

Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate Governance Bericht (Stand 28.01.2025)

Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG

- I. Seit der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 3. Dezember 2023 hat die Eckert & Ziegler SE allen 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“), entsprochen, mit den folgenden Ausnahmen:
- Empfehlung A.3 des Kodex 2022:** Die Gesellschaft ist mit der Ausgestaltung ihres internen Kontrollsystems und Risikomanagementsystems strikt den aktiengesetzlichen Vorgaben gefolgt. Die Gesellschaft hatte aber keine nachhaltigkeitsbezogenen Zielsetzungen, die über diese Vorgaben hinausgehen, im Interesse schlanker und funktionierender Verwaltungsabläufe implementiert.
 - Empfehlung A.5 des Kodex 2022:** Die Gesellschaft und der Konzern hatten in den Lageberichten die wesentlichen Merkmale des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess beschrieben, so wie es das Aktiengesetz erfordert. Die Gesellschaft hatte aber keine weitergehenden Beschreibungen der Systeme oder Stellungnahmen zu ihrer Angemessenheit und Wirksamkeit vorgenommen, um den Verwaltungsaufwand im Rahmen zu halten.
 - Empfehlung B.5 des Kodex 2022:** 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.
 - Empfehlung C.2 des Kodex 2022:** Die Gesellschaft hatte für ihre Aufsichtsratsmitglieder keine Altersgrenze festgelegt, weil Alter für sie auch insoweit kein relevantes Kriterium ist.
 - Empfehlung C.7 und C.10 des Kodex 2022:** Der heutige Aufsichtsratsvorsitzende der Eckert & Ziegler SE, Dr. Andreas Eckert, war bis zum 7.6.2023 deren Vorstandsvorsitzender und wurde unmittelbar anschließend durch den Großaktionär Eckert Wagniskapital und Frühphasenfinanzierung GmbH (EWK) in den Aufsichtsrat entsandt, wo er ab 7.6.2023 den Vorsitz übernahm.

Der Aufsichtsrat erachtete die Kenntnisse und Erfahrungen, die Herr Dr. Eckert aus seiner Vorstandstätigkeit mitbringt, für die Kontrollfunktion des Aufsichtsrats als außerordentlich wertvoll, und war sich sicher, dass Herr Dr. Eckert sein Aufsichtsratsmandat im besten Interesse der Eckert & Ziegler SE ausübt. Darüber hinaus war mit

der Entsendung von Herrn Dr. Eckert durch die EWK eine ausreichende Kontrolle der Aufsichtsratsbesetzung seitens der Aktionäre gewährleistet, was den gesetzgeberischen Wertungen des § 100 Abs. 2 Nr. 4 AktG entspricht.

6. **Empfehlung G.6 des Kodex 2022:** Den Vorstandsmitgliedern wurden teilweise keine langfristigen variablen Vergütungsbestandteile gewährt, da diese Verträge nur Laufzeiten von 2 Jahren haben und eine langfristige variable Vergütungskomponente nicht angemessen erschien.
7. **Empfehlung G.7 des Kodex 2022:** 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 2022:** 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.
9. **Empfehlung G.10 des Kodex 2022:** Eine überwiegende Gewährung der variablen Vergütungsbeträge für die Vorstandsmitglieder ist aufgrund bestehender vertraglicher Zusagen teilweise nicht in Aktien der Gesellschaft erfolgt, sondern in bar.

Zudem sah das Vergütungssystem für den Vorstand ebenfalls aufgrund bestehender Zusagen vor, dass eine Auszahlung des langfristigen variablen Vergütungsbestandteils in Aktien nicht erst nach vier Jahren erfolgt, sondern bereits nach erfolgter Feststellung des Jahresabschlusses des letzten Geschäftsjahres der Vertragslaufzeit.

10. **Empfehlung G.12 des Kodex 2022:** Es war aufgrund bestehender vertraglicher Zusagen teilweise nicht vorgesehen, dass die langfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder im Fall der Beendigung des jeweiligen Vorstandsdienstvertrags anteilig für die Zeit bis zur Vertragsbeendigung gewährt wird, sondern dass sie entfällt, sofern das Vorstandsmitglied nicht mehr durch die Gesellschaft beschäftigt wird.

