

Vergütungsbericht der Vereinigte Filzfabriken Giengen für das Geschäftsjahr 2021

Dieser gemeinsame Bericht von Aufsichtsrat und Vorstand richtet sich nach den Erfordernissen des § 162 AktG. Der Bericht enthält individualisierte Angaben zu gewährten und geschuldeten Vergütung der aktiven und ausgeschiedenen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats.

I. Vergütung des Vorstands

Sämtliche der folgenden Angaben beziehen sich auf das einzige Vorstandsmitglied Karl-Ulrich Hömann. Weitere Vorstandsmitglieder oder im Berichtszeitraum ausgeschiedene Vorstandsmitglieder existieren nicht.

1. Überblick über das Vergütungssystem

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Vereinigte Filzfabriken AG ist seit dem 29.03.2021 in Kraft und durch die Zustimmung der Hauptversammlung mit 97,52 % gebilligt.

Die Vergütung setzt sich aus fixen und variablen Bestandteilen zusammen. Der feste, erfolgsunabhängige Bestandteil besteht aus einer Grundvergütung, Nebenleistungen, Teilbeiträge zur Sozialversicherung und sonstigen Versicherungen. Der variable, erfolgsabhängige Teil wird anhand verschiedener Kriterien bemessen und als Tantieme gewährt.

Vergütungselement	Ausgestaltung	Zweck / Strategiebezug
Fixe Bestandteile		
Grundvergütung	12 monatliche Raten	Marktübliches Grundeinkommen für die Ausübung des Amtes
Nebenleistungen	Gewährung von Sachbezügen (z.B. Dienstwagen)	Kostenübernahme im angemessenen Rahmen
Sozialversicherungen	Übernahme von 50% der Beiträge	Marktübliche Kompensation
Sonstige Versicherungen	Übernahme der Beiträge von - Reisegepäckversicherung - Unfallversicherung	Marktübliche Kompensation
Variable Bestandteile		
Tantieme	Leistungsorientierter Jahresbonus, ausgezahlt in bar im folgenden Geschäftsjahr	Setzt Anreize für eine starke jährliche finanzielle- und nicht-finanzielle Leistung zum Wohle und im Interess des Unternehmens

2. Gewährte und geschuldete Vergütung

Die folgende Tabelle stellt die gewährten, geschuldeten und oben näher definierten fixen und variablen Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2021 einschließlich des relativen Anteils gemäß § 162 AktG dar.

Name	€/ Anteil	Fixe Vergütung					Variable Vergütung		Gesamt
		Grundvergütung	Nebenleistungen	Sozialversicherungen	Sonstige Versicherungen	Summe	Tantieme	Summe	
Karl-Ulrich Hömann	in €	135.000,00	3.200,00	5.500,20	327,49	144.027,69	33.676,96	33.676,96	177.704,65
	Anteil in %	76%	2%	3%	0%	81%	19%	19%	100%

Vergütungsbestandteile nach § 162 Abs. 2 AktG existieren weder für Herrn Hömann, noch für frühere Vorstandsmitglieder.

3. Bezug zum Vergütungssystem

a) Einhaltung der Kriterien des Vergütungssystems

Das von der Hauptversammlung mit überwältigender Mehrheit beschlossene Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder wurde mit Ausnahme einer Abweichung eingehalten. Das Vergütungssystem enthält die oben dargelegten festen und variablen Bestandteile.

Die variable Vergütung ist an den Unternehmenserfolg gekoppelt. Sie ist anhand verschiedener Kriterien zu bewerten und bezieht sich nur auf das Geschäftsjahr.

Der Erfolg wird anhand der Betriebsleistung, Bruttoumsatz (abzgl. IC-Umsatz), EBITDA, Working Capital und Gesundheitsmanagement (Verbesserung Krankenquote) bemessen.

Die vier erstgenannten Kriterien bilden sowohl den Umsatz als auch das Ergebnis der Gesellschaft realistisch ab und tragen so zu einer kurz- und langfristig gesunden Entwicklung der Gesellschaft bei. Die Verbesserung der Krankenquote soll die Produktivität erhöhen und spiegelt eine gesunde und motivierte Belegschaft wider, die bestmöglich zum Unternehmenserfolg beiträgt.

Die drei erstgenannten Kriterien tragen zu jeweils 25% zu der Tantieme bei, die beiden letztgenannten zu 20 % und 5 %.

