

VERGÜTUNGSBERICHT

2023



Eckert & Ziegler
Wir helfen zu heilen.

VERGÜTUNGSBERICHT

EINLEITUNG

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wurde auf der Hauptversammlung am 7. Juni 2023 gebilligt. Insofern besteht keine Veranlassung die Berichterstattung im Vergütungsbericht zu hinterfragen.

Der Vergütungsbericht für die Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG (EZAG) erläutert die Grundzüge der Vergütungssysteme für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der EZAG und berichtet über die im Geschäftsjahr 2023 den Vorständen und den Aufsichtsratsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung. Als gewährte Vergütung wird dabei stetig zum Vorjahr diejenige Vergütung dargestellt, die im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen ist. Dies entspricht den Vorgaben des § 162 Aktiengesetz (AktG).

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Der vorliegende Vergütungsbericht bildet das ab dem Jahr 2022 neu eingeführte Vergütungssystem ab, beschreibt aber auch die aktuellen Abweichungen im Rahmen einer Neuordnung des Vorstands.

Der Vorstand wurde in 2023 umgebildet. In einem ersten Schritt wurde der Vorstand zum 1. Januar 2023 jeweils für eine Dauer von zwei Jahren um zwei weitere Mitglieder erweitert. Zum einen wurde Frau Jutta Ludwig mit einem Schwerpunkt auf der Entwicklung des Asiengeschäftes zur Vorständin berufen und hat damit ihren Sitz im Aufsichtsrat der Gesellschaft niedergelegt. Zum anderen wurde Herr Dr. Hakim Bouterfa als Chief Medical Officer in den Vorstand berufen. Da die klinischen Aktivitäten der Gruppe während des Jahres 2023 in der Pentixapharm AG gebündelt wurden, wurde Herr Dr. Bouterfa zum 31. Dezember 2023 abberufen; er hält weiterhin den Vorstandsvorsitz der Pentixapharm AG.

In einem zweiten Schritt haben zum 7. Juni 2023 Herr Dr. Andreas Eckert und Herr Dr. Lutz Helmke den Vorstand verlassen und Franklin B. Yeager wurde bis zum 31. Dezember 2025 neu in den Vorstand berufen. Er ist für die Entwicklung des Segments Isotopes Products verantwortlich. Herr Dr. Harald Hasselmann hat mit Wirkung zum 7. Juni 2023 den Vorstandsvorsitz übernommen. Seine Bestellung wurde bis zum 31. Dezember 2026 verlängert.

GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DES VORSTANDS

Das Vergütungssystem des Vorstands der Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG ist zum Download auf unserer Internetseite zu finden: www.ezag.de>Investoren>Gute Unternehmensführung.

Das im Jahr 2022 verabschiedete 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 Dienstwagen-nutzung, 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 Vergütungs-komponenten.

a) Kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteil, Short Time 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 können projektbezogene Einzelprämien vereinbart werden, 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 Time Incentive (LTI)

Das LTI berechnet sich anhand des langfristigen Wachstums des Jahresüberschusses im direkten Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds, 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 mit der 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
	4–6% der Überrendite
	1–2% der Überrendite
Begrenzung	120–150% des Jahresgrundgehaltes
Auszahlung	in bar, im Folgejahr im Monat nach der Hauptversammlung
Plantyp	Prämienmodell
Leistungskriterien	Erreichen von Projektzielen
Begrenzung	auf 20% des Jahresfestgehaltes pro Projekt
Auszahlung	in bar, im Folgejahr im Monat nach der Hauptversammlung
Langfristiger variabler Vergütungsbestandteil, Longt 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 im Monat nach der Hauptversammlung im Folgejahr der Periode
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 der individuell verantworteten Geschäftsbereiche 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 teilweise 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.

1.3 Vorsorgungsaufwand

Für einzelnen Vorstandsmitglieder können Verträge zur betrieblichen Altersversorgung abgeschlossen werden, üblicherweise handelt es sich dabei um Direktversicherungen mit Entgeltumwandlung.

