

VERGÜTUNGSBERICHT

2024



Eckert & Ziegler

Wir helfen zu heilen.

VERGÜTUNGSBERICHT 2024

VERGÜTUNGSSYSTEM

Mit Wirkung zum 18. März 2024 wurde die Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG in eine Societas Europaea (SE) umgewandelt und firmiert seither als Eckert & Ziegler SE. Die Gesellschaft hat ein dualistisches Leitungssystem beibehalten und wird gesetzlich durch ihre Vorstände vertreten. Weitere Organe sind der Aufsichtsrat und die Hauptversammlung. Die Entscheidung über das Vergütungssystem des Vorstands trifft der Aufsichtsrat der Eckert & Ziegler SE. Die Veröffentlichung und Vorlage des Vergütungsberichts entsprechen den Vorgaben der §§ 162 und 120 a Abs. 4 AktG.

Grundzüge des Vergütungssystems für Mitglieder des Vorstands der Eckert & Ziegler SE

Das System der Vorstandsvergütung ist darauf ausgerichtet, einen Anreiz für eine langfristige, positive Unternehmensentwicklung zu setzen. Die Vergütung setzt sich aus festen und erfolgsabhängigen variablen Bezügen zusammen. Kriterien für die Bemessung der Gesamtvergütung sind neben den Vorstandsaufgaben sowie dem übertragenen Verantwortungsbereich auch der wirtschaftliche Erfolg und das Vergleichsumfeld der Eckert & Ziegler Gruppe. Zusätzlich wird die Vorstandsvergütung auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung ausgerichtet.

Festsetzung, Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder wurde 2022 durch den Aufsichtsrat als Gesamtorgan der vormaligen Eckert & Ziegler Strahlen- und Medizintechnik AG unter Berücksichtigung der Anforderungen des Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) neu gefasst. Seine Umsetzung erfolgt bei Abschluss der individuellen Vorstandsdiensverträge durch den Aufsichtsrat als Gesamtorgan.

Zudem überwacht und evaluiert ein vom Aufsichtsrat eingesetzter Vergütungsausschuss das System. Dieser prüft regelmäßig die Angemessenheit der Vergütung. Dabei werden in einem horizontalen Vergleich Vergütungshöhen von Unternehmen vergleichbarer Größe und Komplexität berücksichtigt. Dabei handelt es sich um solche Unternehmen, die im selben Börsensegment (Prime Standard) wie die Gesellschaft gelistet sind und zum einen eine ähnliche Bilanzsumme und zum anderen ein vergleichbares EBIT aufweisen. In einem vertikalen Vergleich werden Vergütungsebenen unterhalb des Vorstands sowie durchschnittliche Vergütungen der Belegschaft in der Eckert & Ziegler Gruppe betrachtet. Schließlich wird auch die Entwicklung im Zeitablauf berücksichtigt.

Identifiziert der Vergütungsausschuss Anpassungsbedarf für das Vergütungssystem, wird er 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.

Zusammensetzung der Vergütung

Die Gesamtvergütung des Vorstands setzt sich aus einer festen jährlichen Grundvergütung, einschließlich bestimmter Nebenleistungen (zusammen Fixe Vergütung), sowie variablen Vergütungsteilen, einerseits mit kurzfristigen (STI), andererseits mit langfristigen Bewertungskriterien (LTI), zusammen.

Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus einem monetären Fixum (Grundvergütung) sowie aus Sachbezügen (Nebenleistungen), die in gleichen monatlichen Raten ausgezahlt werden. Die Nebenleistungen, die im Wesentlichen aus Dienstwagennutzung, Telefon sowie Versicherungsprämien bestehen, sind vom einzelnen Vorstandsmitglied zu versteuern. Sie stehen allen Vorstandsmitgliedern prinzipiell in gleicher Weise zu, können jedoch in der Höhe je nach der persönlichen Situation variieren. Außerdem besteht Anspruch auf Erstattung von Bewirtungsaufwendungen und Reisekosten in Höhe der steuerlichen Höchstsätze.

Die Gesellschaft unterhält für die Organe der Eckert & Ziegler Gruppe eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung (D&O-Versicherung). Außerdem besteht Versicherungsschutz in einer Gruppenunfallversicherung sowie einer Strafrechtsschutz-Versicherung.

