

9. VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder und erläutert Struktur und Höhe der individuellen Einkommen. Ferner werden Angaben zu den Leistungen, die den Vorstandsmitgliedern für den Fall der Beendigung ihrer Tätigkeit zugesagt worden sind, sowie die Grundsätze und Höhe der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats beschrieben.

Der Vergütungsbericht richtet sich nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex 2020 (DCGK oder Kodex) und enthält erforderliche Angaben des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB), der deutschen Rechnungslegungsstandards (DRS) und der International Financial Reporting Standards (IFRS).

9.1. Vergütung des Vorstands

Der Aufsichtsrat der LEONI AG befasst sich gemäß § 87 AktG pflichtgemäß regelmäßig mit der Vergütung des Vorstands und deren Angemessenheit. Dabei werden die einzelnen Komponenten und deren Auswirkungen auf die künftige Vorstandsvergütung besprochen und in die Prüfung mit einbezogen. Auch ein Vergleich mit ausgewählten MDAX- und SDAX-Unternehmen sowie die Beachtung der Entwicklungen des unternehmensinternen Lohn- und Gehaltsgefüges sind Bestandteil der Analyse ebenso wie eine Berücksichtigung des Verhältnisses der Vergütung des Vorstands zu der des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt, auch in der zeitlichen Entwicklung wie es der Kodex vorsieht.

Grundzüge des Vergütungssystems

Das für den Berichtszeitraum gültige Vorstandsvergütungssystem ist seit dem 1. Januar 2020 in Kraft. Es ist darauf angelegt, einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und ihrer verbundenen Unternehmen zu leisten.

In Übereinstimmung mit dem Kodex erläutern wir im Folgenden die Grundzüge des Vergütungssystems für den Vorstand der LEONI AG und die konkrete Ausgestaltung der einzelnen Komponenten.

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

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus einem Festgehalt, aus Nebenleistungen sowie aus einem Altersvorsorgebetrag. Das Festgehalt beträgt ca. 33 Prozent der Ziel-Direktvergütung. Die Altersvorsorge und die Nebenleistungen betragen ca. 12 Prozent des Festgehalts.

Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile bestehen aus einer kurzfristigen, einjährigen Vergütung (sog. Short Term Incentive, STI) und einer langfristigen, mehrjährigen Vergütung (sog. Long Term Incentive, LTI) und machen ca. 55 Prozent der gesamten Ziel-Direktvergütung aus. Die langfristige Vergütungskomponente macht bei allen Vorstandsmitgliedern ca. 36 Prozent der gesamten Ziel-Direktvergütung aus.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Struktur und Systematik.

Komponente	Bemessungsgrundlage	Korridor	Voraussetzung für Zahlung	Auszahlung
1. Festvergütung Fixbezüge, Sachbezüge/Nebenleistungen	Funktion, Verantwortung, Dauer der Vorstandszugehörigkeit, Üblichkeit	Fix vereinbart für die Dauer des Vertrags	Vertragliche Regelung	Monatlich
2. Kurzfristige Vergütungskomponente Short Term Incentive	(bereinigte) EBIT-Marge des Konzerns, Free Cashflow-Marge	0 bis 175 % [Ziel voll erreicht = 100 %]	Vertragliche Regelung Erreichung der Ziele Geprüfter und gebilligter Konzernabschluss nach IFRS Feststellung des Auszahlungsbertrages durch Aufsichtsrat	Jährlich im darauf folgenden Jahr
3. Langfristige Vergütungskomponente Long Term Incentive	ROCE des Konzerns Total Shareholder Return („r TSR“) der LEONI Aktie Corporate Social Responsibility („CSR“) – noch nicht in Kraft	0 bis 150 %	Vertragliche Regelung, Erreichung der Ziele Geprüfter und gebilligter Konzernabschluss nach IFRS Feststellung des Auszahlungsbertrages durch Aufsichtsrat	Im auf das letzte Geschäftsjahr der dreijährigen Performance-Periode folgende Jahr. Umwandlung von 50 % des Bruttoauszahlungsbetrags in LEONI Aktien mit einer Haltefrist von 12 Monaten
4. Altersvorsorge	Festvergütung	Festbetrag (30 % der Festvergütung)	Vertragliche Regelung	Monatlich

Festvergütung

Die Festvergütung ist eine feste jährliche Grundvergütung, die in monatlich gleichen Raten ausbezahlt wird. Da alle anderen Vergütungskomponenten variabel sind und bis auf null sinken können, ist das Fixum die Untergrenze der Vorstandsvergütung. Es ist im Vergleich zu dem anderer ausgewählter MDAX- und SDAX-Unternehmen angemessen.

