

---

# ***Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers***

VIA optronics AG  
Nürnberg

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom  
1. Januar bis zum 31. Dezember 2021





## **Inhaltsverzeichnis**

**Seite**

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers .....	1
Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 .....	4



## **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG**

An die VIA optronics AG, Nürnberg

### *Prüfungsurteil*

Wir haben den Vergütungsbericht der VIA optronics AG, Nürnberg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigelegten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

### *Grundlage für das Prüfungsurteil*

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

### *Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats*

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

### *Verantwortung des Wirtschaftsprüfers*

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.



Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Nürnberg, den 12. August 2022

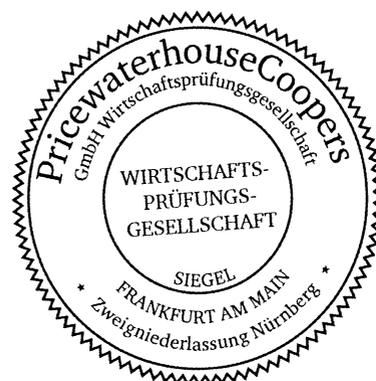
**PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**



Marco See  
Wirtschaftsprüfer



Norbert Heinzelmann  
Wirtschaftsprüfer





Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 AktG wird die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der VIA optronics AG von der Gesellschaft und – sofern zutreffend – von Unternehmen des Konzerns gewährte und geschuldete Vergütung erläutert.

Nach dem Gesetzeswortlaut ist über die gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten. Entsprechend den Gesetzesmaterialien zum neu gefassten § 162 AktG wurde auf eine genaue Regulierung des Zuflusszeitpunktes verzichtet. Die in diesem Vergütungsbericht gemachten Angaben folgen der zahlungsorientierten Betrachtungsweise, d.h. eine Vergütung wird zu dem Zeitpunkt angegeben, zu dem sie dem Empfänger tatsächlich zufließt.

## **VERGÜTUNGSBERICHT 2021**

Der Vorstand der VIA optronics AG ist mit einem Vorstandsvorsitzenden (CEO) und einem Finanzvorstand (CFO) besetzt.

Mit Beschluss vom 11. Januar 2020 bestellte der Aufsichtsrat der VIA optronics AG Herrn Jürgen Eichner (CEO) zum Vorstandsvorsitzenden und Herrn Daniel Jürgens zum Vorstand (CFO) für das Ressort Finanzen. Im September 2020 schloss die VIA optronics AG mit den beiden Vorstandsmitgliedern Dienstverträge mit Ablauf 31. Dezember 2022 ab.

Weiterhin waren beide Vorstandsmitglieder als Geschäftsführer der VIA optronics GmbH tätig. Die Dienstverträge (Managing Director Agreement) hierzu endeten am 09. März 2021.

Mit Beschluss vom 01. Juli 2021 wurde Herr Dr. Markus Peters zum Vorstand für den Bereich Finanzen (CFO) ernannt. Der Dienstvertrag hat eine feste Laufzeit bis zum 30. Juni 2024.

Herr Daniel Jürgens schied zum 30. September 2021 aus dem Unternehmen aus.

## **1. Grundzüge des Vergütungssystems für den Vorstand**

Das Vergütungssystem der VIA optronics AG für die Vorstände besteht aus einem jährlichen Festgehalt und einem variablen Vergütungsbestandteil, dessen Auszahlung von der Erreichung vorab vereinbarter finanzieller und nicht-finanzieller Ziele durch das Unternehmen abhängig ist.

Die Vergütungsbestandteile haben das Ziel die Vorstandsmitglieder an das Unternehmen zu binden und zur Erreichung der Unternehmenszielen beizutragen. Zielsetzung der erfolgsunabhängigen Grundvergütung ist dabei eine Ausrichtung der Amtsführung des Vorstandsmitglieds an den Interessen der Gesellschaft und den Pflichten eines ordentlichen Kaufmanns, unbeeinflusst von kurz- und mittelfristigen Erfolgszielen. Durch eine angemessene variable Vergütung in Abhängigkeit von finanziellen Unternehmenszielen sowie der Entwicklung des Aktienkurses sollen wirksame Anreize geschaffen werden, zur Entwicklung und zum Erfolg der VIA optronics AG beizutragen. Ergänzt werden die finanziellen Ziele durch eine Process Compliance Komponente.

