

VERGÜTUNGSBERICHT

2022



Eckert & Ziegler
Wir helfen zu heilen.

VERGÜTUNGSBERICHT

GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DEN VORSTAND

Der vorliegende Vergütungsbericht bildet das ab dem Jahr 2022 neu eingeführte Vergütungssystem ab. Die Erstbestellung von Vorständen erfolgt für 3 Jahre. Sie ist für alle Vorstände abgelaufen, und aufgrund der Änderung des Vergütungssystems haben alle Vorstände mit Wirkung zum 1. Januar 2022 einen neuen Vorstandsvertrag erhalten.

Das System der Vorstandsvergütung ist darauf ausgerichtet, einen Anreiz für eine langfristig erfolgreiche Unternehmensentwicklung zu setzen. Wesentlicher Aspekt des Vergütungssystems ist dabei, dass neben fixen Vergütungsteilen auch variable Vergütungsteile mit einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage vereinbart werden, sodass die Mitglieder des Vorstandes sowohl an positiven als auch an negativen Entwicklungen angemessen beteiligt sind.

Bei der Festlegung der Gesamtvergütung sowie der Aufteilung auf einzelne Vergütungsteile werden insbesondere der dem jeweiligen Vorstandsmitglied übertragene Verantwortungsbereich und die persönliche Leistung bewertet. Des Weiteren werden die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens in die Bewertung einbezogen. Schließlich soll die Vergütung auch im Vergleich zur üblichen Vergütung im Wettbewerbsumfeld und zur Vergütungsstruktur im Unternehmen, sowohl im Verhältnis zum oberen Führungskreis als auch zur Belegschaft, attraktiv und angemessen sein.

1. ZUSAMMENSETZUNG DER VERGÜTUNG

Die Gesamtvergütung des Vorstands setzt sich zusammen aus einer festen jährlichen Grundvergütung, einschließlich bestimmter Nebenleistungen (zusammen „Fixe Vergütung“), sowie variablen Vergütungsteilen, einerseits mit kurzfristigen („STI“), andererseits mit langfristigen Bewertungskriterien („LTI“).

1.1 FIXE VERGÜTUNG

Die fixe Vergütung der Vorstandsmitglieder, bestehend aus Gehalt und Nebenleistungen, wird monatlich anteilig ausgezahlt. Die Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus Dienstwagenutzung, Telefon sowie Versicherungsprämien bestehen, sind vom einzelnen Vorstandsmitglied zu versteuern. Nebenleistungen stehen allen Vorstandsmitgliedern prinzipiell in gleicher Weise zu, können jedoch in der Höhe je nach der persönlichen Situation variieren.

1.2 VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Neben der Grundvergütung erhalten die Mitglieder des Vorstands grundsätzlich zwei variable Vergütungskomponenten.

a) Kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteil, Short Term Incentive (STI)

Das STI basiert primär auf einem Prozentsatz vom kumulierten Jahresüberschuss des Gesamtkonzerns, wobei ein vom Vorstand direkt verantwortetes Segment stärker als andere Konzernteile gewichtet werden kann. Die kurzfristige variable Komponente wird fällig, wenn ein Jahresgewinn erzielt und vorher definierte Rahmenbedingungen, unter anderem nicht-finanzielle Parameter wie die Regelkonformität, eingehalten wurden. Das Erreichen der Schwellenwerte und der nichtfinanziellen Parameter wird nach Feststellung des Konzernabschlusses der Gesellschaft durch den Aufsichtsrat festgestellt.

Als weitere STI-Komponente wurden mit Herrn Dr. Helmke projektbezogene Einzelprämien vereinbart, die lediglich auf einer jährlichen Erfolgsbetrachtung und damit entweder auf einer konkreten Zielerreichung oder einer prozentualen Beteiligung am Jahresergebnis basieren.

b) Langfristiger variabler Vergütungsbestandteil, Long Term Incentive (LTI)

Das LTI berechnet sich anhand des langfristigen Wachstums des Jahresüberschusses, sofern dieser Parameter zuvor vereinbarte Zielgrößen überschreitet. Die Auszahlung der Prämie erfolgt in Aktien bzw. ist in ihrer Berechnung an den Aktienkurs gekoppelt, so dass der Begünstigte nicht nur ein materielles Interesse am langfristigen Zuwachs des Unternehmensgewinns besitzt, sondern auch an der Höhe der Marktkapitalisierung des Unternehmens. Das Erreichen des finanziellen Leistungsindikators wird nach Ablauf des Zeitraums, in der Regel fünf Jahre, mit Feststellung des Konzernabschlusses der Gesellschaft ebenfalls durch den Aufsichtsrat festgestellt.