Die fixe Vergütung orientiert sich an den Marktverhältnissen und Vergleichswerten aus anderen Unternehmen.

Variable Vergütung

Neben der Grundvergütung erhalten die Mitglieder des Vorstands grundsätzlich zwei variable Vergütungskomponenten: einen jährlich auszuzahlenden Vergütungsbestandteil, sog. Short Term Incentive (STI) und eine mehrjährige variable Vergütung, sog. Long Term Incentive (LTI).

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.

Kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteil, Short Term 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.

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.

Sie wird im Folgejahr, einen Monat nach der Hauptversammlung, ausgezahlt.

Der jährliche kurzfristige variable Vergütungsbestandteil soll von der Zielsetzung her im Verhältnis zu langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen nicht mehr als 40 % betragen.

Langfristiger variabler Vergütungsbestandteil, Long Term 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.

Auch die langfristige variable Vergütung kann bis auf null sinken. Sie ist pro Vorstandsmitglied auf eine maximale Aktienanzahl über die gesamte Vertragslaufzeit begrenzt.

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
	Strafrechtsschutz-Versicherung
	Gruppenunfallversicherung
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 SE

Die variablen Vergütungsbestandteile dienen 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.

Maximalvergütung

Aus der Grundvergütung, dem Aufwand für die Nebenleistungen sowie den begrenzten variablen Vergütungselementen 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.

Vorsorgeaufwand

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

Sonstige vergütungsbezogene Regelungen

Bei den Verträgen mit Mitgliedern des Vorstands handelt es sich ausnahmslos um Zeitverträge, die nach den Bestimmungen der Satzung der Eckert & Ziegler SE für bis zu sechs Jahre abgeschlossen werden können. Eine ordentliche Kündigung des Vertrags ist nicht vorgesehen. Die Vertragslaufzeiten sind derzeit für die Mitglieder des Vorstands unterschiedlich und in keinem Fall länger als dreieinhalb Jahre.

Im Falle eines unterjährigen Ausscheidens wachsen dem Vorstandsmitglied Ansprüche nur zeitanteilig zu.

Bezüge, die von anderen Gesellschaften der Eckert & Ziegler Gruppe gezahlt werden, werden auf die Vergütung aus dem Vorstandsvertrag angerechnet.

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.

Verletzungen der Regelkonformität sowie der konzernweit geltenden Richtlinien für Compliance aus früheren Perioden können auch aktuelle Prämien verringern (Clawback). Hierdurch soll zum einen die Bedeutung der Compliance im Unternehmen der Eckert & Ziegler SE unterstrichen werden. Zum anderen soll im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung die Reputation des Konzerns durch eine zeitgemäße, wertegetragene Unternehmenskultur gestärkt werden.

Der Aufsichtsrat behält sich vor, ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot zu vereinbaren und hat davon in Bezug auf den Vertrag mit dem Vorstandsvorsitzenden Gebrauch gemacht.

Das Vergütungssystem für Mitglieder des Aufsichtsrats der Eckert & Ziegler SE

Die Vergütung des Aufsichtsrates wurde durch die Hauptversammlung vom 26. Juni 2024 beschlossen und ist in § 13 der Satzung der Eckert & Ziegler SE vom 27. Juni 2024 geregelt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten eine feste jährliche Vergütung. Damit wird die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert, da Entscheidungen nicht durch die Erreichung von Bonuszielen getrieben werden.

Im Einzelnen gilt: Die Grundvergütung eines Aufsichtsratsmitglieds beträgt 35.000 €. Für den Vorsitzenden und den stellvertretenden Vorsitzenden im Aufsichtsrat sowie den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses ist eine erhöhte Vergütung vorgesehen. Sie beträgt für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats das Dreifache, für seinen Stellvertreter und den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses das Eineinhalbfache der Grundvergütung. Reguläre Mitglieder in 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. Daneben erhält jedes Aufsichtsratsmitglied für jede Teilnahme an einer Aufsichtsratssitzung, zu der unter Beifügung einer Tagesordnung geladen wurde und über deren Verlauf ein Protokoll erstellt wurde, sowie für die Teilnahme an Ausschusssitzungen, jeweils ein Sitzungsgeld in Höhe von 500 €.

Die Vergütung des Aufsichtsrates wurde während des Geschäftsjahrs 2023 und erneut im Jahr 2024 angepasst. Aus der nachfolgenden Tabelle sind die Änderungen der seit 2021 zu gewährenden Honorare für Aufsichtsratsmitglieder ersichtlich:

in €	pro Jahr seit 1.7.2021	pro Jahr seit 1.9.2023	pro Jahr seit 1.7.2024
Aufsichtsrat gesamt			
Grundvergütung	18.000	25.000	35.000
Vorsitzender	36.000	70.000	105.000
Stellvertretender Vorsitzender	24.000	35.000	52.500
Prüfungsausschuss Vorsitzender	16.000	18.000	52.500
Mitgliedschaft in Ausschüssen:			
Prüfungsausschuss Mitglied	8.000	9.000	8.000
Vergütungsausschuss	5.000	8.000	8.000
Nominierungsausschuss	5.000	8.000	8.000
Sitzungen (Aufsichtsrat allg. und Ausschüsse):			
Sitzungsgeld Aufsichtsrat pro Teilnahme	1.000	500	500
Sitzungsgeld Ausschüsse pro Teilnahme			500

Abbildung: Entwicklung der Vergütung für den Aufsichtsrat der Eckert & Ziegler SE

Die Vergütung ist nach Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung zu zahlen.

Die Eckert & Ziegler SE erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern die mit der Wahrnehmung ihres Amtes unmittelbar verbundenen Aufwendungen sowie etwaige auf die Vergütung entfallende Umsatzsteuer.

Im Rahmen der Vergütungsberichterstattung erstellen der Vorstand und der Aufsichtsrat der Eckert & Ziegler SE gemäß § 162 AktG diesen Vergütungsbericht. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde gemäß § 120a Abs. 4 AktG der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt und am 26. Juni 2024 gebilligt. Insofern besteht keine Veranlassung die Berichterstattung im Vergütungsbericht zu hinterfragen.

Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Eckert & Ziegler SE für das Jahr 2024

Der nachfolgende Ausweis der Vergütungen des Berichts- und Geschäftsjahres 2024 erfolgt nach § 162 AktG. Es wird zwischen den tatsächlich zugeflossenen Vergütungen (gewährte Vergütungen im Sinne des § 162 Abs. 1, S. 1 AktG) und den bereits fälligen, aber noch nicht ausgezahlten Vergütungen (geschuldete Vergütungen im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 1 AktG) unterschieden.

Der Vorstand besteht im Jahr 2024 aus Herrn Dr. Harald Hasselmann als Vorstandsvorsitzendem und mit dem Schwerpunkt Medical Segment, Frau Jutta Ludwig mit dem Schwerpunkt Asien-Geschäft sowie Franklin B. Yeager mit dem Schwerpunkt Isotope Products Segment.

Aktuelle Abweichungen vom Vergütungssystem

Da der Vorstandsvertrag von Frau Ludwig lediglich für zwei Jahre und mit klarem Fokus auf Projekte geschlossen wurde, hat der Aufsichtsrat entschieden, vom oben beschriebenen Vergütungssystem abzuweichen, auf ein LTI zu verzichten und lediglich eine STI-Komponente zu vereinbaren.

Aufgrund der Fokussierung auf das Asien-Geschäft wurde mit Frau Ludwig eine erfolgsbasierte, projektbezogene Einzelprämie vereinbart. Der STI ist auf jährlich 350 Tsd. € begrenzt.

Herr Yeager ist seit dem Jahr 2001 bei der Tochtergesellschaft Eckert & Ziegler Isotope Products Inc. als CEO beschäftigt. Die Vorstandstätigkeiten wurden mit einem Umfang von ca. 10 % beziffert, so dass er zu ca. 90 % für die Führung des Segments Isotope Products tätig ist. Aus diesem Grund erhält er seine gesamte Vergütung weiterhin über die 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; dieser basiert primär auf 10 % des kumulierten Wachstums des Jahresüberschusses des Segments Isotope Products. Ausgangspunkt ist der Basiswert 11.734 Tsd. €.

