

## Vergütungsbericht der Vereinigte Filzfabriken, Aktiengesellschaft, Giengen a.d. Brenz für das Geschäftsjahr 2023

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

### I. Vergütung des Vorstands

Die folgenden Angaben beziehen sich auf die ehemaligen Vorstandsmitglieder Karl-Ulrich Hömann, Alleinvorstand, ausgeschieden am 17.08.2022, und Andreas Gerecke, Vorstandsvorsitzender seit 17.08.2022 und ausgeschieden am 31.03.2023, sowie auf das gegenwärtige Vorstandsmitglied Jürgen Haggemüller, Vorstandsmitglied seit 01.11.2022 und Alleinvorstand seit 01.04.2023.

#### 1. Überblick über das Vergütungssystem

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Vereinigte Filzfabriken, Aktiengesellschaft ist seit dem 29.03.2022 in Kraft und wurde von der ordentlichen Hauptversammlung 2022 mit 97,52 % der Stimmen gebilligt.

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

Vergütungselement	Ausgestaltung	Zweck/ Strategiebezug
<b>Feste Bestandteile</b>		
Grundvergütung	Zwölf monatliche Raten	Marktübliches Grundeinkommen für die Ausübung des Amtes
Nebenleistungen	Gewährung von Sachbezügen (z.B. Dienstwagen)	Kostenübernahme im angemessenen Rahmen
Sozialversicherung	Übernahme von 50% der Beiträge	Marktübliche Kompensation
Sonstige Versicherungen	Übernahme der Beiträge von Reisegepäck-, Unfall- und Todesfallversicherung,	Marktübliche Kompensation
<b>Variable Bestandteile</b>		
Tantieme	Leistungsorientierter Jahresbonus, ausgezahlt in bar im folgenden Geschäftsjahr	Setzt Anreize für eine starke jährliche finanzielle und nicht-finanzielle Leistung zum Wohle und im Interesse des Unternehmens

In außergewöhnlichen Fällen (wie zum Beispiel im Fall einer schweren Wirtschaftskrise) kann der Aufsichtsrat vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung (Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur und -höhe sowie bezüglich der einzelnen Vergütungsbestandteile) abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.

#### 2. Gewährte und geschuldete Vergütung

Die folgende Tabelle stellt die gewährten, geschuldeten und oben näher definierten fixen und variablen Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2023 einschließlich des relativen Anteils gemäß § 162 AktG dar.

Name		Fixe Vergütung					Variable Vergütung		Gesamt
		Grundvergütung	Nebeneleistungen	Sozialversicherung	Sonstige Versicherung	Summe	Tantieme	Summe	
Karl-Ulrich Hömann	In €	67.500	3.200,00	2.857,86	285,02	73.842,88	20.000,00	20.000,00	93.842,88
	Anteil (%)	73%	3%	3%		79%	21%		100%
Andreas Gerecke	In €	107.700,00							107.700,00
	Anteil (%)	100%							100%
Jürgen Haggenmüller	In €	120.000,00	9.416,00	13.715,43	225,00	143.356,43	41.557,50	41.557,50	184.913,93
	Anteil (%)	65%	2%	10%		77%	23%		100%

Die folgenden Vergütungsbestandteile nach § 162 Abs. 2 AktG wurden früheren Vorstandsmitgliedern gewährt bzw. zugesagt:

Herrn Karl-Ulrich Hömann wurde die Fortzahlung seines Festgehalmtes bis zum 30.06.2023 und die Zahlung einer Garantietantieme auf Basis einer 100%igen Zielerreichung in Höhe von EUR 20.000 für das Geschäftsjahr 2023 gewährt bzw. zugesagt.

### 3. Bezug zum Vergütungssystem

#### a) Einhaltung der Kriterien des Vergütungssystems

Abgesehen von den in Abschnitt 3 c) dargestellten Ausnahmen wurde das von der ordentlichen Hauptversammlung 2021 beschlossene Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder eingehalten und sämtliche Vergütungen im Einklang mit dem Vergütungssystem gewährt. Dieses 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 %.

