



Vergütungs- bericht 2022

Über die LEONI-Gruppe

LEONI ist ein globaler Anbieter von Produkten, Lösungen und Dienstleistungen für das Energie- und Datenmanagement in der Automobilindustrie.

Die Wertschöpfungskette reicht von standardisierten Leitungen über Spezial- und Datenkabel bis hin zu hochkomplexen Bordnetz-Systemen samt zugehöriger Komponenten, von der Entwicklung bis zur Produktion.

Als Innovationspartner mit ausgeprägter Entwicklungs- und Systemkompetenz unterstützt LEONI seine Kunden auf dem Weg zu immer nachhaltigeren und vernetzten Mobilitätskonzepten vom Autonomen Fahren bis zu Alternativen Antrieben sowie Ladesystemen. Dafür entwickelt LEONI Kabellösungen und Bordnetz-Systeme der nächsten Generation, die beispielsweise durch zonale Architektur Komplexität reduzieren und höhere Automatisierungsgrade ermöglichen.



Über diesen Bericht

Hinweise zur Navigation

Die Navigation in der vorliegenden bildschirmoptimierten Version ist sowohl über die obere Navigationsspalte als auch über die Inhaltsverzeichnisse im Text möglich.

Verweise im Text:

- › Interner Verweis (innerhalb des Dokuments)
- » Externer Verweis (auf eine Website oder in ein anderes Dokument)

Symbole in der Navigation:

- zum Inhaltsverzeichnis
- zurück zur vorherigen Ansicht
- vorwärts zur nächsten Seite
- zurück zur vorherigen Seite

Um die Navigation fehlerfrei nutzen zu können, empfehlen wir die Installation der neuesten Version von Adobe® Acrobat® Reader unter » www.adobe.com.

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der LEONI AG im Geschäftsjahr 2022. Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt. Der vorliegende Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung 2023 zur Billigung vorgelegt.

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats ist auf der Internetseite der LEONI AG unter » www.leoni.com/de/investor-relations/corporate-governance/vorstand und » www.leoni.com/de/investor-relations/corporate-governance/aufsichtsrat zugänglich.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass angegebene Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte wiedergeben, auf die sie sich beziehen.

Dieses Dokument liegt ebenfalls in englischer Übersetzung vor. Bei Abweichungen ist die deutsche Fassung maßgeblich und geht der englischen Übersetzung des Dokuments vor.

Nürnberg, 5. Juni 2023 – für den Vorstand

Hans-Joachim Ziems

Sprecher des Vorstands (CRO)

Dr. Harald Nippel

Mitglied des Vorstands (CFO)
der LEONI AG

Dr. Ursula Biernert

Mitglied des Vorstands (CHRO)
der LEONI AG

Ingo Spengler

Mitglied des Vorstands (COO)
der LEONI AG

Nürnberg, 6. Juni 2023 – für den Aufsichtsrat

Klaus Rinnerberger

Vorsitzender des Aufsichtsrats der LEONI AG

Inhalt

5 / A. Überblick

7 / B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2022

19 / C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022

27 / D. Mehrjahresübersicht: Angaben zur Entwicklung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der übrigen Belegschaft und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

29 / E. Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers



A. Überblick

I. Geschäftsentwicklung im Geschäftsjahr 2022 im Überblick

Der LEONI-Konzern erzielte im Geschäftsjahr 2022 aus Sicht des Vorstands wichtige Fortschritte, die wirtschaftliche Situation ist aber insgesamt unbefriedigend.

Die Umsatzentwicklung bewertet der Vorstand vor dem Hintergrund der schwierigen Rahmenbedingungen als zufriedenstellend. Der Konzernumsatz war im Geschäftsjahr 2022 trotz der schwierigen Rahmenbedingungen mit 5,1 Mrd. € annähernd auf Vorjahresniveau. Das EBIT vor Sondereffekten ging, unter anderem bedingt durch erhebliche Rohmaterial- und Logistikkostensteigerungen, die Lohninflation sowie Effizienzverluste, die im Wesentlichen aus der hohen Volatilität der Kundenabrufe resultierten, insgesamt von 130 Mio. € auf 18 Mio. € zurück.

Die Finanz- und Vermögenslage beurteilt der Vorstand als nicht zufriedenstellend. Im Berichtsjahr wurde zwar ein umfassendes Refinanzierungskonzept ausverhandelt und unterschrieben; dieses konnte aber nicht umgesetzt werden, weil sich der Käufer der BG AM trotz Vorliegens aller Vollzugsbedingungen weigerte, den Verkauf – ein zentrales Element des Konzepts – zu vollziehen. Zum Jahresende 2022 fällig werdende Kreditlinien wurden zunächst bis ursprünglich Mitte 2023 verlängert (zuletzt prolongiert bis 31. August 2023). Ende März 2023 vereinbarten sämtliche Konsortialdarlehensgeber, wesentliche Schuldscheingläubiger und Stefan Pierer als strategischer Investor unter Beteiligung der LEONI AG einen Restrukturierungsplan unter Anwendung des Unternehmensstabilisierungs- und Restrukturierungsgesetzes (StaRUG), der eine Kapitalherabsetzung auf 0 € sowie eine erneute Kapitalerhöhung vorsieht, zu der einzig eine mittelbar von Stefan Pierer gehaltene Gesellschaft zugelassen wird. Diese bringt im Rahmen der Kapitalerhöhung Barmittel ein und verzichtet auf zuvor von den Finanzierungsgebern erworbene Forderungen gegen die Leoni AG, so dass diese mit neuem Kapital ausgestattet und signifikant entschuldet wird.

II. Personelle Veränderungen im Geschäftsjahr 2022

Die LEONI AG hat ihren Vorstand im Jahr 2022 um drei neue Mitglieder verstärkt. Zum 1. Februar 2022 berief der Aufsichtsrat Frau Dr. Ursula Biernert als Chief Human Resources Officer und Arbeitsdirektorin sowie Herrn Ingo Spengler als Chief Operations Officer in den Vorstand. Ebenfalls zum 1. Februar 2022 trat Herr Dr. Harald

Nippel bei LEONI ein. Herr Dr. Nippel trat zudem zum 1. April 2022 als Chief Financial Officer der LEONI AG die Nachfolge von Frau Ingrid Jägering an, die zum 31. März 2022 aus dem Vorstand ausschied.

Aufseiten des Aufsichtsrats traten nach den betrieblichen Wahlen für die Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat Herr Martin Hering, Frau Sina Maier, Frau Angela Rappl und Frau Carolin Geist am 24. Mai 2022 die Nachfolge von Frau Janine Heide, Herrn Karl-Heinz Lach, Herrn Richard Paglia und Frau Inge Zellermaier an. Mit Beendigung der Hauptversammlung am 24. Mai 2022 liefen zudem die Mandate aller Anteilseignervertreter und -vertreterinnen aus. Die Hauptversammlung wählte Herrn Günther Apfalter, Herrn Tom Graf, Frau Dr. Ulla Reisch, Frau Karin Sonnenmoser und Herrn Dr. Lorenz Zwingmann als neue Mitglieder in den Aufsichtsrat. Die früheren Aufsichtsratsmitglieder Herr Dr. Klaus Probst, Frau Dr. Elisabetta Castiglioni, Herr Wolfgang Dehen, Herr Prof. Dr. Christian Rödl sowie Frau Regine Stachelhaus schieden aus dem Aufsichtsrat aus. Der Aufsichtsrat wählte am 25. Mai 2022 als Nachfolger von Herrn Dr. Probst Herrn Klaus Rinnerberger als seinen Vorsitzenden. Am 25. September 2022 schied Frau Rappl aufgrund Ausscheidens aus dem Unternehmen auch aus dem Aufsichtsrat aus. Herr Klaus Wolff rückte als Ersatzmitglied nach.

III. Wesentliche Eckpunkte zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Das am 1. Januar 2020 in Kraft getretene Vergütungssystem für den Vorstand der LEONI AG wurde im Jahr 2022 in Übereinstimmung mit seinen wesentlichen Systemelementen angewendet.



Dem Vergütungssystem folgend spiegeln sich die Ergebnisse des Geschäftsjahres 2022 in der kurzfristigen variablen Vergütung des Vorstands wider, für die die maßgeblichen Zielwerte nur teilweise erreicht wurden. Mit Ende des Geschäftsjahres 2022 lief zudem erstmals ein Bemessungszeitraum der langfristigen variablen Vergütungskomponente ab. Diese Vergütungskomponente spiegelt die Geschäftsentwicklung in den Jahren 2020 bis 2022 wider. Die für diesen Zeitraum vorab gesetzten Ziele wurden nur in sehr geringem Umfang erreicht.

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats der LEONI AG wurde seit der Anpassung durch die Hauptversammlung am 19. Mai 2021 unverändert angewendet.

IV. Abstimmung zum Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 in der Hauptversammlung 2021

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde erstmals nach § 162 AktG erstellt und durch den Abschlussprüfer dahingehend geprüft, ob die Angaben gemäß § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht wurden. Die Hauptversammlung am 24. Mai 2022 billigte diesen Vergütungsbericht gemäß § 120a Abs. 4 AktG mit einer Mehrheit von 96,3 %. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dieses Abstimmungsergebnis als klare Bestätigung des beim Vergütungsbericht 2021 erstmals angewendeten Formats. Es wird auch für den vorliegenden Vergütungsbericht 2022 grundsätzlich beibehalten.

B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2022

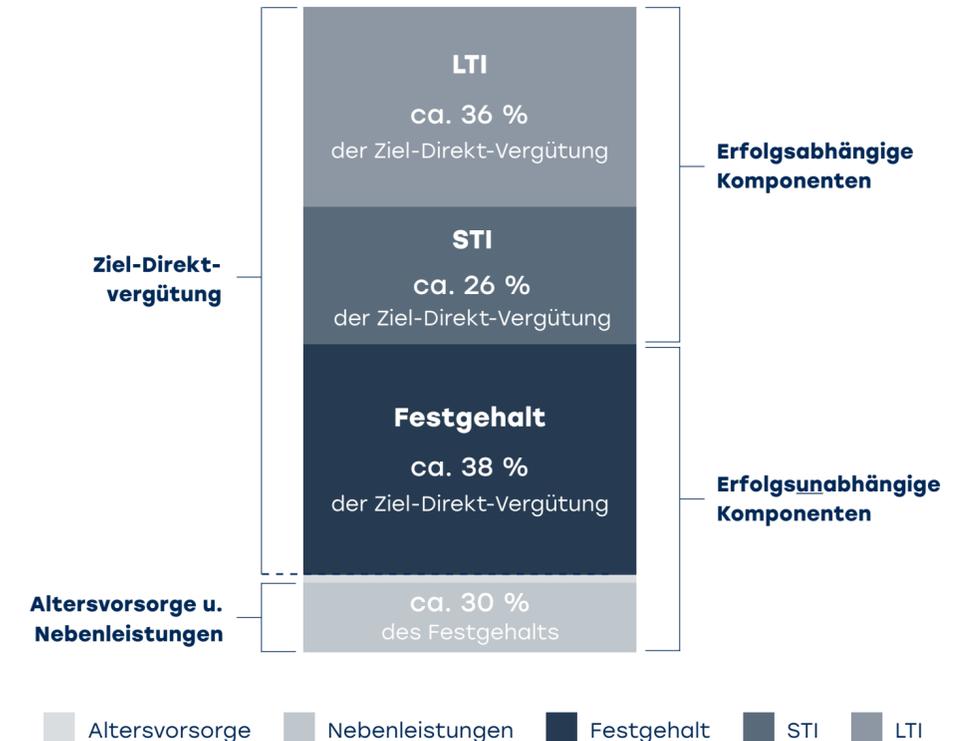
Rechnung, die Konzernstrategie umzusetzen und ein weltweit operierendes Unternehmen mit innovativen und flexiblen Lösungen im globalen Wettbewerb in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld zu führen. Die Vorstandsvergütung soll zugleich marktgerecht und wettbewerbsfähig sein, damit die Gesellschaft kompetente Vorstandsmitglieder für sich gewinnen kann. Während die variablen Komponenten das Erreichen von Performancezielen angemessen belohnen sollen, sollen zugleich erhebliche Schwankungen vermieden und durch diese Ausgewogenheit der Unternehmenswert der LEONI AG nachhaltig gesteigert werden. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats leistet das Vergütungssystem diesen Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

1. Vergütungsbestandteile

Das Vergütungssystem besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen:

- Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus einem Festgehalt, aus Nebenleistungen sowie aus einem Altersvorsorgebetrag.
- Die erfolgsabhängigen und damit variablen Vergütungsbestandteile bestehen aus einer kurzfristigen, einjährigen Vergütung (sog. Short Term Incentive, STI) und einer langfristigen, mehrjährigen Vergütung (sog. Long Term Incentive, LTI).

