

Vergütungsbericht 2025 nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) werden die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der DF Deutsche Forfait AG („**DF AG**“, „**Gesellschaft**“) im Geschäftsjahr 2025 dargestellt und erläutert.

Die Hauptversammlung 2026 wird über den Vergütungsbericht Beschluss fassen (§ 120a Abs. 4 AktG) bzw. diesen erörtern (§ 120a Abs. 5 AktG).

1. Vorstandsvergütung

Das derzeitige Vorstandsvergütungssystem der Gesellschaft wurde vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen Vorschriften entwickelt und umgesetzt. Es wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 29. August 2025 mit einer Mehrheit von 99,8 % der gültigen abgegebenen Stimmen turnusmäßig gebilligt. Die am 29. August 2025 gebilligten Vergütungsregelungen entsprechen den Vergütungsregelungen der Vergangenheit, gebilligt von der ordentlichen Hauptversammlung am 29. Juni 2021.

1.1 Überblick über das Vergütungssystem des Vorstands

Das Vergütungssystem für den Vorstand zielt darauf ab, die Mitglieder des Vorstands angemessen zu vergüten und den Erfolg des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen. Der Vorstand hat die anspruchsvolle Aufgabe, die DF AG und die mit ihr verbundenen Unternehmen („**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. Bei der Gestaltung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat insbesondere die Größe, die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und das Wachstumspotential des Unternehmens berücksichtigt.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus einer **festen, erfolgsunabhängigen** und einer **variablen, erfolgsabhängigen** Komponente zusammen.

Die erfolgsunabhängige Vergütung umfasst die Festvergütung und Nebenleistungen.

Die erfolgsabhängige Vergütung umfasst eine kurzfristig orientierte variable Komponente in Gestalt einer vom Jahresergebnis des Konzerns abhängigen Tantieme.

Die jährliche Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder bestimmt sich somit nach der jeweils vertraglich zugesagten Festvergütung inklusive Nebenleistungen sowie den Auszahlungsbeträgen der variablen Vergütungskomponente. 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.

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

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

1.2 Gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

Die folgende Tabelle zeigen die den aktiven Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2025 und 2024 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 S. 1 AktG. Die Tabellen enthalten alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr tatsächlich zugeflossen sind („**gewährte Vergütung**“) und alle rechtlich fälligen, aber bisher noch nicht zugeflossenen Vergütungen („**geschuldete Vergütung**“). Insbesondere werden Tantiemezahlungen für das jeweilige Berichtsjahr angegeben, auch wenn die Auszahlung erst nach Ablauf des Berichtsjahrs erfolgt.

Aus der Tabelle sind auch die relativen Anteile aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds ersichtlich.

Zum 31.12.2025 amtierende Vorstandsmitglieder			Dr. Behrooz Abdolvand Mitglied des Vorstands seit 11/2017				Hans-Joachim von Wartenberg Mitglied des Vorstands seit 12/2019			
			2025		2024		2025		2024	
			in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung		Festvergütung	250.000,00	84 %	250.000,00	66 %	225.000,00	82 %	225.000,00	63 %
	+	Nebenleistungen	26.876,99	9 %	26.516,51	7 %	27.538,19	10 %	27.075,11	8 %
	+	Versorgungsaufwand	20.208,00	6 %	20.208,00	5 %	20.208,00	8 %	20.208,00	6 %
	=	Summe	297.084,99	100 %	296.724,51	78 %	272.084,99	100 %	272.283,11	76 %
Erfolgsabhängige Vergütung	+		0	0 %	84.456,15	22 %	0	0 %	84.456,15	24 %
	=	Gesamtvergütung	297.084,99	100 %	381.180,66	100 %	272.746,19	100 %	356.739,26	100 %

1.2.1 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 Festvergütung 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 und zur Altersvorsorge, eine betriebliche Altersversorgung in Gestalt von Beiträgen an eine Unterstützungskasse, der Abschluss einer Unfallversicherung, 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 darauffolgenden Monate. Sofern ein Vorstandsmitglied seinen Wohnsitz nicht am Sitz der Gesellschaft hat, können auch dadurch bedingte Reisekosten in angemessenem Umfang übernommen werden.

1.2.2 Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige variable Vergütung besteht aus einer vom Jahresergebnis der DF-Gruppe abhängigen Tantieme. Somit wird die erfolgsabhängige Vergütung von der kurzfristigen Entwicklung der DF-Gruppe beeinflusst. Die Koppelung der Vergütung an das jährliche Konzernergebnis hält der Aufsichtsrat für ein geeignetes Mittel, um eine engagierte und erfolgreiche Vorstandsarbeit zu sichern.

