



ONE PARTNER. UNLIMITED TECHNOLOGY SOLUTIONS.

Global reach with local support.

Entsprechenserklärung des Vorstands und
des Aufsichtsrats der FORTEC Elektronik
Aktiengesellschaft zum Deutschen Corporate
Governance Kodex

FORTEC
GROUP

Vorstand und Aufsichtsrat der FORTEC Elektronik Aktiengesellschaft (nachfolgend „FORTEC AG“ oder auch die „Gesellschaft“) berichten in dieser Erklärung gemäß §§ 289f und 315d HGB über die Unternehmensführung der FORTEC AG sowie, soweit gesetzlich vorgesehen, des FORTEC-Konzerns. Die Erklärung zur Unternehmensführung wird auf der Website der Gesellschaft (<https://www.fortecag.de/investor-relations/corporate-governance/>) dauerhaft zur Verfügung gestellt. Zur besseren Lesbarkeit wird im weiteren Textverlauf das generische Maskulinum verwendet; gemeint sind stets alle Geschlechter.

1. Entprechenserklärung zur Corporate Governance gemäß § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat der FORTEC AG erklären, dass den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der derzeit gültigen Fassung seit der letzten Abgabe der Entprechenserklärung vom 30. September 2025 mit den folgenden Ausnahmen entsprochen wurde und künftig entsprochen wird:

A.1 - Nachhaltigkeitsbezogene Unternehmensführung

Die FORTEC AG berücksichtigt soziale und ökologische Aspekte im Rahmen ihrer Unternehmensführung und strategischen Entscheidungen. Eine darüberhinausgehende systematische Identifikation und Bewertung der mit Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Risiken und Chancen sowie der ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit im Sinne der Empfehlung A.1 ist derzeit jedoch noch nicht vollständig in die Unternehmensstrategie und Unternehmensplanung integriert. Die Gesellschaft entwickelt die hierfür erforderlichen Strukturen und Prozesse sukzessive weiter.

A.2 - Diversität bei der Besetzung von Führungsfunktionen

Bei der Besetzung von Führungsfunktionen stellt die FORTEC AG die fachliche und persönliche Eignung sowie die für die jeweilige Funktion erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen in den Vordergrund. Diversitätsaspekte werden bei der Besetzung von Führungsfunktionen berücksichtigt, jedoch nicht anhand eines formalisierten oder systematischen Auswahlkonzepts gewichtet. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass hierdurch eine bestmögliche Besetzung der jeweiligen Führungspositionen gewährleistet wird.

B.1 - Diversität bei der Zusammensetzung des Vorstands

Bei der Zusammensetzung des Vorstands stellt der Aufsichtsrat der FORTEC AG die fachliche und persönliche Eignung sowie die für die jeweilige Vorstandsfunktion erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen in den Vordergrund. Diversitätsaspekte werden bei der Besetzungsentscheidung berücksichtigt, stellen jedoch kein eigenständiges oder vorrangiges Auswahlkriterium dar. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass auf diese Weise eine bestmögliche Besetzung des Vorstands im Interesse der Gesellschaft gewährleistet wird.

B.2 - Langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand

Eine langfristige, fortlaufende Nachfolgeplanung für die Mitglieder des Vorstands besteht derzeit noch nicht. Der Aufsichtsrat begleitet die Weiterentwicklung der Führungsorganisation und berücksichtigt dabei auch mögliche interne Entwicklungsperspektiven für künftige Führungs- und Vorstandsaufgaben. Sofern sich ein konkreter Nachfolgebedarf abzeichnet, wird auf dieser Grundlage ein strukturierter Auswahl- und Besetzungsprozess durchgeführt. Dabei werden die für die jeweilige Vorstandsfunktion erforderlichen fachlichen und persönlichen Anforderungen berücksichtigt; bei Bedarf können ergänzend externe Beratungsunternehmen im Rahmen der Kandidatensuche eingebunden werden.

Der Aufsichtsrat hält dieses anlassbezogene Vorgehen vor dem Hintergrund der Größe und Struktur der Gesellschaft für sachgerecht.

B.5 - Altersgrenze für Vorstandsmitglieder

Für Vorstandsmitglieder ist derzeit keine Altersgrenze festgelegt.

D.2 - Bildung von Ausschüssen

Der Aufsichtsrat hat aufgrund seiner Größe von drei Mitgliedern grundsätzlich keine gesonderten Ausschüsse eingerichtet. Nach Auffassung des Aufsichtsrats gewährleistet die Behandlung der entsprechenden Themen im Gesamtgremium angesichts seiner Größe und Zusammensetzung eine effiziente und sachgerechte Wahrnehmung der Aufgaben.

D.4 - Nominierungsausschuss

Der Aufsichtsrat hat aufgrund seiner Größe von drei Mitgliedern keinen gesonderten Nominierungsausschuss gebildet. Die Aufgaben eines Nominierungsausschusses werden vom Gesamtaufichtsrat wahrgenommen. Der Aufsichtsrat hält die Bildung eines gesonderten Ausschusses angesichts seiner Größe nicht für sachgerecht.

