

# BIG ENOUGH TO COMPETE – SMALL ENOUGH TO CARE.

Vergütungsbericht 2022 der  
FORTEC Elektronik AG  
nach § 162 AktG

# Vergütungsbericht der FORTEC Elektronik AG nach § 162 AktG

---

Im nachfolgenden Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021/2022 (1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022), wird die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands, bestehend aus der Vorstandsvorsitzenden und einem weiteren Mitglied des Vorstands, sowie des Aufsichtsrats der FORTEC Elektronik AG (FORTEC), auf Basis des durch den Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystems vom 10. Dezember 2020, transparent erläutert und dargestellt.

## Billigung des Vergütungssystems für Mitglieder des Vorstands der FORTEC

Im Geschäftsjahr 2021/2022 hat das durch den Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem zum ersten Mal Anwendung gefunden. Das Vergütungssystem wurde in der ordentlichen Hauptversammlung am 11. Februar 2021 zur Abstimmung vorgelegt und mehrheitlich mit 99,47 % gebilligt.

## Billigung des Vergütungssystems für Mitglieder des Aufsichtsrats der FORTEC Elektronik Aktiengesellschaft (FORTEC)

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten gemäß § 17 der Satzung der FORTEC Elektronik Aktiengesellschaft vom 6. Februar 2020 eine feste Vergütung pro Geschäftsjahr. Mit einer Zustimmungsquote von über 99 % wurde die Aufsichtsratsvergütung zuletzt in der Hauptversammlung am 6. Februar 2020 beschlossen und ebenfalls in der ordentlichen Hauptversammlung vom 11. Februar 2021 als aus der Satzung folgendes Vergütungssystem zur Abstimmung vorgelegt und bestätigend gebilligt.

## A. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021/2022 aus Vergütungssicht

Im Geschäftsjahr 2021/2022 fand das Vergütungssystem zum ersten Mal Anwendung. Daher wurde erstmalig eine auf dem neuen Vergütungssystem basierende Vereinbarung über die Vergütung für die Mitglieder des Vorstands mit Abschluss der neuen, ab dem 1. Juli 2021 Geltung beanspruchenden Dienstverträge des Vorstands getroffen.

Zudem kamen noch variable Vergütungsbestandteile aus dem vorhergehenden Geschäftsjahr zur Auszahlung, die auf den bisher bestehenden Vereinbarungen basierten.

### Angemessenheitsprüfung durch den Aufsichtsrat

Die Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder wird regelmäßig durch den Aufsichtsrat, sowohl unter Berücksichtigung eines angemessenen Verhältnisses zu den Aufgaben und Leistungen der einzelnen Mitglieder des Vorstands und der Lage der FORTEC als auch unter Betrachtung eines horizontalen sowie eines vertikalen Vergleichs der Vergütungsstruktur, überprüft.

## Horizontalvergleich

Durch den horizontalen Vergleich mit Entwicklungen, Ertragslage und Vergütungsstrukturen von Vorstandsmitgliedern vergleichbarer Unternehmen, in Bezug auf Unternehmensgröße, -struktur und -branche, wird sichergestellt, dass die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der FORTEC in einem verhältnismäßigen Rahmen zur Unternehmenslage steht.

## Vertikalvergleich

Im Rahmen des vertikalen Vergleichs analysiert der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vergütung des oberen Führungskreises sowie die Vergütung der Arbeitnehmenden zu der Vergütung der Mitglieder des Vorstands. Die Angaben zur durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmenden sowie des Führungskreises beziehen sich ausschließlich auf Arbeitnehmende, die bei den deutschen Konzerngesellschaften beschäftigt sind. Zur Berufsausbildung Beschäftigte wurden hierbei nicht berücksichtigt. Der Führungskreis umfasst die Geschäftsführer und die oberste Führungsebene der deutschen Konzerngesellschaften der FORTEC. Ferner beinhalten die Angaben zur Vergütung keine Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

Die Unternehmensstrategie der FORTEC zielt auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft, auf Basis einer soliden wirtschaftlichen Grundlage, ab. Das Vergütungssystem leistet hier einen maßgeblichen Beitrag zur Gewährleistung der Förderung und Umsetzung dieser Strategie, da der Aufsichtsrat in die variablen Vergütungsbestandteile sowohl quantitative als auch qualitative Zielgrößen, unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie, formuliert hat. Die variablen Vergütungsbestandteile (Tantieme) sind auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet, indem sie langfristige Anreize setzen.

Den Mitgliedern des Vorstands werden keine Aktien oder Aktienoptionen gewährt oder zugesagt. Ebenso wenig existiert eine Verpflichtung zum Aktienerwerb durch Mitglieder des Vorstands. Die Mitglieder des Vorstands erhalten keine Beiträge zur Altersversorgung seitens der Gesellschaft und müssen diese vollständig selbst aus Ihrer Vergütung abbilden.

Eine Rückforderung von Anteilen der Tantieme oder der gesamten Tantieme gegenüber den Mitgliedern des Vorstands erfolgte nicht.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder fand gemäß § 17 der Satzung der FORTEC vom 6. Februar 2020 entsprechend dem von der ordentlichen Hauptversammlung bestätigten Vergütungssystem für den Aufsichtsrat Anwendung.

## B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

### Allgemeine Grundsätze des Vergütungssystems

Die Vergütung für Mitglieder des Vorstands setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Der feste Vergütungsbestandteil besteht aus einer Grundvergütung sowie Nebenleistungen. Eine Versorgungszusage für die Vorstandsmitglieder besteht nicht.

Hierbei entspricht der Anteil der langfristig orientierten variablen Vergütungsbestandteile (LTI) im Verhältnis zu kurzfristig orientierten variablen Vergütungsbestandteilen (STI) rund 20 % zu 80 %.

Nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ist die Maximal-Gesamtvergütung für die Summe aller Vergütungsbestandteile (Grundvergütung, Nebenleistungen und Tantieme) einheitlich in Bezug auf die jeweiligen Vorstandsmitglieder auf einen Betrag von 500.000,00 EUR p.a. begrenzt.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der FORTEC regelt auch die Vergütung im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsamts bzw. Dienstvertrags, auch im Falle eines Kontrollwechsels (Change of Control) sowie bei Dienstverhinderung.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die gesamten Vergütungsbestandteile und deren Struktur:

Geschäftsjahr 2021/2022				
Vergütungsbestandteile	Vorstandsvorsitzende		Mitglied des Vorstands	
Erfolgsunabhängige Vergütung	In EUR		In EUR	
Jahresgrundvergütung	Auszahlung in zwölf gleichen monatlichen Raten			
	240.000,00		192.000,00 <sup>1)</sup>	
Nebenleistungen	Dienstwagen bzw. Aufwandsentschädigung für Nutzung des privaten PKWs, D&O-Versicherung, Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge, Unfallversicherung, Kommunikationsmittel			
Erfolgsabhängige Vergütung	Zielbandbreite in %	Anteil in EUR bei 100 % Zielerreichung	Zielbandbreite in %	Anteil in EUR bei 100 % Zielerreichung
Tantieme STI (Auszahlung nach Jahresabschluss)				
Konzern-Jahresüberschuss	50 - 120	40.000,00	50 - 120	40.000,00
Konzern-EBIT	50 - 120	40.000,00	50 - 120	40.000,00
Strategisches Ziel	50 - 120	10.000,00	50 - 120	10.000,00
Nachhaltigkeit	50 - 120	10.000,00	50 - 120	10.000,00
<b>Ober- / Untergrenze Summe STI</b>	<b>50 - 120</b>	<b>50.000,00 - 120.000,00</b>	<b>50 - 120</b>	<b>50.000,00 - 120.000,00</b>
Tantieme LTI (Auszahlung nach 36 Monaten)				
Konzern-Jahresüberschuss	50 - 120	8.000,00	50 - 120	40.000,00
Konzern-EBIT	50 - 120	8.000,00	50 - 120	40.000,00
Strategisches Ziel	50 - 120	2.000,00	50 - 120	10.000,00
Nachhaltigkeit	50 - 120	2.000,00	50 - 120	10.000,00
<b>Ober- / Untergrenze Summe LTI</b>	<b>50 - 120</b>	<b>10.000,00 - 24.000,00</b>	<b>50 - 120</b>	<b>10.000,00 - 24.000,00</b>
<b>Ober- / Untergrenze Summe STI + LTI</b>	<b>50 - 120</b>	<b>60.000,00 - 144.000,00</b>	<b>50 - 120</b>	<b>60.000,00 - 144.000,00</b>
<b>Sonstige Regelungen</b>				
Maximalvergütung	500.000,00 EUR		500.000,00 EUR	
Chance of Control	Maximal 2 Jahresgrundvergütungen		Maximal 2 Jahresgrundvergütungen	
Vorzeitige Beendigung	Maximal 2 Jahresgrundvergütungen		Maximal 2 Jahresgrundvergütungen	
Wettbewerbsverbot	Monatliche Gesamtvergütung für die Dauer des Verbots (6 Monate)		Monatliche Gesamtvergütung für die Dauer des Verbots (12 Monate)	
Erkrankung/Dienstverhinderung	1. Fortzahlung der erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütung für 3 Monate 2. Fortzahlung der erfolgsunabhängigen Vergütung für weitere 3 Monate unter Kürzung der erfolgsabhängigen Vergütung pro rata temporis 3. Gewährung der Nebenleistungen für 6 Monate		1. Fortzahlung der erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütung für 3 Monate 2. Fortzahlung der erfolgsunabhängigen Vergütung für weitere 3 Monate unter Kürzung der erfolgsabhängigen Vergütung pro rata temporis 3. Gewährung der Nebenleistungen für 6 Monate	
Malus-/Clawbackvereinbarung	Keine		Keine	
Sondervergütung	Keine		Keine	
Versorgungszusage	Keine		Keine	

