

VERGÜTUNGSBERICHT DER FORIS AG GEMÄß § 162 AktG

Mit dem Vergütungsbericht von Vorstand und Aufsichtsrat berichtet die Gesellschaft gemäß § 162 AktG über die im Jahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der FORIS AG sowie über die jeweils angewandten Grundsätze der Vergütungssysteme für Vorstand und Aufsichtsrat für das vergangene Jahr. Weitere Angaben zur Vergütung der Organe finden sich zudem im Konzernanhang sowie im Anhang zum Jahresabschluss. Vorauszuschicken ist, dass das Vergütungssystem, welches der im vergangenen Jahr gewährten und geschuldeten Vergütung zugrunde lag, weiterhin unverändert das Vergütungssystem ist, welches von der Hauptversammlung der Gesellschaft im Jahr 2021 gebilligt wurde.

1. Vorstandsvergütung

Überblick über die Grundzüge der gewährten Vorstandsvergütung für die Vorstandsmitglieder der FORIS AG

Grundlagen, Zielsetzung und Zusammensetzung der Vorstandsvergütung (§ 162 Absatz 1, Nr. 1 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 als auch eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens und den Anteil des Vorstands hieran berücksichtigen. Es sollen Anreize für eine Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung gesetzt werden. Das Vorstandsvergütungssystem ist ein wesentlicher Baustein zur Förderung der Geschäftsstrategie der FORIS AG.

Die auf Basis des Vergütungssystems gewährte Vorstandsvergütung orientiert sich an der Unternehmensgröße und am wirtschaftlichen Erfolg der FORIS AG, der Tätigkeit der Vorstandsmitglieder, 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 den 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 der Vorstandsvergütung bei Erreichen der im Vergütungssystem festgelegten Maximalvergütung wie folgt zusammen:

Relative Anteile der Vergütungs- komponenten an der jährlichen Maximal- vergütung	
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 Unternehmensgröße und Organisation der Gesellschaft sowie in Bezug auf die Tätigkeiten und Verantwortungsbereiche der Vorstandsmitglieder eine herausgehobene Bedeutung beigemessen. Sie bildet zugleich auch den Anknüpfungspunkt für die Bemessung der Maximalvergütung, weil die erfolgsabhängige Vergütung durch die Höhe der Festvergütung gedeckelt wird und diese nicht übersteigen kann.
- Aufgrund der Unternehmensgröße und der unmittelbaren Verknüpfung mit dem Jahresergebnis ist der variable Vergütungsanteil im Verhältnis zur Festvergütung derzeit eher von untergeordneter Bedeutung und zugleich einfach und prägnant ausgestaltet. Maßgeblicher Faktor der erfolgsabhängigen Vergütung ist das jährliche Konzernergebnis vor Steuern. Hiervon wird prozentual die variable Vergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds abgeleitet. Im Einzelfall kann bei Erreichen eines Schwellenwertes eine zusätzliche Pauschalzahlung erfolgen. Weitere variable Vergütungsbestandteile werden nicht gewährt.
- Die Nebenleistungen haben eine lediglich nachgeordnete Bedeutung. Der Umfang der Nebenleistungen ist mit Blick auf die Gesamtvergütung stark begrenzt. Sie werden unabhängig von konkreten Leistungsdaten gewährt und ergänzen die weiteren Vergütungskomponenten in angemessener Weise.

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

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, abhängig vom tatsächlichen Konzernergebnis, maximal die Höhe der jeweiligen Festvergütung erreichen. Hinzuzurechnen sind die in Summe geringfügigen Nebenleistungen. Die Maximalvergütung beträgt somit insgesamt rund 420 TEUR je Vorstandsmitglied.

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 gemäß § 87 Abs. 2 AktG.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und deren Beendigung

Die Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems erfolgt durch entsprechende Vereinbarungen mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern in deren Dienstverträgen, wobei die Gesellschaft beim Abschluss dieser Verträge durch den Aufsichtsrat vertreten wird, sowie durch die Feststellung des jeweiligen Konzernergebnisses, von welchem die variable Vergütung abgeleitet wird. Die grundsätzliche Laufzeit der entsprechenden Vergütungsregelungen in den Dienstverträgen entspricht dabei der Laufzeit der Verträge bzw. dem Beststellungszeitraum.

Der Vertrag mit Herrn Frederick Iwans, der seit der einvernehmlichen Auflösung des Vorstands-Dienstvertrags mit Herrn Prof. Dr. Hanns-Ferdinand Müller zum 30. Juni 2022 das Unternehmen als Alleinvorstand führt, hatte eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2023. Per Beschluss des Aufsichtsrats wurde Herr Iwans für weitere 3 Jahre zum Vorstand bestellt. Der aktuelle Dienstvertrag von Herrn Iwans hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2026.

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. 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.

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. Dem Aufsichtsrat liegen sowohl die Daten der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens als auch die Vergütungen der Mitarbeiter vor.

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.

Bei einer Anpassung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat wird dieses erneut der Hauptversammlung vorgelegt.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

Im vorliegenden Vergütungsbericht ist gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG über die jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und Aufsichtsrats im letzten Geschäftsjahr geschuldete und gewährte Vergütung zu berichten. Entsprechend dem Grundsatz der Klarheit und Verständlichkeit gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG werden im Nachfolgenden zunächst die im Vergütungsbericht verwendeten Begrifflichkeiten „geschuldet“ und „gewährt“ erläutert.

Geschuldet

Eine Vergütung gilt als geschuldet, wenn die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber einem Organmitglied hat, diese fällig, aber noch nicht erfüllt und somit auch noch nicht in das Vermögen des Organmitglieds übergegangen ist.

Gewährt

Eine Vergütung gilt als gewährt, wenn sie dem Organmitglied tatsächlich zugeflossen und damit in sein Vermögen übergegangen ist, unabhängig davon, ob der Zufluss zur Erfüllung einer Verpflichtung oder rechtsgrundlos erfolgt ist. Für den vorliegenden Vergütungsbericht wird als Zufluss-Zeitpunkt jener Zeitpunkt bzw. jene Periode festgelegt, in der die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht wurde. Somit entspricht die „gewährte Vergütung“ derjenigen Vergütung, die für die im zu berichtenden Geschäftsjahr vollständig erbrachten Leistungen gewährt wurde.

Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Für die Ertragsentwicklung der Gesellschaft ist als Ertragskennziffer das Konzernergebnis maßgeblich, das dem zum Geschäftsjahresende festgestellten Jahresüberschuss oder -fehlbetrag entspricht.

Vergütung der Arbeitnehmer

Für die Darstellung der Entwicklung und Veränderung der durchschnittlichen Mitarbeitervergütung auf Vollzeitäquivalenzbasis gemäß § 162 Abs. 1 AktG wird auf die durchschnittlich gewährte Gesamtvergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des FORIS-Konzerns abgestellt. Zur Ermittlung dieses Betrags wurden die Bruttojahresgehälter von allen Mitarbeitern zugrunde gelegt, die zum Stichtag am 31. Dezember 2022 angestellt und für das Unternehmen tätig waren, ohne Berücksichtigung von Studenten, Reinigungskräften oder sonstigen geringfügig Beschäftigten. Die Beträge für unterjährig eingestellte und/oder in Teilzeit arbeitende Mitarbeiter wurden hierfür annualisiert bzw. auf Vollzeitbeträge hochgerechnet. Eingeflossen sind hierdurch die Daten von 30 Mitarbeitern.

Übersicht gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

	Frederick Iwans		Konzern- ergebnis	Durchschnittlich gewährte Mitarbeiter- vergütung
	Gewährte Vergütung	Geschuldete Vergütung		
Gesamtvergütung 2023	TEUR 214	TEUR 0	TEUR 1.088	TEUR 73
Festvergütung 2023	TEUR 204	TEUR 0		
Nebenleistungen 2023	TEUR 10	TEUR 0		
Kurzfristige variable Vergütung 2023	TEUR 0	TEUR 17		
Langfristige variable Vergütung 2023	TEUR 0	TEUR 0		

Die dem Vorstand für das Geschäftsjahr 2023 gewährte Gesamtvergütung setzt sich aus einer Festvergütung sowie aus Nebenleistungen zusammen. Die genannten Werte sind Brutto-Werte. Da sich das Konzernergebnis im Jahr 2023 auf 1088 TEUR beläuft, hat der Vorstand zusätzlich Anspruch auf eine dienstvertraglich vereinbarte variable Vergütung in Höhe von ca. 17 TEUR.

Die Gesamtvergütung des Vorstands Herrn Iwans belief sich daher auf ca. 231 TEUR.

Die durchschnittlich gewährte Mitarbeitervergütung, die wie vorstehend erläutert ermittelt wurde, belief sich im Geschäftsjahr 2023 auf ca. 73 TEUR.