Auf Basis einer Zielerreichung von 100 % stehen die Vergütungskomponenten in folgendem Verhältnis zueinander:



Die Vergütungsstruktur gilt für alle Vorstandsfunktionen einheitlich. Auch die Ziel-Festlegungen erfolgen für alle Vorstandmitglieder gleich, was dem Grundsatz der Gesamtverantwortung des Vorstands entspricht. Die gebotene Differenzierung zwischen den Vorstandsmitgliedern erfolgt durch verschiedene Festgehälter, aus denen sich die weiteren Vergütungsbestandteile entsprechend dem Vergütungssystem rechnerisch ableiten.

Der Personalausschuss hat in seiner Sitzung am 25. April 2023 die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung eingehend überprüft.

I. Grundzüge des Vergütungssystems

Das derzeit anwendbare Vergütungssystem für den Vorstand der LEONI AG wurde von der Hauptversammlung am 23. Juli 2020 mit 89,96 % des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals gebilligt und ist darauf angelegt, einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und ihrer verbundenen Unternehmen zu leisten.

Das Vergütungssystem für den Vorstand der LEONI AG insgesamt trägt der anspruchsvollen Aufgabe der Vorstandsmitglieder



Eine detaillierte Beschreibung des Vergütungssystems für den Vorstand sowie der Billigungsbeschluss der Hauptversammlung finden sich auf der Internetseite der LEONI AG unter » www.leoni.com/de/investor-relations/corporate-governance/vorstand bzw. unter » www.leoni.com/de/hv2020/.

2. Maximalvergütung

Die jährliche Maximalvergütung im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 3.552.500 € und für jedes ordentliche Vorstandsmitglied 2.382.400 €.

3. Außergewöhnliche Entwicklungen

Die Kriterien für die Bemessung der erfolgsabhängigen Vergütung und die zu Beginn des Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegten Jahresziele werden im Verlauf eines Geschäftsjahres nicht geändert. Das Vergütungssystem schließt eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter aus.

Außergewöhnliche Entwicklungen, deren Effekte in der Zielerreichung nicht hinreichend erfasst sind, kann der Aufsichtsrat im Rahmen der Zielfeststellung in begründeten seltenen Sonderfällen angemessen berücksichtigen. Dies kann zu einer Erhöhung, wie auch zu einer Verminderung des STI-Auszahlungsbetrags (Jahresbonus) führen.

4. Clawback-Regelungen für die variable Vergütung

Das Vergütungssystem sieht Grundlagen für sog. Clawback-Vereinbarungen vor, die im Vergütungssystem näher beschrieben sind.

5. Wesentliche Regelungen zu Antritt und Beendigung der Tätigkeit

Der Aufsichtsrat entscheidet beim Antritt der Tätigkeit durch ein Vorstandsmitglied nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und in welchem Umfang zusätzliche Vergütungsleistungen individualvertraglich zugesagt werden. Der Aufsichtsrat kann bei Neubestellungen den neu eintretenden Vorstandsmitgliedern die variablen Bezüge in einem angemessenen Umfang für einen begrenzten Zeitraum garantieren.

Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags, ohne dass ein wichtiger Grund für die Beendigung der Vorstandstätigkeit vorliegt, werden auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt und betragen nicht mehr als die Jahresvergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags (Abfindungs-Cap). Die für die Berechnung der Abfindungsmaßgebliche Jahresvergütung ergibt sich im Grundsatz aus der Summe des Festgehalts und dem STI-Zielbetrag. Im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund einer Kündigung durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund wird keine Abfindung gewährt.

Für die in den Jahren 2020 und 2021 abgeschlossenen Anstellungsverträge von Herrn Kamper, Frau Dr. Biernert und Frau Jägering hat der Aufsichtsrat mit Blick auf die neben dem Festgehalt und dem STI-Zielbetrag zusätzlich den LTI-Zielbetrag berücksichtigenden vertraglichen Abfindungsregelungen eine punktuelle Ergänzung des Vergütungssystems beschlossen. Detaillierte Informationen hierzu finden sich im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 der Internetseite der LEONI AG unter » www.leoni.com/de/investor-relations/corporate-governance/vorstand. Die mit Herrn Dr. Nippel und Herrn Spengler vertraglich vereinbarten Zusagen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit entsprechen auch ungeachtet der punktuellen Ergänzung den Vorgaben des von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems.

II. Vergütung des Vorstands im Berichtsjahr

Nachfolgend finden sich Informationen zur Festvergütung des Vorstands, zur Zielsetzung und Zielerreichung der variablen Vergütung sowie individualisierte Angaben zur gewährten und geschuldeten Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder i.S.d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2022.

1. Erfolgsunabhängige feste Vergütung im Geschäftsjahr 2022

Nachfolgend werden die einzelnen Komponenten der Fixvergütung für das Geschäftsjahr 2022 berichtet.



a. Festgehalt

Den im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitgliedern des Vorstands wurde jeweils folgendes Festgehalt gewährt:

Tabelle 1: Jährliches Festgehalt der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder

	Jährliches Festgehalt in € (2022)	Jährliches Festgehalt in € (2021)
Aldo Kamper (CEO)	950.000	900.000
Dr. Ursula Biernert (CHRO seit 01.02.2022)	550.000	-
Dr. Harald Nippel (CFO seit 01.04.2022)	450.000	-
Ingo Spengler (COO seit 01.02.2022)	550.000	-
Ingrid Jägering (CFO bis 31.03.2022)	150.000	600.000
Gesamt	2.650.000	1.500.000

b. Nebenleistungen

Die vertraglich zugesicherten Nebenleistungen enthalten im Wesentlichen übliche Zusatzleistungen wie Beiträge zu Versicherungen und die Stellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden kann.

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat als maximale Höhe der Nebenleistungen einen Betrag von 40.000 € je Vorstandsmitglied festgelegt. Für die im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder wurden im Berichtsjahr Nebenleistungen in folgender Höhe gewährt:

Tabelle 2: Jährliche Nebenleistungen der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder

	Jährliche Nebenleistungen in € (2022)	Jährliche Nebenleistungen in € (2021)
Aldo Kamper (CEO)	15.471	22.303
Dr. Ursula Biernert (CHRO seit 01.02.2022)	16.326	-
Dr. Harald Nippel (CFO seit 01.04.2022)	9.106	-
Ingo Spengler (COO seit 01.02.2022)	14.920	-
Ingrid Jägering (CFO bis 31.03.2022)	3.799	15.197
Gesamt	59.622	37.500

c. Altersvorsorge

Die Gesellschaft gewährt grundsätzlich jedem Vorstandsmitglied jährlich einen Betrag in Höhe von 30 % des jeweils geltenden Festgehalts (brutto) zum eigenständigen Aufbau einer Altersvorsorge. Das Vorstandsmitglied kann diesen Betrag im Wege der Entgeltumwandlung in eine Anwartschaft auf eine betriebliche Altersvorsorge in Form einer Direktzusage umwandeln. Vorstandsmitglieder, die am Entgeltumwandlungsprogramm teilnehmen, haben mit regulärer Beendigung ihrer Tätigkeit Anspruch auf Auszahlung von Versorgungsleistungen in fünf gleichen Raten.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden den Vorstandsmitgliedern folgende Beträge zur Altersvorsorge gewährt:

Tabelle 3: Beiträge zur Altersvorsorge der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder

	Beitrag zur Altersvorsorge in € (2022)		Beitrag zur Altersvorsorge in € (2021)	
	Auszahlungsbetrag	Beitrag zur BAV	Auszahlungsbetrag	Beitrag zur BAV
Aldo Kamper (CEO)	-	285.000	-	270.000
Dr. Ursula Biernert (CHRO seit 01.02.2022)	165.000	-	-	-
Dr. Harald Nippel (CFO seit 01.04.2022)	135.000	-	-	-
Ingo Spengler (COO seit 01.02.2022)	165.000	-	-	-
Ingrid Jägering (CFO bis 31.03.2022)	-	45.000	-	180.000
Gesamt	465.000	330.000	-	450.000

2. Variable Vergütung im Berichtsjahr

a. Einjährige variable Vergütung (STI)

i. Überblick über die Berechnungsmethodik des STI

(1) Maßgebliche Kennzahlen und Berechnungsmethodik

Der Aufsichtsrat setzt für den STI jährlich für jedes Vorstandsmitglied einen STI-Zielbetrag auf Basis einer Zielerreichung von 100 % fest. Der konkrete, einem Vorstandsmitglied zustehende Betrag wird abhängig vom Grad der Zielerreichung errechnet.

Maßstab der Zielerreichung sind die vom Aufsichtsrat für den gesamten Vorstand einheitlich festgesetzten Zielwerte, die sich am Budget bzw. an der Unternehmenszielsetzung orientieren.



Der Aufsichtsrat setzt Zielwerte für die folgenden Kennzahlen fest:

- (bereinigte) EBIT-Marge
- (bereinigte) Free Cashflow-Marge

Bei der Berechnung der Kennzahlen erfolgt eine Bereinigung um Effekte, die sich aus der Akquisition oder Veräußerung einer Gesellschaft bzw. von Teilen einer Gesellschaft ergeben.

Im Vergütungssystem für den Vorstand der LEONI AG ([» www.leoni.com/de/investor-relations/corporate-governance/vorstand](http://www.leoni.com/de/investor-relations/corporate-governance/vorstand)) sind Berechnungsmethoden und Überleitungsrechnungen dieser Kennzahlen näher definiert.

Werden die STI-Jahresziele in einem bestimmten Geschäftsjahr nicht erreicht, kann der Jahresbonus vollständig entfallen und Null betragen. Innerhalb der variablen Vergütung macht der STI-Zielbetrag auf Basis einer Zielerreichung von 100 % ca. 42 % aus.

