

VERGÜTUNGSBERICHT 2025

MASTERFLEX GROUP
Connecting Values

Vergütungsbericht

Die transparente und verständliche Darstellung der Vorstandsvergütung ist für die Gesellschaft seit Jahren ein wesentliches Element guter Corporate Governance. Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 AktG werden die Vergütungen der Vorstandsmitglieder sowie des Aufsichtsrats der Masterflex SE für das Geschäftsjahr 2025 dargestellt und erläutert.

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems des Vorstands und des Vergütungsberichtes

Das aktuelle Vergütungssystem für die Vorstände der Masterflex Group wurde vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit § 87 Abs. 1, § 87a Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) beschlossen und von der Hauptversammlung am 12. Juni 2025 mit einer Mehrheit von 99,06 % des anwesenden Kapitals gebilligt. Der Vergütungsbericht des Geschäftsjahres 2024 wurde auf der Hauptversammlung vom 12. Juni 2025 mit einer Mehrheit von 99,34 % gebilligt. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Bei der Mandatierung externer Vergütungsexperten wird auf deren Unabhängigkeit geachtet.

Anwendung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2025

Im Vorgriff auf den Billigungsbeschluss der Hauptversammlung vom 19. Mai 2021 zu dem vom Aufsichtsrat beschlossenen Vergütungssystem des Vorstands wurden die Vorstandsverträge von Herrn Dr. Bastin und Herrn Mark Becks zum 01. Januar 2021 um weitere sechs Jahre im Sinne der SE-Verordnung unter Anwendung der Inhalte des neuen Systems bis zum 31. Dezember 2026 verlängert. Im Rahmen der Aufsichtsratssitzung vom 10.12.2024 wurden der Vertrag von Herrn Dr. Bastin bis zum 31.12.2028 und der Vertrag von Herrn Becks bis zum 31.12.2030 erneut verlängert, um die erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens und die Umsetzung der Strategie„Hero@Zero“ zu gewährleisten.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütungs-Bestandteile. Angemessen bedeutet in diesem Zusammenhang auch die grundsätzliche Orientierung an vergleichbaren Unternehmen in Deutschland, was jedoch mit Blick auf die Börsennotierung der Masterflex SE einerseits und deren Komplexität sowie internationaler Struktur andererseits keine feste Peer-Group als Vergleichsmaßstab umfasst. Die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder ist dabei differenziert und spiegelt die Verantwortungsbereiche wider.

Kriterien für die Angemessenheit der Vorstandsvergütung sind die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg, die Umsetzung der strategischen Ziele und die damit verbundenen, nachhaltigen Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die in der Gesellschaft gilt. Zu diesem Zweck analysiert der Aufsichtsrat die Vergütungsstruktur sowohl im horizontalen als auch vertikalen Vergleich.

Horizontaler Vergleich

Mit der alle zwei Jahre stattfindenden Überprüfung der Vergütungshöhen der Vorstandsmitglieder sowie der Berücksichtigung der Entwicklung in Größe und Struktur als vergleichbar angesehener Unternehmen im Zeitverlauf wird sichergestellt, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder im angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft steht. Ziel des Aufsichtsrats ist es, den Vorstandsmitgliedern innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen eine marktübliche und zugleich wettbewerbsfähige Vergütung anzubieten. Dabei ergibt sich jedoch immer auch die Schwierigkeit, dass wenige mittelständisch geprägte Unternehmen wie die Masterflex Group börsennotiert sind und damit entsprechend wenig vergleichbare Vergütungshöhen und -strukturen nachvollziehbar zur Verfügung stehen.

Vertikaler Vergleich

Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung insbesondere auch die unternehmensinterne Vergütungsstruktur in einem vertikalen Vergleich. Hierbei betrachtet der Aufsichtsrat die Relation der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises sowie der Belegschaft in Deutschland.

Bei der Masterflex SE stellt sich die Situation für das Jahr 2025 wie folgt dar:

Die empfangene Vergütung aller Mitarbeiter (ohne Azubis und Leihkräfte) beträgt im Jahr 2025 durchschnittlich 44,9 TEuro, die des Vorstands durchschnittlich 632 TEuro. Dies entspricht einem Faktor von 14,1 für die Vorstandsvergütung.

Im Vergleich zu den aktuellen Faktoren beispielsweise im DAX (andere Indizes-Faktoren sind bislang nicht öffentlich verfügbar), ist der Faktor von durchschnittlicher Vorstandsvergütung zu durchschnittlicher

Arbeitnehmervergütung bei der Masterflex SE in einem ausgewogenen Verhältnis. Im Durchschnitt des Jahres 2022 betrug die Vertikalität im DAX durchschnittlich Faktor 38 gemäß einer Studie der DSW.

Auch die Struktur des Unternehmens spielt eine wichtige Rolle bei der Definition und Festlegung der Vergütung. Die Masterflex SE ist mit ihrer historisch bedingten Kleinteiligkeit und vergleichsweise hohen Anzahl von Beteiligungsunternehmen, im direkten Vergleich mit vielen anderen Unternehmen in ähnlicher Umsatz- und Mitarbeitergröße, als durchaus komplexer zu definieren, wobei dann auch noch die zusätzlichen Anforderungen durch die Kapitalmarktorientierung zu erfüllen sind, was auf viele Mitbewerber nicht in gleicher Weise zutrifft.

Festlegung der Zielvereinbarungen

In Übereinstimmung mit dem geltenden Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat konkrete Zielvergütungen und damit verbunden individuelle Leistungskriterien für jedes Vorstandsmitglied festgelegt.

Die erfolgsbezogenen Komponenten – die Tantieme – enthalten Bestandteile mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage. Sie setzen damit langfristige Verhaltensanreize und richten die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung aus.

Weitergehende, aktienbasierte Anreizsysteme, wie etwa ein Aktienoptionsprogramm, bestehen bei der Gesellschaft nicht. Dies begründet sich nicht zuletzt aus dem Umstand, dass der Vorstand schon signifikant am Unternehmen beteiligt ist und deshalb auch keinen zusätzlichen Anreiz hat.

