

Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats
der Eckert & Ziegler AG zu den Empfehlungen der
„Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“
gem. §161 AktG

- I. Seit der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 3. Dezember 2021 hat die Eckert & Ziegler AG allen Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („Kodex 2020“) entsprochen mit den folgenden Ausnahmen:
- 1. Empfehlung B.5 des Kodex 2020:** Die Gesellschaft hatte für ihre Vorstandsmitglieder keine Altersgrenze festgelegt. Menschen sollten wegen ihres Alters, ihrer Hautfarbe, ihrer Herkunft oder ihres Geschlechts weder privilegiert noch benachteiligt werden. Leitlinie für die Besetzung von Vorstandspositionen kann nur sein, aus einem möglichst großen Kandidatenpool jene Personen auszuwählen, die in einer gegebenen Lage aufgrund ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen am meisten geeignet sind, das Gremium und damit die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu stärken.
 - 2. Empfehlung C.2 des Kodex 2020:** Die Gesellschaft hatte für ihre Aufsichtsratsmitglieder keine Altersgrenze festgelegt, weil Alter für sie kein relevantes Kriterium ist.
 - 3. Empfehlung D.5 des Kodex 2020:** Der Aufsichtsrat hatte keinen Nominierungsausschuss eingerichtet. Die Bildung eines Nominierungsausschusses ist aufgrund der geringen Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder sowie der spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens nicht erforderlich. Der Aufsichtsrat als Gesamtgremium kann die einem Nominierungsausschuss üblicherweise überantworteten Aufgaben ebenso gut wahrnehmen.
 - 4. Empfehlung F.2 des Kodex 2020:** Die Veröffentlichung des Jahresabschlusses erfolgte bis zum 30.4.2022. Grund hierfür war die konzernweite Einführung einer EU-Taxonomie und die damit verbundenen Anpassungen der Prozesse für die Jahresabschlusserstellung.
 - 5. Empfehlung G.1 des Kodex 2020:** Da die Festlegung des vorherigen Vergütungssystems bereits vor Inkrafttreten von ARUG II erfolgt war, wurde erst zur Hauptversammlung 2022 ein Vorstandsvergütungssystem vorgelegt, das weitgehend den Empfehlungen des Kodex entspricht.
 - 6. Empfehlung G.4 des Kodex 2020:** Zur Beurteilung der Üblichkeit der Vorstandsvergütung innerhalb des Unternehmens hatte der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt und dieses auch in der zeitlichen Entwicklung im Rahmen des vorherigen Vergütungssystems nicht berücksichtigt. Im Rahmen des gegenwärtigen,

von der Hauptversammlung 2022 gebilligten Systems wurde es zwischenzeitlich berücksichtigt.

7. **Empfehlung G.7 des Kodex 2020:** Der Aufsichtsrat hatte keine Leistungskriterien für jedes Vorstandsmitglied für das bevorstehende Geschäftsjahr für die variablen Vergütungsbestandteile festgelegt, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren. Jährliche Festlegungen würden einen Eingriff des Aufsichtsrats in die Unternehmensführung darstellen, dessen es in der Situation der Gesellschaft nicht bedarf, um ihre nachhaltige und langfristige Entwicklung zu fördern. Die primäre Anknüpfung gemäß Vergütungssystem an den Jahresüberschuss bzw. an dessen langfristige Entwicklung, in Zusammenschau mit der Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung in Aktien bzw. der Koppelung der Berechnung an den Aktienkurs, ist ausreichend.
8. **Empfehlung G.8 des Kodex 2020:** Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter war nicht ausgeschlossen. Die Vorstandsansstellungsverträge sehen zum Teil die Befugnis des Aufsichtsrats vor, einzelne Parameter zur Bemessung einzelner, variabler Vergütungsbestandteile im Falle außergewöhnlicher Ereignisse nachträglich anzupassen. Eine solche Anpassungsmöglichkeit, die im Übrigen Anpassungen sowohl zugunsten als auch zum Nachteil der Vorstandsmitglieder erlaubt, stellt eine sachgerechte Incentivierung der Vorstandsmitglieder sicher. Da die Entscheidung im alleinigen, sachgerechten Ermessen des Aufsichtsrats steht, ist eine solche Anpassungsmöglichkeit im besten Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre.

II. Die Eckert & Ziegler AG entspricht sämtlichen Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022, die am 27. Juni 2022 in Kraft getreten ist („Kodex 2022“), seit dem Inkrafttreten des Kodex 2022 und wird diesen auch zukünftig entsprechen mit den folgenden Ausnahmen:

1. **Empfehlung B.5 des Kodex 2022:** Die Gesellschaft legt für ihre Vorstandsmitglieder keine Altersgrenze fest. Menschen sollten wegen ihres Alters, ihrer Hautfarbe, ihrer Herkunft oder ihres Geschlechts weder privilegiert noch benachteiligt werden. Leitlinie für die Besetzung von Vorstandspositionen kann nur sein, aus einem möglichst großen Kandidatenpool jene Personen auszuwählen, die in einer gegebenen Lage aufgrund ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen am meisten geeignet sind, das Gremium und damit die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu stärken.
2. **Empfehlung C.2 des Kodex 2022:** Die Gesellschaft legt für ihre Aufsichtsratsmitglieder keine Altersgrenze fest, weil Alter für sie kein relevantes Kriterium ist.
3. **Empfehlung D.4 des Kodex 2022:** Der Aufsichtsrat hat keinen Nominierungsausschuss eingerichtet. Die Bildung eines Nominierungsausschusses ist aufgrund der geringen Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder sowie der spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens, insbesondere der leichten Verfügbarkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats, nicht erforderlich. Der Aufsichtsrat als Gesamtgremium kann die einem Nominierungsausschuss üblicherweise überantworteten Aufgaben ebenso gut wahrnehmen.

4. **Empfehlung G.7 des Kodex 2022:** Der Aufsichtsrat hat keine Leistungskriterien für jedes Vorstandsmitglied für das bevorstehende Geschäftsjahr für die variablen Vergütungsbestandteile festgelegt, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren. Jährliche Festlegungen würden einen Eingriff des Aufsichtsrats in die Unternehmensführung darstellen, dessen es in der Situation der Gesellschaft nicht bedarf, um ihre nachhaltige und langfristige Entwicklung zu fördern. Die primäre Anknüpfung gemäß Vergütungssystem an den Jahresüberschuss bzw. an dessen langfristige Entwicklung, in Zusammenschau mit der Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung in Aktien bzw. der Koppelung der Berechnung an den Aktienkurs, ist ausreichend.

5. **Empfehlung G.8 des Kodex 2022:** Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ist nicht ausgeschlossen. Die Vorstandsanstellungsverträge sehen zum Teil die Befugnis des Aufsichtsrats vor, einzelne Parameter zur Bemessung einzelner, variabler Vergütungsbestandteile im Falle außergewöhnlicher Ereignisse nachträglich anzupassen. Eine solche Anpassungsmöglichkeit, die im Übrigen Anpassungen sowohl zugunsten als auch zum Nachteil der Vorstandsmitglieder erlaubt, stellt eine sachgerechte Incentivierung der Vorstandsmitglieder sicher. Da die Entscheidung im alleinigen, sachgerechten Ermessen des Aufsichtsrats steht, ist eine solche Anpassungsmöglichkeit im besten Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre.

Berlin, den 3. Dezember 2022

Eckert & Ziegler AG

Für den Vorstand:
Dr. Andreas Eckert
Vorstandsvorsitzender

Für den Aufsichtsrat:
Prof. Dr. Wolfgang Maennig
Aufsichtsratsvorsitzender