

**Einberufung der
40. ordentlichen Hauptversammlung**

der

ALBIS Leasing AG, Hamburg

ISIN DE0006569403 // WKN 656 940

Wir laden hiermit unsere Aktionäre zu der am

**Dienstag, den 5. Juli 2022,
11:00 Uhr (MESZ)**

in Form einer virtuellen Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten stattfindenden

40. ordentlichen Hauptversammlung

ein. Die Hauptversammlung wird für Aktionäre der ALBIS Leasing AG live im Internet übertragen. Das Stimmrecht der Aktionäre kann ausschließlich im Wege der elektronischen Briefwahl oder durch Vollmachtserteilung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft ausgeübt werden. Ort der Hauptversammlung im Sinne des Aktiengesetzes ist das Dorint Hotel Hamburg-Eppendorf, Martinistraße 72, 20251 Hamburg.

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 2021 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 in seiner Sitzung am 29. April 2022 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 2021 ausgewiesenen Bilanzgewinn von EUR 654.088,14 in Höhe von ebenfalls EUR 654.088,14 in die anderen Gewinnrücklagen einzustellen.

- 3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021**

Herr Michael Hartwich war im gesamten Geschäftsjahr 2021 Vorstandsmitglied. Herr Andreas Oppitz war bis zum 1. November 2021, dem Tag der Niederlegung seines Amtes, Vorstandsmitglied. Herr Sascha Lerchl und Herr Andreas Arndt sind seit dem 1. September 2021 Vorstandsmitglieder.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor,

- a) Herrn Michael Hartwich für seine Amtszeit als Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2021 Entlastung zu erteilen;
- b) Herrn Andreas Oppitz für seine Amtszeit als Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2021 Entlastung zu erteilen;

- c) Herrn Sascha Lerchl für seine Amtszeit als Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2021 Entlastung zu erteilen;
- d) Herrn Andreas Arndt für seine Amtszeit als Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2021 Entlastung zu erteilen.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats, dem satzungsgemäß die Leitung der Hauptversammlung obliegt, beabsichtigt, die Hauptversammlung über die Tagesordnungspunkte 3 lit. a) bis lit. d) einzeln abstimmen zu lassen.

4. Beschlussfassung über die Entlastung des ehemaligen Mitglieds des Vorstands, Herrn Bernd Dähling, für die Geschäftsjahre 2018 und 2019

Auf der 39. ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft wurde beschlossen, die Entscheidung über die Entlastung des ehemaligen Vorstandsmitglieds Herrn Bernd Dähling für die Geschäftsjahre 2018 und 2019 im Hinblick auf das zwischen Herrn Dähling und der Gesellschaft damals schwebende gerichtliche Verfahren auf die nächste ordentliche Hauptversammlung zu vertagen. Herr Dähling war während des gesamten Geschäftsjahrs 2018 und bis zum 28. Februar 2019 Vorstandsmitglied der Gesellschaft. Das gerichtliche Verfahren zwischen Herrn Dähling und der Gesellschaft ist mittlerweile beendet. Das Landgericht Hamburg hat am 28. Juli 2021 durch erstinstanzliches, zwischenzeitlich rechtskräftiges Urteil die von der Gesellschaft gegen Herrn Dähling erhobenen Ansprüche zurückgewiesen.

Vor diesem Hintergrund schlagen Vorstand und Aufsichtsrat vor,

- a) Herrn Bernd Dähling für seine Amtszeit als Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2018 Entlastung zu erteilen;
- b) Herrn Bernd Dähling für seine Amtszeit als Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2019 Entlastung zu erteilen.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats, dem satzungsgemäß die Leitung der Hauptversammlung obliegt, beabsichtigt, die Hauptversammlung über die Tagesordnungspunkte 4 lit. a) und lit. b) einzeln abstimmen zu lassen.

5. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021

Herr Wolfgang Wittmann war bis zum 2. Juli 2021 Aufsichtsratsmitglied. Frau Dr. Kerstin Steidte-Megerlin, Herr Christian Hillermann und Herr Christoph F. Buchbender waren im gesamten Geschäftsjahr 2021 Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft. Herr Prof. Dr. Jens Poll ist seit dem 3. Dezember 2021 durch gerichtliche Bestellung des Amtsgerichts Hamburg, erlassen am 1. Dezember 2021, Aufsichtsratsmitglied.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor,

- a) Herrn Wolfgang Wittmann für seine Amtszeit als Aufsichtsratsmitglied im Geschäftsjahr 2021 Entlastung zu erteilen;
- b) Frau Dr. Kerstin Steidte-Megerlin für ihre Amtszeit als Aufsichtsratsmitglied im Geschäftsjahr 2021 Entlastung zu erteilen;
- c) Herrn Christian Hillermann für seine Amtszeit als Aufsichtsratsmitglied im Geschäftsjahr 2021 Entlastung zu erteilen;
- d) Herrn Christoph F. Buchbender für seine Amtszeit als Aufsichtsratsmitglied im Geschäftsjahr 2021 Entlastung zu erteilen;
- e) Herrn Prof. Dr. Jens Poll für seine Amtszeit als Aufsichtsratsmitglied im Geschäftsjahr 2021 Entlastung zu erteilen.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats, dem satzungsgemäß die Leitung der Hauptversammlung obliegt, beabsichtigt, die Hauptversammlung über die Tagesordnungspunkte 5 lit. a) bis lit. e) einzeln abstimmen zu lassen.

6. Beschlussfassung über die Entlastung des ehemaligen Mitglieds des Aufsichtsrats, Herrn Dr. Rolf Aschermann, für die Geschäftsjahre 2018 und 2019

Auf der 39. ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft wurde beschlossen, dass die Entscheidung über die Entlastung des ehemaligen Aufsichtsratsmitglieds Herrn Dr. Rolf Aschermann für die Geschäftsjahre 2018 und 2019 im Hinblick auf mögliche, damals noch ungeklärte Regressansprüche der Gesellschaft gegenüber Herrn Dr. Aschermann auf die nächste ordentliche Hauptversammlung, vertagt wird. Herr Dr. Aschermann war während des gesamten Geschäftsjahrs 2018 und bis zum 28. Februar 2019 Aufsichtsratsmitglied der Gesellschaft. Die genannten Regressansprüche der Gesellschaft gegenüber Herrn Dr. Aschermann stehen angesichts des abweisenden Urteils des Landge-

richts Hamburg vom 28. Juli 2021 bezüglich der Ansprüche, welche die Gesellschaft im gleichen Zusammenhang gegen Herrn Dähling erhobenen hatte, nicht mehr im Raum.

Vor diesem Hintergrund schlagen Vorstand und Aufsichtsrat vor,

- a) Herrn Dr. Rolf Aschermann für seine Amtszeit als Aufsichtsratsmitglied im Geschäftsjahr 2018 Entlastung zu erteilen;
- b) Herrn Dr. Rolf Aschermann für seine Amtszeit als Aufsichtsratsmitglied im Geschäftsjahr 2019 Entlastung zu erteilen.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats, dem satzungsgemäß die Leitung der Hauptversammlung obliegt, beabsichtigt, die Hauptversammlung über die Tagesordnungspunkte 6 lit. a) und lit. b) einzeln abstimmen zu lassen.

