

MS Industrie AG, München

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

Inhaltsverzeichnis

- 1. Einleitung 3
- 2. Vergütung der Mitglieder des Vorstands 3
 - 2.a. Grundsätze..... 4
 - Förderung der Konzernstrategie 4
 - Angemessenheit der Vergütung..... 4
 - Verknüpfung von Leistung und Vergütung..... 4
 - Harmonisierung mit Aktionärsinteressen 5
 - 2.b. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems 5
 - 2.c. Bestandteile des Vergütungssystems bis 31. Dezember 2022..... 5
 - Fixe Vergütung 5
 - Variable Vergütung 5
 - Variable Vergütung 1: Tantieme 5
 - Variable Vergütung 2: Qualitative Erfolgskomponente..... 6
 - Vertragliche Nebenleistungen 6
 - 2.d. Angemessenheitsvergleich 6
 - 2.e. Höchstgrenzen der Vergütung 7
 - 2.f. Laufzeiten 7
 - 2.g. Hauptversammlungsbeschluss..... 7
 - 2.h. Geschäftsjahr 2022..... 7
 - 2.i. Geschäftsjahr 2021..... 8
 - 2.j. Tabellarische Übersicht Geschäftsjahre 2022 und 2021: Gewährte und geschuldete Vergütung sowie Zielerreichung in Prozent..... 9

2.k.	Angaben gemäß § 162, Abs. 1, Satz 2, Nr. 2 AktG, Vertikaler Vergütungsvergleich.....	11
	Dr. Andreas Aufschnaiter, Sprecher des Vorstands.....	12
	Armin Distel, Vorstand	13
3.	Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	14
3.a.	Grundsätze.....	14
3.b.	Geschäftsjahr 2022.....	15
3.c.	Geschäftsjahr 2021.....	16
3.d.	Angaben gemäß § 162, Abs. 1, Satz 2, Nr. 2 AktG, Vertikaler Vergütungsvergleich.....	17
4.	Sonstiges	19

1. Einleitung

Die MS Industrie AG ist eine Aktiengesellschaft nach dem Recht der Bundesrepublik Deutschland. Die Gesellschaft ist im Handelsregister des Amtsgerichts München unter HRB 133497 eingetragen und hat ihren Sitz in der Briener Straße 7, 80333 München, Deutschland.

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder und erläutert Struktur und Höhe der individuellen Einkommen. Ferner werden die Grundsätze und Höhe der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats beschrieben.

Der Vergütungsbericht richtet sich nach den Anforderungen des § 162 AktG (erweitert durch das Vorstandsvergütungs-Offenlegungsgesetz („VorstOG“) und das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung („VorstAG“)) und enthält erforderliche Angaben des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB), sowie der deutschen Rechnungslegungsstandards (DRS) und der International Financial Reporting Standards (IFRS).

Der Vergütungsbericht stellt klar und verständlich die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der MS Industrie AG im Geschäftsjahr 2022 (1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022) individuell gewährte und geschuldete Vergütung dar und erläutert diese. Der Bericht entspricht den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (AktG). Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der MS Industrie AG sind auf der Internetseite der Gesellschaft <https://www.ms-industrie.de/investor-relations/corporate-governance/> verfügbar. Aus Gründen der leichten Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts. Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

2. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft folgte in den Geschäftsjahren 2021 und 2022 der Begründung der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (bekannt gemacht am 20. März 2020, „DCGK“ oder „Kodex“), wonach Änderungen des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder nicht in laufenden Vorstandsverträgen, sondern die mit den Empfehlungen verbundenen Änderungen erst bei deren Verlängerung zu erfolgen haben. Damit wurde, soweit wie möglich, das bisherige Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der MS Industrie AG, welches mit Wirkung zum 1. Januar 2018 vom Aufsichtsrat beschlossen wurde, bis zur Beendigung der bisherigen Amtszeit und damit der Vorstandsverträge der Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2022 fortgeführt.

Der Aufsichtsrat der MS Industrie AG befasst sich gemäß § 87 AktG pflichtgemäß regelmäßig mit der Vergütung des Vorstands und deren Angemessenheit. Dabei werden die einzelnen Komponenten und deren Auswirkungen auf die künftige Vorstandsvergütung besprochen und in die Prüfung mit einbezogen. Auch ein Vergleich mit ausgewählten CDAX-Unternehmen sowie die Beachtung der Entwicklungen des unternehmensinternen Lohn- und Gehaltsgefüges sind Bestandteil der Analyse ebenso wie eine Berücksichtigung des Verhältnisses der Vergütung des Vorstands zu der des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt, auch in der zeitlichen Entwicklung, wie es der Kodex vorsieht.

Das für den Berichtszeitraum gültige Vorstandsvergütungssystem ist seit dem 1. Januar 2018 in Kraft. Es ist darauf angelegt, einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und ihrer verbundenen Unternehmen zu leisten. In Übereinstimmung mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex erläutern wir im Folgenden die Grundzüge des Vergütungssystems für den Vorstand der MS Industrie AG und die konkrete Ausgestaltung der einzelnen Komponenten. Das bestehende Vorstandsvergütungssystem wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats mit Wirkung zum 1. Januar 2021 weiterentwickelt, um den geänderten Anforderungen durch das zum 1. Januar 2020 in Kraft getretene Gesetz zur Umsetzung der zweiten europäischen Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und des DCGK in der seinerzeitigen Fassung vom 16. Dezember 2019 ab dem Geschäftsjahr 2021 zu entsprechen.

Den Vorstandsmitgliedern wurden für den Fall der Beendigung ihrer Tätigkeit keine Abfindungsleistungen zugesagt.

Das Vorstandsvergütungssystem besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen. Die nachfolgende Beschreibung gibt einen Überblick über die Struktur und Systematik.

Das Vergütungssystem ist im Vergleich zu anderen ausgewählten CDAX-Unternehmen, die nach Branche, Größe, Region und Transparenz der Vorstandsvergütung sinnvoll zu vergleichen sind, angemessen. Es erfüllt seiner Struktur nach, sowie in der konkreten Ausgestaltung und der Höhe nach, alle Anforderungen für eine zeitgemäße, wettbewerbsfähige Entlohnung von Vorstandsmitgliedern und entspricht guter Corporate Governance.

