

Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder – Tagesordnungspunkt 7

Unter Tagesordnungspunkt 7 schlägt der Aufsichtsrat – gestützt auf die Empfehlung seines Personalausschusses – der Hauptversammlung am 28. Mai 2025 vor, das folgend dargestellte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu billigen. Es 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.

Der Aufsichtsrat hatte zuletzt am 23. März 2022 unter Berücksichtigung der Vorgaben von § 87a Abs. 1 AktG ein System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen, das durch die ordentliche Hauptversammlung der Leifheit AG am 25. Mai 2022 unter Tagesordnungspunkt 7 gebilligt wurde.

In seiner Sitzung am 18. März 2025 hat der Aufsichtsrat – gestützt auf die Empfehlung seines Personalausschusses – das nachfolgend dargestellte geänderte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen.

1. Grundsatz

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 vom Aufsichtsrat zu treffenden Vergütungsentscheidungen, die ab dem 1. Januar 2025 getroffen werden, insbesondere für den Abschluss, die Änderung und die Verlängerung der Vorstandsdiensverträge.

2. Maximalvergütungen

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 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 die Mitglieder des Vorstands auf 2,1 Mio. €.

3. Vergütung und Geschäftsstrategie

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 2025, 2026 und 2027 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.

4. Zusammensetzung der Vergütung

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. Aufsichtsratsaktivitäten 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.

5. Bemessungskriterien der variablen Vergütung

a) STI

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 STI-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.

b) LTI

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. LTI-Tranchen werden mit einer Laufdauer von drei Jahren gewährt.

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.

c) **Außerordentliche Entwicklungen**

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 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 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.

6. Verfügbarkeit variabler Vergütungsbestandteile

Die Vorstände können über die Auszahlungsbeträge von STI sowie LTI nach der jeweiligen Fälligkeit frei verfügen.

Die Fälligkeit der STI-Auszahlungsbeträge tritt jeweils binnen vier Wochen nach dem Gewinnverwendungsbeschluss der Hauptversammlung für das Jahr ein, für das der STI gewährt wird. Die Fälligkeit der einzelnen LTI-Tranchen tritt jeweils vier Wochen nach dem Gewinnverwendungsbeschluss der Hauptversammlung für das Jahr ein, in welchem die jeweilige Performanceperiode endet.

Aufschubzeiten für die Auszahlung von variablen Vergütungsbestandteilen sind nicht vorgesehen. Die variablen Vergütungsbestandteile werden in bar gewährt.

7. Verfall/Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Das Vergütungssystem sieht bei den LTI-Tranchen, die zum Zeitpunkt der Beendigung der Bestellung und/oder des Dienstvertrages noch nicht die jeweilige dreijährige Performanceperiode vollendet haben, einen Verfall vor, wenn ein Bad Leaver-Fall vorliegt. Ein Bad Leaver-Fall liegt vor, wenn der Dienstvertrag und/oder die Bestellung während ihrer Laufzeit durch die Leifheit AG aus wichtigem Grund beendet wird oder die Bestellung oder der Dienstvertrag auf Veranlassung des Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund endet. Ein solcher liegt des Weiteren vor, wenn das Vorstandsmitglied ein Angebot zur Verlängerung seines Dienstvertrags nicht annimmt ohne dass ihm für die Verweigerung der Annahme ein wichtiger Grund zur Seite steht, oder wenn das Vorstandsmitglied innerhalb der Laufdauer der Investmentverpflichtung eine Tätigkeit gleich welcher Art bei einem Wettbewerber der Leifheit AG aufnimmt.

Das Vergütungssystem sieht die Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütungen zurzeit nicht vor (kein Claw-Back).

8. Abhängigkeit von Teilen der Vergütung vom Aktienkurs

Jedes Vorstandsmitglied ist zur Vermeidung des Verlustes des LTI verpflichtet, 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. Darüber hinaus ist keine aktienbasierte Vergütung im Vergütungssystem der Leifheit AG enthalten.

9. Fehlen weiterer vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

Das Vergütungssystem sieht keine, über die geschilderten Vergütungsbestandteile hinausgehenden, vergütungsbezogenen Rechtsgeschäfte vor.

10. Externer (horizontaler) und interner (vertikaler) Vergleich

Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Beurteilung der Marktüblichkeit der Gesamtvergütung die Vergütungsdaten vergleichbarer Unternehmen, die im SDAX gelistet sind.

Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei Festlegung der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder auch die Vergütung der Belegschaft der Leifheit AG. Hierbei betrachtet er die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der weiteren Belegschaft. Den oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat wie folgt abgegrenzt: er besteht aus allen Mitarbeitern, die direkt an ein Vorstandsmitglied berichten.

Die Relation der Gesamtvergütung des Vorstandes zum durchschnittlichen Personalaufwand wird mithilfe des durchschnittlichen Personalaufwandes nach der Mitarbeiteranzahl pauschal (nicht nach Mitarbeiterkapazitäten) erhoben.

Verfahren/Interessenkonflikte

Für die Festsetzung, die Umsetzung und die Überprüfung des Vergütungssystems ist das Aufsichtsratsplenum zuständig. Der Personalausschuss, den der Aufsichtsrat gebildet hat, bereitet die Entscheidungen des Aufsichtsratsplenums durch entsprechende Empfehlungen vor. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Bei der Auswahl externer Vergütungsexperten achtet der Aufsichtsrat auf deren Unabhängigkeit. Der Aufsichtsrat achtet auch darauf, nicht dauerhaft dieselben Vergütungsexperten zu wählen.

Sollte die Hauptversammlung das jeweils zur Billigung vorgelegte Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder nicht billigen, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt.

Der Personalausschuss bereitet die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat vor und empfiehlt bei Bedarf Änderungen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen kann der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Solche Abweichungen können beispielsweise zur Sicherstellung einer adäquaten Anreizsetzung im Fall einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie, einer schweren Unternehmenskrise oder einer schweren Wirtschaftskrise erforderlich sein. Ungünstige Marktentwicklungen gelten hingegen nicht als besondere und außergewöhnliche Umstände, die eine Abweichung vom Vergütungssystem rechtfertigen. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrundeliegenden und diese erfordernden Umstände sind durch einen Aufsichtsratsbeschluss festzustellen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe, die Regelungen zu den finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien sowie die Regelungen zu den einzelnen Vergütungsbestandteilen. Auch im Fall einer Abweichung vom Vergütungssystem muss die Vergütung und ihre Struktur weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und in einem angemessenen Verhältnis zum Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstands stehen.

Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen werden vom Aufsichtsrat und dem Personalausschuss auch beim Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

Bei neu abzuschließenden Verträgen, die ein unterjähriges Eintreten des Vorstandsmitglieds vorsehen, können die Regelungen zum STI und LTI für das Eintrittsjahr Pauschalzahlungen vorsehen.