

Erklärung zur Unternehmensführung
gemäß § 289f HGB und § 315d HGB
der ALBIS Leasing AG und des Konzerns
zum Lagebericht für das Geschäftsjahr
2024

März 2025

**Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f HGB und § 315d HGB
der ALBIS Leasing AG und des Konzerns
zum Lagebericht für das Geschäftsjahr 2024**

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 23 des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 28. April 2022 („DCGK 2022“) ab.

1. 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. 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 beurteilte 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

Die Entsprechenserklärung wurde am 28.03.2025 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.

2. Vergütungsbericht/Vergütungssystem

Auf der Internetseite der Gesellschaft unter

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

ist das geltende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gemäß § 87a Abs. 1 und 2 S. 1 AktG zugänglich, das vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 2. April 2024 beschlossen und der Hauptversammlung am 4. Juli 2024 zur Billigung vorgelegt wurde.

Unter

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

werden auch der Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2024 und der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 Abs. 3 AktG öffentlich zugänglich gemacht.

Unter

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

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.

3. Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Die ALBIS Leasing und der Konzern verfolgen folgende wesentliche 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.

Vision und Leitbild

Die ALBIS Leasing hat für die Unternehmensgruppe ein Leitbild entwickelt, mit dem sie ihr Selbstverständnis, ihre Werte und Grundprinzipien beschrieben hat. Es bringt ihre Ambitionen zum Ausdruck und wie sie diese erreichen möchte. Damit dient das Leitbild als Orientierungsrahmen bis hin zum Unternehmenskompass, der das unternehmerische Handeln, den Umgang mit Händlern, Kunden und Mitarbeitenden und die Entscheidungsfindung lenkt. Das Leitbild wird geprägt von Partner- und Kundenorientierung, Zusammenarbeit im Team, Verantwortung für die Gesellschaft und Integrität den Aktionären gegenüber.

Compliance

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 ist darauf ausgerichtet, Risiken durch Compliance-Verstöße zu erkennen und diese Risiken durch geeignete Maßnahmen zu minimieren, um damit Schaden von der ALBIS Leasing, dem Konzern und den Unternehmensangehörigen abzuwenden.

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

Mit der Compliance-Richtlinie wird die Ermittlung und Einstufung der für den Konzern relevanten wesentlichen Rechtsgebiete geregelt. 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 durch regelmäßig durchgeführte interne Kontrollen und Prüfungshandlungen.

Basis für das Compliance-Management-System ist der Verhaltenskodex der ALBIS Leasing, der als Leitlinie für ein rechtstreues und verantwortungsbewusstes Handeln und den zuverlässigen Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern regelt. Die aktuelle Fassung ist auf der Internetseite der

ALBIS Leasing unter <https://www.albis-leasing.de/investoren/corporate-governance> veröffentlicht. Damit steht allen Mitarbeitenden ein Handlungsrahmen zur Verfügung, der sowohl gesetzes- und regelkonformes Verhalten und Handeln als auch das Selbstverständnis der ALBIS Leasing im Hinblick auf ethische und moralische Grundwerte einbezieht.

Die Einrichtung eines internen Hinweisgebersystems und die Durchführung von regelmäßigen Compliance-Schulungen für alle Mitarbeiter des Konzerns sind ein weiterer wichtiger Bestandteil 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 rechtlichen Anforderungen angepasst.

Risikomanagement & Internes Kontrollsystem (IKS)

Das konzernweite Risikomanagement besteht aus den drei Säulen „Risikostrategie“, „Risikotragfähigkeitskonzept“ und „Internes Kontrollsystem (IKS)“. „Risiko“ ist definiert als die negative Abweichung von einem erwarteten Wert. Das Risikomanagement hat die Aufgabe sicherzustellen, dass nur kalkulierbare und vertretbare Risiken eingegangen werden. Hierfür sind die Identifizierung, Beurteilung, Steuerung, Überwachung und Kommunikation von Risiken von zentraler Bedeutung. Das Risikomanagement wird sukzessive um den Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken erweitert.