Bei den Zielen für die variablen Vergütungselemente achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Vergütung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist.

Die Angemessenheit der Vergütungsstruktur wurde zuletzt im Zuge der Erarbeitung des Vergütungssystems durch den Aufsichtsrat geprüft.

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat, das in § 15 der Satzung geregelt ist und schon einige Jahre so besteht, wurde von der Hauptversammlung am 12. Juni 2025 mit einer Mehrheit von 99,95 % des anwesenden Kapitals gebilligt.

Anwendung des Aufsichtsratsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2025

Das gegenüber den Vorjahren in der Systematik unveränderte Vergütungssystem für den Aufsichtsrat kam gemäß den Vorgaben von § 15 der Satzung im Geschäftsjahr 2025 zur Anwendung. In der Hauptversammlung vom 12. Juni 2025 wurde die Änderung von § 15 der Satzung betreffend die Vergütung des Aufsichtsrats sowie über die Bestätigung der Aufsichtsratsvergütung (§ 113 Abs. 3 S. 1 AktG) mit jeweils einer Mehrheit von 99,95 % der Stimmen beschlossen.

Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

Überblick über die Ausgestaltung des Vergütungssystems des Vorstands

Das Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes und orientiert sich in weiten Teilen an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die Vorstandsvergütung ist auf die Förderung und Unterstützung einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Masterflex Group ausgerichtet. Nachhaltiges Handeln ist integraler Bestandteil der Strategie und sichert die gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit der Masterflex Group. Die Ansprüche für nachhaltiges Handeln werden durch die Definition quantitativer und qualitativer Ziele für das Vorstandsgremium reflektiert.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Dabei umfasst die feste, erfolgsunabhängige Vergütung die Grundvergütung und Sachbezüge. Die festen Vergütungsbestandteile entsprechen derzeit bei den Vorstandsmitgliedern etwa 65 % der Gesamt-Zielvergütung. Variabel und somit erfolgsabhängig werden die kurzfristige variable Barvergütung (Short Term Incentive = STI) sowie die langfristige variable Barvergütung (Long Term Incentive = LTI) gewährt. Diese entsprechen bei den Vorstandsmitgliedern zusammen etwa 35 % der Zielvergütung. Die variablen Vergütungsbestandteile werden vor jedem Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat mit adäquaten und performanceorientierten Zielen hinterlegt, welche die langfristige Umsetzung der Unternehmensstrategie einschließen und deren Erreichungsgrad die Höhe der tatsächlichen Auszahlung bestimmt. Die mögliche Gesamtvergütung ist dabei für jedes Vorstandsmitglied auf einen maximalen Betrag begrenzt (die maximale Gesamtvergütung).

Des Weiteren regelt das Vergütungssystem, ob und welche Zahlungen im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit erfolgen können. Eine Überprüfung der Gesamthöhe sowie der Parameter findet regelmäßig alle zwei Jahre statt.

Die nachfolgende Tabelle bietet einen Gesamtüberblick zu den Vergütungsbestandteilen und deren grundsätzlichen Ausgestaltung. Die konkreten Zielsetzungen für das Geschäftsjahr 2025 werden im Vergütungsbericht weiter erläutert.

Vergütungsbestandteile	Vorstandsvorsitzender	Finanzvorstand
Erfolgsunabhängige Vergütung		
Festvergütung	440 T€	310 T€
Nebenleistungen	Dienstwagen, Berufsunfähigkeitsversicherung, Unfallversicherung Zuschuss Sozialversicherungen in Höhe Arbeitgeberanteil D&O-Versicherung	
Erfolgsabhängige Vergütung gesamt		
Gesamt-Tantieme bei 100% Zielerreichung	240 T€	160 T€
Unter-/Obergrenze (0% bis max. 100 bzw. 150%) [1]	0 T€ - 300 T€	0 T€ - 200 T€
bestehend aus 5 Einzelzielen:	1. Markt und Wettbewerb, strategische Entwicklung 2. Unternehmens- und Konzernplanung 3. EPS 4. Nachhaltigkeit, CSR und Compliance 5. Persönliche Leistung	
Berechtigungs- und Auszahlungsstruktur der erfolgsabhängigen Vergütung:		
Ziele 1, 4 und 5 überwiegend qualitativ	min. 0 % - max. 100 % erreichbar	
Ziele 2 und 3 rein quantitativ	min. 0 % - max. 150 % erreichbar	
davon A. Einjährige erfolgsanhängige Vergütung		
Jährliche Tantieme bei 100% Zielerreichung	156 T€	104 T€
Unter-/Obergrenze (0% bis max. 100% bzw. 150%) [1]	0 T€ - 195T€	0 T€ - 130 T€
davon B. Long-Term-Incentive (3 Jahre)		
Langfristige Tantieme bei 100% Zielerreichung	84 T€	56 T€
Unter-/Obergrenze (0% bis max. 100 bzw. 150%) [1]	0 T€ - 105 T€	0 T€ - 70 T€
Betriebliche Altersvorsorge	Keine	Keine
Sonstige Vergütungsregelungen		
Gesamt-Cap der Vergütung (die Maximalvergütung)	850 T€	600 T€
Übergangsgeld	Ein Jahresfestgehalt	
Wettbewerbsverbot	90% des letzten Jahresgehaltes	
Abfindung bei Kontrollwechsel (Change of control)	max. 1,5 Jahresgehälter	
Abfindungs-Cap bei Verlassen des Unternehmens	zwei Jahresvergütungen	
Clawback-Regelung	Keine	Keine
Sondervergütung [2]	50 T€	50 T€

[1] Absoluter Betrag der Obergrenze abhängig von der Gewichtung der quantitativen zu den qualitativen Ziele (hier 50% qualitative und 50% quantitative Ziele)

[2] nur in besonders begründbaren Ausnahmefällen relevant

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Festvergütung

Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich in gleichen Teilbeträgen gezahlt. Die aktuelle jährliche Festvergütung für das Geschäftsjahr 2025 beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 440.000 Euro und für den Finanzvorstand 310.000 Euro.

