

Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f HGB und § 315d HGB
der
ALBIS Leasing AG und des Konzerns
zum Lagebericht für das Geschäftsjahr 2021

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 und entsprechend dem Grundsatz 22 des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019 (DCGK) ab.

I.
Entsprechenserklärung

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

Entsprechenserklärung der ALBIS Leasing AG gemäß § 161 AktG
zum Deutschen Corporate Governance Kodex

i.d.F. vom 16. Dezember 2019

Vorstand und Aufsichtsrat der ALBIS Leasing AG (nachfolgend auch „Gesellschaft“) erklären hiermit gemäß § 161 AktG, dass die Gesellschaft seit Abgabe der letzten turnusmäßigen Entsprechenserklärung am 31. März 2021 sowie deren Aktualisierung im Mai 2021 den Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („**DCGK 2020**“) mit den nachfolgend genannten Ausnahmen entsprochen hat und ihnen zukünftig mit den nachfolgend beschriebenen Ausnahmen entsprechen wird:

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.*

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 Aufsichtsrats nicht zu einer effizienteren Aufgabenerfüllung führen. Der Aufsichtsrat hält dies auch angesichts der Größe der Gesellschaft für nicht notwendig. Dementsprechend erfolgte in der Vergangenheit und erfolgt auch zukünftig außer für gesetzlich verpflichtende Ausschüsse keine diesbezügliche Nennung in der Erklärung

zur Unternehmensführung. Seit dem 1. April 2022 hat sich auf Grund gesetzlicher Verpflichtung (§ 107 Abs. 4 S. 1 AktG) ein Prüfungsausschuss konstituiert. Für den Prüfungsausschuss ist die Einhaltung der Empfehlung für die Zukunft beabsichtigt.

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.*

Auf die Bildung eines Prüfungsausschusses wurde bisher verzichtet, da der Aufsichtsrat gemäß der Satzung der Gesellschaft aus (nur) vier Mitgliedern besteht, welche die dem Prüfungsausschuss zufallenden Aufgaben bisher gemeinsam wahrgenommen haben und kein Bedarf für die Bildung eines separaten Ausschusses gesehen wurde. Am 1. April 2022 hat sich der gesetzlich verpflichtende Prüfungsausschuss konstituiert (§ 107 Abs. 4 S. 1 AktG), so dass seitdem und zukünftig die Empfehlung eingehalten wird.

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.*

Da bisher auf die Bildung eines Prüfungsausschusses verzichtet wurde und sich der Prüfungsausschuss zum 1. April 2022 konstituiert hat, wurde die Empfehlung bis zu diesem Zeitpunkt nicht eingehalten. Seit dem 1. April 2022 wird die Empfehlung eingehalten, und es ist beabsichtigt, die Empfehlung auch zukünftig einzuhalten. Vorsitzender des Prüfungsausschusses ist derzeit Herr Prof. Dr. Jens Poll, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwalt und Steuerberater.

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.*

Ein Nominierungsausschuss bestand weder für die Vergangenheit noch wird er für die Zukunft für erforderlich gehalten, da dem Aufsichtsrat nach den gesetzlichen Bestimmungen keine Arbeitnehmervertreter angehören und die Auswahl geeigneter Kandidaten für die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern sachgerecht vom Aufsichtsrats-Plenum wahrgenommen werden kann.

Zusammenarbeit mit dem Abschlussprüfer

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

Da sich der Prüfungsausschuss erst am 1. April 2022 konstituiert hat, wurde die Empfehlung bis zu diesem Zeitpunkt durch den Prüfungsausschuss nicht eingehalten. Das Plenum des Aufsichtsrats hat aber bis dahin regelmäßig die Qualität der Abschlussprüfung beurteilt. Da seit dem 1. April 2022 ein Prüfungsausschuss gebildet wurde, ist beabsichtigt, die Empfehlung zukünftig einzuhalten.

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 werden nicht eingehalten, und es ist auch nicht beabsichtigt, diese für die Zukunft einzuhalten. Die Einhaltung dieser Fristen ist der Gesellschaft insbesondere aus Kostengründen wirtschaftlich nicht zumutbar. Die Gesellschaft veröffentlicht den Konzernabschluss sowie den Konzernlagebericht innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Frist von vier Monaten nach Ende des Berichtszeitraums.

Vergütung des Vorstands

Dieser Entsprechenserklärung liegen das im April 2021 vom Aufsichtsrat beschlossene und am 2. Juli 2021 von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem („aktuelles Vergütungssystem“) und die durchgängig bereits vor April 2021 abgeschlossenen Vorstandsverträge zugrunde.

