

## 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 datiert auf den 10. März 2021 und wurde anschließend auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht. Sie bezieht sich für den Zeitraum

### Entsprechenserklärung

Die nachfolgende Entsprechungserklärung wurde am 21. März 2022 von Vorstand und Aufsichtsrat beschlossen und anschließend auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.foris.com/aktionaere-investoren/corporate-governance/> veröffentlicht und den Aktionären dauerhaft zugänglich gemacht.

#### 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.“

#### 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.

vom 3. bis zum 20. März 2020 auf die zu diesem Zeitpunkt anzuwendende Fassung des DCGK aus dem Jahr 2017 („DCGK 2017“). Für den Zeitraum ab dem 21. März 2020 bezieht sie sich auf den DCGK 2019. Vorstand und Aufsichtsrat haben am 21. März 2022 eine neue Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG abgegeben. Diese bezieht sich nunmehr ausschließlich auf den DCGK 2019.

Sie wird zudem als Teil der Erklärung zur Unternehmensführung hier wiedergegeben.

Vorstand und Aufsichtsrat der FORIS AG erklären gemäß § 161 AktG, dass den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in seiner aktuellen Fassung mit folgenden Abweichungen entsprochen wurde bzw. für die Zukunft entsprochen wird:

Die FORIS AG verfügte in der Vergangenheit nicht über ein Hinweisgebersystem. Im Rahmen der Überarbeitung des Compliance Systems ist im Jahr 2021 ein solches für die Beschäftigten implementiert worden. Es ermöglicht eine vertrauliche und geschützte Abgabe von Hinweisen zu deren Aufklärung. Nach der Einrichtung im Laufe des vergangenen Jahres entfällt für künftige Berichtszeiträume insoweit die Abgabe einer Abweichungserklärung.

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 sein.

## 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.“

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

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

## 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.“

Ausschüsse wurden aufgrund der geringen Größe des Aufsichtsrates nicht gebildet. Der Aufsichtsratsvorsitzende Dr. Christian Rollmann ist seit nunmehr zwölf Jahren Mitglied des Aufsichtsrats und wesentlicher Aktionär der Gesellschaft. Aufgrund der Expertise, geprägt auch durch die vorangegangene langjährige Tätigkeit als Vorstand, erachtet es der Aufsichtsrat für 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 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 Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren verfügen sowie mit der Abschlussprüfung vertraut

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 Expertise. Diese

und unabhängig sein. 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 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 Gesamtaufsichtsrat besteht. Vor diesem Hintergrund wird, wie bereits unter Ziffer I. dargestellt, auf die Bildung von Ausschüssen verzichtet. Der Gesamtaufsichtsrat übernimmt sämtliche ihm zufallenden Aufgaben, ohne dass eine Delegation auf einen Ausschuss geboten ist oder aus Sicht des Aufsichtsrats sinnvoll erscheint. Mit Blick auf den Prüfungsausschuss ist damit auch nach den aktuellen gesetzlichen Vorschriften der dreiköpfige Aufsichtsrat dem Prüfungsausschuss gleichgesetzt.

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

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.

## Ziffer D.13

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

## 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 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 und der Volatilität des Geschäfts der Prozessfinanzierung 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. Es ist nicht ersichtlich, dass eine komplexere Ausgestaltung wirkräftigere Anreize für die Tätigkeit des Vorstands setzen würde.

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 Ziel-

gesamtvergütung. 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 eine geeignete und ausreichende 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 Unternehmensgröße hat der Aufsichtsrat auf eine aufwändige Analyse mit Bildung einer Peer Group verzichtet. Ebenso erscheint es aus Sicht des Aufsichtsrats bei der Anzahl der Mitarbeiter der FORIS AG ungeeignet, aus einem konkreten Vergleich mit einzelnen Mitarbeitergruppen direkte Ableitungen für die Vorstandsvergütung zu treffen.

Aufgrund der Vergütungsbestandteile und deren Bestimmung in den Vorstandsdiensverträgen ist eine jährliche Festlegung von Zielsetzungen entbehrlich. Bereits mit Abschluss der jeweiligen Dienstverträge sind die 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 Vorjahr.

Auf die Gewährung einer Vergütung in Form von Aktien oder einer aktienkursbasierten Vergütung wird verzichtet. Maßgeblich ist allein das Konzernergebnis.

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

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

Im Vergütungssystem und den individuellen Vergütungsvereinbarungen 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 28. März 2022

FORIS AG

Der Vorstand und der Aufsichtsrat

Frederick Iwans

Prof. Dr. Hanns-Ferdinand Müller

Dr. Christian Rollmann