II. Die Eckert & Ziegler SE entspricht sämtlichen Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ gemäß Kodex 2022 und wird diesen auch zukünftig entsprechen mit den folgenden Ausnahmen:

1. **Empfehlung A.3 des Kodex 2022:** Mit der Ausgestaltung ihres internen Kontrollsystems und Risikomanagementsystems folgt die Gesellschaft strikt den aktienrechtlichen Vorgaben. Nachhaltigkeitsbezogene Zielsetzungen, die über diese Vorgaben hinausgehen, implementiert die Gesellschaft im Interesse schlanker und funktionierender Verwaltungsabläufe aber nicht.
2. **Empfehlung A.5 des Kodex 2022:** In den Lageberichten von Gesellschaft und Konzern werden die wesentlichen Merkmale des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess beschrieben, so wie es das Aktiengesetz erfordert. Um den Verwaltungsaufwand aber im Rahmen zu halten, erfolgen weitergehende Beschreibungen der Systeme ebenso wenig wie Stellungnahmen zu ihrer Angemessenheit und Wirksamkeit.
3. **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.
4. **Empfehlung C.2 des Kodex 2022:** Die Gesellschaft legt für ihre Aufsichtsratsmitglieder keine Altersgrenze fest, weil Alter für sie auch insoweit kein relevantes Kriterium ist.
5. **Empfehlung C.7 und C.10 des Kodex 2022:** Der heutige Aufsichtsratsvorsitzende der Eckert & Ziegler SE, Dr. Andreas Eckert, war bis zum 7.6.2023 deren Vorstandsvorsitzender und wurde unmittelbar anschließend durch den Großaktionär Eckert Wagniskapital und Frühphasenfinanzierung GmbH (EWK) in den Aufsichtsrat entsandt, wo er ab 7.6.2023 den Vorsitz übernahm.

Der Aufsichtsrat erachtet die Kenntnisse und Erfahrungen, die Herr Dr. Eckert aus seiner Vorstandstätigkeit mitbringt, für die Kontrollfunktion des Aufsichtsrats als außerordentlich wertvoll, und ist sich sicher, dass Herr Dr. Eckert sein Aufsichtsratsmandat im besten Interesse der Eckert & Ziegler SE ausübt. Darüber hinaus war mit der Entsendung von Herrn Dr. Eckert durch die EWK eine ausreichende Kontrolle der Aufsichtsratsbesetzung seitens der Aktionäre gewährleistet, was den gesetzgeberischen Wertungen des § 100 Abs. 2 Nr. 4 AktG entspricht.

6. **Empfehlung G.6 des Kodex 2022:** Den Vorstandsmitgliedern werden teilweise keine langfristigen variablen Vergütungsbestandteile gewährt, da diese Verträge nur Laufzeiten von 2 Jahren haben und eine langfristige variable Vergütungskomponente nicht angemessen erscheint.
7. **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.
8. **Empfehlung G.8 des Kodex 2022:** Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ist nicht ausgeschlossen. Die Vorstandsansetzungsverträge 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.
9. **Empfehlung G.10 des Kodex 2022:** Eine überwiegende Gewährung der variablen Vergütungsbeträge für die Vorstandsmitglieder erfolgt aufgrund bestehender vertraglicher Zusagen teilweise nicht in Aktien der Gesellschaft, sondern in bar.

Zudem sieht das Vergütungssystem für den Vorstand ebenfalls aufgrund bestehender Zusagen vor, dass eine Auszahlung des langfristigen variablen Vergütungsbestandteils in Aktien nicht erst nach vier Jahren erfolgt, sondern bereits nach erfolgter Feststellung des Jahresabschlusses des letzten Geschäftsjahres der Vertragslaufzeit.

10. **Empfehlung G.12 des Kodex 2022:** Es ist aufgrund bestehender vertraglicher Zusagen teilweise nicht vorgesehen, dass die langfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder im Fall der Beendigung des jeweiligen Vorstandsdiensvertrags anteilig für die Zeit bis zur Vertragsbeendigung gewährt wird, sondern dass sie entfällt, sofern das Vorstandsmitglied nicht mehr durch die Gesellschaft beschäftigt wird.