Fixe Vergütung		
Jahresgrundgehalt	Fixe, vertraglich vereinbarte Vergütung, gezahlt in 12 gleichen Monatsraten	
Nebenleistungen	Dienstwagen	
	Telefon	
	Zuschuss zur Kranken-, Alters- und Unfallversicherung	
	Betriebliche Unfallversicherung	
	D & O Versicherung	
Kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteil, Short term Incentive (STI)		
Plantyp	Zielbonusmodell	
Leistungskriterien	Nettogewinn im jeweiligen Geschäftsjahr über bestimmtem Schwellwert	
	Direkte Verantwortung	Übriger Konzern
	5% der Überrendite	2% der Überrendite
Begrenzung	500 bzw. 650 Tsd. €	
Auszahlung	in bar, nachträglich jeweils mit der Feststellung des Konzernjahresabschlusses im Folgejahr	
Plantyp	Prämienmodell	
Leistungskriterien	Erreichen von Projektzielen, Prozessverbesserungen, Akquirierung neuer Projekte	
Begrenzung	auf 20 Tsd. € pro erfüllttem Leistungskriterium	
Auszahlung	in bar, nachträglich jeweils mit der Feststellung des Konzernjahresabschlusses im Folgejahr	
Langfristiger variabler Vergütungsbestandteil, Long term Incentive (LTI)		
Plantyp	Zielbonusmodell	
Leistungskriterien	kumulierte Überrenditen des Konzerns am Ende der Vertragslaufzeit	
Periode	Laufzeit des Vertrags	
Begrenzung	Anzahl der Aktien	
Auszahlung	in Aktien, sobald der Jahresabschluss des letzten Geschäftsjahres der Vertragslaufzeit festgestellt wurde	
Maximalvergütung		
Der absolute Euro-Wert für die maximale Auszahlung der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütung beträgt für jedes Vorstandsmitglied 5 Mio. € pro Jahr. Die maximale Gesamtvergütung schließt sämtliche fixen und variablen Vergütungsbestandteile ein.		

Abbildung: Zusammenfassung des Vergütungssystems der Eckert & Ziegler AG

Der jährliche kurzfristige variable Vergütungsbestandteil soll von der Zielsetzung her im Verhältnis zu langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen nicht mehr als 40% betragen.

Insgesamt dienen die variablen Vergütungsbestandteile aufgrund ihrer Ausrichtung sowohl der positiven Entwicklung des Gesamtkonzerns als auch den individuell verantworteten Geschäftsbereichen und damit der Fortentwicklung und Umsetzung der Gesamtstrategie des Unternehmens. Durch die entsprechend differenzierte Anreizstruktur soll einerseits die individuelle Ressortverantwortung gestärkt, andererseits die strategische Gesamtentwicklung im Unternehmen als Teil des Vorstandshandelns verankert werden. Durch die mehrjährige Bemessungsgrundlage des überwiegenden Teils der variablen Vergütung sowie die teil-

weise Auszahlung der variablen Vergütung in Aktien der Gesellschaft bzw. unter Berücksichtigung des Aktienkurses wird sichergestellt, dass die langfristig positive Entwicklung der Gesellschaft entsprechend in der Vergütungshöhe gespiegelt wird.

2. FESTSETZUNG EINER MAXIMALVERGÜTUNG UND VERHÄLTNIS DER FIXEN UND VARIABLEN MAXIMALVERGÜTUNG

Die feste Vergütung orientiert sich an den Marktverhältnissen und Vergleichswerten aus anderen Unternehmen. Für die beiden variablen Vergütungselemente sind Erfolgsorientierung und Nachhaltigkeit die Grundgedanken bei der Erfolgsmessung. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Zielsetzung für sämtliche Elemente der variablen Vergütung anspruchsvoll ist, gleichzeitig soll ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil gewährleistet werden.

