

Einberufung
der 42. ordentlichen Hauptversammlung
der
Albis Leasing AG
Hamburg

ISIN DE0006569403 // WKN 656 940

Wir laden unsere Aktionäre herzlich zur

**42. ordentlichen Hauptversammlung der
Albis Leasing AG**

am

Donnerstag, den 4. Juli 2024, 11:00 Uhr (MESZ)

im Hotel Courtyard by Marriott Hamburg City, Adenauerallee 52, 20097 Hamburg, ein.

TAGESORDNUNG

- 1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses der Albis Leasing AG, des gebilligten Konzernabschlusses, des Lageberichts der Albis Leasing AG und des Konzerns für das Geschäftsjahr 2023 sowie des erläuternden Berichts des Vorstands zu den Angaben nach §§ 289a, 315a HGB und des Berichts des Aufsichtsrats**

Der Aufsichtsrat hat den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss sowie den Konzernabschluss am 22. April 2024 gebilligt; der Jahresabschluss ist damit festgestellt. Einer Beschlussfassung bedarf es daher zu diesem Punkt der Tagesordnung nicht.

Die vorgenannten Unterlagen einschließlich des Vorschlags des Vorstands für die Gewinnverwendung sind von der Einberufung der Hauptversammlung an auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/veranstaltungen-termine

abrufbar.

- 2. Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im festgestellten Jahresabschluss der Albis Leasing AG zum 31. Dezember 2023 ausgewiesenen Bilanzgewinn in Höhe von EUR 3.506.054,35 wie folgt zu verwenden:

Ausschüttung einer Dividende von EUR 0,05 je für das Geschäftsjahr 2023 dividendenberechtigter Stückaktie:	EUR	1.059.771,50
Ausschüttung einer Sonder-Dividende von EUR 0,03 je für das Geschäftsjahr 2023 dividendenberechtigter Stückaktie:	EUR	635.862,90
Einstellung in die anderen Gewinnrücklagen:	EUR	1.810.419,95

3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor,

- a) Herrn Sascha Lerchl für seine Amtszeit als Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2023 Entlastung zu erteilen;
- b) Herrn Andreas Arndt für seine Amtszeit als Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2023 Entlastung zu erteilen.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats, dem satzungsgemäß die Leitung der Hauptversammlung obliegt, beabsichtigt, die Hauptversammlung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands gemeinsam abstimmen zu lassen.

4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor,

- a) Herrn Christoph F. Buchbender für seine Amtszeit als Aufsichtsratsmitglied im Geschäftsjahr 2023 Entlastung zu erteilen;
- b) Herrn Christian Hillermann für seine Amtszeit als Aufsichtsratsmitglied im Geschäftsjahr 2023 Entlastung zu erteilen;
- c) Frau Dr. Kerstin Steidte-Schmitt für ihre Amtszeit als Aufsichtsratsmitglied im Geschäftsjahr 2023 Entlastung zu erteilen;
- d) Herrn Prof. Dr. Jens Poll für seine Amtszeit als Aufsichtsratsmitglied im Geschäftsjahr 2023 Entlastung zu erteilen.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats, dem satzungsgemäß die Leitung der Hauptversammlung obliegt, beabsichtigt, die Hauptversammlung über die Mitglieder des Aufsichtsrats gemeinsam abstimmen zu lassen.

5. Beschlussfassung über die Wahl des Abschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2024

Gestützt auf eine entsprechende Empfehlung des Prüfungsausschusses, schlägt der Aufsichtsrat vor, folgenden Beschluss zu fassen:

Die RSM Ebner Stolz GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft, Hamburg (RSM Ebner Stolz) wird zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2024 bestellt. Für den Fall, dass sich der Vorstand für eine prüferische Durchsicht von Halbjahresabschluss und -lagebericht entscheidet, wird RSM Ebner Stolz zudem zum Prüfer für eine prüferische Durchsicht des verkürzten Abschlusses und des Zwischenlageberichts gemäß §§ 115 Absatz 5, 117 Nr. 2 WpHG bis zur nächsten ordentlichen Hauptversammlung bestellt.

Der Prüfungsausschuss hat in seiner Empfehlung erklärt, dass seine Empfehlung frei von ungebührlicher Einflussnahme durch Dritte ist und ihm keine Klausel der in Art. 16 Absatz 6 der EU-Abschlussprüferverordnung genannten Art auferlegt wurde (Verordnung (EU) Nr. 537/2014 des Europäischen Parlaments und des Rats vom 16. April 2014 über spezifische Anforderungen an die Abschlussprüfung bei Unternehmen von öffentlichem Interesse und zur Aufhebung des Beschlusses 2005/909/EG der Kommission).

6. Beschlussfassung über die Wahl eines Aufsichtsratsmitglieds

Die Amtszeit von Herrn Prof. Dr. Jens Poll als Aufsichtsratsmitglied endet mit Ablauf der diesjährigen ordentlichen Hauptversammlung. Es ist somit ein Aufsichtsratsmitglied neu zu wählen. Herr Prof. Dr. Jens Poll steht für eine Wiederwahl zur Verfügung.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft setzt sich gemäß §§ 95, 96 Abs. 1 7. Fall, 101 Abs. 1 AktG i.V.m. § 9 Abs. 1 der Satzung aus vier von den Aktionären zu wählenden Mitgliedern zusammen.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, mit Wirkung ab Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2024 für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2028 beschließt, in den Aufsichtsrat zu wählen:

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

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

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

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

Der Wahlvorschlag des Aufsichtsrats berücksichtigt nach der Empfehlung C.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex in der am 28. April 2022 beschlossenen Fassung (DCGK 2022) die vom Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung beschlossenen Ziele und strebt gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium gemäß § 100 Abs. 5 Halbsatz 2 AktG an. Der Kandidatenvorschlag berücksichtigt ebenfalls die vom Aufsichtsrat beschlossene Regelaltersgrenze von 72 Jahren.

Der vorgeschlagene Kandidat steht in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zur Albis Leasing AG oder deren Konzernunternehmen, den Organen der Albis Leasing AG oder einem wesentlich an der Albis Leasing AG beteiligten Aktionär, die nach der Einschätzung des Aufsichtsrats ein objektiv urteilender Aktionär für seine Wahlentscheidung als maßgebend ansehen würde (vgl. Empfehlung C.13 DCGK 2022).

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

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

7. Beschlussfassung über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023

Gemäß § 120a Absatz 4 Satz 1 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des nach § 162 AktG vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr zu beschließen.

Der Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 Absatz 3 AktG durch den Abschlussprüfer daraufhin geprüft, ob die gesetzlich geforderten Angaben nach § 162 Absatz 1 und 2 AktG enthalten sind. Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts ist dem Vergütungsbericht beigelegt.

Aufsichtsrat und Vorstand schlagen vor, den nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 (Anhang B. zur Tagesordnung) zu billigen.

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

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

Gemäß § 120a Absatz 1 Satz 1 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zu beschließen. Außerdem muss spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt werden, falls eine Hauptversammlung das Vergütungssystem mehrheitlich nicht gebilligt hat (§ 120a Absatz 3 AktG).

Die Hauptversammlung am 13. Juli 2023 hatte das vom Aufsichtsrat am 24. April 2023 beschlossene Vergütungssystem gebilligt. Dennoch hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem nochmals überprüft und am 30. November 2023 geändert, um so die Anforderungen der Gesellschaft und ihrer Stakeholder noch besser erfüllen zu können. Eine Erläuterung aller wesentlichen Änderungen findet sich im Abschnitt III. des Vergütungssystems.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, das vom Aufsichtsrat mit Wirkung zum 30. November 2023 beschlossene Vergütungssystem (Anhang C. zur Tagesordnung) für die Vorstandsmitglieder zu billigen.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ist im **Anhang C.** zur Tagesordnung wiedergegeben und über die Internetseite der Gesellschaft unter www.albis-leasing.de/investoren/veranstaltungen-termine zugänglich.

9. **Beschlussfassung über die Schaffung eines neuen genehmigten Kapitals gegen Bar- und/oder Sacheinlagen mit der Ermächtigung zum Ausschluss des Bezugsrechts und die Änderung der Satzung**

Der Vorstand wurde durch Beschluss der Hauptversammlung vom 19. Juli 2016 ermächtigt, das Grundkapital der Gesellschaft mit Zustimmung des Aufsichtsrats bis zum 18. Juli 2021 durch Ausgabe neuer auf den Inhaber lautende Stückaktien gegen Bar- oder Sacheinlagen einmalig oder mehrmals um insgesamt bis zu EUR 7.650.000,00 zu erhöhen. Von dieser Ermächtigung hat der Vorstand am 11. September und 5. Oktober 2020 mit Zustimmung des Aufsichtsrats zu einem Teilbetrag von EUR 2.649.430,00 Gebrauch gemacht. Dementsprechend belief sich die Ermächtigung noch auf EUR 5.000.570,00 (vgl. § 5 Abs. (3) der Satzung).

Diese Ermächtigung ist am 18. Juli 2021 ausgelaufen. Um der Gesellschaft die Möglichkeit zur flexiblen Reaktion auf Marktgegebenheiten erneut einzuräumen, soll ein neues genehmigtes Kapital („**Genehmigtes Kapital 2024**“) geschaffen werden.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor diesem Hintergrund vor, wie folgt zu beschließen:

- a) § 5 Abs. (3) der Satzung (Regelung zum obsolet gewordenen genehmigten Kapital) wird aufgehoben.
- b) Der Vorstand wird ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Grundkapital der Gesellschaft bis zum 3. Juli 2029 durch Ausgabe neuer auf den Inhaber lautende Stückaktien gegen Bar- und/oder Sacheinlagen ganz oder in Teilbeträgen, einmalig oder mehrmals um insgesamt bis zu EUR 10.597.715,00 zu erhöhen (Genehmigtes Kapital 2024). Den Aktionären ist ein Bezugsrecht einzuräumen, soweit es nicht aus den nachfolgenden Gründen ausgeschlossen wird. Sofern den Aktionären ein Bezugsrecht eingeräumt wird, können die Aktien auch einem Kreditinstitut, einem Wertpapierinstitut oder einem nach § 53 Abs. 1 S. 1 oder § 53 b Abs. 1 S. 1 oder Abs. 7 KWG tätigen Unternehmen zur Übernahme angeboten werden mit der Verpflichtung, sie den Aktionären zum Bezug anzubieten (mittelbares Bezugsrecht). Der Vorstand wird jedoch ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats über den Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre zu entscheiden,
 - aa) um Spitzenbeträge, die sich aufgrund des Bezugsverhältnisses ergeben, vom Bezugsrecht der Aktionäre auszunehmen;

- bb) bei Kapitalerhöhung gegen Sacheinlagen, insbesondere zum Zwecke des Erwerbs von Unternehmen, Unternehmensteilen, Unternehmensbeteiligungen oder sonstigen Vermögensgegenständen;
- cc) bei Kapitalerhöhungen gegen Bareinlagen, wenn der Ausgabebetrag der neuen Aktien den Börsenpreis der bereits börsennotierten Aktien zum Zeitpunkt der endgültigen Festlegung des Ausgabebetrags nicht wesentlich unterschreitet. Diese Ermächtigung zum Bezugsrechtsausschluss gilt jedoch nur, soweit der auf die neuen Aktien entfallende Anteil am Grundkapital weder insgesamt 20 % des zum Zeitpunkt der Eintragung dieses genehmigten Kapitals bestehenden Grundkapitals noch insgesamt 20 % des im Zeitpunkt der Ausgabe der Aktien bestehenden Grundkapitals übersteigt. Bei der Ausnutzung der 20%-Grenze sind aufgrund anderweitiger Ermächtigungen etwa erfolgte Ausschlüsse des Bezugsrechts nach § 186 Abs. 3 S. 4 AktG (z. B. bei der Veräußerung eigener Aktien oder bei der Ausgabe von Wandel- oder Optionsschuldverschreibungen) mit einzubeziehen;
- dd) um Belegschaftsaktien an Arbeitnehmer der Gesellschaft und mit ihr verbundener Unternehmen zu begeben; sowie,
- (ee) soweit dies erforderlich ist, um Inhabern bzw. Gläubigern von bereits zuvor ausgegebenen Wandlungs- oder Optionsrechten bzw. den zur Wandlung oder Optionsausübung Verpflichteten aus Wandlungs- oder Optionsschuldverschreibungen (bzw. einer Kombination dieser Instrumente), die von der Gesellschaft ausgegeben werden, ein Bezugsrecht auf neue auf den Inhaber lautende Stückaktien der Gesellschaft in dem Umfang zu gewähren, wie es ihnen nach Ausübung der Wandlungs- oder Optionsrechte bzw. nach Erfüllung der Wandlungs- oder Optionspflichten zustehen würde.

