, vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem für den Vorstand der FORIS AG soll dazu dienen, die einzelnen Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung des Gesamtvorstands und eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens und ihren Anteil hieran zu berücksichtigen. Es sollen Anreize für eine Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung gesetzt werden. Das Vorstandsvergütungssystem ist mit seinen wesentlichen Eckpunkten ein Baustein zur Förderung der Geschäftsstrategie der FORIS AG.

Die Vorstandsvergütung orientiert sich an der Größe und dem wirtschaftlichen Erfolg der FORIS AG, der Tätigkeit der Vorstandsmitglieder und der Leistung des Gesamtvorstands sowie am wirtschaftlichen Umfeld. Um die einzelnen Punkte angemessen zu berücksichtigen, unterliegt die Vergütungspolitik einer fortlaufenden Überprüfung durch den Aufsichtsrat.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus folgenden Bestandteilen zusammen:

- einer Festvergütung als Grundgehalt, d.h. einer festen, auf das Gesamtjahr bezogenen Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird,
- einer erfolgsabhängigen Vergütung, welche sich am periodischen Konzernergebnis bemisst und unter der Voraussetzung, dass ein positives Ergebnis erzielt wird, jährlich ausgezahlt wird, sowie
- Nebenleistungen, insbesondere Versicherungsprämien für einen angemessenen Versicherungsschutz; diese Nebenleistungen ergänzen die anderen Vergütungsbestandteile.

Prozentual setzen sich die einzelnen Komponenten bei Erreichen der Maximalvergütung etwa wie folgt zusammen:

Relative Anteile der Vergütungskomponenten an der jährlichen Maximalvergütung	
Festvergütung	ca. 49,5 %
erfolgsabhängige Vergütung	ca. 49,5 %
Nebenleistungen	ca. 1 %
Gesamtvergütung	100%

Bei der vorstehenden Zusammensetzung der Vergütung wurden insbesondere folgende wesentliche Faktoren berücksichtigt:

- Der Festvergütung wird mit Blick auf Größe und Organisation der Gesellschaft sowie in Bezug auf die Tätigkeiten und Verantwortungsbereiche der Vorstandsmitglieder eine herausgehobene Bedeutung beigemessen. Sie bildet daher auch den Anknüpfungspunkt für die Bemessung der Maximalvergütung, sodass die erfolgsabhängige Vergütung durch die Höhe der Festvergütung gedeckelt wird und diese nicht übersteigen kann.
- Mit Blick auf die Größe und das Marktumfeld der FORIS AG wird eine variable bzw. erfolgsabhängige Vergütung in den Vorstandsverträgen vorgesehen, die gegenüber der Festvergütung eine nachgeordnete Bedeutung hat und – auch vor dem Hintergrund der Unternehmensgröße – vergleichsweise einfach und prägnant ausgestaltet ist. Maßgeblicher Faktor bei der erfolgsabhängigen Vergütung ist das jährliche Konzernergebnis vor Steuern. Hiervon wird prozentual die variable Vergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds abgeleitet. Im Einzelfall kann auch bei Erreichen eines Schwellenwertes eine zusätzliche Pauschalzahlung erfolgen.
- Die Nebenleistungen haben lediglich eine nachgeordnete Bedeutung. Der Umfang der Nebenleistungen ist mit Blick auf die Gesamtvergütung stark begrenzt. Sie werden unabhängig von konkreten Leistungsdaten gewährt und ergänzen lediglich die weiteren Vergütungskomponenten in angemessener Weise.

Bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung holt der Aufsichtsrat auch Informationen zur Vergütung aller Mitarbeiter/innen des Unternehmens ein, ohne allerdings eine unmittelbare Verknüpfung zwischen der Mitarbeitervergütung und dem Vorstandsvergütungssystem herzustellen.