Werden die Ziele nicht erreicht, kann die kurzfristige variable Vergütung bis auf null sinken. Werden die Ziele deutlich übertroffen, so ist die kurzfristige variable Vergütung für Vorstandsmitglieder auf maximal 500 bis 650 Tsd. € begrenzt.

Die langfristige Vergütung erfolgt in Aktien. Auch dabei kann die Vergütung bis auf null sinken. Sie ist pro Vorstandsmitglied auf eine maximale Aktienanzahl über die gesamte Vertragslaufzeit begrenzt.

Aus den begrenzten variablen Vergütungselementen, der Grundvergütung sowie dem Aufwand für die Nebenleistungen lässt sich eine rechnerische maximale Gesamtvergütung ableiten. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG einen absoluten Euro-Wert für die maximale Auszahlung der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütung definiert. Sie liegt für jedes Vorstandsmitglied bei 5 Mio. € pro Jahr. Die maximale Gesamtvergütung schließt sämtliche fixen und variablen Vergütungsbestandteile ein. Diese Begrenzung kann dazu führen, dass nicht die volle Aktienanzahl oder nicht der volle Wert für die maximale Anzahl von Aktien ausgezahlt werden darf.

3. AUSRICHTUNG DER VERGÜTUNG AN LANGFRISTIGER UND NACHHALTIGER UNTERNEHMENSENTWICKLUNG

Der Aufsichtsrat legt für jedes Mitglied des Vorstands dessen konkrete Ziel- und Maximal-Gesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens stehen und die im Vergleich – sowohl zu anderen Unternehmen als auch zum Konzern – übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Als geeignete Vergleichsgruppe zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat solche Unternehmen heran, die im selben Börsensegment (Prime Standard) wie die Gesellschaft gelistet sind und zum einen eine ähnliche Bilanzsumme und zum anderen ein vergleichbares EBIT aufweisen.

Zum anderen beurteilt der Aufsichtsrat die Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütungen der Vorstandsmitglieder innerhalb des Unternehmens. Dazu betrachtet er das Verhältnis der Ziel-Gesamtvergütungen der einzelnen Vorstandsmitglieder sowohl zur durchschnittlichen Gesamtvergütung des oberen Führungskreises als auch zur durchschnittlichen Gesamtvergütung der Gesamtbelegschaft in Deutschland. Bei der Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütungen berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die zeitliche Entwicklung der vorstehend beschriebenen Verhältnisse.

4. BESONDERE VERTRAGLICHE REGELUNGEN

4.1 CLAWBACK-REGELUNG

Verletzungen der Regelkonformität sowie der konzernweit geltenden Richtlinien für Compliance aus früheren Perioden können rückwirkend auch aktuelle Prämien verringern. Hierdurch soll zum einen die Bedeutung der Compliance im Unternehmen der Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG unterstrichen werden. Zum anderen soll im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung die Reputation des Konzerns durch eine zeitgemäße, wertegetragene Unternehmenskultur gestärkt werden.

4.2 ANPASSUNG DER VERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat ist zur Herabsetzung der Vergütung des Vorstandes nach Maßgabe des § 87 Abs. 2 Akt G berechtigt. Er behält sich außerdem vor, außergewöhnliche Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen kann die variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden.

4.3 ABFINDUNGEN UND WETTBEWERBSKLAUSELN

Für den Fall der vorzeitigen oder regulären Beendigung der Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds sind keine Abfindungen vereinbart worden. Für Herrn Dr. Hasselmann und Herrn Dr. Helmke wurden jedoch nachvertragliche Wettbewerbsklauseln vereinbart, wonach 50% der im letzten Jahr durchschnittlichen monatlichen Vergütung über einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung des Dienstverhältnisses als Entschädigung für das Verbot einer Beschäftigung in der Branche zu zahlen ist.

