

Einberufung
der 41. ordentlichen Hauptversammlung
der
Albis Leasing AG
Hamburg

ISIN DE0006569403 // WKN 656 940

Wir laden unsere Aktionärinnen und Aktionäre herzlich zur

41. ordentlichen Hauptversammlung

der Albis Leasing AG, Hamburg,

am **Donnerstag, den 13. Juli 2023, um 11:00 Uhr (MESZ)**

ein, die als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter) gemäß § 26n Absatz 1 EGAktG i.V.m. § 118a AktG im Novotel Hamburg City Alster, Lübecker Straße 3, 22087 Hamburg, (Ort der Hauptversammlung) stattfindet.

Bitte beachten Sie, dass Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten nicht physisch vor Ort an der virtuellen Hauptversammlung teilnehmen können. Die virtuelle Hauptversammlung wird für ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre (und ggf. deren Bevollmächtigte) über das von uns unter der Internetadresse

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

zur Verfügung gestellte passwortgeschützte Aktionärsportal live im Internet übertragen.

Einzelheiten zu den Rechten der Aktionäre sowie ihrer Bevollmächtigten entnehmen Sie bitte den weiteren Angaben, die im Anschluss an die Tagesordnung abgedruckt sind.

Tagesordnung

- 1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses der Albis Leasing AG, des gebilligten Konzernabschlusses, des Lageberichts der Albis Leasing AG und des Konzerns für das Geschäftsjahr 2022 sowie des erläuternden Berichts des Vorstands zu den Angaben nach §§ 289a, 315a HGB und des Berichts des Aufsichtsrats**

Der Aufsichtsrat hat den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss sowie den Konzernabschluss am 28. April 2023 gebilligt; der Jahresabschluss ist damit festgestellt. Einer Beschlussfassung bedarf es daher zu diesem Punkt der Tagesordnung nicht.

Die vorgenannten Unterlagen einschließlich des Vorschlags des Vorstands für die Gewinnverwendung sind von der Einberufung der Hauptversammlung an auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

abrufbar.

- 2. Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im festgestellten Jahresabschluss der Albis Leasing AG zum 31. Dezember 2022 ausgewiesenen Bilanzgewinn von EUR 279.550,91 in Höhe von ebenfalls EUR 279.550,91 in die anderen Gewinnrücklagen einzustellen.

- 3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor,

- Herrn Sascha Lerchl für seine Amtszeit als Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2022 Entlastung zu erteilen;
- Herrn Andreas Arndt für seine Amtszeit als Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2022 Entlastung zu erteilen.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats, dem satzungsgemäß die Leitung der Hauptversammlung obliegt, beabsichtigt, die Hauptversammlung über die Tagesordnungspunkte 3 lit. a) und b) gemeinsam abstimmen zu lassen.

- 4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor,

- Herrn Christoph F. Buchbender für seine Amtszeit als Aufsichtsratsmitglied im Geschäftsjahr 2022 Entlastung zu erteilen;
- Herrn Christian Hillermann für seine Amtszeit als Aufsichtsratsmitglied im Geschäftsjahr 2022 Entlastung zu erteilen;

- c) Frau Dr. Kerstin Steidte-Schmitt für ihre Amtszeit als Aufsichtsratsmitglied im Geschäftsjahr 2022 Entlastung zu erteilen;
- d) Herrn Prof. Dr. Jens Poll für seine Amtszeit als Aufsichtsratsmitglied im Geschäftsjahr 2022 Entlastung zu erteilen.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats, dem satzungsgemäß die Leitung der Hauptversammlung obliegt, beabsichtigt, die Hauptversammlung über die Tagesordnungspunkte 4 lit. a) bis d) gemeinsam abstimmen zu lassen.

5. Beschlussfassung über die Wahl des Abschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2023

Gestützt auf eine entsprechende Empfehlung des Prüfungsausschusses, schlägt der Aufsichtsrat vor, folgenden Beschluss zu fassen:

Die Ebner Stolz GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft, Hamburg (Ebner Stolz) wird zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2023 bestellt. Für den Fall, dass sich der Vorstand für eine prüferische Durchsicht von Halbjahresabschluss und -lagebericht entscheidet, wird Ebner Stolz zudem zum Prüfer für eine prüferische Durchsicht des verkürzten Abschlusses und des Zwischenlageberichts gemäß §§ 115 Absatz 5, 117 Nr. 2 WpHG bis zur nächsten ordentlichen Hauptversammlung bestellt.

Der Prüfungsausschuss hat in seiner Empfehlung erklärt, dass seine Empfehlung frei von ungebührlicher Einflussnahme durch Dritte ist und ihm keine Klausel der in Art. 16 Absatz 6 der EU-Abschlussprüferverordnung genannten Art auferlegt wurde (Verordnung (EU) Nr. 537/2014 des Europäischen Parlaments und des Rats vom 16. April 2014 über spezifische Anforderungen an die Abschlussprüfung bei Unternehmen von öffentlichem Interesse und zur Aufhebung des Beschlusses 2005/909/EG der Kommission).

6. Beschlussfassung über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022

Gemäß § 120a Absatz 4 Satz 1 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des nach § 162 AktG vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr zu beschließen.

Der Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 Absatz 3 AktG durch den Abschlussprüfer daraufhin geprüft, ob die gesetzlich geforderten Angaben nach § 162 Absatz 1 und 2 AktG enthalten sind. Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts ist dem Vergütungsbericht beigefügt.

Aufsichtsrat und Vorstand schlagen vor, den nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 (Anhang A. zur Tagesordnung) zu billigen.

Der Vergütungsbericht ist im **Anhang A.** wiedergegeben und über die Internetseite der Gesellschaft unter www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung zugänglich.

7. Beschlussfassung über die Billigung des angepassten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Gemäß § 120a Absatz 1 Satz 1 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zu beschließen. Außerdem muss spätestens der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt werden, falls eine Hauptversammlung das Vergütungssystem mehrheitlich nicht gebilligt hat (§ 120a Absatz 3 AktG).

Die Hauptversammlung am 5. Juli 2022 hat das vom Aufsichtsrat am 29. April 2022 beschlossene Vergütungssystem nicht gebilligt; es gab in der Hauptversammlung keine inhaltlichen Anmerkungen. Daher hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem nochmals überprüft und am 24. April 2023 geändert. Eine Erläuterung aller wesentlichen Änderungen findet sich im Abschnitt III. des Vergütungssystems.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, das vom Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Januar 2023 beschlossene Vergütungssystem (Anhang B. zur Tagesordnung) für die Vorstandsmitglieder zu billigen.

Das Vergütungssystem des Vorstands ist im **Anhang B.** wiedergegeben und über die Internetseite der Gesellschaft unter www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung zugänglich.

8. Beschlussfassung über die Änderung der Satzung zur künftigen Ermöglichung virtueller Hauptversammlungen

a) Ergänzung von § 11 der Satzung zwecks befristeter Ermächtigung des Vorstands, die Abhaltung virtueller Hauptversammlungen vorzusehen

Durch das Gesetz zur Einführung virtueller Hauptversammlungen von Aktiengesellschaften und Änderung genossenschafts- sowie insolvenz- und restrukturierungsrechtlicher Vorschriften (BGBl. I 2022, S. 1166) wurde im neu eingeführten § 118a AktG die Möglichkeit eröffnet, zukünftig auf Grundlage einer entsprechenden Satzungsregelung Hauptversammlungen ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung (virtuelle Hauptversammlung) abzuhalten. Dabei kann die Satzung selbst die Durchführung von virtuellen Hauptversammlungen vorsehen oder aber den Vorstand ermächtigen, die Abhaltung einer virtuellen Hauptversammlung vorzusehen. Eine entsprechende Satzungsregelung muss zeitlich befristet werden, wobei die maximale Frist fünf Jahre ab Eintragung der entsprechenden Satzungsänderung in das Handelsregister der Gesellschaft beträgt.

In den Jahren 2020 bis 2022 haben die Hauptversammlungen der Albis Leasing AG pandemiebedingt ausschließlich virtuell stattgefunden. Aus Sicht der Verwaltung hat sich das Format der virtuellen Hauptversammlung dabei grundsätzlich bewährt. Gegenüber der virtuellen Hauptversammlung nach der COVID 19-Sondergesetzgebung bringt die gesetzliche Neuregelung des § 118a AktG nun eine erhebliche Erweiterung der Aktionärsrechte mit sich, womit der Gesetzgeber eine weitgehende Angleichung der virtuellen Hauptversammlung an eine Präsenzhauptversammlung bezweckt hat. Vor diesem Hintergrund soll in die Satzung der Albis Leasing AG eine Ermächtigung zur künftigen Ermöglichung virtueller Hauptversammlungen aufgenommen werden.

Um auch mit Rücksicht auf die Interessen der Aktionäre künftig flexibel über das Format der Hauptversammlung sachgerecht entscheiden zu können, ist es aus Sicht der Verwaltung sinnvoll, die Abhaltung als virtuelle Hauptversammlung dabei nicht unmittelbar durch die Satzung anzuordnen, sondern den Vorstand zu ermächtigen, im Vorfeld jeder Hauptversammlung zu entscheiden, ob die Versammlung als virtuelle oder als Präsenz-Versammlung stattfinden soll. Im Rahmen seiner nach pflichtgemäßem Ermessen vorzunehmenden Entscheidung wird der Vorstand jeweils prüfen und abwägen, welchem Versammlungsformat mit Blick auf die Gegenstände der Tagesordnung, Kosten- und Nachhaltigkeitsaspekte sowie dem Ziel, den Aktionären eine niederschwellige Teilnahmemöglichkeit zu eröffnen, im Einzelfall der Vorzug zu geben ist.

Von der im Gesetz vorgesehenen maximal möglichen Laufzeit der Satzungsermächtigung von fünf Jahren soll kein Gebrauch gemacht werden. Stattdessen soll die Satzungsermächtigung für den Vorstand zur Durchführung virtueller Hauptversammlungen zunächst auf zwei Jahre nach ihrer Eintragung in das Handelsregister befristet werden. Durch diese kürzere Laufzeit der Satzungsermächtigung erhalten die Aktionäre die Möglichkeit, frühzeitig darüber zu befinden, ob sich das Format der virtuellen Hauptversammlung insgesamt und die flexible Vorstandsermächtigung aus ihrer Sicht bewährt haben.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor, folgenden Beschluss zu fassen:

Ziffer 11 der Satzung der Albis Leasing AG wird um folgenden neuen Absatz 8 ergänzt:

„(8) Der Vorstand ist ermächtigt vorzusehen, dass die Versammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung abgehalten wird (virtuelle Hauptversammlung). Diese Ermächtigung gilt für einen Zeitraum von zwei Jahren nach Eintragung dieser Satzungsänderung in das Handelsregister.“

b) Ergänzung von § 11 der Satzung zwecks Ermöglichung der Teilnahme von Aufsichtsratsmitgliedern an der Hauptversammlung im Wege der Bild- und Tonübertragung

Nach § 118 Absatz 3 Satz 1 AktG sollen die Mitglieder des Aufsichtsrats an einer Hauptversammlung grundsätzlich in Präsenz teilnehmen. Das Gesetz eröffnet in § 118 Absatz 3 Satz 2 AktG jedoch die Möglichkeit, in der Satzung bestimmte Fälle vorzusehen, in denen die Teilnahme von Aufsichtsratsmitgliedern im Wege der Bild- und Tonübertragung erfolgen darf. Dies gilt auch für die virtuelle Hauptversammlung (§ 118a Absatz 2 Satz 2 i.V.m. § 118 Absatz 3 Satz 2 AktG). Um Mitgliedern des Aufsichtsrats, deren Teilnahme an einer Hauptversammlung in physischer Präsenz am Ort der Hauptversammlung nicht oder nur mit einem unverhältnismäßigen Aufwand möglich wäre, gleichwohl die Teilnahme zu ermöglichen, soll die Satzung der Albis Leasing AG um eine entsprechende Regelung ergänzt werden.

Dies ist nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat gerechtfertigt, da die Aufsichtsratsmitglieder - mit Ausnahme des Versammlungsleiters - in der Hauptversammlung eine eher passive Rolle haben und im Falle einer virtuellen Hauptversammlung mit den Aktionären auch nicht interagieren können. Die Möglichkeit, an einer Hauptversammlung im Wege der Bild- und Tonübertragung teilzunehmen, minimiert vor diesem Hintergrund nicht nur Zeit- und Kostenaufwand, sondern leistet auch einen Beitrag zur Ressourcenschonung. Die Teilnahme der Aufsichtsratsmitglieder im Wege der Bild- und Tonübertragung hat zudem keine Auswirkungen auf die Aktionäre und deren Rechte.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor, folgenden Beschluss zu fassen:

Ziffer 11 der Satzung der Albis Leasing AG wird um folgenden neuen Absatz 9 ergänzt:

„(9) In Abstimmung mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden können Mitglieder des Aufsichtsrates an der Hauptversammlung im Wege der Bild- und Tonübertragung teilnehmen, wenn rechtliche Gründe ihrer physischen Präsenz am Ort der Hauptversammlung entgegenstehen, ihre physische Präsenz am Ort der Hauptversammlung mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden wäre, ein anderer wichtiger Grund ihre physische Anwesenheit am Ort der Hauptversammlung verhindert oder wenn die Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung abgehalten wird. Dies gilt nicht für den Versammlungsleiter.“

ANHANG

Anhang A.

Zu Tagesordnungspunkt 6: Beschlussfassung über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022

Vergütungsbericht

Vergütung des Vorstands

A. Grundzüge des Vergütungssystem des Vorstands

Durch das am 1. Januar 2020 in Kraft getretene Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) wurde in § 87a des Aktiengesetzes (AktG) geregelt, dass der Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften ein klares und verständliches System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands („Vergütungssystem“) beschließt. Über dessen Billigung beschließt gem. § 120a Abs. 1 AktG die Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung und mindestens alle vier Jahre. Außerdem muss spätestens der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt werden, falls eine Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht gebilligt hat (§ 120a Abs. 3 AktG).

Nachfolgend werden die Regeln und Kriterien dargestellt, nach denen die jeweilige Vergütung für die von den Mitgliedern des Vorstands der Albis Leasing AG zu erbringenden Tätigkeiten zu bestimmen ist. Die Albis Leasing AG erfüllt die Vorgaben des AktG und strebt an, den Empfehlungen der jeweils geltenden Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodexes (DCGK) für die Vorstandsvergütung möglichst vollständig zu entsprechen.

Den tatsächlich erreichten Stand der Entsprechung und etwaige Abweichungen von den Empfehlungen des DCGK legt die Albis Leasing AG in den Entsprechenserklärungen dar, die sie auf der Webseite der Gesellschaft unter <https://www.albis-leasing.de/investoren/corporate-governance> dauerhaft zugänglich macht.

I. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Albis Leasing AG

Das Vergütungssystem der Albis Leasing AG ist auf die Förderung der Geschäftsstrategie und die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Dies erfolgt insbesondere durch die Bindung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung an klar bestimmbare finanzielle und nicht-finanzielle Kennziffern, die auf eine nachhaltige Fortentwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sind.

Außerdem folgt die Albis Leasing Gruppe ihrem Nachhaltigkeitsansatz. Er beruht darauf, in allen Entscheidungsprozessen ökonomische, ökologische und soziale Aspekte ausgewogen zu berücksichtigen. Die Albis Leasing Gruppe strebt eine nachhaltig hohe Profitabilität an und schafft so neben einer langfristigen Wertsteigerung für ihre Aktionäre gleichzeitig Wert für viele andere Stakeholder. Dieser breit angelegte Ansatz wird durch die Integration nicht-finanzieller Ziele, insbesondere aus dem ESG-Bereich, in das Vergütungssystem unterstützt. Dabei basiert der verfolgte Ansatz zur unternehmerischen Verantwortung stets auf dem Verhaltenskodex der Albis Leasing Gruppe.

Die erfolgsabhängige Vergütung setzt Anreize für die wiederholte Steigerung des operativen Unternehmenserfolgs und die Umsetzung der Initiativen zur Verbesserung der Profitabilität. Durch ihren fortlaufenden Charakter und die überwiegend zeitversetzte, an die Erreichung von definierten Erfolgszielen der Folgejahre geknüpfte Auszahlung ist die variable Vergütung auf die langfristige und nachhaltige Förderung der Geschäftsstrategie ausgerichtet. Sie honoriert die strategische und operative Unternehmensentwicklung anhand mehrerer quantitativer finanzieller und nicht-finanzieller Erfolgsziele. Dazu gehören das Konzernergebnis vor Steuern, die cost income ratio, das Erreichen ausgewählter ESG-Ziele und der Anstieg des Substanzwerts des bilanzierten Vertrags- und Objektbestands. Außerdem hat der Aufsichtsrat für einen geringen Teil einen Ermessensspielraum zur Bewertung individueller Leistungen einzelner oder aller Vorstandsmitglieder.

Dieses Portfolio an Erfolgszielen setzt entsprechend Anreize für eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre und der weiteren Stakeholder des Unternehmens. Das System der variablen Vergütung ist somit im besonderen Maße auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet.

II. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat entscheidet über das Vergütungssystem und dessen Fest- und Umsetzung.

Der Aufsichtsrat der Albis Leasing AG hat am 16. April 2021 ein Vergütungssystem („Vergütungssystem 2021“) beschlossen, das die Hauptversammlung am 2. Juli 2021 mit 96,1 % der abgegebenen Stimmen gebilligt hat. Der Aufsichtsrat hat am 25./29. April 2022 ein modifiziertes Vergütungssystem („Vergütungssystem 2022“) beschlossen. Die meisten Elemente des Vergütungssystems blieben dabei unverändert; die materiell wesentliche Änderung vollzog sich bei der variablen Vergütung: die jährliche variable Vergütung (STI) und die mehrjährige variable Vergütung (LTI) wurden zu einem variablen Vergütungselement mit einjähriger Bemessungsperiode mit mehrjähriger, zeitlich versetzter und zusätzlich konditionierter Auszahlung zusammengefasst.

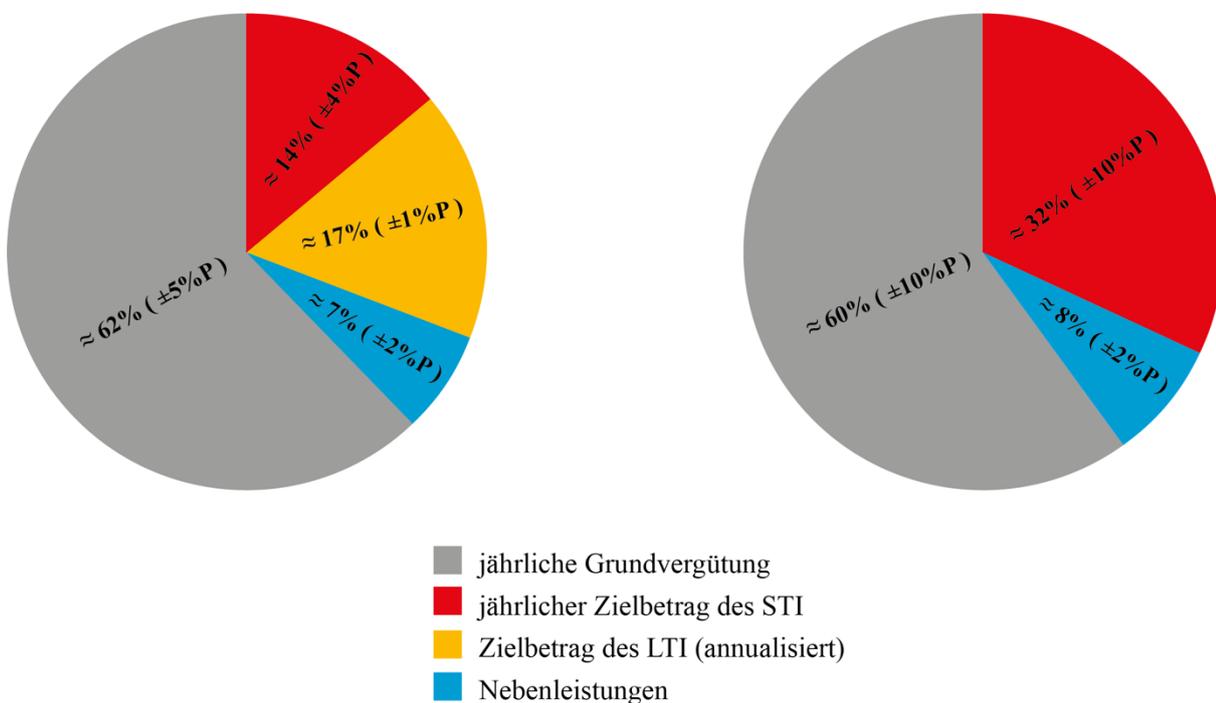
Die Hauptversammlung am 5. Juli 2022 hat das Vergütungssystem 2022 nicht gebilligt. Daher hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem nochmals überprüft und am 24. April 2023 geändert („Vergütungssystem 2023“). Es gilt rückwirkend ab dem 1. Januar 2023 und soll der Hauptversammlung am 13. Juli 2023 zur Billigung vorgelegt werden.

Im Folgenden werden die Unterschiede zwischen Vergütungssystem 2021 und Vergütungssystem 2022 gegenübergestellt, um die Herleitung der Zahlen der Vergütung sowohl für 2022 als auch für das Vergleichsjahr 2021 zu ermöglichen. Die Vergütungselemente, die unverändert blieben, werden nur einmal dargestellt.

Vergütungssystem 2021	Vergütungssystem 2022
<p>Die Ziel-Gesamtvergütung soll so bemessen sein, dass innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile der Anteil der langfristig variablen Vergütungsbestandteile überwiegt. Im Regelfall sollen von der Ziel-Gesamtvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds ein Anteil von etwa 62 % auf die jährliche Grundvergütung, ein Anteil von etwa 17 % auf den rechnerisch auf ein Jahr entfallenden jährlichen Zielbetrag des LTI und ein Anteil von etwa 14 % auf den jährlichen Zielbetrag</p>	<p>[...] etwa 60 % auf die jährliche Grundvergütung und ein Anteil von etwa 32 % auf den Zielbetrag der vari-</p>

<p>des STI entfallen. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die prozentuale Gewichtung innerhalb der Ziel-Gesamtvergütung bei den einzelnen Komponenten im Einzelfall um bis zu 5 %-Punkte zu variieren. Der relative Anteil der Nebenleistungen soll 7 % der Ziel-Gesamtvergütung mit einer Variation um bis zu 2 %-Punkte nicht übersteigen.</p>	<p>ablen Vergütung entfallen. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die prozentuale Gewichtung innerhalb der Ziel-Gesamtvergütung bei den einzelnen Komponenten im Einzelfall um bis zu 10 %-Punkte zu variieren. Der relative Anteil der Nebenleistungen soll 8 % der Ziel-Gesamtvergütung mit einer Variation um bis zu 2 %-Punkte nicht übersteigen.</p>
--	---

Graphisch stellt sich der relative Anteil der verschiedenen Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung wie folgt dar:



Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, außergewöhnlichen Entwicklungen, insbesondere bei der Gewährung der variablen Bezüge, in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen können Ansprüche auf Auszahlung einer variablen Vergütung entfallen (Malus) oder eine bereits ausgezahlte Vergütung zurückgefordert werden (Clawback).

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter für die variable Vergütung (Repricing) ist ausgeschlossen. Wenn es allerdings im langfristigen Interesse der Gesellschaft notwendig ist, kann der Aufsichtsrat vorübergehend von diesem Vergütungssystem abweichen. Ein vorübergehendes Abweichen bei den variablen Vergütungsbestandteilen erfolgt jedoch nur aufgrund eines Beschlusses des Aufsichtsrats, der die Gründe für das Abweichen und die Dauer des Abweichens ausdrücklich benennt.

Im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat beurteilt dieser auch die Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder. Die Beurteilung erfolgt dabei einerseits durch einen horizontalen Vergleich zu inländischen börsennotierten und nicht börsennotierten Unternehmen der gleichen Branche oder ähnlicher Größenordnung. Bei der Überprüfung der Angemessenheit erfolgt andererseits ein vertikaler Vergleich mit der oberen Führungsebene und der Belegschaft des Albis Leasing Konzerns insgesamt. Das Verhältnis der Vorstandsvergütung zu der Vergütung des

oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt berücksichtigt der Aufsichtsrat auch in Bezug auf seine zeitliche Entwicklung. Hierzu wird auch ein quantitativer vertikaler Vergütungsvergleich für mehrere Geschäftsjahre durchgeführt, der auf den durch den Aufsichtsrat festgelegten Abgrenzungen des relevanten oberen Führungskreises und der relevanten Belegschaft insgesamt basiert.

Sofern der Aufsichtsrat zur Weiterentwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Vorstandsvergütung externe Vergütungsexperten hinzuzieht, überzeugt er sich vor der Beauftragung von deren Unabhängigkeit. Bei der Erarbeitung dieses Vergütungssystems hat sich der Aufsichtsrat nicht von einem externen Vergütungsexperten beraten, sondern nur punktuell extern unterstützen lassen.

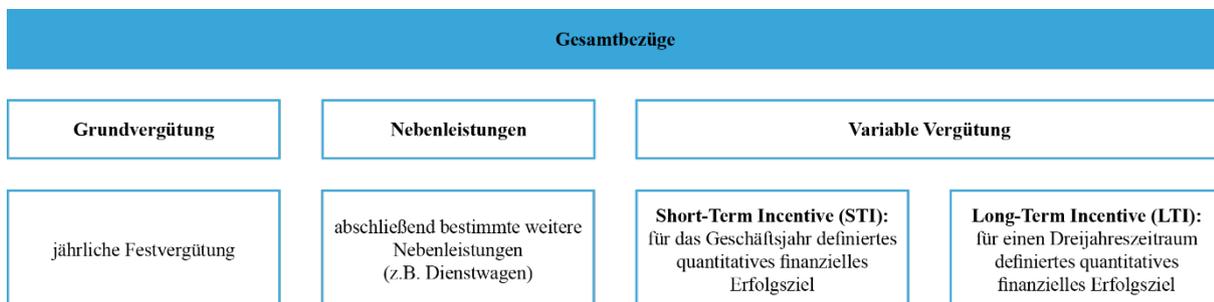
III. Vergütungskomponenten

1. Überblick

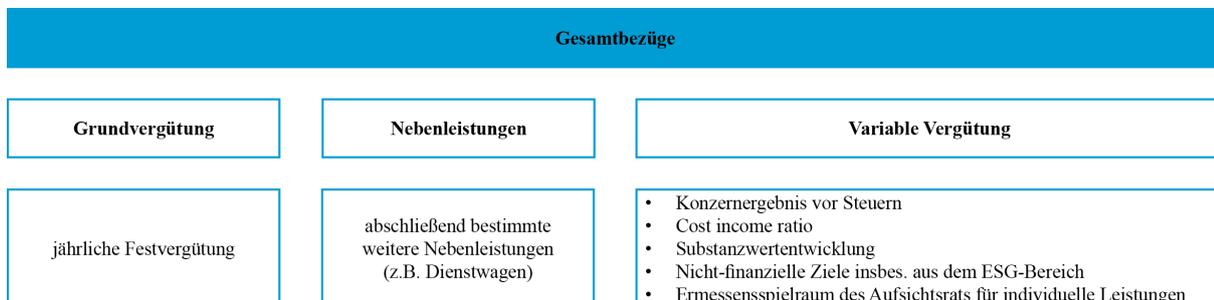
Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte sind die schuldrechtlichen Anstellungsverträge, welche die Albis Leasing AG, vertreten durch den Aufsichtsrat, mit den einzelnen Mitgliedern des Vorstands schließt. Diese enthalten abschließend die Vergütungskomponenten der Mitglieder des Vorstands.

Die Übersichten zeigen die verschiedenen Vergütungskomponenten der Gesamtbezüge, die im Folgenden erläutert werden:

Vergütungssystem 2021:



Vergütungssystem 2022:



2. Erfolgsunabhängige feste Vergütung

Die erfolgsunabhängige feste Vergütung setzt sich aus der jährlichen Grundvergütung und den Nebenleistungen zusammen.

Die jährliche Grundvergütung ist mit den jeweiligen Vorstandsmitgliedern als Festvergütung vereinbart und wird in 12 monatlichen Raten jeweils nachträglich ausgezahlt. Falls das Vorstandsmitglied nur während eines Teils eines Geschäftsjahres dem Vorstand angehört, wird die Grundvergütung zeitanteilig gezahlt.

Neben der Grundvergütung gewährt die Gesellschaft den Mitgliedern des Vorstands nur die folgenden, abschließend bestimmten Nebenleistungen, die zusätzlich in Summe auf einen Höchstbetrag pro Jahr begrenzt sind:

- Bereitstellung eines dem Vorstandsmitglied zur Verfügung gestellten Dienstwagens bzw. Mobilitätszuschale;
- Beiträge zur Unfallversicherung;
- ggf. Kosten doppelter Haushaltsführung und Familienheimfahrten.

3. Erfolgsabhängige variable Vergütung

Die den Vorstandsmitgliedern gewährten variablen Vergütungsbeträge werden nicht aktienbasiert gewährt, da die Kursentwicklung der Aktien der Albis Leasing AG aufgrund des niedrigen Free Floats und geringer Börsenumsätze eine nur wenig aussagekräftige Größe für die langfristige Erfolgsmessung bildet. Insoweit hat die Albis Leasing AG hier in der Entsprechenserklärung eine Abweichung erklärt.

Vergütungssystem 2021:

Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten sind eine variable Vergütung mit einer auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogenen Erfolgsmessung, das Short-Term Incentive (STI), und eine variable Vergütung mit einer auf mehrere Geschäftsjahre bezogenen Erfolgsmessung, das Long-Term Incentive (LTI). Entsprechend der jeweiligen Leistungszeiträume weisen die Komponenten unterschiedliche Bemessungsgrundlagen und Erfolgsparameter auf. Für die Gewährung des STI und des LTI sowie die entsprechenden Anreizwirkungen dieser variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile sind finanzielle Leistungskriterien maßgeblich. Innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile überwiegt der (rechnerisch auf ein Jahr verteilte) Anteil der langfristig variablen Bestandteile.

a) Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die kurzfristige erfolgsabhängige Komponente (STI) wird jeweils für ein Geschäftsjahr gewährt und nach dessen Ablauf ausgezahlt. Beginnt oder endet das Anstellungsverhältnis im Laufe eines Geschäftsjahres, wird das STI für das Geschäftsjahr zeitanteilig gewährt und gezahlt. Die Berechnung des STI erfolgt ausschließlich anhand eines finanziellen Leistungskriteriums. Dieses basiert auf der Kennzahl „HGB-Jahresergebnis der Albis Leasing AG vor Steuern und vor Rückstellung für Tantiemen von Mitarbeitern und der Vorstände der Albis Leasing AG“. Die operativen Gesellschaften der Albis Leasing Gruppe sind durch Ergebnisabführungsverträge mit der Albis Leasing AG verbunden, so dass diese Kennzahl den wirtschaftlichen Erfolg des Konzerns wiedergibt. Zurzeit sind für das STI keine nicht-finanziellen Zielparameter vereinbart. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ist ausgeschlossen.

Der Aufsichtsrat legt nach pflichtgemäßem Ermessen das Erfolgsziel (Höhe des modifizierten HGB-Ergebnisses) für alle Vorstandsmitglieder einheitlich auf Grundlage der ihm vom Vorstand vorgelegten Unternehmensplanung vor Beginn des Geschäftsjahres, für welches das STI gewährt wird, fest. Jedem Grad der Zielerreichung („ZE“) wird ein Zielerreichungsfaktor zugeordnet. Hierzu bestimmt der Aufsichtsrat den Wert für die untere Schwelle (Eintrittshürde), der für eine STI-Zahlung mindestens erreicht sein muss, den Zielwert für die 100 %-ZE (z.B. Budget) sowie den Wert für eine ZE, bei dem der ZE-Faktor der Höhe nach begrenzt ist.

Nach Geschäftsjahresende wird vor Feststellung des Jahresabschlusses für das HGB-Ergebnis die ZE gemessen. Eine ZE von kleiner oder gleich der festgelegten Eintrittshürde entspricht dem ZE-Faktor 0, eine ZE von 100 % dem Faktor 1,0 und eine ZE von 150 % dem Faktor 1,5. Zwischenwerte werden mittels linearer Interpolation auf drei Dezimalen bestimmt.

Durch Multiplikation des ZE-Faktors mit dem STI-Zielbetrag ergibt sich der STI-Auszahlungsbetrag; dieser ist auf 150 % des Zielbetrags begrenzt (Auszahlungs-Cap).

Die Auszahlung erfolgt im auf die Gewährung folgenden Geschäftsjahr am Ende des Monats der Feststellung ihrer Höhe durch den Aufsichtsrat. Bei einer unterjährigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses werden noch nicht ausgezahlte Ansprüche auf STI, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt gezahlt.

b) Langfristige variable Vergütung (LTI)

Die langfristige erfolgsabhängige Komponente (LTI) wird 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. Beginnt oder endet das Anstellungsverhältnis im Laufe eines Geschäftsjahres, wird das LTI für das Geschäftsjahr zeitanteilig gewährt und gezahlt. Auch das Erfolgsziel des LTI legt der Aufsichtsrat für alle Vorstandsmitglieder im Regelfall einheitlich fest.

Erfolgsziel des LTI

Das Leistungskriterium des LTI ist der kontinuierliche Anstieg des Substanzwerts des bilanzierten Vertrags- und Objektbestands während des Bemessungszeitraums, der der Vertragslaufzeit des Vorstandsmitglieds entspricht. Für jede Steigerung des Substanzwerts um einen bestimmten Betrag erhält das Vorstandsmitglied einen bestimmten Prozentsatz seines Jahresgrundgehalts. Eine kontinuierliche Steigerung liegt nur vor, wenn sich der Substanzwert in jedem Geschäftsjahr während des Bemessungszeitraums um einen bestimmten Betrag erhöht. Ansonsten wird die Auszahlung einmalig um einen bestimmten Prozentsatz der nach Ablauf des Bemessungszeitraums fälligen langfristigen variablen Vergütung gekürzt.

Der Aufsichtsrat darf mit einem Vorstandsmitglied im Ausnahmefall ein anderes finanzielles Leistungskriterium für die langfristige variable Vergütung als den Anstieg des Substanzwerts des bilanzierten Vertrags- und Objektbestands, insbesondere ein aktienkursbasiertes Leistungskriterium, vereinbaren, wenn dies nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats für die langfristige Entwicklung des Unternehmens erforderlich ist.

Nicht-finanzielle Zielparameter sind derzeit auch für die langfristige variable Vergütung nicht vereinbart.

Berechnung des Auszahlungsbetrags des LTI

Der Auszahlungsbetrag des LTI wird wie folgt ermittelt:

- Vergleich des Substanzwerts des vom Wirtschaftsprüfer testierten bilanzierten Substanzwerts des Vertrags- und Objektbestands am Ende des Bemessungszeitraums mit dem entsprechenden Wert am Ende des vor dem Bemessungszeitraum liegenden Geschäftsjahres.
- Falls die Veränderung negativ ist, beträgt die LTI-Auszahlung EUR 0. Falls die Veränderung positiv ist, wird der Anstieg durch den hierfür festgelegten Betrag (T€ 100) dividiert. Dieser Quotient wird auf drei Dezimalen mathematisch gerundet und mit dem festgelegten Prozentsatz (3,6 %) der Grundvergütung des betreffenden Vorstandsmitglieds multipliziert.
- Dieser Betrag entspricht dem LTI-Auszahlungsbetrag, falls der Substanzwert in jedem Geschäftsjahr des Bemessungszeitraums um mindestens den hierfür festgelegten Betrag (T€ 300) gestiegen ist. Falls nicht, wird der Auszahlungsbetrag um einen festgelegten Prozentsatz (6 %) gekürzt.
- In jedem Fall wird maximal die festgelegte Obergrenze für die LTI-Auszahlung (Cap) ausgezahlt.

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ist ausgeschlossen.

Die Auszahlung des für den LTI ermittelten Vergütungsbetrags erfolgt nach der ersten ordentlichen Aufsichtsratsitzung nach Ende des Bemessungszeitraums. Bei einer unterjährigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses werden noch nicht ausgezahlte Ansprüche auf LTI, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und bei der vertraglich vereinbarten Fälligkeit gezahlt.

Vergütungssystem 2022:

Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponente ist eine variable Vergütung mit einer auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogenen Erfolgsmessung. Die Komponenten weisen unterschiedliche Bemessungsgrundlagen und Erfolgsparameter auf. Für die Gewährung der variablen Vergütung sowie deren entsprechenden Anreizwirkung sind finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien maßgeblich.

Durch Multiplikation des ZE-Faktors mit dem STI-Zielbetrag ergibt sich der STI-Auszahlungsbetrag; dieser ist auf 150 % des Zielbetrags begrenzt (Auszahlungs-Cap).

Zahlenbeispiel (für Zielbetrag T€ 100):

in T€	IFRS-Konzernergebnis vor Steuern	ZE (%)	ZE-Faktor	Auszahlung gesamt
Eintrittshürde	700	0	0	0
Ist I	850	50	0,5	50
Budget	1.000	100	1,0	100
Ist II	1.120	120	1,2	120
Cap	1.300	150	1,5	150

Der Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung wird ermittelt, indem der gewogene Durchschnitt der Zielerreichung aller Ziele mit dem Zielbetrag für die variable Vergütung des betreffenden Vorstandsmitglieds multipliziert wird:

	Erfolgsziel	Gewicht (%)	Zielerreichungsgrad (%)	ZE-Faktor
a)	IFRS-Konzernergebnis vor Steuern	35	120	1,2
b)	Cost income ratio	25	115	1,15
c)	Substanzwertentwicklung	10	100	1,0
d)	ESG-Ziele	20	85	0,85
e)	Ermessensspielraum des Aufsichtsrats	10	110	1,1
	gewogener Durchschnitt		108,75	1,0875

Zur Ermittlung des Auszahlungsbetrags wird der individuelle Zielbetrag (z.B. T€ 100) mit dem durchschnittlichen Zielerreichungsfaktor (1,0875) multipliziert (€ 108.750).

Die Auszahlung des für variable Vergütung ermittelten gewährten Betrags beginnt mit der ersten Tranche von 40 % des Auszahlungsbetrags nach der ersten ordentlichen Aufsichtsratssitzung nach Feststellung des Konzernabschlusses für die Bemessungsperiode. Die weiteren Tranchen von jeweils 20 % folgen jeweils ein Jahr später unter der Voraussetzung, dass in dem betreffenden Jahr mindestens 75 % des für dieses Jahr als Ziel festgelegten Konzernergebnisses vor Steuern erreicht wurde.

Beispiel für die Auszahlung des errechneten Betrags von € 108.750:

Geschäftsjahr	IFRS-Konzernergebnis Budget	T€ Ist	Ist mind. 75 % des Budgets	Auszahlung (€)
1	1.000	1.120	unkonditioniert	43.500
2	1.050	1.020	✓	21.750
3	1.100	800	✗	-
4	1.000	900	✓	21.750
Summe				87.000

IV. Aktuelle Ziel-Gesamtvergütung

Vergütungssystem 2021	Vergütungssystem 2022
Die Ziel-Gesamtvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds ist die Summe aus der mit dem Vorstandsmitglied gemäß Anstellungsvertrag vereinbarten jährlichen Grundvergütung, den Nebenleistungen und dem jährlichen Zielbetrag des STI und dem Zielbetrag des LTI, der rechnerisch auf die Laufzeit der Bemessungsgrundlage verteilt wird.	[...] und dem jährlichen Zielbetrag der variablen Vergütung.

Der Aufsichtsrat legt die jährliche Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied der Gesellschaft fest. Bei den variablen Bestandteilen wird jeweils der Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung zugrunde gelegt.

Eine planmäßige Erhöhung der Bezüge mit zunehmendem Dienstalter ist nicht vorgesehen. Die vom Aufsichtsrat festgelegte Ziel-Gesamtvergütung steht in angemessenem Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft. Sie erfüllt damit die gesetzlichen Anforderungen an die Üblichkeit von Vergütungen. Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder vgl. die Ausführungen oben unter Ziffer II.

V. Maximalvergütung

Das Vergütungssystem enthält insgesamt und hinsichtlich der einzelnen Vergütungskomponenten betragsmäßige Höchstgrenzen. Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung (Cap) fest.

Vergütungssystem 2021	Vergütungssystem 2022
Die Maximalvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds ergibt sich aus der Summe der mit dem Vorstandsmitglied gemäß Anstellungsvertrag vereinbarten jährlichen Grundvergütung, dem maximalen Betrag für die Nebenleistungen sowie den jeweiligen Höchstgrenzen für die variablen Vergütungsbestandteile STI und LTI; letzteres wird rechnerisch auf die Laufzeit der Bemessungsgrundlage verteilt.	[...] sowie der Höchstgrenze für die variable Vergütung.

VI. Malus und Clawback variabler Vergütungskomponenten

Nach Auszahlung der erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten kann das betreffende Vorstandsmitglied grundsätzlich frei über die Beträge verfügen. Wenn ein Vorstandsmitglied während oder im Zeitraum bis zum Ende eines Jahres nach Ablauf des jeweiligen Leistungszeitraums eines STI beziehungsweise eines LTI (ab 2022: einer Tranche der variablen Vergütung) jedoch gegen seine gesetzlichen Pflichten im Sinne von § 93 AktG verstößt oder ein Grund für den Widerruf der Bestellung des Vorstandsmitglieds im Sinne von § 84 Abs. 3 Satz 1 AktG vorliegt, entfallen die Ansprüche auf Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile (Malus) oder können nach der Auszahlung von der Gesellschaft zurückgefordert werden (Clawback).

VII. Anrechnung der Vergütung für Nebentätigkeiten

Sofern Vorstandsmitglieder konzernintern Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Ämter wahrnehmen, wird die Vergütung für diese Tätigkeiten auf die Vorstandsvergütung angerechnet.

Im Falle der Wahrnehmung einer konzernfremden Nebentätigkeit durch das Vorstandsmitglied ist für ab dem Geschäftsjahr 2021 bestellte Vorstandsmitglieder durch Beschluss des Aufsichtsrats sichergestellt, dass der Aufsichtsrat gemäß der Empfehlung in Ziff. G.16 des DCGK entscheiden kann, ob und inwieweit die Vergütung für die konzernfremde Nebentätigkeit auf die Vorstandsvergütung anzurechnen ist. Durch Beschluss vom 16. April 2021 hat der Aufsichtsrat festgehalten, dass bis auf Weiteres keine Anrechnung der für konzernfremde Aufsichtsratsmandate gewährten Vergütungen erfolgt.

VIII. Laufzeiten der Anstellungsverträge

Die Laufzeit der Anstellungsverträge ist stets an den Bestand der organschaftlichen Bestellung des betreffenden Vorstandsmitglieds gekoppelt. Die Laufzeit verlängert sich jeweils für die Zeit, für die das Vorstandsmitglied wieder zum Vorstandsmitglied bestellt wird. Bei der Dauer der Bestellung und Wiederbestellung beachtet der Aufsichtsrat die Grenzen des § 84 AktG.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen. Erstmalige Bestellungen zum Vorstandsmitglied sollen in der Regel für einen Zeitraum von nicht länger als drei Jahren erfolgen, Verlängerungen für bis zu fünf Jahre.

Die Anstellungsverträge sehen für beide Seiten kein Recht zur ordentlichen Kündigung vor. Sowohl die Gesellschaft als auch das Vorstandsmitglied haben jedoch das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB.

IX. Regelungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Scheidet ein Mitglied des Vorstands nach Ablauf seiner Amtsperiode regulär aus dem Unternehmen aus, werden während der Laufzeit des Dienstvertrags erworbene Ansprüche entsprechend der vertraglichen Vereinbarung vorzeitig zur Zahlung fällig.

In Fall der vorzeitigen Beendigung der Bestellung des Vorstandsmitglieds – sei es insbesondere einvernehmlich, durch Widerruf der Bestellung oder durch Amtsniederlegung – endet der Anstellungsvertrag automatisch, ohne dass es einer gesonderten Kündigung bedarf.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung ihrer Tätigkeit erhalten die Mitglieder des Vorstands eine Entschädigung für die vertraglichen Ansprüche, die in der Restlaufzeit ihrer Anstellungsverträge noch entstanden wären. Diese Abfindung ist begrenzt auf den Wert von zwei Jahresvergütungen in Höhe der Summe aus der Grundvergütung und dem Zielbetrag für das STI und das LTI (zusammen „Abfindungs-Cap“). Wenn die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags zum Zeitpunkt der Beendigung weniger als zwei Jahre beträgt, reduziert sich der Betrag der Abfindung zeitanteilig.

Ein Anspruch auf Abfindung oder sonstige Zahlungen besteht nicht im Fall des Widerrufs der Bestellung aus wichtigem Grund gemäß § 84 Abs. 3 AktG, es sei denn, der Widerruf beruht auf einem Vertrauensentzug durch die Hauptversammlung, dem offenbar unsachliche Gründe zugrunde liegen, und/oder einer außerordentlichen Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund (§ 626 BGB). Ebenso ist ein Anspruch auf Abfindung oder sonstige Zahlungen ausgeschlossen, falls das Vorstandsmitglied sein Mandat niederlegt und/oder den Anstellungsvertrag kündigt, ohne hierfür seinerseits einen wichtigen Grund zu haben.

Dies gilt auch für noch nicht ausgezahlte Ansprüche eines Vorstandsmitglieds aus dem LTI; diese verfallen ersatzlos.

Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Anstellungsvertrags dauerhaft dienstunfähig, so ist die Gesellschaft zur Kündigung des Vertrags mit einer Frist von sechs Monaten zum Quartalsende berechtigt.

Die Anstellungsverträge enthalten keine Leistungszusage für eine vorzeitige Beendigung aufgrund eines Kontrollwechsels (sog. Change-of-Control).

X. Transparenz und Dokumentation

Unverzüglich nach einem Beschluss der Hauptversammlung zur Billigung des Vergütungssystems werden der Beschluss und das Vergütungssystem gem. § 120a Abs. 2 AktG für die Dauer der Gültigkeit des Vergütungssystems, mindestens jedoch für zehn Jahre, auf der Webseite der Albis Leasing AG kostenfrei öffentlich zugänglich gehalten.

Zusätzlich erstellen Vorstand und Aufsichtsrat gem. § 162 AktG jährlich einen klaren und verständlichen Bericht („Vergütungsbericht“) über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen und früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und von Unternehmen desselben Konzerns gewährte und geschuldete Vergütung.

B. Vergütungsbericht

Vorstand und Aufsichtsrat erstellen gem. § 162 AktG jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen und früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und von Unternehmen desselben Konzerns gewährte und geschuldete Vergütung („Vergütungsbericht“). Der Vergütungsbericht ist durch den Abschlussprüfer auf Vollständigkeit, aber nicht inhaltlich zu prüfen und zu testieren. Die Hauptversammlung beschließt über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr. Die Beschlussfassung erfolgt in der Hauptversammlung am 13. Juli 2023. Der Vergütungsbericht und der Vermerk des Abschlussprüfers werden von der Gesellschaft für zehn Jahre ab dem Hauptversammlungsbeschluss über die Billigung auf der Webseite der Albis Leasing AG kostenfrei öffentlich zugänglich gehalten.

Die in diesem Vergütungsbericht berichtete, aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammengesetzte Vorstandsvergütung für das Jahr 2022 entspricht dem Vergütungssystem 2022; die Vergleichszahlen für 2021 entsprechen dem Vergütungssystem 2021 fast vollständig.

Das neue Vergütungssystem 2023 gilt rückwirkend zum 1. Januar 2023 und ist maßgeblich für alle Vorstandsverträge, die nach Beschlussfassung des Aufsichtsrats über das neue System am 24. April 2023 geschlossen werden (Neuverträge und Verlängerungen). Alle derzeit bestehenden Vorstandsverträge entsprechen bereits seit November 2022 dem Vergütungssystem 2023. Hierüber wird erst im Vergütungsbericht 2023 berichtet werden.

1. Überblick über die Vergütungskomponenten

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Vorstands der Albis Leasing AG für die von ihnen gemäß ihren Anstellungsverträgen zu erbringenden Tätigkeiten setzen sich aus erfolgsunabhängigen festen und erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten zusammen.

Die in ihrer Struktur vom Aufsichtsrat der Albis Leasing AG festgelegte und mit dem Vorstand vereinbarte Vorstandsvergütung orientiert sich an den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und trägt den Besonderheiten des Unternehmens und dem sozioökonomischen Umfeld Rechnung. Dabei werden

sowohl der Beitrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds zur Unternehmensentwicklung als auch die finanzielle Lage der Gesellschaft berücksichtigt. Die Vorgaben des Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) wurden beachtet.

Pensionsvereinbarungen wurden nicht abgeschlossen.

Sofern Vorstandsmitglieder konzernintern Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Ämter wahrnehmen, wurde die Vergütung für diese Tätigkeiten auf die Vorstandsvergütung angerechnet.

Von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (Clawback), wurde kein Gebrauch gemacht; hierfür bestand auch keine Notwendigkeit.

2. Gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr

Eine Vergütung gilt als geschuldet, wenn sie fällig ist, aber noch nicht erfüllt wurde. Die Gewährung wird hier bereits bei erbrachter Leistung und nicht erst im Zeitpunkt der Auszahlung angenommen. Bei den genannten Werten für variable Vergütungsbestandteile handelt es sich um die im jeweiligen Geschäftsjahr „erdienten“ Beträge.

Die gewährte und geschuldete Vergütung für alle Vorstandsmitglieder zusammen belief sich im Jahr 2022 insgesamt auf T€ 895 nach T€ 993 im Vorjahr. Der Rückgang resultiert insbesondere daraus, dass im Jahr 2022 mit den Herren Sascha Lerchl und Andreas Arndt nur noch zwei Mitglieder des Vorstands bestellt waren. Herrn Andreas Oppitz wurden noch Nebenleistungen in geringer Höhe gewährt; seine Abfindungszahlung und Restvergütung waren bereits 2021 ausgewiesen worden.

Die Details der einzelnen Vergütungskomponenten werden im Folgenden beschrieben und in den nachfolgenden Tabellen gemäß § 162 AktG angegeben:

Herrn Michael Hartwich gewährte und geschuldete Vergütung

in T€	2021	%	2022	%	Zielvergütung	2022 (Min.)	2022 (Max.)
Festvergütung	240	93	0	0	0	0	0
Nebenleistungen	17	7	0	0	0	0	0
einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0
mehrjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0
	257	100	0	0	0	0	0

Das im Vergütungssystem 2021 als Ziel für 2021 festgelegte bereinigte HGB-Ergebnis wurde nicht erreicht; also beträgt das STI für 2021 € 0.

Der im Vergütungssystem 2021 als Bedingung für eine LTI-Zahlung (maximal eine Jahresgrundvergütung) festgelegte Anstieg des Substanzwerts des bilanzierten Vertrags- und Objektbestands um mindestens T€ 300 wurde nicht kontinuierlich in jedem Jahr des Bemessungszeitraums erreicht, so dass keine langfristige variable Vergütung gewährt wurde.

Der Vorstandsvertrag von Herrn Michael Hartwich endete vertragsgemäß am 31. Dezember 2021. Entsprechend wurde Herrn Hartwich für 2022 keine Vergütung gewährt und geschuldet.

Herrn Andreas Oppitz gewährte und geschuldete Vergütung

in T€	2021	%	2022	%	Zielver- gütung*	2022 (Min.)	2022 (Max.)
Festvergütung	240	48	0**	0	120	120	120
Nebenleistungen	21	8	9	100	17	0	37
einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0
mehrfährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0
Abfindung + Festvergütung 1-6/2022	240**	48	0**	0	120	120	120
	501	100	9	100	257	240	277

*bezogen auf 6 Monate **Rückstellung bereits 2021 gebildet

Der Vorstandsvertrag von Herrn Andreas Oppitz hatte eine vereinbarte Laufzeit bis zum 31. Dezember 2023. Am 29. Oktober 2021 einigten sich der Aufsichtsrat und Herr Andreas Oppitz auf eine einvernehmliche vorzeitige Beendigung des Vorstandsvertrags zum 30. Juni 2022 („Beendigungstermin“). Hinsichtlich der finanziellen Aspekte vereinbarten die Parteien Folgendes:

- Das Monatsfestgehalt wird bis zum Beendigungstermin weitergezahlt.
- Herr Oppitz erhält die kurzfristige variable Vergütung bis zum 31. Dezember 2021 nach den vertraglichen Regelungen und nach der tatsächlichen Zielerreichung. Das im Vergütungssystem 2021 als Ziel für 2021 festgelegte bereinigte HGB-Ergebnis wurde nicht erreicht; also beträgt das STI für 2021 – wie auch für Herrn Hartwich – € 0.
- Herr Oppitz erhält die langfristige variable Vergütung anteilig bis zum 31. Dezember 2021 nach den vertraglichen Regelungen und nach der tatsächlichen Zielerreichung. Der im Vergütungssystem 2021 als Bedingung für eine LTI-Zahlung (maximal eine Jahresgrundvergütung) festgelegte Anstieg des Substanzwerts des bilanzierten Vertrags- und Objektbestands um mindestens T€ 300 wurde nicht kontinuierlich in jedem Jahr des Bemessungszeitraums erreicht, so dass keine langfristige variable Vergütung gewährt wurde.
- Bei den Nebenleistungen endet die Übernahme der Kosten für doppelte Haushaltsführung am 31. Dezember 2021; die Übernahme der Kosten für den Dienstwagen endet am Beendigungstermin.
- Herr Oppitz erhält als Entschädigung für den Verlust seines Anstellungsverhältnisses eine Abfindung von T€ 120, die am Beendigungstermin ausgezahlt wird. Herr Oppitz ist berechtigt, das Anstellungsverhältnis vor dem Beendigungstermin vorzeitig zu beenden. In diesem Fall erhöht sich seine Abfindung um die Summe der ersparten zeitanteiligen Festgehaltszahlungen.
- Für die vereinbarte Abfindung von Herrn Oppitz, die 2022 ausgezahlt wurde, hatte die Gesellschaft 2021 eine Rückstellung gebildet, die 2022 entsprechend aufgelöst wurde.

Der Vorstandsvertrag von Herrn Oppitz endete zum vereinbarten Beendigungstermin am 30. Juni 2022. Entsprechend betrug seine gegen die bestehende Rückstellung verrechnete Festvergütung 2022 T€ 120, seine Abfindung T€ 120. 2022 fielen insoweit lediglich seine gewährten Nebenleistungen in Höhe von T€ 9 an.

Herrn Sascha Lerchl (Sprecher des Vorstands) gewährte und geschuldete Vergütung

in T€	2021*	%	2022	%	Zielvergütung	2022 (Min.)	2022 (Max.)
Festvergütung	109	75	325	62	325	325	325
Nebenleistungen	6	4	32	6	45	0	45
einjährige variable Vergütung	17	12	17**	3		0	0
mehnjährige variable Vergütung	13	9	12**	2		0	0
variable Vergütung mit gestreckter Auszahlung	-	-	135	26	125	0	188
	145	100	521	100***	495	325	558

*zeitanteilig ab 01.09.2021 **Ablösung ***Rundungsdifferenz

Herrn Andreas Arndt (Vorstand) gewährte und geschuldete Vergütung

in T€	2021*	%	2022	%	Zielvergütung	2022 (Min.)	2022 (Max.)
Festvergütung	59	65	180	49	180	180	180
Nebenleistungen	6	7	19	5	25	0	25
einjährige variable Vergütung	17	19	17**	5	-	-	-
mehnjährige variable Vergütung	8	9	8**	2	-	-	-
variable Vergütung mit gestreckter Auszahlung	-	-	141	39	130	0	195
	90	100	365	100	335	180	400

*zeitanteilig ab 01.09.2021 **Ablösung

Die Laufzeit der Verträge der zum 1. September 2021 eingetretenen Vorstandsmitglieder Herr Sascha Lerchl, der zugleich zum Sprecher des Vorstands ernannt wurde, und Herr Andreas Arndt beträgt entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex jeweils drei Jahre und endet am 31. August 2024.

Den Herren Lerchl und Arndt war in ihren Vorstandsverträgen vom 11./15.02.2021 bei Zielerreichung eine jährliche variable Vergütung von T€ 50 zugesagt worden. Sollte das Ziel nicht mindestens erreicht werden, wird keine jährliche variable Vergütung gezahlt. Das HGB-Jahresergebnis der Albis Leasing AG vor Steuern und vor Rückstellung für Tantiemen von Mitarbeitern und der Vorstände der Albis Leasing AG im Geschäftsjahr 2021 liegt unter dem für die jährliche variable Vergütung festgelegten Zielwert, so dass sich eigentlich keine Gewährung für 2021 ergab.

Die am 14. Januar 2021 vom Aufsichtsrat verabschiedete Jahresplanung HGB 2021 wurde anlässlich des Eintritts der neuen Vorstandsmitglieder nicht geändert. Sie hatten also keine Möglichkeit, die Zielfestlegung zu beeinflussen, und hatten darüber hinaus aufgrund des geringen Zeitraums zwischen Eintritt und Geschäftsjahresende nur eine begrenzte Möglichkeit, die Zielerreichung positiv zu beeinflussen.

Der Aufsichtsrat hatte daher am 1. April 2022 beschlossen, den Herren Sascha Lerchl und Andreas Arndt einmalig für das Eintrittsjahr eine kurzfristige variable Vergütung zu gewähren, deren Höhe pro rata ihrer Dienstzeit und unter der Annahme eines Zielerreichungsgrads von 100 % jeweils € 16.667 beträgt. Dieser Betrag wurde den Herren Sascha Lerchl und Andreas Arndt 2022 ausgezahlt.

Der Aufsichtsrat hat am 25./29. April 2022 eine Änderung des Vergütungssystems 2021 beschlossen. Das rückwirkend zum 1. Januar 2022 geltende Vergütungssystem 2022 sah als wesentliche Änderung insbesondere die Zusammenfassung von jährlicher und mehrjähriger variabler Vergütung zu einer einzigen variablen Vergütungskomponente mit einjähriger Bemessungsperiode und mehrjährig zeitversetzter Auszahlung vor. Für den insoweit nicht mehr realisierbaren potentiellen Auszahlungsanspruch aus der ihnen 2021 gewährten LTI-Tranche erhielt aufgrund eines Beschlusses des Aufsichtsrats vom 13.03.2022 Herr Sascha Lerchl einmalig eine Ablösung von € 12.500 und Herr Andreas Arndt einmalig eine Ablösung von € 8.400, die jeweils 2022 ausgezahlt wurde.

Für 2022 erhielten die Herren Sascha Lerchl und Andreas Arndt jeweils für 12 Monate die vereinbarte Festvergütung und die vertraglich zugesagten Nebenleistungen im jeweils tatsächlich angefallenen Umfang.

Die tatsächliche Gesamtvergütung 2022 lag bei den Herren Hartwich, Oppitz, Lerchl und Arndt unter der jeweils vereinbarten Maximalvergütung.

Unverändert zu 2021 setzten sich auch 2022 die Nebenleistungen für alle Vorstandsmitglieder zusammen aus Kosten für Dienstwagen (bei den Herren Sascha Lerchl und Andreas Arndt alternativ Mobilitätspauschale) und Prämien für Unfallversicherungen sowie doppelte Haushaltsführung/ Familienheimfahrten und sind jeweils in der Sache abschließend definiert. Für die Herren Sascha Lerchl und Andreas Arndt hat der Aufsichtsrat zusätzlich eine betragsmäßige Obergrenze für die Nebenleistungen insgesamt festgelegt, die eingehalten wurde.

Für den Vorstand besteht eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O) mit Selbstbehalt. Die Mitglieder des Vorstands haben im Schadensfall jeweils eine Selbstbeteiligung in Höhe von 10 % zu tragen, jedoch maximal bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds für alle Schadensfälle eines Jahres. Die Beiträge zur D&O-Versicherung sind nicht in den Nebenleistungen enthalten, da sie sich auf alle Organmitglieder aller Gesellschaften des Albis Leasing Konzerns beziehen und eine Zuordnung auf einzelne Versicherte nicht erfolgt.

Die Vorstände erhielten keine weiteren Vergütungen für ihre Tätigkeiten bei Tochterunternehmen der Albis Leasing AG.

Der Berechnung der variablen Vergütung des Vorstands für **2021** lagen folgende Entgeltregelungen zugrunde:

Die Regelungen für die vier Mitglieder des Vorstands sind fast identisch und können daher zusammengefasst beschrieben werden. Abweichungen sind gegebenenfalls bei den betreffenden Vergütungselementen genannt.

Die jährliche variable Vergütung der Vorstandsmitglieder Herr Michael Hartwich, Herr Andreas Oppitz, Herr Sascha Lerchl und Herr Andreas Arndt für das Jahr 2021 ist jeweils vom „HGB-Ergebnis der Albis Leasing AG vor Steuern und vor Rückstellungen für Tantiemen von Mitarbeitern und Vorständen“ abhängig. Auf Grundlage der vor Beginn eines Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat genehmigten Planung für die Gesellschaft wird ein entsprechendes HGB-Ergebnis als Zielwert vereinbart.

Bei mindestens 100 %iger Zielerreichung erhalten Herr Michael Hartwich und Herr Andreas Oppitz jeweils eine variable Vergütung in Höhe von 28,25 % ihrer Grundvergütung. Für sie beträgt die einjährige variable Vergütung jeweils maximal T€ 68. Herr Sascha Lerchl und Herr Andreas Arndt erhalten bei mindestens 100 %iger Zielerreichung jeweils eine variable Vergütung in Höhe von T€ 50. Sollte das Ziel nicht erreicht werden, wird an kein Vorstandsmitglied eine jährliche variable Vergütung gezahlt („alles oder nichts“). Bei unterjährigem Ausscheiden erhält das Vorstandsmitglied eine zeitanteilige jährliche variable Vergütung. Aufgrund ihres unterjährigen Eintritts hat der Aufsichtsrat Herrn Sascha Lerchl und Herrn Andreas Arndt unter

Annahme einer Zielerreichung von 100 % eine zeitanteilige jährliche variable Vergütung von jeweils € 16.667 gewährt, die 2022 ausgezahlt wurde.

Herr Michael Hartwich und Herr Andreas Oppitz haben darüber hinaus für den Zeitraum bis zum Ende ihrer vertraglich vereinbarten ordentlichen Vorstandsperiode (Herr Hartwich: 31. Dezember 2021, Herr Oppitz: 31. Dezember 2023) einmalig Anspruch auf eine langfristige variable Vergütung; diese wird gegebenenfalls am Ende der jeweiligen Vertragslaufzeit ausgezahlt. Entsprechend ihrer 2019 vereinbarten Vertragslaufzeit ist diese bei Herrn Hartwich begrenzt auf maximal ein Jahresgrundgehalt (T€ 240) für die ursprünglich vereinbarte Vertragslaufzeit von zwei Jahren, bei Herrn Oppitz auf maximal ein Jahresgrundgehalt (T€ 240) für den durch die Aufhebungsvereinbarung verkürzten Bemessungszeitraum.

Bemessungsgröße des LTI ist, ausgehend vom Anfangsbestand am 31. Dezember 2019, der Zuwachs des vom Wirtschaftsprüfer bescheinigten Substanzwerts des bilanzierten Vertrags- und Objektbestands der Albis HiTec Leasing Gruppe. Beide Vorstandsmitglieder erhalten pro T€ 100 kontinuierlicher Steigerung des Substanzwerts 3,6 % ihres Jahresgrundgehalts als langfristige variable Vergütung. Im Falle einer vorzeitigen Vertragsbeendigung wird sie zeitanteilig ermittelt.

Auch Herr Sascha Lerchl und Herr Andreas Arndt hatten nach den 2021 geltenden Vorstandsverträgen für den Zeitraum bis zum Ende ihrer vertraglich vereinbarten ordentlichen Vorstandsperiode (31. August 2024) einmalig Anspruch auf eine langfristige variable Vergütung; sie wird bei Erfüllung der Voraussetzungen am Ende der Vertragslaufzeit ausgezahlt. Die langfristige variable Vergütung war bei Herrn Lerchl begrenzt auf maximal T€ 375, bei Herrn Arndt auf maximal T€ 225.

Aufgrund des unterjährigen Eintritts von Herrn Sascha Lerchl und Herrn Andreas Arndt am 1. September 2021 und der mit Wirkung ab 1. Januar 2022 geltenden Änderung des Vorstandsvergütungssystems mit einer wesentlichen Änderung der variablen Vergütung hat der Aufsichtsrat am 29. April 2022 beschlossen, für beide Vorstände auf eine Konkretisierung der Bemessungsgrundlage der langfristig variablen Vergütung für 2021 zu verzichten und als Ausgleich für den Verzicht auf die Chancen aus der ursprünglich zugesagten langfristig variablen Vergütung eine Festzahlung an Herrn Sascha Lerchl in Höhe von € 12.500 und an Herrn Andreas Arndt in Höhe von € 8.400 zu gewähren, die jeweils 2022 ausgezahlt wurde.

Der Berechnung der variablen Vergütung des Vorstands für **2022** lagen folgende Entgeltregelungen zugrunde:

Für 2022 hatte der Aufsichtsrat mit den Herren Sascha Lerchl und Andreas Arndt in der Zielvereinbarung die Erfolgsfaktoren konkretisiert und die Zielwerte der variablen Vergütung festgelegt. Daraus errechnet sich die gewährte und geschuldete variable Vergütung in mehreren Schritten:

Die ZE-Faktoren 2022 für die Herren Sascha Lerchl und Andreas Arndt ermitteln sich wie folgt:

Zielgröße	Ist 2021	Ist 2022	Einstiegs- hürde	100% ZE	max. ZE (150%)	ZE- Faktor
IFRS-Konzern- ergebnis vor Steuern	988	1.512	<-0,5 Mio	0	>=1,0 Mio	1,500
cost income ratio (%)	93,5	89,742	>102,5	100	92,5	1,500
Substanzwert- entwicklung (T€)	26.183	26.397 +214	<=0	+ 300	>=+ 600	0,713

ESG-Ziele:	-					
-Unternehmenskultur & Compliance	-	s.u	s.u.	s.u.	s.u.	1,000
-Genderquote	-	s.u	s.u.	s.u.	s.u.	1,167
-CO²-Verbrauch	-	s.u	s.u.	s.u.	s.u.	1,000
Ermessensspielraum des Aufsichtsrats	-					0,850

IFRS-Konzernergebnis vor Steuern:

Das Leistungskriterium „IFRS-Konzernergebnis“ ist das vom Abschlussprüfer testierte IFRS- Konzernergebnis vor Steuern. Der ZE-Faktor beträgt somit 1,500.

cost income ratio:

Die cost income ratio wird ermittelt als Quotient aus den Aufwandspositionen zur Summe der Ertragspositionen abzüglich Risikovorsorge, in %. Als Aufwandspositionen werden aus der Gewinn- und Verlustrechnung erfasst Personalkosten, Sachkosten und Abschreibungen. Unter Ertragspositionen werden der Zinsüberschuss abzüglich der Risikovorsorge zuzüglich des Saldos aus sonstigen betrieblichen Erträgen und Aufwendungen erfasst.

Somit errechnet sich ein ZE-Faktor von 1,500.

Substanzwertentwicklung:

Das Leistungskriterium „Substanzwertentwicklung“ ist der Anstieg des vom Wirtschaftsprüfer testierten bilanzierten Substanzwerts des bilanzierten Vertrags- und Objektbestands („Substanzwert“) während des Bemessungszeitraums. Ausgangspunkt ist der Substanzwert am Ende des der Bemessungsperiode vorangehenden Geschäftsjahrs.

Für 2022 errechnet sich ein ZE-Faktor von 0,713.

ESG-Ziele:

Für 2022 hat der Aufsichtsrat aus den fünf im Vergütungssystem 2022 festgelegten Themenfeldern drei für die Albis Gruppe besonders relevante Themenfelder ausgewählt. Diese wurden wie folgt konkretisiert sowie Einstiegsschwelle, ZE für ZE-Grad 100 % und für die maximale ZE (150 %) festgelegt:

- Unternehmenskultur & Compliance:

Der Vorstand entwickelt und führt ein System von Unternehmenswerten (Purpose, Vision, Mission, Werte) ein. Aus diesen Werten leitet der Vorstand den Code of Conduct der Albis Leasing Gruppe ab, so dass dieser aktuellen Corporate Governance-Grundsätzen Rechnung trägt, sich an der Maßgabe eines Verhaltenskodex eines „ehrbaren Kaufmanns“ orientiert, und setzt diesen als verbindliches Regelwerk in der Albis Leasing Gruppe um.

Als Schwellenwerte wurden für 2022 festgelegt

- System von Unternehmenswerten wurde entwickelt: ZE 50 %
- Unternehmenswerte in die Organisation kommuniziert und reflektiert: ZE 100 %
- Code of Conduct wurde implementiert: ZE 150 %

Der Aufsichtsrat hat als Ergebnis eine ZE von 100 % festgestellt; der ZE-Faktor beträgt somit 1,000.

- **Genderquote:**

Maximal 75 % aller F1-Führungspositionen (ohne Organe) dürfen von einem Geschlecht besetzt sein. Als Schwellenwerte wurden für 2022 festgelegt

- ≥ 80 %: ZE 0 %
- 70 %: ZE 100 %
- ≤ 60 %: ZE 150 %

Mit der neuen Aufbauorganisation sind Ende 2022 vier der 12 Führungskräfte unterhalb des Vorstands weiblich. Die Quote des zahlenmäßig schwächeren Geschlechts beträgt somit 33,3%; daraus errechnet sich ein ZE-Faktor von 1,167.

CO²-Verbrauch:

Die Albis Gruppe wird auf Potentiale zur Reduzierung des CO²-Verbrauchs untersucht. Die Reduktion identifizierter Potentiale wird in eine Planung überführt und im Rahmen der ESG-Ziele betriebswirtschaftlich sinnvoll realisiert. Der Aufsichtsrat hat eine Mehrzahl konkreter Einzelmaßnahmen zur CO²-Reduktion festgelegt.

Der Aufsichtsrat hat eine ZE von 100 % festgestellt; der ZE-Faktor beträgt somit 1,000.

Ermessensspielraum des Aufsichtsrats:

Nach dem Generationswechsel im Vorstand im Jahr 2021 war das Geschäftsjahr 2022 bereits vor Beginn erkennbar ein Übergangsjahr. In Abstimmung mit dem Aufsichtsrat hat der Vorstand ein Transformationsprojekt initiiert, das auf die strategische Ausrichtung, die Aufbauorganisation und das Geschäftsmodell nachhaltig und langfristig wirken soll. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem mit seinem breiten Portfolio an finanziellen und nicht-finanziellen Zielen war daher nur eingeschränkt für die Geschäftssteuerung und Performancemessung im Rahmen des ersten Transformationsjahres geeignet. Um außergewöhnlichen Entwicklungen im Jahr 2022 Rechnung tragen zu können, hat der Aufsichtsrat in Abstimmung mit dem Vorstand einen größeren Ermessensspielraum beschlossen, damit der Performance der Mitglieder des Vorstands zusätzlich zu den konkretisierten Zielen im Rahmen der Entwicklung der Albis Leasing Gruppe, falls notwendig, besser gerecht werden konnte.

Der Aufsichtsrat hat für die Herren Sascha Lerchl und Andreas Arndt eine individuelle Performance von jeweils 85 % festgestellt; der ZE-Faktor beträgt somit 0,850.

Weil es im langfristigen Interesse der Gesellschaft notwendig ist, hat der Aufsichtsrat von der im Vergütungssystem vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch gemacht, im Ausnahmefall und begrenzt auf das Jahr 2022 vom beschlossenen Vergütungssystem abzuweichen. Er hat beschlossen, das Gewicht der Ermessenskomponente des Aufsichtsrats von 10 % auf 50 % zu erhöhen und das Gewicht der konkretisierten finanziellen und nicht-finanziellen Ziele entsprechend von in der Summe 90 % auf 50 % zu reduzieren. Das relative Gewicht dieser Zielgrößen untereinander blieb dabei unverändert, die einzelnen Gewichtungsfaktoren wurden lediglich auf ganze %-Zahlen gerundet.

Der gewichtete ZE-Faktor 2022 für die Herren Sascha Lerchl und Andreas Arndt ermittelt sich aus den einzelnen ZE-Faktoren wie folgt:

Erfolgsziel	ZE-Faktor	Gewicht (%)	gewichteter ZE-Faktor (%)
IFRS-Konzernergebnis vor Steuern	1,500	19	28,500
cost income ratio	1,500	14	21,000
Substanzwertentwicklung	0,713	5	3,565
ESG-Ziele:			
- Unternehmenskultur & Compliance	1,000	4	4,000
- Genderquote	1,167	4	4,668
- CO²-Verbrauch	1,000	4	4,000
Ermessensspielraum des Aufsichtsrats	0,850	50	42,500
Summe		100	108,233

Die variable Vergütung 2022 für die Herren Sascha Lerchl und Andreas Arndt ermittelt sich daraus wie folgt:

	gewichteter ZE-Faktor (%)	Zielwert variable Vergütung (T€)	Ist variable Vergütung (€)
Lerchl	108,233	125	135.291
Arndt	108,233	130	140.703

2021 und 2022:

Für ehemalige Vorstandsmitglieder einer Vorgängergesellschaft der Albis Leasing AG besteht eine Pensionsrückstellung in Höhe von T€ 473 (Vorjahr: T€ 473), 2022 wurden an sie Ruhegelder in Höhe von T€ 33 (Vorjahr: T€ 33) gezahlt. Diese Vorstandsmitglieder sind vor mehr als 10 Jahren ausgeschieden, so dass eine individualisierte Angabe nicht erforderlich ist.

Den Vorstandsmitgliedern sind 2021 bzw. 2022 folgende Beträge zugeflossen:

in T€	Hartwich		Oppitz		Lerchl		Arndt	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Festvergütung	240	0	240	120	109	325	59	180
Nebenleistungen	17	0	21	9	6	32	6	19
einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	17	0	17
mehrjährige variable Vergütung	0	0	0	0	0	13	0	8
Abfindung	-	-	0	120	-	-	-	-
variable Vergütung*	-	-	-	-	-	0	-	0
Summe	257	0	261	249	115	387	65	224

*40 % der variablen Vergütung 2022 werden 2023 ausgezahlt, jeweils 20% jeweils ein Jahr verzögert und konditioniert.

3. Vergleichende Darstellung

Das bereinigte HGB-Ergebnis (relevant für das Vergütungssystem 2021) bzw. das IFRS-Konzernergebnis vor Steuern (relevant für das Vergütungssystem 2022), die durchschnittliche Mitarbeitervergütung sowie die durchschnittliche Vergütung der Vorstandsmitglieder entwickelten sich in den Jahren 2018 bis 2022 wie folgt:

in T€	HGB-Ergebnis*	IFRS-Konzernergebnis v. St.	Vergütung Mitarbeiter**	Vergütung Vorstandsmitglieder**
2018	3.184	3.248	61,6	354
%	-56,7	-15,6	+0,2	0
2019	1.377	2.741	61,7	354
%	+105,6	-44,1/-64,1	-2,4	+5,9
2020	2.832	1.531/985***	60,2	375
%	-65,8	-35,5/+0,3	+3,8	+1,1
2021	968	988	62,5	379
%	-25,9	+53,0	-2,7	+16,9
2022	719	1.512	60,8	443

*HGB-Ergebnis vor Steuern und Rückstellungen für Tantiemen für Mitarbeiter und Vorstände

Durchschnitt *Anpassung

Gemäß Empfehlung G.4 des Deutschen Corporate Governance Kodex hat der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit der Vorstandsvergütung das Verhältnis der Vergütung des Vorstands zu der des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt. Die Relationen entwickelten sich wie folgt:

Relation der Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Vorstandsmitglieder zur...		
Geschäftsjahr	Gesamtvergütung der oberen Führungskräfte	Gesamtvergütung aller Mitarbeiter
2018	3,3	5,7
2019	3,2	5,7
2020	3,2	6,2
2021	3,4	6,1
2022	4,1	7,3

Bei der Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wurden alle Mitarbeiter der Konzernunternehmen, umgerechnet in Vollzeitäquivalente, (ohne Vorstand) einbezogen. Die Vergütung umfasst die fixe sowie die variable Vergütung (soweit gewährt). Sonstige Nebenleistungen für die Mitarbeiter haben eine für den Zweck des vertikalen Vergütungsvergleichs nachrangige Bedeutung und sind daher nicht berücksichtigt.

4. Weiterentwicklung des Vorstandsvergütungssystems

Das Vorstandsvergütungssystem 2022 ist am 5. Juli 2022 von der Hauptversammlung der Albis Leasing AG nicht gebilligt worden. Der Aufsichtsrat hat es daher entsprechend § 120a Abs. 3 AktG überprüft und am 24. April 2023 ein modifiziertes Vergütungssystem („Vergütungssystem 2023“) beschlossen.

Beibehalten wurde die Zusammenfassung von jährlicher und mehrjähriger variabler Vergütung zu einer einzigen variablen Vergütungskomponente mit einjähriger Bemessungsgrundlage. Die variable Vergütung hängt unverändert von einer Mehrzahl von finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgsparametern ab: Konzernergebnis vor Steuern, cost income ratio, Substanzwertentwicklung, mehreren ESG-Zielen und einem Ermessensspielraum des Aufsichtsrats.

Die Langfristigkeit der variablen Vergütung wird unverändert dadurch sichergestellt, dass nach Ablauf der Bemessungsperiode lediglich 40 % der nach dem gewichteten Zielerreichungsgrad ermittelten variablen Vergütung gewährt wird. Jeweils 20 % werden nach Ablauf von jeweils einem weiteren Jahr gewährt, die letzte Tranche also erst gut drei Jahre nach Ende des Bemessungszeitraums. Die zeitversetzte Auszahlung dieser Tranchen steht unter der zusätzlichen Bedingung, dass mindestens 75 % des für das betreffende Jahr budgetierten IFRS-Konzernergebnisses vor Steuern erreicht werden; ansonsten entfällt diese Tranche ersatzlos.

Die Definition der cost income ratio wird marginal wie folgt geändert: Die cost income ratio wird ermittelt als Quotient aus den Aufwandspositionen zur Summe der Ertragspositionen in %. Als Aufwandspositionen werden aus der Konzerngesamtergebnisrechnung erfasst Personalkosten, sonstige betriebliche Aufwendungen und Abschreibungen sowie die Risikovorsorgeaufwendungen. Unter Ertragspositionen werden das Ergebnis aus Leasinggeschäft vor Risikovorsorge (somit sind auch die Posten „Leasing-/Vermietergebnis aus Finance Leasing“ und „Ergebnis aus Service, Versicherung und Schadenersatz“ berücksichtigt) zuzüglich der sonstigen betrieblichen Erträge und des Sonstigen Zinsergebnisses erfasst.

Es ist beabsichtigt, das Vergütungssystem 2023 der Hauptversammlung am 13. Juli 2023 zur Billigung vorzulegen.

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in der Satzung der Albis Leasing AG festgelegt und beinhaltet eine Festvergütung, Sitzungsgeld und angemessenen Auslagenersatz. Die Übernahme des Vorsitzes und des stellvertretenden Vorsitzes und damit erhöhte Belastung und Verantwortung wird durch eine höhere Festvergütung berücksichtigt.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist entsprechend der überwiegenden Marktpraxis bei börsennotierten Gesellschaften in Deutschland als reine Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes ausgestaltet. Erfolgsabhängige Bestandteile sind nicht enthalten. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass eine reine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder am besten geeignet ist, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu stärken und seiner unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Beratungs- und Prüfungstätigkeit Rechnung zu tragen. Höhe und Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung stellen sicher, dass die Gesellschaft in der Lage ist, qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Gesellschaft zu gewinnen; hierdurch trägt die Aufsichtsratsvergütung nachhaltig zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Die bestehende Vergütungsregelung berücksichtigt insbesondere auch die Empfehlung G.17 und die Anregung G.18 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner geltenden Fassung.

Daneben sind die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine von der Gesellschaft abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder (D&O-Versicherung) einbezogen, deren Prämien die Albis Leasing AG zahlt. Die D&O-Versicherung deckt die gesetzliche Haftpflicht aus der Aufsichtsratsstätigkeit ab.

Die Hauptversammlung der Albis Leasing AG hat über die Vergütung des Aufsichtsrats und die zugehörige Satzungsänderung zuletzt in der Hauptversammlung am 2. Juli 2021 entschieden. Danach erhalten, beginnend mit dem Geschäftsjahr 2021, die Mitglieder des Aufsichtsrats jeweils eine Jahresfestvergütung in Höhe von T€ 36. Der Vorsitzende erhält das Doppelte, der stellvertretende Vorsitzende das Eineinhalbfache dieses Betrags, jeweils zuzüglich Umsatzsteuer, sofern sie anfällt. Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält darüber hinaus ein Sitzungsgeld in Höhe von € 1.000 für jede Sitzungsteilnahme an einer Präsenz Sitzung, Telefon- oder Videokonferenz oder entsprechenden Zuschaltung. Die Zahlung des Sitzungsgeldes erfolgt für maximal vier Sitzungen je Geschäftsjahr, die Teilnahme an weiteren Sitzungen ist mit der Jahresfestvergütung abgegolten. Ferner ersetzt die Gesellschaft jedem Mitglied des Aufsichtsrats seine angemessenen Auslagen. Der Aufsichtsrat hat satzungsgemäß vier Mitglieder. Die gewährte Aufsichtsratsvergütung für das Jahr 2022 betrug T€ 214 (Vorjahr: T€ 199).

Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

in T€	2021	%	2022
Aufsichtsrat insgesamt			
Festvergütung	183	+ 8	198
Sitzungsgeld	16	0	16
Gesamtvergütung	199	+8	214
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder:			
Christoph Franz Buchbender (Mitglied seit 25.06.2020, Vorsitzender seit 02.07.2021)			
Festvergütung	54	+ 33	72
Sitzungsgeld	4	0	4
Gesamtvergütung	58	+ 31	76
Christian Hillermann (Mitglied und stellv. Vorsitzender seit 25.06.2020)			
Festvergütung	54	0	54
Sitzungsgeld	4	0	4
Gesamtvergütung	58	0	58
Dr. Kerstin Steidte-Schmitt (vormals Dr. Steidte-Megerlin) (seit 25.06.2020)			
Festvergütung	36	0	36
Sitzungsgeld	4	0	4
Gesamtvergütung	40	0	40
Prof. Dr. Jens Poll (seit 03.12.2021)			
Festvergütung	3	>100	36
Sitzungsgeld	0	>100	4
Gesamtvergütung	3	>100	40

Ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder:			
Wolfgang Wittmann (Vorsitzender bis 02.07.2021)			
Festvergütung	36	-100	0
Sitzungsgeld	4	-100	0
Gesamtvergütung	40	-100	0

Für den Aufsichtsrat wurde eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O) ohne Selbstbehalt abgeschlossen. Die Albis Leasing AG trägt die Prämien für den Versicherungsschutz zur gesetzlichen Haftpflicht aus der Aufsichtsratsstätigkeit.

Vergleichende Darstellung

Das bereinigte HGB-Ergebnis (relevant für das Vergütungssystem 2021) bzw. das IFRS-Konzernergebnis vor Steuern (relevant für das Vergütungssystem 2022), durchschnittliche Mitarbeitervergütung und durchschnittliche Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder entwickelten sich im Zeitverlauf wie folgt:

in T€	HGB-Ergebnis*	IFRS-Konzernergebnis v. St.	Vergütung Mitarbeiter**	Vergütung Aufsichtsratsmitglieder**
2018	3.184	3.248	61,6	35
%	-56,7	-15,6	+0,2	+8,6
2019	1.377	2.741	61,7	38
%	+105,6	-44,1/-64,1	-2,4	+2,6
2020	2.832	1.531/985***	60,2	39
%	-65,8	-35,5/+0,3	+3,8	+25,6
2021	968	988	62,5	49
%	-25,9	+53,0	-2,7	+10,2
2022	719	1.512	60,8	54

*HGB-Ergebnis vor Steuern und Rückstellungen für Tantiemen für Mitarbeiter und Vorstände ** Durchschnitt
 ***Anpassung

C. Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Albis Leasing AG, Hamburg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Albis Leasing AG, Hamburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des Entwurfs eines IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW EPS 870 (02.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Hamburg, 28. April 2023

Ebner Stolz GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Dirk Schützenmeister
Wirtschaftsprüfer

Frank Schuckenbrock
Wirtschaftsprüfer

Anhang B.

Zu Tagesordnungspunkt 7: Beschlussfassung über die Billigung des angepassten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Albis Leasing AG

Durch das am 1. Januar 2020 in Kraft getretene Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) wurde in § 87a des Aktiengesetzes (AktG) geregelt, dass der Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften ein klares und verständliches System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands ("Vergütungssystem") beschließt. Über dessen Billigung beschließt gem. § 120a Abs. 1 AktG die Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung und mindestens alle vier Jahre. Außerdem muss spätestens der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt werden, falls eine Hauptversammlung das Vergütungssystem mehrheitlich nicht gebilligt hat (§ 120a Abs. 3 AktG).

Der Aufsichtsrat der Albis Leasing AG hat am 16. April 2021 ein Vergütungssystem beschlossen, das die Hauptversammlung am 2. Juli 2021 mit 96,1 % der abgegebenen Stimmen gebilligt hat. Der Aufsichtsrat hat am 29. April 2022 ein modifiziertes Vergütungssystem („Vergütungssystem 2022“) beschlossen, das die Hauptversammlung am 5. Juli 2022 nicht gebilligt hat. Daher hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem nochmals überprüft und am 24. April 2023 geändert („Vergütungssystem 2023“), um so die Anforderungen der Gesellschaft und ihrer Stakeholder noch besser erfüllen zu können. Dieses Vergütungssystem gilt rückwirkend ab dem 1. Januar 2023; es soll der Hauptversammlung am 13. Juli 2023 zur Billigung vorgelegt werden.

Das nachfolgend dargestellte neue Vergütungssystem 2023 beschreibt die Regeln und Kriterien, nach denen die jeweilige Vergütung für die von den Mitgliedern des Vorstands der Albis Leasing AG zu erbringenden Tätigkeiten zu bestimmen ist. Die Albis Leasing AG erfüllt die Vorgaben des AktG und strebt an, den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodexes (DCGK) für die Vorstandsvergütung möglichst vollständig zu entsprechen. Maßgebend ist dabei der am 27. Juni 2022 in Kraft getretene DCGK in der Fassung vom 28. April 2022.

Den tatsächlich erreichten Stand der Entsprechung und etwaige Abweichungen von den Empfehlungen des DCGK legt die Albis Leasing AG in den Entsprechenserklärungen dar, die sie auf der Webseite der Gesellschaft unter www.albis-leasing.de/investoren/corporate-governance dauerhaft zugänglich macht.

Wie im AktG und im DCGK vorgesehen, beschließt der Aufsichtsrat der Albis Leasing AG das Vergütungssystem. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem 2023 wird nachfolgend in seinen Grundzügen sowie hinsichtlich der Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung erläutert.

I. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Albis Leasing AG

Das Vergütungssystem der Albis Leasing AG ist auf die Förderung der Geschäftsstrategie und die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Dies erfolgt insbesondere durch die Bindung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung an klar bestimmbare finanzielle und nicht-finanzielle Kennziffern, die auf eine nachhaltige Fortentwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sind.

Außerdem folgt die Albis Leasing Gruppe ihrem Nachhaltigkeitsansatz. Er beruht darauf, in allen Entscheidungsprozessen ökonomische, ökologische und soziale Aspekte ausgewogen zu berücksichtigen. Die Albis Leasing Gruppe strebt eine nachhaltig hohe Profitabilität an und schafft so neben einer langfristigen Wertsteigerung für ihre Aktionäre gleichzeitig Wert für viele andere Stakeholder. Dieser breit angelegte Ansatz wird durch die Integration nicht-finanzieller Ziele, insbesondere aus dem ESG-Bereich, in das Vergütungssystem unterstützt. Dabei basiert der verfolgte Ansatz zur unternehmerischen Verantwortung stets auf dem Albis Leasing Verhaltenskodex.

Die erfolgsabhängige Vergütung setzt Anreize für die wiederholte Steigerung des operativen Unternehmenserfolgs und die Umsetzung der Initiativen zur Verbesserung der Profitabilität. Durch ihren fortlaufenden Charakter und die überwiegend zeitversetzte, an die Erreichung von definierten Erfolgszielen der Folgejahre geknüpfte Auszahlung ist die variable Vergütung auf die langfristige und nachhaltige Förderung der Geschäftsstrategie ausgerichtet. Sie honoriert die strategische und operative Unternehmensentwicklung anhand mehrerer quantitativer finanzieller und nicht-finanzieller Erfolgsziele.

Dazu gehören das Konzernergebnis vor Steuern, die cost income ratio, das Erreichen ausgewählter ESG-Ziele und der Anstieg des Substanzwerts des bilanzierten Vertrags- und Objektbestands. Außerdem hat der Aufsichtsrat für einen geringen Teil einen Ermessensspielraum zur Bewertung individueller Leistungen einzelner oder aller Vorstandsmitglieder.

Dieses Portfolio an Erfolgszielen setzt entsprechend Anreize für eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre und der weiteren Stakeholder des Unternehmens. Das System der variablen Vergütung ist somit im besonderen Maße auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet.

II. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat entscheidet über das Vergütungssystem und dessen Fest- und Umsetzung. Das geltende Vergütungssystem 2023 hat der Aufsichtsrat am 24. April 2023 rückwirkend zum 1. Januar 2023 beschlossen und legt es der Hauptversammlung der Albis Leasing AG am 13. Juli 2023 zur Billigung vor. Eine erneute Vorlage erfolgt bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich zusammen aus der Festvergütung und dem Maximum der Nebenleistungen sowie der variablen Vergütung bei 100 % Zielerreichung.

Die Ziel-Gesamtvergütung soll so bemessen sein, dass innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile der Anteil der langfristig variablen Vergütungsbestandteile den Anteil der kurzfristig variablen Vergütungsbestandteile überwiegt. Bei Albis bezieht sich die Langfristigkeit nicht auf die Bemessungsgrundlage, sondern auf die Auszahlung.

Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile werden nachfolgend, bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung, dargestellt:

	Grundvergütung	Nebenleistungen	Variable Vergütung
Anteil an Ziel-Gesamtvergütung	ca. 50-70 %	ca. 7-10 %	ca. 25-40 %

Beim Vorstandssprecher liegt derzeit der Anteil der festen Vergütung (Grundgehalt + Nebenleistungen) bei ungefähr 75 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 25 % der Ziel-Gesamtvergütung.

Bei einem ordentlichen Vorstandsmitglied liegt derzeit der Anteil der festen Vergütung (Grundgehalt + Nebenleistungen) bei ungefähr 61 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 39 % der Ziel-Gesamtvergütung.

Die genannten Anteile können für künftige Geschäftsjahre zum Beispiel aufgrund der Gewährung einer Sonderzahlung oder zeitlich begrenzter oder für die gesamte Dauer des Vorstandsvertrags vereinbarter Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder sowie für etwaige Neubestellungen abweichen. Der Aufsichtsrat kann hierüber vor Ausgabe einer neuen Tranche der variablen Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden.

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, außergewöhnlichen Entwicklungen, insbesondere bei der Gewährung der variablen Bezüge, in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen können Ansprüche auf Auszahlung einer variablen Vergütung entfallen (Malus) oder eine bereits ausgezahlte Vergütung zurückgefordert werden (Clawback).

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter für die variable Vergütung (Repricing) ist ausgeschlossen. Wenn es allerdings im langfristigen Interesse der Gesellschaft notwendig ist, kann der Aufsichtsrat vorübergehend von diesem Vergütungssystem abweichen. Ein Abweichen ist bei der variablen Vergütung möglich, erfolgt jedoch nur aufgrund eines Beschlusses des Aufsichtsrats, der die Gründe für das Abweichen und die Dauer des Abweichens benennt.

Im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat beurteilt dieser auch die Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder. Die Beurteilung erfolgt dabei einerseits durch einen horizontalen Vergleich zu inländischen börsennotierten und nicht börsennotierten Unternehmen der gleichen Branche oder ähnlicher Größenordnung. Bei der Überprüfung der Angemessenheit erfolgt andererseits ein vertikaler Vergleich mit der oberen Führungsebene und der Belegschaft der Albis Leasing Gruppe insgesamt. Das Verhältnis der Vorstandsvergütung zu der Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt berücksichtigt der Aufsichtsrat auch in Bezug auf seine zeitliche Entwicklung. Hierzu wird gemäß den durch den Aufsichtsrat festgelegten Abgrenzungen des relevanten oberen Führungskreises und der relevanten Belegschaft insgesamt ein auch quantitativer vertikaler Vergütungsvergleich für die Geschäftsjahre 2018-2022 durchgeführt:

Relation der Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Vorstandsmitglieder zur		
Geschäftsjahr	Gesamtvergütung der oberen Führungskräfte	Gesamtvergütung aller Mitarbeiter
2018	3,3	5,7
2019	3,2	5,7
2020	3,2	6,2
2021	3,4	6,1
2022	4,1	7,3

Sofern der Aufsichtsrat zur Weiterentwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Vorstandsvergütung externe Vergütungsexperten hinzuzieht, überzeugt er sich vor der Beauftragung von deren Unabhängigkeit. Bei der Erarbeitung dieses Vergütungssystems hat sich der Aufsichtsrat nicht von einem externen Vergütungsexperten beraten, sondern nur punktuell extern unterstützen lassen.

III. Wesentliche Änderungen gegenüber dem bisherigen Vergütungssystem

Nachdem die Hauptversammlung 2022 das Vergütungssystem 2022 nicht gebilligt hatte, war gemäß § 120a Abs. 3 AktG eine Überprüfung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat erforderlich geworden. Dabei hat der Aufsichtsrat festgestellt, dass die wesentlichen Vergütungselemente mit Fixum zuzüglich Nebenleistungen und variabler Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage und einer Mehrzahl finanzieller und nicht-finanzieller Erfolgsparameter, aber überwiegend zeitversetzter Auszahlung mit zusätzlicher Konditionierung unverändert im besten Interesse der Gesellschaft, ihrer Aktionäre und der anderen Stakeholder ist und daher beibehalten wird.

Die derzeit bestehenden Vorstandsverträge waren rückwirkend zum 1. Januar 2022 an das Vergütungssystem 2022 angepasst worden. Geringfügig davon abweichend, hatte der Aufsichtsrat im Oktober 2022 im Vorstandsvertrag mit einem ordentlichen Vorstandsmitglied eine Reduzierung der Grundvergütung und eine Erhöhung des Zielwerts der variablen Vergütung um jeweils EUR 20.000 beschlossen und mit ihm vereinbart. Seine Zielvergütung bleibt insoweit unverändert, seine Maximalvergütung steigt um EUR 10.000.

Durch diese Abweichung vom Vergütungssystem wird die dort genannte Bandbreite hinsichtlich des Anteils der Grundvergütung (30-40 %) geringfügig unterschritten, die Maximalvergütung leicht überschritten. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, das Vergütungssystem insoweit an die bestehende Vertragslage anzupassen. Außerdem ist bei den Erfolgszielen die cost income ratio präziser zu definieren. Darüber hinaus sind weitere redaktionelle Änderungen erforderlich.

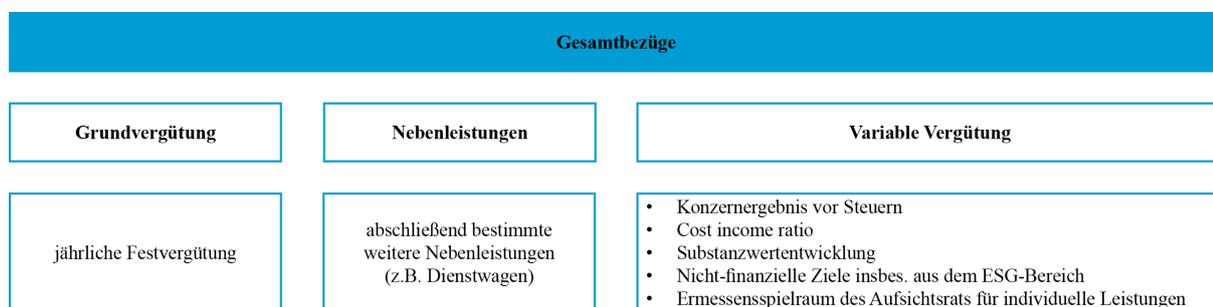
Das neue Vergütungssystem soll grundsätzlich für alle Vorstandsverträge gelten, die nach der Beschlussfassung des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem am 24. April 2023 geschlossen werden.

IV. Vergütungskomponenten

5. Überblick

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte sind die schuldrechtlichen Anstellungsverträge, welche die Albis Leasing AG, vertreten durch den Aufsichtsrat, mit den einzelnen Mitgliedern des Vorstands schließt. Diese enthalten abschließend die Vergütungskomponenten der Mitglieder des Vorstands.

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Vorstands der Albis Leasing AG für die von ihnen gemäß ihren Anstellungsverträgen zu erbringenden Tätigkeiten setzen sich aus erfolgsunabhängigen festen und erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten zusammen. Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick über die einzelnen Vergütungskomponenten:



2. Erfolgsunabhängige feste Vergütung

Die erfolgsunabhängige feste Vergütung setzt sich aus der jährlichen Grundvergütung und den Nebenleistungen zusammen.

Die jährliche Grundvergütung ist mit den jeweiligen Vorstandsmitgliedern als Festvergütung vereinbart und wird in 12 monatlichen Raten jeweils nachträglich ausgezahlt. Falls das Vorstandsmitglied nur während eines Teils eines Geschäftsjahrs dem Vorstand angehört, wird die Grundvergütung zeitanteilig gezahlt.

Neben der Grundvergütung gewährt die Gesellschaft den Mitgliedern des Vorstands nur die folgenden, abschließend bestimmten Nebenleistungen, die zusätzlich in Summe auf einen Höchstbetrag pro Jahr begrenzt sind:

- Bereitstellung eines dem Vorstandsmitglied zur Verfügung gestellten Dienstwagens oder Mobilitätspauschale
- Beiträge zur Unfallversicherung
- ggf. Kosten doppelte Haushaltsführung und Familienheimfahrten

3. Erfolgsabhängige variable Vergütung

Die erfolgsabhängige Vergütungskomponente wird jeweils für ein Geschäftsjahr gewährt; sie ist eine variable Vergütung mit einer auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogenen Erfolgsmessung. Der Bemessungszeitraum beträgt jeweils ein Jahr und ist somit nicht unmittelbar langfristig. Insoweit erklärt die Albis Leasing AG hier in der Entsprechenserklärung eine Abweichung.

Die Auszahlung beginnt mit einem Teilbetrag nach Ablauf des Bemessungszeitraums. Die Langfristigkeit der variablen Vergütung entsteht dadurch, dass ihr überwiegender Teil erst bis zu gut drei Jahre nach Ende des Bemessungszeitraums ausgezahlt wird. Das erlaubt dem Aufsichtsrat eine flexible Anpassung an die Entwicklung und sich rasch ändernden Perspektiven der Gesellschaft. Dieses System ist für die Steuerung der Albis Leasing AG besonders geeignet und liegt daher im Interesse aller Stakeholder der Gesellschaft. Zusätzlich ist diese zeitversetzte Auszahlung an das Erreichen weiterer Erfolgsziele geknüpft. Falls das betreffende Ziel verfehlt wird, verfällt der zugehörige Teil der variablen Vergütung. Insoweit besteht ein erheblicher Anreiz, nicht nur kurzfristig die Jahresziele zu erreichen und dadurch möglicherweise deren Erreichen in den Folgejahren zu gefährden.

Beginnt oder endet das Anstellungsverhältnis im Laufe eines Geschäftsjahrs, wird die variable Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr zeitanteilig gewährt und gezahlt.

Für die Gewährung der variablen Vergütung sowie deren entsprechende Anreizwirkung sind finanzielle und ausgewählte nicht-finanzielle Leistungskriterien maßgeblich; letztere stammen insbesondere aus dem ESG-Bereich. Außerdem besteht ein geringer Ermessensspielraum des Aufsichtsrats zur Bewertung individueller Leistungen einzelner oder aller Vorstandsmitglieder. Innerhalb der variablen Vergütung überwiegt der Anteil der zeitversetzt und zusätzlich nur konditioniert auszahlbaren Bestandteile. Die den Vorstandsmitgliedern gewährten variablen Vergütungsbeträge werden nicht aktienbasiert gewährt, da die Kursentwicklung der Aktie der Albis Leasing AG aufgrund eines niedrigen Free Floats und geringer Börsenumsätze eine nur wenig aussagekräftige Größe für die langfristige Erfolgsmessung bildet. Insoweit erklärt die Albis Leasing AG hier in der Entsprechenserklärung eine Abweichung.

Der Aufsichtsrat legt nach pflichtgemäßem Ermessen die finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgsziele für alle Vorstandsmitglieder, im Regelfall einheitlich, auf Grundlage der ihm vom Vorstand vorgelegten Unternehmensplanung vor Beginn des Geschäftsjahres, für welches die variable Vergütung gewährt wird, fest. Für jedes Ziel wird entsprechend dem Grad der Zielerreichung (ZE) ein Zielerreichungsfaktor zugeordnet. Hierzu bestimmt der Aufsichtsrat den Wert für die untere Schwelle (Eintrittshürde), den Zielwert für die 100 %-Zielerreichung (z.B. Budget) sowie den Wert für eine ZE, bei dem der Zielerreichungsfaktor der Höhe nach begrenzt ist.

Nach Geschäftsjahresende wird vor Feststellung des Jahresabschlusses für alle Ziele die jeweilige ZE gemessen. Eine ZE von kleiner oder gleich der festgelegten Eintrittshürde entspricht dem ZE-Faktor 0, eine Zielerreichung von 100 % dem Faktor 1,0 und eine Zielerreichung von 150 % dem Faktor 1,5. Zwischenwerte werden mittels linearer Interpolation auf drei Dezimalen bestimmt.

Durch Multiplikation des ZE-Faktors aller Erfolgsziele mit ihrem Gewicht und deren Aufsummierung wird der gewichtete ZE-Faktor berechnet. Durch dessen Multiplikation mit dem Zielbetrag der variablen Vergütung ergibt sich der Auszahlungsbetrag. Der Auszahlungsbetrag ist auf 150 % des Zielbetrags begrenzt (Auszahlung-Cap).

Die Auszahlung des gewährten Betrags der variablen Vergütung erfolgt zu 40 % am Ende des Monats der Feststellung seiner Höhe durch den Aufsichtsrat. Die weiteren 60 % des gewährten Betrags werden nach Ablauf der Jahre 1-3 nach Ende des Bemessungszeitraums in Tranchen von jeweils 20 % ausgezahlt, sofern in dem betreffenden Jahr ein Konzernergebnis vor Steuern in Höhe von mindestens 75 % des für dieses Jahr als Ziel (= Budget) festgelegten Konzernergebnisses vor Steuern erzielt wurde. Falls dieser Wert verfehlt wird, verfällt diese Tranche.

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ist ausgeschlossen.

Eine Beschränkung der Auszahlung jährlicher variabler Vergütungen ist im Falle einer bestandskräftigen oder sofort vollziehbaren Anordnung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, in der die Auszahlung untersagt oder beschränkt wird, zulässig.

Bei einer unterjährigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses werden noch nicht ausgezahlte Ansprüche auf variable Vergütung, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt gezahlt.

Für die variable Vergütung hat der Aufsichtsrat folgende Erfolgsziele und Gewichtungen festgelegt:

	Erfolgsziel	Gewicht (%)
a)	IFRS-Konzernergebnis vor Steuern	35
b)	Cost income ratio	25
c)	Substanzwertentwicklung	10
d)	Nicht-finanzielle Ziele insbes. aus dem ESG-Bereich	20
e)	Ermessensspielraum des Aufsichtsrats für individuelle Leistungen	10
		100

a) Konzernergebnis vor Steuern

Zentrale Größe für die Steuerung des Geschäfts der Albis Leasing Gruppe ist das IFRS- Konzernergebnis vor Steuern. Es hat daher mit 35 % das größte Gewicht im Zielportfolio der variablen Vergütung.

Der Aufsichtsrat legt nach pflichtgemäßem Ermessen das Erfolgsziel (IFRS-Konzernergebnis vor Steuern) für alle Vorstandsmitglieder einheitlich auf Grundlage der ihm vom Vorstand vorgelegten Unternehmensplanung vor Beginn des Geschäftsjahres, für welches die variable Vergütung gewährt wird, fest. Dem Grad der Zielerreichung wird ein Zielerreichungsfaktor zugeordnet. Hierzu bestimmt der Aufsichtsrat den Wert für die untere Schwelle (Eintrittshürde), den Zielwert für die 100 %-Zielerreichung (z.B. Zielwert des IFRS-Konzernergebnisses vor Steuern im Budget) sowie den Wert für eine Zielerreichung, bei dem der Zielerreichungsfaktor der Höhe nach begrenzt ist.

b) Cost income ratio

Die Albis Leasing Gruppe strebt ein nachhaltiges Wachstum an. Damit dieses Wachstum rentabel ist, müssen betriebliche Aufwendungen und Erträge gesteuert werden; außerdem darf das Wachstum nicht durch Übernahme zu hoher Risiken erkauft werden. Daher ist die cost income ratio von besonderer Bedeutung für die Geschäftssteuerung; mit 25 % hat diese Größe daher ein hohes Gewicht im Zielformular der variablen Vergütung.

Die cost income ratio wird ermittelt als Quotient aus den Aufwandspositionen zur Summe der Ertragspositionen in %. Als Aufwandspositionen werden aus der Konzerngesamt-ergebnisrechnung erfasst Personalkosten, sonstige betriebliche Aufwendungen und Abschreibungen sowie die Risikovorsorgeaufwendungen. Unter Ertragspositionen werden Ergebnis aus Leasinggeschäft vor Risikovorsorge (somit sind auch die Posten „Leasing-/Vermietergebnis aus Finance Leasing“ und „Ergebnis aus Service, Versicherung und Schadenersatz“ berücksichtigt) zuzüglich der sonstigen betrieblichen Erträge und des Sonstigen Zinsergebnisses erfasst.

c) Substanzwertentwicklung

Das Leistungskriterium „Substanzwertentwicklung“ ist der Anstieg des vom Wirtschaftsprüfer testierten bilanzierten Substanzwerts des bilanzierten Vertrags- und Objektbestands („Substanzwert“) während des Bemessungszeitraums.

Ausgehend vom Substanzwert am Ende des der Bemessungsperiode vorangehenden Geschäftsjahrs legt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen das Erfolgsziel (Substanzwertentwicklung) für alle Vorstandsmitglieder einheitlich auf Grundlage der ihm vom Vorstand vorgelegten Unternehmensplanung vor Beginn des Geschäftsjahrs, für welches die variable Vergütung gewährt wird, fest. Dem Grad der Zielerreichung wird ein Zielerreichungsfaktor zugeordnet. Hierzu bestimmt der Aufsichtsrat den Wert für die untere Schwelle (Eintrittshürde), den Zielwert für die 100 %-Zielerreichung (z.B. Substanzwert im Budget) sowie den Wert für eine Zielerreichung, bei dem der Zielerreichungsfaktor der Höhe nach begrenzt ist.

d) Nicht-finanzielle Erfolgsziele aus dem ESG-Bereich

Die insgesamt mit 20 % gewichteten nicht-finanziellen Leistungskriterien basieren auf jeweils bis zu fünf vom Aufsichtsrat konkret formulierten quantitativen Zielsetzungen aus den folgenden Themenfeldern:

- Mitarbeiterzufriedenheit
- Klima- und Umweltschutz
- Mitarbeiterentwicklung und -qualifizierung
- Diversität
- Unternehmenskultur und Compliance

Auch für jedes nicht-finanzielle Teilziel legt der Aufsichtsrat einen Einstiegswert, einen Zielwert bei einer ZE von 100 % und einen Wert für den Cap fest.

Sofern der Aufsichtsrat keine besondere Gewichtung festlegt, werden die nicht-finanziellen Leistungskriterien im Verhältnis zueinander gleich gewichtet.

e) Ermessensspielraum des Aufsichtsrats

Nach Ablauf des Bemessungszeitraums beurteilt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen die Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder und legt einen Zielerreichungsgrad zwischen 0 % und 150 % fest.

f) Ermittlung des Auszahlungsbetrags einer variablen Tranche

Der ZE-Faktor wird nach Ablauf des Bemessungszeitraums beispielhaft für ein einzelnes Teilziel (IFRS-Konzernergebnis = TEUR 1.120) ermittelt:

TEUR	IFRS-Konzernergebnis	Zielerreichung (%)	ZE-Faktor
Eintrittshürde	700	0	0
Budget	1.000	100	1,0
Ist	1.120	120	1,2
Cap	1.300	150	1,5

Der Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung wird ermittelt, indem der gewogene Durchschnitt der Zielerreichung aller Ziele mit dem Zielbetrag für die variable Vergütung des betreffenden Vorstandsmitglieds multipliziert wird (Beispiel):

	Erfolgsziel	Gewicht (%)	Zielerreichungsgrad (%)	ZE-Faktor
a)	IFRS-Konzernergebnis vor Steuern	35	120	1,2
b)	Cost income ratio	25	115	1,15
c)	Substanzwertentwicklung	10	100	1,0
d)	ESG-Ziele	20	85	0,85
e)	Ermessensspielraum des Aufsichtsrats	10	110	1,1
	gewogener Durchschnitt		108,75	1,0875

Zur Ermittlung des Auszahlungsbetrags wird der individuelle Zielbetrag (z.B. EUR 100.000) mit dem durchschnittlichen Zielerreichungsfaktor (1,0875) multipliziert (EUR 108.750).

Die Auszahlung des für variable Vergütung ermittelten gewährten Betrags beginnt mit der ersten Tranche von 40 % des Auszahlungsbetrags nach der ersten ordentlichen Aufsichtsratssitzung nach Feststellung des Konzernabschlusses für die Bemessungsperiode. Die weiteren Tranchen von jeweils 20 % folgen jeweils ein Jahr später unter der Voraussetzung, dass in dem betreffenden Jahr mindestens 75 % des für dieses Jahr als Ziel festgelegten Konzernergebnisses vor Steuern erreicht wurde.

Beispiel für die Auszahlung des errechneten Betrags von EUR 108.750:

Geschäfts- jahr	IFRS- Konzernergebnis Budget	Ist	Ist mind. 75 % des Budgets	Auszahlung (EUR)
1	1.000	1.120	unkonditioniert	43.500
2	1.050	1.020	✓	21.750
3	1.100	800	✗	-
4	1.000	900	✓	21.750
Summe				87.000

Eine Beschränkung der Auszahlung jährlicher variabler Vergütungen ist im Falle bestandskräftiger oder sofort vollziehbarer Anordnung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, in der die Auszahlung untersagt oder beschränkt wird, zulässig.

Bei einer unterjährigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses werden noch nicht ausgezahlte Ansprüche auf variable Vergütung, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und bei der vertraglich vereinbarten Fälligkeit gezahlt. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ist ausgeschlossen.

V. Aktuelle Ziel-Gesamtvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds ist die Summe aus der mit dem Vorstandsmitglied gemäß Anstellungsvertrag vereinbarten jährlichen Grundvergütung, dem Höchstbetrag der Nebenleistungen und dem jährlichen Zielbetrag der variablen Vergütung. Der Aufsichtsrat legt die jährliche Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied der Gesellschaft fest. Eine planmäßige Erhöhung der Bezüge mit zunehmendem Dienstalter ist nicht vorgesehen. Die vom Aufsichtsrat festgelegte Ziel-Gesamtvergütung steht in angemessenem Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft. Sie erfüllt damit die gesetzlichen Anforderungen an die Üblichkeit von Vergütungen. Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder vgl. die Ausführungen oben unter Ziffer II.

Die folgende Tabelle zeigt die aktuelle Ziel-Gesamtvergütung und deren Elemente, differenziert zwischen Vorstandssprecher und einem ordentlichen Vorstandsmitglied:

	Vorstands- sprecher	ordentliches Vor- standsmitglied
Fixum	325	180
Nebenleistungen	45	25
variable Vergütung	125	130
Zielvergütung	495	335

VI. Maximalvergütung

Das Vergütungssystem enthält hinsichtlich der einzelnen Vergütungskomponenten und insgesamt betragsmäßige Höchstgrenzen. Die Maximalvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds ergibt sich aus der Summe der mit dem Vorstandsmitglied gemäß Anstellungsvertrag vereinbarten jährlichen Grundvergütung, dem maximalen Betrag für die Nebenleistungen sowie der Höchstgrenze für die variable Vergütung. Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung (Cap) fest. Sie beträgt für den Sprecher des Vorstands derzeit höchstens EUR 558.000 p.a. und für ein ordentliches Vorstandsmitglied derzeit höchstens EUR 400.000 p.a..

Die folgende Tabelle zeigt die aktuelle Maximalvergütung und deren Elemente, differenziert zwischen dem Vorstandssprecher und einem ordentlichen Vorstandsmitglied:

	Vorstandssprecher	ordentliches Vorstandsmitglied
Fixum	325	180
Nebenleistungen	45	25
variable Vergütung	188	195
Maximalvergütung	558	400

Der Aufsichtsrat weist darauf hin, dass es sich bei diesen Beträgen um betragsmäßige Höchstgrenzen bei durchgängig maximaler Ausschöpfung der entsprechenden Bandbreiten handelt.

XI. Malus und Clawback variabler Vergütungskomponenten

Nach Auszahlung der Teilbeträge der erfolgsabhängigen variablen Vergütung kann das betreffende Vorstandsmitglied grundsätzlich frei über die Beträge verfügen. Wenn ein Vorstandsmitglied während oder im Zeitraum bis zum Ende eines Jahres nach Ablauf des jeweiligen Leistungszeitraums und vor Auszahlung der letzten zeitverzögert auszuzahlenden Tranche jedoch gegen seine gesetzlichen Pflichten im Sinne von § 93 AktG verstößt oder ein Grund für den Widerruf der Bestellung des Vorstandsmitglieds im Sinne von § 84 Abs. 3 Satz 1 AktG vorliegt, entfallen die Ansprüche auf Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile (Malus) oder können nach der Auszahlung von der Gesellschaft zurückgefordert werden (Clawback).

XII. Anrechnung der Vergütung für Nebentätigkeiten

Sofern Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate und vergleichbare Ämter wahrnehmen, wird die Vergütung für diese Tätigkeiten auf die Vorstandsvergütung angerechnet.

Im Falle der Wahrnehmung einer konzernfremden Nebentätigkeit durch das Vorstandsmitglied ist für ab dem Geschäftsjahr 2021 bestellte Vorstandsmitglieder durch Beschluss des Aufsichtsrats sichergestellt, dass der Aufsichtsrat gemäß der Empfehlung in Ziff. G.16 des DCGK entscheiden kann, ob und inwieweit die Vergütung für die konzernfremde Nebentätigkeit auf die Vorstandsvergütung anzurechnen ist. Durch Beschluss vom 16. April 2021 hat der Aufsichtsrat festgehalten, dass bis auf weiteres keine Anrechnung der für konzernfremde Aufsichtsratsmandate gewährten Vergütungen erfolgt.