Der Vorstand wird zudem ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats den weiteren Inhalt der Aktienrechte und die Bedingungen der Aktienaussgabe bei der Durchführung von Kapitalerhöhungen aus dem Genehmigten Kapital 2024 festzulegen.

- c) § 5 Abs. (3) der Satzung wird wie folgt neu gefasst:

„(3) Der Vorstand ist ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Grundkapital der Gesellschaft bis zum 3. Juli 2029 durch Ausgabe neuer auf den Inhaber lautende Stückaktien gegen Bar- und/oder Sacheinlagen ganz oder in Teilbeträgen, einmalig oder mehrmals um insgesamt bis zu EUR 10.597.715,00 zu erhöhen (Genehmigtes Kapital 2024). Den Aktionären ist ein Bezugsrecht einzuräumen, soweit es nicht aus den nachfolgenden Gründen ausgeschlossen wird. Sofern den Aktionären ein Bezugsrecht eingeräumt wird, können die Aktien auch einem Kreditinstitut, einem Wertpapierinstitut oder einem nach § 53 Abs. 1 Satz 1 oder § 53b Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 7 KWG tätigen Unternehmen zur Übernahme angeboten werden mit der Verpflichtung, sie den Aktionären zum Bezug anzubieten (mittelbares Bezugsrecht). Der Vorstand ist jedoch ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats über den Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre zu entscheiden,

- (a) *um Spitzenbeträge, die sich aufgrund des Bezugsverhältnisses ergeben, vom Bezugsrecht der Aktionäre auszunehmen;*

- (b) *bei Kapitalerhöhung gegen Sacheinlagen, insbesondere zum Zwecke des Erwerbs von Unternehmen, Unternehmensteilen, Unternehmensbeteiligungen oder sonstigen Vermögensgegenständen;*
- (c) *bei Kapitalerhöhungen gegen Bareinlagen, wenn der Ausgabebetrag der neuen Aktien den Börsenpreis der bereits börsennotierten Aktien zum Zeitpunkt der endgültigen Festlegung des Ausgabetrags nicht wesentlich unterschreitet. Diese Ermächtigung zum Bezugsrechtsausschluss gilt jedoch nur, soweit der auf die neuen Aktien entfallende Anteil am Grundkapital weder insgesamt 20 % des zum Zeitpunkt der Eintragung dieses genehmigten Kapitals bestehenden Grundkapitals noch insgesamt 20 % des im Zeitpunkt der Ausgabe der Aktien bestehenden Grundkapitals übersteigt. Bei der Ausnutzung der 20%-Grenze sind aufgrund anderweitiger Ermächtigungen etwa erfolgte Ausschlüsse des Bezugsrechts nach § 186 Abs. 3 S. 4 AktG (z. B. bei der Veräußerung eigener Aktien oder bei der Ausgabe von Wandel- oder Optionsschuldverschreibungen) mit einzubeziehen;*
- (d) *um Belegschaftsaktien an Arbeitnehmer der Gesellschaft und mit ihr verbundener Unternehmen zu begeben; sowie,*
- (e) *soweit dies erforderlich ist, um Inhabern bzw. Gläubigern von bereits zuvor ausgegebenen Wandlungs- oder Optionsrechten bzw. den zur Wandlung oder Optionsausübung Verpflichteten aus Wandlungs- oder Optionsschuldverschreibungen (bzw. einer Kombination dieser Instrumente), die von der Gesellschaft ausgegeben werden, ein Bezugsrecht auf neue auf den Inhaber lautende Stückaktien der Gesellschaft in dem Umfang zu gewähren, wie es ihnen nach Ausübung der Wandlungs- oder Optionsrechte bzw. nach Erfüllung der Wandlungs- oder Optionspflichten zustehen würde.*

Der Vorstand ist zudem ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats den weiteren Inhalt der Aktienrechte und die Bedingungen der Aktienaussgabe bei der Durchführung von Kapitalerhöhungen aus dem Genehmigten Kapital 2024 festzulegen.“

- d) Der Aufsichtsrat wird ermächtigt, die Fassung des § 5 Abs. (1) und (3) der Satzung entsprechend der jeweiligen Ausnutzung des Genehmigten Kapitals 2024 und nach Ablauf der Ermächtigungsfrist anzupassen sowie alle sonstigen damit in Zusammenhang stehenden Anpassungen der Satzung vorzunehmen, die nur die Fassung betreffen.

Der Bericht des Vorstands zu diesem Tagesordnungspunkt ist im **Anhang D**. bekannt gemacht und über die Internetseite der Gesellschaft unter www.albis-leasing.de/investoren/veranstaltungen-terminen zugänglich.

ANHANG

Anhang A.

Zu Tagesordnungspunkt 6: Beschlussfassung über die Wahl eines Aufsichtsratsmitglieds

Prof. Dr. Jens Poll

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

Beruflicher Werdegang

seit 2015 Tätigkeit als Berufsaufsichtsrat/-beirat

2012 – 2014 **RBS RoeverBroennerSusat GmbH & Co. KG WPG StBG** und **RBS RoeverBroennerSusat Rechtsanwaltsgesellschaft mbH**, Berlin
 Partner und International Liaison Mitglied des Management Boards

2010 – 2014 **Moore Stephens International Ltd.**, London
 Mitglied des International Policy Committee

2007 – 2011 **RoeverBroenner GmbH & Co. KG WPG StBG**, Berlin
 Partner / Managing Partner

2004 – 2014 **Moore Stephens Europe Ltd.**, Brüssel/London
 Mitglied des European Executive Committee

2001 – 2014 **Moore Stephens RBS AG WPG**, Berlin
 Vorstandsvorsitzender

2000 – 2014 **Moore Stephens Deutschland AG WPG**, Berlin
 Mitglied des Vorstands

1994 – 2006 **Partner Dres. Brönner Treuhand-Revision GmbH WPG StBG**, Berlin
 Seit 1996 Managing Partner

Brönner Rechtsanwälte, Berlin
 Gründungspartner

Ausbildung

1992 Forschungsaufenthalt an der New York University

1992 Promotion an der Freien Universität Berlin

1991 – 1994 Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Freien Universität Berlin

1991 – 1994 Referendariat in Berlin (Kammergericht)

1986 – 1990 Studium der Rechtswissenschaft in Berlin, Genf und Cambridge/England

Anhang B.

Zu Tagesordnungspunkt 7: Beschlussfassung über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023

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 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 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 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.

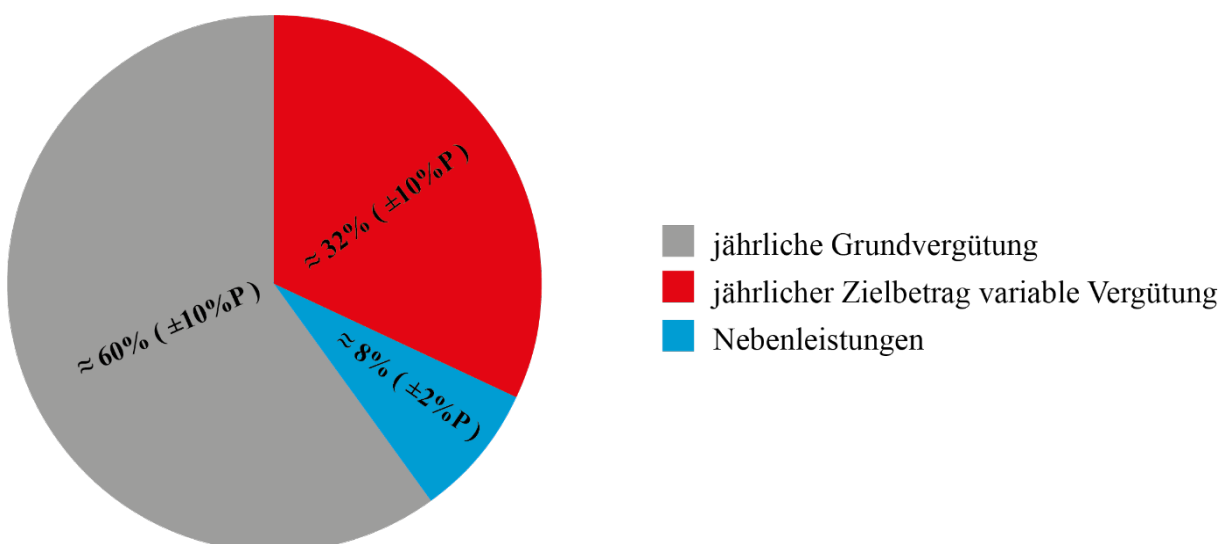
Dieses Portfolio an Erfolgszielen setzt entsprechend Anreize für eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre und der weiteren Stakeholder des Unternehmens. Das System der variablen Vergütung ist somit im besonderen Maße auf eine 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 hat das Vergütungssystem überprüft und am 24. April 2023 geringfügig geändert („Vergütungssystem 2023“). Die Änderungen beziehen sich auf die Bandbreite der festen und variablen Vergütung: Unverändert soll die Ziel-Gesamtvergütung 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 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 Variation um bis zu 2 %-Punkte nicht übersteigen.

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



Außerdem wurden im Vergütungssystem 2023 die Maximalvergütung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds marginal erhöht und die Definition der cost income ratio präzisiert. Es gilt rückwirkend ab dem 1. Januar 2023 und ist von der Hauptversammlung am 13. Juli 2023 mehrheitlich gebilligt worden.

Unverändert werden die den Vorstandsmitgliedern gewährten variablen Vergütungsbeträge 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 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.

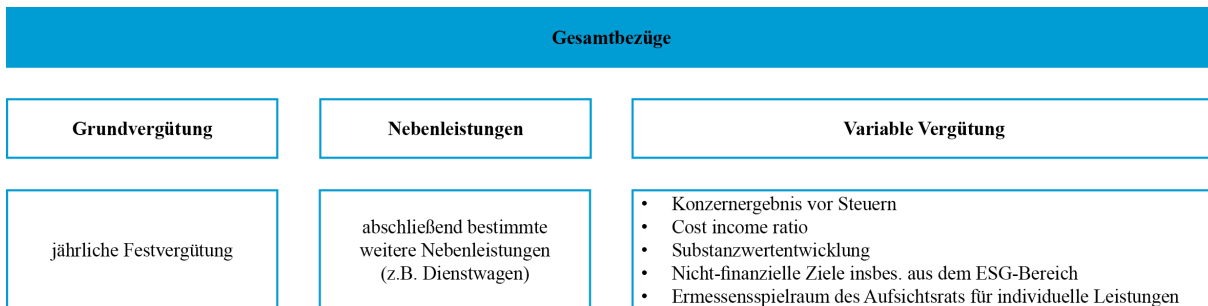
Sofern der Aufsichtsrat zur Weiterentwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Vorstandsvergütung externe Vergütungsexperten hinzuzieht, überzeugt er sich vor der Beauftragung von deren Unabhängigkeit. Bei der Erarbeitung dieses Vergütungssystems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



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

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 % 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 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 konzernintern 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 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 dienst-unfähig, 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 4. Juli 2024. 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 2023 entspricht dem Vergütungssystem 2023; die Vergleichszahlen für 2022 entsprechen dem Vergütungssystem 2022.