7. Beschlussfassung über die Entlastung von Herrn Wolfgang Wittmann für das Geschäftsjahr 2020

Herr Wolfgang Wittmann wurde in der Hauptversammlung am 2. Juli 2021 als Aufsichtsratsmitglied abberufen und ihm wurde durch die Hauptversammlung am 2. Juli 2021 keine Entlastung für das Geschäftsjahr 2020 erteilt. Es soll nun erneut über die Entlastung von Herrn Wolfgang Wittmann für das Geschäftsjahr 2020 Beschluss gefasst werden

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor,

Herrn Wolfgang Wittmann für seine Amtszeit als Aufsichtsratsmitglied im Geschäftsjahr 2020 Entlastung zu erteilen.

8. Beschlussfassung über die Wahl des Abschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2022

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 2022 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 Abs. 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 Abs. 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).

9. Beschlussfassung über die Wahl eines Aufsichtsratsmitglieds

Herr Wolfgang Wittmann ist durch Hauptversammlungsbeschluss vom 2. Juli 2021 als Aufsichtsratsmitglied der Gesellschaft abberufen worden. Ein Aktionär hat gegen den Abberufungsbeschluss Anfechtungs- und Nichtigkeitsklage erhoben und am 13. Oktober 2021 die gerichtliche Ergänzung des Aufsichtsrats beantragt. Der Aufsichtsrat hat laut Satzung der ALBIS Leasing AG aus vier Mitgliedern zu bestehen. Auf Antrag des Vorstands, dem sich der Aufsichtsrat angeschlossen hat, hat das Amtsgericht Hamburg dann Herrn Prof. Dr. Jens Poll im Wege des gerichtlichen Ergänzungsverfahrens nach § 104 Abs. 2 AktG durch Erlass eines gerichtlichen Beschlusses am 1. Dezember 2021 zum Mitglied des Aufsichtsrats bestellt. Das Amt von Herrn Prof. Dr. Poll als Aufsichtsratsmitglied endet mit Ablauf dieser ordentlichen Hauptversammlung oder bei sonstiger Behebung des Mangels der Aufsichtsratsbesetzung. Die Anfechtungs- und Nichtigkeitsklage ist noch rechtshängig.

Es ist daher nun durch die Hauptversammlung ein neues Aufsichtsratsmitglied anstelle des durch Hauptversammlungsbeschluss vom 2. Juli 2021 abberufenen Herrn Wittmann zu bestellen. Der Aufsichtsrat setzt sich gemäß §§ 95, 96 Abs. 1 6. Fall, 101 Abs. 1 AktG i.V.m. § 9 Abs. 1 der Satzung aus vier von den Aktionären zu wählenden Mitgliedern zusammen. Nach § 9 Abs. 4 der Satzung erfolgt die Wahl als Nachwahl von vor Ablauf der Amtszeit ausscheidenden Aufsichtsratsmitgliedern für den Rest der Amtszeit des jeweils ausgeschiedenen Mitglieds, wenn die Hauptversammlung nicht eine längere Amtszeit festlegt. Die Wahl des hier vorgeschlagenen Kandidaten soll gemäß dem Vorschlag des Aufsichtsrats für den Rest der Amtszeit des ausgeschiedenen Mitglieds Herrn Wolfgang Wittmann erfolgen. Die Amtszeit von Herrn Wittmann lief bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2023 beschließt. Die Hauptversammlung ist bei der Wahl nicht an Wahlvorschläge gebunden.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, folgenden Kandidaten bis zum Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2023 beschließt, in den Aufsichtsrat zu wählen:

Herr Prof. Dr. Jens Poll, ausgeübter Beruf: Rechtsanwalt, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater in Einzelkanzlei, insbesondere Aufsichtsrat und Beirat in mittelständischen Unternehmen, Wohnort: Berlin

Herr Prof. Dr. Jens Poll ist Mitglied in folgenden anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten oder vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- Elisabeth Vincenz Verbund GmbH, Berlin (Mitglied seit dem 1. Januar 2021)
- Otto Krahn GmbH & Co. KG, Hamburg (Mitglied seit dem 1. April 2005)
- Collonil Salzenbrodt GmbH & Co. KG, Berlin (Mitglied seit dem 23. Januar 2003, Beiratsvorsitzender seit dem 1. Juli 2014)
- Verein Oberlinhaus, Potsdam (Mitglied seit dem 1. Juni 2015, Aufsichtsratsvorsitzender seit dem 1. Juni 2019)
- Deutsche Klassenlotterie Berlin AöR (Mitglied seit dem 26. Februar 2008), Kontrollgremium zuständig auch für die Stiftung Deutsche Klassenlotterie Berlin und in Personalunion auch Aufsichtsrat der LWS Lotterie- und Wett-Service GmbH.

Der vom Aufsichtsrat vorgeschlagene Kandidat Herr Prof. Dr. Poll qualifiziert sich besonders aufgrund seines Sachverstands insbesondere auf dem Gebiet Abschlussprüfung i.S.d. § 100 Abs. 5 AktG. Dadurch und zugleich durch Qualifizierung des bereits im Jahr 2020 bestellten Aufsichtsratsmitglieds Herrn Christian Hillermann durch Sachverstand insbesondere auf dem Gebiet der Rechnungslegung erfüllt der Aufsichtsrat die neuen Anforderungen von § 100 Abs. 5 Halbsatz 1 AktG in der Fassung des FISG (Gesetz zur Stärkung der Finanzmarktintegrität).

Der Wahlvorschlag des Aufsichtsrats berücksichtigt nach der Empfehlung C.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der am 16. Dezember 2019 beschlossenen Fassung (DCGK 2020) die vom Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung beschlossenen Ziele und strebt gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium gemäß § 100 Abs. 5 Halbsatz 2 AktG an und zugleich weiter die Vorgaben nach § 100 Abs. 5 Halbsatz 1 AktG. Der Kandidatenvorschlag berücksichtigt ebenfalls die vom Aufsichtsrat beschlossene Regelaltersgrenze von 72 Jahren.

Der vorgeschlagene Kandidat steht in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zur ALBIS Leasing AG oder deren Konzernunternehmen, den Organen der ALBIS Leasing AG oder einem wesentlich an der ALBIS Leasing AG beteiligten Aktionär, die nach der Einschätzung des Aufsichtsrats ein objektiv urteilender Aktionär für seine Wahlentscheidung als maßgebend ansehen würde (vgl. Empfehlung C.13 DCGK 2020).

Der Aufsichtsrat hat sich bei dem Kandidaten vergewissert, dass der Kandidat den zu erwartenden Zeitaufwand aufbringt.

Der Lebenslauf des zur Wahl anstehenden Aufsichtsratsmitglieds Herrn Prof. Dr. Jens Poll, der über seine relevanten Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen Auskunft gibt und ergänzend eine Übersicht über die wesentlichen Tätigkeiten enthält, ist im **Anhang A**. zu dieser Tagesordnung enthalten und auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung zur Verfügung gestellt.

