

FRIWO

Zahlen, Daten, Fakten.

Vergütungsbericht 2022 der FRIWO AG





Inhalt

- 4 Vorstandsvergütung
 - 4 Überblick über die Grundzüge der gewährten Vorstandsvergütung
 - 7 Gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG
 - 10 Zusätzliche Angaben zur Vorstandsvergütung nach § 162 Abs. 1 und Abs. 2 AktG

- 11 Aufsichtsratsvergütung
 - 11 Überblick über die Grundzüge der gewährten Aufsichtsratsvergütung
 - 12 Gewährte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022

- 16 Bestätigungsvermerk der Abschlussprüfer

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen verzichtet und das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Vergütungsbericht der FRIWO AG für das Geschäftsjahr 2022

Mit dem Vergütungsbericht von Vorstand und Aufsichtsrat berichtet die Gesellschaft gemäß § 162 AktG über die gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft sowie über die jeweils angewandten Grundsätze des Vergütungssystems für das zurückliegende Geschäftsjahr.

Vorstandsvergütung

Überblick über die Grundzüge der gewährten Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem für den Vorstand der FRIWO AG gilt in der durch die ordentliche Hauptversammlung am 12. Mai 2022 gebilligten Fassung.

Das System der Vergütung des Vorstands dient dazu, die Mitglieder des Vorstands entsprechend deren Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Anteil am Unternehmenserfolg zu berücksichtigen. Es sollen daher Anreize für eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung gesetzt sowie die Umsetzung der Unternehmensziele als innovativer Systemanbieter intelligenter Stromversorgungs- und Antriebslösungen unterstützt werden. Das Vergütungssystem leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie der FRIWO AG. Die Vergütung orientiert sich an der Größe des Unternehmens, dem Marktumfeld und den Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder und der Leistung des Gesamtvorstands sowie dem regionalen und branchenspezifischen Umfeld. Es unterliegt daher der fortlaufenden Überprüfung durch den Aufsichtsrat. Darüber hinaus besteht ein Anpassungsrecht des Aufsichtsrats im Sinne des § 87 Abs. 2 AktG. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzte sich 2022 aus folgenden Komponenten zusammen:

- einer fixen Grundvergütung, die monatlich in gleichen Teilen als Gehalt ausgezahlt wurde,
- einer erfolgsabhängigen Vergütung, welche sich aufteilt in eine erfolgsabhängige Vergütung mit kurzfristigen Zielen (Short-Term-Incentive) und eine erfolgsabhängige Vergütung mit dem Ziel der langfristigen Unternehmenswertsteigerung (Long-Term-Incentive)
- Sachbezügen und Nebenleistungen (Dienstwagen, Versicherungen) sowie
- einer Sondervergütung für außerordentliche Leistungen.

Bei der jährlichen Gesamtvergütung wird der Festvergütung mit Blick auf die Tätigkeiten und Verantwortungsbereiche der einzelnen Vorstandsmitglieder eine wesentliche Bedeutung beigemessen. Sie macht daher auch bei voller Zielerreichung aller kurzfristigen und langfristigen Vergütungsbestandteile 25 Prozent der Gesamtvergütung aus. Die Festvergütung orientiert sich an der Größe des Unternehmens, dem Marktumfeld und den Aufgaben des Vorstands.

Die variable Vergütung wird bei den Short-Term-Incentives sowohl auf eines oder mehrere Ziele ausgerichtet (z.B. Erreichung finanzieller Eckdaten, Projektabschlüsse). So wird einzelnen Faktoren für den Unternehmenserfolg angemessen Rechnung getragen. Mit den jährlichen Vereinbarungen können kurzfristige Anreize für Projekte gesetzt werden. Zudem kann durch die jährliche Neufestsetzung auch auf unternehmensinterne und externe Faktoren zeitnah reagiert werden. Allerdings soll auch bei voller

Zielerreichung die kurzfristige variable Vergütung einen geringeren Anteil als die Festvergütung oder die langfristige variable Vergütung ausmachen.

