

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

Die nachfolgende Entsprechungserklärung wurde am 16. März 2026 vom Vorstand und Aufsichtsrat der FORIS AG beschlossen und anschließend auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.foris.com/aktionaere-investoren/corporate-governance/> veröffentlicht und den Aktionären dauerhaft zugänglich gemacht. Sie wird zudem – entsprechend den gesetzlichen Vorgaben – hier als Teil der Erklärung zur Unternehmensführung wiedergegeben.

Vorstand und Aufsichtsrat der FORIS AG erklären gemäß § 161 AktG, dass den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der aktuellen Fassung, die am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger veröffentlicht wurde, mit folgenden Abweichungen entsprochen wurde bzw. für die Zukunft entsprochen wird:

### Ziffer A.1

„Der Vorstand soll die mit den Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit systematisch identifizieren und bewerten. In der Unternehmensstrategie sollen neben den langfristigen wirtschaftlichen Zielen auch ökologische und soziale Ziele angemessen berücksichtigt werden. Die Unternehmensplanung soll entsprechende finanzielle und nachhaltigkeitsbezogene Ziele umfassen.“

Der Vorstand berücksichtigt bei der Unternehmensplanung, Strategie und operativen Führung neben wirtschaftlichen Aspekten auch soziale und ökologische Faktoren und betrachtet sowohl Chancen als auch Risiken und berücksichtigt diese. Eine systematische Identifizierung und Bewertung im Sinne eines festgelegten Verfahrens findet aufgrund der Unternehmensgröße sowie der Schwerpunkte der unternehmerischen Tätigkeit derzeit nicht statt. Insoweit werden auch bislang keine speziellen Ziele hierzu in die Unternehmensplanung aufgenommen.

### Ziffer A.3

„Das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem sollen, soweit nicht bereits gesetzlich geboten, auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdecken. Dies soll die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten miteinschließen.“

Wie zu Ziffer A.1 bereits dargelegt, findet eine systematische Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten aufgrund der Unternehmensgröße sowie der Art der Tätigkeit des Unternehmens derzeit nicht statt; dies gilt auch mit Blick auf das bestehende Risikomanagementsystem.

### 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. Soweit unter Diversität insbesondere die Zusammensetzung von Frauen und Männern im Vorstand verstanden wird, so hat der Aufsichtsrat aktuell die Zielquote von 0 festgesetzt, um bei 1 oder 2 Vorstandsmitgliedern möglichst bei jedem Wechsel frei den besten Kandidaten oder die beste Kandidatin für die Gesellschaft auszuwählen zu

können und hierbei nicht durch bestimmte Quotenwerte in seinen Entscheidungsprozessen eingeschränkt zu sein. Mit aktuell einem Vorstandsmitglied ist eine Quotenbildung ohnehin aus Sicht des Aufsichtsrats nicht zielführend.

## **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 langfristige 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 Vorstandsdiensverträge bzw. deren Bestelldauer hat der Aufsichtsrat auf die Festlegung einer konkreten Altersgrenze verzichtet. Mit Blick auf die Vertragslaufzeiten – insbesondere beim aktuellen Alleinvorstand - 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 des nur dreiköpfigen Aufsichtsrates nicht gebildet. Die Aufgaben des Prüfungsausschusses werden daher vom Gesamtaufichtsrat wahrgenommen. Der Aufsichtsratsvorsitzende Dr. Christian Rollmann ist seit nunmehr fünfzehn Jahren Mitglied des Aufsichtsrats und wesentlicher Aktionär der Gesellschaft. Aufgrund der Größe des Unternehmens, der Aktionärsstruktur, vor allem aber 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**

„Der Aufsichtsrat soll abhängig von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der Anzahl seiner Mitglieder fachlich qualifizierte Ausschüsse bilden. Die jeweiligen Ausschussmitglieder und der Ausschuss-

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

vorsitzende sollen namentlich in der Erklärung zur Unternehmensführung genannt werden.“

