

Zu Tagesordnungspunkt 7:

Vergütungsbericht 2025

Vergütungsbericht

Vergütung des Vorstands

A. Grundzüge des Vergütungssystem des Vorstands

Gemäß § 87a des Aktiengesetzes (AktG) beschließt der Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften ein klares und verständliches System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands („Vergütungssystem“). 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 dabei 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 der „Selbstverpflichtung der ALBIS Leasing Gruppe für ein klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften“, die auf der Webseite der Gesellschaft unter <https://www.albis-leasing.de/investoren/corporate-governance> veröffentlicht 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 weitgehend 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 Neugeschäft und das Erreichen ausgewählter ESG-Ziele. Außerdem hat der Aufsichtsrat für einen geringen Teil einen Ermessensspielraum zur Bewertung individueller Leistungen einzelner oder aller Vorstandsmitglieder.

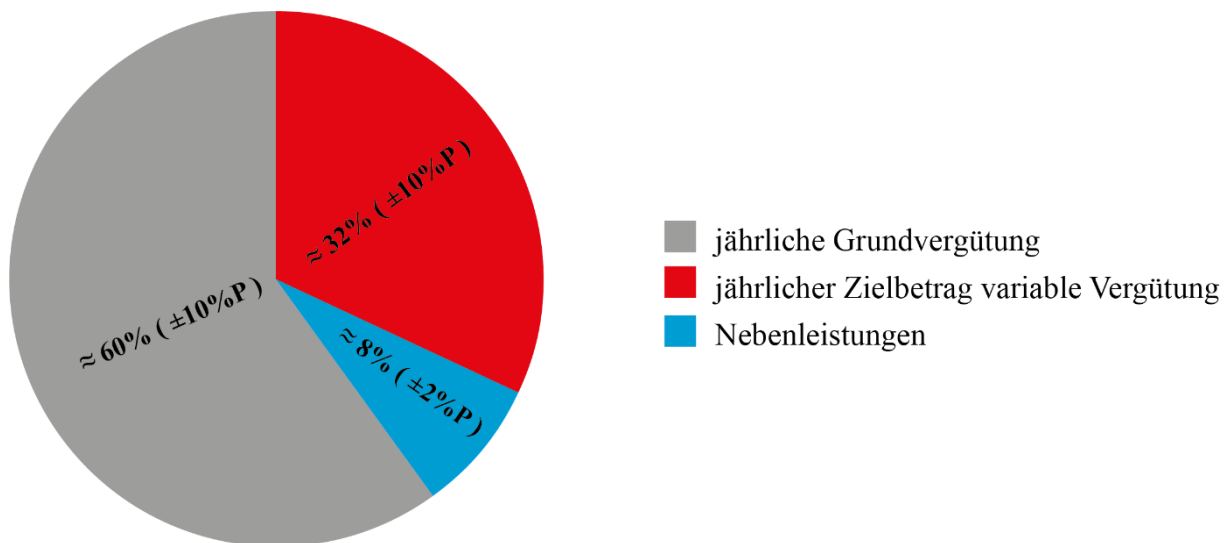
Dieses Portfolio an Erfolgszielen setzt entsprechend Anreize für eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre und der weiteren Stakeholder des Unternehmens. Das System der variablen Vergütung ist somit in besonderem Maße auf eine 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 hat das Vergütungssystem überprüft und am 30. November 2023 erneut geändert („Vergütungssystem 2024“). Bei den finanziellen Erfolgszielen wurden der Anstieg des Substanzwerts des bilanzierten Vertrags- und Objektbestands durch das Neugeschäftsvolumen ersetzt, das Gewicht der Erfolgsziele angepasst und der Anteil der ersten Auszahlungstranche der variablen Vergütung erhöht. Unverändert sollen im Regelfall von der Ziel-Gesamtvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds ein Anteil von etwa 60 % auf die jährliche Grundvergütung und ein Anteil von etwa 32 % auf den Zielbetrag der variablen 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 Bandbreite von bis zu 2 %-Punkten nicht übersteigen.

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



Das Vergütungssystem 2024 gilt ab dem 30. November 2023 und ist von der Hauptversammlung am 4. Juli 2024 mehrheitlich gebilligt worden.

Unverändert werden die den Vorstandsmitgliedern gewährten variablen Vergütungsbeiträge 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.

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 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 ein quantitativer vertikaler Vergütungsvergleich für fünf Geschäftsjahre durchgeführt, der auf den durch

den Aufsichtsrat festgelegten Abgrenzungen des relevanten oberen Führungskreises und der relevanten Belegschaft insgesamt basiert.

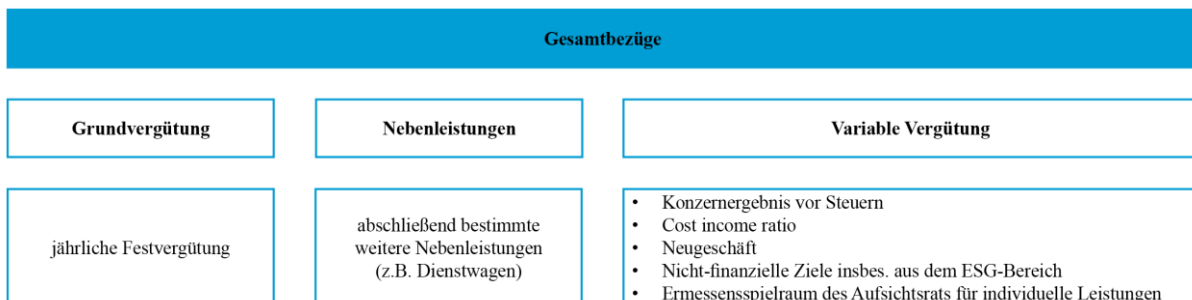
Sofern der Aufsichtsrat zur Weiterentwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Vorstandsvergütung externe Vergütungsexperten hinzuzieht, überzeugt er sich vor der Beauftragung von deren Unabhängigkeit. Bei der Erarbeitung dieses Vergütungssystems 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:



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 Dienstwagens bzw. Mobilitätspauschale;
- Beiträge zur Unfallversicherung;
- ggf. Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung
- ggf. Kosten doppelter Haushaltsführung und Familienheimfahrten.

3. Erfolgsabhängige variable Vergütung

Die erfolgsabhängige 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.

Die Auszahlung beginnt nach Ablauf des Bemessungszeitraums mit einem Teilbetrag. Die Langfristigkeit der variablen Vergütung entsteht dadurch, dass ein wesentlicher Teil erst bis zu gut drei Jahre nach Ende des Bemessungszeitraums ausgezahlt wird. 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. Dieses System ist für die Steuerung der ALBIS Leasing AG besonders geeignet und liegt daher im Interesse aller Stakeholder der Gesellschaft.

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 ist ein wesentlicher Teil nur zeitversetzt und zusätzlich nur konditioniert auszahlbar.

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 („ZE-Faktor“) zugeordnet. Hierzu bestimmt der Aufsichtsrat auf Grundlage der Unternehmensplanung 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 ZE-Faktor der Höhe nach begrenzt ist.

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

Beispiel (für Zielbetrag € 100.000):

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
IFRS-Konzernergebnis vor Steuern	35	120	1,2
Cost income ratio	20	115	1,15
Neugeschäft	20	100	1,0
ESG-Ziele	15	85	0,85
Ermessensspielraum des Aufsichtsrats	10	110	1,1
gewogener Durchschnitt		108,75	1,0875

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

Die Auszahlung des für variable Vergütung ermittelten gewährten Betrags beginnt mit der ersten Tranche von 60 % des Auszahlungsbetrags nach der ersten ordentlichen Aufsichtsratssitzung nach Feststellung des Konzernabschlusses für die Bemessungsperiode. Die weiteren Tranchen von jeweils 13 1/3 % 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:

Geschäfts-jahr	IFRS-Konzern-ergebnis	T€	Ist mind. 75 % des Budgets	Auszahlung (€)
	Budget	Ist		
1	1.000	1.120	unkonditioniert	65.250
2	1.050	1.020	✓	14.500
3	1.100	800	✗	-
4	1.000	900	✓	14.500
Summe				94.250

IV. 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. Bei den variablen Bestandteilen wird jeweils der Zielbetrag bei 100 % Ziel-erreicherung 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 hinsichtlich der einzelnen Vergütungskomponenten und insgesamt betragsmäßige Höchstgrenzen. Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung (Cap) fest.

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.

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 und vor Auszahlung der letzten zeitverzögert auszahlenden Tranche jedoch gegen seine gesetzlichen Pflichten im Sinne von § 93 AktG verstößt oder ein Grund für den Widerruf der Bestellung des Vorstandsmitglieds im Sinne von § 84 Abs. 3 Satz 1 AktG vorliegt, entfallen die Ansprüche auf Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile (Malus) oder können nach der Auszahlung von der Gesellschaft zurückgefordert werden (Clawback).

VII. Anrechnung der Vergütung für Nebentätigkeiten

Sofern Vorstandsmitglieder 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 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 den vereinbarten Zielen und bei der vertraglich vereinbarten Fälligkeit gezahlt.

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 die variable Vergütung (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 der erfolgsabhängigen Vergütung; diese verfallen ersatzlos.

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

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

X. Transparenz und Dokumentation

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

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

B. Vergütungsbericht

Der von Vorstand und Aufsichtsrat gem. § 162 AktG erstellte 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 über diesen Vergütungsbericht erfolgt in der Hauptversammlung am 2. Juli 2026. 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 Bericht berichtete, aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammengesetzte Vorstandsvergütung für das Jahr 2025 entspricht dem Vergütungssystem 2024.

Das Vergütungssystem 2024 ist mit der Beschlussfassung des Aufsichtsrats am 30. November 2023 in Kraft getreten und ist maßgeblich für alle Vorstandsverträge, die nach dem 30. November 2023 geschlossen werden (Neuverträge und Verlängerungen). Der derzeit bestehende Vorstandsvertrag entspricht dem Vergütungssystem 2024.

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.

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 2025 insgesamt auf T€ 565 nach T€ 840 im Vorjahr. Der Rückgang resultiert

insbesondere daraus, dass Herr Andreas Arndt am 31. August 2024 vertragsgemäß ausgeschieden und sein Anspruch auf Übergangsgeld Ende Oktober 2024 ausgelaufen ist; ihm wurde insoweit für das Jahr 2025 keine Vergütung gewährt und geschuldet.

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

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

in T€	2024	%	2025	%	Zielvergütung	2025 (Min.)	2025 (Max.)
Festvergütung	333*	59	350	62	350	350	350
Nebenleistungen	29	5	39	7	45	16**	45
variable Vergütung mit gestreckter Auszahlung	200	36	176	31	150	0	225
	562	100	565	100	545	366	620

* T€ 325 1.1.-31.8.2024, T€ 350 1.9.-31.12.2024

**Im Vergütungsbericht 2024 wurde bei den Nebenleistungen als Mindestwert ein Betrag von 0€ ausgewiesen. Bei der Erstellung des Vergütungsberichts 2025 wurde jedoch festgestellt, dass aufgrund vertraglich zugesagter und automatisch ausgezahlter Nebenleistungen - insbes. Mobilitätspauschale und hälftige Übernahme der privaten Kranken- und Pflegeversicherung - für Herrn Lerchl tatsächlich ein Mindestwert von T€ 16 bestand. Die Darstellung wurde im Vergütungsbericht 2025 entsprechend angepasst.

Herrn Andreas Arndt (Vorstand) gewährte und geschuldete Vergütung

in T€	2024*	%	2025	%	Zielvergütung	2025 (Min.)	2025 (Max.)
Festvergütung	150	51	-	-	-	-	-
Nebenleistungen	12	5	-	-	-	-	-
variable Vergütung mit gestreckter Auszahlung	116	44	-	-	-	-	-
	278	100	-	-	-	-	-

*zeitanteilig 1.1.-31.8.2024, incl. T€ 30 Übergangsgeld

Für 2025 erhielt Herr Sascha Lerchl die vereinbarte Festvergütung und die vertraglich zugesagten Nebenleistungen im tatsächlich angefallenen Umfang.

Die tatsächliche Gesamtvergütung lag bei den Herren Sascha Lerchl (2024 und 2025) und Andreas Arndt (2024) unter der jeweils vereinbarten Maximalvergütung.

Unverändert zu 2024 setzten sich auch 2025 die Nebenleistungen für den Vorstand aus Kosten für Dienstwagen (alternativ Mobilitätspauschale) und Prämien für Unfallversicherungen sowie ggf. doppelte Haushaltsführung/Familienheimfahrten zusammen; sie sind jeweils in der Sache abschließend definiert. Herr Sascha Lerchl erhielt aufgrund eines Beschlusses des Aufsichtsrats vom 30. November 2023 im Rahmen der Vertragsverlängerung um weitere fünf Jahre ab 2024 einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung. Der Aufsichtsrat hat für den Vorstand 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 der ALBIS Leasing Gruppe beziehen und eine Zuordnung auf einzelne Versicherte nicht erfolgt.

