

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

1. Grundlagen, Zielsetzung und Zusammensetzung der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Gesellschaft und die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsrat festgelegt und in regelmäßigen Abständen überprüft.

Kriterien für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sind sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds.

Insgesamt ist das Vergütungssystem auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie eine Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ausgerichtet. Das Vorstandsvergütungssystem ist mit seinen wesentlichen Eckpunkten ein Baustein zur Förderung der Geschäftsstrategie der Leo International Health Precision Aktiengesellschaft. Das Vergütungssystem ist klar und verständlich gestaltet. Im Rahmen des rechtlich Zulässigen möchte der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern eine attraktive und wettbewerbsfähige Vergütung anbieten, um auch in Zukunft herausragende Persönlichkeiten gewinnen und langfristig binden zu können.

2. Vergütungsbestandteile und Ziel-Gesamtvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus den folgenden Bestandteilen zusammen:

- **Festvergütung:** Sie ist das Grundgehalt, d.h. eine feste, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird und sich insbesondere an dem Verantwortungsumfang des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert.
- **Nebenleistungen.** Hierzu zählen insbesondere mögliche Vereinbarungen über eine Zahlung aus Anlass des Amtsantritts (z.B. *Sign-On Bonus*), Beiträge bzw. Zuschüsse zur Kranken-, Pflege-, Renten und Arbeitslosenversicherung sowie zu sonstigen Zusatzversicherungen, die Erstattung von Kosten der persönlichen Steuerplanung (z.B. Steuerberatungen), der Abschluss von und Beiträge zu Unfall-, D&O-, Strafrechtsschutz und betrieblichen Altersversicherungen (mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG), Zuschüsse zur Miete und Unterhalt eines Büros zur dienstlichen Nutzung, zu Umzugs-, Makler-, (Dienst-) Wohnungs- und Reisekosten, sowie Versorgungs-, und Hinterbliebenenleistungen der Gesellschaft und geldwerte Vorteile aus der Nutzung eines Dienstwagens.
- **Erfolgsabhängige Vergütung:** Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus einer

vom Aufsichtsrat jeweils festzulegenden Zahlung bei erfolgreichem Erwerb neuer Beteiligungen ("Variable Komponente").

Da die einzelnen Vergütungsbestandteile für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegt werden und zudem der Umfang der vorgesehenen Ausgangsgröße für die Bemessung in den verschiedenen Geschäftsjahren unterschiedlich ausfallen kann, können die voraussichtlichen relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile nur als prozentuale Bandbreiten angegeben werden.

Der Anteil der Festvergütung und Nebenleistungen an der jährlichen Ziel-Gesamtvergütung soll hierbei 80% betragen, der Anteil der Variablen Komponente soll bis zu 20% betragen. Die Maximalvergütung (vgl. Ziffer 4.) bleibt hiervon unberührt.

Bei der vorstehenden Zusammensetzung der Vergütung wurden insbesondere folgende wesentliche Faktoren berücksichtigt:

- Die Festvergütung bildet mit Blick auf Größe und Organisation der Gesellschaft sowie in Bezug auf die Tätigkeiten und Verantwortungsbereiche der Vorstandsmitglieder einen grundlegenden Bestandteil der Ziel-Gesamtvergütung. Mit der überwiegenden Festvergütung soll die Vergütungsstruktur nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten.
- Die Nebenleistungen haben eine nachgeordnete Bedeutung. Der Umfang der Nebenleistungen ist mit Blick auf die Gesamtvergütung stark begrenzt. Sie werden unabhängig von konkreten Leistungsdaten gewährt und ergänzen lediglich die weiteren Vergütungskomponenten in angemessener Weise.
- Mit Blick auf den Unternehmenszweck der Leo International Health Precision Aktiengesellschaft wird mit der Variablen Komponente der weitere Erwerb von Beteiligungen zur Erweiterung samt der dafür erforderlichen Finanzierungen und des Aufbaus des Unternehmensgegenstands honoriert. Mit der Variablen Komponente soll die individuelle Leistung eines Vorstandsmitglieds angemessen berücksichtigt und honoriert werden.

3. Methode zur Ermittlung der Variablen Komponente

Die variable Komponente ist an den Erfolg eines vollzogenen Erwerbs weiterer Beteiligungen gebunden. Der Aufsichtsrat bestimmt jeweils zu Beginn eines Beteiligungserwerbs unter Berücksichtigung des Werts der zu erwerbenden Beteiligung, des zu erwartenden Kaufpreises sowie der Finanzierungsstruktur einen Betrag, welcher bei erfolgreichem Vollzug des Beteiligungserwerbs an die Vorstandsmitglieder gewährt werden kann. Dies gilt in entsprechender Weise bei erfolgreicher Veräußerung von Beteiligungen, welche einen Mehrerlös bewirken. Der Betrag kann je nach Verantwortlichkeiten der bei dem Beteiligungserwerb tätigen Vorstandsmitglieder in unterschiedlicher Höhe gewährt werden. Demgemäß kann es auch Geschäftsjahre geben, in denen keine Variable Komponente gezahlt wird und die Vorstandsmitglieder nur die Festvergütung erhalten. Damit sichert die Gesellschaft ihr nachhaltiges Wachstum als Beteiligungsgesellschaft.

4. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat legt gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder fest, bestehend aus dem Betrag für die Festvergütung, den Beträgen für Nebenleistungen und den Höchstbeträgen der Variablen Komponente.

