

Vergütungsbericht

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Carl Zeiss Meditec AG berichten gemäß den Vorgaben des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II) in Verbindung mit § 162 AktG (Fassung vom 22. Dezember 2020) über die gewährte und geschuldet Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024/25. Maßgeblich ist das Zuflussprinzip: Vergütung gilt als gewährt, sobald sie dem jeweiligen Organmitglied tatsächlich zugeflossen und in dessen Vermögen übergegangen ist.

Der Bericht erläutert die wesentlichen Bestandteile des Vergütungssystems, das am 22. März 2023 von der Hauptversammlung gebilligt wurde, und erfüllt die regulatorischen Anforderungen des Aktiengesetzes. Er orientiert sich zudem an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK 2022). Zur Sicherstellung von Transparenz und Genauigkeit haben Vorstand und Aufsichtsrat zusätzlich zur gesetzlich vorgeschriebenen formellen Prüfung eine inhaltliche Prüfung durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft beauftragt.

Im Sinne des Prinzips „Pay for Performance“ ist die Vergütung des Vorstands eng an die Leistung und den Erfolg des Unternehmens gekoppelt.

VORSTANDSVERGÜTUNG

I. Grundzüge des Vorstandsvergütungssystems

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder erfolgt gemäß § 87 AktG in Verbindung mit § 87a AktG und dem von der Hauptversammlung genehmigten Vergütungssystem. Dieses umfasst feste und variable Vergütungsbestandteile sowie Sachbezüge. Der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats unterbreitet Vorschläge zur Vergütungshöhe und -struktur, die vom gesamten Aufsichtsrat beschlossen werden.

Das aktuelle Vergütungssystem wurde am 22. März 2023 mit 74,52 % Zustimmung verabschiedet und gilt seitdem für alle neuen Vorstandsdienstverträge. Der Vergütungsbericht 2023/24 wurde am 26. März 2025 mit einer Zustimmung von 76,75 % angenommen. Neben dem Großaktionär (59 % des Grundkapitals) war auch ein erheblicher Teil des Streubesitzes (rund 21,1 % des Grundkapitals) vertreten, der mehrheitlich für den Bericht votierte. Die Annahmequote zeigt eine breite Akzeptanz des Vergütungsberichts. Vorstand und

Aufsichtsrat sehen vor diesem Hintergrund keine Veranlassung, Änderungen am Vergütungsbericht vorzunehmen.

Das Vergütungssystem ist online einsehbar unter: <https://www.zeiss.com/meditec-ag/de/investor-relations/finanzkalender/hauptversammlung.html>

| Relativer Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung | Vergütungsbestandteile | Konkrete Ausgestaltung |
|--|---|--|
| 30 % - 50 % | Grundvergütung | <u>Short Term Incentive</u> Begrenzung: max. 200 % des Zielbetrags Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> - Economic Value Added (EVA®) - Free Cashflow (FCF) - ggf. persönliche Leistungsziele (z.B. ESG-Ziele) |
| | Nebenleistungen | |
| | Altersversorgung | |
| 20 % - 35 % | Einjährige variable Vergütung | <u>Long Term Incentive</u> Referenzperiode: Drei Jahre Begrenzung: <ul style="list-style-type: none"> - Zielerreichung: max. 150 % - Auszahlung: max. 35 % der jährlichen Zielvergütung Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> - Ungekündigtes Dienstverhältnis - EK-Quote der ZEISS-Gruppe > 20 % - Kumulierte Economic Value Added (EVA®) der ZEISS-Gruppe mind. 85 % der Mittelfristplanung |
| | Mehrjährige variable Vergütung | |
| | Malus & Clawback | <ul style="list-style-type: none"> - Möglichkeit der Reduktion der variablen Vergütungsbestandteile im Sinne eines Malus - Recht auf Rückforderung der ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteile (Clawback) |
| | Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG | |

Die Vorstandsvergütung der Carl Zeiss Meditec AG ist darauf ausgerichtet, einen Beitrag zur langfristigen Wertsteigerung des Unternehmens zu leisten und die Umsetzung der Unternehmensstrategie gezielt zu fördern. Das System setzt Anreize für nachhaltiges Engagement der Vorstandsmitglieder und verbindet die Förderung der langfristigen Unternehmensentwicklung mit der Erreichung kurz- und mittelfristiger Konzernziele.

Die festgelegten Ziele sind auf die strategische Ausrichtung der Gesellschaft abgestimmt und messbar definiert. Ein mehrjähriger variabler Vergütungsbestandteil unterstützt die nachhaltige Unternehmensentwicklung, wobei neben finanziellen auch individuelle nicht-finanzielle Ziele

berücksichtigt werden. Für das Geschäftsjahr 2024/25 wurden jedoch keine persönlichen beziehungsweise 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 Vorstandsmitglied zufließenden Auszahlungen aus der vertraglich zugesagten Vergütung begrenzt.

Die Maximalvergütung umfasst die Grundvergütung, die kurzfristige (STI) und langfristige (LTI) variable Vergütung sowie alle sonstigen Nebenleistungen. In den festen Vergütungsbestandteilen enthaltene Versorgungszusagen fließen mit dem im Geschäftsjahr anfallenden Dienstzeitaufwand ebenfalls in die Berechnung der Maximalvergütung ein.

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

Die Einhaltung der Maximalvergütung wird jährlich überprüft. Eine abschließende Beurteilung erfolgt, sobald sämtliche vertraglich zugesagten Vergütungsbestandteile eines Geschäftsjahrs tatsächlich zugeflossen sind.