10. Beschlussfassung über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021

Nach der Änderung des Aktiengesetzes durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) ist ein Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG von Vorstand und Aufsichtsrat zu erstellen und der Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 4 AktG zur Billigung vorzulegen.

Vorstand und Aufsichtsrat haben gemäß § 162 AktG einen Vergütungsbericht über die im Geschäftsjahr 2021 den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährte und geschuldete Vergütung erstellt. Der Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 Abs. 3 AktG durch den Abschlussprüfer daraufhin geprüft, ob die gesetzlich geforderten Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht wurden. Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts ist dem Vergütungsbericht beigelegt.

Aufsichtsrat und Vorstand schlagen vor, den nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 (Anhang B. zur Tagesordnung) zu billigen.

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

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

Die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft beschließt nach § 120a Abs. 1 AktG bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder. Der Aufsichtsrat der ALBIS Leasing AG hat in seiner Aufsichtsratssitzung am 29. April 2022 beschlossen, das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder, das von der Hauptversammlung am 2. Juli 2021 gebilligt worden war, anzupassen, um so die Anforderungen der Gesellschaft und ihrer Stakeholder noch besser erfüllen zu können.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, das vom Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Januar 2022 beschlossene Vergütungssystem (Anhang C. zur Tagesordnung) für die Vorstandsmitglieder zu billigen.

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

ANHANG

Anhang A.

Zu Tagesordnungspunkt 9: Beschlussfassung über die Wahl eines Aufsichtsratsmitglieds

Prof. Dr. Jens Poll

Geburtsjahr und -ort: 1967 in Bonn
 Nationalität: deutsch
 Ausgeübter Beruf: Rechtsanwalt, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater in Einzelkanzlei, insbesondere Aufsichtsrat und Beirat in mittelständischen Unternehmen

Beruflicher Werdegang

seit 2015	Tätigkeit als Berufsaufsichtsrat/-beirat
2012 – 2014	RBS RoeverBroennerSusat GmbH & Co. KG WPG StBG und RBS RoeverBroennerSusat Rechtsanwaltsgesellschaft mbH , Berlin Partner und International Liaison Mitglied des Management Boards
2010 – 2014	Moore Stephens International Ltd. , London Mitglied des International Policy Committees
2007 – 2011	RoeverBroenner GmbH & Co. KG WPG StBG , Berlin Partner / Managing Partner
2004 – 2014	Moore Stephens Europe Ltd. , Brüssel/London Mitglied des European Executive Committees
2001 – 2014	Moore Stephens RBS AG WPG , Berlin Vorstandsvorsitzender
2000 – 2014	Moore Stephens Deutschland AG WPG , Berlin Mitglied des Vorstands
1994 – 2006	Partner Dres. Brönner Treuhand-Revision GmbH WPG StBG , Berlin Seit 1996 Managing Partner Brönner Rechtsanwälte , Berlin Gründungspartner

Ausbildung

1992	Forschungsaufenthalt an der New York University
1992	Promotion an der Freien Universität Berlin
1991 – 1994	Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Freien Universität Berlin
1991 – 1994	Referendariat in Berlin (Kammergericht)
1986 – 1990	Studium der Rechtswissenschaft in Berlin, Genf und Cambridge/England

Anhang B.

Zu Tagesordnungspunkt 10: Beschlussfassung über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021

Vergütungsbericht

Vergütung des Vorstands

A. Grundzüge des Vergütungssystems 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.

Der Aufsichtsrat der ALBIS Leasing AG hat das neue Vergütungssystem am 16. April 2021 festgelegt. Die ordentliche Hauptversammlung der ALBIS Leasing AG am 2. Juli 2021 hat es mit 96,1% der gültigen Stimmen gebilligt.

Das nachfolgend dargestellte 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 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 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 nicht nur eine langfristige Wertsteigerung für ihre Aktionäre, sondern auch gleichzeitig Wert für viele andere Stakeholder. Dabei basiert der verfolgte Ansatz zur unternehmerischen Verantwortung stets auf dem Verhaltenskodex der ALBIS Leasing Gruppe, 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 für das jeweilige Geschäftsjahr 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“.

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 sowie 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

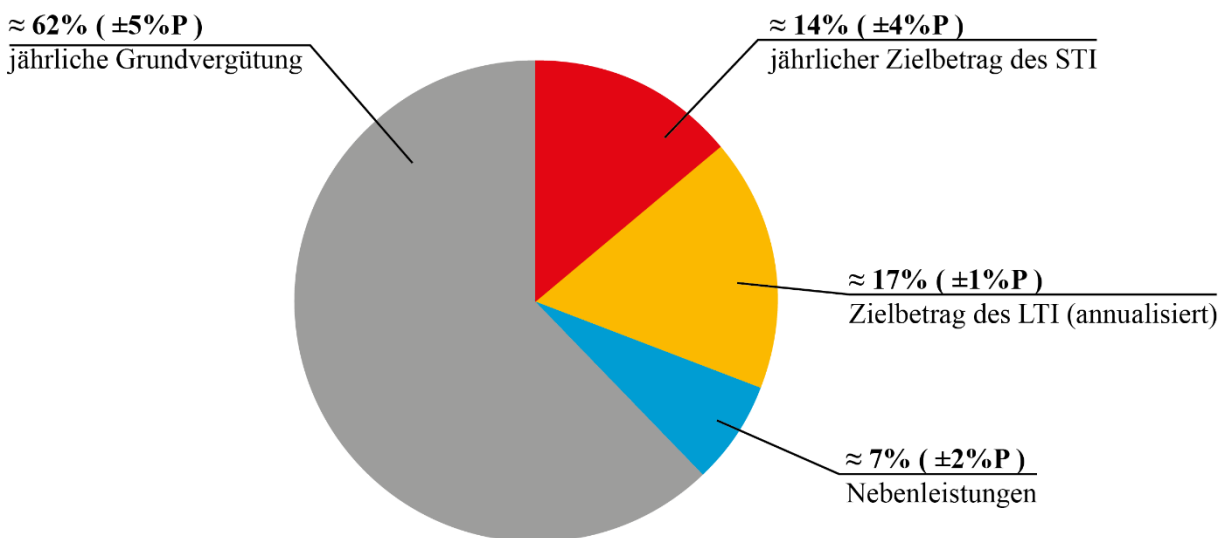
Der Aufsichtsrat entscheidet über das Vergütungssystem und dessen Fest- und Umsetzung.

Über dieses Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat am 16. April 2021 entschieden; die Hauptversammlung der ALBIS Leasing AG hat es am 2. Juli 2021 gebilligt. 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 entfal-

lenden 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 %-Punkte 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 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 mehre-

re 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.