Im Geschäftsjahr 2022 gab es keine Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstands.

2.a. Grundsätze

Bei der Festlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich der Aufsichtsrat an folgenden Grundsätzen:

Förderung der Konzernstrategie

Das Vergütungssystem leistet in der Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Geschäftsstrategie, indem auf den Unternehmenserfolg bezogene Leistungskriterien definiert werden.

Angemessenheit der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder steht in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und Leistungen. Sie trägt der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung. Gegenüber vergleichbaren Unternehmen ist die Vergütung marktüblich und zugleich wettbewerbsfähig.

Verknüpfung von Leistung und Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird an ihre Leistungen gekoppelt, indem die variablen Vergütungsbestandteile von der Erreichung bestimmter Ziel-Kriterien abhängig gemacht werden. Damit werden besondere Leistungen angemessen vergütet, während eine Verfehlung der vorgegebenen Ziele zu einer spürbaren Absenkung führt.

Harmonisierung mit Aktionärsinteressen

Das Vergütungssystem leistet einen zentralen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre. Ein Teil der variablen Vergütung knüpft an die positive Entwicklung der Unternehmenskennzahlen und damit an die Dividendenfähigkeit und den Aktienkurs des Unternehmens an.

2.b. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat setzt das System der Vergütung der Vorstandsmitglieder mit den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87, 87 a AktG fest. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird gem. § 120 a Abs. 1 AktG der Hauptversammlung mindestens alle 4 Jahre beginnend mit der Hauptversammlung für das Geschäftsjahr 2020 bzw. bei jeder wesentlichen Änderung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird nach § 120 a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt. Das der Hauptversammlung für das Geschäftsjahr 2020 vorgelegte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde mit einer Mehrheit von 90,16 % der gültigen abgegebenen Stimmen beschlossen.

2.c. Bestandteile des Vergütungssystems bis 31. Dezember 2022

Die Vorstandsmitglieder erhalten als Vergütung für ihre Tätigkeit ein Jahreseinkommen, das sich - basierend auf einer 100 %igen Auszahlung – zu circa 60 % aus einer fixen Vergütung sowie vertraglichen Nebenleistungen und zu circa 40 % aus einer variablen Vergütung zusammensetzt:

Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung besteht aus einem fest vereinbarten, erfolgsunabhängigen, Jahresgrundgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird. Da alle anderen Vergütungskomponenten variabel sind und bis auf null absinken können, ist das Fixum die Untergrenze der Vorstandsvergütung. Es ist im Vergleich zu dem Fixum anderer ausgewählter CDAX-Unternehmen angemessen.

Variable Vergütung

Die variable Vergütung ist aufgeteilt in zwei Komponenten und besteht aus einer jährlichen quantitativen Tantieme und einer jährlichen qualitativen Erfolgskomponente.

Variable Vergütung 1: Tantieme

Die Tantieme soll die Leistung im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr honorieren und beträgt 2,5 % des Konzernjahresergebnisses nach Zinsen und Steuern (EAT - Earnings After Tax) der Gesellschaft. Die Tantieme entspricht circa 30 % des Jahreszieleinkommens. Sie wird vom Aufsichtsrat in zwei Stufen bestimmt:

Zunächst wird das Konzernjahresergebnis nach Zinsen und Steuern (EAT - Earnings After Tax) bestimmt. Dieses EAT kann als Berechnungsgrundlage für die Tantieme mit einstimmiger Feststellung des Aufsichtsrats aufgrund

von außerordentlichen und/oder einmaligen Einflüssen entsprechend erhöht oder vermindert werden. Die Tantieme kann in keinem Fall negativ werden und ist auf einen Maximalbetrag von EUR 250.000,00 je Vorstandsmitglied begrenzt.

Variable Vergütung 2: Qualitative Erfolgskomponente

Der Aufsichtsrat ist darüber hinaus frei, besondere Leistungen des Vorstands nach vom Aufsichtsrat einstimmig festzulegenden, objektiven Kriterien (z.B. überdurchschnittliche Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft, Überschreitung des internen Konzernjahresbudgets) durch eine weitere qualitative Erfolgskomponente zu honorieren. Die Zielgröße der jährlichen qualitativen Erfolgskomponente beträgt EUR 50.000,00; diese kann um +/- 50 % variieren. Die qualitative Erfolgskomponente entspricht circa 10 % des Jahreszieleinkommens.

Die finale Feststellung der erfolgsorientierten Vergütung (Tantieme und qualitative Erfolgskomponente) erfolgt durch den Aufsichtsrat innerhalb von vier Wochen nach der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft auf Basis des Jahres- und Konzern-Abschlusses der MS Industrie AG.

Vertragliche Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält zudem vertragliche Nebenleistungen. Diese umfassen:

- einen steuerpflichtigen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie zur Rentenversicherung in Höhe des Arbeitgeberanteils, wie wenn eine gesetzliche Kranken- bzw. gesetzliche Rentenversicherungspflicht bestehen würde
- die Bereitstellung eines Dienstwagens der oberen Mittelklasse zur dienstlichen und privaten Nutzung
- die Erstattung von Reisekosten
- Aufwendungen für Fortbildungsveranstaltungen oder Seminare bis zu EUR 5.000,- pro Jahr
- eine Unfallversicherung mit weltweitem Versicherungsschutz für berufs- und freizeitbedingte Unfälle
- eine D & O Versicherung mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG
- Zahlungen in freiwillige Direktversicherungen oder Pensionskassen im Wege der Gehaltsumwandlung sowie Zahlungen von Beiträgen einer Rückdeckungsversicherung in eine Versorgungskasse im Rahmen der privaten Altersvorsorge.

2.d. Angemessenheitsvergleich

Für den sogenannten „Peer-Group-Vergleich“ (horizontale Prüfung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung im Vergleich zu anderen Unternehmen) hat der Aufsichtsrat 11 (elf) Vergleichsunternehmen

aus dem Bereich der börsennotierten Beteiligungsgesellschaften bzw. mittelständischen Industrieholdings herangezogen, die nach ihrer Branche, Größe, Region und Transparenz der Vorstandsvergütung mit der MS Industrie AG sinnvoll zu vergleichen sind.

Für den Angemessenheitsvergleich innerhalb der MS Industrie-Gruppe (vertikale Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung) hat der Aufsichtsrat insbesondere die Entwicklung der Vergütung des obersten Führungskreises und der Belegschaft in 2021 insgesamt herangezogen. Als oberster Führungskreis wurde die Geschäftsführerebene der zum Konzern gehörenden Beteiligungen festgelegt.

Die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022 hat ergeben, dass die sich aus der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2022 ergebende Vorstandsvergütung angemessen ist.

2.e. Höchstgrenzen der Vergütung

Die variable Vergütung soll ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil gewährleisten. Werden die gesetzten Ziele nicht erreicht, kann der Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung daher auf null absinken. Die Tantieme 1 kann jedoch nicht negativ werden. Werden die Ziele deutlich übertroffen, so ist die Auszahlung bei der variablen Vergütungskomponente auf 120 % des fixen Jahresgrundgehalts begrenzt.

Der Aufsichtsrat setzt nach § 87 a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG in Verbindung mit den Empfehlungen des „DCGK“ eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aller Vergütungskomponenten einschließlich Nebenleistungen und Versorgungsaufwand fest (nachfolgend „Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung beträgt für jedes Vorstandsmitglied EUR 650.000,00. Diese Höchstgrenzen beziehen sich jeweils auf die Summe aller Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren.

2.f. Laufzeiten

Die Verträge der Vorstandsmitglieder sind formal unbefristet, enden jedoch einen Monat nach der Beendigung der Bestellung zum Vorstand. Die derzeitige Amtszeit der Vorstandsmitglieder ist unbefristet.

2.g. Hauptversammlungsbeschluss

Nach § 120a Abs. 1 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zu beschließen. Dieser Beschluss erfolgte zuletzt im Geschäftsjahr 2021 für das Geschäftsjahr 2020. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde am 6. Juli 2022 entsprechend § 120a Abs. 4 AktG von der Hauptversammlung gebilligt.

2.h. Geschäftsjahr 2022

Die Gesamtbezüge des Vorstands betragen im Geschäftsjahr 2022 TEUR 740. Hiervon entfielen auf Herrn Dr. Andreas Aufschneider TEUR 341 und auf Herrn Armin Distel TEUR 399.

Die gesamten erfolgsunabhängigen Vorstandsbezüge betragen im Geschäftsjahr 2022 TEUR 638. Hiervon entfielen auf Herrn Dr. Andreas Aufschneider TEUR 290 und auf Herrn Armin Distel TEUR 348. In den erfolgsunabhän-

gigen Bezügen sind geldwerte Vorteile für Herrn Dr. Andreas Aufschnaiter in Höhe von TEUR 12 und für Herrn Armin Distel in Höhe von TEUR 21, Zuschüsse zur Rentenversicherung für Herrn Dr. Andreas Aufschnaiter in Höhe von TEUR 8 und für Herrn Armin Distel in Höhe von TEUR 8 sowie für Herrn Armin Distel Einzahlungen in eine betriebliche Unterstützungskasse in Höhe von TEUR 49 enthalten.

Die gesamten erfolgsabhängigen Vorstandsbezüge betragen im Geschäftsjahr 2022 TEUR 102. Hiervon entfielen auf Herrn Dr. Andreas Aufschnaiter TEUR 51 und auf Herrn Armin Distel TEUR 51.

2.i. Geschäftsjahr 2021

Die Gesamtbezüge des Vorstands betragen im Geschäftsjahr 2021 TEUR 749. Hiervon entfielen auf Herrn Dr. Andreas Aufschnaiter TEUR 348 und auf Herrn Armin Distel TEUR 401.

Die gesamten erfolgsunabhängigen Vorstandsbezüge betragen im Geschäftsjahr 2021 TEUR 635. Hiervon entfielen auf Herrn Dr. Andreas Aufschnaiter TEUR 290 und auf Herrn Armin Distel TEUR 345. In den erfolgsunabhängigen Bezügen sind geldwerte Vorteile für Herrn Dr. Andreas Aufschnaiter in Höhe von TEUR 12 und für Herrn Armin Distel in Höhe von TEUR 21, Zuschüsse zur Rentenversicherung für Herrn Dr. Andreas Aufschnaiter in Höhe von TEUR 8 und für Herrn Armin Distel in Höhe von TEUR 8 sowie für Herrn Armin Distel Einzahlungen in eine betriebliche Unterstützungskasse in Höhe von TEUR 46 enthalten.

Die gesamten erfolgsabhängigen Vorstandsbezüge betragen im Geschäftsjahr 2021 TEUR 114. Hiervon entfielen auf Herrn Dr. Andreas Aufschnaiter TEUR 58 und auf Herrn Armin Distel TEUR 56.

Bei den für Herrn Dr. Andreas Aufschnaiter zum Bilanzstichtag unter den sonstigen Rückstellungen ausgewiesenen Abgrenzungen von insgesamt TEUR 38 handelt es sich um kurzfristig fällige Leistungen.

Bei den für Herrn Armin Distel zum Bilanzstichtag unter den sonstigen Rückstellungen ausgewiesenen Abgrenzungen von insgesamt TEUR 38 handelt es sich um kurzfristig fällige Leistungen.

2.j. Tabellarische Übersicht Geschäftsjahre 2022 und 2021: Gewährte und geschuldete Vergütung sowie Zielerreichung in Prozent

Die Tabellen „Vorstandsvergütung, individualisiert“ zeigen die den aktiven Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 und im Geschäftsjahr 2021 „gewährte und geschuldete“ Vergütung gemäß § 162, Abs. 1, S. 1 AktG. Demnach enthalten die Tabellen alle liquiden Beträge oder Aktienkontingente, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum und im Vorjahr aus den einzelnen Vergütungskomponenten tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“) beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“). Hierbei wird unterstellt, dass aufgrund des bestehenden Vorstandsvergütungssystems nur rechtlich fällige Vergütungsbestandteile auch zur Auszahlung gelangten, diese jedoch zu einhundert Prozent.

Neben den Vergütungshöhen ist nach § 162, Abs. 1, S. 2 Nr. 1 AktG ferner der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben. Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile gemäß § 162, Abs. 1, S. 1 AktG.

