SYSTEM ZUR VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

Gültig

The Quality Connection

LEONI

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die LEONI AG verfolgt das Ziel, sich zum führenden Systemanbieter von intelligenten Energie- und Datenmanagementlösungen zu entwickeln („Passion for intelligent energy and data solutions"). Dieses ambitionierte Ziel erfordert den vollen Einsatz und die Leidenschaft aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, allen voran die strategische und engagierte Leitung des Vorstands. Der Vorstand der LEONI AG hat daher ein umfassendes Performance- und Strategie-Programm (VALUE 21) aufgesetzt. Mit diesem Programm beabsichtigt LEONI, die Basis für gesundes Wachstum, Profitabilität und Cash-Generierung zu schaffen. Zugleich will LEONI sich stärker auf die Zukunftsthemen Digitalisierung, Elektromobilität und autonomes Fahren fokussieren. Der Aufsichtsrat schlägt der Hauptversammlung ein neues System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder vor, das dieser strategischen Zielsetzung entspricht und dabei den neuen gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entspricht. Für die Bestellung von Herrn Hans-Joachim Ziems als Vorstandsmitglied (CRO) für die Zeit vom 1. April 2020 bis 31. März 2021 gelten die Sonderregelungen in Abschnitt XVI. unten.

I.
Grundsätze des Vergütungssystems: Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Das neue System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder („Vergütungssystem") der LEONI AG („Gesellschaft") ist darauf angelegt, einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und ihrer verbundenen Unternehmen zu leisten. Das geschieht vor allem durch eine Vereinfachung und klare Anreizstruktur der Vorstandsvergütung. Durch das neue Vergütungssystem, namentlich durch die nunmehr stärkere Gewichtung von Cashflow-orientierten Kennzahlen sowie durch die einheitliche Vergütungsstruktur für alle Vorstandsfunktionen, sollen externe und interne Fehlanreize vermieden werden. Es soll insbesondere vermieden werden, dass der Vorstand aus Gründen der kurzfristigen Optimierung seiner Bezüge Entscheidungen trifft, die keinen nachhaltigen Geschäftserfolg versprechen. Im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung (Jahresbonus) werden mit lediglich zwei eindeutig messbaren Zielen (EBIT-Marge und Free Cashflow-Marge) diejenigen beiden Erfolgsparameter aufgegriffen, die Kernbestandteile des Performance- und Strategie-Programms (VALUE 21) sind. Die langfristige Entwicklung der Gesellschaft wird insbesondere dadurch gefördert, dass es künftig keine mittelfristige Vergütungskomponente mehr gibt, sondern neben dem Jahresbonus als weitere variable Vergütungskomponente nur noch einen auf einen Bemessungszeitraum von drei Jahren angelegten langfristigen Bonus (LTI). Der LTI-Bonus enthält zudem mit seiner klaren Fokussierung auf ein aktienkursbasiertes Erfolgsziel (rTSR), die ROCE-Entwicklung und CSR-Komponenten (also Vergütungskomponenten, die an die „Corporate Social Responsibility" anknüpfen) Anreize für ein nachhaltiges Vorstandshandeln. Schließlich enthält das neue Vergütungssystem einen weiteren Anreiz für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft, weil die Vorstandsmitglieder künftig verpflichtet werden, die Hälfte des Brutto-Auszahlungsbetrags des LTI in Aktien der Gesellschaft anzulegen und diese Aktien jeweils für mindestens ein Jahr zu halten (Share Ownership Obligation).

In alledem trägt das Vergütungssystem der anspruchsvollen Aufgabe der Vorstandsmitglieder Rechnung, die Konzernstrategie umzusetzen und ein weltweit operierendes Unternehmen mit innovativen und flexiblen Lösungen im globalen Wettbewerb zu führen. Die Vorstandsvergütung soll zugleich marktgerecht und wettbewerbsfähig sein, damit die Gesellschaft kompetente und dynamische Vorstandsmitglieder für sich gewinnen kann. Daher soll das Vergütungssystem in dem vorgegebenen Rahmen dem Aufsichtsrat die Möglichkeit geben, flexibel auf ein sich änderndes Markt- und Wettbewerbsumfeld zu reagieren. Die Anreizstruktur soll klar und verständlich sein, und zwar für die Aktionärinnen und Aktionäre, zuvorderst aber natürlich auch für die Vorstandsmitglieder selbst und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Bonussysteme sich an Zielvorgaben orientieren, die mit der Vorstandsvergütung weitgehend harmonisiert sind.

Damit sollen insgesamt nachvollziehbare und nachhaltige Anreize für eine engagierte und erfolgreiche Arbeit in einem dynamischen Geschäftsumfeld geschaffen werden. Die Erreichung oder Übererfüllung der kurz- und langfristigen Performanceziele soll angemessen belohnt werden, ohne durch eine allzu starke Gewichtung der variablen Vergütungsbestandteile erhebliche Schwankungen in der Vorstandsvergütung zu provozieren. Das Vergütungssystem soll in seiner Ausgewogenheit für mehrere Jahre gelten und während dieser Zeit den Unternehmenswert der LEONI AG nachhaltig steigern.

Das neue Vergütungssystem entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes nach einem klaren und verständlichen Vergütungssystem und folgt wie nachfolgend dargestellt den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der von der Regierungskommission am 16. Dezember 2019 beschlossenen Fassung.

II.
Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat setzt die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder auf der Basis des von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems fest.

Der Aufsichtsrat hat das neue Vergütungssystem in seiner Sitzung am 23. März 2020 beschlossen, nachdem der Personalausschuss sich seit Anfang des Jahres in mehreren Sitzungen intensiv mit dem neuen Vergütungssystem und möglichen Alternativen befasst hatte. Der Aufsichtsrat hat die amtierenden Vorstandsmitglieder zum neuen Vergütungssystem angehört und deren Einschätzungen, insbesondere zur Steuerungskraft der einzelnen Kennzahlen für die variable Vergütung und zur Verknüpfung des Vergütungssystems mit der Geschäftsstrategie von LEONI, berücksichtigt. Der Aufsichtsrat hat sich in der Vorbereitung ferner durch einen – vom Vorstand und vom Unternehmen unabhängigen – externen Vergütungsexperten (Korn Ferry) beraten und unterstützen lassen. Korn Ferry hat für den Aufsichtsrat auch die (horizontale und vertikale) Üblichkeit des neuen Vergütungssystems geprüft und bestätigt. Ein Vertreter von Korn Ferry hat an der Sitzung des Aufsichtsrats, in der das neue Vergütungssystem beschlossen wurde, teilgenommen und stand allen Mitgliedern des Aufsichtsrats für Fragen zur Verfügung. Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem nach intensiver Beratung beschlossen.

Die Hauptversammlung beschließt über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems. Für den Fall, dass die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht billigt, hat der Aufsichtsrat spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorzulegen. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre wird die Hauptversammlung der LEONI AG erneut über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder beschließen. Die Hauptversammlung kann auf einen Antrag von Aktionären, deren Anteile zusammen 5 % des Grundkapitals oder den anteiligen Betrag von EUR 500.000 erreichen, die festgelegte Maximalvergütung herabsetzen.

Im Fall eines das Vergütungssystem bestätigenden Beschlusses der Hauptversammlung wird der Aufsichtsrat durch entsprechende Anstellungsverträge das neue Vergütungssystem individualvertraglich mit den einzelnen Mitgliedern des Vorstands umsetzen. Mit Blick auf das neue Vergütungssystem ist eine rückwirkende Umsetzung zum 1. Januar 2020 unter Vorbehalt der Vorlage an die Hauptversammlung erfolgt (dazu unten III.). Der Aufsichtsrat wird nach Ablauf eines Geschäftsjahres, in aller Regel in engem zeitlichen Zusammenhang mit der Feststellung der Bilanz, auf Basis eines Vorschlags des Personalausschusses die jeweilige Zielerreichung feststellen und die konkrete Vorstandsvergütung für die einzelnen Mitglieder des Vorstands festlegen. Dabei wird die Zielerreichung dokumentiert und damit dem Grunde und der Höhe nach nachvollziehbar sein.

Das Gesetz erlaubt es, dass der Aufsichtsrat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen kann, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandsteile des Vergütungssystems nennt, von denen abgewichen werden kann. Verfahrensmäßig setzt ein solches Abweichen einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem konkret die Dauer der Abweichung sowie die Abweichung als solche, aber auch der Grund hierfür (also warum das langfristige Wohlergehen der Gesellschaft die Abweichung erfordert) in angemessener Form beschrieben sind. Sachlich

kann der Aufsichtsrat sowohl von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie ihrer jeweiligen Voraussetzungen abweichen, auch das Festgehalt im Einzelfall vorübergehend anders festsetzen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt, nicht jedoch die von der Hauptversammlung festgelegte Maximalvergütung überschreiten.

Der Aufsichtsrat soll entsprechend der Empfehlung des DCGK die Möglichkeit haben, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können. Die Voraussetzungen für die Umsetzung dieser Empfehlungen wird die Gesellschaft durch entsprechende Vereinbarungen in den Anstellungsverträgen schaffen, insbesondere durch eine sogenannte Clawback-Klausel (dazu unten XI.)

Der Personalausschuss wird auch nach einem das Vergütungssystem bestätigenden Beschluss der Hauptversammlung regelmäßig die Angemessenheit und Struktur des Vergütungssystems prüfen und hierüber jeweils im Rahmen der jährlichen Feststellung der konkreten Zielerreichung beraten. Bei Bedarf wird der Personalausschuss dem Aufsichtsrat Anpassungen vorschlagen, über welche dann gegebenenfalls im Aufsichtsrat Beschluss zu fassen ist. Der Aufsichtsrat kann sich insoweit der Unterstützung eines externen Vergütungsberaters bedienen. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems beschließt die Hauptversammlung über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems. Ohnehin wird das Vergütungssystem wie erwähnt alle vier Jahre der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat sieht derzeit keine Interessenkonflikte, denen einzelne Mitglieder des Aufsichtsrats im Zusammenhang mit dem Vergütungssystem und der Vorstandsvergütung unterliegen würden. Insbesondere steht die in der Satzung der LEONI AG geregelte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in keinem Zusammenhang mit der Vorstandsvergütung. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten wird der Aufsichtsrat darüber hinaus darauf achten, dass eine etwaige Mandatierung eines externen Vergütungsberaters unmittelbar durch den Aufsichtsrat erfolgt und damit vom Vorstand und vom Unternehmen unabhängig ist. Falls wider Erwarten in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds ein Interessenkonflikt auftauchen sollte, wird sich dieses Mitglied jeglicher Beratung und Beschlussfassung zur Vorstandsvergütung enthalten. Das gilt insbesondere für den (derzeit nicht absehbaren) Fall der vorübergehenden Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds zum Stellvertreter eines fehlenden oder verhinderten Vorstandsmitglieds nach § 105 Abs. 2 AktG.

III.
Geltung des neuen Vergütungssystems ab 1. Januar 2020

Der Aufsichtsrat hat das neue Vergütungssystem mit Rückwirkung zum 1. Januar 2020 unter Vorbehalt der Vorlage an die Hauptversammlung umgesetzt. Hierzu wurden im Juni 2020 bereits vorbehaltlich der Vorlage an die Hauptversammlung dem neuen Vergütungssystem entsprechende Anstellungsverträge mit allen im Zeitpunkt der Hauptversammlung amtierenden Vorstandsmitgliedern geschlossen. Die Zielvorgaben für das laufende Geschäftsjahr 2020 hat der Aufsichtsrat zusammen mit dem neuen Vergütungssystem beschlossen (vgl. dazu im Einzelnen unten bei den jeweiligen variablen Vergütungskomponenten).

IV.
Struktur des neuen Vergütungssystems, Vergütungsbestandteile und relativer Anteil an der Vergütung

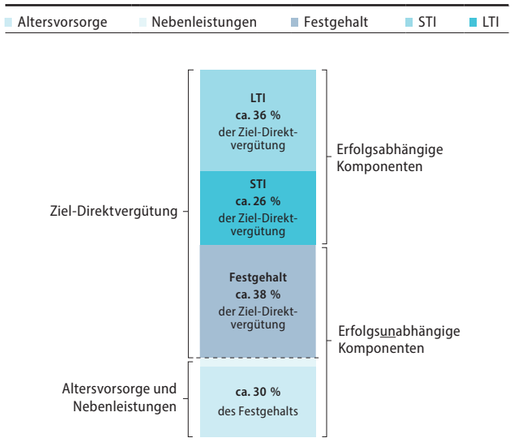
Das Vergütungssystem besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen.

- Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus einem Festgehalt, aus Nebenleistungen (namentlich Versicherungsbeiträge, Dienstwagen) sowie aus einem Altersvorsorgebetrag.

- Im Gegensatz dazu ist die erfolgsabhängige Vergütung nicht fest, sondern an das Erreichen bestimmter Ziele geknüpft und damit variabel. Bei Neubestellungen kann der Aufsichtsrat den neu eintretenden Vorstandsmitgliedern die variablen Bezüge allerdings in einem angemessenen Umfang für einen begrenzten Zeitraum garantieren. Sie besteht aus einer kurzfristigen, einjährigen Vergütung (sog. Short Term Incentive, STI) und einer langfristigen, mehrjährigen Vergütung (sog. Long Term Incentive, LTI).

Die nachfolgende Grafik zeigt den relativen Anteil der jeweiligen Vergütungsbestandteile an der Gesamtzielvergütung und damit auch das prozentuale Verhältnis der festen und variablen Vergütung zueinander:

Zielbild: Struktur der künftigen Vorstandsvergütung



Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied innerhalb des von der Hauptversammlung vorgegebenen Rahmens der Maximalvergütung eine jährliche Gesamt-Ziel-Direktvergütung fest, die sich aus dem Festgehalt und den Zielbeträgen für den STI und den LTI bei einer unterstellten Zielerreichung von 100 % zusammensetzt. Dabei wird im neuen Vergütungssystem die erfolgsabhängige, variable Vergütung für alle Vorstandsmitglieder circa 62 % der gesamten Ziel-Direktvergütung ausmachen. Die langfristige Vergütungskomponente macht bei allen Vorstandsmitgliedern circa 36 % der gesamten Ziel-Direktvergütung aus. Die kurzfristige Vergütungskomponente macht bei allen Vorstandsmitgliedern circa 26 % der gesamten Ziel-Direktvergütung aus. Durch eine Übergewichtung der langfristigen, mehrjährigen Vergütung (LTI) gegenüber der kurzfristigen, einjährigen Vergütung (STI) ist die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige Entwicklung und langfristige Wertsteigerung des Unternehmens ausgerichtet. Innerhalb der variablen Vergütung macht der Zielbetrag LTI circa 58 % und der Zielbetrag STI circa 42 % aus.

Diese Vergütungsstruktur gilt für alle Vorstandsfunktionen einheitlich. Auch die Ziel-Festlegungen werden für alle Vorstandmitglieder gleich erfolgen, was dem Grundsatz der Gesamtverantwortung des Vorstands entspricht.

Die gebotene Differenzierung zwischen den Vorstandsmitgliedern, z.B. zwischen dem Vorsitzenden des Vorstands und den weiteren Vorstandsmitgliedern oder nach Seniorität der Vorstandstätigkeit, erfolgt durch verschiedene Festgehälter, aus denen sich dann die weiteren Vergütungsbestandteile entsprechend dem Vergütungssystem rechnerisch ableiten.

Beispiel für die Berechnung der Gesamt-Ziel-Direktvergütung:

Festgehalt	Zielbetrag STI (100 % Zielerreichung)	Zielbetrag LTI (100 % Zielerreichung)	Gesamt-Ziel-Direktvergütung
EUR 600.000 = ca. 38 %	EUR 410.800 = ca. 26 %	EUR 569.200 = ca. 36 %	ca. EUR 1.580.000

Hinweis: Der relative Anteil der jeweiligen Vergütungsbestandteile an der tatsächlich in einem Geschäftsjahr von einem Vorstandsmitglied erzielten Bezüge wird regelmäßig anders sein als der dargestellte relative Anteil an der Gesamt-Ziel-Direktvergütung, weil sich die Relationen je nach tatsächlicher Zielerreichung verändern.

V.
Erfolgsunabhängige feste Vergütungsbestandteile

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus drei Vergütungsbestandteilen: Festgehalt, Nebenleistungen sowie einem Altersvorsorgebetrag.

Vergütungssystem

Erfolgsunabhängige Vergütung

- Festvergütung
- Nebenleistungen
- Altersvorsorgebetrag

- **Festgehalt:** Das Festgehalt wird in zwölf gleichen Monatsraten unter Einbehaltung gesetzlicher Abzüge nachträglich zum Monatsende ausbezahlt. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird das Festgehalt anteilig *(pro rata temporis)* gewährt.
- **Nebenleistungen:** Die vertraglich zugesicherten Nebenleistungen enthalten im Wesentlichen übliche Zusatzleistungen wie Beiträge zu Versicherungen (z. B. Gruppenunfallversicherung, Lebens- und Invaliditätsversicherung sowie Beiträge zu einer Rentenversicherung, Kranken- / Pflegeversicherung) und die Stellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden kann. Die maximale Höhe der Nebenleistungen wird durch den Aufsichtsrat jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr festgelegt. Nicht unter die Nebenleistungen fallen der Aufwendungsersatz, auf den die Vorstandsmitglieder ohnehin von Gesetzes wegen einen Anspruch haben, sowie die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung, wobei das Vorstandsmitglied den aktienrechtlich vorgegebenen Selbstbehalt zu tragen hat.
- **Altersvorsorgebetrag:** Die Gesellschaft gewährt grundsätzlich jedem Vorstandsmitglied jährlich einen Betrag in Höhe von 30 % des jeweils geltenden Festgehalts (brutto) zum Aufbau einer Altersversorgung. Der Aufsichtsrat kann in Einzelfällen, etwa während einer ersten Bestellungsperiode, von der Gewährung eines Altersvorsorgebetrags absehen. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird dieser Betrag anteilig *(pro rata temporis)* gewährt. Das Vorstandsmitglied kann diesen Betrag im Wege der Entgeltumwandlung in eine Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung in Form einer Direktzusage umwandeln. Wenn das Vorstandsmitglied von der Möglichkeit der Entgeltumwandlung keinen Gebrauch macht, wird ihm der Versorgungsbetrag jeweils mit dem Gehalt für den Monat Juli ausgezahlt. Darüber hinaus gewährt die Gesellschaft (abgesehen von Beiträgen zu einer Lebens- und Invaliditätsversicherung, die Teil der Nebenleistungen sind) keine Alters-, Hinterbliebenen- oder Invaliditätsversorgung, insbesondere keine weiteren leistungsorientierten Versorgungszusagen, für welche Rückstellungen zu bilden wären. Ein Überbrückungsgeld oder sonstige Formen von Vorruhestandsregelungen sieht das Vergütungssystem nicht vor.

Die Mindestvergütung im Rahmen des neuen Vergütungssystems entspricht der Summe von Festgehalt, Nebenleistungen und Altersvorsorgebetrag.

VI.
Erfolgsabhängige variable Vergütungsbestandteile

Die erfolgsabhängige variable Vergütung besteht aus zwei Vergütungsbestandteilen: kurzfristige, einjährige Vergütung (Short Term Incentive, STI) und langfristige, mehrjährige Vergütung (Long Term Incentive, LTI).

Vergütungssystem

Erfolgsabhängige Vergütung

- **LTI (Long Term Incentive)**
  Langfristige, mehrjährige Vergütung
- **STI (Short Term Incentive)**
  Kurzfristige, einjährige Vergütung

- **Kurzfristige, einjährige variable Vergütung (STI):**
  Zusätzlich zu den festen Vergütungsbestandteilen erhalten alle Vorstandsmitglieder einen Anspruch auf eine kurzfristige, einjährige erfolgsabhängige Vergütung („STI“ oder „Jahresbonus“). Grundlage für die Bestimmung der Höhe des STI ist der Zielbetrag („STI-Zielbetrag“). Der STI-Zielbetrag ist der Betrag, der einem Vorstandsmitglied zusteht, wenn es die STI-Jahresziele zu genau 100 % erreicht. Der STI-Zielbetrag beträgt circa 26 % der gesamten Jahres-Ziel-Direktvergütung.

  Der STI-Zielbetrag für das jeweilige Geschäftsjahr wird vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied nach pflichtgemäßem Ermessen im ersten Quartal eines Geschäftsjahrs festgesetzt. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird dieser STI-Zielbetrag anteilig *(pro rata temporis)* ermittelt und festgelegt. Werden die STI-Jahresziele übertroffen, kann der Auszahlungsbetrag für den Jahresbonus über dem STI-Zielbetrag liegen. Der Auszahlungsbetrag für den Jahresbonus ist jedoch auf maximal 175 % des STI-Zielbetrags begrenzt (Cap).

  Der STI wird für jedes Geschäftsjahr berechnet und hängt von der Erreichung von Zielvorgaben für die beiden Kennzahlen (bereinigte) EBIT-Marge und Free Cashflow (FCF)-Marge der LEONI-Gruppe ab.

  – Die EBIT-Marge errechnet sich aus dem Konzernabschluss wie folgt: EBIT ist der Jahresüberschuss + Steuern + Zinsaufwendungen – Zinserträge + Erträge aus Minderheitsbeteiligungen (nicht assoziierte Unternehmen). Das EBIT wird in ein Verhältnis zum Umsatz nach IFRS 15 gesetzt. Die Angabe der EBIT-Marge erfolgt in Prozent. Bei der Berechnung erfolgt eine Bereinigung um Effekte, die sich aus der Akquisition oder Veräußerung einer Gesellschaft bzw. von Teilen einer Gesellschaft ergeben. Hintergrund der Festlegung der EBIT-Marge als ein wesentlicher Zielparameter bei der Vergütung ist, dass es sich als operative Ergebnisgröße um eine wichtige Unternehmenskennzahl und zentrale Steuerungsgröße für den Vorstand handelt. Die im Konzernabschluss für das bereinigte Konzernergebnis ausgewiesene EBIT-Marge wird für die Zwecke der Berechnung des STI zugrunde gelegt.
  – Die Kennzahl Free Cashflow-Marge ermittelt sich bei LEONI aus der Kapitalflussrechnung gemäß IFRS nach der Formel „FCF = Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit + Cashflow aus der Investitionstätigkeit“. Betriebswirtschaftlich belegt diese Kennzahl mithin den Zahlungsmittelzufluss aus der betrieblichen Tätigkeit abzüglich der zahlungswirksamen Nettoinvestitionen. Sie wird jeweils eindeutig im Konzernabschluss für das betreffende Geschäftsjahr ausgewiesen. Bei der Berechnung der Free Cashflow-Marge erfolgt, wie bei der EBIT-Marge, eine Bereinigung um Effekte aus der Akquisition oder Veräußerung einer Gesellschaft bzw. von Teilen einer Gesellschaft (vgl. Ausführungen zur Bereinigung der EBIT-Marge). Beim Free Cashflow handelt es sich ebenfalls um eine zentrale Steuerungsgröße zur Ausrichtung der LEONI-Gruppe.

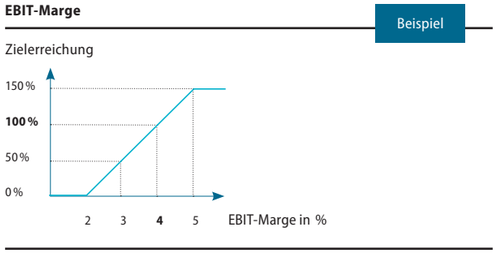
Beide STI-Komponenten fließen jeweils hälftig in die Berechnung der Zielerreichung für den STI ein.

Struktur des STI

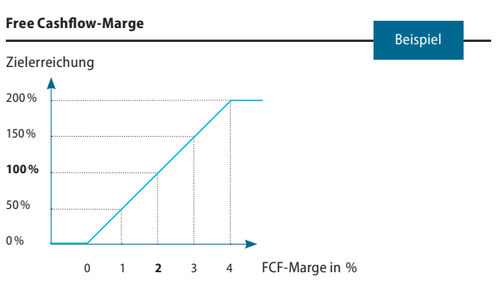
Indem das Vergütungssystem die EBIT-Marge und die Free Cashflow-Marge als Kennzahlen für den STI heranzieht, fördert und incentiviert es insbesondere die Fortschritte des Vorstands bei der Umsetzung der langfristig ausgelegten Konzernstrategie der LEONI AG. Neue Projekte in diesem Bereich sollen sich der Konzernstrategie folgend stärker auf Ergebnisqualität und Cashflow-Profil ausrichten, um die EBIT-Marge und die Free Cashflow-Marge zu verbessern.

Die beiden STI-Zielwerte für die EBIT-Marge und die Free Cashflow-Marge werden für das jeweilige Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat für den gesamten Vorstand einheitlich nach pflichtgemäßem Ermessen im ersten Quartal eines Geschäftsjahrs festgesetzt. Dabei wird sich der Aufsichtsrat bei dem Zielwert für die EBIT-Marge an dem vom Aufsichtsrat genehmigten Budget und bei dem Zielwert für die Free Cashflow-Marge an der im Aufsichtsrat gebilligten Unternehmenszielsetzung orientieren und auf angemessen anspruchsvolle Zielwerte achten, die ambitioniert sind, aber für den Vorstand erreichbar bleiben und damit ihre Anreizfunktion nicht verfehlen. Beispielhaft kann die Zielfestlegung wie folgt aussehen:

EBIT-Marge — Beispiel



Free Cashflow-Marge — Beispiel



Der Aufsichtsrat ermittelt nach dem Ende des Geschäftsjahrs auf der Basis der Ist-Werte, die sich aus dem testierten Konzernabschluss ergeben, ob die Jahresziele erreicht, übertroffen oder verfehlt wurden. Werden die Jahresziele nicht vollständig erreicht, kann der Jahresbonus auch unter dem Zielbetrag liegen oder vollständig entfallen. Für die EBIT-Marge ist eine Zielerreichung zwischen 0 % und 150 % möglich, wohingegen für die Free Cashflow-Marge eine Zielerreichung zwischen 0 % und 200 % möglich ist. Die Addition der beiden Zielerreichungswerte, dividiert durch zwei, ergibt die Gesamt-Zielerreichung im STI (0 % bis 175 %). Das Produkt der prozentualen Gesamt-Zielerreichung und des STI-Zielbetrags ergibt den Auszahlungsbetrag für den Jahresbonus. Der Auszahlungsbetrag ist am Tag nach der Aufsichtsratssitzung, in welcher der Konzernabschluss festgestellt wird, fällig.

Das bedeutet konkret: Werden die STI-Jahresziele in einem bestimmten Geschäftsjahr insgesamt vollständig verfehlt, kann der Jahresbonus vollständig entfallen und Null betragen. Der maximal mögliche Auszahlungsbetrag für den STI wird erreicht, wenn die Zielerreichung für das Ziel EBIT-Marge 150 % und für das Ziel Free Cashflow-Marge 200 % beträgt oder darüber liegt. Daraus würde sich eine Gesamtauszahlung für den STI von 175 % des STI-Zielbetrags ergeben. Liegt die STI-Gesamt-Zielerreichung dagegen z.B. bei 50 %, erhält das Vorstandsmitglied die Hälfte des STI-Zielbetrags als Jahresbonus. Zwischen den Werten von 0 % bis 175 % wird eine lineare Bonusgerade gebildet, aus der je nach konkreter Zielerreichung der STI-Auszahlungsbetrag ermittelt werden kann.

Bei Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds während eines Geschäftsjahrs als sogenannter „Good Leaver“ wird der STI, wenn nach Ablauf des Geschäftsjahres die entsprechende Zielerreichung festgestellt ist, zeitanteilig *(pro rata temporis)* zum im Anstellungsvertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkt gewährt. Als „Good Leaver“ gilt ein Vorstandsmitglied, wenn es das Unternehmen auf Wunsch oder Veranlassung der Gesellschaft verlässt, ohne seinerseits hierfür einen Grund gegeben zu haben, oder wenn das Vertragsverhältnis einfach ordnungsgemäß ausläuft. Im Einzelfall bleibt der Aufsichtsrat indes befugt, die bestehenden STI-Ansprüche eines während des Geschäftsjahres ausscheidenden Vorstandsmitglieds mit einer Einmalzahlung abzufinden (in diesem Fall wird die Gesellschaft dann eine Abweichung von der Empfehlung G.12 des DCGK erklären). Scheidet das Vorstandsmitglied als sogenannter „Bad Leaver“ aus den Diensten der Gesellschaft aus, entfallen sämtliche Ansprüche auf den Jahresbonus. Als „Bad Leaver“ gilt ein Vorstandsmitglied, wenn es das Unternehmen von sich aus ohne Grund verlässt oder wenn die Gesellschaft das Vertragsverhältnis aus einem vom Vorstandsmitglied verursachten wichtigen Grund gekündigt hat.

- **Langfristige, mehrjährige variable Vergütung (LTI):**
  Mit der neu gestalteten LTI-Komponente erhalten die Vorstandsmitglieder zudem eine langfristige, mehrjährige Vergütung. Grundlage für die Bestimmung der Höhe des LTI ist wiederum der Zielbetrag („LTI-Zielbetrag“). Dies ist der Betrag, der dem Vorstandsmitglied zustehen würde, wenn es die Mehrjahresziele zu 100 % erreicht. Der LTI-Zielbetrag beträgt circa 36 % der gesamten Ziel-Direktvergütung. 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. Zwischen den Werten von 0 % bis 150 % wird eine lineare Zielerreichungsgerade gebildet, aus der je nach konkreter Zielerreichung der LTI-Auszahlungsbetrag ermittelt wird. Die Performance-Periode des LTI beträgt drei Jahre.

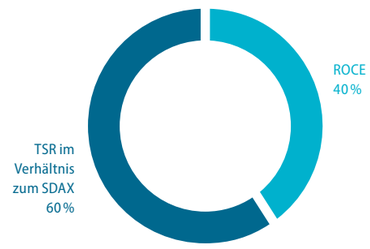
Die Ermittlung der Zielerreichung erfolgt nach Ende einer Performance-Periode auf Basis der Ist-Werte. Die Abgeltung des LTI erfolgt nach Ablauf einer Bemessungsperiode von drei Jahren als Barvergütung. Die Vorstandsmitglieder sind allerdings verpflichtet, die Hälfte des Brutto-Auszahlungsbetrags in Aktien der LEONI AG anzulegen und diese Aktien jeweils mindestens ein Jahr in einem gesonderten Sperrdepot zu halten (Share Ownership Obligation). Der Aktienerwerb erfolgt nach der Hauptversammlung über die Börse.

Bei Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds vor dem Ende einer Performance-Periode als sogenannter „Good Leaver“ wird der LTI, wenn nach Ablauf der Performance-Periode die entsprechende Zielerreichung festgestellt ist, für das Ausscheidensjahr zeitanteilig *(pro rata temporis)* zum in Anstellungsvertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkt gewährt. Im Einzelfall bleibt der Aufsichtsrat indes befugt, die bestehenden LTI-Ansprüche eines während der Performance-Periode ausscheidenden Vorstandsmitglieds mit einer Einmalzahlung abzufinden (in diesem Fall wird die Gesellschaft dann eine Abweichung von der Empfehlung G.12 des DCGK erklären). Scheidet das Vorstandsmitglied als sogenannter „Bad Leaver“ aus den Diensten der Gesellschaft aus, entfallen sämtliche Ansprüche für das Ausscheidensjahr auf den LTI.

Im Zuge der vertraglichen Umsetzung des neuen Vergütungssystems mit Rückwirkung zum 1. Januar 2020 (dazu oben III.) wird festgehalten, dass bei sämtlichen Vorstandsmitgliedern keine Ansprüche aus der sogenannten Langfristkomponente gemäß den bisherigen Anstellungsverträgen bestehen. Nach dem neuen Vergütungssystem erhalten die Vorstandsmitglieder daher potentiell erst wieder nach Ablauf des Geschäftsjahres 2022, also im Jahr 2023 einen Zufluss aus der LTI-Komponente.

Der auszuzahlende Betrag hängt zunächst für die Zeit, in der noch keine CSR-Komponente definiert ist, von der Erreichung der Zielwerte relativer Total Shareholder Return (rTSR) im Vergleich zum gesamten SDAX und dem ROCE (Kapitalrendite) ab. Der Aufsichtsrat ist indes berechtigt, künftig als dritte Zielkomponente auch verschiedene Nachhaltigkeitsziele und Ziele aus dem Bereich der Corporate Social Responsibility (CSR) vorzusehen. Solange keine Nachhaltigkeitsziele und CSR-Ziele vorgesehen sind, wird der relative TSR als aktienkursbasierte Komponente mit 60 % und der ROCE mit 40 % als LTI-Zielgrößen berücksichtigt.

Struktur des LTI



Sobald der Aufsichtsrat Nachhaltigkeitsziele und CSR-Komponenten als weitere LTI-Komponente festlegt, werden diese 25 % der LTI-Komponente ausmachen, während dann der rTSR als aktienkursbasierte Komponente mit einer Gewichtung von 45 % und der Zielwert ROCE mit einer Gewichtung von 30 % in die Berechnung des LTI einfließen sollen.

– Die **Kennzahl relativer 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.

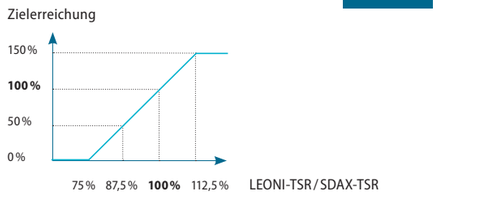
  Die **LEONI-Kursperformance (LEONI-TSR)** ermittelt sich aus dem Anfangskurs als volumengewichteter Durchschnitt der Schlusskurse der LEONI-Aktie im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) der Frankfurter Wertpapierbörse an den Börsenhandelstagen der letzten beiden Monate vor Beginn der jeweiligen Performanceperiode und dem Endkurs als volumengewichteter Durchschnitt der Schlusskurse der LEONI-Aktie im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) der Frankfurter Wertpapierbörse an den Börsenhandelstagen der letzten beiden Monate der jeweiligen Performanceperiode sowie den Dividenden als Summe aller in der Performanceperiode ausgeschütteten Dividenden je Aktie.

  Für die Berechnung der SDAX-Performance (SDAX-TSR) ist der Anfangswert das arithmetische Mittel der Schlussstände im SDAX an den Börsenhandelstagen der letzten beiden Monate vor Beginn der jeweiligen Performanceperiode und der Endwert das arithmetische Mittel der Schlussstände im SDAX an den Börsenhandelstagen der letzten beiden Monate der jeweiligen Performanceperiode. Für den Fall, dass die Gesellschaft dem SDAX nicht mehr angehört, der SDAX erheblich geändert wird oder sonstige Entwicklungen auftreten, die einen Bezug zum SDAX nicht mehr angemessen erscheinen lassen, kann der Aufsichtsrat einen anderen geeigneten Aktienindex als Bezugsgröße wählen.

  Der SDAX-TSR bildet den 100 %-Zielwert für das rTSR-Ziel im LTI.

  Führen Kapitalmaßnahmen zu einer Verringerung oder Erhöhung der Anzahl der Aktien der Gesellschaft (z. B. Aktiensplit oder Zusammenlegung von Aktien), wird dieser Effekt bei der Ermittlung der Zielerreichung im rTSR durch geeignete Rechnungen berücksichtigt und in seiner Wirkung neutralisiert.

Relativer TSR (rTSR) — Beispiel



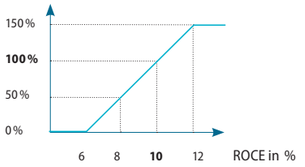
  Für die rTSR-Zielvorgabe 2020 (Periode 2020 bis 2022) gelten der Anfangskurs der LEONI-Aktie von EUR 11,55 und der Anfangswert SDAX-TSR von 12.128,03. Eine Zielerreichung von 100 % ist erreicht, wenn am Ende der Performanceperiode der LEONI-TSR dem SDAX-TSR entspricht. Die Zielerreichung beträgt 0 %, wenn das Verhältnis von LEONI-TSR zu SDAX-TSR unter 75 % beträgt. Eine Zielerreichung von 150 % ist erreicht, wenn das Verhältnis von LEONI-TSR zu SDAX-TSR mindestens 112,5 % beträgt.

  Die mehrjährige Vergütungskomponente wird mithin zunächst mit 60 % und jedenfalls zu mindestens 45 % unter Berücksichtigung einer im Wesentlichen aktienbasierten Komponente (rTSR) ermittelt. Die Kursentwicklung der LEONI-Aktie wird damit ein maßgeblicher 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. Der überwiegende Anteil der langfristigen variablen Vergütung hängt von der Erreichung des rTSR-Ziels ab. Das rTSR-Ziel wird höher gewichtet, damit sich die Unterstützung der strategischen Ausrichtung und die Entwicklung des Unternehmenswerts beim LTI stärker wiederspiegeln.

  Die Gewährung eigener Aktien oder Aktienoptionspläne oder andere Formen der aktienbasierten Vergütung sind wie bisher nicht Bestandteil des Vergütungssystems. Allerdings sieht das Vergütungssystem ein Aktienhalteprogramm (sog. Share Ownership Obligation) vor, wonach die Vorstandsmitglieder die Hälfte des Brutto-Auszahlungsbetrags des LTI in Aktien der LEONI AG investieren und diese Aktien mindestens ein Jahr in einem gesonderten Sperrdepot halten müssen. Damit entspricht die Gesellschaft auch der Empfehlung G.10 des DCGK. Der Aufsichtsrat behält sich insoweit vor, die Einzelheiten in sogenannten Share Ownership Guidelines zu regeln.

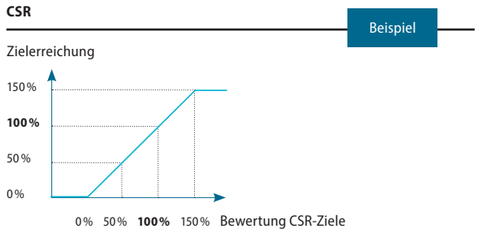
– Die Zielkomponente ROCE (Return on Capital Employed) ist eine Gesamtkapitalrenditekennziffer, anhand der der Vorstand die Rentabilität der Segmente überwacht. Sie ist besonders geeignet, den langfristigen Unternehmenserfolg abzubilden. Der ROCE errechnet sich aus dem Verhältnis des EBIT zum durchschnittlichen Capital Employed (CE), welches das nichtzinstragende Vermögen abzüglich der nichtzinstragenden Verbindlichkeiten darstellt. Dabei werden ROCE und Capital Employed gegebenenfalls bereinigt um Sondereffekte wie beim STI. Das Capital Employed ist Goodwill + Anlagevermögen + Vorräte + Forderungen aus Lieferungen und Leistungen – Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen. Der ROCE wird auf Basis des Konzernabschlusses nach den jeweils geltenden Vorgaben der Konzernrechnungslegung für das jeweilige Geschäftsjahr berechnet. Die Höhe der ROCE-Jahresziele für die Geschäftsjahre der Performance-Periode wird vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen vorab festgesetzt, wobei er sich grundsätzlich an den ROCE-Zielvorgaben der mittelfristigen Budgetplanung orientiert. Die Zielerreichung bemisst sich anhand des jeweiligen Drei-Jahresdurchschnitts der Zielerreichungen in %-Punkten in den einzelnen Jahren der Bemessungsperiode.

ROCE — Beispiel



– Das neue Vergütungssystem soll es dem Aufsichtsrat ermöglichen, in die langfristige variable Vorstandsvergütung auch Nachhaltigkeitsziele und sogenannte CSR-Ziele zu integrieren. CSR steht für Corporate Social Responsibility und umfasst damit Erfolgsfaktoren des Unternehmens, die sich nicht unmittelbar in bilanziellen Positionen ausdrücken, für den nachhaltigen Erfolg von LEONI aber unerlässlich sind. Da die Steuerungsfunktion dieser Ziele allerdings – anders als bei messbaren betriebswirtschaftlich orientierten Zielen – nicht einfach zu bestimmen ist, soll für die LTI-Tranche des Geschäftsjahrs 2020 noch von einer Orientierung an Nachhaltigkeitszielen und CSR-Zielen abgesehen werden. Zudem möchte der Aufsichtsrat gerade bei dieser LTI-Komponente ausreichend Zeit für seine Erörterung und Beschlussfassung haben und die angedachten Parameter auch in Probeläufen testen. Die Nachhaltigkeitsziele und CSR-Ziele sollen spätestens für die Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023 Teil der LTI-Komponente sein; andernfalls wird der Zielbetrag der LTI-Komponente um 25 % gekürzt. Als denkbare Nachhaltigkeitsziele und CSR-Ziele kommen z.B. Mitarbeiterzufriedenheit und Förderung der Diversity (Employee Engagement), Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score) und Sustainability (CO_2-Reduktion) in Betracht (diese Aufzählung dient lediglich der Illustration und ist weder abschließend noch für sich genommen zwingend; der Aufsichtsrat darf die finale Auswahl und Gewichtung der Nachhaltigkeitsziele und CSR-Ziele nach billigem Ermessen vornehmen). Der Aufsichtsrat wird aber auch bei einer LTI-Komponente „Nachhaltigkeitsziele und CSR-Ziele“ darauf achten, dass diese dem Vorstand klar und transparent erläutert werden und demzufolge nach Ablauf der dreijährigen Performance-Periode, die auch für diese dritte LTI-Komponente gilt, sinnvoll zu bewerten sind.

Die folgende Graphik zeigt rein illustrativ, wie die CSR-Ziele künftig (gewichtet) in die LTI-Berechnung eingehen können.



Der Aufsichtsrat ermittelt nach dem Ende der dreijährigen Performance-Periode auf der Basis der Ist-Werte die Zielerreichung des ROCE, die sich aus dem testierten Konzernabschluss ergibt, sowie anhand der öffentlich zugänglichen und damit transparenten Vergleichswerte des SDAX die Zielerreichung des relativen TSR. Hinsichtlich der gegebenenfalls als dritte LTI-Komponente aufgenommenen Nachhaltigkeitsziele und CSR-Ziele wird der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen die Zielerreichung feststellen.

Werden die LTI-Ziele nicht vollständig erreicht, kann die langfristige variable Vergütung unter dem LTI-Zielbetrag liegen oder vollständig entfallen. Für die Komponenten ROCE und rTSR ist jeweils eine Zielerreichung zwischen 0 % und 150 % möglich, und auch hinsichtlich der CSR-Ziele wird der Aufsichtsrat eine Zielerreichung zwischen 0 % und 150 % feststellen. Die gewichtete Addition der zwei oder gegebenenfalls drei Zielerreichungswerte, dividiert durch zwei oder drei, ergibt die Gesamt-Zielerreichung im LTI (0 % bis 150 %). Das Produkt der prozentualen Gesamt-Zielerreichung und des LTI-Zielbetrags ergibt den Auszahlungsbetrag für den jährlichen LTI-Bonus. Nach der dreijährigen Performance-Periode gibt es keine weiteren Aufschubzeiten für die Auszahlung des LTI-Bonus. Der Auszahlungsbetrag ist am Tag nach der Aufsichtsratssitzung, in welcher der Konzernabschluss festgestellt wird, fällig. Die Hälfte des Brutto-Auszahlungsbetrags ist von den Vorstandsmitgliedern gemäß der Share Ownership Obligation in Aktien der LEONI AG anzulegen.

VII.
Aktuelle Gesamtzielvergütung unter dem neuen Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat legt unter Berücksichtigung der Marktüblichkeitsanalyse und entsprechender Überlegungen zur Angemessenheit die Grundvergütung im neuen Vergütungssystem auf EUR 900.000 p.a. für die oder den Vorstandsvorsitzenden, und auf EUR 600.000 p.a. für die ordentlichen Mitglieder des Vorstands fest.

Dementsprechend wird er die Gesamtzielvergütung im Geschäftsjahr 2020 für die Vorstandsmitglieder wie folgt festsetzen (Beträge jeweils in Euro):

Zielvergütung	**Vorstandsvorsitzende(r)**	**Ordentliche Vorstandsmitglieder**
Festvergütung	900.000	600.000
Vorsorgebeitrag	270.000	180.000
Nebenleistungen	ca. 40.000	ca. 40.000
STI-Zielbetrag	610.000	406.800
LTI-Zielbetrag	850.000	567.000
Zielvergütung 2020	**ca. 2.670.000**	**ca. 1.793.800**

Der Aufsichtsrat hält diese Gesamtzielvergütungen angesichts der anstehenden Aufgaben und erwarteten Leistungen des Vorstands sowie im Licht der aktuellen Lage der Gesellschaft im Vergleich zu anderen Unternehmen einer geeigneten Vergleichsgruppe sowie mit Blick auf den vertikalen Vergleich innerhalb der LEONI-Gruppe für angemessen und üblich. Diese Einschätzung ist ihm auch durch den unabhängigen externen Vergütungsberater Korn Ferry bestätigt worden.

- Für den sogenannten „Peer-Group-Vergleich" (horizontale Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung) hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung von Korn Ferry 14 Vergleichsunternehmen aus dem SDAX und MDAX herangezogen, die nach ihrer Branche, Größe, Region und Transparenz der Vorstandsvergütung mit LEONI sinnvoll zu vergleichen sind.[1]

Ausweislich der zuletzt vorliegenden Zahlen dieser Peer Group rangiert LEONI im Vergleich der Kennzahl Umsatz auf einem Perzentilrang von 63 %, in Bezug auf die Marktkapitalisierung auf einem Perzentilrang von 13 %, in Bezug auf die Bilanzsumme auf einem Perzentilrang von 38 %, und schließlich mit Blick auf die Mitarbeiter auf einem Perzentilrang von 88 %.

- Für den Angemessenheitsvergleich innerhalb der LEONI-Gruppe (vertikale Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung) hat der Aufsichtsrat insbesondere die Entwicklung der Vergütung des obersten Führungskreises und der Belegschaft insgesamt herangezogen. Über diese vertikale Angemessenheitsprüfung hinaus hat der Aufsichtsrat die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems zwar nicht direkt weiter berücksichtigt, weist aber darauf hin, dass künftig insbesondere im Rahmen der für den LTI vorgesehenen Nachhaltigkeitsziele und CSR-Ziele die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als verhaltenssteuernde Zielvorgabe für den Vorstand vorgesehen werden können.

Das Vergütungssystem für den Vorstand der LEONI AG erfüllt damit seiner Struktur nach sowie in der konkreten Ausgestaltung und der Höhe nach alle Anforderungen für eine zeitgemäße, wettbewerbsfähige Entlohnung von Vorstandsmitgliedern und entspricht guter Corporate Governance:

- Hohe Transparenz und Nachvollziehbarkeit
- Ausgewogene Auswahl von Leistungsindikatoren
- Nachvollziehbare Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile
- Starke Orientierung am Unternehmenserfolg und der Unternehmensperformance
- Berücksichtigung langfristiger Zielsetzungen
- Einbezug der Aktienkursentwicklung und Unternehmenswertsteigerung
- Angemessenheit und Üblichkeit in horizontaler und vertikaler Hinsicht

VIII.
Maximalvergütung

Die Gesellschaft versteht unter Maximalvergütung die maximal erreichbare Vergütung eines Vorstandsmitglieds in einem Geschäftsjahr. Dabei handelt es sich um den maximalen Aufwand der LEONI AG je Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr. Die Maximalvergütung wird aus der Summe aller Bestandteile der Vorstandsvergütung bei maximaler Zielerreichung berechnet.

Der Aufsichtsrat geht bei der im Vergütungssystem vogeschlagenen Maximalvergütung von der Jahres-Zielvergütung aus, wie sie auch für das Geschäftsjahr 2020 vorgesehen ist. Da die daraus abgeleiteten variablen Vergütungsbestandteile bei einer Überschreitung der Zielvorgaben von 175 % für den STI und von 150 % für den LTI betragen können, ergeben sich daraus folgende Beträge im Fall einer optimalen (maximalen) Zielerreichung (alle Beträge in Euro):

Zielvergütung	**Vorstandsvorsitzende(r)**	**Ordentliche Vorstandsmitglieder**
Festvergütung	900.000	600.000
Vorsorgebeitrag	270.000	180.000
Nebenleistungen	40.000	40.000
STI-Zielbetrag	1.067.500	711.900
LTI-Zielbetrag	1.275.000	850.500
Vergütung optimale Zielerreichung	**3.552.500**	**2.382.400**

Demzufolge lautet der Vorschlag für die jährliche Maximalvergütung im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG wie folgt:

Funktion	**Maximalvergütung**
Vorstandsvorsitzende(r)	EUR 3.552.500
Vorstandsmitglieder (ordentliche)	EUR 2.382.400

1 Es handelt sich um folgende 14 Unternehmen, die in den Peer-Gruppen-Vergleich einbezogen worden sind: Deutz, Dürr, Fuchs Petrolub, GEA, Hella, K+S, KION, Krones, MTU Aero Engines, Osram, Rheinmetall, Salzgitter, Schaeffler, Stabilus.

Wichtiger Hinweis: Die Maximalvergütung ist nach der aktienrechtlichen Konzeption weder die vom Aufsichtsrat angestrebte oder zwingend als angemessen angesehene Vergütungshöhe. Sie ist deutlich von der Jahreszielvergütung zu unterscheiden. Sie setzt lediglich einen absoluten Rahmen nach oben (Cap), etwa um bei einem unvorhergesehen guten Geschäftsjahr eine unverhältnismäßig hohe Vorstandsvergütung zu vermeiden.

IX.
Wesentliche Änderungen gegenüber aktuellem Vergütungssystem

Das neue Vergütungssystem unterscheidet sich gegenüber der bisherigen Vorstandsvergütung zum einen dadurch, dass es nicht mehr drei, sondern nur noch zwei variable Vergütungskomponenten gibt, weil die Mittelfristkomponente wegfällt. Ferner sind die einzelnen Zielkomponenten verändert und deutlich vereinfacht worden. Schließlich hat sich die relative Gewichtung der verschiedenen Vergütungsbestandteile verändert, vor allem durch eine stärkere Fokussierung auf Cash-Flow orientierte Kennzahlen.

X.
Außergewöhnliche Entwicklungen

Die Kriterien für die Bemessung der erfolgsabhängigen Vergütung und die zu Beginn des Geschäftsjahrs vom Aufsichtsrat festgelegten Jahresziele werden im Verlauf eines Geschäftsjahres nicht geändert. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter sind in dem neuen Vergütungssystem ausgeschlossen.

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. Als außergewöhnliche, unterjährige Entwicklungen kommen z. B. außergewöhnliche Änderungen der Wirtschaftssituation (z. B. durch Wirtschaftskrisen, Gesundheitskrisen mit Auswirkungen auf die Weltwirtschaft) in Betracht, die die ursprünglichen Unternehmensziele hinfällig werden lassen, sofern diese nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als außergewöhnliche unterjährige Entwicklungen. Sofern es zu außergewöhnlichen Entwicklungen kommt, die eine Anpassung erforderlich machen, wird der Aufsichtsrat darüber ausführlich und transparent berichten. Auch bei der Zielfeststellung des LTI kann der Aufsichtsrat solchermaßen außergewöhnliche Entwicklungen in begründeten seltenen Sonderfällen angemessen berücksichtigen.

XI.
Clawback Regelungen für die variable Vergütung

Die Kriterien für die Bemessung der erfolgsabhängigen Vergütung und die zu Beginn des Geschäftsjahrs vom Aufsichtsrat festgelegten Jahresziele werden im Verlauf eines Geschäftsjahres nicht geändert.

- Bei Vorliegen eines schweren Pflicht- oder Compliance-Verstoßes kann der Aufsichtsrat die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen bis auf null reduzieren. Abhängig von der Schwere des Verstoßes kann der Aufsichtsrat die langfristige erfolgsabhängige Vergütung ganz oder teilweise ersatzlos verfallen lassen.

- Die Gesellschaft hat gegen ein Vorstandsmitglied einen Anspruch auf Rückzahlung der gezahlten erfolgsabhängigen Vergütung, wenn sich nach Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung herausstellen sollte, dass der dem Anspruch auf die erfolgsabhängige Vergütung zugrunde liegende testierte und festgestellte Konzernabschluss objektiv fehlerhaft war und daher nach den relevanten Rechnungslegungsvorschriften nachträglich korrigiert werden musste, und unter Zugrundlegung des korrigierten testierten Konzernabschlusses kein oder ein geringerer Anspruch auf erfolgsabhängige Vergütung entstanden wäre. Ein Verschulden des Vorstandsmitglieds in Bezug auf die Notwendigkeit einer Korrektur des Konzernabschlusses ist nicht erforderlich. Der Rückforderungsanspruch wird mit der Korrektur des Jahresabschlusses fällig. Er besteht auch dann, wenn das Amt und/oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Fälligkeit des Rückforderungsanspruchs bereits beendet ist. Der Rückforderungsanspruch besteht in Höhe der Differenz zwischen der ausgezahlten erfolgsabhängigen Vergütung und der erfolgsabhängigen Vergütung, die unter Zugrundelegung des korrigierten testierten Konzernabschlusses hätte ausbezahlt werden müssen. Das Vorstandsmitglied hat den Brutto-Betrag zu erstatten, also den Betrag des Rückforderungsanspruchs einschließlich der darauf von der Gesellschaft abgeführten Steuern und Sozialabgaben. Eine nachträgliche Korrektur des Konzernabschlusses führt keinesfalls zur Erhöhung des Anspruchs auf erfolgsabhängige Vergütung.

Die Einzelheiten der Clawback-Vereinbarung kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen individualvertraglich mit den Vorstandsmitgliedern in den Anstellungsverträgen vereinbaren.

XII.
Anrechnung einer Vergütung aus einer Nebentätigkeit

Die Mandatsvergütung aus etwaigen konzerninternen Aufsichtsratsmandanten oder sonstigen Doppelmandaten wird auf die Vorstandsvergütung angerechnet.

Sofern ein Vorstandsmitglied mit Zustimmung ein konzernexternes Aufsichtsratsmandat übernehmen will, entscheidet der Aufsichtsrat im Rahmen der erforderlichen Zustimmungsentscheidung, ob eine Anrechnung der externen Vergütung auf die Vorstandsvergütung erfolgt. Dabei wird sich der Aufsichtsrat insbesondere an dem voraussichtlichen Zeitaufwand des konzernfremden Aufsichtsratsmandats orientieren.

XIII.
Leistungen bei Antritt und bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Der Aufsichtsrat entscheidet beim Antritt der Tätigkeit durch ein Vorstandsmitglied nach pflichtgemäßen Ermessen, ob und in welchem Umfang zusätzliche Vergütungsleistungen (z.B. Umzugsbeihilfe oder Ausgleich von Verdienstausfällen aufgrund des Wechsels zu LEONI) individualvertraglich zugesagt werden.

Der Aufsichtsrat kann anlässlich des Antritts der Vorstandstätigkeit einen Ausgleich für den Verfall von Leistungen des vorherigen Arbeitsgebers gewähren (z. B. Versorgungszusagen) oder sich an den Kosten für einen Umzug des Vorstandsmitglieds beteiligen. Die Höhe des Ausgleichs und der Umzugskosten sind individualvertraglich festzulegen. Die Umzugskosten sollen einen angemessenen Maximalbetrag nicht überschreiten.

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 Abfindung maßgebliche Jahresvergütung ergibt sich im Grundsatz aus der Summe des Festgehalts und dem STI-Zielbetrag. Für die Vorstandsmitglieder Aldo Kamper, Ingrid Jägering und Dr. Ursula Biernert ist neben der Festvergütung und dem STI-Zielbetrag auch der LTI-Zielbetrag für die Berechnung der Abfindung zu berücksichtigen. Im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines wichtigen Grundes für eine Kündigung durch die Gesellschaft wird keine Abfindung gewährt.

XIV.
Sonstige wesentliche Regelungen im Anstellungsvertrag

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden bei Erstbestellungen in der Regel eine Laufzeit von drei Jahren nicht übersteigen. Eine ordentliche Kündigung des Anstellungsvertrags ist für beide Seite ausgeschlossen. Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund bleibt davon unberührt. Im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Mandats endet auch automatisch der Anstellungsvertrag (Koppelungsklausel).

Der Anstellungsvertrag wird keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) enthalten. Der Anstellungsvertrag wird schließlich kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot enthalten.

Der Aufsichtsrat kann bei Neubestellungen den neu eintretenden Vorstandsmitgliedern die variablen Bezüge in einem angemessenen Umfang für einen begrenzten Zeitraum garantieren.

XV.
Transparenz, Dokumentation und Vergütungsbericht

Im Fall eines das Vergütungssystem bestätigenden Beschlusses durch die Hauptversammlung werden der Beschluss und das Vergütungssystem unverzüglich auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht und für die Dauer der Gültigkeit des Vergütungssystems, mindestens jedoch für zehn Jahre, dort kostenfrei öffentlich zugänglich gehalten.

Darüber hinaus erstellen Vorstand und Aufsichtsrat der LEONI AG jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und ihren verbundenen Unternehmen gewährte und geschuldete Vergütung („Vergütungsbericht"). Der Vergütungsbericht, der vom Abschlussprüfer zu prüfen ist, wird gemäß § 162 AktG detaillierte Angaben zu der individuellen Vergütung der einzelnen Organmitglieder sowie zu der Entwicklung der Vorstandsvergütung enthalten. Die Hauptversammlung der Gesellschaft beschließt sodann über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr. Die erstmalige Beschlussfassung hat bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, gerechnet ab Beginn des zweiten Geschäftsjahres, das auf den 31. Dezember 2020 folgt, zu erfolgen.

XVI.
Sonderregelungen für die Bestellung von Herrn Hans-Joachim Ziems als Mitglied des Vorstands

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 13. März 2020 beschlossen, Herrn Hans-Joachim Ziems für den Zeitraum von einem Jahr (1. April 2020 bis 31. März 2021) zum Mitglied des Vorstands zu bestellen, und zwar als Chief Restructuring Officer (CRO) mit der Aufgabe, die laufende finanzielle und operative Restrukturierung der Gesellschaft zu verantworten. Herr Ziems war bereits seit Oktober 2019 als Generalbevollmächtigter auf der Basis eines Anstellungsvertrags als leitender Angestellter tätig. Unter diesem Anstellungsvertrag erhielt Herr Ziems ein fixes Gehalt von monatlich EUR 108.750 (brutto). Mittelbar profitiert Herr Ziems auch von den Honoraren der Beratungsfirma Ziems & Partner, die ebenfalls seit Oktober 2019 für LEONI tätig ist. Herr Ziems ist an der Beratungsfirma Ziems & Partner maßgeblich beteiligt. Die Beratungsfirma Ziems & Partner wird für ihre Restrukturierungsberatung nach branchenüblichen Stundensätzen nach tatsächlichem Aufwand und einer Erfolgskomponente entlohnt. Der Aufsichtsrat hat den Mandatsvertrag mit der Beratungsfirma Ziems & Partner bei seiner Entscheidung zur Bestellung von Herrn Ziems als Vorstandsmitglied berücksichtigt und gebilligt.

Durch den Wechsel von Herrn Ziems von der Stellung als Generalbevollmächtigter in den Vorstand soll das bestehende finanzielle Arrangement nicht verändert werden, insbesondere nicht zulasten von LEONI. Der Aufsichtsrat hat daher im Rahmen des Vergütungssystems angesichts der Sondersituation für Herrn Ziems, der nur für ein Jahr Mitglied des Vorstands sein soll, beschlossen, seinen bestehenden Anstellungsvertrag zu gleichen materiellen Konditionen, also mit dem geltenden Fixgehalt, als Vorstands-Anstellungsvertrag fortzuführen. Der Aufsichtsrat weicht damit von dem Vergütungssystem, wie es für die übrigen Vorstandsmitglieder gilt, bewusst ab, weil dies nach Einschätzung des Aufsichtsrats im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist (§ 87a Abs. 2 Satz 2 AktG). Die Gesellschaft weicht mit der reinen Festvergütung auch von der Soll-Vorschrift des § 87 Abs. 1 Satz 2 AktG und diversen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex ab und hat insoweit eine Abweichung erklärt. Diese Abweichungen erscheinen aber sinnvoll und gerechtfertigt, weil die erfolgreiche finanzielle und operative Restrukturierung der Gesellschaft die entscheidende Grundlage für deren langfristiges Wohlergehen ist und die üblichen Anreizstrukturen der Vorstandsvergütung für Herrn Ziems als Restrukturierungsberater ersichtlich nicht passen.

Beschlussfassung und Abstimmungsergebnis

zur ordentlichen Hauptversammlung der LEONI AG
am 23. Juli 2020

Tagesordnungspunkt 8
Beschlussfassung über die Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder
Der Aufsichtsrat schlägt – gestützt auf die Empfehlung seines Personalausschusses – vor, das in der Anlage zu dieser Einberufung wiedergegebene, vom Aufsichtsrat mit Rückwirkung zum 1. Januar 2020 beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu billigen.

Abstimmungsergebnis
Bei der Abstimmung über TOP 8 wurden 8.170.638 gültige Stimmen abgegeben. Dies entspricht 25,01 %* des eingetragenen Grundkapitals.

Es wurde wie folgt abgestimmt:

Ja	7.350.159 Stimmen; dies entspricht 89,9582%*
Nein	820.479 Stimmen; dies entspricht 10,0418 %*

Der Beschlussvorschlag wurde angenommen.

* Die Prozentzahlen können mathematisch gerundet sein.