<sup>1)</sup> Die Grundvergütung des Mitglieds des Vorstands Bernhard Staller basiert auf einer Viertagewoche

## 1. Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2021/2022

### a) Erfolgsunabhängige Vergütung

Die feste Grundvergütung ist eine fixe, auf das gesamte Geschäftsjahr bezogene Vergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Raten ausbezahlt wird. Diese beträgt für die Vorstandsvorsitzende 240.000,00 EUR (5-Tage-Woche) und für das weitere Mitglied des Vorstands 192.000,00 EUR (4-Tage-Woche).

Tätigkeiten im Interessenbereich der Gesellschaft (konzerngebundene Mandate) können zusätzlich vergütet werden. Diese werden jedoch auf die Vergütung des Vorstands angerechnet.

Der feste Vergütungsbestandteil beinhaltet neben der Grundvergütung auch Nebenleistungen. Hierzu gehört die Bereitstellung eines Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung für Mitglieder des Vorstands. Sofern kein Dienstwagen bereitgestellt und genutzt wird, erhalten Mitglieder des Vorstands für die Nutzung ihres privaten PKWs zu dienstlichen Zwecken eine pauschale Aufwandsentschädigung.

Für die Mitglieder des Vorstands hat die Gesellschaft eine D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt in Höhe von 10 % bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds abgeschlossen. Des Weiteren sind die Mitglieder des Vorstands in den Versicherungsschutz der Gruppenunfallversicherung der Gesellschaft aufgenommen.

Die Gesellschaft erbringt zusätzlich, im jeweils vereinbarten Rahmen, einen Zuschuss zum Versicherungsbeitrag von abgeschlossenen Direktversicherungen. Dieser ist auf einen jährlichen Höchstbetrag begrenzt.

### b) Erfolgsabhängige Vergütung – Tantieme

Für die einzelnen Mitglieder des Vorstands sind individuelle qualitative und quantitative Zielparameter sowie ein definierter Erfolg in Bezug auf den nach IFRS zu ermittelnden Jahresüberschuss und das EBIT des Konzerns festgelegt. Die Tantieme liegt zwischen 60.000,00 EUR und 144.000,00 EUR und ist pro Geschäftsjahr der Höhe nach begrenzt auf einen im Vorstandsdienstvertrag festgelegten Höchstbetrag von insgesamt 144.000,00 EUR bei einer Zielerreichung von 120 %. Hierbei wird zwischen einer kurzfristigen (STI) und langfristigen (LTI) variablen Vergütung unterschieden. Fällig, und damit geschuldet, ist der jeweilige Tantiemeanteil am Ende des Kalendermonats, der auf den Monat folgt, in dem der maßgebliche Jahresabschluss festgestellt wird.