Mit der Einbringung der VIA optronics GmbH in die VIA optronics AG wurden die Geschäftsführerdienstverträge von Herrn Eichner und Herrn Jürgens vollständig durch neue Vorstandsdienstverträge auf Ebene der VIA optronics AG ersetzt.

Im Rahmen der neuen Vorstandsdienstverträge erhielten weder Herr Eichner noch Herr Jürgens eine gesonderte Vergütung für die in ihrer bis März 2021 ausgeübten Funktion als Geschäftsführer der VIA optronics GmbH erbrachten Leistungen. Stattdessen wurden die in ihrer Eigenschaft als Geschäftsführer der VIA optronics GmbH erbrachten Leistungen durch die Vergütungen aus den Vorstandsdienstverträgen mit unserer Gesellschaft abgedeckt. Seit März 2021 übt von den Vorständen der VIA optronics AG lediglich noch Herr Eichner eine geschäftsführende Tätigkeit bei einer weiteren Konzerngesellschaft – der VIA LLC – aus.

Mit den derzeitigen Mitgliedern unseres Vorstands haben wir Dienstverträge abgeschlossen, deren Inhalt im Folgenden näher erläutert wird.

## 2. Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus folgenden Bestandteilen:

Vergütungsbestandteil	Anteil an Ziel-Gesamtvergütung
Festes Grundgehalt	53 % - 72 %
Variable Vergütung	28 % - 47 %

Die Vorstandsmitglieder der VIA optronics AG erhalten ein fixes Grundgehalt und eine variable Vergütungskomponente.

Die Summe des fixen Grundgehalts und der variablen Vergütungskomponente ergibt ein jährliches Zielgehalt, das im Zuge der Vereinbarung der Dienstverträge zwischen dem Vorstandsmitglied und dem Unternehmen festgelegt wird.

Zu Beginn des Berichtsjahres wurden für die Vorstandsmitglieder folgende Zielvergütungen für das Berichtsjahr festgelegt:

in EUR	Jürgen Eichner (CEO)	Daniel Jürgens (CFO, bis 30.06.2021)	Dr. Markus Peters (CFO, seit 01.07.2021)
Festvergütung	380.000	139.000	113.000
<i>davon Grundgehalt VIA optronics AG</i>	<i>325.000</i>	<i>132.000</i>	<i>100.000</i>
<i>davon Grundgehalt VIA LLC</i>	<i>21.000</i>	-	-
<i>davon Nebenleistungen</i>	<i>30.000</i>	<i>7.000</i>	<i>13.000</i>
<i>davon Beiträge zur Altersversorgung</i>	<i>4.000</i>	-	-
Ziel STI	325.000	59.000	50.000
<b>Ziel-Gesamtvergütung</b>	<b>705.000</b>	<b>198.000</b>	<b>163.000</b>

### 2.1 Zusammensetzung der Festvergütung

Das jährliche Grundgehalt setzt sich aus zwölf im Geschäftsjahr zu gewährenden Monatsgehältern zusammen. Das feste Grundgehalt von Herrn Eichner wird zum Zeitpunkt der jährlichen Tarifierhöhungen für die Beschäftigten der bayerischen Metallindustrie um einen Prozentsatz angepasst, der dem Prozentsatz entspricht, mit dem die Gehälter der Beschäftigten in der höchsten Tarifstufe für Beschäftigte der bayerischen Metallindustrie erhöht werden. Ansonsten erfolgt eine Anpassung des festen Grundgehalts entsprechend individueller Vereinbarung zwischen dem Unternehmen, dem Aufsichtsrat und dem jeweiligen Vorstandsmitglied.

Hinzu kommen als Nebenleistungen die Nutzung eines Dienstwagens und eines Mobiltelefons sowie der Ersatz notwendiger und angemessener Auslagen, einschließlich Reisekosten, Übernachtungs- und Bewirtungskosten, Kosten einer angemessenen Risikolebensversicherung sowie Zuschüsse zu Kranken- und Pflegeversicherung sowie zur Altersversorgung. Unsere Gesellschaft hat zugunsten unserer Vorstandsmitglieder eine D&O-Versicherung abgeschlossen, die die gesetzliche Haftung aus ihrer Tätigkeit in dieser Funktion abdeckt.