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.

Variable Bestandteile

Neben der Fixvergütung gibt es noch zwei variable Vergütungskomponenten, die jeweils absolut nach oben begrenzt sind und bis auf null sinken können.

EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG (STI):

In Abhängigkeit von der Erreichung der Zielvorgabe für die beiden Kennzahlen (bereinigte) EBIT-Marge und Free Cashflow-Marge wird für jedes Geschäftsjahr eine erfolgsabhängige Vergütung, Short Term Incentive (STI), berechnet. Beide Ziele fließen jeweils hälftig in die Berechnung des STI ein.

Der Grad der Zielerreichung nach Ende eines Geschäftsjahres beträgt für die (bereinigte) EBIT-Marge zwischen null und 150 Prozent und für die FCF-Marge zwischen null und 200 Prozent. Dementsprechend beträgt die gewichtete Gesamtzielerreichung für den STI eines Jahres zwischen null und 175 Prozent und der

tatsächliche Auszahlungsbetrag des STI zwischen null und 175 Prozent des STI Zielbetrags.

Die EBIT-Marge errechnet sich aus dem im Konzernabschluss ausgewiesenen EBIT eines Jahres (Ergebnis vor Zinsen und Steuern) im Verhältnis zum Gesamtumsatz desselben Geschäftsjahres. Bei der Berechnung nimmt der Aufsichtsrat eine Bereinigung des EBIT um Effekte vor, die sich aus der Akquisition oder der Veräußerung einer Gesellschaft bzw. von Teilen einer Gesellschaft ergeben. Die Angabe der EBIT-Marge erfolgt in Prozent.

Die FCF-Marge bezeichnet den im Konzernabschluss für das jeweilige Geschäftsjahr ausgewiesenen Free Cashflow im Verhältnis zum Umsatz im selben Geschäftsjahr, berechnet in Prozent. Der Free Cashflow ist die Summe aus dem Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit und dem Cashflow aus der Investitionstätigkeit. Bei der Berechnung erfolgt eine Bereinigung um Effekte, die sich

aus der Akquisition oder der Veräußerung einer Gesellschaft bzw. von Teilen einer Gesellschaft ergeben.

MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG (LTI):

Zur weiteren Stärkung einer nachhaltig positiven Unternehmensentwicklung dient eine langfristige Vergütungskomponente, die die Börsenkapitalisierung des Unternehmens angemessen berücksichtigt und Nachhaltigkeitsziele integriert.

Vom Bruttoauszahlungsbetrag des LTI, der erstmalig 2023 für die Performance-Periode 2020 bis 2022 ermittelt wird, müssen 50 Prozent in LEONI-Aktien angelegt werden, die über einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten zu halten sind.

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. Solange keine Nachhaltigkeitsziele und CSR-Ziele vorgesehen sind, werden der relative TSR als aktienkursbasierte Komponente mit 60 Prozent und der ROCE mit 40 Prozent als LTI-Zielgrößen berücksichtigt.

Sobald der Aufsichtsrat Nachhaltigkeitsziele und CSR-Komponenten als weitere LTI-Komponente festlegt, werden diese 25 Prozent der LTI-Komponente ausmachen, während dann der rTSR als

aktienkursbasierte Komponente mit einer Gewichtung von 45 Prozent und der Zielwert ROCE mit einer Gewichtung von 30 Prozent in die Berechnung des LTI einfließen sollen.

Für den ROCE wird für jedes der drei Geschäftsjahre einer Performance-Periode eine Zielvorgabe festgelegt und die Zielerreichung ermittelt. Jedes Jahresziel errechnet sich aus dem im Konzernabschluss ausgewiesenen EBIT eines Jahres (Ergebnis vor Zinsen und Steuern) im Verhältnis zum im Konzernabschluss ausgewiesenen Capital Employed im Durchschnitt des gleichen Jahres. Bei der Berechnung nimmt der Aufsichtsrat eine Bereinigung des EBIT und des Capital Employed um Effekte vor, die sich aus der Akquisition oder der Veräußerung einer Gesellschaft bzw. von Teilen einer Gesellschaft ergeben. Der ROCE wird in Prozent angegeben.