Die wirtschaftlichen und qualitativen Ziele der Mitglieder des Vorstands, als Grundlage der Tantiemebemessung, wurden zwischen Aufsichtsrat und den Mitgliedern des Vorstands zu Beginn des Geschäftsjahres vereinbart. Nach dessen Ablauf wird der Grad der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat festgestellt.

<b>Tantiemeanspruch für das Geschäftsjahr 2021/2022</b>	
Kurzfristige variable Vergütung STI (80 %)	Auszahlung nach Geschäftsjahresabschluss
Langfristig variable Vergütung LTI (20 %)	Auszahlung nach 36 Monaten

### **Kurzfristige variable Vergütung – Tantieme (STI) und Beurteilungsparameter**

Die erfolgsabhängige Jahrestantieme hängt zu 80 % vom Erreichungsgrad kennzahlenbezogener betriebswirtschaftlicher Ziele ab. Die Beurteilungskriterien hierzu sind der Jahresüberschuss (40 %) und das EBIT (40 %) des Konzerns gemäß IFRS. Der Jahresüberschuss und das EBIT spiegeln hierbei vor allem den ökonomischen Erfolg und die damit einhergehende erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie von FORTEC wider. Die herangezogenen Kennzahlen sind Ausdruck der langfristigen, strategischen Unternehmenszielsetzung. Weitere jeweils 10 % sind von einem strategischen Ziel, ein strategisch passendes Unternehmen zu finden und einem Nachhaltigkeitsziel in Form eines konzernweiten Verhaltenskodex abhängig.

Die relative Performance im Bereich der Zielerreichung kann beim STI zwischen 50 und 120 Prozentpunkten betragen. Der Auszahlungsgrad der kurzfristig variablen Vergütung ist damit nach oben begrenzt und kann maximal 120 % des individuellen Zielbetrags ergeben.

Im Folgenden zeigt die Tabelle die Ausgestaltung der Zielsetzung der kurzfristigen variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2021/2022:

<b>STI</b>	<b>100 %</b>	<b>100.000 EUR</b>	
	<b>STI-Anteil in %</b>	<b>STI-Anteil in EUR bei 100 % Zielerreichung</b>	<b>Bandbreite Zielquote in %</b>
Konzern-Jahresüberschuss gemäß IFRS: <i>3,9 Mio. EUR</i>	40	40.000,00	50 - 120
Konzern-EBIT gemäß IFRS: <i>5,6 Mio. EUR</i>	40	40.000,00	50 - 120
Strategisches Ziel	10	10.000,00	50 - 120
Nachhaltigkeitsziel	10	10.000,00	50 - 120
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100.000,00</b>	

## Langfristige variable Vergütung (LTI) und Beurteilungsparameter

Grundlage der langfristigen variablen Vergütung (LTI) sind prinzipiell die dieselben Beurteilungsparameter und Bemessungsgrößen wie die des STI (siehe vorangehend) mit einer langfristigen Perspektive. Um Anreize zu setzen, im langfristigen Interesse der operativen und strategischen Ziele von FORTEC zu wirtschaften und die Rentabilität zu steigern, erfolgt die Auszahlung des LTI erst im dritten Jahr nach Entstehung des Tantiemeanspruchs. Damit werden sowohl die Merkmale der Langfristigkeit wie auch der Nachhaltigkeit gewährleistet. Bei positiver oder negativer Abweichung von den Zielwerten innerhalb eines Betrachtungszeitraumes, die der pflichtgemäßen Beurteilung durch den Aufsichtsrat zu den zugrundeliegenden Zielparametern für die jeweiligen Zeitabschnitte unterliegen, erhöht oder reduziert sich der Auszahlungsbetrag des Tantiemeanteils zum Fälligkeitszeitpunkt.