5. UMSETZUNG UND FORTLAUFENDE EVALUIERUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Die Umsetzung des vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystems ist bei Abschluss der individuellen Vorstandsanstellungsverträge durch den Aufsichtsrat als Gesamtorgan erfolgt. Zudem überprüft der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats das Vergütungssystem fortlaufend und wird bei Identifikation von Anpassungsbedarf über dessen Änderungen beraten, Beschluss fassen und den Gesamtaufichtsrat über aus seiner Sicht zweckmäßige oder notwendige Anpassungsmaßnahmen unterrichten. Änderungen am Vergütungssystem werden vom Gesamtaufichtsrat beschlossen. Im Falle von Änderungen wird der Aufsichtsrat der nächsten ordentlichen Hauptversammlung das geänderte Vergütungssystem zur Billigung vorlegen.

GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DEN AUFSICHTSRAT

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 18.000 €. Der Vorsitzende erhält eine feste jährliche Vergütung von 36.000 €, der stellvertretende Vorsitzende einen Betrag von 24.000 €. Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten eine zusätzliche feste jährliche Vergütung von 8.000 €. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält eine feste jährliche Vergütung von 16.000 €. Mitglieder in anderen Ausschüssen erhalten, sofern diese Ausschüsse tagen, eine zusätzliche feste jährliche Vergütung von 5.000 €. Besteht die Mitgliedschaft nicht ein ganzes Geschäftsjahr, erhält das jeweilige Mitglied die Vergütung zeitanteilig. Über die feste jährliche Vergütung hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrates für jede Teilnahme an einer Aufsichtsratssitzung ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 €. Im Berichtszeitraum verfügte die Gesellschaft über einen Prüfungs-, Vergütungs- und Nominierungsausschuss. Da der Nominierungsausschuss erst 2022 eingerichtet wurde, erhalten die Mitglieder des Nominierungsausschusses die Vergütung zeitanteilig.

Nachfolgend werden jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und von den Unternehmen desselben Konzerns gewährte und geschuldete Vergütungen dargestellt. Eine Vergütung ist gewährt, wenn diese dem Organmitglied faktisch, d. h. tatsächlich zufließt und somit in sein Vermögen übergeht. Eine Vergütung ist geschuldet, wenn die Gesellschaft eine rechtliche bestehende Verpflichtung gegenüber dem Organmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist. Ist eine solche Vergütung noch nicht fällig, handelt es sich um eine zugesagte Vergütung.

Gesamtbezüge des Vorstandes

In der folgenden Tabelle werden die Gesamtvergütungen und die Vergütungsbestandteile der Vorstände dargestellt:

Angaben zu den Gesamtvergütungen und den Vergütungsbestandteilen										
Name des Organmitglieds, Position	Feste Vergütungsbestandteile in €			Variable Vergütungsbestandteile in €			Versorgungsaufwand in €	Gesamtvergütung in €	relativer Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung in %	relativer Anteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung in %
	Grundgehalt	Aktienbasierte Vergütung	Sonstige Nebenleistungen	kurzfristig (≤ 1 J.)	langfristig (> 1 J.)					
Dr. Andreas Eckert Vorstandsvorsitzender	360.000		41.370		500.000			901.370	55,47	44,53
Dr. Harald Hasselmann Vorstandsmitglied	250.000		42.491		250.000	614		543.104	46,03	53,86
Dr. Lutz Helmke Vorstandsmitglied	210.000		43.225		300.000	1.800		555.025	54,05	45,62

Herr Dr. Helmke hat über den Gruppenvertrag der Eckert & Ziegler AG bei der Allianz Lebensversicherungs-AG einen Vertrag zur betrieblichen Altersversorgung abgeschlossen, im Durchführungsweg einer Direktversicherung mit Entgeltumwandlung. Die an die Versicherung durch Herrn Dr. Helmke geleisteten Zahlungen (monatliche Entgeltumwandlung in Höhe von 370 €) sind in seinem Grundgehalt enthalten. Die Eckert & Ziegler AG bezuschusst diese Versicherungsprämie mit einer monatlichen Zahlung in Höhe von 150 € (jährlich 1.800 €).

