

# Vergütungsbericht für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der FACC AG

---

## WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG DER FACC AG

Im Geschäftsjahr 2023 erzielte der FACC-Konzern einen Umsatz von 745,6 Mio. EUR und verzeichnete damit ein Umsatzwachstum in Höhe von 138,6 Mio. EUR gegenüber dem Vorjahr.

Die Steigerung des Umsatzes um mehr als 20 Prozent gegenüber dem Vorjahr ist auf eine stabile Zunahme der Kundenabrufe sowie auf einen steigenden Bedarf bei neuen Projekten zurückzuführen. Von der insgesamt positiven Marktentwicklung konnten alle drei Segmente profitieren. Die umsatzstärksten Plattformen in den Bereichen Aerostructures und Cabin Interiors sind nach wie vor die Airbus A320-Familie, der Airbus A220 sowie die Projekte für die Hersteller von Business Jets - Bombardier und Embraer. Im Bereich Engines & Nacelles werden wesentliche Umsätze mit den Triebwerksherstellern Rolls Royce und Pratt & Whitney erzielt.

Das ausgewiesene Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) lag im Geschäftsjahr 2023 bei 17,7 Mio. EUR (2022: 5,5 Mio. EUR) und entspricht den Erwartungen des Managements. Faktoren wie Anlaufkosten im Allgemeinen und für neue Projekte im Besonderen, Lernkurveneffekte durch neues Personal und eine weiterhin herausfordernde Situation in der Lieferkette beschäftigen die Branche nach wie vor. Das operative EBIT ist um die Ausbuchung des Verlusteratzes IIII korrigiert, den die FACC aufgrund von im Nachhinein geänderten Vorgaben nicht erhalten hat.

Das zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 gestartete Optimierungsprogramm zur Verschlinkung der konzernweiten Kostenstruktur zeigte bereits in den Vorjahren Wirkung und brachte auch im Jahr 2023 weitere erforderliche positive Effekte.

Aufgrund der inflationär bedingten sehr hohen Kostensteigerungen, besonders im Personalkostenbereich, bleiben diese Maßnahmen ein äußerst wichtiger Bestandteil zur Absicherung einer nachhaltigen Ergebnisverbesserung im Hinblick auf die zukünftig zu erwartenden Umsatzzunahmen. Kosteneinsparungen aus dem neuen FACC Werk 6 in Kroatien beginnen zu greifen, die ab 2023 beginnende Werkserweiterung wird in den Folgejahren weiter zur Optimierung der Ertragskraft im Segment Interior beitragen.

---

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

---

## DER VORSTAND

### VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die Gesamtvergütung besteht aus fixen und variablen Bestandteilen. Während die fixe Vergütung unabhängig vom Unternehmenserfolg gewährt wird, ist die variable Vergütung an die Erfüllung bestimmter nachvollziehbarer Leistungskriterien geknüpft.

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

## FIXE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die fixen Vergütungsbestandteile umfassen das Grundgehalt, Pensionszusagen, Abfertigungszusagen, Sachbezüge und Nebenleistungen.

### 1. GRUNDGEHALT

Das Grundgehalt 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 Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten. Die Gesamtbezüge (fixer Bezug inklusive Erfolgsbeteiligung und Sachbezüge) für das Geschäftsjahr 2023 betragen 1.532 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 2023 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 2023 belief sich auf 242 TEUR.

## Pensionszusagen

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 der Vorstandsmitglieder keine zukünftigen Lasten.

### 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. Im Geschäftsjahr 2023 betrug der Aufwand für die Dotierung der Rückstellungen für Abfertigungsansprüche insgesamt 262 TEUR.

## 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. Voraussetzung für die Zahlung variabler Vergütungsbestandteile ist die Ausschüttung einer Dividende. 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

	Komponente	Gewichtung	Bewertung	Maximalwert	Details
Basis	Basis	N/A	Reingewinn x Prozentsatz x (1-Abschlag)	7%	Reingewinn ⇒ Wert aus geprüften, konsolidiertem Finanzbericht Prozentsatz ⇒ EBIT Zielwert (0 - 7%) 0% wenn, Ebit Marge < Bottom line x 0,8 (ref. Zielwertkategorien) 0% wenn, Anlagenumschlag < 0,9 in 2023 + 2024, < 1 in 2025 0% wenn, Free Cash-flow < 0 Abschlag ⇒ minus 5%, wenn Forderungsquote > Ø Budgetziel minus 5%, wenn Bestandsquote > Ø Budgetziel
	EBIT Index	60%	EBIT Marge / Zielwert (Bottom line) Marge	1,5	Zielwertkategorien: - Excellence line [7%] - Bottom line [5%] - Bottom line x 0,8 [3%] (< Bottom line x 0,8 = 0)
Finanziell	FCF Index	30%	FCF > Zielwert = 1 oder FCF > 10 MEUR ⇒ FCF / 10 MEUR	1,5	
	ESG Index	10%	Umwelt ⇒ 50% Gewichtung Sozial ⇒ 30% Gewichtung Governance ⇒ 20% Gewichtung	1,5	50% CO2 Reduktion bis 2030 (Basis 2007/08) 15-20 unterschiedliche Nationalitäten im Management Internes CSR Rating der Top 300 Lieferanten
ESG					
Formel	<b>Bonus = Basis x (60% x EBIT Index + 30% x FCF Index + 10% x ESG Index)</b>				

### 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 das Geschäftsjahr 2023 ist die mindestens zu erreichende Benchmark für eine Bonuszahlung eine EBIT-Marge von 3,2 Prozent. Der EBIT-Index ist mit einem Maximalwert in Höhe von 1,5 begrenzt.

### 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. Der FCF-Index ist mit einem Maximalwert in Höhe von 1,5 begrenzt.

### ESG-Index

Im Rahmen des Engagements für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG), stellt die FACC AG im vorliegenden Vergütungsbericht die Fortschritte hinsichtlich bedeutender ESG-Kriterien dar. Im Umweltbereich hat sich die FACC das Ziel gesetzt, eine Reduktion von 50% des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes bis 2030 (Vergleichsbasis 2007/2008) vorzunehmen. Dies unterstreicht die Verpflichtung zum Umweltschutz und nachhaltigen Handeln. Im sozialen Bereich hat FACC bewusst Vielfalt gefördert, indem wir sicherstellen, dass mindestens 15 verschiedene Nationalitäten in allen Managementebenen unseres Unternehmens vertreten sind. Diese breite Diversität stärkt nicht nur unsere Unternehmenskultur, sondern fördert auch den interkulturellen Austausch und das Verständnis.

Im Bereich der Unternehmensführung haben wir bedeutende Maßnahmen ergriffen, darunter die Entwicklung eines internen CSR-Ratings für unsere Top 300 Lieferanten. Diese Governance-Maßnahme stärkt unsere Lieferkettenverantwortung und trägt dazu bei, nachhaltige Praktiken entlang unserer Wertschöpfungskette sicherzustellen. Die Gesamtbewertung basiert auf einer Gewichtung von 50 Prozent für Umwelt, 30 Prozent für Soziales und 20 Prozent für Governance, was unsere ganzheitliche Verpflichtung zu ESG-Prinzipien widerspiegelt. Der ESG-Index ist mit einem Maximalwert in Höhe von 1,5 begrenzt.

### Asset Turnover Ratio

Das Asset-Turnover Ratio – das Verhältnis von Jahresumsatz zur Bilanzsumme – dient als eine grundsätzliche Benchmark für eine Bonuszahlung. Ein Bonus für das Geschäftsjahr 2023 wird erst ab einer Kennzahlenrelation größer oder gleich 0,9 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 2023 waren diese Grenzen 15,8 Prozent und 16,9 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 vorsezen. 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 2023 wurde aufgrund der Nichterreichung der festgelegten Ziele keine leistungsbezogene Vergütung gezahlt.

Der Anteil der Ausschüttung für jedes Mitglied des Vorstands ist wie folgt definiert:

CEO: 30 %                      COO: 25 %

CFO: 25 %                      CCO: 20 %

#### Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

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

#### Vorstandsbezüge 2023 p. a. (in TEUR)

	Robert Machtlinger	Andreas Ockel	Aleš Stárek	Zhen Pang
Grundgehalt	427	390	315	317
Erfolgsbeteiligung/Bonus	0	0	0	0
Zuschuss Krankengruppenversicherung	1	0	0	0
<b>Zwischen-summe</b>	<b>428</b>	<b>390</b>	<b>315</b>	<b>317</b>
Sachbezug PKW	12	12	12	11
Sachbezug Dienstwohnung	0	0	0	16
sonstiger Sachbezug	0	0	0	21
<b>Zwischen-summe</b>	<b>440</b>	<b>402</b>	<b>327</b>	<b>365</b>
Abfertigung	26	53	140	46
Pensionsvorsorge	170	100	60	0
<b>Summe</b>	<b>635</b>	<b>554</b>	<b>527</b>	<b>410</b>

#### Vorstandsbezüge 2022 p. a. (in TEUR)

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

<sup>1)</sup> Vorstandsmitglied ab 1. Oktober 2022

<sup>2)</sup> Vorstandsmitglied bis 30. September 2022

#### LONG-TERM INCENTIVE PLAN

Es besteht kein Aktienoptionsprogramm für die Vorstandsmitglieder. 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 9. 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 2023 belief sich auf 242 TEUR.

## Sitzungsgelder 2023

Aufsichtsratsmitglied	Status	Sitzungsgeld	99	9. or-	100	101	102	Summe	Fixum 2023
			Sitzung	dentliche HV	Sitzung	Sitzung	Sitzung		
			März	Mai	Juli	September	Dezember		
Jian Wang	Vorsitzender/PVA	2.500	2.500	1.250	2.500	2.500	2.500	11.250	59.375*
Tongyu Xu	Stellv. Vorsitzender	2.300	-	-	-	2.300	2.300	4.600	
Jiajia Dai	Vorsitzende/PA	2.200	-	-	-	2.200	2.200	4.400	
Jing Guo	Mitglied	2.000	2.000	-	2.000	2.000	2.000	8.000	
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	-	2.000	2.000	2.000	8.000	25.000
Ian Chang	Unabh. Mitglied	2.000	2.000	1.000	2.000	2.000	2.000	9.000	25.000
Tom Williams	Unabh. Mitglied	2.000	2.000	-	-	2.000	2.000	6.000	25.000

Ausgeschieden im Juli 2023

Fusheng Chen	Stellv. Vorsitzender	2.300	2.300	-	-	-	-	2.300	
Yu Mei	Vorsitzende/PA	2.200	2.200	1.100	-	-	-	3.300	

\*davon entfallen 21.875 EUR auf das Wirtschaftsjahr 2022

## Sitzungsgelder 2022

Aufsichtsratsmitglied	Status	Sitzungsgeld	94.	8. or-	95.	96.	97.	98.	Summe	Fixum 2022
			Sitzung	dentliche HV	Sitzung*	Sitzung	Sitzung	Sitzung		
			März	Mai	Juni	Juli	September	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	2.000	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

## WESENTLICHE ÄNDERUNGEN DER VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN AUFSICHTSRAT

Die Vergütungspolitik wurde in der 9. Ordentlichen Hauptversammlung beschlossen und kam für diesen Bericht zur Anwendung.