

Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Eckert & Ziegler SE (Stand 02/2026)

Das System der Vorstandsvergütung ist darauf ausgerichtet, einen Anreiz für eine langfristig erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensentwicklung zu setzen und die Interessen von Vorstand, Mitarbeitern und Eigentümern noch stärker miteinander zu verzahnen. Wesentlicher Aspekt des Vergütungssystems ist dabei, dass neben fixen Vergütungsteilen auch variable Vergütungsteile mit einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage vereinbart werden, sodass die Mitglieder des Vorstandes sowohl an positiven als auch an negativen Entwicklungen des Unternehmens angemessen beteiligt sind.

Bei der Festlegung der Gesamtvergütung sowie der Aufteilung auf einzelne Vergütungsteile werden insbesondere der dem jeweiligen Vorstandsmitglied übertragene Verantwortungsbereich und die persönliche Leistung bewertet. Des Weiteren soll die Vergütung im Vergleich zum Wettbewerbsumfeld attraktiv und angemessen sein.

Zusammensetzung der Vergütung

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

Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung der Vorstandsmitglieder, bestehend aus Gehalt und Nebenleistungen, wird monatlich anteilig ausgezahlt. Die Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus Dienstwagennutzung, Telefon sowie Versicherungsprämien bestehen, sind vom einzelnen Vorstandsmitglied zu versteuern. Nebenleistungen stehen allen Vorstandsmitgliedern prinzipiell in gleicher Weise zu, können jedoch in der Höhe je nach der persönlichen Situation variieren.

1.1 Variable Vergütungsbestandteile

Neben der Grundvergütung erhalten die Mitglieder des Vorstands grundsätzlich zwei variable Vergütungskomponenten.

a) Kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteil, Short Time Incentive (STI)

Das STI basiert primär auf einem Prozentsatz vom kumulierten Jahresüberschuss des Gesamtkonzerns, wobei ein vom Vorstand direkt verantwortetes Segment stärker als andere Konzernteile gewichtet werden kann. Die kurzfristige variable Komponente wird fällig, wenn ein Jahresgewinn erzielt und vorher definierte Rahmenbedingungen, unter anderem nicht-finanzielle Parameter wie die Regelkonformität, eingehalten wurden. Das Erreichen der Schwellenwerte und der nicht-finanziellen Parameter wird nach Feststellung des Konzernabschlusses der Gesellschaft durch den Aufsichtsrat festgestellt.

Als weitere STI-Komponente können ESG- und projektbezogene Einzelprämien vereinbart werden, die auf einer jährlichen Erfolgsbetrachtung und damit entweder auf einer konkreten Zielerreichung oder einer prozentualen Beteiligung am Jahresergebnis basieren. Im Rahmen der Berücksichtigung von ESG-Kriterien ist sich das Unternehmen seiner Verantwortung für die Umwelt bewusst und richtet deshalb besonderes Augenmerk auf sein Abfallmanagement. Daneben sind ihm Mitarbeiterzufriedenheit und Cyber Security wichtige Anliegen.

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	ca. 20 %
Kurzfristige variable Vergütungsbestandteile, Short Time Incentive (STI)		
Plantyp	Zielbonusmodell	
Leistungskriterien	Nettogewinn im jeweiligen Geschäftsjahr über bestimmtem Schwellwert	
	Direkte Verantwortung 4-6% der Überrendite	Übriger Konzern 1-2% der Überrendite
Begrenzung	120-175% der jährlichen fixen Vergütung	
Auszahlung	In bar, im Folgejahr nach der Hauptversammlung	
Plantyp	Prämienmodell	
Leistungskriterien	Erreichen von ESG- und Projektzielen	
Begrenzung	Auf 1% des der jährliche Überrendite aus dem kurzfristigen Zielbonusmodell	
Auszahlung	In bar, im Folgemonat nach der Hauptversammlung	
Langfristiger variabler Vergütungsbestandteil, Long Time 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 der in einem Geschäftsjahr erdienten Vergütung beträgt EUR 2,5 Millionen pro Jahr für die Vorstandsmitglieder und für den Vorstandsvorsitzenden EUR 3,0 Millionen pro Jahr. Die maximale Gesamtvergütung schließt sämtliche fixen und variablen Vergütungsbestandteile ein.		