Der Vorstand erhielt keine weiteren Vergütungen für seine Tätigkeiten bei Tochterunternehmen der ALBIS Leasing AG.

Für 2025 hatte der Aufsichtsrat mit Herrn Sascha Lerchl 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 2025 für Herrn Sascha Lerchl ermitteln sich wie folgt:

Zielgröße	Ist 2024	Ist 2025	Einstiegs- hürde	100 % ZE	125 % ZE	max. ZE (150%)	ZE- Faktor
IFRS-Konzern- Ergebnis vor Steuern	5.804	5.691	<=0	5,0 Mio	6,25 Mio	>=7,5 Mio	1,138
cost income ratio	77,943	77,820	>=90	82	78	<=74	1,261
Neugeschäft	101,455	105,573	<=85	100	105	>=110	1,279
ESG-Ziele:							
- Mitarbeiter:in- nen-Zufrieden- heit			s.u.	s.u.		s.u.	1,500
- Diversität			s.u.	s.u.		s.u.	1,000
- Klima und Um- weltschutz/ Compliance			s.u.	s.u.		s.u.	1,000
Ermessensspiel- raum des Aufsichtsrats	100 %	90 %					0,900

IFRS-Konzernergebnis vor Steuern:

Das Leistungskriterium „IFRS-Konzernergebnis“ ist das vom Abschlussprüfer testierte IFRS- Konzernergebnis vor Steuern. Der ZE-Faktor beträgt somit 1,138.

cost income ratio:

Die cost income ratio wird ermittelt als Quotient aus den Aufwandspositionen zur Summe der Ertragspositionen, in %. Als Aufwandspositionen werden aus der Konzern-gesamtergebnisrechnung Personalkosten, sonstige betriebliche Aufwendungen und Ab-schreibungen sowie die Risikovorsorgeaufwendungen erfasst. Unter Ertragspositionen werden das Ergebnis aus Leasinggeschäft vor Risikovorsorge (somit sind auch die Pos-ten „Leasing-/Vermietergebnis aus Finance Leasing“ und „Ergebnis aus Service, Versi-cherung und Schadenersatz“ berücksichtigt) zuzüglich der sonstigen betrieblichen Er-träge und des Sonstigen Zinsergebnisses erfasst.

Somit errechnet sich ein ZE-Faktor von 1,261.

Neugeschäftsvolumen:

Das „Neugeschäftsvolumen“ bezeichnet den Gesamtbetrag der Anschaffungskosten aller Leasing- und Mietkaufgüter, die im Bemessungszeitraum (01.01.-31.12.2025) den Lea-singnehmern und Mietkäufern vertragsgemäß zur Verfügung gestellt wurden.

Für 2025 errechnet sich ein ZE-Faktor von 1,279.

ESG-Ziele:

Für 2025 hat der Aufsichtsrat aus den fünf im Vergütungssystem 2024 festgelegten The-menfeldern 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:

- Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit:

Der Vorstand hat eine neue Messung der Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit im November 2025 durchgeführt. Ziel ist die gesteigerte Mitarbeiterzufriedenheit.

Als Schwellenwerte wurden für 2025 festgelegt

- Zufriedenheitsbefragung durchgeführt: ZE 50 %
- Mitarbeiterzufriedenheit unverändert: ZE 100 %
- Mitarbeiterzufriedenheit verbessert sich: ZE 150%

Die Mitarbeiterzufriedenheit hat sich im Vergleich zur im Jahr 2023 durchgeführten Befra-gung noch einmal verbessert; der ZE-Faktor beträgt somit 1,500.

- **Diversität:**

Mindestens 25 % aller Führungspositionen inkl. Teamleitungen (inkl. Vorstand und Geschäftsführung) müssen mit Frauen besetzt sein.

Als Schwellenwert wurde für 2025 festgelegt

- Frauenquote Führungskräfte mind. 25 %: ZE 100 %

8 der 18 (= 44%) Führungspositionen der ALBIS Leasing Gruppe sind weiblich; daraus ergibt sich ein ZE-Faktor von 1,000.

- **Klima und Umweltschutz/Compliance:**

Das für das Geschäftsjahr 2025 vorgesehene Ziel zur Herstellung der CSRD-Berichtsfähigkeit stand im Zusammenhang mit der Einhaltung der aus der CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) resultierenden Berichtsanforderungen.

