

BIG ENOUGH TO COMPETE – SMALL ENOUGH TO CARE.

Vergütungssystem für den Vorstand
der FORTEC Elektronik AG
nach § 87a AktG

FORTEC
GROUP

Vergütungssystem für den Vorstand der FORTEC Elektronik AG nach § 87a AktG

A. Grundsätze des Vergütungssystems

Die FORTEC Elektronik Aktiengesellschaft (FORTEC) steht für ein durchgehend profitables Wirtschaften. Durch die Bündelung der operativen Tätigkeiten in den Tochterunternehmen der FORTEC und den hieraus gehobenen Synergien steht im Zentrum der Aktivitäten von FORTEC in ihrer Holdingfunktion die Übernahme von Dienst- und Beratungsleistungen sowie die zentrale Führung der Konzerngesellschaften innerhalb der gesamten FORTEC-Group. Die Strategie von FORTEC zielt darauf ab, den Investoren neben der Aussicht auf ein wachsendes Geschäft und hiermit verbunden einen steigenden Aktienkurs, auch in Zukunft eine attraktive Dividendenrendite zu bieten und zudem die Anforderungen an eine nachhaltig ausgerichtete Unternehmenstätigkeit zu erfüllen. Das Vergütungssystem für den Vorstand von FORTEC leistet damit einen bedeutenden Beitrag zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und ist auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung von FORTEC ausgerichtet. Hierbei werden Anreize für ein weiterhin profitables Wachstum gesetzt, um auch in Zukunft Investitionen auf Basis einer äußerst soliden wirtschaftlichen Grundlage zu tätigen. Ziel ist es, ein höheres Umsatzwachstum zu erzielen und die Marktposition weiter auszubauen. Zur Gewährleistung der Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie durch das Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat den variablen Vergütungsbestandteil in ein für FORTEC angemessenes Verhältnis zur Fixvergütung gesetzt und sowohl qualitative als auch quantitative Zielgrößen unter besonderer Berücksichtigung der Unternehmensstrategie unter Einbeziehung der erforderlichen sowie langfristig wirkenden Nachhaltigkeitsaspekte formuliert, um eine zielgerichtete Anreizwirkung zu gewährleisten.

Das Vergütungssystem verfolgt damit das Ziel, die Mitglieder des Vorstands entsprechend ihrer Leistung und ihrem jeweiligen Tätigkeits- und Verantwortungsbereich sowie in einem angemessenen Verhältnis zur Lage von FORTEC adäquat zu vergüten.

B. Verfahren zur Fest- und Umsetzung der Vorstandsvergütung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für den Vorstand von FORTEC wird im Einklang mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG vom Aufsichtsrat festgesetzt. Der Beschlussfassung zum Vergütungssystem geht eine ausführliche und intensive Beratung innerhalb des Aufsichtsrates voraus. Der Aufsichtsrat legt der Hauptversammlung das von ihm beschlossene Vergütungssystem zur Billigung vor. Sofern das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem durch die Hauptversammlung nicht gebilligt wird, legt der Aufsichtsrat spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vor. Eine erneute Vorlage an die Hauptversammlung zur Entscheidung über die Billigung erfolgt bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Die Hauptversammlung kann auf Antrag nach § 122 Abs. 2 Satz 1 AktG die vom Aufsichtsrat festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder durch Beschluss herabsetzen. Unabhängig von der Billigung durch die Hauptversammlung überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig das Vergütungssystem auf etwaigen Anpassungsbedarf und nimmt bei Bedarf Änderungen vor.

Zur Entwicklung des Vergütungssystems kann der Aufsichtsrat externe Berater in Anspruch nehmen. Hierbei wird auf die Unabhängigkeit externer Vergütungsberater vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet. Mandatierte Vergütungsberater werden von Zeit zu Zeit gewechselt. Die allgemeinen Regeln des Aktiengesetzes und des DCGK für die Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

1. Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder hat in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage von FORTEC zu stehen. Die Vorstandsvergütung ist zudem auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung von FORTEC auszurichten und darf die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Die Angemessenheit der Vergütung des Vorstands wird durch den Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Zur Beurteilung der Angemessenheit greift der Aufsichtsrat auf einen horizontalen sowie einen vertikalen Vergleich zurück.

Der horizontale Vergleich erfolgt gegenüber Funktionen bei vergleichbaren Unternehmen mit einer möglichst gleichen Branchenausrichtung. Bei dem vertikalen Vergleich wird die Vergütung des Vorstands mit der Vergütung des oberen Führungskreises sowie der Belegschaft insgesamt verglichen.