## 2.2 Zusammensetzung der variablen Vergütung

Die Bonuszahlungen der Vorstandsmitglieder beziehen sich ausschließlich auf jahresbezogene Bemessungszeiträume und wurden in Form eines Short-Term Incentive-Plans (STI) ausgeprägt. Die Bonuszahlungen hängen zu 75 % vom wirtschaftlichen Erfolg – gemessen in Form des Corporate Performance Indicator (CPI) – sowie zu 25 % vom Process Compliance Factor (PCF) ab. Der CPI wiederum setzt sich aus dem Capability Factor (CF), dem Growth Factor (GF) und dem Stock Performance Factor (PF) zusammen. Diese Faktoren sind entscheidend für die Zielerreichung innerhalb des festgelegten Zeitraums.

Zielsetzung des CPI ist es, den geschäftlichen Erfolg und den Markterfolg der VIA optronics AG adäquat abzubilden. Die einzelnen Faktoren des CPI sind dabei wie folgt definiert:

- *Capability Factor (CP)*: Der Capability Factor ist definiert als Ertrag vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA), wie im Budget dargelegt, im Vergleich zum geprüften Konzernabschluss. Grundlage sind jeweils die nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) ermittelten Werte.
- *Growth Factor (GF)*: Der Growth Factor ist definiert als alle im Konzernabschluss nach IFRS erfassten zuordenbaren Umsätze im Vergleich zu den geprüften Umsätzen entsprechend des Konzernabschlusses nach IFRS des Vorjahres.
- *Stock Performance Factor (PF)*: Der Stock Performance Factor ist definiert als die Entwicklung des VIAO-Aktienkurses im Vergleich zum eigenen Basiswert.

Darüber hinaus hängen die Bonuszahlungen der Vorstandsmitglieder von der Einhaltung der Unternehmensprozesse durch den gesamten Konzern ab, die im Rahmen eines Prozessaudits ermittelt werden. (*Process Compliance Factor*).

Für die Bemessung des STI waren im Berichtsjahr folgende Erfolgsziele maßgeblich:

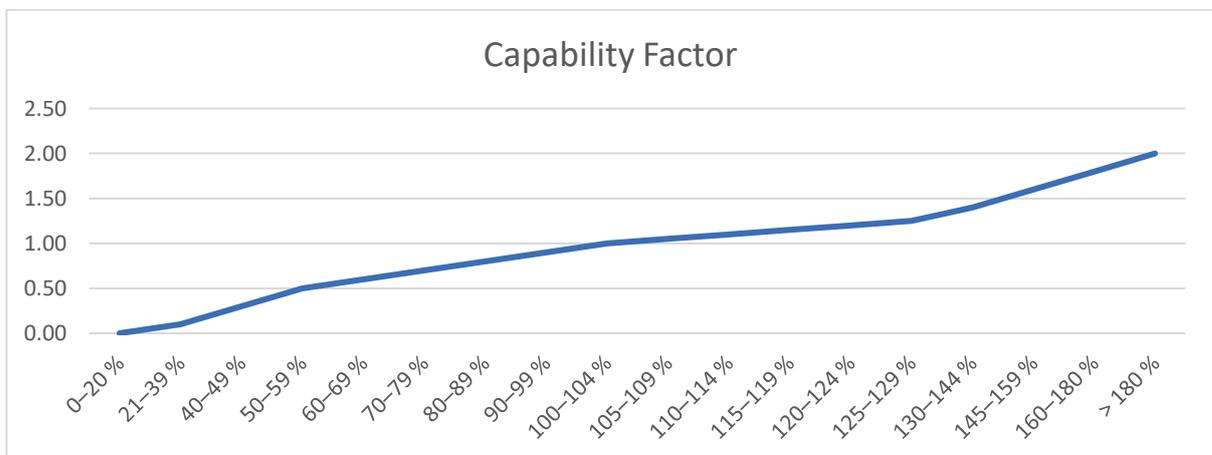
Erfolgsziel		Anteil an der Bemessung des Ziel-STI
CPI	CF	25 %
	GF	25 %
	PF	25 %
PCF		25 %

Die Erfolgsziele sind Unternehmensziele und werden daher durch das Unternehmen vorgegeben, vom Aufsichtsrat des Unternehmens genehmigt und in einer Richtlinie erläutert. Der erwartete Capability Factor wird während des jährlichen Budgetprozesses festgelegt.