(2) Auszahlungszeitpunkt und Cap

Die einjährige variable Vergütung (STI) wird nach Ende des Geschäftsjahres in bar ausgezahlt. Bei einem unterjährigem Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird der STI-Zielbetrag anteilig (pro rata temporis) ermittelt und festgelegt. Das Vergütungssystem sieht außerdem bestimmte Regelungen für den Fall des unterjährigem Ausscheidens eines Vorstandsmitglieds vor, unter anderem auch abhängig vom Grund des Ausscheidens.

Der Auszahlungsbetrag ist auf maximal 175 % des vom Aufsichtsrat festgesetzten STI-Zielbetrags begrenzt (Cap).

(3) Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Beide STI-Komponenten fließen jeweils hälftig in die Berechnung der Zielerreichung für den STI ein. Der STI soll auf diese Weise im Einklang mit der Konzernstrategie die Ausrichtung des LEONI-Konzerns auf Ergebnisqualität und Cashflow-Profitabilität stärken. Die Kennzahlen sollen außerdem Fortschritte des Vorstands bei der Umsetzung der langfristig ausgelegten Konzernstrategie der LEONI AG incentivieren.

ii. Anwendung der Leistungskriterien im Geschäftsjahr 2022

(1) STI-Zielbetrag

Der Aufsichtsrat hat für die im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder folgende Zielvergütungen aus dem STI für die Jahre 2021 und 2022 festgesetzt:

Tabelle 4: STI-Zielbeträge der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder

	STI-Performance-Korridor (2022) in €			STI-Performance-Korridor (2021) in €		
	0 %	100 % (Zielvergütung)	175 % (Cap)	0 %	100 % (Zielvergütung)	175 % (Cap)
Aldo Kamper (CEO)	0	643.000	1.125.250	0	610.000	1.067.500
Dr. Ursula Biernert (CHRO seit 01.02.2022)	0	372.900	652.575	-	-	-
Dr. Harald Nippel (CFO seit 01.04.2022)	0	305.100	533.925	-	-	-
Ingo Spengler (COO seit 01.02.2022)	0	372.900	652.575	-	-	-
Ingrid Jägering (CFO bis 31.03.2022)	0	101.700	177.975	0	406.800	711.900

(2) STI-Kennzahlen und Zielerreichungsgrad

Die nachfolgende Tabelle zeigt die vom Aufsichtsrat jeweils festgesetzten STI-Zielwerte für die Geschäftsjahre 2021 und 2022, den jeweiligen IST-Wert sowie den auf dieser Basis ermittelten jeweiligen Grad der Zielerreichung.

Dabei entschied der Aufsichtsrat für die Zwecke der Feststellung der Zielerreichung Wertberichtigungen, die sich bei der Aufstellung des Konzernabschlusses 2022 im Zuge der Refinanzierung in einer Höhe von 603 Mio. € abzeichneten, mit 25 % in Ansatz zu bringen.

Tabelle 5: Festgesetzte Kennzahlen für den STI

		Gewichtung	Zielfestsetzung			Zielerreichung	
			Performance-Korridor			IST-Wert	Zielerreichungsgrad
			0 %	100 %	150 %		
Bereinigte EBIT-Marge	2022	50 %	-1,4 %	0,6 %	1,6 %	-2,50 %	0,00 %
	2021	50 %	-3,1 %	-1,1 %	-0,1 %	1,74 %	150,00 %
			Performance-Korridor			IST-Wert	Zielerreichungsgrad
			0 %	100 %	200 %		
Bereinigte Free Cashflow-Marge	2022	50 %	-4,7 %	-2,7 %	-0,7 %	-2,30 %	120,00 %
	2021	50 %	-4,2 %	-2,2 %	-0,2 %	-0,06 %	200,00 %
Gesamtbewertung	2022						60,00 %
	2021						175,00 %



(3) Zielsetzung für den STI des Geschäftsjahres 2023

Für das Geschäftsjahr 2023 legt der Aufsichtsrat wie im Vergütungssystem vorgesehen die entsprechenden Zielwerte für die Kennzahlen (bereinigte) EBIT-Marge und Free Cashflow-Marge fest. Um wettbewerbsrelevante strategische Vorhaben ex-ante nicht preiszugeben, wird die konkrete Zielsetzung für die finanziellen Kennzahlen ex-post offengelegt und erläutert.

iii. Vergütung aus dem STI im Geschäftsjahr 2022

Der STI für das Geschäftsjahr 2022 wird entsprechend der Vorgaben des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2022 nach der Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat ausbezahlt.

Im Berichtszeitraum ergab sich aus dem in Tabelle 5 ersichtlichen Zielerreichungsgrad folgende Vergütung aus dem STI:

Tabelle 6: STI-Gewährungsbetrag

	Geschäftsjahr	Zielerreichungsgrad	STI-Gewährungsbetrag je Geschäftsjahr in €
Aldo Kamper (CEO)	2022	60,00 %	385.800
	2021	175,00 %	1.067.500
Dr. Ursula Biernert (CHRO seit 01.02.2022)	2022	60,00 %	223.740
	2021	-	-
Dr. Harald Nippel (CFO seit 01.04.2022)	2022	60,00 %	183.060
	2021	-	-
Ingo Spengler (COO seit 01.02.2022)	2022	60,00 %	223.740
	2021	-	-
Ingrid Jägering (CFO bis 31.03.2022)	2022	60,00 %	61.020
	2021	175,00 %	711.900
Gesamt	2022		1.077.360
	2021		1.779.400

b. Langfristige variable Vergütung (LTI)

i. Überblick über die Berechnungsmethodik des LTI

Der Aufsichtsrat setzt außerdem jährlich einen LTI-Zielbetrag auf Basis einer Zielerreichung von 100 % fest. Der LTI ist rollierend ausgestaltet, das heißt, jährlich wird eine LTI-Tranche mit einem dreijährigen Bemessungszeitraum erdient. Der konkrete Auszahlungsbetrag hängt vom Grad der Zielerreichung nach Ablauf dieser dreijährigen Performance-Periode ab.

(1) Maßgebliche Kennzahlen und Berechnungsmethodik

Der Grad der Zielerreichung wird auf Basis der folgenden Kennzahlen festgestellt:

- Der **relative Total Shareholder Return (rTSR)** berechnet sich aus der prozentualen Kursentwicklung der LEONI-Aktie einschließlich der gezahlten Dividende pro Aktie während der Performance-Periode im Verhältnis zur prozentualen Entwicklung des TSR-Performanceindex im SDAX im gleichen Zeitraum. Trotz des Ausscheidens der LEONI AG aus dem SDAX hält der Aufsichtsrat den SDAX als relevante Bezugsgröße für den rTSR weiterhin für den geeigneten und angemessenen Vergleichsmaßstab für die LEONI AG. Der rTSR wird vor Festlegung von CSR-Zielen zu 60 % berücksichtigt.
- Dem **ROCE** (Return on Capital Employed) als Gesamtkapitalrenditeziffer, anhand derer der Vorstand die Rentabilität der

Segmente überwacht. Der ROCE wird vor Festlegung von CSR-Zielen zu 40 % berücksichtigt.

Das Vergütungssystem für den Vorstand ([» www.leoni.com/de/investor-relations/corporate-governance/vorstand/](http://www.leoni.com/de/investor-relations/corporate-governance/vorstand/)) enthält nähere Angaben zur Methodik der Berechnung der beiden LTI-Kennzahlen.

(2) Integration von CSR-Zielen

Das Vergütungssystem sieht außerdem die Integration von CSR-Zielen in die langfristige variable Vorstandsvergütung vor. Sobald der Aufsichtsrat CSR-Ziele festgelegt hat, werden diese mit einer Gewichtung von 25 %, der rTSR mit 45 % und der ROCE mit 30 % bei der Feststellung des Zielerreichungsgrades berücksichtigt. Das Vergütungssystem enthält eine beispielhafte Aufzählung möglicher CSR-Ziele; der Aufsichtsrat kann die finale Auswahl und Gewichtung der konkreten CSR-Ziele jedoch nach billigem Ermessen vornehmen.

Für das Geschäftsjahr 2020 hat der Aufsichtsrat entsprechend dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem von der Festsetzung von CSR-Zielen abgesehen, da in der aktuellen Lage der Gesellschaft die Steuerungsfunktion solcher Ziele nicht sicher zu bestimmen ist. Ebenso ist der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 und 2022 verfahren. CSR-Ziele sollen spätestens bis zum Beginn des Geschäftsjahres 2023 als dritte Zielkomponente des LTI integriert sein; andernfalls wird der Zielbetrag der LTI-Komponente um 25 % gekürzt. Ein Konzept zur Einführung



der neuen CSR-Komponente wurde in Zusammenarbeit mit mehreren Fachbereichen aufgebaut und wird dem Aufsichtsrat zur Prüfung und Freigabe übergeben. Die CSR-Komponente wird ab der Performanceperiode 2023 – 2025 in die Zielerreichungsquote für den Long Term Incentive einfließen.

(3) Auszahlungszeitpunkt und Cap

Die Auszahlung des LTI erfolgt nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode als Barvergütung abhängig von der jeweiligen Zielerreichung. Die Vorstandsmitglieder sind allerdings verpflichtet, die Hälfte des Brutto-Auszahlungsbetrags in Aktien der LEONI AG anzulegen und diese Aktien jeweils mindestens ein Jahr in einem gesonderten Sperrdepot zu halten (Share Ownership Obligation). Der Aktienwerb erfolgt nach der Hauptversammlung über die Börse.

Werden die Mehrjahresziele übertroffen, kann der LTI über dem LTI-Zielbetrag liegen; er kann jedoch maximal 150 % des LTI-Zielbetrags (Cap) betragen. Werden die Mehrjahresziele nicht vollständig erreicht, kann der LTI auch entsprechend unter dem LTI-Zielbetrag liegen oder vollständig entfallen. Innerhalb der variablen Vergütung macht der LTI auf Basis einer Zielerreichung von 100 % ca. 58 % der Vergütung aus.

(4) Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Aufgrund der verwendeten Kennzahlen wird die Kursentwicklung der LEONI-Aktie zu einem maßgeblichen Faktor für die Höhe der mehrjährigen variablen Vorstandsvergütung. Daraus ergibt sich ein Gleichlauf der Interessen von Vorstand und Aktionären nach einer attraktiven und nachhaltigen Rendite. Die höhere Gewichtung des rTSR unterstützt zudem die strategische Ausrichtung der LEONI AG und ihres Konzerns und spiegelt die Entwicklung des Unternehmenswerts.

ii. Anwendung der Leistungskriterien im Geschäftsjahr 2022

Im Zuge der vertraglichen Umsetzung des derzeit geltenden Vergütungssystems mit Wirkung zum 1. Januar 2020 wurde festgehalten, dass bei sämtlichen Vorstandsmitgliedern für das Jahr 2020 und Folgejahre keine Ansprüche aus der sogenannten Langfristkomponente gemäß den bisherigen Anstellungsverträgen bestehen.

