

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 – Tagesordnungspunkt 6

Unter Tagesordnungspunkt 6 schlagen Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung am 28. Mai 2025 vor, den folgend dargestellten Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 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 2024 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 2025, die voraussichtlich am 28. Mai 2025 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 2023 zu finden, der von der Hauptversammlung im Mai 2024 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 2024. 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 2024
2. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats
 - 2.1 Anwendung der Vergütung
 - 2.2 Überblick über die Vergütung
 - 2.3 Vergütung für das Geschäftsjahr 2024
3. Vertikalvergleich

1. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

1.1 Anwendung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat hat nach entsprechender Beratung das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Leifheit AG entsprechend den Anforderungen des § 87a Abs. 1 AktG unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019 am 23. März 2021 beschlossen. Mit Beschluss vom 23. März 2022 hat der Aufsichtsrat das Vorstandsvergütungssystem angepasst. Hinsichtlich der Empfehlungen des DCGK wird auf die Entsprechenserklärung verwiesen, die auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.leifheit-group.com/investor-relations/corporate-governance/> veröffentlicht ist.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 25. Mai 2022 gebilligt. Es gilt für alle Vorstandsienstverträge, die nach der ordentlichen Hauptversammlung 2022 neu abgeschlossen, geändert oder verlängert wurden.

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 im Folgenden vorgestellte Vergütungssystem gilt für alle Vorstandsdienstverträge, die nach der ordentlichen Hauptversammlung 2022 neu abgeschlossen, geändert oder verlängert wurden.

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 ab dem 1. Januar 2023 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 auszahlenden 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 wird 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 den Vorstandsvorsitzenden auf 2,7 Mio. € brutto und für andere 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 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 drei 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.

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, den Ersatz von Reisekosten 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 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 Budget von weniger als 20 % (20 % oder mehr Abweichung bedeuten Zielverfehlung) beginnt und jeweils durch ein Cap ab einer Abweichung gegenüber dem Budget von mehr als 20 % endet. Zwischenwerte einer Abweichung gegenüber dem EBIT-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 verbunden 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 ROCE und EPS, wie sie in den jeweiligen Konzernabschlüssen ausgewiesen sind, sowie die Kursentwicklung der Aktie der Leifheit AG an. LTI-Tranchen wurden ab dem Jahr 2023 mit einer Laufdauer von drei Jahren gewährt.

Das ROCE-Ziel und das EPS-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-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 Dreijahresperiode 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 Dreijahresperiode 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 Dreijahresperiode 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 Dreijahresperiode 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 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 Beispielsfalle 1.100) mit dem Endaktienkurs multipliziert.

Durch die Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung über drei 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.

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 2024 kam es zu keinen Abweichungen vom Vergütungssystem.

1.4 Vergütung für das Geschäftsjahr 2024

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 2024 vereinbart:

T€	Marco Keul				Igor Iraeta Munduate				Alexander Reindler			
	Zielwert	Anteil	Spanne ¹	Maximal	Zielwert	Anteil	Spanne ¹	Maximal	Zielwert	Anteil	Spanne ¹	Maximal
Feste Vergütung	330	47 %	43-55 %	330	399	51 %	43-55 %	399	425	47 %	43-55 %	425
STI	120	17 %	12-20 %	180	120	15 %	12-20 %	180	180	20 %	12-20 %	270
LTI	250	36 %	33-40 %	500	260	33 %	33-40 %	520	300	33 %	33-40 %	600
Gesamtvergütung	700	100 %		1.500	779	100 %		1.500	905	100 %		2.000

¹ 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 2024 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	16	346	66 %	180	–	34 %	–	–	526
Igor Iraeta Munduate (2018 – 2028)	399	21	420	70 %	180	0	30 %	–	–	600
Alexander Reindler (2023 – 2026)	425	32	457	63 %	270	–	37 %	–	–	727
Summe	1.154	69	1.223		630	0		–		1.853

Die langfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 für die Performanceperiode 2024-2026 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 Geschäftsjahres 2024 am 31. Dezember 2026 wird eine etwaige Vergütung aus dem LTI 2024-2026 nach den vorstehenden Maßgaben im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2026 ausgewiesen. Die langfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 für die Performanceperiode 2021-2024 wurde im Geschäftsjahr 2024 erdient. Die Mindestzielschwellenwerte wurden jedoch nicht erreicht. Daher beträgt die Vergütung für diese Tranche Null.