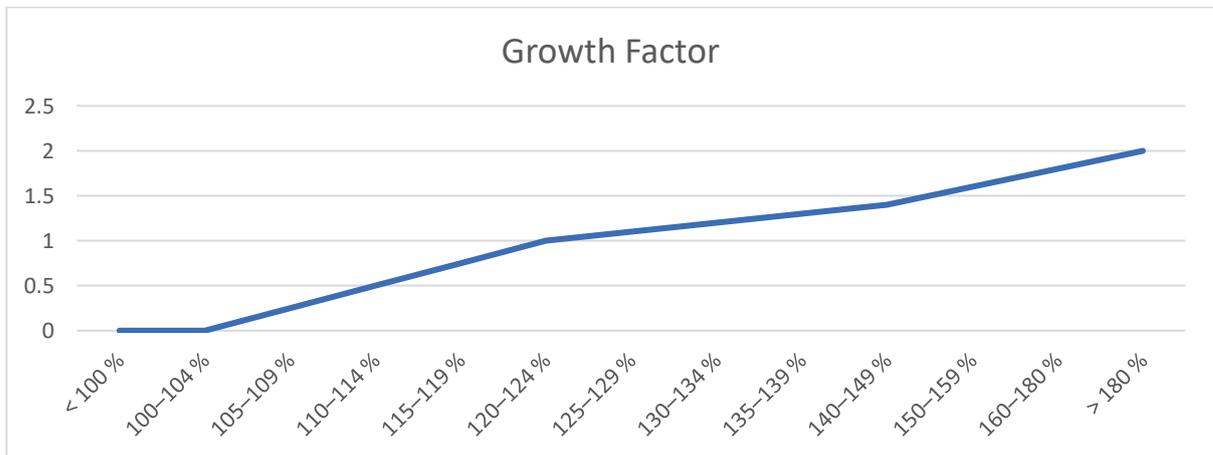
Das jährliche Bonusziel im Rahmen des STI beträgt für Herrn Jürgens 33,3 % sowie für Herrn Dr. Peters 50 % des jeweiligen jährlichen festen Grundgehalts. Auf dieses Bonusziel wird jeweils der aus CPI und PCF entsprechend der oben dargestellten Gewichtung ermittelte Zielerreichungsfaktor angewendet. Das Bonusziel für Herr Jürgen Eichner ist am EBITDA orientiert.

Abweichungen von den jeweils definierten Zielwerten der einzelnen relevanten Faktoren werden wie folgt reflektiert:

- *Capability Factor (CP)*: Sofern das im Geschäftsjahr erzielte EBITDA dem Zielwert (Budgetwert) entspricht, beträgt der CF „1,00“. Ein höheres erzieltes EBITDA führt zu einem  $CF > 1$ , ist jedoch bei einem CF von „2,00“ gedeckelt. Ein niedrigeres erzieltes EBITDA führt zu einem  $CF < 1$ , minimal jedoch zu einem CF von „0“.

