

VERGÜTUNGSBERICHT

2025



Eckert & Ziegler

Wir helfen zu heilen.

VERGÜTUNGSBERICHT 2025

VERGÜTUNGSSYSTEM

Die Eckert & Ziegler SE hat ein dualistisches Leitungssystem 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 Vorstandsdienstverträge 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 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.

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 Dienstwagenutzung, 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, Long 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 2024 wurde gemäß § 120a Abs. 4 AktG der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt und am 18. Juni 2025 gebilligt.

Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Eckert & Ziegler SE für das Jahr 2025

Der Vorstand besteht im Jahr 2025 aus Herrn Dr. Harald Hasselmann als Vorstandsvorsitzendem (CEO) mit zusätzlichem Fokus auf das Medical Segment, Herrn Dr. Gunnar Mann als Chief Operating Officer (COO) mit dem Schwerpunkt Medical Segment, sowie Franklin B. Yeager (bis 31.12.2025) mit dem Schwerpunkt Isotope Products Segment.

Aktuelle Abweichungen vom Vergütungssystem

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.

Abweichend vom Vergütungssystem gelten für Herrn Yeager auch andere Werte für die maximale variable Vergütung. 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. 32 Tsd. USD.

Anspruch der Vorstandsmitglieder für die Tätigkeiten im Jahr 2025

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 2025 erreichen die ermittelten Beträge den maximalen Wert. Die Tantieme in Höhe von 540 Tsd. € wird im Jahr 2026 ausgezahlt.

Herr Dr. Mann, als Chief Operating Officer, erhält ebenfalls eine kurzfristige Anreizprämie in Form einer jährlichen Tantieme. Diese orientiert sich am Nettogewinn des Medical Segments, für die der Vorstand die direkte Verantwortung innehat, und berücksichtigt bei der Berechnung, mit anderen Prozentsätzen, den Rest des Konzerns. Auf Nettogewinne, die im Segment Medical im Jahr 2025 über den Schwellwert von 28,5 Mio. € hinausgehen, erhält der Vorstand eine Tantieme in Höhe von 4%. Auf Nettogewinne im Rest des Konzerns über dem für das Jahr 2025 festgelegten Schwellwert von 14,3 Mio. €, erhält Dr. Mann eine Tantieme in Höhe von 1%. Darüber hinaus ist festgelegt, dass mindestens ein Drittel des STI-Volumens aus den qualitativen Zielen resultieren muss. Die Summe der jährlichen Zielprämien und Tantiemen ist auf 150% des Jahresgrundgehalts begrenzt. Zusätzlich zu den auf den Nettogewinn bezogenen STI, nimmt Herr Dr. Mann gemäß des Vergütungssystems an einem Zielbonussystem teil, dessen Ziele jährlich mit dem Vorstand neu festgelegt werden. Die Prämienauszahlung ist an das Erreichen von Projektzielen und Meilensteinen gebunden und ist auf jährlich maximal 120 Tsd. € limitiert. Für das Jahr 2025 ergaben sich Prämienansprüche aus den Projektzielen in Höhe von 105 Tsd. €. Im Geschäftsjahr erreichen die kurzfristigen-Tantieme und die Zielprämie einen Wert in Höhe von 299 Tsd. €. Die Tantieme sowie die Zielprämien werden erstmalig im Jahr 2026 ausgezahlt.

Frank Yeager erhält einen Bonus in Höhe von 5,05% vom Nettoerlös des Segments Isotope Products. Der STI-Bonus beträgt 910 Tsd. USD und der zielbasierte Bonus 32 Tsd. USD. Die ermittelten Beträge in Höhe von 942 Tsd. USD werden im Jahr 2026 ausgezahlt.