Die erste Performance-Periode unter dem derzeit geltenden Vergütungssystem für den LTI läuft von 2020 bis einschließlich 2022. Eine Feststellung der Zielerreichung erfolgte daher erstmals nach Ablauf des Berichtsjahres. Eine erstmalige Auszahlung aus dem LTI ist im Geschäftsjahr 2023 zu erwarten. Die Performance-Periode für den LTI, der im Geschäftsjahr 2022 erdient wurde, läuft von 2022 bis 2024. Seine Auszahlung wäre – bei entsprechender Zielerreichung – im Geschäftsjahr 2025 zu erwarten.

(1) LTI-Zielbetrag

Der Aufsichtsrat hat folgende Zielvergütungen aus dem LTI festgesetzt:

Tabelle 7: LTI-Zielbeträge der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder

	Performance-Periode	Performance-Korridor		
		0 %	Zielvergütung (=100 %)	150 % (CAP)
Aldo Kamper (CEO)	2020-2022	0	850.000	1.275.000
	2021-2023	0	850.000	1.275.000
	2022-2024	0	897.000	1.345.500
Dr. Ursula Biernert (CHRO seit 01.02.2022)	2020-2022	-	-	-
	2021-2023	-	-	-
	2022-2024	0	519.750	779.625
Dr. Harald Nippel (CFO seit 01.04.2022)	2020-2022	-	-	-
	2021-2023	-	-	-
	2022-2024	0	425.250	637.875
Ingo Spengler (COO seit 01.02.2022)	2020-2022	-	-	-
	2021-2023	-	-	-
	2022-2024	0	519.750	779.167
Ingrid Jägering (CFO bis 31.03.2022)	2020-2022	0	567.000	850.500
	2021-2023	0	567.000	850.500
	2022-2024	0	141.750	212.625

Aufgrund der mit Frau Jägering im Zusammenhang mit ihrer Bestellung getroffenen Vereinbarung beträgt der LTI-Auszahlungsbetrag für Frau Jägering für die Performance-Periode 2020-2022 mindestens brutto 678 T€.



(2) LTI-Kennzahlen und Zielerreichungsgrad

Der Aufsichtsrat hat zur Bemessung des LTI bislang folgende Zielvorgaben festgesetzt und Zielerreichungsgrade festgestellt, wobei die Festsetzung einheitlich für alle Mitglieder des Vorstands erfolgt:

Tabelle 8: Festgesetzte Kennzahlen für den LTI und (vorläufige) Zielerreichung

Performance-Periode 2020 bis 2022

rTSR	Gewichtung	Anfangswert LEONI-Aktie	Anfangswert SDAX-TSR	Performance-Korridor			
				0 %	100 %	150 %	
	60 %	11,55 €	12.128,03	Verhältnis von LEONI-TSR zu SDAX-TSR unter 75 %	LEONI-TSR entspricht dem SDAX-TSR	Verhältnis von LEONI-TSR zu SDAX-TSR mindestens 112,5 %	
ROCE	Gewichtung			Performance-Korridor			
				0 %	100 %	150 %	
				2020	unter -3,50 %	0,50 %	mindestens 2,50 %
				2021	unter 3,20 %	7,20 %	mindestens 9,20 %
	40 %		2022	unter 6,70 %	10,70 %	mindestens 12,70 %	
Zielerreichungsgrad:						5,33 %	

Performance-Periode 2021 bis 2023

rTSR	Gewichtung	Anfangswert LEONI-Aktie	Anfangswert SDAX-TSR	Performance-Korridor			
				0 %	100 %	150 %	
	60 %	6,34 €	13.640,00	Verhältnis von LEONI-TSR zu SDAX-TSR unter 75 %	LEONI-TSR entspricht dem SDAX-TSR	Verhältnis von LEONI-TSR zu SDAX-TSR mindestens 112,5 %	
ROCE	Gewichtung			Performance-Korridor			
				0 %	100 %	150 %	
				2021	unter -6,70 %	-2,70 %	mindestens -0,70 %
				2022	unter 2,30 %	6,30 %	mindestens 8,30 %
	40 %		2023	Bericht nach Ablauf der Performance-Periode.			
Vorläufiger Zielerreichungsgrad Stand 31.12.2022:						86 %	

Performance-Periode 2022 bis 2024

rTSR	Gewichtung	Anfangswert LEONI-Aktie	Anfangswert SDAX-TSR	Performance-Korridor			
				0 %	100 %	150 %	
	60 %	11,21 €	16.649,00	Verhältnis von LEONI-TSR zu SDAX-TSR unter 75 %	LEONI-TSR entspricht dem SDAX-TSR	Verhältnis von LEONI-TSR zu SDAX-TSR mindestens 112,5 %	
ROCE	Gewichtung			Performance-Korridor			
				0 %	100 %	150 %	
				2022	unter -2,40 %	1,60 %	mindestens 3,60 %
				2023	Bericht nach Ablauf der Performance-Periode.		
	40 %		2024	Bericht nach Ablauf der Performance-Periode.			
Vorläufiger Zielerreichungsgrad Stand 31.12.2022:						63 %	



Auch für die Zwecke der Feststellung der Zielerreichung des LTI für die Performance-Periode 2020-2022 wurden Wertberichtigungen, die sich bei der Aufstellung des Konzernabschlusses 2022 im Zuge der Refinanzierung in einer Höhe von 603 Mio. € abzeichneten, mit 25 % in Ansatz gebracht.

Der Aufsichtsrat hat zur Bemessung des LTI für die Performance-Perioden 2021 bis 2023 sowie 2022 bis 2024 Zielwerte für den ROCE in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 vorgegeben. Die konkrete Zielsetzung wird insoweit – ebenso wie die weiteren LTI-Ziele für 2023 – im Vergütungsbericht nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres berichtet werden.

Die Ermittlung der Zielerreichung erfolgt nach dem Ende der dreijährigen Performance-Periode durch den Aufsichtsrat.

iii. Vergütung aus dem LTI im Geschäftsjahr 2022

Die Ermittlung der Zielerreichung und des auszahlenden Betrags aus dem LTI erfolgt nach dem Ende der dreijährigen Performance-Periode durch den Aufsichtsrat. Die auszahlenden Beträge aus langfristigen Vergütungskomponenten werden nach dem Ende der jeweiligen Performance-Periode festgestellt und sodann berichtet.

Im Geschäftsjahr 2022 lief die Performance-Periode 2020-2022 ab. Die Auszahlung des resultierenden LTI-Gewährungsbetrags erfolgt nach seiner Feststellung durch den Aufsichtsrat im Jahr 2023. Auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung ergeben sich die folgenden Vergütungsbeträge:

Tabelle 9: Zielerreichung und LTI-Gewährungsbetrag

	Performance-Periode	Ziel-erreichungs-grad	Gewährte und zugeflossene Vergütung	
			LTI-Gewährungs-betrag in €	Auszahlung im Geschäftsjahr
Aldo Kamper (CEO)	2020-2022	5,33 %	45.333,00	2023
	2021-2023	Bericht nach Ablauf der Performance-Periode.		2024
	2022-2024		2025	
Dr. Ursula Biernert (CHRO seit 01.02.2022)	2020-2022	-	-	-
	2021-2023	-	-	-
	2022-2024	Bericht nach Ablauf der Performance-Periode.		2025
Dr. Harald Nippel (CFO seit 01.04.2022)	2020-2022	-	-	-
	2021-2023	-	-	-
	2022-2024	Bericht nach Ablauf der Performance-Periode.		2025
Ingo Spengler (COO seit 01.02.2022)	2020-2022	-	-	-
	2021-2023	-	-	-
	2022-2024	Bericht nach Ablauf der Performance-Periode.		2025
Ingrid Jägering (CFO bis 31.03.2022)	2020-2022	5,33 %*	678.375,00*	2023
	2021-2023	Bericht nach Ablauf der Performance-Periode.		2024
	2022-2024		2025	
Gesamt	2020-2022	5,33 %	723.708,00**	2023
	2021-2023	Bericht nach Ablauf der Performance-Periode.		2024
	2022-2024		2025	

* Der rechnerisch aus dem Zielerreichungsgrad ermittelte LTI-Gewährungsbetrag wäre geringer als der im Dienstvertrag mit Frau Jägering garantierte Mindestauszahlungsbetrag (siehe B.II.2.b.ii(1)). Der angegebene LTI-Gewährungsbetrag entspricht daher dem garantierten Mindestauszahlungsbetrag.

** Enthält garantierten Mindestauszahlungsbetrag von Frau Jägering.

c. Share Ownership Obligation, weitere Aktienhalteverpflichtungen

Im Geschäftsjahr 2022 bestand aus dem LTI noch keine Verpflichtung für Mitglieder des Vorstands, etwaige Bonusbeträge anteilig in Aktien anzulegen, da erst nach Ablauf des Geschäftsjahres erstmals ein LTI-Gewährungsbetrag zur Auszahlung kommt.

Unter dem bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder bestanden im Berichtsjahr weitere Aktienhalteverpflichtungen für Herrn Kamper und Frau Jägering. Danach sind Vorstandsmitglieder verpflichtet, 50 % des Bruttobetrags ihrer für die Jahre bis einschließlich 2019 ausgezahlten langfristigen Vergütungskomponenten in LEONI-Aktien umzuwandeln und die erworbenen LEONI-Aktien für mindestens 50 Monate zu halten. Die im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder erfüllen bzw. (im Fall von Frau Jägering) erfüllten diese Aktienhalteverpflichtungen. Frau Jägering ist seit ihrem Ausscheiden zum 31. März 2022 nicht mehr an diese Aktienhalteverpflichtung gebunden.



3. Gewährte und geschuldete Vergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die individuell gewährte sowie die individuell geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder.

Vergütungen aus variablen Vergütungsbestandteilen werden erst nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt, auf das sich die Vergütungsbestandteile beziehen. Um die Verbindung zwischen Performance und Vergütung im Berichtszeitraum transparent aufzuzeigen, werden die für ein Geschäftsjahr erdiente Vergütung und die in einem Geschäftsjahr fällige oder zugeflossene Vergütung im Folgenden in getrennten Tabellen dargestellt.

In Tabelle 10 sind alle Beträge ausgewiesen, die sich die einzelnen Vorstandsmitglieder als Gegenleistung für die Dienste als Vorstandsmitglied im jeweiligen Berichtsjahr verdient haben, auch wenn diese noch nicht fällig oder zugeflossen sind. Als LTI sind dabei die Beträge bei unterstellter 100 %-Zielerreichung angegeben, da mangels Ablaufs der jeweils relevanten Performance-Perioden die Zielerreichung noch nicht feststeht. Die im Berichtsjahr tatsächlich fällig gewordene oder zugeflossene Vergütung wird in Tabelle 11 ausgewiesen.

Tabelle 10: Erdiente Vergütung der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder

			Feste Vergütung				Variable Vergütung			Insgesamt erdiente Vergütung
			Festgehalt	Nebenleistungen	Altersvorsorge	Gesamt	STI	LTI (bei 100% Zielerreichung)*	Gesamt	
Aldo Kamper (CEO)	2022	in T€	950	15	285	1.250	386	897	1.283	2.533
		in %	38 %	1 %	11 %	49 %	15 %	35 %	51 %	100 %
	2021	in T€	900	22	270	1.192	1.068	850	1.918	3.110
		in %	29 %	1 %	9 %	38 %	34 %	27 %	62 %	100 %
Dr. Ursula Biernert (CHRO seit 01.02.2022)	2022	in T€	550	16	165	731	224	520	743	1.475
		in %	37 %	1 %	11 %	50 %	15 %	35 %	50 %	100 %
	2021	in T€	-	-	-	-	-	-	-	-
		in %	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Harald Nippel (CFO seit 01.04.2022)	2022	in T€	450	9	135	594	183	425	608	1.202
		in %	37 %	1 %	11 %	49 %	15 %	35 %	51 %	100 %
	2021	in T€	-	-	-	-	-	-	-	-
		in %	-	-	-	-	-	-	-	-
Ingo Spengler (COO seit 01.02.2022)	2022	in T€	550	15	165	730	224	520	743	1.473
		in %	37 %	1 %	11 %	50 %	15 %	35 %	50 %	100 %
	2021	in T€	-	-	-	-	-	-	-	-
		in %	-	-	-	-	-	-	-	-
Ingrid Jägering (CFO bis 31.03.2022)	2022	in T€	150	4	45	199	61	142	203	402
		in %	37 %	1 %	11 %	50 %	15 %	35 %	50 %	100 %
	2021	in T€	600	15	180	795	712	567	1.279	2.074
		in %	29 %	1 %	9 %	38 %	34 %	27 %	62 %	100 %

Rundungsbedingt kann die Aufsummierung der Einzelbezüge in T€ von den ausgewiesenen Summen und die Aufsummierung der Prozentwerte von 100 % abweichen.

* Die Ermittlung der Zielerreichung und des auszahlenden Betrags erfolgt nach dem Ende der jeweiligen dreijährigen Performance-Periode durch den Aufsichtsrat. Da die relevanten Performance-Perioden 2021-2023 und 2022-2024 bislang nicht abgelaufen sind, wird als erdiente Leistung aus dem LTI für diese Perioden der Betrag bei unterstellter 100 %-Zielerreichung angegeben.



Die folgende Tabelle 11 enthält die den amtierenden Vorstandsmitgliedern im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossenen oder fällig gewordenen Beträge für das Geschäftsjahr 2022 sowie das Vergleichsjahr 2021.

Tabelle 11: Zugeflossene Vergütung der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder

			Feste Vergütung				Variable Vergütung				Insgesamt zugeflossene Vergütung	
			Festgehalt	Nebenleistungen	Altersvorsorge	Gesamt	STI des Vorjahres*	LTI 2020-2022**	LTI 2021-2023**	LTI 2022-2024**		Gesamt
Aldo Kamper (CEO)	2022	in T€	950	15	285	1.250	1.068	-	-	-	1.068	2.318
		in %	41 %	1 %	12 %	54 %	46 %	-	-	-	46 %	100 %
	2021	in T€	900	22	270	1.192	500	-	-	-	500	1.692
		in %	53 %	1 %	16 %	70 %	30 %	-	-	-	30 %	100 %
Dr. Ursula Biernert (CHRO seit 01.02.2022)	2022	in T€	550	16	165	731	-	-	-	-	0	731
		in %	75 %	2 %	23 %	100 %	-	-	-	-	0 %	100 %
	2021	in T€	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		in %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Harald Nippel (CFO seit 01.04.2022)	2022	in T€	450	9	135	594	-	-	-	-	0	594
		in %	76 %	2 %	23 %	100 %	-	-	-	-	0 %	100 %
	2021	in T€	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		in %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ingo Spengler (COO seit 01.02.2022)	2022	in T€	550	15	165	730	-	-	-	-	0	730
		in %	75 %	2 %	23 %	100 %	-	-	-	-	0 %	100 %
	2021	in T€	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		in %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ingrid Jägering (CFO bis 31.03.2022)	2022	in T€	150	4	45	199	712	-	-	-	712	911
		in %	16 %	0 %	5 %	22 %	78 %	-	-	-	78 %	100 %
	2021	in T€	600	15	180	795	453	-	-	-	453	1.248
		in %	48 %	1 %	14 %	64 %	36 %	-	-	-	36 %	100 %

Rundungsbedingt kann die Aufsummierung der Einzelbezüge in T€ von den ausgewiesenen Summen und die Aufsummierung der Prozentwerte von 100 % abweichen.

* Die Auszahlung des STI erfolgt jeweils nach Feststellung des Zielerreichungsgrades durch den Aufsichtsrat, d.h. in der Regel im ersten Quartal des folgenden Geschäftsjahres.

** Die Auszahlung des LTI erfolgt im Jahr nach der Feststellung des Zielerreichungsgrades durch den Aufsichtsrat, d.h. in der Regel im ersten Quartal des auf den Ablauf der Performance-Periode folgenden Geschäftsjahres. Da mit dem Berichtsjahr erstmals eine Performance-Periode abläuft, sind im Berichtsjahr noch keine Vergütungen aus dem LTI zugeflossen.



4. Sonstige Angaben zur Vergütung im Geschäftsjahr 2022

a. Überprüfung der betragsmäßigen Höchstgrenze für die Vergütung (Maximalvergütung)

Mit Feststellung des LTI-Gewährungsbetrags für die Performance-Periode 2020 bis 2022 steht fest, dass die im Geschäftsjahr 2020 erdiente Vergütung bei keinem Vorstandsmitglied die jeweils maßgebliche Höchstgrenze überschritt.

Auch im Berichtsjahr wurde die jeweils maßgebliche betragsmäßige Höchstgrenze bei keinem Vorstandsmitglied überschritten. Allerdings kann eine finale Feststellung erst nach Ablauf der LTI-Performance-Periode 2022 bis 2024 getroffen werden, sodass hierüber spätestens im Geschäftsbericht 2025 berichtet werden wird.

b. Gewährte oder zugesagte Aktien und Aktienoptionen

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem wurden den im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitgliedern keine Aktien und Aktienoptionen gewährt oder zugesagt.

c. Einbehalt (Malus) und Rückforderung (Clawback)

Von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzuhalten oder zurückzufordern, wurde kein Gebrauch gemacht.

d. Von einem Dritten zugesagte oder gewährte Leistungen

Im Berichtsjahr wurden keinem Mitglied des Vorstands von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied Leistungen zugesagt oder gewährt.

e. Kredite und Vorschüsse

Mitglieder des Vorstands erhielten vom Unternehmen im Berichtsjahr keine Kredite oder Vorschüsse.

5. Zusagen im Zusammenhang mit Vertragsbeendigungen

a. Beendigung der Vorstandstätigkeit von Frau Jägering

Frau Jägering erhielt im Zuge Ihres Ausscheidens aus dem Vorstand neben den üblichen Zusatzleistungen eine einmalige Zahlung zur Abgeltung von Urlaubsansprüchen in Höhe von brutto 20 T€. Darüber hinaus wurden Frau Jägering im Zusammenhang mit der Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit zum 31. März 2022 keine über die oben beschriebenen Vergütungsbestandteile hinausgehende Vergütung zugesagt oder gewährt.

b. Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit, einschließlich während des letzten Geschäftsjahres vereinbarter Änderungen dieser Zusagen

Die mit Herrn Kamper, Frau Dr. Biernert und Frau Jägering vertraglich vereinbarten Zusagen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit entsprechen im Wesentlichen den Vorgaben des von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems. Hinsichtlich der als Bestandteil des Vergütungssystems vorgesehenen Abfindung sehen die Anstellungsverträge von Herrn Kamper und Frau Dr. Biernert und sah der Anstellungsvertrag von Frau Jägering auch eine Berücksichtigung des LTI-Zielbetrags vor (oben I.5).

c. Zusagen für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit, mit ihrem Barwert und dem von der Gesellschaft während des letzten Geschäftsjahres hierfür aufgewandten oder zurückgestellten Betrag, einschließlich während des letzten Geschäftsjahres vereinbarter Änderungen dieser Zusagen

Die mit den Vorstandsmitgliedern vertraglich vereinbarten Zusagen für den Fall einer regulären Beendigung der Tätigkeit entsprechen den Vorgaben des Vergütungssystems.

Die Vorstandsmitglieder Herr Kamper und Frau Jägering haben von der im Vergütungssystem vorgesehenen Möglichkeit der Entgeltumwandlung Gebrauch gemacht und damit Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung in Form einer Direktzusage erworben (hierzu oben B.II.1.c). Der Barwert der Direktzusagen



und die von der Gesellschaft im Berichtszeitraum hierfür aufgewandten oder zurückgestellten Beträge sind in der folgenden Tabelle 12 ersichtlich:

Tabelle 12: Zusagen für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit mit Barwert und Rückstellungen

	Beitrag zur Altersvorsorge in € (2022)				Beitrag zur Altersvorsorge in € (2021)			
	Beitrag zur BAV	Anwartsschaftsbarwert der Direktzusagen	Dienstzeitaufwand	IAS Rückstellungen	Beitrag zur BAV	Anwartsschaftsbarwert der Direktzusagen	Dienstzeitaufwand	IAS Rückstellungen
Aldo Kamper (CEO)	285.000	65.357	18.363	65.357	270.000	78.609	23.666	78.609
Dr. Ursula Biernert (CHRO seit 01.02.2022)	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Harald Nippel (CFO seit 01.04.2022)	-	-	-	-	-	-	-	-
Ingo Spengler (COO seit 01.02.2022)	-	-	-	-	-	-	-	-
Ingrid Jägering (CFO bis 31.03.2022)	45.000	0	12.999	0	180.000	32.103	21.346	32.103
Gesamt	330.000	65.357	31.362	65.357	450.000	110.712	45.012	110.712

Pensionszusagen seitens der LEONI AG zugunsten der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder bestehen darüber hinaus nicht.

6. Leistungen an frühere Vorstandsmitglieder

Die nachfolgende Tabelle 13 zeigt die den ehemaligen Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 zugeflossene Vergütung. Im Einklang mit § 162 Abs. 5 AktG werden personenbezogene Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie vor dem Ablauf des Geschäftsjahres 2012 ausgeschieden sind.

Tabelle 13: Im Geschäftsjahr 2022 ehemaligen Vorstandsmitgliedern zugeflossene Vergütung

	Rente in €	Kapitalauszahlung aus BAV in €	Zugeflossene Vergütung in €
Dr. Klaus Probst* Vorsitzender des Vorstands bis 30. Juni 2015	211.052	97.232	308.284
Dieter Bellé Vorsitzender des Vorstands bis 31. Januar 2018	272.279	-	272.279
Vor Ablauf des Geschäftsjahres 2012 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder	278.990	-	278.990
Gesamt	762.321	97.232	859.553

* Herr Dr. Probst hat als Vorstandsmitglied am LEONI Entgeltumwandlungsprogramm teilgenommen (hierzu oben B.II.1.c) und erfüllt die Leistungsvoraussetzungen der Zahlung von Alterskapital. Er erhält daher das im LEONI Entgeltumwandlungsprogramm gebundene Kapital in fünf jährlichen Raten ausgezahlt.

C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022

I. Grundzüge des Vergütungssystems

Das derzeit anwendbare Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der LEONI AG wurde von der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 mit 94,73 % des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals gebilligt. Es sieht eine reine Festvergütung vor. Zur Grundvergütung kommen abhängig von den jeweiligen übernommenen Aufgaben ggf. ein Entgelt für Ausschusstätigkeiten sowie Sitzungsgeld. Erfolgsabhängige oder aktienbasierte Vergütungsbestandteile sind nicht vorgesehen. Darüber hinaus wird Auslagenersatz gewährt. Details können unter » www.leoni.com/de/investor-relations/corporate-governance/aufsichtsrat/ in der Beschreibung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat eingesehen werden und sind außerdem in § 12 der Satzung der LEONI AG geregelt.

