

I. Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)

Der Deutsche Corporate Governance Kodex ist im Dezember 2019 grundlegend überarbeitet worden („DCGK 2019“). Am 20. März 2020 wurden diese Änderungen im Bundesanzeiger veröffentlicht und traten anschließend in Kraft.

Die letzte Entsprechenserklärung der FORIS AG ist datiert auf den 3. März 2020 und wurde anschließend auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht. Sie bezieht sich noch auf die zu

Entsprechenserklärung

Die nachfolgende Entsprechungserklärung wurde am 10. März 2021 von Vorstand und Aufsichtsrat beschlossen und anschließend auf der Seite der

Vorstand und Aufsichtsrat der FORIS AG erklären gemäß § 161 AktG, dass den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex mit folgenden Abweichungen entsprochen wurde.

I. Zeitraum 3. – 20. März 2020

Die Erklärung bezieht sich für den Zeitraum vom 3. März 2020 bis zum 20. März 2020 auf die Empfehlungen des Kodex in seiner Fassung vom 7. Februar 2017. Hierfür sind folgende Abweichungen zu erklären:

1. Verfolgung der Hauptversammlung über moderne Kommunikationsmedien – Ziffer 2.3.3:

„Die Gesellschaft sollte den Aktionären die Verfolgung der Hauptversammlung über moderne Kommunikationsmedien (z.B. Internet) ermöglichen.“

Aufgrund der Größe der Gesellschaft kann die Hauptversammlung ordnungsgemäß mit geringem Aufwand durchgeführt werden. Die technischen Notwendigkeiten für eine Verfolgung im Internet sind grundsätzlich mit nicht unerheblichen Kosten verbunden. Im Jahr 2020 wurde eine virtuelle Hauptversammlung durchgeführt und somit auf entsprechende moderne Kommunikationsmedien

diesem Zeitpunkt anzuwendende Fassung des DCGK aus dem Jahr 2017 („DCGK 2017“). Vorstand und Aufsichtsrat haben am 10. März 2021 eine neue Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG abgegeben. Diese bezieht sich für den Zeitraum vom 3. März 2020 bis einschließlich zum 20. März 2020 auf den DCGK 2017 und für den Zeitraum ab dem 21. März 2020 auf den DCGK 2019.

Gesellschaft <https://www.foris.com/aktionaere-investoren/corporate-governance/> veröffentlicht und den Aktionären dauerhaft zugänglich gemacht. Sie wird zudem als Teil der Erklärung zur Unternehmensführung hier wiedergegeben.

zurückgegriffen. Eine entsprechende Durchführung der Hauptversammlung wird auch 2021 pandemiebedingt erforderlich sein. Eine finale Kostenrechnung und Kosten-/Nutzenabwägung für die Gesellschaft sowie die Aktionäre der FORIS AG wird erst nach der Hauptversammlung 2021 möglich sein. Basierend darauf werden Vorstand und Aufsichtsrat eine abschließende Entscheidung treffen, ob auch nach der Pandemie entsprechende Kommunikationsmedien bei der Durchführung der Hauptversammlung zum Einsatz kommen werden.

2. Hinweisgebersystem – Ziffer 4.1.3:

„[...] Beschäftigten soll auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben; auch Dritten sollte diese Möglichkeit eingeräumt werden.“

Aufgrund der Größe der Gesellschaft und der Organisation ist ein internes Hinweisgebersystem mit der erforderlichen Unabhängigkeit und Distanz

3. Mehrgliedriger Vorstand – Ziffer 4.2.1:

„Der Vorstand soll aus mehreren Personen bestehen und einen Vorsitzenden oder Sprecher haben.“

Der Vorstand der FORIS AG besteht aus zwei Personen. Ein Vorsitzender oder Sprecher wurde

4. Abfindungs-Cap – Ziffer 4.2.3:

„Bei Versorgungszusagen soll der Aufsichtsrat das jeweils angestrebte Versorgungsniveau – auch nach der Dauer der Vorstandszugehörigkeit – festlegen und den daraus abgeleiteten jährlichen sowie den langfristigen Aufwand für das Unternehmen berücksichtigen.“

„Bei Abschluss von Vorstandsverträgen soll darauf geachtet werden, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergüten. Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretendem wichtigem Grunde beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps soll auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden.“

