

Vergütungsbericht für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der FACC AG

WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG DER FACC AG

Im Geschäftsjahr 2022 erzielte FACC einen Konzernumsatz von 607,0 Mio. EUR und verzeichnete damit ein Umsatzwachstum in Höhe von 109,4 Mio. EUR gegenüber dem Vorjahr. Neben einem gesteigerten Bedarf an Produktlieferungen lagen die Gründe für die Umsatzsteigerung von rund 20 Prozent gegenüber dem Vorjahr mit der Einmalverrechnung von projektbezogenen Entwicklungskosten. Insbesondere in den Segmenten Aerostructures und Cabin Interiors war die A320-Familie von Airbus eine wichtige Umsatztreiberin. Im Bereich Engines & Nacelles wurden wesentliche Umsätze mit Produkten für Großraumflugzeuge erwirtschaftet. In diesem Marktsegment, das sich wie erwartet langsamer von den Auswirkungen der Covid-19-Krise erholt, blieben die Umsätze im Vergleich zum Vorjahr stabil.

Das berichtete Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) betrug im Geschäftsjahr 2022 5,5 Mio. EUR (2021: –25,1 Mio. EUR). Das EBIT wurde durch verschärfte Schwierigkeiten in der Lieferkette, erhöhte Logistikkosten für den Versand von Produkten zu Kund*innen, aufgrund der aktuellen geopolitischen Situation gestiegene Material- und Energiekosten sowie durch Produktanlaufkosten bei verschiedenen Neuprojekten belastet.

Das zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 gestartete Optimierungsprogramm zur Verschlinkung der konzernweiten Kostenstruktur hatte bereits im Geschäftsjahr 2021 Wirkung gezeigt und führte 2022 zu weiteren positiven Effekten. Diesen Effekten wirkten verschärfte Probleme in der Lieferkette, steigende Material- und Energiekosten im Zusammenhang mit der aktuellen geopolitischen Situation sowie die stark gestiegene Inflation entgegen.

Aufgrund der inflationsbedingt sehr hohen Kostensteigerungen bleiben diese Maßnahmen ein äußerst wichtiger Bestandteil zur Absicherung einer nachhaltigen Ergebnisverbesserung im Hinblick auf die zukünftig zu erwartenden Umsatzsteigerungen.

AUFSTELLUNG VON GRUNDSÄTZEN FÜR DIE VERGÜTUNGSPOLITIK DES VORSTANDS

Die folgenden Grundsätze für die Vergütung (Vergütungspolitik) der Mitglieder des Vorstands der FACC AG wurden auf Vorschlag des Personal- und Vergütungsausschusses gemäß C-Regel 43 des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) durch Beschluss des Aufsichtsrats aufgestellt und sollen nach Vorlage an die ordentliche Hauptversammlung der FACC AG angewendet werden.

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 78b Abs. 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorzulegen und wurde erstmals in der Hauptversammlung für das Geschäftsjahr 2019 genehmigt.

ZIELSETZUNG

Gemäß § 78a AktG hat der Aufsichtsrat Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands aufzustellen (Vergütungspolitik), die die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern, und zu erläutern, wie diese Grundsätze dies erreichen.

Dabei sind u. a. die verschiedenen festen und variablen Vergütungsbestandteile, die Mitgliedern des Vorstands gewährt werden können, einschließlich sämtlicher Boni und anderer Vorteile in jeglicher Form, unter Angabe ihres jeweiligen relativen Anteils, zu beschreiben. Die Gesellschaft verfolgt eine nachhaltige und profitable Wachstumsstrategie, die auf den drei Kernelementen „Innovation und Kundennutzen“, „Kompetenz und Stabilität“ sowie „Wachstum und Diversifikation“ fußt.

Die variable Vergütung, die sich aus quantitativen und qualitativen Komponenten zusammensetzt, ist leistungsorientiert ausgestaltet und berücksichtigt diese Komponenten sowie etwaige andere für die Gesellschaft wichtige Unternehmensziele. Die Interessen der Aktionär*innen werden dadurch gewahrt, dass Vorstandsmitglieder für finanzielle und nichtfinanzielle Leistungen in Form einer variablen Vergütung incentiviert werden.