Der rTSR ergibt sich aus dem Vergleich der LEONI-Kursperformance in den drei Geschäftsjahren der Performance-Periode (TSR-LEONI) mit der Performance des SDAX-Index in den gleichen drei Geschäftsjahren (TSR-SDAX).

Die LEONI-Kursperformance ermittelt sich aus dem Anfangskurs als volumengewichteter Durchschnitt der Schlusskurse der LEONI-Aktie im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse in den letzten beiden Monaten vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode und dem Endkurs als volumengewichteter Durchschnitt

der Schlusskurse der LEONI-Aktie im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse in den letzten beiden Monaten der jeweiligen Performance-Periode sowie der Dividende als Summe aller in der Performance-Periode ausgeschütteten Dividenden je Aktie wie folgt:

$$\text{TSR-LEONI} = (\text{Endkurs} + \text{Dividende}) / \text{Anfangskurs}$$

CSR:

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 Geschäftsjahres 2020 noch von einer Orientierung an Nachhaltigkeitszielen und CSR-Zielen abgesehen werden. 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 Prozent gekürzt.

ABSOLUTE OBERGRENZE:

Die Ziel-Gesamtvergütung, die sich als Summe aus Festvergütung, Altersvorsorge, Nebenleistungen, der einjährigen variablen Vergütung und der mehrjährigen variablen Vergütung ergibt, wie

auch die einjährige und mehrjährige variable Vergütung selbst, sind für jedes Vorstandsmitglied in jedem Jahr der Vertragslaufzeit durch eine absolute Obergrenze begrenzt.

Das Vergütungssystem ist im Vergleich zu anderen ausgewählten SDAX- und MDAX-Unternehmen, die nach Branche, Größe, Region und Transparenz der Vorstandsvergütung sinnvoll zu vergleichen sind, angemessen. Es erfüllt 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.

Die Vergütung trägt sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung. Die einzelnen Bestandteile verleiten den Vorstand überdies nicht zum Eingehen unangemessener Risiken. Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Vergütung für den Vorstand der LEONI AG den Erfordernissen des VorstAG sowie des Kodex entspricht und auf Nachhaltigkeit ausgerichtet ist.

Für die Bestellung von Herrn Hans-Joachim Ziemer als Vorstandsmitglied (CRO) für die Zeit vom 1. April 2020 bis 31. März 2021 gelten Sonderregelungen. Diese werden unter Punkt „Sonderregelungen für die Bestellung von Herrn Hans-Joachim Ziemer als Mitglied des Vorstands“ erläutert.

Altersvorsorge

Die Gesellschaft gewährt grundsätzlich jedem Vorstandsmitglied jährlich einen Betrag in Höhe von 30 Prozent des jeweils geltenden Festgehalts (brutto) zum Aufbau einer Altersversorgung. 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.

Unabhängig von einer Entgeltumwandlung erhält das Vorstandsmitglied für den Fall der Invalidität eine Berufsunfähigkeitsrente, wenn sein Anstellungsverhältnis nach Inkrafttreten des Vorstandsvertrages und vor Vollendung des 63. Lebensjahres infolge von Berufsunfähigkeit endet.

Sonstiges

Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit, ohne dass ein wichtiger Grund vorliegt, sind begrenzt auf zwei Jahresvergütungen und betragen nicht mehr als die Jahresvergütungen für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags (Abfindungs-Cap gemäß Kodex).

Gesamtaussage zur Angemessenheit des Vergütungssystems

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

Vergütung im Jahr 2020

Die Vorstandsvergütung wird in Anlehnung an die bisherigen Mustertabellen des Kodex 2017 veröffentlicht. Hierbei wird unterschieden zwischen einerseits dem Vorstand gewährten Zuwendungen und andererseits dem Zufluss, den der Vorstand erhält.

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 108 T€ (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.

Sonderregelungen für die Bestellung von Herrn Aldo Kamper als Mitglied des Vorstands

Die im bisherigen Vorstandsvertrag vereinbarte Zahlung eines Teilbetrages in Höhe von 487 T€ für das Jahr 2020 zum Ausgleich der durch Beendigung seiner vorherigen Tätigkeit verfallenden „Stock Awards“ wird entsprechend gewährt.