Das Vorstandsvergütungssystem soll erneut modifiziert werden. Abweichungen des neuen Vergütungssystems von den Empfehlungen des DCGK 2020 und dieser Entsprechenserklärung werden in einer unterjährigen Aktualisierung der Entsprechenserklärung erklärt werden, die dann unverzüglich nach Verabschiedung des neuen Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat veröffentlicht werden wird.

Ziffer G.1 DCGK 2020: *Im Vergütungssystem soll insbesondere festgelegt werden,*

- (...)
- *welche finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile maßgeblich sind*

Das aktuelle Vergütungssystem für den Vorstand sieht derzeit keine direkt vergütungsrelevanten nicht-finanziellen Ziele vor. Nichtfinanzielle Ziele fließen aber bereits heute über die Nachhaltigkeitsstrategie der Gesellschaft, die angelehnt ist an die UN-Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals), mit in die Unternehmensführung und damit auch in die Vorstandsvergütung ein. Unter dem aktuellen Vergütungssystem wird deshalb eine vergangenheits- und zukunftsbezogene Abweichung erklärt.

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.*

Die laufenden Vorstandsdienstverträge und die der ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder wurden vor Beschluss des aktuellen Vergütungssystems abgeschlossen. Dieser Empfehlung wurde und wird derzeit noch nicht entsprochen, da das aktuelle Vergütungssystem, das diese neu eingeführte Empfehlung umsetzt, für die laufenden Verträge keine Anwendung findet.

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.*

Im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat beurteilt dieser auch die Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder bei Abschluss der Vorstandsdienstverträge. Die Beurteilung erfolgt dabei auch durch einen horizontalen Vergleich zu inländischen börsennotierten und nicht börsennotierten Unternehmen der gleichen Branche oder ähnlicher Größenordnung. Diese Vergleichsunternehmen wurden in der Vergangenheit nicht namentlich offengelegt. Dies ist auch für die Zukunft nicht beabsichtigt.

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 in der Vergangenheit bei Abschluss der Dienstverträge der im Jahr 2021 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Hartwich und Oppitz befolgt, allerdings nur einmalig. Im aktuellen Vergütungssystem ebenso wie beim Abschluss der Dienstverträge mit den aktuellen Vorstandsmitgliedern Lerchl und Arndt wurde diese

Empfehlung berücksichtigt. Sie soll auch zukünftig bei der regelmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems und beim Abschluss von Vorstandsdienstverträgen berücksichtigt werden.

Ziffer G.7 DCGK 2020: *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.*

Von dieser Empfehlung wurde in der Vergangenheit bei der Vergütung der Vorstandsmitglieder Lerchl und Arndt abgewichen. Die Herren Lerchl und Arndt sind erst am 1. September 2021 in den Vorstand der Gesellschaft eingetreten. Die Anfang 2021 vom Aufsichtsrat verabschiedete Jahresplanung wurde anlässlich ihres Eintritts nicht geändert. Die Leistungskriterien und insbesondere die strategischen Zielsetzungen waren demzufolge nicht auf die Herren Lerchl und Arndt zugeschnitten. Darüber hinaus hatten sie aufgrund ihrer kurzen Amtszeit im Geschäftsjahr 2021 nur begrenzte Möglichkeiten, die Zielerreichung positiv zu beeinflussen. Angesichts der erwogenen erneuten Änderung des Vorstandsvergütungssystems wurde zunächst davon abgesehen, der Empfehlung im Hinblick auf das Geschäftsjahr 2022 zu folgen. Zukünftig ist beabsichtigt, diese Empfehlung zu befolgen.

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 langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.*

In Abweichung von der Empfehlung in Ziffer G. 10 Satz 1 DCGK 2020 wurden die den Vorstandsmitgliedern gewährten variablen Vergütungsbeträge in der Vergangenheit nicht in Aktien der Gesellschaft oder entsprechend aktienbasiert gewährt; dies ist auch zukünftig nicht beabsichtigt. Die Kursentwicklung der Aktien bildet aufgrund eines niedrigen Free Float und geringer Börsenumsätze eine nur wenig aussagekräftige Größe für die langfristige Erfolgsmessung.

Die langfristige erfolgsabhängige Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde einmalig zu Beginn der Laufzeit des Vorstandsvertrags zugesagt und nach Ablauf des Bemessungszeitraums, der der Laufzeit des Vorstandsvertrags – in der Regel vier Jahre – entspricht, ausgezahlt. Beträgt die Laufzeit des Vorstandsvertrags weniger als vier Jahre – dies ist in der Regel insbesondere bei Erstbestellungen der Fall – wird die langfristige variable Vergütung nach den Vorstandsdienstverträgen in Abweichung von der Empfehlung in

Ziffer G. 10 Satz 2 DCGK 2020 bereits mit Ablauf der Laufzeit des Vorstandsvertrags ausgezahlt.

