

## **Aktualisierung der Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der Leifheit AG gemäß § 161 AktG zu den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“**

Vorstand und Aufsichtsrat der Leifheit AG haben zuletzt im Dezember 2020 eine Erklärung nach § 161 AktG zur Beachtung der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (Kodex) abgegeben. Vorstand und Aufsichtsrat aktualisieren diese Erklärung hiermit und werden für deren Veröffentlichung auf der Homepage der Leifheit AG Sorge tragen.

Am 5. April 2021 hat der Aufsichtsrat ein System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder nach Maßgabe des durch das ARUG II neu eingefügten § 87a AktG (Vergütungssystem) beschlossen. Das Vergütungssystem entspricht den gesetzlichen Anforderungen und berücksichtigt die Empfehlungen des Kodex. Der Aufsichtsrat hat sich jedoch vorbehalten, noch vor der ordentlichen Hauptversammlung 2021 einen Dienstvertrag mit einem neuen Vorstandsmitglied zu schließen, der von den Bestimmungen des Vergütungssystems abweichen könnte.

Am 20. April 2021 hat der Aufsichtsrat Herrn Marco Keul mit Wirkung zum 1. Mai 2021 zum Vorstandsmitglied (CFO) der Leifheit AG bestellt und den Abschluss eines entsprechenden Dienstvertrags beschlossen. Der Dienstvertrag von Herrn Keul weicht in einzelnen Punkten von dem am 5. April 2021 beschlossenen Vergütungssystem ab und entspricht daher insoweit auch nicht den Empfehlungen des Kodex.

Dies vorausgeschickt, erklären Vorstand und Aufsichtsrat der Leifheit AG gemäß § 161 AktG:

### **Verhältnis von kurz und langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen (Empfehlung G.6)**

Der Kodex empfiehlt in G.6, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen soll.

Von dieser Empfehlung weicht der mit Herrn Keul geschlossene Dienstvertrag im Zeitraum vom 1. Mai 2021 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 ab. In diesem Zeitraum wird die Herrn Keul gewährte variable Vergütung ausschließlich aus einem jährlichen Short Term Incentive (STI) bestehen, der sich nach dem Erreichen kurzfristig orientierter Ziele bemisst. Ab dem 1. Januar 2023 wird Herrn Keul zusätzlich zum STI ein an langfristigen Zielen orientierter Long Term Incentive (LTI) gewährt, der den STI bei jeweils hundertprozentiger Zielerreichung übersteigen wird. Der Aufsichtsrat hält diese Regelung aufgrund der speziellen Situation für sachgerecht und angemessen.

### **Anlegen variabler Vergütungsbeträge in Aktien der Gesellschaft oder entsprechende aktienbasierte Gewährung (Empfehlung G.10 Satz 1)**

Der Kodex empfiehlt in G.10 Satz 1, dass die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden sollen.

Auch von dieser Empfehlung weicht der mit Herrn Keul geschlossene Dienstvertrag bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 ab. Denn die jeweiligen STI-Auszahlungsbeträge werden Herrn Keul nach der jeweiligen Fälligkeit in bar und damit weder in Aktien der Gesellschaft noch aktienbasiert ausbezahlt. Herr Keul ist jedoch verpflichtet, einen Betrag in Höhe von 25 % der jährlichen STI-Zahlungen zum Erwerb von Leifheit-Aktien zu verwenden. Der Aufsichtsrat erachtet ein solches Eigeninvestment als ausreichend und eine darüberhinausgehende aktienbasierte variable Vergütung nicht für erforderlich. Ab dem 1. Januar 2023 wird der Empfehlung G.10 Satz 1 vollumfänglich entsprochen werden.

Im Übrigen gilt die Entsprechenserklärung vom Dezember 2020 fort.

Nassau/Lahn, im April 2021

gez. Dr. Günter Blaschke  
Vorsitzender des Aufsichtsrats

gez. Henner Rinsche  
Vorsitzender des Vorstands