

**Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder** (Seite 1 von 5)

Das folgend dargestellte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder – vorgelegt vom Aufsichtsrat der Leifheit AG, gestützt auf die Empfehlung seines Personalausschusses – wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 2. Juni 2021 gebilligt.

**1. Grundsatz**

Das Vergütungssystem der Leifheit AG ist insgesamt auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet und steht im Einklang mit der Geschäftsstrategie. Es setzt für die Vorstände einzeln und den Vorstand in seiner Gesamtheit durch eine gewichtige und zugleich differenzierte variable Vergütung deutliche Leistungsanreize, ohne dadurch unverhältnismäßige Risiken zu begründen.

Das Vergütungssystem entspricht den Bestimmungen des Aktiengesetzes und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutscher Corporate Governance Kodex. Es berücksichtigt darüber hinaus die Anforderungen von institutionellen Investoren und Stimmrechtsberatern.

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine feste Grundvergütung und eine variable Vergütung. Die variable Vergütung teilt sich in einen Short Term Incentive (STI) und einen Long Term Incentive (LTI) auf. Innerhalb der variablen Vergütung liegt der Schwerpunkt auf dem LTI.

Das im Folgenden vorgestellte Vergütungssystem gilt für alle Vorstandsdienstverträge, die nach der ordentlichen Hauptversammlung 2021 neu abgeschlossen oder verlängert werden.

**2. Maximalvergütungen**

Das Vergütungssystem sieht für alle Vorstandsmitglieder eine Maximalvergütung vor. Die Maximalvergütung wird jeweils dienstvertraglich verankert.

Die Begrenzung der Gesamtvergütung auf ein Maximum erfolgt durch lückenlose Festlegung aller Vergütungsbestandteile in den Dienstverträgen und eine Begrenzung (Cap) der beiden variablen Vergütungsbestandteile. Der Short Term Incentive (STI) ist auf maximal 150 % des dienstvertraglich fixierten Zielwertes begrenzt. Der Long Term Incentive (LTI) ist auf maximal 200 % des dienstvertraglich fixierten Zielwertes begrenzt.

Im Einzelnen belaufen sich die (theoretischen) jährlichen Maximalvergütungen für die Vorstandsmitglieder auf:

- Vorstandsvorsitzender	2,0 Mio. € brutto
- Andere Mitglieder des Vorstands	1,5 Mio. € brutto

**3. Vergütung und Geschäftsstrategie**

Die Vergütung der Vorstände ist durch eine feste Grundvergütung und eine gewichtige variable Vergütung, die wiederum auf für die Leifheit AG geeignete finanzielle und nicht finanzielle Ziele abstellt und die ihre Betonung in den langfristig zu betrachtenden Kennziffern hat, auf die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Leifheit AG ausgerichtet.

Ausgehend vom jeweils durch den Aufsichtsrat genehmigten Budget trägt der Short Term Incentive (STI) über finanzielle Erfolgsziele dazu bei, das Wachstum der Leifheit AG zu fördern und deren Liquidität zu sichern. Über die in jährlichen Zielvereinbarungen im Voraus festgelegten nicht finanziellen Erfolgsziele werden individuelle Leistungen des Vorstandsmitglieds, kollektive Leistungen des Vorstands in seiner Gesamtheit sowie Stakeholderziele und andere geeignete Ziele gefördert.

Der Long Term Incentive (LTI) trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie und insbesondere langfristigen Entwicklung der Leifheit AG bei, indem die Unternehmensleistung anhand der beiden Erfolgsziele EPS-Wachstum und ROCE jeweils auf Basis der vom Aufsichtsrat genehmigten Mittelfristplanung gemessen wird. Durch die Verwendung und durch das Zusammenspiel dieser beiden internen Kennzahlen wird eine nachhaltige Unternehmenssteuerung sichergestellt. Darüber hinaus ist die Aktienkursentwicklung über jeweils vier Jahre für die Höhe des LTI maßgeblich, was ebenfalls zur Nachhaltigkeit und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt. Auch die rollierende Gewährung des LTI (anstelle einer en bloc-Gewährung) unterstützt ein nachhaltiges Handeln der Vorstände und setzt im Vorstand identische Anreize. Die Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung ist darüber hinaus durch die Verpflichtung der Vorstände zu einem Eigeninvestment in Leifheit-Aktien, ohne deren Erfüllung der LTI entfällt, gewährleistet.