Unter der Voraussetzung, dass das Konzernergebnis des Tantiemejahrs 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 % der zum Ende des Tantiemejahrs maßgeblichen Jahresfestvergütung (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 Grundlage für die Bemessung der erfolgsabhängigen Vergütung im Geschäftsjahr 2025 war nicht erreicht.

Die Gesamtvergütung eines jeden Vorstandsmitglieds ist in Übereinstimmung mit § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („**DCGK**“) der Höhe nach begrenzt.

Die nachfolgenden jährlich auszahlenden Maximalbeträge dürfen nicht überschritten werden:

- EUR 700.000,00 für den Vorstandsvorsitzenden
- EUR 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.

Die Maximalvergütung wurde im Geschäftsjahr 2025 nicht überschritten.

	Dr. Behrooz Abdolvand (Vorstandsvorsitzender)	Hans-Joachim von Wartenberg (ordentliches Vorstandsmitglied)
Festgelegte Maximalvergütung in EUR	700.000,00	600.000,00
2025 gewährte und geschuldete Gesamtvergütung in EUR	297.084,99	272.746,19

1.2.3 Angemessenheit und Förderung der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der DF AG leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Unternehmensstrategie der DF-Gruppe. Die 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. Daneben ist die DF-Gruppe in den Bereichen Food & Pharma tätig. Insbesondere wegen der regionalen Ausrichtung ist das Geschäft der Gesellschaft in erheblichem Maße auch globalen politischen Entwicklungen ausgesetzt, die eine flexible Unternehmensstrategie und eine schnelle Anpassungsfähigkeit an die Märkte und ihr politisches und regulatorisches Umfeld erfordern. Aus der Sicht des Aufsichtsrats steht daher die kurz- bis mittelfristige Entwicklung der Gesellschaft in den kommenden Jahren im Vordergrund, wobei die langfristige Entwicklung nicht aus dem Blick geraten darf. 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 weiteren Entwicklung der Gesellschaft angezeigt erscheint.

1.3 Sonstige Vergütungsregelungen

1.3.1 Aktien / Aktienoptionen

Derzeit ist keine Vergütung in Aktien und Aktienoptionen vorgesehen. Solche wurden dem Vorstand im Geschäftsjahr 2025 auch nicht gewährt.

1.3.2 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.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden keine Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

1.3.3 Abweichungen vom beschlossenen Vergütungssystem

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

Im Geschäftsjahr 2025 wurde nicht vom Vergütungssystem abgewichen.

1.3.4 Vergütungen bei konzerninternen und konzernexternen Mandaten

Sofern Vorstandsmitglieder konzerninterne Mandate wahrnehmen, wird die Mandatsvergütung in die Vergütungsstruktur des Vergütungssystems 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.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden keine solchen Vergütungen zugesagt oder gewährt.

1.3.5 Leistungen im Fall der vorzeitigen oder regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit

a) 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.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden keine Abfindungen gezahlt.

b) Karenzentschädigung

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.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden keine Karenzentschädigungen gezahlt.

c) Versorgungszusagen und -zahlungen

Die Gesellschaft übernimmt einen Zuschuss zur Altersvorsorge in Höhe von monatlich EUR 1.500,00 für jedes Mitglied des Vorstands. Daneben besteht eine betriebliche Altersversorgung in Gestalt von Beiträgen an eine Unterstützungskasse; die Beiträge liegen bei jährlich EUR 2.208,00 für jedes Mitglied des Vorstands.

1.4 Leistungen an frühere Vorstandsmitglieder

Für ein ehemaliges Vorstandsmitglied (Jochen Franke, ausgeschieden zum 30. September 2013) besteht eine Altersversorgungszusage, die als leistungsorientierter Versorgungsplan basierend auf Entgeltumwandlung ausgestaltet ist. Die Rückstellung hierfür wird mit dem Anspruch aus der Rückdeckungsversicherung saldiert. Die Zusage beinhaltet Versorgungsleistungen, wenn das Vorstandsmitglied stirbt oder altersbedingt aus dem Dienst ausscheidet. Herrn Franke wird in diesem Fall eine Kapitalzahlung gewährt.

Nach dieser Pensionszusage erhält das genannte Vorstandsmitglied von der DF AG eine garantierte Alterspension in Höhe des nachfolgenden Betrages:

- Jochen Franke: Einmalige Kapitalzahlung in Höhe von EUR 152.301,00

2. Aufsichtsratsvergütung

Die für das Geschäftsjahr 2025 geltenden Vergütungsregeln für den Aufsichtsrat hat die Hauptversammlung am 30. Juni 2020 mit einer Mehrheit von 99,0 % der gültigen abgegebenen Stimmen mit Wirkung zum 01. Juli 2020 beschlossen und zuletzt am 29. August 2025 mit einer Mehrheit von 95,7 % der gültigen abgegebenen Stimmen gebilligt.

Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält eine jährliche Vergütung in Höhe von EUR 46.000,00. Der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende erhält eine jährliche Vergütung in Höhe von EUR 31.000,00. Jedes weitere Aufsichtsratsmitglied erhält eine jährliche Vergütung in Höhe von EUR 21.000,00.

Die Vergütung ist, bei unterjährigem Ausscheiden zeitanteilig, nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres zu zahlen.

Nach § 12 Abs. 2 und 3 der Satzung der Gesellschaft erhält neben der oben dargestellten Festvergütung jedes Mitglied des Aufsichtsrats Ersatz der ihm bei der Ausübung seiner Amtstätigkeit erwachsenden Auslagen sowie die auf einen Auslagenersatz bzw. eine Aufsichtsratsvergütung etwaig entfallende Umsatzsteuer erstattet. Weiter erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats nach § 12 Abs. 4 der Satzung ein Sitzungsgeld in Höhe von EUR 1.000,00 für jede Aufsichtsratssitzung, an der sie teilnehmen.

Nach § 12 Abs. 5 der Satzung kann die Gesellschaft schließlich zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats eine Haftpflichtversicherung zur Absicherung der Risiken aus der Wahrnehmung ihrer Aufgaben (D&O Versicherung) mit einer marktüblichen Gesamtprämie in angemessener Höhe abschließen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats in den Geschäftsjahren 2025 und 2024 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 S. 1 AktG (Beträge in EUR, jeweils ohne USt):

Zum 31. Dezember 2025 amtierende Aufsichtsratsmitglieder		Festvergütung (in EUR)	Sitzungsgeld (in EUR)	Gesamtvergütung (in EUR)
Dr. Ludolf von Wartenberg (Aufsichtsratsvorsitzender)	2025	46.000,00	5.000,00	51.000,00
	2024	46.000,00	4.000,00	50.000,00
Prof. Dr. Wulf-W. Lapins (stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender)	2025	31.000,00	5.000,00	36.000,00
	2024	31.000,00	4.000,00	35.000,00
Wolfgang Habermann	2025	21.000,00	5.000,00	26.000,00
	2024	21.000,00	4.000,00	25.000,00

3. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung der DF-Gruppe, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre dar.

Da die DF AG selbst keine Arbeitnehmer beschäftigt, als Vergleichsgruppe werden die Arbeitnehmer der hundertprozentigen Tochtergesellschaft Deutsche Forfait GmbH herangezogen.

Die Ertragsentwicklung wird anhand der Konzern-Kennzahlen Rohergebnis und Konzernergebnis dargestellt.

Geschäftsjahr	2021	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %	2025	Veränderung in %
I. Ertragsentwicklung der DF-Gruppe in EUR									
Rohergebnis	9.307.859,67	10.587.720,17	14 %	8.422.475,65	-20 %	9.499.635,33	13 %	10.237.013,61	10 %
Konzernergebnis	6.762.697,78	5.401.827,86	-20 %	1.664.062,84	-69 %	1.876.803,31	13 %	-1.994.677,16	./.
II. Vorstandsvergütung in EUR									
Dr. Behrooz Abdolvand (seit 11/2017)	561.174,79	505.970,67	-10 %	371.274,04	-26 %	381.180,66	3 %	297.084,99	- 22 %
Hans-Joachim von Wartenberg (seit 12/2019)	535.659,76	480.970,63	-10 %	346.413,69	-27 %	356.739,26	3 %	272.746,19	- 24 %
III. Aufsichtsratsvergütung in EUR, jeweils ohne USt									
Dr. Ludolf von Wartenberg (seit 05/2010)	51.000,00	50.000,00	-2 %	51.000,00	2 %	50.000,00	-2 %	51.000,00	2 %
Prof. Dr. Wulf-W. Lapins (seit 08/2018)	36.000,00	35.000,00	-3 %	36.000,00	3 %	35.000,00	-3 %	36.000,00	3 %

Dr. Gerd-Rudolf Wehling (04/2020 bis 06/2023)	26.000,00	25.000,00	-4 %	13.500,00	-46 %				
Wolfgang Habermann (seit 07/2023)				12.500,00		25.000,00	100 %	26.000,00	4 %
IV. Durchschnittliche Vergütung der Arbeit- nehmer auf Vollzeitäqui- valenzbasis in EUR	70.254,05	76.877,25	9 %	79.835,86	4 %	93.482,91	17 %	96.189,78	3%

Für den Vorstand

Dr. Behrooz Abdolvand

Für den Aufsichtsrat

Prof. Dr. Wulf Lapins