Bei der Komponente der variablen Vergütung, die am EBITDA der Gesellschaft bemessen wird, war eine Abweichung von dem beschlossenen Vergütungssystem erforderlich. Das EBITDA soll die wirtschaftliche Entwicklung der Gesellschaft realistisch abbilden. Die Gesellschaft ist jedoch Bestandteil eines Konzerns, mit dem auch ein Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag besteht und steht insofern teilweise unter fremder Leitung. Im Zuge der Vereinheitlichung der im Konzern angewendeten Bewertungsmaßstäbe für Umlaufvermögen ergaben sich negative Effekte auf das EBITDA der Gesellschaft, die dem einzigen Vorstandsmitglied nicht zum Nachteil gereichen sollen. Da sich diese Komponente nur auf das konkrete Geschäftsjahr bezieht, findet eine Glättung dieses Einmaleffektes weder über die vorangegangenen noch die künftigen Geschäftsjahre statt. Der Aufsichtsrat ist daher der Auffassung, dass für das Vorstandsmitglied eine Nivellierung dieses Einmaleffektes angemessen ist.

Die Zielwerte der für die Bemessung der Tantieme wurden wie folgt erreicht:

Zielgröße (Jahresplanung 2021 Stand 27.11.2020)	Gewichtung	Zielprämie in €	Zielwert in €	Istwert in €	Istprämie €	Zielerreichg.
Betriebsleistung (nach Denzhorn)	25%	10.000	23.561	27.541	11.689	116,9%
Bruttoumsatz abzgl. IC-Umsatz	25%	10.000	18.204	22.420	12.316	123,2%
EBITDA	25%	10.000	872	370	4.247	42,5%
Working Capital i.S. Bestände (Zielwert = VJ -Wert)	20%	8.000	3.977	5.385	0	0,0%
Reduzierung Krankenstand	5%	2.000	5,5%	9,60%	0	0,0%
Sondertantieme Änderung Bewertung					5.425 €	100,0%
Summe		40.000			33.677	84%

Die „Sondertantieme Änderung Bewertung“ bildet dabei die oben genannte Abweichung ab und sorgt im wirtschaftlichen Ergebnis dafür, dass Herr Hömann die gleiche Tantieme wie ohne die Änderung der Bewertung erhalten hätte.

b) Maximalvergütung

Für jeden Vergütungsbestandteil wird durch den Aufsichtsrat bzw. das Vergütungssystem eine verbindliche Obergrenze nach § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG bestimmt.

Aus der folgenden Tabelle geht hervor, dass die ausgezahlte Vergütung trotz der vorgenannten Abweichung von dem Vergütungssystem unter der jeweils geltenden Maximalvergütung liegt.

Karl-Ulrich Hömann		
Gehaltsbestandteile	Ausgezahlte Vergütung in €	Maximalvergütung in €
Grundvergütung	135.000,00	150.000,00
Nebenleistungen	3.200,00	15.000,00
Sozialversicherung & Sonstige Versicherungen	5.827,69	15.000,00
Summe	144.027,69	180.000,00
Tantieme	33.676,96	50.000,00
Summe	33.676,96	50.000,00
Gesamtsumme	177.704,65	230.000,00

II. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

1. Ausgestaltung der Vergütung

Die Vergütungsregeln für den Aufsichtsrat sind in § 9 der Satzung des Unternehmens niedergelegt. Es handelt sich um eine reine Festvergütung, die der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang gerecht wird.

Dies spiegelt auch das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder wider, welches die Hauptversammlung am 22.06.2021 mit einer Mehrheit von 97,52 % gebilligt hat.

Die Festvergütung in einer Gesamthöhe von 22.500,00 € jährlich wird auf Grundlage eines Aufsichtsratsbeschlusses unter angemessener Berücksichtigung des tatsächlichen Arbeitsaufwandes und der Funktion verteilt.

Jedem Mitglied wird neben dem Ersatz der Barauslagen die auf seine Bezüge entfallende Umsatzsteuer vergütet.

2. Gewährte und geschuldete Vergütung

Die folgende Tabelle stellt die den Aufsichtsratsmitgliedern gewährten, geschuldeten Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr gemäß § 162 AktG dar.

Name	€/ Anteil	Grundvergütung	Barauslagen	Umsatzsteuer	Summe
Martin Schäfer	in €	9.000,00	676,00	0,00	9.676,00
	rel. Anteil	93%	7%	0%	100%
Dr. Christian Schäfer	in €	8.500,00	676,00	0,00	9.176,00
	rel. Anteil	93%	7%	0%	100%
Oliver Knöpfle	in €	2.500,00	0,00	0,00	2.500,00
	rel. Anteil	100%	0%	0%	100%
Irini Peppas	in €	2.500,00	0,00	0,00	2.500,00

3. Bezug zum Vergütungssystem

a) Einhaltung der Kriterien des Vergütungssystems

Das von der Hauptversammlung mit überwältigender Mehrheit beschlossene Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder wurde eingehalten und sämtliche Vergütungen wurden im Einklang mit dem Vergütungssystem gewährt.