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.

1. Überblick über die Vergütungskomponenten

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

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

Pensionsvereinbarungen wurden nicht abgeschlossen.

Sofern Vorstandsmitglieder konzernintern Aufsichtsratsmandate 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 2023 insgesamt auf T€ 848 nach T€ 895 im Vorjahr. Der Rückgang resultiert insbesondere daraus, dass die Herren Sascha Lerchl und Andreas Arndt im Jahr 2022 einmalig Ausgleichszahlungen für entfallende einjährige und mehrjährige variable Vergütungen erhalten hatten.

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

Herrn Andreas Oppitz gewährte und geschuldete Vergütung

in T€	2022	%	2023	%	Zielver- gütung	2023 (Min.)	2023 (Max.)
Festvergütung	0*	0	-	-	0	0	0
Nebenleistungen	9	100	-	-	0	0	0
einjährige variable Vergütung	0	0	-	-	0	0	0
mehnjährige variable Vergütung	0	0	-	-	0	0	0
Abfindung + Festvergütung 1-6/2022	0*	0	-	-	0	0	0
	9	100	-	-	0	0	0

*Rückstellung bereits 2021 gebildet

2022 erhielt Herr Andreas Oppitz aufgrund der einvernehmlichen vorzeitigen Beendigung seines Vorstands-
vertrags am 29. Oktober 2021 lediglich die Kosten für seinen Dienstwagen bis zum 30. Juni 2022.

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

in T€	2022	%	2023	%	Zielver- gütung	2023 (Min.)	2023 (Max.)
Festvergütung	325	62	325	65	325	325	325
Nebenleistungen	32	6	25	5	45	0	45
einjährige variable Vergütung	17*	3	-	-	-	-	-
mehnjährige variable Vergütung	12*	2	-	-	-	-	-
variable Vergütung mit gestreckter Auszahlung	135	26	147	30	125	0	188
	521	100**	497	100	495	325	558

*Ablösung **Rundungsdifferenz

Herrn Andreas Arndt (Vorstand) gewährte und geschuldete Vergütung

in T€	2022	%	2023	%	Zielver- gütung	2023 (Min.)	2023 (Max.)
Festvergütung	180	49	180	51	180	180	180
Nebenleistungen	19	5	18	5	25	0	25
einjährige variable Vergütung	17*	5	-	-	-	-	-
mehnjährige variable Vergütung	8*	2	-	-	-	-	-
variable Vergütung mit gestreckter Auszahlung	141	39	153	44	130	0	195
	365	100	351	100	335	180	400

*Ablösung

Der Aufsichtsrat hat am 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 Herr Sascha Lerchl aufgrund eines Beschlusses des Aufsichtsrats vom 29. April 2022 einmalig eine Ablösung von € 12.500 und Herr Andreas Arndt einmalig eine Ablösung von € 8.400, die jeweils 2022 ausgezahlt wurde.

Für 2023 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 und 2023 lag bei den Herren Lerchl und Arndt unter der jeweils vereinbarten Maximalvergütung.

Unverändert zu 2022 setzten sich auch 2023 die Nebenleistungen für alle Vorstandsmitglieder aus Kosten für Dienstwagen (alternativ Mobilitätspauschale) und Prämien für Unfallversicherungen sowie doppelte Haushaltsführung/Familienheimfahrten zusammen; sie 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 der ALBIS Leasing Gruppe 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 **2022** lagen folgende Entgeltregelungen zugrunde:

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 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. Bemessungsgrundlage war der Zuwachs des vom Wirtschaftsprüfer testierten Substanzwerts des bilanzierten Vertrags- und Objektbestands der ALBIS HiTec Leasing Gruppe. 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 **2023** lagen folgende Entgeltregelungen zugrunde:

Für 2023 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 2023 für die Herren Sascha Lerchl und Andreas Arndt ermitteln sich wie folgt:

Zielgröße	Ist 2022	Ist 2023	Einstiegs- hürde	100% ZE	max. ZE (150%)	ZE- Faktor
IFRS-Konzern- ergebnis vor Steuern	1.512	4.410	<=0	3,0 Mio	>=4,5 Mio	1,470
cost income ratio (%)	89,742	82,319	>100	86	<=80	1,307
Substanzwert- entwicklung (T€)	26.397	25.789 -608	<=-300	0	>=+ 300	0
ESG-Ziele:	-					
- Mitarbeiter:innen- Zufriedenheit	-	s.u.	s.u.	s.u.	s.u.	1,000
- Diversität	-	s.u.	s.u.	s.u.	s.u.	1,000
- Klima und Umwelt- schutz	-	s.u.	s.u.	s.u.	s.u.	1,500
Ermessensspielraum des Aufsichtsrats	-	100 %	-	-	-	1,000

IFRS-Konzernergebnis vor Steuern:

Das Leistungskriterium „IFRS-Konzernergebnis“ ist das vom Abschlussprüfer testierte IFRS-Konzernergebnis vor Steuern. Der ZE-Faktor beträgt somit 1,470.

cost income ratio:

Die cost income ratio wird ermittelt als Quotient aus den Aufwandspositionen zur Summe der Ertragspositionen, in %. Als Aufwandspositionen werden aus der Gewinn- und Verlustrechnung Personalkosten, sonstige betriebliche Aufwendungen und Abschreibungen sowie die Risikoaufwendungen erfasst. Unter Ertragspositionen werden das Ergebnis aus Leasinggeschäft vor Risikovorsorge (somit sind 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.

Somit errechnet sich ein ZE-Faktor von 1,307.

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 2023 errechnet sich ein ZE-Faktor von 0.

ESG-Ziele:

Für 2023 hat der Aufsichtsrat aus den fünf im Vergütungssystem 2023 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 ein System zur Messung der Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit. Auf Basis der initialen Messung erfolgt die Erstellung und Umsetzung eines Maßnahmenplans.

Als Schwellenwerte wurden für 2023 festgelegt

- System zur Messung wurde entwickelt: ZE 50 %
- Initiale Messung durchgeführt: ZE 100 %

Der Vorstand hat mittels einer im November 2023 durchgeführten Mitarbeiterbefragung die Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit gemessen; der ZE-Faktor beträgt somit 1,000.

- Diversität:

Mindestens 25 % aller Führungspositionen inkl. Teamleitungen (ohne Organe) müssen mit Frauen besetzt sein.

Als Schwellenwert wurde für 2023 festgelegt

- Frauenquote Führungskräfte mind. 25 %: ZE 100 %

8 der 17 Führungspositionen der ALBIS Leasing Gruppe sind weiblich; daraus errechnet sich ein ZE-Faktor von 1,000.

- Stromverbrauch am Standort Ifflandstraße:

Als Schwellenwerte für 2023 wurden festgelegt:

- Stromverbrauch bleibt unverändert: ZE 0 %
- Stromverbrauch reduziert sich um 10 %: ZE 100 %
- Stromverbrauch reduziert sich um mind. 20 %: ZE 150 %

Der Stromverbrauch sank um 20,01 %; der ZE-Faktor beträgt somit 1,500.

Ermessensspielraum des Aufsichtsrats:

Der Aufsichtsrat hat für die Herren Sascha Lerchl und Andreas Arndt eine individuelle Performance von jeweils 100 % festgestellt; der ZE-Faktor beträgt somit 1,000.

Der gewichtete ZE-Faktor 2023 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	1,470	35	51,450
cost income ratio	1,307	25	32,675
Substanzwertentwicklung	0	10	0
ESG-Ziele:			
- Unternehmenskultur & Compliance	1,000	6,666	6,666
- Genderquote	1,000	6,666	6,666
- Stromverbrauch	1,500	6,667	10,001
Ermessensspielraum des Aufsichtsrats	1,000	10	10,000
Summe		100	117,458

Die variable Vergütung 2023 für die Herren Sascha Lerchl und Andreas Arndt ermittelt sich daraus wie folgt:

	gewichteter ZE-Faktor (%)	Zielwert variable Vergütung (T€)	Ist variable Vergütung (€)*
Lerchl	117,458	125	146.823
Arndt	117,458	130	152.695

*40 % der variablen Vergütung 2023 werden 2024 ausgezahlt, jeweils 20 % jeweils ein Jahr verzögert und konditioniert.

2022 und 2023:

Für ehemalige Vorstandsmitglieder einer Vorgängergesellschaft der Albis Leasing AG besteht eine Pensionsrückstellung in Höhe von T€ 465 (Vorjahr: T€ 473), 2023 wurden an sie Ruhegelder in Höhe von T€ 36 (Vorjahr: T€ 33) gezahlt. Diese Vorstandsmitglieder sind vor mehr als 10 Jahren ausgeschieden, so dass eine individualisierte Angabe nicht erforderlich ist.

Den Vorstandsmitgliedern sind 2022 bzw. 2023 folgende Beträge zugeflossen:

in T€	Oppitz		Lerchl		Arndt	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Festvergütung	120	-	325	325	180	180
Nebenleistungen	9	-	32	25	19	18
einjährige variable Vergütung	0	-	17	-	17	
mehrfährige variable Vergütung	0	-	13	-	8	
Abfindung	120	-	-		-	
variable Vergütung	-	-	0	54	0	56
Summe	249	-	387	404	224	254

3. Vergleichende Darstellung

Das IFRS-Konzernergebnis vor Steuern, die durchschnittliche Mitarbeitervergütung sowie die durchschnittliche Vergütung der Vorstandsmitglieder entwickelten sich in den Jahren 2019 bis 2023 wie folgt:

in T€	IFRS-Konzern- ergebnis vor Steuern	Vergütung Mitarbeiter*	Vergütung Vorstandsmitglieder*
2019	2.741	61,7	354
%	-44,1/-64,1	-2,4	+5,9
2020	1.531/985**	60,2	375
%	-35,5/+0,3	+3,8	+1,1
2021	988	62,5	379
%	+53,0	-2,7	+16,9
2022	1.512	60,8	443
%	+191,7	+1,0	-4,3
2023	4.410	61,4	424

*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
2019	3,2	5,7
2020	3,2	6,2
2021	3,4	6,1
2022	4,1	7,3
2023	3,6	6,8

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

Nach der Billigung durch die Hauptversammlung 2023 hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem 2023 erneut überprüft und dabei festgestellt, dass die wesentlichen Vergütungselemente mit Fixum zuzüglich Nebenleistungen und 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 ist und daher beibehalten wird.

Der Aufsichtsrat 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.

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

Es ist beabsichtigt, das Vergütungssystem 2024 der Hauptversammlung am 4. Juli 2024 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 Vorsizes und des stellvertretenden Vorsizes 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 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 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 2023 betrug T€ 214 (Vorjahr: T€ 214).

Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

in T€	2022	%	2023
Aufsichtsrat insgesamt			
Festvergütung	198	0	198
Sitzungsgeld	16	0	16
Gesamtvergütung	214	0	214
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder:			
Christoph Franz Buchbender (Mitglied seit 25. Juni 2020, Vorsitzender seit 2. Juli 2021)			
Festvergütung	72	0	72
Sitzungsgeld	4	0	4
Gesamtvergütung	76	0	76
Christian Hillermann (Mitglied und stellv. Vorsitzender seit 25. Juni 2020)			
Festvergütung	54	0	54
Sitzungsgeld	4	0	4
Gesamtvergütung	58	0	58
Dr. Kerstin Steidte-Schmitt (vormals Dr. Steidte-Megerlin) (seit 25. Juni 2020)			
Festvergütung	36	0	36
Sitzungsgeld	4	0	4
Gesamtvergütung	40	0	40
Prof. Dr. Jens Poll (seit 3. Dezember 2021)			
Festvergütung	36	0	36
Sitzungsgeld	4	0	4
Gesamtvergütung	40	0	40

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 Mitarbeiter*	Vergütung Aufsichts- ratsmitglieder*
2019	2.741	61,7	38
%	-44,1/-64,1	-2,4	+2,6
2020	1.531/985**	60,2	39
%	-35,5/+0,3	+3,8	+25,6
2021	988	62,5	49
%	+53,0	-2,7	+10,2
2022	1.512	60,8	54
%	+191,7	+1,0	0
2023	4.410	61,4	54

* Durchschnitt **Anpassung

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 2023 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 beigegeführten 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 (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, 23. April 2024

RSM Ebner Stolz GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Frank Schuckenbrock
Wirtschaftsprüfer

Dirk Schützenmeister
Wirtschaftsprüfer

Anhang C.

Zu Tagesordnungspunkt 8: Beschlussfassung über die Billigung des angepassten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Albis Leasing AG

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.

Der Aufsichtsrat der Albis Leasing AG hat das am 24. April 2023 geänderte und am 13. Juli 2023 von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem („Vergütungssystem 2023“) am 30. November 2023 nochmals geändert („Vergütungssystem 2024“), um so die Anforderungen der Gesellschaft und ihrer Stakeholder noch besser erfüllen zu können. Dieses Vergütungssystem gilt ab dem 30. November 2023; es soll der Hauptversammlung am 4. Juli 2024 zur Billigung vorgelegt werden.

Das nachfolgend dargestellte Vergütungssystem 2024 beschreibt die Regeln und Kriterien, nach denen die jeweilige Vergütung für die von den Mitgliedern des Vorstands der Albis Leasing AG zu erbringenden Tätigkeiten zu bestimmen ist. Die Albis Leasing AG erfüllt die Vorgaben des AktG und strebt an, den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodexes (DCGK) für die Vorstandsvergütung möglichst vollständig zu entsprechen. Maßgebend ist dabei der am 27. Juni 2022 in Kraft getretene DCGK in der Fassung vom 28. April 2022.

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

Wie in AktG und DCGK vorgesehen, beschließt der Aufsichtsrat der Albis Leasing AG das Vergütungssystem. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem 2024 wird nachfolgend in seinen Grundzügen sowie hinsichtlich der Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung erläutert.

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

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

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

Die erfolgsabhängige Vergütung setzt Anreize für die wiederholte Steigerung des operativen Unternehmenserfolgs und die Umsetzung der Initiativen zur Verbesserung der Profitabilität. Durch ihren fortlaufenden Charakter und die 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 Neugeschäftsvolumen 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 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. Er hat geltende Vergütungssystem 2024 am 30. November 2023 mit sofortiger Wirkung beschlossen und legt es der Hauptversammlung der Albis Leasing AG am 4. Juli 2024 zur Billigung vor. Eine erneute Vorlage erfolgt bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich zusammen aus der Festvergütung und dem Maximum der Nebenleistungen sowie der variablen Vergütung bei 100 % Zielerreichung.

Die Ziel-Gesamtvergütung soll so bemessen sein, dass innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile ein wesentlicher Anteil langfristig ist. Bei Albis bezieht sich die Langfristigkeit nicht auf die Bemessungsgrundlage, sondern auf die Auszahlung.

Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile werden nachfolgend, bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung, dargestellt:

	Grund- vergütung	Neben- leistungen	Variable Vergü- tung
Anteil an Ziel-Gesamtvergütung	ca. 50-70 %	ca. 7-10 %	ca. 25-40 %

Beim Vorstandssprecher liegt derzeit der Anteil der festen Vergütung (Grundgehalt + Nebenleistungen) bei ungefähr 75 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 25 % der Ziel-Gesamtvergütung.

Bei einem ordentlichen Vorstandsmitglied liegt derzeit der Anteil der festen Vergütung (Grundgehalt + Nebenleistungen) bei ungefähr 61 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 39 % der Ziel-Gesamtvergütung.

Die genannten Anteile können für künftige Geschäftsjahre zum Beispiel aufgrund der Gewährung einer Sonderzahlung oder zeitlich begrenzter oder für die gesamte Dauer des Vorstandsvertrags vereinbarter Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder sowie für etwaige Neubestellungen abweichen. Der Aufsichtsrat kann hierüber vor Ausgabe einer neuen Tranche der variablen Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden.

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

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

Im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat beurteilt dieser auch die Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder. Die Beurteilung erfolgt dabei einerseits durch einen horizontalen Vergleich zu inländischen börsennotierten und nicht börsennotierten Unternehmen der gleichen Branche oder ähnlicher Größenordnung. Bei der Überprüfung der Angemessenheit erfolgt andererseits ein vertikaler Vergleich mit der oberen Führungsebene und der Belegschaft der ALBIS Leasing Gruppe insgesamt. Das Verhältnis der Vorstandsvergütung zu der Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt berücksichtigt der Aufsichtsrat auch in Bezug auf seine zeitliche Entwicklung. Hierzu wird gemäß den durch den Aufsichtsrat festgelegten Abgrenzungen des relevanten oberen Führungskreises und der relevanten Belegschaft insgesamt ein auch quantitativer vertikaler Vergütungsvergleich für die Geschäftsjahre 2019-2023 durchgeführt:

Relation der Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Vorstandsmitglieder zur		
Geschäftsjahr	Gesamtvergütung der oberen Führungskräfte	Gesamtvergütung aller Mitarbeiter
2019	3,2	5,7
2020	3,2	6,2
2021	3,4	6,1
2022	4,1	7,3
2023	3,6	7,1

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

III. Wesentliche Änderungen gegenüber dem bisherigen Vergütungssystem

Nach der Billigung durch die Hauptversammlung 2023 hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem 2023 erneut überprüft und dabei festgestellt, dass die wesentlichen Vergütungselemente mit Fixum zuzüglich Nebenleistungen und 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 ist und daher beibehalten wird.

Der Aufsichtsrat hat jedoch 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.

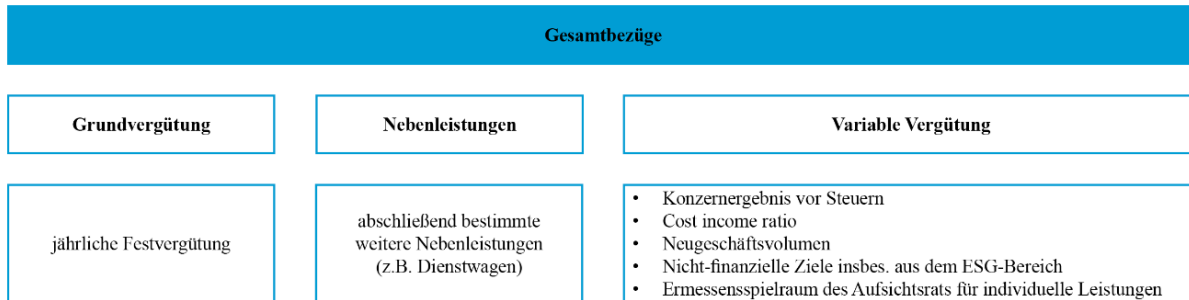
Das neue Vergütungssystem soll grundsätzlich für alle Vorstandsverträge gelten, die nach der Beschlussfassung des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem am 30. November 2023 geschlossen werden.

IV. Vergütungskomponenten

1. Überblick

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

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Vorstands der Albis Leasing AG für die von ihnen gemäß ihren Anstellungsverträgen zu erbringenden Tätigkeiten setzen sich aus erfolgsunabhängigen festen und erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten zusammen. Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick über die einzelnen Vergütungskomponenten:



2. Erfolgsunabhängige feste Vergütung

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

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

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

- Bereitstellung eines Dienstwagens oder Mobilitätspauschale
- Zuschuss zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung
- Beiträge zur Unfallversicherung
- ggf. Kosten doppelte Haushaltsführung und Familienheimfahrten

3. Erfolgsabhängige variable Vergütung

Die erfolgsabhängige Vergütungskomponente wird jeweils für ein Geschäftsjahr gewährt; sie ist eine variable Vergütung mit einer auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogenen Erfolgsmessung. Der Bemessungszeitraum beträgt jeweils ein Jahr und ist somit nicht unmittelbar langfristig. Insoweit erklärt die Albis Leasing AG hier in der Entsprechenserklärung eine Abweichung.

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

Der Aufsichtsrat legt nach pflichtgemäßem Ermessen die finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgsziele für alle Vorstandsmitglieder, im Regelfall einheitlich, auf Grundlage der ihm vom Vorstand vorgelegten Unternehmensplanung vor Beginn des Geschäftsjahres, für welches die variable Vergütung gewährt wird, fest. Für jedes Ziel wird entsprechend dem Grad der Zielerreichung (ZE) ein Zielerreichungsfaktor zugeordnet. Hierzu bestimmt der Aufsichtsrat 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.

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

	Erfolgsziel	Gewicht (%)
a)	IFRS-Konzernergebnis vor Steuern	35
b)	Cost income ratio	20
c)	Neugeschäftsvolumen	20
d)	Nicht-finanzielle Ziele insbes. aus dem ESG-Bereich	15
e)	Ermessensspielraum des Aufsichtsrats für individuelle Leistungen	10
		100

a) IFRS-Konzernergebnis vor Steuern

Zentrale Größe für die Steuerung des Geschäfts der ALBIS Leasing Gruppe ist das IFRS- Konzernergebnis vor Steuern. Es hat daher mit 35 % das größte Gewicht im Zielportfolio der variablen Vergütung.

b) Cost income ratio

Die ALBIS Leasing Gruppe strebt ein nachhaltiges Wachstum an. Damit dieses Wachstum rentabel ist, müssen betriebliche Aufwendungen und Erträge gesteuert werden; außerdem darf das Wachstum nicht durch Übernahme zu hoher Risiken erkaufte werden. Daher ist die cost income ratio von besonderer Bedeutung für die Geschäftssteuerung; mit 20 % hat diese Größe entsprechend ein hohes Gewicht im Zielportfolio der variablen Vergütung.