Im Hinblick auf die Dienstverträge der ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder wird deshalb eine vergangenheitsbezogene Abweichung erklärt; bezüglich der laufenden Dienstverträge der aktuellen Vorstandsmitglieder wird eine vergangenheits- und zukunftsbezogene Abweichung erklärt.

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 der im Jahr 2021 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Hartwich und Oppitz war nicht ausdrücklich festgelegt, dass der Abfindungs-Cap den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten dürfe. Die Verpflichtung zur Zahlung einer variablen Vergütung entfiel nach der vertraglichen Regelung in einem solchen Fall jedoch zeitanteilig, so dass der Aufsichtsrat eine weitergehende Regelung für nicht notwendig hielt. Aufgrund der geringen Laufzeit des Anstellungsvertrages für Herrn Hartwich von zwei Jahren war zudem eine ausdrückliche Regelung zum Abfindungs-Cap nicht nötig, da der Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschritten werden konnte. Die mit Herrn Oppitz wegen seines vorzeitigen Ausscheidens vereinbarte Abfindung hält die Grenzen der Empfehlung ein. In den aktuellen Vorstandsverträgen wird die Empfehlung berücksichtigt, und eine Berücksichtigung ist auch für die Zukunft beabsichtigt.

Hamburg, im April 2022

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

Die Entsprechenserklärung wurde am 27. April 2022 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.

II. Vergütungsbericht, Vergütungssystem

Auf der Internetseite der Gesellschaft unter

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

ist das geltende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gemäß § 87a Abs. 1 und 2 Satz 1 AktG zugänglich, das vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 16. April 2021 beschlossen und durch die Hauptversammlung am 2. Juli 2021 gebilligt wurde. Unter

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

werden auch der Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2021 und der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG öffentlich zugänglich gemacht.

Unter

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

ist der von der Hauptversammlung am 2. Juli 2021 gefasste Beschluss gemäß § 113 Abs. 3 AktG über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats öffentlich zugänglich.

III. 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 und das Kapitalmarktrecht sowie die einschlägigen Börsenregelungen für den Regulierten Markt der Börse in Frankfurt am Main und München und daneben durch die Empfehlungen 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 /Internes Kontrollsystem (IKS)

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 Wirksamkeit sowie der Einhaltung interner Vorgaben erfolgt im Rahmen des eingerichteten IKS durch regelmäßige interne 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 des Konzerns 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 des Konzerns über das Intranet der ALBIS Leasing zugänglich.

Die Wirksamkeit des Compliance-Management-Systems wird laufend überprüft und an die Entwicklungen, veränderten Risiken und neuen rechtliche Anforderungen angepasst.

Risikomanagement

Zu den Grundprinzipien guter Unternehmensführung gehört ein verantwortungsvolles und solides Risikomanagement. Neben dem IKS verfügt die ALBS Leasing über ein konzernweites Risikomanagementsystem. Dieses ist 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, 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 mit dem Unternehmen verbundene Gruppen (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 des ALBIS Leasing Konzerns. Der Nachhaltigkeitsbericht ist auf der Website der Gesellschaft unter <https://www.albis-leasing.de/investoren/corporate-governance> verfügbar.

IV.

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, Geschäftsverteilungsplan, Arbeitsweise

Die Mitglieder des Vorstands werden vom Aufsichtsrat bestellt. Die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern erfolgt für längstens drei Jahre.

Der Vorstand setzte sich im Geschäftsjahr 2021 aus folgenden Mitgliedern zusammen:

Herr Sascha Lerchl ist mit Wirkung zum 1. September 2021 zum Vorstandsmitglied und Sprecher des Vorstands bestellt worden.

Herr Andreas Arndt ist mit Wirkung zum 1. September 2021 zum Mitglied des Vorstands bestellt worden.

Herr Andreas Oppitz hat am 1. November 2021 sein Amt als Mitglied des Vorstands der Gesellschaft niedergelegt.

Herr Michael Hartwich ist mit Auslaufen seines Vorstandsvertrags zum 31. Dezember 2021 als Mitglied des Vorstands ausgeschieden und ist in den Ruhestand gewechselt.

Die Verteilung der Aufgaben des Vorstands ist im Geschäftsverteilungsplan festgelegt. Dieser ist Bestandteil der vom Aufsichtsrat erlassenen Geschäftsordnung des Vorstands.