Vergütungsbericht / Vergütungssystem

Unter www.ezag.com/de/startseite/investoren/gute_unternehmensfuehrung/ sind das geltende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gemäß § 87a Abs. 1 und Abs. 2 S. 1 AktG, das von der Hauptversammlung am 1. Juni 2022 gebilligt wurde, sowie der von der Hauptversammlung am 26. Juni 2024 gefasste Beschluss gemäß § 113 Abs. 3 AktG über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats öffentlich zugänglich. Unter derselben Internetadresse werden der Vergütungsbericht und der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG öffentlich zugänglich gemacht.

Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Der Vorstand der Gesellschaft bekennt sich zu den gesetzlichen und unternehmensspezifischen Regelungen zum verantwortungsbewussten und gesetzmäßigen Handeln. Diesem Grundsatz hat er durch die Schaffung eines konzernweit verbindlichen Verhaltenskodex (abrufbar unter: www.ezag.com/de/startseite/ueber_uns/verhaltenskodex/) Ausdruck verliehen. Der Vorstand verpflichtet sich und den Konzern zum Verzicht auf jegliches den Grundsätzen des Verhaltenskodex' entgegenstehendes Geschäft.

Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat

Entsprechend den Vorschriften des Aktiengesetzes unterliegt die Gesellschaft dem sog. „dualen Führungssystem“, das durch eine personelle Trennung zwischen dem Vorstand als Leitungsorgan und dem Aufsichtsrat als Überwachungsorgan gekennzeichnet ist. Der Vorstand leitet das Unternehmen mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung, entwickelt die Unternehmensstrategie und sorgt in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat für deren Umsetzung. Der Aufsichtsrat hat dagegen die Aufgabe, den Vorstand fortlaufend zu überwachen und zu beraten. Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten dabei im Unternehmensinteresse eng zusammen.

Der Vorstand der Gesellschaft besteht derzeit aus drei Mitgliedern. Die Mitglieder des Vorstandes tragen gemeinschaftlich die Verantwortung für die Unternehmensleitung. Unbeschadet der Gesamtverantwortung aller Vorstandsmitglieder leitet jedes Vorstandsmitglied den ihm zugewiesenen Geschäftsbereich in eigener Verantwortung.

Die Grundsätze der Zusammenarbeit des Vorstandes sind in der Geschäftsordnung des Vorstandes konkretisiert. Diese regelt insbesondere die Ressortzuständigkeiten der einzelnen Vorstandsmitglieder, die dem Gesamtvorstand vorbehaltenen Angelegenheiten, die Beschlussfassung, namentlich erforderliche Beschlussmehrheiten sowie die Rechte und Pflichten des Vorsitzenden des Vorstandes. Darüber hinaus bestimmt die Geschäftsordnung einen Katalog von Geschäften grundlegender Bedeutung, für die der Vorstand der Zustimmung des Aufsichtsrates bedarf.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für die Unternehmensgruppe wesentlichen Aspekte der Geschäftsentwicklung, bedeutende Geschäftsvorfälle sowie die aktuelle Ertragssituation einschließlich der Risikolage und des Risikomanagements. Abweichungen des Geschäftsverlaufs von früher aufgestellten Planungen und Zielen werden erläutert und begründet.

Der Aufsichtsrat besteht satzungsgemäß aus sechs Mitgliedern und ist ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt. In Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen ist der Aufsichtsrat unmittelbar eingebunden. Dazu zählt auch die strategische Ausrichtung des Unternehmens. Der Aufsichtsrat bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstandes, beschließt das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und setzt deren jeweilige Gesamtvergütung fest.