Bei Abweichungen von den Ergebniserwartungen verringert sich bzw. entfällt die variable Vergütung. Durch anspruchsvoll definierte Ziele, nachhaltig orientierte Wachstumsfaktoren und die Ge-

samtdeckelung der variablen Vergütung mit 100 Prozent des jährlichen Bruttogrundgehalts ist die langfristige Orientierung des Vorstandsmanagements sichergestellt.

DER VORSTAND

VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die Mitglieder des Vorstands erhalten aufgrund der Vergütungspolitik folgende Vergütungsbestandteile:

- Feste, erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile
- Variable Vergütungsbestandteile basierend auf der Erfüllung von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien, wobei die nichtfinanziellen Leistungskriterien jährlich vom Aufsichtsrat festgesetzt werden

FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die festen Vergütungsbestandteile umfassen das Grundgehalt, Sachbezüge und Nebenleistungen sowie Versorgungsaufwendungen.

1. GRUNDGEHALT

Die fixe Grundvergütung der Vorstandsmitglieder wird mit 14 monatlichen Zahlungen pro Jahr als Gehalt ausbezahlt. Bei der Bemessung des Grundgehalts sind verschiedene Faktoren zu berücksichtigen: Bei der Höhe des Grundgehalts werden die Verantwortung und Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie die strukturelle Gesamtsituation der FACC AG berücksichtigt. Die Vergütung erfolgt auf einem wettbewerbsfähigen Niveau, um qualifizierte Vorstandmitglieder zu gewinnen und zu halten. Die Gesamtbezüge (fixer Bezug inklusive Erfolgsbeteiligung und Sachbezüge) für das Geschäftsjahr 2022 betragen 1.424 TEUR.

2. SACHBEZÜGE UND NEBENLEISTUNGEN

Dienstwagen

Während der Dauer des Anstellungsvertrags stellt die Gesellschaft jedem Vorstandsmitglied einen Personenkraftwagen der gehobenen Mittelklasse zur Verfügung, der auch privat genutzt werden darf.

Unfall- und Invaliditätsversicherung

Die Gesellschaft schließt zugunsten der Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung für die Versicherungsfälle Todesfall, Invalidität und Unfall ab. Die dafür anfallenden Prämien sind von der Gesellschaft zu tragen. Die Bruttoprämienleistung für das Geschäftsjahr 2022 beliefen sich auf 147,00 EUR pro Vorstand. Die Unfallversicherung für den Vorstand ist Bestandteil einer Kollektivunfallversicherung für definierte Führungskräfte des FACC-Konzerns.

D&O-Versicherung

Den Vorstandsmitgliedern wird die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung (Manager-Haftpflichtversicherung) mit risikoadäquater

Deckung zugesagt. Die dafür anfallenden Prämien sind von der Gesellschaft zu leisten. Die Prämienleistung für das Geschäftsjahr 2022 belief sich auf 235,3 TEUR.

Versorgungsaufwendungen

Mit Ausnahme von Zhen Pang haben die Vorstandsmitglieder ab einem Alter von 50 Jahren Anspruch auf Teilnahme an einem Pensionsplan für Vorstandsmitglieder. Dieser sieht einen direkten Pensionsanspruch gegenüber dem Unternehmen vor. Es handelt sich um eine beitragsorientierte Pensionszusage mittels Rückversicherung. Das Unternehmen zahlt hierfür Pensionsbeiträge als Prämien in eine Pensionsrückversicherung ein. Die Höhe der ausbezahlten Pension bemisst sich im Wesentlichen nach den gezahlten Prämien und dem erzielten Investitionserfolg. Das Pensionsantrittsalter ist frühestens mit dem vollendeten 60. Lebensjahr festgesetzt. Die Bezahlung von Pensionsbeiträgen erfolgt auf einem wettbewerbsfähigen Niveau, um qualifizierte Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten. Der Rückgriff auf eine Pensionsrückversicherung beschränkt die Risiken der Gesellschaft. Nach Beendigung des Dienstverhältnisses erwachsen dem Unternehmen aus dem Titel der betrieblichen Altersversorgung sowie etwaiger Anwartschaften

Beiträge Pensionsversicherung p. a. (in TEUR)

| | |
|--------------------|-----|
| Robert Machtlinger | 170 |
| Andreas Ockel | 100 |
| Aleš Stárek | 60 |

Zusätzlich haben die Vorstandsmitglieder ebenfalls Anspruch auf die gesetzliche Abfertigungsregelung.

VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

GRUNDLEGENDES

Den Vorstandsmitgliedern gebührt eine variable Vergütung. Diese ist von der wirtschaftlichen Entwicklung der FACC AG und von der Erreichung individuell vereinbarter Ziele abhängig. Die Leistungskriterien sind mit der nachhaltigen Wachstumsstrategie des Unternehmens abzustimmen, stellen eine leistungsabhängige Vergütung sicher und fördern eine verantwortungsvolle Managementkultur. Durch die Auszahlung im Folgejahr und anhand geprüfter und ausgewiesener Kriterien ist Fairness sichergestellt. Die Performance-Kriterien gewährleisten ein Gleichgewicht aus Finanz-, Effizienz- und Nachhaltigkeitsindikatoren und bilden somit die nachhaltige Wachstumsstrategie des Unternehmens ab. Für die variable Vergütung sind die nachstehend näher ausgeführten Performance-Kriterien festgelegt. Die Höhe des maximal erreichbaren Bonus für alle Vorstandsmitglieder ist mit 70 Prozent einer Dividendenzahlung für das betroffene Geschäftsjahr limitiert. Die variable Vergütung ist mit 100 Prozent des jeweiligen Bruttogrundgehalts begrenzt.

Neben quantitativen Kriterien bestehen auch qualitative Kriterien, die entsprechend der Ressortverantwortung des jeweiligen Vorstands festgelegt werden.

LEISTUNGSKRITERIEN

Quantitative Ziele (finanzielle Leistungskriterien)

EBIT-Marge

Die EBIT-Marge ist die wichtigste finanzielle Kennzahl. Sie dient als eine grundsätzliche Benchmark für eine Bonusauszahlung. Anhand eines an die EBIT-Marge geknüpften gestaffelten Berechnungssystems steigt oder sinkt der Bonus. Für die Jahre 2020, 2021 sowie 2022 ist die mindestens zu erreichende Benchmark für eine Bonuszahlung eine EBIT-Marge von 4,8 Prozent.

Free Cashflow

Die Kennzahl Free Cashflow dient als eine grundsätzliche Benchmark für eine Bonuszahlung, wobei ein Bonus nur bei einem positiven Free Cashflow ausbezahlt wird. Zusätzlich dient sie als Abstufungsfaktor für die Höhe des auszuzahlenden Bonusbetrags, wobei hier das Verhältnis vom tatsächlich erreichten Free Cashflow zu einem fix definierten Betrag von 10 Mio. EUR als Berechnungsfaktor dient.

Return on Capital Employed (ROCE)

Die Kennzahl Economic Value Added (EVA) dient als eine grundsätzliche Benchmark für eine Bonusauszahlung, wobei nur bei einem positiven EVA ein Bonus ausbezahlt wird. Das Verhältnis von ROCE zu WACC bildet zudem einen Berechnungsfaktor für den auszubehaltenden Bonusbetrag. Für das Jahr 2022 war ein WACC vor Steuern von 12,9 Prozent festgelegt.

Asset Turnover Ratio

Das Asset-Turnover Ratio – das Verhältnis von Jahresumsatz zur Bilanzsumme – dient als eine grundsätzliche Benchmark für eine Bonuszahlung. Ein Bonus wird erst ab einer Kennzahlenrelation größer 1 ausgeschüttet.

Working Capital

Die Kennzahlrelationen von Forderungen zu Umsatz sowie Lagerbeständen zu Umsatz reduzieren den auszuzahlenden Bonusbetrag jeweils um 5 Prozent, sofern diese die für das jeweilige Geschäftsjahr vorgegebenen Grenzen überschreiten. Für das Geschäftsjahr 2022 waren diese Grenzen 14,9 Prozent und 15,2 Prozent.

Die quantitativen Ziele sind entsprechend gewichtet und werden mit einem Wachstumsfaktor multipliziert. Als Basis für die Beurteilung der Zielerreichung der quantitativen Ziele wird der für das zu beurteilende Jahr geprüfte konsolidierte Konzernabschluss herangezogen.

Qualitative Ziele (nichtfinanzielle Leistungskriterien)

Jährlich kann der Aufsichtsrat qualitative Ziele für jeden Vorstand entsprechend der Ressortverantwortung versetzen. Für die Erreichung der qualitativen Ziele, die jährlich neu festgesetzt werden, ist je ein Fixbetrag zu vereinbaren, der bei Zielerreichung ausbezahlt wird.

Unter Berücksichtigung der quantitativen und qualitativen Leistungskriterien muss die feste Vergütung auf einem wettbewerbsfähigen Niveau liegen, um die Motivation und Verfügbarkeit von qualifizierten Führungskräften für die Position eines Vorstandsmitglieds zu gewährleisten.

Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile

Die Auszahlung der variablen Bezüge erfolgt immer zur Gänze im Folgejahr aufgrund der Beurteilung der Zielerreichung, wobei bei den quantitativen Zielen der geprüfte konsolidierte Konzernabschluss für das zu beurteilende Jahr heranzuziehen ist. Durch die Auszahlung im Folgejahr und anhand geprüfter und ausgewiesener Kriterien ist die Fairness sichergestellt. Die Auszahlungsmodalitäten für die Managementebenen Vorstand und Vice President beziehen sich auf folgenden Bonusplan: 70 Prozent des Bonus werden nach der Gesellschafterversammlung des jeweiligen Geschäftsjahres ausgezahlt. Die restlichen 30 Prozent der Bonuszahlungen werden nach der Gesellschafterversammlung des zweiten Geschäftsjahres auf Basis der erfüllten Vorbedingungen ausgezahlt. Fairness wird durch die Auszahlung im Folgejahr sowie die Anwendung geprüfter und bewährter Leistungskriterien gewährleistet. Im Geschäftsjahr 2022 wurde aufgrund der Nichterreichung der festgelegten Ziele keine leistungsbezogene Vergütung gezahlt.

Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Basierend auf festgelegten Kriterien besteht die Möglichkeit einer Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen von den Vorstandsmitgliedern.

Vorstandsbezüge 2022 p. a. (in TEUR)

| | Robert Machtlinger | Andreas Ockel | Aleš Stárek | Zhen Pang ¹⁾ | Yongheng Wang ²⁾ |
|-------------------------------------|--------------------|---------------|-------------|-------------------------|-----------------------------|
| Grundgehalt | 405 | 390 | 315 | 70 | 200 |
| Erfolgsbeteiligung/Bonus | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Zuschuss Krankengruppenversicherung | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Zwischensumme | 406 | 390 | 315 | 70 | 200 |
| Sachbezug PKW | 12 | 12 | 12 | 0 | 9 |
| Sachbezug Dienstwohnung | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Zwischensumme | 418 | 402 | 327 | 70 | 209 |
| Abfertigung | 0 | 71 | 34 | 10 | 32 |
| Pensionsvorsorge | 170 | 100 | 60 | 0 | 0 |
| Summe | 588 | 572 | 420 | 80 | 240 |

¹⁾ Vorstandsmitglied ab 1. Oktober 2022

²⁾ Vorstandsmitglied bis 30. September 2022

Vorstandsbezüge 2021 p. a. (in TEUR)

| | Robert Machtlinger | Andreas Ockel | Aleš Stárek | Yongsheng Wang |
|--|-----------------------|------------------|----------------|-------------------|
| Grundgehalt | 405 | 365 | 315 | 290 ¹⁾ |
| Erfolgsbeteiligung/ Bonus | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Zuschuss Kranken- gruppenversicherung | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Zwischensumme | 406 | 365 | 315 | 290 |
| Sachbezug PKW | 12 | 12 | 12 | 12 |
| Sachbezug Dienst- wohnung | 0 | 0 | 0 | 10 |
| Zwischensumme | 418 | 377 | 327 | 312 |
| Abfertigung | 26 | 52 | 45 | 100 |
| Pensionsvorsorge | 170 | 100 | 60 | 0 |
| Summe | 613 | 529 | 432 | 412 |

¹⁾ Enthält Aufrollungen aus Vorjahren.

