

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht	66
Vorstandsvergütung	66
Vergütung des Aufsichtsrats	73
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	76

Vergütungsbericht

Vorstand und Aufsichtsrat der Carl Zeiss Meditec AG berichten entsprechend der Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II) gemäß § 162 AktG (in der Fassung vom 22. Dezember 2020) über die gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023/24. Die Vergütung gilt als gewährt, wenn sie dem Organmitglied tatsächlich zugeflossen und somit in sein Vermögen übergegangen ist (Zuflussprinzip). Die Inhalte des Vergütungsberichts fassen die wesentlichen Elemente des Vergütungssystems zusammen, welches am 21. März 2023 von der Hauptversammlung gebilligt wurde. Des Weiteren entsprechen sie den regulatorischen Vorgaben des Aktiengesetzes und orientieren sich zudem an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022.

Vorstand und Aufsichtsrat haben entschieden, neben der gesetzlich geforderten formellen Prüfung auch eine inhaltliche Prüfung der Angaben durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, durchführen zu lassen.

Der Unternehmenserfolg ist mit der Leistung des Vorstands unmittelbar verknüpft und spiegelt sich im Prinzip „Pay für Performance“ folgend auch in der variablen Vergütung wider.

VORSTANDSVERGÜTUNG

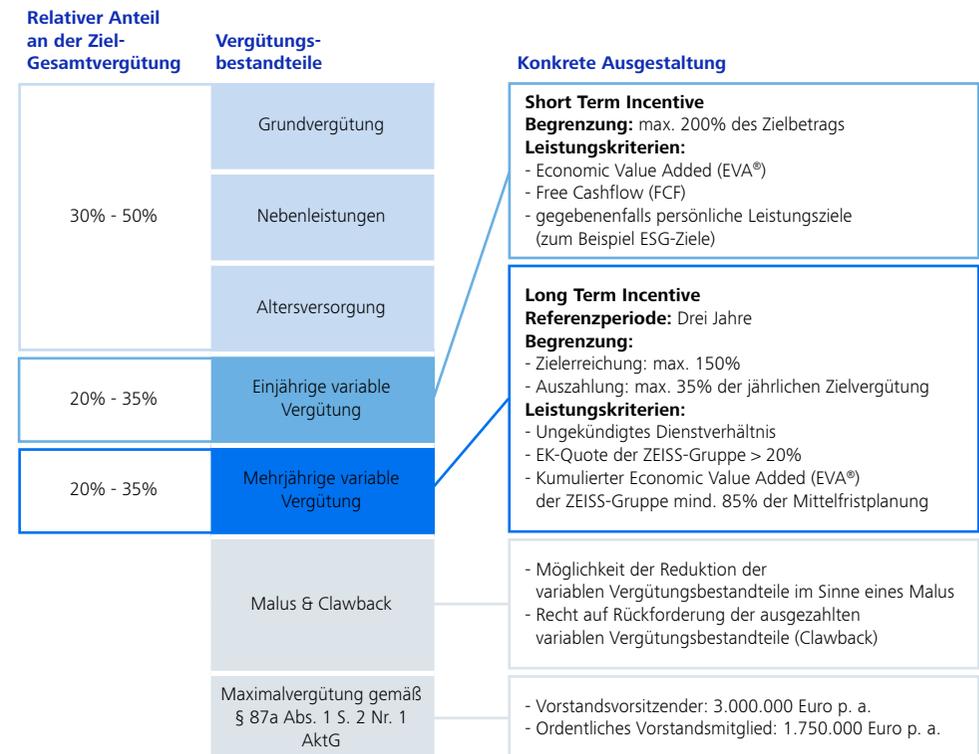
I. Grundzüge des Vorstandsvergütungssystems

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands erfolgt auf der Grundlage von § 87 AktG i.V.m § 87a AktG sowie dem durch die Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem. Danach wird die Vergütung, die feste und variable Bestandteile sowie Sachbezüge umfasst, vom Aufsichtsrat festgelegt. Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung werden vom Präsidialausschuss des Aufsichtsrats vorgeschlagen und vom gesamten Aufsichtsrat festgesetzt.

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Carl Zeiss Meditec AG wurde von der Hauptversammlung am 21. März 2023 mit einer Mehrheit von 78,28 % des vertretenen Grundkapitals gebilligt und gilt seitdem für alle neu abgeschlossenen Vorstandsdienstverträge.

Insgesamt findet der Vergütungsbericht bei den Investorinnen und Investoren hinreichende Zustimmungsqoten (75,60 %). Damit wurde aus Sicht des Aufsichtsrates eine erhebliche und ausreichende Zustimmung des bestehenden Vergütungssystems erzielt.

