

**Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f HGB und § 315d HGB der
ALBIS Leasing AG und des Konzerns zum Lagebericht für das
Geschäftsjahr 2019**

Vorstand und Aufsichtsrat geben die Erklärung zur Unternehmensführung für die ALBIS Leasing AG („ALBIS Leasing“) und zugleich für den ALBIS Leasing Konzern („Konzern“) gemäß §§ 289f und § 315d HGB ab.

I.

Entsprechenserklärung

Vorstand und Aufsichtsrat der ALBIS Leasing haben gemäß § 161 Abs. 1 AktG die nachfolgende Erklärung abgegeben:

Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG ALBIS Leasing AG

**Entsprechenserklärung der ALBIS Leasing AG gemäß § 161 AktG
zum Deutschen Corporate Governance Kodex
i.d.F. vom 31. März 2021**

Vorstand und Aufsichtsrat der ALBIS Leasing AG erklären hiermit gemäß § 161 AktG, dass die Gesellschaft seit Abgabe der letzten turnusmäßigen Entsprechenserklärung im März 2020 den Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („DCGK 2020“) mit den nachfolgend genannten Ausnahmen entsprochen hat:

Bildung von Ausschüssen im Aufsichtsrat

Ziffer D.2 DCGK 2020: *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.*

Ziffer D.3 DCGK 2020: *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.*

Ziffer D.4 DCGK 2020: *Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in 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.

Ziffer D.5 DCGK 2020: *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.*

Zusammenarbeit mit dem Abschlussprüfer

Ziffer D.11 DCGK 2020: *Der Prüfungsausschuss soll regelmäßig eine Beurteilung der Qualität der Abschlussprüfung vornehmen.*

Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats

Ziffer D.13 Satz 1 DCGK 2020: *Der Aufsichtsrat soll regelmäßig beurteilen, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen.*

Der Aufsichtsrat besteht gemäß der Satzung der Gesellschaft aus vier Mitgliedern. Da ein beschlussfähiger Ausschuss aus mindestens drei Mitgliedern besteht, würde die Bildung von Ausschüssen aus Sicht des Aufsichtsrates nicht zu einer effizienteren Aufgabenerfüllung führen. Dementsprechend wurden und werden auch in Zukunft keine Ausschüsse, insbesondere kein Prüfungs- und Nominierungsausschuss, gebildet.

Öffentliche Zugänglichkeit von Konzernabschlüssen und Zwischenberichten

Ziffer F.2 DCGK 2020: *Der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht sollen binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen sollen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich sein.*

Die durch den DCGK 2020 angestrebten Veröffentlichungsfristen für den Konzernabschluss und die Zwischenberichte können derzeit nicht eingehalten werden, da die Einhaltung dieser Fristen der Gesellschaft insbesondere aus Kostengründen wirtschaftlich nicht zumutbar ist. Die Gesellschaft veröffentlicht den Konzernabschluss sowie den Konzernlagebericht innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Frist von vier Monaten nach Ende des Berichtszeitraums.

Vergütung des Vorstands

Das bei Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 20. März 2020 bestehende Vergütungssystem für den Vorstand besitzt derzeit noch Gültigkeit. Es wird – in Übereinstimmung mit der Übergangsvorschrift des § 26j EGAktG – zeitnah vom Aufsichtsrat an die neuen gesetzlichen Anforderungen des § 87a AktG sowie die in Abschnitt G. enthaltenen entsprechenden neuen Empfehlungen des DCGK 2020 angepasst werden. Das neue Vergütungssystem wird voraussichtlich weitestgehend den Empfehlungen des DCGK 2020 entsprechen. Größe und Struktur der Gesellschaft werden jedoch weiterhin einige wenige Abweichungen auch des neuen Vergütungssystems von den Empfehlungen des DCGK 2020 bedingen.

Da zum Zeitpunkt der Abgabe dieser Entsprechenserklärung das bisherige Vergütungssystem weiterhin Geltung beansprucht, werden nachfolgend die Abweichungen dieses Vergütungssystems von den Empfehlungen des DCGK 2020 dargestellt. Die Regelungen des neuen Vergütungssystems bleiben einer unterjährigen Ergänzung zur Entsprechenserklärung vorbehalten, die unverzüglich nach Verabschiedung des neuen Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat veröffentlicht werden wird.

Ziffer G.1 DCGK 2020: *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.*

Dieser Empfehlung wird derzeit noch nicht entsprochen, da ein Vergütungssystem, das diese neu eingeführte Empfehlung umsetzt, vom Aufsichtsrat noch nicht beschlossen worden ist.

Ziffer G.2 DCGK 2020: *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.*

Dieser Empfehlung wird derzeit noch nicht entsprochen, da ein Vergütungssystem, das diese neu eingeführte Empfehlung umsetzt, vom Aufsichtsrat noch nicht beschlossen worden ist.