Herr Dr. Edgar Löffler ist ein ehemaliges Vorstandsmitglied. Nach seiner Pensionierung im Jahr 2016 erhält er monatliche Rentenbezüge aus einer Unterstützungskasse. Im Geschäftsjahr 2022 beliefen sich seine Rentenbezüge auf 55.303 €. Da der Leistungsanspruch aus der betrieblichen Altersvorsorge im Durchführungsweg einer Unterstützungskasse sich gegen den Arbeitgeber richtet, werden die Rentenbezüge von Herrn Dr. Löffler zunächst an die Eckert & Ziegler AG überwiesen und im Anschluss nach erfolgtem Lohnsteuerabzug an Herrn Dr. Löffler ausgezahlt.

Die langfristige Entwicklung der Gesellschaft wird durch die Ausgestaltung der variablen Vergütung in Form der Beteiligung am Konzern-EBIT für den Vorstandsvorsitzenden und am Konzernjahresüberschuss ohne den Beitrag des durch das jeweilige Vorstandsmitglied zu verantwortenden Segments sowie am Jahresüberschuss des von dem jeweiligen Vorstandsmitglied zu verantwortenden Segments für die weiteren Vorstandsmitglieder gewährleistet.

Aufgrund der guten wirtschaftlichen Situation des Unternehmens bestand für den Aufsichtsrat keine Notwendigkeit die Vergütung des Vorstandes herabzusetzen.

Die nachfolgende Tabelle enthält Angaben zu den angewendeten Leistungskriterien. In den Altverträgen wurden noch keine Zielwerte für die Leistungskriterien zur Messung der variablen Vergütung festgelegt, es wurden lediglich Höchstbeträge für die variablen Vergütungsbestandteile vereinbart. Im Jahr 2022 wurde die im Jahr 2021 erreichte variable Vergütung ausgezahlt.