C. Das Vergütungssystem im Überblick

1. Bestandteile des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für den Vorstand setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Der feste Vergütungsbestandteil besteht aus der Grundvergütung sowie Nebenleistungen. Eine Versorgungszusage für die Vorstandsmitglieder besteht nicht. Beim variablen Vergütungsbestandteil handelt es sich um eine Bartantieme.

2. Vergütungsstruktur der Gesamtvergütung

Die feste Grundvergütung nimmt derzeit auf Basis einer Fünftage-Woche einen Anteil von durchschnittlich etwa 65 % an der Gesamtvergütung ein, während die Bartantieme einen Anteil von ebenfalls etwa 35 % an der Gesamtvergütung ausmacht, was als Verhältnis im Rahmen der Vorstandsvergütungen in etwa auch grundsätzlich beibehalten werden soll. Hierbei nimmt der Anteil der langfristig orientierten Bartantieme (LTI) im Verhältnis zur kurzfristig orientierten Bartantieme (STI) jeweils mit rund 20 % zu 80 % den verhältnismäßig kleineren Teil ein. Zukünftig sollen die Anteile in der Tantieme durchschnittlich etwa 35 % (LTI) zu etwa 65 % (STI) zugunsten des LTI betragen. Zusätzlich werden Nebenleistungen in Höhe von etwa 5 % der Grundvergütung gewährt.

3. Maximal-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat hat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximal-Gesamtvergütung für die Summe aller Vergütungsbestandteile (Grundvergütung, Nebenleistungen und Tantieme) einheitlich in Bezug auf die jeweiligen Vorstandsmitglieder festgelegt. Diese beträgt 600.000 EUR pro Vorstandsmitglied pro Jahr.

D. Die Bestandteile des Vergütungssystems im Einzelnen

1. Feste Vergütungsbestandteile

a) Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine fixe, auf das gesamte Jahr bezogene Vergütung, die am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausgerichtet ist und in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird.

Ferner können Vorstandsmitglieder für Tätigkeiten im Interessenbereich der Gesellschaft (konzerngebundene Mandate) zusätzliche Vergütungen erhalten, die auf die Vergütung des Vorstands angerechnet und nicht zusätzlich vergütet werden (siehe unten Ziffer 6).

b) Nebenleistungen

Der feste Vergütungsbestandteil besteht neben der Grundvergütung aus Nebenleistungen. Hierzu gehört die Bereitstellung eines Dienstwagens für einzelne Vorstandsmitglieder, welcher sowohl dienstlich als auch privat genutzt werden kann. Zudem besteht auch die grundsätzliche Möglichkeit, ein JobRad in Anspruch zu nehmen. Die Vorstandsmitglieder, denen kein Dienstwagen bereitgestellt wird, erhalten für die Nutzung ihres privaten PKWs zu dienstlichen Zwecken eine adäquate pauschale Aufwandsentschädigung. Zudem erhalten die Vorstandsmitglieder eine D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt nach § 93 Absatz 2 Satz 3 AktG und werden in den Versicherungsschutz der Gruppenunfallversicherung der Gesellschaft aufgenommen. Daneben erbringt die Gesellschaft im jeweils vereinbarten Rahmen einen Zuschuss zum Versicherungsbeitrag von durch den Vorstand abgeschlossenen Direktversicherungen. Dieser ist auf einen jährlichen Höchstbetrag begrenzt.

2. Tantieme

Die Tantieme errechnet sich, indem jedes Vorstandsmitglied die im jeweiligen Vorstands-Dienstvertrag niedergelegten individuellen qualitativen Zielparameter sowie einen bestimmten Erfolg in Bezug auf den nach IFRS zu ermittelnden Jahresüberschuss und EBIT als quantitative Elemente erreicht. Die Tantieme ist pro Geschäftsjahr der Höhe nach begrenzt auf einen im Vorstandsdienstvertrag festgelegten Höchstbetrag. Fällig ist der jeweilige Tantiemeanteil am Ende des Kalendermonats, der auf den Monat folgt, in dem der Jahresüberschuss festgestellt wird.

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die erfolgsabhängige Jahrestantieme errechnet sich aus dem Erreichen kennzahlenbezogener betriebswirtschaftlicher Ziele, wobei insbesondere an den Jahresüberschuss im Konzern gemäß IFRS als Leistungskriterium angeknüpft wird. Der Jahresüberschuss ergibt sich als Differenz zwischen den Erträgen sowie Aufwendungen des jeweiligen Geschäftsjahres und spiegelt damit vor allem auch den ökonomischen Erfolg von FORTEC ebenso wieder wie eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie. Dabei werden diese Kennzahlen als Ausdruck der langfristigen, strategischen Unternehmenszielsetzung sowohl bei der kurzfristigen als auch bei der weiter noch darzustellenden langfristigen Tantieme als Messgröße herangezogen.

Die Bezugsparameter sind auf die Performanceziele und Arbeitsbereiche des jeweiligen Vorstandes abgestimmt und haben in der Regel im Rahmen der Zielstellung einen mehrjährigen Kontext. Hinzu treten dabei qualitative Ziele wie konkrete strategische Ziele in Form etwa des „Ausbaus der Marktposition“ und Nachhaltigkeitsziele wie die Weiterentwicklung der „Unternehmenskultur“.

Bei jeweils 100%iger Erreichung der qualitativen und wirtschaftlichen Ziele entspricht die Jahrestantieme dem vertraglich vereinbarten Zielwert von 120.000 EUR.

Die relative Performance im Bereich der quantitativen Zielerreichung kann beim STI zwischen 50 und 120 Prozentpunkten betragen, während diese bei qualitativen Zielen auf 100% im Maximum beschränkt ist.

Die Tantieme ist der Höhe nach auf insgesamt 120 % der Zieltantieme begrenzt.

Die wirtschaftlichen und qualitativen Ziele der Vorstandsmitglieder als Grundlage der Tantiemebemessung werden jährlich zwischen Aufsichtsrat und den Vorstandsmitgliedern spätestens zu Beginn des Geschäftsjahres neu festgelegt und vereinbart sowie nach dessen Ablauf der Grad der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat festgestellt.

Langfristige variable Vergütung (LTI)

Den Mitgliedern des Vorstandes wird auch eine langfristige variable Vergütung gewährt (kurz LTI)

Grundlage ist die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes, wobei die Performance unter anderem auf Basis der absoluten Entwicklung des FORTEC-Aktienkurses sowie dessen relativen Entwicklung zu vergleichbaren Werten bzw. anderen, auch börsennotierten Branchenvertretern beurteilt wird. Grundlage sind daneben aber auch hier der Jahresüberschuss nach IFRS Kennzahlen als Ausdruck der langfristigen, strategischen Unternehmenszielsetzung wie auch die Erreichung und Umsetzung von qualitativen Zielen wie etwa strategisch der „Ausbau der Marktposition“ und die weitere Entwicklung einer nachhaltigen „Unternehmenskultur“ und nachhaltigen Unternehmensstrategie.

Die Auszahlung des LTI erfolgt erst im dritten Jahr nach Entstehung des Tantiemeanspruchs und gewährleistet damit sowohl die Merkmale der Langfristigkeit als einer mehrjährigen Betrachtung unterliegender Vergütungsbestandteil wie auch der Nachhaltigkeit. Sollten die der Tantiemegewährung zugrundeliegenden Zielparameter in dem Betrachtungszeitraum nach pflichtgemäßer Beurteilung durch den Aufsichtsrat für einzelne Zeitabschnitte positiv oder negativ von den Zielwerten abweichen, erhöht oder reduziert sich der Auszahlungsbetrag des LTI zum Fälligkeitszeitpunkt.

Die relative Performance im Bereich der Zielerreichung kann beim LTI ebenso wie beim STI zwischen 50 und 120 Prozentpunkten in Bezug auf die quantitativen Zielgrößen betragen, während diese bei qualitativen Zielen auf 100% im Maximum beschränkt ist.

Der Auszahlungsgrad der Langfristvergütung ist daher wie der STI nach oben begrenzt und kann ebenfalls maximal 120% des individuellen Zielbetrags ergeben.

Die Tantieme setzt somit Anreize, im Sinne der operativen und strategischen Ziele unter Einbeziehung einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Entwicklung von FORTEC zu wirtschaften und die Rentabilität zu steigern. Zusätzlich ermöglicht sie den Vorstandsmitgliedern eine direkte Partizipation am Unternehmenserfolg sowohl unter kurz- wie langfristigen Performanceaspekten.

Sondertantieme

Der Aufsichtsrat kann ferner in begründeten Ausnahmefällen eine im Übrigen der Höhe nach ins Ermessen des Aufsichtsrats gestellte Sondertantieme gewähren, die einen Betrag von 50.000 EUR jedoch nicht übersteigt. In dem Beschluss über das Vorliegen eines Ausnahmefalles, welcher den Umfang und die Qualität der außerordentlichen Leistungen angeben soll, werden die konkrete Höhe der Sondertantieme und der Zeitpunkt der Auszahlung durch den Aufsichtsrat näher festgelegt.