Ziffer G.3 DCGK 2020: *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.*

Da es sich bei Ziffer G.3 DCGK 2020 um ein Novum handelt, wurde die Zusammensetzung der Vergleichsgruppe bislang nicht offengelegt. Sofern Ziffer G.3 DCGK 2020 an die nach Ziffer G.2 DCGK 2020 vorgesehene jährliche Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung anknüpfen sollte – der Wortlaut des Kodex ist insoweit nicht ganz eindeutig – ist vor dem Hintergrund des in der Vergangenheit nur einmalig erfolgten horizontalen Vergleichs auch insoweit höchst vorsorglich eine Abweichung zu erklären.

Ziffer G.4 DCGK 2020: *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 Empfehlung wurde von der Gesellschaft befolgt, allerdings nur einmalig bei Abschluss der Verträge von Herrn Hartwich und Herrn Oppitz. Sofern Ziffer G.4 DCGK 2020 an die nach Ziffer G.2 DCGK 2020 vorgesehene jährliche Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung anknüpfen sollte – der Wortlaut des Kodex ist insoweit nicht ganz eindeutig – ist vor dem Hintergrund des in der Vergangenheit nur einmalig erfolgten vertikalen Vergleichs auch insoweit höchst vorsorglich eine Abweichung zu erklären.

Ziffer G.10 DCGK 2020: *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 langfristigen variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.*

Die Empfehlung in Ziffer G. 10 Satz 1 DCGK 2020 wurde und wird derzeit im Hinblick auf die laufenden Vorstandsverträge mit Herrn Hartwich und Herrn Oppitz nicht befolgt. In beiden Verträgen wird für die variable Vergütung auf die Entwicklung des Substanzwertes abgestellt, da es sich bei der Gesellschaft um eine Aktiengesellschaft mit geringem Streubesitz handelt.

Anders als bei Herrn Oppitz konnte aufgrund der kurzen Laufzeit des aktuellen Vorstandsvertrages von Herrn Hartwich bis zum 31. Dezember 2021 die Empfehlung in Ziffer G.10 Satz 2

DCGK 2020 bei dessen Abschluss mit Wirkung ab dem 1. Januar 2020 nicht umgesetzt werden. Dies war aus Sicht des Aufsichtsrats zur favorisierten (Wieder)Bestellung von Herrn Hartwich hinnehmbar.

Ziffer G.13 Satz 1 DCGK 2020: *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.*

In den Anstellungsverträgen von Herrn Hartwich und Herrn Oppitz ist nicht ausdrücklich festgelegt, dass der Abfindungs-Cap den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten darf, die Verpflichtung zur Zahlung einer variablen Vergütung entfällt nach der vertraglichen Regelung in einem solchen Fall jedoch zeitanteilig. Aufgrund der geringen Laufzeit des Anstellungsvertrages für Herrn Hartwich von zwei Jahren war eine ausdrückliche Regelung zum Abfindungs-Cap nicht nötig, da der Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschritten werden kann. Auch bei dem Anstellungsvertrag von Herrn Oppitz findet sich eine solche Regelung nicht. Da eine Abfindungszahlung realistisch nicht nach dem ersten Tag des Beginns der neuen Laufzeit des Anstellungsvertrages von Herrn Oppitz in Betracht kommen wird und sie sich bereits nach ungefähr einem Vierteljahr aufgrund der vertraglich vorgesehenen Reduzierung auf die Festvergütung dem nach DCGK zulässigen Abfindungs-Cap angenähert hätte, hielt der Aufsichtsrat auch in Bezug auf den Anstellungsvertrag mit Herrn Oppitz keine ausdrückliche Regelung für notwendig.

Hamburg, im März 2021

Der Vorstand Der Aufsichtsrat

..

Die Entsprechenserklärung wurde am 7. April 2021 auf der Website der Gesellschaft unter

<https://www.albis-leasing.de/investoren/corporate-governance>

veröffentlicht. Die übrigen in den vergangenen fünf Jahren abgegebenen Entsprechenserklärungen sind dort ebenfalls dauerhaft zugänglich.

I.

Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Die ALBIS Leasing und der Konzern verfolgen folgende wesentlichen Unternehmensführungspraktiken:

Die Unternehmensführung der ALBIS Leasing als börsennotierte deutsche Aktiengesellschaft wird in erster Linie durch das Aktiengesetz sowie die einschlägigen Börsenregelungen für den Regulierten Markt der Börse in Frankfurt am Main und München und daneben durch die Vorgaben des DCGK in seiner jeweils aktuellen Fassung bestimmt.

Darüber hinaus ist die Einhaltung der weiteren relevanten gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben und Normen für die ALBIS Leasing und den Konzern von zentraler Bedeutung und Grundlage für ein erfolgreiches Handeln und einen nachhaltigen, wirtschaftlichen Erfolg.

Compliance Management System

Zur Sicherstellung der Einhaltung der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben hat der Vorstand der ALBIS Leasing ein konzernweites Compliance Management System installiert. Das Compliance Management System zielt darauf ab, Rechts- und Regelverstößen systematisch und dauerhaft vorzubeugen.