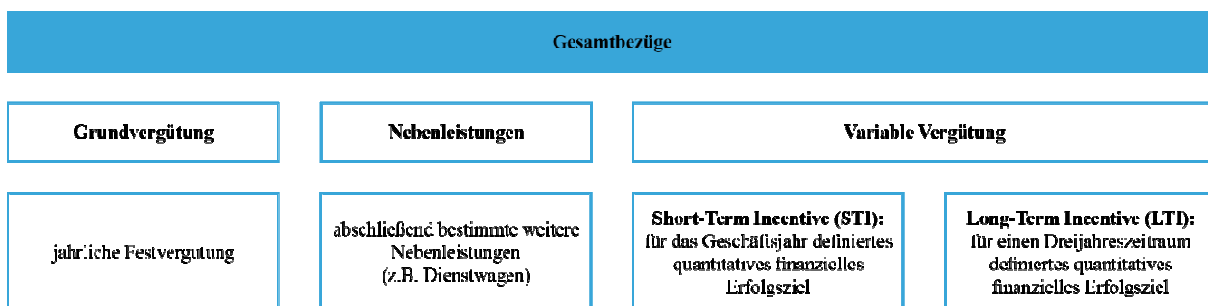
Das Vergütungssystem soll grundsätzlich für alle Vorstandsverträge gelten, die nach der Beschlussfassung des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem am 16. April 2021 geschlossen werden.

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 Übersicht zeigt die verschiedenen Vergütungskomponenten der Gesamtbezüge, die im Folgenden einzeln erläutert werden:



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 bzw. Mobilitätspauschale;
- Beiträge zur Unfallversicherung;
- ggf. Kosten doppelter Haushaltsführung und Familienheimfahrten.

3. Erfolgsabhängige variable Vergütung

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. 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.

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 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 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. Der Auszahlungsbetrag ist auf 150 % des Zielbetrags begrenzt (Auszahlungs-Cap).

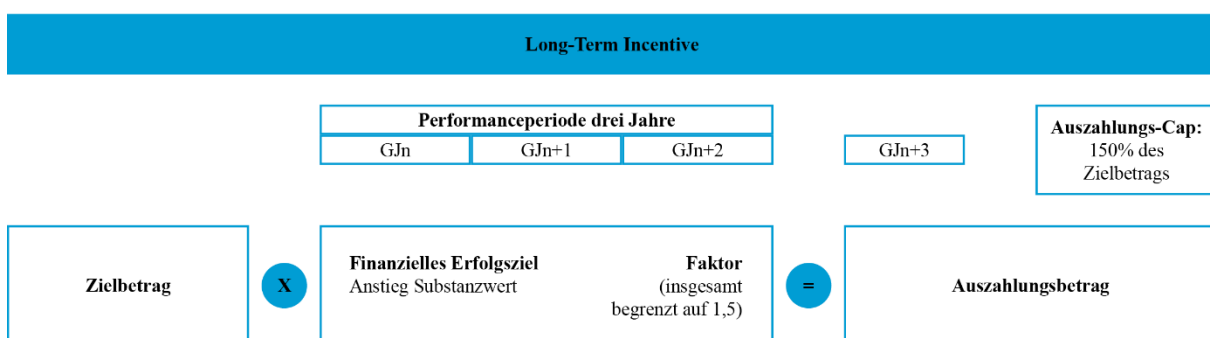
Zahlenbeispiel (für STI-Zielbetrag T€ 50):

in T€	HGB-Ergebnis	ZE (%)	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

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. Wenn sich bei der Division keine ganze Zahl ergibt, wird dieser Quotient auf drei Dezimalen mathematisch gerundet.
- Der gerundete Wert wird 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 der Substanzwert nicht in jedem Geschäftsjahr des Bemessungszeitraums um mindestens den hierfür festgelegten Betrag (T€ 300) gestiegen ist, wird der Auszahlungsbetrag um einen festgelegten Prozentsatz (6 %) gekürzt.
- In jedem Fall wird maximal die festgelegte Obergrenze für die LTI-Auszahlung (Cap) ausgezahlt.

Für unterschiedliche Szenarien wird der Auszahlungsbetrag beispielhaft wie folgt berechnet:

in T€		Beispiel 1	Beispiel 2	Beispiel 3
Grundvergütung		240	240	240
Anstieg Substanzwert p.a.	t1	400	700	800
	t2	500	200	2.200
	t3	653,174	653,174	1.800
Summe Anstieg	t1-t3*	1.553,174	1.553,174	4.800
Anstieg Substanzwert/100, gerundet auf drei Dezimalen		15,532	15,532	48
Berechnung LTI		15,532 x 3,6 % x T€ 240 = € 134.196,48	15,532 x 3,6 % x T€ 240 = € 134.196,48	48 x 3,6 % x T€ 240 = € 414.720,00
Kürzung um 6 %		-	- 8.051,79	-
max. LTI (für drei Jahre)		T€ 360	T€ 360	T€ 360
Auszahlung LTI Ende t3*		€ 134.196,48	€ 126.144,69	T€ 360

*Annahme: Vertragslaufzeit drei Jahre

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.

IV. 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 dem jährlichen Zielbetrag des STI und dem Zielbetrag des LTI, der rechnerisch auf die Laufzeit der Bemessungsgrundlage verteilt wird. 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. 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. Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung (Cap) fest. Sie beträgt höchstens T€ 600 p.a. Bei diesem Betrag ist nicht zwischen der Vergütung für den Vorstandssprecher und der für ein ordentliches Mitglied des Vorstands differenziert.

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 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 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.

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 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 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, erstmals für das Geschäftsjahr 2021, 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 erstmalige Beschlussfassung erfolgt in der Hauptversammlung am 5. 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.

Das neue Vergütungssystem ist maßgeblich für alle Vorstandsverträge, die nach Beschlussfassung des Aufsichtsrats über das neue System am 16. April 2021 geschlossen werden (Neuverträge und Verlängerungen). Alle derzeit bestehenden Vorstandsverträge wurden jedoch vor diesem Termin geschlossen; eine Anpassung an das neue System war gem. § 26j Abs. 1 EGAktG nicht vorgeschrieben und erfolgte im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft auch nicht.

Die aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammengesetzte tatsächliche Gesamtvergütung entspricht daher nicht vollständig den Vorgaben im beschlossenen System der Gesellschaft nach § 87a AktG für die Vergütung der Vorstandsmitglieder. Dennoch fördert auch das derzeit praktizierte Vergütungssystem die langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich daher auf das tatsächlich realisierte Vergütungssystem der ALBIS Leasing AG im Geschäftsjahr 2021. Abweichungen zum neuen Vergütungssystem werden jeweils bei den einzelnen Vergütungskomponenten genannt.

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 und 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 2021 insgesamt auf T€ 993 nach T€ 514 im Vorjahr. Der Anstieg ist wesentlich durch die Abfindung für Herrn Andreas Oppitz verursacht. Außerdem waren für eine Übergangszeit vier Vorstände für das Unternehmen tätig.