D.10 - Zusammenarbeit mit dem Abschlussprüfer

Da der aus drei Mitgliedern bestehende Gesamtaufichtsrat gemäß § 107 Abs. 4 Satz 2 AktG zugleich die Aufgaben des Prüfungsausschusses wahrnimmt, besteht kein hiervon organisatorisch getrenntes Ausschussgremium. Da bei der FORTEC AG aufgrund der Größe des Aufsichtsrats keine gesonderten Ausschüsse gebildet werden, erfolgt der nach Empfehlung D.10 vorgesehene Austausch mit dem Abschlussprüfer nicht im Rahmen eines eigenständigen Prüfungsausschusses. Im Zusammenhang mit der Jahresabschlussprüfung finden jedoch regelmäßige Abstimmungen zwischen dem Aufsichtsrat, insbesondere dem Aufsichtsratsvorsitzenden, und dem Abschlussprüfer sowie gesondert zwischen dem Vorstand und dem Abschlussprüfer statt. Dabei werden die für die Abschlussprüfung wesentlichen Themen und Prüfungsschwerpunkte erörtert.

Der Aufsichtsratsvorsitzende verfügt zugleich als Financial Expert über besondere Sachkunde im Bereich der Abschlussprüfung und ist daher in besonderem Maße in den Austausch mit dem Abschlussprüfer eingebunden. Der Aufsichtsrat hält dieses Vorgehen angesichts seiner Größe, der unmittelbaren Einbindung des Aufsichtsratsvorsitzenden und dessen fachlicher Expertise für sachgerecht.

F.2 - Veröffentlichungsfristen der Finanzberichterstattung

Die FORTEC AG richtet sich bei der Veröffentlichung des Konzernabschlusses, des Konzernlageberichts sowie der unterjährigen Finanzinformationen nach den jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben und den für die Gesellschaft maßgeblichen Anforderungen des Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse/Deutsche Börse AG. Die kürzeren Veröffentlichungsfristen der Empfehlung F.2 des Deutschen Corporate Governance Kodex werden derzeit noch nicht eingehalten.

Die Gesellschaft verfolgt jedoch das Ziel, die Finanzberichterstattung künftig weiter zu beschleunigen. Unabhängig davon werden die für die Gesellschaft verbindlichen gesetzlichen und kapitalmarktrechtlichen Veröffentlichungsfristen eingehalten.

G.3 - Vergleichsgruppe für die Vorstandsvergütung

Zur Beurteilung der Angemessenheit und Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung werden sowohl externe als auch interne Vergleichsmaßstäbe herangezogen. Die Zusammensetzung der externen Vergleichsgruppe wird jedoch nicht über die im Vergütungssystem enthaltenen Angaben hinaus offengelegt.

Das Vergütungssystem wird unter Einbindung externer rechtlicher Beratung mit besonderer Expertise im Börsen- und Kapitalmarktrecht erstellt und regelmäßig überprüft. Der Aufsichtsrat ist vor diesem Hintergrund der Auffassung, dass die Angemessenheit und Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung auch ohne eine weitergehende Offenlegung der konkreten Zusammensetzung der Vergleichsgruppe sachgerecht beurteilt werden kann.

G.6 - Verhältnis von langfristiger und kurzfristiger variabler Vergütung

Die langfristig variable Vergütung (LTI) der Vorstandsmitglieder übersteigt derzeit nicht die kurzfristig variable Vergütung (STI). Mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2025/2026 wurde das Verhältnis von STI zu LTI jedoch von zuvor 80 % zu 20 % auf etwa 65 % zu 35 % angepasst und damit der Anteil der langfristig orientierten variablen Vergütung deutlich erhöht.

Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass durch diese Anpassung die langfristige und nachhaltige Ausrichtung der Vorstandsvergütung weiter gestärkt wurde, auch wenn die Empfehlung G.6 des Deutschen Corporate Governance Kodex, wonach der langfristig orientierte variable Vergütungsanteil den kurzfristig orientierten Anteil übersteigen soll, weiterhin nicht vollständig erfüllt wird.

G.7 - Festlegung der Leistungskriterien

Mit Blick auf Veränderungen im Vorstand und dadurch auch bedingte Notwendigkeiten zur Neuregelung der dienstvertraglichen Vergütungen ist eine Festlegung der variablen Ziele erst im Laufe des neuen Geschäftsjahres erfolgt, was sich aber zukünftig grundsätzlich auch im Einklang mit den aktuellen Vorstellungen der Kommission zu Anpassungen des Kodex befindet, die dann für eine weitere Abweichungserklärung keinen Anlass mehr bieten sollten.

G.10 - Aktienbasierte Vergütung und langfristige Verfügbarkeit

Die variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder der FORTEC AG werden nicht in Aktien der Gesellschaft angelegt und auch nicht aktienbasiert gewährt. Eine aktienbasierte Vergütung ist im derzeitigen Vergütungssystem nicht vorgesehen.

Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass das bestehende Vergütungssystem auch ohne eine aktienbasierte Komponente geeignet ist, die Interessen der Vorstandsmitglieder angemessen mit der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft zu verknüpfen.

Darüber hinaus können die Vorstandsmitglieder nach drei Jahren über die als langfristig variable Vergütung gewährten Beträge verfügen. Damit wird auch hinsichtlich der von Empfehlung G.10 vorgesehenen vierjährigen Frist abgewichen.

G.11 - Außergewöhnliche Entwicklungen und Claw-back

Es ist in der Vorstandsvergütung nicht vorgesehen, außergewöhnlichen Ereignissen durch gesonderte diskretionäre Entscheidungen zusätzlich Rechnung zu tragen.

Mit den Vorstandsmitgliedern wurde kein gesonderter Claw-back vereinbart. Der Aufsichtsrat hält eine solche Regelung vor dem Hintergrund der bestehenden Vergütungsstruktur sowie der Größe und bisherigen Führungsstruktur der Gesellschaft derzeit nicht für erforderlich.

Germering, 29. September 2026

Christoph Schubert
Aufsichtsratsvorsitzender

Michael Spatny
Vorstand

Henrik Christiansen
Vorstand