Auch wenn der Versorgungsaufwand im engeren Sinne nicht als „gewährte und geschuldete“ Vergütung zu klassifizieren ist, wird dieser aus Gründen der Transparenz in den nachfolgenden Tabellen zusätzlich ausgewiesen.

Zudem zeigen die nachfolgenden Tabellen neben der individuell gewährten Vorstandsvergütung auf, welche Zuwendungen dem Vorstand im Geschäftsjahr und im Vorjahr bei einer 100 %igen Zielerfüllung gewährt worden wären und welche individuell erreichbaren Minimal- und Maximalvergütungen gegolten haben. In den folgenden Tabellen werden die Vergütungsbestandteile in ihrer Struktur und Zusammensetzung dabei transparent und übersichtlich dargestellt. Die ersten vier Spalten zeigen hierbei die dem Vorstandsmitglied von der Gesellschaft im Geschäftsjahr jeweils gewährten Vergütungsbestandteile absolut und in Prozent sowie die jeweilige Zielerreichung in Prozent.

Im Folgenden werden die den Vorstandsmitgliedern „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile gemäß § 162, Abs. 1, S. 1 AktG in ihrer jeweiligen jährlichen Zusammensetzung tabellarisch dargestellt:

Alle Beträge in TEUR

Dr. Andreas Aufschneider
Sprecher des Vorstands
Eintritt als Vorstand: 28.7.2000

Vorstandsvergütung, individualisiert
Gewährte und geschuldete Vergütung

	2021		2022		2022 min. *)		2022 max. *)	
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%
1. Festvergütung	270	78%	270	79%	270	93%	270	44%
2. Nebenleistungen	20	6%	20	6%	20	7%	20	3%
3. Summe	290	83%	290	85%	290	100%	290	47%
4. Einjährige variable Vergütung	56	16%	51	15%	0	0%	325	53%
5. Mehrjährige variable Vergütung	2	1%	0	0%	0	0%	0	0%
6. Sonstiges	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
7. Summe	348	100%	341	100%	290	100%	615	100%
8. Versorgungsaufwand	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
9. Gesamtvergütung	348	100%	341	100%	290	100%	615	100%
10. Überleitung Aufwand nach § 314 HGB	348	100%	341	100%	290	100%	615	100%
11. Überleitung Aufwand nach IFRS	348	100%	341	100%	290	100%	615	100%
12. Zielerreichungsgrad in Prozent	18%		16%					

Erläuterungen:

1. Fixe Vergütungsbestandteile, z. B. Fixgehalt, feste jährliche Einmalzahlungen (Beträge entsprechen der Tabelle "Gewährt und geschuldet")
2. Fixe Vergütungsbestandteile, z. B. Sachbezüge und Nebenleistungen (Beträge entsprechen der Tabelle "Gewährt und geschuldet")
3. Summe der fixen Vergütungsbestandteile (1+2) (Beträge entsprechen der Tabelle "Gewährt und geschuldet")
4. Einjährige variable Vergütung, z. B. Bonus, Tantieme, Short-Term Incentive (STI), Gewinnbeteiligung
5. Mehrjährige variable Vergütung, z. B. Mehrjahresbonus, aufgeschobene Anteile aus einjähriger variabler Vergütung (Deferral), Long-Term Incentive (LTI), Bezugsrechte, sonstige aktienbasierte Vergütungen
6. Sonstiges, z. B. Vergütungsrückforderungen (Claw backs), die unter Bezugnahme auf frühere Auszahlungen mit einem Negativbetrag berücksichtigt werden
7. Summe der fixen, variablen und sonstigen Vergütungsbestandteile (1+2+4+5+6)
8. Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19R aus Zusagen für Pensionen und sonstige Versorgungsleistungen (Beträge entsprechen der Tabelle "Gewährt und geschuldet")
9. Summe der fixen, variablen und sonstigen Vergütungsbestandteile sowie Versorgungsaufwand (1+2+4+5+6+8)

*) Erreichbarer Minimal- (z.B. Null) und Maximalwert der jeweiligen im Berichtsjahr gewährten Vergütungsbestandteile

Alle Beträge in TEUR

Armin Distel
Vorstand
Eintritt als Vorstand: 1.1.2013

Vorstandsvergütung, individualisiert
Gewährte und geschuldete Vergütung

	2021		2022		2022 min. *)		2022 max. *)	
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%
1. Festvergütung	270	67%	270	68%	270	78%	270	42%
2. Nebenleistungen	29	7%	29	7%	29	8%	29	4%
3. Summe	299	75%	299	75%	299	86%	299	46%
4. Einjährige variable Vergütung	56	14%	51	13%	0	0%	300	46%
5. Mehrjährige variable Vergütung	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
6. Sonstiges	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
7. Summe	355	89%	350	88%	299	86%	599	92%
8. Versorgungsaufwand	46	11%	49	12%	49	14%	49	8%
9. Gesamtvergütung	401	100%	399	100%	348	100%	648	100%
10. Überleitung Aufwand nach § 314 HGB	401	100%	399	100%	348	100%	648	100%
11. Überleitung Aufwand nach IFRS	401	100%	399	100%	348	100%	648	100%
12. Zielerreichungsgrad in Prozent	19%		17%					

Erläuterungen:

1. Fixe Vergütungsbestandteile, z. B. Fixgehalt, feste jährliche Einmalzahlungen (Beträge entsprechen der Tabelle "Gewährt und geschuldet")
2. Fixe Vergütungsbestandteile, z. B. Sachbezüge und Nebenleistungen (Beträge entsprechen der Tabelle "Gewährt und geschuldet")
3. Summe der fixen Vergütungsbestandteile (1+2) (Beträge entsprechen der Tabelle "Gewährt und geschuldet")
4. Einjährige variable Vergütung, z. B. Bonus, Tantieme, Short-Term Incentive (STI), Gewinnbeteiligung
5. Mehrjährige variable Vergütung, z. B. Mehrjahresbonus, aufgeschobene Anteile aus einjähriger variabler Vergütung (Deferral), Long-Term Incentive (LTI), Bezugsrechte, sonstige aktienbasierte Vergütungen
6. Sonstiges, z. B. Vergütungsrückforderungen (Claw backs), die unter Bezugnahme auf frühere Auszahlungen mit einem Negativbetrag berücksichtigt werden
7. Summe der fixen, variablen und sonstigen Vergütungsbestandteile (1+2+4+5+6)
8. Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19R aus Zusagen für Pensionen und sonstige Versorgungsleistungen (Beträge entsprechen der Tabelle "Gewährt und geschuldet")
9. Summe der fixen, variablen und sonstigen Vergütungsbestandteile sowie Versorgungsaufwand (1+2+4+5+6+8)

*) Erreichbarer Minimal- (z.B. Null) und Maximalwert der jeweiligen im Berichtsjahr gewährten Vergütungsbestandteile

Die Maximalvergütung in der obigen Tabelle ergibt sich dabei bei 100 % Zielerreichung („pay on performance“).