Abweichend vom Vergütungssystem gelten für Frau Ludwig und Herrn Yeager auch andere Werte für die maximale variable Vergütung. 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 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. 18 TUSD. Für den LTI wurde eine Grenze von 800 TUSD vereinbart.

Die gewährte und geschuldete Vergütung für den Vorstand im Geschäftsjahr 2024

Nachfolgend werden die 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 €		Leistungen aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in €	Vorsorgeaufwand 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 Vorstandsmitglied und -Vorsitzender bis 7.6.2023		0	115.010	256.301			180.000	551.311	67,35	32,65
Dr. Harald Hasselmann Vorstandsmitglied bis 7.6.2023 Vorstandsvorsitzender ab 8.6.2023	360.000	37.823	238.374		614		636.810		37,43	62,57
Dr. Lutz Helmke Vorstandsmitglied bis 7.6.2023	0	0	10.240		0		10.240		100,00	0,00
Jutta Ludwig Vorstandsmitglied ab 1.1.2023 bis 31.12.2024	150.000	10.569	300.000				460.569		65,14	34,86
Franklin Yeager Vorstandsmitglied ab 1.1.2023	353.286	27.651	780.893		16.603		1.178.433		66,27	33,73

Die 2024 zugeflossene Vergütung für Dr. Andreas Eckert beinhaltet die Auszahlung der im Jahr 2023 erreichten Tantieme sowie – nach der Beendigung des Vorstandsvertrags – die Auszahlung des LTI-Bonus (Gegenwert der 6.720 gelieferten Aktien) und eine Abfindung.

Die 2024 zugeflossene Vergütung erfolgte für Herrn Dr. Hasselmann nach den Grundlagen des Vergütungssystems. Im Jahr 2024 wurde die im Jahr 2023 erreichte variable Vergütung ausgezahlt.

Nach der Beendigung seines Vorstandsvertrags wurde Dr. Lutz Helmke die im Jahr 2023 erreichte variable Vergütung ausgezahlt.

Neben ihrem Fixgehalt wurde Frau Jutta Ludwig die im Jahr 2023 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 2023.

Die nachfolgende Tabelle enthält Angaben zu den angewendeten Leistungskriterien sowie die Zielerreichungswerte für den STI-Bonus.

Angaben zu den angewendeten Leistungskriterien		
Name des Organmitglieds, Position	Beschreibung der Leistungskriterien	a) Gemessene Leistung Jahr 2023 b) Entsprechende Vergütung
Dr. Andreas Eckert Vorstandsmitglied und -Vorsitzender bis 07.06.2023	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	a) 26.300.000 € b) 115.010 €
Dr. Harald Hasselmann Vorstandsmitglied bis 07.06.2023	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	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	a) 4.012.000 € b) 10.240 €
Dr. Harald Hasselmann Vorstandsvorsitzender ab 08.06.2023	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	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	a) 5.056.000 € b) 28.214 €
Dr. Lutz Helmke Vorstandsmitglied bis 07.06.2023	die kurzfristige variable Vergütung besteht aus drei Teilen: 1.) die jährliche Tantieme orientiert sich am Nettogewinn des Segmentes CSO Medical, ist dieser über 17 Mio € werden auf die Überrendite 5% berechnet	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	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	a) nicht erreicht b) 0 €
Jutta Ludwig Vorstandsmitglied	variable Vergütung kurzfristig: jährliche Tantieme = 1,5% des zugeflossenen Betrags von chinesischen Unternehmen für den Erwerb von immateriellen Vermögensgegenständen	a) 20.000.000 € b) 300.000 €
Franklin Yeager Vorstandsmitglied	5,05% vom Nettoerlös des Segments Isotope Products (Auszahlung in USD)	a) 15.788.000 € b) 780.893 €

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

Herr Dr. Edgar Löffler, derzeit im Aufsichtsrat der Eckert & Ziegler SE, ist ein ehemaliges Vorstandsmitglied. Seit seiner Pensionierung im Jahr 2016 erhält er monatliche Rentenbezüge aus einer Unterstützungskasse. Im Geschäftsjahr 2024 belaufen sich seine Rentenbezüge auf 56.147 €. Da sich der Leistungsanspruch aus der betrieblichen Altersvorsorge im Durchführungsweg einer Unterstützungskasse gegen die Gesellschaft richtet, werden die Rentenbezüge von Herrn Dr. Löffler zunächst an die Eckert & Ziegler SE 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 2024 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 Vorstandsmitglied und -vorsitzender bis 7.6.2023		329,19	-74,99	-48,38	n.a.
Dr. Harald Hasselmann Vorstandsmitglied bis 7.6.2023 Vorstandsvorsitzender ab 8.6.2023		35,72	6,79	-12,51	34,02
Dr. Lutz Helmke Vorstandsmitglied bis 7.6.2023		0,21	22,20	-59,72	-95,42
Dr. Hakim Bouterfa Vorstandsmitglied ab 1.1.2023 bis 31.12.2023				n.a.	-100,00
Jutta Ludwig Vorstandsmitglied ab 1.1.2023 bis 31.12.2024				n.a.	194,33
Franklin Yeager Vorstandsmitglied ab 1.1.2023				n.a.	5,51
Ertragsentwicklung der Gesellschaft					
Net Income EZAG* (stand alone)		30,19	-16,76	61,88	-25,55
Net Income* E&Z Konzern		50,88	-15,20	-10,17	26,56
EBIT E&Z Konzern		40,85	-1,36	-2,89	31,90
Veränderung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern					
Arbeitnehmer der deutschen Gesellschaften		2,83	3,51	8,89	4,38

*Jahresüberschuss

Angaben zum Vergütungsvergleich gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG					
absolute Zahlen	2020	2021	2022	2023	2024
Veränderung der Vergütung der Organmitglieder					
Dr. Andreas Eckert Vorstandsmitglied und -vorsitzender bis 7.6.2023	839.787	3.604.270	901.370	465.269	551.311
Dr. Harald Hasselmann Vorstandsmitglied bis 7.6.2023 Vorstandsvorsitzender ab 8.6.2023	374.719	508.555	543.104	475.160	636.810
Dr. Lutz Helmke Vorstandsmitglied bis 7.6.2023	453.264	454.195	555.025	223.544	10.240
Hakim Bouterfa Vorstandsmitglied ab 1.1.2023 bis 31.12.2023	0	0	0	264.000	0
Jutta Ludwig Vorstandsmitglied ab 1.1.2023	0	0	0	156.478	460.569
Franklin Yeager Vorstandsmitglied ab 1.1.2023	0	0	0	1.116.933	1.178.433
Ertragsentwicklung der Gesellschaft					
Net Income EZAG (stand alone)	17.446.000	22.713.000	18.906.000	30.605.000	22.784.000
Net Income E&Z Konzern	22.884.000	34.527.000	29.278.000	26.300.000	33.276.000
EBIT E&Z Konzern	33.689.000	47.450.000	46.804.000	45.452.000	59.950.000

Anspruch der Vorstandsmitglieder für die Tätigkeiten im Jahr 2024

Der Vorstandsvorsitzende erhält neben der Festvergütung als variablen Vergütungsbestandteil eine kurzfristige Anreizprämie in Form einer jährlichen Tantieme. Die Höhe der Tantieme orientiert sich am Nettogewinn der Eckert & Ziegler Gruppe. Für die Berechnung wird zwischen dem Segment Medical und jenem Rest des Konzerns unterschieden, in dem Dr. Hasselmann nur indirekte Verantwortung trägt. Auf Nettogewinne, die im Segment Medical über den Schwellwert von 14 Mio. € hinausgehen, erhält der Vorstandsvorsitzende eine Tantieme in Höhe von 6%. Auf Nettogewinne, die im Rest des Konzerns über den Schwellwert von 7 Mio. € hinausgehen, erhält Dr. Hasselmann eine Tantieme in Höhe von 2%. Die Summe der beiden Komponenten ist jedoch auf 150% des Grundgehalts begrenzt. Im Geschäftsjahr 2024 erreichen die ermittelten Beträge den maximalen Wert. Die Tantieme in Höhe von 540 Tsd. € wird im Jahr 2025 ausgezahlt.

Die erfolgsbasierte, projektbezogene Einzelprämie als STI für Frau Ludwig beträgt 60 Tsd. € und wird im Jahr 2025 ausgezahlt.