Nebenleistungen

Die Gesellschaft gewährt den Vorstandsmitgliedern für die Dauer des Dienstvertrages einen Zuschuss zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung in Höhe des Arbeitgeberanteils, wie er bei einer gesetzlichen Sozialversicherungspflicht innerhalb der jeweiligen gesetzlichen Beitragsbemessungshöchstgrenze des Vorstandsmitglieds bestünde, höchstens jedoch in Höhe der Hälfte des Betrages, welchen das Vorstandsmitglied für seine Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung aufwendet.

Die Gesellschaft stellt den Vorstandsmitgliedern für ihre Tätigkeit ein angemessenes Firmenfahrzeug für geschäftliche Zwecke zur Verfügung. Das Firmenfahrzeug darf von dem Vorstandsmitglied auch für private Zwecke genutzt werden. Die für diesen Sachbezug anfallenden Steuern trägt das Vorstandsmitglied selbst.

Die Gesellschaft hat für die Vorstandsmitglieder eine angemessene Unfallversicherung abgeschlossen und erstattet zudem die Beiträge für eine Berufsunfähigkeitsversicherung zugunsten des jeweiligen Vorstandsmitglieds mit einer monatlichen Leistung, die maximal 80 % des letzten vertraglich vereinbarten Nettoentgeltes aus der Fixvergütung abdeckt.

Die Gesellschaft hat für das Vorstandsgremium eine D&O-Versicherung mit einem angemessenen Selbstbehalt von mindestens 10 % eines durch das Vorstandsmitglied zu vertretenden Schadens, der bis absolut maximal den jeweiligen 1,5-fachen Betrag einer vereinbarten Festvergütung beträgt, abgeschlossen.

Altersvorsorge- und Pensionszusagen

Der Vorstand der Masterflex SE erhält keinerlei Pensionszusagen oder sonstige Altersvorsorgezusagen. Der Vorstand der Masterflex SE regelt seine jeweilige Altersvorsorge vollständig selbst.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Struktur der erfolgsabhängigen Vergütung

Die Höhe der erfolgsabhängigen Vergütung richtet sich nach dem Grad des Erreichens der für die nachhaltige Unternehmensentwicklung anhand der Planung festgelegten quantitativen und qualitativen Beurteilungsparameter mit einem kurzfristigen (12 Monate - abgelaufenes Geschäftsjahr) sowie einem mehrjährigen Betrachtungszeitraum (36 Monate).

Die quantitativen und qualitativen Parameter für die Ermittlung des Erreichens der erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile sowie der jeweiligen Vergütungshöhe werden für das jeweilige Geschäftsjahr vom Aufsichtsrat auf Basis der kurz-, mittel- und langfristigen Planung des Vorstands festgelegt und bei relevanten Abweichungen oder veränderten Rahmenbedingungen ggfs. angemessen angepasst. Die erfolgsabhängige Vergütung trägt damit zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei, indem sie die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie anhand der festgelegten Erfolgsziele konkretisiert und bei entsprechender Umsetzung honoriert. Die Beurteilung des Erfolgs basiert auf finanziellen, strategischen und nachhaltigen Leistungskriterien.

Ergebnismindernde Sonderfaktoren, die dem Aufsichtsrat bekannt sind und durch ihn genehmigt wurden, bleiben bei einer Feststellung der Erreichung der Ziele im Rahmen der festgelegten Beurteilungsparameter bei den quantitativen Zielparametern außer Betracht. Hierzu gehören u. a. außerplanmäßige Investitionsmaßnahmen oder Finanzierungskosten für Akquisitionen. In gleicher Weise außer Betracht bleiben ergebniserhöhende Sonderfaktoren, wie u. a. außerordentliche Erträge aufgrund von Veräußerungen von Beteiligungen.

Im Falle der Erkrankung oder sonstiger unverschuldeter Verhinderung des Vorstandsmitglieds für die Dauer von mehr als sechs Monaten wird die Tantieme nur für die ersten sechs Monate von Beginn der Krankheit an gezahlt, und zwar anteilig in Höhe von jeweils 1/12 pro Monat. Nach Wiederaufnahme der Tätigkeit besteht der Tantiemeanspruch für das laufende Geschäftsjahr zeitanteilig nach den restlichen vollen Monaten der Mitarbeit.

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, im Falle besonderer und nicht den Gegenstand vorheriger Planungen bildender Leistungen eines Vorstandsmitglieds eine Sondertantieme von bis zu 50.000 Euro zu gewähren, was einer gesonderten Beschlussfassung und Begründung durch den Aufsichtsrat bedarf.

Short-Term-Incentive

Die jährliche Maximalvergütung, die auf erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile entfällt, wird zu 65 % nach Abschluss eines Geschäftsjahres als Short-Term-Incentive ausgezahlt. Für den Vorstandsvorsitzenden wurde eine Zieltantieme durch den Aufsichtsrat in Höhe von 156.000 Euro festgelegt. Für den Finanzvorstand gilt eine Zieltantieme in Höhe von 104.000 Euro als vereinbart. Die Maximalvergütung für den Short-Term-Incentive (STI) ist für die qualitativen Ziele bei 100 % und bei den quantitativen Zielen bei 150 % gedeckelt. Dies bedeutet in der derzeitigen Gewichtung eine Deckelung über alle Parameter bei 125 %. Dies entspricht 195 TEuro für den Vorstandsvorsitzenden und 130 TEuro für den Finanzvorstand.

Long-Term-Incentive

35 % der maximalen erfolgsabhängigen Gesamtvergütung werden langfristig angespart. Die Auszahlung der angesparten Vergütungsbestandteile (LTI) erfolgt erst im dritten Jahr nach Entstehung des Vergütungsanspruches mit der in diesem Jahr dann anfallenden und auszuzahlenden kurzfristigen Tantieme (STI).