Mit dem Ausscheiden von Dr. Markus Weber sind sämtliche Vergütungsbestandteile, einschließlich der variablen Vergütungskomponenten aus mehrjährigen Performancezeiträumen (LTI), durch Auszahlung bzw. durch die vereinbarte Abfindung abgegolten. Dadurch ist nun eine abschließende Beurteilung der Einhaltung der Maximalvergütung für die Geschäftsjahre 2021/22 bis 2024/25 möglich.

Im Geschäftsjahr 2021/22 war Dr. Markus Weber neun Monate im Amt. Die anteilige Maximalvergütung betrug 2.250 Tsd. €, die tatsächlich gewährte Vergütung 1.396,8 Tsd. €. In den Geschäftsjahren 2022/23 und 2023/24 lag die festgelegte Maximalvergütung jeweils bei 3.000 Tsd. €, während die tatsächlich gewährte Vergütung 808,9 Tsd. € beziehungsweise 1.059,2 Tsd. €. betrug. Im Geschäftsjahr 2024/25, in dem Dr. Markus Weber seine Tätigkeit im Laufe des Jahres beendet hat, galt die festgelegte Maximalvergütung anteilig für acht Monate und betrug 2.000 Tsd. €, die tatsächlich gewährte Vergütung 471,8 Tsd. €.

In sämtlichen Geschäftsjahren blieb die gewährte Vergütung unterhalb der jeweils festgelegten Maximalvergütung, sodass deren Einhaltung durchgehend sichergestellt war. Die anlässlich des unterjährigen Ausscheidens gezahlte Abfindung wurde bei der Prüfung der Maximalvergütung nicht berücksichtigt.

Für Justus Felix Wehmer beträgt die festgelegte Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021/22 1.750 Tsd. €, bei einer tatsächlich gewährten Vergütung von 897,1 Tsd. €. Auch hier wurde die Maximalvergütung eingehalten.

III. Angemessenheit & Üblichkeit

Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung richtet sich nach den Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder, der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens, dem Marktumfeld sowie den erbrachten und künftig erwarteten Leistungen.

Zur Überprüfung der Angemessenheit wird ein externer Vergleich herangezogen, der die Üblichkeit der Vergütung im Markt abbildet. Als Vergleichsgruppe dienen in der Regel die im MDAX der Deutschen Börse gelisteten Unternehmen mit vergleichbarer Marktkapitalisierung, ähnlicher Branche und Streubesitzstruktur. Darüber hinaus können weitere Faktoren, wie etwa die Anzahl der Beschäftigten, in die Analyse einbezogen werden. Auf einen Vertikalvergleich mit der Vergütung einer definierten internen Vergleichsgruppe, zum Beispiel der Belegschaft, wird verzichtet. Aufgrund der globalen Unternehmensstruktur erachtet der Aufsichtsrat einen derartigen Vergleich als nicht zielführend.

IV. Vergütungsbestandteile im Detail

Für das Geschäftsjahr 2024/25 hat der Aufsichtsrat die Höhe der Zielvergütung für die Mitglieder des Vorstands wie folgt festgelegt. Die Vergütung des Vorstandsvorsitzenden Dr. Markus Weber erfolgt entsprechend des von der Hauptversammlung 2021 beschlossenen Vergütungssystems. Im Zuge des im Berichtsjahr erfolgten Wechsels im Vorstandsvorsitz wurde Maximilian Foerst zum 1. Juni 2025 zum Vorstandsvorsitzenden bestellt. Seine Vergütung erfolgt auf Grundlage des von der Hauptversammlung 2023 gebilligten Vergütungssystems.

Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2024/25 in Tsd. €

| | Dr. Markus Weber ¹ Vorstandsvorsitzender (bis 31.5.2025) | | | Maximilian Foerst Vorstandsvorsitzender (seit 1.6.2025) | | | Justus Felix Wehmer Mitglied des Vorstands | | |
|-------------------------------------|---|------------------|------------------|---|------------------|------------------|---|------------------|------------------|
| | Zielver- gütung | Minimal- wert | Maximal- wert | Zielver- gütung | Minimal- wert | Maximal- wert | Zielver- gütung | Minimal- wert | Maximal- wert |
| Erfolgsunabhängige Vergütung | | | | | | | | | |
| Festvergütung | 480,0 | 480,0 | 480,0 | 107,5 | 107,5 | 107,5 | 356,7 | 356,7 | 356,7 |
| Nebenleistungen | 9,1 | 9,1 | 9,1 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 11,0 | 11,0 | 11,0 |
| Versorgungsaufwand | 226,1 | 226,1 | 226,1 | 30,3 | 30,3 | 30,3 | 55,5 | 55,5 | 55,5 |
| Summe | 715,2 | 715,2 | 715,2 | 140,8 | 140,8 | 140,8 | 423,2 | 423,2 | 423,2 |
| Erfolgsabhängige Vergütung | | | | | | | | | |
| Short Term Incentive | 330,0 | - | 660,0 | 71,7 | - | 143,3 | 237,8 | - | 475,6 |
| Long Term Incentive | 165,0 | - | 330,0 | - | - | - | 239,4 | - | 466,8 |
| Summe | 495,0 | - | 990,0 | 71,7 | - | 143,3 | 477,2 | - | 942,4 |
| Gesamtvergütung | 1.210,2 | 715,2 | 1.705,2 | 212,5 | 140,8 | 284,1 | 900,4 | 423,2 | 1.365,6 |

1. Erfolgsunabhängige Vergütung

Festvergütung

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

Im Geschäftsjahr 2024/25 erhielt Dr. Markus Weber ein Festgehalt von insgesamt 315,0 Tsd. € (Vorjahr: 435,0 €) für 8 Monate, da er seine Tätigkeit als Vorstandsvorsitzender zum 31. Mai 2025 beendet hat. Maximilian Foerst übernahm die Position ab dem 1. Juni 2025 und erhielt dafür anteilig ein Gehalt von 107,5 Tsd. € (Vorjahr: 0 €). Justus Felix Wehmer erhielt ein Festgehalt von 356,7 Tsd. € (Vorjahr: 344,7 Tsd. €).

Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten neben der Festvergütung verschiedene Nebenleistungen. Dazu zählen unter anderem die Bereitstellung eines Dienstwagens (für den Vorstandsvorsitzenden inklusive Fahrer), betriebliche Altersvorsorge, Zuschüsse für private Altersversorgung, Kranken-

¹ Die Zielvergütung für Dr. Markus Weber bezieht sich auf ein volles Geschäftsjahr, die tatsächliche Auszahlung erfolgte anteilig entsprechend der Dauer seiner Amtszeit.

und Pflegeversicherung sowie die Übernahme weiterer Versicherungsleistungen. Gegebenenfalls werden auch Unterbringungs- und Umzugskosten einschließlich Maklerkosten übernommen.

Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden Nebenleistungen in Höhe von insgesamt 6,1 Tsd. € für Dr. Markus Weber, 3,0 Tsd. € für Maximilian Foerst und 11,0 Tsd. € für Justus Felix Wehmer gewährt; Kosten für den Fahrdienst des Vorstandsvorsitzenden sind nicht enthalten, da dieser nicht in Anspruch genommen wurde.

Zusätzlich besteht eine Directors-and-Officers-Versicherung (D&O) mit einem Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis maximal dem Eineinhalbfachen der jährlichen Festvergütung.

Versorgungszusagen (IFRS)

Für den Vorstandsvorsitzenden besteht eine entgeltabhängige Leistungszusage der Carl Zeiss AG, die einer jährlichen Verzinsung unterliegt. 70 % des Dienstzeitaufwands werden anteilig auf die Carl Zeiss Meditec AG weiterbelastet. Im Geschäftsjahr 2024/25 betrug der Dienstzeitaufwand für Dr. Markus Weber insgesamt 150,7 Tsd. € anteilig für acht Monate sowie für Maximilian Foerst 30,3 Tsd. € anteilig für vier Monate.

Die übrigen Vorstandsmitglieder erhalten eine rein arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung gemäß den leistungsorientierten Zusagen der ZEISS Gruppe. Abhängig vom Erfolg der Gruppe wird jährlich ein Beitrag zwischen 1 bis 5 % des Grundeinkommens unter Anwendung von zins- und altersabhängigen Verrentungsfaktoren in einen Rentenbaustein überführt. Die Summe aller während der Dienstzeit erworbenen Rentenbausteine ergibt die monatliche Rente. Für Justus Felix Wehmer betrug der Dienstzeitaufwand im abgelaufenen Geschäftsjahr 55,5 Tsd. €.

Die jährliche Zuführung zu Pensionsrückstellungen oder Pensionsfonds wird auf Grundlage der bestehenden Altersversorgungszusagen ausgewiesen. Die auf die einzelnen Vorstandsmitglieder entfallenden Aufwendungen sind in der nachstehenden Übersicht dargestellt.

Individualisierte Darstellung der Pensionszusagen der Vorstände der Carl Zeiss Meditec AG

| | Geschäftsjahr | Dienstzeit- aufwand | Barwert der Pensionszusage gesamt |
|--------------------------------------|----------------|------------------------|--------------------------------------|
| | | Tsd. € | Tsd. € |
| Dr. Markus Weber (bis 31.5.2025) | 2024/25 | 218,7 | - |
| | 2023/24 | 188,0 | - |
| Maximilian Foerst (seit 1.6.2025) | 2024/25 | 30,3 | - |
| | 2023/24 | - | - |
| Justus Felix Wehmer | 2024/25 | 55,5 | 366,6 |
| | 2023/24 | 36,2 | 350,1 |

2. Erfolgsabhängige variable Vergütung

Die variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands ist unmittelbar an den Unternehmenserfolg gebunden. Grundlage bilden individuelle Zielvereinbarungen, die jährlich mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern abgeschlossen werden. Ziel der variablen Vergütung ist es, die nachhaltige und erfolgreiche Entwicklung der Carl Zeiss Meditec AG zu fördern. Hierzu werden sowohl einjährige als auch mehrjährige Komponenten berücksichtigt. Zudem können persönliche Leistungsziele einbezogen werden, darunter auch nicht-finanzielle Kriterien wie Nachhaltigkeitsziele (Environmental, Social, Governance – ESG).

Struktur der variablen Vergütung

Die variable Vergütung setzt sich aus zwei Komponenten zusammen:

- » Short Term Incentive (STI): einjähriger, erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteil mit Bar-Auszahlung nach Ablauf des Geschäftsjahrs.
- » Long Term Incentive (LTI): mehrjähriger Vergütungsbestandteil mit dreijähriger Laufzeit zur Förderung eines nachhaltigen und profitablen Unternehmenswachstums.

Die Auszahlung richtet sich nach dem Grad der Zielerreichung. Der maximale Auszahlungsbetrag wird beim STI bei einer Zielerreichung von bis zu 200 % erreicht. Für den LTI beträgt das Maximum 150 % für ordentliche Vorstandsmitglieder und 200 % für den Vorstandsvorsitzenden.

Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden die variablen Vergütungsbestandteile für Dr. Markus Weber mit insgesamt 586,5 Tsd. € ausgezahlt, bestehend aus einem STI für das Geschäftsjahr 2023/24 von 427,0 Tsd. € sowie einer LTI-Tranche von 159,5 Tsd. €. Bei Dr. Markus Weber, der sein

Vorstandsmandat im Laufe des Geschäftsjahres niedergelegt hat, gelten sämtliche über das Geschäftsjahr 2024/25 hinaus bereit gestellten Ansprüche auf variable Vergütungsbestandteile mit seiner Abfindungszahlung als abgegolten.

Für Justus Felix Wehmer betrug die Auszahlung 592,8 Tsd. €, aufgeteilt in einen STI für 2023/24 von 386,8 Tsd. € und eine LTI-Tranche von 206,0 Tsd. €).

Im Berichtsjahr erfolgte zudem ein Wechsel im Vorstandsvorsitz. Der neue Vorstandsvorsitzende, Maximilian Foerst, erhielt im Geschäftsjahr 2024/25 keine Auszahlung variabler Vergütung, da er sein Amt erst unterjährig angetreten hat.

Short Term Incentive

Short Term Incentive

| Zielwert | Bemessungszeitraum: 1 Jahr | | | Auszahlung (Cap 200 % des Zielwerts) |
|----------|----------------------------|-------------------------|---|--|
| | Free Cashflow | Economic Value Added | ggf. persönliche inkl. nicht-finanzieller Ziele | |
| x | | | | = |

Der Short-Term Incentive (STI) ist ein leistungsorientiertes Vergütungselement, das sich primär nach den im Geschäftsjahr erzielten Unternehmensergebnissen orientiert und vollständig in bar ausgezahlt wird. Die zugrunde liegenden Ziele werden jeweils vor Geschäftsjahresbeginn durch den Aufsichtsrat festgelegt. Der Zielwert bei 100 % Zielerreichung entspricht zwei Dritteln der Festvergütung. Für das Geschäftsjahr 2024/25 liegt die Zielvergütung bei voller Zielerreichung zwischen 71,7 Tsd. € und 237,8 Tsd. €.

Nach Ablauf des Geschäftsjahrs stellt der Aufsichtsrat in seiner ersten Sitzung die tatsächliche Zielerreichung für jedes Vorstandsmitglied fest. Grundsätzlich können neben finanziellen Kennzahlen auch persönliche oder nicht-finanzielle Ziele berücksichtigt werden. Für das Geschäftsjahr 2023/24 wurden jedoch keine solchen Zielgrößen vereinbart, sodass die Bemessung der Zielerreichung ausschließlich auf den Kennzahlen Economic Value Added (EVA®) und Free Cashflow (FCF) basiert. Zur Gewährleistung einer konsistenten Vergütungsstruktur finden diese Vorgaben auch im oberen Führungskreis Anwendung. Die Auszahlung erfolgt in der Regel einige Wochen nach Abrechnung im Dezember.

Für das Geschäftsjahr 2023/24 wurde die Gesamtzielerreichung von Dr. Markus Weber auf Basis der Kennzahlen EVA® und FCF (Carl Zeiss Meditec) mit jeweils 50 % Gewichtung ermittelt. Die Zielerreichung wurde vom Aufsichtsrat mit rund 109 % für EVA® und rund 185 % für FCF festgesetzt, was einer Gesamtzielerreichung von etwa 147 % entspricht.

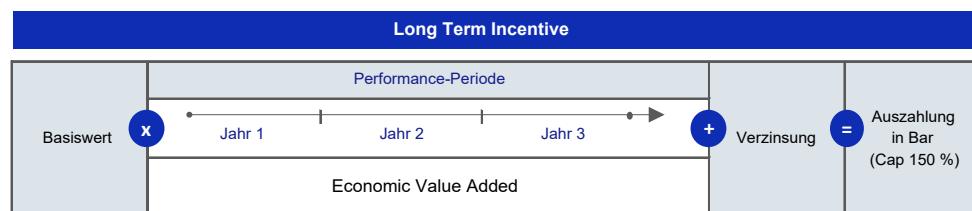
Für Justus Felix Wehmer wurden die Kennzahlen EVA® und FCF (Carl Zeiss Meditec) jeweils mit 30 % sowie EVA® (Carl Zeiss Gruppe) mit 40 % gewichtet. Der Aufsichtsrat stellte eine Zielerreichung von rund 109 % für EVA®, rund 185 % für FCF (Carl Zeiss Meditec) und 200 % für EVA® (Carl Zeiss Gruppe) fest, was zu einer Gesamtzielerreichung von etwa 168 % führte.