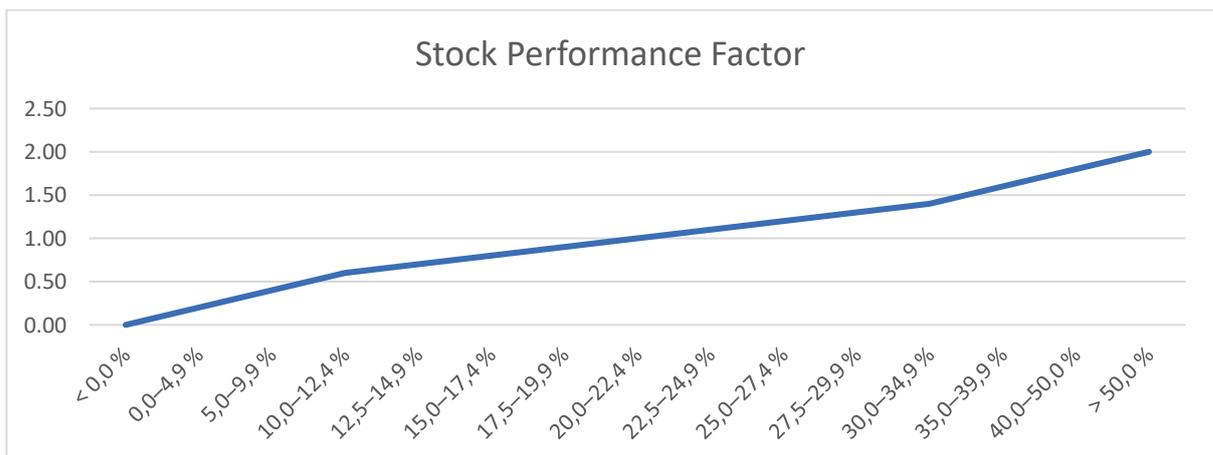


- Growth Factor (GF):** Sofern die im Geschäftsjahr erzielten Umsätze dem Wert des Vorjahrs plus 20 % entsprechen, beträgt der GF „1,00“. Ein höherer erzielter Anstieg der Umsätze führt zu einem  $GF > 1$ , ist jedoch bei einem GF von „2,00“ gedeckelt. Ein niedrigerer erzielter Anstieg der Umsätze führt zu einem  $GF < 1$ , minimal jedoch zu einem GF von „0“.



- Stock Performance Factor (PF):** Der Stock Performance Faktor wird aus einem einzigen Vergleich abgeleitet: der Entwicklung der VIAO-Aktie im relevanten Geschäftsjahr im Vergleich zum Vorjahr. Der PF kann nicht negativ sein. Die Grundlinie wird als „0,00“ definiert und ist bei „2,00“ gedeckelt.

Die Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr wird auf Grundlage des Börsenkurses im 60-Tage-Durchschnitt vor Jahresende im Vergleich zum 60-Tage-Durchschnitt des Vorjahrs im gleichen Zeitraum untersucht, um den PF zu ermitteln.



Nach Festlegung der Einzelfaktoren erfolgt eine Aggregation zum CPI durch Multiplikation des jeweiligen Faktors mit der zuvor erläuterten Gewichtung.

Das derzeitige Vergütungssystem sieht keine Rückforderungsregelungen bei der variablen Vergütung vor.

### *2.3 Weitere Vereinbarungen zur Vergütung – Leistungen bei Vertragsbeendigung*

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder der VIA optronics AG sehen ein zweijähriges Wettbewerbsverbot nach Beendigung des Dienstvertrages vor. Der jeweilige Vorstand hat während der Laufzeit des Wettbewerbsverbots Anspruch auf Gehaltsfortzahlung (Wettbewerbsverbot) in Höhe von 50 % der durchschnittlichen Vergütung (festes Grundgehalt plus variable Vergütung), die das Vorstandsmitglied im Zeitraum von 36 Monaten vor Beendigung des Dienstvertrages erhalten hat.

Die Höhe des Wettbewerbsverbots ist während der Laufzeit der Vereinbarung anteilig in gleichen monatlichen Raten zu zahlen. Die Gesellschaft, vertreten durch den Aufsichtsrat, hat das Recht, vor Beendigung des Dienstvertrags durch einseitige schriftliche Erklärung gegenüber dem Vorstandsmitglied auf dieses Wettbewerbsverbot zu verzichten mit der Folge, dass auch eine Gehaltsfortzahlung nicht zu leisten ist.

Kündigt die Gesellschaft den Dienstvertrag von Herrn Eichner aus einem anderen Grund als einer wesentlichen Pflichtverletzung, hat Herr Eichner Anspruch auf eine pauschale Abfindung in Höhe eines Monatsgrundgehalts pro Dienstjahr seit dem 1. Juni 2006. Das Monatsgrundgehalt bestimmt sich nach dem zum Zeitpunkt des Ausscheidens geltenden Monatsgrundgehalt.

Endet die Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds vorzeitig, weil dieses während der Laufzeit seines Dienstvertrags verstirbt, so ist die feste monatliche Vergütung auf die Dauer von sechs Monaten an die Erben fortzuzahlen. Leistungsorientierte Pensionszusagen der Gesellschaft für die im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitglieder des Vorstands bestehen nicht.

### *2.4 Für das Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitglieder*

Das Grundgehalt wird im Bezugsjahr aufgeteilt auf zwölf Monatsgehälter bzw. bei späterem Eintritt entsprechend aufgeteilt auf die Anzahl der Monate seit Eintritt ausbezahlt. Die variable Vergütung im Rahmen des STI wird nach Vorliegen der notwendigen Informationen zur Festlegung des CPI und Beschlussfassung des Aufsichtsrates über die Festlegung der variablen Vergütung im nachfolgenden Geschäftsjahr in Geld ausgezahlt.