Der Long-Term-Incentive als langfristige variable Vergütungskomponente ist so ausgestaltet, dass die Vorstandsmitglieder fortlaufend an der langfristigen Steigerung des Unternehmenswertes partizipieren sollen. Diese Vergütungskomponente soll dazu beitragen, dass sich der Vorstand für einen nachhaltigen Erfolg des Unternehmens einsetzt.

Sondervergütungen werden nur in begründeten Ausnahmefällen gewährt und insoweit bei der prozentualen Zusammensetzung der jährlichen Vergütung nicht berücksichtigt. Es soll sich um Zahlungen für außerordentliche Leistungen handeln, die in der sonstigen Vergütungszusammensetzung nicht berücksichtigt werden.

Die Nebenleistungen haben lediglich eine nachgeordnete Bedeutung in der Vergütungszusammensetzung. Der Umfang der Nebenleistungen ist mit Blick auf die Gesamtvergütung begrenzt. Sie werden unabhängig von konkreten Leistungsdaten gewährt und ergänzen insoweit lediglich die weiteren Vergütungskomponenten in branchenüblicher Weise. Die Nebenleistungen umfassen insbesondere die Bereitstellung eines Dienstwagens und Versicherungsprämien.

Bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung holt der Aufsichtsrat Informationen zur Vergütung der einzelnen Hierarchieebenen der Belegschaft ein, ohne bislang allerdings eine unmittelbare Verknüpfung zwischen der Vergütung der Mitarbeiter und dem Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder herzustellen.

Bei den Methoden zur Feststellung der Zielerreichung sind die kurzfristigen und langfristigen Vergütungselemente voneinander zu unterscheiden: Bei der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung werden jährlich auf Basis eines entsprechenden Aufsichtsratsbeschlusses konkrete Ziele mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart. Um außergewöhnlichen und unvorhersehbaren Geschäftsentwicklungen Rechnung zu tragen, erfolgt hierbei jeweils eine Deckelung auf 150 Prozent. Die Short-Time-Incentives werden entsprechend dem Zielerreichungsgrad nach Ablauf des Geschäftsjahres und Feststellung der Zielerreichung gewährt. Für die langfristige erfolgsabhängige Vergütung wurde bereits 2017 im Aufsichtsrat eine Berechnungsmethode erarbeitet, nach welcher zur Beurteilung einer Unternehmenswertsteigerung die Faktoren Nettoverschuldung und EBITDA berücksichtigt werden. Nach Ablauf jedes Geschäftsjahres wird der auszahlende Bruttobetrag als Prozentsatz der Unternehmenswertsteigerung ermittelt, wobei 50 Prozent ausgezahlt und 50 Prozent in eine virtuelle Bonusbank eingestellt werden. Nur wenn im Folgejahr eine weitere Unternehmenswertsteigerung stattgefunden hat, wird auch dieser Betrag ausgezahlt. Sollte der Unternehmenswert auf Basis der Berechnungsmethode hingegen rückläufig sein, so wird dieser Verlust mit der Bonusbank verrechnet. Ist der Saldo der Bonusbank negativ, erfolgt keine Auszahlung aus der Bonusbank. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, einen negativen Saldo in der Bonusbank eines Vorstandsmitgliedes nach pflichtgemäßem Ermessen auf Null zu stellen. Die Entscheidung hierüber ergeht durch Beschluss des Aufsichtsrates. Beim Ausscheiden eines Vorstandsmitgliedes ist ein negativer Saldo der Bonusbank nicht auszugleichen.

Der Aufsichtsrat kann darüber hinaus eine Sondervergütung festsetzen. Er hat zudem die Möglichkeit, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Aktienoptionen zuzuteilen. Derzeit besteht kein Stock-Option-Programm. Eine Pensionszusage wird den aktiven Vorstandsmitgliedern nicht gewährt.

Der Aufsichtsrat sieht bewusst für die den Vorstandsmitgliedern gewährte Vergütung eine Höchstgrenze bzw. Maximalvergütung vor, wobei dabei auch etwaige Sondervergütungen eingeschlossen sind. Diese ist bei der FRIWO AG auf einen Betrag von 10 Mio. Euro für das einzelne Vorstandsmitglied pro Jahr festgelegt. Die jeweilige Höchstgrenze betrifft die innerhalb eines Jahres höchstens gewährte Maximalvergütung (inklusive Rückstellungen), also nicht die in einem Jahr tatsächlich zufließende Vergütung. Die Auszahlung der für ein Jahr gewährten Vergütung kann – insbesondere aufgrund der Long-Term-Incentives – dann in unterschiedlichen Perioden erfolgen.

