

Vergütungsbericht für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der FACC AG

WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG DER FACC AG

Im Geschäftsjahr 2025 erzielte der FACC-Konzern einen Umsatz von 984,4 Mio. EUR und verzeichnete damit ein Umsatzwachstum in Höhe von 99,9 Mio. EUR gegenüber dem Vorjahr (2024: 884,5 Mio. EUR). Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich der Umsatz somit um rund 11 Prozent. Dieser Zuwachs resultiert nach wie vor maßgeblich aus einer konstant steigenden Anzahl an Kundenabrufen. Speziell die beiden Segmente Engines & Nacelles sowie Cabin Interiors konnten von der insgesamt positiven Marktentwicklung profitieren. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Division Cabin Interiors um 21,8 Prozent gewachsen. Mit einem Umsatzanteil von 46,6 Prozent am Gesamtumsatz ist sie zugleich die größte Division der FACC. Aerostructures ist mit einem Anteil von 35,1 Prozent am Gesamtumsatz die zweitgrößte Division der FACC, entwickelte sich im Vergleich zum Vorjahr jedoch leicht rückläufig. Ursächlich für den Rückgang sind niedrigere Entwicklungsumsätze bzw. die geringere Abrechnung von Meilensteinzahlungen aus solchen Entwicklungsaufträgen als im Vorjahreszeitraum. Im Vergleich zum Vorjahr konnte die Division Engines & Nacelles ein Umsatzwachstum von 14,3 Prozent verzeichnen. Mit einem Umsatzanteil von 18,3 Prozent am Gesamtumsatz sind die Projekte in Zusammenhang mit Triebwerksbauteilen aber nach wie vor das kleinste Segment der FACC.

Airbus ist mit einem Anteil von 46,2 Prozent am Gesamtumsatz nach wie vor der größte Kunde der FACC. Die Projekte auf der Airbus A320 Familie sind mit ca. 37 Prozent Anteil am Gesamtumsatz in den Divisionen Cabin Interiors und Aerostructures die umsatzstärksten Projekte. Im Bereich Engines & Nacelles wurden im vergangenen Jahr wesentliche Umsätze mit den Triebwerksherstellern Pratt & Whitney und Rolls Royce, dem Kunden Collins für Triebwerksverkleidungen sowie den steigenden Raten in Zusammenhang mit den AAM-Projekten erzielt.

Das ausgewiesene Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) lag im Geschäftsjahr 2025 bei 42,3 Mio. EUR (2024: 28,3 Mio. EUR) und entspricht den Erwartungen des Managements. Einen negativen Einfluss auf das Ergebnis haben Rohmaterialkostensteigerungen im Bereich der Divisionen Aerostructures. Es wurden Gegenmaßnahmen eingeleitet bzw. umgesetzt, diese werden ab dem ersten Quartal 2026 zu wirken beginnen und die momentanen Belastungen teilweise kompensieren. Die Einsparungseffekte aus den Fertigungsverlagerungen insbesondere in der Division Cabin Interiors trugen wesentlich zur Ergebnisverbesserung im Jahr 2025 bei. Die bis 2027 geplanten Verlagerungsaktivitäten werden schrittweise zu einer weiteren, nachhaltigen Erhöhung der Ertragskraft führen.

Aufgrund der nach wie vor hohen Standortkosten in Österreich, wo nach wie vor der größte Teil der Wertschöpfung erwirtschaftet wird, sind weitere effizienzsteigernde Maßnahmen ein äußerst

wichtiger Bestandteil zur Absicherung einer nachhaltigen Ergebnisverbesserung der FACC. Skaleneffekte, Produktivitätssteigerung, Materialpreisanpassungen durch die Neuordnung der Supply Chain, Sachkostenreduktion sowie das Forcieren der Auslastungssteigerung im neuen Werk 6 in Kroatien, zählen dabei zu den wesentlichen Themen.

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 über das Geschäftsjahr 2019 genehmigt.

ZIELSETZUNG

Gemäß § 78a AktG hat der Aufsichtsrat Grundsätze für die Vergütung der Vorstandsmitglieder (Vergütungspolitik) aufzustellen, die die Geschäftsstrategie und die langfristige Unternehmensentwicklung fördern, und zu erläutern, wie diese Grundsätze erreicht werden.