#### 4. Zusammensetzung der Vergütung

Die Gesamtvergütung der Vorstände setzt sich aus drei Bestandteilen zusammen:

1. feste jährliche Grundvergütung
2. kurzfristige variable Vergütung (STI)
3. langfristige variable Vergütung (LTI)

Die feste jährliche Grundvergütung ist unter Berücksichtigung der Lage der Gesellschaft am Verantwortungsbereich und der individuellen Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausgerichtet. Sie hat an der Gesamtzielvergütung (feste Grundvergütung zuzüglich Zielwert STI zuzüglich Zielwert LTI)

- beim Vorstandsvorsitzenden einen Anteil von 43-55 % und
- bei den anderen Vorstandsmitgliedern einen Anteil von 43-55 %.

Der jährliche STI beläuft sich im Ziel (bei 100 % Zielerreichung)

- beim Vorstandsvorsitzenden auf 12-20 % an der Gesamtzielvergütung und
- bei den anderen Vorstandsmitgliedern auf 12-20 % an der Gesamtzielvergütung.

Die jährlich zu gewährenden, jeweils auf vier Jahre laufenden LTI-Tranchen belaufen sich im Ziel (bei 100 % Zielerreichung)

- beim Vorstandsvorsitzenden auf 33-40 % an der Gesamtzielvergütung und
- bei den anderen Vorstandsmitgliedern auf 33-40 % an der Gesamtzielvergütung.

Die Mitglieder des Vorstands erhalten neben der Vergütung ihrer Tätigkeit als Vorstand der Leifheit AG keine Vergütungen für Geschäftsführungs- und Verwaltungs- bzw. Aufsichtsratsstätigkeiten in Tochtergesellschaften.

Es existieren keine Aktienoptionsprogramme. Leistungsorientierte Pensionszusagen (Defined Benefit Obligations nach IFRS) sind nicht vorgesehen.

Nebenleistungen, die über die Firmenwagennutzung und den Ersatz von Reisekosten hinausgehen, werden von der Leifheit AG nicht erbracht.

Die Vergütungsbestandteile werden mit Ausnahme der Nebenleistungen in bar gewährt.

#### 5. Bemessungskriterien der variablen Vergütung

##### a) STI

Für den jährlichen STI sind das Ergebnis vor Zinsen und Ertragsteuern (EBIT) und die Summe aus dem Cashflow der betrieblichen Tätigkeit und dem Cashflow aus Investitionstätigkeit, bereinigt um Ein- und Auszahlungen in finanzielle Vermögenswerte und gegebenenfalls aus Erwerben oder Veräußerungen von Unternehmensbereichen (Free-Cash-Flow) sowie über einen Modifier nicht finanzielle Erfolgsziele maßgeblich.

Das EBIT-Ziel und das Free-Cash-Flow-Ziel werden für das jeweilige Geschäftsjahr im Voraus durch den Aufsichtsrat nach seinem billigen Ermessen unter vorrangiger Beachtung der vom Vorstand jährlich aufgestellten und vom Aufsichtsrat genehmigten Budgetplanung festgelegt. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder sonstiger Vergleichsparameter erfolgt abgesehen von außerordentlichen Entwicklungen nicht.

Der Grad der Zielerreichung hinsichtlich der beiden vorgenannten finanziellen Erfolgsziele bestimmt sich nach einer im Voraus definierten und dienstvertraglich fixierten Zielerreichungskurve. Weicht der erreichte Zielwert von dem gesetzten Zielwert um mindestens 20 % nach unten ab, beträgt der Grad der Zielerreichung 0 %. Weicht der erreichte Zielwert von dem gesetzten Zielwert um mehr als 20 % nach oben ab, beträgt der Grad der Zielerreichung maximal 150 %. Zwischenwerte zwischen einer Zielerreichung von 0 % bis 100 % und von 100 % bis 150 % werden jeweils linear interpoliert. Dies gilt für beide Erfolgsziele, also sowohl für den EBIT-Zielwert als auch für den Free-Cash-Flow-Zielwert.

