

Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Eckert & Ziegler AG (Stand 01/2022)

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 (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 Dienstwagennutzung, 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 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 anderen 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 nach Ablauf des Zeitraums, in der Regel fünf Jahre, mit Feststellung des Konzernabschlusses der Gesellschaft ebenfalls durch den Aufsichtsrat festgestellt.

| Fixe Vergütung | | |
|---|--|---|
| Jahresgrundgehalt | Fixe, vertragliche vereinbarte Vergütung, gezahlt in 12 gleichen Monatsraten | |
| Nebenleistungen | Dienstwagen | |
| | Telefon | |
| | Zuschuss zur Kranken-, Alters- und Unfallversicherung | |
| | Betriebliche Unfallversicherung | |
| | D&O Versicherung | |
| Kurzfristige variabler Vergütungsbestandteil, Short time Incentive (STI) | | |
| Plantyp | Zielbonusmodell | |
| Leistungskriterien | Nettogewinn im jeweiligen Geschäftsjahr über bestimmtem Schwellwert | |
| | Direkte Verantwortung 4-6% der Überrendite | Übriger Konzern 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 Jahresfestgehalts pro Projekt | |
| Auszahlung | in bar, im Folgemonat nach der Hauptversammlung | |
| Langfristiger variabler Vergütungsbestandteil, Longt time Incentive (STI) | | |
| 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 EUR 5 Millionen pro Jahr. Die maximale Gesamtvergütung schließt sämtliche fixen und variablen Vergütungsbestandteile ein. | | |

Abbildung 1: Zusammenfassung des Vergütungssystems der Eckert & Ziegler AG

Der jährliche kurzfristige variable Vergütungsbestandteil sollen 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.

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 Grundgehaltes 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 EUR 5 Millionen 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 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 behält sich 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 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.