Für das Berichtsjahr 2021 sind die gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

in EUR	Jürgen Eichner (CEO)		Daniel Jürgens (CFO, bis 30.06.2021)		Dr. Markus Peters (CFO, seit 01.07.2021)	
Festvergütung	486.000	85,7 %	139.000	70,2 %	113.000	100,0 %
davon Grundgehalt VIA optronics AG	325.000	57,3 %	132.000	66,7 %	100.000	88,5 %
davon Grundgehalt VIA LLC	21.000	3,7 %	-	-	-	
davon Nebenleistungen	30.000	5,3 %	7.000	3,5 %	13.000	11,5 %
davon Urlaubsabgeltung	106.000	18,7 %	-	-	-	
davon Beiträge zur Altersversorgung	4.000	0,7 %	-	-	-	-
STI 2020	81.000	14,3 %	49.000*	24,8 %	-	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>567.000</b>		<b>188.000</b>		<b>113.000</b>	

\* Geschäftsjahr 2020 und 2021 anteilig

Den Vorstandsmitgliedern wurden für das Berichtsjahr 2021 – mit Ausnahme des Grundgehalts der VIA LLC an Herrn Eichner – keine weiteren Vergütungen von verbundenen Unternehmen oder Dritten im Hinblick auf die Vorstandstätigkeit gewährt und geschuldet.

Die für die Altersversorgung aufgewandten Beträge für das Berichtsjahr 2021 betragen für Herrn Eichner 4.000 €.

Mit Ablauf des 30. September 2021 hat Herr Jürgens seine Tätigkeit für die VIA optronics AG beendet. In diesem Zusammenhang sind ihm keine gesonderten Leistungen zugesagt und im Laufe des Geschäftsjahres 2021 gewährt worden, insbesondere wurden und werden keine Gehaltsfortzahlungen aufgrund des Wettbewerbsverbots geleistet.

Die mit dem jeweiligen Vorstand auf Basis des beschriebenen Vergütungssystems vereinbarten Leistungskriterien für den STI wurden wie folgt für das Berichtsjahr angewendet:

			Jürgen Eichner (CEO)		Daniel Jürgens (CFO, bis 30.06.2021)		Dr. Markus Peters (CFO, seit 01.07.2021)	
<b>Anteil am Zielbetrag 2021</b>	<b>Ziel</b>	<b>maximal</b>	<b>erreicht</b>					
	<b>in %</b>	<b>in %</b>	<b>in EUR</b>	<b>in %</b>	<b>in EUR</b>	<b>in %</b>	<b>in EUR</b>	<b>in %</b>
STI 2020	100	200	81.000	25,0	49.000*	83,0		

\* Geschäftsjahr 2020 und 2021 anteilig

Vor dem Hintergrund der Unternehmensentwicklung des Geschäftsjahres 2020 haben Aufsichtsrat und Vorstand bezogen auf den STI für dieses Jahr für alle Mitarbeiter die Entscheidung getroffen, den Bonusfaktor auf 0,5 festzulegen. Diese Entscheidung hat zum Ziel die Mitarbeiterbindung weiter zu verbessern und qualifizierte Mitarbeiter für die zukünftige Wachstumsphase nachhaltig an das Unternehmen zu binden. Auf dieser Basis erfolgte die Ermittlung und Auszahlung der variablen Vergütung für alle in den STI einbezogenen Mitarbeiter, einschließlich der Vorstände.

Abweichend davon, hat der Aufsichtsrat die variable Vergütung von Herrn Eichner für das Geschäftsjahr 2020 auf den Bonusfaktor 0,25 festgelegt. Dabei wurde die erfolgsabhängige Vergütung von Herrn Eichner an das für alle Mitarbeiter gültige Vergütungssystem angeglichen, dabei das Bonusziel adjustiert berücksichtigt.

Zusätzlich zu der wie oben ermittelten variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 wurde Herr Daniel Jürgens aufgrund seines Ausscheidens aus dem Unternehmen für das Geschäftsjahr 2021 eine variable Vergütung in Höhe von zwei Drittel der variablen Vergütung für 2020 gewährt.

