

## Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 – Tagesordnungspunkt 6

Unter Tagesordnungspunkt 6 schlagen Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung am 3. Juni 2026 vor, den folgend dargestellten Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 zu billigen. Er ist als Bestandteil der Hauptversammlungseinladung im Internet unter <https://www.leifheit-group.com/investor-relations/hauptversammlung/> zugänglich und liegt während der Hauptversammlung zur Einsichtnahme aus.

Vorstand und Aufsichtsrat der Leifheit AG berichten gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) klar und verständlich über die im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats. Der Vergütungsbericht wurde vom Abschlussprüfer formell geprüft. Der Prüfungsvermerk findet sich im Anschluss an diesen Bericht. Der ordentlichen Hauptversammlung 2026, die voraussichtlich am 3. Juni 2026 stattfinden wird, wird dieser Vergütungsbericht zur Billigung vorgelegt. Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der aktienrechtliche Vergütungsbericht und der Vermerk des Abschlussprüfers nach § 162 Abs. 3 Satz 3 AktG werden auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.leifheit-group.com/investor-relations/corporate-governance/> veröffentlicht. Dort ist auch der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 zu finden, der von der Hauptversammlung im Mai 2025 gebilligt wurde.

Dieser Bericht enthält – in einschlägigen Rechnungslegungsrahmen nicht genau bestimmte – ergänzende Finanzkennzahlen, die sogenannte alternative Leistungskennzahlen sind oder sein können. Für die Beurteilung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage von Leifheit sollten diese ergänzenden Finanzkennzahlen nicht isoliert oder als Alternative zu den im Konzernabschluss dargestellten und im Einklang mit einschlägigen Rechnungslegungsrahmen ermittelten Finanzkennzahlen herangezogen werden. Andere Unternehmen, die alternative Leistungskennzahlen mit einer ähnlichen Bezeichnung darstellen oder berichten, können diese anders berechnen. Erläuterungen zu verwendeten Finanzkennzahlen finden sich im zusammengefassten Lagebericht des Geschäftsberichts 2025. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht die männliche Bezeichnung stellvertretend für alle Geschlechter verwendet.

Bei der Verwendung von gerundeten Beträgen und Prozentangaben können aufgrund kaufmännischer Rundung geringe Abweichungen auftreten. Der Vergütungsbericht liegt ebenfalls in englischer Übersetzung vor. Bei Abweichungen geht die deutsche Fassung der englischen Übersetzung vor.

### Inhalt

1. Vergütung der Mitglieder des Vorstands
  - 1.1 Anwendung des Vergütungssystems
  - 1.2 Überblick über das Vergütungssystem
  - 1.3 Abweichungen vom Vergütungssystem
  - 1.4 Vergütung für das Geschäftsjahr 2025
2. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats
  - 2.1 Anwendung der Vergütung
  - 2.2 Überblick über die Vergütung
  - 2.3 Vergütung für das Geschäftsjahr 2025
3. Vertikalvergleich

## 1. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

### 1.1 Anwendung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen, das durch die ordentliche Hauptversammlung der Leifheit AG am 28. Mai 2025 gebilligt wurde. Es gilt für alle vom Aufsichtsrat zu treffenden Vergütungsentscheidungen, die ab dem 1. Januar 2025 getroffen werden, insbesondere für den Abschluss, die Änderung und die Verlängerung der Vorstandsdiensverträge.

## 1.2 Überblick über das Vergütungssystem

Das Vorstandsvergütungssystem 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 Vorstandsvergütungssystem entspricht den Bestimmungen des Aktiengesetzes und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen 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 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 STI ist auf maximal 150 % des dienstvertraglich fixierten Zielwertes begrenzt. Der 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 |

Eine einmalige Ausnahme von den vorstehend genannten (theoretischen) jährlichen Maximalvergütungen für die Vorstandsmitglieder gilt hinsichtlich der im Jahr 2025 zu gewährenden, im Jahr 2026 auszuzahlenden Vergütung aufgrund der Verkürzung der Laufdauer der jährlichen LTI-Tranchen. Mit dem im Jahr 2022 angepassten Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wurde die Laufdauer für die jährlichen LTI-Tranchen gegenüber der vorigen Regelung des Vergütungssystems von vier auf drei Jahre verkürzt. Im Jahr 2025 wurde demnach die LTI-Tranche mit vierjähriger Laufdauer des Jahres 2022 sowie die LTI-Tranche mit dreijähriger Laufdauer des Jahres 2023 gewährt (soweit die sonstigen Voraussetzungen vorliegen). Dies rechtfertigt es, im Jahr 2025 eine Vergütung zu gewähren, die die vorstehend genannten Maximalwerte übersteigen kann. Die im Jahr 2025 zu gewährende und im Jahr 2026 auszuzahlende Maximalvergütung beläuft sich für die Mitglieder des Vorstands auf 2,1 Mio. € brutto.

Die Vergütung der Vorstände ist durch eine feste Grundvergütung und eine gewichtige variable Vergütung, die wiederum auf für die Leifheit AG geeignete finanzielle und nichtfinanzielle 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 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 nichtfinanziellen Erfolgsziele werden individuelle Leistungen des Vorstandsmitglieds, kollektive Leistungen des Vorstands in seiner Gesamtheit sowie Stakeholderziele und andere geeignete Ziele gefördert.

Der LTI trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie und insbesondere zur langfristigen Entwicklung der Leifheit AG bei, indem die Unternehmensleistung anhand der beiden Erfolgsziele EPS-Wachstum (EPS = Periodenergebnis je Aktie) und TSR (TSR = Gesamtrendite für Aktionäre) jeweils auf Basis der vom Aufsichtsrat genehmigten Mittelfristplanung gemessen wird. Der TSR wird in Form eines Prozentsatzes ermittelt und entspricht dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Leifheit-Aktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder eines entsprechenden Nachfolgesystems) in den letzten 90 Börsentagen des Performancezeitraums (Endkurs) abzüglich dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Leifheit-Aktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder eines entsprechenden Nachfolgesystems) in den letzten 90 Börsentagen vor Beginn des Performancezeitraums (Anfangskurs) zuzüglich aller Dividenden je Leifheit-Aktie, die für die Geschäftsjahre im Performancezeitraum gewährt werden, dividiert durch den Anfangskurs. Durch die Verwendung und durch das Zusammenspiel dieser beiden internen Kennzahlen wird eine nachhaltige Unternehmenssteuerung sichergestellt. 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.