Methoden zur Ermittlung der erfolgsabhängigen Vergütung

Maßgeblicher Faktor bei der erfolgsabhängigen Vergütung ist das jährliche Konzernergebnis der FORIS AG vor Steuern. Hiervon wird prozentual die variable Vergütung abgeleitet. Im Einzelfall kann auch bei Erreichen eines Schwellenwertes eine zusätzliche Pauschalzahlung erfolgen.

Maximalvergütung

Die Maximalvergütung des Vorstands orientiert sich, wie bereits ausgeführt, an der mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern vereinbarten Festvergütung. Der variable, am Konzernergebnis bemessene Anteil der Vergütung kann unabhängig vom tatsächlichen Konzernergebnis maximal die Höhe der jeweiligen Festvergütung erreichen. Die Maximalvergütung setzt sich daher aus der Festvergütung, einer in gleicher Höhe gewährten erfolgsabhängigen Vergütung sowie den hinzuzurechnenden Nebenleistungen zusammen. Sie beträgt derzeit insgesamt maximal 420.000 EUR (dies umfasst den Maximalbetrag von Fest- und variabler Vergütung inkl. einem pauschalierten Betrag für die Nebenleistungen).

Aufschubzeiten und Rückforderungsmöglichkeiten

Das Vergütungssystem sieht vor, dass die Festvergütung in zwölf gleichen monatlichen Anteilen ausgezahlt wird. Die variable Vergütungskomponente ist nach der Feststellung des Jahresabschlusses fällig. Eine Rückforderung ist nicht vorgesehen.

Es besteht das gesetzliche Anpassungsrecht des Aufsichtsrats im Sinne des § 87 Abs. 2 AktG.

Aktienbasierte Vergütung

Eine Vergütung der Vorstandsmitglieder in Aktien oder Aktienoptionen erfolgt nicht. Von einer Gewährung von Aktienoptionen sieht der Aufsichtsrat aktuell ab.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und deren Beendigung

Die Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems erfolgt durch entsprechende Vereinbarungen mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern in deren Dienstverträgen und der Feststellung des jeweiligen Konzernergebnisses. Die grundsätzliche Laufzeit der entsprechenden Vergütungsregelungen in den Dienstverträgen entspricht dabei der Laufzeit der Verträge bzw. dem Beststellungszeitraum.

Der Vertrag mit Herrn Professor Dr. Hanns-Ferdinand Müller hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2023.

Der Vertrag mit Herrn Frederick Iwans hat ebenfalls eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2023.

Bei Bedarf, z.B. aufgrund gesetzlicher Änderungen, können die Vereinbarungen zur Vergütung im beiderseitigen Einvernehmen angepasst werden.

Darüber hinaus gelten die bereits vorstehend genannten Sonderregelungen bei einem Anpassungsbedarf aufgrund außerordentlicher Umstände bzw. in einem Fall des § 87 Abs. 2 AktG. Hinzu kommt die Möglichkeit der Kündigung der Dienstverträge aus wichtigem Grund.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Dienstverhältnisse enthalten die Vorstandsmitgliederverträge keine Regelungen zu Abfindungszahlungen.

Verfahren zur Festlegung des Vergütungssystems und der individuellen Vergütung

Das Vorstandsvergütungssystem wird durch den Aufsichtsrat bestimmt. Ebenso werden die individuellen Verträge mit den Vorstandsmitgliedern durch den Aufsichtsrat vereinbart.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem und die individuellen vertraglichen Vereinbarungen. Soweit, z.B. in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens oder zum Vergleich mit den Arbeitnehmern, Daten benötigt werden, lässt sich der Aufsichtsrat entsprechende Informationen vom Vorstand aufbereiten und vorlegen.

Soweit Interessenkonflikte auftreten, sind diese nach den grundsätzlichen Vorgaben für Vorstand und Aufsichtsrat offenzulegen. Aktuell sind solche im Hinblick auf die Festlegung des Vergütungssystems und der individuellen Vorstandsdiensverträge und die Zielvereinbarungen nicht erkennbar. Zur allgemeinen Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats gehört es, etwaige Risiken zu überprüfen und bei Auftreten von Konflikten zu reagieren.