Dabei sind insbesondere die verschiedenen fixen und variablen Vergütungsbestandteile, die den Vorstandsmitgliedern gewährt werden können, einschließlich aller Boni und sonstigen Zuwendungen jeder Art, unter Angabe ihres 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“ beruht.

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 reduziert sich die variable Vergütung oder entfällt ganz. Durch anspruchsvolle Zielvorgaben, auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Wachstumsfaktoren und die Gesamthöchstgrenze der variablen Vergütung von 100 Prozent des Bruttojahresgrundgehalts wird die langfristige Orientierung des Vorstandsmanagements sichergestellt.

DER VORSTAND

VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

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

- Fixe, erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile
- Variable Vergütungskomponenten, die sich an finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien orientieren, wobei die nichtfinanziellen Leistungskriterien jährlich vom Aufsichtsrat festgelegt 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 2025 betrugen 1.982 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 2025 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 2025 belief sich auf 227 TEUR.

Pensionszusagen

Mit Ausnahme von Tongyu Xu 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
Florian Heindl	0
Tongyu Xu	0

Zusätzlich haben die Vorstandsmitglieder ebenfalls Anspruch auf die gesetzliche Abfertigungsregelung. Im Geschäftsjahr 2025 betrug der Aufwand für die Dotierung der Rückstellungen für Abfertigungsansprüche insgesamt 146 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 $\Rightarrow$ Wert aus geprüften, konsolidiertem Finanzbericht Prozentsatz $\Rightarrow$ 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 $\Rightarrow$ minus 5%, wenn Forderungsquote > $\varnothing$ Budgetziel minus 5%, wenn Bestandsquote > $\varnothing$ 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 $\Rightarrow$ FCF / 10 MEUR	1,5	
	ESG Index	10%	Umwelt $\Rightarrow$ 50% Gewichtung Sozial $\Rightarrow$ 30% Gewichtung Governance $\Rightarrow$ 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
Formel	Bonus = Basis x (60% x EBIT Index + 30% x FCF Index + 10% x ESG Index)				

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 2025 ist die mindestens zu erreichende Benchmark für eine Bonuszahlung eine EBIT-Marge von 5,6 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 Prozent des CO₂-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 das Unternehmen sicherstellt, dass mindestens 15 verschiedene

Nationalitäten in allen Managementebenen vertreten sind. Diese breite Diversität stärkt nicht nur die Unternehmenskultur von FACC, sondern fördert auch den interkulturellen Austausch und das Verständnis. Im Bereich der Unternehmensführung hat FACC bedeutende Maßnahmen ergriffen, darunter die Entwicklung eines internen CSR-Ratings für ihre Top-300-Lieferanten. Diese Governance-Maßnahme stärkt die Lieferkettenverantwortung von FACC und trägt dazu bei, nachhaltige Praktiken entlang ihrer Wertschöpfungskette sicherzustellen. Die Gesamtbewertung basiert auf einer Gewichtung von 50 Prozent für Umwelt, 30 Prozent für Soziales und 20 Prozent für Governance, was die ganzheitliche Verpflichtung zu ESG-Prinzipien von FACC 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 2025 wird erst ab einer Kennzahlenrelation größer oder gleich 1,0 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 2025 waren diese Grenzen 14,6 Prozent und 14,0 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 festlegen. 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 2025 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 2025 p. a. (in TEUR)

	Robert Machtlinger	Andreas Ockel ¹⁾	Florian Heindl	Tongyu Xu
Grundgehalt	446	342	345	359
Erfolgsbeteiligung/ Bonus	0	0	0	0
Zuschuss Kranken- gruppen- versicherung	1	0	1	0
Zwischen- summe	447	342	346	359
Sachbezug PKW	12	10	9	9
Sachbezug Dienstwohnung	0	0	0	23
sonstiger Sachbezug	0	0	0	28
Zwischen- summe	459	351	354	418
Abfertigung	35	5	55	50
Pensions- vorsorge	170	83	0	0
Summe	664	440	409	469

1) Vorstandsmitglied bis 24. Juni 2025

Vorstandsbezüge 2024 p. a. (in TEUR)

