

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.

Externe Berichterstattung (Empfehlung F.2 Satz 1)

Der Kodex empfiehlt in F.2 Satz 1, dass der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende öffentlich zugänglich sein sollen.

Dieser Empfehlung wurde mit der Veröffentlichung des Konzernabschlusses und Konzernlageberichtes 2024 am 9. April 2025 nicht entsprochen. Künftig soll der Empfehlung in F.2 Satz 1 wieder entsprochen werden.

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 Vergütungssystem hinsichtlich des Long Term Incentive (LTI) ab. Nach Maßgabe des Vergütungssystems werden LTI-Tranchen mit einer Laufdauer von drei Jahren gewährt. Hintergrund 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. Dadurch wird ein Gleichlauf von Mittelfristplanung und LTI-Zielen erreicht. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass auch von einer dreijährige 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 zurückgefördert 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 Vorstdandsdienstverträge und in das Vergütungssystem aufzunehmen.

Erfolgsorientierte Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder (Empfehlung G.18 Satz 2)

Wird den Aufsichtsratsmitgliedern eine erfolgsorientierte Vergütung zugesagt, soll sie nach der Empfehlung G.18 Satz 2 des Kodex auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein.

Dieser Empfehlung wird nicht entsprochen.

Neben der langfristig variablen Vergütung erhalten Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 12 Abs. 5 der Satzung eine erfolgsabhängige Vergütung, die sich an der Steigerung des Periodenergebnisses je Aktie (EPS) eines Geschäftsjahres im Vergleich zum Vorjahresgeschäftsjahr bemisst.

Nassau/Lahn, im Dezember 2025