

Vorstandsvergütungssystem

1. Allgemeines

1.1 Einführung, Hintergrund, Zweck des weiterentwickelten Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat ist gesetzlich verpflichtet, das Vergütungssystem und die konkrete Vergütung des Vorstands festzulegen, umzusetzen und zu überprüfen.

Das derzeitige Vorstandsvergütungssystem der Gesellschaft wurde vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit den bisher geltenden zwingenden gesetzlichen Vorschriften entwickelt und umgesetzt.

Im Einklang mit den gesetzlichen Neuerungen durch das ARUG II hat der Aufsichtsrat das bestehende Vorstandsvergütungssystem nun überprüft und partiell weiterentwickelt. Die weiterentwickelten Vergütungsregelungen kommen jedoch erst dann zur Anwendung, wenn neue Vorstandsmitglieder bestellt werden oder bestehende Verträge mit Vorstandsmitgliedern verlängert werden. Die derzeitige Vergütungspraxis wird also durch das weiterentwickelte Vergütungssystem noch nicht berührt.

Das Vergütungssystem für den Vorstand zielt grundsätzlich darauf ab, die Mitglieder des Vorstands angemessen zu vergüten und den Erfolg des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen. Die Gesellschaft und die mit ihr verbundenen Unternehmen („**DF-Gruppe**“) ist ein Spezialist für Außenhandelsfinanzierungen für den Export in Schwellenländer und hat sich mit ihren Angeboten aktuell auf die Länder des Mittleren und Nahen Ostens sowie insbesondere den Iran spezialisiert. Vor diesem Hintergrund ist das Geschäft der Gesellschaft in besonderem Maße auch globalen politischen Entwicklungen ausgesetzt, die eine flexible Unternehmensstrategie und eine schnelle Anpassungsfähigkeit an die Märkte und ihr politisches und regulatorisches Umfeld erfordern. Der finanzielle Rahmen, welcher der Gesellschaft dafür zur Verfügung steht, ist auch nach Abschluss der im Jahr 2015 im Rahmen eines Insolvenzplanverfahrens begonnenen Sanierung noch begrenzt. Das Hauptziel der Gesellschaft war zunächst, die DF-Gruppe schnellstmöglich wieder in die Gewinnzone zurück zu führen und sich dadurch finanzielle Spielräume zu verschaffen. Dieses Ziel wurde im Jahr 2019 erstmals wieder erreicht. Aus Sicht des Aufsichtsrates steht die kurz- bis mittelfristige Entwicklung der Gesellschaft auch in den kommenden Jahren im Vordergrund. Die langfristige Entwicklung darf zwar nicht aus dem Blick geraten, doch setzt sie wie beschrieben zunächst den kurz- bis mittelfristigen Erfolg der Gesellschaft voraus. Vor diesem Hintergrund ist der Aufsichtsrat der Auffassung, dass sich die Leistung des Vorstands in der derzeitigen Situation am besten anhand der jährlichen Ergebnisse der Gesellschaft bemessen lässt. Der Aufsichtsrat hat sich deshalb dafür entschieden, die variable Vergütung des Vorstands bis auf Weiteres ausschließlich an kurzfristigen Zielen zu bemessen und von einer langfristigen variablen Vergütung zunächst abzusehen. Dadurch entsteht ein prägnantes, klares und einfach zu handhabendes Vergütungssystem, welches der Größe und wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft am besten gerecht wird. Der Aufsichtsrat wird diese Entscheidung

aber regelmäßig überprüfen und auch langfristige Vergütungsbestandteile in Erwägung ziehen, wenn dies aufgrund der weiter erfolgreichen Entwicklung der Gesellschaft angezeigt erscheint.

1.2 Allgemeine Grundsätze für die Bemessung der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der DF Deutsche Forfait AG leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Unternehmensstrategie der DF-Gruppe.

Der Vorstand hat die anspruchsvolle Aufgabe, die DF-Gruppe in einem fortwährend von starken Veränderungen und Unsicherheiten geprägten wirtschaftlichen Umfeld weiterhin erfolgreich zu führen. Dies muss mit einer leistungsgerechten Vergütung honoriert werden, welche allerdings die Lage und Entwicklung der Gesellschaft berücksichtigen muss.

Der Aufsichtsrat hat in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Regelungen ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen. Hierbei gelten die folgenden Grundsätze:

- Die erfolgsabhängige Vergütungskomponente wird von der kurzfristigen Entwicklung der Gesellschaft beeinflusst. Die Koppelung der Vergütung an das jährliche Unternehmensergebnis hält der Aufsichtsrat für ein geeignetes Mittel, um eine engagierte und erfolgreiche Vorstandsarbeit zu sichern.
- Bei der Gestaltung des Vergütungssystems berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die Größe, die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und das Wachstumspotential des Unternehmens.
- Bei der Festsetzung der Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds wird darauf geachtet, dass sie in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds steht.

2. **Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems**

Das Vorstandsvergütungssystem und die konkrete Vergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds werden gemäß §§ 87, 87a AktG vom Aufsichtsrat festgesetzt. Innerhalb des Aufsichtsrats der Gesellschaft gibt es keine Ausschüsse, so dass sowohl für die Vorbereitung und Entwicklung des Vergütungssystems als auch für die Beschlussfassung das Gesamtgremium zuständig ist.

Der Aufsichtsrat wird das Vergütungssystem in der jährlichen Bilanzsitzung auf Angemessenheit und Effektivität überprüfen. Bei Bedarf wird der Aufsichtsrat das Vergütungssystem ändern. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem nicht, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind grundsätzlich verpflichtet, jegliche Interessenkonflikte den anderen Mitgliedern des Aufsichtsrats mitzuteilen. In diesem Fall nehmen die befangenen Aufsichtsratsmitglieder nicht an den Beschlussfassungen zu den betreffenden Tagesordnungspunkten im Aufsichtsrat teil. Dies gilt auch und insbesondere für die Beschlussfassungen über das Vorstandsvergütungssystem.

3. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung (Struktur und Höhe)

Der Aufsichtsrat legt Wert darauf, den Vorstand insgesamt angemessen zu vergüten. Angemessen bedeutet in diesem Zusammenhang die grundsätzliche Orientierung an der Größe, der wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg und dem Wachstumspotential des Unternehmens.

Der Aufsichtsrat wird bei der Festsetzung der Vergütungsstruktur- und Höhe anhand von Größe, Umsatz, Mitarbeiteranzahl, Marktkapitalisierung und Branche vergleichbaren Unternehmen berücksichtigen. Insbesondere aufgrund der speziellen Branche und der jüngeren Historie der Gesellschaft gibt es derzeit nach Auffassung des Aufsichtsrats jedoch im Wesentlichen keine geeignete Vergleichsgruppe. Der Aufsichtsrat führt auch keinen vertikalen Vergütungsvergleich auf Ebene der Gesellschaft durch, weil die Gesellschaft als Holdinggesellschaft weder für den oberen Führungskreis noch für die Belegschaft insgesamt geeignete Vergleichsmaßstäbe bietet.

3.1 Struktur

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus einer festen, erfolgsunabhängigen und einer variablen, erfolgsabhängigen Komponente zusammen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bestimmt. Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung umfasst die Festvergütung und Nebenleistungen. Die erfolgsabhängige Vergütung umfasst eine kurzfristig variable Komponente in Gestalt einer vom Jahresergebnis der Gesellschaft abhängigen Tantieme.

Bei der Festsetzung des Vergütungssystems werden Vergütungselemente, die einzelne Vorstandsmitglieder für eine Führungstätigkeit bei Tochtergesellschaften von der jeweiligen Tochtergesellschaft direkt beziehen, vollumfänglich berücksichtigt.

Die jährliche Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder bestimmt sich nach der jeweils vertraglich zugesagten Festvergütung inklusive Nebenleistungen sowie den Auszahlungsbeträgen der variablen Vergütungskomponente. Die Auszahlungsbeträge der variablen Komponente hängen vom jeweiligen Jahresergebnis der Gesellschaft nach Steuern ab.

Bei Zugrundelegung der max. erzielbaren Tantieme betragen die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung:

- Festvergütung: 40 - 100 %
- Kurzfristige Tantieme: 0 - 60 %
- Langfristig variable Vergütung: 0 %

3.2 Maximalvergütung

Die Gesamtvergütung ist in Übereinstimmung mit § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG und den Empfehlungen des DCGK der Höhe nach begrenzt. Durch die Festlegung eines Höchstbetrags (Cap) für die Tantieme ist die variable Vergütung betragsmäßig begrenzt.

Sofern bis zur nächsten Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung (planmäßig im Jahr 2025) eine Anpassung der Vergütungshöhe vom Aufsichtsrat beschlossen wird, werden die nachfolgenden jährlich auszuzahlenden Maximalbeträge nicht überschritten:

- Euro 700.000,00 für den Vorstandsvorsitzenden
- Euro 600.000,00 für ordentliche Vorstandsmitglieder

In der so festgelegten Maximalvergütung sind alle Vergütungspositionen enthalten, die durch die Vorstandstätigkeit in dem betreffenden Geschäftsjahr verdient wurden, auch wenn sie erst später auszuzahlen sind. Die festgelegte Maximalvergütung ist also unabhängig vom konkreten Zufluss im Vergütungsjahr.

Vergütungen, die einzelne Vorstandsmitglieder für eine Führungstätigkeit bei Tochtergesellschaften von der jeweiligen Tochtergesellschaft direkt beziehen, werden bei der Festlegung der Maximalvergütung vollumfänglich berücksichtigt.

4. **Komponenten der Vorstandsvergütung im Einzelnen**

4.1 Erfolgsunabhängige Vergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung umfasst eine Festvergütung und übliche Nebenleistungen.

a) Festvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine Festvergütung. Die Festvergütung wird zum 15. eines jeden Kalendermonats in zwölf gleichen Monatsbeträgen ausgezahlt. Die Höhe der Grundvergütung spiegelt die Rolle im Vorstand, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich und die Marktverhältnisse wider.

b) Nebenleistungen

Die Festvergütung wird durch vertraglich zugesicherte Nebenleistungen ergänzt. Dazu gehören insbesondere Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung, die Gewährung einer Bahncard 100 (auch zur privaten Nutzung), eine betriebliche Altersversorgung in Gestalt einer Direktversicherung, der Abschluss einer Unfallversicherung, die Zahlung vermögenswirksamer Leistungen, der Abschluss einer D&O-Versicherung sowie im

Falle des Versterbens eines Vorstandsmitglieds die Fortzahlung der Festvergütung an Hinterbliebene für den Sterbemonat und die drei darauf folgenden Monate. Sofern ein Vorstandsmitglied seinen Wohnsitz nicht am Sitz der Gesellschaft hat, können auch dadurch bedingte Reisekosten in angemessenem Umfang übernommen werden.

c) **Versorgungszusagen**

Die Gesellschaft übernimmt die Beiträge für eine Direktversicherung in Höhe von monatlich EUR 1.500,00 für jedes Mitglied des Vorstands. Darüber hinaus zahlt die Gesellschaft jedem Vorstandsmitglied vermögenswirksame Leistungen in Höhe von EUR 39,88 pro Monat.

Neuen Vorstandsmitgliedern kann die Übernahme eines beim bisherigen Arbeitgeber bestehenden Versicherungsvertrags zugesagt werden.

4.2 Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige variable Vergütung besteht aus einer vom Jahresergebnis der DF-Gruppe abhängigen Tantieme.