	Robert Machtlinger	Andreas Ockel	Florian Heindl ¹⁾	Tongyu Xu ²⁾	Zhen Pang ³⁾
Grundgehalt	427	410	230	206	122
Erfolgsbeteiligung/ Bonus	0	0	0	0	0
Zuschuss Kranken- gruppen- versicherung	1	0	0	0	0
Zwischen- summe	428	410	230	206	122
Sachbezug PKW	12	12	6	5	4
Sachbezug Dienst- wohnung	0	0	0	10	6
sonstiger Sachbezug	0	0	0	12	11
Zwischen- summe	440	422	237	232	143
Abfertigung	7	24	36	33	31
Pensions- vorsorge	170	100	0	0	0
Summe	617	546	273	264	174

¹⁾ Vorstandsmitglied ab 1. Mai 2024

²⁾ Vorstandsmitglied ab 15. Mai 2024

³⁾ Vorstandsmitglied bis 14. Mai 2024

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 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 30,0 TEUR und 45,0 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 2025 belief sich auf 227 TEUR.

Sitzungsgelder 2025

Aufsichtsrats- mitglied	Status	Sitzungsgeld	108. Sitzung	11. ordentliche HV	109. Sitzung	110. Sitzung	111. Sitzung	Summe	Fixum 2025
			März	Mai	Juni	Sep.	Dez.		
Chengkuan Wang	Vor- sitzender/PVA	3.000	3.000	1.500	3.000	3.000	3.000	13.500	45.000
Bin Wang*	Vorsitzende/PA	2.760*	2.760		2.760	2.760	2.760	11.040	
Jiajia Dai	Mitglied	2.400	-	-	-	2.400	2.400	4.800	
Junqi Sheng	Mitglied	2.400	2.400	-	2.400	2.400	2.400	9.600	30.000
Weixi Gong	Unab. Mitglied	2.400	2.400	1.200	2.400	2.400	2.400	10.800	30.000
Ian Chang	Unab. Mitglied	2.400	2.400	-	2.400	2.400	2.400	9.600	30.000
Tom Williams	Unab. Mitglied	2.400	2.400	-	2.400	2.400	2.400	9.600	30.000
Xu Yang**	Mitglied								
2025 ausgeschieden									
Jian Wang***	Mitglied	2.400	2.400	-	-	-	-	2.400	7.500

*Per 06.03.2025 in den Aufsichtsrat entsendet

**Per 28.11.2025 in den Aufsichtsrat entsendet

*** Zurückgetreten zum 1. April 2025

Sitzungsgelder 2024

Aufsichts- ratsmitglied	Status	Sitzungs- geld	Außeror- dentliche Sitzung	103. Sitzung	10. ordentli- che HV	104. Sitzung	105. Sitzung	106. Sitzung	107. Sitzung	Summe	Fixum 2024
			Feb.	März	Mai	Mai	Juni	Sep.	Dez.		
Chengkuan Wang	Vor- sitzender/PVA	2.500		-	-	-	2.500	2.500	2.500	7.500	21.875
Jian Wang	Mitglied	2.000*	2.500	2.500	1.250		2.000	2.000	2.000	12.250	30.208
Jiajia Dai	Vorsit- zende/PA	2.200	2.200	2.200	1.100	-	2.200	2.200	2.200	12.100	
Junqi Sheng	Mitglied	2.000	2.000	2.000	1.000	-	2.000	2.000	2.000	11.000	25.000
Weixi Gong	Unab. Mitglied	2.000	-	2.000	-	-	2.000	2.000	2.000	8.000	25.000
Ian Chang	Unab. Mitglied	2.000	1.000	2.000	1.000	-	-	2.000	2.000	8.000	25.000
Tom Williams	Unab. Mitglied	2.000	2.000	2.000	-	-	-	2.000	2.000	8.000	25.000
2024 ausgeschieden											
Tongyu Xu	Stellv. Vorsit- zender	2.300	2.300	2.300	-	-	-	-	-	4.600	
Jing Guo	Mitglied	2.000	1.000	-	-	-	-	-	-	1.000	

*Durch den Rücktritt als Vorsitzender hat sich das Sitzungsgeld ab der 106. Sitzung von 2.500 auf 2.000 reduziert.

WESENTLICHE ÄNDERUNGEN DER VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR DEN AUFSICHTSRAT

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