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

Angaben zu den angewendeten Leistungskriterien			
Name des Organmitglieds, Position	Beschreibung der Leistungskriterien	gemessene Leistung Jahr 2025	entsprechende erdiente Vergütung
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 Medical, ist dieser über 14 Mio. € werden auf die Überrendite 6% berechnet	18.967 Tsd. €	540 Tsd. € (max. erreicht)
	2.) die jährliche Tantieme orientiert sich am Nettogewinn der restlichen Eckert & Ziegler Gruppe (ohne das Segment Medical), ist dieser über 7 Mio. € werden auf die Überrendite 2% berechnet	8.797 Tsd. €	
	Dr. Gunnar Mann Vorstandsmitglied	die kurzfristige variable Vergütung besteht aus drei Teilen: 1.) die jährliche Tantieme orientiert sich am Nettogewinn des Segmentes Medical, ist dieser über 28,5 Mio. € werden auf die Überrendite 4% berechnet	4.467 Tsd. €
Franklin Yeager Vorstandsmitglied bis 31.12.2025	2.) die jährliche Tantieme orientiert sich am Nettogewinn der restlichen Eckert & Ziegler Gruppe (ohne das Segment Medical), ist dieser über 14,3 Mio. € werden auf die Überrendite 1% berechnet	1.497 Tsd. €	15 Tsd. €
	3.) Erreichen von Projektzielen		105 Tsd. €
	1.) 5,05% vom Nettoerlös des Segments Isotope Products (Auszahlung in USD)	18.014 Tsd. €	910 Tsd. USD
	2.) Erreichen von Projektzielen		32 Tsd. USD

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

Im Zuge des durch Beschluss der Hauptversammlung vom 18. Juni 2025 beschlossenen Aktiensplits der Eckert & Ziegler SE im Verhältnis 1:2 werden sämtliche aktienbasierten Vergütungsprogramme verhältnismäßig angepasst. Die übrigen Programmbedingungen bleiben unverändert. Die Anpassung erfolgt zur Sicherstellung der wirtschaftlichen Gleichstellung der Bezugsberechtigten.

In der folgenden Tabelle sind die den Vorstandsmitgliedern erdienten und übertragenen Aktien aufgeführt:

Angaben zu den erdienten oder übertragenen Aktien [in Stck.]				
	Anfangsbestand	Veränderung im Geschäftsjahr		Endbestand
	zum 01.01.2025 erdiente Aktien (nach Aktiensplit)	in 2025 erdiente Aktien	in 2025 übertragene Aktien	zum 31.12.2025 erdiente Aktien (nach Aktiensplit)
Dr. Harald Hasselmann	63.909	62.541		126.450
Vorstandsmitglied bis 07.06.2023				
Vorstandsvorsitzender ab 08.06.2023				
Dr. Gunnar Mann	0	12.545		12.545
Vorstandsmitglied ab 01.01.2025				
Dr. Lutz Helmke	6.450		-6.450	0
Vorstandsmitglied bis 07.06.2023				
	70.359	75.086	-6.450	138.995

Aufgrund der Beendigung des Vorstandsvertrags von Dr. Lutz Helmke im Jahr 2023 wurden die zugesagten 6.450 Stück Aktien (nach Aktiensplit) im Jahr 2025 übertragen.

Als langfristige Anreizkomponente erhält der Vorstandsvorsitzende für die kumulierten Überrenditen des Konzerns am Ende der Vertragslaufzeit ein Aktienpaket in Höhe von 1.200 Stück pro Million € Überrendite. Als Ausgangsbasis wird ein jährlicher Nettogewinn von 25 Mio. € festgelegt. Im Geschäftsjahr 2025 wird durch die bereits zugesagten Aktien aus den Vorjahren sowie die ermittelten Ansprüche aus dem laufenden Geschäftsjahr die maximale Anzahl von 120.000 Aktien (nach Aktiensplit) erreicht. Der Anspruch für 2025 wurde daher entsprechend gekürzt.