Das Compliance Management System umfasst insbesondere eine Compliance-Richtlinie, einen Verhaltenskodex sowie interne Regelungen und Anweisungen.

Die ALBIS Leasing hat zur Umsetzung der Anforderungen eine konzernweite Compliance-Richtlinie implementiert, die die Ermittlung und Einstufung der für den Konzern relevanten wesentlichen Rechtsgebiete regelt. Im Rahmen regelmäßiger Risikoanalysen werden die Compliance-Risiken in den relevanten Rechtsgebieten dargestellt und die entsprechenden Maßnahmen und internen Anweisungen zur Reduzierung und Vermeidung dieser Risiken dokumentiert. Eine Überprüfung der eingerichteten Maßnahmen und der Einhaltung interner Vorgaben erfolgt im Rahmen regelmäßiger interner Kontrollen und Prüfungshandlungen.

Als weiteren wesentlichen Bestandteil des Compliance Management Systems hat der Vorstand der ALBIS Leasing einen Verhaltenskodex implementiert. Dieser Verhaltenskodex dient als Leitlinie für ein rechtstreu und verantwortungsbewusstes Handeln und den zuverlässigen Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern. Er ist für alle Mitarbeiter des Konzerns bindend.

Die Einrichtung eines internen Hinweisgebersystems und die Durchführung von regelmäßigen Compliance-Schulungen für alle Mitarbeiter sind ein weiterer wichtiger Teil des Compliance Management Systems.

Sowohl die Compliance-Richtlinie als auch der Verhaltenskodex und alle weiteren Regelungen und Anweisungen sind jederzeit für alle Mitarbeiter zugänglich.

Risikomanagement

Zu den Grundprinzipien guter Unternehmensführung gehört ein verantwortungsvolles und solides Risikomanagement. Das Risikomanagement der ALBIS Leasing und des Konzerns ist ein integraler Bestandteil der allgemeinen Geschäftspolitik der ALBIS Leasing und des Konzerns. Die ALBIS Leasing hat als Überwachungsinstrument ein auf die unternehmensspezifischen Anforderungen zugeschnittenes Risiko-Chancen-Management-System (RCMS) implementiert, das auch zur Unternehmenssteuerung der ALBIS Leasing und des Konzerns dient. Das RCMS wird laufend an die aktuellen Erfordernisse angepasst.

Ziel des Risikomanagements ist es, den Unternehmenswert über risikobewusste Entscheidungen zu erhalten und zu steigern. Vorrangig soll eine möglichst hohe Risikotransparenz geschaffen werden, die das Erkennen von Chancen und Risiken sowie das bewusste Eingehen oder Vermeiden von Chancen und Risiken aufgrund der Kenntnis von Risikoursachen und Wirkungszusammenhängen erlaubt. So soll erreicht werden, dass potenziell bestandsgefährdende Bedrohungen aus Risiken ebenso wie ein mögliches Versäumen von Chancen rechtzeitig erkannt und geeignete Gegenmaßnahmen ergriffen werden, um das Unternehmensergebnis insgesamt zu verbessern beziehungsweise Verluste zu vermeiden.

Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit bedeutet für die ALBIS Leasing und den Konzern, langfristig und zukunftssichernd erfolgreich zu sein. Der Nachhaltigkeitsansatz beruht darauf, dass in allen Entscheidungsprozessen ökonomische, ökologische und soziale Kernaspekte ausgewogen berücksichtigt werden. Es wird eine nachhaltig hohe Profitabilität angestrebt. Neben der langfristigen Wertsteigerung für die Aktionäre (Shareholder Value) schafft die ALBIS Leasing gleichzeitig Werte für viele Andere (Stakeholder Value).

In dem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht gibt die ALBIS Leasing einen umfassenden Einblick in ihr weiterentwickeltes Nachhaltigkeitsmanagement und dokumentiert transparent und umfassend die nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen und Maßnahmen der ALBIS Leasing Gruppe. Der Nachhaltigkeitsbericht ist auf der Website der Gesellschaft unter <https://www.albis-leasing.de/investoren/corporate-governance/nachhaltigkeitsbericht> verfügbar.

II.

Arbeitsweise des Vorstands und Aufsichtsrats

Entsprechend den gesetzlichen Vorschriften unterliegt die ALBIS Leasing dem sogenannten „dualen Führungssystem“. Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung und nimmt die strategische Ausrichtung vor. Der Aufsichtsrat bestellt, berät und überwacht

den Vorstand. Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten im Interesse der ALBIS Leasing eng und vertrauensvoll zusammen. Es ist ihr gemeinsames Ziel, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern.

1. Vorstand

Der Vorstand leitet das Unternehmen mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung in eigener Verantwortung. Dabei gilt der Grundsatz der Gesamtverantwortung, d.h. die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung. Sie entwickeln die Unternehmensstrategie und sorgen in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat für deren Umsetzung.

Mitglieder des Vorstands

Der Vorstand bestand im Geschäftsjahr 2020 aus zwei Mitgliedern: Herrn Michael Hartwich, zuständig für die Bereiche Vertragsservice, Antragservice, Kreditentscheidung, Abrechnung, Datenschutz, Operatives Treasury, Finanzen (Rechnungswesen, Steuern, Controlling), Compliance, Geldwäsche sowie Interne Revision und Herrn Andreas Oppitz, zuständig für die Bereiche Vertriebsaußen- und -innendienst, Inside Sales, Marketing, Online-Vertrieb (Portal, E-Commerce), IT, Business Development, Recht, Personal sowie Projektmanagement. Die Aufgabenstellungen des Aufsichtsrechts (BaFin), den Bereich Investor Relations/Public Relation und das Gebäudemanagement verantworten Michael Hartwich und Andreas Oppitz gemeinsam. Beide Mitglieder des Vorstands übernehmen ebenfalls in Personalunion die Geschäftsführungsaufgaben der operativen Konzerngesellschaften ALBIS HiTec Leasing GmbH, ALBIS Direct Leasing GmbH, ALBIS Fullservice Leasing GmbH, LGH Leasinggesellschaft für den Handel mbH sowie der Dienstleistungsgesellschaft ALBIS Service GmbH.

Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für die ALBIS Leasing wesentlichen Aspekte der Strategie, Planung, Geschäftsentwicklung, bedeutende Geschäftsvorfälle sowie die aktuelle Ertragssituation einschließlich der Risikolage und des Risikomanagements. Abweichungen des Geschäftsverlaufs von früher aufgestellten Planungen und Zielen werden ausführlich erläutert und begründet. Außerdem berichtet der Vorstand regelmäßig über das Thema Compliance, also die Maßnahmen zur Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und unternehmensinterner Richtlinien, das gleichfalls im Verantwortungsbereich des Vorstands liegt.

Die Mitglieder des Vorstands legen etwaige Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offen und informieren ihre Vorstandskollegen.

Der Aufsichtsrat hat festgelegt, dass bestimmte Geschäfte der ALBIS Leasing seiner Zustimmung bedürfen (hierzu ausführlich unter Ziffer 2.). Darüber hinaus unterliegen bestimmte Geschäfte der ALBIS Leasing mit nahestehenden Personen (sog. Related Party Transactions) einem Zustimmungserfordernis. Bezüglich der Related Party Transactions hat die ALBIS Leasing die gesetzlich vorgesehenen Identifizierungs- und Bewertungsverfahren eingerichtet. Auch die Übernahme von Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder bedarf der Zustimmung des Aufsichtsrats.

D&O-Versicherung

Die Vorstandsmitglieder sind bei schuldhafter Verletzung ihrer Pflichten der Gesellschaft gegenüber zu Schadensersatz verpflichtet. Für den Vorstand besteht eine entsprechende Versicherung mit einem Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der jährlichen Festvergütung.

Zusammensetzung des Vorstands und Nachfolgeplanung

Der Aufsichtsrat sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung für die Besetzung des Vorstands.

Bei der Zusammensetzung des Vorstands achtet der Aufsichtsrat auf Diversität. Die grundlegenden Eignungskriterien bei der Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten für eine Vorstandsposition stellen insbesondere

- Persönlichkeit,
- überzeugende Führungsqualitäten,
- die bisherigen Leistungen,
- Kenntnisse über das Unternehmen im Bereich Finanzdienstleistungen,
- die Fähigkeit zur Anpassung von Geschäftsmodellen und Prozessen in einer sich verändernden Welt sowie
- die Möglichkeit zur Erlangung einer BaFin-Lizenz in absehbarer Zeit

dar.

Die Zusammensetzung des Vorstands muss eine am Unternehmensinteresse ausgerichtete effektive und nachhaltige Leitung der ALBIS Leasing und des Konzerns gewährleisten. Der Aufsichtsrat hat für die Zusammensetzung des Vorstands neben den obigen Kriterien folgendes Profil festgelegt:

- Jedes Mitglied des Vorstands muss über die fachliche Qualifikation für den zu übernehmenden Bereich verfügen. Ergänzend muss jedes Mitglied des Vorstands über die fachlichen und persönlichen Anforderungen der BaFin verfügen, die für die Besetzung der Position der Geschäftsleitung erforderlich sind.
- Die Mitglieder des Vorstands sollen über unterschiedliche Bildungs- und/oder Berufshintergründe verfügen.
- Die Mitglieder des Vorstands sollen sich im Hinblick auf ihre Kompetenzen und Kenntnisse ergänzen. Insbesondere soll der Vorstand in seiner Gesamtheit über Expertise und Erfahrung in den Bereichen Strategie- und Vertriebsmanagement, Leasing, IT-Management, Finanzmanagement und Risikomanagement sowie der Rechnungslegung nach IFRS und HGB als auch Kenntnisse über die Anforderungen und Zusammenhänge des Kapitalmarktes verfügen.
- Der Vorstand in seiner Gesamtheit soll über langjährige Führungserfahrung verfügen.
- Der Vorstand in seiner Gesamtheit soll eine ausgewogene Altersstruktur haben.
- Die Amtszeit eines Mitglieds des Vorstands soll in der Regel nicht über die Vollendung des 65. Lebensjahres hinausreichen. Nach Erreichen dieser Regelaltersgrenze scheidet eine Neubesetzung aus. Die laufende Amtszeit von Vorstandsverträgen darf jedoch auslaufen.
- Der Aufsichtsrat hat eine Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand festgelegt. Diese ist im Abschnitt IV. näher erläutert.
- Die Berücksichtigung internationaler Führungserfahrung im Vorstand ist für den Aufsichtsrat nicht von entscheidendem Interesse, da der Konzern aktuell ausschließlich in Deutschland tätig ist.

Auch bei der langfristigen Nachfolgeplanung dienen die vorstehend beschriebenen Eignungskriterien sowie das festgelegte Profil dem Aufsichtsrat als Basis bei der Entscheidung über die Besetzung einer Vorstandsposition. Der Aufsichtsrat steht hierbei im regelmäßigen Austausch mit dem Vorstand und beobachtet aktiv Führungskräfte und deren Entwicklung in der ALBIS Leasing Gruppe mit Blick auf ihre Eignung als potenzielle Kandidaten für die Neubesetzung von Vorstandspositionen. Geeignete Kandidatinnen und Kandidaten sollen entsprechend gefördert werden. Zudem beobachtet der Aufsichtsrat selbst den Markt im Hinblick auf mögliche externe Kandidatinnen und Kandidaten.

Bei der konkreten Besetzung von Vorstandspositionen stellt der Aufsichtsrat auf Basis der festgelegten Vorgaben ein Sollprofil zusammen. Für die Besetzung soll die Erfahrung und das Know-how eines Personalberaters einbezogen werden. Im Rahmen des Entscheidungsprozesses spielen die festgelegten Vorgaben für die Besetzung einer Vorstandsposition eine wesentliche Rolle. Mit welcher Persönlichkeit eine konkrete Vorstandsposition besetzt werden soll, entscheidet der Aufsichtsrat im Unternehmensinteresse und unter Würdigung aller Umstände

des Einzelfalls. Auf dieser Grundlage geht der Aufsichtsrat auch aktuell bei der Besetzung von vakanten Vorstandspositionen vor.

2. Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der ALBIS Leasing besteht satzungsgemäß aus vier Mitgliedern, die aktuell ausschließlich von den Anteilseignern bestellt werden; mitbestimmungsrechtliche Vorschriften finden keine Anwendung. Der Aufsichtsrat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden sowie einen stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats.

Mitglieder des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat der ALBIS Leasing setzt sich wie folgt zusammen:

Herr Wolfgang Wittmann wurde am 11. Juli 2018 von der Hauptversammlung in den Aufsichtsrat gewählt und ist seit dem 28. Februar 2019 Vorsitzender des Aufsichtsrats.

Mit Wirkung zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung am 25. Juni 2020 haben Herr Hans-Werner Scherer, stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender, sowie die weiteren Mitglieder des Aufsichtsrats, Herr Dilan Hilser und Herr Prof. Dr. Horst Zündorf, ihre Aufsichtsratsämter einvernehmlich niederlegt. In dieser ordentlichen Hauptversammlung wurden Frau Dr. Kerstin Steidte-Megerlin, Herr Christoph Buchbender und Herr Christian Hillermann in den Aufsichtsrat gewählt. Herr Christian Hillermann ist seit diesem Zeitpunkt stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender.

Herr Wolfgang Wittmann ist bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023 beschließt, in den Aufsichtsrat gewählt. Frau Dr. Kerstin Steidte-Megerlin, Herr Christoph Buchbender und Herr Christian Hillermann sind bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 beschließt, in den Aufsichtsrat gewählt.

Auf der Internetseite der Gesellschaft sind die Lebensläufe aller Aufsichtsratsmitglieder veröffentlicht. Diese geben Auskunft über die relevanten Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der Aufsichtsratsmitglieder. Die Lebensläufe werden jährlich aktualisiert.

Aufgaben des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und überwacht seine Tätigkeit. Er bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstands, beschließt das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und setzt deren jeweilige Gesamtvergütung fest. Er wird in

alle Entscheidungen eingebunden, die für die ALBIS Leasing und den Konzern von grundlegender Bedeutung sind.