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 120%–150% des Grundgehalts 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 zu der 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 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, werteregetragene Unternehmenskultur gestärkt werden.

4.2 Anpassung der Vergütung

Der Aufsichtsrat ist zur Herabsetzung der Vergütung des Vorstandes nach Maßgabe des § 87 Abs. 2 AktG 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.

5. Umsetzung und fortlaufende Evaluierung des Vergütungssystems

Die Umsetzung des vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystems erfolgt bei Abschluss der individuellen Vorstandsansetzungsverträge durch den Aufsichtsrat als Gesamtorgan. 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.

ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Marktüblichkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Angemessenheit der Vorstandsvergütung sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile.

Zum einen wird ein externer Vergütungsvergleich durchgeführt. Als Orientierung für die Vergütungshöhe wurden für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 insgesamt acht Firmen aus dem S-Dax mit ähnlicher Bilanzsumme sowie einem vergleichbaren EBIT herangezogen:

Vergleichsgruppe für die Vorstandsvergütung	
Biotest	JOST Werke
CEWE	LPKV Laser Electronics
Drägerwerk	MorphoSys
JENOPTIK	PVA TePla

Vergleichsgruppe 2020/2021

Zum anderen wurden unternehmensintern die Vergütung innerhalb des Vorstands, des Vorstands im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und im Verhältnis zur gesamten Belegschaft (ohne obere Führungskräfte) verglichen. Dafür wurden die jeweiligen Zielgehälter, bestehend aus fixen und variablen Gehaltsbestandteilen (inkl. Sonderzahlungen und Sachbezügen), auf Vollzeit umgerechnet.

Die Überprüfung durch den Aufsichtsrat hat ergeben, dass die Vergütung der Vorstände etwas unterhalb des Mittelwertes der Vergleichsgruppe liegt, sich die Vergütungspraxis aber in die Vergleichsgruppe einordnen lässt.

Der vom Aufsichtsrat durchgeführte interne Vergleich der Gehälter hat ergeben, dass die jeweiligen Relationen unkritisch sind und auch in Politik und Literatur nicht als ungemessen angesehen werden.

AKTUELLE ABWEICHUNGEN VOM VERGÜTUNGSSYSTEM

Da die Vorstandsverträge von Frau Ludwig und Herrn Dr. Bouterfa lediglich für zwei Jahre und mit klarem Fokus auf Projekte geschlossen wurden, hat der Aufsichtsrat entschieden, vom oben beschriebenen Vergütungssystem abzuweichen, jeweils auf ein LTI zu verzichten und lediglich eine STI-Komponente zu vereinbaren.

Aufgrund der Fokussierung auf das Asiengeschäft wurde mit Frau Ludwig eine erfolgsbasierte, projektbezogene Einzelprämie vereinbart. Der STI ist auf jährlich 350 Tsd. € begrenzt. Mit Herrn Dr. Bouterfa wurden projektbezogene Ziele vereinbart, für die, bei Erreichung definierter Meilensteine, ein Anspruch auf Übertragung von Aktien oder auf Zahlung einer Einzelprämie entsteht.

Herr Yeager ist seit dem Jahr 2001 bei der EZAG-Tochtergesellschaft Eckert & Ziegler Isotope Products Inc. als CEO beschäftigt. Die Vorstandstätigkeiten wurden mit einem Umfang von ca. 10% beziffert, so dass seine Arbeitsleistung zu 90% für die Führung des Segments Isotope Products geleistet werden. Aus diesem Grund erhält er seine gesamte Vergütung weiterhin über seinen Anstellungsvertrag mit der Eckert & Ziegler Isotope Products Inc. Dieser Bericht beinhaltet 100% seiner von der Eckert & Ziegler Isotope Products Inc. gewährten und geschuldeten Vergütung. Als STI-Komponenten sind eine prozentuale Beteiligung vom Nettoerlös sowie jährliche qualitative Ziele vereinbart, die sich ausschließlich auf das Ergebnis des Segments Isotope Products beziehen. Darüber hinaus besteht Anspruch auf ein LTI; dieses basiert primär auf 10% des kumulierten Wachstums des Jahresüberschusses des Segments Isotope Products. Ausgangspunkt ist der Basiswert 11.734 Mio. €.