Bis zum 31.08.2021 war die Geschäftsverteilung wie folgt festgelegt: Herr Michael Hartwich war zuständig für die Bereiche Vertragsservice, Antragservice/Kreditentscheidung, Abrechnung, Datenschutz, Operatives Treasury, Finanzen (Rechnungswesen, Steuern, Controlling), Compliance, Geldwäsche/Sonstige strafbare Handlungen, Risikomanagement, Zentrales Auslagerungsmanagement, Informationssicherheitsmanagement, Interne Revision. Herrn Andreas Oppitz war zuständig für die Bereiche Vertriebsaußen- und -innendienst, Inside Sales, Marketing, Online-Vertrieb (Portal, E-Commerce), Fuhrpark, IT, Business Development, Recht, Personal sowie Projektmanagement. Die Aufgabenstellungen des Aufsichtsrechts (BaFin), den Bereich Investor Relations/Public Relation und das Gebäudemanagement haben die Herren Hartwich und Oppitz gemeinsam verantwortet.

Nach dem Eintritt der Vorstandsmitglieder Sascha Lerchl und Andreas Arndt zum 01.09.2021 wurde eine Anpassung des Geschäftsverteilungsplans vorgenommen. Dieser wurde im Zuge des Ausscheidens von Herrn Andreas Oppitz erneut angepasst. Seit dem 26. Oktober 2021 bis zum 31.12.2021 war die Geschäftsverteilung wie folgt festgelegt:

Sascha Lerchl Markt/Strategie	Andreas Arndt Marktfolge	Michael Hartwich Marktfolge bis 31.12.2021
<ul style="list-style-type: none"> - Strategie/Produktentwicklung/Projektmanagement - Personal - IT - Finanzen und Controlling - Kommunikation/ Investor Relation/ Presse/ Gremien - Interne Revision - Vertriebsaußendienst - Inside Sales/ Klein-Händlerbetreuung - Marketing - Gebäudemanagement 	<ul style="list-style-type: none"> - Risikomanagement - Kreditentscheidung - Abrechnung - Innendienst - Vertragsservice - Recht - Compliance/ Geldwäsche/ Datenschutz - <u>Regulatory Management</u> (BaFin/zentrales Auslagerungsmanagement, Informationssicherheitsmanagement) 	<ul style="list-style-type: none"> - Risikomanagement - Kreditentscheidung - Abrechnung - Vertragsservice - Compliance/Geldwäsche/ Datenschutz - Finanzen und Controlling
Vertreter: Andreas Arndt	Vertreter: Sascha Lerchl	

Die Vorstandsmitglieder sind gemeinschaftlich zur Vertretung der Gesellschaft befugt. Sie sind gemeinschaftlich verantwortlich für die gesamte Geschäftsführung, leiten aber das ihnen im jeweils geltenden Geschäftsverteilungsplan zugewiesene Ressort unter Beachtung der Geschäftsordnung und der vom Vorstand gefassten Beschlüsse selbständig. Sie unterrichten sich gegenseitig laufend über wichtige Maßnahmen und Vorgänge in ihren Ressorts. Wesentliche Entscheidungen werden durch den Gesamtvorstand entschieden.

Alle Mitglieder des Vorstands nehmen bzw. haben bis zu ihrem Ausscheiden ebenfalls in Personalunion die Geschäftsleitungsaufgaben der operativen Konzerngesellschaften ALBIS HiTec Leasing GmbH, ALBIS Fullservice Leasing GmbH, LGH Leasinggesellschaft für den Handel mbH sowie der Dienstleistungsgesellschaft ALBIS Service GmbH wahrgenommen.

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 die Vorstandsmitglieder 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 Neubestellung aus. Die laufende Amtszeit von Vorstandsverträgen darf jedoch auslaufen.
- Der Aufsichtsrat hat eine Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand festgelegt. Diese ist im Abschnitt V. 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 dem ALBIS Leasing Konzern 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. Der Aufsichtsrat ist auf dieser Grundlage auch bei der Besetzung der Vorstandspositionen in 2021 vorgegangen.

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 aktuell aus Herrn Christoph F. Buchbender, Herrn Christian Hillermann, Frau Dr. Kerstin Steidte-Megerlin und Herrn Prof. Dr. Jens Poll zusammen.

Herr Wolfgang Wittmann ist durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 2. Juli 2021 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden. Gegen diesen Abwahlbeschluss ist durch einen Aktionär Anfechtungs- und Nichtigkeitsklage erhoben worden.