Frank Yeager erhält einen Bonus in Höhe von 5,05% vom Nettoerlös des Segments Isotope Products. Der STI Bonus beträgt 1.078 Tsd. € und der zielbasierte Bonus 26 TUSD. Die ermittelten Beträge werden im Jahr 2025 ausgezahlt.

Aktienbasierte Vergütung

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

Name des Organmitglieds Position	Angaben zu den gewährten oder zugesagten Aktien		
	Informationen zum Geschäftsjahr		
	Anfangsbestand 1.1.2024 gehaltene Aktien	Veränderung im GJ in 2024 zugesagte/ in Anspruch genommene Aktien	Endbestand 31.12.2024 gehaltene Aktien
Dr. Andreas Eckert Vorstandsmitglied und -vorsitzender bis 7.6.2023	6.720 Stck.	-6.720 Stck.	0 Stck.
Dr. Harald Hasselmann Vorstandsmitglied bis 7.6.2023 Vorstandsvorsitzender ab 8.6.2023	3.255 Stck.	18.048 Stck.	21.303 Stck.
Dr. Lutz Helmke Vorstandsmitglied bis 7.6.2023	2.150 Stck.	0 Stck.	2.150 Stck.
	12.125 Stck.	11.328 Stck.	23.453 Stck.

Aufgrund der Beendigung des Vorstandsvertrags von Dr. Andreas Eckert im Jahr 2023 wurden die zugesagten 6.720 Stück Aktien im Jahr 2024 übertragen.

Als langfristige Anreizkomponente erhält der Vorstandsvorsitzende für die kumulierte Überrendite des Konzerns am Ende der Vertragslaufzeit ein Aktienpaket in Höhe von 1.200 Stück pro Mio. € Überrendite. Als Ausgangsbasis wird ein jährlicher Nettogewinn von 25 Mio. € festgelegt. Für das Jahr 2024 bestand eine zusätzliche Vereinbarung zugunsten des Vorstandsvorsitzenden Dr. Harald Hasselmann, wonach Verluste aus aufgegebenen Geschäftsbereichen (IFRS 5) bei der Berechnung der Vergütung nicht berücksichtigt werden sollten.

Die individuelle, gewährte und geschuldete Vergütung für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024

Der Aufsichtsrat der Eckert & Ziegler SE besteht aus sechs Mitgliedern. Die nachfolgende Tabelle enthält die Angaben zu der im Jahr 2024 gewährten und geschuldeten Vergütung an gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder. Die gewährte Vergütung bezieht sich auf die Aufsichtsratsstätigkeit im Geschäftsjahr 2023.

Angaben zur gewährten Vergütung 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 Mitglied und Vorsitzender bis 7.6.2023	15.584		6.000	21.584	28%	72%
Dr. Andreas Eckert Mitglied und Vorsitzender seit 8.6.2023	31.781		4.000	35.781	11%	89%
Prof. Dr. Helmut Grothe stellv. Vorsitzender	27.667	8.333	10.000	46.000	22%	78%
Albert Rupprecht	20.333	16.667	10.000	47.000	21%	79%
Dr. Edgar Löffler	20.333	12.005	10.000	42.339	24%	76%
Paola Eckert-Palvarini	20.333		9.000	29.333	31%	69%
Frank Perschmann	20.333	12.000	10.000	42.333	24%	76%
Insgesamt	156.364	49.005	59.000	264.369		

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 2024 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 Organmitglieds kann variieren, u. a. aufgrund einer Beteiligung an einem Ausschuss oder abhängig von der Anwesenheit bei 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 Mitglied und Vorsitzender bis 7.6.2023		2,50	2,44	0,00	-48,61
Dr. Andreas Eckert Mitglied und Vorsitzender seit 8.6.2023		n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Prof. Dr. Helmut Grothe stellv. Vorsitzender		3,45	14,17	13,87	17,95
Albert Rupprecht		-6,25	88,33	33,33	24,78
Dr. Edgar Löffler		41,18	34,38	7,24	22,43
Paola Eckert-Palvarini ab 20.12.2022		n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Jutta Ludwig bis 31.12.2022		23,53	14,29	4,17	-100,00
Frank Perschmann bis 31.12.2024		166,67	51,04	4,60	11,65
Prof. Dr. Detlev Ganten bis 29.5.2019		-100,00	n.a.	n.a.	n.a.
Ertragsentwicklung der Gesellschaft					
Net Income EZAG* (stand alone)		30,19	-16,76	61,88	-25,55
Net Income* E&Z Konzern		50,88	-15,20	-10,17	26,56
EBIT E&Z Konzern		40,85	-1,36	-2,89	31,90
Veränderung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern					
Arbeitnehmer der deutschen Gesellschaften		2,83	3,51	8,89	4,38