Zielgröße (Jahresplanung 2023 Stand 31.12.2023) Jürgen Haggenmüller	Gewichtung	Zielprämie in €	Zielwert in €	Istwert in €	Zielerreichung	Sollprämie in €	Istprämie in €
Betriebsleistung	25%	7.500	24.424.000,00	22.787.574,59	93,3%	7.500,00	6.997,50
Bruttoumsatz abzgl. IC-Umsatz	25%	7.500	19.150.593	18.228.011,22	95,2%	7.500,00	7.140,00
EBITDA	25%	7.500	671.000,00	1.607.201,10	239%	7.500,00	17.925,00
Working Capital i.S. Bestände (Ziel=VJ Wert)	20%	6.000	5.937.670,32	4.500.000,00	132%	6.000,00	7.920,00
Krankenstand	5%	1.500	7,5%	7,11%	105%	1.500,00	1.575,00
Summe		30.000				30.000,00	41.557,50

Von der etwaigen Möglichkeit zur Herabsetzung bzw. Zurückforderung variabler Vergütungsbestandteile wurde kein Gebrauch gemacht.

Zu den Abweichungen zwischen der dem ehemaligen Vorstandsmitglied Karl-Ulrich Hömann geschuldeten Sollprämie und der tatsächlich gewährten Istprämie s. unten Ziff. 3. c).

#### 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 unter der jeweils geltenden Maximalvergütung liegt.

	Karl- Ulrich Hömann	
	Ausgezahlte Vergütung	Maximalvergütung
Grundvergütung	67.500,00	150.000
Nebenleistungen	3.200,00	15.000
Sozialversicherung und sonstige Versicherungen	3.142,86	15.000
Summe	73.842,86	180.000
Tantieme	20.000,00	
Summe	20.000,00	50.000
	93.842,86	230.000

	Andreas Gerecke	
	Ausgezahlte Vergütung	Maximalvergütung
Interim Fixvergütung	107.700,00	107.700,00
Summe	107.700,00	107.700,00

	Jürgen Haggenmüller	
	Ausgezählte Vergütung	Maximalvergütung
Grundvergütung	120.000,00	140.000
Nebenleistungen	9.416,00	15.000
Sozialversicherung und sonstige Versicherungen	13.715,43	15.000
<b>Summe</b>	<b>143.356,43</b>	<b>170.000</b>
Tantieme	41.557,50	45.000,00
<b>Summe</b>	<b>41.557,50</b>	<b>45.000</b>
<b>Gesamt</b>	<b>184.913,93</b>	<b>215.000</b>

### c) Abweichungen vom Vergütungssystem

Mit Blick auf die Ertragskrise der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2021 sowie in den ersten Monaten des Geschäftsjahrs 2022 hatte der Aufsichtsrat der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2022 ein Restrukturierungsprogramm angeregt sowie eine Neuordnung des Vorstands eingeleitet. Infolgedessen beendete Herr Karl-Ulrich Hömann mit Wirkung zum 17.08.2022 seine Vorstandstätigkeit unter Fortzahlung seiner Bezüge bis zum 30.06.2023. Der Vertrag mit dem in 2022 bestellten interimistischen Vorstandsvorsitzenden Andreas Gerecke wurde bis zum 31.03.2023 fortgeführt. Ab 01.11.2022 wurde Herr Jürgen Haggenmüller als neues Vorstandsmitglied bestellt, der ab 01.04.2023 die Position als Alleinvorstand der Gesellschaft einnahm.

Diese Maßnahmen haben die folgenden Abweichungen vom Vergütungssystem für den Vorstand im Hinblick auf Gewährung und Höhe der variablen Vorstandsvergütung erforderlich gemacht:

Unabhängig von der tatsächlichen Zielerreichung wurde mit Herrn Karl-Ulrich Hömann eine Fortzahlung seiner variablen Vergütung unter Annahme einer 100%igen Zielerreichung bis zum Ende der Festlaufzeit seines Vorstandsvertrages am 30.06.2023 vereinbart, um eine kurzfristige Amtsübergabe an den neuen Vorstand und späteren Vorstandsvorsitzenden, Herrn Andreas Gerecke, zum 17.08.2022 zu ermöglichen.