Die Verteilung der Vergütung auf die Mitglieder wurde in Entsprechung mit dem Vergütungssystem nach dem tatsächlichen Aufwand verteilt. Hierdurch ist gewährleistet, dass die Vergütung des Aufsichtsrates nicht von den gleichen Kriterien wie die des Vorstandes abhängt und keine Interessenkollisionen auftreten, sondern vielmehr für eine Konstanz im Aufsichtsrat und dessen Tätigkeit gesorgt wird, die nicht vom Unternehmenserfolg abhängt.

b) Maximalvergütung

Angesichts der Gesamt-Fixvergütung in Höhe von 22.500,00 € jährlich, die lediglich zwischen den Mitgliedern aufgeteilt wird, ist theoretisch eine Maximalvergütung in Höhe von 22.500,00 € bei einem Aufsichtsratsmitglied möglich, wobei dann die anderen Mitglieder keine Vergütung erhalten würden. Die hierauf entfallende maximale Umsatzsteuer würde sich auf 4.275,00 € belaufen. Aus der unter II. 2 angegebenen Tabelle ist ersichtlich, dass bei keinem einzelnen Mitglied dieser (theoretische) Maximalbetrag überschritten wurde.

III. Vergleichende Darstellung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Leistung der früheren und gegenwärtigen Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie die Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis dar.

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnenden kurzfristig variablen Vergütungsbestandteile. Einbezogen wurde sowohl die Stammbesellschaft als auch Auszubildende. Leiharbeiter wurden nicht einbezogen, ebenso wenig geringfügig Beschäftigte.

Hinsichtlich der Ertragsentwicklung wurde der handelsrechtliche Jahresüberschuss bzw. -fehlbetrag in Ansatz gebracht.

Entwicklung der Vergütung									
	2017	2018	Delta in %	2019	Delta in %	2020	Delta in %	2021	Delta in %
Vorstand Karl-Ulrich Hömann	162.976,12	174.553,40	7%	174.072,56	0%	176.808,59	2%	175.200,20	-1%
Aufsichtsrat Martin Schäfer	7.500,00	8.206,85	9%	9.000,00	10%	9.000,00	0%	9.000,00	0%
Aufsichtsrat Dr. Christian Schäfer		4.005,48	100%	8.500,00	112%	8.500,00	0%	8.500,00	0%
Aufsichtsrat Dr. Klaus Gröhn	10.000,00	5.287,67	-47%	0,00	-100%	0,00	0%	0,00	0%
Aufsichtsrat Oliver Knöpfle	5.000,00	5.000,00	0%	5.000,00	0%	5.000,00	0%	2.500,00	-50%
Aufsichtsrat Irini Peppia	0,00	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%	2.500,00	100%
Summe	22.500,00	22.500,00	0%	22.500,00	0%	22.500,00	0%	22.500,00	0%
Arbeitnehmer	100,00	90,00	-10%	94,97	6%	95,03	0%	100,61	6%
Entwicklung der Gesellschaft	0,00	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%

Der Aufsichtsrat Dr. Klaus Gröhn ist im GJ 2018 ausgeschieden, der Aufsichtsrat Oliver Knöpfle im GJ 2021. Für Oliver Knöpfle ist Irini Peppia in den Aufsichtsrat als Ersatzmitglied aufgerückt.

IV. Bezugnahme auf den letztjährigen Vergütungsbericht

Die gesetzlich in § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 vorgesehene Bezugnahme auf den letztjährigen Vergütungsbericht unterbleibt, da vorliegend erstmalig ein Vergütungsbericht erstellt werden muss.

Giengen, im Mai 2022

Karl Ulrich Hömann

Vorstandsvorsitzender

Martin Schäfer

Vorsitzender des Aufsichtsrates

Vereinigte Filzfabriken AG, Hermaringen
Vergütungsbericht 2021

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die VEREINIGTE FILZFABRIKEN AG, Hermaringen

PRÜFUNGSURTEIL

Wir haben den Vergütungsbericht der VEREINIGTE FILZFABRIKEN AG Hermaringen, – für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

GRUNDLAGE FÜR DAS PRÜFUNGSURTEIL

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des *IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021))* durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des *IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1)* angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Vereinigte Filzfabriken AG, Hermaringen
Vergütungsbericht 2021

VERANTWORTUNG DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Würzburg, 05. Mai 2022

ETL Auditax GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Helmut Beck

Wirtschaftsprüfer



Nico Anders

Wirtschaftsprüfer