

**Aktualisierung der Entsprechenserklärung
der ALBIS Leasing AG gemäß § 161 AktG
zum Deutschen Corporate Governance Kodex
in der Fassung vom 16. Dezember 2019**

Vorstand und Aufsichtsrat der ALBIS Leasing AG haben am 27. April 2022 die jährliche Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („DCGK 2020“) abgegeben.

Der Aufsichtsrat hat mit Beschluss vom 29. April 2022 das im April 2021 beschlossene und von der Hauptversammlung am 2. Juli 2021 gebilligte Vergütungssystem („Vergütungssystem 2021“) für die Mitglieder des Vorstands erneut geändert. Die Anpassung des Vergütungssystems und die darauf basierende nachfolgende Verhandlung zur Neufassung der Vorstandsdienstverträge dient dazu, die Anforderungen der Gesellschaft und ihrer Stakeholder noch besser erfüllen zu können. Die Verhandlung der Vorstandsdienstverträge ist inzwischen abgeschlossen und der Aufsichtsrat hat dem Abschluss neuer Vorstandsdienstverträge mit Beschluss vom 26. Oktober 2022 zugestimmt. Das neue, rückwirkend zum 1. Januar 2022 beschlossene Vergütungssystem („Vergütungssystem 2022“) und die zwischenzeitlich auf dieser Basis neugefassten Vorstandsverträge entsprechen weiterhin weitestgehend den Empfehlungen des DCGK 2020.

Die nachfolgend erklärten Aktualisierungen zur Entsprechenserklärung vom 27. April 2022 betreffen lediglich die Vergütung des Vorstands. Sofern nicht ausdrücklich ausgeführt, bleibt die Entsprechenserklärung vom 27. April 2022 einschließlich der dort erklärten Abweichungen, u.a. auch zur Vergütung des Vorstands, unberührt. Die Aktualisierung bezieht sich, wie die Entsprechenserklärung vom 27. April 2022, auf den DCGK 2020. Die am 27. Juni 2022 in Kraft getretene neue Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK 2022) enthält überdies keine inhaltlichen Abweichungen zum DCGK 2020 im Hinblick auf die Vorstandsvergütung.

Vorstand und Aufsichtsrat aktualisieren gemäß § 161 Abs. 1 AktG ihre Entsprechenserklärung im Hinblick auf die Empfehlungen in Abschnitt G. I. des DCGK 2020 zur Vergütung des Vorstands und erklären diesbezüglich die folgenden Abweichungen:

Vergütung des Vorstands

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

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

Das Vergütungssystem 2022 für den Vorstand sieht, rückwirkend zum 1. Januar 2022, auch vergütungsrelevante nicht-finanzielle Ziele vor. Das vorherige Vergütungssystem 2021 sah solche vergütungsrelevanten nicht-finanziellen Ziele noch nicht ausdrücklich vor. Unter dem Vergütungssystem 2022 wird deshalb vergangenheitsbezogen ab dem 01.01.2022 und zukunftsbezogen keine Abweichung mehr erklärt, sondern der Empfehlung entsprochen.

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 Vorstandsdiensverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder werden rückwirkend zum 1. Januar 2022 neugefasst und enthalten nunmehr auch eine Ziel-Gesamtvergütung. Damit wird insoweit vergangenheitsbezogen ab dem 01.01.2022 und zukunftsbezogen keine Abweichung mehr erklärt, sondern der Empfehlung entsprochen. Dies gilt nicht für die Vorstandsdiensverträge der ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder, die bereits vor Beschluss des Vergütungssystems 2021 abgeschlossen wurden.

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.*

Im neuen Vergütungssystem 2022 und in den rückwirkend zum 1. Januar 2022 darauf aufbauend neugefassten Vorstandsdiensverträgen für die Vorstandsmitglieder Sascha Lerchl und Andreas Arndt ist diese Empfehlung nun umgesetzt, so dass insoweit vergangenheitsbezogen ab dem 01.01.2022 und zukunftsbezogen keine Abweichung mehr erklärt, sondern der Empfehlung entsprochen wird.

Ziffer G.10 DCGK 2020: [...] Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.

Für die Dienstverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder gilt unter dem neuen Vergütungssystem 2022 im Hinblick auf die Empfehlung in Ziffer G. 10 Satz 2 DCGK 2020 folgendes:

Im neuen, rückwirkend zum 1. Januar 2022 geltenden neuen Vergütungssystem 2022 wurden die bisherige kurzfristige variable Vergütung und die langfristige variable Vergütung zu einer einzigen variablen Vergütungskomponente mit einjähriger Bemessungsgrundlage zusammengefasst. Die variable Vergütung hängt von einer Mehrzahl finanzieller und nicht-finanzieller Erfolgsparameter ab. Die Langfristigkeit der variablen Vergütung wird dadurch sichergestellt, dass nach Ablauf der Bemessungsperiode lediglich 40% der nach dem jeweiligen Zielerreichungsgrad ermittelten variablen Vergütung ausgezahlt wird. Jeweils 20% werden nach Ablauf von jeweils einem weiteren Jahr gewährt, die letzte Tranche also erst drei Jahre nach Ende der Bemessungszeitraums. Die Auszahlung der zeitversetzten Tranchen steht jeweils unter der zusätzlichen Bedingung, dass mindestens 75% des für das betreffende Jahr budgetierten Konzernergebnisses vor Steuern erreicht werden; ansonsten entfällt diese Tranche ersatzlos.

Da nicht die gesamte variable Vergütung erst nach vier Jahren ausgezahlt wird, erklären Vorstand und Aufsichtsrat insoweit im Hinblick auf die Empfehlung in Ziffer G. 10 Satz 2 DCGK 2020 eine vergangenheits- und zukunftsbezogene Abweichung.

Hamburg, im November 2022

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

**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 Revisionsystems 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 Vorstandsdiensverträge 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 Vorstandsdiensverträge. 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 Vorstandsdiensverträgen 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 Vorstandsdiensverträgen 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