Long Term Incentive

a. Systematik für den Vorstandsvorsitzenden

Für die Berechnung des Long Term Incentive (LTI) gilt für den Vorstandsvorsitzenden eine gesonderte Regelung. Der Basiswert beträgt ein Drittel des jeweiligen Festgehälts. Am Ende der Performance-Periode erfolgt die Zielabrechnung auf Basis zuvor festgelegter Finanzziele, wobei die Kennzahl EVA®, abgeleitet aus der mittelfristigen Finanzplanung, zugrunde gelegt wird. Im Unterschied zu den übrigen Vorstandsmitgliedern erfolgt keine Verzinsung des Basiswerts. Grundsätzlich ist vorgesehen, dass die mehrjährige variable Vergütung das Festgehalt nicht übersteigt.

b. Systematik für ordentliche Vorstandsmitglieder

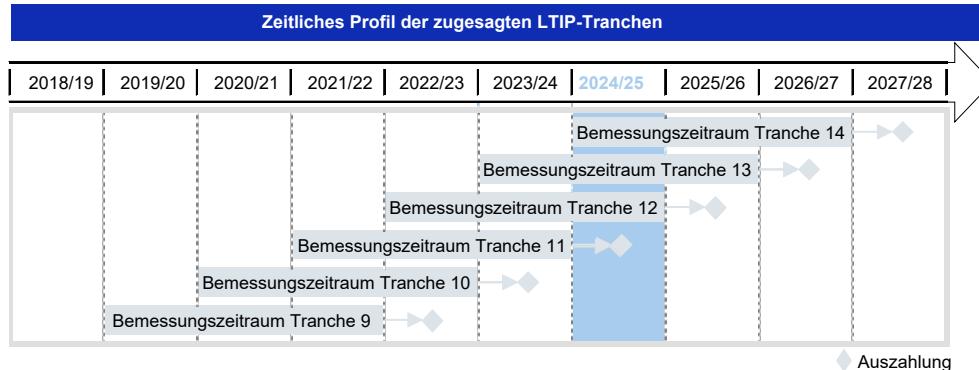


Für die ordentlichen Vorstandsmitglieder wird der Basiswert, gemäß dem seit 2023 gültigen Vergütungssystem, mit etwa 60 % der individuellen kurzfristigen variablen Vergütung des Geschäftsjahres bemessen, das dem Beginn der Laufzeit einer LTI-Tranche vorausgeht. Anschließend erfolgt eine dreijährige Verzinsungsphase, wobei der Zinssatz jährlich auf Basis der bereinigten Konzerngewinn-Marge (IFRS; Carl Zeiss Gruppe) in Prozent vom Umsatz ermittelt wird. Der maximale Zinssatz pro Jahr beträgt 10 %. Am Ende der Performance-Periode wird ein

Performance-Faktor bestimmt, der sich an der Kennzahl EVA® (Carl Zeiss Gruppe) orientiert. Der endgültige Auszahlungsbetrag ergibt sich aus dem LTI-Basiswert einschließlich der aufgelaufenen Zinsen multipliziert mit dem Zielerreichungsgrad (Performance-Faktor). Eine Übererfüllung ist bis zu 150 % möglich; die Mindesterfüllung beträgt 85 %.

Dr. Markus Weber erhielt im Geschäftsjahr 2024/25 eine Auszahlung aus der Tranche 11 (für die Geschäftsjahre 2021/22 bis 2023/24). Gemäß dem für den Vorstandsvorsitzenden geltenden Vergütungssystem wurde für diese Tranche ein Basiswert von 145,0 Tsd. € festgelegt. Eine Verzinsung des Basiswerts erfolgt nicht. Nach Ablauf der Performance-Periode wurde ein Performance-Faktor ermittelt, den der Aufsichtsrat mit 110 % festgelegt hat. Daraus ergibt sich ein Auszahlungsbetrag von 159,5 Tsd. €. Da Dr. Markus Weber sein Amt als Vorstandsvorsitzender zum 31. Mai 2025 niedergelegt hat, wurde für ihn keine neue Tranche aufgelegt und somit auch kein neuer Basiswert ermittelt. Sämtliche über den Beendigungszeitpunkt hinausgehenden Ansprüche auf variable Vergütung gelten mit seiner Abfindungszahlung als abgegolten.

Für Felix Justus Wehmer kam die Tranche 11 (für die Geschäftsjahre 2021/22 bis 2023/24) zur Auszahlung. Gemäß dem im Geschäftsjahr 2021/22 gültigen Vergütungssystem wurde ein Basiswert von 112,0 Tsd. € festgelegt. Dieser Basiswert entspricht 40 % des im Geschäftsjahr 2021/22 zur Auszahlung gekommenen STI-Werts und damit dem im damaligen Vergütungssystem vorgesehenen Anteil. Zum Ende des jeweiligen Geschäftsjahres wurden der Verzinsungs- sowie der Performance-Faktor ermittelt. Für die Tranche 11 betrug der Zinssatz 16 %, während der Performance-Faktor durch den Aufsichtsrat auf 124 % festgelegt wurde. Daraus ergab sich ein Auszahlungsbetrag von 206,0 Tsd. €. Für die aktuell vereinbarte Tranche 14 liegt der Zielwert bei 100 % Zielerreichung bei 239,4 Tsd. €. Eine Übererfüllung ist bis maximal 150 % möglich.



3. Aktienhalterregelung

Die Mitglieder des Vorstands halten keine Aktien der Carl Zeiss Meditec AG und erhalten keine aktienbasierte Vergütung. Die Vergütungsstruktur ist auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Durch die Fokussierung auf die Kennzahlen EVA® und FCF sowie die Ausgestaltung des LTI wird eine enge Verknüpfung zwischen der Unternehmensperformance und der Vergütung des Vorstands sichergestellt, die den Interessen des Unternehmens und seiner Aktionäre entspricht.

4. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Leistungszusagen von Dritten

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit als Vorstandsmitglied gewährt oder zugesagt.

Leistungszusagen bei Beendigung der Tätigkeit

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sind gemäß § 84 Abs. 1 AktG auf maximal fünf Jahre befristet. Bei Beendigung eines Vorstandsvertrags werden offene variable Vergütungsbestandteile in der Regel in einer Summe ausgezahlt, sobald die Zielerreichung für das Geschäftsjahr feststeht.

Endet ein Vorstandsvertrag unterjährig, wird der STI anteilig (pro rata) für die geleistete Dienstzeit gewährt. Ein anteiliger LTI-Anspruch besteht nur bei Renteneintritt. Die variable Vergütung wird nicht gewährt, wenn der Vertrag aus einem wichtigen, von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden Grund fristlos gekündigt wurde.

Im Falle einer vorzeitigen Abberufung nach § 84 Abs. 3 AktG kann eine Abfindung gezahlt werden. Diese ist auf maximal zwei Jahresvergütungen bzw. die für die Restlaufzeit des Dienstvertrags geschuldete Vergütung begrenzt, je nachdem, welcher Betrag geringer ist („Abfindungs-Cap“). Ein nachträgliches Wettbewerbsverbot kann vereinbart werden. In diesem Falle soll die Abfindungszahlung auf eine Karenzentschädigung angerechnet werden.

Bei einvernehmlicher Beendigung durch Aufhebungsvertrag wird der Gesamtwert der voraussichtlich für die ursprüngliche Restlaufzeit geschuldeten Vergütung ausgezahlt, höchstens jedoch in Höhe von zwei Jahresvergütungen. Darüberhinausgehende Leistungen sind ausgeschlossen. Leistungen im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang (Change of Control) sind in der Vorstandsvergütung nicht vorgesehen.

Leistungszusagen für im Geschäftsjahr 2023/24 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder

Dr. Markus Weber erhielt im Rahmen seiner Austrittsvereinbarung aufgrund seines Ausscheidens zum 31. Mai 2025 eine Abfindung in Höhe von 2.602,3 Tsd. €.

V. Individualisierte Offenlegung

Die nachfolgende Tabelle beinhaltet die individuelle Offenlegung der für das Geschäftsjahr 2024/25 gewährten Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder. Unter gewährter Vergütung wird dabei die Vergütung verstanden, die im Geschäftsjahr 2024/25 zur Auszahlung gekommen ist.

Individualisierte Vergütung der Vorstände der Carl Zeiss Meditec AG.

| | Geschäftsjahr | Festvergütung | Einmalige Sonderzahlung | Sachbezüge und sonstige Bezüge ² | STIP | Vorstandsvergütung | | | Gesamtvergütung nach § 162 AktG | Versorgungsaufwand | Gesamtvergütung nach § 162 AktG zuzüglich Versorgungsaufwand |
|--|---------------|---------------|-------------------------|---|------|-----------------------------------|-------|-----------------------------------|---------------------------------|--------------------|--|
| | | | | | | Gesamtzielerreichung ³ | LTIP | Gesamtzielerreichung ⁴ | | | |
| Dr. Markus Weber ⁵ (bis 31.5.2025) | 2024/25 | absolut | 315,0 | 2.602,3 | 6,1 | 427,0 | 147 % | 159,5 | 110 % | 3.509,9 | 150,7 |
| | | relativ | 9 % | 74 % | 0 % | 12 % | 0 % | 5 % | 0 % | 100 % | 4 % |
| | 2023/24 | absolut | 435,0 | 0,0 | 9,1 | 187,3 | 66 % | - | 0 % | 631,4 | 188,0 |
| | | relativ | 69 % | 0 % | 1 % | 30 % | 0 % | 0 % | 0 % | 100 % | 23 % |
| Maximilian Foerst (seit 1.6.2025) | 2024/25 | absolut | 107,5 | 0,0 | 3,0 | - | 0 % | - | 0 % | 110,5 | 30,3 |
| | | relativ | 97 % | 0 % | 3 % | - | 0 % | - | 0 % | 100 % | 22 % |
| | 2023/24 | absolut | - | 0,0 | - | - | 0 % | - | 0 % | - | - |
| | | relativ | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | - | - |
| Justus Felix Wehmer | 2024/25 | absolut | 356,7 | 0,0 | 11,0 | 386,8 | 168 % | 206,0 | 124 % | 960,5 | 55,5 |
| | | relativ | 37 % | 0 % | 1 % | 40 % | 0 % | 21 % | 0 % | 100 % | 5 % |
| | 2023/24 | absolut | 344,7 | 0,0 | 14,5 | 265,5 | 120 % | 180,3 | 150 % | 805,0 | 36,2 |
| | | relativ | 43 % | 0 % | 2 % | 33 % | 0 % | 22 % | 0 % | 100 % | 4 % |

² Unter Sachbezüge und sonstige Bezüge sind Nebenleistungen entsprechend der Erläuterung im Abschnitt "Erfolgsunabhängige Vergütung" zu verstehen.

³ Die Gesamtzielerreichung des STI kann für Vorstandsmitglieder zwischen 0 % (Minimum) und 200 % (Maximum) für das Geschäftsjahr 2023/24 liegen.

⁴ Die Gesamtzielerreichung des LTIP kann für ordentliche Vorstandsmitglieder zwischen 0 % (Minimum) und 150 % (Maximum) sowie für den Vorstandsvorsitzenden zwischen 0 % (Minimum) und 200 % (Maximum) für das Geschäftsjahr 2023/24 liegen.

⁵ Dr. Markus Weber erhielt im Zusammenhang mit seinem Ausscheiden als Vorstandsvorsitzender eine einmalige Abfindungszahlung. Diese Sonderzahlung beeinflusst die ausgewiesene Vergütung des Geschäftsjahrs 2024/25.