*Jahresüberschuss

Angaben zum Vergütungsvergleich gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG					
absolute Zahlen (in €)	2020	2021	2022	2023	2024
Veränderung der Vergütung der Organmitglieder					
Prof. Dr. Wolfgang Maennig Mitglied und Vorsitzender bis 7.6.2023	40.000	41.000	42.000	42.000	21.584
Dr. Andreas Eckert Mitglied und Vorsitzender seit 8.6.2023	0	0	0	0	35.781
Prof. Dr. Helmut Grothe stellv. Vorsitzender	29.000	30.000	34.250	39.000	46.000
Albert Rupprecht	16.000	15.000	28.250	37.666	47.000
Dr. Edgar Löffler	17.000	24.000	32.250	34.583	42.339
Paola Eckert-Palvarini	0	0	0	0	29.333
Jutta Ludwig	17.000	21.000	24.000	25.000	0
Frank Perschmann	9.000	24.000	36.250	37.916	42.333
Prof. Dr. Detlev Ganten bis 31.12.2019	8.000	0	0	0	0
Ertragsentwicklung der Gesellschaft					
Net Income EZAG (stand alone)	17.446.000	22.713.000	18.906.000	30.605.000	22.784.000
Net Income E&Z Konzern	22.884.000	34.527.000	29.278.000	26.300.000	33.276.000
EBIT E&Z Konzern	33.689.000	47.450.000	46.804.000	45.452.000	59.950.000

Anspruch der Mitglieder des Aufsichtsrats für die Tätigkeiten im Jahr 2024

Die nachfolgende Tabelle enthält Angaben zur Anwesenheit bei Sitzungen während des Jahres 2024 sowie die Höhe der geschuldeten Vergütung für Tätigkeiten im Geschäftsjahr 2024, die erst im Jahr 2025 ausgezahlt werden.

Im Jahr 2024 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.

Mitglieder des Aufsichtsrates	Anwesenheit 2024		Feste Vergütungsbestandteile		Variable Vergütungsbestandteile	Gesamtvergütung in €	relativer Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung in %	relativer Anteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung in %
	absolut	in %	Festvergütung	Ausschusstätigkeit	Sitzungsgeld			
	Dr. Andreas Eckert Mitglied und Vorsitzender ab 8.6.23	6	100%	87.500	0	3.000	90.500	3%
Prof. Dr. Helmut Grothe stellv. Vorsitzender	6	100%	43.750	8.500	5.500	57.750	10%	90%
Albert Rupprecht	6	100%	30.000	35.250	5.500	70.750	8%	92%
Dr. Edgar Löffler	6	100%	30.000	16.000	7.500	53.500	14%	86%
Paola Eckert-Palvarini	6	100%	30.000	0	3.000	33.000	9%	91%
Frank Perschmann	6	100%	30.000	16.000	7.500	53.500	14%	86%
Insgesamt			251.250	75.750	32.000	359.000		

Berlin, 25. März 2025



Dr. Harald Hasselmann
Vorstandsvorsitzender



Frank Yeager
Vorstand



Dr. Gunnar Mann
Vorstand



Dr. Andreas Eckert
Vorsitzender des Aufsichtsrats

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die Eckert & Ziegler SE, Berlin

Prüfurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Eckert & Ziegler SE, Berlin, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 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 beigelegten 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 (09.2023)) 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, 25. März 2025

Forvis Mazars GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Udo Heckeler
Wirtschaftsprüfer

David Reinhard
Wirtschaftsprüfer

Eckert & Ziegler SE
Robert-Rössle-Straße 10
13125 Berlin

Telefon + 49 30 94 10 84 - 0
Telefax + 49 30 94 10 84 - 112
info@ezag.de
www.ezag.de