Dr. Gunnar Mann erhält als langfristige Anreizkomponente für die kumulierten Überrenditen des Konzerns am Ende der Vertragslaufzeit ein Aktienpaket in Höhe von 500 Stück pro Million € Überrendite. Als Schwellenwert für die Überrendite sind für das Jahr 2025 Nettogewinne von 40,4 Mio. €, für das Jahr 2026 von 44,3 Mio. € und für das Jahr 2027 von 58,3 Mio. € festgelegt, kumuliert also 143 Mio. €. Die Überrendite besteht aus der Differenz zwischen den Schwellenwerten und den jeweils in den Jahresabschlüssen festgelegten Beträgen. Der langfristige Anreiz ist vom Volumen her auf 45.000 Aktien (nach Aktiensplit) gedeckelt. Dabei darf durch den Wert der Aktien die maximale Vergütung gem. „Vergütungssystem EZAG aus der HV 2022“ nicht überschritten werden.

Die gewährte und geschuldete Vergütung für den Vorstand im Geschäftsjahr 2025

Der nachfolgende Ausweis der Vergütungen des Berichts- und Geschäftsjahres 2025 erfolgt nach § 162 AktG. Er umfasst die gewährten und geschuldeten Vergütungen im Sinne des § 162 Abs. 1, S. 1 AktG. Abweichend von der Darstellung des Vorjahres, werden in Abweichung zum Zuflussprinzip die bereits zugesagten und erdienten Vergütungsbestandteile in die Darstellung einbezogen bei denen die zugrundeliegende Tätigkeit bereits vollständig erbracht wurde.

Das im Geschäftsjahr 2025 gewährte und ausgezahlte Grundgehalt wurde in Form fester monatlicher Vergütungszahlungen erbracht. Darüber hinaus wurde den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2025 eine erfolgsabhängige Tantieme zugesagt. Der Anspruch auf diese Tantieme entstand auf Grundlage der im Geschäftsjahr erreichten Leistungsziele, und gilt als erdient, wird jedoch gemäß den vertraglichen Bestimmungen erst im Folgejahr 2026 ausgezahlt.

Da der langfristige variable Vergütungsbestandteil (LTI) als feste Stückzahl von Aktien zugesagt wird – unabhängig vom jeweiligen Aktienkurs – wird der LTI-Anteil mit dem Kurs zum Zeitpunkt der Unterzeichnung der LTI-Vereinbarung bewertet. Dieser Kurs spiegelt sich entsprechend in der dem erfassten Aufwand aus Aktienvergütung wider.

Angaben zu den Gesamtvergütungen und den Vergütungsbestandteilen								
Name des Organmitglieds, Position	Feste Vergütungsbestandteile		Variable Vergütungsbestandteile		Versorgungsaufwand in €	Gesamtvergütung in €	relativer Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung in Prozent	relativer Anteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung in Prozent
	Grundgehalt in €	sonstige Nebenleistungen in €	kurzfristig (≤ 1J) in €	langfristig (>1J) in €				
Dr. Harald Hasselmann	360.000	40.710	540.000	1.010.246	614	1.951.570	79,4	20,6
Vorstandsmitglied bis 07.06.2023								
Vorstandsvorsitzender ab 08.06.2023								
Franklin Yeager	336.797	19.888	801.451		15.496	1.173.632	68,3	31,7
Vorstandsmitglied ab 01.01.2023 bis 31.12.2025								
Dr. Gunnar Mann	240.000	35.654	298.632	197.332	2.110	773.728	64,1	35,9
Vorstandsmitglied ab 01.01.2025								

Die für 2025 gewährten und geschuldeten Vergütungen erfolgten für Herrn Dr. Hasselmann und für Herrn Dr. Mann nach den Grundlagen des Vergütungssystems.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Vorstands

Im Folgenden wird der Vertikalvergleich gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG dargestellt. Für das Geschäftsjahr 2025 werden für alle drei Vergleichsgrößen – die Veränderung der Vorstandsvergütung, die Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie die Veränderung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung – die jeweiligen jährlichen Veränderungen ausgewiesen. Dabei fließen erstmals sowohl die im jeweiligen Jahr zugeflossenen festen Vergütungsbestandteile (Festgehalt und Nebenleistungen) als auch die für das Geschäftsjahr zugesagten und erdienten variablen Vergütungen ein, um einen periodengerechten Vergleich mit der Ertragslage der Gesellschaft sicherzustellen. Die noch auf dem strengen Zufluss basierenden Werte der vorjährigen Vergütungsberichte wurden entsprechend angepasst. Da der langfristige variable Vergütungsbestandteil (LTI) als feste Stückzahl von Aktien zugesagt wird – unabhängig vom jeweiligen Aktienkurs – wird der LTI-Anteil in diesem Vergleich mit dem Kurs zum Zeitpunkt der Unterzeichnung der LTI-Vereinbarung bewertet. Nicht berücksichtigt sind Leistungen, die im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt wurden. Diese sind in der Tabelle „Tatsächlich zugeflossene Vergütungen des Vorstands“ gesondert ausgewiesen.