Sonderregelungen für die Bestellung von Frau Ingrid Jägering als Mitglied des Vorstands

Frau Jägering hat unter ihrem bisherigen Anstellungsverhältnis mit der Gesellschaft bis Ende 2019 Ansprüche aus einer sogenannten Kurzfrist-, Mittelfrist- und Langfristkomponente gemäß ihrem bisherigen Vorstandsvertrag erworben. Die im bisherigen Vorstandsvertrag vereinbarten Garantien für eine Kurzfrist- und Mittelfristkomponente in Höhe von mindestens 75 Prozent des Planwerts der jeweiligen Komponente sowie 75 Prozent des Höchstwerts der Langfristkomponente für das Jahr 2020 werden wie folgt berücksichtigt: Der STI-Auszahlungsbetrag 2021 für 2020 beträgt mindestens brutto 453 T€. Der LTI-Auszahlungsbetrag für die Performance-Periode 2020-22 beträgt mindestens brutto 678 T€ und umfasst brutto 453 T€ für den Mindestbetrag der Mittelfristkomponente 2020 und brutto 225 T€ für die garantierte Langfristkomponente 2020.

Sonderregelungen für die Bestellung von Herrn Bruno Fankhauser und Herrn Martin Stüttem als Mitglied des Vorstands

Herr Fankhauser und Herr Stüttem waren bis zum Ablauf des 31. Mai 2020 als Mitglied des Vorstands bestellt. Bis zum Beendigungszeitpunkt wurde das zeitanteilige feste Jahresgehalt (Fixum) zuzüglich aller laufenden vertraglichen Nebenleistungen ausbezahlt.

Abgesehen davon bestehen keine Zahlungsansprüche mehr, insbesondere bestehen keine Ansprüche mehr auf variable Vergütung (Kurz-, Mittel- und Langfristkomponente) für die Zeit vom 1. Januar 2020 bis 31. Mai 2020.

Die Aufstellung gemäß der Mustertabelle des Kodex finden Sie unter folgendem Link: » [Vollständige Aufstellung über die Vergütung des Vorstands 2020](#)

[Auszug aus der Mustertabelle gem. Kodex]	Aldo Kamper Vorstandsvorsitzender / CEO (seit 01.09.2018)		Ingrid Jägering Finanzvorstand (seit 01.08.2019)		Hans-Joachim Ziems Vorstandsmitglied (01.04.2020 bis 31.03.2021)			Martin Stüttem Vorstandsmitglied (01.04.2017 bis 31.05.2020)				Bruno Fankhauser Vorstandsmitglied (01.02.2016 bis 31.05.2021)				Karl Gadesmann Finanzvorstand (bis 31.12.2019)				Summe					
	2019		2020		2019		2020		2019		2020		2019		2020		2019		2020		2019		2020		
	min		max		min		max		min		max		min		max		min		max						
GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN T€																									
1. Gesamtvergütung nach DCGK																									
Erfolgsunabhängige Komponenten	806	892	892	892	218	607	607	607	886	886	886	528	206	206	206	542	230	230	230	523	0	0	0	2.617	2.821
Erfolgsbezogene Komponenten (Zielwerte)	1.612	1.460	0	2.342	457	974	0	1.562	0	0	0	1.038	0	0	0	1.038	0	0	0	1.038	0	0	0	5.184	2.434
Gesamtvergütung nach DCGK	2.700	2.622	1.162	3.504	754	1.761	787	2.349	886	886	886	1.566	206	206	206	1.768	312	312	312	1.561	0	0	0	8.348	5.787
2. Überleitung der Vergütung nach DCGK auf IFRS (Aufwand)																									
Gesamtvergütung nach DCGK	2.700	2.622			754	1.761			886			1.566	206			1.768	312			1.561	0			8.348	5.787
Aufwand für die Vergütung nach IFRS	2.331	1.662			754	1.918			886			528	206			730	312			523	0			4.865	4.984
3. Überleitung der Vergütung nach DCGK auf HGB (§ 314)																									
Gesamtvergütung nach DCGK	2.700	2.622			754	1.761			886			1.566	206			1.768	312			1.561	0			8.348	5.787
Vergütung nach HGB (§ 314)	2.331	1.662			754	1.918			886			1.219	206			1.561	312			1.354	0			7.220	4.984
ZUFLUSS T€																									
Erfolgsunabhängige Komponenten	806	892			218	607			886			528	206			542	230			523	0			2.617	2.821
Erfolgsbezogene Komponenten (Ist-Werte)	1.371	1.713			458	593			0			346	346			416	416			416	416			3.008	3.484
Gesamtvergütung nach DCGK	2.458	2.875			754	1.380			886			874	552			1.146	728			939	416			6.172	6.837