Angaben zu den angewendeten Leistungskriterien					
Name des Organmitglieds, Position	Beschreibung der Leistungskriterien	Relative Gewichtung der Leistungskriterien	Informationen über die Leistungsziele		Zielerreichungswert in €
			a) Minimalziel b) Entsprechende Vergütung	a) Zielwert b) Entsprechende Vergütung	a) Gemessene Leistung b) Entsprechende Vergütung
Dr. Andreas Eckert Vorstandsvorsitzender	Die langfristige variable Vergütung besteht ab dem Jahr 2011 in einer prozentualen Beteiligung an dem, über einen Fünfjahreszeitraum, nachfolgend jeweils Dreijahreszeiträume, kumulierten Konzern EBIT in Höhe von 1,67%. Auf die langjährige variable Vergütung wird eine jährliche Abschlagszahlung geleistet. Die langfristige variable Vergütung ist der Höhe nach auf insgesamt 2,5 Mio. € (für 5 Jahre) bzw. auf insgesamt 1,5 Mio. € (für 3 Jahre) begrenzt. Die jährliche Abschlagszahlung darf 500 Tsd. € nicht übersteigen. Der neue Dreijahreszeitraum hat im Geschäftsjahr 2019 begonnen und endet 2021. Das Konzern EBIT für das Geschäftsjahr 2021 beträgt 47,45 Mio. €.	100%	a) Das Minimalziel nebst entsprechender Vergütung wurde nicht festgelegt	a) Zielwert nebst entsprechender Vergütung wurde nicht festgelegt	a) 792.415
			b) 500.000	b) 500.000	b) 500.000
Dr. Harald Hasselmann Vorstandsmitglied	Die langfristige variable Vergütung besteht aus zwei Teilen: A) prozentuale Beteiligung an dem durchschnittlichen Jahresüberschuss des Segments Therapie, jeweils berechnet für die letzten drei Geschäftsjahre in Höhe von 2%. Auf die langjährige variable Vergütung wird eine jährliche Abschlagszahlung geleistet. Die jährliche Abschlagszahlung darf 150 Tsd. € nicht übersteigen. Der neue Dreijahreszeitraum hat im Geschäftsjahr 2020 begonnen. Der durchschnittliche Jahresüberschuss des Therapiesegments im Geschäftsjahr 2021 beträgt 8,9 Mio. €.	60%	a) Das Minimalziel nebst entsprechender Vergütung wurde nicht festgelegt	a) Zielwert nebst entsprechender Vergütung wurde nicht festgelegt	a) 178.000
			b) 150.000	b) 150.000	b) 150.000
	B) prozentuale Beteiligung an dem durchschnittlichen Jahresüberschuss der restlichen Segmente (ohne das Segment Therapie), jeweils berechnet für die letzten drei Geschäftsjahre in Höhe von 1%. Auf die langjährige variable Vergütung wird eine jährliche Abschlagszahlung geleistet. Die jährliche Abschlagszahlung darf 100 Tsd. € nicht übersteigen. Der neue Dreijahreszeitraum hat im Geschäftsjahr 2020 begonnen. Der durchschnittliche Konzernjahresüberschuss ohne das Therapiesegment im Geschäftsjahr 2021 beträgt 20,35 Mio. €.	40%	a) Das Minimalziel nebst entsprechender Vergütung wurde nicht festgelegt	a) Zielwert nebst entsprechender Vergütung wurde nicht festgelegt	a) 203.500
			b) 100.000	b) 100.000	b) 100.000
Dr. Lutz Helmke Vorstandsmitglied	Die langfristige variable Vergütung besteht aus zwei Teilen: A) prozentuale Beteiligung an dem über einen Dreijahreszeitraum (2019–2021) kumulierten Jahresüberschuss des Segments Radiopharma, in Höhe von 2%. Auf die langjährige variable Vergütung wird eine jährliche Abschlagszahlung geleistet. Die jährliche Abschlagszahlung darf 250 Tsd. € nicht übersteigen. Der Jahresüberschuss für das Segment Radiopharma im Geschäftsjahr 2021 beträgt 13,958 Mio. €.	83,33%	a) Das Minimalziel nebst entsprechender Vergütung wurde nicht festgelegt	a) Zielwert nebst entsprechender Vergütung wurde nicht festgelegt	a) 279.160
			b) 250.000	b) 250.000	b) 250.000
	B) prozentuale Beteiligung an dem über einen Dreijahreszeitraum (2019–2021) kumulierten Jahresüberschuss der restlichen Segmente (ohne das Segment Radiopharma) in Höhe von 0,5%. Auf die langjährige variable Vergütung wird eine jährliche Abschlagszahlung geleistet. Die jährliche Abschlagszahlung darf 50 Tsd. € nicht übersteigen. Der Jahresüberschuss für die übrigen Segmente im Geschäftsjahr 2021 beträgt 20,569 Mio. €.	16,67%	a) Das Minimalziel nebst entsprechender Vergütung wurde nicht festgelegt	a) Zielwert nebst entsprechender Vergütung wurde nicht festgelegt	a) 102.845
			b) 50.000	b) 50.000	b) 50.000

Ab dem Jahr 2022 wurden im Zusammenhang mit den neuen Vorstandsverträgen die Leistungskriterien angepasst. Die Zielerreichungswerte der nachfolgenden Tabelle (Höchstbetrag) werden im Jahr 2023 ausbezahlt.