XIII. Laufzeiten der Anstellungsverträge

Die Laufzeit der Anstellungsverträge ist stets an den Bestand der organschaftlichen Bestellung des betreffenden Vorstandsmitglieds gekoppelt. Die Laufzeit verlängert sich jeweils für die Zeit, für die das Vorstandsmitglied wieder zum Vorstandsmitglied bestellt wird. Bei der Dauer der Bestellung und Wiederbestellung beachtet der Aufsichtsrat die Grenzen des § 84 AktG.

Erstmalige Bestellungen zum Vorstandsmitglied sollen in der Regel für einen Zeitraum von nicht länger als drei Jahren erfolgen.

Die Anstellungsverträge sehen für beide Seiten kein Recht zur ordentlichen Kündigung vor. Sowohl die Gesellschaft als auch das Vorstandsmitglied haben jedoch das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB).

XIV. Regelungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Scheidet ein Mitglied des Vorstands nach Ablauf seiner Amtsperiode regulär aus dem Unternehmen aus, werden während der Laufzeit des Dienstvertrags erworbene Ansprüche entsprechend der vertraglichen Vereinbarung vorzeitig zur Zahlung fällig.

In Fall der vorzeitigen Beendigung der Bestellung des Vorstandsmitglieds – sei es insbesondere einvernehmlich, durch Widerruf der Bestellung oder durch Amtsniederlegung – endet der Anstellungsvertrag automatisch, ohne dass es einer gesonderten Kündigung bedarf.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung ihrer Tätigkeit erhalten die Mitglieder des Vorstands eine Entschädigung für die vertraglichen Ansprüche, die in der Restlaufzeit ihrer Anstellungsverträge noch entstanden wären. Diese Abfindung ist begrenzt auf den maximalen Wert von zwei Jahresvergütungen in Höhe der Summe aus der Grundvergütung und dem Zielbetrag für die variable Vergütung (Abfindungs-Cap). Wenn die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags zum Zeitpunkt der Beendigung weniger als zwei Jahre beträgt, reduziert sich der Betrag der Abfindung zeitanteilig.

Ein Anspruch auf Abfindung oder sonstige Zahlungen besteht nicht im Fall des Widerrufs der Bestellung aus wichtigem Grund gemäß § 84 Abs. 3 AktG, es sei denn, der Widerruf beruht auf einem Vertrauensentzug durch die Hauptversammlung, dem offenbar unsachliche Gründe zugrunde liegen, und/oder einer außerordentlichen Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund (§ 626 BGB). Ebenso ist ein Anspruch auf Abfindung oder sonstige Zahlungen ausgeschlossen, falls das Vorstandsmitglied sein Mandat niederlegt und/oder den Anstellungsvertrag kündigt, ohne hierfür seinerseits einen wichtigen Grund zu haben. Dies gilt auch für noch nicht ausgezahlte Ansprüche eines Vorstandsmitglieds aus der erfolgsabhängigen variablen Vergütung; diese verfallen ersatzlos.

Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Anstellungsvertrags dauerhaft dienstunfähig, so ist die Gesellschaft zur Kündigung des Vertrags mit einer Frist von sechs Monaten zum Quartalsende berechtigt.

Die Anstellungsverträge enthalten keine Leistungszusage für eine vorzeitige Beendigung aufgrund eines Kontrollwechsels (sog. Change of Control).

XV. Transparenz und Dokumentation

Unverzüglich nach einem Beschluss der Hauptversammlung zur Billigung des Vergütungssystems werden der Beschluss und das Vergütungssystem gem. § 120a Abs. 2 AktG für die Dauer der Gültigkeit des Vergütungssystems, mindestens jedoch für zehn Jahre, auf der Webseite der Albis Leasing AG kostenfrei öffentlich zugänglich gehalten.

Zusätzlich erstellen Vorstand und Aufsichtsrat gem. § 162 AktG jährlich einen klaren und verständlichen Bericht ("Vergütungsbericht") über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen und früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und von Unternehmen desselben Konzerns gewährte und geschuldete Vergütung. Der Vergütungsbericht ist durch den Abschlussprüfer auf Vollständigkeit der Angaben zu prüfen. Je nach den gesetzlichen Voraussetzungen wird der nach § 162 AktG erstellte und geprüfte Vergütungsbericht für das vorausgegangene Geschäftsjahr der Hauptversammlung zur Billigung bzw. zur Erörterung vorgelegt. Der Vergütungsbericht und der Vermerk des Abschlussprüfers werden von der Gesellschaft für zehn Jahre ab dem Hauptversammlungsbeschluss über die Billigung auf der Webseite der Albis Leasing AG kostenfrei öffentlich zugänglich gehalten.

Weitere Angaben

Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte

Zum Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung beträgt das Grundkapital der Gesellschaft EUR 21.195.430,00 und ist in 21.195.430 auf den Inhaber lautende Stückaktien eingeteilt. Jede Aktie gewährt in der Hauptversammlung eine Stimme, so dass die Gesamtzahl der Stimmrechte 21.195.430 beträgt.

Allgemeine Hinweise zur Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung

Die Hauptversammlung wird auf der Grundlage von § 26n Abs. 1 des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz auf Beschluss des Vorstands, dem der Aufsichtsrat zugestimmt hat, nicht als Veranstaltung mit physischer Präsenz, sondern ausschließlich als virtuelle Hauptversammlung gemäß der gesetzlichen Neuregelung in § 118a AktG durchgeführt. Danach bestehen wesentliche Unterschiede zu den zuletzt nach der Sondergesetzgebung im Zusammenhang mit der COVID 19-Pandemie abgehaltenen virtuellen Hauptversammlungen. Daher wird um besondere Beachtung der nachfolgenden Hinweise gebeten.

Die Stimmrechtsausübung der Aktionäre erfolgt, wie nachfolgend näher beschrieben, ausschließlich im Wege der elektronischen Briefwahl oder durch Vollmachts- und Weisungserteilung an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter.

Über die Internetseite der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

wird ab dem 22. Juni 2023 ein Aktionärsportal zur Verfügung gestellt. Die Hauptversammlung wird am 13. Juli 2023, ab 11:00 Uhr (MESZ) für die ordnungsgemäß angemeldeten Aktionäre oder deren Bevollmächtigte nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen live in Bild und Ton über das Aktionärsportal übertragen. Die Aktionäre (oder ihre Bevollmächtigten) können – wie in den nachstehenden Bedingungen beschrieben – elektronisch über das passwortgeschützte Aktionärsportal u.a. die Hauptversammlung in Bild und Ton verfolgen, sich zur Hauptversammlung zuschalten und auf diese Weise an der Hauptversammlung teilnehmen, ihr Rede- und Fragerecht sowie die weiteren ihnen eingeräumten Aktionärsrechte wahrnehmen, Vollmachten erteilen, Stellungnahmen einreichen und Widerspruch zu Protokoll erklären.

Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung

Zur Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts sind nur diejenigen Aktionäre berechtigt, die sich unter Vorlage eines Nachweises ihres Anteilsbesitzes mindestens sechs Tage vor der Hauptversammlung, also bis zum **Donnerstag, 6. Juli 2023, 24:00 Uhr (MESZ)** (letzter Anmelde-tag), bei der Gesellschaft unter

Albis Leasing AG
c/o ITTEB GmbH & Co. KG
Vogelanger 25
86937 Scheuring
E-Mail: albis_leasing2023@itteb.de

in Textform (§ 126b BGB) in deutscher oder englischer Sprache angemeldet haben.

Der Nachweis des Anteilsbesitzes muss sich auf den Beginn des 21. Tages vor der Hauptversammlung (so genannter Nachweisstichtag), also auf **Donnerstag, 22. Juni 2023, 0:00 Uhr (MESZ)**, beziehen. Ein in Textform erstellter Berechtigungsnachweis gemäß § 67c Abs. 3 AktG ist ausreichend. Mit dem Nachweisstichtag geht keine Sperre für die Veräußerbarkeit des Anteilsbesitzes einher. Auch im Fall der vollständigen oder teilweisen Veräußerung des Anteilsbesitzes nach dem Nachweisstichtag ist für die Teilnahme und den Umfang des Stimmrechts ausschließlich der Anteilsbesitz des Aktionärs zum Nachweisstichtag maßgeblich, d.h. Veräußerungen von Aktien nach dem Nachweisstichtag haben keine Auswirkungen auf die Berechtigung zur Teilnahme und auf den Umfang des Stimmrechts. Entsprechendes gilt für Zuerwerbe von Aktien nach dem Nachweisstichtag. Personen, die zum Nachweisstichtag noch keine Aktien besitzen und erst danach Aktionär werden, sind nicht teilnahme- und stimmberechtigt. Der Nachweisstichtag hat keine Bedeutung für die Dividendenberechtigung.

Allen ordnungsgemäß unter Nachweis des Anteilsbesitzes angemeldeten Aktionären werden anstelle herkömmlicher Eintrittskarten sogenannte Zugangskarten für die virtuelle Hauptversammlung ausgestellt.

Auf jeder Zugangskarte sind die für den Zugang zum passwortgeschützten Aktionärsportal notwendigen Zugangsdaten abgedruckt. Die Zugangsdaten bestehen aus der Kennung und einem Passwort.

Um den rechtzeitigen Erhalt der Zugangskarten sicherzustellen, bitten wir die Aktionäre, frühzeitig für die Übersendung der Anmeldung und des Nachweises des Anteilsbesitzes an die Gesellschaft unter der vorgenannten Adresse Sorge zu tragen.

Details zum Aktionärsportal

Ab **Donnerstag, dem 22. Juni 2023, 0:00 Uhr (MESZ)**, steht auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

das Aktionärsportal zur Verfügung. Über dieses passwortgeschützte Aktionärsportal können Aktionäre (bzw. ihre Bevollmächtigten) gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren ihr Stimmrecht im Wege der elektronischen Briefwahl ausüben sowie Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft oder Vollmachten an andere erteilen, Stellungnahmen einreichen, ihr Rede- und Fragerecht wahrnehmen und Widerspruch gegen Beschlüsse der Hauptversammlung, jeweils wie in den nachfolgenden Abschnitten näher beschrieben, einlegen.

Stimmabgabe im Wege der elektronischen Briefwahl

Aktionäre können ihr Stimmrecht im Wege der elektronischen Briefwahl unter Nutzung des Aktionärsportals abgeben. In diesem Fall sind eine fristgerechte Anmeldung zur Hauptversammlung und ein Nachweis des Anteilsbesitzes entsprechend der vorstehenden Bestimmungen erforderlich.

Briefwahlstimmen können ab **Freitag, 30. Juni 2023**, über das Aktionärsportal auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

bis zum Ende der Abstimmung in der virtuellen Hauptversammlung durch den Versammlungsleiter gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren abgegeben, geändert oder widerrufen werden. Es wird darauf hingewiesen, dass andere Kommunikationswege für die Briefwahl nicht zur Verfügung stehen.

Sollte zu einem Tagesordnungspunkt eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, ohne dass dies im Vorfeld der Hauptversammlung mitgeteilt wurde, so gilt die Stimmabgabe im Wege der elektronischen Briefwahl zu diesem Tagesordnungspunkt insgesamt auch als entsprechende Stimmabgabe für jeden Punkt der Einzelabstimmung.

Auch Bevollmächtigte sowie bevollmächtigte Intermediäre, Aktionärsvereinigungen und Stimmrechtsberater oder sonstige gemäß § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellte Personen und Institutionen können sich der elektronischen Briefwahl bedienen.

Soweit neben Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft für ein und denselben Aktienbestand auch Briefwahlstimmen vorliegen, werden stets die Briefwahlstimmen als vorrangig angesehen; die Stimmrechtsvertreter werden insoweit von einer ihnen erteilten Vollmacht keinen Gebrauch machen und die betreffenden Aktien nicht vertreten.

Verfahren für die Stimmabgabe durch einen Bevollmächtigten

Aktionäre haben die Möglichkeit, im nachfolgend beschriebenen Rahmen ihr Stimmrecht in der virtuellen Hauptversammlung auch durch einen Bevollmächtigten, z. B. durch einen Intermediär, eine Aktionärsvereinigung, einen Stimmrechtsberater oder durch eine andere Person ausüben zu lassen. Auch in diesem Fall sind eine fristgerechte Anmeldung zur Hauptversammlung und ein Nachweis des Anteilsbesitzes entsprechend der vorstehenden Bestimmungen erforderlich. Die Erteilung der Vollmacht kann durch Erklärung gegenüber dem bevollmächtigten Dritten oder gegenüber der Gesellschaft erfolgen.

Gemäß § 134 Abs. 3 AktG bedürfen die Erteilung der Vollmacht, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft der Textform, wenn weder ein Intermediär noch eine Aktionärsvereinigung, ein Stimmrechtsberater oder eine andere in § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellte Person bevollmächtigt wird.

Aktionäre können für die Vollmachtserteilung das Vollmachtsformular auf der Zugangskarte, die sie nach der Anmeldung erhalten, verwenden. Möglich ist aber auch, dass Aktionäre eine gesonderte Vollmacht in Textform ausstellen.

Die Bevollmächtigung durch Erklärung gegenüber der Gesellschaft, der Nachweis der Bevollmächtigung oder der Widerruf der Vollmacht kann der Gesellschaft bis **Dienstag, 11. Juli 2023, 24:00 Uhr (MESZ)** (e eingehend), an folgende Anschrift bzw. bis **Mittwoch, 12. Juli 2023, 24:00 Uhr (MESZ)**, an folgende E-Mail-Adresse übermittelt, geändert oder widerrufen werden:

Albis Leasing AG
c/o ITTEB GmbH & Co. KG
Vogelanger 25
86937 Scheuring
E-Mail: albis_leasing2023@itteb.de

Alternativ können Vollmachten ab dem **22. Juni 2023** über das Aktionärsportal auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren bis zum Ende der Abstimmung in der virtuellen Hauptversammlung erteilt oder widerrufen werden.

Erteilt der Aktionär bereits bei seiner Anmeldung eine Vollmacht, wird die Zugangskarte mit den Zugangsdaten für das Aktionärsportal direkt dem Bevollmächtigten übersandt. Erfolgt die Bevollmächtigung nach Versand der Zugangskarte an den Aktionär, hat der Aktionär dafür Sorge zu tragen, dass er die ihm zugeteilten Zugangsdaten an seinen Bevollmächtigten weitergibt.

Bevollmächtigt ein Aktionär mehr als eine Person, ist die Gesellschaft nach § 134 Abs. 3 S. 2 AktG berechtigt, eine oder mehrere von ihnen zurückzuweisen.

Bei der Bevollmächtigung von Intermediären, Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberatern und anderen in § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellten Personen genügt es, wenn die Vollmachtserklärung von dem Bevollmächtigten nachprüfbar festgehalten wird; die Vollmachtserklärung muss zudem einem bestimmten Intermediär etc. erteilt werden, vollständig sein und darf nur mit der Stimmrechtsausübung verbundene Erklärungen enthalten. Diese Empfänger von Vollmachten setzen aber ggf. eigene Formerfordernisse fest. Die Aktionäre werden gebeten, sich in einem solchen Fall rechtzeitig mit dem zu Bevollmächtigenden abzustimmen.

Auch Bevollmächtigte können nicht physisch an der Hauptversammlung teilnehmen. Sie können das Stimmrecht für die von ihnen vertretenen Aktionäre lediglich im Wege der elektronischen Briefwahl oder durch Erteilung von (Unter-)Vollmacht an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft ausüben. Die Nutzung des Aktionärsportals und damit auch der Zugang zur virtuellen Hauptversammlung setzt voraus, dass der Bevollmächtigte vom Vollmachtgeber die für den Zugang zum Aktionärsportal notwendige Kennung und Passwort erhält, sofern die Zugangsdaten nicht direkt an den Bevollmächtigten übersandt wurden.

Stimmrechtsvertretung durch weisungsgebundene Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft

Die Gesellschaft bietet ihren Aktionären an, sich in der Hauptversammlung durch von der Gesellschaft benannte, weisungsgebundene **Stimmrechtsvertreter** vertreten zu lassen. Auch in diesem Fall sind eine fristgerechte Anmeldung zur Hauptversammlung und ein Nachweis des Anteilsbesitzes entsprechend der vorstehenden Bestimmungen erforderlich. Nähere Informationen zur Stimmrechtsvertretung sowie ein entsprechendes Formular für die Erteilung von Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft erhalten die Aktionäre zusammen mit der Zugangskarte. Vollmachten und Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter müssen der Gesellschaft ebenfalls in Textform (§ 126b BGB) übermittelt werden. Ohne ausdrückliche Weisungen werden die Stimmrechtsvertreter der Albis Leasing AG das Stimmrecht nicht ausüben.

Falls die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter bereits vor der Hauptversammlung bevollmächtigt werden sollen, bitten wir aus organisatorischen Gründen, die Vollmachten und Weisungen spätestens bis einschließlich **Dienstag, 11. Juli 2023, 24:00 Uhr (MESZ)** (eingehend), an folgende Anschrift bzw. bis **Mittwoch, 12. Juli 2023, 24:00 Uhr (MESZ)**, an folgende E-Mail-Adresse zu übermitteln:

Albis Leasing AG
c/o ITTEB GmbH & Co. KG
Vogelanger 25
86937 Scheuring
E-Mail: albis_leasing2023@itteb.de

Alternativ kann die Erteilung von Vollmacht und Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter ab **Freitag, 30. Juni 2023** auch unter Nutzung des Aktionärsportals, das die Gesellschaft hierzu unter der Internetadresse

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

zur Verfügung stellt, gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren erfolgen. Über dieses Aktionärsportal können Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft ab **Freitag, 30. Juni 2023** bis zum Ende der Abstimmung in der virtuellen Hauptversammlung durch den Versammlungsleiter erteilt, geändert oder widerrufen werden.

Erhalten die Stimmrechtsvertreter für ein und denselben Aktienbestand mehrfach eingegangene Erklärungen, hat die zuletzt eingegangene Erklärung Vorrang. Sollten auf unterschiedlichen Übermittlungswegen voneinander abweichende Erklärungen eingehen und nicht erkennbar sein, welche zuletzt eingegangen ist, werden diese in folgender Reihenfolge berücksichtigt: 1. über das passwortgeschützte Aktionärsportal, 2. per E-Mail und 3. auf dem Postweg übersandte Erklärungen.

Sollte zu einem Tagesordnungspunkt eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, ohne dass dies im Vorfeld der Hauptversammlung mitgeteilt wurde, so gilt eine Weisung zu diesem Tagesordnungspunkt insgesamt auch als entsprechende Weisung für jeden Punkt der Einzelabstimmung.

Wir bitten um Beachtung, dass die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft nicht zur Ausübung des Rede- und Fragerechts, zur Stellung von Anträgen oder für die Erklärung von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse zur Verfügung stehen.

Bild- und Tonübertragung der Hauptversammlung im Internet / Zuschaltung

Angemeldete Aktionäre sowie ihre Bevollmächtigten können die gesamte Hauptversammlung am **13. Juli 2023 ab 11:00 Uhr (MESZ)** über das Aktionärsportal, das die Gesellschaft über ihre Internetseite unter

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

zur Verfügung stellt, live in Bild und Ton verfolgen.

Auch in diesem Fall sind eine fristgerechte Anmeldung zur Hauptversammlung und ein Nachweis des Anteilsbesitzes entsprechend der vorstehenden Bestimmungen erforderlich.

Bei Nutzung des Aktionärsportals während der Dauer der virtuellen Hauptversammlung am **13. Juli 2023** sind die Aktionäre bzw. ihre Bevollmächtigten elektronisch zur virtuellen Hauptversammlung zugeschaltet.