Zum Vergleich mit dem Vorjahr findet sich nachstehend eine Übersicht über die gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022.

	Frederick Iwans		Prof. Dr. Hanns-Ferdinand Müller		Konzern- ergebnis	Durchschnittlich gewährte Mitarbeiter- vergütung
	Gewährte Vergütung	Geschuldete Vergütung	Gewährte Vergütung	Geschuldete Vergütung		
Gesamtvergütung 2022	TEUR 213	TEUR 0	TEUR 106	TEUR 0	TEUR 152	TEUR 70
Festvergütung 2022	TEUR 204	TEUR 0	TEUR 102	TEUR 0		
Nebenleistungen 2022	TEUR 9	TEUR 0	TEUR 4	TEUR 0		
Variable Vergütung 2022	TEUR 0	TEUR 1,5	TEUR 0	TEUR 0		

Die den Vorständen für das Geschäftsjahr 2022 gewährte Gesamtvergütung belief sich auf insgesamt 320 TEUR. Der Unterschied zwischen der Vergütung von Herrn Iwans und der Vergütung von Herrn Prof. Dr. Müller beruhte auf dem Ausscheiden von Herrn Prof. Dr. Müller zum 30. Juni 2022.

Die durchschnittlich gewährte Mitarbeitervergütung belief sich im Geschäftsjahr 2022 auf 70 TEUR und wurde auf der gleichen Grundlage ermittelt wie im Geschäftsjahr 2023. Für das Geschäftsjahr 2022 waren die Daten von 30 Mitarbeitern eingeflossen.

Vertikalvergleich über die gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands, die Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie die durchschnittliche Arbeitnehmervergütung im Geschäftsjahr 2023 und in den Vorjahren (§ 162 Absatz 1, Nr. 2 AktG)

Für den Vergleich der gewährten Vergütung im Zeitablauf wurde mit dem erstmalig für das Geschäftsjahr 2021 erstellten Vergütungsbericht damit begonnen, gemäß § 162 AktG einen Fünf-Jahres-Vertikalvergleich sukzessive aufzubauen.

Daher ist der nachstehende Vergleich auf die Veränderungen zwischen dem zu berichtenden Geschäftsjahr 2023 und den Vorjahren 2022, 2021 und 2020 beschränkt.

Vertikalvergleich		Vertikalvergleich		Vertikalvergleich	
	Veränderung 2023 zu 2022		Veränderung 2022 zu 2021		Veränderung 2021 zu 2020
Zum 31.12.2023 amtierende Organmitglieder		Zum 31.12.2022 amtierende Organmitglieder		Zum 31.12.2021 amtierende Organmitglieder	
Frederick Iwans	7,7%	Frederick Iwans	1,70%	Frederick Iwans	./.
		Prof. Dr. Hanns- Ferdinand Müller	-49,80%	Prof. Dr. Hanns- Ferdinand Müller	0,00%
Ertragskennziffern		Ertragskennziffern		Ertragskennziffern	
Konzernergebnis	615,8%	Konzernergebnis	108,5%	Konzernergebnis	-26,30%
Durchschnittliche Vergütung Belegschaft in Vollzeit		Durchschnittliche Vergütung Belegschaft in Vollzeit		Durchschnittliche Vergütung Belegschaft in Vollzeit	
Durchschnittliche Anzahl Mitarbeiter	0%	Durchschnittliche Anzahl Mitarbeiter	11%	Durchschnittliche Anzahl Mitarbeiter	23%
Durchschnittliche Mitarbeitervergütung	4%	Durchschnittliche Mitarbeitervergütung	4%	Durchschnittliche Mitarbeitervergütung	14%

Im Vergleich zur Vorstandsvergütung 2022 hat sich die Vergütung für Herrn Iwans aufgrund des ergebnisbedingt höheren variablen Vergütungsteils erhöht. Herr Prof. Dr. Müller war im Jahr 2023 nicht mehr Vorstand des Unternehmens, so dass für ihn keine Vergütung mehr auszuweisen war.

Die Ertragskraft des Unternehmens hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 615,8% verbessert. Die durchschnittlich gewährte Mitarbeitervergütung hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 4% erhöht.

Übersicht der relativen Anteile der einzelnen im Jahr 2023 gewährten und geschuldeten Vergütungskomponenten an der gewährten Gesamtvergütung:

	Frederick Iwans
	Relativer Anteil der gewährten Zuwendungen
Festvergütung 2023	88,3%
Nebenleistungen 2023	4,3%
Variable Vergütung 2023	7,4%
Gesamtvergütung 2023	100%

Die Festvergütung machte einen relativen Anteil von 88,3%, die variable Vergütung einen Anteil von 4,3% und die Nebenleistung einen Anteil von 7,4% an der gewährten Gesamtvergütung aus.

Zusätzliche Angaben zur Vorstandsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 und Abs. 2 AktG

Ergänzend zu dem Überblick über die Grundzüge der gewährten Vorstandsvergütung für die Vorstandsmitglieder der FORIS AG und die konkrete Darstellung der geschuldeten und gewährten Vergütung im Jahr 2023 – mit entsprechenden Vergleichen zum Vorjahr und unter Berücksichtigung der Ertragsziffern und der durchschnittlichen Mitarbeitervergütung – wird nachfolgend auf die zusätzlichen Angaben zur Vorstandsvergütung nach § 162 Abs. 1 und Abs. 2 AktG eingegangen.

Aktienbasierte Vergütung (§ 162 Absatz 1, Nr. 3 AktG)

Eine Vergütung der Vorstandsmitglieder in Aktien oder Aktienoptionen ist nach dem Vergütungs-System nicht vorgesehen und erfolgt nicht. Von einer Gewährung von Aktienoptionen sieht der Aufsichtsrat ab.

Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile (§ 162 Absatz 1, Nr. 4 AktG)

Für das Geschäftsjahr 2021 wurde keine variable Vergütung gewährt. Für das Geschäftsjahr 2022 wurde eine variable Vergütung in Höhe von 1.500 EUR gewährt und für das Geschäftsjahr 2023 wird eine variable Vergütung in Höhe von ca. 17 TEUR geschuldet. Eine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile ist nicht vorgesehen.

Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands (§ 162 Absatz 1, Nr. 5 AktG)

Eine Abweichung von dem vom Aufsichtsrat beschlossenen und von der Hauptversammlung 2021 bestätigten Vergütungssystem des Vorstands ist im zurückliegenden Jahr nicht erfolgt.

Berücksichtigung des Beschlusses der Hauptversammlung nach § 120a Absatz 4 (§ 162 Absatz 1, Nr. 6 AktG)

Der bislang unveränderte Beschluss der Hauptversammlung 2021 über die Billigung des Vergütungssystems gemäß § 120a Absatz 4 AktG wird dem Grunde nach berücksichtigt. Die Hauptversammlung 2021 hat den Vorschlag des neuen Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei einer Stimmabgabe für 804.059 Aktien mit 685.892 Ja-Stimmen gegen 118.167 Nein-Stimmen in der Hauptversammlung vom 1. Juni 2021 angenommen.

Im Nachgang zu dieser Beschlussfassung erfolgte keine Anpassung des Vergütungssystems und keine Anpassung der konkreten Vergütungsvereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern.

Einhaltung festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder (§ 162 Absatz 1, Nr. 7 AktG)

Die für das Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Gesamtvergütung des Vorstands beträgt ca. 231 TEUR. Damit liegt die gewährte und geschuldete Gesamtvergütung unter der geltenden Maximalvergütung von 420 TEUR.

Zugesagte Leistungen Dritter (§ 162 Absatz 2, Nr. 1 AktG)

Für das abgelaufene Geschäftsjahr sind keine Leistungen Dritter in Hinblick auf die Tätigkeit des Vorstands zugesagt oder gewährt worden.

Zugesagte Leistungen im Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit (§ 162 Absatz 2, Nr. 2 AktG)

Im Geschäftsjahr 2023 hat kein Vorstandsmitglied seine Tätigkeit vorzeitig beendet. Auch wurden keine Leistungen auf einen Zeitpunkt vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit vereinbart.

Zugesagte Leistungen im Fall der regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit (§ 162 Absatz 2, Nr. 3 AktG)

Im Geschäftsjahr 2023 hat kein Vorstandsmitglied seine Tätigkeit regulär beendet. Auch wurden keine Leistungen auf einen Zeitpunkt regulärer Beendigung der Vorstandstätigkeit vereinbart.

Zugesagte Leistungen an frühere Vorstandsmitglieder (§ 162 Absatz 2, Nr. 4 AktG)

Für das Geschäftsjahr 2023 wurden keine Leistungen an frühere Vorstandsmitglieder gewährt oder mit diesen auf die zurückliegende Tätigkeit bezogene Leistungsvereinbarungen abgeschlossen.

Zwischen dem vormaligen Vorstandsmitglied Herrn Prof. Dr. Müller und der FORIS AG besteht ein Vertrag als Markenbotschafter auf freiberuflicher Basis, welcher für die konkret erbrachten Leistungen eine Vergütung vorsieht. Dieser Vertrag und die hierauf gezahlte Vergütung fällt nicht unter die in § 162 Absatz 2, Nr. 4 AktG genannten Leistungen.

2. Aufsichtsratsvergütung

Überblick über die Grundzüge der gewährten Aufsichtsratsvergütung für die Aufsichtsratsmitglieder der FORIS AG

Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung

Der dreiköpfige Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand der FORIS AG. Er ist im Rahmen dieser Aufgabe in wichtige operative und strategische Themen der Unternehmensführung eingebunden. Effektives Handeln ist hierbei wesentliche Voraussetzung für die strukturierte und erfolgreiche Arbeit des Aufsichtsrats. Dabei soll auch entsprechend dem Grundsatz 24 des aktuellen DCGK darauf geachtet werden, dass die Aufsichtsratsvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Mitglieder des Aufsichtsrats sowie zur Lage der Gesellschaft steht.

Die Vergütung des Aufsichtsrats der FORIS AG besteht nach der bislang unveränderten Beschlussfassung der Hauptversammlung 2021 ausschließlich aus einer Festvergütung. Mit dieser Vergütung soll der Anreiz für eine kontinuierliche Überwachung und Bewältigung der Aufgaben des Aufsichtsrats im Interesse der FORIS AG gewährleistet werden.

Da der Vorsitz des Aufsichtsrates mit einem höheren Arbeitsaufwand verbunden ist, erhält der Aufsichtsratsvorsitzende eine höhere Vergütung als die sonstigen Mitglieder. Weil der Aufsichtsrat nur aus drei Mitgliedern besteht und keine Ausschüsse gebildet werden, ist der gesamte Kontroll- und Beratungsaufwand durch sämtliche Mitglieder gemeinsam zu erbringen, soweit nicht Einzelaufgaben dem Aufsichtsratsvorsitzenden zuzuordnen sind. Dies setzt zahlreiche Zusammenkünfte und Besprechungen voraus, die nicht allein im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Sitzungen pro Jahr erledigt werden können. Im Interesse der Gesellschaft soll aber nicht jede mehrstündige Sitzung jeweilig mit einem Sitzungsgeld verbunden sein, sondern durch eine angemessene Fixvergütung insgesamt abgegolten werden.

Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems

Über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird auf Vorschlag des Vorstands und des Aufsichtsrats gemäß § 113 Abs. 3 Satz 1 AktG in der aktuellen Fassung mindestens alle vier Jahre durch die Hauptversammlung Beschluss gefasst. Hierbei kann die Hauptversammlung die bestehenden Regelungen zur Vergütung des Aufsichtsrats entweder bestätigen oder ändern.

Eine solche Änderung wurde zuletzt durch die Hauptversammlung 2021 beschlossen.

Überblick über die einzelnen Komponenten der Aufsichtsratsvergütung

Mit den einzelnen Vergütungselementen soll den Aufsichtsratsmitgliedern eine angemessene und ihren jeweiligen Aufgaben entsprechende Vergütung gewährt werden.

a) Grundvergütung

Die jährliche Grundvergütung für ein Aufsichtsratsmitglied der FORIS AG beträgt 30.000,00 EUR.

b) Funktionszuschlag

Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält die 1,5-fache Grundvergütung. Damit wird der hervorgehobenen Stellung des Aufsichtsratsvorsitzenden Rechnung getragen. Er ist zentraler Ansprechpartner für den Vorstand und mit der Koordination der Aufsichtsratsarbeit befasst.

Fälligkeit

Die für ein Geschäftsjahr zu zahlende Grundvergütung ist fällig und zahlbar mit Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das betreffende Geschäftsjahr zu beschließen hat. So wurde die Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 mit Ablauf der Hauptversammlung 2023 fällig und ausgezahlt. Entsprechendes gilt für die Aufsichtsratsvergütung 2023 mit Blick auf die Hauptversammlung 2024.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte zwischen der Gesellschaft und den Mitgliedern des Aufsichtsrats existieren nicht.

Geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in den Geschäftsjahren 2023 und 2022 Übersicht geschuldete Vergütung (Grundvergütung und Funktionszuschlag)

	Dr. Christian Rollmann	Peter A. Börsch	Olaf Wilcke	Konzern-Ergebnis	Durchschnittlich gewährte Mitarbeitervergütung
Gesamtvergütung 2023	45 TEUR	30 TEUR	30 TEUR	1.088	TEUR 73
	100%	100%	100%		
Feste Vergütung 2023	30 TEUR	30 TEUR	30 TEUR		
	67%	100%	100%		
Funktionszuschlag 2023	15 TEUR	0 TEUR	0 TEUR		
	33%	0%	0%		
Gesamtvergütung 2022	45 TEUR	30 TEUR	30 TEUR	152	TEUR 70
	100%	100%	100%		
Feste Vergütung 2022	30 TEUR	30 TEUR	30 TEUR		
	67%	100%	100%		
Funktionszuschlag 2022	15 TEUR	0 TEUR	0 TEUR		
	33%	0%	0%		

Die geschuldete Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023 beläuft sich auf insgesamt 105 TEUR. Davon entfallen auf den Aufsichtsvorsitzenden Herr Dr. Rollmann 45 TEUR und auf die Aufsichtsratsmitglieder Herrn Börsch und Herrn Wilcke jeweils 30 TEUR. Während sich die Gesamtvergütung für die Herren Börsch und Wilcke lediglich aus einem festen Vergütungsbestandteil zusammensetzt, erhält Herr Dr. Rollmann funktionsbedingt zusätzlich zur Festvergütung einen Zuschlag in Höhe von 15 TEUR.

Die im Jahr 2023 gewährte, d.h. die an die Aufsichtsratsmitglieder tatsächlich ausgezahlte Vergütung, entsprach aufgrund der vorstehend beschriebenen Fälligkeit der Aufsichtsratsvergütung der für das Jahr 2022 geschuldeten Vergütung.

Vertikalvergleich über die geschuldete Gesamtvergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 und in den Vorjahren 2022, 2021 und 2020

Für den Vergleich der geschuldeten Vergütung im Zeitablauf wurde mit dem erstmalig für das Geschäftsjahr 2021 erstellten Vergütungsbericht damit begonnen, gemäß § 162 AktG einen Fünf-Jahres-Vertikalvergleich sukzessive aufzubauen.

Daher ist der nachstehende Vergleich auf die Veränderungen zwischen dem zu berichtenden Geschäftsjahr 2023 und den Vorjahren 2022, 2021 und 2020 beschränkt.

Vertikalvergleich		Vertikalvergleich		Vertikalvergleich	
	Veränderung 2023 zu 2022		Veränderung 2022 zu 2021		Veränderung 2021 zu 2020
Zum 31.12.2023 amtierende Organmitglieder		Zum 31.12.2022 amtierende Organmitglieder		Zum 31.12.2021 amtierende Organmitglieder	
Dr. Christian Rollmann	0,00%	Dr. Christian Rollmann	0,00%	Dr. Christian Rollmann	-11,80%
Peter A. Börsch	0,00%	Peter A. Börsch	0,00%	Peter A. Börsch	-11,80%
Olaf Wilcke	0,00%	Olaf Wilcke	0,00%	Olaf Wilcke	-11,80%
Ertragskennziffern		Ertragskennziffern		Ertragskennziffern	
Konzernergebnis	615,8%	Konzernergebnis	108,5%	Konzernergebnis	-26,30%
Durchschnittliche Vergütung Belegschaft in Vollzeit		Durchschnittliche Vergütung Belegschaft in Vollzeit		Durchschnittliche Vergütung Belegschaft in Vollzeit	
Durchschnittliche Anzahl Mitarbeiter	0%	Durchschnittliche Anzahl Mitarbeiter	11%	Durchschnittliche Anzahl Mitarbeiter	23%
Durchschnittliche Mitarbeitervergütung	4%	Durchschnittliche Mitarbeitervergütung	4%	Durchschnittliche Mitarbeitervergütung	14%

Die geschuldete Aufsichtsratsvergütung ist im Geschäftsjahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Im Rahmen des von der Verwaltung vorgelegten und durch die Hauptversammlung 2021 beschlossenen Aufsichtsratsvergütungssystems ist eine Pauschalvergütung vorgesehen.

Bonn, den 27. März 2024

FORIS AG

Der Vorstand und der Aufsichtsrat



Frederick Iwans



Dr. Christian Rollmann