1. Vergütungsbestandteile

Für Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter*innen ergeben sich gleichermaßen die folgenden Vergütungsbestandteile:

Tabelle 14: Vergütungsbestandteile für Mitglieder des Aufsichtsrats in €

Jährliche Festvergütung			
Vorsitzender	Stellvertreter	Mitglied	
170.000	127.500	85.000	
Ausschussvergütung			
Mitgliedschaft in Ausschüssen (außer Vermittlungsausschuss)*			Vermittlungsausschuss
Vorsitzender	Stellvertreter	Mitglied	
16.000	12.000	8.000	-
Sitzungsgeld			
Plenum (je Sitzung)	Prüfungsausschuss (je Sitzung)	Weitere Ausschüsse	Maximalbetrag
1.000	1.000	-	10.000 (zehn vergütete Sitzungen)

* Bei der Ermittlung der Zuschläge für Ausschusstätigkeiten werden nur Ausschüsse berücksichtigt, die mindestens eine Sitzung in dem betreffenden Geschäftsjahr abgehalten haben. Dies waren im Berichtsjahr die folgenden Ausschüsse: Prüfungsausschuss, Personalausschuss, Nominierungsausschuss, Strategieausschuss, Sonderausschuss.

2. Auslagenersatz, D&O-Versicherung

Auslagen, die den Aufsichtsratsmitgliedern bei Wahrnehmung des Amtes entstehen, werden von der LEONI AG übernommen. Kosten für erforderliche und eigenverantwortlich wahrgenommene Fortbildungsmaßnahmen trägt die Gesellschaft in angemessenem Umfang. Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung für Organmitglieder und Mitarbeiter*innen des Konzerns einbezogen, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür trägt die LEONI AG.



Es kann ein angemessener Selbstbehalt vorgesehen werden. Eine etwaige auf die Bezüge zu entrichtende Umsatzsteuer wird von der Gesellschaft erstattet.

3. Dauer der Vergütung und Fälligkeit

Die Gewährung der Vergütung richtet sich nach der Dauer der Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder. Mitglieder, die dem Aufsichtsrat nur während eines Teils des Geschäftsjahres angehören, werden entsprechend zeitanteilig (pro rata temporis) vergütet. Dies gilt entsprechend für die Zugehörigkeit zu einem Ausschuss sowie die Übernahme des Vorsizes bzw. stellvertretenden Vorsizes im Aufsichtsrat oder in einem Ausschuss.

Die Grundvergütung ist in vier gleichen Teilbeträgen jeweils nach Ablauf eines Kalendervierteljahres zur Zahlung fällig. Sitzungsgelder werden ebenfalls quartalsweise für den jeweils abgelaufenen Zeitraum fällig. Zuschläge für Ausschusstätigkeiten werden mit Ablauf des Vierteljahres fällig, in welchem die erste Sitzung des entsprechenden Ausschusses stattgefunden hat. Die Vergütung für die Tätigkeit in einem Ausschuss wird nur für Geschäftsjahre gezahlt, in denen der Ausschuss mindestens einmal getagt hat. Eine Anrechnung oder Kürzung der Vergütung bei Tätigkeit in mehreren Ausschüssen ist nicht vorgesehen.

4. Maximalbeträge

Die Obergrenze der Vergütung ergibt sich für das jeweilige Aufsichtsratsmitglied aus der Summe von Fixvergütung, den im Einzelnen übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat bzw. dessen Ausschüssen, sowie dem Sitzungsgeld. Dabei werden maximal zehn Sitzungen pro Geschäftsjahr und Aufsichtsratsmitglied vergütet. Finden mehrere Sitzungen an einem Tag statt, so wird das Sitzungsgeld hierfür nur einmal gezahlt.

5. Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass eine Festvergütung am besten geeignet ist, um die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu stärken. Hierdurch soll die objektive und neutrale Wahrnehmung der Beratungs- und Überwachungsaufgaben des Aufsichtsrats sichergestellt werden. Auch Personal- und Vergütungsentscheidungen können durch diese Vergütungsstruktur unabhängig getroffen werden. Die Arbeitsbelastung des Aufsichtsrats entwickelt sich außerdem nicht parallel zum geschäftlichen Erfolg des Unternehmens. Gerade in schwierigen Zeiten ist im Regelfall eine besonders intensive Aufsichtsratsaktivität erforderlich. Die Gewährung einer Festvergütung entspricht zudem der gängigen überwiegenden Praxis in anderen börsennotierten Gesellschaften und der Anregung G.18 Satz 1 DCGK 2020.

II. Vergütung des Aufsichtsrats im Berichtsjahr

Für die im Berichtsjahr amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats ergab sich die nachfolgend dargestellte Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2022. Die Vergütung wurde im Einklang mit dem Vergütungssystem zeitanteilig jeweils nach Ablauf eines Kalendervierteljahres fällig und ausbezahlt. Eine Abweichung vom Vergütungssystem gab es im Berichtsjahr nicht.

Die 2022 tatsächlich an die Aufsichtsratsmitglieder ausbezahlte Vergütung beinhaltet sowohl die Vergütung für das vierte Quartal 2021 als auch die (im Berichtsjahr erdiente) Vergütung für das erste bis dritte Quartal 2022. Die (im Berichtsjahr erdiente) Vergütung für das vierte Quartal 2022 wird erst nach Ablauf des Berichtsjahres fällig und entsprechend im ersten Quartal 2023 ausbezahlt. Sie ist damit für das Geschäftsjahr 2022 erdiente, aber noch nicht zugeflossene Vergütung.



Tabelle 15: Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Zum 31.12.2022 amtierende Aufsichtsratsmitglieder			Grundvergütung (netto)	Zulagen für Ausschussmitgliedschaften	Sitzungsgeld	Sonstiges	Erdiente Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr	Zugeflossene Vergütung im jeweiligen Geschäftsjahr*
Klaus Rinnerberger *** seit 19.05.2021 (Vorsitzender seit 25.05.2022)	2022	in T€	136	26	10	0	172	146
		in %	79 %	15 %	6 %	0 %		
	Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	94	19	10	0	73	49
	Hiervon Fälligkeit in 2023	in T€	43	5	0	0		
	2021	in T€	53	10	10	0	174	173
		in %	73 %	14 %	14 %	0 %		
	Hiervon Fälligkeit in 2021	in T€	31	10	8	0	32	0
	Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	21	0	2	0		
	In 2021 fällige oder gezahlte Vergütung des Vorjahres	in T€	0	0	0	0		
	Franz Spieß **	2022	in T€	128	24	10	0	162
in %			79 %	15 %	6 %	0 %		
Hiervon Fälligkeit in 2022		in T€	96	24	10	0	174	173
Hiervon Fälligkeit in 2023		in T€	32	0	0	0		
2021		in T€	128	36	10	0	32	0
		in %	74 %	21 %	6 %	0 %		
Hiervon Fälligkeit in 2021		in T€	96	36	8	0		
Hiervon Fälligkeit in 2022		in T€	32	0	2	0		
In 2021 fällige oder gezahlte Vergütung des Vorjahres		in T€	32	0	1	0		
Günther Apfalter *** seit 24.05.2022		2022	in T€	51	10	8	0	69
	in %		74 %	14 %	12 %	0 %		
	Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	30	0	4	0	0	0
	Hiervon Fälligkeit in 2023	in T€	21	10	4	0		
	2021	in T€	0	0	0	0	111	113
		in %	0 %	0 %	0 %	0 %		
	Hiervon Fälligkeit in 2021	in T€	0	0	0	0	111	109
	Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	0	0	0	0		
	In 2021 fällige oder gezahlte Vergütung des Vorjahres	in T€	0	0	0	0		
	Mark Dischner **	2022	in T€	85	16	10	0	111
in %			77 %	14 %	9 %	0 %		
Hiervon Fälligkeit in 2022		in T€	64	16	10	0	111	109
Hiervon Fälligkeit in 2023		in T€	21	0	0	0		
2021		in T€	85	16	10	0	21	0
		in %	77 %	14 %	9 %	0 %		
Hiervon Fälligkeit in 2021		in T€	64	16	8	0		
Hiervon Fälligkeit in 2022		in T€	21	0	2	0		
In 2021 fällige oder gezahlte Vergütung des Vorjahres		in T€	21	0	0	0		



Tabelle 15: Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Zum 31.12.2022 amtierende Aufsichtsratsmitglieder			Grundvergütung (netto)	Zulagen für Ausschussmitgliedschaften	Sitzungsgeld	Sonstiges	Erdiente Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr	Zugeflossene Vergütung im jeweiligen Geschäftsjahr*
Carolin Geist ** seit 24.05.2022	2022	in T€	51	5	10	1	67	35
		in %	77 %	8 %	15 %	1 %		
	Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	30	0	4	1		
	Hiervon Fälligkeit in 2023	in T€	21	5	6	0		
	2021	in T€	0	0	0	0	0	0
		in %	0 %	0 %	0 %	0 %		
	Hiervon Fälligkeit in 2021	in T€	0	0	0	0		
	Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	0	0	0	0		
	In 2021 fällige oder gezahlte Vergütung des Vorjahres	in T€	0	0	0	0		
	Tom Graf seit 24.05.2022	2022	in T€	51	10	10	0	71
		in %	72 %	14 %	14 %	0 %		
Hiervon Fälligkeit in 2022		in T€	30	5	4	0		
Hiervon Fälligkeit in 2023		in T€	21	5	6	0		
2021		in T€	0	0	0	0	0	0
		in %	0 %	0 %	0 %	0 %		
Hiervon Fälligkeit in 2021		in T€	0	0	0	0		
Hiervon Fälligkeit in 2022		in T€	0	0	0	0		
In 2021 fällige oder gezahlte Vergütung des Vorjahres		in T€	0	0	0	0		
Martin Hering ** seit 24.05.2022		2022	in T€	51	10	10	0	71
		in %	72 %	14 %	14 %	0 %		
	Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	30	5	4	0		
	Hiervon Fälligkeit in 2023	in T€	21	5	6	0		
	2021	in T€	0	0	0	0	0	0
		in %	0 %	0 %	0 %	0 %		
	Hiervon Fälligkeit in 2021	in T€	0	0	0	0		
	Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	0	0	0	0		
	In 2021 fällige oder gezahlte Vergütung des Vorjahres	in T€	0	0	0	0		
	Sina Maier ** seit 24.05.2022	2022	in T€	51	5	10	0	66
		in %	77 %	8 %	15 %	0 %		
Hiervon Fälligkeit in 2022		in T€	30	0	4	0		
Hiervon Fälligkeit in 2023		in T€	21	5	6	0		
2021		in T€	0	0	0	0	0	0
		in %	0 %	0 %	0 %	0 %		
Hiervon Fälligkeit in 2021		in T€	0	0	0	0		
Hiervon Fälligkeit in 2022		in T€	0	0	0	0		
In 2021 fällige oder gezahlte Vergütung des Vorjahres		in T€	0	0	0	0		



