

Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder (Tagesordnungspunkt 7)

A. Grundsätze

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

- **Förderung der Konzernstrategie**
Strategisches Kernziel der Vergütung ist die Herbeiführung profitablen und nachhaltigen Wachstums der Gesellschaft. Die variablen Vergütungsbestandteile sind sowohl auf die kurzfristige, als auch die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Somit werden durch die variablen Vergütungsbestandteile sowohl die Umsetzung der operativen, als auch die nachhaltige Entwicklung der strategischen Unternehmensziele der Gesellschaft gefördert. Mit den variablen Vergütungsbestandteilen werden Anreize für den Vorstand gesetzt im Sinne der Unternehmensstrategie, Aktionäre, Kunden und Mitarbeiter zu handeln.
- **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. Dabei wird ein klarer „Pay for Performance“ Ansatz verfolgt, um sicherzustellen, dass Leistungen über einem vorgegeben Zielniveau angemessen honoriert werden, während die variablen Vergütungskomponenten bei deutlichen Zielverfehlungen bis auf null reduziert werden können.
- **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.

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 dem Jahr 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.

C. Bestandteile des Vergütungssystems

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

a. Fixe Vergütung:

Die fixe Vergütung besteht aus einem fest vereinbarten, erfolgsunabhängigen Jahresbruttogrundgehalt in Höhe von EUR 294.000,-, das in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird.

b. Variable Vergütung:

Die variable Vergütung ist aufgeteilt in kurzfristige und langfristige Komponenten. Sie besteht aus einer jährlichen Tantieme, einer jährlichen qualitativen Erfolgskomponente und einer variablen Langfristkomponente.

Kurzfristige Komponente

Tantieme

Um die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie zu incentivieren, erhält der Vorstand eine auf die Performance des jeweiligen abgelaufenen Geschäftsjahres ausgerichtete Tantieme. Die Tantieme beträgt 2,5 % des Konzernergebnisses nach Zinsen und Steuern (EAT - Earnings After Tax). Die Tantieme entspricht circa 30 % des Jahreszieleinkommens. Die Wahl des EAT begründet sich aus der für Aktionäre und Analysten besonders relevanten Kennzahl „KGV“ (Kurs-Gewinnverhältnis) bei allen börsennotierten Unternehmen.

Das EAT kann als Berechnungsgrundlage für die Tantieme mit einstimmiger Feststellung des Aufsichtsrats aufgrund von außerordentlichen und/oder einmaligen Einflüssen und/oder wesentlichen Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr entsprechend erhöht oder vermindert werden. Die Tantieme kann in keinem Fall negativ werden. Die Tantieme ist 4 Wochen nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat auszuzahlen.

Qualitative Erfolgskomponente

Neben der finanziellen Zielerreichung soll auch die individuelle und kollektive Leistung des Vorstands honoriert werden. Die Kriterien zur Beurteilung des Vorstands werden vom Aufsichtsrat innerhalb der ersten 3 Monate des Geschäftsjahres festgelegt und können bspw. folgende Kriterien umfassen:

- individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds (bspw. Erreichung wichtiger strategischer Unternehmensziele oder die Realisierung von Schlüsselprojekten)
- Nachhaltigkeits-/ESG-Aspekte (bspw. aus den Bereichen Umwelt, Compliance, Mitarbeiterbelange, Unternehmenskultur): Aus dem Bereich Umwelt wird bspw. die Verbesserung der Energieeffizienz als Kriterium aufgenommen. Der Energiebedarf des Geschäftsfelds „Powertrain Technology Group“ soll immer mehr aus erneuerbaren Energien erfolgen. Zu diesem Zweck wird die im Jahr 2021 installierte Photovoltaikanlage am Standort Trossingen/Schura sukzessive erweitert. Zum jetzigen Zeitpunkt können bereits ca. 20 % des jährlichen Strombedarfs von der Gesellschaft selbst abgedeckt werden.

Die jährliche qualitative Erfolgskomponente beträgt EUR 50.000,- und kann um +/- 50 % (auch unter Berücksichtigung der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft) variieren. Falls der Anstellungsvertrag während des Geschäftsjahres endet, wird die qualitative Erfolgskomponente ggf. zeitanteilig gewährt.

Der Aufsichtsrat soll für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen (vor allem strategische Zielsetzungen) sowie in welchem Zusammenhang individuelle Ziele maßgebend sind.

Die finale Feststellung der qualitativen Erfolgskomponente erfolgt durch den Aufsichtsrat innerhalb von 4 Wochen nach der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft und wird anschließend ausbezahlt.

Langfristige Komponente

Um die Umsetzung der Unternehmensstrategie und die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern, soll der Vorstand entsprechend dem Deutschen Corporate Governance Kodex auch durch eine langfristige Komponente incentiviert sein. Dies ist einmal durch die wesentliche Beteiligung des Vorstands am Aktienkapital der Gesellschaft gewährleistet (die Vorstandsmitglieder halten unmittelbar ca. 8,5 % des Aktienkapitals der MS Industrie AG).

Darüber hinaus wird als ergänzende variable Langfristkomponente der Vergütung ein einmaliger pauschaler Betrag von EUR 50.000,- festgelegt, welcher nach Ablauf von 4 Geschäftsjahren zur Auszahlung kommt, sofern der durchschnittliche Aktienkurs der Gesellschaft (definiert als 38-Tage Durchschnitt der börsentäglichen Schlusskurse) mindestens 50 % über dem Durchschnittskurs zum 01.01.2023 liegt.

Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Verstößt der Vorstand vorsätzlich gegen eine wesentliche Sorgfaltspflicht nach § 93 AktG, eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht oder sonstige wesentliche Handlungsgrundsätze der Gesellschaft, kann der Aufsichtsrat die noch nicht ausbezahlten variablen Vergütungsbestandteile, welche für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, gewährt wurden, teilweise oder vollständig auf null reduzieren. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat unter den vorgenannten Voraussetzungen auch den Bruttobetrag der variablen Vergütungsbestandteile, welcher für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, bereits ausbezahlt wurden, nach seinem Ermessen teilweise oder vollständig zurückfordern.

c. 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; darüber hinausgehende Aufwendungen werden in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat erstattet
- 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.

D. Angemessenheitsvergleich

Für den sogenannten „Peer-Group-Vergleich“ (horizontale Prüfung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung zu anderen Unternehmen) hat der Aufsichtsrat 11 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 Gruppe (vertikale Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung) hat der Aufsichtsrat insbesondere die Entwicklung der Vergütung des obersten Führungskreises und der Belegschaft insgesamt herangezogen. Als oberer Führungskreis wurde die Geschäftsführeerebene der zum Konzern gehörenden Beteiligungen festgelegt.

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.

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 675.000,-. Diese Höchstgrenzen beziehen sich jeweils auf die Summe aller Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren.