

Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate Governance Bericht (Stand 19.01.2021)

Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG

Seit der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 3. Dezember 2019 bis zum 20. März 2020 hat die Eckert & Ziegler AG allen Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 7. Februar 2017 („Kodex 2017“) entsprochen, mit folgenden Ausnahmen:

1. **Empfehlung 3.8 des Kodex 2017:** 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 wird ein Selbstbehalt, angesichts der vergleichsweise geringen Höhe der Vergütung des Aufsichtsrates nicht für sachgerecht gehalten.
2. **Empfehlung 5.3 des Kodex 2017:** Der Aufsichtsrat hat keine Ausschüsse, insbesondere keinen Prüfungsausschuss oder Nominierungsausschuss, eingerichtet. Die Notwendigkeit der Bildung von Ausschüssen, insbesondere eines Prüfungsausschusses oder eines Nominierungsausschusses, wird aufgrund der geringen Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder sowie der spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens, insbesondere der leichten Verfügbarkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats, als nicht vordringlich angesehen. Der Aufsichtsrat als Gesamtgremium kann die den Ausschüssen üblicherweise überantworteten Aufgaben ebenso gut wahrnehmen.
3. **Empfehlung 5.1.2 des Kodex 2017:** Für die Mitglieder des Vorstandes sind keine Altersgrenzen festgelegt worden. Menschen sollten wegen ihres Alters, ihrer Hautfarbe, ihrer Herkunft oder ihres Geschlechts weder privilegiert noch benachteiligt werden. Leitlinie für die Besetzung von Vorstandsposten 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 geeignet ist, das Gremium und damit die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu stärken.
4. **Empfehlung 4.2.3 des Kodex 2017:** Die Vorstandsansetzungsverträge sehen zum Teil die Befugnis des Aufsichtsrats vor, einzelne Parameter zur Bemessung einzelner, variabler Vergütungsbestandteile im Falle außergewöhnlicher Ereignisse nachträglich anzupassen. Eine solche Anpassungsmöglichkeit, die im Übrigen Anpassungen sowohl zugunsten als auch zum Nachteil der Vorstandsmitglieder erlaubt, stellt eine sachgerechte Incentivierung der Vorstandsmitglieder sicher. 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 AG entspricht sämtlichen Empfehlungen des Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („Kodex 2020“) seit dem Inkrafttreten des Kodex 2020 am 20. März 2020 und wird diesen auch zukünftig entsprechen, jeweils mit den folgenden Ausnahmen:

1. **Empfehlung B.5 des Kodex 2020:** Die Gesellschaft legt für die Vorstandsmitglieder keine Altersgrenze fest, weil Alter für sie kein relevantes Kriterium ist.
2. **Empfehlung C.2 des Kodex 2020:** Die Gesellschaft legt für die Aufsichtsratsmitglieder keine Altersgrenze fest, weil Alter für sie kein relevantes Kriterium ist.
3. **Empfehlungen D.3 und D.5 des Kodex 2020:** Der Aufsichtsrat hat keinen Prüfungsausschuss und keinen Nominierungsausschuss eingerichtet. Die Bildung eines Prüfungsausschusses oder eines Nominierungsausschusses ist aufgrund der geringen Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder sowie der spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens, insbesondere der leichten Verfügbarkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats, nicht erforderlich. Der Aufsichtsrat als Gesamtgremium kann die einem Prüfungsausschuss und einem Nominierungsausschuss üblicherweise überantworteten Aufgaben ebenso gut wahrnehmen.
4. **Empfehlung G.7 des Kodex 2020:** Der Aufsichtsrat hat keine Leistungskriterien für jedes Vorstandsmitglied für das bevorstehende Geschäftsjahr für die variablen Vergütungsbestandteile festgelegt, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren. Jährliche Festlegungen würden einen Eingriff des Aufsichtsrats in die Unternehmensführung darstellen, dessen es in der Situation der Gesellschaft nicht bedarf, um ihre nachhaltige und langfristige Entwicklung zu fördern. Die primäre Anknüpfung gemäß Vergütungssystem an den Jahresüberschuss bzw. an dessen langfristige Entwicklung, in Zusammenschau mit der Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung in Aktien bzw. der Kopplung der Berechnung an den Aktienkurs, ist ausreichend.
5. **Empfehlung G.8 des Kodex 2020:** Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ist nicht ausgeschlossen. Die Vorstandsansetzungsverträge sehen zum Teil die Befugnis des Aufsichtsrats vor, einzelne Parameter zur Bemessung einzelner, variabler Vergütungsbestandteile im Falle außergewöhnlicher Ereignisse nachträglich anzupassen. Eine solche Anpassungsmöglichkeit, die im Übrigen Anpassungen sowohl zugunsten als auch zum Nachteil der Vorstandsmitglieder erlaubt, stellt eine sachgerechte Incentivierung der Vorstandsmitglieder sicher. Da die Entscheidung im alleinigen, sachgerechten Ermessen des Aufsichtsrats steht, ist eine solche Anpassungsmöglichkeit im besten Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre.

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/) 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 Aufgabe, 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 und seiner etwaigen Ausschüsse sind in einer Geschäftsordnung des Aufsichtsrates zusammengefasst. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit des Aufsichtsrats und leitet die Sitzungen. Der Aufsichtsrat hat vor dem Hintergrund der spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der geringen Anzahl seiner Mitglieder ausschließlich einen Ausschuss, den Vergütungsausschuss, eingerichtet. Dem Vergütungsausschuss gehören Dr. Edgar Löffler und Frank Perschmann an. Aufgrund der Größe des Ausschusses wurde auf die Ernennung eines Ausschussvorsitzenden verzichtet. Der Aufsichtsrat beurteilt regelmäßig, wie wirksam er insgesamt und seine etwaigen Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Im Geschäftsjahr 2020 erfolgte eine Selbstbeurteilung in Form eines umfangreichen Fragebogens zu allen relevanten Themenkomplexen.

Zusammensetzung des Vorstands, Altersgrenze und langfristige Nachfolgeplanung

Bei der Zusammensetzung des Vorstands berücksichtigt der Aufsichtsrat Vielfalt, wobei er vor allem auf breit gefächerte, für das Unternehmen wichtige Kompetenzen und Erfahrungen sowie eine diskriminierungsfreie Auswahl achtet. Auf eine konkrete Altersgrenze für Vorstandsmitglieder wird verzichtet. Der Aufsichtsrat sorgt für eine langfristige Nachfolgeplanung in Bezug auf die Besetzung des Vorstands. Insbesondere identifiziert der Aufsichtsrat Zeitpunkte, zu denen eine Neubesetzung eines oder mehrerer Vorstandsämter erforderlich werden könnte und berät über Anforderungen, die potentielle Nachfolger erfüllen müssen sowie über die eventuelle Hinzuziehung externer Dienstleister. Bei seiner Tätigkeit tauscht sich der Aufsichtsrat regelmäßig innerhalb des rechtlich zulässigen Rahmens mit dem Vorstand und seinen Mitgliedern aus, insbesondere zur Karriereplanung der Vorstandsmitglieder und zu möglichen internen Nachfolgern und deren Entwicklung.

Ziele für die Besetzung des Aufsichtsrates, Kompetenzprofil und Stand der Umsetzung

Der Aufsichtsrat hat Ziele für seine Zusammensetzung und ein Kompetenzprofil beschlossen. Danach ist der Aufsichtsrat 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. Auf eine konkrete Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder wird verzichtet-

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 in den Bereichen Gesundheitswesen, Naturwissenschaften und Recht. Zudem verfügen mehrere Mitglieder aufgrund einer früheren oder gegenwärtigen beruflichen Tätigkeit über internationale Geschäftserfahrungen oder einen sonstigen internationalen Bezug. Mit der aktuellen Zusammensetzung des Aufsichtsrates werden die Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrates mithin erfüllt und wird dem Kompetenzprofil entsprochen.

Dem Aufsichtsrat soll zudem eine nach Einschätzung der Anteilseignerseite angemessene Anzahl an Mitgliedern angehören, die unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand und unabhängig von einem kontrollierenden Aktionär sind, Empfehlung C.6 DCGK. Der Aufsichtsrat, dem keine Arbeitnehmervertreter angehören, ist der Auffassung, dass jedenfalls die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder unabhängig im Sinne dieser Empfehlung sein soll. Darüber hinaus soll mehr als die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand sein. Ein Mitglied ist unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand, wenn es in keiner geschäftlichen oder persönlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder deren Vorstand steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann. Ein Mitglied ist unabhängig von einem kontrollierenden Aktionär, wenn es selbst oder ein naher Familienangehöriger weder kontrollierender Aktionär ist noch dem geschäftsführenden Organ des kontrollierenden Aktionärs angehört oder in einer persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zum kontrollierenden Aktionär steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann. Gegenwärtig sind zwei Drittel, d.h. vier Mitglieder des Aufsichtsrates unabhängig, nämlich der Aufsichtsratsvorsitzende Prof. Dr. Wolfgang Maennig sowie Dr. Edgar Löffler, Frank Perschmann und Albert Rupprecht. Ein Drittel, d.h. zwei Mitglieder des Aufsichtsrates wurden gem. § 9 Absatz 2 der Satzung vom Hauptaktionär entsendet, nämlich Prof. Dr. Helmut Grothe und Jutta Ludwig.

Der Aufsichtsratsvorsitzende Prof. Dr. Maennig gehört dem Aufsichtsrat seit mehr als 12 Jahren an. Dennoch ist der Aufsichtsrat der Auffassung, dass Prof. Dr. Maennig von der Gesellschaft und deren Vorstand unabhängig ist. Prof. Dr. Maennig ist aufgrund seiner Lehr- und Forschungstätigkeit als Ordinarius der Universität Hamburg eine Person des öffentlichen Lebens, was nach Auffassung des Aufsichtsrats für seine Unabhängigkeit von der Gesellschaft und deren Vorstand spricht. Zudem ist der Aufsichtsrat der Auffassung, dass die unternehmensspezifischen Kenntnisse und Erfahrungen, die Prof. Dr. Maennig durch seine langjährige Aufsichtsratszugehörigkeit erlangen konnte, insbesondere die Überwachung des Vorstands und die Koordination der Aufsichtsratsstätigkeit bereichern und fördern, ohne seiner Neutralität und Unabhängigkeit abträglich zu sein. Es liegen keine Tatsachen aufgrund der Zugehörigkeit von Prof. Dr. Maennig vor, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen könnten.

Die Zugehörigkeit der übrigen Aufsichtsratsmitglieder zum Aufsichtsrat besteht bei Prof. Dr. Helmut Grothe seit 2014, bei Albert Rupprecht seit 2017 und bei Jutta Ludwig, Dr. Edgar Löffler sowie Frank Perschmann jeweils seit 2019.

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.

Zum Stichtag 31.12.2020 lag die Frauenquote in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 67 % und in der zweiten Führungsebene bei 43 %. Die Angaben beziehen sich auf die börsennotierte Konzernholding mit ihren rund 60 Mitarbeitern. Nur sie unterliegt der Offenlegungspflicht nach dem „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“ (§76 Absatz 4 AktG). Im Gesamtkonzern mit rund 800 Mitarbeitern ergibt sich insbesondere auf der zweiten Führungsebene ein ähnliches Bild.

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