Unter der Voraussetzung, dass das Konzernergebnis des Tantiemejahres nach Abzug von Steuern einen Gewinn („**Jahresgewinn**“) in Höhe von mindestens EUR 500.000,00 ausweist, erhält jedes Vorstandsmitglied eine Tantieme in Höhe von brutto 4,5 % des gesamten Jahresgewinns, maximal aber in Höhe von 150 % des zum Ende des Tantiemejahrs maßgeblichen Jahresfestgehalts (Cap).

Wird der genannte Mindest-Jahresgewinn nicht erreicht, besteht kein Anspruch auf Zahlung einer Tantieme.

Die Tantieme wird zeitanteilig gewährt, wenn das Anstellungsverhältnis nicht während des gesamten Jahres bestanden hat. Ebenso wird die Jahrestantieme pro rata gekürzt bei unterjährig endender Vertragslaufzeit sowie für die Dauer einer Freistellung oder bei Ruhen des Dienstverhältnisses.

Die Tantieme wird nach Feststellung des Jahresabschlusses für das Tantiemejahr ausgezahlt, in der Regel im April des auf das Tantiemejahr folgenden Jahres.

5. **Sonstige vergütungsbezogene Regelungen**

5.1 Rückforderungsmöglichkeiten hinsichtlich variabler Vergütungsbestandteile

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, von Vorstandsmitgliedern Tantiemezahlungen zurückzufordern, wenn das Vorstandsmitglied im jeweiligen Tantiemejahr einen wichtigen Grund für seine Abberufung i.S.d. § 84 Abs. 3 AktG gibt und /oder wenn dem Vorstandsmitglied von der Hauptversammlung die Entlastung verweigert wird und/oder bei einem schwerwiegenden Verstoß des Vorstandsmitglieds gegen seine gesetzlichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien im jeweiligen Bemessungszeitraum.

5.2 Vergütungen bei konzerninternen und konzernexternen Mandaten

Sofern Vorstandsmitglieder konzerninterne Mandate wahrnehmen, wird die Mandatsvergütung in die Vergütungsstruktur nach diesem Vergütungssystem miteinbezogen.

Externe Mandate können nur nach vorheriger Genehmigung durch den Aufsichtsrat übernommen werden. Bei der Übernahme von externen Aufsichtsratsmandaten entscheidet der Aufsichtsrat darüber hinaus, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

6. **Vertragslaufzeiten und Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit**

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG und die Empfehlungen des Kodex.

6.1 Kündigung und Beendigung der Vorstandsanstellungsverträge

Der Anstellungsvertrag wird grundsätzlich für die Laufzeit der Bestellung zum Vorstandsmitglied geschlossen. Im Fall einer Wiederbestellung oder einer Verlängerung der Amtszeit des Vorstandsmitglieds verlängert sich die Laufzeit des Anstellungsvertrags für die Dauer der Wiederbestellung oder Verlängerung.

Der Anstellungsvertrag wird mit der Beendigung des Vorstandsamtes automatisch beendet.

Darüber hinaus endet das Anstellungsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, bei dauerhafter Berufsunfähigkeit oder teilweiser Erwerbsminderung.

Ansonsten gelten die gesetzlichen Vorschriften.

6.2 Abfindungen

Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit eines Vorstandsmitglieds sollen Zahlungen nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags überschreiten.

6.3 Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Für Vorstandsmitglieder besteht für die Dauer von zwölf Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots verpflichtet sich die Gesellschaft, eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt bezogenen vertragsgemäßen Leistungen des Vorstandsmitglieds zu zahlen. Im Fall eines nachträglichen Wettbewerbsverbots soll die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet werden.

Die Gesellschaft kann sich mit einer Frist von sechs Monaten vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot lossagen.

7. Vorübergehende Abweichung vom beschlossenen Vergütungssystem

In Ausnahmefällen kann von einzelnen Bestandteilen des beschlossenen Vergütungssystems vorübergehend abgewichen werden, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Sollte vom Vergütungssystem abgewichen werden, so kann dies nur durch Beschluss des Aufsichtsrats erfolgen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind die Parameter der kurzfristigen variablen Vergütung.