5. Vergütungsbericht – Ziffer 4.2.5:

„Die Offenlegung erfolgt im Anhang oder im Lagebericht. In einem Vergütungsbericht als Teil des Lageberichtes werden die Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder dargestellt. Die Darstellung soll in allgemein

zu Führungsverantwortlichen und operativen Mitarbeitern, jedenfalls geschützt, bislang nicht umgesetzt worden. Der Vorstand befasst sich allerdings derzeit intensiv mit einer Überarbeitung der Compliance-Organisation, sodass für die Zukunft die Implementierung eines solchen Hinweisgebersystems wahrscheinlich ist.

nicht bestimmt. Aufgrund der Unternehmensgröße und internen Geschäftsverteilung erscheint es dem Aufsichtsrat nicht sinnvoll, eines der Vorstandsmitglieder zum Vorsitzenden oder Sprecher zu ernennen und damit besonders herauszuheben.

„Eine Zusage für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) soll 150 Prozent des Abfindungs-Caps nicht übersteigen.“

Die Vorstandsverträge enthalten weder Versorgungsregelungen noch solche eines Abfindungs-Caps. Gerade bei einem volatilen Geschäft, wie es die Prozessfinanzierung darstellt, entspricht es dem Unternehmensinteresse, dieses nicht mit künftig zu erbringenden Versorgungsleistungen zu belasten. Daher beziehen sich alle Vergütungsregelungen ausschließlich auf den Zeitraum des aktuellen Vorstandsdiensvertrages. Wird bei vorzeitigem Ausscheiden auf Wunsch des Vorstandes keine Leistung mehr erbracht, entspricht es auch nicht dem Aktionärsinteresse, weitere Vergütungen zu erbringen.

verständlicher Form erfolgen. Der Vergütungsbericht soll auch Angaben zur Art der von der Gesellschaft erbrachten Nebenleistungen enthalten. Ferner sollen im Vergütungsbericht für jedes Vorstandsmitglied dargestellt werden:

- die für das Berichtsjahr gewährten Zuwendungen einschließlich der Nebenleistungen, bei variablen Vergütungsteilen ergänzt um die erreichbare Maximal- und Minimalvergütung,
- der Zufluss im beziehungsweise für das Berichtsjahr aus Fixvergütung, kurzfristiger variabler Vergütung und langfristiger variabler Vergütung mit Differenzierung nach den jeweiligen Bezugsjahren,
- bei der Altersversorgung und sonstigen Versorgungsleistungen der Versorgungsaufwand im beziehungsweise für das Berichtsjahr.

Für diese Informationen sollen die als Anlage beigefügten Mustertabellen verwandt werden.“

6. Anteil von Frauen im Vorstand – Ziffer 5.1.2:

„Bei der Zusammensetzung des Vorstands soll der Aufsichtsrat auch auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben. Der Aufsichtsrat legt für den Anteil von Frauen im Vorstand Zielgrößen fest.“

7. Bildung von Ausschüssen – Ziffer 5.3.1, Ziffer 5.3.2 und Ziffer 5.3.3:

„Der Aufsichtsrat soll abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden. Die jeweiligen Ausschussvorsitzenden berichten regelmäßig an den Aufsichtsrat über die Arbeit der Ausschüsse.“

„Der Aufsichtsrat soll einen Prüfungsausschuss einrichten, der sich – soweit kein anderer Ausschuss damit betraut ist – insbesondere mit der Überwachung der Rechnungslegung, des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems, des internen Revisionssystems, der Abschlussprüfung sowie der Compliance befasst.“

„Der Prüfungsausschuss legt dem Aufsichtsrat eine begründete Empfehlung für die Wahl des Abschlussprüfers vor, die in den Fällen der Ausschreibung des Prüfungsmandats mindestens

Der Vergütungsbericht enthält bislang die wesentlichen Informationen im Einklang mit den Rechnungslegungsvorschriften. Die weiterführenden Informationen, entsprechend den Mustertabellen, hätten unter anderem bedingt durch die Größe des Vorstandes und die Vergütungsstruktur in der Vergangenheit Rückschlüsse auf die Vergütung eines jeden Mitgliedes des Vorstandes ermöglicht, was die Hauptversammlung für zurückliegende Perioden durch Beschluss mit Dreiviertelmehrheit abgelehnt hat.

Ab 2022 wird der Vergütungsbericht entsprechend den Verpflichtungen aus § 162 AktG veröffentlicht und hierauf in der Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 1a HGB eingegangen. Zudem erfolgt künftig eine Information über das Vergütungssystem gemäß §§ 87a, 113 AktG.

In Anbetracht der Größe des Unternehmens und der Anzahl der Vorstandsmitglieder wird die Zielgröße von Frauen im Vorstand vom Aufsichtsrat mit Null festgelegt und einer periodischen Überprüfung unterzogen.

zwei Kandidaten umfasst. Der Prüfungsausschuss überwacht die Unabhängigkeit des Abschlussprüfers und befasst sich darüber hinaus mit den von ihm zusätzlich erbrachten Leistungen, mit der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und der Honorarvereinbarung.“

„Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen. Er soll unabhängig und kein ehemaliges Vorstandsmitglied der Gesellschaft sein, dessen Bestellung vor weniger als zwei Jahren endete. Der Aufsichtsratsvorsitzende soll nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben.“

„Der Aufsichtsrat soll einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern geeignete Kandidaten benennt.“

Angesichts der Anzahl von drei Aufsichtsratsmitgliedern und mit Rücksicht auf die

8. Zusammensetzung und Vergütung – Ziffer 5.4.1 und Ziffer 5.4.2:

„Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Für seine Zusammensetzung soll er im Rahmen der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potentielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder im Sinne von Nummer 5.4.2, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat sowie Vielfalt (Diversity) angemessen berücksichtigen. Für die gewählten Arbeitnehmervertreter sind die besonderen Regeln der Mitbestimmungsgesetze zu beachten.“

„[...] Für die anderen vom Gleichstellungsgesetz erfassten Gesellschaften legt der Aufsichtsrat für den Anteil von Frauen Zielgrößen fest.“

„Dem Aufsichtsrat soll eine nach seiner Einschätzung angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehören; der Aufsichtsrat soll dabei die Eigentümerstruktur berücksichtigen. Ein Aufsichtsratsmitglied ist im Sinne dieser Empfehlung insbesondere dann nicht als unabhängig anzusehen, wenn es in einer persönlichen oder einer geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft, deren Organen, einem kontrollierenden Aktionär oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann. Dem Aufsichtsrat sollen nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands angehören. Aufsichtsratsmitglieder sollen keine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens ausüben.“

Größe der Gesellschaft wird die Bildung von Ausschüssen nicht für sinnvoll erachtet. Diese wären naturgemäß personenidentisch. Bei nur drei Aufsichtsratsmitgliedern werden alle Aufgaben in diesem Gremium letztverantwortlich wahrgenommen und können damit auch nicht delegiert werden.

Der Aufsichtsrat der FORIS AG hält es als Ziel der Zusammensetzung des Aufsichtsrates für erstrebenswert, dass ein Mitglied im Hinblick auf das Kerngeschäft der Prozessfinanzierung Rechtsanwalt ist, ein Mitglied über ausgewiesene Erfahrung im Bereich Finanzen und Controlling verfügt und damit dem Umstand, dass die FORIS AG im Kerngeschäft als Finanzdienstleistungsunternehmen tätig ist, Rechnung getragen wird, sowie ein Mitglied besondere Vertriebserfahrung aufweist, was im Hinblick auf das Vertriebsanfordernis aller angebotenen Dienstleistungen sinnvoll erscheint. Dabei sollte mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrates unabhängig im Sinne einer nicht wesentlichen Beteiligung am Unternehmen sein, um so insbesondere die Argumentationsperspektive von Kleinaktionären im Aufsichtsrat besonders hervorzuheben. Dieser Stand der Zieldiversifikation ist derzeit erreicht. Die Mitglieder des Aufsichtsrates sollten zum Zeitpunkt ihrer Wahl das 67. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Dies traf für alle amtierenden Aufsichtsräte im Zeitpunkt ihrer jeweiligen Wahl zu. Grundsätzlich sollte die Mandatsbesetzung, unabhängig von der Geschlechterfrage, allein nach Qualifikationsmerkmalen durch die Hauptversammlung besetzt werden. Hier ist die Hauptversammlung in ihrer Wahl völlig frei. In Anbetracht der laufenden Wahlzeit und des zuvor genannten Umstandes bezüglich der Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrates durch die Hauptversammlung legt der Aufsichtsrat die Zielgröße für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat mit Null fest und beabsichtigt nach Ablauf der Wahlzeiten, die Zielgrößen einer Überprüfung zu unterziehen und gegebenenfalls neu festzulegen. Derzeit ist mit Herrn Dr. Christian Rollmann nur ein