Tabelle 15: Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Zum 31.12.2022 amtierende Aufsichtsratsmitglieder			Grundvergütung (netto)	Zulagen für Ausschussmitgliedschaften	Sitzungsgeld	Sonstiges	Erdiente Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr	Zugeflossene Vergütung im jeweiligen Geschäftsjahr*
Dr. Ulla Reisch *** seit 24.05.2022	2022	in T€	51	10	10	3	74	47
		in %	69 %	14 %	14 %	4 %		
	Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	30	10	4	3		
	Hiervon Fälligkeit in 2023	in T€	21	0	6	0		
	2021	in T€	0	0	0	0	0	0
		in %	0 %	0 %	0 %	0 %		
	Hiervon Fälligkeit in 2021	in T€	0	0	0	0		
	Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	0	0	0	0		
	In 2021 fällige oder gezahlte Vergütung des Vorjahres	in T€	0	0	0	0		
	Karin Sonnenmoser ** seit 24.05.2022	2022	in T€	51	5	10	2	68
		in %	75 %	7 %	15 %	3 %		
Hiervon Fälligkeit in 2022		in T€	30	5	6	2		
Hiervon Fälligkeit in 2023		in T€	21	0	4	0		
2021		in T€	0	0	0	0	0	0
		in %	0 %	0 %	0 %	0 %		
Hiervon Fälligkeit in 2021		in T€	0	0	0	0		
Hiervon Fälligkeit in 2022		in T€	0	0	0	0		
In 2021 fällige oder gezahlte Vergütung des Vorjahres		in T€	0	0	0	0		
Klaus Wolff seit 26.09.2022		2022	in T€	22	2	8	0	32
		in %	69 %	6 %	25 %	0 %		
	Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	1	0	1	0		
	Hiervon Fälligkeit in 2023	in T€	21	2	7	0		
	2021	in T€	0	0	0	0	0	0
		in %	0 %	0 %	0 %	0 %		
	Hiervon Fälligkeit in 2021	in T€	0	0	0	0		
	Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	0	0	0	0		
	In 2021 fällige oder gezahlte Vergütung des Vorjahres	in T€	0	0	0	0		
	Dr. Lorenz Zwingmann seit 24.05.2022	2022	in T€	51	15	10	3	79
		in %	64 %	19 %	13 %	4 %		
Hiervon Fälligkeit in 2022		in T€	30	15	6	3		
Hiervon Fälligkeit in 2023		in T€	21	0	4	0		
2021		in T€	0	0	0	0	0	0
		in %	0 %	0 %	0 %	0 %		
Hiervon Fälligkeit in 2021		in T€	0	0	0	0		
Hiervon Fälligkeit in 2022		in T€	0	0	0	0		
In 2021 fällige oder gezahlte Vergütung des Vorjahres		in T€	0	0	0	0		



Tabelle 15: Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Zum 31.12.2022 ehemalige Aufsichtsratsmitglieder			Grundvergütung (netto)	Zulagen für Ausschussmitgliedschaften	Sitzungsgeld	Sonstiges	Erdiente Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr	Zugeflossene Vergütung im jeweiligen Geschäftsjahr*
Angela Rappl 24.05.2022 bis 25.09.2022	2022	in T€	29	3	5	0		
		in %	78 %	8 %	14 %	0 %	37	37
	Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	29	3	5	0		
	Hiervon Fälligkeit in 2023	in T€	0	0	0	0		
	2021	in T€	0	0	0	0		
		in %	0 %	0 %	0 %	0 %	0	0
	Hiervon Fälligkeit in 2021	in T€	0	0	0	0		
	Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	0	0	0	0		
	In 2021 fällige oder gezahlte Vergütung des Vorjahres	in T€	0	0	0	0		
	Dr. Klaus Probst Vorsitzender bis 24.05.2022	2022	in T€	68	19	10	0	
in %			70 %	20 %	10 %	0 %	97	141
Hiervon Fälligkeit in 2022		in T€	68	19	10	0		
Hiervon Fälligkeit in 2023		in T€	0	0	0	0		
2021		in T€	170	64	10	0		
		in %	70 %	26 %	4 %	0 %	244	244
Hiervon Fälligkeit in 2021		in T€	128	64	9	0		
Hiervon Fälligkeit in 2022		in T€	43	0	1	0		
In 2021 fällige oder gezahlte Vergütung des Vorjahres		in T€	43	0	0	0		
Dr. Elisabetta Castiglioni*** bis 24.05.2022		2022	in T€	34	6	10	1	
	in %		67 %	12 %	20 %	1 %	51	73
	Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	34	6	10	1		
	Hiervon Fälligkeit in 2023	in T€	0	0	0	0		
	2021	in T€	85	16	10	1		
		in %	76 %	14 %	9 %	1 %	112	111
	Hiervon Fälligkeit in 2021	in T€	64	16	9	1		
	Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	21	0	1	0		
	In 2021 fällige oder gezahlte Vergütung des Vorjahres	in T€	21	0	0	0		
	Wolfgang Dehen bis 24.05.2022	2022	in T€	34	16	10	0	
in %			57 %	27 %	17 %	0 %	60	82
Hiervon Fälligkeit in 2022		in T€	34	16	10	0		
Hiervon Fälligkeit in 2023		in T€	0	0	0	0		
2021		in T€	85	48	10	2		
		in %	59 %	33 %	7 %	1 %	145	143
Hiervon Fälligkeit in 2021		in T€	64	48	9	2		
Hiervon Fälligkeit in 2022		in T€	21	0	1	0		
In 2021 fällige oder gezahlte Vergütung des Vorjahres		in T€	21	0	0	0		



Tabelle 15: Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Zum 31.12.2022 ehemalige Aufsichtsratsmitglieder			Grundvergütung (netto)	Zulagen für Ausschussmitgliedschaften	Sitzungsgeld	Sonstiges	Erdiente Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr	Zugeflossene Vergütung im jeweiligen Geschäftsjahr*
Janine Heide ** bis 24.05.2022	2022	in T€	34	0	9	0	43	65
		in %	79 %	0 %	21 %	0 %		
	Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	34	0	9	0	43	65
	Hiervon Fälligkeit in 2023	in T€	0	0	0	0		
	2021	in T€	85	0	10	0	95	94
		in %	89 %	0 %	11 %	0 %		
	Hiervon Fälligkeit in 2021	in T€	64	0	9	0	95	94
	Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	21	0	1	0		
	In 2021 fällige oder gezahlte Vergütung des Vorjahres	in T€	21	0	0	0		
	Karl-Heinz Lach ** bis 24.05.2022	2022	in T€	34	3	10	0	47
in %			72 %	6 %	21 %	0 %		
Hiervon Fälligkeit in 2022		in T€	34	3	10	0	47	69
Hiervon Fälligkeit in 2023		in T€	0	0	0	0		
2021		in T€	85	16	10	0	111	110
		in %	77 %	14 %	9 %	0 %		
Hiervon Fälligkeit in 2021		in T€	64	16	9	0	111	110
Hiervon Fälligkeit in 2022		in T€	21	0	1	0		
In 2021 fällige oder gezahlte Vergütung des Vorjahres		in T€	21	0	0	0		
Richard Paglia bis 24.05.2022		2022	in T€	34	9	10	0	53
	in %		64 %	17 %	19 %	0 %		
	Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	34	9	10	0	53	75
	Hiervon Fälligkeit in 2023	in T€	0	0	0	0		
	2021	in T€	85	24	10	0	119	118
		in %	71 %	20 %	8 %	0 %		
	Hiervon Fälligkeit in 2021	in T€	64	24	9	0	119	118
	Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	21	0	1	0		
	In 2021 fällige oder gezahlte Vergütung des Vorjahres	in T€	21	0	0	0		
	Prof. Dr. Christian Rödl bis 24.05.2022	2022	in T€	34	6	10	0	50
in %			68 %	12 %	20 %	0 %		
Hiervon Fälligkeit in 2022		in T€	34	6	10	0	50	73
Hiervon Fälligkeit in 2023		in T€	0	0	0	0		
2021		in T€	85	16	10	0	111	110
		in %	77 %	14 %	9 %	0 %		
Hiervon Fälligkeit in 2021		in T€	64	16	8	0	111	110
Hiervon Fälligkeit in 2022		in T€	21	0	2	0		
In 2021 fällige oder gezahlte Vergütung des Vorjahres		in T€	21	0	1	0		



Tabelle 15: Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Zum 31.12.2022 ehemalige Aufsichtsratsmitglieder			Grundvergütung (netto)	Zulagen für Ausschussmitgliedschaften	Sitzungsgeld	Sonstiges	Erdiente Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr	Zugeflossene Vergütung im jeweiligen Geschäftsjahr*	
Regine Stachelhaus bis 24.05.2022	2022	in T€	34	3	10	0	47	69	
		in %	72 %	6 %	21 %	0 %			
	Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	34	3	10	0	47	69	
	Hiervon Fälligkeit in 2023	in T€	0	0	0	0			
	2021	in T€	85	8	10	0,1	103	102	
		in %	82 %	8 %	10 %	0 %			
		Hiervon Fälligkeit in 2021	in T€	64	8	9			0,1
		Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	21	0	1			0
	In 2021 fällige oder gezahlte Vergütung des Vorjahres	in T€	21	0	0	0			
	Inge Zellermaier ** bis 24.05.2022	2022	in T€	34	3	10	0	47	69
in %			72 %	6 %	21 %	0 %			
Hiervon Fälligkeit in 2022		in T€	34	3	10	0	47	69	
Hiervon Fälligkeit in 2023		in T€	0	0	0	0			
2021		in T€	85	8	10	0	103	102	
		in %	83 %	8 %	10 %	0 %			
		Hiervon Fälligkeit in 2021	in T€	64	8	9			0
		Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	21	0	1			0
In 2021 fällige oder gezahlte Vergütung des Vorjahres		in T€	21	0	0	0			
Dirk Kaliebe bis 19.05.2021		2022	in T€	0	0	0	0	0	0
	in %		0 %	0 %	0 %	0 %			
	Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	0	0	0	0	0	0	
	Hiervon Fälligkeit in 2023	in T€	0	0	0	0			
	2021	in T€	33	6	0	0	39	60	
		in %	85 %	15 %	0 %	0 %			
		Hiervon Fälligkeit in 2021	in T€	33	6	0			0
		Hiervon Fälligkeit in 2022	in T€	0	0	0			0
In 2021 fällige oder gezahlte Vergütung des Vorjahres	in T€	21	0	0	0				

Rundungsbedingt kann die Aufsummierung der Einzelbezüge in T€ von den ausgewiesenen Summen und die Aufsummierung der Prozentwerte von 100 % abweichen.

* Inklusive Zahlungen für im Vorjahr erdiente, aber noch nicht fällige oder gezahlte Vergütung.

** Diese Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat haben erklärt, dass sie ihre Vergütung gemäß der Satzung der IG Metall und der entsprechenden Richtlinie an die Hans-Böckler-Stiftung abführen.

*** Vergütung vor Steuereinbehalt.

Die folgenden Arbeitnehmervertreter*innen erhalten bzw. erhielten als Angestellte der LEONI AG oder einer ihrer Konzerngesellschaften Bezüge im Rahmen ihres jeweiligen Anstellungs-

verhältnisses: Mark Dischner, Martin Hering, Karl-Heinz Lach, Sina Maier, Richard Paglia, Angela Rapp (bis 30. September 2022), Klaus Wolff, Inge Zellermaier.

D. Mehrjahres- übersicht:

Angaben zur Entwicklung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der übrigen Belegschaft und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die nachfolgende Übersicht stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die relative Entwicklung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter*innen sowie ausgewählter Ertragskennziffern der Gesellschaft dar.

Für die Darstellung der Ertragslage werden diejenigen Kennzahlen verwendet, für die die LEONI AG im vergangenen Geschäftsjahr eine Prognose ausgegeben hat. Daneben wird das Jahresergebnis ausweislich des Jahresabschlusses nach HGB der LEONI AG in den Vergleich einbezogen.

Tabelle 16: Mehrjahresübersicht über die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der übrigen Belegschaft und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

	2019	2020*	Veränderung (in % ggü. 2019)	2021*	Veränderung (in % ggü. 2020)	2022*	Veränderung (in % ggü. 2021)
Vorstandsvergütung (in T€)							
Im Berichtsjahr amtierende Vorstandsmitglieder*							
Aldo Kamper (CEO)	2.331	1.707	-27 %	3.110	82 %	2.533	-19 %
Dr. Ursula Biernert (CHRO seit 01.02.2022)	-	-	-	-	-	1.475	-
Dr. Harald Nippel (CFO seit 01.04.2022)	-	-	-	-	-	1.202	-
Ingo Spengler (COO seit 01.02.2022)	-	-	-	-	-	1.473	-
Ingrid Jägering (CFO, 1.08.2019 bis 31.03.2022)	754	1.918	154 %	2.074	8 %	402	-81 %
Ehemalige Vorstandsmitglieder							
Hans-Joachim Ziems (CRO, 01.04.2020 bis 31.03.2021)**	-	887	-	317	-64 %	-	-
Bruno Fankhauser (bis 31.05.2020)	1.146	312	-73 %	-	-	-	-
Martin Stüttem (bis 31.05.2020)	874	206	-76 %	-	-	-	-
Karl Gadesmann (bis 31.12.2019)	939	-	-	-	-	-	-
Aufsichtsratsvergütung (in T€)							
Zum 31.12.2022 amtierende Aufsichtsratsmitglieder							
Klaus Rinnerberger (ab 19.05.2021; seit 24.05.2022 Vorsitzender)	-	-	-	73	-	172	136 %
Franz Spieß (Stellv. Vorsitzender)	162	130	-20 %	174	34 %	162	-7 %
Günther Apfalter (seit 24.05.2022)	-	-	-	-	-	69	-
Mark Dischner	111	87	-22 %	111	28 %	111	0 %
Carolin Geist (seit 24.05.2022)	-	-	-	-	-	67	-
Tom Graf (seit 24.05.2022)	-	-	-	-	-	71	-
Martin Hering (seit 24.05.2022)	-	-	-	-	-	71	-
Sina Maier (seit 24.05.2022)	-	-	-	-	-	66	-
Dr. Ulla Reisch (seit 24.05.2022)	-	-	-	-	-	74	-
Karin Sonnenmoser (seit 24.05.2022)	-	-	-	-	-	68	-
Klaus Wolff (seit 24.05.2022)	-	-	-	-	-	32	-
Dr. Lorenz Zwingmann (seit 24.05.2022)	-	-	-	-	-	79	-
Zum 31.12.2022 ehemalige Aufsichtsratsmitglieder							
Angela Rappl (24.05.2022 bis 25.09.2022)	-	-	-	-	-	37	-
Dr. Klaus Probst (Vorsitzender bis 24.05.2022)	236	198	-16 %	244	23 %	97	-60 %
Dr. Elisabetta Castiglioni (bis 24.05.2022)	102	91	-11 %	112	23 %	51	-55 %
Wolfgang Dehen (bis 24.05.2022)	136	113	-17 %	145	28 %	60	-59 %
Janine Heide (bis 24.05.2022)	92	73	-21 %	95	30 %	43	-55 %



Die enthaltenen Vergütungen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder bilden entsprechend den Darstellungen in den Tabellen unter B.II.3 und C.II die im jeweiligen Geschäftsjahr erdiente Gesamtvergütung ab. Darin enthaltene Vergütung aus LTI-Komponenten für noch nicht abgelaufene Performance-Perioden wird auf unterstellter 100 %-Zielerreichung abgebildet.

Für die Darstellung der Belegschaftsvergütung wird auf die durchschnittliche vertragliche Bruttovergütung der Mitarbeiter*innen der LEONI AG auf Vollzeitäquivalenzbasis abgestellt. Die Bruttovergütung erfasst Fixgehälter, Boni, Sonderzahlungen und tarifliche Zusatzleistungen und wird ohne Sozialversicherungsbeiträge ausgewiesen. Vorstandsmitglieder, Werkstudent*innen, Aushilfskräfte und Leiharbeiter*innen sind in der Berechnung nicht berücksichtigt. Zur Belegschaft der LEONI AG zählten zum Stichtag 31. Dezember 2022 218 Personen (Vollzeitäquivalent); im Vorjahr waren es 213 Personen (Vollzeitäquivalent).

Tabelle 16: Mehrjahresübersicht über die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der übrigen Belegschaft und zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

	2019	2020*	Veränderung (in % ggü. 2019)	2021*	Veränderung (in % ggü. 2020)	2022*	Veränderung (in % ggü. 2021)
Aufsichtsratsvergütung (in T€)							
Zum 31.12.2022 ehemalige Aufsichtsratsmitglieder							
Karl-Heinz Lach (bis 24.05.2022)	102	79	-23 %	111	41 %	47	-58 %
Richard Paglia (bis 24.05.2022)	119	105	-12 %	119	13 %	53	-55 %
Prof. Dr. Christian Rödl (bis 24.05.2022)	119	95	-20 %	111	17 %	50	-55 %
Regine Stachelhaus (12.11.2019 bis 24.05.2022)	12	71	492 %	103	45 %	47	-54 %
Inge Zellermeier (bis 24.05.2022)	103	79	-23 %	103	30 %	47	-54 %
Dirk Kaliebe (von 12.08.2020 bis 19.05.2021)	-	33	-	39	18 %	-	-
Dr. Werner Lang (bis 23.07.2020)	146	59	-60 %	-	-	-	-
Dr. Ulrike Friese-Dormann (bis 08.11.2019)	91	-	-	-	-	-	-
Carmen Schwarz (bis 13.01.2019)	3	-	-	-	-	-	-
Ertragskennzahlen (in Mio €)							
Jahresergebnis (HGB-Einzelabschluss der LEONI AG)	-324	142	> 100 %	-28	> -100%	-872	-3.014
EBIT vor Sondereffekten***	-66	-59	11 %	172*** / 130***	>100 %*** / -***	18,2	-*** / -86 %***
Free Cashflow (Konzern)	-308	-74	76 %	-12	84 %	126	> 100 %
Umsatz (Konzern)	4.846	4.134	-15 %	5.119	24 %	5.093	1 %
Belegschaftsvergütung (in T€)							
Belegschaft der LEONI AG in Deutschland	98	102	4 %	107	5 %	105	-2 %

* Da die Performance-Perioden für den LTI 2021-2023 und den LTI 2022-2024 noch nicht abgelaufen sind, steht der Auszahlungsbetrag für diese Vergütungskomponenten noch nicht fest. Die für diese Vergütungskomponenten erdiente Vergütung ist auf unterstellter 100 %-Zielerreichung abgebildet. Für das Jahr 2020 steht die Höhe aller variablen Vergütungskomponenten mit Ablauf des Berichtsjahres fest. Für dieses Jahr wird als erdiente Vergütung die Vergütung auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung dargestellt. Da der Grad der Zielerreichung nicht 100 % beträgt und an Frau Jägering der garantierte Mindestbetrag für den LTI 2020-2022 ausgezahlt wurde, weichen die für dieses Jahr ausgewiesenen Vergütungen von der Angabe in der Mehrjahresübersicht im letztjährigen Vergütungsbericht ab.

** Herr Hans-Joachim Ziems war für den Zeitraum vom 1. April 2020 bis 31. März 2021 Mitglied des Vorstands als Chief Restructuring Officer (CRO). Die Vergütung von Herrn Ziems war aufgrund seiner zeitlich begrenzten sowie inhaltlich auf seine Aufgaben als Restrukturierungsberater fokussierten Tätigkeit als reine Fixvergütung ausgestaltet. Mittelbar profitierte Herr Ziems auch von den Honoraren der Beratungsfirma Ziems & Partner, die seit Oktober 2019 für LEONI tätig ist. Die Beratungsfirma Ziems & Partner wurde für ihre Restrukturierungsberatung nach branchenüblichen Stundensätzen für die Tätigkeit der von Ziems & Partner eingesetzten Teammitglieder (ohne Herrn Ziems) nach tatsächlichem Aufwand sowie einer Erfolgskomponente entlohnt. Die Erfolgskomponente bemas sich bei Erreichen bestimmter Erfolgskriterien an dem Grundhonorar zuzüglich eines Erhöhungsbetrags, der den zeitlichen Einsatz von Herrn Ziems reflektierte (5.000 € für jeden Tag, an dem Herr Ziems das Beratungsmandat koordiniert), und unterlag bei vollständiger Erreichung der Erfolgskriterien einem Erhöhungsfaktor von 1,5. Herr Ziems ist an der Beratungsfirma Ziems & Partner maßgeblich beteiligt und profitiert daher mittelbar, nicht aber in vollem Umfang, von den Leistungen an Ziems & Partner. Der Aufsichtsrat hat den Mandatsvertrag mit der Beratungsfirma Ziems & Partner bei seiner Entscheidung zur Bestellung von Herrn Ziems als Vorstandsmitglied berücksichtigt und gebilligt.

*** Für die Geschäftsjahre 2019 bis 2020 wird in Übereinstimmung mit der bisherigen Berichterstattung die Kennzahl „EBIT vor Sondereffekten sowie vor VALUE21-Kosten“ angegeben. Die neue Kennzahl „EBIT vor Sondereffekten“ stellt die Bereinigung des EBIT um außergewöhnliche Einmaleffekte dar, um eine bessere Vergleichbarkeit zwischen den Perioden und Interpretation der operativen Ertragskraft zu ermöglichen. Als Sondereffekte werden ab dem Geschäftsjahr 2022 Effekte aus der Refinanzierung des Konzerns, aus Restrukturierungsmaßnahmen, aus M&A-Transaktionen sowie Sonderkosten im Zusammenhang mit dem Ukraine-Krieg klassifiziert. Für das Geschäftsjahr 2021 beträgt das nach der neuen Definition berechnete EBIT vor Sondereffekten 130 Mio. €. Das nach alter Definition berechnete EBIT 2021 lag bei 172 Mio. €. Für den Vergleich mit dem Jahr 2020 ist nur der nach alter Definition berechnete Wert aussagekräftig, für den Vergleich mit dem Jahr 2022 der nach neuer Definition berechnete Wert.

E. Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

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

An die LEONI AG, Nürnberg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der LEONI AG, Nürnberg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 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 (08.2021)) 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 Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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.

Nürnberg, den 12. Juni 2023

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

(Sebastian Kiesewetter)
Wirtschaftsprüfer

(Alexander Hofmann)
Wirtschaftsprüfer