Die Zielstellungen sind in einem mehrjährigen Kontext formuliert und beziehen sich auf qualitative Ziele wie konkrete strategische Ziele wie Einstieg in einen konkreten Akquisitionsprozess (10 %) und Nachhaltigkeitsziele wie die Weiterentwicklung eines konzernweiten Compliance Management Systems (10 %).

Damit setzt die erfolgsabhängige Vergütung – hierbei auch der langfristige variable Vergütungsbestandteil – Anreize, im Sinne der operativen und strategischen Ziele von FORTEC zu wirtschaften und die Rentabilität nachhaltig zu steigern. Zusätzlich ermöglicht sie den Mitgliedern des Vorstands eine adäquate Partizipation am Unternehmenserfolg sowohl unter kurz- wie langfristigen Performanceaspekten, der sich bei Nichterreichen formulierter Ziele jedoch auch in einer entsprechenden geringeren variablen Vergütung ausdrücken kann.

Im dritten Jahr nach Entstehung des Tantiemeanspruchs erfolgt die Auszahlung. Damit werden ferner sowohl die Merkmale der Langfristigkeit wie auch der Nachhaltigkeit gewährleistet.

Die relative Performance im Bereich der Zielerreichung kann bei der langfristigen variablen Vergütung (LTI) ebenso wie bei der kurzfristigen variablen Vergütung zwischen 50 und 120 Prozentpunkten betragen. Der Auszahlungsgrad der langfristigen variablen Vergütung ist zudem ebenfalls nach oben begrenzt und kann maximal 120 % des individuellen Zielbetrags ergeben.

Ferner stellt die nachfolgende Tabelle die Ausgestaltung der Zielsetzung der langfristigen variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2021/2022 dar:

LTI	100 %	20.000 EUR	
	STI-Anteil in %	STI-Anteil in EUR bei 100 % Zielerreichung	Bandbreite Zielquote in %
Konzern-Jahresüberschuss gemäß IFRS: 3,9 Mio. EUR	40	8.000,00	50 - 120
Konzern-EBIT gemäß IFRS: 5,6 Mio. EUR	40	8.000,00	50 - 120
Strategisches Ziel	10	2.000,00	50 - 120
Nachhaltigkeitsziel	10	2.000,00	50 - 120
<b>Summe*</b>	<b>100</b>	<b>20.000,00</b>	

\*Auszahlung im Jahr drei nach Entstehung des LTI-Tantiemeanspruchs (Geschäftsjahr 2024/2025)

### c) Sonstiges

#### Leistungen bei regulärer oder vorzeitiger Vertragsbeendigung

Im Falle des Widerrufs bzw. der Amtsniederlegung kann FORTEC die Mitglieder des Vorstands sofort unter Fortzahlung der Bezüge für einen Zeitraum von maximal 2 Jahren von ihrer Verpflichtung zur Erbringung der Leistung freistellen. Besondere Entlassungsentschädigungen über eine begrenzte Fortzahlung der Vergütung als Abfindung hinaus sind nicht vorgesehen. Für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) sind entsprechende Regelungen mit einem gleichlautenden Cap mit dem Vorstand vereinbart.

Die Vorstandsdienstverträge sehen bei vorzeitiger Beendigung eine Abfindungszahlung in Höhe nur der Grundvergütung vor, die die Mitglieder des Vorstands bei ordnungsgemäßer Beendigung des Vorstandsdienstvertrags erhalten hätten. Die Abfindung ist dabei der Höhe nach auf zwei Jahresgrundvergütungen begrenzt. Zudem wird die Abfindung auf die Karenzentschädigung aufgrund eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots angerechnet.

## Nachträgliches Wettbewerbsverbot

Mit den Mitgliedern des Vorstands ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für eine Dauer zwischen sechs und zwölf Monaten vereinbart. Für diesen Zeitraum wird eine angemessene Entschädigung (Karenzentschädigung) gewährt. Diese liegt für jeden Monat des Verbots zwischen der Hälfte und der vollständigen zuletzt bezogenen monatlichen Gesamtvergütung (1/12 der Grundvergütung sowie Berücksichtigung der anteiligen Tantieme und Nebenleistungen) der Mitglieder des Vorstands. Zahlungen aus Anlass einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit werden ebenfalls auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Treten Mitglieder des Vorstands im laufenden Geschäftsjahr in die Dienste der Gesellschaft ein oder aus, so erhalten die Mitglieder des Vorstands die Vergütung pro rata temporis zu ihrer jeweiligen Fälligkeit.

Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit eine hierfür gezahlte Vergütung anzurechnen ist. Derzeit werden von keinem Mitglied des Vorstands konzernfremde Aufsichtsratsmandate wahrgenommen. Ferner wurden keine Leistungen durch Dritte gewährt.

## Arbeitsunfähigkeit

Bei Erkrankung oder sonstiger unverschuldeter Dienstverhinderung wird den Mitgliedern des Vorstands für die Dauer von drei Monaten ihre vertraglich vereinbarte Vergütung weitergezahlt. Im Anschluss daran werden den Mitgliedern des Vorstands für die Dauer von weiteren drei Monaten die erfolgsunabhängige Vergütung fortgezahlt. Die variablen Vergütungsbestandteile werden pro rata temporis gekürzt. Die Nebenleistungen werden für die Dauer von bis zu sechs Monaten weiter gewährt.

Eine über die mit den Mitgliedern des Vorstands vereinbarte Gesamtvergütung hinausgehende Sondervergütung ist im Vergütungssystem nicht vorgesehen und wurde dementsprechend im Berichtszeitraum nicht gewährt.

## Kontrollwechsel

Zur Sicherstellung ihrer Unabhängigkeit haben die Mitglieder des Vorstands im Fall eines Kontrollwechsels im Sinne des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes (WpÜG) unter engen Voraussetzungen Anspruch auf eine Abfindung. Im Falle eines Kontrollwechsels nach Abschluss des Vertrages hat das Mitglied des Vorstands ein einmaliges Sonderkündigungsrecht, den Dienstvertrag innerhalb eines Monats zu kündigen und sein Amt zum Kündigungstermin niederzulegen. Das Mitglied des Vorstands hat bei Ausübung des Sonderkündigungsrechts Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Die Abfindung wird auf insgesamt zwei Jahresgehälter, maximal jedoch den bei Ausscheiden noch bestehenden festen Vergütungsanspruch für die Restlaufzeit des Vertrages begrenzt. Der Abfindungsanspruch wird mit Beendigung des Anstellungsverhältnisses zur Auszahlung fällig.

## Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens von FORTEC notwendig ist. Von dieser Möglichkeit wurde seitens des Aufsichtsrats für den Berichtszeitraum kein Gebrauch gemacht.

## Clawback-Regelung

Es besteht keine Clawback-Regelung. Im Geschäftsjahr 2021/2022 bestand auch kein Anlass, dass der Aufsichtsrat variable Vergütungsbestandteile von Vorstandsmitgliedern zurückgefordert hätte (vgl. Rückblick 2021).

## Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr wurden keinem Vorstandmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandmitglied zugesagt oder gewährt.

## 2. Gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021/2022

### a) Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstands

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG hat der Vergütungsbericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen Vorstandsmitglied gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten. Den Begriffen liegt bei der FORTEC AG folgendes Verständnis zu Grunde: Der Begriff „gewährt“ erfasst die Vergütung, wenn die Tätigkeit, für den die Leistung gewährt wird, vollständig erbracht ist.

Der Begriff „geschuldet“ erfasst „alle rechtlich bestehenden Verbindlichkeiten über Vergütungsbestandteile, die fällig sind, aber noch nicht erfüllt wurden

In der nachfolgenden Tabelle werden die im Geschäftsjahr 2021/2022 an die Mitglieder des Vorstands zugeflossenen Vergütungsbestandteile, bestehend aus Grundvergütung sowie Nebenleistungen dargestellt. Des Weiteren kam die Tantieme für das Geschäftsjahr 2020/2021, die auf dem bisherigen Vergütungssystem beruhte, das bis 30. Juni 2021 gültig war, zur Auszahlung. Diese Tantiemen waren nach Maßgabe des bis dahin gültigen Vergütungssystems allein vom erzielten Konzern-Jahresüberschuss abhängig und wurden nach Feststellung des Jahresabschlusses im Oktober 2021 zur Auszahlung gebracht.