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 sowie bei den anderen Vorstandsmitgliedern einen Anteil von 43-55 %.

Der jährliche STI beläuft sich im Ziel (bei 100 % Zielerreichung) beim Vorstandsvorsitzenden sowie bei den anderen Vorstandsmitgliedern auf 12-20 % an der Gesamtzielvergütung.

Die jährlich zu gewährenden, jeweils auf drei Jahre laufenden LTI-Tranchen belaufen sich im Ziel (bei 100 % Zielerreichung) beim Vorstandsvorsitzenden sowie 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 die Übernahme der Arbeitgeberanteile zur Kranken- und Pflegeversicherung hinausgehen, werden von der Leifheit AG nicht erbracht. Die Mitglieder des Vorstands werden in eine von der Leifheit AG abgeschlossene Gruppenunfallversicherung sowie eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) zu den dort jeweils festgelegten Konditionen auf Kosten der Leifheit AG einbezogen. Die Vergütungsbestandteile werden mit Ausnahme der Nebenleistungen in bar gewährt.

Für den jährlichen STI sind das Konzern-Ergebnis vor Zinsen und Ertragsteuern (EBIT), der Konzern-Free Cashflow (Free Cashflow) sowie über einen Modifier nichtfinanzielle Erfolgsziele maßgeblich. Der Free Cashflow zeigt 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.

Das EBIT-Ziel und das Free Cashflow-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. Sowohl für das EBIT-Ziel als auch für das Free Cashflow-Ziel gilt, dass die Zielerreichungsspanne jeweils ab einer Abweichung gegenüber dem Ziel von weniger als 20 % (20 % oder mehr Abweichung bedeuten Zielverfehlung) beginnt und jeweils durch ein Cap ab einer Abweichung gegenüber dem Ziel von mehr als 20 % endet. Zwischenwerte einer Abweichung gegenüber dem EBIT-Ziel und dem Free Cashflow-Ziel von größer minus 20 % bis 0 % und von größer 0 % bis plus 20 % werden nach Maßgabe der dienstvertraglich fixierten Zielerreichungskurve jeweils linear interpoliert.

Die beiden vorgenannten Erfolgsziele werden gleichwertig gewichtet. Durch das Abstellen auf die Erfolgsziele EBIT und Free Cashflow werden einerseits der Fokus auf den operativen Ertrag gelegt und andererseits die Liquidität sowie die Dividendenfähigkeit der Leifheit AG sichergestellt.

Die nichtfinanziellen 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 nichtfinanziellen Erfolgsziele und deren Gewichtung und damit verbundene Maßnahmen zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft für jedes einzelne Vorstandsmitglied festgesetzt.

Der LTI wird den Mitgliedern des Vorstands in jährlichen Tranchen, die jeweils eine Laufdauer von drei Jahren haben, gewährt und knüpft an die beiden Kriterien EPS-Wachstum und TSR an.

Das EPS-Wachstumsziel und das TSR-Ziel werden für jede dreijährige 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-EPS-Wachstums und des Mindest-TSR für die Zielerreichung sowie des Höchst-EPS-Wachstums und des Höchst-TSR 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 das in der jeweiligen Dreijahresperiode erreichte EPS-Wachstum weniger als das Mindest-EPS-Wachstum, so beträgt der Grad der Zielerreichung 0 %. Beträgt es das Mindest-EPS-Wachstum, so beträgt der Grad der Zielerreichung 50 %. Beträgt das erreichte EPS-Wachstum das Höchst-EPS-Wachstum oder mehr, so entspricht dies einem Grad der Zielerreichung von 200 %. Zwischenwerte zwischen einer Zielerreichung von 50 % und 100 % sowie zwischen 100 % und 200 % werden linear interpoliert. Beträgt der in der jeweiligen Dreijahresperiode erreichte TSR weniger als den Mindest-TSR, so beträgt der Grad der Zielerreichung 0 %. Beträgt er den Mindest-TSR, so beträgt der Grad der Zielerreichung 50 %. Beträgt der erreichte TSR den Höchst-TSR oder mehr, so entspricht dies einem Grad der Zielerreichung von 200 %. Zwischenwerte zwischen einer Zielerreichung von 50 % und 100 % sowie zwischen 100 % und 200 % werden linear interpoliert.

Die beiden vorgenannten Erfolgsziele werden gleichwertig gewichtet. Hierzu werden der Grad des erreichten TSR und der Grad des erreichten EPS-Wachstums addiert und anschließend durch zwei geteilt, wodurch sich der Grad der Gesamtzielerreichung ergibt. Der Grad der Gesamtzielerreichung wird mit 0,8 multipliziert, wenn der zum Ende der Performanceperiode erreichte Return On Capital Employed (ROCE) gemäß gebilligtem Konzernabschluss geringer ist, als der vom Aufsichtsrat im Voraus nach seinem billigen Ermessen festgelegte ROCE. Der Grad der Gesamtzielerreichung wird mit 1,0 multipliziert, wenn der erreichte ROCE mindestens dem vom Aufsichtsrat im Voraus nach seinem billigen Ermessen festgelegten ROCE entspricht.

Durch die Verwendung und das Zusammenspiel der beiden vorgenannten LTI-Erfolgsziele wird eine nachhaltige Unternehmenssteuerung sowie ein nachhaltiges Handeln der einzelnen Vorstandsmitglieder wie auch 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.

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. Entwicklungen, die die Gesamtwirtschaft oder die Branche, in der die Leifheit AG tätig ist, betreffen, sind keine außerordentlichen Entwicklungen in diesem Sinne, sofern für die Leifheit AG im Vergleich zu Wettbewerbern aufgrund besonderer unternehmensspezifischer Umstände keine besondere Härte besteht.

### **1.3 Abweichungen vom Vergütungssystem**

Im Geschäftsjahr 2025 kam es zu keinen Abweichungen vom Vergütungssystem.

#### 1.4 Vergütung für das Geschäftsjahr 2025

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich aus den drei Bestandteilen feste jährliche Grundvergütung, kurzfristige variable Vergütung (STI) und langfristige variable Vergütung (LTI) zusammen. Die Zielvergütung wurde wie folgt in den Vorstandsverträgen für das Geschäftsjahr 2025 vereinbart:

T€	Marco Keul				Igor Iraeta Munduate				Alexander Reindler			
	Zielwert	Anteil	Spanne <sup>1</sup>	Maximal	Zielwert	Anteil	Spanne <sup>1</sup>	Maximal	Zielwert	Anteil	Spanne <sup>1</sup>	Maximal
Feste Vergütung	330	47%	43-55%	330	399	51%	43-55%	399	425	47%	43-55%	425
STI	120	17%	12-20%	180	122	16%	12-20%	183	180	20%	12-20%	270
LTI	250	36%	33-40%	500	263	34%	33-40%	526	300	33%	33-40%	600
Gesamtvergütung	700	100%		1.500	784	100%		2.100	905	100%		2.000

<sup>1</sup> Laut Vergütungssystem.

Leifheit legt die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG wie folgt aus: Die angegebene Vergütung enthält alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind (gewährte Vergütung), beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung).

Dabei wird zugrunde gelegt, dass die Angabe einer Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG im Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr erfolgt, in dem die der Vergütung zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Die kurzfristige variable Vergütung wird demnach als *geschuldete Vergütung* betrachtet, da die zugrundeliegende Leistung bis zum jeweiligen Bilanzstichtag vollständig erbracht wurde. Somit werden die Auszahlungsbeträge der kurzfristigen variablen Vergütung für das Berichtsjahr angegeben, wenngleich die Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Berichtsjahrs erfolgt.

Gewährte/geschuldete Vergütung 2025 in T€	Erfolgsunabhängige Festvergütung				Erfolgsabhängige variable Vergütung			Sondervergütung	Anteil der Sondervergütung	Gesamtvergütung
	Feste Grundvergütung	Nebenleistungen	Summe	Anteil der festen Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Langfristige variable Vergütung (LTI)	Anteil der variablen Vergütung			
Marco Keul (2021 – 2027)	330	15	345	51%	48	287	49%	–	–	680
Igor Iraeta Munduate (2018 – 2028)	399	23	422	43%	49	513	57%	–	–	984
Alexander Reindler (2023 – 2029)	425	13	438	86%	73	0	14%	–	–	511
Summe	1.154	51	1.205		170	800		–		2.175

Die langfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 für die Performanceperiode 2022 – 2025 und die langfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 für die Performanceperiode 2023 – 2025 wurde im Geschäftsjahr 2025 erdient. Die Mindestzielschwellenwerte für beide Tranchen wurden erreicht. Die entsprechende Vergütungen für diese beiden Tranchen sind in der Tabelle bei der langfristigen variablen Vergütung enthalten.

Die langfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 für die Performanceperiode 2025 – 2027 stellt demgegenüber keine *gewährte* oder *geschuldete* Vergütung dar, da die Zahlung von der Erfüllung der festgelegten Erfolgsziele am Ende der dreijährigen Performanceperiode abhängt. Angesichts des Ablaufs der Performanceperiode für die LTI Tranche des Geschäftsjahrs 2025 am 31. Dezember 2027 wird eine etwaige Vergütung aus dem LTI 2025 – 2027 nach den vorstehenden Maßgaben im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2027 ausgewiesen.

Zum 31. Dezember 2025 hielten die Mitglieder des Vorstands Leifheit-Aktien als Eigeninvestment:

	Anzahl Leifheit-Aktien	Investition
Marco Keul	16.500 Stück	340 T€
Igor Iraeta Munduate	23.000 Stück	600 T€
Alexander Reindler	23.200 Stück	352 T€

Früheren Vorstandsmitgliedern, die in den vergangenen 10 Jahren tätig waren, wurden im Geschäftsjahr 2025 keine Vergütung gewährt bzw. geschuldet. Früheren Mitgliedern des Vorstands oder deren Hinterbliebene, deren aktive Dienstzeit länger als 10 Jahre zurückliegt, wurden im Geschäftsjahr 2025 Pensionen in Höhe von 392 T€ gezahlt.

Es existieren keine Aktienoptionsprogramme und keine leistungsorientierten Pensionszusagen. Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder sieht keine Möglichkeit vor, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.

Keinem Mitglied des Vorstands wurden von einem Dritten Leistungen zugesagt oder gewährt. Ebenso wurden keine Leistungen für den Fall der vorzeitigen sowie regulären Beendigung seiner Tätigkeit zugesagt. Auch wurden keinem früheren Vorstandsmitglied Leistungen in diesem Zusammenhang zugesagt und gewährt.

Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschadenhaftpflicht-Gruppenversicherung für Organmitglieder und bestimmte Mitarbeiter des Leifheit-Konzerns. Sie wird jährlich abgeschlossen beziehungsweise verlängert. Die Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass der Personenkreis bei Ausübung seiner Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen wird. In der Police für das Geschäftsjahr 2025 ist für die Mitglieder des Vorstands ein Selbstbehalt enthalten, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht.

Die festgelegte Maximalvergütung für den STI des Geschäftsjahres 2025 (150 % des dienstvertraglich festgelegten Zielwertes) und für die beiden LTI der Geschäftsjahre 2022 und 2023 (200 % des dienstvertraglich festgelegten Zielwertes) sowie für die Gesamtvergütung des Geschäftsjahres 2025 wurden eingehalten.