Die cost income ratio wird ermittelt als Quotient aus den Aufwandspositionen zur Summe der Ertragspositionen in %. Als Aufwandspositionen werden aus der Konzerngesamtergebnisrechnung Personalkosten, sonstige betriebliche Aufwendungen und Abschreibungen sowie die Risikovorsorgeaufwendungen erfasst. 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) plus der sonstigen betrieblichen Erträge und des Sonstigen Zinsergebnisses erfasst.

c) Neugeschäftsvolumen

Das Leistungskriterium „Neugeschäftsvolumen“ bezeichnet den Gesamtbetrag der Anschaffungskosten – ohne anfängliche direkte Kosten (Initial Direct Costs) gemäß IFRS 16.83 – aller Leasing- und Mietkaufgüter, die im Bemessungszeitraum (01.01. – 31.12.) den Leasingnehmern und Mietkäufern vertragsgemäß zur Verfügung gestellt wurden, und hat mit 20 % ebenfalls ein hohes Gewicht im Zielportfolio der variablen Vergütung.

d) Nicht-finanzielle Erfolgsziele aus dem ESG-Bereich

Die insgesamt mit 15 % gewichteten nicht-finanziellen Leistungskriterien basieren auf jeweils bis zu fünf vom Aufsichtsrat konkret formulierten quantitativen Zielsetzungen aus den folgenden Themenfeldern:

- Mitarbeiterzufriedenheit
- Klima- und Umweltschutz
- Mitarbeiterentwicklung und -qualifizierung
- Diversität
- Unternehmenskultur und Compliance

Sofern der Aufsichtsrat keine besondere Gewichtung festlegt, werden die nicht-finanziellen Leistungskriterien im Verhältnis zueinander gleich gewichtet.

e) Ermessenspielraum des Aufsichtsrats

Nach Ablauf des Bemessungszeitraums beurteilt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen die Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder und legt einen Zielerreichungsgrad zwischen 0 % und 150 % fest.

f) Ermittlung des Auszahlungsbetrags einer variablen Tranche

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

Der ZE-Faktor wird nach Ablauf des Bemessungszeitraums beispielhaft für ein einzelnes Teilziel (IFRS-Konzernergebnis = TEUR 1.120) ermittelt:

TEUR	IFRS-Konzern- ergebnis	Zielerreichung (%)	ZE- Faktor
Eintrittshürde	700	0	0
Budget	1.000	100	1,0
Ist	1.120	120	1,2
Cap	1.300	150	1,5

Durch Multiplikation des ZE-Faktors aller Erfolgsziele mit ihrem Gewicht und deren Aufsummierung wird der gewichtete ZE-Faktor berechnet. Durch dessen Multiplikation mit dem Zielbetrag der variablen Vergütung des betreffenden Vorstandsmitglieds ergibt sich der Auszahlungsbetrag. Der Auszahlungsbetrag ist auf 150 % des Zielbetrags begrenzt (Auszahlungs-Cap). Der Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung wird beispielhaft wie folgt ermittelt:

	Erfolgsziel	Gewicht (%)	Zielerreichungsgrad (%)	ZE-Faktor
a)	IFRS-Konzernergebnis vor Steuern	35	120	1,2
b)	Cost income ratio	20	115	1,15
c)	Neugeschäftsvolumen	20	100	1,0
d)	ESG-Ziele	15	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. EUR 100.000) mit dem durchschnittlichen Zielerreichungsfaktor (1,0875) multipliziert (EUR 108.750).

Die Auszahlung des gewährten Betrags der variablen Vergütung erfolgt zu 60 % am Ende des Monats nach der Feststellung seiner Höhe durch den Aufsichtsrat. Die weiteren 40 % des gewährten Betrags werden nach Ablauf der Jahre 1-3 nach Ende des Bemessungszeitraums in Tranchen von jeweils 13 1/3 % ausbezahlt, sofern in dem betreffenden Jahr ein Konzernergebnis vor Steuern in Höhe von mindestens 75 % des für dieses Jahr als Ziel (= Budget) festgelegten Konzernergebnisses vor Steuern erzielt wurde. Falls dieser Wert verfehlt wird, verfällt diese Tranche.

Beispiel für die Auszahlung des errechneten Betrags von EUR 108.750:

Geschäftsjahr	IFRS-Konzernergebnis Budget	Ist	Ist mind. 75 % des Budgets	Auszahlung (EUR)
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

Eine Beschränkung der Auszahlung jährlicher variabler Vergütungen ist im Falle einer bestandskräftigen oder sofort vollziehbaren Anordnung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, in der die Auszahlung untersagt oder beschränkt wird, zulässig.

Bei einer unterjährigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses werden noch nicht ausgezahlte Ansprüche auf variable Vergütung, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und bei der vertraglich vereinbarten Fälligkeit gezahlt.

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ist ausgeschlossen.

V. Aktuelle Ziel-Gesamtvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds ist die Summe aus der mit dem Vorstandsmitglied gemäß Anstellungsvertrag vereinbarten jährlichen Grundvergütung, dem Höchstbetrag der Nebenleistungen und dem jährlichen Zielbetrag der variablen Vergütung. Der Aufsichtsrat legt die jährliche Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied der Gesellschaft fest. Eine planmäßige Erhöhung der Bezüge mit zunehmendem Dienstalter ist nicht vorgesehen. Die vom Aufsichtsrat festgelegte Ziel-Gesamtvergütung steht in angemessenem Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft. Sie erfüllt damit die gesetzlichen Anforderungen an die Üblichkeit von Vergütungen. Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder vgl. die Ausführungen unter Ziffer II.

Die folgende Tabelle zeigt die aktuelle Ziel-Gesamtvergütung und deren Elemente, differenziert zwischen Vorstandssprecher und einem ordentlichen Vorstandsmitglied. Zusätzlich ist beim Vorstandssprecher die Ziel-Gesamtvergütung per 1. Januar 2024 und per 1. September 2024 genannt, die sich aus einer geplanten Gehaltsanpassung ergibt:

	Vorstandssprecher			ordentliches Vorstandsmitglied
TEUR	derzeit	ab 01.01.24	ab 01.09.24	derzeit
Fixum	325	325	350	180
Nebenleistungen	45	45	45	25
variable Vergütung	125	150	150	130
Zielvergütung	495	520	545	335

VI. Maximalvergütung

Das Vergütungssystem enthält hinsichtlich der einzelnen Vergütungskomponenten und insgesamt betragsmäßige Höchstgrenzen. Die Maximalvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds ergibt sich aus der Summe der mit dem Vorstandsmitglied gemäß Anstellungsvertrag vereinbarten jährlichen Grundvergütung, dem maximalen Betrag für die Nebenleistungen sowie der Höchstgrenze für die variable Vergütung. Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung (Cap) fest. Sie beträgt für den Sprecher des Vorstands derzeit höchstens EUR 558.000 p.a., ab dem 1. Januar 2024 EUR 595.000 und ab dem 1. September 2024 EUR 620.000 sowie für ein ordentliches Vorstandsmitglied derzeit höchstens EUR 400.000 p.a..

Die folgende Tabelle zeigt die aktuelle Maximalvergütung und deren Elemente, differenziert zwischen dem Vorstandssprecher und einem ordentlichen Vorstandsmitglied. Zusätzlich ist beim Vorstandssprecher die Maximalvergütung per 1. Januar 2024 und per 1. September 2024 genannt, die sich aus einer geplanten Gehaltsanpassung ergibt:

	Vorstands- sprecher			ordentliches Vorstandsmitglied
TEUR	derzeit	ab 01.01.24	ab 01.09.24	
Fixum	325	325	325	180
Nebenleistungen	45	45	45	25
variable Vergütung	188	225	225	195
Maximalvergütung	558	595	620	400

Der Aufsichtsrat weist darauf hin, dass es sich bei diesen Beträgen um betragsmäßige Höchst-grenzen bei durchgängig maximaler Ausschöpfung der entsprechenden Bandbreiten und des Caps für die Nebenleistungen handelt.

VII. Malus und Clawback variabler Vergütungskomponenten

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

VIII. Anrechnung der Vergütung für Nebentätigkeiten

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

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

IX. Laufzeiten der Anstellungsverträge

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

Erstmalige Bestellungen zum Vorstandsmitglied sollen in der Regel für einen Zeitraum von nicht länger als drei Jahren erfolgen.

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

X. Regelungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Scheidet ein Mitglied des Vorstands nach Ablauf seiner Amtsperiode regulär aus dem Unternehmen aus, werden während der Laufzeit des Dienstvertrags erworbene Ansprüche entsprechend den ursprünglich 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 maximalen Wert von zwei Jahresvergütungen in Höhe der Summe aus der Grundvergütung und dem Zielbetrag für die variable Vergütung (Abfindungs-Cap). Wenn die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags zum Zeitpunkt der Beendigung weniger als zwei Jahre beträgt, reduziert sich der Betrag der Abfindung zeitanteilig.

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

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

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

XI. Transparenz und Dokumentation

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

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

und geschuldete Vergütung. Der Vergütungsbericht ist durch den Abschlussprüfer auf Vollständigkeit der Angaben zu prüfen. Je nach den gesetzlichen Voraussetzungen wird der nach § 162 AktG erstellte und geprüfte Vergütungsbericht für das vorausgegangene Geschäftsjahr der Hauptversammlung zur Billigung bzw. zur Erörterung vorgelegt. Der Vergütungsbericht und der Vermerk des Abschlussprüfers werden von der Gesellschaft für zehn Jahre ab dem Hauptversammlungsbeschluss über die Billigung auf der Webseite der Albis Leasing AG kostenfrei öffentlich zugänglich gehalten.

Anhang D.

Zu Tagesordnungspunkt 9: Bericht des Vorstands gemäß § 203 Abs. 2 S. 2 i.V.m. § 186 Abs. 4 S. 2 AktG

Der Vorstand hat gemäß § 203 Abs. 2 S. 2 AktG i.V.m. § 186 Abs. 4 S. 2 AktG einen schriftlichen Bericht über die Gründe für die in Tagesordnungspunkt 9 vorgeschlagene Ermächtigung zum Ausschluss des Bezugsrechts und zum vorgeschlagenen Ausgabebetrag erstattet. Der Bericht wird wie folgt bekannt gemacht:

Der Vorstand wurde durch Beschluss der Hauptversammlung vom 19. Juli 2016 ermächtigt, das Grundkapital der Gesellschaft mit Zustimmung des Aufsichtsrats bis zum 18. Juli 2021 durch Ausgabe neuer auf den Inhaber lautende Stückaktien gegen Bar- oder Sacheinlagen einmalig oder mehrmals um insgesamt bis zu EUR 7.650.000,00 zu erhöhen. Von dieser Ermächtigung hat der Vorstand am 11. September und 5. Oktober 2020 mit Zustimmung des Aufsichtsrats zu einem Teilbetrag von EUR 2.649.430,00 Gebrauch gemacht. Aktuell beträgt das Grundkapital EUR 21.195.430,00.

Diese Ermächtigung, von der in Höhe des Restbetrags von bis EUR 5.000.570,00 kein Gebrauch gemacht wurde, ist am 18. Juli 2021 ausgelaufen.

Durch die vorgeschlagene neue Schaffung eines Genehmigten Kapitals 2024 soll gewährleistet werden, dass die Gesellschaft über flexible Handlungsmöglichkeiten verfügt, um im Interesse der Aktionäre die Eigenkapitalausstattung der Gesellschaft den geschäftlichen Erfordernissen anpassen zu können. Dem Vorstand soll es mit Zustimmung des Aufsichtsrats möglich sein, schnell auf günstige Marktverhältnisse zu reagieren und diese optimal zu nutzen. Eine konkrete Verwendungsabsicht gibt es momentan nicht. Das vorgeschlagene Genehmigte Kapital 2024 ermächtigt den Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats, das Grundkapital der Gesellschaft um bis zu EUR 10.597.715,00 gegen Bar- und/oder Sacheinlage durch Ausgabe von neuen auf den Inhaber lautende Stückaktien zu erhöhen. Von der Ermächtigung kann auch ein- oder mehrmals in Teilbeträgen, insgesamt aber nur bis zu EUR 10.597.715,00 Gebrauch gemacht werden.

Bei der Ausnutzung des Genehmigten Kapitals 2024 ist grundsätzlich ein Bezugsrecht der Aktionäre vorgesehen, welches auch dergestalt als mittelbares Bezugsrecht eingeräumt werden kann, dass die Aktien einem Kreditinstitut oder einem nach § 53 Abs. 1 S. 1 oder § 53 b Abs. 1 S. 1 oder Abs. 7 KWG tätigen Unternehmen zur Übernahme angeboten werden mit der Verpflichtung, sie den Aktionären zum Bezug anzubieten. Damit können grundsätzlich alle Aktionäre im Verhältnis ihrer Beteiligung an einer Kapitalerhöhung teilhaben und sowohl ihren Stimmrechtseinfluss als auch ihre wertmäßige Beteiligung an der Gesellschaft aufrechterhalten. Entsprechend dem Genehmigten Kapital 2016 sollen bei der Schaffung des Genehmigten Kapitals 2024 die bisher in § 5 Abs. (3) lit. (a) bis (e) geregelten Ermächtigungen zum Bezugsrechtsausschluss beibehalten werden. Der gesetzlichen Neuregelung von § 186 Abs. 3 S. 4 AktG durch das Zukunftsfinanzierungsgesetz (Gesetzes vom 11. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 354) folgend, wird betreffend lit. c.) bei Kapitalerhöhungen gegen Bareinlagen, wenn der Ausgabebetrag den Börsenpreis nicht wesentlich unterschreitet, nunmehr auf eine Grenze für den Bezugsrechtsausschluss in Höhe von 20 % des Grundkapitals, statt wie bisher 10 %, abgestellt.

Es wird vorgeschlagen, den Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats zu ermächtigen, über den Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre zu entscheiden,

- (a) um Spitzenbeträge, die sich aufgrund des Bezugsverhältnisses ergeben, vom Bezugsrecht der Aktionäre auszunehmen.

Diese Ermächtigung eröffnet die Möglichkeit, bei der Kapitalerhöhung einfache (runde) und praktikable Bezugsverhältnisse festzusetzen und erleichtert die technische Durchführung. Spitzenbeträge können entstehen, wenn infolge des Bezugsverhältnisses oder des Betrags der Kapitalerhöhung nicht alle neuen Aktien gleichmäßig auf die Aktionäre verteilt werden können. Die als freie Spitzen vom Bezugsrecht der Aktionäre ausgeschlossenen Aktien werden entweder durch Verkauf an der Börse oder in sonstiger Weise bestmöglich für die Gesellschaft verwertet. Ein möglicher Verwässerungseffekt ist aufgrund der Beschränkung auf Spitzenbeträge durch diesen Bezugsrechtsausschluss gering.

- (b) bei Kapitalerhöhung gegen Sacheinlagen, insbesondere zum Zwecke des Erwerbs von Unternehmen, Unternehmensteilen, Unternehmensbeteiligungen oder sonstigen Vermögensgegenständen.

Durch diese Ermächtigung zum Bezugsrechtsausschluss soll der Gesellschaft die Möglichkeit eröffnet werden, in geeigneten Fällen Sacheinlagen, insbesondere Unternehmen, Unternehmensteile und Beteiligungen an Unternehmen oder andere mit einem Akquisitionsvorhaben in Zusammenhang stehende Wirtschaftsgüter gegen Überlassung von Aktien der Gesellschaft zu erwerben. Der Gesellschaft wird damit ein Instrument anhand gegeben, sich bietende Akquisitionsmöglichkeiten mit flexiblen und liquiditätsschonenden Finanzierungsinstrumenten und ohne Beanspruchung der Kapitalmärkte zu realisieren. Die Möglichkeit, rasch auf entsprechende Angebote oder sich bietende Gelegenheiten reagieren zu können, dient dabei insbesondere auch dem Erhalt und der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Gesellschaft. Die Nutzung eines genehmigten Kapitals zu diesem Zwecke setzt die Möglichkeit zum Bezugsrechtsausschluss voraus. Daher soll der Vorstand entsprechend ermächtigt werden.

- (c) bei Kapitalerhöhungen gegen Bareinlagen, wenn der Ausgabebetrag der neuen Aktien den Börsenpreis der bereits börsennotierten Aktien zum Zeitpunkt der endgültigen Festlegung des Ausgabebetrags nicht wesentlich unterschreitet. Diese Ermächtigung zum Bezugsrechtsausschluss gilt jedoch nur, soweit der auf die neuen Aktien entfallende Anteil am Grundkapital weder insgesamt 20 % des zum Zeitpunkt der Eintragung dieses genehmigten Kapitals bestehenden Grundkapitals noch insgesamt 20 % des im Zeitpunkt der Ausgabe der Aktien bestehenden Grundkapitals übersteigt. Bei der Ausnutzung der 20%-Grenze sind aufgrund anderweitiger Ermächtigungen etwa erfolgte Ausschlüsse des Bezugsrechts nach § 186 Abs. 3 S. 4 AktG (z. B. bei der Veräußerung eigener Aktien oder bei der Ausgabe von Wandel- oder Optionsschuldverschreibungen) mit einzubeziehen.

Diese Ermächtigung zum Bezugsrechtsausschluss gemäß §§ 203 Abs. 1 S. 1, 186 Abs. 3 S. 4 AktG dient dem Interesse der Gesellschaft an der Erzielung eines bestmöglichen Ausgabekurses bei der Ausgabe neuer Aktien gegen Bareinlagen. Der Vorstand wird damit in die Lage versetzt, einen künftigen Finanzierungsbedarf auch kurzfristig unter der Ausnutzung etwaiger günstiger Kapitalmarktbedingungen zum Vorteil der Gesellschaft zu decken.

Das Volumen der Ermächtigung zur Kapitalerhöhung mit der Möglichkeit des Bezugsrechtsausschlusses nach § 186 Abs. 3 S. 4 AktG entspricht maximal 20 % des Grundkapitals der Gesellschaft. Dem Interesse der Aktionäre an einem wertmäßigen Verwässerungsschutz wird dadurch Rechnung getragen, dass der Ausgabepreis der Aktien den Börsenkurs jeweils nicht wesentlich unterschreiten darf.

- (d) um Belegschaftsaktien an Arbeitnehmer der Gesellschaft und mit ihr verbundener Unternehmen zu begeben.

Diese Ermächtigung soll es der Gesellschaft ermöglichen, das genehmigte Kapital auch für die Ausgabe von Belegschaftsaktien an Arbeitnehmer der Gesellschaft und/oder der mit ihr verbundenen Unternehmen zu nutzen. Wegen des Adressatenkreises einer solchen Maßnahme ist in diesem Fall ein Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre erforderlich.

- (e) soweit dies erforderlich ist, um Inhabern bzw. Gläubigern von bereits zuvor ausgegebenen Wandlungs- oder Optionsrechten bzw. den zur Wandlung oder Optionsausübung Verpflichteten aus Wandlungs- oder Optionsschuldverschreibungen (bzw. einer Kombination dieser Instrumente), die von der Gesellschaft ausgegeben werden, ein Bezugsrecht auf neue auf den Inhaber lautende Stückaktien der Gesellschaft in dem Umfang zu gewähren, wie es ihnen nach Ausübung der Wandlungs- oder Optionsrechte bzw. nach Erfüllung der Wandlungs- oder Optionspflichten zustehen würde.

Solche Wandel- oder Optionsschuldverschreibungen haben, sofern die jeweiligen Bedingungen dies vorsehen, zur erleichterten Platzierung am Kapitalmarkt einen Verwässerungsschutz. Eine Möglichkeit des Verwässerungsschutzes besteht darin, dass die Inhaber von Wandlungs- oder Optionsrechten bzw. die zur Wandlung oder Optionsausübung Verpflichteten bei einer Aktienemission, bei der Aktionäre ein Bezugsrecht haben, ebenfalls ein Bezugsrecht auf die neuen Aktien erhalten. Sie werden damit so gestellt, als seien sie bereits Aktionäre, wenn sie aufgrund ihrer Wandlungs- bzw. Optionsrechte oder Verpflichtungen Aktien bezogen hätten. Hierdurch kann einer Verwässerung der Rechte der Inhaber von Wandel- und Optionsschuldverschreibungen infolge der Kapitalerhöhung entgegen gewirkt werden, ohne dass eine Anpassung der jeweiligen Wandlungs- bzw. Optionspreise erforderlich ist. Der Bezugsrechtsausschluss dient daher dem Interesse der Aktionäre an einer optimalen Finanzstruktur der Gesellschaft und der erleichterten Platzierung entsprechender Wandlungs- oder Optionsschuldverschreibungen. Mit der Ermächtigung erhält der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats die Möglichkeit, bei der Ausnutzung des Genehmigten Kapitals 2024 unter sorgfältiger Abwägung der Interessen zwischen beiden Alternativen zu wählen.

Dabei ist auch zu beachten, dass den Aktionären bei Ausgabe von Wandlungs- oder Optionsschuldverschreibungen grundsätzlich ebenfalls ein Bezugsrecht zusteht, wodurch die Gefahr der Verwässerung für Aktionäre durch diesen Bezugsrechtsausschluss ebenfalls gering ist.

Weiterhin wird der Vorstand ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats den weiteren Inhalt der Aktienrechte und die Bedingungen der Aktienausgabe bei der Durchführung von Kapitalerhöhungen aus dem Genehmigten Kapital 2024 festzulegen.

Der Vorstand wird in jedem Einzelfall sorgfältig prüfen, ob die Ausnutzung der Ermächtigung zur Kapitalerhöhung und ein eventueller Bezugsrechtsausschluss auch unter Berücksichtigung der Interessen der bisherigen Aktionäre im wohl verstandenen Interesse der Gesellschaft liegen.

Der Vorstand wird der Hauptversammlung über jede Ausnutzung der Ermächtigung zur Erhöhung des Grundkapitals aus genehmigtem Kapital berichten.

WEITERE ANGABEN

Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte

Zum Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung beträgt das Grundkapital der Gesellschaft EUR 21.195.430,00 und ist in 21.195.430 auf den Inhaber lautende Stückaktien eingeteilt. Jede Aktie gewährt in der Hauptversammlung eine Stimme, so dass die Gesamtzahl der Stimmrechte 21.195.430 beträgt.

Teilnahme an der Hauptversammlung

Zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts in der Hauptversammlung sind nur diejenigen Aktionäre berechtigt, die sich unter Vorlage eines Nachweises ihres Anteilsbesitzes mindestens 6 Tage vor der Hauptversammlung, also bis zum Donnerstag, 27. Juni 2024, 24:00 Uhr (MESZ) (letzter Anmeldetag), bei der Gesellschaft unter

Albis Leasing AG
c/o ITTEB GmbH & Co. KG
Vogelanger 25
86937 Scheuring
E-Mail: albis-leasing2024@itteb.de

in Textform (§ 126b BGB) in deutscher oder englischer Sprache angemeldet haben.

Der Nachweis des Anteilsbesitzes muss sich gemäß § 123 Abs. 4 Satz 2 AktG in der durch das Gesetz zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen (Zukunftsförderungsgesetz - ZuFinG) geänderten Fassung auf den Geschäftsschluss des 22. Tages vor der Hauptversammlung, also auf den **12. Juni 2024, 24:00 Uhr (MESZ)**, beziehen. Die bisherige Satzungsregelung, wonach der Beginn des einundzwanzigsten Tages für den Nachweis des Anteilsbesitzes maßgeblich ist (§ 11 Abs. 4 S. 3), ist insoweit durch die gesetzliche Neuregelung obsolet. Mit der gesetzlichen Neuformulierung ist keine materielle Änderung verbunden. (Die Satzung wird durch Handelsregistereintragung in Folge eines entsprechenden Aufsichtsratsbeschlusses zur Fassungsänderung angepasst.) Ein in Textform erstellter Berechtigungsnachweis gemäß § 67c Abs. 3 AktG ist ausreichend. Mit dem Nachweisstichtag geht keine Sperre für die Veräußerbarkeit des Anteilsbesitzes einher. Auch im Fall der vollständigen oder teilweisen Veräußerung des Anteilsbesitzes nach dem Nachweisstichtag ist für die Teilnahme und den Umfang des Stimmrechts ausschließlich der Anteilsbesitz des Aktionärs zum Nachweisstichtag maßgeblich, d. h. Veräußerungen von Aktien nach dem Nachweisstichtag haben keine Auswirkungen auf die Berechtigung zur Teilnahme und auf den Umfang des Stimmrechts. Entsprechendes gilt für Zuerwerbe von Aktien nach dem Nachweisstichtag. Personen, die zum Nachweisstichtag noch keine Aktien besitzen und erst danach Aktionär werden, sind nicht teilnahme- und stimmberechtigt. Der Nachweisstichtag hat keine Bedeutung für die Dividendenberechtigung.

Allen ordnungsgemäß unter Nachweis des Anteilsbesitzes angemeldeten Aktionären werden Eintrittskarten für die Hauptversammlung ausgestellt.

Um den rechtzeitigen Erhalt der Eintrittskarten sicherzustellen, bitten wir die Aktionäre, frühzeitig für die Übersendung der Anmeldung und des Nachweises des Anteilsbesitzes an die Gesellschaft unter der vorgenannten Adresse Sorge zu tragen.

Aktionärsportal

Die Gesellschaft stellt auf ihrer Internetseite unter

www.albis-leasing.de/investoren/veranstaltungen-termine

ein passwortgeschütztes Aktionärsportal zur Verfügung. Zusammen mit der Eintrittskarte erhalten die Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten ihre Zugangsdaten zum Aktionärsportal. Mit diesen Zugangsdaten können sich die Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten am Aktionärsportal anmelden und nach Maßgabe der nachstehenden Ausführungen vor der Hauptversammlung ihr Stimmrecht durch Erteilung von Vollmachten und Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter ausüben. Die Erteilung von Vollmachten und Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter auf anderem Wege – wie nachstehend ebenfalls beschrieben – bleibt hiervon unberührt. Das Aktionärsportal wird voraussichtlich ab **Donnerstag, den 13. Juni 2024, 0:00 Uhr (MESZ)**, zur Verfügung stehen.

Verfahren zur Stimmabgabe durch einen Bevollmächtigten

Aktionäre haben die Möglichkeit, ihr Stimmrecht in der Hauptversammlung auch durch einen Bevollmächtigten, z. B. durch einen Intermediär, eine Aktionärsvereinigung, einen Stimmrechtsberater oder durch eine andere Person ausüben zu lassen. Auch in diesem Fall sind eine fristgerechte Anmeldung zur Hauptversammlung und ein Nachweis des Anteilsbesitzes entsprechend der vorstehenden Bestimmungen erforderlich.

Gemäß § 134 Abs. 3 AktG bedürfen die Erteilung der Vollmacht, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft der Textform, wenn weder ein Intermediär noch eine Aktionärsvereinigung, ein Stimmrechtsberater oder eine andere in § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellte Person bevollmächtigt wird.

Aktionäre können für die Vollmachtserteilung das Vollmachtenformular auf der Eintrittskarte, die sie nach der Anmeldung erhalten, verwenden. Möglich ist aber auch, dass Aktionäre eine gesonderte Vollmacht in Textform ausstellen.

Die Erteilung der Vollmacht kann durch Erklärung gegenüber dem zu Bevollmächtigenden oder gegenüber der Gesellschaft erfolgen. Die Erteilung der Vollmacht gegenüber der Gesellschaft bzw. ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft kann bis zum Ablauf des **2. Juli 2024, 24:00 Uhr (MESZ)** (eingehend) an folgende **Anschrift** bzw. bis zum Ablauf des **3. Juli 2024, 24:00 Uhr (MESZ)** an folgende **E-Mail-Adresse** übermittelt, geändert oder widerrufen werden:

Albis Leasing AG
c/o ITTEB GmbH & Co. KG
Vogelanger 25
86937 Scheuring
E-Mail: albis-leasing2024@itteb.de

Der Nachweis der Bevollmächtigung kann auch dadurch geführt werden, dass der Bevollmächtigte am Tag der Hauptversammlung die Vollmacht an der Einlasskontrolle vorweist. Auch während der Hauptversammlung besteht die Möglichkeit, Dritten vor Ort Vollmacht zu erteilen.

Bevollmächtigt ein Aktionär mehr als eine Person, ist die Gesellschaft nach § 134 Abs. 3 S. 2 AktG berechtigt, eine oder mehrere von ihnen zurückzuweisen.

Bei der Bevollmächtigung von Intermediären, Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberatern und anderen in § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellten Personen genügt es, wenn die Vollmachtserklärung von dem Bevollmächtigten nachprüfbar festgehalten wird; die Vollmachtserklärung muss zudem einem bestimmten Intermediär etc. erteilt werden, vollständig sein und darf nur mit der Stimmrechtsausübung verbundene Erklärungen enthalten. Diese Empfänger von Vollmachten setzen aber ggf. eigene Formerfordernisse fest. Die Aktionäre werden gebeten, sich in einem solchen Fall rechtzeitig mit dem zu Bevollmächtigenden abzustimmen.

Stimmrechtsvertretung durch weisungsgebundene Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft

Die Gesellschaft bietet ihren Aktionären an, sich in der Hauptversammlung durch von der Gesellschaft benannte, weisungsgebundene Stimmrechtsvertreter vertreten zu lassen. Auch in diesem Fall sind eine fristgerechte Anmeldung zur Hauptversammlung und ein Nachweis des Anteilsbesitzes entsprechend der vorstehenden Bestimmungen erforderlich. Nähere Informationen zur Stimmrechtsvertretung sowie ein Formular für die Erteilung von Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft erhalten die Aktionäre zusammen mit der Eintrittskarte. Vollmachten und Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter müssen der Gesellschaft ebenfalls in Textform (§ 126b BGB) übermittelt werden. Ohne ausdrückliche Weisungen werden die Stimmrechtsvertreter der Albis Leasing AG das Stimmrecht nicht ausüben.

Falls die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter bereits vor der Hauptversammlung bevollmächtigt werden sollen, bitten wir aus organisatorischen Gründen, die Vollmachten und Weisungen spätestens bis zum Ablauf des **2. Juli 2024, 24:00 Uhr (MESZ)** (eingehend), an folgende Anschrift bzw. bis zum Ablauf des **3. Juli 2024, 24:00 Uhr (MESZ)**, an folgende E-Mail-Adresse zu übermitteln:

Albis Leasing AG
c/o ITTEB GmbH & Co. KG
Vogelanger 25
86937 Scheuring
E-Mail: albis-leasing2024@itteb.de

Alternativ kann die Erteilung von Vollmacht und Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter auch unter Nutzung des Aktionärsportals, das die Gesellschaft hierzu unter der Internetadresse

www.albis-leasing.de/investoren/veranstaltungen-termine

zur Verfügung stellt, gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren erfolgen. Über dieses Aktionärsportal können Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft ab **Donnerstag, dem 13. Juni 2024, 0:00 Uhr (MESZ)**, bis zum Ablauf des **3. Juli 2024, 24:00 Uhr (MESZ)** erteilt, geändert oder widerrufen werden.

Auch während der Hauptversammlung besteht die Möglichkeit, den Stimmrechtsvertretern der Gesellschaft vor Ort Vollmacht und Weisungen zu erteilen.

Erhalten die Stimmrechtsvertreter für ein und denselben Aktienbestand mehrfach eingegangene Erklärungen, hat die zuletzt eingegangene Erklärung Vorrang. Sollten auf unterschiedlichen Übermittlungswegen voneinander abweichende Erklärungen eingehen und nicht erkennbar sein, welche zuletzt eingegangen ist, werden diese in folgender Reihenfolge berücksichtigt: 1. über das passwortgeschützte Aktionärsportal, 2. per E-Mail und 3. auf dem Postweg übersandte Erklärungen.

Sollte zu einem Tagesordnungspunkt eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, ohne dass dies im Vorfeld der Hauptversammlung mitgeteilt wurde, so gilt eine Weisung zu diesem Tagesordnungspunkt insgesamt auch als entsprechende Weisung für jeden Punkt der Einzelabstimmung.

Wir bitten um Beachtung, dass die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft nicht zur Ausübung des Rede- und Fragerechts, zur Stellung von Anträgen oder für die Erklärung von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse zur Verfügung stehen.

RECHTE DER AKTIONÄRE

Anträge auf Ergänzung der Tagesordnung nach § 122 Abs. 2 AktG

Aktionäre, deren Anteile zusammen den zwanzigsten Teil des Grundkapitals oder den anteiligen Betrag von EUR 500.000,00 erreichen (sogenanntes Quorum), können gemäß § 122 Abs. 2 AktG verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekanntgemacht werden. Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen.

Das Verlangen ist schriftlich an den Vorstand unter der unten genannten Anschrift zu richten und muss der Gesellschaft bis zum **Montag, 3. Juni 2024, 24:00 Uhr (MESZ)**, zugegangen sein:

Albis Leasing AG
Vorstand
Ifflandstraße 4
22087 Hamburg

Die Antragsteller haben nachzuweisen, dass sie seit mindestens 90 Tagen vor dem Tag des Zugangs des Verlangens Inhaber der Aktien sind und dass sie die Aktien bis zur Entscheidung des Vorstands über den Antrag halten (§ 122 Abs. 2, Abs. 1 S. 3 AktG).

Bekanntzumachende Ergänzungen der Tagesordnung werden unverzüglich nach Zugang des Verlangens im Bundesanzeiger bekanntgemacht und gemäß § 121 Abs. 4a AktG solchen Medien zur Veröffentlichung zugeleitet, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie die Information in der gesamten Europäischen Union verbreiten. Sie werden außerdem über die Internetadresse der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/veranstaltungen-termine

zugänglich gemacht.

Gegenanträge nach § 126 Abs. 1 AktG

Aktionäre können der Gesellschaft Gegenanträge gegen Vorschläge von Vorstand und/oder Aufsichtsrat zu bestimmten Punkten der Tagesordnung übersenden. Gegenanträge, die der Gesellschaft unter der nachstehend angegebenen Adresse

Albis Leasing AG
Hauptversammlung
Ifflandstraße 4
22087 Hamburg
E-Mail: hauptversammlung@albis-leasing.de

mindestens 14 Tage vor der Hauptversammlung, also spätestens bis **Mittwoch, 19. Juni 2024, 24:00 Uhr (MESZ)**, mit einer Begründung zugegangen sind, werden einschließlich des Namens des Aktionärs, der Begründung und einer etwaigen Stellungnahme von Vorstand und / oder Aufsichtsrat unverzüglich über die Internetseite der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/veranstaltungen-termine

zugänglich gemacht. Anderweitig adressierte Gegenanträge werden nicht berücksichtigt.

In § 126 Abs. 2 AktG nennt das Gesetz Gründe, bei deren Vorliegen ein Gegenantrag und dessen Begründung nicht zugänglich gemacht werden müssen. Diese sind auf der Internetseite der Gesellschaft in den Erläuterungen zu den Rechten der Aktionäre unter

www.albis-leasing.de/investoren/veranstaltungen-termine

angegeben.

