

Vergütungssystem für den Vorstand der FORIS AG

Grundsätze und Ziele des Vergütungssystems

Die auf Basis des Vergütungssystems gewährte Vorstandsvergütung orientiert sich an der Unternehmensgröße und am wirtschaftlichen Erfolg der FORIS AG, der Tätigkeit des Vorstands sowie am wirtschaftlichen Umfeld. Um die einzelnen Punkte angemessen zu berücksichtigen, unterliegt die Vergütungspolitik einer fortlaufenden Überprüfung durch den Aufsichtsrat.

Das bisherige Vergütungssystem für den Vorstand wurde zuletzt durch die Hauptversammlung 2021 beschlossen und gebilligt.

Dieses Modell wurde nun mit Blick auf die Weiterentwicklung des Marktes und der Gesellschaft durch den Aufsichtsrat fortentwickelt und modifiziert. Für die Zukunft wird es durch das nachfolgende, aktualisierte System ersetzt. Mit diesem neuen Vergütungssystem sollen nicht nur die in einzelnen Geschäftsjahren erzielten Unternehmensergebnisse, sondern darüber hinaus auch messbare Beiträge des Vorstands zur künftigen, langfristigen Wertsteigerung des Unternehmens berücksichtigt werden.

Maximalvergütung, § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG

Die Maximalvergütung des Vorstands setzt sich aus der Festvergütung samt Nebenleistungen sowie der maximal erreichbaren erfolgsabhängigen Vergütung zusammen. Sie beläuft sich auf 450 TEUR je Vorstandsmitglied.

Die Maximalvergütung stellt nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte oder für angemessen erachtete Vergütung dar, sondern lediglich eine absolute Höchstgrenze, die allenfalls bei optimaler Zielerreichung erreicht werden kann.

Beitrag der Vergütung zur Förderung der Strategie und Entwicklung der Gesellschaft, § 87a Abs. 1 Nr. 2 AktG

Das Vergütungssystem für den Vorstand der FORIS AG soll dazu dienen, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten.

Es soll sowohl die Leistung des Gesamtvorstands (im Falle einer mehrköpfigen Vorstandszusammensetzung) als auch eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens und den Anteil des Vorstands hieran berücksichtigen.

Es sollen Anreize für eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung gesetzt werden. Das Vergütungssystem soll angemessen und sachgerecht die Unternehmensziele unterstützen. Zugleich soll es aufgrund der Unternehmensgröße und des Geschäftsmodells keine zu große Komplexität aufweisen.

Das Vergütungssystem für den Vorstand ist ein wesentlicher Baustein zur Förderung der Geschäftsstrategie der FORIS AG.

Zusammensetzung der Vorstandsvergütung, § 87a Abs. 1 Nr. 3 AktG

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus den folgenden Bestandteilen zusammen:

- einer Festvergütung, bestehend aus

- o einem Grundgehalt, d. h. einer festen, auf das Gesamtjahr bezogenen Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird und Kernkomponente der Vorstandsvergütung ist,
 - o Nebenleistungen in Form von Zuschüssen zur Altersversorgung und Krankenversicherung, und
- einer kurzfristig erfolgsabhängigen Vergütung, deren Höhe sich anhand von nachstehend beschriebenen quantitativen Kennziffern und der Erreichung bestimmter Zielvorgaben bemisst.

Prozentual setzen sich die einzelnen Komponenten der Vorstandsvergütung bei Erreichen der im Vergütungssystem festgelegten Maximalvergütung in etwa wie folgt zusammen:

Relative Anteile der Vergütungs- komponenten an der jährlichen Maximalvergütung	
Festvergütung	ca. 60 %
- hiervon Nebenleistungen	ca. 4 %
erfolgsabhängige Vergütung	ca. 40 %
Gesamtvergütung	100 %

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

- Der Festvergütung wird mit Blick auf die Unternehmensgröße und der erzielbaren Maximalvergütung eine herausgehobene Bedeutung dahingehend beigemessen, dass diese selbst bei Erreichung der Maximalvergütung ca. 60% der Gesamtvergütung ausmacht. Die darin enthaltenen Nebenleistungen sind von untergeordneter Bedeutung und belaufen sich auf ca. 4% der Festvergütung.
- Dem gegenüber ist der Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung an der Maximalvergütung mit ca. 40% etwas kleiner als die Festvergütung. Die erfolgsabhängige Vergütung wird als Barvergütung und grundsätzlich in Form einer Einmalzahlung im auf das maßgebliche Geschäftsjahr folgenden Jahr nach Ermittlung des Erreichens der Ziele bzw. Kennzahlen ausgezahlt.