wesentlich beteiligter Aktionär im Aufsichtsrat vertreten.

9. Vereinbarung zu wesentlichen Feststellungen in der Abschlussprüfung – Ziffer 7.2.3 Abs. 1:

„Der Aufsichtsrat soll vereinbaren, dass der Abschlussprüfer über alle für die Aufgaben des Aufsichtsrats wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse unverzüglich berichtet, die bei der Durchführung der Abschlussprüfung zu seiner Kenntnis gelangen.“

Abschlussprüfer und Aufsichtsrat tauschen sich auch während der Jahresabschlussprüfung regelmäßig in Gesprächen oder Telefonaten aus, sodass etwaige Feststellungen und Vorkommnisse unverzüglich berichtet werden können. Einer gesonderten Vereinbarung bedarf es daher nicht.

II. Zeitraum ab dem 21. März 2020

Die Erklärung bezieht sich für den Zeitraum ab dem 21. März 2020 sowie im Hinblick auf die künftige Anwendung des Kodex auf den DCGK 2019. Hierfür werden von Vorstand und Aufsichtsrat folgende Abweichungen von den Empfehlungen des Kodex erklärt:

Ziffer A.2

„Der Vorstand soll für ein an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtetes Compliance Management System sorgen und dessen Grundzüge offenlegen. Beschäftigten soll auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben; auch Dritten sollte diese Möglichkeit eingeräumt werden.“

Wie bereits unter Ziffer I. dargestellt, verfügt die FORIS AG bislang u.a. aufgrund der Unternehmensgröße nicht über ein entsprechendes Hinweisgebersystem. Allerdings überarbeitet der Vorstand derzeit grundlegend das Compliance System. Im Zuge dieser Überarbeitung kann es auch zur Implementierung eines solchen Hinweisgebersystems kommen. Derzeit ist die Überarbeitung des Compliance Systems noch nicht abgeschlossen.

Ziffer B.1

„Bei der Zusammensetzung des Vorstands soll der Aufsichtsrat auf die Diversität achten.“

Soweit unter Diversität die unterschiedlichen Erfahrungen und Expertisen der Vorstandsmitglieder verstanden werden, achtet der Aufsichtsrat bei der Besetzung des Vorstands darauf, dass die für die Unternehmensführung erforderlichen Kenntnisse und Profile vorhanden sind und vom unterschiedlichen Erfahrungsschatz der einzelnen Vorstandsmitglieder profitiert wird. sein.

Soweit unter Diversität insbesondere die Zusammensetzung von Frauen und Männern im Aufsichtsrat verstanden wird, so hat der Aufsichtsrat – wie bereits unter Ziffer I. dargestellt – aktuell die Zielquote von 0 festgesetzt, um bei 2 Vorstandsmitgliedern möglichst bei jedem Wechsel frei den besten oder die beste Kandidatin für die Gesellschaft auswählen zu können und hierbei nicht durch bestimmte Quotenwerte in seinen Entscheidungsprozessen eingeschränkt zu

Ziffer B.2

„Der Aufsichtsrat soll gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen; die Vorgehensweise soll in der Erklärung zur Unternehmensführung beschrieben werden.“

Aufgrund der Unternehmensgröße und der Größe des Vorstands verzichten der Aufsichtsrat und der Vorstand auf eine dezidierte Nachfolgeplanung. Vielmehr bemühen sich die Organe diesbezüglich um eine angemessene Konstanz bei der Besetzung der Gremien im Unternehmenssinne.