Der Aufsichtsrat hat gemäß der Satzung der Gesellschaft durch Beschluss bestimmte Geschäfte des Vorstands von seiner Zustimmung abhängig gemacht. Darunter fallen insbesondere: die Errichtung und Aufgabe von eingetragenen Zweigniederlassungen, der Erwerb, die Veräußerung und Belastung von Grundstücken, die Gründung von Tochterunternehmen sowie der Erwerb und die Veräußerung von Beteiligungen an anderen Unternehmen. Darüber hinaus bedürfen auch der Abschluss von Dauerschuldverhältnissen, Investitionen außerhalb des genehmigten Jahresbudgets, die Übernahme von Bürgschaften, Garantien oder ähnlichen Haftungen, die Bestellung von Sicherheiten für fremde Verbindlichkeiten außerhalb des gewöhnlichen Geschäftsbetriebs ab einer bestimmten Wertgrenze, die Kreditgewährung (Abschluss von Leasingverträgen) ab einer bestimmten Wertgrenze und der Abschluss von Rechtsgeschäften mit Aktionären, Organmitgliedern (auch von Beteiligungsgesellschaften) oder den Vorgenannten nahestehenden Personen ab einer bestimmten Wertgrenze der Zustimmung des Aufsichtsrats. Ergänzend dazu bedürfen bestimmte Geschäfte unter Umständen von Gesetzes wegen der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats, wie z. B. Kreditgewährungen an Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie ihre Angehörigen und Geschäfte mit nahestehenden Personen nach § 111a Abs. 1 AktG (Related Party Transactions). Zu letzteren hat der Aufsichtsrat entsprechend § 111a Abs. 2 AktG ein Verfahren zur Identifizierung und Bewertung von Related Party Transactions beschlossen.

Geschäftsordnung

Der Aufsichtsrat hat sich eine Geschäftsordnung gegeben, in der die Grundsätze der Zusammenarbeit des Aufsichtsrats geregelt sind, u. a. auch, dass jedes Aufsichtsratsmitglied Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offenlegen soll. Die mit Wirkung ab dem 24. März 2020 neu gefasste Geschäftsordnung des Aufsichtsrats ist auf der Website der Gesellschaft unter <https://www.albis-leasing.de/investoren/corporate-governance/management> zugänglich gemacht. Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats sieht unter Berücksichtigung der Größe der Gesellschaft und des Aufsichtsrats keine Ausschüsse vor.

Vergütung

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in der Satzung der ALBIS Leasing festgelegt und wurde zuletzt mit Beschluss der Hauptversammlung 2011 erhöht. Danach erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine jeweilige Jahresfestvergütung von EUR 28.000,00, der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats hiervon das Anderthalbfache, also EUR 42.000,00 und der Vorsitzende des Aufsichtsrats das Zweifache, also EUR 56.000,00, jeweils zuzüglich Umsatzsteuer, soweit solche anfällt. Ferner übernimmt die Gesellschaft angemessenen Auslagenersatz pro Sitzung und Hauptversammlungsteilnahme für jedes einzelne Mitglied des Aufsichtsrats.

Kompetenzprofil

Der Aufsichtsrat hat gemäß Ziffer C.1 DCGK das nachfolgende Kompetenzprofil für das Gesamtgremium unter Berücksichtigung der Empfehlungen des DCGK festgelegt, wobei er insbesondere auf eine Verstärkung in den Bereichen IT und Finanzierung Wert legt.

Im Vordergrund für die Besetzung des Aufsichtsrats stehen die fachliche Qualifikation und die persönliche Kompetenz. Der Aufsichtsrat wird diese Voraussetzungen, die für die Erfüllung seiner gesetzlichen Pflichten unabdingbar sind, bei Vorschlägen von Kandidatinnen und Kandidaten für die Wahl in den Aufsichtsrat stets in den Vordergrund stellen.

Der Aufsichtsrat hält darüber hinaus seine Zusammensetzung dergestalt für sinnvoll, dass seine Mitglieder neben dem für die Bewertung unternehmerischer Entscheidungen notwendigen Sachverstand entweder eigene unternehmerische Erfahrungen oder Erfahrungen in der operativen Führung, Kontrolle oder Beratung von Unternehmen mitbringen.

Der Aufsichtsrat soll insgesamt über die Kompetenzen verfügen, die angesichts der Aktivitäten des Konzerns als wesentlich erachtet werden. Hierzu gehören insbesondere Erfahrungen und Kenntnisse in Fragen der (Re-)Finanzierung, der Digitalisierung, des Risikomanagements sowie der Risikokontrolle, der IT-Ausstattung, einer guten Corporate Governance/Compliance sowie ein möglichst vertiefter Blick auf und in die Zielkundenstruktur der Gesellschaft. Wünschenswert ist zudem die Fähigkeit zur Beratung des Vorstandes in Personal-, M&A- und vertrieblchen Sachverhalten.

Darüber hinaus muss in Ansehung der Anforderungen des § 100 Abs. 5 AktG mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügen und die Aufsichtsratsmitglieder müssen in ihrer Gesamtheit mit der Leasingbranche vertraut sein.