Zu finden ist das neue Vergütungssystem auf der Internetseite der Carl Zeiss Meditec AG unter <https://www.zeiss.com/meditec-ag/de/investor-relations/finanzkalender/hauptversammlung.html>



Die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung der Carl Zeiss Meditec AG ist darauf ausgerichtet, einen Beitrag zur Umsetzung der auf langfristige Wertsteigerung angelegten Unternehmensführung zu leisten. Das Vergütungssystem soll Anreize zur Umsetzung der Unternehmensstrategie setzen, indem es gleichzeitig ein langfristiges Engagement der Vorstandsmitglieder sicherstellt. Ebenso ist das Vergütungssystem auf eine dauerhaft erfolgreiche Entwicklung der Gesellschaft insgesamt ausgerichtet und berücksichtigt zudem ebenfalls die kurz- bis mittelfristigen Ziele des Konzerns. Die festgelegten Ziele stehen im Einklang mit der angestrebten Unternehmensentwicklung und sollen diese messbar machen. Durch die Gewährung eines mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteils soll dem Ziel der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung Rechnung getragen werden. Die nachhaltige Unternehmensentwicklung kann dabei insbesondere auch mit persönlich für die Vorstandsmitglieder vereinbarten Zielen verknüpft werden, hierbei können auch nicht-finanzielle Ziele vereinbart werden. Im Geschäftsjahr 2023/24 wurden jedoch keine persönlichen bzw. nicht-finanziellen Ziele vereinbart.

II. Maximalvergütung

Das Vergütungssystem sieht für jedes Mitglied des Vorstands eine betragsmäßige Höchstgrenze für die jährliche Gesamtvergütung (Maximalvergütung) als absoluten Wert vor. Durch die Maximalvergütung sind die einem Mitglied des Vorstands zufließenden Auszahlungen aus der vertraglich zugesagten Vergütung begrenzt. Die Maximalvergütung umfasst die Grundvergütung und die kurzfristige sowie langfristige variable Vergütung zuzüglich aller sonstigen Nebenleistungen. Die in den festen Vergütungsbestandteilen enthaltene Versorgungszusage fließt mit dem im Geschäftsjahr anfallenden Dienstzeitaufwand ebenfalls in die Ermittlung der Maximalvergütung ein.

Die von der Hauptversammlung 2023 für die Mitglieder des Vorstands festgelegte Maximalvergütung (einschließlich Altersversorgungsbeiträge und Nebenleistungen) beträgt 3.000 Tsd. € je Geschäftsjahr für den Vorstandsvorsitzenden und 1.750 Tsd. € für ordentliche Vorstandsmitglieder.

Die Einhaltung der Maximalvergütung wird jährlich überprüft. Erstmals nach erfolgtem Zufluss aller für ein Geschäftsjahr vertraglich zugesagten Vergütungsbestandteile des zu dem Zeitpunkt geltenden Vergütungssystems kann die Einhaltung der Maximalvergütung final bestimmt werden. Somit wird der Aufsichtsrat der Carl Zeiss Meditec AG erstmals im Geschäftsjahr 2024/25 nach Ablauf des ersten Bemessungszeitraums der langfristigen variablen Vergütung des im Jahr 2021 gebilligten Vergütungssystems den final zufließenden Betrag vor dem Hintergrund der Maximalvergütung überprüfen.

III. Angemessenheit & Üblichkeit

Die Angemessenheit der Vorstandsbezüge orientiert sich an den Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage und dem Marktumfeld des Unternehmens sowie den gezeigten und zukünftig erwarteten Leistungen.

Die Überprüfung der Angemessenheit erfolgt anhand eines externen Vergleichs der Üblichkeit der Vergütung mit vergleichbaren Unternehmen. Als Vergleichsgruppe dienen grundsätzlich die im MDAX der Deutschen Börse notierten Gesellschaften mit vergleichbarer Marktkapitalisierung im Streubesitz und vergleichbarer Branche. Zusätzlich können weitere Faktoren wie die Anzahl der Beschäftigten in den Vergleich mit einfließen. Auf einen Vertikalvergleich mit der Vergütung einer definierten Vergleichsgruppe (zum Beispiel Belegschaft) im Unternehmen wurde verzichtet. Aufgrund der globalen Struktur des Unternehmens betrachtet der Aufsichtsrat einen solchen Vergleich als nicht zielführend.

IV. Vergütungsbestandteile im Detail

Für das Geschäftsjahr 2023/24 hat der Aufsichtsrat die Höhe der Zielvergütung für die Mitglieder des Vorstands wie folgt festgelegt. Die Vergütung des Vorstandsvorsitzenden erfolgt entsprechend des von der Hauptversammlung 2021 beschlossenen Vergütungssystems.

Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2023/24 in Tsd. €

	Dr. Markus Weber Vorstandsvorsitzender			Justus Felix Wehmer Mitglied des Vorstands		
	Zielvergütung	Minimalwert	Maximalwert	Zielvergütung	Minimalwert	Maximalwert
Erfolgsunabhängige Vergütung						
Festvergütung	435,0	435,0	435,0	344,7	344,7	344,7
Nebenleistungen	9,1	9,1	9,1	14,5	14,5	14,5
Versorgungsaufwand	188,0	188,0	188,0	36,2	36,2	36,2
Summe	632,1	632,1	632,1	395,4	395,4	395,4
Erfolgsabhängige Vergütung						
Short Term Incentive	290,0	-	580,0	229,8	-	459,6
Long Term Incentive	145,0	-	290,0	159,3	-	310,7
Summe	435,0	-	870,0	389,1	-	770,3
Gesamtvergütung	1.067,1	632,1	1.502,1	784,5	395,4	1.165,7

1. Erfolgsunabhängige Vergütung

Festvergütung

Die Festvergütung umfasst eine feste, erfolgsunabhängige Grundvergütung und ist nicht an die Erreichung bestimmter Ziele gebunden. Die Auszahlung erfolgt anteilig pro Monat als Gehalt.

Diese betrug im Geschäftsjahr 2023/24 für Dr. Markus Weber insgesamt 435,0 Tsd. € (Vj. 425,6 Tsd. €) sowie für Justus Felix Wehmer 344,7 Tsd. € (Vj. 333,0 Tsd. €).

Nebenleistungen

Für die Mitglieder des Vorstands bestehen Nebenleistungen wie etwa die Bereitstellung eines Dienstwagens (für den Vorstandsvorsitzenden einschließlich eines Fahrers), betriebliche Altersvorsorge, Zuschüsse für eine individuelle private Altersversorgung, Kranken- und Pflegeversicherung und die Kostenübernahme für sonstige Versicherungen sowie gegebenenfalls Unterbringungs- und Umzugs- einschließlich Maklerkosten.

Im aktuellen Geschäftsjahr sind Nebenleistungen in Höhe von insgesamt 23,6 Tsd. € gewährt worden. Hierin sind keine Kosten für den Fahrdienst enthalten, da dieser im Geschäftsjahr nicht in Anspruch genommen wurde.

Weiterhin hat die Carl Zeiss Meditec AG für die Mitglieder des Vorstands eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (Directors- and Officers-Versicherung, D&O) abgeschlossen. Diese sieht einen Selbstbehalt von 10 Prozent des Schadens bis maximal dem Eineinhalbfachen der jährlichen Festvergütung vor.

Versorgungszusagen (IFRS)

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine Zusage auf eine rein arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung, das heißt es gelten die in der ZEISS Gruppe gültigen leistungsorientierten Zusagen. Abhängig vom Erfolg der ZEISS Gruppe wird für jedes Geschäftsjahr ein Beitrag zwischen 1 bis 5 % des Grundeinkommens mit Hilfe von zins- und altersabhängigen Verrentungsfaktoren in einen Rentenbaustein umgewandelt. Die Summe aller in der Dienstzeit erworbenen Rentenbausteine ergibt die monatliche Rente. Der Dienstzeitaufwand für das abgelaufene Geschäftsjahr beträgt für Justus Felix Wehmer 36,2 Tsd. €.

Für den Vorstandsvorsitzenden handelt es sich um eine entgeltabhängige Leistungszusage der Carl Zeiss AG, welche einer jährlichen Verzinsung unterliegt. Anteilig wird der Carl Zeiss Meditec AG 75 % des Dienstzeitaufwands von der Carl Zeiss AG weiterbelastet. Im Geschäftsjahr 2023/24 betrug der Dienstzeitaufwand für Dr. Markus Weber 188,0 Tsd. €.

Bei den für die Mitglieder des Vorstands bestehenden Altersversorgungszusagen soll jährlich die Zuführung zu den Pensionsrückstellungen oder Pensionsfonds angegeben werden. Die auf die einzelnen Vorstandsmitglieder entfallenden Aufwendungen für Pensionszusagen sind in der nachstehenden Übersicht dargestellt.

Individualisierte Darstellung der Pensionszusagen der Vorstände der Carl Zeiss Meditec AG

	Geschäftsjahr	Dienstzeitaufwand	Barwert der Pensionszusage gesamt	
			Tsd. €	Tsd. €
Dr. Markus Weber	2023/24	188,0	-	
	2022/23	186,8	-	
Justus Felix Wehmer	2023/24	36,2	350,1	
	2022/23	39,3	251,1	

Der Pensionsanspruch von Dr. Markus Weber besteht direkt gegenüber der Carl Zeiss AG und ist dort als entsprechende Verpflichtung bilanziert, während seiner Dienstzeit in der Carl Zeiss Meditec AG trägt diese die Kosten anteilig.