Rechte der Aktionäre

Anträge auf Ergänzung der Tagesordnung nach § 122 Abs. 2 AktG

Aktionäre, deren Anteile zusammen den zwanzigsten Teil des Grundkapitals oder den anteiligen Betrag von EUR 500.000,00 erreichen (sogenanntes Quorum) können gemäß § 122 Abs. 2 AktG verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekanntgemacht werden. Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen.

Das Verlangen ist schriftlich an den Vorstand unter der unten genannten Anschrift zu richten und muss der Gesellschaft bis zum **Montag, 12. Juni 2023, 24:00 Uhr (MESZ)**, zugegangen sein:

Albis Leasing AG,
Vorstand,
Ifflandstraße 4, 22087 Hamburg

Die Antragsteller haben nachzuweisen, dass sie seit mindestens 90 Tagen vor dem Tag des Zugangs des Verlangens Inhaber der Aktien sind und dass sie die Aktien bis zur Entscheidung des Vorstands über den Antrag halten (§ 122 Abs. 2, Abs. 1 S. 3 AktG).

Bekanntzumachende Ergänzungen der Tagesordnung werden unverzüglich nach Zugang des Verlangens im Bundesanzeiger bekanntgemacht und gemäß § 121 Abs. 4a AktG solchen Medien zur Veröffentlichung zugeleitet, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie die Information in der gesamten Europäischen Union verbreiten. Sie werden außerdem über die Internetadresse der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

zugänglich gemacht und den Aktionären mitgeteilt.

Gegenanträge nach § 126 Abs. 1 und 4 AktG

Aktionäre können der Gesellschaft Gegenanträge gegen Vorschläge von Vorstand und / oder Aufsichtsrat zu bestimmten Punkten der Tagesordnung übersenden. Gegenanträge, die der Gesellschaft unter der nachstehend angegebenen Adresse

Albis Leasing AG
Hauptversammlung
Ifflandstraße 4, 22087 Hamburg
E-Mail: hauptversammlung@albis-leasing.de

mindestens 14 Tage vor der Hauptversammlung, also spätestens bis **Mittwoch, 28. Juni 2023, 24:00 Uhr (MESZ)**, mit einer Begründung zugegangen sind, werden einschließlich des Namens des Aktionärs, der Begründung und einer etwaigen Stellungnahme von Vorstand und / oder Aufsichtsrat unverzüglich über die Internetseite der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

zugänglich gemacht. Anderweitig adressierte Gegenanträge werden nicht berücksichtigt.

In § 126 Abs. 2 AktG nennt das Gesetz Gründe, bei deren Vorliegen ein Gegenantrag und dessen Begründung nicht zugänglich gemacht werden müssen. Diese sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

angegeben.

Gegenanträge von Aktionären bzw. ihren Bevollmächtigten, die gemäß § 126 AktG zugänglich zu machen sind, gelten als im Zeitpunkt der Zugänglichmachung gestellt. Die Gesellschaft ermöglicht, das Stimmrecht zu diesen Anträgen auszuüben, sobald der den Antrag stellende Aktionär ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldet und legitimiert ist.

Aktionäre bzw. ihre Bevollmächtigten, die elektronisch zu der Hauptversammlung zugeschaltet sind, haben darüber hinaus das Recht, in der Hauptversammlung im Rahmen ihres Rederechts Gegenanträge im Wege der Videokommunikation zu stellen.

Wahlvorschläge gemäß § 127 AktG

Aktionäre sind berechtigt, Wahlvorschläge zur Wahl des Abschlussprüfers oder zur Aufsichtsratswahl zu machen. Wahlvorschläge von Aktionären, die der Gesellschaft unter der nachstehend angegebenen Adresse

Albis Leasing AG
Hauptversammlung
Ifflandstraße 4, 22087 Hamburg
E-Mail: hauptversammlung@albis-leasing.de

mindestens 14 Tage vor der Hauptversammlung, also spätestens bis **Mittwoch, 28. Juni 2023, 24:00 Uhr (MESZ)**, zugegangen sind, werden unverzüglich über die Internetseite der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

zugänglich gemacht.

Anderweitig adressierte Wahlvorschläge werden nicht berücksichtigt. Wahlvorschläge von Aktionären müssen nur zugänglich gemacht werden, wenn sie den Namen, den ausgeübten Beruf, den Wohnort der vorgeschlagenen Person, bei Wahlvorschlägen für Aufsichtsratsmitglieder Angaben zu deren Mitgliedschaft in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten, sowie bei Wahlvorschlägen juristischer Personen als Abschlussprüfer die Firma und den Sitz enthalten (vgl. § 127 S. 3 i. V. m. §§ 124 Abs. 3 S. 4, 125 Abs. 1 S. 5 AktG). Wahlvorschläge müssen nicht begründet werden. Nach § 127 S. 1 i.V.m. § 126 Abs. 2 AktG gibt es weitere Gründe, bei deren Vorliegen Wahlvorschläge nicht über die Internetseite zugänglich gemacht werden müssen. Diese sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

angegeben.

Wahlvorschläge von Aktionären bzw. ihren Bevollmächtigten, die gemäß § 127 AktG zugänglich zu machen sind, gelten als im Zeitpunkt der Zugänglichmachung gestellt. Die Gesellschaft ermöglicht, das Stimmrecht zu diesen Wahlvorschlägen auszuüben, sobald der den Wahlvorschlag unterbreitende Aktionär ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldet und legitimiert ist.

Aktionäre bzw. ihre Bevollmächtigten, die elektronisch zu der Hauptversammlung zugeschaltet sind, haben darüber hinaus das Recht, in der Hauptversammlung im Rahmen ihres Rederechts Wahlvorschläge im Wege der Videokommunikation zu stellen.

Recht zur Einreichung von Stellungnahmen gemäß § 130a Abs. 1 bis 4 AktG

Ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldete Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten haben das Recht, nach § 130a Abs. 1 bis 4 AktG Stellungnahmen zu den Gegenständen der Tagesordnung im Wege elektronischer Kommunikation einzureichen. Die Einreichung der Stellungnahmen hat in Textform über das passwortgeschützte Aktionärsportal, welches auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

erreichbar ist, gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren bis spätestens 7. Juli 2023, 24:00 Uhr (MESZ), zu erfolgen. Der Umfang der Stellungnahme wird auf 10.000 Zeichen (einschließlich Leerzeichen) beschränkt.

Eingereichte Stellungnahmen zu den Gegenständen der Tagesordnung werden, soweit nicht ausnahmsweise von einer Zugänglichmachung nach § 130a Abs. 3 Satz 4 AktG abgesehen werden darf, einschließlich des Namens des Aktionärs spätestens am **8. Juli 2023, 24:00 Uhr (MESZ)**, im Aktionärsportal veröffentlicht. Das Zugänglichmachen ist damit auf ordnungsgemäß zu der Versammlung angemeldete Aktionäre bzw. deren Bevollmächtigte beschränkt.

Anträge und Wahlvorschläge, Fragen und Widersprüche gegen Beschlüsse der Hauptversammlung im Rahmen der in Textform über das Aktionärsportal eingereichten Stellungnahmen werden in der Hauptversammlung nicht berücksichtigt; das Stellen von Anträgen und das Unterbreiten von Wahlvorschlägen, die Ausübung des Auskunftsrechts sowie die Einlegung von Widersprüchen gegen Beschlüsse der Hauptversammlung sind ausschließlich auf den in dieser Einladung jeweils gesondert beschriebenen Wegen möglich.

Rederecht gemäß § 130a Abs. 5 und 6 AktG

Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten, die elektronisch zu der Hauptversammlung zugeschaltet sind, haben in der Hauptversammlung ein Rederecht, das im Wege der Videokommunikation ausgeübt wird. Redebeiträge sind während der Hauptversammlung nach Aufforderung durch den Versammlungsleiter über das Aktionärsportal, welches auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

erreichbar ist, anzumelden. Anträge und Wahlvorschläge nach § 118a Abs. 1 S. 2 Nr. 3 AktG sowie alle Arten von Auskunftsverlangen nach § 131 AktG dürfen Bestandteil des Redebeitrags sein.

Die Gesellschaft behält sich vor, die Funktionsfähigkeit der Videokommunikation zwischen den Aktionären bzw. ihren Bevollmächtigten und der Gesellschaft in der Hauptversammlung und vor dem Redebeitrag zu überprüfen und diesen zurückzuweisen, sofern die Funktionsfähigkeit nicht sichergestellt ist.

Um die Hauptversammlung in einem zeitlich angemessenen Rahmen durchzuführen, ist der Versammlungsleiter beim Vorliegen einer Vielzahl von Wortmeldungen nach §§ 130a Abs. 5 Satz 4, 131 Abs. 2 Satz 2 AktG i.V.m. § 13 Abs. 3 der Satzung der Gesellschaft ermächtigt, das Frage- und Rederecht der Aktionäre zeitlich angemessen zu beschränken.

Auskunftsrecht gemäß § 131 Abs. 1 AktG

Nach § 131 Abs. 1 AktG ist jedem Aktionär auf Verlangen in der Hauptversammlung vom Vorstand Auskunft zu geben über Angelegenheiten der Gesellschaft einschließlich der rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen zu verbundenen Unternehmen sowie über die Lage des Konzerns und der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen, soweit sie zur sachgemäßen Beurteilung eines Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist. Außerdem besteht in der Hauptversammlung ein Nachfragerecht zu allen vom Vorstand gegebenen Antworten.

Das vorgenannte Auskunftsrecht nach § 131 Abs. 1 AktG kann nach Maßgabe der Festlegung des Versammlungsleiters in der Hauptversammlung ausschließlich im Wege der elektronischen Kommunikation durch Videokommunikation wahrgenommen werden. Eine anderweitige Einreichung von Fragen im Wege anderer elektronischer oder sonstigen Kommunikation ist weder vor noch während der Hauptversammlung vorgesehen.

Im Rahmen der virtuellen Hauptversammlung wird gewährleistet, dass Aktionäre bzw. ihre Bevollmächtigten, die elektronisch zu der Hauptversammlung zugeschaltet sind, ihr Verlangen nach § 131 Abs. 4 Satz 1 AktG sowie ihr Verlangen nach § 131 Abs. 5 Satz 1 AktG außer im Wege der Videokommunikation, also im Rahmen des Rederechts, auch im Wege der elektronischen Kommunikation über das Aktionärsportal auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren in der Hauptversammlung übermitteln können.

Um die Hauptversammlung in einem zeitlich angemessenen Rahmen durchzuführen, ist der Versammlungsleiter beim Vorliegen einer Vielzahl von Wortmeldungen nach § 131 Abs. 2 Satz 2 AktG in Verbindung mit § 13 Abs. 3 der Satzung der Gesellschaft ermächtigt, das Frage- und Rederecht der Aktionäre zeitlich angemessen zu beschränken.

Widerspruch gegen Beschlüsse der Hauptversammlung gemäß § 118a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 in Verbindung mit § 245 Aktiengesetz

Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten, die elektronisch zu der Hauptversammlung zugeschaltet sind, haben das Recht, vom Beginn der virtuellen Hauptversammlung am **13. Juli 2023** an bis zu ihrem Ende über das Aktionärsportal, welches unter

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

zugänglich ist, im Wege der elektronischen Kommunikation Widerspruch gegen Beschlüsse der Hauptversammlung zur Niederschrift des Notars zu erklären. Eine anderweitige Form der Übermittlung von Widersprüchen ist ausgeschlossen. Die Gesellschaft weist nochmals darauf hin, dass die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter keine Weisungen zum Einlegen von Widersprüchen entgegennehmen.

Informationen auf der Internetseite der Gesellschaft

Ab der Einberufung der Hauptversammlung werden nachfolgende Unterlagen auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

zugänglich gemacht:

- der festgestellte Jahresabschluss der Albis Leasing AG für das Geschäftsjahr 2022;
- der Lagebericht der Albis Leasing AG für das Geschäftsjahr 2022;
- der gebilligte Konzernabschluss der Albis Leasing AG für das Geschäftsjahr 2022;
- der Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2022;
- der Bericht des Aufsichtsrats;
- der erläuternde Bericht des Vorstands zu den Angaben nach §§ 289a, 315a HGB;
- der Vorschlag des Vorstands für die Verwendung des Bilanzgewinns für das Geschäftsjahr 2022;
- die Einladung zur Hauptversammlung;

- Angaben gemäß § 125 AktG in Verbindung mit der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212 (EU-DVO);
- der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 zu TOP 6 einschließlich des Vermerks über die Prüfung des Vergütungsberichts;
- das angepasste Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu TOP 7;
- die weiteren gemäß § 124a AktG zu veröffentlichenden Informationen;
- weitergehende Erläuterungen zu den Rechten der Aktionäre nach § 122 Abs. 2, § 118a Abs. 1 S. 2 Nr. 3 in Verbindung mit §§ 126 Abs. 1 und 4, 127, § 130a Abs. 1 bis 6, § 131 Abs. 1, § 118a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 in Verbindung mit § 245 AktG;
- die aktuelle Satzung der Gesellschaft.

Die Unterlagen werden den Aktionären auch während der virtuellen Hauptversammlung am **13. Juli 2023** über die Internetseite der Gesellschaft zugänglich gemacht. Nach der Hauptversammlung werden die Abstimmungsergebnisse auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht.

Hamburg, im Mai 2023

Albis Leasing AG
Der Vorstand

Informationen zum Datenschutz für Aktionäre

Die Albis Leasing AG verarbeitet als Verantwortliche im Sinne des Datenschutzrechts personenbezogene Daten ihrer Aktionäre und deren Bevollmächtigte und Stimmrechtsvertreter (Name, Vorname, Anschrift, Sitz / Wohnort, E-Mail-Adresse, Aktienanzahl, Besitzart der Aktien und Nummer der Zugangskarte), um ihren gesetzlichen Pflichten nachzukommen und den Aktionären die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und die Ausübung ihrer Rechte zu ermöglichen. Die Datenverarbeitung ist für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung zwingend erforderlich, damit die Aktionäre über das Aktionärsportal die virtuelle Hauptversammlung in Bild und Ton verfolgen und darüber Aktionärsrechte ausüben können. Auch ist sie für die Führung des Teilnehmerverzeichnisses im Rahmen der Hauptversammlung relevant, ebenso wie für die Durchführung der Briefwahlen. Die personenbezogenen Daten werden im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften Aktionären und Aktionärsvertretern sowie Dritten im Zusammenhang mit der virtuellen Hauptversammlung zur Verfügung gestellt. Insbesondere können Aktionäre und Aktionärsvertreter, die an der virtuellen Hauptversammlung teilnehmen, unter Angabe des Namens, des Wohnorts, der Aktienzahl und der Besitzart in das gemäß § 129 Abs. 1 S. 2 AktG aufzustellende Teilnehmerverzeichnis der virtuellen Hauptversammlung eingetragen werden. Diese Daten können von anderen Aktionären und Hauptversammlungsteilnehmern während der virtuellen Hauptversammlung und von Aktionären bis zu zwei Jahre danach gemäß § 129 Abs. 4 AktG eingesehen werden. Hinsichtlich der Übermittlung personenbezogener Daten an Dritte im Rahmen einer Bekanntmachung von Aktionärsverlangen auf Ergänzung der Tagesordnung sowie von Gegenanträgen und Wahlvorschlägen von Aktionären wird auf die obigen Erläuterungen verwiesen.

Die Daten werden der Albis Leasing AG von den jeweiligen Kreditinstituten bzw. Intermediären übermittelt, mit Ausnahme der Nummer der Zugangskarte, die von dem für die Durchführung der virtuellen Hauptversammlung zuständigen externen Dienstleister übermittelt wird. Rechtsgrundlage für die Verarbeitung ist Artikel 6 Abs. 1 S. 1 lit. c der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Daten über die Teilnahme an Hauptversammlungen werden solange aufbewahrt, wie dies gesetzlich geboten ist oder die Gesellschaft ein berechtigtes Interesse an der Speicherung hat (z.B. im Falle gerichtlicher oder außergerichtlicher Streitigkeiten anlässlich der Hauptversammlung).

Für die virtuelle Hauptversammlung werden zusätzliche personenbezogene Daten in sogenannten „Logfiles“ verarbeitet, um die Virtualisierung technisch zu ermöglichen und deren Administration zu vereinfachen. Dies betrifft z.B. Ihre IP-Adresse, den von Ihnen verwendeten Webbrowser sowie Datum und Uhrzeit des Aufrufs. Die Gesellschaft verwendet diese Daten zu keinen anderen Zwecken als hier angegeben. Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung ist Artikel 6 Abs 1 S. 1 lit. f DSGVO.

Die Albis Leasing AG bedient sich externer Dienstleister (Hauptversammlungs-Agentur, Bank, Notar, Rechtsanwälte) für die Ausrichtung der Hauptversammlung und wird diesen zur Erfüllung ihrer Tätigkeiten, soweit erforderlich, auch personenbezogene Daten zugänglich machen. Mit diesen Dienstleistern wird, soweit erforderlich, ein Auftragsverarbeitungsvertrag gemäß § 28 DSGVO geschlossen. In jedem Fall dürfen die Dienstleister die personenbezogenen Daten der Aktionäre ausschließlich im Rahmen der Erbringung ihrer Dienstleistungen bzw. der Durchführung ihres Auftrages verarbeiten und müssen die Daten vertraulich behandeln. Eine Datenübermittlung in Drittländer oder an internationale Organisationen erfolgt nicht.

Im Rahmen der Beantwortung der Fragen während der Hauptversammlung wird der Name des Fragestellers grundsätzlich offengelegt (soweit Fragen individuell beantwortet werden). Falls ein Aktionär dies nicht wünscht, kann der Aktionär dem widersprechen, indem er einen entsprechenden Hinweis zusammen mit der Frage übermittelt.

Den Aktionären steht bei Vorliegen der jeweiligen gesetzlichen Voraussetzungen das Recht auf Auskunft nach Artikel 15 DSGVO, auf Berichtigung nach Artikel 16 DSGVO, auf Löschung nach Artikel 17 DSGVO, auf Einschränkung der Verarbeitung nach Artikel 18 DSGVO sowie auf Datenübertragbarkeit nach Artikel 20 DSGVO zu. Darüber hinaus besteht ein Beschwerderecht bei der zuständigen Datenschutzbehörde nach Artikel 77 DSGVO.

Die Aktionäre können ihre Rechte unmittelbar gegenüber folgender Kontaktadresse geltend machen:

Albis Leasing AG
vertreten durch die Vorstandsmitglieder Sascha Lerchl und Andreas Arndt
Ifflandstraße 4
22087 Hamburg
E-Mail: dsk@albis-leasing.de

Der Datenschutzbeauftragte der Gesellschaft ist erreichbar unter Albis-Datenschutz@nbs-partners.de oder unter unserer Postadresse mit dem Zusatz „der Datenschutzbeauftragte“.

Die Erforderlichkeit der Bereitstellung von Aktionärsdaten zur Einberufung einer Hauptversammlung folgt aus dem Gesetz. Ohne die Bereitstellung Ihrer Daten ist die Einberufung / Durchführung einer Hauptversammlung nicht möglich. Eine automatisierte Entscheidungsfindung einschließlich Profiling findet nicht statt.

Weitere Informationen zum Datenschutz und zum Widerspruchsrecht aus Art. 21 DSGVO können unserer Datenschutzerklärung unter www.albis-leasing.de/datenschutz entnommen werden.