Die Leistungskriterien für den STI sind das Konzern-EBIT, der Konzern-Free Cashflow und der Modifier. Im Dezember 2024 hat der Aufsichtsrat die Leistungskriterien für den STI und den LTI festgelegt. Ebenso wurden die Leistungskriterien für die nichtfinanziellen Ziele (Modifier) vom Aufsichtsrat mit den Vorständen vereinbart. Sie beinhalten die Markenpositionierung, die langfristige Innovationsstrategie und die Nachhaltigkeitsstrategie für das Produktportfolio. Die Zielerreichung für den Modifier 2025 wurde vom Aufsichtsrat im März 2026 mit 1,2 beschlossen. Die Leistungskriterien für den LTI des Geschäftsjahres 2025 (Performanceperiode 2025 – 2027) stehen erst nach der dreijährigen Performanceperiode Ende 2027 fest. Der Aufsichtsrat hat von seinem Recht Gebrauch gemacht, im Falle von außerordentlichen Entwicklungen die Parameter des STI anzupassen, um die Auswirkungen der außergewöhnlichen Entwicklungen zu neutralisieren (im Folgenden bezeichnet als „vor Sondereffekten“).

Die folgende Tabelle zeigt die Kriterien für die variable Vergütung sowie deren individuelle Gewichtung.

	Beschreibung der Kriterien für die Vergütungskomponente		Relative Gewichtung der Leistungskriterien	Informationen zu Leistungszielen		a) Gemessene Leistung <sup>1</sup> und tatsächliches Vergütungsergebnis der Gewährung b)				
				a) Mindestzielschwellenleistung und entsprechende Prämie/Vergütung	b) entsprechende Prämie/Vergütung					
Marco Keul (CFO)	STI	Konzern-EBIT 2025 <sup>2</sup> (Ziel: 17,5 Mio. €)	50%	a)	14,0 Mio. €	a)	21,0 Mio. €	a)	11,6 Mio. €	
				b)	0,0%	b)	150%	b)	0 T€	
		Konzern-Free Cashflow 2025 <sup>2</sup> (Ziel: 8,6 Mio. €)	50%	a)	6,9 Mio. €	a)	10,3 Mio. €	a)	8,0 Mio. €	
				b)	0,0%	b)	150,0%	b)	40 T€	
		Modifizier	Individuelle Leistung 2025 Entwicklung und Definition einer neuen Leifheit-Marktpositionierung und Billigung durch den Aufsichtsrat	33%	a)	0 oder 1 individuelle Leistung zu 100% erreicht	a)	alle 3 individuelle Leistungen zu 100% erreicht	a)	100,0%
					b)	0,8	b)	1,2	b)	1,2
	Modifizier	Individuelle Leistung 2025 Entwicklung und Definition einer langfristigen Innovationsstrategie und Billigung durch den Aufsichtsrat	33%	a)	0 oder 1 individuelle Leistung zu 100% erreicht	a)	alle 3 individuelle Leistungen zu 100% erreicht	a)	100,0%	
				b)	0,8	b)	1,2	b)	1,2	
	Modifizier	Individuelle Leistung 2025 Entwicklung und Definition einer Nachhaltigkeitsstrategie und Billigung durch den Aufsichtsrat	33%	a)	0 oder 1 individuelle Leistung zu 100% erreicht	a)	alle 3 individuelle Leistungen zu 100% erreicht	a)	100,0%	
				b)	0,8	b)	1,2	b)	1,2	
LTI	Steigerung EPS 2025 im Vergleich zu 2022 um 192,1% (LTI Tranche 2023-2025)	50%	a)	96,1%	a)	288,2%	a)	540,3%		
			b)	50,0%	b)	150,0%	b)	144 T€		
LTI	Durchschnittlicher ROCE 2023-2025 von 2,3% (LTI Tranche 2023-2025)	50%	a)	1,9%	a)	2,8%	a)	7,9%		
			b)	50,0%	b)	150,0%	b)	144 T€		
Igor Iraeta Munduate (COO)	STI	Konzern-EBIT 2025 <sup>2</sup> (Ziel: 17,5 Mio. €)	50%	a)	14,0 Mio. €	a)	21,0 Mio. €	a)	11,6 Mio. €	
				b)	0,0%	b)	150,0%	b)	0 T€	
		Konzern-Free Cashflow 2025 <sup>2</sup> (Ziel: 8,6 Mio. €)	50%	a)	6,9 Mio. €	a)	10,3 Mio. €	a)	8,0 Mio. €	
				b)	0,0%	b)	150,0%	b)	41 T€	
		Modifizier	Individuelle Leistung 2025 Entwicklung und Definition einer neuen Leifheit-Marktpositionierung und Billigung durch den Aufsichtsrat	33%	a)	0 oder 1 individuelle Leistung zu 100% erreicht	a)	alle 3 individuelle Leistungen zu 100% erreicht	a)	100,0%
					b)	0,8	b)	1,2	b)	1,2
	Modifizier	Individuelle Leistung 2025 Entwicklung und Definition einer langfristigen Innovationsstrategie und Billigung durch den Aufsichtsrat	33%	a)	0 oder 1 individuelle Leistung zu 100% erreicht	a)	alle 3 individuelle Leistungen zu 100% erreicht	a)	100,0%	
				b)	0,8	b)	1,2	b)	1,2	
	Modifizier	Individuelle Leistung 2025 Entwicklung und Definition einer Nachhaltigkeitsstrategie und Billigung durch den Aufsichtsrat	33%	a)	0 oder 1 individuelle Leistung zu 100% erreicht	a)	alle 3 individuelle Leistungen zu 100% erreicht	a)	100,0%	
				b)	0,8	b)	1,2	b)	1,2	
	LTI	Rückgang EPS 2025 im Vergleich zu 2021 um 26,4% (LTI Tranche 2022-2025)	50%	a)	-73,4%	a)	20,6%	a)	-45,4%	
				b)	50,0%	b)	150,0%	b)	45 T€	
	LTI	Durchschnittlicher ROCE 2022-2025 von 6,6% (LTI Tranche 2022-2025)	50%	a)	2,1%	a)	11,1%	a)	6,4%	
				b)	50,0%	b)	150,0%	b)	53 T€	
	LTI	Steigerung EPS 2025 im Vergleich zu 2022 um 192,1% (LTI Tranche 2023-2025)	50%	a)	96,1%	a)	288,2%	a)	540,3%	
				b)	50,0%	b)	150,0%	b)	208 T€	
LTI	Durchschnittlicher ROCE 2023-2025 von 2,3% (LTI Tranche 2023-2025)	50%	a)	1,9%	a)	2,8%	a)	7,9%		
			b)	50,0%	b)	150,0%	b)	208 T€		

<sup>1</sup> Gemessene Leistung vor Sondereffekten in Höhe von 1,6 Mio. € aus strategischem Optimierungsprojekt in der Produktion.

