

## Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate Governance Bericht (Stand 20.3.2018)

### Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat der Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG geben hiermit gemäß § 161 AktG die untenstehende Erklärung ab. Die Entsprechenserklärung ist dauerhaft öffentlich zugänglich und abrufbar unter:

[www.ezag.com/de/startseite/investoren/gute\\_unternehmensfuehrung/entsprechenserklaerung/](http://www.ezag.com/de/startseite/investoren/gute_unternehmensfuehrung/entsprechenserklaerung/)

Die Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG wird den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex - in der Fassung vom 7. Februar 2017- mit folgenden Abweichungen entsprechen:

- **Selbstbehalt bei der D&O-Versicherung:** Die von der Gesellschaft für den Aufsichtsrat abgeschlossene D&O-Versicherung sieht keinen Selbstbehalt vor.

Von der Vereinbarung eines Selbstbehalts in der D&O-Versicherung (Haftpflichtversicherung für Mitglieder der Organe) für den Aufsichtsrat wird abgesehen, da nicht erkennbar ist, dass sich dadurch Motivation und Verantwortungsbewusstsein der Mitglieder des Aufsichtsrates grundsätzlich verbessern lassen. Außerdem halten Vorstand und Aufsichtsrat einen Selbstbehalt angesichts der vergleichsweise geringen Höhe der Vergütung des Aufsichtsrates nicht für sachgerecht.

- **Erarbeitung eines Kompetenzprofils:** Der Aufsichtsrat verzichtet auf die Erarbeitung eines starren Kompetenzprofils für die Zusammensetzung des Aufsichtsrates.

Die Notwendigkeit der Erarbeitung eines Kompetenzprofils für die Zusammensetzung des Aufsichtsrates, wird vom Aufsichtsrat als nicht vordringlich angesehen, es soll aber demnächst angegangen werden. Leitlinie für die Besetzung von Aufsichtsratspositionen kann nur sein, aus einem möglichst großen Kandidatenpool jene Personen auszuwählen, die in einer gegebenen Lage aufgrund ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen am meisten versprechen, das Gremium und damit die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu stärken.

- **Bildung von Ausschüssen:** Der Aufsichtsrat hat keine Ausschüsse, insbesondere keinen Prüfungsausschuss oder Nominierungsausschuss eingerichtet.

Die Notwendigkeit der Bildung von Ausschüssen, insbesondere eines Prüfungsausschusses oder eines Nominierungsausschusses, wird vom Aufsichtsrat aufgrund der geringen Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder sowie der spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens als nicht vordringlich angesehen. Sämtliche Aufgaben dieser Ausschüsse werden deshalb vom Aufsichtsrat als Gesamtgremium wahrgenommen.

- **Altersgrenze für Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates, ethnische oder kulturelle Vielfalt:** Weder für die Mitglieder des Vorstandes noch für die Mitglieder des Aufsichtsrates sind Altersgrenzen festgelegt worden. Zugleich hat der Aufsichtsrat bei der Benennung der konkreten Ziele für seine Zusammensetzung auf Festlegungen zur Anzahl der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder sowie zur ethnischen oder kulturellen Vielfalt verzichtet.

Vorstand und Aufsichtsrat sind der Ansicht, dass man Menschen wegen ihres Alters, ihrer Hautfarbe, ihrer Herkunft oder ihres Geschlechts weder privilegieren noch benachteiligen sollte. Leitlinie für die Besetzung von Vorstands- und Aufsichtsratspositionen kann nur sein, aus einem möglichst großen Kandidatenpool jene Personen auszuwählen, die in einer gegebenen Lage aufgrund ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen am meisten versprechen, das Gremium und damit die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu stärken.

- **Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat:** Der Aufsichtsrat hat keine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer von Aufsichtsratsmitgliedern eingerichtet.

Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass die Festlegung einer Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat nicht zielführend ist. Aufgrund der Komplexität der Unternehmensbereiche fördert eine lange Zugehörigkeit das Verständnis für Zusammenhänge und dadurch die Effizienz des Aufsichtsrates.

- **Nachträgliche Änderung von Erfolgszielen bzw. Vergleichsparametern** Die Vorstandsanstellungsverträge sehen zum Teil die Befugnis des Aufsichtsrats vor, einzelne Parameter zur Bemessung einzelner, variabler Vergütungsbestandteile im Falle außergewöhnlicher Ereignisse nachträglich anzupassen.

Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass eine solche Anpassungsmöglichkeit, die im Übrigen Anpassungen sowohl zugunsten als auch zum Nachteil der Vorstandsmitglieder erlaubt, eine sachgerechte Incentivierung der Vorstandsmitglieder sicherstellt. Da die Entscheidung im alleinigen, sachgerechten Ermessen des Aufsichtsrats steht, ist eine solche Anpassungsmöglichkeit im besten Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre.

Die Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG hat den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex bis zum 24. April 2017 in der Fassung vom 5. Mai 2015 sowie ab dem 24. April 2017 in der Fassung vom 7. Februar 2017 seit ihrer letzten turnusmäßigen Entsprechenserklärung vom 20. März 2018 mit Ausnahme der in dieser Erklärung mitgeteilten Abweichungen vollumfänglich entsprochen. Hinsichtlich der Gründe für diese Abweichungen wird auf die in dieser Erklärung mitgeteilten Erläuterungen verwiesen.

## **Angaben zu Unternehmensführungspraktiken**

Der Vorstand der Gesellschaft bekennt sich uneingeschränkt zu den gesetzlichen und unternehmensspezifischen Regelungen zum verantwortungsbewussten und gesetzmäßigen Handeln. Diesem Grundsatz hat er durch die Schaffung eines konzernweit verbindlichen Verhaltenskodex (abrufbar unter: [www.ezag.com/de/startseite/ueber\\_uns/verhaltenskodex/](http://www.ezag.com/de/startseite/ueber_uns/verhaltenskodex/)) Ausdruck verliehen. Der Vorstand verpflichtet sich und den Konzern zum Verzicht auf jegliches den Grundsätzen des Verhaltenskodex' entgegenstehendes Geschäft.

## **Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat**

Entsprechend den Vorschriften des Aktiengesetzes unterliegt die Gesellschaft dem sog. „dualen Führungssystem“, das durch eine personelle Trennung zwischen dem Vorstand als Leitungsorgan und dem Aufsichtsrat als Überwachungsorgan gekennzeichnet ist. Der Vorstand leitet das Unternehmen mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung, entwickelt die Unternehmensstrategie und sorgt in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat für deren Umsetzung. Der Aufsichtsrat hat dagegen die Auf-

gabe, den Vorstand fortlaufend zu überwachen und zu beraten. Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten dabei im Unternehmensinteresse eng zusammen.

Der Vorstand der Gesellschaft besteht derzeit aus drei Mitgliedern. Die Mitglieder des Vorstandes tragen gemeinschaftlich die Verantwortung für die Unternehmensleitung. Unbeschadet der Gesamtverantwortung aller Vorstandsmitglieder leitet jedes Vorstandsmitglied den ihm zugewiesenen Geschäftsbereich in eigener Verantwortung.

Die Grundsätze der Zusammenarbeit des Vorstandes sind in der Geschäftsordnung des Vorstandes konkretisiert. Diese regelt insbesondere die Ressortzuständigkeiten der einzelnen Vorstandsmitglieder, die dem Gesamtvorstand vorbehaltenen Angelegenheiten, die Beschlussfassung, namentlich erforderliche Beschlussmehrheiten sowie die Rechte und Pflichten des Vorsitzenden des Vorstandes. Darüber hinaus bestimmt die Geschäftsordnung einen Katalog von Geschäften grundlegender Bedeutung, für die der Vorstand der Zustimmung des Aufsichtsrates bedarf.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für die Unternehmensgruppe wesentlichen Aspekte der Geschäftsentwicklung, bedeutende Geschäftsvorfälle sowie die aktuelle Ertragssituation einschließlich der Risikolage und des Risikomanagements. Abweichungen des Geschäftsverlaufs von früher aufgestellten Planungen und Zielen werden erläutert und begründet.

Der Aufsichtsrat besteht satzungsgemäß aus sechs Mitgliedern und ist ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt. In Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen ist der Aufsichtsrat unmittelbar eingebunden. Dazu zählt auch die strategische Ausrichtung des Unternehmens. Der Aufsichtsrat bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstandes, beschließt das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und setzt deren jeweilige Gesamtvergütung fest.

Die Verfahrensregeln im Hinblick auf die Durchführung von Sitzungen und Beschlussfassungen des Aufsichtsrates sind in einer Geschäftsordnung des Aufsichtsrates zusammengefasst. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit des Aufsichtsrates und leitet die Sitzungen. Ausschüsse sind derzeit im Aufsichtsrat nicht eingerichtet.

