

Fragenkatalog Hauptversammlung 2021

Fragende: Wotsch, Alice, München, SdK

Frage:

Die NFON AG blickt auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2020 und hat einen guten Start in das Geschäftsjahr 2021 hingelegt. Sie wollen führende Anbieter für sprachbasierte Business-Kommunikation in Europa werden. Wie wollen sie das bei der großen Konkurrenz schaffen? Was machen sie besser als ihre Konkurrenten?

Antwort:

Es stimmt, dass der Markt für Cloud-Telefonie sehr fragmentiert ist. Was macht uns einzigartig in diesem Wettbewerbsumfeld?

1. Wir sind bereits in 15 europäischen Ländern mit unserem Cloud-Service vertreten.
2. Wir haben eine Kundenbasis von mehr als einer halben Million Kunden.
3. Wir haben ein Partnernetzwerk von über 2.700 Partnern.

Hinzu kommt, dass wir über unsere eigene Technologie verfügen und somit sehr unabhängig agieren können. Diese Unabhängigkeit wollen wir uns auch bewahren.

Auf dieser Basis ist unsere Strategie ganz klar auf Wachstum ausgerichtet. Der Markt wird jetzt verteilt. Unternehmen haben mit den Ereignissen der letzten Monate verstanden, wie essentiell flexible und skalierbare Cloud-Lösungen für den Fortbestand des Geschäftes sind. Insofern legen wir in diesem Jahr die Basis für unseren zukünftigen Erfolg und investieren in unser Produkt, in das Marketing, in die Gewinnung neuer Kundensegmente, in neue Landesgesellschaften und schließlich auch in Technologiepartnerschaften.

Fragende: Wotsch, Alice, München

Frage:

Die NFON AG verfolgt einen starken Wachstumskurs in Europa. Neben Deutschland sind sie inzwischen in Großbritannien, Österreich, Spanien, Frankreich und Italien mit eigenen Tochtergesellschaften vertreten. Welche Länder sind für sie darüber hinaus interessant und warum? Wie sehen ihre Pläne betreffend die Markteinführung in diesen Ländern aus?

Antwort:

Deutschland, Großbritannien, Österreich, Spanien, Frankreich, Italien Portugal und neuerdings Polen sind Länder, in denen wir mit eigenen Tochtergesellschaften vertreten sind. Darüber hinaus agieren wir in den Ländern wie der Slowakei, Slowenien, Ungarn, Rumänien über Händler. Wir haben erkannt, dass wir insbesondere in diesen osteuropäischen Ländern einen Markt haben, der noch wenig entwickelt ist, aber großes Potenzial aufweist. Insbesondere ist dort der Wettbewerb noch um einiges geringer als in den westlichen Ländern Europas. Insofern haben wir uns entschieden jetzt auch in diesen Ländern präserter zu werden. In Polen – als eines dieser Länder- haben wir schon ein Partnernetzwerk von rund 80 Partnern. Jetzt haben wir dort eine Tochtergesellschaft gegründet und gehen den Markt noch gezielter an.

Fragende: Wotsch, Alice, München

Frage:

Die NFON AG will sich durch den Kapitalvorratsbeschluss unter TOP 7 die Möglichkeit zur Erhöhung des Grundkapitals um bis zu 20 % unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre genehmigen lassen. Dabei haben sie bisher nicht einmal von dem genehmigten Kapital 2019 vollständig Gebrauch gemacht. Warum sieht die NFON AG die Notwendigkeit für einen Kapitalvorratsbeschluss in dieser Höhe? Gerade die Möglichkeit der Erhöhung des Grundkapitals gegen Sacheinlage um bis zu 20 % unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre birgt eine große Missbrauchs- und Verwässerungsgefahr für die Aktionäre. Wie wollen sie die Bedenken der Aktionäre diesbezüglich zerstreuen?