Der Vertikalvergleich für alle Größen wird über einen Fünfjahreszeitraum über die Jahre 2021 bis 2025 (GJ-5 bis GJ) dargestellt.

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. Harald Hasselmann Vorstandsmitglied bis 07.06.2023 Vorstandsvorsitzender ab 08.06.2023		-3,09	35,35	171,79	7,64
Franklin Yeager Vorstandsmitglied ab 01.01.2023 bis 31.12.2025				n.a.	-14,55
Dr. Gunnar Mann Vorstandsmitglied ab 01.01.2025					n.a.
Dr. Andreas Eckert Vorstandsmitglied und -vorsitzender bis 07.06.2023		-35,01	-50,03	-100,00	n.a.
Dr. Lutz Helmke Vorstandsmitglied bis 07.06.2023		-32,33	-69,66	-100,00	n.a.
Jutta Ludwig Vorstandsmitglied ab 01.01.2023 bis 31.12.2024				-6,84	n.a.
Hakim Bouterfa Vorstandsmitglied ab 01.01.2023 bis 31.12.2023					n.a.
Ertragsentwicklung der Gesellschaft					
Net Income (Jahresüberschuss) EZAG (stand alone)	30,2	-16,8	61,9	-25,6	-61,7
Net Income (Jahresüberschuss) E&Z Konzern	50,9	-15,2	-10,2	26,6	46,5
EBIT E&Z Konzern	40,8	-1,4	-2,9	31,9	23,0
Veränderung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern					
Arbeitnehmer der deutschen Gesellschaften	2,8	3,5	8,9	4,4	2,9

absolute Zahlen in €	2021	2022	2023	2024	2025
Veränderung der Vergütung der Organmitglieder					
Dr. Harald Hasselmann Vorstandsmitglied bis 07.06.2023 Vorstandsvorsitzender ab 08.06.2023	508.555	492.865	667.083	1.813.043	1.951.570
Franklin Yeager Vorstandsmitglied ab 01.01.2023 bis 31.12.2025	0	0	1.199.630	1.373.413	1.173.632
Dr. Gunnar Mann Vorstandsmitglied ab 01.01.2025	0	0	0	0	773.728
Dr. Andreas Eckert Vorstandsmitglied und -vorsitzender bis 07.06.2023	1.393.712	905.794	452.637	0	0
Dr. Lutz Helmke Vorstandsmitglied bis 07.06.2023	554.195	375.025	113.783	0	0
Jutta Ludwig Vorstandsmitglied ab 01.01.2023 bis 31.12.2024	0	0	456.478	425.274	0
Hakim Bouterfa Vorstandsmitglied ab 01.01.2023 bis 31.12.2023	0	0	264.000	0	0
Ertragsentwicklung der Gesellschaft					
Net Income (Jahresüberschuss) EZAG (stand alone)	22.713.000	18.906.000	30.605.000	22.784.000	8.719.000
Net Income (Jahresüberschuss) E&Z Konzern	34.527.000	29.278.000	26.300.000	33.286.000	48.763.000
EBIT E&Z Konzern	47.450.000	46.804.000	45.452.000	59.950.000	73.743.000

Tatsächlich zugeflossene Vergütungen des Vorstands

In der folgenden Tabelle werden ergänzend die tatsächlich zugeflossenen Gesamtvergütungen der Vorstände in den Jahren 2021 bis 2025 dargestellt:

Angaben zu den zugeflossenen Gesamtvergütungen und den Vergütungsbestandteilen (in € sofern nicht anders angegeben)		2021	2022	2023	2024	2025
Dr. Harald Hasselmann	Grundgehalt	216.360	250.000	312.028	360.000	360.000
Vorstandsmitglied bis 07.06.2023	Sonstige Nebenleistungen	42.195	42.491	62.519	37.823	40.710
Vorstandsvorsitzender ab 08.06.2023	Variable Vergütungsbestandteile kurzfristig (STI)	250.000	250.000	100.000	238.374	540.000
	Variable Vergütungsbestandteile langfristig (LTI)	0	0	0	0	0
	Versorgungsaufwand	0	614	614	614	614
	Leistungen aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	0	0	0	0	0
		508.555	543.105	475.161	636.811	941.324
	relativer Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung in Prozent	49,2%	46,0%	21,0%	37,4%	57,4%
	relativer Anteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung in Prozent	50,8%	54,0%	79,0%	62,6%	42,6%
Franklin Yeager	Grundgehalt			362.815	353.286	336.797
Vorstandsmitglied ab 01.01.2023 bis 31.12.2025	Sonstige Nebenleistungen			41.496	27.651	19.888
	Variable Vergütungsbestandteile kurzfristig (STI)			698.197	780.893	975.873
	Variable Vergütungsbestandteile langfristig (LTI)			0	0	0
	Versorgungsaufwand			14.426	16.603	15.496
	Leistungen aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses			0	0	0
				1.116.934	1.178.433	1.348.053
	relativer Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung in Prozent			62,5%	66,3%	72,4%
	relativer Anteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung in Prozent			37,5%	33,7%	27,6%
Dr. Gunnar Mann	Grundgehalt					240.000
Vorstandsmitglied ab 01.01.2025	Sonstige Nebenleistungen					35.654
	Variable Vergütungsbestandteile kurzfristig (STI)					
	Variable Vergütungsbestandteile langfristig (LTI)					
	Versorgungsaufwand					2.110
	Leistungen aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses					0
						277.764
	relativer Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung in Prozent					0,0%
	relativer Anteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung in Prozent					100,0%

Angaben zu den zugeflossenen Gesamtvergütungen und den Vergütungsbestandteilen (in € sofern nicht anders angegeben)		2021	2022	2023	2024	2025
Dr. Andreas Eckert Vorstandsmitglied und -vorsitzender bis 07.06.2023	Grundgehalt	300.000	360.000	180.000	0	0
	Sonstige Nebenleistungen	40.752	41.370	20.269	0	0
	Variable Vergütungsbestandteile kurzfristig (STI)	0	500.000	265.000	115.010	0
	Variable Vergütungsbestandteile langfristig (LTI)	3.263.518	0	0	256.301	0
	Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0
	Leistungen aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	0	0	0	180.000	0
		3.604.270	901.370	465.269	551.311	0
	relativer Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung in Prozent	90,5%	55,5%	57,0%	67,4%	
	relativer Anteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung in Prozent	9,5%	44,5%	43,0%	32,6%	
	Dr. Lutz Helmke Vorstandsmitglied bis 07.06.2023	Grundgehalt	210.000	210.000	91.583	0
Sonstige Nebenleistungen		42.395	43.225	11.210	0	0
Variable Vergütungsbestandteile kurzfristig (STI)		200.000	300.000	120.000	10.240	0
Variable Vergütungsbestandteile langfristig (LTI)		0	0	0	0	120.615
Versorgungsaufwand		1.800	1.800	750	0	0
Leistungen aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses		0	0	0	0	0
		454.195	555.025	223.543	10.240	120.615
relativer Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung in Prozent		44,0%	54,1%	53,7%	100,0%	100,0%
relativer Anteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung in Prozent		56,0%	45,9%	46,3%	0,0%	0,0%
Jutta Ludwig Vorstandsmitglied ab 01.01.2023 bis 31.12.2024		Grundgehalt			150.000	150.000
	Sonstige Nebenleistungen			6.478	10.569	0
	Variable Vergütungsbestandteile kurzfristig (STI)			0	300.000	264.705
	Variable Vergütungsbestandteile langfristig (LTI)			0	0	0
	Versorgungsaufwand			0	0	0
	Leistungen aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses			0	0	0
				156.478	460.569	264.705
	relativer Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung in Prozent			0,0%	65,1%	100,0%
	relativer Anteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung in Prozent			100,0%	34,9%	0,0%
	Hakim Bouterfa Vorstandsmitglied ab 01.01.2023 bis 31.12.2023	Grundgehalt			264.000	0
Sonstige Nebenleistungen				0	0	0
Variable Vergütungsbestandteile kurzfristig (STI)				0	0	0
Variable Vergütungsbestandteile langfristig (LTI)				0	0	0
Versorgungsaufwand				0	0	0
				264.000	0	0
relativer Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung in Prozent				0,0%		
relativer Anteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung in Prozent				100,0%		