Im Vorstandsvertrag von Herrn Andreas Gerecke wurde auf die Vereinbarung einer variablen Vergütung verzichtet und stattdessen eine reine Fixvergütung vereinbart. Dadurch wurde der Tatsache Rechnung getragen, dass die Tätigkeit von Herrn Gerecke als Restrukturierungsexperte interimistisch angelegt war, so dass mittel- bis langfristig wirkende Restrukturierungserfolge mit einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung nicht angemessen hätten abgebildet werden können.

Die finanziellen Auswirkungen dieser Abweichungen sind aus der in Ziff. 3 a) abgedruckten Tabelle im Einzelnen ersichtlich.

Diese Abweichungen von dem von der Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystem wurden vom Aufsichtsrat nach entsprechender Erörterung und Abwägung beschlossen. Sie sind nach dem Vergütungssystem zulässig, da sie lediglich einen Vergütungsbestandteil (variable Vergütung) betreffen, nicht zu einer Überschreitung der Maximalvergütung führen und insgesamt der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft angemessen sind und im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig waren.

## II. Vergütung des Aufsichtsrats

### 1. Ausgestaltung der Vergütung

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

Dies spiegelt auch das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder wider, welches die ordentliche Hauptversammlung 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 des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds 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 2023 gemäß § 162 AktG dar.

Name		Grundvergütung	Barauslagen	Umsatzsteuer	Summe
Martin Schäfer	In Euro	9.000 €	0 €	0 €	9.000,00
	Relativer Anteil	100%	0%	0%	100%
Dr. Christian Schäfer	In Euro	8.500 €	0 €	0 €	8.500,00
	Relativer Anteil	100%	0%	0%	100%
Gerhard Schoupa	In Euro	5.000 €	0 €	0 €	5.000,00
	Relativer Anteil	100%			100%

### 3. Bezug zum Vergütungssystem

#### a) Einhaltung der Kriterien des Vergütungssystems

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

Die Verteilung der Vergütung auf die Mitglieder des Aufsichtsrates erfolgte nach § 9 der Satzung der Gesellschaft in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem durch Beschluss des Aufsichtsrates unter angemessener Berücksichtigung des tatsächlichen Arbeitsaufwandes und der Funktion des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds. Dadurch, dass die Vergütung des Aufsichtsrates nicht von den gleichen Kriterien wie die des Vorstandes abhängt, werden etwaige Fehlanreize in Bezug auf die Kontrollfunktion des Aufsichtsrates vermieden. Darüber wird durch diese Vergütungsstruktur für eine Konstanz im Aufsichtsrat und dessen Tätigkeit gesorgt, die nicht vom Unternehmenserfolg abhängt.

#### b) Maximalvergütung

Angesichts der Gesamt-Fixvergütung in Höhe von 22.500,00 € jährlich, die durch Beschluss des Aufsichtsrates unter seinen 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 abgedruckten Tabelle ist ersichtlich, dass bei keinem einzelnen Mitglied dieser (theoretische) Maximalbetrag überschritten wurde.

### III. Vergleichende Darstellung

Die folgende vergleichende Darstellung zeigt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Leistung der früheren und gegenwärtigen Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis in den letzten fünf Jahren.