Antwort:

NFON hat das klare Ziel, der führende Anbieter für sprachzentrierte Business-Kommunikation zu werden. Wir wollen in Europa wachsen. Mit der letzten Kapitalerhöhung haben wir uns Kapital für organisches Wachstum geholt. Möglicherweise ergeben sich aber noch weitere Chancen für ein beschleunigtes Wachstum. Für diese Zwecke möchten wir die vom Aktiengesetz eingeräumte Möglichkeit des Kapitalvorratsbeschlusses nutzen. Insbesondere in einem wettbewerbsintensiven Markt kommt es gegebenenfalls auf schnelle Entscheidungen und Handlungsmöglichkeiten an. Da würde eine Kapitalerhöhung mit Bezugsrechtsangebot zu lange dauern.

Der von ihnen erwähnten Missbrauchsgefahr hat das Gesetz unseres Erachtens hinreichend Schranken gesetzt – insbesondere durch den Zustimmungsvorbehalt durch den Aufsichtsrat, in dem – im Falle von NFON – ja auch zwei Großaktionäre Mitglieder sind. Einer Verwässerung steht immer auch eine Steigerung des Unternehmenswertes gegenüber, deren Nettosumme positiv sein sollte.



Fragender: Herr RA Lutje, Vertreter der DSW

Frage:

Hat es Übergangsschwierigkeiten zwischen dem ehemaligen Vorstand und dem neuen Vorstand gegeben?

Antwort:

Wir hatten für den Übergang den Monat Dezember vereinbart. Hier hat die Übergabe sehr gut funktioniert und ich darf auch erwähnen, dass mit meinen Kollegen Jan-Peter Koopmann, Petra Boss und Jan Forster wichtige Manager im Unternehmen sind, die schon langjährige NFON-interne Erfahrungen haben. Auch das war natürlich wichtig für einen guten Übergang.

Fragender: Herr RA Lutje, Vertreter der DSW

Frage:

Die Beratung hinsichtlich eines denkbaren Übernahmeprojektes der NFON AG (public Take-Over) war im vergangenen Geschäftsjahr Gegenstand der Beratung im Aufsichtsrat. Worum handelt es sich dabei? Etwas konkretes oder nur generelle Erwägungen? Können Sie uns hier etwas genauere Informationen geben?

Antwort:

Wir fahren eine M&A-Strategie über drei Wege:

Zum einen suchen wir Technologieunternehmen, die unser eigenes Produktportfolio ergänzen oder uns in der Entwicklung von Produkten eingesetzt werden können. Das beste Beispiel ist die Beteiligung der NFON AG an der Meetecho.

Dann suchen wir auch Unternehmen, die selbst schon Cloud-Telefonie vertreiben und eine eigene Kundenbasis in für uns interessanten Märkten verfügen.

Wir sind in zahlreichen Gesprächen mit möglichen Unternehmen und je nach Prozessstand, werden die Gespräch auch so konkret, dass wir sie mit dem Aufsichtsrat besprechen.

Fragender: Herr RA Lutje, Vertreter der DSW

Frage:

Im Aufsichtsrat war auch Thema die Beratung des Status und die Beschlussfassung hinsichtlich strategischer Partnerschaften sowie von diversen M&A-Aktivitäten.

Was sind denn für Sie "strategische Partnerschaften"? Haben Sie schon welche?

Antwort:

Es gibt verschiedene Möglichkeiten sich an Unternehmen zu beteiligen. Im Frühjahr 2019 haben wir 100 Prozent der Deutschen Telefon Standard übernommen. Ende 2019 haben wir mit der Onwerk GmbH einen sogenannten „Asset Deal“ vereinbart. Damit sind die Kolleginnen und Kollegen der Onwerk GmbH zur NFON gewechselt, aber nicht die juristische Person. Mit der Übernahme von rund 25 Prozent der Meetecho und dem Collaboration & Service Vertrag haben wir eine strategische Partnerschaft geschlossen. Damit haben wir uns den Zugang zu wichtigem Know-How gesichert und können zugleich gemeinsam an unserer Unified Communications-Strategie arbeiten.

In jedem Fall ist der Aufsichtsrat an den Beratungen zu den Transaktionen beteiligt.

Fragender: Herr RA Lutje, Vertreter der DSW

Frage:

Es gab die Gründung eines Near-shoring-Standortes in Lissabon. Was ist das? Und warum wurde es in Lissabon gemacht?

Antwort:

Wir wissen alle, wie schwierig es schon seit einiger Zeit ist, gute Softwareentwickler oder Softwarearchitekten zu gewinnen. Der Markt ist – und der Bitkom hat dies auch noch einmal bestätigt – mehr oder weniger leergefegt. Aus diesem Grund haben wir im letzten Jahr intensiv mögliche Alternativen gesucht. Eine dieser Möglichkeiten war die Gründung eines Entwicklungszentrums außerhalb Deutschlands.

Für uns hat sich die Gründung einer Gesellschaft in Portugal als die beste Möglichkeit ergeben. Und – das können wir jetzt sagen – es war die absolut richtige Entscheidung.

Das Team Portugal zählt inzwischen 12 Kolleginnen und Kollegen. Und wir gewinnen monatlich neue Entwickler. Zusätzlich arbeiten wir mit der Universität in Lissabon in engem Austausch.



Fragender: Herr RA Lutje, Vertreter der DSW

Frage:

Die Frage geht zum Fortgang des Asset-Deals mit der Onwerk GmbH. Wie ist das gelaufen? Wie ist der Stand jetzt?

Antwort:

Wir haben die Onwerk GmbH im Dezember 2019 im Rahmen eines Asset Deals übernommen. Im Wesentlichen haben wir damit die Arbeitsverträge der Kolleginnen und Kollegen übernommen. Die Teams der Onwerk sind inzwischen vollständig in die Teams der NFON integriert und arbeiten gemeinsam an Entwicklungsprojekten.

Dafür haben wir in Mannheim einen weiteren Entwicklungsstandort aufgebaut und freuen uns auf eine Zusammenarbeit mit der Universität Mannheim.

Fragender: Nobert Sommer, Aschenburg

Frage:

Im letzten Jahr haben Videokonferenzen immer mehr an Bedeutung gewonnen. Dabei wurden mehr und mehr Systeme wie z.B. MS Teams oder Zoom eingesetzt. Insbesondere Teams und Office 365 wird seitdem intensiver auch für die interne Kommunikation genutzt.

Werden Telefonanlagen in diesem Zusammenhang an Stellenwert verlieren?

Wie wird sich das auf die Geschäftsentwicklung bei NFON auswirken?

Antwort:

Sprachzentrierte Geschäftskommunikation hat sich weiterentwickelt.

Unser Ausgangspunkt ist die Telefonie. In der Tat werden Videokonferenzen vermehrt genutzt. Darüber hinaus wachsen jedoch Telefonie, Collaboration und Business Application zusammen und es entsteht der Bereich der Integrierten Geschäftskommunikation.

Telefonie ist der Kommunikationskanal, der die barrierefreie, flexible und einfache Kommunikation zwischen Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern ermöglicht. Das Arbeiten an unterschiedlichen Orten und in verteilten Teams erfordert aber mehr.

Telefonie wird durch weitere miteinander verbundene Funktionalitäten ergänzt: Text, Audio und Video – zum einen. Systeme, um die Erreichbarkeit der Teammitglieder zu definieren und zu ermitteln – zum anderen. Und das ist auch genau der Weg, den wir als NFON mit unserem Produkt Meet&Share gehen und weiter verfolgen.

Ergänzend haben wir mit Nvoice for Microsoft Teams ein Produkt, dass sich perfekt in die Teams-Umgebung integriert. Teams-Nutzer können damit innerhalb der gewohnten Kollaborationsumgebung die volle Funktionsvielfalt von Cloudya – unsere Cloud-Telefonielösung – nutzen.



NFON
Die Cloud-Telefonanlage

Für uns ergeben sich also in dieser Situation sogar noch mehr Möglichkeiten, die wir mit unserer Wachstumsstrategie 2024 auch nutzen werden.

Fragende: **Frau Wotsch, Herr Lutje und Herrn Adams**

Antwort:

Sowohl Frau Wotsch als auch Herr Lutje und Herr Adams haben Fragen zur individualisierten Vergütung des Vorstands gestellt. Dazu folgende von mir zusammenfassende Antwort:

Für das Geschäftsjahr 2020 wurde von der Hauptversammlung am 09. April 2019 unter TOP 14 ein Opt-out für die Veröffentlichung der individualisierten Vorstandsbezüge beschlossen. Mittlerweile wurde die Möglichkeit, sich von den Angabepflichten der individualisierten Vorstandsbezüge durch einen entsprechenden Beschluss der Hauptversammlung befreien zu lassen, durch das ARUG II ersatzlos gestrichen. Ein aktienrechtlicher Vergütungsbericht nach § 162 AktG neue Fassung ist jedoch erstmals für das nach dem 31. Dezember 2020 beginnende Geschäftsjahr zu erstellen. Börsennotierte Gesellschaften wie die NFON AG mit einem kalenderjahrgleichen Geschäftsjahr haben damit erstmals für das Geschäftsjahr 2021 einen Vergütungsbericht zu erstellen, was wir dann auch tun werden.

Damit bleibt es für das Geschäftsjahr 2020 bei dem von der Hauptversammlung am 09. April 2019 unter TOP 14 beschlossenen Opt-out für die Veröffentlichung der individualisierten Vorstandsbezüge.

Um das Vergütungssystem und die mögliche prozentuale Verteilung nachvollziehbar zu machen, haben wir dennoch eine kleine Modellrechnung vorbereitet.

Grundsätzlich kann der Vorstandsvorsitzende maximal 1,5 Millionen Euro und ein ordentliches Vorstandsmitglied 0,75 Millionen Euro pro Jahr verdienen.

Die einzelnen Vergütungskomponenten werden wie folgt angegeben:

Festvergütung 30 – 50 %

Short Term Incentive-Komponente 10 – 25 %

Long Termin Incentive-Komponente 40 – 50 %

Zur Erläuterung unserer Modellrechnung

Bei einer angenommenen Fixvergütung von 350.000 Euro und bei 100 Prozent Zielerreichung der Short Term Incentives würde der Vorstand in unserer Rechnung 250.000 Euro für die Short Term Incentive erhalten.

Zur Berechnung der Long Termin Incentives, die sich auf die Aktienoptionen beziehen, ist folgendes zu sagen: Der Ausübungsgewinn ist begrenzt auf die tatsächlichen Grundgehälter multipliziert mit dem Faktor 1,5. Damit im Jahr der Ausübung keine irreführende Spitze entsteht, würde der insgesamt mögliche Betrag auf die Laufzeit des Vorstandsvertrages verteilt. Um es verständlich zu machen:

Wir gehen von 350.000 Euro Fixgehalt aus und multiplizieren diesen mal 3 entsprechend den 3 Jahren Dienstvertragsdauer. Das ergibt 1,05 Millionen Euro. Diese werden gemittelt, was wieder 350.000 Euro ergibt. Multipliziert mit der Kappungsgrenze von 1,5 ergibt sich der Wert von 525.000 Euro. In unserer Beispielrechnung der Maximalbetrag, der an den Vorstand ausgezahlt werden könnte.

Das zusammengezogen ergibt eine Gesamtvergütung von 1.125.000 Euro – die 100 Prozent. Bezogen auf diese 100 Prozent ist der Anteil der Fixvergütung 31,1 %, der Anteil der Short Term Incentives 22,2 % und der Anteil der Long Term Incentives 46,7 %, was innerhalb der Korridore der Vergütungskomponenten liegt.



Fragender: Herr RA Lutje, Vertreter der DSW

Frage:

Wie ist der Vorstandswechsel gelaufen?

Wie kam man auf die Nachfolge? Lief das über Agenturen? Headhunter? Oder waren es persönliche Kontakte?

Antwort:

Der Aufsichtsrat hat für die Suche einen Personalvermittler beauftragt. Mit dem Personalvermittler gemeinsam wurde ein strukturiertes Verfahren durchgeführt.