Zudem soll bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats auf hinreichend Vielfalt geachtet werden, so dass der Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit auf einen möglichst breit gefächerten Fundus an Persönlichkeiten, Erfahrungen und Spezialkenntnissen zurückgreifen kann. Bei der Vorbereitung von Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung soll im Einzelfall berücksichtigt werden, inwiefern unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende Fachkenntnisse, Bildungshintergründe, Berufs- und Lebenserfahrungen und eine ausgewogene Altersverteilung mit unterschiedlichen Altersspannen der Aufsichtsratsarbeit zugutekommen.

Grundsätzlich gehört zur Vielfalt im Aufsichtsrat die Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Aufsichtsratsämtern. Zu der Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und zwischenzeitlichen Änderungen s. Abschnitt IV.

Die Berücksichtigung von internationaler Erfahrung im Aufsichtsrat ist aufgrund der aktuellen Geschäftstätigkeit ausschließlich in Deutschland nicht von entscheidendem Interesse.

Der Aufsichtsrat hat gemäß Ziffer C.2 DCGK für die Aufsichtsratsmitglieder eine Altersgrenze festgelegt. Hiernach sollen zur Wahl als Mitglied des Aufsichtsrats in der Regel nur Personen

vorgeschlagen werden, die nicht älter als 72 Jahre sind. Es wird angestrebt, dass im Aufsichtsrat eine angemessene Erfahrungs- und Altersstruktur besteht. Nach Erreichen dieser Regellaltersgrenze scheidet ein erneuter Wahlvorschlag seitens des Aufsichtsrats aus. Die laufende Amtszeit darf jedoch noch auslaufen.

Der Aufsichtsrat erfüllt nach eigener Einschätzung in seiner derzeitigen Zusammensetzung die Anforderungen des oben dargelegten Kompetenzprofils wie folgt:

Die aktuelle Besetzung des Aufsichtsrats erfüllt, wie seine Besetzung bis zur ordentlichen Hauptversammlung im Juni 2020, in der Gesamtschau alle Kriterien des Kompetenzprofils. Die Vorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung zur Wahl der neuen Aufsichtsratsmitglieder in der ordentlichen Hauptversammlung 2020 haben die dargestellten konkreten Ziele zur Zusammensetzung berücksichtigt und die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium angestrebt. Neben der Erfüllung der generellen Kompetenzanforderungen bringt jedes einzelne Aufsichtsratsmitglied besondere Kenntnisse in den wesentlichen Bereichen mit, so dass sich die damit einhergehende fachspezifische Diversität in Bezug auf die Persönlichkeit, den beruflichen Hintergrund, die Fachkenntnisse und Erfahrungen aber auch der Altersverteilung sehr gut ergänzt.

Die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats verfügen über folgende besondere Expertise:

Wolfgang Wittmann: Branchenspezifische Fachkenntnisse im Leasingrecht, Bank- und Kapitalmarktrecht sowie im Aktienrecht/Compliance; langjährige Erfahrung im Bereich der fortschreitenden aufsichtsrechtlichen Anforderungen für Finanzdienstleistungsinstitute; besondere Kenntnisse im Bereich der Digitalisierung, Prozessoptimierung und Automatisierung im Zusammenhang mit Legal-Tech-Geschäftsmodellen und digitalen Startups;

Christian Hillermann: langjährige Erfahrung im Bereich Konzernrechnungslegung, Rechnungslegung nach HGB und IFRS sowie umfassende Kenntnisse hinsichtlich der Prüfung von Jahresabschlüssen, langjährige Erfahrung hinsichtlich der Prüfung von Kreditanträgen, umfassende unternehmerische Erfahrung sowie Kapitalmarktexpertise;

Dr. Kerstin Steidte-Megerlin: Branchenkenntnisse und -erfahrungen im Leasinggeschäft und in verwandten Finanzdienstleistungen wie Factoring und Einkaufsfinanzierung, Finanzierungsrecht sowie in Bezug auf regulatorische Anforderungen an Finanzdienstleistungsinstitute, Risikomanagement und -steuerung sowie Kreditentscheidungen;

Christoph Buchbender: langjährige Berufserfahrung in der Finanzindustrie, konkret der Versicherungsbranche, in leitender Funktion einer ebenfalls börsennotierten Unternehmensgruppe und mit besonderen Interessens-/Tätigkeitsschwerpunkten im Vertrieb sowie der strategischen Unternehmensentwicklung.