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€	2020	%	2021	%	Zielver- gütung	2021 (Min.)	2021 (Max.)
Festvergütung	240	93	240	93	240	240	240
Nebenleistungen	17	7	17	7	17	0	17
einjährige variable Vergütung	0	0	0		68	0	68
mehnjährige variable Vergütung	-	-	0	0		0	120*
	257	100	257	100	325	240	445

*anteilig ein halbes Jahresgrundgehalt

Der Vorstandsvertrag von Herrn Michael Hartwich endete vertragsgemäß am 31. Dezember 2021. Der festgelegte Schwellenwert für das STI wurde nicht erreicht, so dass keine einjährige variable Vergütung gewährt wurde. Der Bemessungszeitraum für das LTI endete planmäßig am 31. Dezember 2021. Der für eine LTI-Zahlung festgelegte nachhaltige Anstieg des Substanz- und Vertragswerts des Vertragsbestands um mindestens T€ 300 wurde nicht kontinuierlich in jedem Jahr des Bemessungszeitraums erreicht, so dass entsprechend keine langfristige variable Vergütung gewährt wurde.

Herrn Andreas Oppitz gewährte und geschuldete Vergütung

in T€	2020	%	2021	%	Zielver- gütung	2021 (Min.)	2021 (Max.)
Festvergütung	240	93	240	48	240	240	240
Nebenleistungen	17	7	21	4	17	0	37
einjährige variable Vergütung	0	0	0	0	68	0	68
mehnjährige variable Vergütung	-	-	0	0	120*	0	240**
Abfindung + Festvergütung 1-6/2022	-	-	240	48	-	240	240
	257	100	501	100	445	480	825

*rechnerisch auf Vertragslaufzeit verteilt **ein Jahresgrundgehalt lt. Aufhebungsvertrag

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 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 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 an Herrn Oppitz, die erst 2022 ausgezahlt wird, hat die Gesellschaft eine Rückstellung gebildet.

Herrn Sascha Lerchl (Vorstandssprecher) gewährte und geschuldete Vergütung

in T€	2020	%	2021	%	Zielvergütung*	2021 (Min.)	2021 (Max.)
Festvergütung	-		109	75	325	325	325
Nebenleistungen	-		6	4	45	0	37
einjährige variable Vergütung	-		17	12	50	0*	50
mehnjährige variable Vergütung	-		13	9	75	0	0**
	-		145	100	495	325	402

*auf ein volles Jahr hochgerechnet **einmalig drei Jahre nach Vertragsbeginn

Herrn Andreas Arndt (Vorstand) gewährte und geschuldete Vergütung

in T€	2020	%	2021	%	Zielvergütung*	2021 (Min.)	2021 (Max.)
Festvergütung	-		59	65	160	160	160
Nebenleistungen	-		6	7	25	0	18
einjährige variable Vergütung	-		17	19	50	0	50
mehnjährige variable Vergütung	-		8	9	50	0	0**
	-		90	100	285	160	228

*auf ein volles Jahr hochgerechnet **einmalig drei Jahre nach Vertragsbeginn

Die Laufzeit der neu zum 1. September 2021 eingetretenen Vorstandsmitglieder Herr Sascha Lerchl, der zugleich zum Vorstandssprecher 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 ist in ihren Vorstandsverträgen 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 ergibt.

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 hat 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.

Die mehrjährige variable Vergütung von Herrn Sascha Lerchl und Herrn Andreas Arndt ist erst bei Vertragsende (31. August 2024) geschuldet. Entsprechend wird über dessen Höhe grundsätzlich erst im Vergütungsbericht 2024 berichtet werden, der im Frühjahr 2025 veröffentlicht werden wird. Die mehrjährige variable Vergütung beträgt dann für Herrn Sascha Lerchl maximal T€ 375 und für Herrn Andreas Arndt T€ 225.

Die tatsächliche Gesamtvergütung 2021 lag bei den Herren Hartwich, Lerchl und Arndt unter der jeweils vereinbarten Maximalvergütung. Bei Herrn Oppitz lag sie aufgrund der vereinbarten und bereits 2021 verbuchten Abfindung darüber.

Den Vorstandsmitgliedern sind 2020 bzw. 2021 folgende Beträge zugeflossen:

in T€	Hartwich		Oppitz		Lerchl		Arndt	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Festvergütung	240	240	240	240	-	109	-	59
Nebenleistungen	17	17	17	21	-	6	-	6
einjährige variable Vergütung	48	0	48	0	-	0	-	0
mehrjährige variable Vergütung	51	0	51	0	-	0	-	0
Summe	356	257	356	261	-	115	-	65

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

Die Regelungen für die beiden im Geschäftsjahr 2021 ausgeschiedenen Vorstände und die beiden neu bestellten Vorstände sind fast identisch und können daher zusammengefasst beschrieben werden. Abweichungen sind gegebenenfalls bei den betreffenden Vergütungselementen genannt.

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder Herr Michael Hartwich, Herr Andreas Oppitz, Herr Sascha Lerchl und Herr Andreas Arndt 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 des unterjährigen Eintritts hat der Aufsichtsrat Herrn Sascha Lerchl und Herrn Andreas Arndt unter Annahme einer Zielerreichung von 100 % eine zeitanteilige jährliche variable Vergütung von € 16.667 gewährt, die allerdings erst 2022 ausgezahlt wird.

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 haben 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 ist 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 2022 vorgesehenen Änderung des Vorstandsvergütungssystems mit einer wesentlichen Änderung der langfristig variablen Vergütung hat der Aufsichtsrat am 25. April 2022 bzw. 29. April 2022 beschlossen, 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 erst 2022 ausgezahlt wird.

Die Nebenleistungen für alle Vorstandsmitglieder setzen sich zusammen aus Kosten für Dienstwagen (bei Herrn 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 festgelegt.

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.

Für ehemalige Vorstandsmitglieder einer Vorgängergesellschaft der ALBIS Leasing AG besteht eine Pensionsrückstellung in Höhe von T€ 465 (Vorjahr: T€ 479), 2021 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.

3. Vergleichende Darstellung

Das HGB-Ergebnis, die durchschnittliche Mitarbeitervergütung sowie die durchschnittliche Vergütung der Vorstandsmitglieder entwickelten sich in den Jahren 2017 bis 2021 wie folgt:

in T€	HGB-Ergebnis	Mitarbeitervergütung	Vergütung Vorstandsmitglieder
2018	3.184	61,6	354
%	-56,7	+0,2	0
2019	1.377	61,7	354
%	+105,7	-2,4	+5,9
2020	2.832	60,2	375
%	-65,9	+3,8	+1,1
2021	966	62,5	379

Die Beschaffung und Aufbereitung der Daten zur Mitarbeitervergütung für das Jahr 2017 würde einen nicht vertretbaren Aufwand verursachen. Bei diesem vertikalen Vergütungsvergleich nutzt die Gesellschaft daher teilweise die Übergangsvorschrift des § 26j Abs 2 Satz 2 EGAktG, so dass die verpflichtenden Angaben für fünf Jahre erst im Vergütungsbericht 2022 gemacht werden.

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 kurzfristige und langfristige variable Vergütung (soweit gewährt). Sonstige Nebenleistungen haben eine für den Zweck des vertikalen Vergütungsvergleichs nachrangige Bedeutung und sind daher nicht berücksichtigt.

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

4. Weiterentwicklung des Vorstandsvergütungssystems

Das Vorstandsvergütungssystem ist zuletzt am 2. Juli 2021 von der Hauptversammlung der ALBIS Leasing AG gebilligt worden. Der Aufsichtsrat erarbeitet derzeit ein modifiziertes Vergütungssystem, über das er im Frühjahr 2022 entscheiden wird.

Als materiell wesentlichste Änderung werden STI und LTI zu einer einzigen variablen Vergütungskomponente mit einjähriger Bemessungsgrundlage zusammengefasst. Die variable Vergütung wird künftig von einer Mehrzahl von finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgsparametern abhängen: Konzernergebnis vor Steuern, cost income ratio nach Risiko, Substanzwertentwicklung, ESG-Zielen und einem Ermessensspielraum des Aufsichtsrats.

Die Langfristigkeit der variablen Vergütung wird 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 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 Konzernergebnisses vor Steuern erreicht werden; ansonsten entfällt diese Tranche ersatzlos.

Es ist beabsichtigt, das überarbeitete Vergütungssystem im Juli 2022 der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen.

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in der Satzung der ALBIS Leasing AG festgelegt und beinhaltet eine Festvergütung, Sitzungsgeld (seit 1. Januar 2021) 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 Aufsichts-

rats 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 Präsenzsitzung, Telefon- oder Videokonferenz oder entsprechende 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 2021 betrug T€ 199 (Vorjahr: T€ 155).

Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

in T€	2020	%	2021
Aufsichtsrat insgesamt			
Festvergütung	155	+18	183
Sitzungsgeld	-	+>100	16
Gesamtvergütung	155	+28	199
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder:			
Christoph Franz Buchbender (Mitglied seit 25.06.2020, Vorsitzender seit 02.07.2021)			
Festvergütung	14	+286	54
Sitzungsgeld	-		4
Gesamtvergütung	14	+314	58
Christian Hillermann (Mitglied und stellv. Vorsitzender seit 25.06.2020)			
Festvergütung	22	+145	54
Sitzungsgeld	-		4
Gesamtvergütung	22	+164	58

Dr. Kerstin Steidte-Megerlin (seit 25.06.2020)			
Festvergütung	14	+157	36
Sitzungsgeld	-		4
Gesamtvergütung	14	+186	40
Prof. Dr. Jens Poll (seit 03.12.2021)			
Festvergütung	-		3
Sitzungsgeld	-		0
Gesamtvergütung	-		3
Ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder:			
Dilan Hilser (bis 25.06.2020)			
Festvergütung	14	-100	-
Sitzungsgeld	-	-	-
Gesamtvergütung	14	-100	-
Hans Werner Scherer (bis 25.06.2020)			
Festvergütung	21	-100	-
Sitzungsgeld	-	-	-
Gesamtvergütung	21	-100	-
Wolfgang Wittmann (Vorsitzender bis 02.07.2021)			
Festvergütung	56	-36	36
Sitzungsgeld	-		4
Gesamtvergütung	56	-29	40
Prof. Dr. Horst Zündorf (bis 25.06.2020)			
Festvergütung	14	-100	-
Sitzungsgeld	-	-	-
Gesamtvergütung	14	-100	-

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

HGB-Ergebnis, durchschnittliche Mitarbeitervergütung und durchschnittliche Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder entwickelten sich im Zeitverlauf wie folgt:

in T€	HGB-Ergebnis	Mitarbeitervergütung	Vergütung Aufsichtsratsmitglieder
2018	3.184	61,6	35
%	-67,7	+0,2	+8,6
2019	1.377	61,7	38
%	+105,7	-2,4	+2,6
2020	2.832	60,2	39
%	-65,9	+3,8	+28,2
2021	966	62,5	50

Auch bei diesem vertikalen Vergütungsvergleich nutzt die Gesellschaft teilweise die Übergangsvorschrift von § 26j Abs 2 Satz 2 EGAktG, so dass die verpflichtenden Angaben für insgesamt fünf Jahre erst im Vergütungsbericht 2022 gemacht werden.

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

Wir haben den Vergütungsbericht der ALBIS Leasing AG, Hamburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 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 IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) 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 QS 1) 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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, 29. April 2022

Ebner Stolz GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Dirk Schützenmeister
Wirtschaftsprüfer

Frank Schuckenbrock
Wirtschaftsprüfer

Anhang C.

Zu Tagesordnungspunkt 11: 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. 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. Dieses bestehende Vorstandsvergütungssystem soll nunmehr nochmals geändert werden, um so die Anforderungen der Gesellschaft und ihrer Stakeholder noch besser erfüllen zu können.

Das nachfolgend dargestellte neue 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 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 29. April 2022 beschlossene 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 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 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 An-

satz 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, der an die UN-Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals) angelehnt ist.

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.

Über dieses Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat am 29. April 2022 entschieden und legt es der Hauptversammlung der ALBIS Leasing AG im Juli 2022 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, dem Maximum der Nebenleistungen und 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
Vorstandssprecher	ca. 60-70 %	ca. 8-10 %	ca. 25-30 %
einfaches Vorstandsmitglied	ca. 55-65 %	ca. 8-10 %	ca. 30-40 %

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 65 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 35 % 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 2018-2021 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

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 weitgehend auf dem 2021 vom Aufsichtsrat beschlossenen und von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem.

Als materiell wesentlichste Änderung werden die bisherige kurzfristige variable Vergütung und die langfristige variable Vergütung zu einer einzigen variablen Vergütungskomponente mit einjähriger Bemessungsgrundlage zusammengefasst. Die variable Vergütung wird künftig von einer Mehrzahl von finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgsparametern abhängen: Konzernergebnis vor Steuern, cost income ratio, Substanzwertentwicklung, ESG-Zielen und einem Ermessensspielraum des Aufsichtsrats.

Die Langfristigkeit der variablen Vergütung wird 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 drei Jahre nach Ende des Bemessungszeitraums. Die Auszahlung der zeitversetzten Tranchen steht unter der zusätzlichen Bedingung, dass mindestens 75 % des für das betreffende Jahr budgetierten Konzernergebnisses vor Steuern erreicht werden; ansonsten entfällt diese Tranche ersatzlos.

Das neue Vergütungssystem soll – vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung – grundsätzlich für alle Vorstandsverträge gelten, die nach der Beschlussfassung des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem am 29. April 2022 geschlossen werden. Die derzeit bestehenden Vorstandsverträge sollen rückwirkend zum 1. Januar 2022 an das neue Vergütungssystem angepasst 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:

Gesamtbezüge		
Grundvergütung	Nebenleistungen	Variable Vergütung
jährliche Festvergütung	abschließend bestimmte weitere Nebenleistungen (z.B. Dienstwagen)	<ul style="list-style-type: none"> • Konzernergebnis vor Steuern • Cost income ratio • Substanzwertentwicklung • Nicht-finanzielle Ziele insbes. aus dem ESG-Bereich • Ermessensspielraum des Aufsichtsrats für individuelle Leistungen

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 Mobilitätszuschale
- 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. Die Auszahlung beginnt mit einem Teilbetrag nach dessen Ablauf. Die Langfristigkeit der variablen Vergütung entsteht dadurch, dass ihr überwiegender Teil erst bis zu 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 (Auszahlungs-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 in den Jahren 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 wurden. 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 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 zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt gezahlt.

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

	Erfolgsziel	Gewicht (%)
a)	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 Zielfortfolio 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 Zielfortfolio der variablen Vergütung.

Die cost income ratio wird ermittelt als Quotient aus den Aufwandspositionen zur Summe der Ertragspositionen in %. Als Aufwandspositionen werden aus der Konzerngesamtergebnisrechnung erfasst Personalkosten und Abschreibungen (darin ist das Risikobewertungsergebnis enthalten). Unter Ertragspositionen werden Ergebnis aus Leasinggeschäft (somit sind auch die Posten „Leasing-/Vermietergebnis aus Finance Leasing“ und „Ergebnis aus Service, Versicherung und Schadenersatz“ berücksichtigt) zuzüglich des Saldos aus sonstigen betrieblichen Erträgen und Aufwendungen erfasst.

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.

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 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. 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 ZE 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 Konzern-Ergebnis	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 maximalen 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 % 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 Maximalbetrags von EUR 108.750:

Geschäftsjahr	IFRS Konzernergebnis		Ist mind. 75 % des Budgets	Auszahlung (EUR)
	Budget	Ist		
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	200
Nebenleistungen	45	25
variable Vergütung	125	110
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 390.000 p.a..

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

	Vorstands- sprecher	ordentliches Vor- standsmitglied
Fixum	325	200
Nebenleistungen	45	25
variable Vergütung	188	165
Maximalvergütung	558	390

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

VII. 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).

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 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).

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 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 mit Zustimmung des Aufsichtsrats nach Maßgabe des Gesetzes über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie (Artikel 2 des Gesetzes zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht, Bundesgesetzblatt I 2020, S. 569) zuletzt geändert durch Art. 15 und 16 des Gesetzes zur Errichtung eines Sondervermögens „Aufbauhilfe 2021“ und zur vorübergehenden Aussetzung der Insolvenzantragspflicht wegen Starkregenfällen und Hochwassern im Juli 2021 sowie zur Änderung weiterer Gesetze (Aufbauhilfegesetz 2021 – AufbhG 2021) vom 10. September 2021, Bundesgesetzblatt I 2021, S. 4147 (nachfolgend „**COVID-19-Gesetz**“) als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten abgehalten. Teilnahmeberechtigte Aktionäre und ihre Bevollmächtigten können das Stimmrecht wie nachfolgend näher beschrieben ausschließlich durch elektronische Briefwahl oder durch Vollmachtserteilung an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter ausüben.

Über die Internetseite der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

wird ein Aktionärsportal zur Verfügung gestellt (nachfolgend „**Aktionärsportal**“). Die Hauptversammlung wird am **5. Juli 2022, ab 11:00 Uhr (MESZ)** live in Bild und Ton über das Aktionärsportal für die ordnungsgemäß angemeldeten Aktionäre übertragen. Die Aktionäre können elektronisch über das Aktionärsportal – nach Maßgabe der nachstehenden Teilnahmebedingungen – die Hauptversammlung verfolgen, ihre Aktionärsrechte wahrnehmen und ihre Stimmen abgeben.

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 **Dienstag, 28. Juni 2022, 24:00 Uhr (MESZ)** (letzter Anmeldetag), bei der Gesellschaft unter

ALBIS Leasing AG
c/o ITTEB GmbH & Co. KG
Vogelanger 25
86937 Scheuring
E-Mail: albis-leasing2022@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, also auf **Dienstag, 14. Juni 2022, 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.

Aktionäre, die an der virtuellen Hauptversammlung teilnehmen möchten, werden gebeten, ihr depotführendes Institut möglichst frühzeitig zu benachrichtigen. Das depotführende Institut schickt dann die Anmeldung und den Nachweis des Anteilsbesitzes an die Anmeldestelle, welche die Zugangskarten für die virtuelle Hauptversammlung ausstellt.

Allen ordnungsgemäß unter Nachweis des Anteilsbesitzes angemeldeten Aktionären bzw. ihren Bevollmächtigten (siehe dazu den Abschnitt „Verfahren für die Stimmabgabe durch einen Bevollmächtigten“) werden anstelle herkömmlicher Eintrittskarten sogenannte Zugangskarten für die virtuelle Hauptversammlung erteilt. Auf jeder Zugangskarte sind eine Kennung und ein Passwort (nachfolgend „**Zugangsdaten**“) abgedruckt, die für die Nutzung des von der Gesellschaft zur Verfügung gestellten Aktionärsportals benötigt werden.

Details zum Aktionärsportal

Ab Dienstag, dem **14. Juni 2022, 0:00 Uhr (MESZ)**, steht auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

das Aktionärsportal zur Verfügung. Über dieses Aktionärsportal können Aktionäre (bzw. ihre Bevollmächtigten) gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren ihr Stimmrecht im Wege der elektronischen Briefwahl ausüben und Vollmacht und Weisung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft sowie Vollmachten an andere Dritte erteilen, Fragen einreichen und Widerspruch gegen einen Beschluss der Hauptversammlung einlegen, jeweils wie in den nachfolgenden Abschnitten näher beschrieben.

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 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, bzw. das Vollmachtsformular, das auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

zugänglich ist, 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 zum Ablauf des **3. Juli 2022, 24:00 Uhr (MESZ)**, an folgende **Anschrift** bzw. bis zum Ablauf des **4. Juli 2022, 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-leasing2022@itteb.de

Alternativ können Vollmachten ab dem 14. Juni 2022 über das Aktionärsportal auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren bis zum Beginn 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. Das Formular für die Erteilung von Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft wird auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

zur Verfügung gestellt. Nähere Informationen zur Stimmrechtsvertretung sowie ein entsprechendes Formular für die Erteilung von Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft erhalten die Aktionäre auch zusammen mit der Zugangskarte. Vollmachten und Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter müssen der Gesellschaft ebenfalls in Textform 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 **Sonntag, 3. Juli 2022, 24:00 Uhr (MESZ)** (eingehend), an folgende Adresse zu übermitteln:

ALBIS Leasing AG
c/o ITTEB GmbH & Co. KG
Vogelanger 25
86937 Scheuring
E-Mail: albis-leasing2022@itteb.de

Alternativ kann die Erteilung von Vollmacht und Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter **ab Freitag, den 24. Juni 2022** auch unter Nutzung des Aktionärsportals gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren erfolgen, das die Gesellschaft hierzu unter der Internetadresse

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

zur Verfügung stellt. Über dieses Aktionärsportal können Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft **ab Freitag, den 24. Juni 2022** bis zum Beginn der Abstimmung in der virtuellen Hauptversammlung erteilt, geändert oder widerrufen werden.

Erhalten Stimmrechtsvertreter für ein und denselben Aktienbestand sowohl mittels des Vollmachten- und Weisungsformulars als auch über das Aktionärsportal Vollmacht und Weisungen, werden diese unabhängig von den Eingangsdaten in folgender Reihenfolge berücksichtigt: 1. über das 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 Einreichung von Fragen, zur Stellung von Anträgen oder für die Erklärung von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse zur Verfügung stehen.

Stimmabgabe im Wege der elektronischen Briefwahl

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

Briefwahlstimmen können ab **Freitag, den 24. Juni 2022** über das Aktionärsportal auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren bis zum Beginn der Abstimmung in der virtuellen Hauptversammlung 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.

Bild- und Tonübertragung der Hauptversammlung im Internet

Angemeldete Aktionäre sowie ihre Bevollmächtigten können die gesamte Hauptversammlung am 5. Juli 2022 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.

Die Übertragung der Hauptversammlung ermöglicht keine Teilnahme im Sinne des § 118 Abs. 1 S. 2 AktG bzw. § 11 Abs. 6 der Satzung (elektronische bzw. Online-Teilnahme).

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 (ALBIS Leasing AG, Vorstand, Ifflandstraße 4, 22087 Hamburg) zu richten und muss der Gesellschaft bis zum **Samstag, 4. Juni 2022, 24:00 Uhr (MESZ)**, zugegangen sein.

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.

Gegenanträge nach § 126 AktG i. V. m. § 1 Abs. 2 S. 3 Covid-19-Gesetz

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 **Montag, 20. Juni 2022, 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.

Während der virtuellen Hauptversammlung können keine Gegenanträge gestellt werden. Nach § 126 AktG zugänglich zu machende Gegenanträge von ordnungsgemäß unter Nachweis ihres Anteilsbesitzes zur virtuellen Hauptversammlung angemeldeten Aktionären werden in der virtuellen Hauptversammlung so behandelt, als seien sie in der Hauptversammlung gestellt worden.

Wahlvorschläge gemäß § 127 AktG i. V. m. § 1 Abs. 2 S. 3 Covid-19-Gesetz

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 **Montag, 20. Juni 2022, 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 in Verbindung mit § 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.

Während der virtuellen Hauptversammlung können keine Wahlvorschläge unterbreitet werden. Nach §§ 127, 126 AktG zugänglich zu machende Wahlvorschläge von ordnungsgemäß unter Nachweis ihres Anteilsbesitzes zur virtuellen Hauptversammlung angemeldeten Aktionären werden in der virtuellen Hauptversammlung so behandelt, als seien sie in der Hauptversammlung gestellt worden.

Auskunftsrecht, Fragerecht des Aktionärs nach § 131 Abs. 1 AktG, § 1 Abs. 2 S. 1 Nr. 3, S. 2 Covid-19-Gesetz

Ein Auskunftsrecht für Aktionäre in der virtuellen Hauptversammlung besteht nicht. Des Weiteren besteht während der virtuellen Hauptversammlung keine Möglichkeit, zusätzliche oder ergänzende Fragen zu stellen.

Ordnungsgemäß unter Nachweis ihres Anteilsbesitzes angemeldete Aktionäre haben das Recht, im Wege der elektronischen Kommunikation vor der virtuellen Hauptversammlung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen Fragen zu stellen. Der Vorstand entscheidet nach pflichtgemäßem, freiem Ermessen, wie er Fragen beantwortet. Der Vorstand kann dabei Aktionärsvereinigungen und institutionelle Investoren mit bedeutenden Stimmanteilen bevorzugen.

Der Vorstand hat mit Zustimmung des Aufsichtsrats beschlossen, dass Fragen der Aktionäre spätestens bis einen Tag vor der Versammlung, d.h. bis einschließlich **Sonntag, 3. Juli 2022, 24:00 Uhr (MESZ)**, im Wege der elektronischen Kommunikation, wie im nachstehenden Absatz aufgeführt, einzureichen sind. Nach Ablauf der vorstehend genannten Frist können keine Fragen mehr eingereicht werden. Auch während der virtuellen Hauptversammlung können keine Fragen gestellt werden.

Für das Stellen von Fragen steht unseren Aktionären das Aktionärsportal zur Verfügung. Die erforderlichen Zugangsdaten (Kennung und Passwort) sind auf den Zugangskarten abgedruckt, die den Aktionären nach deren form- und fristgerechter Anmeldung zugeschickt werden. Mit diesen Zugangsdaten können sich die Aktionäre ab **Dienstag, 14. Juni 2022** unter

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

über das Aktionärsportal anmelden und ihre Fragen formulieren und übermitteln. Nur über das Aktionärsportal gestellte Fragen werden im Rahmen der Beantwortung berücksichtigt. Auf anderem Wege oder später eingereichte Fragen bleiben unberücksichtigt. Einmal gestellte Fragen können technisch bedingt nicht geändert oder zurückgezogen werden.

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, muss ein entsprechender Hinweis zusammen mit der Frage übermittelt werden.

Möglichkeit des Widerspruchs gegen Beschlüsse der Hauptversammlung gemäß § 1 Abs. 2 S. 1 Nr. 4 Covid-19-Gesetz

Aktionäre, die sich form- und fristgerecht angemeldet haben, sowie ihre Bevollmächtigten können vom Beginn der virtuellen Hauptversammlung bis zu ihrem Ende in Abweichung von § 245 Nr. 1 AktG unter Verzicht auf das Erfordernis des Erscheinens in der Hauptversammlung in unserem Aktionärsportal, welches unter

www.albis-leasing.de/investoren/hauptversammlung

zugänglich ist, auf elektronischem Wege Widerspruch gegen Beschlüsse der Hauptversammlung beim am Durchführungsort anwesenden beurkundenden Notar zur Niederschrift erklären, wenn sie ihr Stimmrecht nach den vorstehenden Bestimmungen ausüben oder ausgeübt haben. Eine anderweitige Form der Übermittlung von Widersprüchen ist ausgeschlossen.

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 2021;
- der Lagebericht der ALBIS Leasing AG für das Geschäftsjahr 2021;
- der gebilligte Konzernabschluss der ALBIS Leasing AG für das Geschäftsjahr 2021;
- der Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2021;
- 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 2021;
- die Einladung zur Hauptversammlung;
- Angaben gemäß § 125 AktG in Verbindung mit der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212 (EU-DVO);
- der Lebenslauf des zur Wahl vorgeschlagenen Kandidaten zu TOP 9;
- der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 zu TOP 10 einschließlich des Vermerks über die Prüfung des Vergütungsberichts;
- das angepasste Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu TOP 11;
- die weiteren gemäß § 124a AktG zu veröffentlichenden Informationen;
- weitergehende Erläuterungen zu den Rechten der Aktionäre nach §§ 122 Abs. 2, 126 Abs. 1, 127, 131 Abs. 1 AktG;
- die aktuelle Satzung der Gesellschaft.

Die Unterlagen werden den Aktionären auch während der virtuellen Hauptversammlung am 5. Juli 2022 über die Internetseite der Gesellschaft zugänglich gemacht. Nach der Hauptversammlung werden die Abstimmungsergebnisse auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht.

Hamburg, im Mai 2022

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.