Dass die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten wurde, ergibt sich aus den obenstehenden Tabellen (siehe auch Angabe zu § 162, Abs. 1, S. 7 AktG). Die Festvergütung und die Nebenleistungen sowie der Versorgungsaufwand sind feststehende Beträge. Die Obergrenze des Bonus wurde im Geschäftsjahr 2022 nicht erreicht.

Die einjährige, variable Vergütung bezog sich dabei im Vorjahr für alle Mitglieder des Vorstands nur auf die „qualitative“ Erfolgskomponente des Bonus („variable Vergütung 2“). Die „quantitative“ Erfolgskomponente des Bonus („variable Vergütung 1“) wurde im Vorjahr aufgrund einer negativen Bemessungsgrundlage nicht realisiert (siehe zur Beschreibung der Bestandteile des Vergütungssystems auch Punkt 2.c. oben).

2.k. Angaben gemäß § 162, Abs. 1, Satz 2, Nr. 2 AktG, Vertikaler Vergütungsvergleich

Die nachfolgenden Tabellen stellen gemäß § 162, Abs. 1, Satz 2, Nr. 2 AktG die Ertragsentwicklung der MS Industrie AG als Einzelgesellschaft und als Konzern, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer im Konzern auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre dar.

Die Ertragsentwicklung wird anhand diverser Konzern-Kennzahlen, u.a. Umsatzerlöse und Ergebnis je Aktie sowie Konzernjahresergebnis nach Zinsen und Steuern (EAT - Earnings After Tax) abgebildet. Letzteres ist als wesentliche Steuerungsgröße auch Teil der finanziellen Ziele der kurzfristig variablen Vergütung (Bonus) des Vorstands und hat damit einen maßgeblichen Einfluss auf die Gesamthöhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands. Ergänzend dazu wird die Entwicklung des Jahresüberschusses/Jahresfehlbetrages der MS Industrie AG gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird dabei die Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162, Abs. 1, S. 1 AktG dargestellt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die feste Belegschaft des MS Industrie AG-Konzerns weltweit ohne Leiharbeiter und Auszubildende abgestellt, zu der im Geschäftsjahr 2022 durchschnittlich 787 Mitarbeiter zählten.

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnenden kurzfristig variablen Vergütungsbestandteile. Ferner werden für Vergütungen im Zusammenhang mit Aktienplänen die im Geschäftsjahr zugeflossenen Beträge berücksichtigt. Somit entspricht, im Einklang mit der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats, auch die Vergütung der Arbeitnehmer im Grundsatz der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162, Abs. 1, S. 1 AktG.

Die obigen Ausführungen gelten grundsätzlich auch für die Angaben zum „Vertikalen Vergütungsvergleich“ nach § 162, Abs. 1, Satz 2, Nr. 2 AktG für die Mitglieder des Aufsichtsrats. Siehe hierzu auch Punkt 3.d. unten.

Dr. Andreas Aufschnaiter, Sprecher des Vorstands

Vergleich Vorstandsvergütung im Verhältnis zur durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung

Werte in TEUR	2018	2019	2020	2021	2022
Aufwand für Löhne und Gehälter der Periode im Konzern	58.539	57.176	47.295	42.665	48.924
Sozialabgaben in der Periode	11.296	10.832	9.691	8.234	8.814
Total Löhne, Gehälter und Sozialabgaben der Periode	69.835	68.008	56.986	50.899	57.738
Festangestellte Arbeitnehmer nach Köpfen (Durchschnitt) *)	1.222	1.152	942	730	787
Durchschnittlicher Personalaufwand pro Arbeitnehmer	57	59	60	70	73
Veränderung durchschnittlicher Personalaufwand in %	5,1%	3,3%	2,5%	15,3%	5,2%
Individuelles Vorstandsgehalt der Periode	559	551	514	495	379
Veränderung Vorstandsgehalt in %	25,6%	-1,4%	-6,7%	-3,7%	-23,4%
Absoluter Multiplikator: Verhältnis Vorstandsgehalt zu Personalaufwand (Durchschnitt)	10	9	8	7	5

*) Ohne Holding, Vorstände, Leiharbeitnehmer und Azubis, inklusive Mitarbeiter im Mutterschutz etc.

Vergleich Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
(Finanzkennzahlen MS Industrie AG, unkonsolidiert nach HGB)

Werte in TEUR	2018	2019	2020	2021	2022
Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag	4.991	10.550	-13.911	-5.752	-3.166
Veränderung Jahresergebnis in %	3,4%	111,4%	-231,9%	-58,7%	55,0%
Individuelles Vorstandsgehalt der Periode	559	551	514	495	379
Veränderung Vorstandsgehalt in %	25,6%	-1,4%	-6,7%	-3,7%	-23,4%

Vergleich Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Ertragsentwicklung des Konzerns
(Finanzkennzahlen MS Industrie-Gruppe, konsolidiert nach IFRS)