Die Tabelle „gewährte Zuwendungen“ zeigt bei der Vorstandsvergütung gemäß DCGK auf, welche Zuwendungen dem Vorstand bei einer 100-prozentigen Zielerfüllung gewährt worden wären und welche individuell erreichbaren Minimal- und Maximalvergütungen gegolten hätten. Diese Gesamtvergütung (DCGK) hätte im Geschäftsjahr 2020 einem Betrag von 5.787 T€ (Vorjahr: 8.348 T€) entsprochen. Da es sich um Planangaben handelt, die nur bei einer 100-prozentigen Zielerfüllung so eingetreten wären, sind diese Daten in einer Überleitungsrechnung entsprechend dem tatsächlich eingetretenen Geschäftsverlauf und aufschiebenden Bedingungen zu korrigieren. Hierbei ist zu unterscheiden zwischen einer Überleitung der Vergütung (nach DCGK) auf IFRS und auf § 314 HGB. In diesen Überleitungsrechnungen werden zu allen variablen Vergütungskomponenten entsprechende Korrekturbeträge gegenüber den Planwerten angegeben. Dies führt dann zu den tatsächlich gewährten Zuwendungen gemäß IFRS bzw. § 314 HGB. Der Aufsichtsrat hat sich in seiner Sitzung vom 25. Februar 2021 mit der Feststellung der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2020 beschäftigt. In Übereinstimmung mit den entsprechenden Regelungen im Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat beschlossen, die Zielerreichung beim STI für 2020 um die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie zu bereinigen.

Die Vergütung im Geschäftsjahr 2020 betrug gemäß IFRS 4.984 T€ (Vorjahr: 4.865 T€) und gemäß § 314 HGB 4.984 T€ (Vorjahr: 7.220 T€).

Die zwischen der LEONI AG und Herrn Dieter Bellé geschlossene Aufhebungsvereinbarung sieht eine weitere Ausgleichszahlung an Herrn Bellé nach Beendigung der Dienstzeit in Höhe von 3.222 T€ (Gehalt bis regulärem Dienstzeitende 31. Dezember 2019) für den Fall vor, dass keine Ansprüche gegen Herrn Bellé oder den D&O-Versicherer aus dem CEO-Fraud geltend gemacht werden oder durch eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung festgestellt wird, dass keine Schadensersatzansprüche gegen Herrn Bellé aus dem CEO-Fraud bestehen. Die weitere Ausgleichszahlung kommt im Falle eines Vergleichs zwischen der Gesellschaft und dem D&O-Versicherer nicht zum Tragen.

Die Tabelle „Zufluss“ gibt an, welche liquiden Beträge dem Vorstand aus den einzelnen Vergütungskomponenten gemäß DCGK zugeflossen sind bzw. zufließen werden. Insgesamt wird dem Vorstand für das Geschäftsjahr 2020 eine Vergütung für seine Vorstandstätigkeit in Höhe von 6.837 T€ (Vorjahr: 6.172 T€) ausbezahlt. Die sonstigen Bezüge beinhalten geldwerte Vorteile aus der Überlassung von Dienstwagen und Zuschüssen zu Versicherungen.

Die zwischen der LEONI AG und Herrn Kamper vereinbarte Teilzahlung in Höhe von brutto 487 T€ wurde letztmalig zum Ausgleich der durch Beendigung seiner vorherigen Tätigkeit verfallenden „Stock Awards“ zum 31. Dezember 2020 ausbezahlt.

Für das Geschäftsjahr 2020 betrug der Versorgungsaufwand ohne Entgeltumwandlungen für die Mitglieder des Vorstands 65 T€ (Vorjahr: 46 T€). Der Anwartschaftsbarwert belief sich auf 110 T€ (Vorjahr: 80 T€). Die individuellen Werte sind in nachfolgender Tabelle dargestellt.

	Versorgungszusagen (ohne Entgeltumwandlungen)				T€
	Versorgungsaufwand		Anwartschaftsbarwert		
	2019	2020	2019	2020	
Aldo Kamper ¹	31	26	61	78	
Ingrid Jägering ¹	15	39	19	32	
Summe	46	65	80	110	

¹ Versorgungszusage auf Zahlung einer Invaliditätsrente, die sich nach dem Fixgehalt bemisst.