Abweichend vom Vergütungssystem gelten für Frau Ludwig, Herrn Dr. Bouterfa und Herrn Yeager andere Maximalvergütungen. Das Gesamtvolumen der variablen Vergütung für Frau Ludwig ist auf max. 350 Tsd. € im Kalenderjahr, also max. 700 Tsd. € in der gesamten Laufzeit begrenzt. Für Herrn Dr. Bouterfa beträgt das Gesamtvolumen der variablen Vergütung über die gesamte Laufzeit und einer gesetzten Nachlaufzeit für einzelne Meilensteine, max. ca. 600 Tsd. €. Für den STI von Herrn Yeager wurde keine Maximalgrenze vereinbart. Er erhält 5,05% vom Nettoerlös des Segments Isotope Products sowie zwei zielbasierte Boni in Höhe von insgesamt max. 41 TUSD. Für den LTI wurde eine Grenze von 800 TUSD vereinbart.

GESAMTBEZÜGE DES VORSTANDES

Die gewährte und geschuldete Vergütung für den Vorstand im Geschäftsjahr 2023

Nachfolgend werden jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands 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.

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	Sonstige Nebenleistungen	kurzfristig (≤ 1 J.)	langfristig (> 1 J.)				
Dr. Andreas Eckert Vorstandsvorsitzender bis 7.6.2023	180.000	20.269	265.000			465.269	56,96	43,04
Dr. Harald Hasselmann Vorstandsmitglied bis 7.6.2023 Vorstandsvorsitzender ab 8.6.2023	312.028	62.519	100.000		614	475.160	21,05	78,95
Dr. Lutz Helmke Vorstandsmitglied bis 7.6.2023	91.583	11.210	120.000		750	223.544	53,68	46,32
Hakim Bouterfa Vorstandsmitglied ab 1.1.2023 bis 31.12.2023	264.000					264.000	0,00	100,00
Jutta Ludwig Vorstandsmitglied ab 1.1.2023	150.000	6.478				156.478	0,00	100,00
Franklin Yeager Vorstandsmitglied ab 1.1.2023	362.815	41.496	698.197		14.426	1.116.933	62,51	37,49

Die 2023 zugeflossene Vergütung erfolgte für die Herren Dr. Eckert, Dr. Hasselmann und Dr. Helmke nach den Grundlagen des Vergütungssystems. Im Jahr 2023 wurde die im Jahr 2022 erreichte variable Vergütung ausgezahlt.

Die für Herrn Yeager ausgewiesenen STI-Werte beziehen sich vollständig auf seine Tätigkeit als Verantwortlicher für das Segment Isotope Products im Jahr 2022.

Die Abweichungen für die Vorstandsverträge für Frau Ludwig, Herrn Dr. Bouterfa und Herrn Yeager werden oben näher beschrieben.

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

Herr Dr. Edgar Löffler ist ein ehemaliges Vorstandsmitglied. Nach seiner Pensionierung im Jahr 2016 erhält er monatliche Rentenbezüge aus einer Unterstützungskasse. Im Geschäftsjahr 2023 beliefen sich seine Rentenbezüge auf 55.668 €. 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.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Vorstands