Die Verfahrensregeln im Hinblick auf die Durchführung von Sitzungen und Beschlussfassungen des Aufsichtsrates und seiner etwaigen Ausschüsse sind in einer Geschäftsordnung des Aufsichtsrates zusammengefasst. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit des Aufsichtsrats und leitet die Sitzungen. Der Aufsichtsrat hat vor dem Hintergrund der spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens und der geringen Anzahl seiner Mitglieder drei Ausschüsse eingerichtet: einen Vergütungs-, einen Nominierungs- und einen Prüfungsausschuss. Dem Vergütungs- und Nominierungsausschuss gehörten bis zum 31.12.2024 jeweils Dr. Edgar Löffler und Frank Perschmann an. Seit dem 1.1.2025 bestehen der Vergütungs- und Nominierungsausschuss jeweils aus Dr. Edgar Löffler und Prof. Dr. Helmut Grothe. Aufgrund der Größe des Ausschusses wurde hier auf die Ernennung eines Ausschussvorsitzenden verzichtet. Dem Prüfungsausschuss gehören Albert Rupprecht und Prof. Dr. Helmut Grothe an. Obwohl auch der Prüfungsausschuss lediglich zwei Mitglieder aufweist, machen Aktiengesetz und der Deutsche Corporate Governance Kodex die Benennung eines Ausschussvorsitzenden erforderlich. Vorsitzender des Prüfungsausschusses ist Albert Rupprecht. Der Aufsichtsrat beurteilt regelmäßig, wie wirksam er insgesamt und seine etwaigen Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Im Geschäftsjahr 2024 erfolgte eine Selbstbeurteilung in Form eines umfangreichen Fragebogens zu allen relevanten Themenkomplexen.

Zusammensetzung des Vorstands, Altersgrenze und langfristige Nachfolgeplanung

Bei der Zusammensetzung des Vorstands berücksichtigen Nominierungsausschuss und Aufsichtsrat Vielfalt, wobei vor allem auf breit gefächerte, für das Unternehmen wichtige Kompetenzen und Erfahrungen sowie eine diskriminierungsfreie Auswahl achtet. Auf eine konkrete Altersgrenze für Vorstandsmitglieder wird verzichtet. Nominierungsausschuss und Aufsichtsrat sorgen für eine langfristige Nachfolgeplanung in Bezug auf die Besetzung des Vorstands. Insbesondere identifiziert der Aufsichtsrat Zeitpunkte, zu denen eine Neubesetzung eines oder mehrerer Vorstandsämter erforderlich werden könnte und berät über Anforderungen, die potenzielle Nachfolger erfüllen müssen sowie über die eventuelle Hinzuziehung externer Dienstleister. Bei seiner Tätigkeit tauscht sich der Aufsichtsrat regelmäßig innerhalb des rechtlich zulässigen Rahmens mit dem Vorstand und seinen Mitgliedern aus, insbesondere zur Karriereplanung der Vorstandsmitglieder und zu möglichen internen Nachfolgern und deren Entwicklung.

Ziele für die Besetzung des Aufsichtsrates, Kompetenzprofil und Stand der Umsetzung

Der Aufsichtsrat hat Ziele für seine Zusammensetzung und ein Kompetenzprofil beschlossen. Danach ist der Aufsichtsrat so zu besetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Zugleich soll erreicht werden, dass im Aufsichtsrat sämtliche Kenntnisse und Erfahrungen vorhanden sind, die angesichts der Aktivitäten des Unternehmens als wesentlich erachtet werden. Des Weiteren wird angestrebt, den Aufsichtsrat im Hinblick auf die internationale Tätigkeit des Unternehmens mit mehreren Mitgliedern zu besetzen, die über eine internationale Geschäftserfahrung oder einen sonstigen internationalen Bezug verfügen. Auf eine konkrete Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder wird verzichtet.

Nach Einschätzung des Unternehmens ist der Aufsichtsrat mit Persönlichkeiten besetzt, die über ein breites Erfahrungsspektrum in den für das Unternehmen wichtigen Bereichen verfügen. Neben Mitgliedern mit Sachverstand im Bereich der Rechnungslegung und Abschlussprüfung verfügt der Aufsichtsrat heute über Mitglieder mit ausgewiesenem Fachwissen in den Bereichen Gesundheitswesen, Naturwissenschaften und Recht. Zudem verfügen mehrere Mitglieder aufgrund einer früheren oder gegenwärtigen beruflichen Tätigkeit über internationale Geschäftserfahrungen oder einen sonstigen internationalen Bezug. Mit der aktuellen Zusammensetzung des Aufsichtsrates werden die Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrates mithin erfüllt und wird dem Kompetenzprofil entsprochen.