Zum 31. Dezember 2024 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 2024 keine Vergütung gewährt bzw. geschuldet. Früheren Mitgliedern des Vorstands oder deren Hinterbliebene, deren aktive Dienstzeit länger als 10 Jahre zurückliegt, wurden im Geschäftsjahr 2024 Pensionen in Höhe von 381 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 2024 ist für die Mitglieder des Vorstands ein Selbstbehalt enthalten, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht.

Die festgelegte Maximalvergütung für den STI (150 % des dienstvertraglich festgelegten Zielwertes) wurde eingehalten. Die festgelegte Maximalvergütung für den LTI und die Gesamtvergütung pro Jahr kann erst ermittelt werden, wenn die gewährten Beträge für die LTI-Tranche mit vierjähriger Laufzeit des Jahres 2022 und die LTI-Tranche mit dreijähriger Laufzeit des Jahres 2023 am Ende des Jahres 2025 sowie die LTI Tranche mit dreijähriger Laufzeit des Jahres 2024 am Ende des Jahres 2026 feststehen.

Die Leistungskriterien für den STI sind das Konzern-EBIT, der Konzern-Free Cashflow und der Modifier. In der Sitzung vom 5. Dezember 2023 hat der Aufsichtsrat die Leistungskriterien für den STI und den LTI festgelegt. Die Leistungskriterien für die nichtfinanziellen Ziele (Modifier) wurden im Dezember 2023 vom Aufsichtsrat mit den Vorständen vereinbart. Sie beinhalten die Schaffung eines Zielleitbildes zur strategischen Positionierung von Leifheit, die Implementierung des Nachhaltigkeitsreportings nach CSRD/ESRS sowie die Entwicklung einer Klimastrategie für den Leifheit-Konzern. Der Modifier 2024 wurde vom Aufsichtsrat in der Sitzung am 14. Februar 2025 mit 1,2 beschlossen. Die Leistungskriterien für den LTI des Geschäftsjahres 2024 (Performanceperiode 2024-2026) stehen erst nach der dreijährigen Performanceperiode Ende 2026 fest. Die Leistungskriterien für den LTI des Geschäftsjahres 2021 (Performanceperiode 2021-2024) wurden nicht erreicht. Daher wurde kein LTI für das Geschäftsjahr 2021 im Geschäftsjahr 2024 erdient.