Im Rahmen der konstituierenden Aufsichtsratssitzung am 2. Juli 2021 ist Herr Buchbender als Nachfolger von Herrn Wittmann, der bis zu seinen Ausscheiden Vorsitzender des Aufsichtsrats war, zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats gewählt worden. Herr Buchbender ist seit dem 25. Juni 2020 Mitglied des Aufsichtsrats.

Herr Hillermann ist seit dem 25. Juni 2020 stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender.

Frau Dr. Steidte-Megerlin ist seit dem 25. Juni 2020 Mitglied des Aufsichtsrats.

Da der Aufsichtsrat laut Satzung der ALBIS Leasing aus vier Aufsichtsratsmitgliedern besteht, wurde Herr Prof. Dr. Poll im Wege des gerichtlichen Ergänzungsverfahrens nach § 104 Abs. 2 AktG mit Wirkung zum 3. Dezember 2021 durch Erlass des gerichtlichen Beschlusses des Amtsgerichts Hamburg am 1. Dezember 2021 zum weiteren Mitglied des Aufsichtsrats bestellt.

Die Amtszeiten von Frau Dr. Steidte-Megerlin, Herrn Buchbender und Herrn Hillermann laufen bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 beschließt. Die Amtszeit von Herrn Prof. Dr. Poll läuft bis Ablauf der nächsten ordentlichen oder außerordentlichen Hauptversammlung der ALBIS Leasing nach der gerichtlichen Bestellung, auf der ein neuer Aufsichtsrat gewählt werden kann oder bei sonstiger Behebung des Mangels der Aufsichtsratsbesetzung.

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 von der Hauptversammlung zu billigende Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und bestimmt auf seiner Grundlage die individuelle Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder. 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> zugänglich gemacht. Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Größe der Gesellschaft und des Aufsichtsrats keine Ausschüsse gebildet.

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 vertrieblichen Sachverhalten.

Darüber hinaus muss bei Neubestellungen ab dem 1. Juli 2021 in Ansehung der Anforderungen des § 100 Abs. 5 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Stärkung der Finanzmarktintegrität (FISG) kumulativ mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung verfügen. 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.

Zur Vielfalt im Aufsichtsrat gehört auch die Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Aufsichtsratsämtern. Zu der Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat s. Abschnitt V.

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 Regelaltersgrenze 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 am 2. Juli 2021, in der Gesamtschau alle Kriterien des Kompetenzprofils. 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 (ehemaligen) Mitglieder des Aufsichtsrats verfügen über folgende besondere Expertise:

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;

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;

Prof. Dr. Jens Poll seit dem 3. Dezember 2021 Aufsichtsratsmitglied: Rechtsanwalt, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer mit langjähriger Erfahrung insbesondere im Bereich Abschlussprüfung;

Wolfgang Wittmann bis zum 2. Juli 2021 Aufsichtsratsmitglied: 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.

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 am 2. Juli 2021.

Selbstbeurteilung

Der Aufsichtsrat nimmt gemäß Ziffer D.13 DCGK regelmäßig eine Selbstbeurteilung der Wirksamkeit und der Effizienz des Aufsichtsrats vor. Im Jahr 2021 wurde diese Selbstbeurteilung in der Aufsichtsratssitzung am 16. April 2021 angestoßen. 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.

V.

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. Juni 2022 festgelegt. Diese bereits zuvor erreichte Quote wurde im Geschäftsjahr 2021 eingehalten und soll bis zum 30. Juni 2022 auch nicht wieder unterschritten werden.

Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Laufzeiten der Vorstandsverträge 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 % festgelegt. Der Vorstand bestand im Geschäftsjahr 2021 übergangsweise teilweise aus bis zu vier männlichen Mitgliedern. Derzeit besteht der Vorstand aus zwei männlichen Mitgliedern, die jeweils zum 1. September 2021 bestellt wurden. Frauen sind aktuell nicht im Vorstand der Gesellschaft vertreten.

Der Aufsichtsrat der ALBIS Leasing besteht seit der ordentlichen Hauptversammlung im Juni 2020 aus einem weiblichen und drei männlichen Mitgliedern. Am 11. März 2021 hat der Aufsichtsrat vor diesem Hintergrund seine Zielgröße angepasst und eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat für die Zeit bis zum 11. März 2026 auf nicht unter 25 % festgelegt. Zuvor war die Zielgröße angesichts der langfristigen Aufsichtsratsmandate durch den Aufsichtsrat mit Beschluss vom 19. November 2019 bis zum 30. Juni 2022 auf 0 % festgelegt worden. Im Geschäftsjahr 2021 wurde die bis zum 11. März 2021 festgelegte Zielgröße überschritten und die angepasste Zielgröße eingehalten.