Unabhängigkeit

Ziffer C. 1 DCGK empfiehlt eine Einschätzung des Aufsichtsrats zur angemessenen Anzahl unabhängiger Mitglieder. Im Sinne von Ziffer C.7 DCGK soll mindestens die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder der ALBIS Leasing unabhängig sein. Zudem sollen gemäß den Ziffern C.9 und C.10 DCGK mindestens ein Aufsichtsratsmitglied sowie der Aufsichtsratsvorsitzende unabhängig von einem etwaigen kontrollierenden Aktionär der Gesellschaft sein. Unter Berücksichtigung dieser Empfehlungen hält der Aufsichtsrat eine Anzahl von drei unabhängigen Mitgliedern für angemessen. Personen mit persönlicher Beziehung zu wesentlichen Wettbewerbern sollen entsprechend Ziffer C.12 DCGK dem Aufsichtsrat der Gesellschaft nicht angehören. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats sind alle vier Mitglieder des Aufsichtsrats als unabhängig im Sinne des DCGK zu betrachten. Dies galt auch für die Mitglieder des Aufsichtsrats bis zur ordentlichen Hauptversammlung im Juni 2020. Zwar war Herr Prof. Dr. Horst Zündorf bereits seit Juni 2008 Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft, sodass nach dem DCGK ein Indikator für eine mangelnde Unabhängigkeit gegeben war. Die lange Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat ist jedoch Ausdruck besonderer Expertise gewesen, aufgrund derer er wiederholt zur Wahl in den Aufsichtsrat vorgeschlagen und von der Hauptversammlung der Gesellschaft gewählt wurde. Seine langjährige Erfahrung bereicherte den Aufsichtsrat und beeinträchtigte nicht seine Fähigkeit, seine Aufgaben mit der gebotenen Unabhängigkeit wahrzunehmen.

Selbstbeurteilung

Der Aufsichtsrat nimmt gemäß Ziffer D.13 DCGK jährlich im Rahmen der Bilanzsitzung eine Selbstbeurteilung der Wirksamkeit und der Effizienz des Aufsichtsrats vor. Anlassbezogen kann dies zusätzlich auch unterjährig erfolgen. Im Jahr 2020 hat diese Selbstbeurteilung in der Sitzung am 16. April 2020 stattgefunden. Zur Selbstbeurteilung werden durch den Vorsitzenden des Aufsichtsrats im Vorfeld der Sitzung Selbstevaluierungsbögen zur Bewertung der Arbeit des Gremiums an die einzelnen Mitglieder verteilt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats nehmen insbesondere Bewertungen zu folgenden Punkten vor: Organisation des Aufsichtsrats, Informationsversorgung des Aufsichtsrats, Zusammenwirken des Aufsichtsrats, Auswahl und Besetzung des Aufsichtsrats sowie Unterrichtung von Anteilseignern und Dritten. Die Auswertung der Bögen erfolgt durch den Vorsitzenden des Aufsichtsrats. Die Ergebnisse werden im Rahmen der folgenden Sitzung analysiert. Ein externer Berater wird hierzu nicht einbezogen.

D&O-Versicherung

Die Aufsichtsratsmitglieder sind bei schuldhafter Verletzung ihrer Pflichten der Gesellschaft gegenüber zu Schadensersatz verpflichtet. Die Gesellschaft hat für den Aufsichtsrat eine entsprechende Versicherung ohne Selbstbehalt abgeschlossen.

III.

Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsrat, Vorstand und oberem Management

Der Vorstand achtet bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen auf Vielfalt (Diversity) und strebt dabei insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen an. Der Vorstand der ALBIS Leasing hat gemäß § 76 Absatz 4 AktG für den Frauenanteil in der einzig vorhandenen Führungsebene unterhalb des Vorstands mit Beschluss vom 30. September 2019 eine Zielgröße von 30 % bis zum 30.06.2022 festgelegt. Diese bereits im Geschäftsjahr 2019 erreichte Quote wurde ebenfalls im Geschäftsjahr 2020 eingehalten und soll bis zum 30.06.2022 auch nicht wieder unterschritten werden.

Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Laufzeiten der bestehenden Vorstandsverträge bzw. Aufsichtsratsmandate hatte der Aufsichtsrat mit Beschluss vom 19. November 2019 für die Zeit bis zum 30. Juni 2022 die Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand auf 30 % und im Aufsichtsrat auf 0 % festgelegt.

Der Vorstand besteht derzeit aus zwei männlichen Mitgliedern. Frauen sind nicht im Vorstand der Gesellschaft vertreten. Die festgelegte Zielgröße für den Vorstand konnte angesichts der laufenden Vorstandsverträge noch nicht berücksichtigt werden. Herr Hartwich wurde bis zum Ablauf des 31. Dezember 2021 als Vorstandsmitglied bestellt, Herr Oppitz bis zum 31. Dezember 2023.

Der Aufsichtsrat der ALBIS Leasing bestand bis zur ordentlichen Hauptversammlung im Juni 2020 ausschließlich aus vier männlichen Mitgliedern. Seit der ordentlichen Hauptversammlung im Juni 2020 hat sich die Zusammensetzung geändert und der Aufsichtsrat besteht aus einem weiblichen und drei männlichen Mitgliedern, so dass die festgelegte Zielgröße von 0 % überschritten werden konnte. Die Amtszeit der drei im Juni 2020 neu bestellten Aufsichtsratsmitglieder läuft bis zum Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2024 beschließt. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat am 11. März 2021 beschlossen, die Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat für die Zeit bis zum 11. März 2026 auf nicht unter 25 % festzulegen.