Zudem fällt die Sondertantieme unter die Maximalvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG. Falls eine Sondertantieme an die Vorstandsmitglieder nach Anpassung der Vorstandsverträge gewährt wird, erfolgt eine Erläuterung zu der Grundlage und Höhe im Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahrs.

E. Vergütungsregelungen für die Beendigung der Vorstandstätigkeit

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder von FORTEC regelt auch die Vergütung im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsamts bzw. Dienstvertrags.

1. Vertragslaufzeiten, Kündigungsmöglichkeiten

Die Laufzeit von Vorstandsdienstverträgen wird gleichlaufend mit der jeweiligen vom Aufsichtsrat zu beschließenden Bestellperiode vereinbart. Bei einer Erstbestellung beträgt die Bestellperiode und damit auch die Vertragslaufzeit regelmäßig bis zu 3 Jahre. Bei Wiederbestellung ist die Vertragslaufzeit entsprechend der maximal möglichen Bestellperiode auf höchstens 5 Jahre begrenzt (§ 84 Abs. 1 Satz 1 AktG). Die Vorstandsdienstverträge sind für eine feste Laufzeit abgeschlossen und sehen dementsprechend keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor. Das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsvertrags aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.

2. Vorzeitige Beendigung

Im Falle des Widerrufs bzw. der Amtsniederlegung kann FORTEC das Vorstandsmitglied sofort unter Fortzahlung der Bezüge von seiner Verpflichtung zur Erbringung seiner Leistung freistellen.

Sofern in den Vorstandsdienstverträgen eine Abfindungszahlung vorgesehen wird, sehen diese bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandsdienstverträge eine Abfindungszahlung in Höhe der Grundvergütung vor, die das Vorstandsmitglied bei ordnungsgemäßer Beendigung des Vorstandsdienstvertrags erhalten hätte. Die Abfindung ist dabei der Höhe nach auf zwei Jahresgrundvergütungen begrenzt. Zudem wird die Abfindung auf die Karenzentschädigung aufgrund eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots angerechnet.

3. Keine weiteren Abfindungsregeln

Von den unter Ziffer E.2. beschriebenen Regelungen abgesehen sieht das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands Zusagen von Entlassungsentschädigungen nicht vor. Dies gilt auch für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control).

4. Unterjähriger Ein- und Austritt

Tritt ein Vorstandsmitglied im laufenden Geschäftsjahr in die Dienste der Gesellschaft ein oder aus, so erhält das Vorstandsmitglied die Vergütung pro rata temporis zu ihrer jeweiligen Fälligkeit.

5. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Mit den Vorstandsmitgliedern ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für eine Dauer zwischen sechs und 12 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) des Vorstandsmitglieds. Zahlungen aus Anlass einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit (vgl. Abschnitt E.2.) werden ebenfalls auf die Karenzentschädigung angerechnet. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot umfasst jegliche Wettbewerbstätigkeit im Geschäftsbereich von FORTEC. FORTEC hat die Möglichkeit, vor Beendigung des Vorstandsdienstvertrags auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot zu verzichten und sich hiermit von der Verpflichtung zu lösen, eine Karenzentschädigung zu zahlen.

6. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Mit der Festvergütung ist auch eine etwaige Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds bei verbundenen Unternehmen und Tochtergesellschaften abgegolten. „Verbundene Unternehmen“ sind alle gemäß § 15 AktG verbundenen und solche Unternehmen, an denen FORTEC mit mindestens 25 % beteiligt ist. „Tochtergesellschaften“ sind Unternehmen, an denen FORTEC beteiligt ist. Sofern Vorstandsmitglieder für die Wahrnehmung von Mandaten in diesen Gesellschaften Bezüge von den betreffenden Gesellschaften erhalten, werden diese auf die Vergütung angerechnet, sofern keine abweichenden Regelungen mit den Vorstandsmitgliedern getroffen werden. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit eine hierfür gezahlte Vergütung auf die Vorstandsvergütung anzurechnen ist.

F. Vorübergehende Abweichungen

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens von FORTEC notwendig ist. Eine Abweichung von dem Vergütungssystem unter den genannten Umständen ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind die Leistungskriterien der Tantieme und zeitweilige Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vormaligen Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren.

Germering, den 4. Dezember 2024

Christoph Schubert

Aufsichtsratsvorsitzender

FORTEC
GROUP

FORTEC Elektronik AG
Augsburger Str. 2b
D-82110 Germering
www.fortecag.de