„Der Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung soll in besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme bestehen und der Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung in besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Abschlussprüfung. Zur Rechnungslegung und Abschlussprüfung gehören auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll zumindest auf einem der beiden Gebiete sachverständig sein. Die Erklärung zur Unternehmensführung soll die betreffenden Mitglieder des Prüfungsausschusses nennen und nähere Angaben zu ihrem Sachverstand auf den genannten Gebieten enthalten. 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.“

#### **Ziffer D.10**

„Der Prüfungsausschuss soll mit dem Abschlussprüfer die Einschätzung des Prüfungsrisikos, die Prüfungsstrategie und Prüfungsplanung sowie die Prüfungsergebnisse diskutieren. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll sich regelmäßig mit dem Abschlussprüfer über den Fortgang der Prüfung austauschen und dem Ausschuss hierüber berichten. Der Prüfungsausschuss soll regelmäßig mit dem Abschlussprüfer auch ohne den Vorstand beraten.“

#### **Ziffer D.11**

„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.“

#### **Ziffer D.12**

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

Hintergrund wird, wie bereits 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 und die dort zu verortenden Kenntnisse und Erfahrungen ist damit auch nach den aktuellen gesetzlichen Vorschriften der dreiköpfige Aufsichtsrat dem Prüfungsausschuss gleichgesetzt. Insoweit entfällt auch eine Differenzierung zwischen Prüfungsausschuss- und Aufsichtsratsvorsitzendem. Der empfohlene spezielle Sachverstand auf den Gebieten der Abschlussprüfung und Rechnungslegung, inklusive der Nachhaltigkeitsberichterstattung, ist im dreiköpfigen Aufsichtsrat vorhanden. Bislang wurde auf eine Nennung der betreffenden Mitglieder des Aufsichtsrats verzichtet.

Wie bereits dargelegt, verfügt die Gesellschaft aufgrund der Größe des Gesamtaufsichtsrats über keinen Prüfungsausschuss. Der vorstehend vorgeschlagene Austausch mit dem Abschlussprüfer erfolgt daher durch den Gesamtaufsichtsrat.

Die Gesellschaft verfügt über erfahrene Aufsichtsratsmitglieder mit einer langjährigen 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.

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

Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. In der Erklärung zur Unternehmensführung soll der Aufsichtsrat berichten, ob und wie eine Selbstbeurteilung durchgeführt wurde.“

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 –

Der Aufsichtsrat hat ein einfaches Vergütungssystem für den Vorstand der FORIS AG erarbeitet, welches von der Hauptversammlung 2025 gebilligt wurde. Es umfasst lediglich eine Festvergütung, Nebenleistungen sowie eine kurzfristige, an einfachen Kennzahlen orientierte variable Vergütung, wobei das System Angaben zur Zusammensetzung und zur Maximalvergütung enthält. Auf weitere Differenzierungen der variablen Vergütung wurde in Anbetracht der Unternehmensgröße und der Volatilität des Geschäfts der Prozessfinanzierung verzichtet. Auch hinsichtlich der weiteren Regelungen ist die Vergütung deutlich einfacher ausgestaltet, als es die Empfehlungen des DCGK 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 bemisst sich anhand bestimmter, vorab definierter Zielvorgaben und errechnet sich aus dem Prozentsatz der tatsächlich erreichten Ergebnisse. Mittels Deckelungen ist sichergestellt, dass die variable Vergütung die Festvergütung nicht übersteigen kann. 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 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 begrenzten Anzahl der Mitarbeiter und der heterogenen Mitarbeiterstruktur der FORIS AG ungeeignet, aus

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.“

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 Vorstandsdiensverträge maximal eine Laufzeit von 3 Jahren haben.

Bonn, den 26. März 2026

FORIS AG

Der Vorstand und der Aufsichtsrat



Frederick Iwans



Dr. Christian Rollmann