Infolge des EU-Omnibusverfahrens im Laufe des Geschäftsjahres 2025 war die CSRD auf die Gesellschaften der ALBIS Leasing Gruppe nicht mehr anzuwenden. Mit dem Wegfall der regulatorischen Verpflichtung galten die einschlägigen Berichtsanforderungen als eingehalten. Vor diesem Hintergrund wurde die Zielerreichung mit 100 % festgestellt.

Eine nachträgliche Streichung des Ziels hätte nach der Systematik des variablen Vergütungssystems zu einer rechnerisch höheren variablen Vergütung geführt. Von einer Zielstreichung wurde daher abgesehen.

Der Zielerreichungsfaktor beträgt 1,000.

Ermessensspielraum des Aufsichtsrats:

Der Aufsichtsrat hat für Herrn Sascha Lerchl eine individuelle Performance von 90 % festgestellt; der ZE-Faktor beträgt somit 0,900.

Der gewichtete ZE-Faktor 2025 für Herrn Sascha Lerchl ermittelt sich aus den einzelnen ZE-Faktoren wie folgt:

Erfolgsziel	ZE-Faktor	Gewicht (%)	gewichteter ZE-Faktor (%)
IFRS-Konzernergebnis vor Steuern	1,138	35	39,830
cost income ratio	1,261	20	25,220
Neugeschäftsvolumen	1,279	20	25,580
ESG-Ziele:			
- Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit	1,500	5	7,500
- Diversität	1,000	5	5,000
- Klima und Umweltschutz / Compliance	1,000	5	5,000
Ermessensspielraum des Aufsichtsrats	0,900	10	9,000
Summe		100	117,130

Die variable Vergütung 2025 für Herrn Sascha Lerchl ermittelt sich daraus wie folgt:

	gewichteter ZE-Faktor (%)	Zielwert variable Vergütung (T€)	Ist variable Vergütung (€)
Lerchl	117,130	150	175.695

*60 % der variablen Vergütung 2025 werden 2026 ausgezahlt, jeweils 13 1/3 % jeweils ein Jahr verzögert und konditioniert.

Ausgezahlte Vergütung 2024 und 2025:

Für ehemalige Vorstandsmitglieder einer Vorgängergesellschaft der ALBIS Leasing AG besteht eine Pensionsrückstellung in Höhe von T€ 412 (Vorjahr: T€ 429), 2025 wurden an sie Ruhegelder in Höhe von T€ 36 (Vorjahr: T€ 35) gezahlt. Diese Vorstandsmitglieder sind vor mehr als 10 Jahren ausgeschieden, so dass eine individualisierte Angabe nicht erforderlich ist.

Den Vorstandsmitgliedern sind 2024 bzw. 2025 folgende Beträge zugeflossen:

in T€	Lerchl		Arndt	
	2024	2025	2024 *	2025
Festvergütung	333	350	150	-
Nebenleistungen	29	39	12	-
variable Vergütung	86	176	89	128
davon 60% aus 2024	-	(120)	-	(69)
davon 40%/20% aus 2023	(59)	(29)	(61)	(31)
davon 20% aus 2022	(27)	(27)	(28)	(28)
Summe	448	565	251	128

*zeitanteilig 1.1.-31.8.2024

3. Vergleichende Darstellung

Das IFRS-Konzernergebnis vor Steuern, die durchschnittliche Mitarbeitervergütung sowie die durchschnittliche Vergütung der Vorstandsmitglieder entwickelten sich in den Jahren 2021 bis 2025 wie folgt:

in T€	IFRS-Konzern- ergebnis vor Steu- ern	Vergütung Mitarbeiter*	Vergütung Vorstandsmitglieder*
2021	988	62,5	379
%	+53,0	-2,7	+16,9
2022	1.512	60,8	443
%	+191,7	-4,1**	-4,3
2023	4.410	58,3**	424
%	+31,6	+15,3	+18,6
2024	5.804	67,2	503
%	-1,9	+4,0	+12,3
2025	5.691	69,9	565

*Durchschnitt

**Anpassung

Gemäß Empfehlung G.4 des DCGK 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 al- ler Mitarbeiter
2021	3,4	6,1
2022	4,1	7,3
2023	3,6	6,8
2024	4,1	7,5
2025	4,3	8,1

Bei der Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wurden alle Mitarbeiter der Konzernunternehmen (ohne Vorstand), umgerechnet in Vollzeitäquivalente, einbezogen. Die Vergütung umfasst die fixe und ggf. eine Inflationsausgleichspauschale 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