Nachhaltigkeit

Nachhaltiges Handeln ist für uns als ALBIS Leasing Gruppe integraler Bestandteil des Unternehmensleitbildes und der Geschäfts- und Risikostrategie. Wir orientieren uns dabei an den 17 UN-Nachhaltigkeitszielen. Bei sämtlichen unternehmerischen Entscheidungen werden ökologische, soziale und ökonomische Aspekte (ESG) berücksichtigt und sorgfältig abgewogen. Hierzu gehört es auch, die Folgen unternehmerischen Handelns über die Grenzen rechtlicher Verantwortlichkeit und unmittelbarer ökonomischer Konsequenzen hinaus einzubeziehen. Um diesem Verantwortungsbewusstsein noch deutlicher Ausdruck zu verleihen, hat die ALBIS Leasing Gruppe im Jahr 2024 eine Selbstverpflichtungserklärung zur Nachhaltigkeit unterzeichnet und bekennt sich damit zu einem klimafreundlichen und nachhaltigen Wirtschaften. Die Selbstverpflichtungserklärung der ALBIS Leasing Gruppe enthält vier Kernthemen:

- Verringerung der Treibhausgasemissionen im eigenen Geschäftsbetrieb
- Unterstützung der Kreislaufwirtschaft
- Einhaltung sozialer Standards
- Gute Unternehmensführung und Transparenz

Wir haben uns aktiv mit den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) beschäftigt. Im Hinblick auf das weitere Vorgehen beobachten wir die aktuellen Entwicklungen auf EU- und nationaler Ebene.

4. Arbeitsweise des Vorstands und Aufsichtsrates sowie Zusammensetzung und Arbeitsweise ihrer Ausschüsse

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.

Vorstand

Der Vorstand leitet das Unternehmen mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung in eigener Verantwortung. Dabei gilt der Grundsatz der Gesamtverantwortung, d. h. – sofern der Vorstand aus mehreren Mitgliedern besteht – tragen die Mitglieder des Vorstands 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

Seit 1. September 2024 ist Sascha Lerchl alleiniger Vorstand der ALBIS Leasing. Bis zum 31. August 2024 setzte sich der Vorstand aus Sascha Lerchl (Sprecher) und Andreas Arndt zusammen. Andreas Arndt hat die ALBIS Leasing nach Ablauf seiner Bestellung zum 31. August 2024 verlassen.

Der Aufsichtsrat hat mit Beschluss vom 30. November 2023 den zum 31. August 2024 auslaufenden Vorstandsvertrag von Sascha Lerchl um weitere fünf Jahre verlängert und ihn erneut zum Vorstandsmitglied und Sprecher des Vorstands bestellt.

Perspektivisch soll der Vorstand der ALBIS Leasing weiterhin mit zwei Mitgliedern besetzt sein. Bis zur Beendigung des Prozesses der Nachbesetzung wird Sascha Lerchl die ALBIS Leasing alleine vertreten.

Sascha Lerchl nimmt in Personalunion marktseitig die Geschäftsleitungsaufgaben der operativen Konzerngesellschaften ALBIS HiTec Leasing GmbH, ALBIS Fullservice Leasing GmbH sowie der Dienstleistungsgesellschaft ALBIS Service GmbH wahr. Seit dem 1. September 2024 verantwortet Frau Levke Krause marktfolgeseitig die Geschäftsführung für alle Tochtergesellschaften der ALBIS Leasing.

Der Geschäftsverteilungsplan für die Tochtergesellschaften der ALBIS Leasing stellte sich seit dem 1. September 2024 wie folgt dar:

Sascha Lerchl Markt	Levke Krause Marktfolge
<ul style="list-style-type: none">▪ Unternehmensentwicklung (Strategie, Produkte, Kommunikation & Marketing)▪ Vertrieb▪ Personal & Vorstandsstab▪ IT / Digitalisierung▪ Kundenservice▪ Interne Revision	<ul style="list-style-type: none">▪ Risikomanagement (Risikocontrolling, Kreditentscheidung, Forderungsmanagement)▪ Finanzen & Controlling▪ Recht & Compliance▪ Abrechnung

Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für die ALBIS Leasing und den Konzern wesentlichen Aspekte der Strategie- und Geschäftspolitik, Planung, Geschäftsentwicklung, Rentabilität der Gesellschaft, Gang der Geschäfte, bedeutende Geschäfte und Geschäftsvorfälle, Compliance-Themen sowie die aktuelle Ertragssituation einschließlich der Risikolage und des Risikomanagements. Abweichungen des Geschäftsverlaufs von früher aufgestellten Planungen und Zielen werden ausführlich erläutert und begründet.

Der Vorstand legt etwaige Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offen und informiert etwaige Vorstandskollegen.

Der Aufsichtsrat hat festgelegt, dass bestimmte Geschäfte der ALBIS Leasing und des Konzerns seiner Zustimmung bedürfen (hierzu ausführlich unter „Aufgaben des Aufsichtsrats“). 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 ALBIS Leasing hat eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen. Durch diese ist der Vorstand mit einem Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der jährlichen Festvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds versichert.

Zusammensetzung des Vorstands und Nachfolgeplanung

Der Aufsichtsrat sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung für die Besetzung des Vorstands. Dem Vorstand obliegt es dabei, dem Aufsichtsrat geeignete interne und externe Kandidaten vorzuschlagen.

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 5. 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 im 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.

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 folgenden Mitgliedern zusammen:

Christoph F. Buchbender, Vorsitzender des Aufsichtsrats seit dem 2. Juli 2021 und seit dem 25. Juni 2020 Mitglied des Aufsichtsrats

Dr. Kerstin Steidte-Schmitt, stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende seit dem 1. Januar 2025 und Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 25. Juni 2020

Christian Hillermann, Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 25. Juni 2020 (bis 31. Dezember 2024 stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender)

Prof. Dr. Jens Poll, Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 3. Dezember 2021.

Die ordentliche Hauptversammlung hat am 4. Juli 2024 beschlossen, Herrn Prof. Dr. Poll erneut in den Aufsichtsrat bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2028 beschließt, zu wählen. Die Amtszeiten von Frau Dr. Steidte-Schmitt, Herrn Buchbender und Herrn Hillermann laufen bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 beschließt.

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 Satz 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 gefasste Geschäftsordnung des Aufsichtsrats ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.albis-leasing.de/investoren/unternehmen> zugänglich gemacht.

Kompetenzprofil

Der Aufsichtsrat hat gemäß Ziffer C.1 DCGK 2022 für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benannt und das nachfolgende Kompetenzprofil für das Gesamtgremium unter Berücksichtigung der Empfehlungen des DCGK 2022 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 und IT, des Risikomanagements sowie der Risikokontrolle und der Corporate Governance sowie Recht & Compliance. Wünschenswert ist zudem die Fähigkeit zur Beratung des Vorstands in Personal- und vertrieblichen Sachverhalten. Ergänzend hierzu soll der Aufsichtsrat auch Expertise zu den für die ALBIS Leasing und den Konzern bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen beinhalten.

Darüber hinaus muss den Anforderungen des § 100 Abs. 5 AktG genügend 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 hinreichende 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 siehe Abschnitt 5.

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 2022 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 anhand der nach C.1 DCGK 2022 vorgesehenen Qualifikationsmatrix wie folgt:

Aufsichtsrat	Christoph F. Buchbender	Christian Hillermann	Dr. Kerstin Steidte-Schmitt	Prof. Dr. Jens Poll
Mitglied seit	Juni 2020	Juni 2020	Juni 2020	Dezember 2021
Kompetenzen				
Unternehmensführung	✓	✓	✓	
Leasing- / Finanzierungssektor		✓	✓	
Digitalisierung und IT	✓	✓		
Risikomanagement / Risikokontrolle	✓	✓	✓	✓
Corporate Governance, Recht & Compliance		✓	✓	✓
Rechnungslegung / Abschlussprüfung		✓	✓	✓
ESG / Nachhaltigkeit	✓			✓
Personal	✓		✓	

Die aktuelle Besetzung des Aufsichtsrats erfüllt 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.