Der kurzfristige variable Vergütungsbestandteil (STI) des Geschäftsjahres 2021/2022 wird den Vorstandsmitgliedern nach Feststellung des Jahresabschlusses im Oktober 2022 zufließen. Der langfristige variable Vergütungsbestandteil der (LTI) des Geschäftsjahres 2021/2022 wird den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024/2025 zufließen. Die folgende Tabelle enthält die gewährte und geschuldete Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr:

Geschäftsjahr	Sandra Maile, Vorstandsvorsitzende		Bernhard Staller, Mitglied des Vorstands	
	2021/2022	2020/2021	2021/2022	2020/2021
	In EUR	In EUR	In EUR	In EUR
Grundvergütung	240.000,00	240.000,00	192.000,00 <sup>1)</sup>	192.000,00 <sup>1)</sup>
+ Nebenleistungen	27.077,00	18.312,00	12.075,00	12.070,00
<b>= Summe feste Vergütung</b>	<b>267.077,00</b>	<b>258.312,00</b>	<b>204.075,00</b>	<b>204.070,00</b>
Prozentualer Anteil feste Vergütung zur Gesamtvergütung	65 %		59 %	
STI für 2022 (Auszahlung 2022/2023)	120.000,00	-	120.000,00	-
LTI 2022				
Auszahlung nach 36 Monaten (2024/2025)	24.000,00	-	24.000,00	-
<b>= Summe variable Vergütung</b>	<b>144.000,00</b>	<b>104.071,00</b>	<b>144.000,00</b>	<b>104.071,00</b>
Prozentualer Anteil variable Vergütung zur Gesamtvergütung	35 %		41 %	
<b>= Gesamtvergütung</b>	<b>411.077,00</b>	<b>362.383,00</b>	<b>348.075,00</b>	<b>308.141,00</b>
<b>Maximalvergütung</b>	500.000,00 EUR		500.000,00 EUR	

<sup>1)</sup> Die Grundvergütung des Mitglieds des Vorstands Bernhard Staller basiert auf einer Viertagewoche

Die folgende Tabelle zeigt die Zielerreichung der variablen Vergütungsbestandteile (Tantieme) für das Geschäftsjahr 2021/2022:

STI	Gewährte und geschuldete variable Vergütung Auszahlung im Geschäftsjahr 2022/2023			
	STI-Anteil in EUR bei 100 % Zielerreichung	Zielbandbreite in %	Zielerreichung in %	Zielerreichung in EUR
Jahresüberschuss	40.000,00	50 – 120	161	48.000,00
EBIT	40.000,00	50 – 120	151	48.000,00
Strategisches Ziel	10.000,00	50 – 120	120	12.000,00
Nachhaltigkeitsziel	10.000,00	50 – 120	120	12.000,00
<b>Summe</b>	<b>100.000,00</b>			<b>120.000,00</b>
LTI	Gewährte und geschuldete variable Vergütung Auszahlung im Geschäftsjahr 2024/2025			
	LTI-Anteil in EUR bei 100 % Zielerreichung	Zielbandbreite in %	Zielerreichung in %	Zielerreichung in EUR
Jahresüberschuss	8.000,00	50 – 120	161	9.600,00
Planung EBIT	8.000,00	50 – 120	151	9.600,00
Strategisches Ziel	2.000,00	50 – 120	120	2.400,00
Nachhaltigkeitsziel	2.000,00	50 – 120	120	2.400,00
<b>Summe</b>	<b>20.000,00</b>			<b>24.000,00</b>

**b) Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis**

Die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands stellt sich im Vergleich zur Ertragsentwicklung sowie der durchschnittlichen Vergütung des oberen Führungskreises und der Arbeitnehmenden auf Vollzeitäquivalenzbasis wie folgt dar:

	<b>2020/2021 in TEUR</b>	<b>Veränderung in %</b>	<b>2021/2022 in TEUR</b>
Sandra Maile, Vorstandsvorsitzende (seit 1. Juli 2017)	362	13,5	411
Bernhard Staller, Mitglied des Vorstands (seit 1. Juli 2017)	308	13,0	348 <sup>1)</sup>
Jahresüberschuss FORTEC AG	2.315	-6,9	2.153
Konzern-EBIT	5.323	58,9	8.451
Konzern-Jahresüberschuss	3.881	61,1	6.251
Ø Vergütung Mitarbeitende FORTEC AG <sup>2)</sup>	62	1,0	63
Verhältnis Durchschnittsbezüge Vorstand/Mitarbeitende	5,4		6,0

<sup>1)</sup> Ausgehend von einer Grundvergütung auf Vollzeitäquivalenzbasis des Vorstandsmitglieds Bernhard Staller

<sup>2)</sup> Alle Mitarbeitenden der Fortec Elektronik AG ohne Vorstände

Für die vergleichende Darstellung der nachfolgenden Geschäftsjahre wird für die Zukunft eine entsprechende Datenbasis erarbeitet und aufgebaut.

## C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

### 1. Vergütungssystem im Jahr 2021/2022

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten gemäß § 17 der Satzung der FORTEC Elektronik Aktiengesellschaft vom 6. Februar 2020 eine feste Vergütung pro Geschäftsjahr, welches in der Hauptversammlung vom 11. Februar 2021 billigend bestätigt wurde.

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats trägt den Anforderungen des Corporate Governance Kodex Rechnung. Dieses wurde bisher noch als sachgerecht angesehen, jedoch entsprechend auch der gesetzlichen Vorgabe in Bezug auf seine fortbestehende Angemessenheit überprüft.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält neben dem Ersatz seiner Auslagen eine jährliche feste Vergütung, fällig jeweils zum Ende eines Geschäftsjahres. Die feste Vergütung des Vorsitzenden beträgt 30.000,00 EUR pro Jahr, die des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden 22.500,00 EUR pro Jahr und die eines einfachen Mitglieds des Aufsichtsrats 15.000,00 EUR pro Jahr. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehören, erhalten die Vergütung entsprechend der Dauer ihrer Zugehörigkeit. Die Gesamtbezüge des Aufsichtsrats sowie ihre Aufteilung im Geschäftsjahr 2021/2022 sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

### 2. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021/2022

Name des Aufsichtsratsmitglieds, Funktion	Geschäftsjahr	Feste Vergütung	
		in TEUR	in %
Christoph Schubert, Aufsichtsratsvorsitzender (seit 1. September 2019)	2021/2022	30	100
Dr. Andreas Bastin, Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender (seit 6. Februar 2020)	2021/2022	22,5	100
Christina Sicheneder, Mitglied des Aufsichtsrats (Arbeitnehmersvertreterin, seit 6. Februar 2020)	2021/2022	15	100

### 3. Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis

	2020/2021 in TEUR	Veränderung in %	2021/2022 in TEUR
Christoph Schubert, Aufsichtsratsvorsitzender (seit 1. September 2019)	30	0	30
Dr. Andreas Bastin, Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender (seit 6. Februar 2020)	22,5	0	22,5
Christina Sicheneder, Mitglied des Aufsichtsrats (Arbeitnehmersvertreterin, seit 6. Februar 2020)	15	0	15
Jahresüberschuss FORTEC AG	2.315	-6,9	2.153
Konzern-EBIT	5.323	58,9	8.451
Konzern-Jahresüberschuss	3.881	61,1	6.251
Ø Vergütung Mitarbeitende FORTEC AG <sup>1)</sup>	62	1,0	63
Verhältnis Durchschnittsbezüge Aufsichtsrat/Mitarbeitende	0,4		0,4

<sup>1)</sup> Alle Mitarbeitenden der Fortec Elektronik AG ohne Vorstände

Germering, den 2. Dezember 2022

Christoph Schubert  
Aufsichtsratsvorsitzender

Sandra Maile  
Vorstandsvorsitzende

## **FORTEC**

FORTEC Elektronik AG  
Augsburger Str. 2b  
D-82110 Germering  
[www.fortecag.de](http://www.fortecag.de)