

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 geben die nachfolgende Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG in Bezug auf die Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ ab und werden für deren Veröffentlichung auf der Homepage der Leifheit AG Sorge tragen. Die nachfolgende Erklärung bezieht sich auf die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (Kodex) in seiner Fassung vom 28. April 2022, die am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger veröffentlicht wurde.

Vorstand und Aufsichtsrat der Leifheit AG erklären, dass den – mit Ausnahme der nachfolgend aufgeführten – Empfehlungen des Kodex entsprochen wird und bereits in der Vergangenheit entsprochen wurde.

Angemessene Berücksichtigung ökologische und soziale Ziele in der Unternehmensstrategie (Empfehlung A.1 Satz 2)

Der Kodex empfiehlt in Ziffer A.1 Satz 2, dass in der Unternehmensstrategie neben den langfristigen wirtschaftlichen Zielen auch ökologische und soziale Ziele angemessen berücksichtigt werden sollen.

Dieser neuen Empfehlung wurde im Geschäftsjahr 2022 nur teilweise entsprochen. Der Vorstand hat im Geschäftsjahr 2022 eine CSR-Strategie mit langfristigen ökologischen und sozialen Zielen entwickelt, die im Dezember 2022 verabschiedet wurde. Diese CSR-Strategie wird im Jahr 2023 etabliert.

Nachhaltigkeitsbezogene Ziele im internen Kontrollsystem und Risikomanagementsystem (Empfehlung A.3)

Nach A.3 des Kodex sollen das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem, soweit nicht bereits gesetzlich geboten, auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdecken. Weiterhin soll dies die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten mit einschließen.

Dieser neuen Empfehlung wurde im Geschäftsjahr 2022 noch nicht entsprochen. Der Vorstand hat im Geschäftsjahr 2022 eine CSR-Strategie mit Zielen entwickelt, die im Jahr 2023 etabliert wird. Ab dem Geschäftsjahr 2023 sollen das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem auch diese nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdecken.

Kompetenzprofil/Ziele für die Zusammensetzung (Empfehlung C.1 Satz 3)

Im neuen C.1 Satz 3 empfiehlt der Kodex, dass das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats auch Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen umfassen soll.

Dieser neuen Empfehlung wurde im Geschäftsjahr 2022 nur teilweise entsprochen. Der Aufsichtsrat hat im Dezember 2022 ein entsprechend angepasstes Kompetenzprofil verabschiedet.

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

Der Kodex empfiehlt in G.6, dass die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder, 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.

Festlegung von Leistungskriterien für das bevorstehende Geschäftsjahr (Empfehlung G.7 Satz 1)

Nach der Empfehlung G.7 Satz 1 des Kodex soll der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen.

Von dieser Empfehlung wurde für das Geschäftsjahr 2022 hinsichtlich der finanziellen Zielwerte für den STI und den LTI abgewichen. Bei Festlegung der für die Bemessung maßgeblichen finanziellen Erfolgsziele ist die vom Vorstand jährlich aufgestellte und vom Aufsichtsrat genehmigte Budgetplanung vorrangig zu beachten. Die für das Geschäftsjahr 2022 zu erstellende Budgetplanung war weit weniger belastbar als üblich. Es bestanden aufgrund der sich zuspitzenden COVID-19-Pandemielage erhebliche Planungsunsicherheiten. Die Zielwerte für die variable Vergütung 2022 der Vorstandsmitglieder wurden daher erst im März 2022 festgelegt. Ab dem Geschäftsjahr 2023 wird der Empfehlung G.7 Satz 1 wieder entsprochen.

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.

Verfügbarkeit langfristig variabler Gewährungsbeträge (Empfehlung G.10 Satz 2)

Der Kodex empfiehlt in G.10 Satz 2, dass das Vorstandsmitglied über die langfristig variablen Gewährungsbeträge erst nach vier Jahren verfügen können soll.

Von dieser Empfehlung weicht das 2022 geänderte Vergütungssystem hinsichtlich des Long Term Incentive (LTI) ab. Nach Maßgabe des Vergütungssystems werden LTI-Tranchen ab dem Jahr 2023 mit einer Laufdauer von drei (bisher: vier) Jahren gewährt. Hintergrund der Verkürzung der Performanceperiode ist, dass die für die Bemessung des LTI maßgeblichen Leistungskriterien unter vorrangiger Beachtung der jeweiligen – ebenfalls einen Zeitraum von drei Jahren umfassenden – Mittelfristplanung festgelegt werden. Durch das geänderte Vergütungssystem wird ein Gleichlauf von Mittelfristplanung und LTI-Zielen erreicht. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass auch von einer dreijährigen Performanceperiode ein nachhaltiger Anreiz für Vorstandsmitglieder ausgeht, ihre Amtsausübung an der Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Leifheit AG auszurichten.

Claw Back-Klausel für variable Vorstandsvergütungsbestandteile (Empfehlung G.11)

Der Kodex empfiehlt in G.11, dass in begründeten Fällen eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können soll.

Von dieser Empfehlung, die wohl auch das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder betrifft, wird vorsorglich eine Abweichung erklärt. Die rechtliche Zulässigkeit sogenannter Claw Back-Klauseln, die in der Empfehlung G.11 in Bezug genommen werden, ist nach wie vor nicht abschließend geklärt und insbesondere höchstrichterlich noch nicht entschieden. Der Aufsichtsrat hat sich daher dazu entschlossen, keine Claw Back-Klausel in die Vorstandsdiensverträge und in das Vergütungssystem aufzunehmen.

Nassau/Lahn, im Dezember 2022