Kriterien für die Bemessung der erfolgsabhängigen Vergütung, § 87a Abs. 1 Nr. 4 AktG

Maßgebliche Kriterien für die Bemessung der erfolgsabhängigen Vergütung sind die Erreichung bestimmter quantitativer, mit dem Aufsichtsrat abgestimmter Kennziffern, die sich auf die Geschäftsentwicklung beziehen.

Die Kriterien und entsprechenden Zielvorgaben werden individuell für ein jedes Geschäftsjahr vorab mit dem Vorstand vereinbart. Es kommen hierbei Zielvorgaben sowohl für Jahresergebnisse (Periodenergebnis, EBIT, o.ä.) als auch für Maßnahmen zur Anwendung, die der langfristigen Unternehmensentwicklung dienen (Portfolio-Ausbau, Entwicklung neuer Produkte, Wachstum der Kundenbasis, Umsetzung bestimmter strategischer Projekte, o.ä.).

Zielvorgaben in Hinblick auf bestimmte Jahresergebnisse fördern und belohnen den ganzheitlichen unternehmerischen Erfolg im Wege einer retrospektiven Bewertung des jeweils abgelaufenen Geschäftsjahres. Dies dient zugleich auch als Überprüfung, ob die Unternehmensstrategie und die operative Umsetzung derselben im abgelaufenen Geschäftsjahr erfolgreich war oder ggf. anzupassen ist.

Zielvorgaben betreffend langfristig wirkende Maßnahmen wirken sich hingegen nicht notwendigerweise bereits auf die Ergebnisse im selben Geschäftsjahr aus. Da sie jedoch der Umsetzung der Unternehmensstrategie dienen, tragen sie dazu bei, die langfristige Entwicklung der Gesellschaft und somit die Ergebnisse künftiger Geschäftsjahre zu unterstützen.

Die Höhe der verdienten erfolgsabhängigen Vergütung errechnet sich für eine jede Zielvorgabe aus einem vorab vereinbarten Prozentsatz des tatsächlich erreichten Ergebnisses. Voraussetzung ist jeweils die Erreichung eines vereinbarten Mindestergebnisses, wobei im Fall der Übererfüllung eine Deckelung zum Tragen kommt, um ein Überschreiten der Maximalvergütung zu vermeiden.

Der Aufsichtsrat kann für einzelne Geschäftsjahre die Zielvorgaben und Maßnahmen unterschiedlich gewichten, sodass die einzelnen erfolgsabhängigen Elemente einen unterschiedlichen Anteil an der Gesamtvergütung aufweisen. Auch kann es für ein einzelnes Geschäftsjahr ausschließlich Zielvorgaben für das Jahresergebnis oder zur Umsetzung von spezifischen Maßnahmen geben.

Gerade hierdurch erreicht der Aufsichtsrat eine Variabilität, mit der er spezifische Anreize einerseits für die langfristige erfolgreiche Entwicklung der Gesellschaft und andererseits für das Erreichen bestimmter Zwischenziele setzen kann.

Insgesamt wird jedoch, wie vorstehend dargestellt, die erfolgsabhängige Vergütung bei Erreichen der Maximalvergütung auf einen Anteil von 40% an der Gesamtvergütung gedeckelt.

Aufschubzeiten und Rückforderungsmöglichkeiten, § 87a Abs. 1 Nr. 5, 6 AktG

Das Vergütungssystem sieht vor, dass die Festvergütung in zwölf gleichen monatlichen Anteilen ausgezahlt wird.

Die erfolgsabhängige Vergütungskomponente ist nach der Feststellung des Jahresabschlusses fällig.