Fragender: Farisi, Stefan, Teslin, Maarsbergen

Erläuterung zu den Fragen:

Zu TOP 5 Beschlussfassung über die Billigung des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Der Vergütungsbericht von NFON für das Jahr 2020 enthält eine klare und aufschlussreiche Erläuterung der finanziellen Leistungskriterien, die zur Bestimmung der kurzfristigen variablen Vergütung ("STI") herangezogen werden. Es ist jedoch weniger transparent, welche nicht-finanziellen Leistungskriterien das STI bestimmen und welche Gewichtung die gewählten finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien haben.

Frage 1:

Welches sind die nichtfinanziellen/ESG-bezogenen Leistungskriterien für den Vorstand im Jahr 2021?

Antwort:

Das Thema Nachhaltigkeit und die damit verbundenen Konzepte in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance werden bei NFON in den verschiedenen Fachbereichen erarbeitet. Unser Ziel ist es erstmalig für das Geschäftsjahr 2021 einen Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen. In diesem Zusammenhang wurde die erfolgreiche Durchführung eines Projektes zur Steigerung und Messbarmachung der Nachhaltigkeit der Handlungen der NFON Gruppe als Leistungskriterium für den Vorstand definiert.

Frage 2:

Welche Gewichtung haben die gewählten finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien, die das STI bestimmen?

Antwort:

Die Gewichtung der finanziellen und nichtfinanziellen Leitungskriterien ist wie folgt geregelt: 90 % liegen bei den finanziellen Leistungsindikatoren. 10 % bei den nichtfinanziellen Indikatoren, wo diese bei Übererfüllung auf 50 % begrenzt sind.

Fragender: Farisi, Stefan, Teslin, Maarsbergen

Frage:

Teslin ist ein Befürworter der Erhöhung der gemeinsamen Interessen von Vorstand und Aktionären, z.B. durch "skin in the game". Während wir das Aktienoptionsprogramm 2021 ("SOP 2021") des Unternehmens unterstützen, das sich auf eine langfristige, nachhaltige Wertschöpfung konzentriert, bietet dieses Programm keine direkte Beteiligung am Spiel. Hat der Aufsichtsrat einen Mindestaktienbesitz für Vorstandsmitglieder in Erwägung gezogen, um das oben erwähnte gemeinsame Interesse zu erhöhen?

Antwort:

Jan-Peter Koopmann hat bereits im Rahmen des Börsengangs Aktien der Gesellschaft in nennenswerter Zahl erworben und somit Skin in the game. Dr. Klaus von Rottkay wurde – so wie auch den übrigen Vorstandsmitgliedern – Aktienoptionen zugesichert. Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass Aktienoptionen als Äquivalente zu einem direkten Aktienerwerb zu sehen sind und darüber hinaus den Vorteil einer langfristigen Vergütungskomponente aufweisen.

Fragender: Adams, Christoph Arno, Hamburg

Frage:

Bezieht sich die im Beschluss zum Vorstandsvergütungssystem (Anlage zu TOP 5) genannte jährliche Maximalvergütung (im Falle des Vorstandsvorsitzenden 1,5 Mio. € und im Falle eines ordentlichen Vorstandsmitglieds 0,75 Mio. €) auf das Jahr der Gewährung oder das Jahr des Zuflusses?

Antwort:

Die jährliche Maximalvergütung bezieht sich weder auf den Zeitpunkt der Gewährung, noch auf den des Zuflusses.

Um einen aussagefähigen Wert der jährlichen Maximalvergütung zu erhalten wurden die LTI, welche sich auf einen längeren Zeitraum als ein Jahr beziehen rechnerisch auf die Jahre der Unternehmenszugehörigkeit aufgeteilt.

Andernfalls würde sich über viele Jahre ein (rechnerisch) zu geringer Wert der Maximalvergütung ergeben und im Jahr der Ausübung/Zuflusses der Aktienoptionen ein ungewöhnlicher Peak, was nicht sonderlich informativ wäre.

Die Antwort lautet also: Auf das Jahr des Zuflusses, wobei der Maximalzufluss (aufgrund cap) auf die Zeit der Unternehmenszugehörigkeit umgerechnet wird.