VI. Vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung der den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats gewährten Vergütung, die Ertragsentwicklung sowie die durchschnittliche Arbeitnehmervergütung für den Vierjahreszeitraum 2021/22 bis 2024/25 im Vergleich.

Als „gewährte Vergütung“ wird die Vergütung verstanden, die im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossen ist. Dadurch entsteht ein zeitlicher Versatz zwischen Ertragslage und Vergütungsentwicklung, da variable Vergütungsbestandteile erst im Folgejahr ausgezahlt werden. Ein unterjähriger Ein- oder Austritt in das jeweilige Organ schränkt die Vergleichbarkeit mit dem entsprechenden Jahr ein.

| | 2021/22 ggü. 2020/21 | 2022/23 ggü. 2021/22 | 2023/24 ggü. 2022/23 | 2024/25 ggü. 2023/24 |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Im Jahr 2024/25 amtierende Vorstandsmitglieder | | | | |
| Dr. Markus Weber ⁶ (seit 1.1.2022 bis 31.5.2025) | 0 % | 151 % | -19 % | 456 % |
| Maximilian Foerst (seit 1.6.2025) | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| Justus Felix Wehmer (seit 1.10.2018) | 6 % | 20 % | -7 % | 19 % |
| Im Jahr 2024/25 amtierende Aufsichtsratsmitglieder⁷ | | | | |
| Dr. Karl Lamprecht ⁸ (von 25.6.2020 bis 26.3.2025) | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| René Denner (seit 1.10.2019) | -3 % | 13 % | 37 % | 19 % |
| Peter Kameritsch (seit 27.5.2021) | 0 % | 166 % | 0 % | 0 % |
| Stefan Müller ⁸ (seit 22.3.2024) | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| Isabel De Paoli (seit 25.6.2020) | -7 % | -5 % | 0 % | 0 % |
| Torsten Reitze ⁸ (seit 27.5.2021) | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| Tania von der Goltz (von 10.4.2018 bis 26.3.2025) | -4 % | 0 % | -17 % | -19 % |
| Jeffrey Marx (seit 6.3.2020) | -7 % | 0 % | 7 % | 4 % |
| Brigitte Koblizek (seit 30.3.2022) | 0 % | 0 % | 87 % | -3 % |
| Heike Madan (seit 23.3.2023) | 0 % | 0 % | 0 % | 84 % |
| Dr. Christian Münster (seit 23.3.2023) | 0 % | 0 % | 0 % | 82 % |
| Falk Bindheim (seit 23.3.2023) | 0 % | 0 % | 0 % | 76 % |
| Ertragsentwicklung/ Kennziffern | | | | |
| EVA® | -4 % | -35 % | -94 % | -760 % |
| FCF | -34 % | -26 % | -35 % | 68 % |
| Carl Zeiss Meditec AG Jahresergebnis (HBG) | -16 % | 33 % | -29 % | -22 % |
| Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung auf Vollzeitäquivalenzbasis | | | | |
| Belegschaft Meditec Gruppe (Deutsche Standorte) | 0 % | 5 % | 2 % | 6 % |

⁶ Die im Geschäftsjahr 2024/25 ausgewiesene Vergütungsentwicklung von Dr. Markus Weber wird durch die im Zuge seines Ausscheidens gewährte Abfindung beeinflusst (Sondereffekt). Ohne diesen einmaligen Effekt wäre die Veränderung der Vergütung im Vorjahresvergleich entsprechend geringer ausgefallen.

⁷ Andreas Pecher wurde mit Wirkung zum 26. März 2025 zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats bestellt. Prof. Dr. habil. Angelika C. Bullinger-Hoffmann trat zum selben Zeitpunkt dem Aufsichtsrat bei. Da im Geschäftsjahr 2024/25 kein Vergütungszufluss erfolgte, wird die Vergütung beider Mitglieder gemäß dem Zuflussprinzip im folgenden Geschäftsjahr ausgewiesen.

⁸ Die Vorstandsmitglieder der Carl Zeiss AG, Dr. Karl Lamprecht, Stefan 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.

VII. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Es bestehen Pensionsanwartschaften für sechs ausgeschiedene Vorstandsmitglieder gemäß IAS 19 in Höhe von 911,1 Tsd. € für das Geschäftsjahr 2024/25.

Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden insgesamt Pensionszahlungen in Höhe von 28,8 Tsd. € an ehemalige Vorstandsmitglieder geleistet.

VIII. Clawback & Malus

Nach dem aktuellen Vergütungssystem besteht für die Gesellschaft die Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback), sofern wesentliche Verstöße gegen interne Richtlinien, gesetzliche oder vertragliche Pflichten vorliegen oder fehlerhafte Konzernabschlüsse festgestellt werden.

Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile einbehalten oder zurückgefordert.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat der Carl Zeiss Meditec AG (nachfolgend „Aufsichtsrat“) berät und überwacht die Geschäftsführung durch die Vorstandsmitglieder und nimmt die ihm durch Gesetz und Satzung zugewiesenen Aufgaben wahr. Er ist in die strategische Ausrichtung, Planung und in alle wesentlichen Entscheidungen des Unternehmens eingebunden.

Unter Berücksichtigung der mit dem Aufsichtsratsmandat verbundenen Verantwortung sowie des damit einhergehenden zeitlichen Aufwands erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine angemessene Vergütung, die den Anforderungen und dem Umfang ihrer Tätigkeit Rechnung trägt. Gleichzeitig soll eine marktgerechte Vergütung sicherstellen, dass der Gesellschaft auch künftig qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für den Aufsichtsrat zur Verfügung stehen.