<sup>2</sup> Zielwert vor Sondereffekten.

	Beschreibung der Kriterien für die Vergütungskomponente		Relative Gewichtung der Leistungskriterien	Informationen zu Leistungszielen		a) Gemessene Leistung <sup>1</sup> und b) tatsächliches Vergütungsergebnis der Gewährung
				a) Mindestzielschwellenleistung und b) entsprechende Prämie/Vergütung	a) Maximale Zielleistung und b) entsprechende Prämie/Vergütung	
Alexander Reindler (CEO)	STI	Konzern-EBIT 2025 <sup>2</sup> (Ziel: 17,5 Mio. €)	50%	a) 14,0 Mio. €	a) 21,0 Mio. €	a) 11,6 Mio. €
		b) 0,0%		b) 150,0%	b) 0 T€	
	Modifizier	Konzern-Free Cashflow 2025 <sup>2</sup> (Ziel: 8,6 Mio. €)	50%	a) 6,9 Mio. €	a) 10,3 Mio. €	a) 8,0 Mio. €
		b) 0,0%		b) 150,0%	b) 61 T€	
	Modifizier	Individuelle Leistung 2025 Entwicklung und Definition einer neuen Leifheit-Marktpositionierung und Billigung durch den Aufsichtsrat	33%	a) 0 oder 1 individuelle Leistung zu 100% erreicht	a) alle 3 individuelle Leistungen zu 100% erreicht	a) 100,0%
		b) 0,8		b) 1,2	b) 1,2	
		Individuelle Leistung 2025 Entwicklung und Definition einer langfristigen Innovationsstrategie und Billigung durch den Aufsichtsrat	33%	a) 0 oder 1 individuelle Leistung zu 100% erreicht	a) alle 3 individuelle Leistungen zu 100% erreicht	a) 100,0%
	b) 0,8	b) 1,2		b) 1,2		
	Modifizier	Individuelle Leistung 2025 Entwicklung und Definition einer Nachhaltigkeitsstrategie und Billigung durch den Aufsichtsrat	33%	a) 0 oder 1 individuelle Leistung zu 100% erreicht	a) alle 3 individuelle Leistungen zu 100% erreicht	a) 100,0%
		b) 0,8		b) 1,2	b) 1,2	

<sup>1</sup> Gemessene Leistung vor Sondereffekten in Höhe von 1,6 Mio. € aus strategischem Optimierungsprojekt in der Produktion.

<sup>2</sup> Zielwert vor Sondereffekten.

## 2. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

### 2.1 Anwendung der Vergütung

Gemäß § 113 Abs. 3 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre sowie im Falle von Vorschlägen zur Änderung der Vergütungsregeln über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats Beschluss zu fassen.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 12 der Satzung der Leifheit AG geregelt. Die Hauptversammlung vom 28. Mai 2025 hat diese bestätigt sowie unter Tagesordnungspunkt 9b eine langfristige variable Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder festgelegt. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gilt seit dem 1. Januar 2025.

### 2.2 Überblick über die Vergütung

Die Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder der Leifheit AG ist insgesamt auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet und steht im Einklang mit der Geschäftsstrategie. Es setzt für die Mitglieder des Aufsichtsrats einzeln und den Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit den Anreiz, die Amtsausübung auf eine langfristig orientierte, erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens auszurichten.

Die Vergütung entspricht den Bestimmungen des Aktiengesetzes und berücksichtigt mit Ausnahme der erfolgsorientierten Vergütung die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste Vergütung, Sitzungsgelder und eine erfolgsabhängige variable Vergütung. Die erfolgsabhängige variable Vergütung teilt sich in eine kurzfristige variable Vergütungskomponente (STI) und eine mögliche langfristige variable Vergütungskomponente (LTI) auf.

Für alle Mitglieder des Aufsichtsrats ist eine Maximalvergütung vorgesehen. Die Maximalvergütung ist in § 12 Abs. 8 der Satzung sowie im Beschluss der Hauptversammlung vom 28. Mai 2025 zu Tagesordnungspunkt 9 Ziffer b) (Gewährung einer langfristigen variablen Vergütungskomponente an Aufsichtsratsmitglieder) verankert. Die Summe aus fester Vergütung, Sitzungsgeldern und kurzfristiger erfolgsabhängiger Vergütung (STI) im Sinne von § 12 Abs. 5 der Satzung ist je Geschäftsjahr begrenzt auf maximal 80.000,00 € für ein einfaches Aufsichtsratsmitglied, 150.000,00 € für den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats, 100.000,00 € für den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses und 200.000,00 € für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats. Nimmt ein Aufsichtsratsmitglied innerhalb eines Geschäftsjahrs verschiedene der in Satz 1 genannten Funktionen wahr, gilt für die Begrenzung der jeweils höhere Betrag. Darüber hinaus können die Aufsichtsratsmitglieder für die Erreichung bestimmter Erfolgsziele in den Geschäftsjahren 2025 bis 2027 eine im Geschäftsjahr 2028 auszuzahlende LTI-Vergütungskomponente erhalten, deren Höhe für ein einfaches Aufsichtsratsmitglied auf 232.500,00 € begrenzt ist, für den stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats auf 348.750,00 € und für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats auf 465.000,00 €.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist durch die feste Vergütung und das Sitzungsgeld sowie durch eine kurzfristige und eine mögliche langfristige variable Vergütungskomponente, die wiederum auf für die Leifheit AG geeignete 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.