Hierbei kommt es nicht darauf an, wann das entsprechende Vergütungselement ausgezahlt, sondern für welches Geschäftsjahr es gewährt wurde. Die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder für ein Geschäftsjahr entspricht somit für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe der maximalen Zuflüsse aller Vergütungsbestandteile, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied in einem Geschäftsjahr gewährt wurden, wobei der Zeitpunkt des Zuflusses irrelevant ist. Die Maximalvergütung ist für jedes Vorstandsmitglied betragsmäßig festgelegt.

Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 400.000 bis 650.000, für die anderen Vorstandsmitglieder EUR 200.000 bis 400.000.

Die Maximalvergütung kann anlässlich des Amtsantritts eines neuen Vorstandsmitglieds im Eintrittsjahr oder dem zweiten Jahr der Bestellung von der festgelegten Maximalvergütung abweichen, sofern der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen dem neu eintretenden Vorstandsmitglied Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts (*Sign-On Bonus*) zur Kompensation entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienst bzw. Arbeitsverhältnis gewährt. In diesem Fall erhöht sich die Maximalvergütung für dieses eine Geschäftsjahr für das betroffene Vorstandsmitglied um bis zu 25 %.

Eventuelle Abfindungs- oder Ausgleichszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit und sonstige Sonderleistungen, die nicht als Gegenleistung für die Dienste des Vorstandsmitglieds dienen, aber vom Aufsichtsrat anlassbezogen gewährt werden können (z.B. Karenzentschädigungen für nachvertragliche Wettbewerbsverbote), fließen in die Maximalvergütung nicht ein und werden durch diese nicht begrenzt. Etwaige Leistungen an die Vorstandsmitglieder von Dritten, die nicht Tochtergesellschaften der Gesellschaft sind (z.B. von Aktionären), fließen ebenfalls nicht in die Maximalvergütung ein und unterliegen nicht den Vorgaben dieses Vergütungssystems. Deren Offenlegung nach § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG bleibt davon unberührt.

5. Aufschubzeiten und Rückforderungsmöglichkeiten

Das Vergütungssystem sieht vor, dass die Festvergütung in zwölf gleichen monatlichen Anteilen ausgezahlt wird. Die Variable Komponente ist entsprechend den vom Aufsichtsrat festgesetzten Bestimmungen fällig. Eine Rückforderung ist derzeit nicht vorgesehen.

Der Aufsichtsrat wird ermächtigt, Malus und Clawback-Regelungen, die die Gesellschaft berechtigen, variable Vergütungsbestandteile im Falle eines schwerwiegenden Fehlverhalten wie eines Verstoßes des betreffenden Vorstandsmitglieds gegen

unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien oder gegen gesetzliche Pflichten oder einer Verletzung von Treuepflichten ganz oder teilweise einzubehalten oder zurückzufordern, in den Vorstandsdiensverträgen vorzusehen.

6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und deren Beendigung

Das Vorstandsvergütungssystem wird mit entsprechenden Vereinbarungen mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern in deren Dienstverträgen umgesetzt. Die Laufzeit der Dienstverträge entspricht dabei der Laufzeit des Beststellungszeitraums. Sie verlängert sich jeweils um die Dauer einer Wiederbestellung.

Der Aufsichtsrat wird ermächtigt, für den Fall, dass ein Kontrollwechsel (bezogen auf die Beteiligungsstruktur) oder eine Veräußerung substantieller Vermögensbestandteile der Gesellschaft vorzeitige Kündigungsmöglichkeiten zu vereinbaren.

Der Aufsichtsrat wird ermächtigt, für den Fall des Todes eines Vorstandsmitglieds einen Anspruch der Hinterbliebenen auf Fortzahlung der Festvergütung, jedoch längstens bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses, sowie die Zahlung von Hinterbliebenenleistungen zu gewähren.

7. Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer

Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer wurden bei der Festsetzung des Vergütungssystems nicht berücksichtigt.

8. Beteiligung der Hauptversammlung, Verfahren zur Festlegung des Vergütungssystems und der individuellen Vergütung

Das Vorstandsvergütungssystem wird vom Aufsichtsrat bestimmt. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Auf Grundlage des der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungssystems werden sodann die individuellen Verträge mit den Vorstandsmitgliedern vom Aufsichtsrat vereinbart. Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem und die individuellen vertraglichen Vereinbarungen. Im Fall wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird der Aufsichtsrat der Hauptversammlung das Vergütungssystem zur Billigung vorlegen. Das vorliegende Vergütungssystem findet nach Billigung der Hauptversammlung Anwendung auf alle neu abzuschließenden Vorstandsdiensverträge.

9. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

§ 87a Abs. 2 Satz 2 AktG ermöglicht es dem Aufsichtsrat, vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen. Voraussetzung hierfür ist, dass eine Abweichung im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, benennt. Eine solche Notwendigkeit entsteht, wenn eine adäquate Anreizwirkung durch das Vergütungssystem

auf Grund von außergewöhnlichen Entwicklungen, die nicht vom Vorstand oder der Gesellschaft zu verantworten sind, nicht mehr gegeben und die Funktionalität des Vergütungssystems daher stark beeinträchtigt ist (z.B. Wirtschaftskrisen, gravierende Störung der Aktienmärkte, Naturkatastrophen oder Epidemien/Pandemien). Das Vorliegen besonderer und außergewöhnlicher Umstände, welche zu einer Abweichung berechtigen, ist mit Beschluss des Aufsichtsrats festzustellen.