Sollten die der Tantiemegewährung (LTI) zugrundeliegenden Parameter der Beurteilungskriterien in den zwei Folgejahren nach der Tantiemeermittlung in einzelnen Jahren wesentlich von den ursprünglichen Beurteilungsparametern zum Gewährungszeitpunkt abweichen, was der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen zum Zeitpunkt der Festlegung des Tantiemeanspruchs für die jeweils der Gewährung des LTI nachfolgenden Geschäftsjahre überprüft und feststellt, reduziert sich die bis dahin angesparte Tantieme in Bezug auf eine jeweils festgestellte negative Abweichung in einem nachfolgenden Geschäftsjahr, während diese bei Übererfüllung auf maximal bis zu 150 % Zielerreichung bei den quantitativen Zielen ansteigen kann (Jahresscheibenbetrachtung der Erfüllungsgrade). Bei der Beurteilung der Zielerreichung werden außergewöhnliche, kurzfristige Entwicklungen weder erhöhend noch vermindernd berücksichtigt.

Für den Vorstandsvorsitzenden wurde eine langfristige Zieltantieme durch den Aufsichtsrat in Höhe von 84.000 Euro festgelegt. Für den Finanzvorstand gilt eine Zieltantieme in Höhe von 56.000 Euro als vereinbart. Die Maximalvergütung für den Long-Term-Incentive (LTI) ist für die qualitativen Ziele bei 100 % und bei den quantitativen Zielen bei 150 % gedeckelt. Dies bedeutet in der derzeitigen Gewichtung eine Deckelung über alle Parameter bei 125 %. Dies entspricht 105 TEuro für den Vorstandsvorsitzenden und 70 TEuro für den Finanzvorstand.

Beurteilungsparameter der Tantiemegewährung

Die Tantieme für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr wird auf der Grundlage sowohl von qualitativen Beurteilungsparametern, wie die Markt- und Wettbewerbsentwicklungen, die vom Vorstand definierten und umgesetzten strategischen Meilensteine, die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen und die persönliche Leistung des Vorstands, als auch auf der Grundlage von quantitativen Beurteilungsparametern, wie die Erfüllung der Unternehmens- und Konzernplanung, die Entwicklung der Finanzierungs- und Eigenkapitalstruktur der Gesellschaft und des Konzerns und Earnings per share (EPS), durch den Aufsichtsrat festgelegt. Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien und der Zielwerte für die Leistungskriterien ist ausgeschlossen.

Für das Geschäftsjahr 2025 legte der Aufsichtsrat nachfolgende quantitative und qualitative Ziele für das Vorstandsgremium fest:

Strategische Weiterentwicklung

Die Ziele zur strategischen Weiterentwicklung der Masterflex Group werden an der Strategie Hero@Zero ausgerichtet.

Für das Geschäftsjahr 2025 legte der Aufsichtsrat einen Schwerpunkt in der Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie in Richtung 200 Mio. Euro Umsatz inklusive einer dazugehörigen Akquisitions- und Finanzierungsstrategie.

Im Sinne der langfristigen und nachhaltigen Ausrichtung des Unternehmenserfolges wird die „Strategische Weiterentwicklung“ der Gesellschaft bei der Gesamtzielerreichung mit einem Faktor in Höhe von 30 % gewichtet.

Unternehmens- und Konzernplanung

Die Ziele zur Unternehmens- und Konzernplanung sind an das Erreichen der im Geschäftsbericht 2024 für 2025 veröffentlichten Prognose geknüpft. Das Erreichen der Umsatzprognose wird bei der Gesamtzielerreichung mit 10 % bewertet. Die EBIT-Prognose fließt bei der Gesamtzielerreichung mit einer Gewichtung von 30 % ein.

Ziele 2025	Floor/"0 %" Zielerreichung	100 % Zielerreichung	150 % Zielerreichung	Ist Geschäftsjahr 2025
Umsatz (in Mio. €)	≤100,0	106,0	≥110,0	102,6
operatives EBIT (in %)	≤11,5%	12,5%	≥13,5%	13,6%

Earnings per share

Als quantitatives Ziel legte der Aufsichtsrat die Steigerung des Shareholder Values fest, die in der Messgröße Earnings per share ausgewiesen und in der Gesamtzielerreichung mit einem Faktor von 10 % berücksichtigt wird.

Ziele 2025	Floor/"0 %" Zielerreichung	100 % Zielerreichung	150 % Zielerreichung	Ist Geschäftsjahr 2025
Earnings per share (in €)	≤0,77	0,85	≥0,95	0,91

Corporate Social Responsibility

Corporate Social Responsibility ist ein wichtiger Faktor, der neben regulatorischen Aspekten auch die Kultur im Unternehmen bis hin zur Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Geschäftsverkehr betrifft. Die Ausgestaltung eines ganzheitlichen Corporate Social Responsibility Konzeptes fließt in die Gesamtzielerreichung mit einer Gewichtung von 10 % ein. Im Geschäftsjahr 2025 lag der Fokus auf den gesetzlich erforderlichen Anpassungen des bestehenden Compliance-Management-Systems sowie dem weiteren Ausbau der Nachhaltigkeitsstrategie sowie den regulatorischen Anforderungen im Sinne der EU-Taxonomie und der CSRD.

Persönliche Leistungen der Vorstände

In Abhängigkeit der aktuellen unternehmerischen Herausforderungen wird jedes Vorstandmitglied auch nach seinem persönlichen Einsatz bewertet. Für das Geschäftsjahr 2025 waren dies die Herausforderungen mit der konjunkturellen Entwicklung, die Definition und Umsetzung der Strategie Hero@Zero, die Digitalisierung der Prozesse durch den Einsatz von künstlicher Intelligenz sowie Umsetzung regulatorischer Anforderungen. Die persönlichen Ziele der Vorstände werden bei der Gesamtzielerreichung mit 10 % gewichtet.