Prüfungsausschuss

Der Prüfungsausschuss bereitet u.a. die Verhandlungen und Beschlüsse des Aufsichtsrats zur Prüfung und Feststellung des Jahresabschlusses und der Billigung des Konzernabschlusses, zum Beschlussvorschlag des Vorstands zur Gewinnverwendung und zum Vorschlag des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung über die Bestellung des Abschlussprüfers vor. Der Prüfungsausschuss behandelt ferner Fragen der Rechnungslegung, befasst sich mit den Finanzberichten, dem Nachhaltigkeitsbericht, der Genehmigung prüfungsfremder Leistungen des Abschlussprüfers, der Überwachung der Wirksamkeit des internen Risikomanagements- und Kontrollsystems, des internen Revisionsystems und bespricht Fragen der Compliance und der Überwachung der Abschlussprüfung. Der Prüfungsausschuss erörtert darüber hinaus die Prüfungsberichte mit dem Abschlussprüfer sowie dessen Feststellungen und gibt insoweit Empfehlungen an den Aufsichtsrat.

Mitglieder des Prüfungsausschusses

- Albert Rupprecht (Vorsitzender des Prüfungsausschusses)
- Prof. Dr. Helmut Grothe

Der Prüfungsausschuss erfüllt die Anforderungen der §§ 100 Abs. 5, 107 Abs. 4 S. 3 AktG, wonach mindestens ein Mitglied über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied über Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung verfügen muss, und wonach die Mitglieder in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein müssen.

Albert Rupprecht, Vorsitzender des Prüfungsausschusses seit 1.6.2022, verfügt aufgrund seines beruflichen Werdegangs über umfassende Expertise in den Bereichen Rechnungswesen, Jahresabschluss, Finanzen und Aufsicht. Er hat im Rahmen seines Studiums und seiner Aufgaben als Unternehmensberater, kaufmännischer Leiter, Geschäftsführer, kaufmännischer Geschäftsführer und Gesellschafter verschiedener Unternehmen seit vielen Jahren sowohl Überwachungstätigkeiten beim Rechnungswesen als auch bei der Jahresabschlusserstellung wahrgenommen. Zu seinen Tätigkeiten gehörten auch die Beauftragung des Abschlussprüfers, die unternehmensseitige Organisation der Abschlussprüfung, die Besprechung von Prüfungsplanung und Durchführung, die Überwachung der Abschlussprüfung, die Beurteilung deren Qualität sowie von Prüfungsfeststellungen. Seit 2002 ist Albert Rupprecht zudem Mitglied des Deutschen Bundestages. Als Mitglied des Finanzausschusses ist Albert Rupprecht mitverantwortlich für den rechtlichen Rahmen der Jahresabschlusserstellung. Als Vorsitzender des SoFFin Kontrollgremiums („Bankenrettungsschirm“) während der Finanzkrise kontrollierte Albert Rupprecht die Rettungsmaßnahmen. Hierzu waren der enge Austausch mit Wirtschaftsprüfern sowie die Erörterung der von den betroffenen Finanzinstituten eingereichten Unterlagen und Jahresabschlüsse von zentraler Bedeutung.

Prof. Dr. Helmut Grothe blickt ebenfalls auf umfangreiche Erfahrungen im Bereich der Rechnungslegung zurück. Er hat im internationalen Gesellschaftsrecht promoviert, im Währungs- und Wirtschaftsrecht habilitiert und besitzt die universitäre Lehrbefugnis u.a. für die Fächer Handels- und Gesellschaftsrecht. Darüber hinaus hat er den Lehrgang zum Fachanwalt für Steuerrecht absolviert. Durch die Teilnahme an mehreren Fortbildungen insbesondere zu den Themen IFRS, Prüfung der Rechnungslegung, immaterielle Vermögenswerte, Rückstellungen und Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie durch kontinuierliche Gespräche mit Wirtschaftsprüfern konnten beide Prüfungsausschussmitglieder ihr Fachwissen im Berichtszeitraum vertiefen. Albert Rupprecht ist unabhängiges Mitglied des Aufsichtsrats.

Vergütungsausschuss

Der Vergütungsausschuss befasst sich insbesondere mit dem Vergütungssystem der Gesellschaft und seiner Weiterentwicklung sowie mit der Höhe und der Angemessenheit der Vorstandsvergütung und gibt dem Aufsichtsrat entsprechende Empfehlungen für seine Entscheidungsfindung.

Mitglieder des Vergütungsausschusses

- Dr. Edgar Löffler
- Frank Perschmann (bis 31.12.2024)
- Prof. Dr. Helmut Grothe (seit 1.1.2025)

Nominierungsausschuss

Der Nominierungsausschuss unterbreitet dem Aufsichtsrat Vorschläge zur Besetzung freiwerdender Mandate im Vorstand und befasst sich u.a. mit Fragen der Nachfolgeplanung.

Mitglieder des Nominierungsausschusses

- Dr. Edgar Löffler
- Frank Perschmann (bis 31.12.2024)
- Prof. Dr. Helmut Grothe (seit 1.1.2025)

Dem Aufsichtsrat soll zudem eine nach Einschätzung der Anteilseignerseite angemessene Anzahl an Mitgliedern angehören, die unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand und unabhängig von einem kontrollierenden Aktionär sind, Empfehlung C.6 DCGK. Der Aufsichtsrat, dem keine Arbeitnehmervertreter angehören, ist der Auffassung, dass jedenfalls die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder unabhängig im Sinne dieser Empfehlung sein soll. Darüber hinaus soll mehr als die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand sein, Empfehlung C.7 DCGK. Ein Mitglied ist unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand, wenn es in keiner geschäftlichen oder persönlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder deren Vorstand steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann. Ein Mitglied ist unabhängig von einem kontrollierenden Aktionär, wenn es selbst oder ein naher Familienangehöriger weder kontrollierender Aktionär ist noch dem geschäftsführenden Organ des kontrollierenden Aktionärs angehört oder in einer persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zum kontrollierenden Aktionär steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann.

Im Geschäftsjahr 2024 waren zwei Drittel, d.h. vier Mitglieder des Aufsichtsrates unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand im Sinne der Empfehlung C.7 DCGK. Dies waren Prof. Dr. Helmut Grothe, Albert Rupprecht, Frank Perschmann und Dr. Edgar Löffler. Dr. Andreas Eckert war in den zwei Jahren vor seiner Ernennung Mitglied des Vorstands. Paola Eckert-Palvarini ist mit Dr. Andreas Eckert verheiratet.

Ein Drittel, d.h. zwei Mitglieder des Aufsichtsrates wurden gem. § 9 Absatz 2 der Satzung vom Hauptaktionär entsendet; dies waren bis zum 26.6.2024 Dr. Andreas Eckert und Paola Eckert-Palvarini und vom 26.6.2024 bis 31.12.2024 Dr. Andreas Eckert und Frank Perschmann. Im Geschäftsjahr 2024 waren damit bis zum 26.6.2024 vier Mitglieder des Aufsichtsrats unabhängig von der Gesellschaft, deren Vorstand und einem kontrollierenden Aktionär im Sinne der Empfehlung C.6 DCGK. Dies waren Prof. Dr. Helmut Grothe, Albert Rupprecht, Frank Perschmann und Dr. Edgar Löffler. Im restlichen Geschäftsjahr 2024 waren jedenfalls noch die Hälfte der Mitglieder unabhängig im Sinne der Empfehlung C.6 DCGK, namentlich Prof. Dr. Helmut Grothe, Albert Rupprecht und Dr. Edgar Löffler.

Seit dem 1.1.2025 sind Dr. Andreas Eckert und Jutta Ludwig vom Hauptaktionär entsandt. Jutta Ludwig war in den zwei Jahren vor ihrer Entsendung Mitglied des Vorstands.