Im Folgenden wird der Vertikalvergleich gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG dargestellt. Im Geschäftsjahr 2023 wird für alle drei Vergleichsgrößen (Veränderung der Vergütung des Vorstands, Ertragsentwicklung der Gesellschaft und Veränderung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern) 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 bis 7.6.2023			329,19	-74,99	-48,38
Dr. Harald Hasselmann Vorstandsmitglied bis 7.6.2023 Vorstandsvorsitzender ab 8.6.2023			35,72	6,79	-12,51
Dr. Lutz Helmke Vorstandsmitglied bis 7.6.2023			0,21	22,20	-59,72
Hakim Bouterfa Vorstandsmitglied ab 1.1.2023 bis 31.12.2023					n.a.
Jutta Ludwig Vorstandsmitglied ab 1.1.2023					n.a.
Franklin Yaeger Vorstandsmitglied ab 1.1.2023					n.a.
Ertragsentwicklung der Gesellschaft					
Net Income EZAG* (stand alone)			30,19	-16,76	61,88
Net Income* E&Z Konzern			50,88	-15,20	-10,17
EBIT E&Z Konzern			40,85	-6,13	2,04
Veränderung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern					
Arbeitnehmer der deutschen Gesellschaften			2,83	3,51	8,89

* Jahresüberschuss

Angaben zum Vergütungsvergleich gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG				
absolute Zahlen	2020	2021	2022	2023
Veränderung der Vergütung der Organmitglieder				
Dr. Andreas Eckert Vorstandsvorsitzender bis 7.6.2023	839.787	3.604.270	901.370	465.269
Dr. Harald Hasselmann Vorstandsmitglied bis 7.6.2023 Vorstandsvorsitzender ab 8.6.2023	374.719	508.555	543.104	475.160
Dr. Lutz Helmke Vorstandsmitglied bis 7.6.2023	453.264	454.195	555.025	223.544
Hakim Bouterfa Vorstandsmitglied ab 1.1.2023 bis 31.12.2023	0	0	0	264.000
Jutta Ludwig Vorstandsmitglied ab 1.1.2023	0	0	0	156.478
Franklin Yaeger Vorstandsmitglied ab 1.1.2023	0	0	0	1.116.933
Ertragsentwicklung der Gesellschaft				
Net Income EZAG (stand alone)	17.446.000	22.713.000	18.906.000	30.605.000
Net Income E&Z Konzern	22.884.000	34.527.000	29.278.000	26.300.000
EBIT E&Z Konzern	33.689.000	47.450.000	44.542.000	45.452.000

Darüber hinaus hat die EZAG eine Zusage in Höhe von 180.000 € (Übergangsgeld) an Herrn Dr. Eckert wegen der Beendigung seines Vorstandsvertrags zum 7. Juni 2023 gegeben.

Anspruch der Vorstandsmitglieder für die Tätigkeiten im Jahr 2023

Die nachfolgende Tabelle enthält Angaben zu den angewendeten Leistungskriterien sowie die Zielerreichungswerte für das Jahr 2023. Diese Werten werden im Jahr 2024 ausgezahlt.

geschuldete Vergütung/Angaben zu den angewendeten Leistungskriterien		Informationen über die Leistungsziele			
Name des Organmitglieds, Position	Beschreibung der Leistungskriterien	Relative Gewichtung der Leistungskriterien	a) Minimalziel		a) Gemessene Leistung
			b) Entsprechende Vergütung	b) Entsprechende Vergütung	b) Entsprechende Vergütung
Dr. Andreas Eckert Vorstandsvorsitzender bis 7.6.2023	A) variable Vergütung kurzfristig: jährliche Tantieme orientiert sich am Nettogewinn der Eckert und Ziegler Gruppe im jeweiligen Geschäftsjahr, ist dieser über 24 Mio. € werden auf die Überrendite 5% berechnet	100%	a) 24.000.000 b) 0	a) 37.000.000 b) 650.000	a) 26.300.000 b) 115.010
	B) langfristige variable Vergütung: für die kumulierte Überrendite des Konzerns am Ende der Vertragslaufzeit (3 Jahre) 1.200 Aktien pro 1 Mio. € Überrendite, Basis Nettogewinn 25 Mio. € max 40.000 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		a) 25.000.000 b) 0	a) 58.333.333 b) 40.000 Stck.	a) 26.300.000 b) 1.560 Stck.
Dr. Harald Hasselmann Vorstandsmitglied bis 7.6.2023	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 b) 0	a) 25.000.000 b) 400.000	a) 10.912.000 b) 0
	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 b) 0	a) 12.000.000 b) 100.000	a) 4.012.000 b) 10.240
	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		a) 25.000.000 b) 0	a) 75.000.000 b) 25.000 Stck.	a) 26.300.000 b) 325 Stck.
Dr. Harald Hasselmann Vorstandsmitglied ab 8.6.2023	A) die kurzfristige variable Vergütung besteht aus zwei Teilen: 1.) die jährliche Tantieme orientiert sich am Nettogewinn des Segmentes CSO Medical, ist dieser über 14 Mio. € werden auf die Überrendite 6% berechnet	50%	a) 14.000.000 b) 0	a) 23.000.000 b) 540.000	a) 10.332.000 b) 199.920
	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	50%	a) 7.000.000 b) 0	a) 34.000.000 b) 540.000	a) 5.056 b) 31.120
	B) langfristige variable Vergütung: für die kumulierte Überrendite des Konzerns am Ende der Vertragslaufzeit (4 Jahre) 1.200 Aktien pro 1 Mio. € Überrendite, Basis Nettogewinn 25 Mio. € max 40.000 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		a) 25.000.000 b) 0	a) 75.000.000 b) 25.000 Stck.	a) 26.300.000 b) 780 Stck.
Dr. Lutz Helmke Vorstandsmitglied bis 7.6.2023	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	65%	a) 17.000.000 b) 0	a) 25.000.000 b) 400.000	a) 10.912.000 b) 0
	2.) die jährliche Tantieme orientiert sich am Nettogewinn der restlichen Eckert & Ziegler Gruppe (ohne das Segment COO Medical), ist dieser über 7 Mio. € werden auf die Überrendite 2% berechnet	16%	a) 7.000.000 b) 0	a) 12.000.000 b) 100.000	a) 4.012.000 b) 10.240
	3.) qualitative Prämie auf definierte Projekte, deren Erfüllung, Fertigstellung, erreichte Einsparungen, Prozessverbesserungen in Höhe von jeweils 20 Tsd. € über die Vertragslaufzeit	19%	a) 0 b) 0	a) 6 b) 120.000	a) 0 b) 0
	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		a) 25.000.000 b) 0	a) 75.000.000 b) 25.000 Stck.	a) 26.300.000 b) 0 Stck.

geschuldete Vergütung/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
Jutta Ludwig Vorstandsmitglied	variable Vergütung kurzfristig: jährliche Tantieme 1,5% zugeflossener Betrag chin. Unternehmen für Erwerb immat. Vermögensgegenstände	100%	a) 0 b) 0	a) 23.333.333 b) 350.000	a) 6.000.000 b) 90.000
Dr. Hakim Bouterfa Vorstandsmitglied	variable Vergütung kurzfristig: jährliche Tantieme 0,5% zugeflossener Betrag von Investoren oder Pharmapartnern für Auslizenzierungen	100%	a) 0 b) 0	a) 20.000.000 b) 100.000	a) 0 b) 0
Franklin Yeager Vorstandsmitglied	5,05% vom Nettoerlös des Segments Isotope Products				b) 692.000

Aktienbasierte Vergütung

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

Angaben zu den gewährten oder zugesagten Aktien			
Name des Organmitglieds, Position	Informationen zum Geschäftsjahr		
	Anfangsbestand 1.1.2023 gehaltene Aktien	Veränderung im Gj. in 2023 zugesagte Aktien	Endbestand 31.12.2023 gehaltene Aktien
Dr. Andreas Eckert Vorstandsvorsitzender bis 7.6.2023	5.160 Stck.	1.560 Stck.	6.720 Stck.
Dr. Harald Hasselmann Vorstandsmitglied bis 7.6.2023 Vorstandsvorsitzender ab 8.6.2023	2.150 Stck.	1.105 Stck.	3.255 Stck.
Dr. Lutz Helmke Vorstandsmitglied bis 7.6.2023	2.150 Stck.	0 Stck.	2.150 Stck.
	9.460 Stck.	2.665 Stck.	12.125 Stck.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Grundsätze des Vergütungssystems des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrates ist in der § 11 der Satzung der Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG festgelegt. Die letztgültige Satzung ist zum Download auf unserer Internetseite zu finden: www.ezag.de>Investoren>Gute Unternehmensführung.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 25.000 €. Der Vorsitzende erhält 70.000 €, ein stellvertretender Vorsitzender 35.000 €. Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten eine zusätzliche feste jährliche Vergütung von 9.000 €. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält eine feste jährliche Vergütung von 18.000 €. Mitglieder in anderen Ausschüssen erhalten, sofern diese Ausschüsse tagen, eine zusätzliche feste jährliche Vergütung von 8.000 €. Besteht die Mitgliedschaft nicht ein ganzes Jahr, 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 500 €.

Die Vergütung des Aufsichtsrates wurde während des Geschäftsjahrs 2023 angepasst. Aus der nachfolgenden Tabelle sind die bis 31. August 2023 sowie die ab 1. September 2023 zu gewährende Honorare für Aufsichtsratsmitglieder ersichtlich:

	pro Jahr seit 1.7.2021	pro Jahr seit 1.9.2023
Aufsichtsrat gesamt		
Vorsitzender	36.000	70.000
stv. Vorsitzender	24.000	35.000
einfaches AR-Mitglied	18.000	25.000
Sitzungsgeld pro Teilnahme	1.000	500
Aufsichtsrat Ausschüsse		
Prüfungsausschuss Vorsitzender	16.000	18.000
Prüfungsausschuss Mitglied	8.000	9.000
Vergütungsausschuss	5.000	8.000
Nominierungsausschuss	5.000	8.000

Die gewährte und geschuldete Vergütung für den Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023

Die nachfolgende Tabelle enthält die Angaben zu der im Jahr 2023 gewährten und geschuldeten Vergütung an gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder. Die gewährte Vergütung bezieht sich auf die Aufsichtsrats-tätigkeit im Geschäftsjahr 2022.

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 bis 7.6.23	36.000		6.000	42.000	14%	86%
Dr. Andreas Eckert Vorsitzender ab 8.6.23				0		
Prof. Dr. Helmut Grothe stellv. Vorsitzender	24.000	8.000	7.000	39.000	18%	82%
Albert Rupprecht	18.000	12.666	7.000	37.666	19%	81%
Dr. Edgar Löffler	18.000	9.583	7.000	34.583	20%	80%
Paola Eckert-Palvarini ab 20. 12.2022				0		
Jutta Ludwig bis 31.12.2022	18.000		7.000	25.000	28%	72%
Frank Perschmann	18.000	12.916	7.000	37.916	18%	82%
Insgesamt	132.000	43.165	41.000	216.164		

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Im Folgenden wird der Vertikalvergleich gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG dargestellt. Im Geschäftsjahr 2023 wird für alle drei Vergleichsgrößen (Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats, Ertragsentwicklung der Gesellschaft und Veränderung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern) eine jährliche Veränderung angegeben. Der Vertikalvergleich für alle drei Größen wird über einen Fünfjahreszeitraum über die Jahre 2021 bis 2025 sukzessive aufgebaut.

Die absolute Vergütung jedes einzelnen Organmitglieder kann variieren, u. a. aufgrund einer Beteiligung an einem Ausschuss oder abhängig von der Anwesenheit bei den Sitzungen.

