

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

März 2026

**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 2025 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. Daher wird vergangenheits- und zukunftsbezogen eine Abweichung zu der Empfehlung in Ziffer A.3 Satz 2 DCGK erklärt.

**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.*

Der Aufsichtsrat hatte in seiner Sitzung am 20. Februar 2025 einen Personalausschuss eingerichtet, der sich unter anderem mit Aufgaben befasst hat, die nach Ziffer D.4 DCGK 2022 einem Nominierungsausschuss zukommen. Der Personalausschuss hatte dabei einen weitergehenden Aufgabenbereich, der über die reine Benennung von Kandidaten für die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern hinausging.

Vor dem Hintergrund der überschaubaren Größe des Aufsichtsrats, der fehlenden Arbeitnehmervertreter sowie im Interesse schlanker und effizienter Governance-Strukturen hatte der Aufsichtsrat bewusst davon abgesehen, neben dem Personalausschuss noch einen eigenständigen Nominierungsausschuss einzurichten. Im Hinblick auf eine etwaig nicht vollständige Erfüllung von Ziffer D.4 DCGK 2022 wurde zuletzt eine Abweichung erklärt.

Der Personalausschuss wurde im Laufe des Geschäftsjahres 2025 aus Effizienzgründen wieder aufgelöst. Die entsprechenden Aufgaben werden seitdem vom Gesamtaufsichtsrat wahrgenommen.

Ein (gesonderter) Nominierungsausschuss im Sinne der Ziffer D.4 DCGK 2022 wird auch künftig nicht als erforderlich erachtet, da die Auswahl geeigneter Kandidaten für die Wahl von Aufsichtsratsmitglie-

dern sachgerecht und effizient durch den Gesamtaufsichtsrat erfolgen kann. Vor diesem Hintergrund wird hinsichtlich der Empfehlung in Ziffer D.4 DCGK 2022 vergangenheits- und zukunftsbezogen eine Abweichung erklärt.

### **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 Gesellschaft erklärt hierzu vergangenheits- und zukunftsbezogen eine Abweichung, da die durch den DCGK 2022 angestrebten Veröffentlichungsfristen für den Konzernabschluss und die Zwischenberichte der Gesellschaft insbesondere aus Kostengründen wirtschaftlich nicht zumutbar sind. 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.*

Seit dem zum 1. Januar 2022 in Kraft getretenen Vergütungssystem 2022 sind die kurzfristige variable Vergütung und die langfristige variable Vergütung in einer einzigen variablen Vergütungskomponente mit einjähriger Bemessungsgrundlage zusammengefasst. Die – nicht in Aktien angelegte oder aktienbasiert gewährte – 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 des amtierenden Vorstandsmitglieds Sascha 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 vari-

ablen 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. Nachdem der am 20. Februar 2025 neu eingerichtete Personalausschuss im Laufe des Geschäftsjahres 2025 wieder aufgelöst wurde, ist bei der Gesellschaft lediglich der gesetzlich vorgesehene Prüfungsausschuss eingerichtet. Der Prüfungsausschuss besteht aus allen Mitgliedern des Aufsichtsrats. 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. Eine Anpassung der Vergütungsstruktur wird derzeit als nicht 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 Tätigkeiten 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 2026

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat