

Anhang A.

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

Vergütungsbericht

Vergütung des Vorstands

A. Grundzüge des Vergütungssystem des Vorstands

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

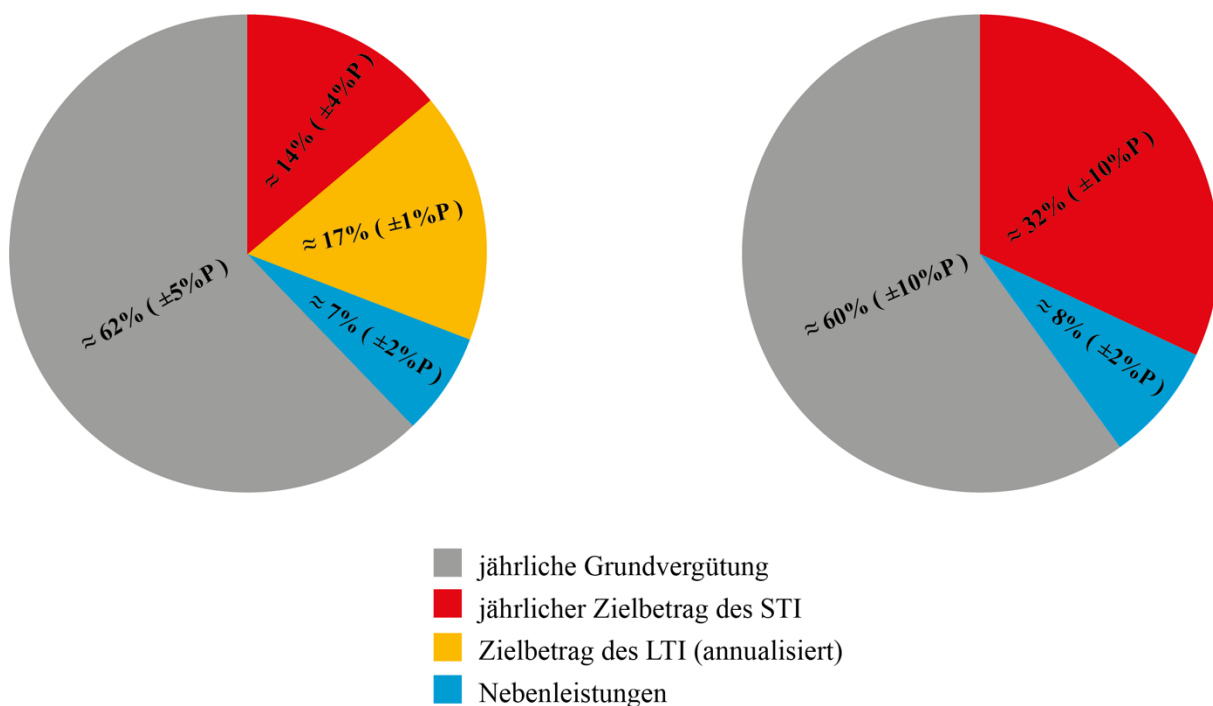
Die Hauptversammlung am 5. Juli 2022 hat das Vergütungssystem 2022 nicht gebilligt. Daher hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem nochmals überprüft und am 24. April 2023 geändert („Vergütungssystem 2023“). Es gilt rückwirkend ab dem 1. Januar 2023 und soll der Hauptversammlung am 13. Juli 2023 zur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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

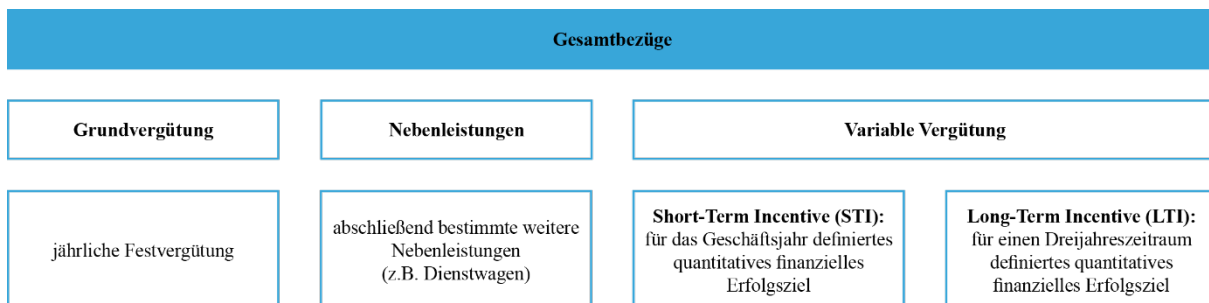
III. Vergütungskomponenten

1. Überblick

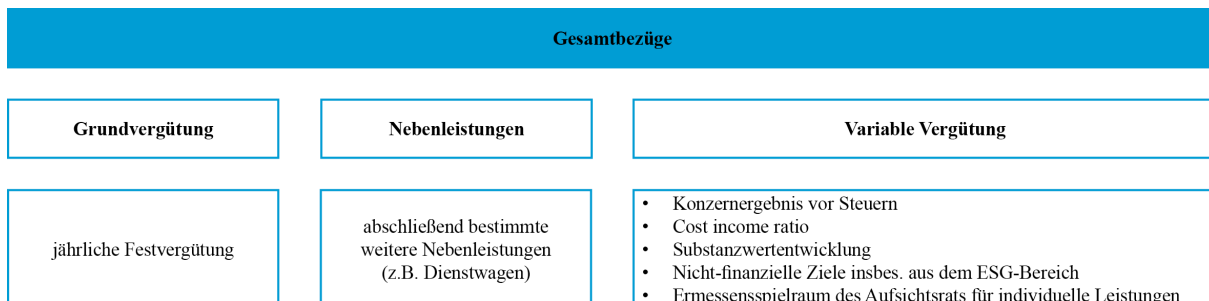
Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte sind die schuldrechtlichen Anstellungsverträge, welche die Albis Leasing AG, vertreten durch den Aufsichtsrat, mit den einzelnen Mitgliedern des Vorstands schließt. Diese enthalten abschließend die Vergütungskomponenten der Mitglieder des Vorstands.

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

Vergütungssystem 2021:



Vergütungssystem 2022:



2. Erfolgsunabhängige feste Vergütung

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

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

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

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

3. Erfolgsabhängige variable Vergütung

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

Vergütungssystem 2021:

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

a) Kurzfristige variable Vergütung (STI)

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

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

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

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

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

b) Langfristige variable Vergütung (LTI)

Die langfristige erfolgsabhängige Komponente (LTI) wird einmalig zu Beginn der Laufzeit des Vorstandsvertrags zugesagt und nach Ablauf des Bemessungszeitraums, der der Laufzeit des Vorstandsvertrags (in der Regel vier Jahre) entspricht, ausgezahlt. Beginnt oder endet das Anstellungsverhältnis im Laufe eines Geschäftsjahres, wird das LTI für das Geschäftsjahr zeitanteilig gewährt und gezahlt. Auch das Erfolgsziel des LTI legt der Aufsichtsrat für alle Vorstandsmitglieder im Regelfall einheitlich fest.

Erfolgsziel des LTI

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

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

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

Berechnung des Auszahlungsbetrags des LTI

Der Auszahlungsbetrag des LTI wird wie folgt ermittelt:

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

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ist ausgeschlossen.

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

Vergütungssystem 2022:

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

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

Zahlenbeispiel (für Zielbetrag T€ 100):

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

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

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

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

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

Beispiel für die Auszahlung des errechneten Betrags von € 108.750:

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

IV. Aktuelle Ziel-Gesamtvergütung

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

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

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

V. Maximalvergütung

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

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

VI. Malus und Clawback variabler Vergütungskomponenten

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

VII. Anrechnung der Vergütung für Nebentätigkeiten

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

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

VIII. Laufzeiten der Anstellungsverträge

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

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

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

IX. Regelungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

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

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

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

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

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

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

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

X. Transparenz und Dokumentation

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

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

B. Vergütungsbericht

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

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

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

1. Überblick über die Vergütungskomponenten

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

Die in ihrer Struktur vom Aufsichtsrat der Albis Leasing AG festgelegte und mit dem Vorstand vereinbarte Vorstandsvergütung orientiert sich an den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und trägt den Besonderheiten des Unternehmens und dem sozioökonomischen Umfeld Rechnung. Dabei werden sowohl der Beitrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds zur Unternehmensentwicklung als auch die finanzielle Lage der Gesellschaft berücksichtigt. Die Vorgaben des Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) wurden beachtet.

Pensionsvereinbarungen wurden nicht abgeschlossen.

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

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

2. Gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr

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

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

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

Herrn Michael Hartwich gewährte und geschuldete Vergütung

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

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

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

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

Herrn Andreas Oppitz gewährte und geschuldete Vergütung

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

*bezogen auf 6 Monate **Rückstellung bereits 2021 gebildet

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

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

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

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

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

*zeitanteilig ab 01.09.2021 **Ablösung ***Rundungsdifferenz

Herrn Andreas Arndt (Vorstand) gewährte und geschuldete Vergütung

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

*zeitanteilig ab 01.09.2021 **Ablösung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IFRS-Konzernergebnis vor Steuern:

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

cost income ratio:

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

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

Substanzwertentwicklung:

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

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

ESG-Ziele:

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

- Unternehmenskultur & Compliance:

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

Als Schwellenwerte wurden für 2022 festgelegt

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

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

- **Genderquote:**

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

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

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

CO²-Verbrauch:

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

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

Ermessensspielraum des Aufsichtsrats:

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

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

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

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

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

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

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

2021 und 2022:

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

Den Vorstandsmitgliedern sind 2021 bzw. 2022 folgende Beträge zugeflossen:

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

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

3. Vergleichende Darstellung

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

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

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

Durchschnitt *Anpassung

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

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

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

4. Weiterentwicklung des Vorstandsvergütungssystems

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

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

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

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

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

Vergütung des Aufsichtsrats

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

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

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

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

Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

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

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

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

Vergleichende Darstellung

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

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

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

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

An die Albis Leasing AG, Hamburg

Prüfungsurteil

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

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

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

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

Hamburg, 28. April 2023

Ebner Stolz GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Dirk Schützenmeister
Wirtschaftsprüfer

Frank Schuckenbrock
Wirtschaftsprüfer