Die Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems erfolgt durch entsprechende Vereinbarungen mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern in deren Dienstverträgen, zuzüglich der Zielvereinbarungen und der Feststellung der Erreichung der jeweiligen Ziele durch den Aufsichtsrat. Die grundsätzliche Laufzeit der entsprechenden Vergütungsregelungen in den Dienstverträgen entspricht dabei der Laufzeit der Verträge bzw. dem Beststellungszeitraum. Bei Bedarf, etwa 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. in einem Fall des § 87 Abs. 2 AktG. Hinzu kommt die Möglichkeit, Dienstverträge aus wichtigem Grund zu kündigen.

Die Vorstandsverträge enthalten für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses keine Abfindungszusagen.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG

Vorstand der FRIWO AG zum 31. Dezember 2022 waren Herr Rolf Schwirz und Herr Tobias Tunsch.

Übersicht über die gewährten und geschuldeten Zuwendungen. Die Vergütung ist gewährt, wenn sie dem Organmitglied faktisch zufließt und damit in sein Vermögen übergeht. Besteht eine rechtliche Verpflichtung, die noch nicht erfüllt wurde, wird von einer geschuldeten Zuwendung gesprochen.

Rolf Schwirz Vorstandsvorsitzender	2022		2021		2020	
	Gewährte Zuwendungen in T Euro	Geschuldete Zuwendungen in T Euro	Gewährte Zuwendungen in T Euro	Geschuldete Zuwendungen in T Euro	Gewährte Zuwendungen in T Euro	Geschuldete Zuwendungen in T Euro
Gesamtvergütung	365	450	418	0	371	52
Festvergütung	350	0	350	0	350	0
Nebenleistungen	15	0	17	0	21	0
Kurzfristige variable Vergütung	0	300	51	0	0	52
Langfristige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0
Sondervergütung	0	150	0	0	0	0

Tobias Tunsch Mitglied des Vorstands Eintrittsdatum: 01.03.2022	2022		2021		2020	
	Gewährte Zuwendungen in T Euro	Geschuldete Zuwendungen in T Euro	Gewährte Zuwendungen in T Euro	Geschuldete Zuwendungen in T Euro	Gewährte Zuwendungen in T Euro	Geschuldete Zuwendungen in T Euro
Gesamtvergütung	260	280	0	0	0	0
Festvergütung	250	0	0	0	0	0
Nebenleistungen	10	0	0	0	0	0
Kurzfristige variable Vergütung	0	180	0	0	0	0
Langfristige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0
Sondervergütung	0	100	0	0	0	0

Die einzelnen im Jahr 2022 den beiden im Amt befindlichen Vorstandsmitglieder gewährten Vergütungsbestandteile, d.h. Festvergütung, Nebenleistungen, kurzfristige variable Vergütung, langfristige variable Vergütung und Sondervergütung, entsprachen dem von der Hauptversammlung im Jahr 2022 gebilligten Vergütungssystem.

Wie im Vergütungssystem festgelegt, wurden die vertraglichen Leistungskriterien angewandt und hierbei bei der kurzfristigen variablen Vergütung Ziele festgelegt. Hierbei wurden für das Geschäftsjahr 2022 quantitative Ziele gewählt. Die finanziellen Ziele beruhen auf Jahres-Konzern-Umsatz und -EBIT, die grundlegende Steuerungsparameter des Unternehmens sind, sowie auf Reduktion der Bestände bei Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen des Geschäftsjahres 2022. Kumuliert wurden für die kurzfristigen Ziele bei Herrn Schwirz und Herrn Tunsch eine Zielerreichung von 150 Prozent ermittelt. Bei der langfristigen variablen Vergütung kann derzeit ein abschließender Zielerreichungsgrad für die im Jahr 2022 gewährte Vergütung noch nicht ermittelt werden. Dieser hängt von der künftigen Entwicklung der Parameter Nettoverschuldung und EBITDA ab.