Nach Beendigung des Vorstandsvertrags wurden im Geschäftsjahr die 6.450 Aktien (nach Aktiensplit) aus dem LTI-Programm an Dr. Lutz Helmke übertragen (mit einem Wert von 121 Tsd. €).

Frau Jutta Ludwig hat im Geschäftsjahr 265 € aus der Tantieme für das Vorjahr erhalten.

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 2025 belaufen sich seine Rentenbezüge auf 56.638 €. 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.

Die individuelle gewährte bzw. geschuldete Vergütung für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2025

Der Aufsichtsrat der Eckert & Ziegler SE besteht aus sechs Mitgliedern.

Die nachfolgende Tabelle enthält Angaben zu der Anwesenheit bei Sitzungen während des Jahres 2025 sowie die Höhe der geschuldeten Vergütung für Tätigkeiten im Geschäftsjahr 2025, die erst im Jahr 2026 ausgezahlt werden.

Im Jahr 2025 gehören Dr. Edgar Löffler und Prof. Dr. Helmut Grothe dem Vergütungsausschuss sowie dem Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats an. Den Prüfungsausschuss bilden Albert Rupprecht, als Vorsitzender, und Prof. Dr. Helmut Grothe.

Auszahlung im Jahr 2026 der Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrates für die Tätigkeiten 2025

Mitglieder des Aufsichtsrates	Anwesenheit 2025		Feste Vergütungsbestandteile		Variable Vergütungsbestandteile	Gesamtvergütung in €	relativer Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung in Prozent	relativer Anteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung in Prozent
	absolut	in %	Festvergütung in €	Ausschusstätigkeit in €	Sitzungsgeld in €			
Dr. Andreas Eckert Mitglied und Vorsitzender	7	100%	105.000	0	4.500	109.500	4%	96%
Prof. Dr. Helmut Grothe stellv. Vorsitzender	7	100%	52.500	24.000	17.000	93.500	18%	82%
Albert Rupprecht	7	100%	52.500	0	10.500	63.000	17%	83%
Dr. Edgar Löffler	7	100%	35.000	16.000	11.000	62.000	18%	82%
Paola Eckert-Palvarini	6	86%	35.000	0	4.000	39.000	10%	90%
Jutta Ludwig	7	100%	35.000	0	4.500	39.500	11%	89%
Insgesamt			315.000	40.000	51.500	406.500		

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Im Folgenden wird der Vertikalvergleich gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG dargestellt. Für das Geschäftsjahr 2025 werden für alle drei Vergleichsgrößen – die Veränderung der Vorstandsvergütung, die Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie die Veränderung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung – die jeweiligen jährlichen Veränderungen ausgewiesen. Dabei wird für jedes Jahr der Vergütungsanspruch für die jeweils erbrachten Tätigkeiten berücksichtigt, um einen periodengerechten Vergleich mit der Ertragslage der Gesellschaft sicherzustellen.

Die absolute Vergütung jedes einzelnen Organmitglieds kann variieren, u. a. aufgrund einer Beteiligung an einem Ausschuss oder abhängig von der Anwesenheit bei Sitzungen.