Ziffer B.5

„Für Vorstandsmitglieder soll eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.“

Vorstandsdienstverträge bzw. deren Bestelldauer hat der Aufsichtsrat auf die Festlegung einer Altersgrenze verzichtet. Mit Blick auf die Vertragslaufzeiten erachtet es der Aufsichtsrat als ausreichend, dass eine regelmäßige individuelle Überprüfung der Bestellungen vorliegt.

Mit Blick auf die Altersstruktur innerhalb des Vorstands und die Laufzeit der

Ziffern C.1 und C.2

„Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Dabei soll der Aufsichtsrat auf Diversität achten. Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht werden. Diese soll auch über die nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat angemessene Anzahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder informieren.“

Die FORIS AG verfügt in Anbetracht der Unternehmensgröße über einen lediglich dreiköpfigen Aufsichtsrat. Wie bereits unter Ziffer I. ausführlich dargestellt, hat der Aufsichtsrat der FORIS AG Zielsetzungen und Kompetenzprofile für die Zusammensetzung des Gesamtaufwandsrats entwickelt. Diese betreffen u.a. die Diversität, auch in fachlicher Hinsicht, die Unabhängigkeit und die Altersgrenze der Aufsichtsratsmitglieder, die sich am Zeitpunkt der Bestellung orientiert. Die Zielsetzungen bzw. das Kompetenzprofil werden mit der aktuellen Zusammensetzung des Aufsichtsrats aus dessen Sicht erfüllt. Bislang wurde auf diese Zielsetzungen innerhalb des Corporate Governance Berichts eingegangen. Künftig, erstmals im Geschäftsbericht für das Geschäftsjahr 2020, finden sich hierzu entsprechend Ziffer C.1 entsprechende Ausführungen in der Erklärung zur Unternehmensführung.

„Für Aufsichtsratsmitglieder soll eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden.“

Ziffer C.10

„Der Aufsichtsratsvorsitzende, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses sowie der Vorsitzende des mit der Vorstandsvergütung befassten Ausschusses sollen unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll zudem

auch unabhängig vom kontrollierenden Aktionär sein.“

Der Aufsichtsratsvorsitzende Dr. Christian Rollmann war langjähriger (Allein-)Vorstand der FORIS AG und ist seit nunmehr zwölf Jahren Mitglied des Aufsichtsrats. Zudem ist er

wesentlicher Aktionär der Gesellschaft. Herr Dr. Rollmann begleitet und prägt insoweit seit mehr als 20 Jahren die Entwicklung der Gesellschaft. Aufgrund der Expertise im Hinblick auf die unternehmerische Tätigkeit der FORIS AG und mit

Blick auf den Einfluss als Aktionär erachtet es der Aufsichtsrat als sinnvoll, dass Herr Dr. Rollmann Aufsichtsratsmitglied und Vorsitzender des überwachenden Aufsichtsrats ist.

Ziffer D.1

„Der Aufsichtsrat soll sich eine Geschäftsordnung geben und diese auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich machen.“

Der Aufsichtsrat der FORIS AG verfügt über eine Geschäftsordnung, mit der die Regelungen zur inneren Organisation des Organs konkretisiert werden. Bislang verzichtet der Aufsichtsrat auf eine Veröffentlichung dieser Geschäftsordnung.

Ziffern D.2, D.3, D.4, D.5

„Der Aufsichtsrat soll abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden. Die jeweiligen Ausschussmitglieder und der Ausschussvorsitzende sollen namentlich in der Erklärung zur Unternehmensführung genannt werden.“

der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen sowie mit der Abschlussprüfung vertraut und unabhängig sein. Der Aufsichtsratsvorsitzende soll nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben.“

„Der Aufsichtsrat soll einen Prüfungsausschuss einrichten, der sich – soweit kein anderer Ausschuss oder das Plenum damit betraut ist – insbesondere mit der Prüfung der Rechnungslegung, der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung und der Compliance befasst. Die Rechnungslegung umfasst insbesondere den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht (einschließlich CSR-Berichterstattung), unterjährige Finanzinformationen und den Einzelabschluss nach HGB.“

„Der Aufsichtsrat soll einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern benennt.“

Die FORIS AG verfügt unter Berücksichtigung der Unternehmensgröße lediglich über einen dreiköpfigen Aufsichtsrat. Bei dieser Gesamtgröße würde die Bildung von Ausschüssen bedeuten, dass dort stets eine Personenidentität zum Gesamtaufichtsrat besteht. Vor diesem Hintergrund wird, wie bereits unter Ziffer I. dargestellt, auf die Bildung von Ausschüssen verzichtet. Der Gesamtaufichtsrat übernimmt sämtliche ihm zufallenden Aufgaben, ohne dass eine Delegation auf einen Ausschuss geboten ist oder aus Sicht des Aufsichtsrats sinnvoll erscheint.

„Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in

Ziffer D.8

„Im Bericht des Aufsichtsrats soll angegeben werden, an wie vielen Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse die einzelnen Mitglieder

jeweils teilgenommen haben. Als Teilnahme gilt auch eine solche über Telefon- oder

Videokonferenzen; diese sollte aber nicht die Regel sein.“

Aufgrund der Größe des Aufsichtsrats der FORIS AG tritt dieser stets in vollständiger Besetzung zusammen, sodass an allen im Bericht des Aufsichtsrats genannten Aufsichtsratssitzungen

Ziffern D.9 und D.10

„Der Aufsichtsrat oder der Prüfungsausschuss soll mit dem Abschlussprüfer vereinbaren, dass dieser ihn unverzüglich über alle für seine Aufgaben wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse unterrichtet, die bei der Durchführung der Abschlussprüfung zu seiner Kenntnis gelangen.“

„Der Aufsichtsrat oder der Prüfungsausschuss soll mit dem Abschlussprüfer vereinbaren, dass dieser ihn informiert und im Prüfungsbericht vermerkt, wenn er bei Durchführung der Abschlussprüfung Tatsachen feststellt, die eine Unrichtigkeit der von

Ziffer D.11

„Der Prüfungsausschuss soll regelmäßig eine Beurteilung der Qualität der Abschlussprüfung vornehmen.“

Wie bereits dargelegt, verfügt die Gesellschaft aufgrund der Größe des Gesamtaufsichtsrats über

Ziffer D.12

„Die Gesellschaft soll die Mitglieder des Aufsichtsrats bei ihrer Amtseinführung sowie den Aus- und Fortbildungsmaßnahmen angemessen unterstützen und über durchgeführte Maßnahmen im Bericht des Aufsichtsrats berichten.“

Die Gesellschaft verfügt über erfahrene Aufsichtsratsmitglieder mit einer langjährigen

Ziffer D.13

„Der Aufsichtsrat soll regelmäßig beurteilen, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine

auch alle Aufsichtsratsmitglieder teilgenommen haben. Dies wurde bislang unter der Anwendung des DCGK 2017 nicht gesondert im Bericht des Aufsichtsrats dargelegt. Künftig wird dies zur Verdeutlichung ausdrücklich im Bericht des Aufsichtsrats festgehalten.

Vorstand und Aufsichtsrat abgegebenen Erklärung zum Kodex ergeben.“

Wie bereits unter Ziffer I. dargestellt, tauschen sich Aufsichtsrat und Prüfungsausschuss bereits während des Prüfprozesses aus, sodass der Aufsichtsrat auch über wesentliche Feststellungen, Vorkommnisse oder besondere Tatsachen informiert wird. Eine besondere Vereinbarung hierzu wird allerdings nicht ausdrücklich zwischen dem Aufsichtsrat und dem Wirtschaftsprüfer abgeschlossen.

keinen Prüfungsausschuss. Die Qualität der Abschlussprüfung wird daher vom Gesamtaufsichtsrat beurteilt und beim Vorschlag an die Hauptversammlung zur Wahl des Abschlussprüfers berücksichtigt.

Expertise. Diese bilden sich grundsätzlich eigenverantwortlich und selbständig fort. Allerdings steht der Vorstand mit dem Aufsichtsrat in engem Austausch, soweit es z.B. neue gesetzliche Vorschriften und Vorgaben zu beachten gilt. Auf eine Berichterstattung zu individuellen Fortbildungsmaßnahmen im Bericht des Aufsichtsrats wurde bislang verzichtet.

Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. In der Erklärung zur Unternehmensführung soll der

Aufsichtsrat berichten, ob und wie eine Selbstbeurteilung durchgeführt wurde.“

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig, ob er aus seiner Sicht bei der Aufgabenerfüllung etwas

Ziffer F.5

„Die Gesellschaft soll nicht mehr aktuelle Erklärungen zur Unternehmensführung und Entsprechenserklärungen zu den Empfehlungen des Kodex mindestens fünf Jahre lang auf ihrer Internetseite zugänglich halten.“

Die Gesellschaft veröffentlicht jährlich die Erklärung zur Unternehmensführung und die Entsprechenserklärung als Bestandteil des Geschäftsberichts. Zudem wird gesondert die Entsprechenserklärung auf der Internetseite zur Verfügung gestellt. Die Geschäftsberichte werden

Ziffern G.1, G.2, G.3, G.4, G.6, G.7, G.9, G.10, G.11, G.12, G.13

„Im Vergütungssystem soll insbesondere festgelegt werden,

- wie für die einzelnen Vorstandsmitglieder die Ziel-Gesamtvergütung bestimmt wird und welche Höhe die Gesamtvergütung nicht übersteigen darf (Maximalvergütung),
- welchen relativen Anteil die Festvergütung einerseits sowie kurzfristig variable und langfristig variable Vergütungsbestandteile andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung haben,
- welche finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile maßgeblich sind,
- welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der vorher vereinbarten Leistungskriterien und der variablen Vergütung besteht,
- in welcher Form und wann das Vorstandsmitglied über die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen kann.“

„Auf Basis des Vergütungssystems soll der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied zunächst dessen konkrete Ziel-Gesamtvergütung festlegen, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds

ändern oder anpassen sollte. Ein spezifisches Verfahren ist aufgrund der Größe des Gesamtorgans nicht geboten. Die Selbstevaluation erfolgt vielmehr durch den Austausch der Aufsichtsratsmitglieder untereinander.

mit der Entsprechenserklärung und der Erklärung zur Unternehmensführung dauerhaft auf der Internetseite zur Verfügung gestellt. Eine gesonderte dauerhafte Veröffentlichung der Entsprechenserklärung und der Erklärung zur Unternehmensführung, die hierüber hinausgeht, erfolgt bislang nicht. Künftig werden die Entsprechenserklärungen zur weiteren Verbesserung der Auffindbarkeit zusätzlich für mindestens fünf Jahre auf der Internetseite veröffentlicht.

sowie zur Lage des Unternehmens stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.“

„Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen soll der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen, deren Zusammensetzung er offenlegt. Der Peer Group-Vergleich ist mit Bedacht zu nutzen, damit es nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung kommt.“

„Zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens soll der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt und dieses auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen.“

„Die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, soll den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen.“

„Der Aufsichtsrat soll für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen. Der Aufsichtsrat soll festlegen, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder oder Ziele für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend sind.“

„Nach Ablauf des Geschäftsjahres soll der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Zielerreichung die Höhe der individuell für dieses Jahr zu gewährenden Vergütungsbestandteile festlegen. Die Zielerreichung soll dem Grunde und der Höhe nach nachvollziehbar sein.“

„Die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge sollen von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.“

„Der Aufsichtsrat soll die Möglichkeit haben, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können.“

„Im Fall der Beendigung eines Vorstandsvertrags soll die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern erfolgen.“

„Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit sollen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots soll die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet werden.“

Der Aufsichtsrat hat ein Vergütungssystem für den Vorstand der FORIS AG erarbeitet, welches sich insbesondere aus einer Festvergütung und einer ausschließlich am Konzernergebnis orientierten variablen Vergütung zusammensetzt und durch Nebenleistungen ergänzt wird. Auf weitere Differenzierungen der variablen Vergütung wurde in Anbetracht der Unternehmensgröße verzichtet, sodass nicht zwischen kurzfristigen und langfristigen Zielen unterschieden wird. Auch hinsichtlich der weiteren Regelungen ist die Vergütung deutlich einfacher ausgestaltet, als es die Empfehlungen des DCGK 2019 vorsehen. Hintergrund hierfür ist, dass in Anbetracht der Unternehmensgröße, der Größe des Vorstands, der Höhe der gewährten Vergütung und dem Marktumfeld eine komplexere Vergütung nicht zwangsläufig bessere Anreize setzen würde und zugleich die Frage gestellt werden müsste, ob der hiermit verbundene Aufwand angemessen und gerechtfertigt sei. Daher weicht die dem Vorstand der FORIS AG gewährte Vergütung mit ihrer vergleichsweise einfachen Struktur vom Bild des DCGK 2019 in mehreren Punkten ab. Ungeachtet dessen ist sie leicht verständlich und nachvollziehbar und durch die unmittelbare Anknüpfung der Maximalvergütung an die Festvergütung werden Exzesse oder Fehlanreize vermieden. Dies zeigt auch die bisherige Unternehmensentwicklung.