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					
Prof. Dr. Wolfgang Maennig Vorsitzender bis 7.6.23			2,50	2,44	0,00
Dr. Andreas Eckert Vorsitzender ab 8.6.23			n.a	n.a.	n.a
Prof. Dr. Helmut Grothe stellv. Vorsitzender			3,45	14,17	13,87
Albert Rupprecht			-6,25	88,33	33,33
Dr. Edgar Löffler			41,18	34,38	7,24
Paola Eckert-Palvarini ab 20.12.2022			n.a	n.a.	n.a
Jutta Ludwig bis 31.12.2022			23,53	14,29	4,17
Frank Perschmann			166,67	51,04	4,60
Prof. Dr. Detlev Ganten bis 29.5.2019			-100,00	n.a.	n.a
Ertragsentwicklung der Gesellschaft					
Net Income EZAG* (stand alone)			30,19	-16,76	61,88
Net Income* E&Z Konzern			50,88	-15,20	-10,17
EBIT E&Z Konzern			40,85	-6,13	2,04
Veränderung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern					
Arbeitnehmer der deutschen Gesellschaften			2,83	3,51	8,89

* Jahresüberschuss

Angaben zum Vergütungsvergleich gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG

absolute Zahlen	2020	2021	2022	2023
Veränderung der Vergütung der Organmitglieder				
Prof. Dr. Wolfgang Maennig Vorsitzender bis 7.6.23	40.000	41.000	42.000	42.000
Dr. Andreas Eckert Vorsitzender ab 8.6.23	0	0	0	35.781
Prof. Dr. Helmut Grothe stellv. Vorsitzender	29.000	30.000	34.250	39.000
Albert Rupprecht	16.000	15.000	28.250	37.666
Dr. Edgar Löffler	17.000	24.000	32.250	34.583
Paola Eckert-Palvarini	0	0	0	0
Jutta Ludwig	17.000	21.000	24.000	25.000
Frank Perschmann	9.000	24.000	36.250	37.916
Prof. Dr. Detlev Ganten bis 31.12.2019	8.000	0	0	0
Ertragsentwicklung der Gesellschaft				
Net Income EZAG (stand alone)	17.446.000	22.713.000	18.906.000	30.605.000
Net Income E&Z Konzern	22.884.000	34.527.000	29.278.000	26.300.000
EBIT E&Z Konzern	33.689.000	47.450.000	44.542.000	45.452.000

Anspruch der Mitglieder des Aufsichtsrats für die Tätigkeiten im Jahr 2023

Die nachfolgende Tabelle enthält Angaben zu der Anwesenheit an den Sitzungen während des Jahres 2023 sowie die Werte aus den Tätigkeiten des Geschäftsjahr 2023, die erst im Jahr 2024 ausgezahlt werden.

Im Jahr 2023 gehören Dr. Edgar Löffler und Frank Perschmann dem Vergütungsausschuss sowie dem Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats an. Den Prüfungsausschuss bilden Albert Rupprecht und Prof. Dr. Helmut Grothe.

Auszahlung im Jahr 2024 der Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrates für die Tätigkeiten 2023

Mitglieder des Aufsichtsrates	Anwesenheit 2023		Feste Vergütungsbestandteile		Variable Vergü- tungsbe- standteile	Gesamt- vergütung in €	relativer Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung in %	relativer Anteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung in %
	absolut	in %	Fest- vergütung	Ausschuss- tätigkeit	Sitzungs- geld			
Prof. Dr. Wolfgang Maennig Vorsitzender bis 7.6.23	6	100%	18.000	0	6.000	24.000	25%	75%
Dr. Andreas Eckert Vorsitzender ab 8.6.23	5	100%	31.781	0	4.000	35.781	11%	89%
Prof. Dr. Helmut Grothe stellv. Vorsitzender	11	100%	27.667	8.333	10.000	46.000	22%	78%
Albert Rupprecht	11	100%	20.333	16.667	10.000	47.000	21%	79%
Dr. Edgar Löffler	11	100%	20.333	12.000	10.000	42.333	24%	76%
Paola Eckert-Palvarini	10	91%	20.333	0	9.000	29.333	31%	69%
Frank Perschmann	11	100%	20.333	12.000	10.000	42.333	24%	76%
Insgesamt			158.781	49.000	59.000	266.781		

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

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

Prüfurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG, Berlin, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 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 (9.2023)) 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 International Standard on Quality Management (ISQM 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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, 19. März 2024

Mazars GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Udo Heckeler	David Reinhard
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer

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

www.ezag.de