Der Versorgungsaufwand setzt sich grundsätzlich aus den sogenannten Dienstzeitaufwendungen (service costs) und den nachzuerrechnenden Dienstzeitaufwendungen (past service costs) gemäß IFRS zusammen. Der Anwartschaftsbarwert entspricht dem Verpflichtungsumfang gemäß IFRS (Defined Benefit Obligation, kurz: DBO).

9.2. Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 12 der Satzung der LEONI AG geregelt. Seit dem 1. Januar 2013 gilt für den Aufsichtsrat der LEONI AG ein fixes Vergütungssystem. Dieses sieht einen Festbetrag von 85 T€ je einfachem Aufsichtsratsmitglied vor. Der Vorsitzende erhält das Zweifache und die stellvertretenden Vorsitzenden das Eineinhalbfache dieses Betrags. Die Vergütung für Ausschusstätigkeit (Personal-, Prüfungs-, Strategie-, Nominierungs- und Sonderausschuss) beläuft sich pro Berichtsjahr auf 8 T€ je einfachem Mitglied und 16 T€ je Ausschussvorsitzenden. Sie erfolgt nur dann, wenn der Ausschuss mindestens einmal im Jahr getagt hat. Für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses wird ein Sitzungsgeld von 1.000 € je Sitzung und Aufsichtsratsmitglied ausbezahlt, wobei pro Geschäftsjahr maximal zehn Sitzungen Berücksichtigung finden. Für mehrere Sitzungen, die am selben Tag stattfinden, wird Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.

Die maximal mögliche Gesamtvergütung für den Aufsichtsrat einschließlich der Ausschusstätigkeiten und Sitzungsgelder beläuft sich auf 1.534 T€.

Bezüge je Aufsichtsrat	T€	Fixum (netto)	Sitzungsgeld	Vergütung für Ausschusstätigkeit	Sonstiges	Gesamt
Dr. Klaus Probst	2020	136	6	56	0,4	198
Aufsichtsratsvorsitzender	2019	170	10	56	0,0	236
Franz Spieß	2020	102	4	24	0,0	130
1. stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender, Arbeitnehmervertreter	2019	128	10	24	0,0	162
Dr. Werner Lang	2020	56	3	0	0,0	59
2. stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender bzw. Mitglied des Aufsichtsrates bis 23.07.2020	2019	128	10	8	0,0	146
Dr. Elisabetta Castiglioni	2020	68	2	16	4,7	91
	2019	85	9	8	0,0	102
Wolfgang Dehen	2020	68	4	40	1,3	113
	2019	85	9	40	2,4	136
Mark Dischner	2020	68	3	16	0,0	87
Arbeitnehmervertreter	2019	85	10	16	0,0	111
Dr. Ulrike Friese-Dormann	2020	0	0	0	0,0	0
Mitglied des Aufsichtsrats bis 08.11.2019	2019	73	8	8	1,8	91
Janine Heide	2020	68	3	0	1,6	73
Mitglied des Aufsichtsrats ab 15.01.2019, Arbeitnehmervertreterin	2019	81	9	0	1,5	92
Dirk Kaliebe	2020	32	1	0	0,3	33
Mitglied des Aufsichtsrats ab 15.08.2020	2019	0	0	0	0,0	0
Karl-Heinz Lach	2020	68	3	8	0,0	79
Arbeitnehmervertreter	2019	85	9	8	0,0	102
Richard Paglia	2020	77	4	24	0,0	105
Arbeitnehmervertreter	2019	85	10	24	0,0	119
Prof. Dr. Christian Rödl	2020	68	3	24	0,0	95
	2019	85	10	24	0,0	119
Carmen Schwarz	2020	0	0	0	0,0	0
Mitglied des Aufsichtsrats bis 13.01.2019, Arbeitnehmervertreterin	2019	3	0	0	0,0	3
Regine Stachelhaus	2020	68	2	0	0,8	71
Mitglied des Aufsichtsrats ab 12.11.2019	2019	12	0	0	0,0	12
Inge Zellermaier	2020	68	3	8	0,0	79
Arbeitnehmervertreterin	2019	85	10	8	0,0	103
Summe	2020	947	41	216	9,0	1.213
	2019	1.189	114	224	5,7	1.532

Die Aufsummierung der Einzelbezüge in T€ in obiger Tabelle kann rundungsbedingt von den ausgewiesenen Summen abweichen.