Konkret bedarf es keiner jährlichen Überprüfung oder gesonderten Zielfestsetzung. Bei der Festlegung des Vergütungssystems wurde auch eine Maximalvergütung bestimmt, die sich maßgeblich an der Höhe der Festvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds orientiert. Die variable Vergütung darf die Festvergütung nicht übersteigen. Aufgrund der Zusammensetzung der Vergütungskomponenten verzichtet der Aufsichtsrat auf die Festlegung einer zusätzlichen Zielgesamtvergütung. Eine Festlegung von weiteren Zielen und deren Überprüfung entfällt bei der Vergütungsausgestaltung. In Anbetracht der Unternehmensgröße und der Arbeit des Vorstands sieht der Aufsichtsrat in dem gewählten, vergleichsweise einfachen Vergütungssystem dennoch eine geeignete Anreizpolitik, um nachhaltig die Unternehmensentwicklung zu stärken.

Bei der Festlegung der Vergütung des Vorstands hat der Aufsichtsrat auch die Vergütung der Mitarbeiter der Gesellschaft und diejenige von Marktteilnehmern betrachtet. Aufgrund der Anzahl der Mitarbeiter der FORIS AG ungeeignet, einen konkreten Vergleich mit einzelnen Vergleichsgruppen, wie einem oberen Führungskreis, herzustellen und hieraus Ableitungen für die Vorstandsvergütung zu treffen.

Aufgrund der Vergütungsbestandteile und deren Bestimmung in den Vorstandsdienstverträgen ist eine jährliche Festlegung von Zielsetzungen entbehrlich. Bereits mit Abschluss der jeweiligen Dienstverträge bzw. Vergütungsvereinbarungen sind die grundsätzlichen Parameter und Kriterien für die Bestimmung der Vergütungshöhe festgelegt. Die Auszahlung der Festvergütung erfolgt anteilig monatlich, diejenige der variablen Vergütung nach Feststellung des maßgeblichen Abschlusses für das gesamte Vorjahr.

Auf die Gewährung einer aktienbasierten Vergütung wird verzichtet. Der Aufsichtsrat sieht davon ab, die variablen Komponenten aktienbasiert zu gewähren. Maßgeblich ist vielmehr allein das Konzernergebnis. Die Auszahlung dieser Vergütungskomponente erfolgt

Unternehmensgröße hat der Aufsichtsrat jedoch auf eine aufwändige und kostenintensive Analyse mit Bildung einer Peer Group verzichtet. Ebenso erscheint es aus Sicht des Aufsichtsrats bei der jährlich nach Feststellung des maßgeblichen Abschlusses für das zurückliegende Jahr.

Gesonderte Regelungen zu außergewöhnlichen Entwicklungen sind nicht vertraglich festgehalten; es verbleibt bei den gesetzlichen Regelungen.

Für den Fall der Beendigung der Vorstandsdienstverträge sind die Parameter der variablen Vergütung festgelegt. Gesonderte Regelungen für Fälligkeitszeitpunkte bzw. Haltedauern sind aufgrund der einzelnen Vergütungskomponenten nicht erforderlich.

Im Vergütungssystem und in den individuellen Vergütungsvereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern sind besondere Regelungen zu Abfindungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung sowie diesbezügliche Abfindungs-Caps nicht vorgesehen. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass derzeit die Vorstandsdienstverträge maximal eine Laufzeit von 3 Jahren haben.

Bonn, den 10. März 2021

FORIS AG

Der Vorstand und der Aufsichtsrat



Frederick Iwans



Prof. Dr. Hanns-Ferdinand Müller



Dr. Christian Rollmann