

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 Vorstandsmitglieder beschließt. Über dessen Billigung beschließt gem. § 120a Abs. 1 AktG die Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung und mindestens alle vier Jahre. Nach der Übergangsvorschrift § 26j Abs. 1 des Einführungsgesetzes zum AktG muss die erstmalige Beschlussfassung in der ordentlichen Hauptversammlung erfolgen, die auf den 31. Dezember 2020 folgt.

Das nachfolgend dargestellte System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands ("Vergütungssystem") 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 20. März 2020 in Kraft getretene DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019.

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.

Wie im AktG und im DCGK vorgesehen, beschließt der Aufsichtsrat der ALBIS Leasing AG das Vergütungssystem. Das vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 16./23. April 2021 festgelegte Vergütungssystem 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 neue 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 Kennziffern, die auf eine nachhaltige Fortentwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sind.

Außerdem folgt die ALBIS Leasing-Gruppe ihrem Nachhaltigkeitsansatz. Er beruht darauf, dass in allen Entscheidungsprozessen ökonomische, ökologische und soziale Aspekte ausgewogen berücksichtigt werden. 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. Der verfolgte Ansatz zur unternehmerischen Verantwortung basiert auf dem ALBIS Leasing Verhaltenskodex, der an die UN-Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals) angelehnt ist.

Die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente (Short-Term Incentive – STI) setzt Anreize für die wiederholte Steigerung des operativen Unternehmenserfolgs und die Umsetzung der Initiativen zur Verbesserung der Profitabilität. Durch ihren fortlaufenden Charakter ist die Komponente auf die Förderung der Geschäftsstrategie ausgerichtet. Das STI honoriert die operative Unternehmensentwicklung anhand des finanziellen Erfolgsziels „HGB Jahresergebnis der ALBIS Leasing AG vor Steuern und vor Rückstellung für Tantiemen von Mitarbeitern und der Vorstände der ALBIS Leasing AG“ für das jeweilige Geschäftsjahr.

Die langfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente (Long-Term Incentive – LTI) incentiviert eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung. Das LTI bemisst sich anhand eines jeweils für die Dauer des jeweiligen Vorstandsvertrags definierten quantitativen finanziellen Erfolgsziels. Das LTI ist an dem Anstieg des Substanzwerts des bilanzierten Vertrags- und Objektbestands orientiert und setzt entsprechend Anreize für eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre und der weiteren Stakeholder des Unternehmens. Das finanzielle Erfolgsziel des LTI ist somit im besonderen Maße auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet.

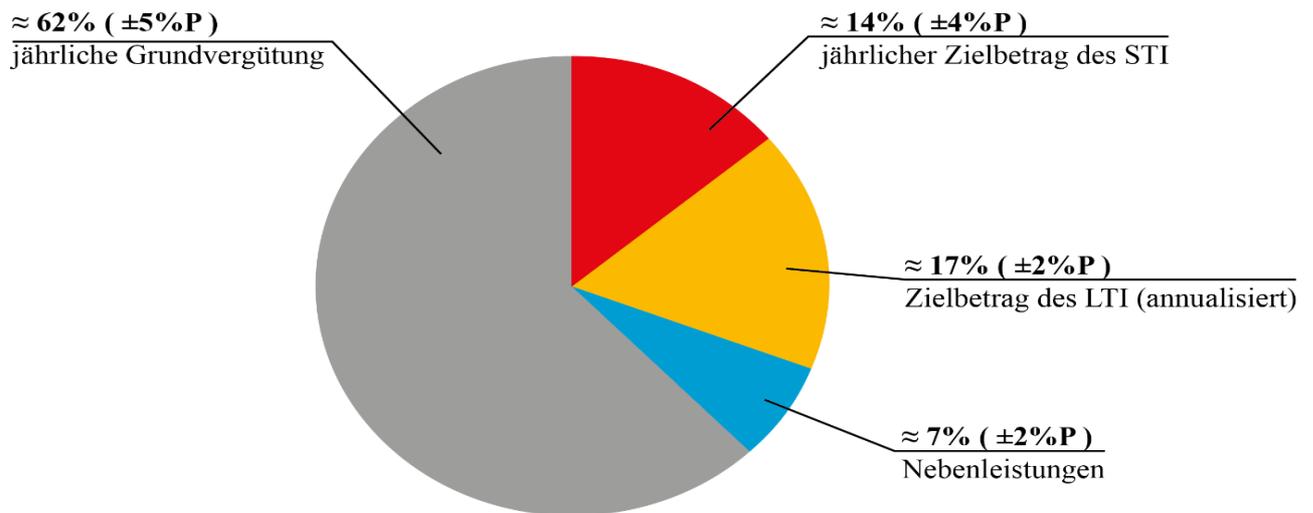
II. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

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

Über dieses Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat am 16./23. April 2021 entschieden und legt es der Hauptversammlung der ALBIS Leasing AG erstmals im Jahr 2021 zur Billigung vor. Eine erneute Vorlage erfolgt bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre.

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. 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 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 Prozentpunkte zu variieren. Der relative Anteil der Nebenleistungen soll 7 % der Ziel-Gesamtvergütung mit einer Variation um bis zu 2 %-Punkte nicht übersteigen.

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 Abweichen erfolgt jedoch nur aufgrund eines Beschlusses des Aufsichtsrats, der die Gründe für das

Abweichen und die Dauer des Abweichens benennt. Ein vorübergehendes Abweichen ist bei allen Bestandteilen des Vergütungssystems und insbesondere bei den variablen Vergütungsbestandteilen möglich.

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 gemäß den durch den Aufsichtsrat festgelegten Abgrenzungen des relevanten oberen Führungskreises und der relevanten Belegschaft insgesamt ein auch quantitativer vertikaler Vergütungsvergleich für die Geschäftsjahre 2018-2020 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

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

Das neue Vergütungssystem basiert im Wesentlichen auf dem bisher praktizierten Vergütungssystem und macht es durch Vorlage zur Billigung an die

Hauptversammlung 2021 verbindlicher. Das neue Vergütungssystem soll grundsätzlich für alle Vorstandsverträge gelten, die nach der Beschlussfassung des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem am 16./23. April 2021 geschlossen werden.

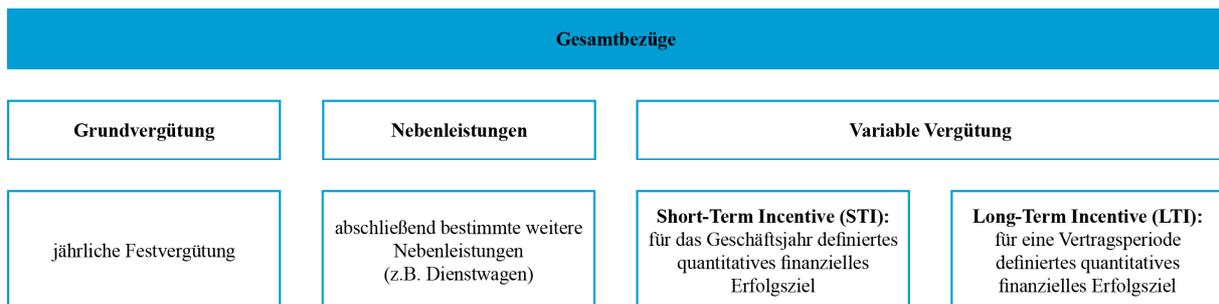
Kleinere Änderungen gegenüber dem bisherig praktizierten Vergütungssystem erfolgen in Umsetzung der durch das ARUG II geänderten Anforderungen des AktG und der Empfehlungen des am 20. März 2020 in Kraft getretenen neuen DCGK.

IV. Vergütungskomponenten

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.

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 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.

a) Grundvergütung

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.

b) Nebenleistungen

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

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

3. Erfolgsabhängige variable Vergütung

Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten sind eine variable Vergütung mit einer auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogenen Erfolgsmessung, das sog. Short-Term Incentive ("STI"), und eine variable Vergütung mit einer auf mehrere Geschäftsjahre bezogenen Erfolgsmessung, das sog. 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 Anteil der langfristig variablen Bestandteile. Die den Vorstandsmitgliedern gewährten variablen Vergütungsbeträge werden nicht aktienbasiert gewährt, da die Kursentwicklung der Aktien der ALBIS Leasing AG aufgrund eines niedrigen Free Floats und geringer Börsenumsätze eine nur wenig aussagekräftige Größe für die langfristige Erfolgsmessung bildet. Insoweit wird die ALBIS Leasing AG hier in der Entsprechenserklärung eine Abweichung erklären.

a) Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die kurzfristige erfolgsabhängige Komponente (Short-Term Incentive, STI) wird jeweils für ein Geschäftsjahr gewährt und nach dessen Ablauf ausgezahlt. Beginnt oder endet das Anstellungsverhältnis im Laufe eines Geschäftsjahrs, 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 des ALBIS Leasing-Konzerns sind durch Ergebnisabführungsverträge mit der ALBIS Leasing AG verbunden, so dass die Kennzahl den wirtschaftlichen Erfolg des Konzerns wiedergibt.

Der Aufsichtsrat legt nach pflichtgemäßem Ermessen das Erfolgsziel (Höhe des 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. 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. Budget) sowie den Wert für eine Zielerreichung, bei dem der Zielerreichungsfaktor der Höhe nach begrenzt ist.¹

Nach Geschäftsjahresende wird vor Feststellung des Jahresabschlusses für das HGB-Ergebnis die Zielerreichung (ZE) gemessen. Eine Zielerreichung 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 Zielerreichungsfaktors mit dem STI-Zielbetrag ergibt sich der STI-Auszahlungsbetrag. Der Auszahlungsbetrag ist auf 150 % des Zielbetrags begrenzt (Auszahlungs-Cap).

¹ Beispiel (siehe unten): Begrenzung bei 150% der Zielerreichung.

Zahlenbeispiel (für STI-Zielbetrag TEUR 50):

TEUR	HGB-Ergebnis	Zielerreichung (%)	ZE-Faktor	STI-Auszahlung
Eintrittshürde	700	0	0	0
Ist I	850	50	0,5	25
Budget	1.000	100	1,0	50
Ist II	1.120	120	1,2	60
Cap	1.300	150	1,5	75

Für eine höhere Motivationswirkung erhält das STI zukünftig ein geglättetes Auszahlungsprofil, bei dem die Auszahlung je nach Zielerreichungsgrad höher oder niedriger als der Zielwert ausfällt.

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ist ausgeschlossen.

Die Auszahlung erfolgt 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.

a) Langfristige variable Vergütung (LTI)

Die langfristige erfolgsabhängige Komponente (Long-Term Incentive, 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 Geschäftsjahrs, wird das LTI für das Geschäftsjahr zeitanteilig gewährt und gezahlt. Auch die Erfolgsziele des LTI legt der Aufsichtsrat für alle Vorstandsmitglieder im Regelfall einheitlich fest.

Erfolgsziel des LTI

Das Leistungskriterium ist der kontinuierliche Anstieg des Substanzwerts des bilanzierten Vertrags- und Objektbestands während des Bemessungszeitraums, der der Vertragslaufzeit entspricht. Für jede Steigerung des Substanzwerts um einen bestimmten Betrag erhält das

Vorstandsmitglied einen bestimmten %-Satz 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 %-Satz 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.

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 Geschäftsjahrs.
- Falls die Veränderung negativ ist, beträgt die LTI-Auszahlung 0. Falls die Veränderung positiv ist, wird der Anstieg durch den hierfür festgelegten Betrag (TEUR 100) dividiert. Wenn sich bei der Division keine ganze Zahl ergibt, wird dieser Quotient auf drei Dezimalen mathematisch gerundet.
- Der gerundete Wert wird mit dem festgelegten %-Satz (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 (TEUR 300) gestiegen ist.
- Falls der Substanzwert nicht in jedem Geschäftsjahr des Bemessungszeitraums um mindestens den hierfür festgelegten Betrag (TEUR 300) gestiegen ist, wird der Auszahlungsbetrag um einen festgelegten %-Satz (6%) gekürzt.
- In jedem Fall wird maximal die festgelegte Obergrenze für die LTI-Auszahlung (Cap) ausgezahlt.

Für unterschiedliche Szenarien wird der Auszahlungsbetrag wie folgt berechnet (Berechnungsbeispiele):

TEUR		Beispiel 1	Beispiel 2	Beispiel 3
Grundvergütung		240	240	240
Anstieg Substanzwert p. a.	t1	400	500	800
	t2	500	500	1.200
	t3	653,174	653,174	1.800
	t4	300	200	2.200
Summe Anstieg	t1-t4	1.853,174	1.853,174	6.000
Anstieg Substanzwert/100 gerundet auf drei Dezimalen		18,532	18,532	60
Berechnung LTI		18,532 x 3,6% x TEUR 240 = EUR 160.116,48	18,532 x 3,6% x TEUR 240 = EUR 160.116,48	60 x 3,6% x TEUR 240 = EUR 518.400,00
Kürzung um 6%		-	- 9,606.99	-
max. LTI (für vier Jahre)		TEUR 480	TEUR 480	TEUR 480
Auszahlung LTI Ende t4		EUR 160.116,48	EUR 159.509,49	TEUR 480

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ist ausgeschlossen.

Die Auszahlung des für den LTI ermittelten Vergütungsbetrags erfolgt nach der ersten ordentlichen Aufsichtsratssitzung 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.

V. Aktuelle Ziel-Gesamtvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds ist die Summe aus der mit dem Vorstandsmitglied gemäß Anstellungsvertrag vereinbarten jährlichen Grundvergütung, den Nebenleistungen und den jährlichen Zielbeträgen des STI und dem Zielbetrag des LTI, der rechnerisch auf die Laufzeit der Bemessungsgrundlage verteilt wird. Der Aufsichtsrat hat die jährliche Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied der Gesellschaft festgelegt. 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.

VI. Maximalvergütung

Das Vergütungssystem enthält insgesamt und hinsichtlich der einzelnen Vergütungskomponenten betragsmäßige Höchstgrenzen. Die Maximalvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds ergibt sich aus der Summe der mit dem Vorstandsmitglied gemäß Anstellungsvertrag vereinbarten, jährlichen Grundvergütung, den maximalen Beträgen für die Nebenleistungen sowie den jeweiligen Höchstgrenzen für die variablen Vergütungsbestandteile STI und LTI; letzteres wird rechnerisch auf die Laufzeit der Bemessungsgrundlage verteilt. Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung (Cap) fest. Sie beträgt höchstens EUR 600.000 p.a.

Der Aufsichtsrat weist darauf hin, dass diese Beträge aus seiner Sicht nicht die angemessene Vergütung darstellen, sondern lediglich betragsmäßige Höchstgrenzen bei durchgängig maximaler Ausschöpfung der entsprechenden Bandbreiten.

VII. 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 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).

VIII. Anrechnung der Vergütung für Nebentätigkeiten

Sofern Vorstandsmitglieder konzernintern 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.

IX. 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).

X. 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 das STI und das LTI (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).

XI. 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 zu prüfen. Die Hauptversammlung beschließt über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr. Die erstmalige Beschlussfassung hat bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, gerechnet ab Beginn des zweiten Geschäftsjahres, das auf den 31. Dezember 2020 folgt, zu erfolgen, bei der ALBIS Leasing AG also voraussichtlich spätestens im Juli 2022. 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.