Eine angemessene Vergütung unterstützt somit die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Carl Zeiss Meditec AG.

Die Vergütung ist in § 19 der Satzung geregelt und wird von der Gesellschaft im Vergleich zu anderen MDAX-Unternehmen als marktüblich eingeschätzt.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats umfasst eine feste Grundvergütung, Nebenleistungen (einschließlich Auslagenersatz und Versicherungsschutz), eine zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeiten sowie Sitzungsgelder.

| Grundvergütung Aufsichtsrat | | | |
|--|-------------------|----------------------------------|-----------------------|
| Vorsitzender | Stellvertreter | Mitglied | |
| 60.000 € | 45.000 € | 30.000 € | |
| Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeiten | | | |
| in € | Prüfungsausschuss | Personal- und Präsidialausschuss | Nominierungsausschuss |
| Vorsitzender | 15.000 | - | - |
| Stellvertreter | 5.000 | - | - |
| Mitglied | 5.000 | 5.000 | - |
| Sitzungsgeld je 1.000 € | | | |

Die Grundvergütung beträgt für jedes Mitglied einheitlich 30,0 Tsd. €. Der Vorsitzende erhält das Doppelte, der stellvertretende Vorsitzende das Eineinhalbache. Mitglieder von Ausschüssen erhalten zusätzlich 5,0 Tsd. €, ausgenommen sind Mitglieder des Nominierungsausschusses sowie der Vorsitzende und der Stellvertretende des Personal- und Präsidialausschusses. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält darüber hinaus das Eineinhalbache der Grundvergütung. Für jede Teilnahme an Aufsichtsrats- oder Ausschusssitzungen wird ein Sitzungsgeld von 1,0 Tsd. € gezahlt.

Die Gesellschaft ist der Auffassung, dass eine ausschließlich feste Vergütung der unabhängigen Kontroll- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats am besten gerecht wird und die Unabhängigkeit seiner Mitglieder stärkt. Variable, erfolgsabhängige Vergütungselemente werden bewusst nicht gewährt, um mögliche Fehlanreize zu vermeiden. Zudem wird empfohlen, dass Aufsichtsratsmitglieder keine Aktien der Gesellschaft halten.

Die im Geschäftsjahr 2024/25 zugeflossene Gesamtvergütung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder ist in der nachstehenden Tabelle dargestellt. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 AktG wurden nicht abgeschlossen. Da die Vergütung satzungsgemäß festgelegt ist, wurden bei ihrer Bestimmung keine Vergütungs- oder Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer berücksichtigt. Darüber hinaus wurden den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024/25 keine sonstigen Vergütungen oder Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- oder

Vermittlungstätigkeiten, gewährt.

Individualisierte Vergütung des Aufsichtsrats der Carl Zeiss Meditec AG

| | Geschäftsjahr | Grundvergütung | Sitzungsgeld | Vergütung |
|--|----------------|----------------|--------------|-----------|
| | | und Ausschüsse | | gesamt |
| | | Tsd. € | Tsd. € | Tsd. € |
| Dr. Karl Lamprecht ⁹ (Vorsitzender) (bis 26.3.2025) | 2024/25 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | 2023/24 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| René Denner (stellvertr. Vorsitzende) | 2024/25 | 55,0 | 11,0 | 66,0 |
| | 2023/24 | 45,6 | 10,0 | 55,6 |
| Peter Kameritsch | 2024/25 | 45,0 | 10,0 | 55,0 |
| | 2023/24 | 45,0 | 10,0 | 55,0 |
| Stefan Müller ⁹ (seit 22.3.2024) | 2024/25 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | 2023/24 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Dr. Christian Müller ⁹ (bis 30.9.2023) | 2024/25 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | 2023/24 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Isabel De Paoli | 2024/25 | 30,0 | 6,0 | 36,0 |
| | 2023/24 | 30,0 | 6,0 | 36,0 |
| Torsten Reitze ⁹ | 2024/25 | 0,0 | 0,0 | - |
| | 2023/24 | 0,0 | 0,0 | - |
| Tania von der Goltz (bis 26.3.2025) | 2024/25 | 30,0 | 5,0 | 35,0 |
| | 2023/24 | 37,1 | 6,0 | 43,1 |
| Susan-Stefanie Breitkopf ⁹ (von 2.11.2023 bis 21.3.2024) | 2024/25 | 0,0 | 0,0 | - |
| | 2023/24 | 0,0 | 0,0 | - |
| Jeffrey Marx | 2024/25 | 35,0 | 5,0 | 40,0 |
| | 2023/24 | 32,6 | 6,0 | 38,6 |
| Brigitte Koblizek | 2024/25 | 30,0 | 5,0 | 35,0 |
| | 2023/24 | 30,0 | 6,0 | 36,0 |
| Heike Madan | 2024/25 | 35,0 | 10,0 | 45,0 |
| | 2023/24 | 18,5 | 6,0 | 24,5 |
| Dr. Christian Münster | 2024/25 | 35,0 | 6,0 | 41,0 |
| | 2023/24 | 18,5 | 4,0 | 22,5 |
| Falk Bindheim | 2024/25 | 30,0 | 5,0 | 35,0 |
| | 2023/24 | 15,9 | 4,0 | 19,9 |

⁹ Die Vorstandsmitglieder der Carl Zeiss AG Dr. Karl Lamprecht, Dr. Christian Müller, Susan-Stefanie Breitkopf, Stefan 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.