

Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Leo International Precision Health Aktiengesellschaft

Die Aufsichtsratsmitglieder sollen ab dem Geschäftsjahr 2026 neben dem Ersatz ihrer Auslagen sowie dem Ersatz der etwa auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtenden Umsatzsteuer eine von der Hauptversammlung zu beschließende Vergütung erhalten. Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten für ihre Tätigkeit eine Vergütung, deren Höhe im Einzelnen von den übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat abhängt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sollen gemäß Tagesordnungspunkt 11 neben dem Ersatz ihrer Auslagen, zu denen auch die auf ihre Bezüge entfallende Umsatzsteuer gehört, eine feste Vergütung in Höhe von EURO 40.000 erhalten, wobei der Vorsitzende des Aufsichtsrates den dreifachen und der Stellvertreter den doppelten Betrag erhält. Die Gesellschaft orientiert diese Vergütung an der Peer Group entsprechender sog. Small Cap Unternehmen.

Die Gesellschaft beabsichtigt Ausschüsse des Aufsichtsrats einzurichten. Die Mitglieder in einem inhaltlich arbeitenden Ausschuss des Aufsichtsrats (zum Beispiel dem Audit Committee, aber nicht dem Nominierungsausschuss) erhalten eine feste Vergütung in Höhe von EURO 10.000, wobei der Vorsitzende eines Ausschusses den dreifachen Betrag erhält.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ein Sitzungsgeld je Aufsichtsratssitzung in Höhe von EURO 1.500, die maximal zwölf Mal je Kalenderjahr gewährt wird.

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrates wird von der Hauptversammlung auf Vorschlag des Vorstands und des Aufsichtsrats beschlossen. In regelmäßigen Abständen, spätestens alle vier Jahre, nehmen Vorstand und Aufsichtsrat eine Überprüfung vor, ob Höhe und Ausgestaltung der Vergütung noch marktgerecht sind und in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben des Aufsichtsrats sowie der Lage der Gesellschaft stehen.

Aufgrund der besonderen Natur der Aufsichtsratsvergütung, welche für eine Tätigkeit gewährt wird, die sich grundlegend von der Tätigkeit von Arbeitnehmern unterscheidet, kommt bei der Überprüfung und Festsetzung der Vergütung ein sog. vertikaler Vergleich mit einer Arbeitnehmervergütung nicht in Betracht.

Bereits jetzt nimmt die Hauptversammlung eine Feststellung vor, für den zukünftigen Fall, dass die Gesellschaft eine sog. Mid Cap gelistete Aktiengesellschaft wird, mit einer Marktkapitalisierung zwischen 200 und 500 Mio. Euro. In diesem Fall wird die feste Vergütung von EURO 40.000 um EURO 20.000 auf EURO 60.000 pro Jahr erhöht.