### *2.5 Angemessenheit der Vorstandsvergütung*

Die Jahresgehälter und die für das vergangene Geschäftsjahr zu gewährende variable Vergütungskomponente (STI) der Vorstandsmitglieder werden in Summe mit den Jahresgehältern und der für das vergangene Geschäftsjahr zu gewährenden variablen Vergütungskomponente (STI) aller Arbeitnehmer im Schnitt verglichen und entsprechend ihrer Entwicklung bewertet. Eine vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung findet sich in Abschnitt 5.

## **3. Grundzüge des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat**

Die Hauptversammlung hat am 25. August 2020 das folgende Vergütungssystem für die Mitglieder unseres Aufsichtsrats beschlossen, welches seitdem Anwendung findet:

- Die ordentlichen Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste Vergütung in Höhe von 20.000 € pro Jahr.
- Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrates erhalten eine feste Vergütung in Höhe von 40.000 € bzw. 30.000 € pro Jahr.
- Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält eine feste Vergütung in Höhe von 30.000 € pro Jahr.

Durch die Festvergütung und den Verzicht einer erfolgsabhängigen Vergütung soll die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder unterstützt werden. Durch die sachdienliche Ausübung der Kontroll- und Beratungstätigkeit des Aufsichtsrats soll die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert werden.

Finden in einem Kalenderjahr mehr als vier Aufsichtsratssitzungen statt, erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede zusätzliche Präsenzsitzung 5.000 €. Darüber hinaus erhalten die Aufsichtsratsmitglieder keine Vergütung für ihre Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben Anspruch auf Erstattung ihrer angemessenen, nachgewiesenen Auslagen (u. a. Reise-, Unterbringungs- und Telekommunikationskosten).

Dieses Vergütungssystem bleibt in Kraft, bis es von unserer Hauptversammlung geändert oder aufgehoben wird. Die Auszahlung der Vergütung erfolgt zeitanteilig.

#### 4. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die Vergütung des Aufsichtsrats im Berichtsjahr bestand ausschließlich aus der jeweiligen festen Vergütung, welche sämtlichen Aufsichtsratsmitgliedern vollständig gewährt wurde, und stellt sich wie folgt dar:

	Festvergütung 2021		Festvergütung 2020	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Dr. Heiko Frank (Vorsitzender des Aufsichtsrats zum 31.12.2021)	40	100	50	100
Anil Doradla (Vorsitzender des Prüfungsausschusses Aufsichtsrat zum 31.12.2021)	30	100	30	100
Arthur Tan (Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats ab 29.12.2021)	--	n/a	--	n/a
Anthony John Best (Aufsichtsrat zum 31.12.2021)	20	100	20	100
Shuji Aruga (Aufsichtsrat ab 29.12.2021)	--	n/a	--	n/a
Diosdato Banatao (ehemaliges Aufsichtsratsmitglied bis 29.12.2021)	20	100	20	100
Jerome Tan* (ehemaliges Aufsichtsratsmitglied bis 29.12.2021)	--	n/a	--	n/a

\*Verzicht auf Vergütung

## 5. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis (FTE) dar, wobei für Letztere auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter aller Beschäftigten der VIA optronics AG im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt wird.

	Vergütung		Veränderung 2021 ggü. 2020	
	2020	2021	in %	in TEUR
	in TEUR			
<i>Gegenwärtige und frühere Vorstandsmitglieder</i>				
Jürgen Eichner	372	567	52,4	195
Daniel Jürgens*	195	188	-3,6	7
Dr. Markus Peters*	0	113	100	113
<i>Gegenwärtige und frühere Aufsichtsratsmitglieder</i>				
Dr. Heiko Frank	50	40	-20,0	10
Anil Doradla	30	30	0,0	0
Arthur Tan	-	-	0,0	0
Anthony John Best	20	20	0,0	0
Shuji Aruga	-	-	0,0	0
Diosdato Banatao	20	20	0,0	0
Jerome Tan	-	-	0,0	0
<i>Arbeitnehmer</i>				
Ø-Vergütung FTE	99	117	18,2	18
<i>Ertragsentwicklung</i>				
Konzernergebnis nach Steuern (in TEUR)	(4.914)	(11.756)	-139,2	(6.842)
Ergebnis VIA optronics AG nach Steuern (in TEUR)	(11.430)	(6.528)	42,8	4.902

\* Unterjährig ausgeschieden oder eingetreten



20000005228290