Werte in Mio. EUR	2018	2019	2020	2021	2022
Umsatz	282,8	226,4	164,0	164,7	206,2
Veränderung Umsatz in %	12,8%	-19,9%	-27,6%	0,4%	25,2%
EBITDA	22,8	32,7	4,2	9,1	15,1
Veränderung EBITDA in %	3,6%	43,4%	-87,2%	116,7%	65,7%
EBIT	10,8	18,5	-9,2	-4,4	2,7
Veränderung EBIT in %	20,0%	71,3%	-149,7%	-52,2%	162,0%
Earnings After Taxes (EAT) *)	7,2	16,7	-7,5	-4,0	1,2
Veränderung EAT in %	2,9%	131,9%	-144,9%	-46,7%	129,4%
Earnings Per Share (EPS) (in €) *)	0,24	0,56	-0,25	-0,13	0,04
Veränderung EPS in % *)	4,3%	133,3%	-144,6%	-48,0%	130,3%
Individuelles Vorstandsgehalt der Periode	0,6	0,6	0,5	0,5	0,4
Veränderung Vorstandsgehalt in %	25,6%	-1,4%	-6,7%	-3,7%	-23,4%

*) Nach Minderheitsanteilen

Armin Distel, Vorstand

Vergleich Vorstandsvergütung im Verhältnis zur durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung

Werte in TEUR	2018	2019	2020	2021	2022
Aufwand für Löhne und Gehälter der Periode im Konzern	58.539	57.176	47.295	42.665	48.924
Sozialabgaben in der Periode	11.296	10.832	9.691	8.234	8.814
Total Löhne, Gehälter und Sozialabgaben der Periode	69.835	68.008	56.986	50.899	57.738
Festangestellte Arbeitnehmer nach Köpfen (Durchschnitt *)	1.222	1.152	942	730	787
Durchschnittlicher Personalaufwand pro Arbeitnehmer	57	59	60	70	73
Veränderung durchschnittlicher Personalaufwand in %	5,1%	3,3%	2,5%	15,3%	5,2%
Individuelles Vorstandsgehalt der Periode	572	567	532	510	437
Veränderung Vorstandsgehalt in %	25,7%	-0,9%	-6,2%	-4,1%	-14,3%
Absoluter Multiplikator: Verhältnis Vorstandsgehalt zu Personalaufwand (Durchschnitt)	10	10	9	7	6

*) Ohne Holding, Vorstände, Leiharbeitnehmer und Azubis, inklusive Mitarbeiter im Mutterschutz etc.

Vergleich Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
(Finanzkennzahlen MS Industrie AG, unkonsolidiert nach HGB)

Werte in TEUR	2018	2019	2020	2021	2022
Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag	4.991	10.550	-13.911	-5.752	-3.166
Veränderung Jahresergebnis in %	3,4%	111,4%	-231,9%	-58,7%	55,0%
Individuelles Vorstandsgehalt der Periode	572	567	532	510	437
Veränderung Vorstandsgehalt in %	25,7%	-0,9%	-6,2%	-4,1%	-14,3%

Vergleich Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Ertragsentwicklung des Konzerns
(Finanzkennzahlen MS Industrie-Gruppe, konsolidiert nach IFRS)

Werte in Mio. EUR	2018	2019	2020	2021	2022
Umsatz	282,8	226,4	164,0	164,7	206,2
Veränderung Umsatz in %	12,8%	-19,9%	-27,6%	0,4%	25,2%
EBITDA	22,8	32,7	4,2	9,1	15,1
Veränderung EBITDA in %	3,6%	43,4%	-87,2%	116,7%	65,7%
EBIT	10,8	18,5	-9,2	-4,4	2,7
Veränderung EBIT in %	20,0%	71,3%	-149,7%	-52,2%	162,0%
Earnings After Taxes (EAT) *)	7,2	16,7	-7,5	-4,0	1,2
Veränderung EAT in %	2,9%	131,9%	-144,9%	-46,7%	129,4%
Earnings Per Share (EPS) (in €) *)	0,24	0,56	-0,25	-0,13	0,04
Veränderung EPS in % *)	4,3%	133,3%	-144,6%	-48,0%	130,3%
Individuelles Vorstandsgehalt der Periode	0,6	0,6	0,5	0,5	0,4
Veränderung Vorstandsgehalt in %	25,7%	-0,9%	-6,2%	-4,1%	-14,3%

*) Nach Minderheitsanteilen

3. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Im Geschäftsjahr 2022 gab es keine Veränderungen in der Zusammensetzung des Aufsichtsrats.

3.a. Grundsätze

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten jährlich eine feste Vergütung in Höhe von EUR 15.000,- pro Mitglied, der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das 1,5 fache dieses Betrags.

Ferner erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats jährlich eine variable Vergütung, in Form einer Ergebnisbeteiligung in Höhe von 0,2 % des Konzernjahresüberschusses nach Ertragssteuern der MS Industrie-Gruppe. Der Konzernjahresüberschuss nach Ertragssteuern bestimmt sich nach dem durch den Abschlussprüfer geprüften und vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernabschluss für das betreffende Geschäftsjahr. Die variable Vergütung wird jeweils am Tag nach der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das jeweilige Geschäftsjahr entscheidet, fällig. Die variable Vergütung beträgt je Aufsichtsratsmitglied jährlich maximal EUR 10.000,00, für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats maximal das 1,5 fache des Betrags. Sie kann nicht negativ werden.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ferner Ersatz aller Auslagen, eine aufwandbezogene Vergütung in Höhe von EUR 1,00 je im Zusammenhang mit ihrer Aufsichtsrats Tätigkeit gefahrenen Kilometer sowie Ersatz der auf ihre Vergütung und Auslagen entfallenden Umsatzsteuer. Darüber hinaus werden die Mitglieder des Aufsichtsrats in die D&O Versicherung der Gesellschaft einbezogen.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig, ob die Vergütung seiner Mitglieder in einem angemessenen Verhältnis zu deren Aufgaben und der Lage der Gesellschaft steht. Hierzu führt der Aufsichtsrat einen horizontalen Marktvergleich durch. Abhängig vom Ergebnis der Vergleichsbetrachtung und der Bewertung durch den Aufsichtsrat kann dieser gemeinsam mit dem Vorstand der Hauptversammlung einen Vorschlag zur Anpassung der Vergütung des Aufsichtsrats vorlegen. Unabhängig davon beschließt die Hauptversammlung spätestens alle vier Jahre über die Vergütung des Aufsichtsrats einschließlich des zugrundeliegenden Vergütungssystems. Dabei ist auch ein die derzeitige Vergütung bestätigender Beschluss möglich.