Abbildung 1: Zusammenfassung des Vergütungssystems der Eckert & Ziegler SE

a) Langfristiger variabler Vergütungsbestandteil, Long Time Incentive (LTI)

Das LTI berechnet sich anhand des langfristigen Wachstums des Konzerns, sofern dieser Parameter zuvor vereinbarte Zielgrößen überschreitet. Die Auszahlung der Prämie erfolgt in Aktien bzw. ist in ihrer Berechnung an den Aktienkurs gekoppelt, so dass der Begünstigte nicht nur ein materielles Interesse am langfristigen Zuwachs des Unternehmensgewinns besitzt,

sondern auch an der Höhe der Marktkapitalisierung des Unternehmens. Das Erreichen des finanziellen Leistungsindikators wird nach Ablauf des Zeitraums, in der Regel fünf Jahre, mit Feststellung des Konzernabschlusses der Gesellschaft ebenfalls durch den Aufsichtsrat festgestellt.

Die jährlichen kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteile sollen von der Zielsetzung her im Verhältnis zu langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen nicht mehr als 40% betragen.

Insgesamt dienen die variablen Vergütungsbestandteile aufgrund ihrer Ausrichtung sowohl der positiven und nachhaltigen 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 sich die langfristig positive Entwicklung der Gesellschaft entsprechend in der Vergütungshöhe spiegelt.

2. Festsetzung einer Maximalvergütung und Verhältnis der fixen und variablen Maximalvergütung

Die feste Vergütung orientiert sich an den Marktverhältnissen und Vergleichswerten aus anderen Unternehmen. Für die beiden variablen Vergütungselemente bilden Erfolgsorientierung und Nachhaltigkeit die Grundgedanken bei der Erfolgsmessung. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Zielsetzung für sämtliche Elemente der variablen Vergütung anspruchsvoll ist, gleichzeitig soll ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil gewährleistet werden.

Werden die Ziele nicht erreicht, kann die kurzfristige variable Vergütung bis auf null sinken. Werden die Ziele deutlich übertroffen, ist die kurzfristige variable Vergütung für Vorstandsmitglieder auf maximal 175% der fixen Vergütung begrenzt.

Die langfristige Vergütung erfolgt in Aktien. Auch dabei kann die Vergütung bis auf null sinken. Sie ist pro Vorstandsmitglied auf eine maximale Aktienanzahl über die gesamte Vertragslaufzeit begrenzt.

Aus den begrenzten variablen Vergütungselementen, der Grundvergütung sowie dem Aufwand für Nebenleistungen lässt sich eine rechnerische maximale Gesamtvergütung ableiten. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG einen absoluten Euro-Wert für die maximalen Ansprüche auf die in einem Geschäftsjahr erdiente Vergütung definiert. Sie liegt für jedes Vorstandsmitglied bei EUR 2,5 Millionen und für den Vorstandsvorsitzenden bei EUR 3,0 Millionen pro Jahr. Der aktienbasierte Anteil wird dabei zum Zusagepreis (Datum des Vertragsabschlusses) bewertet. Die maximale Gesamtvergütung schließt sämtliche fixen und variablen Vergütungsbestandteile ein. Diese Begrenzung kann dazu führen, dass nicht die volle Aktienanzahl oder nicht der volle Wert für die maximale Anzahl von Aktien ausgezahlt werden darf.

3. Ausrichtung der Vergütung an langfristiger und nachhaltiger Unternehmensentwicklung

Der Aufsichtsrat legt für jedes Mitglied des Vorstands dessen konkrete Ziel- und Maximal-Gesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens stehen, und die im Vergleich – sowohl zu anderen Unternehmen als auch zum Konzern – übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Als geeignete Vergleichsgruppe zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat solche Unternehmen

heran, die im selben Börsensegment (Prime Standard) wie die Gesellschaft gelistet sind und zum einen eine ähnliche Bilanzsumme und zum anderen ein vergleichbares EBIT aufweisen.