Der Aufsichtsrat hat sowohl in Bezug auf Herrn Tunsch als auch in Bezug auf Herrn Schwirz von dem im Vergütungssystem vorgesehenen Recht zur Gewährung einer Sondervergütung bei herausgehobenen Leistungen Gebrauch gemacht. In beiden Fällen werden individuelle und getrennt voneinander zu bewertende Sachverhalte berücksichtigt und gewürdigt. Herr Tunsch erhält eine Sondervergütung für die erfolgreiche Umsetzung von Projekten zur Erreichung der Kapitalmarktfähigkeit der FRIWO-Gruppe. Herr Schwirz erhält eine Sondervergütung im Zusammenhang mit der erfolgreichen Etablierung des E-Drives-Geschäfts und der damit zusammenhängenden Gewinnung namhafter Kunden auf dem indischen Markt und der erfolgreichen Geschäftsentwicklung in Indien.

Übersicht der relativen Anteile der einzelnen im Jahr 2022 gewährten und geschuldeten Vergütungskomponenten an der für die einzelnen Vorstandsmitglieder gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung:

	Rolf Schwirz	Tobias Tunsch
	Relativer Anteil an Gesamtvergütung	Relativer Anteil an Gesamtvergütung
Festvergütung 2022	43 %	46 %
Nebenleistungen 2022	2 %	2 %
Kurzfristige variable Vergütung 2022	37 %	33 %
Langfristige variable Vergütung 2022	0 %	0 %
Sondervergütung	18 %	19 %
Gesamtvergütung 2022	100 %	100 %

Bei der vorstehenden Darstellung handelt es sich um die tatsächlich gewährten und geschuldeten Vergütungskomponenten. Im Gegensatz hierzu werden in dem 2022 von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem die relativen Anteile der kurzfristigen und langfristigen Vergütungsbestandteile bei voller Zielerreichung dargestellt.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung des Vorstandes, der Ertragsentwicklung¹ der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung² von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis:

	2022	2021	2020	Veränderung 2022 zu 2021 in Prozent	Veränderung 2021 zu 2020 in Prozent
Gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung in T Euro					
Rolf Schwirz	815	418	423	+95,0 %	-1,2 %
Tobias Tunsch	540				
FRIWO-Konzern EBIT in Mio. Euro	4,3	-8,0	-3,8	+154,1 %	-110,5 %
Durchschnittliche Mitarbeiterver- gütung (Zufluss) in T Euro	69	69	62	+ 0 %	+11,3 %

Gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG ist derzeit noch kein Vergleich der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG in den Vergütungsbericht aufzunehmen.

¹ Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG ist die Ertragsentwicklung der Gesellschaft, für die der Vergütungsbericht erstellt wird, zu nennen. Da die FRIWO AG Mutterunternehmen eines Konzerns ist und sich die Vergütung nach Konzerngröße bemisst, wird das Konzern-EBIT als geeignete Messgröße in der Tabelle verwendet.

² Zum Vergleich wurde hierzu die durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern der FRIWO Gerätebau GmbH in Vollzeit (2022: 158 Mitarbeiter, 2021: 151 Mitarbeiter, 2020: 194 Mitarbeiter) herangezogen, da das operative Geschäft vollständig in den Tochtergesellschaften der FRIWO AG angesiedelt ist. In der FRIWO AG existieren keine Mitarbeiter-Ebenen unterhalb des Vorstands, sodass die FRIWO Gerätebau GmbH als geeignetste Vergleichsgruppe erscheint.

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

Den Vorstandsmitgliedern werden im Rahmen der vertraglich vereinbarten Vergütung aktuell keine Aktien oder Aktienoptionen an der Gesellschaft gewährt.

Eine Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen gegenüber den Vorstandsmitgliedern erfolgte im Jahr 2022 nicht.