Die Maximalvergütung für Mitglieder des Aufsichtsrats beträgt EUR 25.000,- pro Kalenderjahr, für den Aufsichtsratsvorsitzenden EUR 37.500,- pro Kalenderjahr.

Nach § 113 Abs. 3 AktG ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre über das Vergütungssystem und die Bestätigung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen. Dieser Beschluss erfolgte zuletzt im Geschäftsjahr 2021 für das Geschäftsjahr 2020. Das der Hauptversammlung vorgelegte System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wurde mit einer Mehrheit von 88,03 % der gültigen abgegebenen Stimmen beschlossen.

3.b. Geschäftsjahr 2022

Dem Aufsichtsrat der MS Industrie AG, München, gehörten im Geschäftsjahr 2022 folgende Damen und Herren an:

- Karl-Heinz Dommès (Vorsitzender), Unternehmensberater, Hausen am Tann,
- Reto A. Garzetti (stellvertretender Vorsitzender), Betriebswirt, Zürich, Schweiz,
- Silke Bader, Rechtsanwältin, München.

Die gewährten und geschuldeten Gesamtbezüge des Aufsichtsrats betragen in 2022 TEUR 55. Diese entfielen mit TEUR 23 auf Herrn Karl-Heinz Dommès, mit TEUR 16 auf Herrn Reto A. Garzetti und mit TEUR 16 auf Frau Silke Bader. In den aufgeführten Bezügen sind für die genannten Damen und Herren insgesamt variable Bezüge in Höhe von TEUR 0, bezogen auf das Vorjahr, sowie sonstige Bezüge in Höhe von insgesamt TEUR 2 enthalten.

Im Folgenden werden die den Aufsichtsratsmitgliedern „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile, mit Ausnahme der sonstigen Bezüge, gemäß § 162, Abs. 1, S. 1 AktG tabellarisch dargestellt:

Grundvergütung resultierend aus Geschäftsjahr					
2021		2022		Kumuliert	
				Aufwand 2022	
fix	variabel	fix	variabel	Grundvergütung	
Karl-Heinz Dommès	22.500,00	0,00	22.500,00	0,00	22.500,00
Reto A. Garzetti	15.000,00	0,00	15.000,00	0,00	15.000,00
Silke Bader	15.000,00	0,00	15.000,00	0,00	15.000,00
	52.500,00	0,00	52.500,00	0,00	52.500,00

Grundvergütung resultierend aus Geschäftsjahr in %					
2021		2022		Kumuliert	
				Aufwand 2022	
fix	variabel	fix	variabel	Grundvergütung	
Karl-Heinz Dommès	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	22.500,00
Reto A. Garzetti	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	15.000,00
Silke Bader	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	15.000,00
	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	52.500,00

Zum 31.12.2022 bestehen Nettoverbindlichkeiten aus Grundvergütungen in Höhe von TEUR 34:

31.12.22 Verbindlichkeit

	2021		2022		Kumuliert
	fix	variabel	fix	variabel	
Karl-Heinz Dommès	0,00	0,00	11.250,00	0,00	11.250,00
Reto A. Garzetti	0,00	0,00	15.000,00	0,00	15.000,00
Silke Bader	0,00	0,00	7.500,00	0,00	7.500,00
	0,00	0,00	33.750,00	0,00	33.750,00

3.c. Geschäftsjahr 2021

Dem Aufsichtsrat der MS Industrie AG, München, gehörten im Geschäftsjahr 2021 folgende Damen und Herren an:

- Karl-Heinz Dommès (Vorsitzender), Unternehmensberater, Hausen am Tann,
- Reto A. Garzetti (stellvertretender Vorsitzender), Betriebswirt, Zürich, Schweiz,
- Silke Bader, Rechtsanwältin, München.

Die gewährten und geschuldeten Gesamtbezüge des Aufsichtsrats betragen in 2021 TEUR 56. Diese entfielen mit TEUR 23 auf Herrn Karl-Heinz Dommès, mit TEUR 16 auf Herrn Reto A. Garzetti und mit TEUR 17 auf Frau Silke Bader. In den aufgeführten Bezügen sind für die genannten Damen und Herren insgesamt variable Bezüge in Höhe von TEUR 0, bezogen auf das Vorjahr, sowie sonstige Bezüge in Höhe von insgesamt TEUR 3 enthalten.

Im Folgenden werden die den Aufsichtsratsmitgliedern „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile, mit Ausnahme der sonstigen Bezüge, gemäß § 162, Abs. 1, S. 1 AktG tabellarisch dargestellt:

	Grundvergütung resultierend aus Geschäftsjahr				
	2020		2021		Kumuliert
	fix	variabel	fix	variabel	Aufwand 2021 Grundvergütung
Karl-Heinz Dommès	22.500,00	0,00	22.500,00	0,00	22.500,00
Reto A. Garzetti	7.787,67	0,00	15.000,00	0,00	15.000,00
Silke Bader	7.787,67	0,00	15.000,00	0,00	15.000,00
Walter Biland	7.212,33	0,00			0
Benjamin Mayer	7.212,33	0,00			0
	52.500,00	0,00	52.500,00	0,00	52.500,00

Grundvergütung resultierend aus Geschäftsjahr in %					
2020		2021		Kumuliert	
				Aufwand 2021	
fix	variabel	fix	variabel	Grundvergütung	
Karl-Heinz Dommes	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	22.500,00
Reto A. Garzetti	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	15.000,00
Silke Bader	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	15.000,00
Walter Biland	100,00%	0,00%			0
Benjamin Mayer	100,00%	0,00%			0
	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	52.500,00

3.d. Angaben gemäß § 162, Abs. 1, Satz 2, Nr. 2 AktG, Vertikaler Vergütungsvergleich

Siehe hierzu auch die allgemeinen Angaben und Beschreibungen der nachfolgenden Tabellen unter Punkt 2.k. oben.