Angaben zu den angewendeten Leistungskriterien					
Name des Organmitglieds, Position	Beschreibung der Leistungskriterien	Relative Gewichtung der Leistungskriterien	Informationen über die Leistungsziele		
			a) Minimalziel b) Entsprechende Vergütung	a) Zielwert b) Entsprechende Vergütung	a) Gemessene Leistung b) Entsprechende Vergütung
Dr. Andreas Eckert Vorstandsvorsitzender	A) variable Vergütung kurzfristig: jährliche Tantieme orientiert sich am Nettogewinn der Eckert & Ziegler Gruppe im jeweiligen Geschäftsjahr, ist dieser über 24 Mio. € werden auf die Überrendite 5% berechnet	100%	a) 24.000.000	a) 37.000.000	a) 29.300.000
			b) 0	b) 650.000	b) 265.000
			a) 25.000.000	a) 58.333.333	a) 29.300.000
Dr. Harald Hasselmann Vorstandsmitglied	A) die kurzfristige variable Vergütung besteht aus zwei Teilen: 1.) die jährliche Tantieme orientiert sich am Nettogewinn des Segmentes CSO Medical, ist dieser über 17 Mio. € werden auf die Überrendite 5% berechnet	80%	a) 17.000.000	a) 25.000.000	a) 16.300.000
			b) 0	b) 400.000	b) 0
			a) 7.000.000	a) 12.000.000	a) 13.000.000
Dr. Lutz Helmke Vorstandsmitglied	A) die kurzfristige variable Vergütung besteht aus drei Teilen: 1.) die jährliche Tantieme orientiert sich am Nettogewinn des Segmentes COO Medical, ist dieser über 17 Mio. € werden auf die Überrendite 5% berechnet	65%	a) 17.000.000	a) 25.000.000	a) 16.300.000
			b) 0	b) 400.000	b) 0
			a) 7.000.000	a) 25.000.000	a) 13.000.000
Dr. Lutz Helmke Vorstandsmitglied	2.) die jährliche Tantieme orientiert sich am Nettogewinn der restlichen Eckert & Ziegler Gruppe (ohne das Segment CSO Medical), ist dieser über 7 Mio. € werden auf die Überrendite 2% berechnet	20%	a) 7.000.000	a) 12.000.000	a) 13.000.000
			b) 0	b) 100.000	b) 100.000
			a) 25.000.000	a) 75.000.000	a) 29.300.000
Dr. Lutz Helmke Vorstandsmitglied	B) langfristige variable Vergütung: für die kumulierte Überrendite des Konzerns am Ende der Vertragslaufzeit (4 Jahre) 500 Aktien pro 1 Mio. € Überrendite, Basis Nettogewinn 25 Mio. € max 25.000 Aktien, Wert darf die max Vergütung aus der HV 2020 nicht überschreiten (5 Mio. €), die Zahlung ist fällig, wenn der Jahresabschluss des letzten Geschäftsjahres der Vertragslaufzeit festgestellt ist		b) 0	b) 25.000 St.	b) 2.150 St.
			a) 17.000.000	a) 25.000.000	a) 16.300.000
			a) 7.000.000	a) 25.000.000	a) 13.000.000
Dr. Lutz Helmke Vorstandsmitglied	3.) qualitative Prämie auf definierte Projekte, deren Erfüllung, Fertigstellung, erreichte Einsparungen, Prozessverbesserungen in Höhe von jeweils 20 Tsd. € über die Vertragslaufzeit	16%	a) 7.000.000	a) 25.000.000	a) 13.000.000
			b) 0	b) 400.000	b) 100.000
			a) 0	a) 6	a) 0
Dr. Lutz Helmke Vorstandsmitglied	B) langfristige variable Vergütung: für die kumulierte Überrendite des Konzerns am Ende der Vertragslaufzeit (3 Jahre) 500 Aktien pro 1 Mio. € Überrendite, Basis Nettogewinn 25 Mio. € max 25.000 Aktien, Wert darf die max Vergütung aus der HV 2020 nicht überschreiten (5 Mio. €), die Zahlung ist fällig, wenn der Jahresabschluss des letzten Geschäftsjahres der Vertragslaufzeit festgestellt ist	19%	b) 0	b) 120.000	b) 0
			a) 25.000.000	a) 75.000.000	a) 29.300.000
			b) 0	b) 25.000 St.	b) 2.150 St.

Im Folgenden wird der Vertikalvergleich gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG dargestellt. Im Geschäftsjahr 2022 wird für alle drei Vergleichsgrößen (Vergütung der Organmitglieder, Ertragsentwicklung der Gesellschaft und durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern) lediglich eine jährliche Veränderung angegeben. Der Vertikalvergleich für alle drei Größen wird über einen Fünfjahreszeitraum über die Jahre 2021 bis 2025 sukzessive aufgebaut.

