

VERGÜTUNGSBERICHT FÜR VORSTANDS- UND AUFSICHTSRATSMITGLIEDER DER FACC AG

WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG DER FACC AG

Im Geschäftsjahr 2020 erzielte der FACC-Konzern einen Umsatz von 526,9 Mio. EUR und verzeichnete damit einen Umsatzrückgang in Höhe von 126,2 Mio. EUR gegenüber dem Vorjahr (Rumpfgeschäftsjahr). Diese negative Entwicklung ist deutlich von den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie geprägt. Der weltweite Konjunkturerinbruch und die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie auf die globale Luftfahrt- und Aerospace-Industrie belasteten sowohl den Umsatz als auch in weiterer Folge das Ergebnis des Geschäftsjahres 2020. Der deutliche Rückgang basiert insbesondere auf negativen Anpassungen von Bauraten bei allen für FACC wesentlichen Flugzeugprogrammen. Waren die Umsätze vor allem im Juli und August von reduzierten Abrufen der Kunden geprägt, war ab September eine positive Dynamik erkennbar.

Das berichtete Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) betrug im Geschäftsjahr 2020 -74,4 Mio. EUR (Rumpfgeschäftsjahr 2019: 22,1 Mio. EUR). Das EBIT für das Geschäftsjahr 2020 enthält Einmaleffekte aufgrund von Wertminderungen und Schätzungsänderungen im Zusammenhang mit der Covid-19-Krise und den damit verbundenen Auswirkungen auf das mittelfristige Marktumfeld in Höhe von 35,6 Mio. EUR sowie die Kosten für den Personalabbau in Höhe von 11,9 Mio. EUR.

Am 18. September 2020 gab FACC bekannt, dass es in Folge der Kapazitätsanpassungen innerhalb der Gruppe auf das mittelfristig erwartete Marktumfeld im vierten Quartal 2020 zu einer Reduktion des Personalstands um 650 Mitarbeiter kommen wird. Diese Maßnahmen wurden planmäßig umgesetzt. Der Personalstand reduzierte sich gegenüber dem Bilanzstichtag 31. Dezember 2019 um 716 FTE auf 2.655 FTE.

Das operative Ergebnis betrug -26,8 Mio. EUR und war wesentlich von der reduzierten Auslastung der Werke seit Beginn des zweiten Quartals 2020 bzw. dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie beeinflusst. Das zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 angekündigte Optimierungsprogramm zur nachhaltigen Senkung der konzernweiten Kostenstruktur zeigte seine Wirkung und hat in den ersten neun Monaten 2020 positive Effekte erwirkt. Bedingt durch den stark reduzierten Marktbedarf wurde das Optimierungsprogramm fokussiert vorangetrieben und um zusätzliche operative Themen erweitert.

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.

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% 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.

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) für das Geschäftsjahr 2020 betragen 1.351 TEUR.

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 2020 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 2020 belief sich auf 69 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 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.

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% einer Dividendenzahlung für das betroffene Geschäftsjahr limitiert. Die variable Vergütung ist mit 100% 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%.

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 2020 war ein WACC vor Steuern von 11,2% 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%, sofern diese die für das jeweilige Geschäftsjahr vorgegebenen Grenzen überschreiten. Für das Geschäftsjahr 2020 waren diese Grenzen 17,2% und 13,4%.

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. Im Geschäftsjahr 2020 kam es auf Grund des nicht Erreichens der definierten Ziele zu keiner Auszahlung einer erfolgsabhängigen Vergütung

Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

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

VERGÜTUNGSÜBERSICHT

Vergütungsübersicht 2020 (in TEUR)

	Robert Machtlinger	Andreas Ockel	Aleš Stárek	Yongsheng Wang
Grundgehalt	375	365	315	295
Erfolgsbeteiligung/Bonus	0	0	0	0
Zuschuss Krankengruppenvers.	1	0	0	0
Zwischensumme	376	365	315	295
Sachbezug PKW	12	12	12	12
Sachbezug Dienstwohnung	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

Vergütungsübersicht 2019 (in TEUR)

	Robert Machtlinger	Andreas Ockel	Aleš Stárek	Yongsheng Wang
Grundgehalt	321	313	250	168
Erfolgsbeteiligung/Bonus	107	20	71	56
Zuschuss Krankengruppenvers.	1	0	0	0
Zwischensumme	429	333	321	224
Sachbezug PKW	10	10	10	10
Sachbezug Dienstwohnung	0	0	0	13
Zwischensumme	439	343	331	246
Abfertigung	0	43	50	52
Pensionsvorsorge	93	83	0	0
Summe	532	469	381	298

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 ganzen 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 Aufsichtstätigkeit 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 12,5 TEUR und 37,5 TEUR zuzüglich, wo anwendbar, zwingender Steuern.

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 beläuft 2020 belief sich auf 69 TEUR.

Vergütungsübersicht 2020 (in EUR)

AR Mitglied	Status	Sitzungsgeld	Art	Sitzungsgelder					Summe	Fixum 2020
				86 SBM	87 SBM	6th AGM	88 SBM	89 SBM		
				Mar-20	Jun-20	Jun-20	Sep-20	Dec-20		
Zhen PANG	Chairman/PCC	2 500	Transfer	2 500	2 500	1 250	2 500	2 500	11 250	37 500
Jiajia DAI	Chairwoman/AC	2 200	Cash	2 200	2 200	1 100	2 200	2 200	9 900	
Jing GUO	Chairwoman/SC	2 200	Cash	2 200	2 200	1 100	2 200	2 200	9 900	
Qinghong LIU	Member	2 000	Cash	2 000	2 000	1 000	2 000	2 000	9 000	
Junqi SHENG	Member	2 000	Transfer	2 000	2 000	1 000	2 000	2 000	9 000	25 000
Weixi GONG	Ind. Member	2 000	Transfer	2 000	2 000	1 000	2 000	2 000	9 000	25 000
George MAFFEO	Ind. Member	2 000	Transfer	2 000	2 000	1 000	2 000	2 000	9 000	25 000
Tom WILLIAMS	Ind. Member	2 000	Transfer				2 000	2 000	4 000	12 500

Vergütungsübersicht 2019 (in EUR)

AR Mitglied	Status	Sitzungsgeld	Art	Sitzungsgelder				Summe	Fixum 2019
				83 SBM	5th AGM	84 SBM	85 SBM		
				May-19	Jun-19	Sep-19	Dec-19		
Ruguang GENG	Chairman/PCC	2 500	Transfer	2 500	1 250	2 500	2 500	8 750	31 250
Zhen PANG	Vice Chairman/SC	2 300	Cash	2 300	1 150	2 300	2 300	8 050	
Jiajia DAI	Chairwoman/AC	2 200	Cash	2 200	1 100	2 200	2 200	7 700	
Jing GUO	Member	2 000	Cash	2 000	1 000	2 000	2 000	7 000	
Qinghong LIU	Member	2 000	Cash	2 000	1 000	2 000	2 000	7 000	
Junqi SHENG	Member	2 000	Transfer	2 000	1 000	2 000	2 000	7 000	20 833
Weixi GONG	Ind. Member	2 000	Transfer	2 000	1 000	2 000	2 000	7 000	20 833
George MAFFEO	Ind. Member	2 000	Transfer	2 000	1 000	2 000	2 000	7 000	20 833

WESENTLICHE ÄNDERUNGEN DER VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN AUFSICHTSRAT

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