Unabhängigkeit

Ziffer C.1 DCGK 2022 empfiehlt eine Einschätzung des Aufsichtsrats zur angemessenen Anzahl unabhängiger Mitglieder. Im Sinne von Ziffer C.7 DCGK 2022 soll mindestens die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder unabhängig von der ALBIS Leasing und vom Vorstand sein. Zudem sollen gemäß den Ziffern C.9 und C.10 DCGK 2022 mindestens ein Aufsichtsratsmitglied sowie der Vorsitzende des Prüfungsausschusses neben der Unabhängigkeit von der Gesellschaft und vom Vorstand auch 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 2022 dem Aufsichtsrat der Gesellschaft nicht angehören. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats sind alle vier Mitglieder des Aufsichtsrats als unabhängig im Sinne des DCGK 2022 zu betrachten.

Selbstbeurteilung

Der Aufsichtsrat nimmt gemäß Ziffer D.12 DCGK 2022 regelmäßig eine Selbstbeurteilung der Wirksamkeit und der Effizienz des Aufsichtsrats vor. Im Jahr 2024 wurde diese Selbstbeurteilung in der Aufsichtsratssitzung am 24. April 2024 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. Ein externer Berater wird hierzu nicht einbezogen. Die Beurteilung des Aufsichtsrats im Hinblick auf die Wirksamkeit der Aufgabenerfüllung des Prüfungsausschusses wurde im Rahmen der Selbstbeurteilung vorgenommen. Die Selbstkontrolle führte zu keinen Änderungen in der Organisation und der Arbeitsweise des Aufsichtsrates.

D&O-Versicherung

Die Gesellschaft hat eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen, durch welche die Aufsichtsratsmitglieder ohne Selbstbehalt versichert sind.

Ausschüsse des Aufsichtsrats

Am 1. April 2022 hat sich aufgrund gesetzlicher Verpflichtung (§ 107 Abs. 4 S. 1 AktG) ein Prüfungsausschuss konstituiert.

Der Prüfungsausschuss befasst sich mit der Überwachung der Rechnungslegung und des Rechnungslegungsprozesses, des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems. Darüber hinaus befasst sich der Prüfungsausschuss mit der Abschlussprüfung, insbesondere der Auswahl, Unabhängigkeit und Qualifikation des Abschlussprüfers und den vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen, der Erteilung des entsprechenden Prüfungsauftrages, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten, der Honorarvereinbarung sowie der Beurteilung der Qualität der Abschlussprüfung.

Der Prüfungsausschuss besteht aus den folgenden Mitgliedern:

Vorsitzender des Prüfungsausschusses ist Herr Prof. Dr. Jens Poll. Herr Christian Hillermann ist stellvertretender Vorsitzender des Prüfungsausschusses. Frau Dr. Kerstin Steidte-Schmitt und Herr Christoph F. Buchbender sind einfache Mitglieder des Prüfungsausschusses.

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll nach dem DCGK 2022 entweder auf dem Gebiet der Rechnungslegung oder auf dem Gebiet der Abschlussprüfung entsprechend sachverständig und unabhängig sein. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses und sein Stellvertreter erfüllen beide die Anforderungen.

Herr Prof. Dr. Poll ist Rechtsanwalt, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und verfügt über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontroll- und Risikomanagementsystemen. Er hat zudem besondere Kenntnisse auf dem Gebiet der Abschlussprüfung und der Nachhaltigkeitsberichtserstattung sowie deren Prüfung.

Herr Christian Hillermann verfügt aufgrund seines beruflichen Werdegangs über langjährige Erfahrung in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen sowie umfassende Kenntnisse auf dem Gebiet der Abschlussprüfung. Zudem besitzt er besondere Kenntnisse in der Anwendung interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme.

Der Prüfungsausschuss hat sich eine Geschäftsordnung gegeben, in der die Grundsätze der Zusammenarbeit des Prüfungsausschusses geregelt sind. Die mit Wirkung ab dem 24. April 2023 gefasste Geschäftsordnung des Prüfungsausschusses ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.albis-leasing.de/investoren/unternehmen> zugänglich gemacht.