Die Vergütung für die Tätigkeiten während eines Jahres wird grundsätzlich im folgenden Jahr ausgezahlt. Die zugeflossene Vergütung ist dementsprechend als zeitversetzt zu betrachten.

Der Vertikalvergleich für alle Größen wird über einen Fünfjahreszeitraum über die Jahre 2021 bis 2025 (GJ-5 bis GJ) dargestellt.

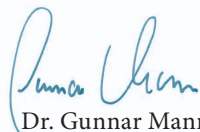
Angaben zum Vergütungsvergleich gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG					
Veränderung zum Vj. in %	GJ-4 vs GJ-5	GJ-3 vs GJ-4	GJ-2 vs GJ-3	GJ-1 vs GJ-2	GJ vs GJ-1
Veränderung der Vergütung der Organmitglieder					
Dr. Andreas Eckert Mitglied und Vorsitzender ab 08.06.2023	n.a	n.a	n.a	152,9	21,0
Prof. Dr. Helmut Grothe (stellv. Vorsitzender)	14,2	13,9	17,9	25,5	61,9
Albert Rupprecht	88,3	33,3	24,8	13,3	18,3
Dr. Edgar Löffler	34,4	7,2	22,4	26,4	15,9
Paola Eckert-Palvarini ab 20.12.2022	n.a	n.a	n.a	12,5	18,2
Jutta Ludwig bis 31.12.2022 und ab 01.01.2025	14,3	4,2	-100,0	n.a	n.a
Frank Perschmann bis 31.12.2024	51,0	4,6	11,6	26,4	-100,0
Prof. Dr. Wolfgang Maennig Mitglied und Vorsitzender bis 07.06.2023	2,4	0,0	-48,6	-100,0	n.a
Ertragsentwicklung der Gesellschaft					
Net Income (Jahresüberschuss) EZAG (stand alone)	30,2	-16,8	61,9	-25,6	-61,7
Net Income (Jahresüberschuss) E&Z Konzern	50,9	-15,2	-10,2	26,6	46,5
EBIT E&Z Konzern	40,8	-1,4	-2,9	31,9	23,0
Veränderung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern					
Arbeitnehmer der deutschen Gesellschaften	2,8	3,5	8,9	4,4	2,9

absolute Zahlen in €	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Veränderung der Vergütung der Organmitglieder						
Dr. Andreas Eckert Mitglied und Vorsitzender ab 08.06.2023	0	0	0	35.781	90.500	109.500
Prof. Dr. Helmut Grothe (stellv. Vorsitzender)	30.000	34.250	39.000	46.000	57.750	93.500
Albert Rupprecht	15.000	28.250	37.666	47.000	53.250	63.000
Dr. Edgar Löffler	24.000	32.250	34.583	42.339	53.500	62.000
Paola Eckert-Palvarini ab 20.12.2022	0	0	0	29.333	33.000	39.000
Jutta Ludwig bis 31.12.2022 und ab 01.01.2025	21.000	24.000	25.000	0	0	39.500
Frank Perschmann bis 31.12.2024	24.000	36.250	37.916	42.333	53.500	0
Prof. Dr. Wolfgang Maennig Mitglied und Vorsitzender bis 07.06.2023	41.000	42.000	42.000	21.584	0	0
Ertragsentwicklung der Gesellschaft						
Net Income (Jahresüberschuss) EZAG (stand alone)	17.446.000	22.713.000	18.906.000	30.605.000	22.784.000	8.719.000
Net Income (Jahresüberschuss) E&Z Konzern	22.884.000	34.527.000	29.278.000	26.300.000	33.286.000	48.763.000
EBIT E&Z Konzern	33.689.000	47.450.000	46.804.000	45.452.000	59.950.000	73.743.000

Berlin, 23. März 2026



Dr. Harald Hasselmann
Vorstandsvorsitzender



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 2025 bis zum 31. Dezember 2025 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 beigefügten 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 IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagementsystem in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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, 23. März 2026

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
info@ezag.de
www.ezag.de