Weitere vergütungsrelevante Vereinbarungen

Vertragslaufzeiten und Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Bei einer erstmaligen Bestellung zum Vorstand betragen die Bestelldauer und die Dauer des Vorstandsdienstvertrags in der Regel drei Jahre. Bei Wiederbestellungen bzw. bei einer Verlängerung der Amtszeit liegt die Höchstdauer des Vorstandsdienstvertrags bei sechs Jahren, da es sich bei der Masterflex um eine SE handelt. Bei Vertragsbeendigung vor Ablauf der Bestellperiode auf Veranlassung des Unternehmens, außer bei Kündigung aus wichtigem Grund, werden die Zusagen aus den Vorstandsdienstverträgen bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens erfüllt.

Die Auszahlung der variablen Vergütungskomponenten erfolgt in diesem Fall unter Zugrundelegung eines durchschnittlichen Zielerreichungsgrades aus den letzten drei Jahren vor Ausscheiden des Vorstandsmitglieds zu den ursprünglich vereinbarten Zeitpunkten und Bedingungen, eine vorzeitige Auszahlung der variablen Vergütungskomponenten erfolgt nicht.

Entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex ist in den Vorstandsdienstverträgen die Regelung enthalten, dass Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des jeweiligen Vorstandsvertrags vergütet wird.

Kontrollwechsel

Zur Sicherstellung ihrer Unabhängigkeit haben die Vorstandsmitglieder im Fall eines Kontrollwechsels im Sinne des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes (WpÜG) unter engen Voraussetzungen ebenfalls Anspruch auf eine Abfindung.

Im Falle eines Kontrollwechsels nach Abschluss dieses Vertrages hat das Vorstandsmitglied ein einmaliges Sonderkündigungsrecht, den Dienstvertrag mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Monatsende zu kündigen und sein Amt zum Kündigungstermin niederzulegen. Er hat bei Ausübung des Sonderkündigungsrechts Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Das Sonderkündigungsrecht kann nur innerhalb von drei Monaten nachdem dem Vorstandsmitglied der Kontrollwechsel bekannt geworden ist, ausgeübt werden.

Ein Kontrollwechsel liegt vor, wenn ein Dritter oder mehrere gemeinsam handelnde Dritte im Sinne des WpÜG mehr als 30 % der Aktien an der SE erwerben oder die Stellung von dem Vorstandsmitglied als Vorstand mehr als nur unwesentlich berührt wird und dies mit einem Wechsel im Aktionärskreis von mindestens 25 % der stimmberechtigten Aktien in einem zeitlichen Zusammenhang steht.

Die Abfindung wird auf insgesamt eineinhalb Jahresgehälter, maximal jedoch den bei Ausscheiden noch bestehenden Gesamtvergütungsanspruch für die Restlaufzeit des Vertrages begrenzt. Der Abfindungsanspruch wird mit Beendigung des Anstellungsverhältnisses zur Auszahlung fällig.

Ein Anspruch auf Gewährung einer Abfindung nach vorstehendem Absatz besteht nicht, wenn das Vertragsverhältnis, auch unabhängig vom Eintritt des Kontrollwechsels, innerhalb der nächsten sechs Monate automatisch geendet hätte, etwa durch Ablauf einer Befristung oder durch Erreichen der Altersgrenze oder eine schon ausgesprochene, begründete Beendigungskündigung seitens der Gesellschaft.

Ausgleichszahlung / Übergangsgeld bei Vertragsende

Wird der Vertrag mit dem Vorstandsmitglied nicht verlängert oder unmittelbar nach einer Verlängerung unverschuldet wieder beendet, so hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf ein einmaliges, mit der Beendigung des Dienstvertrages fälliges Übergangsgeld in Höhe der Fixvergütung für die Dauer von 12 Monaten, wobei nach Ablauf von sechs Monaten auf dieses eine Anrechnung etwaiger dann erworbener anderweitiger Bezüge erfolgt.

Karenzentschädigung für Wettbewerbsverbot

Da es dem Vorstandsmitglied untersagt ist, für die Dauer von 12 Monaten nach Beendigung des Dienstvertrages für Unternehmen tätig zu sein, die im Geschäftsfeld Schläuche und Verbindungssysteme tätig sind oder sich in direktem Wettbewerb mit der Gesellschaft befinden, ist eine Karenzentschädigung vereinbart.

Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots zahlt die Gesellschaft an das Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung in Höhe von 90 % des letzten Jahresfestgehaltes. Eine Anrechnung anderweitiger Einkünfte erfolgt nicht.

Die Gesellschaft ist jedoch berechtigt, vor Beendigung des Dienstverhältnisses durch schriftliche Erklärung auf das Wettbewerbsverbot mit der Wirkung zu verzichten, dass sie mit dem Ablauf von zwölf Monaten seit der Erklärung von der Verpflichtung zur Zahlung der Entschädigung frei wird. Die Verzichtserklärung muss spätestens neun Monate vor Ablauf des Vertrages erfolgen.

Verletzt das Vorstandsmitglied die Wettbewerbsvereinbarung, kann die Gesellschaft eine Vertragsstrafe für jeden Fall der Zuwiderhandlung verlangen. Die Geltendmachung eines weitergehenden Schadens bleibt davon unberührt. Während der Dauer des Verstoßes entfällt zudem der Anspruch auf Zahlung der Karenzentschädigung. Das Wettbewerbsverbot gilt räumlich für die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union.

Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Mit der Vergütung für den Vorstand ist auch eine etwaige Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds bei verbundenen Unternehmen und Tochtergesellschaften grundsätzlich abgegolten. „Verbundene Unternehmen“ sind alle gemäß § 15 AktG verbundenen und solche Unternehmen, an denen die Masterflex SE mit mindestens 25 % beteiligt ist. Sofern Vorstandsmitglieder für die Wahrnehmung von Mandaten in diesen Gesellschaften Bezüge von den betreffenden Gesellschaften erhalten, werden diese auf die Vergütung angerechnet.