2. Erfolgsabhängige variable Vergütung

Die variable Vergütung des Vorstands ist an den Unternehmenserfolg gebunden und basiert auf Zielvereinbarungen, die mit dem jeweiligen Mitglied des Vorstands individuell vereinbart werden.

Die nachhaltige und erfolgreiche Unternehmensentwicklung der Carl Zeiss Meditec AG wird durch die Gewährung eines mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteils und durch die Berücksichtigung persönlicher Leistungsziele in der einjährigen variablen Vergütung gefördert. Persönliche Leistungsziele können hierbei auch nicht-finanzielle Ziele wie Nachhaltigkeitskriterien (Environmental, Social, Governance – ESG Kriterien) umfassen.

Die variable Vergütung setzt sich aus zwei Komponenten zusammen – einer kurzfristig orientierten variablen Vergütung (Short Term Incentive) sowie einer langfristig orientierten variablen Vergütung (Long Term Incentive). Wie hoch beide Komponenten ausfallen, hängt vom Erreichen der vereinbarten Leistungsziele ab, die sich an den Kennzahlen Economic Value Added (EVA®) und Free Cashflow (FCF) orientieren.

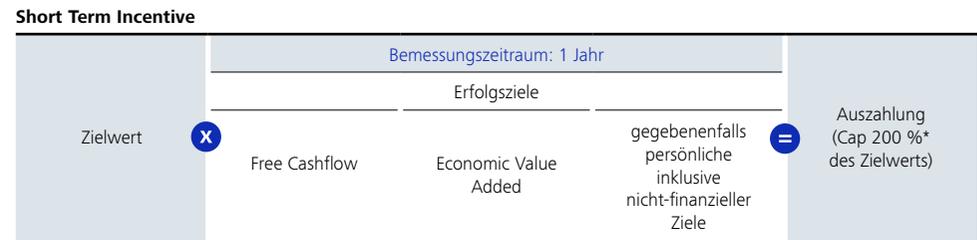
Der (einjährige) Short Term Incentive (STI) basiert auf dem Erreichen quantitativer Ziele innerhalb eines Geschäftsjahres und wird nach dessen Ablauf ausgezahlt.

In der zweiten Komponente der variablen Vergütung, dem Long Term Incentive (LTI), steht die Stärkung eines profitablen und nachhaltigen Unternehmenswachstums im Fokus. Daher basiert der LTI auf einer mehrjährigen Laufzeit. Für jede gewährte Tranche wird nach Ablauf einer Dreijahresperiode die Zielerreichung ermittelt und der sich nach einer vordefinierten Berechnungsmethode ergebende Betrag ausgezahlt.

Für den jeweiligen Höchstbetrag müssen die Ziele der einjährig variablen Vergütung zu 200 % und die Ziele der mehrjährigen variablen Vergütung zu 150 % beim ordentlichen Mitglied des Vorstands beziehungsweise 200 % beim Vorstandsvorsitzenden erreicht werden.

Im aktuellen Geschäftsjahr 2023/24 betrug die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile für Dr. Markus Weber 187,3 Tsd. € (STI für das Geschäftsjahr 2022/23) und für Justus Felix Wehmer 445,8 Tsd. € (STI für das Geschäftsjahr 2022/23 in Höhe von 265,5 Tsd. €, LTI-Tranche in Höhe von 180,3 Tsd. €).

Short Term Incentive



Der STI richtet sich primär nach den erzielten Erfolgen im Geschäftsjahr und wird vollständig in bar gewährt. Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogene Ziele fest. Der betragsmäßige Zielwert des STI bei 100 % Zielerreichung wird in Abhängigkeit zur Festvergütung gebildet, das heißt der Wert entspricht zwei Drittel der Festvergütung. Für das Geschäftsjahr 2023/24 bewegt sich die Zielvergütung (100 % Zielerreichung) in einer Bandbreite von 229,8 Tsd. € bis 290,0 Tsd. €.

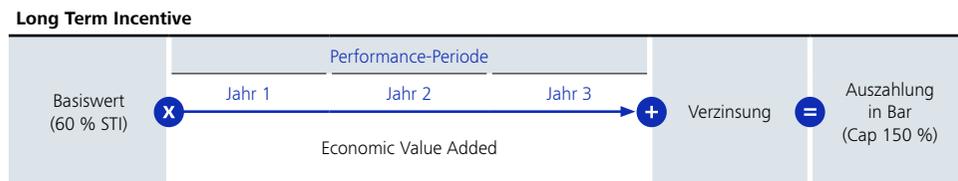
In der ersten Aufsichtsratssitzung nach Ablauf des Geschäftsjahres wird für das jeweilige Vorstandsmitglied die tatsächliche Zielerreichung des STI vom Aufsichtsrat festgestellt. Weiterhin können persönliche Ziele anteilig gewichtet im STI mit abgebildet werden – diese können auch nicht-finanzielle Ziele (wie zum Beispiel ESG-Ziele), die der nachhaltigen Unternehmensentwicklung dienen, enthalten. Im Geschäftsjahr 2023/24 wurden jedoch keine persönlichen bzw. nicht-finanziellen Ziele vereinbart. Die Zielerreichung des STI wird an den Kennziffern EVA® und FCF sowie ggf. entsprechender persönlicher Ziele gemessen.