Wahlvorschläge gemäß § 127 AktG

Aktionäre sind berechtigt, Wahlvorschläge zur Wahl des Abschlussprüfers und/oder zur Aufsichtsratswahl zu machen. Wahlvorschläge von Aktionären, die der Gesellschaft unter der nachstehend angegebenen Adresse

Albis Leasing AG
Hauptversammlung
Ifflandstraße 4
22087 Hamburg
E-Mail: hauptversammlung@albis-leasing.de

mindestens 14 Tage vor der Hauptversammlung, also spätestens bis **Mittwoch, 19. Juni 2024, 24:00 Uhr (MESZ)**, zugegangen sind, werden unverzüglich über die Internetseite der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/veranstaltungen-termine

zugänglich gemacht.

Anderweitig adressierte Wahlvorschläge werden nicht berücksichtigt. Wahlvorschläge von Aktionären müssen nur zugänglich gemacht werden, wenn sie den Namen, den ausgeübten Beruf, den Wohnort der vorgeschlagenen Person, bei Wahlvorschlägen für Aufsichtsratsmitglieder Angaben zu deren Mitgliedschaft in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten, sowie bei Wahlvorschlägen juristischer Personen als Abschlussprüfer die Firma und den Sitz enthalten (vgl. § 127 S. 3 i. V. m. §§ 124 Abs. 3 S. 4, 125 Abs. 1 S. 5 AktG). Wahlvorschläge müssen nicht begründet werden. Nach § 127 S. 1 in Verbindung mit § 126 Abs. 2 AktG gibt es weitere Gründe, bei deren Vorliegen Wahlvorschläge nicht über die Internetseite zugänglich gemacht werden müssen. Diese sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/veranstaltungen-termine

angegeben.

Das Recht eines jeden Aktionärs, während der Hauptversammlung Gegenanträge und/oder Wahlvorschläge zu den bekannt gemachten Tagesordnungspunkten auch ohne vorherige Übermittlung an die Gesellschaft zu stellen, bleibt unberührt. Wir weisen darauf hin, dass Gegenanträge und/oder Wahlvorschläge, die der Gesellschaft fristgerecht übermittelt worden sind, in der Hauptversammlung nur Beachtung finden, wenn sie dort mündlich gestellt werden.

Auskunftsrecht des Aktionärs gemäß § 131 Abs. 1 AktG

Jedem Aktionär ist auf Verlangen in der Hauptversammlung vom Vorstand Auskunft über Angelegenheiten der Gesellschaft einschließlich der rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen zu verbundenen Unternehmen zu geben, soweit sie zur sachgemäßen Beurteilung des Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist. Außerdem ist der Vorstand berechtigt, in bestimmten, im Aktiengesetz abschließend geregelten Fällen (§ 131 Abs. 3 AktG) die Auskunft zu verweigern, etwa weil die Erteilung der Auskunft nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung geeignet ist, der Gesellschaft oder einem verbundenen Unternehmen einen nicht unerheblichen Nachteil zuzufügen.

Auskunftsverlangen sind in der Hauptversammlung grundsätzlich mündlich im Rahmen der Aussprache zu stellen. Um die Hauptversammlung in einem zeitlich angemessenen Rahmen durchzuführen, ist der Vorsitzende der Versammlung beim Vorliegen einer Vielzahl von Wortmeldungen nach § 131 Abs. 2 Satz 2 AktG in Verbindung mit § 13 Abs. 3 der Satzung der Gesellschaft ermächtigt, das Frage- und Rederecht des Aktionärs zeitlich angemessen zu beschränken.

Informationen auf die Internetseite der Gesellschaft

Ab der Einberufung der Hauptversammlung werden nachfolgende Unterlagen auf der Internetseite der Gesellschaft unter

www.albis-leasing.de/investoren/veranstaltungen-termine

zugänglich gemacht:

- der festgestellte Jahresabschluss der Albis Leasing AG für das Geschäftsjahr 2023;
- der Lagebericht der Albis Leasing AG für das Geschäftsjahr 2023;
- der gebilligte Konzernabschluss der Albis Leasing AG für das Geschäftsjahr 2023;
- der Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2023;
- der Bericht des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023;
- der erläuternde Bericht des Vorstands zu den Angaben nach §§ 289a, 315a HGB;
- der Vorschlag des Vorstands für die Verwendung des Bilanzgewinns für das Geschäftsjahr 2023;
- die Einladung zur Hauptversammlung;
- die Angaben gemäß § 125 AktG in Verbindung mit der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212 (EU-DVO);
- der vollständige Lebenslauf des zu TOP 6 vorgeschlagenen Kandidaten für die Aufsichtsratswahl;
- der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 zu TOP 7 einschließlich des Vermerks über die Prüfung des Vergütungsberichts;
- das angepasste Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu TOP 8;
- der Bericht des Vorstands zu TOP 9 gemäß § 203 Abs. 2 S. 2 i.V.m § 186 Abs. 4 Satz 2 AktG
- die weiteren gemäß § 124a AktG zu veröffentlichenden Informationen;
- weitergehende Erläuterungen zu den Rechten der Aktionäre nach § 122 Abs. 2, §§ 126 Abs. 1, 127, § 131 Abs. 1;
- die aktuelle Satzung der Gesellschaft.

Die Unterlagen werden auch in der Hauptversammlung am 4. Juli 2024 am Wortmeldetisch zur Einsicht ausliegen.

Nach der Hauptversammlung werden die Abstimmungsergebnisse auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht.

Hamburg, im Mai 2024

Albis Leasing AG
Der Vorstand

INFORMATIONEN ZUM DATENSCHUTZ FÜR AKTIONÄRE

Die Albis Leasing AG verarbeitet als Verantwortliche im Sinne des Datenschutzrechts personenbezogene Daten ihrer Aktionäre und deren Bevollmächtigte und Stimmrechtsvertreter (Name, Vorname, Anschrift, Sitz / Wohnort, E-Mail-Adresse, Aktienanzahl, Besitzart der Aktien und Nummer der Eintrittskarte), um ihren gesetzlichen Pflichten nachzukommen und den Aktionären die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung ihrer Rechte zu ermöglichen. Die Datenverarbeitung ist für die Teilnahme an der Hauptversammlung zwingend erforderlich, damit die Aktionäre ihre Aktionärsrechte ausüben können. Auch ist sie für die Führung des Teilnehmerverzeichnisses im Rahmen der Hauptversammlung relevant. Die personenbezogenen Daten werden im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften Aktionären und Aktionärsvertretern sowie Dritten im Zusammenhang mit der Hauptversammlung zur Verfügung gestellt. Insbesondere können Aktionäre und Aktionärsvertreter, die an der Hauptversammlung teilnehmen, unter Angabe des Namens, des Wohnorts, der Aktienzahl und der Besitzart in das gemäß § 129 Abs. 1 S. 2 AktG aufzustellende Teilnehmerverzeichnis der Hauptversammlung eingetragen werden. Diese Daten können von anderen Aktionären und Hauptversammlungsteilnehmern während der Hauptversammlung und von Aktionären bis zu zwei Jahre danach gemäß § 129 Abs. 4 AktG eingesehen werden. Hinsichtlich der Übermittlung personenbezogener Daten an Dritte im Rahmen einer Bekanntmachung von Aktionärsverlangen auf Ergänzung der Tagesordnung sowie von Gegenanträgen und Wahlvorschlägen von Aktionären wird auf die obigen Erläuterungen verwiesen.

Die Daten werden der Albis Leasing AG von den jeweiligen Kreditinstituten bzw. Intermediären übermittelt, mit Ausnahme der Nummer der Eintrittskarte, die von dem für die Durchführung der Hauptversammlung zuständigen externen Dienstleister übermittelt wird. Rechtsgrundlage für die Verarbeitung ist Artikel 6 Abs. 1 S. 1 lit. c der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Daten über die Teilnahme an Hauptversammlungen werden so lange aufbewahrt, wie dies gesetzlich geboten ist oder die Gesellschaft ein berechtigtes Interesse an der Speicherung hat (z.B. im Falle gerichtlicher oder außergerichtlicher Streitigkeiten anlässlich der Hauptversammlung).

Für die Nutzung des Aktionärsportals werden zusätzliche personenbezogene Daten in sogenannten „Logfiles“ verarbeitet, um die Virtualisierung technisch zu ermöglichen und deren Administration zu vereinfachen. Dies betrifft z.B. Ihre IP-Adresse, den von Ihnen verwendeten Webbrowser sowie Datum und Uhrzeit des Aufrufs. Die Gesellschaft verwendet diese Daten zu keinen anderen Zwecken als hier angegeben. Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung ist Artikel 6 Abs 1 S. 1 lit. f DSGVO.

Die Albis Leasing AG bedient sich externer Dienstleister (Hauptversammlungs-Agentur, Bank, Notar, Rechtsanwälte) für die Ausrichtung der Hauptversammlung und wird diesen zur Erfüllung ihrer Tätigkeiten, soweit erforderlich, auch personenbezogene Daten zugänglich machen. Mit diesen Dienstleistern wird, soweit erforderlich, ein Auftragsverarbeitungsvertrag gemäß § 28 DSGVO geschlossen. In jedem Fall dürfen die Dienstleister die personenbezogenen Daten der Aktionäre ausschließlich im Rahmen der Erbringung ihrer Dienstleistungen bzw. der Durchführung ihres Auftrages verarbeiten und müssen die Daten vertraulich behandeln. Eine Datenübermittlung in Drittländer oder an internationale Organisationen erfolgt nicht.

Im Rahmen der Beantwortung der Fragen während der Hauptversammlung wird der Name des Fragestellers grundsätzlich offengelegt (soweit Fragen individuell beantwortet werden). Falls ein Aktionär dies nicht wünscht, kann der Aktionär dem widersprechen, indem er einen entsprechenden Hinweis zusammen mit der Frage übermittelt.

Den Aktionären steht bei Vorliegen der jeweiligen gesetzlichen Voraussetzungen das Recht auf Auskunft nach Artikel 15 DSGVO, auf Berichtigung nach Artikel 16 DSGVO, auf Löschung nach Artikel 17 DSGVO, auf Einschränkung der Verarbeitung nach Artikel 18 DSGVO sowie auf Datenübertragbarkeit nach Artikel 20 DSGVO zu. Darüber hinaus besteht ein Beschwerderecht bei der zuständigen Datenschutzbehörde nach Artikel 77 DSGVO.

Die Aktionäre können ihre Rechte unmittelbar gegenüber folgender Kontaktadresse geltend machen:

Albis Leasing AG
vertreten durch die Vorstandsmitglieder Sascha Lerchl und Andreas Arndt
Ifflandstraße 4
22087 Hamburg
E-Mail: dsk@albis-leasing.de

Der Datenschutzbeauftragte der Gesellschaft ist erreichbar unter Albis-Datenschutz@nbs-partners.de oder unter unserer Postadresse mit dem Zusatz „der Datenschutzbeauftragte“.

Die Erforderlichkeit der Bereitstellung von Aktionärsdaten zur Einberufung einer Hauptversammlung folgt aus dem Gesetz. Ohne die Bereitstellung Ihrer Daten ist die Einberufung / Durchführung einer Hauptversammlung nicht möglich. Eine automatisierte Entscheidungsfindung einschließlich Profiling findet nicht statt.

Weitere Informationen zum Datenschutz und zum Widerspruchsrecht aus Art. 21 DSGVO können unserer Datenschutzerklärung unter

www.albis-leasing.de/datenschutz

entnommen werden.