Angaben zum Vergütungsvergleich gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG					
Veränderung zum Vj. in %	Gj.-4 vs Gj.-5	Gj.-3 vs Gj.-4	Gj.-2 vs Gj.-3	Gj.-1 vs Gj.-2	Gj. vs Gj.-1
Veränderung der Vergütung der Organmitglieder					
Dr. Andreas Eckert Vorstandsvorsitzender				329,19	-74,99
Dr. Harald Hasselmann Vorstandsmitglied				35,72	6,79
Dr. Lutz Helmke Vorstandsmitglied				0,21	22,20
Ertragsentwicklung der Gesellschaft					
Net Income EZAG* (stand alone)				30,19	-16,76
Net Income* E&Z Konzern				50,88	-15,20
EBIT E&Z Konzern				40,85	-6,13
Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern					
Arbeitnehmer der deutschen Gesellschaften				3,87	7,12

* Jahresüberschuss

Dem Vorstandsvorsitzenden, Dr. Andreas Eckert, wurde neben dem vereinbarten Festgehalt eine anteilsbasierte Vergütung zugesagt, die über mehrere Jahre erdient wurde und ihm 2021 zugeflossen ist. Diese aktienbasierte Vergütung belief sich 2021 auf 2.763,518 €. Diese Vergütung führt im Hinblick auf die Veränderungsrate zu einem Sondereffekt sowohl im Jahr 2021 als auch im Jahr 2022. Hinsichtlich der Ertragsentwicklung der Gesellschaft berichten wir neben der gesetzlich geforderten Kennzahl „Jahresüberschuss“ auch über den Konzernjahresüberschuss sowie über das Konzern-EBIT, weil diese Leistungskriterien der Bemessung der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder zugrunde liegen.

In der folgenden Tabelle sind die den Vorstandsmitgliedern zugesagten und gewährten Aktien nochmals aufgeführt:

Angaben zu den gewährten oder zugesagten Aktien			
Name des Organmitglieds, Position	Informationen zum Geschäftsjahr		
	Anfangsbestand 01.01.2022 gehaltene Aktien	Veränderung im Gj. In 2022 gewährte oder zugesagte Aktien	Endbestand 31.12.2022 gehaltene Aktien
Dr. Andreas Eckert Vorstandsvorsitzender	0	5.160 Stück	5.160 Stück
Dr. Harald Hasselmann Vorstandsmitglied	0	2.150 Stück	2.150 Stück
Dr. Lutz Helmke Vorstandsmitglied	0	2.150 Stück	2.150 Stück
	0	9.460 Stück	9.460 Stück

Gesamtbezüge des Aufsichtsrates

Die nachfolgende Tabelle enthält die Angaben zu der im Jahr 2022 gewährten und geschuldeten Vergütung an gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder. Die gewährte Vergütung bezieht sich auf die Aufsichtsrats Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021.

Angaben zu den gewährten und geschuldeten Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrates						
Mitglieder des Aufsichtsrates	Feste Vergütungsbestandteile in €		Variable Vergütungsbestandteile in €	Gesamtvergütung in €	relativer Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung in %	relativer Anteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung in %
	Festvergütung	Ausschusstätigkeit	Sitzungsgeld			
Prof. Dr. Wolfgang Maennig (Vorsitzender)	36.000	0	6.000	42.000	14%	86%
Prof. Dr. Helmut Grothe (stellv. Vorsitzender)	24.000	4.250	6.000	34.250	18%	82%
Albert Rupprecht	18.000	4.250	6.000	28.250	21%	79%
Dr. Edgar Löffler	18.000	8.250	6.000	32.250	19%	81%
Jutta Ludwig (bis 31.12.2022)	18.000	0	6.000	24.000	25%	75%
Frank Perschmann	18.000	12.250	6.000	36.250	17%	83%
Insgesamt	132.000	29.000	36.000	197.000		

Dem Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats gehören Dr. Edgar Löffler und Frank Perschmann an. Dem Prüfungsausschuss gehörten bis zum 1. Juni 2022 Prof. Dr. Helmut Grothe, Albert Rupprecht, Dr. Edgar Löffler und Frank Perschmann an. Seit 1. Juni 2022 gehören dem Prüfungsausschuss Albert Rupprecht und Prof. Dr. Helmut Grothe an. Darüber hinaus wurde 2022 ein Nominierungsausschuss eingerichtet.

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG, Berlin

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG, Berlin, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Berlin, 29. März 2023

BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Pfeiffer
Wirtschaftsprüfer

gez. Nekhin
Wirtschaftsprüfer

Eckert & Ziegler
Strahlen- und Medizintechnik AG
Robert-Rössle-Str. 10
13125 Berlin

www.ezag.de