In der Aufsichtsratssitzung am 20. Februar 2025 wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats ein Personalausschuss gebildet.

Der Personalausschuss befasst sich u. a. mit den Aufgaben, die einem Nominierungsausschuss gemäß der Empfehlung 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 setzt sich aktuell aus den folgenden Mitgliedern zusammen:

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

5. Zielgrößen für den Frauenanteil im oberen Management, Vorstand und Aufsichtsrat

Zielgröße Führungsebene unterhalb des Vorstands

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 Abs. 4 AktG für den Frauenanteil in der einzig vorhandenen Führungsebene unterhalb des Vorstands für die Zeit ab dem 1. Juli 2022 eine Zielgröße von 50 % festgelegt. Die Frist zur Erreichung bzw. Aufrechterhaltung der vorgenannten Zielgröße endet am 30. Juni 2027. Der Frauenanteil in der einzig vorhandenen Führungsebene unterhalb des Vorstands beträgt gegenwärtig bei drei Führungsfunktionen in der ALBIS Leasing 1/3. Die festgelegte Zielgröße zum 30. Juni 2027 wird demnach aktuell nicht erreicht.

Zielgröße Vorstand

Im Rahmen der Entscheidung zur Besetzung der zwei Vorstandspositionen im Geschäftsjahr 2021 hatte sich der Aufsichtsrat mit dem Thema Diversität (u. a. Alter, Geschlecht, Bildungs- und Berufshintergrund sowie Internationalität) befasst und in diesem Rahmen vor dem Hintergrund des gesetzten Ziels zum Frauenanteil im Vorstand insbesondere auch nach geeigneten Kandidatinnen gesucht. Dabei wurde der Aufsichtsrat von mehreren Personalberatern unterstützt. Die Auswahl der Vorstandmitglieder orientierte sich an Kenntnissen und fachlichen Qualifikationen der Kandidaten unter Berücksichti-

gung weiblicher Kandidaten. Die Auswahl unter Zugrundelegung der Anforderungen hatte damals im Jahr 2021 zur Auswahl der männlichen Vorstandsmitglieder geführt. Der Aufsichtsrat wird sich auch zukünftig – wie auch gegenwärtig bei der Nachbesetzung des ausgeschiedenen Vorstandsmitglieds Andreas Arndt – bei der Auswahl von Vorstandsmitgliedern an den dargestellten Anforderungen orientieren. Wesentlich für die Bestellung von Vorstandsmitgliedern wird daher weiterhin nicht primär das Geschlecht sein, sondern vielmehr die Qualifikation und die Persönlichkeit der Kandidatinnen und Kandidaten. Momentan ist nur ein männliches Vorstandsmitglied bestellt. Aktuell gilt noch der Beschluss des Aufsichtsrats vom 4. Juli 2022 für den Frauenanteil im Vorstand der ALBIS Leasing für die Zeit vom 1. Juli 2022 bis zum 30. Juni 2027, der eine Zielgröße von null (0 %) festlegt.

Zielgröße Aufsichtsrat

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. Im Geschäftsjahr 2024 wurde diese Zielgröße eingehalten.

6. Aktionäre und Hauptversammlung

Die Aktionäre der ALBIS Leasing nehmen ihre Rechte in der Hauptversammlung wahr und üben dort ihr Stimmrecht aus. Den Vorsitz in der Hauptversammlung führt grundsätzlich der Aufsichtsratsvorsitzende. Die Hauptversammlung beschließt in allen ihr durch Gesetz zugewiesenen Angelegenheiten mit verbindlicher Wirkung, insbesondere über die Verwendung des Bilanzgewinns und über die Entlastung von Vorstand und Aufsichtsrat. In der Hauptversammlung gewährt jede ALBIS Leasing Aktie eine Stimme. Die Aktionäre haben die Möglichkeit, ihr Stimmrecht in der Hauptversammlung selbst auszuüben oder durch einen Bevollmächtigten ihrer Wahl oder durch einen weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft ausüben zu lassen.

Unmittelbar nach der Hauptversammlung können die Abstimmungsergebnisse auf der Internetseite der Gesellschaft abgerufen werden.