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 und tatsächliches Vergütungsergebnis der Gewährung b)
				a) Mindestzielschwellenleistung und entsprechende Prämie/Vergütung b)	a) Maximale Zielleistung und entsprechende Prämie/Vergütung b)	
Marco Keul (CFO)	STI	Konzern-EBIT 2024 (Ziel: 12,0 Mio. €)	50 %	a) 9,6 Mio. €	a) 14,4 Mio. €	a) 12,1 Mio. €
				b) 0,0 %	b) 150,0 %	b) 61 T€
	Modifier	Individuelle Leistung 2024 ¹ Schaffung eines Zielleitbildes	50 %	a) 2 von 10 definierten Zielen	a) 6 von 10 definierten Zielen	a) >6 von 10 definierten Zielen
				b) 0,8	b) 1,2	b) 1,2
		Individuelle Leistung 2024 ¹ Nachhaltigkeit	50 %	a) 1 von 2 definierten Zielen	a) 2 von 2 definierten Zielen	a) 2 von 2 definierten Zielen
				b) 0,8	b) 1,2	b) 1,2
Igor Iraeta Munduate (COO)	STI	Konzern-EBIT 2024 (Ziel: 12,0 Mio. €)	50 %	a) 9,6 Mio. €	a) 14,4 Mio. €	a) 12,1 Mio. €
				b) 0,0 %	b) 150,0 %	b) 61 T€
	Modifier	Individuelle Leistung 2024 ¹ Schaffung eines Zielleitbildes	50 %	a) 2 von 10 definierten Zielen	a) 6 von 10 definierten Zielen	a) >6 von 10 definierten Zielen
				b) 0,8	b) 1,2	b) 1,2
		Individuelle Leistung 2024 ¹ Nachhaltigkeit	50 %	a) 1 von 2 definierten Zielen	a) 2 von 2 definierten Zielen	a) 2 von 2 definierten Zielen
				b) 0,8	b) 1,2	b) 1,2
	LTI	Steigerung EPS 2024 im Vergleich zu 2020 (LTI Tranche 2021-2024)	50 %	a) 30,0 %	a) 90,0 %	a) -35,2 %
				b) 50,0 %	b) 150,0 %	b) 0 T€
		Steigerung Durchschnittlicher ROCE 2021-2024 (LTI Tranche 2021-2024)	50 %	a) 14,6 %	a) 21,9 %	a) 7,5 %
				b) 50,0 %	b) 150,0 %	b) 0 T€
Alexander Reindler (CEO)	STI	Konzern-EBIT 2024 (Ziel: 12,0 Mio. €)	50 %	a) 9,6 Mio. €	a) 14,4 Mio. €	a) 12,1 Mio. €
				b) 0,0 %	b) 150,0 %	b) 61 T€
	Modifier	Konzern-Free Cashflow 2024 (Ziel: 9,7 Mio. €)	50 %	a) 7,8 Mio. €	a) 11,6 Mio. €	a) 14,2 Mio. €
				b) 0,0 %	b) 150,0 %	b) 90 T€
		Individuelle Leistung 2024 ¹ Schaffung eines Zielleitbildes	50 %	a) 2 von 10 definierten Zielen	a) 6 von 10 definierten Zielen	a) >6 von 10 definierten Zielen
				b) 0,8	b) 1,2	b) 1,2
		Individuelle Leistung 2024 ¹ Nachhaltigkeit	50 %	a) 1 von 2 definierten Zielen	a) 2 von 2 definierten Zielen	a) 2 von 2 definierten Zielen
				b) 0,8	b) 1,2	b) 1,2

¹ Der Modifier für die individuelle Leistung ist auf die insgesamt ermittelten STI anzuwenden und führt damit zu einem STI von 80 % bis 120 % des Zielbetrags.

2. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

2.1 Anwendung der Vergütung

Gemäß § 113 Abs. 3 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) 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. Diese Beschlussfassung erfolgte zuletzt von der ordentlichen Hauptversammlung am 2. Juni 2021.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 12 der Satzung der Leifheit AG geregelt.

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 variable Vergütung. Die variable Vergütung teilt sich in eine kurzfristige variable Vergütung und eine oder mehrere mögliche langfristige variable Vergütungskomponente auf.

Die Hauptversammlung kann eine oder mehrere langfristige variable Vergütungskomponenten für den Aufsichtsrat beschließen. Eine solche langfristige variable Vergütungskomponente für den Aufsichtsrat – beschlossen durch die Hauptversammlung am 29. Mai 2019 unter Tagesordnungspunkt 9 – ist mit dem Geschäftsjahr 2022 ausgelaufen. Seit dem Geschäftsjahr 2023 besteht keine langfristige variable Vergütungskomponente mehr für den Aufsichtsrat.

Für alle Mitglieder des Aufsichtsrats ist eine Maximalvergütung vorgesehen. Die Maximalvergütung ist in § 12 Abs. 8 der Satzung geregelt. Die jährliche Gesamtvergütung (die Summe aus fester und kurzfristiger erfolgsabhängiger Vergütung sowie Sitzungsgeldern) ist 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 Funktionen wahr, gilt für die Begrenzung der jeweils höhere Betrag.