Entsprechende Ziele finden auch bei den Angestellten des oberen Führungskreises Anwendung, um die Durchgängigkeit des Zielsystems im Unternehmen zu erreichen. Die Zielerreichung des STI kann 100 % übersteigen. Der Maximalwert (Cap) wird vertraglich individuell festgelegt und soll 200 % nicht übersteigen. Das STI wird im Regelfall einige Wochen nach der Abrechnung im Dezember in bar ausgezahlt.

Die Ermittlung der Gesamtzielerreichung für Justus Felix Wehmer erfolgte anhand der Kennzahlen EVA® und FCF (Carl Zeiss Meditec) mit einer Gewichtung von jeweils 30 % sowie der Kennzahl EVA® (Carl Zeiss Gruppe) mit einer Gewichtung von 40 %. Die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2022/23 wurde durch den Aufsichtsrat mit rund 116 % für EVA®, rund 16 % für FCF (Carl Zeiss Meditec) und 200 % für EVA® (Carl Zeiss Gruppe) festgestellt und ergab somit eine Gesamtzielerreichung von rund 120 %.

Für die Berechnung der Gesamtzielerreichung für Dr. Markus Weber werden die Kennzahlen EVA® und FCF (Carl Zeiss Meditec) mit einer jeweiligen Gewichtung von 50 % zu Grunde gelegt. Für das Geschäftsjahr 2022/23 wurde durch den Aufsichtsrat die Zielerreichung für EVA® von rund 116 % und für FCF von rund 16 % festgestellt. In Summe ergab sich eine Gesamtzielerreichung in Höhe von rund 66 %.

Long Term Incentive



Zur Berechnung des LTI wird zunächst ein Basiswert ermittelt. Dieser beträgt entsprechend des seit 2023 geltenden Vergütungssystems 60 % der individuellen kurzfristigen variablen Zielvergütung des Geschäftsjahres, das dem Beginn der Laufzeit einer LTI-Tranche vorausgeht, gewichtet mit dem Zielerreichungsgrad der Kennzahl EVA® (Carl Zeiss Gruppe). Es folgt eine dreijährige Verzinsungsphase. Der Zinssatz wird pro Geschäftsjahr auf Basis der konsolidierten Profit-Marge (IFRS; Carl Zeiss Gruppe) in Prozent vom Umsatz (bereinigt um einmalige Effekte) ermittelt. Dieser kann seit dem Geschäftsjahr 2022/23 maximal 10 % per annum (vorher bis 16 %) betragen.

Am Ende der Performance-Periode wird ein Performance-Faktor ermittelt, welcher sich an der Kennzahl EVA® (Carl Zeiss Gruppe) orientiert. Der endgültige Auszahlungsbetrag richtet sich nach dem Zielerreichungsgrad der zuvor vereinbarten Finanzziele. Die mittelfristige Finanzplanung des ersten Leistungsjahrs definiert hierbei den Zielwert. Zur Berechnung des Gesamtauszahlungsbetrags wird der entsprechende LTI-Basiswert inklusive der aufgelaufenen Zinsen mit dem Zielerreichungsgrad (Performance-Faktor) multipliziert. Eine Übererfüllung des Ziels ist bis zu 150 % möglich. Für jede Auszahlung ist eine Mindestbefüllung von 85 % erforderlich.

Im Geschäftsjahr 2023/24 kam die Tranche 10 (Geschäftsjahr 2020/21 – 2022/23) zur Auszahlung. Gemäß des im Geschäftsjahr 2020/21 geltenden Vergütungssystems wurde für Justus Felix Wehmer ein Basiswert in Höhe von 81,2 Tsd. € ermittelt. Dieser wurde prozentual (40 %) aus dem im Geschäftsjahr 2019/20 zur Auszahlung gekommenen STI-Wert abgeleitet. Zum jeweiligen Geschäftsjahresende erfolgte die Ermittlung der Verzinsung und des Performance-Faktors. Für die Tranche 10 lag der Zins bei 16 % und der Performance-Faktor wurde durch den Aufsichtsrat mit 150 % festgestellt. Woraus sich ein Auszahlungsbetrag von 180,3 Tsd. € ergab.