2023 hatte der Aufsichtsrat das Vergütungssystem erneut überprüft und dabei festgestellt, dass die wesentlichen Vergütungselemente mit Fixum zuzüglich Nebenleistungen sowie variabler Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage und einer Mehrzahl finanzieller und nicht-finanzieller Erfolgsparameter, aber weitgehend zeitversetzter Auszahlung mit zusätzlicher Konditionierung unverändert im besten Interesse der Gesellschaft, ihrer Aktionäre und der anderen Stakeholder sind. Er hat jedoch am 30. November 2023 beschlossen, bei den finanziellen Erfolgszielen den Anstieg des Substanzwerts des bilanzierten Vertrags- und Objektbestands durch das Neugeschäftsvolumen zu ersetzen, das Gewicht der Erfolgsziele anzupassen und den Anteil der ersten Auszahlungstranche der variablen Vergütung zu erhöhen.

Dieses Vergütungssystem („Vergütungssystem 2024“) soll grundsätzlich für alle Vorstandsverträge gelten, die nach der Beschlussfassung des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem am 30. November 2023 geschlossen werden.

Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem 2024 am 4. Juli 2024 mehrheitlich gebilligt.

Nach der Billigung durch die Hauptversammlung 2024 hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem erneut überprüft und dabei festgestellt, dass es unverändert im besten Interesse der Gesellschaft, ihrer Aktionäre und der anderen Stakeholder ist und das Vergütungssystem daher beibehalten wird.

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 die damit erhöhte Belastung und Verantwortung werden 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 Aufsichtsrats Tätigkeit ab.

Die Hauptversammlung der ALBIS Leasing AG hat über die Vergütung des Aufsichtsrats und die zugehörige Satzungsänderung zuletzt in der Hauptversammlung am 2. Juli 2025 entschieden. Danach erhalten, beginnend mit dem Geschäftsjahr 2025, die Mitglieder des Aufsichtsrats jeweils eine Jahresfestvergütung in Höhe von T€ 40. 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 € 1.300 für jede Sitzungsteilnahme an einer Präsenzsitzung, Telefon- oder Videokonferenz oder entsprechenden Zuschaltung. Die Zahlung des Sitzungsgelds 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 2025 betrug T€ 238 (Vorjahr: T€ 214).

Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

in T€	2024	%	2025
Aufsichtsrat insgesamt			
Festvergütung	198		217
Sitzungsgeld	16		21
Gesamtvergütung*	214		238
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder:			
Dr. Kerstin Steidte-Schmitt (seit 25.06.2020, stellv. Vorsitzende seit 01.01.2025, Vorsitzende seit 11.11.2025)			
Festvergütung	36		63,3
Sitzungsgeld	4		5,2
Gesamtvergütung	40		68,5
Prof. Dr. Jens Poll (seit 03.12.2021, stellv. Vorsitzender seit 11.11.2025)			
Festvergütung	36		43,3
Sitzungsgeld	4		5,2
Gesamtvergütung	40		48,5
Martin von Hirschhausen (seit 02.07.2025)			
Festvergütung		-	20
Sitzungsgeld		-	2,6
Gesamtvergütung		-	22,6
Ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder:			
Christoph Franz Buchbender (Mitglied 25.06.2020-20.10.2025, Vorsitzender 02.07.2021-20.10.2025)			
Festvergütung	72		66,7
Sitzungsgeld	4		3,9
Gesamtvergütung	76		70,6
Christian Hillermann (Mitglied 25.06.2020-02.07.2025 und stellv. Vorsitzender 25.06.2020-31.12.2024)			
Festvergütung	54		23,3
Sitzungsgeld	4		3,9
Gesamtvergütung	58		27,2

*jeweils ohne Umsatzsteuer

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

IFRS-Konzernergebnis vor Steuern, durchschnittliche Mitarbeitervergütung und durchschnittliche Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder entwickelten sich im Zeitverlauf wie folgt:

in T€	IFRS-Konzern- ergebnis vor Steuern	Vergütung Mi- tarbeiter*	Vergütung Aufsichts- ratsmitglieder*
2021	988	62,5	49
%	+53,0	-2,7	+10,2
2022	1.512	60,8	54
%	+191,7	-4,1	0
2023	4.410	58,3**	54
%	+31,6	+15,3	0
2024	5.804	67,2	54
%	-1,9	+4,0	+10,2
2025	5.691	69,9	59

* 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 2025 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 (09.2023)) 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 Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement 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, 21. April 2026

RSM Ebner Stolz GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Frank Schuckenbrock
Wirtschaftsprüfer

Dirk Schützenmeister
Wirtschaftsprüfer