LONG-TERM INCENTIVE PLAN

Es besteht kein Aktienoptionsprogramm für die Vorstandmitglieder. Insbesondere besteht kein Stock-Option-Programm oder Programm für die begünstigte Übertragung von Aktien. Das Unternehmen behält sich das Recht vor, ein solches Programm einzuführen, z. B. um das Engagement und die Motivation der Führungskräfte zu erhöhen.

VERGÜTUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN DER ARBEITNEHMER

Die Vergütungsmodelle der Arbeitnehmer*innen sind so gestaltet, dass sie die jeweiligen nationalen Vergütungsbestimmungen erfüllen. Die Beschäftigungsbedingungen zielen darauf ab, ein Umfeld zu schaffen, in dem die Mitarbeiter*innen Leistung erbringen, sich entwickeln und sich engagieren können. Die Vergütungsbedingungen bieten eine Entlohnung, mit der kompetente und leistungsstarke Mitarbeiter*innen rekrutiert und an das Unternehmen gebunden werden können. Das monatliche Grundgehalt eines Vorstandsmitglieds steht, bezogen auf Vollzeitbasis, in einem angemessenen Verhältnis zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer*innen der Gesellschaft. Für Mitarbeiter*innen in Führungspositionen ist eine variable Vergütung vorgesehen. Die variablen Bezüge sind erfolgsabhängig und unterliegen vergleichbaren finanziellen Leistungskriterien auf Vorstandsebene.

WESENTLICHE ÄNDERUNGEN DER VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN VORSTAND

Gegenüber der im Rahmen der 6. ordentlichen Hauptversammlung beschlossenen Vergütungspolitik gab es keine Änderungen.

DER AUFSICHTSRAT

VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die Vergütung wird von der Hauptversammlung beschlossen. Soweit die Mitglieder des Aufsichtsrats dem Organ nicht während des gesamten Geschäftsjahres angehört haben, erfolgt die Auszahlung der Vergütung aliquot (berechnet auf Monatsbasis). Die Auszahlung der jährlichen Fixbezüge erfolgt zur Gänze jeweils nach der jährlichen ordentlichen Hauptversammlung. Das Sitzungsgeld wird nach jeder Sitzung ausbezahlt. Die Gesamtvergütung setzt sich aus den nachfolgenden Vergütungsbestandteilen zusammen; von einer erfolgsabhängigen Vergütung oder der Gewährung einer aktienbezogenen Vergütung wird Abstand genommen. Vom Betriebsrat entsendete Mitglieder erhalten kein Sitzungsgeld.

JÄHRLICHE FIXE GRUNDVERGÜTUNG

Die jeweilige Höhe der fixen Grundvergütung für die Aufsichtsrats-tätigkeit ist insbesondere nach Funktionen (Vorsitz, Mitglied des Aufsichtsrats), dem Umfang der vorbereitenden Aufgaben sowie der Zusammenarbeit mit dem Vorstand unterschiedlich bemessen. Das Fixum bewegt sich zwischen 25,0 TEUR und 37,5 TEUR pro Jahr.

ANWESENHEITSGELD

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält für die Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen und Hauptversammlungen ein Sitzungsgeld je besuchter Sitzung oder Versammlung.

