

Entsprechenserklärung
der ALBIS Leasing AG
gemäß § 161 AktG zum
Deutschen Corporate Governance Kodex
i.d.F. 28. April 2022

März 2025

**Entsprechenserklärung der ALBIS Leasing AG gemäß § 161 AktG
zum Deutschen Corporate Governance Kodex
i.d.F. 28. April 2022**

Vorstand und Aufsichtsrat der ALBIS Leasing AG (nachfolgend auch „**Gesellschaft**“) erklären hiermit gemäß § 161 AktG, dass die Gesellschaft seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im März 2024 den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 („**DCGK 2022**“) mit den nachfolgend genannten Ausnahmen entsprochen hat und ihnen künftig mit den nachfolgend beschriebenen Ausnahmen entsprechen wird:

Geschäftsführungsaufgaben des Vorstands

***Ziffer A.3 Satz 2 DCGK 2022:** Dies [Abdeckung nachhaltigkeitsbezogener Ziele durch das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem] soll die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten mit einschließen.*

Die Gesellschaft hat ein nachhaltiges unternehmerisches Handeln fest in ihrem Leitbild verankert. Das interne Kontroll- und Risikomanagementsystem erfasst bisher lediglich einzelne nachhaltigkeitsbezogene Daten. Die Erarbeitung eines Fahrplans zur Umsetzung zukünftiger Berichtspflichten und einer Nachhaltigkeitsstrategie – einhergehend mit einer systematischen Weiterentwicklung des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems in Bezug auf nachhaltigkeitsbezogene Aspekte – wurde bereits initiiert, und erste Maßnahmen zur Umsetzung sind erfolgt. Die weitere Ausarbeitung bzw. Implementierung wird kontinuierlich vorangetrieben.

Zusammenarbeit im Aufsichtsrat und mit dem Vorstand

***Ziffer D.4 DCGK 2022:** 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 bisher nicht, weil 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 konnte. Insoweit wurde bisher eine Abweichung erklärt.

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 20. Februar 2025 einen Personalausschuss gebildet. Der Personalausschuss befasst sich u. a. mit den Aufgaben, die einem Nominierungsausschuss gemäß der Empfehlung in Ziffer D.4 des DCGK 2022 zukommen, allerdings nicht beschränkt auf die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern.

Zu den Aufgaben des Personalausschusses gehört die Vorbereitung der Beschlussfassung des Aufsichtsrats durch Suche, Gesprächsführung und Vorauswahl von potenziellen Kandidaten für Führungspositionen als Organmitglieder in der ALBIS Leasing (Vorstand, Aufsichtsrat), namentlich:

- Unterbreitung von Vorschlägen von potenziellen Kandidaten an den Aufsichtsrat zur Vorbereitung der Wahlvorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern;
- Unterbreitung von Vorschlägen von potenziellen Kandidaten an den Aufsichtsrat für die Besetzung bzw. Nachbesetzung des Vorstands;
- vorbereitende Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsbezüge (Vergütungssystem) und ggf. Erarbeitung von Vorschlägen für eine Anpassung;
- vorbereitende Prüfung der Angemessenheit der Aufsichtsratsbezüge und ggf. Erarbeitung von Vorschlägen für eine Anpassung.

Der Personalausschuss besteht aktuell aus folgenden drei Aufsichtsratsmitgliedern:

Christoph F. Buchbender, Dr. Kerstin Steidte-Schmitt, Prof. Dr. Jens Poll. Ein Ausschussvorsitzender ist nicht ernannt worden.

Der Ausschuss hat mehr Aufgaben übernommen als Ziffer D.4 DCGK 2022 für den Nominierungsausschuss vorsieht. Angesichts des Umstandes, dass es im Aufsichtsrat der ALBIS Leasing keine Arbeitnehmervertreter gibt und angesichts der überschaubaren Größe des Aufsichtsrats hat der Aufsichtsrat im Sinne schlanker Strukturen entschieden, für die beschriebenen Aufgaben nur einen Ausschuss einzurichten. Unterstellt, dass nach dem DCGK 2022 diese Aufgaben grundsätzlich zwei getrennten Ausschüssen zugewiesen werden sollen, wird die Empfehlung in Ziffer D.4 DCGK 2022 nicht vollständig erfüllt und damit vergangenheits- und zukunftsbezogen vorsorglich als Abweichung behandelt.

Transparenz und externe Berichterstattung

Ziffer F.2 DCGK 2022: *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 2022 angestrebten Veröffentlichungsfristen für den Konzernabschluss und die Zwischenberichte sind 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

Ziffer G.3 Satz 1 DCGK 2022: *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.*

Im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat beurteilt und 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. Wegen der dennoch nur eingeschränkten Vergleichbarkeit wurden und werden auch in der Zukunft diese Vergleichsunternehmen nicht namentlich offengelegt.

Ziffer G.10 DCGK 2022: *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*

und

Ziffer G.6 DCGK 2022: *Die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, soll den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen.*

Im seit dem 1. Januar 2022 geltenden Vergütungssystem 2022 und den Dienstverträgen des amtierenden Vorstandssprechers Sascha Lerchl sowie des bis zum 31. August 2024 amtierenden weiteren Vorstandsmitglieds Andreas Arndt wurden die bisherige kurzfristige variable Vergütung und die langfristige variable Vergütung zu einer einzigen variablen Vergütungskomponente mit einjähriger Bemessungsgrundlage zusammengefasst. Die nicht in Aktien angelegte oder aktienbasierte variable Vergütung hängt von einer Mehrzahl finanzieller und nicht-finanzieller Erfolgsparameter ab. Die Langfristigkeit der variablen Vergütung wird dadurch sichergestellt, dass gemäß dem seit dem 1. Januar 2024 geltenden Vergütungssystem 2024 und entsprechender Anpassung des Dienstvertrags von Herrn Lerchl zum 1. September 2024 nach Ablauf der Bemessungsperiode lediglich 60 % (vor dem Vergütungssystem 2024 und entsprechender Anpassung des Dienstvertrags waren es 40 %) der nach dem jeweiligen Zielerreichungsgrad ermittelten variablen Vergütung ausgezahlt wird. Jeweils 13 1/3 % (vor dem Vergütungssystem 2024 und entsprechender Anpassung des Dienstvertrags waren es jeweils 20 %) werden nach Ablauf von jeweils einem weiteren Jahr gewährt, die letzte Tranche also erst drei Jahre nach Ende des 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. Die gesamte variable Vergütung wird also nicht erst nach vier Jahren ausgezahlt. Die variablen Vergütungsbeträge werden von den Vorstandsmitgliedern nicht in Aktien angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt, da die Kursentwicklung der Aktien aufgrund eines niedrigen Free Floats und geringer Börsenumsätze eine nur wenig aussagekräftige Größe für die langfristige Erfolgsmessung bildet. Vorstand und Aufsichtsrat erklären gemäß Vorstehendem im Hinblick auf die Empfehlung in Ziffer G.10 DCGK 2022 eine vergangenheits- und zukunftsbezogene Abweichung. Da es – wie erläutert – keine Aufteilung in kurzfristige und langfristige variable Vergütung gibt, kann zudem keine Aussage dazu getroffen werden, ob die langfristige variable Vergütung die kurzfristige variable Vergütung übersteigt. Daher wird auch die Empfehlung in Ziffer G.6 DCGK 2022 vergangenheits- und zukunftsbezogen vorsorglich als Abweichung behandelt.

Vergütung des Aufsichtsrats

Ziffer G. 17 DCGK 2022: *Bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder soll der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt werden.*

Die Hauptversammlung hat beschlossen, dass die Berücksichtigung der Differenzierung der Vergütung für besondere Funktionen im Aufsichtsrat abhängig vom unterschiedlichen zeitlichen Aufwand bei der Gesellschaft dadurch erfolgt, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats das Doppelte und sein Stellvertreter das Eineinhalbfache der festen Vergütung erhalten (§ 9 Abs. 5 der Satzung der Gesellschaft). Vorsitzende und Mitglieder von Ausschüssen werden nicht gesondert berücksichtigt, da die aktuelle Vergütungsstruktur bei der Beschlussfassung der Hauptversammlung nicht unter Berücksichtigung von Ausschüssen konzipiert wurde. Bei der Gesellschaft gibt es neben dem gesetzlich vorgesehenen Prüfungsausschuss seit dem 20. Februar 2025 den neu bestellten Personalausschuss. Der Prüfungsausschuss besteht aus allen Mitgliedern des Aufsichtsrats. Der Personalausschuss besteht aus dem Vorsitzenden und der stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie Herrn Prof. Dr. Jens Poll. Da alle Mitglieder des Aufsichtsrats auch Mitglieder des Prüfungsausschusses sind, wird der Prüfungsausschuss faktisch als Plenum behandelt. Daher wird eine zusätzliche Vergütung für diese Ausschussarbeit nicht als notwendig erachtet. Gleiches gilt für die Arbeit im Personalausschuss, da der Ausschuss nicht mit Beschlussfassungskompetenzen ausgestattet ist, sondern primär der Vorbereitung von Entscheidungen des Aufsichtsrats dient und es keinen Ausschussvorsitzenden gibt. Eine Anpassung der Vergütungsstruktur wird derzeit als nicht zwingend notwendig erachtet, da der zusätzliche Aufwand für die Ausschussarbeit im Verhältnis zur Gesamttätigkeit des Aufsichtsrats momentan als verhältnismäßig gering eingeschätzt wird. Im Hinblick auf die Vergütung von Ausschusstätigkeiten von Aufsichtsratsmitgliedern als Vorsitzende oder Mitglieder eines Ausschusses wurde und wird insoweit von der Empfehlung G.17, Halbsatz 2 DCGK 2022 abgewichen.

Hamburg, im März 2025

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat