

**Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der
LEONI AG
zu den Empfehlungen der
„Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“
gemäß § 161 AktG**

Die LEONI AG entspricht mit der nachstehend unter 1. genannten Ausnahme sämtlichen vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („Kodex“) in der Fassung vom 7. Februar 2017, bekanntgemacht im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 24. April 2017, und wird ihnen mit der nachstehend unter 1. genannten Ausnahme auch künftig entsprechen:

1. Der Aufsichtsrat der LEONI AG befasst sich pflichtgemäß mit der Angemessenheit der Vergütung des Vorstands unter regelmäßiger Beachtung der Entwicklungen des unternehmensinternen Lohn- und Gehaltsgefüges, allerdings ohne gezielt und strukturiert die Empfehlung in Ziffer 4.2.2 Abs. 2 Satz 3 des Kodex zu berücksichtigen. Nach Überzeugung des Aufsichtsrats sind bisherige Praxis und gesetzliche Vorgaben nach § 87 AktG für die Bemessung der Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung der üblichen Vergütung hinreichend. Vergleichsmaßstäbe sind nur dann sinnvoll, wenn sie realistisch sind, Orientierung geben und ausreichend Spielraum für Einzelfallbetrachtungen lassen. Diese Anforderungen erfüllt die Kodex-Empfehlung in Ziffer 4.2.2 Abs. 2 Satz 3 nach Ansicht des Aufsichtsrats gerade bei einem Unternehmen wie LEONI mit einem ganz überwiegend in nicht-europäischen Ländern beschäftigten Mitarbeiteranteil nicht. Eine Abgrenzung des oberen Führungskreises und der relevanten Belegschaft wäre aus Sicht des Aufsichtsrats bis zur Beliebigkeit manipulierbar und würde zu nicht mehr nachvollziehbaren Vergleichsmaßstäben führen. Die Empfehlung bietet daher keine effiziente Hilfestellung bei der Festlegung der Vorstandsvergütung.

Seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung am 8. Dezember 2016 hat die LEONI AG mit den vorstehend unter 1. sowie nachstehend unter 2. genannten Ausnahmen sämtlichen Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 5. Mai 2015 und seit deren Bekanntmachung im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 24. April 2017 in der Fassung vom 7. Februar 2017 entsprochen:

2. Die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft erhalten eine variable Vergütung, deren Auszahlung von der Erreichung von mindestens 50% des geplanten Jahresüberschusses während eines Dreijahreszeitraums abhängt. Die bis zum 8. Dezember 2016 geltenden Vorstandsdienstverträge sahen, insbesondere aufgrund der Neubestellung von drei Vorstandsmitgliedern, für die einzelnen Vorstandsmitglieder jeweils unterschiedliche Dreijahreszeiträume vor, die mit Ablauf der Geschäftsjahre 2017, 2018 oder 2019 geendet hätten. Der Aufsichtsrat hat am 8. Dezember 2016 seine Zustimmung erteilt, die laufenden Dreijahreszeiträume einvernehmlich zu beenden und für alle Vorstandsmitglieder einheitlich einen neuen Dreijahreszeitraum zu beginnen, der die Jahre 2017 bis 2019 umfasst. Die Vorstandsmitglieder erhielten für die abgelaufene Zeit der nun vorzeitig beendeten Dreijahreszeiträume keine Vergütung aus der Mittelfristkomponente und in einem Fall, in dem gemäß den Regelungen des Anstellungsvertrags Abschläge an das Vorstandsmitglied gezahlt worden waren, waren diese zurück zu gewähren. Zu Beginn des Geschäftsjahres 2017 wurden die Planjahresüberschusswerte für die einzelnen Jahre des Dreijahreszeitraums neu festgelegt.

Hierin könnte eine Änderung der Erfolgsziele und der Vergleichsparameter gemäß Ziffer 4.2.3 Abs. 2 S. 8 des Kodex gesehen werden, so dass dieser Empfehlung aufgrund der Anpassung nicht entsprochen wurde.

Aus Sicht des Aufsichtsrats war der Neubeginn des Dreijahreszeitraums erforderlich, um die Mittelfristzielsetzungen zu harmonisieren und eine einheitliche Zielfestlegung für alle Vorstandsmitglieder herzustellen, da bislang stark voneinander abweichende Planjahresüberschusswerte für die unterschiedlichen Dreijahreszeiträume galten. Des Weiteren waren bei einzelnen Vorstandsmitgliedern die Planjahresüberschusswerte so angesetzt, dass in Verbindung mit der Verfehlung der Planjahresüberschusswerte in den Geschäftsjahren 2015 und 2016 eine Erreichung der Erfolgsziele der Mittelfristkomponente für den laufenden Dreijahreszeitraum unmöglich erschien. Zwar zeigte sich darin, dass die variable Vergütung im Falle schwacher Unternehmensergebnisse auch zu einem wünschenswerten Rückgang der Vergütung führt. Allerdings verliert die Mittelfristkomponente ihre Anreizwirkung, wenn die Erfolgsziele unerreichbar sind. Dies hätte dazu geführt, dass das Vergütungssystem nicht mehr in ausreichender Weise langfristige Anreize gesetzt hätte.

Nürnberg, 12. Dezember 2017

LEONI AG

Für den Vorstand




Dieter Belle

Für den Aufsichtsrat



Dr.-Ing. Klaus Probst



Franz Spieß