

Vergütungsbericht für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der FACC AG

WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG DER FACC AG

Im Geschäftsjahr 2021 erzielte der FACC-Konzern einen Umsatz von 497,6 Mio. EUR und verzeichnete damit einen Umsatzrückgang in Höhe von 29,3 Mio. EUR gegenüber dem Vorjahr. Die Umsatzerlöse aus dem Geschäftsjahr 2020 eignen sich allerdings nur bedingt als durchgängiger Referenzwert, da hier das erste Quartal noch nicht von der Covid-19-Pandemie beeinträchtigt war. In allen drei Segmenten von FACC bilden die Programme der Airbus A320-Familie einen wesentlichen Umsatztreiber. Daneben konnten die Produkte für die Plattform Airbus A220 erfreuliche Umsatzsteigerungen gegenüber dem Vorjahr erzielen. Deutliches Wachstum verzeichnete darüber hinaus auch das ARJ21-Programm des chinesischen Kunden COMAC.

Das berichtete Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) betrug im Geschäftsjahr 2021 –25,1 Mio. EUR (2020: –74,4 Mio. EUR). Das EBIT für das Geschäftsjahr 2021 enthält Einmaleffekte, die zu einem signifikanten Teil aus einer außerordentlichen Belastung durch das unerwartete negative Schiedsgerichtsurteil im Zusammenhang mit einer rechtlichen Auseinandersetzung mit einem Lieferanten resultieren.

Trotz der nach wie vor großen Herausforderungen durch die Covid-19-Pandemie konnte im Geschäftsjahr 2021 ein leicht positives operatives Ergebnis von 4,3 Mio. EUR erzielt werden (vor Berücksichtigung von Einmaleffekten).

Das zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 gestartete Optimierungsprogramm zur nachhaltigen Verschlinkung der konzernweiten Kostenstruktur zeigt Wirkung und konnte im Geschäftsjahr 2021 signifikante positive Effekte erzielen. Die erfolgreich implementierten Kostensenkungs- und Effizienzsteigerungsmaßnahmen legen die Basis für eine langfristig nachhaltige Ergebnisverbesserung bei künftig wieder stärker steigenden Umsätzen.

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 im Jahr 2019 genehmigt.

In der Hauptversammlung vom 01.07.2021 wurde dem Vergütungsbericht betreffend das Geschäftsjahr 2020 zugestimmt. Da im Rahmen der Beschlussfassung über den Vergütungsbericht keine Vorbehalte, Ergänzungen und Rückfragen vorgetragen wurden, dokumentiert der Vergütungsbericht 2021 die Umsetzung des beschlossenen und darin enthaltenen Vergütungssystems (§ 78d Abs 1 AktG).

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 Aktionäre 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 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 Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten. Die Gesamtbezüge (fixer Bezug inklusive Erfolgsbeteiligung) für das Geschäftsjahr 2021 betragen 1.432 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 2021 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 2021 belief sich auf 231 TEUR.

Versorgungsaufwendungen

Mit Ausnahme von Yongsheng Wang 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 auszubezahlenden Bonusbetrag. Für das Jahr 2021 war ein WACC vor Steuern von 11,2 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 2021 waren diese Grenzen 14,4 Prozent und 18,6 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 Ebenen Vorstand und Vice President beziehen sich auf den Bonusplan: 70 Prozent Bonus werden nach der Gesellschafterversammlung des jeweiligen Geschäftsjahres ausbezahlt. Die restlichen 30 Prozent der Bonuszahlungen werden nach der Gesellschafterversammlung des zweiten Geschäftsjahres aufgrund der erfüllten Vorbedingungen ausbezahlt. Die Fairness wird durch die Auszahlung im Folgejahr und die Anwendung geprüfter und bewährter Leistungskriterien gewährleistet. Im Geschäftsjahr 2021 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 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⁾ Erhöhung Brutto wegen Übernahme SV/Steuern für Sachbezüge (vertraglich vereinbart)

Vorstandsbezüge 2020 p. a. (TEUR)

	Robert Machtlinger	Andreas Ockel	Aleš Stárek	Yongsheng Wang
Grundgehalt	375	365	315	295
Erfolgsbeteiligung/ Bonus	0	0	0	0
Zuschuss Kranken- gruppenversicherung	1	0	0	0
Zwischensumme	376	365	315	295
Sachbezug PKW	12	12	12	12
Sachbezug Dienst- wohnung	0	0	0	15
Zwischensumme	388	377	327	321
Abfertigung	0	52	45	-5
Pensionsvorsorge	349 ¹⁾	100	5	0
Summe	737	529	377	316

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 sind so gestaltet, dass sie die jeweiligen nationalen Vergütungsbestimmungen erfüllen. Die Beschäftigungsbedingungen zielen darauf ab, ein Umfeld zu schaffen, in dem die Mitarbeiter Leistung erbringen, sich entwickeln und sich engagieren können. Die Vergütungsbedingungen bieten eine Entlohnung, mit der kompetente und leistungsstarke Mitarbeiter 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 der Gesellschaft. Für Mitarbeiter 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 TEUR und 37,5 TEUR.

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 2021 belief sich auf 231 TEUR.

			Sitzungsgelder 2021						
AR-Mitglied	Status	Sitzungsgeld	90 SBM	91 SBM	7th AGM	92 SBM	93 SBM	Summe	Fixum 2021
			Mär. 21	Jun. 21	Jul. 21	Sep. 21	Dez. 21		
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	Unab. Mitglied	2.000	2.000	2.000	1.000	2.000	2.000	9.000	25.000
George Maffeo	Unab. Mitglied	2.000	2.000	2.000	1.000	2.000	2.000	9.000	25.000
Tom Williams	Unab. Mitglied	2.000	2.000	2.000	1.000	2.000	2.000	9.000	25.000

			Sitzungsgelder 2020						
AR-Mitglied	Status	Sitzungsgeld	86 SBM	87 SBM	6th AGM	88 SBM	89 SBM	Summe	Fixum 2020
			Mär. 20	Jun. 20	Jun. 20	Sep. 20	Dez. 20		
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	Unab. Mitglied	2.000	2.000	2.000	1.000	2.000	2.000	9.000	25.000
George Maffeo	Unab. Mitglied	2.000	2.000	2.000	1.000	2.000	2.000	9.000	25.000
Tom Williams	Unab. Mitglied	2.000				2.000	2.000	4.000	12.500

WESENTLICHE ÄNDERUNGEN DER VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN AUFSICHTSRAT

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