

Vergütungssystem des Vorstands der Eckert & Ziegler AG

gem. §§87a, 122a AktG
Stand 6/2020

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG

Hintergrund

Gemäß § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 beschließt die Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems sowie mindestens alle vier Jahre über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder. Eine Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder hat gemäß § 26j Abs. 1 Einführungsgesetz zum Aktiengesetz (EgAktG) erstmals bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, die auf den 31. Dezember 2020 folgt, zu erfolgen. Ein Beschluss der Hauptversammlung der Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG zur Billigung des Vergütungssystems wäre vor diesem Hintergrund erst in der ordentlichen Hauptversammlung 2021 erforderlich.

Der vom Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2020 gebildete Vergütungsausschuss hat sich gleichwohl bereits im laufenden Geschäftsjahr mit der Aufstellung eines Vergütungssystems für den Vorstand auf Basis der bestehenden Vergütungsstruktur sowie der Anforderungen der §§ 87, 87a AktG befasst und am 25.4.2020 das nachfolgend beschriebene Vergütungssystem beschlossen, welches aus Gründen der Transparenz bereits der Hauptversammlung am 10. Juni 2020 zur Billigung vorgelegt und von dieser beschlossen wurde. Der Beschluss der Hauptversammlung begründet keine Rechte und Pflichten. Insbesondere lässt er die Verpflichtung des Aufsichtsrats unberührt, die Vergütung der Vorstandsmitglieder eigenverantwortlich festzusetzen.

Das unter Anlage 1 beschriebene Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG gilt ab dem 01. Januar 2020..

Anlage 1

Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Das System der Vorstandsvergütung ist darauf ausgerichtet, einen Anreiz für eine langfristig erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensentwicklung zu setzen und die Interessen von Vorstand, Mitarbeitern und Eigentümern noch stärker miteinander zu verzahnen. 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 des Unternehmens 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 soll die Vergütung im Vergleich zum Wettbewerbsumfeld attraktiv und angemessen sein.

1. Zusammensetzung der Vergütung

Die Gesamtvergütung des Vorstands setzt sich zusammen aus einer festen jährlichen Grundvergütung, einschließlich bestimmter Nebenleistungen, sowie einer variablen Vergütung.

1.1 Grundvergütung und Nebenleistungen

Die Grundvergütungen der Vorstandsmitglieder werden monatlich anteilig als Gehalt ausgezahlt. Die Vorstandsmitglieder erhalten außerdem Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus Dienstwagennutzung, Telefon sowie Versicherungsprämien bestehen, die allen Vorstandsmitgliedern prinzipiell in gleicher Weise zustehen, jedoch in der Höhe je nach der persönlichen Situation variieren können. Als Vergütungsbestandteil sind diese Nebenleistungen vom einzelnen Vorstandsmitglied zu versteuern.

1.2 Variable Vergütungsbestandteile

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

- a) Eine kurzfristige variable Komponente 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 anderen nicht-finanzielle Parameter wie die Regelkonformität, eingehalten wurden. Das Erreichen der Schwellenwerte und der nichtfinanziellen Parameter wird nach Aufstellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft durch den Aufsichtsrat festgestellt.
- b) Die zweite variable Komponente 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 zudem 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 Marktkapitalisierung des Unternehmens. Das Erreichen des finanziellen Leistungsindikators wird nach Ablauf des Zeitraums, in der Regel fünf Jahre, mit Aufstellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft ebenfalls durch den Aufsichtsrat festgestellt.

Die variablen Vergütungsteile sehen betragsmäßige Höchstgrenzen vor.

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.

Daneben können auch variable Vergütungsbestandteile vereinbart werden, die lediglich auf einer jährlichen Erfolgsbetrachtung und damit entweder auf einer konkreten Zielerreichung oder einer prozentualen Beteiligung am Jahresergebnis basieren, wobei auch solche kurzfristigen Vergütungsbestandteile betragsmäßig zu begrenzen sind.

Kurzfristige variable Vergütungsbestandteile sollen von der Zielsetzung her im Verhältnis zu langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen nicht mehr als 40% ausmachen.

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.

Der Aufsichtsrat behält sich vor, außergewöhnliche Entwicklungen in angemessenen Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen kann die variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden.

2. Festsetzung einer Maximalvergütung und Verhältnis der fixen und variablen Maximalvergütung

Die feste Vergütung ist betragsmäßig begrenzt und beträgt für einzelne Vorstandsmitglieder zwischen EUR 0,3 Mio. und EUR 0,5 Mio. 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 einen Betrag zwischen EUR 0,2 Mio. und EUR 0,5 Mio. begrenzt.

Bei der langfristigen variablen Vergütung kann die Vergütung ebenfalls bis auf null sinken. Maximal ist sie pro Vorstandsmitglied für den Berechnungszeitraum, der in der Regel fünf Jahr umfasst, auf einen über die Bemessungsperiode gemittelten Betrag von EUR 3 Mio. pro Jahr 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 EUR 5 Millionen pro Jahr. Die maximale Gesamtvergütung schließt sämtliche festen (einschließlich Nebenleistungen) und variablen Vergütungsbestandteile mit ein.

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.

Eine Vergleichsgruppe zur Beurteilung der Üblichkeit im eigenen Unternehmen hat der Aufsichtsrat nicht gebildet, da nach seiner Auffassung hieraus keine tauglichen Beurteilungsparameter zu gewinnen sind.

4. Umsetzung und fortlaufende Evaluierung des Vergütungssystems

Die Umsetzung des vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystems erfolgt bei Abschluss der individuellen Vorstandsanstellungsverträge 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 Gesamtaufsichtsrat über aus seiner Sicht zweckmäßige oder notwendige Anpassungsmaßnahmen unterrichten. Änderungen am Vergütungssystem werden vom Gesamtaufsichtsrat beschlossen. Im Falle von Änderungen wird der Aufsichtsrat der nächsten ordentlichen Hauptversammlung das geänderte Vergütungssystem zur Billigung vorlegen.