Der Aufsichtsrat der Masterflex SE begrüßt es ausdrücklich, wenn die Mitglieder des Vorstands auch in angemessenem Umfang Aufsichtsmandate, bspw. in Form von Aufsichtsrats- oder Beiratsmandaten, bei Unternehmen außerhalb der Masterflex Group wahrnehmen. Diese externe Mandatsübernahme trägt regelmäßig zur Weiterentwicklung des Vorstands und zum kreativen Gedankenaustausch bei anspruchsvollen operativen und strategischen Fragestellungen mit Führungspersönlichkeiten anderer Unternehmen bei, wie sie typischerweise in konventionellen Weiterbildungen und anderen Unternehmernetzwerken nicht bzw. kaum ebenbürtig erlangt werden können.

Selbstverständlich haben derartige externe Mandate im Einklang mit dem Aktiengesetz, den Masterflex-internen Richtlinien und dem DCGK zu stehen. Insbesondere sollen die Vorstandsmitglieder keine Vorsitzenden-Mandate in konzernexternen Gesellschaften übernehmen. Interessenskonflikte sind auszuschließen. Die Mitglieder des Vorstands der Masterflex SE sind verpflichtet, diese Regeln bei der Mandatsauswahl einzuhalten und den Aufsichtsrat vor der Mandatsübernahme hierüber zu informieren und dessen Zustimmung einzuholen.

Die für die Übernahme von konzernfremden Aufsichtsratsmandaten gezahlten Vergütungen werden nicht auf die Vergütung des Vorstandsmitglieds bei der Masterflex SE angerechnet.

Sondervergütung

Der Aufsichtsrat kann in von ihm sowohl festzustellenden als auch zu begründenden Ausnahmefällen Vorstandsmitgliedern in Übereinstimmung mit der Empfehlung G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex eine Sondertantieme nach pflichtgemäßem Ermessen gewähren. Die Sondertantieme ist limitiert. Sie fällt auch unter die Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG als absolute Obergrenze der Gesamtvergütung. Eine solche Sondertantieme wurde in den vergangenen Jahren und auch im Geschäftsjahr 2025 nicht gewährt.

Sonstiges

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend und in begründeten Ausnahmefällen von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Masterflex SE notwendig ist. Eine Abweichung von dem Vergütungssystem unter den genannten Umständen ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind die Leistungskriterien der Tantieme und die zeitweilige Übernahme von Aufwendungen für außergewöhnliche Leistungen und Nebenleistungen. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vormaligen Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren. Eine Abweichung in diesem Sinne hat es im Geschäftsjahr nicht gegeben.

Jeglicher Abfindungsanspruch entfällt, wenn die Gesellschaft das Dienstverhältnis wirksam außerordentlich aus wichtigem Grund kündigt.

Individualisierte Offenlegung der Vorstandsvergütung

Im Geschäftsjahr 2025 gewährte Vorstandsvergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt die im Geschäftsjahr 2025 an die Vorstandsmitglieder der Masterflex ausbezahlten Vergütungsbestandteile dar, die sich neben der zugesagten Festvergütung und Nebenleistungen aus variablen Vergütungskomponenten zusammensetzen. Die variablen Vergütungsbestandteile (STI und LTI) für die Geschäftsjahre 2022 und 2024 wurden im März 2025 ausgezahlt.

	Dr. Andreas Bastin Vorstandsvorsitzender				Mark Becks Finanzvorstand			
	2025 gewährt in T€	2025 gewährt in %	2025 Minimum in T€	2025 Maximum in T€	2025 gewährt in T€	2025 gewährt in %	2025 Minimum in T€	2025 Maximum in T€
Festvergütung	440		440	440	310		310	310
Nebenleistungen	52		52	52	48		48	48
Summe Festvergütung gewährt	492	66%	492	492	358	68%	358	358
Einjährige variable Vergütung (STI) aus 2024	148		0	195	99		0	130
Mehrjährige variable Vergütung (LTI) aus 2022	100		0	105	67		0	70
Summe variable Vergütung gewährt	248	34%	0	300	166	32%	0	200
Gesamtvergütung gewährt	740	100%	492	792	524	100%	358	558

Die Zielerreichung, die Gewichtung der jeweiligen Ziele sowie die Aufgliederung der variablen Vergütungsbestandteile nach kurzfristigen und langfristigen Tantiemebestandteilen für das Geschäftsjahr 2024, welche im März 2025 zur Auszahlung kamen, werden in nachfolgender Tabelle offengelegt.

Dr. Andreas Bastin

	Gewichtung	0 %	100 %	150 %	Ist	erreicht	Cap	Tantieme (€)	Zielerreichung 2024 (€)
Markt und Wettbewerb	30%				erreicht	90%	100%	240.000	64.800
Unternehmensplanung									
Umsatzziel (in Mio. €)	10%	100,0	106,0	110,0	98,1	0%	150%	240.000	0
EBIT-Ziel (in %)	30%	11,0%	12,5%	13,5%	13,0%	125%	150%	240.000	90.000
Aktie/EPS (in €)	10%	0,77	0,85	0,95	0,86	105%	150%	240.000	25.200
Nachhaltigkeit/ CSR/Compliance	10%				erreicht	100%	100%	240.000	24.000
Persönliche Leistung	10%				erreicht	100%	100%	240.000	24.000
	100%								**228.000**
davon kurzfristig zur Auszahlung								65%	148.200
davon zurückzustellen								35%	79.800

Mark Becks

	Gewich-tung	0 %	100 %	150 %	Ist	erreicht	Cap	Tantieme (€)	Zielerreichung 2024 (€)
Markt und Wettbewerb	30%				erreicht	90%	100%	160.000	43.200
Unternehmensplanung									
Umsatzziel (in Mio. €)	10%	100,0	106,0	110,0	98,1	0%	150%	160.000	0
EBIT-Ziel (in %)	30%	11,0%	12,5%	13,5%	13,0%	125%	150%	160.000	60.000
Aktie/EPS (in €)	10%	0,77	0,85	0,95	0,86	105%	150%	160.000	16.800
Nachhaltigkeit/ CSR/Compliance	10%				erreicht	100%	100%	160.000	16.000
Persönliche Leistung	10%				erreicht	100%	100%	160.000	16.000
	100%								**152.000**
davon kurzfristig zur Auszahlung								65%	98.800
davon zurückzustellen								35%	53.200

Im Geschäftsjahr 2025 kam auch der langfristige Vergütungsbestandteil aus der Tantiemevereinbarung des Geschäftsjahres 2022 zur Auszahlung. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung wurde bereits im Geschäftsjahr 2022 zugeteilt. Die Auszahlung erfolgte erst nach einer Halteperiode von weiteren zwei Jahren. In der Tantiemevereinbarung 2022 wurden auch die Ziele für die Jahre 2023 und 2024 festgelegt. Für die jeweiligen Jahre wurde überprüft, ob die Ziele eingehalten wurden. Daraus ergab sich ein Durchschnittswert der Zielerfüllung für die drei Geschäftsjahre 2022 bis 2024, der dann zur Auszahlung kam.