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 Aufsichtsrats Tätigkeit 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 zwei Stunden 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 Vergütung. Die kurzfristige variable Vergütung beträgt 500,00 € für jeden Cent, um den das nach IFRS-Rechnungslegungsgrundsätzen ermittelte Periodenergebnis je Aktie (EPS) den vergleichbaren Betrag

des vorangegangenen Geschäftsjahres 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 nur zeitanteilig gewährt und die Maximalvergütung zeitanteilig gekürzt.

2.3 Vergütung für das Geschäftsjahr 2024

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. Die Veränderung des EPS ergibt sich aus den Jahresabschlüssen 2024 und 2023 und beträgt 0,51 €.

Gewährte/geschuldete Vergütung 2024 in T€	Erfolgsunabhängige Festvergütung							Erfolgsabhängige variable Vergütung			Gesamtvergütung
	Aufsichtsrats-tätigkeit ¹	Sitzungs-geld Auf-sichts-rats-tätigkeit	Aus-schuss-tätigkeit	Sitzungs-geld Aus-schuss-tätigkeit	Neben-leis-tungen ²	Summe	Anteil der festen Ver-gütung	Kurz-fristige variable Ver-gütung (STI)	Lang-fristige variable Ver-gütung (LTI)	Anteil der variab-len Ver-gütung	
Dr. Günter Blaschke (2019 – 2029)	101,0	27,0	20,0	7,5	6,7	162,2	86 %	25,5	–	14 %	187,7
Rüdiger Böhle (2024 – 2029)	24,0	4,5	8,3	9,0	–	45,8	73 %	17,0	–	27 %	62,8
Larissa Böhm (2024 – 2029)	24,0	9,0	6,7	1,5	0,1	41,3	71 %	17,0	–	29 %	58,3
Stefan De Loecker (2023 – 2029)	71,0	12,0	14,0	7,5	–	104,5	80 %	25,5	–	20 %	130,0
Georg Hesse (2018 – 2024)	15,0	4,5	3,1	–	–	22,6	68 %	10,6	–	32 %	33,3
Alexander Keul (2024 – 2029)	24,0	9,0	–	–	0,2	33,2	66 %	17,0	–	34 %	50,2
Marcus Kreß (2023 – 2024)	15,0	4,5	–	–	–	19,5	65 %	10,6	–	35 %	30,1
Thomas Standke (2004 – 2029)	36,0	12,0	4,6	1,5	–	54,1	68 %	25,5	–	32 %	79,6
Dr. Claus-O. Zacharias (2019 – 2024)	15,0	3,0	5,2	7,5	1,3	32,0	75 %	10,6	–	25 %	42,6
Summe	325,0	85,5	61,9	34,5	8,2	515,1		159,4	–		674,5

¹ Inklusive Aufwandsentschädigung.

² Reisekosten.

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 2024 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.

Summe Vergütung, Veränderung ¹	2020 vs 2019		2021 vs 2020		2022 vs 2021		2023 vs 2022		2024 vs 2023	
Vorstandsvergütung										
Alexander Reindler (CEO) seit 12.2023	—		—		—		78 T€	n/a	727 T€	832%
Stefan De Loecker (CEO) 08.2023 – 11.2023	—		—		—		198 T€	n/a	—	
Marco Keul (CFO) seit 05.2021	—		247 T€	n/a	478 T€	94 %	515 T€	8%	526 T€	2%
Igor Iraeta Munduate (COO) seit 11.2018	433 T€	-13%	443 T€	2%	537 T€	21 %	596 T€	11%	600 T€	1%
Henner Rinsche (CEO) 06.2019 – 07.2023	651 T€	34%	822 T€	26%	793 T€	-4 %	2.583 T€	226%	—	
Ivo Huhmann (CFO) 04.2017 – 03.2020	113 T€	-83%	—		—		—		—	
Aufsichtsratsvergütung										
Rüdiger Böhle (Mitglied) seit 05.2024	—		—		—		—		62,8 T€	n/a
Larissa Böhm (Mitglied) seit 05.2024	—		—		—		—		58,3 T€	n/a
Alexander Keul (Mitglied) seit 05.2024	—		—		—		—		50,2 T€	n/a
Stefan De Loecker (stv. Vorsitzender) seit 06.2023 ²	—		—		—		27,7 T€	n/a	130,0 T€	369%
Marcus Kreß (Mitglied) 03.2023 – 05.2024	—		—		—		47,6 T€	n/a	30,1 T€	-37%
Joachim Barnert † (Mitglied) 05.2019 – 02.2023	80,0 T€	131%	63,6 T€	-20%	56,9 T€	-11%	8,1 T€	-86%	—	
Dr. Günter Blaschke (Vorsitzender) seit 04.2019	186,4 T€	76%	172,4 T€	-8%	197,5 T€	15%	168,0 T€	-15%	187,7 T€	12%
Georg Hesse (Mitglied) seit 05.2018	80,0 T€	35%	76,0 T€	-5%	63,0 T€	-17%	73,3 T€	16%	33,3 T€	-55%
Karsten Schmidt (stv. Vorsitzender) 05.2019 – 06.2023, vormals 01.2007 – 01.2018	133,7 T€	107%	113,0 T€	-15%	104,1 T€	-8%	45,4 T€	-56%	—	
Thomas Standke (Mitglied) seit 05.2004	80,0 T€	89%	63,5 T€	-21%	67,0 T€	5%	67,5 T€	1%	79,6 T€	18%
Dr. Claus-O. Zacharias (Mitglied) 05.2019 – 05.2024	100,0 T€	116%	84,0 T€	-17%	77,0 T€	-8%	79,1 T€	3%	42,6 T€	-46%
Leistung des Unternehmens³										
Konzern-EBIT	18.783 T€	90%	20.071 T€	7%	2.774 T€	-86%	6.015 T€	117%	12.061 T€	101%
Konzern-Free Cashflow	-5.547 T€	-155%	9.559 T€	272%	8.771 T€	-8%	12.072 T€	38%	14.231 T€	18%
Konzern-Ergebnis je Aktie (EPS)	1,32 €	116%	1,49 €	13%	0,13 €	-91%	0,34 €	162%	0,85 €	150%
Jahresergebnis Leifheit AG	7.630 T€	-4%	4.349 T€	-43%	-2.216 T€	-151%	-1.713 T€	23%	8.999 T€	625%
Betriebsergebnis Leifheit AG	13.964 T€	76%	15.181 T€	9%	-6.967 T€	-146%	-2.515 T€	64%	4.247 T€	269%
Durchschnittliches Arbeitsentgelt der Beschäftigten										
Mitarbeiter des Unternehmens – Arbeitnehmer Leifheit AG ⁴	62,6 T€	5%	60,7 T€	-3%	64,0 T€	6%	67,7 T€	6%	68,8 T€	2%

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

² Mandat ruhend 1. Aug. 2023 – 30. Nov. 2023.

³ Bilanzierungsstandard Konzernkennzahlen nach IFRS, Leifheit AG nach HGB.

⁴ Bezugsgröße sind alle Arbeitnehmer nach handelsrechtlichen Vorschriften auf Vollzeitäquivalenzbasis.

Die Ertragsentwicklung wird abgebildet anhand der Leistungsindikatoren Konzern-EBIT, Konzern-Free Cashflow und Konzernergebnis je Aktie (EPS) des Leifheit-Konzerns – jeweils nach IFRS – sowie anhand des Jahresüberschusses und Betriebsergebnisses der Leifheit AG – jeweils nach HGB.

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 2024 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, 7. April 2025

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Forstreuter
Wirtschaftsprüfer

gez. Dolibasic
Wirtschaftsprüferin