Neben dem Ersatz seiner Auslagen und einer ihm für die Aufsichtsratsstätigkeit etwa zur Last fallenden Umsatzsteuer erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine jährliche feste Vergütung in Höhe von 35.000,00 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält 100.000,00 €, sein Stellvertreter 70.000,00 €. Der Ersatz der Auslagen wird, soweit es Telekommunikations-, Porto- und sonstige Bürokosten betrifft, in Form einer Pauschale in Höhe von 1.000,00 € pro Jahr geleistet. Jedes Mitglied eines Ausschusses mit Ausnahme des Prüfungsausschusses erhält eine zusätzliche feste Vergütung in Höhe von 2.500,00 €, der Vorsitzende eines Ausschusses mit Ausnahme des Prüfungsausschusses erhält eine solche von 5.000,00 €. Jedes Mitglied des Prüfungsausschusses erhält eine zusätzliche feste Vergütung in Höhe von 5.000,00 €, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses eine solche von 10.000,00 €.

Zudem erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.500,00 € für jede Sitzung (Präsenzsitzung, Telefon- oder Videokonferenz von mindestens einer Stunde Dauer) des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie teilnehmen. Für mehrere Sitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats sowie der jeweilige Vorsitzende eines Aufsichtsratsausschusses erhalten das Doppelte des Sitzungsgelds nach Satz 1 für die Teilnahme an Sitzungen, die sie leiten.

Zusätzlich erhält jedes Aufsichtsratsmitglied für seine Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat während des vorangegangenen Geschäftsjahrs eine erfolgsabhängige kurzfristige variable Vergütungskomponente (STI) in Höhe von 500,00 € für jeden Cent, um den das nach IFRS-Rechnungslegungsgrundsätzen ermittelte Periodenergebnis je Aktie (EPS) den vergleichbaren Betrag des vorangegangenen Geschäftsjahrs überschreitet. Durch das Abstellen auf das Erfolgsziel EPS wird einerseits der Fokus auf den Ertrag gelegt und andererseits die Dividendenfähigkeit der Leifheit AG sichergestellt.

Bestandteil der Vergütung ist darüber hinaus der rechnerische Pro-Kopf-Anteil der Versicherungsprämie für eine im Namen der Leifheit AG zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats zu marktüblichen Bedingungen geschlossene Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung), die die Leifheit AG trägt.

Gehört ein Mitglied dem Aufsichtsrat oder einem Aufsichtsratsausschuss nur einen Teil eines Geschäftsjahrs an, so werden die feste und erfolgsabhängige Vergütung sowie der Auslagenersatz nur zeitanteilig gewährt und die Maximalvergütung zeitanteilig gekürzt.

Zusätzlich wird den Mitgliedern des Aufsichtsrats eine langfristige variable Vergütungskomponente (LTI) für die Erreichung bestimmter Erfolgsziele in den Geschäftsjahren 2025 bis 2027 gewährt. Die an dem LTI-Programm teilnehmenden Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine einmalige LTI-Zahlung, die von dem Erfüllungsgrad bestimmter Erfolgsziele über diesen Dreijahreszeitraum sowie von dem jeweiligen Eigeninvestment der Mitglieder des Aufsichtsrats in Aktien der Leifheit AG abhängt. Die LTI-Zahlung berechnet sich durch Multiplikation des Grades der Zielerreichung der beiden finanziellen Leistungskriterien (Total Shareholder Return = TSR und Return On Capital Employed = ROCE) mit der von den Mitgliedern des Aufsichtsrats als Eigeninvestment erworbenen Zahl an Aktien multipliziert mit einem Referenzkurs der Leifheit-Aktie. Der Grad der Zielerreichung beträgt maximal 1,5 und der Referenzkurs der Leifheit-Aktie maximal 31,00 €.

Um an der LTI-Vergütungskomponente teilzunehmen, muss ein Mitglied des Aufsichtsrats ein Eigeninvestment in Leifheit-Aktien (Eigeninvestmentaktien) bis zum 30. Juni 2025 getätigt haben. Als Eigeninvestmentaktien gelten auch solche Leifheit-Aktien, die ein Mitglied des Aufsichtsrats bereits im Zeitpunkt der Beschlussfassung der Hauptversammlung am 28. Mai 2025 gehalten hat, und zwar selbst dann, wenn es im Zeitpunkt des Erwerbs noch nicht Mitglied des Aufsichtsrats war. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats kann mit einem Eigeninvestment von bis zu 10.000 Aktien teilnehmen, sein Stellvertreter mit bis zu 7.500 Aktien. Die übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats können mit einem Eigeninvestment von bis zu 5.000 Aktien teilnehmen (Cap).

Zum 30. Juni 2025 hielten die Mitglieder des Aufsichtsrats Leifheit-Aktien als Eigeninvestment:

	Anzahl Leifheit-Aktien
Dr. Günter Blaschke	10.000 Stück
Rüdiger Böhle	4.000 Stück
Larissa Böhm	0 Stück
Stefan De Loecker	7.500 Stück
Alexander Keul	5.000 Stück
Thomas Standke	280 Stück

Die LTI-Zahlung wird nach Ablauf des vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2027 dauernden Performancezeitraums in Form einer einmaligen Barzahlung gewährt. Die LTI-Zahlung hängt sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach vom Grad der Erreichung finanzieller Erfolgsziele im Performancezeitraum ab. Die finanziellen Erfolgsziele sind zum einen der TSR und zum anderen der ROCE. Der TSR wird in Form eines Prozentsatzes ermittelt und entspricht dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Leifheit-Aktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder eines entsprechenden Nachfolgesystems) in den letzten 90 Börsentagen des Performancezeitraums (Endkurs) abzüglich dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Leifheit-Aktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder eines entsprechenden Nachfolgesystems) in den letzten 90 Börsentagen vor Beginn des Performancezeitraums (Anfangskurs) zuzüglich aller Dividenden je Leifheit-Aktie, die für die Geschäftsjahre 2025, 2026 und 2027 gewährt werden, dividiert durch den Anfangskurs. Der ROCE setzt das EBIT ins Verhältnis zum eingesetzten Kapital, also zum durchschnittlichen Gesamtbetrag (jeweils zum Quartalsstichtag) von Forderungen aus Lieferungen und Leistungen, Vorräten, Vertragsvermögenswerten sowie Anlagevermögen abzüglich der Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen und sonstigen Verbindlichkeiten, wie sie im gebilligten und geprüften Konzernabschluss der Leifheit AG zum 31. Dezember 2027 ausgewiesen werden.

Der Grad der Zielerreichung ist wie folgt zu ermitteln:

- Der bis zum Ablauf des Performancezeitraums zu erreichende TSR beträgt 84,5 % (TSR-Erfolgsziel). Das Mindest-TSR beträgt 67,6 % und das Höchst-TSR 101,4 %. Beträgt der im Performancezeitraum erreichte TSR weniger als das Mindest-TSR, so beträgt der Grad der Zielerreichung 0 %. Beträgt er das Mindest-TSR, so beträgt der Grad der Zielerreichung 50 % und beträgt der TSR den Höchst-TSR oder mehr, so entspricht dies einem Grad der Zielerreichung von 150 %. Zwischenwerte zwischen einer Zielerreichung von 50 % und 150 % werden linear interpoliert.
- Der bis zum Ablauf des Performancezeitraums zu erreichende ROCE beträgt 18,3 % (ROCE-Erfolgsziel). Das Mindest-ROCE beträgt 14,6 % und das Höchst-ROCE 22,0 %. Beträgt der im Performancezeitraum erreichte 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 ROCE den Höchst-ROCE oder mehr, so entspricht dies einem Grad der Zielerreichung von 150 %. Zwischenwerte zwischen einer Zielerreichung von 50 % und 150 % werden linear interpoliert.

Im Falle außerordentlicher Entwicklungen auf Seiten der Leifheit AG (z.B. umwandlungsrechtliche Maßnahmen, Kapitalmaßnahmen, Erwerb und/oder Veräußerung von Unternehmen und Betrieben, Hebung stiller Reserven), die einen erheblichen Einfluss auf die Erreichbarkeit vorstehender Zielwerte haben, ist die Hauptversammlung berechtigt, die Zielwerte und sonstige Parameter für die LTI-Bemessung anzupassen, um die Auswirkungen der außerordentlichen Entwicklungen in angemessener Weise zu neutralisieren. Entwicklungen, die die Gesamtwirtschaft oder die Branche betreffen, in der die Leifheit AG tätig ist, sind keine außerordentlichen Entwicklungen in diesem Sinne, sofern für die Leifheit AG im Vergleich zu Wettbewerbern aufgrund besonderer unternehmensspezifischer Umstände keine besondere Härte besteht.

Bei Berechnung der Höhe der für einen Performancezeitraum zu gewährenden LTI-Zahlung ist wie folgt vorzugehen:

- Die beiden finanziellen Erfolgsziele sind bei der Berechnung der LTI-Zahlung im Verhältnis 70 % TSR zu 30 % ROCE zu gewichten. Hierzu wird der Grad des erreichten TSR mit 0,7 multipliziert und der Grad des erreichten ROCE mit 0,3 und beide Werte addiert, wodurch sich der Grad der Gesamtzielerreichung ergibt. Der Grad der Zielerreichung beträgt maximal 1,5.
- Der Grad der Gesamtzielerreichung ist sodann mit der Zahl der Eigeninvestmentaktien zu multiplizieren. Beträgt beispielsweise der Grad der Gesamtzielerreichung 110 % und die Zahl der Eigeninvestmentaktien 3.000, entspricht das Produkt aus Gesamtzielerreichung und der Zahl der Eigeninvestmentaktien  $1,1 \times 3.000 = 3.300$ .
- Das Produkt aus Gesamtzielerreichung und der Zahl der Eigeninvestmentaktien ist mit dem Endkurs zu multiplizieren, maximal aber mit einem Betrag in Höhe von 31,00 € je Eigeninvestmentaktie. Der sich aus dieser Multiplikation ergebende Betrag entspricht dem LTI-Zahlungsbetrag.

Mit der Anknüpfung der LTI-Vergütungskomponente an TSR und ROCE kommt die Verantwortung des Aufsichtsrats für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung angemessen zum Ausdruck. Darüber hinaus besteht aufgrund der langfristigen variablen Vergütung ein zusätzlicher Anreiz für die Aufsichtsratsmitglieder, ihre Amtsausübung auf eine langfristig orientierte, erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens auszurichten.

### 2.3 Vergütung für das Geschäftsjahr 2025

Leifheit legt die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG wie folgt aus: Die angegebene Vergütung enthält alle Beträge, die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind (gewährte Vergütung), beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung).

Die Festvergütung, das Sitzungsgeld und die kurzfristige variable Vergütung werden als *geschuldete* Vergütung betrachtet, da die den Vergütungen zugrundeliegende Leistung bis zum jeweiligen Bilanzstichtag vollständig erbracht wurde. Somit wird in der nachfolgenden Tabelle die Vergütung für das Berichtsjahr angegeben, wenngleich die Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Berichtsjahrs erfolgt.

Das Leistungskriterium für die einjährige variable Vergütung ist die Veränderung des Periodenergebnisses je Aktie (EPS) im Vergleich zum vorangegangenen Geschäftsjahr.

Gewährte/geschuldete Vergütung 2025 in T€	Erfolgsunabhängige Festvergütung						Erfolgsabhängige variable Vergütung			Gesamtvergütung	
	Aufsichtsrats-tätigkeit <sup>1</sup>	Sitzungs-geld Aufsichtsrats-tätigkeit	Aus-schuss-tätigkeit	Sitzungs-geld Aus-schuss-tätigkeit	Neben-leis-tungen <sup>2</sup>	Summe	Anteil der festen Ver-gütung	Kurz-fristige variable Vergü-tung (STI)	Lang-fristige variable Vergü-tung (LTI)		Anteil der variab-len Ver-gütung
Dr. Günter Blaschke (2019 – 2026)	101	27	20	3	6	157	100%	–	–	0%	157
Rüdiger Böhle (2024 – 2029)	36	8	13	15	–	71	100%	–	–	0%	71
Larissa Böhm (2024 – 2026)	36	14	10	2	2	63	100%	–	–	0%	63
Stefan De Loecker (2023 – 2029)	71	11	15	6	1	104	100%	–	–	0%	104
Alexander Keul (2024 – 2029)	36	14	–	–	–	50	100%	–	–	0%	50
Thomas Standke (2004 – 2029)	36	14	3	–	–	52	100%	–	–	0%	52
Summe	316	86	60	26	9	496		–	–		496

<sup>1</sup> Inklusive Aufwandsentschädigung.