### **Ziele für die Besetzung des Aufsichtsrates und Stand der Umsetzung**

Der Aufsichtsrat ist so zu besetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Zugleich soll erreicht werden, dass im Aufsichtsrat sämtliche Kenntnisse und Erfahrungen vorhanden sind, die angesichts der Aktivitäten des Unternehmens als wesentlich erachtet werden. Des Weiteren wird angestrebt, den Aufsichtsrat im Hinblick auf die internationale Tätigkeit des Unternehmens stets mit mehreren Mitgliedern zu besetzen, die über eine internationale Geschäftserfahrung oder einen sonstigen internationalen Bezug verfügen.

Nach Einschätzung des Unternehmens ist der Aufsichtsrat mit Persönlichkeiten besetzt, die über ein breites Erfahrungsspektrum in den für das Unternehmen wichtigen Bereichen verfügen. Neben Mitgliedern mit Sachverstand im Bereich der Rechnungslegung und Abschlussprüfung verfügt der Aufsichtsrat heute über Mitglieder mit ausgewiesenem Fachwissen im Gesundheitswesen und den Naturwissenschaften. Zudem verfügen mehrere Mitglieder aufgrund einer früheren oder gegenwärtigen beruflichen Tätigkeit über internationale Geschäftserfahrungen oder einen sonstigen internationalen Bezug.

Dem Aufsichtsrat soll zudem eine angemessene Anzahl an unabhängigen Mitgliedern angehören. Ein Mitglied gilt als unabhängig, wenn es in keiner geschäftlichen oder persönlichen Beziehung zur Gesellschaft, deren Organen, einem kontrollierenden Aktionär oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen steht, die einen Interessenkonflikt begründen kann. Der Aufsichtsrat sieht eine Zweidrittelmehrheit unabhängiger Mitglieder als angemessene Anzahl an. Aktuell sind allerdings keine geschäftlichen oder persönlichen Beziehungen in der genannten Art bekannt, die auf eine fehlende Unabhängigkeit schließen lassen.

Im Rahmen des Gesetzes zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen wurde für den Frauenanteil im Aufsichtsrat eine Mindestzielgröße von einem Sechstel festgelegt (näher hierzu sogleich).

### **Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil in Vorstand, Aufsichtsrat und in Führungspositionen**

Nach Maßgabe von § 111 Abs. 5 AktG hat der Aufsichtsrat und nach Maßgabe von § 76 Abs. 4 AktG hat der Vorstand die nachstehenden Zielsetzungen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand bzw. in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands beschlossen:

#### *Zielgrößen in Vorstand und Aufsichtsrat*

Vor dem Hintergrund, dass der Aufsichtsrat keine Veränderung in der Zusammensetzung des Vorstands der Eckert & Ziegler anstrebt, die sich nicht rein auf die persönliche und fachliche Eignung für das Amt gründen, hat der Aufsichtsrat am 31. Juli 2017 beschlossen, für den Anteil von Frauen im Vorstand keine numerische Zielgröße festzusetzen und als Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand der Eckert & Ziegler AG 0 % festzulegen. Die Frist zur Erreichung der Zielgröße wurde auf den 30. Juni 2022 festgelegt.

Für den Aufsichtsrat hat der Aufsichtsrat durch Beschluss vom gleichen Tage eine Quote von 1/6 (entspricht ca. 17%) beschlossen. Die Frist zur Erreichung der Zielgröße wurde ebenfalls auf den 30. Juni 2022 festgelegt. Derzeit gehört dem Aufsichtsrat der Gesellschaft eine Frau an.

#### *Zielgrößen in den oberen Führungsebenen*

Vor dem Hintergrund, dass der Vorstand keine Veränderung in der Zusammensetzung der oberen Führungsebenen unterhalb des Vorstands anstrebt, die sich nicht rein auf die persönliche und fachliche Eignung für das Amt gründen, hat der Vorstand am 23. August 2017 beschlossen, für den Anteil von Frauen in diesen Führungsebenen keine numerische Zielgröße festzusetzen (entspricht 0%-Quote). Die Frist zur Erreichung der Zielgröße wird auf den 30. Juni 2022 festgelegt. Als erste Führungsebene unterhalb des Vorstands wird die Gruppe der Abteilungsleiter und als zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands die Gruppe der Unterabteilungsleiter festgelegt.

Derzeit liegt die Frauenquote in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 0% und in der zweiten Führungsebene bei 37,5%.

Weitergehende Informationen zu Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity) finden sich im Nachhaltigkeitsbericht der Eckert & Ziegler AG auf [www.ezag.de](http://www.ezag.de) > Investoren > Berichte.