Abweichend von der oben ausgeführten LTI-Berechnung gilt für den Vorstandsvorsitzenden eine andere Regelung. Der Basiswert des Vorstandsvorsitzenden beträgt 50 % der Bemessungsgrundlage (zwei Drittel des jeweiligen Festgehalts). Zum Ende der Performance-Periode erfolgt eine Zielabrechnung bezogen auf die zuvor vereinbarten Finanzziele für die Kennzahl EVA® für den gesamten Bemessungszeitraum, abgeleitet aus der mittelfristigen Finanzplanung. Anders als bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern erfolgt keine Verzinsung des Basisbetrags. Der aktuell vereinbarte Zielwert bei 100 % Zielerreichung beträgt 145,0 Tsd. € für die Tranche 13. Eine Übererfüllung ist bis zu 200 % möglich. Grundsätzlich soll die mehrjährige variable Vergütung die Höhe des Festgehalts nicht übersteigen.

V. Individualisierte Offenlegung

Die nachfolgende Tabelle beinhaltet die individuelle Offenlegung der für das Geschäftsjahr 2023/24 gewährten Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder. Unter gewährter Vergütung wird dabei die Vergütung verstanden, die im Geschäftsjahr 2023/24 zur Auszahlung gekommen ist.

Individualisierte Vergütung der Vorstände der Carl Zeiss Meditec AG

Geschäftsjahr		Vorstandsvergütung										
		Festvergütung	Sachbezüge und sonstige Bezüge ¹	Variable Vergütung	Gesamtziel-erreichung ²	LTIP	Gesamtziel-erreichung ³	Einmalige Sonderzahlung	Gesamt- vergütung nach § 162 AktG	Versorgungs- aufwand	Gesamtvergütung nach § 162 AktG zuzüglich Versorgungs-aufwand	
		Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €		Tsd. €		Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €	
Dr. Markus Weber (seit 1.1.2022)	2023/24	absolut	435,0	9,1	187,3	66%	0,0	0%	0,0	631,4	188,0	819,4
		relativ	69%	1%	30%	0%	0%	0%	0%	100%	-	-
	2022/23	absolut	425,6	9,2	345,7	174%	0,0	0%	0,0	780,5	186,8	967,3
		relativ	55%	1%	44%	0%	0%	0%	0%	100%	-	-
Justus Felix Wehmer	2023/24	absolut	344,7	14,5	265,5	120%	180,3	150%	0,0	805,0	36,2	841,1
		relativ	43%	2%	33%	0%	22%	0%	0%	100%	-	-
	2022/23	absolut	333,0	15,4	316,5	150%	201,7	137%	0,0	866,3	39,3	905,6
		relativ	38%	2%	37%	0%	23%	0%	0%	100%	-	-

VI. Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung

Die Entwicklung der den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährten Vergütung, die Ertragsentwicklung und die Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung wird in der nachstehenden Tabelle für einen Vierjahreszeitraum 2020/21 bis 2023/24 vergleichend dargestellt. Unter gewährter Vergütung wird dabei die Vergütung verstanden, die im Geschäftsjahr 2023/24 tatsächlich zugeflossen ist. Aus diesem Grund kommt es zu einem zeitlichen Ver-

satz zwischen Ertragslage und Vergütungsentwicklung, da die variablen Vergütungsbestandteile erst im folgenden Geschäftsjahr zur Auszahlung kommen. Durch einen unterjährigen Ein- oder Austritt in das jeweilige Organ ist der Vergleich mit dem entsprechenden Jahr eingeschränkt aussagekräftig.

¹ Unter Sachbezüge und sonstige Bezüge sind Nebenleistungen entsprechend der Erläuterung im Abschnitt "Erfolgsunabhängige Vergütung" zu verstehen.

² Die Gesamtzielerreichung des STI kann für ordentliche Vorstandsmitglieder zwischen 0 % (Minimum) und 150 % (Maximum) sowie für den Vorstandsvorsitzenden zwischen 0 % (Minimum) und 200 % (Maximum) für das Geschäftsjahr 2022/23 liegen.

³ Die Gesamtzielerreichung des LTI kann für ordentliche Vorstandsmitglieder zwischen 0 % (Minimum) und 150 % (Maximum) sowie für den Vorstandsvorsitzenden zwischen 0 % (Minimum) und 200 % (Maximum) für das Geschäftsjahr 2022/23 liegen.

	2020/21 ggü. 2019/20	2021/22 ggü. 2020/21	2022/23 ggü. 2021/22	2023/24 ggü. 2022/23
Im Jahr 2023/24 amtierende Vorstandsmitglieder				
Dr. Markus Weber (seit 1.1.2022)	0%	0%	151%	-19%
Justus Felix Wehmer (seit 1.10.2018)	-16%	6%	20%	-7%
Im Jahr 2023/24 amtierende Aufsichtsratsmitglieder				
Dr. Karl Lamprecht ⁴ (seit 25.6.2020)	0%	0%	0%	0%
Renè Denner (seit 1.10.2019)	0%	-3%	13%	37%
Peter Kameritsch (seit 27.5.2021)	0%	0%	166%	0%
Stefan Müller ⁴ (seit 22.3.2024)	0%	0%	0%	0%
Isabel De Paoli (seit 25.6.2020)	0%	-7%	-5%	0%
Torsten Reitze ⁴ (seit 27.5.2021)	0%	0%	0%	0%
Tania von der Goltz (seit 10.4.2018)	13%	-4%	0%	-17%
Jeffrey Marx (seit 6.3.2020)	0%	-7%	0%	7%
Brigitte Koblizek (seit 30.3.2022)	0%	0%	0%	87%
Heike Madan (seit 23.3.2023)	0%	0%	0%	0%
Dr. Christian Münster (seit 23.3.2023)	0%	0%	0%	0%
Falk Bindheim (seit 23.3.2023)	0%	0%	0%	0%
Susan-Stefanie Breitkopf ⁴ (von 2.11.2023 bis 21.3.2024)	0%	0%	0%	0%
Ertragsentwicklung/ Kennziffern				
EVA®	213%	-4%	-35%	-94%
FCF	105%	-34%	-26%	-35%
Carl Zeiss Meditec AG Jahresergebnis (HBG)	92%	-16%	33%	-29%
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung auf Vollzeitäquivalenzbasis				
Belegschaft Meditec Gruppe (Deutsche Standorte)	12%	0%	5%	2%

⁴Die Vorstandsmitglieder der Carl Zeiss AG, Dr. Karl Lamprecht, Stefan Müller, Susan-Stefanie Breitkopf und der Geschäftsführer der Carl Zeiss SMT GmbH, Torsten Reitze, haben auf eine Vergütung für ihre Arbeit im Aufsichtsrat der Carl Zeiss Meditec AG verzichtet.

VII. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Es bestehen Pensionsanwartschaften für sechs ausgeschiedene Vorstandsmitglieder gemäß IAS 19 in Höhe von 1.176,4 Tsd. € für das Geschäftsjahr 2023/24.

VIII. Clawback & Malus

Bei den Verträgen, die nach dem neuen Vergütungssystem geschlossen wurden, besteht ein Recht der Gesellschaft bei wesentlichen Verstößen gegen interne Richtlinien oder gesetzliche und vertragliche Pflichten sowie bei fehlerhaften Konzernabschlüssen variable Vergütungsbestandteile einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback). Im Geschäftsjahr 2023/24 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile einbehalten oder zurückgefordert.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat der Carl Zeiss Meditec AG (der „Aufsichtsrat“) berät und überwacht die Geschäftsführung durch die Mitglieder des Vorstands und nimmt die Aufgaben wahr, die ihm durch Gesetz und Satzung zugewiesen sind. Er ist in die Strategie und Planung sowie in alle Fragen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Mit Blick auf diese verantwortungsvollen Aufgaben sollen die Mitglieder des Aufsichtsrats eine angemessene Vergütung erhalten, die auch den zeitlichen Anforderungen an das Aufsichtsratsamt hinreichend Rechnung trägt. Darüber hinaus stellt eine auch im Hinblick auf das Marktumfeld angemessene Aufsichtsratsvergütung sicher, dass der Gesellschaft auch in Zukunft qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für den Aufsichtsrat zur Verfügung stehen. Damit trägt die angemessene Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Carl Zeiss Meditec AG bei.

Diesem Anspruch wird die in § 19 der Satzung geltende Vergütung gerecht. Die Carl Zeiss Meditec AG schätzt die Höhe und Struktur der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Vergleich zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder anderer MDAX-Unternehmen als marktüblich (Peer-Group-Vergleich) ein.

Grundvergütung Aufsichtsrat			
	Vorsitzender 60.000 €	Stellvertreter 45.000 €	Mitglied 30.000 €
Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeiten			
in €	Prüfungsausschuss	Personal- und Präsidialausschuss	Nominierungsausschuss
Vorsitzender	45.000	-	-
Stellvertreter	5.000	-	-
Mitglied	5.000	5.000	-
Sitzungsgeld je 1.000 €			

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats erfolgt auf der Grundlage von § 19 der Satzung. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine Festvergütung, Nebenleistungen (bestehend aus Auslagenersatz und Versicherungsschutz) und, sofern sie eine Tätigkeit in Ausschüssen des Aufsichtsrats ausüben, eine Vergütung für diese Ausschusstätigkeit, sowie Sitzungsgeld.

Die Grundvergütung beläuft sich für jedes Mitglied des Aufsichtsrats einheitlich auf 30,0 Tsd. €. Der Vorsitzende erhält das Doppelte und der Stellvertretende das Eineinhalbfache dieses Betrags. Mitglieder in Ausschüssen erhalten eine zusätzliche feste Vergütung von 5,0 Tsd. €. Von dieser Regelung sind Mitglieder des Nominierungsausschusses, der Vorsitzende sowie der Stellvertretende des Personal- und Präsidialausschusses ausgenommen. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält zudem das Eineinhalbfache der Grundvergütung. Zusätzlich erhält jedes teilnehmende Aufsichtsratsmitglied einer Aufsichtsrats- oder Ausschusssitzung ein Sitzungsgeld in Höhe von 1,0 Tsd. €.

