

## **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](http://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:

	<b>Grundvergütung</b>	<b>Nebenleistungen</b>	<b>Variable Vergütung</b>
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:

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

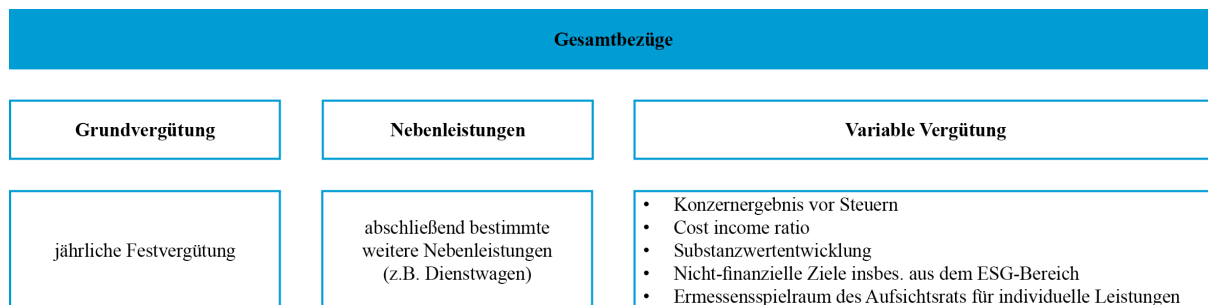
Das neue Vergütungssystem soll grundsätzlich für alle Vorstandsverträge gelten, die nach der Beschlussfassung des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem am 24. April 2023 geschlossen werden.

## IV. Vergütungskomponenten

### 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 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:

	<b>Erfolgsziel</b>	<b>Gewicht (%)</b>
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
		<b>100</b>

#### **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 erkaufte 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
<b>Eintrittshürde</b>	700	0	0
<b>Budget</b>	1.000	100	1,0
<b>Ist</b>	1.120	120	1,2
<b>Cap</b>	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
	<b>gewogener Durchschnitt</b>		<b>108,75</b>	<b>1,0875</b>

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		Ist mind. 75 % des Budgets	Auszahlung (EUR)
	<b>Budget</b>	<b>Ist</b>		
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
<b>Summe</b>				<b>87.000</b>

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 Vorstandsmitglied
Fixum	325	180
Nebenleistungen	45	25
variable Vergütung	125	130
<b>Zielvergütung</b>	<b>495</b>	<b>335</b>

## 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:

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

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

## VI. 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).

## VII. 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.

### **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.

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).

### **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 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).

## **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. 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.