Die Zugehörigkeit der Aufsichtsratsmitglieder zum Aufsichtsrat besteht bei Prof. Dr. Helmut Grothe seit 2014, bei Albert Rupprecht seit 2017, bei Dr. Edgar Löffler sowie Frank Perschmann jeweils seit 2019, bei Dr. Andreas Eckert sowie Paola Eckert-Palvarini seit 2023 und bei Jutta Ludwig seit 2025. Frau Ludwig gehörte dem Aufsichtsrat bereits von 2019 bis 2022 an.

Die wesentlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen der Aufsichtsratsmitglieder sind in der nachstehenden Tabelle als Qualifikationsmatrix dargestellt:

Kompetenzen der Aufsichtsratsmitglieder		Dr. Andreas Eckert Vors.	Prof. Dr. Helmut Grothe stv. Vors.	Albert Rupprecht	Paola Eckert-Palvarini	Dr. Edgar Löffler	Frank Perschmann (bis 31.12.2024)	Jutta Ludwig (seit 1.1.2025)
Zugehörigkeitsdauer	<i>Mitglied seit</i>	2023	2014	2017	2023	2019	2019	2025
Persönliche Eignung	<i>Aufsichtsrechtliche Anforderung</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<i>Unabhängigkeit</i>	*	✓	✓	*	✓	✓*	*
	<i>Kein Overboarding</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Diversität	<i>Geschlecht</i>	männlich	männlich	männlich	weiblich	männlich	männlich	weiblich
	<i>Geburtsjahr</i>	1960	1960	1968	1968	1953	1953	1953
	<i>Staatsangehörigkeit</i>	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch
	<i>Internat. Erfahrung</i>	✓	✓		✓	✓		✓
	<i>Ausbildungshintergrund</i>	Kaufmann	Jurist	Wirtschaftswissenschaftler	Strahlenphysikerin	Medizinphysiker	Ingenieur	Volkswirtin und Sinologin
Fachliche Eignung	<i>Rechnungslegung</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<i>Risikomanagement</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<i>Strategie</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<i>Unternehmensführung und -kontrolle</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Spezial- kennt- nisse	<i>Finanzex- perte gem. §100 Abs. 5 AktG:</i>							
	<i>Experte Rechnungs- legung</i>		✓	✓				
	<i>Experte Abschluss- prüfung</i>		✓	✓				
	<i>Nachhaltig- keit</i>		✓	✓				
	<i>Informations- technologie</i>						✓	
	<i>Naturwissen- schaften</i>				✓	✓	✓	

* gem. Satzung § 9 Absatz 2 verfügt der Großaktionär über das nicht übertragbare Recht, zwei der auf die Anteilseigner entfallenden Mitglieder in den Aufsichtsrat der Gesellschaft zu entsenden (Entsenderecht). Zu dessen Ausübung vgl. die obigen Ausführungen. Zudem sind Dr Andreas und Jutta Ludwig in den zwei Jahren vor ihrer Ernennung Mitglied des Vorstands der Gesellschaft gewesen. Paola Eckert-Palvarini ist mit Dr. Andreas Eckert verheiratet.

Im Rahmen des Gesetzes zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen wurde für den Frauenanteil im Aufsichtsrat eine Mindestzielgröße von einem Sechstel festgelegt (näher hierzu sogleich).

Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil in Vorstand, Aufsichtsrat und in Führungspositionen

Nach Maßgabe von § 111 Abs. 5 AktG hat der Aufsichtsrat und nach Maßgabe von § 76 Abs. 4 AktG hat der Vorstand die nachstehenden Zielsetzungen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand bzw. in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands beschlossen:

Zielgrößen in Vorstand und Aufsichtsrat

Ausschließlich Kompetenz war und ist es, wonach die Gesellschaft ihre **Vorstände** auswählt. Die Entscheidung anhand eines anderen Kriteriums als dem der Bestenauslese kann sich das Unternehmen nicht leisten. Die Gesellschaft fühlt sich dabei den Wertungen der deutschen Verfassung verpflichtet (Art. 3 Abs. 3 GG), so dass für die Besetzung von Vorstandspositionen das Geschlecht ebenso wenig eine Rolle spielt wie Abstammung, Heimat, Herkunft, Religion, politische Anschauung oder Hautfarbe. Die Gesellschaft steht der Bewerbung von Frauen auch für Vorstandspositionen positiv gegenüber. Sie sieht sich aus wettbewerblichen wie aus verfassungsrechtlichen Gründen aber nicht in der Lage, eine fixe Zielgröße für einen Frauenanteil oder eine sonstige Quote zu schaffen. Der Aufsichtsrat legte daher am 01. Juni 2022 als Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand der Eckert- und Ziegler AG 0% fest. Beginn der 5-jährigen Frist soll der 01. Juli 2022 sein. Die Frist zur Einhaltung der Zielgröße endet am 30. Juni 2027. Dem Vorstand der Gesellschaft gehörte im Geschäftsjahr 2024 eine Frau an; damit lag der Frauenanteil im Vorstand zum 31.12.2024

bei 33%. Derzeit gehört dem Vorstand keine Frau an. Der Frauenanteil im Vorstand liegt damit momentan bei 0%.

Für den **Aufsichtsrat** hat der Aufsichtsrat durch Beschluss vom gleichen Tage eine Quote von 1/6 (entspricht ca. 17%) beschlossen. Beginn der 5-jährigen Frist soll der 01. Juli 2022 sein. Die Frist zur Erreichung der Zielgröße wurde ebenfalls auf den 30. Juni 2027 festgelegt. Im Geschäftsjahr 2024 gehörte dem Aufsichtsrat der Gesellschaft eine Frau an. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat lag damit bei 17%. Seit dem 1.1.2025 sind zwei Frauen Mitglied im Aufsichtsrat; damit liegt der Frauenanteil momentan bei 33%.

Zielgrößen in den oberen Führungsebenen

Die Eckert & Ziegler SE ist ein Unternehmen mittelständischen Charakters mit einer schlanken Führungsstruktur auf den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands. Im Interesse von Aktionären, Arbeitnehmern und (privaten wie öffentlichen) Gläubigern begnügt sich die börsennotierte Konzernholding mit 4 Abteilungsleitern (erste Führungsebene) und 12 Unterabteilungsleitern (zweite Führungsebene). Die dort tätigen Führungspersonen vereinen auf den Geschäftsfeldern der Gesellschaft höchste fachliche und persönliche Kompetenz, national wie international. Ausschließlich Kompetenz war und ist es, wonach die Gesellschaft ihr Führungspersonal auswählt. Die Entscheidung anhand eines anderen Kriteriums als dem der Bestenauslese kann sich das Unternehmen nicht leisten. Die Gesellschaft fühlt sich dabei den Wertungen der deutschen Verfassung verpflichtet (Art. 3 Abs. 3 GG), so dass für die Besetzung von Führungspositionen das Geschlecht ebenso wenig eine Rolle spielt wie Abstammung, Heimat, Herkunft, Religion, politische Anschauung oder Hautfarbe. In unserer Branche herrscht hoher Fachkräftemangel. Deshalb ist es selbstverständlich, dass sich die Gesellschaft um die Rekrutierung und Förderung gerade auch weiblicher Fachkräfte bemüht und der Bewerbung von Frauen auch für Führungspositionen auf den beiden Ebenen unterhalb des Vorstands positiv gegenübersteht. Der Vorstand beschloss, als Zielgröße für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands 25% festzulegen. Beginn der 5-jährigen Frist soll der 01. Juli 2022 sein. Die Frist zur Einhaltung der Zielgröße endet am 30. Juni 2027. Zum Stichtag 31.12.2024 lag die Frauenquote in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 25% und in der zweiten Führungsebene bei 66%. Die Angaben beziehen sich auf die börsennotierte Konzernholding mit ihren rund 80 Mitarbeitern. Nur sie unterliegt der Offenlegungspflicht nach dem „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“ (§ 76 Absatz 4 AktG). Im Gesamtkonzern mit rund 1.080 Mitarbeitern ergibt sich insbesondere auf der zweiten Führungsebene ein ähnliches Bild.

Weitergehende Informationen zu Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity) finden sich im Nachhaltigkeitsbericht der Eckert & Ziegler SE auf www.ezag.de > Investoren > Berichte.