Eine Rückforderung ist nicht vorgesehen. Es besteht das gesetzliche Anpassungsrecht des Aufsichtsrats gemäß § 87 Abs. 2 AktG.

Aktienbasierte Vergütung, § 87a Abs. 1 Nr. 7 AktG

Eine Vergütung der Vorstandsmitglieder in Aktien oder Aktienoptionen ist nach dem Vergütungssystem nicht vorgesehen und erfolgt nicht. Ebenso sieht der Aufsichtsrat von einer Gewährung von Aktienoptionen ab.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und deren Beendigung, § 87a Abs. 1 Nr. 8 AktG

Die Umsetzung des Vergütungssystems erfolgt durch entsprechende Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern in den jeweiligen Dienstverträgen. In Bezug auf die Zielvorgaben für die erfolgsabhängige Vergütungskomponente können auch individuelle, jährliche Zielvereinbarungen geschlossen werden. Die Gesellschaft wird beim Abschluss dieser Verträge und Zielvereinbarungen durch den Aufsichtsrat vertreten. Die Laufzeit der entsprechenden Vergütungsregelungen entspricht der Laufzeit der Dienstverträge oder im Falle von jährlichen Zielvereinbarungen der Dauer der Periode, für die die Zielvereinbarungen abgeschlossen worden sind.

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

Darüber hinaus gelten Sonderregelungen bei einem Anpassungsbedarf aufgrund außerordentlicher Umstände bzw. gemäß § 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 Vorstandsdiensverträge keine Regelungen zu Abfindungszahlungen.

Berücksichtigung der Arbeitnehmervergütung. § 87a Abs. 1 Nr. 9 AktG

Bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Daten über die Vergütung sämtlicher Mitarbeiter/innen der FORIS AG, ohne allerdings eine fixe bzw. unmittelbare Verknüpfung zwischen der Mitarbeitervergütung und dem Vergütungssystem für den Vorstand herzustellen.

Hierbei ist festzuhalten, dass sich aufgrund der unterschiedlichen Ausgestaltungen – wie auch die Vergütungsberichte zeigen – die Vergütungen der Mitarbeiter in den letzten Jahren durchweg positiv entwickelt haben, die Vergütungen der Vorstandsmitglieder hingegen stärker von der Performance der Gesellschaft abhängig waren, bzw. diese stärker berücksichtigt haben.

Verfahren zur Festlegung des Vergütungssystems und der individuellen Vergütung, § 87a Abs. 1 Nr. 10 AktG

Das Vorstandsvergütungssystem wird durch den Aufsichtsrat bestimmt. Da aufgrund der Größe des Aufsichtsrats keine Ausschüsse gebildet werden, verbleibt die Verantwortung beim Gesamtaufsichtsrat. Ebenso werden die individuellen Verträge mit den Vorstandsmitgliedern durch den Aufsichtsrat vereinbart. Die Laufzeit variiert hierbei und wird individuell vom Aufsichtsrat mit dem jeweiligen Vorstand vereinbart.

Der Aufsichtsrat überprüft unabhängig von der Laufzeit der Verträge regelmäßig das Vergütungssystem und die individuellen vertraglichen Vereinbarungen. Dem Aufsichtsrat liegen hierbei sowohl die Daten der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens als auch die Vergütungen der Mitarbeiter vor. Zudem befasst er sich mit dem Forecast und der perspektivischen Unternehmensentwicklung, um dies sowohl beim Vergütungssystem als auch bei den individuellen Zielvorgaben zu berücksichtigen.

Im Falle eines mehrköpfigen Vorstands kann dabei der Aufsichtsrat individuelle Vereinbarungen mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern treffen, so dass diese sich sowohl in Bezug auf die einzelnen Vergütungskomponenten als auch auf die relativen Anteile und die Zielsetzungen unterscheiden. Maßgeblich bleiben hierbei das vorstehend beschriebene Gesamtbild und die Vorgaben zur Maximalvergütung sowie der jeweilige relative Anteil der einzelnen Komponenten hieran.

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 Zielvereinbarungen nicht erkennbar. Zur allgemeinen Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrats gehört es, etwaige Risiken zu überprüfen und bei Auftreten von Konflikten zu reagieren.