Die beiden vorgenannten Erfolgsziele werden gleichwertig gewichtet.

Durch das Abstellen auf die Erfolgsziele EBIT und Free-Cash-Flow werden einerseits der Fokus auf den operativen Ertrag gelegt und andererseits die Liquidität sowie die Dividendenfähigkeit der Leifheit AG sichergestellt.

Die nicht finanziellen Erfolgsziele beim STI, wie insbesondere die jeweilige individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds, die kollektive Leistung des Vorstands und die Erreichung von Stakeholder-Zielen sowie ggf. weitere Ziele werden über einen Modifier realisiert. Der Modifier beeinflusst die Höhe des STI in einer Bandbreite zwischen plus/minus 20 %. Seine Grenze findet der Modifier beim maximalen Zielbetrag. Der nachvollziehbare Einsatz des Modifiers wird über eine jährlich im Voraus abzuschließende Zielvereinbarung gewährleistet. In dieser Zielvereinbarung werden die nicht finanziellen Erfolgsziele und deren Gewichtung und damit verbunden Maßnahmen zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft für jedes einzelne Vorstandsmitglied festgesetzt.

## b) LTI

Der LTI wird den Mitgliedern des Vorstands in jährlichen Tranchen, die jeweils eine Laufdauer von vier Jahren haben, gewährt und knüpft an die beiden Kriterien ROCE und EPS, wie sie in den jeweiligen Konzernabschlüssen ausgewiesen sind, sowie die Kursentwicklung der Aktie der Leifheit AG an.

Das ROCE-Ziel und das EPS-Ziel werden für jede vierjährige Performanceperiode im Voraus durch den Aufsichtsrat nach seinem billigen Ermessen unter vorrangiger Beachtung der jeweiligen, vom Aufsichtsrat genehmigten Mittelfristplanung festgelegt und dem Vorstandsmitglied mitgeteilt. Entsprechendes gilt für die Festlegung des Mindest-ROCE und des Mindest-EPS für die Zielerreichung sowie des Höchst-ROCE und des Höchst-EPS für das Cap. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder sonstiger Vergleichsparameter erfolgt abgesehen von außerordentlichen Entwicklungen nicht.

Der Grad der Zielerreichung hinsichtlich der beiden vorgenannten Erfolgsziele bestimmt sich nach einer im Voraus definierten und vertraglich festgelegten Zielerreichungskurve. Beträgt der in der jeweiligen Vierjahresperiode erreichte durchschnittliche ROCE weniger als das Mindest-ROCE, so beträgt der Grad der Zielerreichung 0 %, beträgt er das Mindest-ROCE, so beträgt der Grad der Zielerreichung 50 % und beträgt der in der jeweiligen Vierjahresperiode erreichte durchschnittliche ROCE das Höchst-ROCE oder mehr, so entspricht dies einem Grad der Zielerreichung von 150 %. Zwischenwerte zwischen einer Zielerreichung von 50 % bis 100 % und von 100 % bis 150 % werden linear interpoliert. Beträgt das EPS-Wachstum in der jeweiligen Vierjahresperiode weniger als das Mindest-EPS, so beträgt der Grad der Zielerreichung 0 %, beträgt es das Mindest-EPS, so beträgt der Grad der Zielerreichung 50 % und beträgt das EPS-Wachstum in der jeweiligen Vierjahresperiode das Höchst-EPS oder mehr, so entspricht dies einem Grad der Zielerreichung von 150 %. Zwischenwerte zwischen einer Zielerreichung von 50 % bis 100 % und von 100 % bis 150 % werden linear interpoliert.

Die beiden vorgenannten Erfolgsziele werden gleichwertig gewichtet, woraus sich als eine Kennziffer zur Berechnung des Auszahlungsbetrags für die jeweilige LTI-Tranche die "Gesamtzielerreichung" ergibt.

Für den zweiten Schritt zur Berechnung des Auszahlungsbetrags der jeweiligen LTI-Tranche ist die Kursentwicklung der Aktie der Leifheit AG wie folgt maßgeblich: Für die Kursentwicklung der Aktie der Leifheit AG sind der Start-Aktienkurs – gemessen an den letzten 90 Börsentagen vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode – und der End-Aktienkurs – gemessen an den letzten 90 Börsentagen vor dem Ende der jeweiligen Performance-Periode – maßgeblich. Abzustellen ist insoweit jeweils auf die Schlusskurse im Xetra Handelssystem der Deutsche Börse AG.

Der LTI-Auszahlungsbetrag für jede einzelne LTI-Tranche wird wie folgt berechnet: Der Zielbetrag der jeweiligen LTI-Tranche wird anhand des Start-Aktienkurses in eine Anzahl bedingt gewährter virtueller Aktien umgerechnet. Die Anzahl der so bedingt gewährten virtuellen Aktien wird mit der vorstehend beschriebenen Gesamtzielerreichung (aus ROCE und EPS) multipliziert (fiktives Berechnungsbeispiel: Sind zum Beginn der jeweiligen vierjährigen Performance-Periode einer LTI-Tranche beispielsweise 1.000 virtuelle Aktien bedingt gewährt und beträgt die Gesamtzielerreichung 110 %, so ergeben sich 1.100 virtuelle Aktien).

Im nächsten Schritt wird die so ermittelte Anzahl an virtuellen Aktien (im Beispielfalle 1.100) mit dem Endaktienkurs multipliziert.

Durch die Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung über vier Jahre für jede jährlich gewährte LTI-Tranche wird die Nachhaltigkeit der Tätigkeit des einzelnen Vorstandsmitglieds wie des Gesamtvorstands gefördert. Diese Förderung wird ergänzend dadurch unterstützt, dass jedes Vorstandsmitglied zur Vermeidung des Verlustes des LTI verpflichtet ist, ein Eigeninvestment in Leifheit-Aktien zu tätigen und während der Laufdauer der LTI-Tranchen, höchstens jedoch bis zu zwei Jahren nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu halten (Haltefrist). Die Höhe des Eigeninvestments ist an der Höhe der jeweiligen festen Grundvergütung ausgerichtet.

## c) Außerordentliche Entwicklungen

Im Falle außerordentlicher Entwicklungen auf Seiten der Leifheit AG (z.B. umwandlungsrechtliche Maßnahmen, Aktienrückkauf, Kapitalmaßnahmen, Erwerb und/oder Veräußerung von Unternehmen und Betrieben, Hebung stiller Reserven), die einen erheblichen Einfluss auf die Erreichbarkeit der Zielwerte des STI und/oder des LTI haben, ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Vertragsbedingungen und sonstigen Parameter des STI und/oder des LTI einseitig anzupassen, um die Auswirkungen der außerordentlichen Entwicklungen in angemessener Weise zu neutralisieren.

**6. Verfügbarkeit variabler Vergütungsbestandteile**

Die Vorstände können über die STI-Auszahlungsbeträge sowie die LTI-Auszahlungsbeträge nach der jeweiligen Fälligkeit frei verfügen.

Die Fälligkeit der STI-Auszahlungsbeträge tritt jeweils binnen vier Wochen nach dem Gewinnverwendungsbeschluss der Hauptversammlung für das Jahr ein, für das der STI gewährt wird. Die Fälligkeit der einzelnen LTI-Tranchen tritt jeweils vier Wochen nach dem Gewinnverwendungsbeschluss der Hauptversammlung für das Jahr ein, mit welchem die jeweilige Performance-Periode endet.

Aufschubzeiten für die Auszahlung von variablen Vergütungsbestandteilen sind nicht vorgesehen.

**7. Verfall / Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile**

Das Vergütungssystem sieht bei den LTI-Tranchen, die zum Zeitpunkt der Beendigung der Bestellung und/ oder des Dienstvertrages noch nicht die jeweilige vierjährige Performance-Periode vollendet haben, einen Verfall vor, wenn ein Bad Leaver-Fall vorliegt. Ein Bad Leaver-Fall liegt vor, wenn der Dienstvertrag und/oder die Bestellung während ihrer Laufzeit durch die Leifheit AG aus wichtigem Grund beendet werden oder die Bestellung oder der Dienstvertrag auf Veranlassung des Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund enden. Ein solcher liegt des Weiteren vor, wenn das Vorstandsmitglied ein Angebot zur Verlängerung seines Dienstvertrags nicht annimmt und innerhalb der Laufdauer der Investmentverpflichtung eine Tätigkeit gleich welcher Art bei einem Konkurrenten der Leifheit AG aufnimmt, ohne dass ihm für die Verweigerung der Annahme ein wichtiger Grund zur Seite steht.

