

Die **Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz e.V. (DSW)** vertritt Ihre Stimmrechte auf sämtlichen wichtigen Hauptversammlungen.

Erfahren Sie, wie die DSW abstimmen wird auf der

Hauptversammlung der Leifheit AG am 2. Juni 2021

Die DSW plant, das Stimmrecht bei allen Beschlussfassungen wie folgt auszuüben:

1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses der Leifheit Aktiengesellschaft, des gebilligten Konzernabschlusses, des zusammengefassten Lageberichts der Leifheit Aktiengesellschaft und des Konzerns einschließlich des erläuternden Berichts des Vorstands zu den Angaben nach § 289a Abs. 1, § 315a Abs. 1 des Handelsgesetzbuches (HGB) sowie des Berichts des Aufsichtsrats, jeweils für das Geschäftsjahr 2020

 ohne Beschluss

2. Verwendung des Bilanzgewinns

 DSW-Empfehlung: JA

Der ausgewiesene Bilanzgewinn des Geschäftsjahres 2020 in Höhe von EUR 12.400.000,00 soll in Höhe von EUR 9.988.421,10 als Dividende ausgeschüttet (EUR 1,05 je dividendenberechtigte Stückaktie) und in Höhe von EUR 2.411.578,90 auf neue Rechnung vorgetragen werden. Hiergegen bestehen keine Einwände.

3. Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020

 DSW-Empfehlung: JA

Es wurde ein gutes Jahresergebnis erwirtschaftet und es gab keine besonderen negativen Vorkommnisse, die einer Entlastung entgegenstehen.

4. Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2020

 DSW-Empfehlung: JA

Es gab keine besonderen negativen Vorkommnisse, die einer Entlastung entgegenstehen.

5. Wahl des Abschlussprüfers und des Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2021 sowie des Prüfers zur etwaigen prüferischen Durchsicht von Zwischenberichten

 DSW-Empfehlung: JA

Gegen die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft als Abschlussprüfer bestehen keine Einwände - weder mit Blick auf die Rotationsregelungen noch auf die Abschlussprüferkosten.

6. Billigung des Vergütungssystems für Vorstandsmitglieder

✘ DSW-Empfehlung: NEIN

Das zur Abstimmung gestellte Vorstandsvergütungssystem gestaltet sich wie folgt:

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine feste Grundvergütung (beim Vorstandsvorsitzenden ein Anteil von 43-55 % und bei den anderen Vorstandsmitgliedern ein Anteil von 43-55 % an der Gesamtvergütung) und eine variable Vergütung. Die variable Vergütung teilt sich in einen Short Term Incentive (STI; beim Vorstandsvorsitzenden ein Anteil von 12-20 % und bei den anderen Vorstandsmitgliedern ein Anteil 12-20 % an der Gesamtzielvergütung.) und einen Long Term Incentive (LTI; beim Vorstandsvorsitzenden einen Anteil von 33-40 % und bei den anderen Vorstandsmitgliedern einen Anteil von 33-40 % an der Gesamtzielvergütung) auf.

Zum STI: Für den jährlichen STI sind das Ergebnis vor Zinsen und Ertragsteuern (EBIT) und die Summe aus dem Cashflow der betrieblichen Tätigkeit und dem Cashflow aus Investitionstätigkeit, bereinigt um Ein- und Auszahlungen in finanzielle Vermögenswerte und gegebenenfalls aus Erwerben oder Veräußerungen von Unternehmensbereichen (Free-Cash-Flow) sowie über einen Modifier nicht finanzielle Erfolgsziele maßgeblich. Das EBIT-Ziel (50%) und das Free-Cash-Flow-Ziel (50%) werden für das jeweilige Geschäftsjahr im Voraus durch den Aufsichtsrat nach seinem billigen Ermessen unter vorrangiger Beachtung der vom Vorstand jährlich aufgestellten und vom Aufsichtsrat genehmigten Budgetplanung festgelegt. Der Grad der Zielerreichung hinsichtlich der beiden vorgenannten finanziellen Erfolgsziele bestimmt sich nach einer im Voraus definierten und dienstvertraglich fixierten Zielerreichungskurve. Weicht der erreichte Zielwert von dem gesetzten Zielwert um mindestens 20 % nach unten ab, beträgt der Grad der Zielerreichung 0 %. Weicht der erreichte Zielwert von dem gesetzten Zielwert um mehr als 20 % nach oben ab, beträgt der Grad der Zielerreichung maximal 150 %. Zwischenwerte zwischen einer Zielerreichung von 0 % bis 100 % und von 100 % bis 150 % werden jeweils linear interpoliert. Die nicht finanziellen Erfolgsziele beim STI, wie insbesondere die jeweilige individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds, die kollektive Leistung des Vorstands und die Erreichung von Stakeholder-Zielen sowie ggf. weitere Ziele werden über einen Modifier realisiert. Der Modifier beeinflusst die Höhe des STI in einer Bandbreite zwischen plus/minus 20 %.

Zum LTI: Der LTI wird den Mitgliedern des Vorstands in jährlichen Tranchen, die jeweils eine Laufdauer von vier Jahren haben, gewährt und knüpft an die beiden Kriterien ROCE und EPS, wie sie in den jeweiligen Konzernabschlüssen ausgewiesen sind, sowie die Kursentwicklung der Aktie der Leifheit AG an. Das ROCE-Ziel (50%) und das EPS-Ziel (50%) werden für jede vierjährige Performanceperiode im Voraus durch den Aufsichtsrat nach seinem billigen Ermessen unter vorrangiger Beachtung der jeweiligen, vom Aufsichtsrat genehmigten Mittelfristplanung festgelegt und dem Vorstandsmitglied mitgeteilt. Der Grad der Zielerreichung hinsichtlich der beiden vorgenannten Erfolgsziele bestimmt sich nach einer im Voraus definierten und vertraglich festgelegten Zielerreichungskurve. Beträgt der in der jeweiligen Vierjahresperiode erreichte durchschnittliche ROCE weniger als das Mindest-ROCE, so beträgt der Grad der Zielerreichung 0 %, erreicht er das Mindest-ROCE, so beträgt der Grad der Zielerreichung 50 % und erreicht der in der jeweiligen Vierjahresperiode erreichte durchschnittliche ROCE das Höchst-ROCE oder mehr, so entspricht dies einem Grad der Zielerreichung von 150 %. Zwischenwerte zwischen einer Zielerreichung von 50 % bis 100 % und von 100 % bis 150 % werden linear interpoliert.

Beträgt das EPS-Wachstum in der jeweiligen Vierjahresperiode weniger als das Mindest-EPS, so beträgt der Grad der Zielerreichung 0 %, erreicht es das Mindest-EPS, so beträgt der Grad der Zielerreichung 50 % und erreicht das EPS-Wachstum in der jeweiligen Vierjahresperiode das Höchst-EPS oder mehr, so entspricht dies einem Grad der Zielerreichung von 150 %. Zwischenwerte zwischen einer Zielerreichung von 50 % bis 100 % und von 100 % bis 150 % werden linear interpoliert. Die Begrenzung der Gesamtvergütung auf ein Maximum erfolgt durch Festlegung aller Vergütungsbestandteile in den Dienstverträgen und eine Begrenzung (Cap) der beiden variablen Vergütungsbestandteile. Der Short Term Incentive (STI) ist auf maximal 150 % des dienstvertraglich fixierten Zielwertes begrenzt. Der Long Term Incentive (LTI) ist auf maximal 200 % des dienstvertraglich fixierten Zielwertes begrenzt. Im Einzelnen belaufen sich die (theoretischen) jährlichen Maximalvergütungen für die Vorstandsmitglieder auf: (1) Vorstandsvorsitzender 2,0 Mio. € brutto; (2) Andere Mitglieder des Vorstands 1,5 Mio. € brutto.

Das Vergütungssystem sieht die Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütungen zurzeit nicht vor (kein Claw-Back). In Ermangelung einer Claw-Back-Regelung kann die DSW diesem Vergütungssystem nicht zustimmen.

7. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

✘ DSW-Empfehlung: NEIN

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats besteht aus einer festen Vergütung und dem Sitzungsgeld sowie einer kurzfristigen und einer langfristigen variable Vergütungskomponente. Da die DSW einer Beibehaltung/Einführung einer variablen Vergütung für den Aufsichtsrat konzeptionell widerspricht, ist dieser Beschluss abzulehnen. Eine hinreichende Begründung, hiervon im Einzelfall abzuweichen, ist nicht dargetan.

Unseren Abstimmungsempfehlungen liegen die DSW-Richtlinien zur Stimmrechtsausübung zugrunde. Weitere Informationen zu den DSW-Richtlinien erhalten Sie hier.

Die DSW behält sich Abweichungen beim Abstimmungsverhalten vor, sofern sich dies aufgrund neuer Erkenntnisse als notwendig erweisen sollte.