Daneben beurteilt der Aufsichtsrat die Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütungen der Vorstandsmitglieder innerhalb des Unternehmens. Dazu betrachtet er das Verhältnis der Ziel-Gesamtvergütungen der einzelnen Vorstandsmitglieder sowohl zur durchschnittlichen Gesamtvergütung des oberen Führungskreises als auch zur durchschnittlichen Gesamtvergütung der Gesamtbelegschaft in Deutschland. Bei der Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütungen berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die zeitliche Entwicklung der vorstehend beschriebenen Verhältnisse.

4. Besondere vertragliche Regelungen

4.1 Malus- Regelung (Einbehaltung variabler Vergütung)

(1) Anwendungsbereich

Die Malus-Regelung gilt für sämtliche noch nicht ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteile des Vorstandsmitglieds, insbesondere für:

- die kurzfristige variable Vergütung (Short-Term-Incentive – STI),
- die langfristige variable Vergütung (Long-Term-Incentive – LTI).

(2) Auslösetatbestände

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise entfallen zu lassen, wenn innerhalb des maßgeblichen Bemessungszeitraums oder bis zur Auszahlung einer der folgenden Tatbestände vorliegt:

- Schwerwiegende Pflichtverletzung
Erhebliche Verletzung gesetzlicher Pflichten, der Satzung oder der Geschäftsordnung.
- Compliance-Verstoß
Erheblicher Verstoß gegen interne Richtlinien oder den Code of Conduct.
- Fehlerhafte Bemessungsgrundlage
Nachträgliche wesentliche Korrektur des Jahres- oder Konzernabschlusses, die zu einer geringeren Zielerreichung geführt hätte.
- Schwerwiegendes unternehmerisches Fehlverhalten
Verhalten, das zu einem erheblichen finanziellen Schaden oder Reputationsschaden der Gesellschaft geführt hat.

(3) Rechtsfolge

Wird ein Auslösetatbestand erfüllt, kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise reduzieren oder bereits festgesetzte, aber noch nicht fällige Ansprüche entfallen lassen.

Ein Anspruch auf die variable Vergütung besteht insoweit nicht.

(4) Ermessensausübung

Bei der Entscheidung berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere:

- Schwere und Dauer des Verstoßes,
- Grad des Verschuldens,
- Höhe des eingetretenen Schadens,
- etwaiges Mitverschulden Dritter,
- materielle und immaterielle Auswirkungen auf die Gesellschaft.

(5) Verfahren

Vor der Entscheidung ist dem Vorstandsmitglied Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Die Entscheidung ist zu begründen und mit ihrer Begründung zu dokumentieren.

(6) Verhältnis zu Clawback

Unberührt bleibt das Recht der Gesellschaft, bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile nach Maßgabe einer gesonderten Clawback-Regelung zurückzufordern.

4.2 Clawback-Regelung

Verletzungen der Regelkonformität sowie der konzernweit geltenden Richtlinien für Compliance aus früheren Perioden können rückwirkend auch aktuelle Prämien verringern. Hierdurch soll zum einen die Bedeutung der Compliance innerhalb 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.

4.3 Anpassung der Vergütung

Der Aufsichtsrat behält sich vor, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen kann die variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden.

4.4 Anwendungskriterien

Bei Anwendung der vorstehenden Nrn. 4.2 und 4.3 gelten die Kriterien aus Nr. 4.1 entsprechend. Im Rahmen der Nr. 4.3 findet zusätzlich § 87 Abs. 2 Sätze 1-3 AktG analoge Anwendung.

5. Umsetzung und fortlaufende Evaluierung des Vergütungssystems

Die Umsetzung des vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystems erfolgt bei Abschluss der individuellen Vorstandsansetzungsverträge durch den Aufsichtsrat als Gesamtorgan. Zudem überprüft der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats das Vergütungssystem fortlaufend und wird bei Identifizierung von Anpassungsbedarf über dessen Änderungen beraten, Beschluss fassen und den Gesamtaufichtsrat über 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.