Das Vergütungssystem sieht die Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütungen zurzeit nicht vor (kein Claw-Back).

**8. Abhängigkeit von Teilen der Vergütung vom Aktienkurs**

Die Aktienkursentwicklung spielt wie vorstehend unter Ziffer 5. b) dargestellt für die Höhe der Auszahlungsbeträge der jeweiligen LTI-Tranchen eine wichtige Rolle. Darüber hinaus ist keine aktienbasierte Vergütung im Vergütungssystem der Leifheit AG enthalten.

**9. Fehlen weiterer vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte**

Das Vergütungssystem sieht keine, über die geschilderten Vergütungsbestandteile hinausgehenden, vergütungsbezogenen Rechtsgeschäfte vor.

**10. Externer (horizontaler) und interner (vertikaler) Vergleich**

Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Beurteilung der Marktüblichkeit der Gesamtvergütung die Vergütungsdaten vergleichbarer Unternehmen, die im S-DAX gelistet sind.

Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Festlegung der Gesamtvergütung auch die Vergütung der Belegschaft in Deutschland. Hierbei betrachtet er die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der weiteren Belegschaft. Den oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat wie folgt abgegrenzt: er besteht aus allen Mitarbeitern, die direkt an ein Vorstandsmitglied berichten.

Die Relation der Gesamtvergütung des Vorstandes zum durchschnittlichen Personalaufwand wird mithilfe des durchschnittlichen Personalaufwandes nach der Mitarbeiteranzahl pauschal (nicht nach Mitarbeiterkapazitäten) erhoben.

**Verfahrensfragen/Interessenkonflikte**

Für die Festsetzung, die Umsetzung und die Überprüfung des Vergütungssystems ist das Aufsichtsratsplenum zuständig. Der Personalausschuss, den der Aufsichtsrat gebildet hat, bereitet die Entscheidungen des Aufsichtsratsplenums durch entsprechende Empfehlungen vor. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat – wie für das vorliegende Vergütungssystem geschehen – externe Berater hinzuziehen. Bei der Auswahl externer Vergütungsexperten achtet der Aufsichtsrat auf deren Unabhängigkeit. Der Aufsichtsrat achtet auch darauf, nicht dauerhaft dieselben Vergütungsexperten zu wählen.

Sollte die Hauptversammlung das jeweils zur Billigung vorgelegte Vergütungssystem nicht billigen, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt.

Der Personalausschuss bereitet die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat vor und empfiehlt bei Bedarf Änderungen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

**Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder** (Seite 5 von 5)

Unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen kann der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Solche Abweichungen können beispielsweise zur Sicherstellung einer adäquaten Anreizsetzung im Fall einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie, einer schweren Unternehmenskrise oder einer schweren Wirtschaftskrise erforderlich sein. Ungünstige Marktentwicklungen gelten hingegen nicht als besondere und außergewöhnliche Umstände, die eine Abweichung vom Vergütungssystem rechtfertigen. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrundeliegenden und diese erfordernden Umstände sind durch einen Aufsichtsratsbeschluss festzustellen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe, die Regelungen zu den finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien sowie die Regelungen zu den einzelnen Vergütungsbestandteilen. Auch im Fall einer Abweichung vom Vergütungssystem muss die Vergütung und ihre Struktur weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und in einem angemessenen Verhältnis zum Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstands stehen.

Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen werden vom Aufsichtsrat und dem Personalausschuss auch beim Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

Bei neu abzuschließenden Verträgen, die ein unterjähriges Eintreten des Vorstandsmitglieds vorsehen, können die Regelungen zum STI und LTI im Eintrittsjahr Pauschalzahlungen vorsehen.