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für jegliche dem jeweiligen Geschäftsjahr zuzurechnenden kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile. Als rechnerische Vollzeitstelle wurde eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden angesetzt. 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		2018	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %
		Vorstand Karl-Ulrich Hömann	174.533,40	174.072,56	0%	176.808,59
Aufsichtsrat Dr. Christian Schäfer	4.005,48 €	8.500,00 €	112%			
Aufsichtsrat Martin Schäfer	8.206,85 €	9.000,00 €	10%	8.500,00 €	0%	
Aufsichtsrat Dr Klaus Gröhn	5.287,67 €	0€	-100%	9.000,00 €	0%	
Aufsichtsrat Oliver Knöpfle	5.000,00 €	5.000,00 €	0%		0%	
Aufsichtsrat Irini Peppa				5.000,00 €	0%	
Arbeitnehmer	90,00	94,97	6%			
Ertragsentwicklung der Gesellschaft	0,00 €	0,00 €	0%			

Entwicklung der Vergütung		2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %
		Ehem. Vorstand Karl-Ulrich Hömann	175.200,20	-1%	117.067,87	-33%	93.846,88
Vorstand Andreas Gerecke			153.996,11	0%	107.700,00	-30%	
Vorstand Jürgen Haggemüller			27.844,78	0%	184.913,93	1,04%	
Aufsichtsrat Dr. Christian Schäfer	8.500,00 €	0%	8.500,00 €	0%	8.500,00 €	0%	
Aufsichtsrat Martin Schäfer	9.000,00 €	0%	9.000,00 €	0%	9.000,00 €	0%	
Aufsichtsrat Dr Klaus Gröhn		0%		0%			
Aufsichtsrat Oliver Knöpfle	2.500,00 €	-50%	0€	-100%			
Aufsichtsrat Irini Peppa	2.500,00 €	100%	0 €	-100%			
Aufsichtsrat Gerhard Schoupa			5.000,00 €	100%	5.000,00 €	0%	
Arbeitnehmer <sup>1</sup>	48.797,96	6%	49.219,93	1%	49.508,91	0,6%	
Ertragsentwicklung der Gesellschaft <sup>2</sup>	-215.029,15 €	0%	330.480,10 €	254%	656.128,22	99%	

Der ehemalige Alleinvorstand Karl-Ulrich Hömann ist am 17.08.2022 aus dem Vorstand ausgeschieden, der ehemalige Vorstandsvorsitzende Andreas Gerecke (Vorstandsvorsitzender

<sup>1</sup> Im Vergütungsbericht 2022 wurde die jährliche Veränderung der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern jeweils bezogen auf das Jahr 2018 als Basisjahr angegeben. Diese Darstellung wird für die Jahre 2018 - 2020 beibehalten. Für die Jahre ab 2021 wird jeweils die durchschnittliche Vergütung ausgewiesen und die jährliche Veränderung bezogen auf das jeweilige Vorjahr angegeben.

<sup>2</sup> Im Vergütungsbericht 2022 wurde der Ertrag der Gesellschaft in den Jahren 2018 – 2021 aufgrund des bestehenden Gewinnabführungsvertrages mit der Wirth Fulda GmbH mit 0 und dementsprechend die jährliche Veränderung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft mit 0% angegeben. Diese Darstellung wird für die Jahre 2018 – 2020 beibehalten. Ab dem Geschäftsjahr 2021 wird der Ertrag vor Ertragsabführung ausgewiesen und die entsprechende Veränderung angegeben.

ab dem 17.08.2022) ist am 31.03.2023 aus dem Vorstand ausgeschieden und Jürgen Hagenmüller (Vorstandsmitglied seit dem 01.11.2022) ist ab 01.04.2023 zum Alleinvorstand berufen worden.

#### **IV. Berücksichtigung des letztjährigen Hauptversammlungsbeschlusses zum Vergütungsbericht**

Da der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 von der ordentlichen Hauptversammlung 2023 gebilligt wurde, besteht keine Veranlassung, gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 AktG die Berichterstattung zu hinterfragen oder über die Abweichungen vom Vergütungssystem im Berichtsjahr (zu diesen oben Ziff. I. 3. c) hinaus über die Umsetzung des Hauptversammlungsbeschlusses zu berichten.

Giengen, im März 2024

Jürgen Hagenmüller  
Alleinvorstand

Martin Schäfer  
Vorsitzender des Aufsichtsrates