Wesentliche vertragliche Abweichungen zu dem im Jahr 2022 der Hauptversammlung vorgelegten und von dieser gebilligten Vergütungssystem gibt es aktuell bei keinem der Vorstandsmitglieder. Aufgrund eines Beschlusses des Aufsichtsrats, wie im gebilligten Vergütungssystem zugelassen, wurde die virtuelle Bonusbank für die langfristige variable Vergütung von Herrn Schwirz mit Wirkung zum 1. Januar 2023 auf 0 gesetzt. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit der Gewährung einer Sondervergütung in Bezug auf Herrn Schwirz und Herrn Tunsch Gebrauch gemacht.

Der § 120a AktG, der ein Votum der Hauptversammlung zum Vergütungssystem und zum Vergütungsbericht regelt, ist mit Wirkung zum 1. Januar 2020 in das Aktiengesetz eingefügt worden. Eine entsprechende Beschlussfassung erfolgte – mit breiter Zustimmung – somit erstmals in der Hauptversammlung 2021. Eine weitere Billigung – ebenfalls mit breiter Zustimmung – erfolgte in der Hauptversammlung 2022 mit Blick auf die vorgenommenen Nachschärfungen.

Die vom Aufsichtsrat im Vergütungssystem festgesetzte Maximalvergütung wurde aufgrund der vom Aufsichtsrat festgelegten Parameter und den angemessenen vereinbarten Zielvereinbarungen bei allen Vorstandsmitgliedern eingehalten bzw. unterschritten.

Von Dritten wurden den Vorstandsmitgliedern im Hinblick auf deren Tätigkeit als Vorstandsmitglieder keine Leistungen zugesagt.

Zusagen bzw. entsprechende Gewährungen an Vorstandsmitglieder mit Blick einer vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit gibt es aktuell nicht. Ebenso wenig gibt es aktuell Zusagen oder entsprechende Gewährungen an Vorstandsmitglieder für den Fall der regulären Beendigung.

Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder erfolgte im Jahr 2022 gemäß den von der Hauptversammlung beschlossenen und in § 18 der Satzung der FRIWO AG niedergelegten Vergütungsregelungen.

Überblick über die Grundzüge der gewährten Aufsichtsratsvergütung

Die Aufsichtsratsvergütung soll entsprechend DCGK-Grundsatz 25 in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Mitglieder des Aufsichtsrats sowie zur Lage der Gesellschaft stehen. Die Vergütung des Aufsichtsrats der FRIWO AG setzt sich aus einer Festvergütung und einem variablen Anteil zusammen. Über diese Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird gemäß § 113 Abs. 3 Satz 1 AktG in der aktuellen Fassung mindestens alle vier Jahre durch die Hauptversammlung Beschluss gefasst. Die aktuelle Vergütung ist durch entsprechende Beschlussfassungen der Hauptversammlung in § 18 der Satzung geregelt, welche letztmals durch Beschluss der Hauptversammlung vom 15. Mai 2018 angepasst und in der Hauptversammlung 2021 bestätigt wurde.

Die jährliche Grundvergütung für ein Aufsichtsratsmitglied der FRIWO AG beträgt 10.000 Euro.

Neben der Grundvergütung erhalten die Aufsichtsratsmitglieder eine variable Vergütung. Gemäß § 18 Abs. 1 der Satzung beträgt diese 500 Euro für jedes von der Hauptversammlung beschlossene, über 4 Prozent des Grundkapitals hinausgehende Prozent Dividende, bei Bruchteilen eines Prozentsatzes für den entsprechenden Teil. Die Aufsichtsratsvergütung eines Mitglieds ist insgesamt auf das Dreifache des festen Betrags begrenzt (30.000 Euro). Dieser Maximalvergütung sind die Funktionszuschläge nach § 18 Abs. 2 hinzuzurechnen.