Die nachfolgende Tabelle legt die Zielerreichung der langfristigen variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2022 offen:

Dr. Andreas Bastin

	Gewichtung	Zielerreichung		
		2022	2023	2024
Markt und Wettbewerb	30%	100%	100%	100%
Unternehmensplanung				
Umsatzziel	10%	150%	150%	5%
EBIT-Ziel	30%	150%	150%	150%
Aktie/EPS	10%	150%	150%	110%
Nachhaltigkeit/CSR/Compliance	10%	100%	100%	100%
Persönliche Leistung	10%	100%	100%	100%
Durchschnitt je Jahr		125%	125%	107%
Gesamtdurchschnitt		119%		
Zielbonus (€)		84.000,00		
Auszahlung (€)		99.820,00		

Mark Becks

	Gewichtung	Zielerreichung		
		2022	2023	2024
Markt und Wettbewerb	30%	100%	100%	100%
Unternehmensplanung				
Umsatzziel	10%	150%	150%	5%
EBIT-Ziel	30%	150%	150%	150%
Aktie/EPS	10%	150%	150%	110%
Nachhaltigkeit/CSR/Compliance	10%	100%	100%	100%
Persönliche Leistung	10%	100%	100%	100%
Durchschnitt je Jahr		125%	125%	107%
Gesamtdurchschnitt		119%		
Zielbonus (€)		56.000,00		
Auszahlung (€)		66.547,00		

Einhaltung der Maximalvergütung

Neben der Begrenzung der variablen Vergütungskomponenten hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, welche die zufließende Vergütung, die für ein Geschäftsjahr gewährt wird, begrenzt. Diese Maximalvergütung umfasst die Grundvergütung, Nebenleistungen, die Altersversorgung und Auszahlungen aus dem STI und LTI sowie eine etwaige Sondertantieme.

Die Auszahlungen aus dem STI und LTI sind für quantitative Ziele bei 150 % gedeckelt, während die Zielerreichung der qualitativen Ziele 100 % nicht überschreiten kann.

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Vorstand die Maximalvergütung unterschritten. Die Maximalvergütung für die Mitglieder des Vorstands stellt sich wie folgt dar:

Mitglieder des Vorstands	IST-Vergütung Geschäftsjahr 2025	Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG
Dr. Andreas Bastin	740 T€	850 T€
Mark Becks	524 T€	600 T€

Geschuldete Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2025

Auf Basis des am 12. Juni 2025 gebilligten Vergütungssystems und der darin vereinbarten variablen Vergütungsbestandteile wurde die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2025 für die Vorstände der Masterflex wie folgt zurückgestellt (auf Basis der im Januar vorliegenden Prognose):

Dr. Andreas Bastin

	Gewichtung	Zielerreichung	Cap	Tantieme (€)	Zielerreichung 2025 (€)
Markt und Wettbewerb	30%	erreicht	100%	240.000	72.000
Unternehmensplanung					
Umsatzziel	10%	42%	150%	240.000	10.000
EBIT-Ziel	30%	140%	150%	240.000	100.800
Aktie/EPS	10%	125%	150%	240.000	30.000
Nachhaltigkeit/CSR/Compliance	10%	erreicht	100%	240.000	24.000
Persönliche Leistung	10%	erreicht	100%	240.000	24.000
	100%				**260.800**
davon kurzfristig zur Auszahlung				65%	169.520
davon zurückzustellen				35%	91.280

Mark Becks

	Gewichtung	Zielerreichung	Cap	Tantieme (€)	Zielerreichung 2025 (€)
Markt und Wettbewerb	30%	erreicht	100%	160.000	48.000
Unternehmensplanung					
Umsatzziel	10%	42%	150%	160.000	6.667
EBIT-Ziel	30%	140%	150%	160.000	67.200
Aktie/EPS	10%	125%	150%	160.000	20.000
Nachhaltigkeit/CSR/Compliance	10%	erreicht	100%	160.000	16.000
Persönliche Leistung	10%	erreicht	100%	160.000	16.000
	100%				**173.867**
davon kurzfristig zur Auszahlung				65%	113.013
davon zurückzustellen				35%	60.853

Der kurzfristige variable Vergütungsbestandteil (STI) für das Geschäftsjahr 2025 kommt im März 2026 zur Auszahlung. Für den langfristigen variablen Vergütungsbestandteil (LTI) gilt eine dreijährige Haltefrist.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick zu den im Geschäftsjahr 2025 geschuldeten Vergütungsbestandteilen gegenüber den Vorstandsmitgliedern der Masterflex. Die für das Geschäftsjahr geschuldeten Vergütungsbestandteile sind nicht gleichbedeutend mit der auch an den Vorstand ausgezahlten Vergütung. Die geschuldeten variablen Vergütungsbestandteile geben teilweise zugleich auch den Stand der Vergütungsrückstellungen wieder, soweit diese nämlich aufgrund zukünftiger Fälligkeiten in späteren Jahren zur Auszahlung kommen:

In T€	A. Bastin CEO 2025 geschuldet	M. Becks CFO 2025 geschuldet
Festvergütung	440	310
Nebenleistungen	52	48
Summe Festvergütung geschuldet	492	358
Einjährige variable Vergütung (STI) aus 2025 [1)]	170	113
Mehrjährige variable Vergütung (LTI) aus 2023 [1)]	81	54
Mehrjährige variable Vergütung (LTI) aus 2024 [2)]	70	46
Mehrjährige variable Vergütung (LTI) aus 2025 [3)]	91	61
Summe variable Vergütung geschuldet	412	274
Gesamtvergütung geschuldet	**904**	**632**

[1)] Auszahlung März 2026

[2)] Auszahlung März 2027

[3)] Auszahlung März 2028

Die Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025

Das zuletzt im Jahr 2015 geänderte Vergütungssystem des Aufsichtsrats trägt den Anforderungen des Corporate Governance Kodex Rechnung. Satzungsgemäß umfasst die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats seither eine nach Funktionen gestaffelte, fixe Vergütung. Mit dieser Ausgestaltung wird den Empfehlungen des Corporate Governance Kodex gefolgt. Diese wird hinsichtlich der verschiedenen Parameter auch grundsätzlich noch als sachgerecht angesehen, jedoch entsprechend auch der gesetzlichen Vorgabe in Bezug auf ihre Angemessenheit überprüft.

Gemäß der zur Hauptversammlung 2025 beschlossenen Erhöhung der Aufsichtsratsvergütung erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats neben dem Ersatz seiner Auslagen eine jährliche feste Vergütung, fällig jeweils zum Ende eines Geschäftsjahres. Die feste Vergütung des Vorsitzenden beträgt 54.000 Euro pro Jahr, die des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden 36.000 Euro pro Jahr und die eines einfachen Mitglieds des Aufsichtsrats 30.000 Euro pro Jahr. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehören, erhalten die Vergütung entsprechend der Dauer ihrer Zugehörigkeit. Daneben werden Sitzungsgelder in Höhe von 1.000 Euro pro Sitzung an die Aufsichtsräte vergütet. Die Gesamtbezüge des Aufsichtsrats sowie ihre Aufteilung im Jahr 2025 sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats wurden wie folgt vergütet:

	Fixum		Sitzungsgeld		Auszahlungsrelevante Gesamtvergütung	
in T€	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Aufsichtsratsvorsitzender, Georg van Hall (seit 14.06.2016)	54	45	4	2	58	47
Stellv. Aufsichtsratsvorsitzender, Dr. Gerson Link (seit 14.06.2016)	36	30	4	2	40	32
Aufsichtsratsmitglied, Jan van der Zouw (seit 14.06.2016 bis 12.06.2025)	15	25	2	2	17	27
Aufsichtsratsmitglied, Rein Groot (seit 12.06.2025)	18	0	3	0	21	0
Gesamtvergütung	123	100	13	6	136	106

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dar. Die vergleichende Darstellung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeiter aller internationalen Standorte abgestellt und bildet damit eine sachgerechte Vergleichsgröße für die internationale Ausrichtung des Masterflex-Geschäftsmodells.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Vorstands

in T€	2021	2022	2023	2024	2025
Fixvergütung Dr. Andreas Bastin	400	400	400	440	440
STI Dr. Andreas Bastin (ausbezahlt)	95	192	195	161	148
LTI Dr. Andreas Bastin (ausbezahlt)	45	45	49	104	100
Nebenleistungen	46	45	44	45	52
Summe Dr. Andreas Bastin	586	682	688	750	740
Fixvergütung Mark Becks	280	280	280	310	310
STI Mark Becks (ausbezahlt)	63	130	130	107	99
LTI Mark Becks (ausbezahlt)	30	30	33	70	67
Nebenleistungen	41	43	44	42	48
Summe Mark Becks	414	483	487	529	524
Gesamtvergütung Vorstand (im Geschäftsjahr ausbezahlt)	1.000	1.165	1.175	1.279	1.264
Durchschnittsvergütung	500	583	588	640	632
operatives EBIT Konzern	5.764	11.395	12.580	12.711	13.958
Jahresüberschuss Masterflex SE	3.643	3.476	7.927	6.997	8.356
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer	42,8	44,5	44,8	45,0	44,9
Verhältnis Durchschnittsvergütung Vorstand/Arbeitnehmer	11,7	13,1	13,1	14,2	14,1

STI = Short term incentive
LTI = Long term incentive

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Aufsichtsrats

in T€	2021	2022	2023	2024	2025
Fixvergütung Georg van Hall	30	45	45	45	54
Sitzungsgeld Georg van Hall	2	2	2	2	4
Summe Georg van Hall	32	47	47	47	58
Fixvergütung Dr. Gerson Link	25	30	30	30	36
Sitzungsgeld Dr. Gerson Link	2	2	2	2	4
Summe Dr. Gerson Link	27	32	32	32	40
Fixvergütung Jan van der Zouw	20	25	25	25	15
Sitzungsgeld Jan van der Zouw	2	2	2	2	2
Summe Jan van der Zouw	22	27	27	27	17
Fixvergütung Rein Groot					18
Sitzungsgeld Rein Groot					3
Summe Groot					21
Gesamtbezüge Aufsichtsrat	81	106	106	106	136
Durchschnittsbezüge	27	35	35	35	45
operatives EBIT Konzern	5.764	11.395	12.580	12.711	13.958
Jahresüberschuss Masterflex SE	3.643	3.476	7.927	6.997	8.356
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer	42,8	44,5	44,8	45	44,9
Verhältnis Durchschnittsbezüge Aufsichtsrat/Arbeitnehmer	0,6	0,8	0,8	0,8	1,0

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

An die Masterflex SE, Gelsenkirchen

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Masterflex SE, Gelsenkirchen, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 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 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vor-schrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern 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.

Essen, 27. März 2026

BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Reichenberger
Wirtschaftsprüfer

gez. Leuchter
Wirtschaftsprüfer



WirtschaftsWoche
WELT MARKT FÜHRER
Champion
2026
MASTERFLEX GROUP
Schläuche und Verbindungslösungen aus Hightech Kunststoffen
Weltmarktführerindex

TOP 100
top100.de
Top-Innovator 2026

www.masterflexgroup.com