Vergleich Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung

Werte in TEUR	2018	2019	2020	2021	2022
Aufwand für Löhne und Gehälter der Periode im Konzern	58.539	57.176	47.295	42.665	48.924
Sozialabgaben in der Periode	11.296	10.832	9.691	8.234	8.814
Total Löhne, Gehälter und Sozialabgaben der Periode	69.835	68.008	56.986	50.899	57.738
Festangestellte Arbeitnehmer nach Köpfen (Durchschnitt *)	1.222	1.152	942	730	787
Durchschnittlicher Personalaufwand pro Arbeitnehmer	57	59	60	70	73
Veränderung durchschnittlicher Personalaufwand in %	5,1%	3,3%	2,5%	15,3%	5,2%
Aufsichtsratsvergütung Karl-Heinz Dommes	37	37	38	23	23
Veränderung Aufsichtsratsvergütung in %	16,6%	0,8%	1,9%	-40,0%	0,0%
Aufsichtsratsvergütung Reto A. Garzetti	0	0	8	15	15
Veränderung Aufsichtsratsvergütung in %	0,0%	0,0%	0,0%	92,3%	0,0%
Aufsichtsratsvergütung Silke Bader	0	0	8	15	15
Veränderung Aufsichtsratsvergütung in %	0,0%	0,0%	0,0%	92,3%	0,0%
Aufsichtsratsvergütung Walter Biland	25	25	18	0	0
Veränderung Aufsichtsratsvergütung in %	5,0%	0,0%	-28,8%	0,0%	n/a
Aufsichtsratsvergütung Benjamin Mayer	25	25	18	0	0
Veränderung Aufsichtsratsvergütung in %	5,0%	0,0%	-28,8%	0,0%	n/a

*) Ohne Holding, Vorstände, Leiharbeitnehmer und Azubis, inklusive Mitarbeiter im Mutterschutz etc.

Vergleich Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
(Finanzkennzahlen MS Industrie AG, unkonsolidiert nach HGB)

Werte in TEUR	2018	2019	2020	2021	2022
Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag	4.991	10.550	-13.911	-5.752	-3.166
Veränderung Jahresergebnis in %	3,4%	111,4%	-231,9%	-58,7%	55,0%
Aufsichtsratsvergütung Karl-Heinz Dommès	37	37	38	23	23
Veränderung Aufsichtsratsvergütung in %	16,6%	0,8%	1,9%	-40,0%	0,0%
Aufsichtsratsvergütung Reto A. Garzetti	0	0	8	15	15
Veränderung Aufsichtsratsvergütung in %	0,0%	0,0%	0,0%	92,3%	0,0%
Aufsichtsratsvergütung Silke Bader	0	0	8	15	15
Veränderung Aufsichtsratsvergütung in %	0,0%	0,0%	0,0%	92,3%	0,0%
Aufsichtsratsvergütung Walter Biland	25	25	18	0	0
Veränderung Aufsichtsratsvergütung in %	5,0%	0,0%	-28,8%	-100,0%	n/a
Aufsichtsratsvergütung Benjamin Mayer	25	25	18	0	0
Veränderung Aufsichtsratsvergütung in %	5,0%	0,0%	-28,8%	-100,0%	n/a

Vergleich Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Ertragsentwicklung des Konzerns
(Finanzkennzahlen MS Industrie-Gruppe, konsolidiert nach IFRS)

Werte in Mio. EUR	2018	2019	2020	2021	2022
Umsatz	282,8	226,4	164,0	164,7	206,2
Veränderung Umsatz in %	12,8%	-19,9%	-27,6%	0,4%	25,2%
EBITDA	22,8	32,7	4,2	9,1	15,1
Veränderung EBITDA in %	3,6%	43,4%	-87,2%	116,7%	65,7%
EBIT	10,8	18,5	-9,2	-4,4	2,7
Veränderung EBIT in %	20,0%	71,3%	-149,7%	-52,2%	162,0%
Earnings After Taxes (EAT) *)	7,2	16,7	-7,5	-4,0	1,2
Veränderung EAT in %	2,9%	131,9%	-144,9%	-46,7%	129,4%
Earnings Per Share (EPS) (in €) *)	0,24	0,56	-0,25	-0,13	0,04
Veränderung EPS in % *)	4,3%	133,3%	-144,6%	-48,0%	130,3%
Aufsichtsratsvergütung Karl-Heinz Dommès	0,04	0,04	0,04	0,02	0,02
Veränderung Aufsichtsratsvergütung in %	16,6%	0,8%	1,9%	-40,0%	0,0%
Aufsichtsratsvergütung Reto A. Garzetti	0,00	0,00	0,01	0,02	0,02
Veränderung Aufsichtsratsvergütung in %	0,0%	0,0%	0,0%	92,3%	0,0%
Aufsichtsratsvergütung Silke Bader	0,00	0,00	0,01	0,02	0,02
Veränderung Aufsichtsratsvergütung in %	0,0%	0,0%	0,0%	92,3%	0,0%
Aufsichtsratsvergütung Walter Biland	0,03	0,03	0,02	0,00	0,00
Veränderung Aufsichtsratsvergütung in %	5,0%	0,0%	-28,8%	-100,0%	n/a
Aufsichtsratsvergütung Benjamin Mayer	0,03	0,03	0,02	0,00	0,00
Veränderung Aufsichtsratsvergütung in %	5,0%	0,0%	-28,8%	-100,0%	n/a

*) Nach Minderheitsanteilen

4. Sonstiges

Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung für Organmitglieder und bestimmte Mitarbeiter des MS Industrie-Konzerns. Sie wird jährlich abgeschlossen, beziehungsweise verlängert. Die Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass der Personenkreis bei Ausübung seiner Tätigkeit für Vermögensschaden in Anspruch genommen wird. In der Police für das Geschäftsjahr 2022 ist für die Mitglieder des Vorstands ein Selbstbehalt enthalten, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht.

München, den 24. April 2023

MS Industrie AG

Für den Vorstand

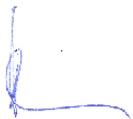


Dr. Andreas Aufschnaiter
(Sprecher des Vorstands)



Armin Distel

Für den Aufsichtsrat



Karl-Heinz Dommès
(Vorsitzender des Aufsichtsrats)

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die MS Industrie AG, München

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der MS Industrie AG, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 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 (08.2021))* 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 Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1)* angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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.

München, 28. April 2023

Ebner Stolz GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Josef Eberl
Wirtschaftsprüfer

Thorsten Sommerfeld
Wirtschaftsprüfer