Mit den in § 18 der Satzung bestimmten Funktionszuschlägen wird der besonderen Verantwortung und dem höheren zeitlichen Aufwand einzelner Aufgaben innerhalb des Gremiums Rechnung getragen. Der jährliche Funktionszuschlag für den Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt 100 Prozent, derjenige des Stellvertreters 50 Prozent der Vergütung. Dies gilt sowohl in Bezug auf die Grundvergütung als auch hinsichtlich der variablen Vergütungskomponente. Damit wird der hervorgehobenen Stellung des Aufsichtsratsvorsitzenden Rechnung getragen. Er ist zentraler Ansprechpartner für den Vorstand und mit der Koordination der Aufsichtsratsarbeit befasst. Der Aufsichtsratsvorsitzende wird hierbei maßgeblich durch den Stellvertreter unterstützt. Die Mitglieder von Ausschüssen erhalten gemäß § 18 Abs. 2 der Satzung aufgrund der zusätzlichen Aufgabe einen Funktionszuschlag in Höhe von 1.000 Euro. Da der zusätzliche Aufwand für den Aufsichtsratsvorsitzenden und stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden bereits abgegolten wird, erhalten diese auch bei Mitgliedschaft in einem Ausschuss keinen gesonderten Funktionszuschlag nach § 18 Abs. 2 der Satzung.

Die Grundvergütung ist mit Ablauf des Geschäftsjahres fällig und zahlbar. Der variable Betrag ist fällig und zahlbar nach der entsprechenden Beschlussfassung der Hauptversammlung über die Dividende. Die Gesellschaft erstattet den Mitgliedern des Aufsichtsrats zudem ihre Auslagen (§ 18 Abs. 1 Satz 1 der Satzung) und die auf ihre Bezüge entfallende Umsatzsteuer (§ 18 Abs. 3 der Satzung).

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 AktG werden zwischen der Gesellschaft und den Mitgliedern des Aufsichtsrats nicht abgeschlossen.

Gewährte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022

Die im Geschäftsjahr 2022 gewährte Vergütung beruhte uneingeschränkt auf den Regelungen in § 18 der Satzung, welche zuletzt von der Hauptversammlung 2021 bestätigt wurden.

Die fixe Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats betrug für das Geschäftsjahr 2022 76,0 T Euro (Vorjahr: 72,4 T Euro). Für das Geschäftsjahr 2022 erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats keine variable Vergütung (Vorjahr: 0 Euro).

Die folgenden Tabellen fassen die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern gewährten Vergütungskomponenten sowie die gewährte Gesamtvergütung zusammen. Darüber hinaus wird bei der fixen Vergütung, der variablen Vergütung und beim Sitzungsgeld jeweils festgehalten, welchen prozentualen Anteil sie an den Gesamtbezügen des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds haben.

2022	Fixe Vergütung 2022 in T Euro / Anteil in Prozent	Variable Vergütung 2022 in T Euro / Anteil in Prozent	Sitzungsgeld 2022 in T Euro / Anteil in Prozent	Gesamtbezüge 2022 in T Euro / Anteil in Prozent
Richard Georg Ramsauer	20,0	0	0	20,0
	100 %	0 %	0 %	100 %
Jürgen Max Leuze	15,0	0	0	15,0
	100 %	0 %	0 %	100 %
Johannes Feldmayer	10,0	0	0	10,0
	100 %	0 %	0 %	100 %
Dr. Gregor Matthies	11,0	0	0	11,0
	100 %	0 %	0 %	100 %
Uwe Leifken	10,0	0	0	10,0
	100 %	0 %	0 %	100 %
Marco Erdt	10,0	0	0	10,0
	100 %	0 %	0 %	100 %

2021	Fixe Vergütung 2021 in T Euro / Anteil in Prozent	Variable Vergütung 2021 in T Euro / Anteil in Prozent	Sitzungsgeld 2021 in T Euro / Anteil in Prozent	Gesamtbeträge 2021 in T Euro / Anteil in Prozent
Richard Georg Ramsauer	20,0	0	0	20,0
	100 %	0 %	0 %	100 %
Jürgen Max Leuze	15,0	0	0	15,0
	100 %	0 %	0 %	100 %
Johannes Feldmayer	10,0	0	0	10,0
	100 %	0 %	0 %	100 %
Dr. Gregor Matthies	10,0	0	0	10,0
	100 %	0 %	0 %	100 %
Uwe Leifken	10,0	0	0	10,0
	100 %	0 %	0 %	100 %
Marco Erdt Eintrittsdatum: 06.05.2021	6,6	0	0	6,6
	100 %	0 %	0 %	100 %
Nadia Slouma Austrittsdatum: 31.01.2021	0,8	0	0	0,8
	100 %	0 %	0 %	100 %