<sup>2</sup> Reisekosten.

Die langfristige variable Vergütung für die Performanceperiode 2025 – 2027 wurde im Geschäftsjahr 2025 noch nicht als gewährte oder geschuldete Vergütung dargestellt, da die Zahlung von der Erfüllung der festgelegten Erfolgsziele am Ende der dreijährigen Performanceperiode abhängt.

Es existieren keine Aktienoptionsprogramme.

Im Geschäftsjahr wurde von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, kein Gebrauch gemacht, da die Voraussetzungen hierfür nicht vorlagen.

Früheren Aufsichtsratsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2025 keine Vergütung gewährt bzw. geschuldet.

### 3. Vertikalvergleich

Der Vertikalvergleich stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung von Leifheit, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis dar. Die Ertragsentwicklung wird abgebildet anhand der Leistungsindikatoren Konzern-EBIT, Konzern-Free Cashflow und Konzernergebnis je Aktie des Leifheit-Konzerns – jeweils nach IFRS – sowie anhand des Jahresüberschusses und Betriebsergebnisses der Leifheit AG – jeweils nach HGB.

Summe Vergütung, Veränderung <sup>1</sup>	2021 vs 2020		2022 vs 2021		2023 vs 2022		2024 vs 2023		2025 vs 2024	
<b>Vorstandsvergütung</b>										
Alexander Reindler (CEO) seit 12.2023	—		—		78 T€	n/a	727 T€	832%	511 T€	-30%
Marco Keul (CFO) seit 05.2021	247 T€	n/a	478 T€	94%	515 T€	8%	526 T€	2%	680 T€	29%
Igor Iraeta Munduate (COO) seit 11.2018	443 T€	2%	537 T€	21%	596 T€	11%	600 T€	1%	984 T€	64%
Stefan De Loecker (CEO) 08.2023 – 11.2023	—		—		198 T€	n/a	—		—	
Henner Rinsche (CEO) 06.2019 – 07.2023	822 T€	26%	793 T€	-4%	2.583 T€	226%	—		—	
<b>Aufsichtsratsvergütung</b>										
Dr. Günter Blaschke (Vorsitzender) seit 04.2019	172 T€	-8%	198 T€	15%	168 T€	-15%	188 T€	12%	157 T€	-16%
Rüdiger Böhle (Mitglied) seit 05.2024	—		—		—		63 T€	n/a	71 T€	13%
Larissa Böhm (Mitglied) seit 05.2024	—		—		—		58 T€	n/a	63 T€	7%
Alexander Keul (Mitglied) seit 05.2024	—		—		—		50 T€	n/a	50 T€	-1%
Stefan De Loecker (stv. Vorsitzender) seit 06.2023 <sup>2</sup>	—		—		28 T€	n/a	130 T€	369%	104 T€	-20%
Thomas Standke (Mitglied) seit 05.2004	64 T€	-21%	67 T€	5%	68 T€	1%	80 T€	18%	52 T€	-35%
Joachim Barnert † (Mitglied) 05.2019 – 02.2023	64 T€	-20%	57 T€	-11%	8 T€	-86%	—		—	
Georg Hesse (Mitglied) 05.2018 – 05.2024	76 T€	-5%	63 T€	-17%	73 T€	16%	33 T€	-55%	—	
Marcus Kreß (Mitglied) 03.2023 – 05.2024	—		—		48 T€	n/a	30 T€	-37%	—	
Karsten Schmidt (stv. Vorsitzender) 05.2019 – 06.2023, vormals 01.2007 – 01.2018	113 T€	-15%	104 T€	-8%	45 T€	-56%	—		—	
Dr. Claus-O. Zacharias (Mitglied) 05.2019 – 05.2024	84 T€	-17%	77 T€	-8%	79 T€	3%	43 T€	-46%	—	
<b>Leistung des Unternehmens<sup>3</sup></b>										
Konzern-EBIT	20.071 T€	7%	2.774 T€	-86%	6.015 T€	117%	12.061 T€	101%	10.022 T€	-17%
Konzern-Free Cashflow	9.559 T€	272%	8.771 T€	-8%	12.072 T€	38%	14.231 T€	18%	6.414 T€	-55%
Konzern-Ergebnis je Aktie (EPS)	1,49 €	13%	0,13 €	-91%	0,34 €	162%	0,85 €	150%	0,68 €	-20%
Jahresergebnis Leifheit AG	4.349 T€	-43%	-2.216 T€	-151%	-1.713 T€	23%	8.990 T€	625%	13.645 T€	52%
Betriebsergebnis Leifheit AG	15.181 T€	9%	-6.967 T€	-146%	-2.515 T€	64%	4.674 T€	286%	4.193 T€	-10%
<b>Durchschnittliches Arbeitsentgelt der Beschäftigten</b>										
Mitarbeiter des Unternehmens – Arbeitnehmer Leifheit AG <sup>4</sup>	61 T€	-3%	64 T€	6%	68 T€	6%	69 T€	2%	63 T€	-8%

<sup>1</sup> Angaben der prozentualen Veränderung sind im ersten und letzten Vertragsjahr nur bedingt vergleichbar, da es sich nicht um ein volles Kalenderjahr handelte.

<sup>2</sup> Mandat ruhend 1. Aug. 2023 – 30. Nov. 2023.

<sup>3</sup> Bilanzierungsstandard Konzernkennzahlen nach IFRS, Leifheit AG nach HGB.

<sup>4</sup> Bezugsgröße sind alle Arbeitnehmer nach handelsrechtlichen Vorschriften auf Vollzeitäquivalenzbasis.

## Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Leifheit Aktiengesellschaft, Nassau/Lahn

### Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Leifheit Aktiengesellschaft, Nassau/Lahn, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 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 beigefügten 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 IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 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.

Frankfurt am Main, 26. März 2026

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Forstreuter  
Wirtschaftsprüfer

gez. Dolibasic  
Wirtschaftsprüferin