Die ausschließlich feste Vergütung des Aufsichtsrats ist nach Auffassung der Gesellschaft geeignet, der unabhängigen Beratungs- und Kontrollfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen, stärkt die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder und entspricht den Erwartungen zahlreicher Investoren und Stimmrechtsberater.

Die Gesellschaft hält diese fixe Vergütung ohne variable erfolgsbezogene Vergütungskomponente für sachgerecht, nicht zuletzt aufgrund der Überlegung, dass die Arbeitsbelastung und das Risikoprofil der Aufsichtsratsstätigkeit bei schwierigen Unternehmenslagen steigt und in einer solchen Situation keine Fehlanreize durch eine dann sich verringernde Vergütung gesetzt werden sollen.

Zudem wird so der Anschein vermieden, dass der Aufsichtsrat bei der Erfüllung seiner Kontrollaufgabe nicht unabhängig agiert, was bei gleichlaufenden Strukturen der erfolgsorientierten Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat der Fall sein könnte. Aus diesem Grund ist auch vorgesehen, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats keine Aktien der Gesellschaft halten sollen.

Die individualisierte Offenlegung der im Geschäftsjahr 2023/24 zugeflossenen Gesamtvergütung eines jeden Aufsichtsratsmitglieds ist in der nebenstehenden Tabelle dargestellt.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte im Sinne von § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 8 AktG wurden mit den Mitgliedern des Aufsichtsrats nicht abgeschlossen. Da die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats auf der Grundlage der durch die Hauptversammlung beschlossenen Satzungsregelung erfolgt, wurden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats nicht berücksichtigt.

An die Mitglieder des Aufsichtsrats wurden vom Unternehmen im Geschäftsjahr 2023/24 keine sonstigen Vergütungen oder gewährten Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen (insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen) gezahlt.

Individualisierte Vergütung des Aufsichtsrats der Carl Zeiss Meditec AG

	Geschäftsjahr	Grundvergütung und Ausschüsse	Sitzungsgeld	Vergütung gesamt
		Tsd. €	Tsd. €	Tsd. €
Dr. Karl Lamprecht ⁵ (Vorsitzender)	2023/24	0,0	0,0	0,0
	2022/23	0,0	0,0	0,0
Renè Denner (stellvertr. Vorsitzende)	2023/24	45,6	10,0	55,6
	2022/23	32,5	8,0	40,5
Peter Kameritsch	2023/24	45,0	10,0	55,0
	2022/23	45,0	10,0	55,0
Dr. Christian Müller ⁵	2023/24	0,0	0,0	0,0
	2022/23	0,0	0,0	0,0
Isabel De Paoli	2023/24	30,0	6,0	36,0
	2022/23	30,0	6,0	36,0
Torsten Reitze ⁵	2023/24	0,0	0,0	0,0
	2022/23	0,0	0,0	0,0
Tania von der Goltz	2023/24	37,1	6,0	43,1
	2022/23	45,0	7,0	52,0
Jeffrey Marx	2023/24	32,6	6,0	38,6
	2022/23	30,0	6,0	36,0
Cornelia Grandy (bis 29.3.2022)	2023/24	0,0	0,0	0,0
	2022/23	17,3	0,0	17,3
Brigitte Koblizek (seit 30.3.2022)	2023/24	30,0	6,0	36,0
	2022/23	15,2	4,0	19,2
Heike Madan (seit 23.3.2023)	2023/24	18,5	6,0	24,5
	2022/23	0,0	0,0	0,0
Dr. Christian Münster (seit 23.3.2023)	2023/24	18,5	4,0	22,5
	2022/23	0,0	0,0	0,0
Falk Bindheim (seit 23.3.2023)	2023/24	15,9	4,0	19,9
	2022/23	0,0	0,0	0,0

⁵Die Vorstandsmitglieder der Carl Zeiss AG, Dr. Karl Lamprecht, Dr. Christian Müller und der Geschäftsführer der Carl Zeiss SMT GmbH, Torsten Reitze, haben auf eine Vergütung für ihre Arbeit im Aufsichtsrat der Carl Zeiss Meditec AG verzichtet.

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Carl Zeiss Meditec AG, Jena

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Carl Zeiss Meditec AG, Jena für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Carl Zeiss Meditec AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein.

Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Carl Zeiss Meditec AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage- und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Leipzig, den 2. Dezember 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Marcus Nickel
Wirtschaftsprüfer

Carl Erik Daum
Wirtschaftsprüfer