

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 25.05.2022

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, § 315a des Handelsgesetzbuches (HGB) sowie des Berichts des Aufsichtsrats, jeweils für das Geschäftsjahr 2021.

 ohne Beschluss

2. Verwendung des Bilanzgewinns für das Geschäftsjahr 2021  DSW-Empfehlung: JA

Diesem Vorschlag wird zugestimmt.

3. Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021

 DSW-Empfehlung: JA

Die gute Geschäftsentwicklung des Vorjahres konnte fortgesetzt werden. Gegen die Entlastung der Mitglieder des Vorstands bestehen keine Bedenken.

4. Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021

 DSW-Empfehlung: JA

Gegen die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats bestehen ebenfalls keine Bedenken.

5. Wahl des Abschlussprüfers und des Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2022 sowie des Prüfers zur etwaigen prüferischen Durchsicht von Zwischenberichten.

 DSW-Empfehlung: JA

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt/Main, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2022 sowie zum Prüfer für eine etwaige prüferische Durchsicht von Zwischenberichten für das Geschäftsjahr 2022 und für eine etwaige prüferische Durchsicht von Zwischenberichten für das Geschäftsjahr 2023, die vor der ordentlichen Hauptversammlung 2023 erstellt werden, zu bestellen.

Hiergegen bestehen keine Bedenken. Die Leifheit AG hat die KPMG AG als Abschlussprüfer für die Geschäftsjahre 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 und 2021 bestellt. Eine externe Rotation ist derzeit erst nach 10 Jahren erforderlich. Es ist aber nach 5 Jahren bei KPMG eine interne Rotation erforderlich (§ 43 Abs. 6 WPO), weil der Wirtschaftsprüfer, Herr Sebastian Hergarten, die Leifheit AG 2017, 2018, 2019, 2020 und 2021 geprüft hat.

6. Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021 ✘ DSW-Empfehlung: NEIN

Im „Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021“ heißt es u.a.:

„Das Vergütungssystem der Leifheit AG ist insgesamt auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet und steht im Einklang mit der Geschäftsstrategie. Es setzt für die Vorstände einzeln und den Vorstand in seiner Gesamtheit durch eine gewichtige und zugleich differenzierte variable Vergütung deutliche Leistungsanreize, ohne dadurch unverhältnismäßige Risiken zu begründen.

Das Vergütungssystem entspricht den Bestimmungen des Aktiengesetzes und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Es berücksichtigt darüber hinaus die Anforderungen von institutionellen Investoren und Stimmrechtsberatern. Die Vorstandsmitglieder erhalten eine feste Grundvergütung und eine variable Vergütung. Die variable Vergütung teilt sich in einen Short Term Incentive (STI) und einen Long Term Incentive (LTI) auf. Innerhalb der variablen Vergütung liegt der Schwerpunkt auf dem LTI. Das im Folgenden vorgestellte Vergütungssystem gilt für alle Vorstandsmitgliederverträge, die nach der ordentlichen Hauptversammlung 2021 neu abgeschlossen oder verlängert werden.

Das Vergütungssystem sieht für alle Vorstandsmitglieder eine Maximalvergütung vor. Die Maximalvergütung wird jeweils dienstvertraglich verankert. Die Begrenzung der Gesamtvergütung auf ein Maximum erfolgt durch lückenlose Festlegung aller Vergütungsbestandteile in den Dienstverträgen und eine Begrenzung (Cap) der beiden variablen Vergütungsbestandteile. Der 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:

- Vorstandsvorsitzender 2,0 Mio. € brutto
- Andere Mitglieder des Vorstands 1,5 Mio. € brutto

[...]“

Das Vergütungssystem enthält einen Mix aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen, wobei die variablen Komponenten teilweise kurz- und langfristig angelegt sind, sowie Maximalobergrenzen (Caps), was zu begrüßen ist. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf den Vergütungsbericht verwiesen.

(1) Der Vergütungsbericht ist nicht ausreichend klar und transparent. Im Vergütungsbericht heißt es:

„Das Vergütungssystem entspricht den Bestimmungen des Aktiengesetzes und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.“

Aus der „Entsprechenserklärung“ zum Deutschen Corporate Governance Kodex (§ 162 AktG) ergibt sich jedoch, dass die Leifheit AG von den Empfehlungen des DCGK teilweise abweicht. Die Abweichung von den Empfehlungen des DCGK bzw. der Inhalt der Entsprechenserklärung erschließt sich nicht ohne Weiteres aus dem Vergütungsbericht.

Die Entsprechenserklärung ist auf der Internetseite der Leifheit AG auch nicht unter der Rubrik „Hauptversammlung“ zu finden, sondern muss an anderer Stelle unter der Rubrik „Corporate Governance“ abgerufen werden.

In dieser Hinsicht ist der Vergütungsbericht unklar bzw. nicht transparent.

(2) Das Vergütungssystem der Leifheit AG weicht teilweise von den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) ab.

Gemäß G.11 des DCGK in der aktuellen Fassung vom 16.12.2019 soll der Aufsichtsrat die Möglichkeit haben, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können (sog. „Claw back“). Abweichend von der Empfehlung in G.11 DCGK verzichtet die Leifheit AG in ihrem Vergütungssystem auf Claw-back-Regelungen – so die Entsprechenserklärung der Leifheit AG vom Dezember 2021:

„Von dieser Empfehlung, die wohl auch das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder betrifft, wird vorsorglich eine Abweichung erklärt. Die rechtliche Zulässigkeit sogenannter Claw Back-Klauseln, die in der Empfehlung G.11 in Bezug genommen werden, ist nach wie vor nicht abschließend geklärt und insbesondere höchstrichterlich noch nicht entschieden. Der Aufsichtsrat hat sich daher dazu entschlossen, keine Claw Back-Klausel in die Vorstandsdiensverträge und in das Vergütungssystem aufzunehmen.“ Dieser Begründung wird diesseits so nicht gefolgt. Der Umstand, dass vom Gesetzgeber erlassene Regelungen oder Klauseln, die auf Grund von gesetzlichen Vorschriften vereinbart werden, Gegenstand gerichtlicher Kontrolle sein können, ist ein Merkmal der Gewaltenteilung (Legislative, Exekutive, Judikative) und insofern nicht ungewöhnlich.

Der DCGK in der aktuellen Fassung vom 16.12.2019 wie auch der Entwurf des DCGK vom 21.01.2022 (abrufbar unter www.dcgk.de/de/konsultationen/aktuelle-konsultationen.html) enthalten die Empfehlung von Claw-back-Regelungen. Der Wille des Gesetzgebers ist, solche Regelungen weiterhin zu empfehlen.

Es ist bekannt, dass andere börsennotierte Unternehmen in ihren Vergütungssystemen Malus- und Clawback-Regelungen verwenden (z.B. Adidas AG, Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA).

Insofern hält die DSW die Verwendung von Claw-back-Regelungen für zumutbar.

In Ermangelung einer Claw-Back-Regelung stimmt die DSW dem Vergütungsbericht nicht zu.

7. Billigung des Vergütungssystems für Vorstandsmitglieder ✘ **DSW-Empfehlung: NEIN**

Siehe oben zu TOP 6. In Ermangelung einer Claw-Back-Regelung stimmt die DSW dem Vergütungssystem nicht zu.

8. Schaffung eines genehmigten Kapitals 2022 und entsprechende Satzungsänderung

 **DSW-Empfehlung: JA**

Der Vorratsbeschluss sieht eine Kapitalerhöhung um maximal 6.000.000,00 EUR („sechs Millionen Euro“) vor, was 20 Prozent des Grundkapitals entspricht. Der Bezugsrechtsausschluss ist in der Höhe begrenzt. Hiergegen bestehen keine Bedenken.

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.