D&O-VERSICHERUNG

Den Aufsichtsratsmitgliedern wird die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung mit risikoadäquater Deckung zugesagt. Die dafür anfallenden Prämien sind von der Gesellschaft zu leisten. Die Prämienleistung für das Geschäftsjahr 2022 belief sich auf 235,3 TEUR.

| Sitzungsgelder 2022 | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|----------------------|-------------------|----------------|---------------------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|-------|---------------|
| Aufsichtsrats- mitglied | Status | Sitzungs- geld | 94. Sitzung | 8. or- dentliche HV | 95. Sitzung* | 96. Sitzung | 97. Sitzung | 98. Sitzung | Summe | Fixum 2022 |
| | | | März | Mai | Juni | Juli | Septem- ber | Dezember | | |
| Zhen Pang | Vorsitzender/PVA | 2.500 | 2.500 | - | - | - | - | - | 2.500 | 15.625 |
| Jiajia Dai | Vorsitzende/PA | 2.200 | 2.200 | - | - | - | - | - | 2.200 | |
| Quinghong Liu | Mitglied | 2.000 | 2.000 | - | - | - | - | - | 2.000 | |
| George Maffeo | Unabh. Mitglied | 2.000 | 2.000 | - | - | - | - | - | 2.000 | 10.417 |
| Neuer Aufsichtsrat ab Mai 2022 | | | | | | | | | | |
| Jian Wang | Vorsitzender/PVA | 2.500 | - | 1.250 | - | 2.500 | 2.500 | 2.500 | 8.750 | |
| Fusheng Chen | Stellv. Vorsitzender | | - | 1.150 | - | 2.300 | 2.300 | 2.300 | 8.050 | |
| Yu Mei | Vorsitzende/PA | 2.200 | - | 1.100 | - | 2.200 | 2.200 | 2.200 | 7.700 | |
| Jing Guo | Mitglied | 2.000 | 2.200 | 1.000 | - | 2.000 | 2.000 | 2.000 | 9.200 | |
| Junqi Sheng | Mitglied | 2.000 | 2.000 | 1.000 | - | 2.000 | 2.000 | 2.000 | 9.000 | 25.000 |
| Weixi Gong | Unabh. Mitglied | 2.000 | 2.000 | 1.000 | - | 2.000 | 2.000 | 2.000 | 9.000 | 25.000 |
| Ian Chang | Unabh. Mitglied | 2.000 | - | 1.000 | - | 2.000 | 2.000 | 2.000 | 7.000 | 14.583 |
| Tom Williams | Unabh. Mitglied | 2.000 | 2.000 | 1.000 | - | 2.000 | 2.000 | | 7.000 | 25.000 |

*konstituierende Sitzung

| Sitzungsgelder 2021 | | | | | | | | | |
|----------------------------|------------------|--------------|----------------|----------------|----------------------|----------------|----------------|--------|---------------|
| Aufsichtsrats- mitglied | Status | Sitzungsgeld | 90. Sitzung | 91. Sitzung | 7. ordentliche HV | 92. Sitzung | 93. Sitzung | Summe | Fixum 2021 |
| | | | März | Juni | Juli | September | Dezember | | |
| Zhen Pang | Vorsitzender/PVA | 2.500 | 2.500 | 2.500 | 1.250 | 2.500 | 2.500 | 11.250 | 37.500 |
| Jiajia Dai | Vorsitzende/PA | 2.200 | 2.200 | 2.200 | 1.100 | 2.200 | 2.200 | 9.900 | |
| Jing Guo | Vorsitzende/SA | 2.200 | 2.200 | 2.200 | 1.100 | 2.200 | 2.200 | 9.900 | |
| Quinghong Liu | Mitglied | 2.000 | 2.000 | 2.000 | 1.000 | 2.000 | 2.000 | 9.000 | |
| Junqi Sheng | Mitglied | 2.000 | 2.000 | 2.000 | 1.000 | 2.000 | 2.000 | 9.000 | 25.000 |
| Weixi Gong | Unabh. Mitglied | 2.000 | 2.000 | 2.000 | 1.000 | 2.000 | 2.000 | 9.000 | 25.000 |
| George Maffeo | Unabh. Mitglied | 2.000 | 2.000 | 2.000 | 1.000 | 2.000 | 2.000 | 9.000 | 25.000 |
| Tom Williams | Unabh. Mitglied | 2.000 | 2.000 | 2.000 | 1.000 | 2.000 | 2.000 | 9.000 | 25.000 |

WESENTLICHE ÄNDERUNGEN DER VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN AUFSICHTSRAT

Gegenüber der im Rahmen der 6. ordentlichen Hauptversammlung beschlossenen Vergütungspolitik gab es keine Änderungen.