2020	Fixe Vergütung 2020 in T Euro / Anteil in Prozent	Variable Vergütung 2020 in T Euro / Anteil in Prozent	Sitzungsgeld 2020 in T Euro / Anteil in Prozent	Gesamtbeträge 2020 in T Euro / Anteil in Prozent
Richard Georg Ramsauer	20,0	0	0	20,0
	100 %	0 %	0 %	100 %
Jürgen Max Leuze	15,0	0	0	15,0
	100 %	0 %	0 %	100 %
Johannes Feldmayer	10,0	0	0	10,0
	100 %	0 %	0 %	100 %
Dr. Gregor Matthies	10,0	0	0	10,0
	100 %	0 %	0 %	100 %
Uwe Leifken	10,0	0	0	10,0
	100 %	0 %	0 %	100 %
Rita Brehm Austrittsdatum: 30.04.2020	3,3	0	0	3,3
	100 %	0 %	0 %	100 %
Nadia Slouma Eintrittsdatum: 01.05.2020	6,7	0	0	6,7
	100 %	0 %	0 %	100 %

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung³ der Gesellschaft sowie der durchschnittlichen Vergütung⁴ von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis:

	2022	2021	2020	Veränderung 2022 zu 2021 in Prozent	Veränderung 2021 zu 2020 in Prozent
Gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung in T Euro					
Richard Georg Ramsauer	20,0	20,0	20,0	0,0 %	0,0 %
Jürgen Max Leuze	15,0	15,0	15,0	0,0 %	0,0 %
Johannes Feldmayer	10,0	10,0	10,0	0,0 %	0,0 %
Dr. Gregor Matthies	11,0	10,0	10,0	+10,0 %	0,0 %
Uwe Leifken	10,0	10,0	10,0	0,0 %	0,0 %
Rita Brehm (Austrittsdatum: 30.04.2020)			3,3		
Nadia Slouma (Eintrittsdatum: 01.05.2020; Austrittsdatum: 31.01.2021)		0,8	6,7		-87,3%
Marco Erdt (Eintrittsdatum: 06.05.2021)	10,0	6,6		+51,5 %	
Vergleichswerte:					
FRIWO-Konzern EBIT in Mio. Euro	4,3	-8,0	-3,8	+154,1 %	-110,5 %
Durchschnittliche Mitarbeitervergütung (Zufluss) in T Euro	69	69	62	+0 %	+11,3 %

³ Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG ist die Ertragsentwicklung der Gesellschaft, für die der Vergütungsbericht erstellt wird, zu nennen. Da die FRIWO AG Mutterunternehmen eines Konzerns ist und sich die Vergütung nach Konzerngröße bemisst, wird das Konzern-EBIT als geeignete Messgröße in der Tabelle verwendet.

⁴ Zum Vergleich wurde hierzu die durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern der FRIWO Gerätebau GmbH in Vollzeit (2022: 158 Mitarbeiter, 2021: 151 Mitarbeiter, 2020: 194 Mitarbeiter) herangezogen, da das operative Geschäft vollständig in den Tochtergesellschaften der FRIWO AG angesiedelt ist und in der FRIWO AG keine Mitarbeiter-Ebenen unterhalb des Vorstands existieren und somit die FRIWO Gerätebau GmbH als geeignetste Vergleichsgruppe scheint.

Gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG ist derzeit noch kein Vergleich der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG in den Vergütungsbericht aufzunehmen.

Ostbevern, im März 2023

Für den Vorstand



Rolf Schwirz
Vorstandsvorsitzender



Tobias Tunsch
Mitglied des Vorstands

Für den Aufsichtsrat



Richard Ramsauer
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der FRIWO AG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 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 beigelegten 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(08.2022)) 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.

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.

Bielefeld, den 27. März 2023

Rödl & Partner GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Steuerberatungsgesellschaft

gez. Schumacher
Wirtschaftsprüfer

gez. Bickmann
Wirtschaftsprüfer