

VERGÜTUNGSBERICHT

für den Vorstand und den Aufsichtsrat

der Frauenthal Holding AG

für das Geschäftsjahr 2021

1. Einleitung

1.1 Grundlagen

Am 05. Juni 2020 beschloss die 31. ordentliche Hauptversammlung der Frauenthal Holding AG („**Gesellschaft**“, gemeinsam mit ihren Konzerngesellschaften die „**Frauenthal Gruppe**“) die Grundsätze für die Vergütung der Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft („**Vergütungspolitik**“).

Der vorliegende Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft („**Vergütungsbericht**“) wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft gemäß § 78c AktG erstellt, um einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstands sowie den Mitgliedern des Aufsichtsrats auf Grundlage der Vergütungspolitik (§ 78a AktG und § 98a AktG) gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form im Lauf des Geschäftsjahres 2021 zu bieten. Er wurde vom Aufsichtsrat behandelt und am 27.04.2022 von diesem beschlossen.

Dieser Vergütungsbericht setzt die in § 78c und § 98a AktG festgelegten Vorgaben für die Erstellung von Vergütungsberichten für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft als börsennotierte AG um. Er orientiert sich darüber hinaus insbesondere an der Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee („**AFRAC-Stellungnahme**“). Ebenfalls herangezogen wurde der Entwurf der Guidelines der Europäischen Kommission über die standardisierte Darstellung des Vergütungsberichts unter der Richtlinie (EU) 2017/828 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2017 zur Änderung der Richtlinie 2007/36/EG im Hinblick auf die Förderung der langfristigen Mitwirkung der Aktionäre („**Guidelines**“).

Der Vergütungsbericht ist der Hauptversammlung gemäß § 78d Abs 1 AktG und L 29a ÖCGK zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter.

1.2 Wirtschaftliche Entwicklung im vergangenen Jahr

Die Frauenthal Gruppe weist für das Geschäftsjahr 2021 einen Umsatz in Höhe von EUR 1.024,1 Millionen aus und liegt damit um EUR 150,0 Millionen über dem Vorjahr (+17,2 %). Dieser Umsatzzuwachs ergibt sich in Höhe von EUR 95,3 Millionen aus der Division Frauenthal Handel und mit EUR 54,8 Millionen aus der Division Frauenthal Automotive. Die Division Frauenthal Handel weist einen Jahresumsatz in Höhe von EUR 740,3 Millionen (+14,8 %) aus, die Division Frauenthal Automotive erzielte im Geschäftsjahr 2021 einen Umsatz von EUR 283,8 Millionen (+23,9 %).

Die Frauenthal Gruppe erwirtschaftete 2021 ein EBITDA von EUR 61,1 Millionen und liegt mit diesem Ergebnis um EUR 23,4 Millionen über dem Vorjahr. Die Division Frauenthal Automotive erzielte ein EBITDA von EUR 24,0 Millionen. Im Vorjahr war im EBITDA ein Einmaleffekt in Höhe von EUR 1,8 Millionen aus einem Vergleich mit dem Berater bezüglich der EEG-Umlage enthalten. Die operative Veränderung (ohne Einmaleffekte) beträgt EUR 17,9 Millionen (+296,9 %) im Vergleich zum Vorjahr. Die Division Frauenthal Handel weist ein EBITDA von EUR 38,8 Millionen aus und liegt damit um EUR 8,0 Millionen (+26,1 %) über dem Vorjahr.

Im Geschäftsjahr 2021 kam es in den beiden Divisionen zu gegensätzlichen Entwicklungen der makroökonomischen Rahmenbedingungen. Die Division Frauenthal Handel profitierte von der kräftigen Konjunkturerholung in der Bauwirtschaft. Im zweiten Halbjahr bremsen die anhaltenden Lieferengpässe seitens der Industrie und hohe Rohstoffpreise leicht die Sonderkonjunktur; die Nachfrage in der Division Frauenthal Handel bleibt jedoch unverändert hoch. Neuerliche behördliche Einschränkungen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie sind umsatz- und ergebnisseitig bislang nicht spürbar. Dagegen leidet der europäische Automobilmarkt nach wie vor unter den Auswirkungen der COVID-19-Krise, was sich in einem im Vergleich zu vor der Krise nach wie vor niedrigem Niveau bei Neuzulassungen manifestiert. Der Rückgang ist das Ergebnis der Halbleiterknappheit, die sich während des gesamten Jahres, insbesondere aber in der zweiten Jahreshälfte 2021 negativ auf die Automobilproduktion auswirkte. Weitere wesentliche Herausforderungen der Division Frauenthal Automotive liegen in den extrem sprunghaft gestiegenen Materialkosten (bei einigen Materialien haben sich die Einkaufspreise verdoppelt) sowie den insbesondere zum Jahresende hin steigenden Energiekosten. Alle Business Units von Frauenthal Automotive konnten die Kostensteigerungen jedoch außerordentlich erfolgreich an die Kunden weitergeben.

Die Bilanzsumme der Frauenthal Gruppe stieg im Vergleich zum Vorjahr um EUR 55,7 Millionen auf EUR 496,7 Millionen. Die langfristigen Vermögenswerte erhöhten sich um EUR 21,7 Millionen auf EUR 209,9 Millionen im Vergleich zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2020 – dies ist einerseits auf den Anstieg der Nutzungsrechte Leasing und andererseits auf reduzierte aktive latente Steuern zurückzuführen. Die kurzfristigen Vermögenswerte stiegen um EUR 34,1 Millionen gegenüber dem Vorjahr. Bei den Vorräten kam es zu einem Anstieg von EUR 32,2 Millionen: in der Division Frauenthal Handel aufgrund von vorgezogenen Einkäufen, um möglichen Preissteigerungen und Lieferengpässen entgegenzuwirken, und in der Division Frauenthal Automotive aufgrund des besseren Geschäftsverlaufs gegenüber dem Vorjahr. Während sich die Forderungen aus Lieferungen und Leistungen gegenüber

dem Vorjahr um EUR 9,3 Millionen erhöhten, sanken die Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente um EUR -5,5 Millionen. Auf der Passivseite stieg das Eigenkapital aufgrund des positiven Jahresergebnisses in Höhe von EUR 14,1 Millionen von EUR 114,4 Millionen um EUR 14,2 Millionen auf EUR 128,6 Millionen. Eine geringfügige Erhöhung von EUR 0,1 Millionen ergab sich aufgrund der versicherungsmathematischen Gewinne auf Personalrückstellungen. Die Eigenkapitalquote von 25,9% zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2021 bleibt gegenüber dem Wert zum 31. Dezember 2020 unverändert. Der Anstieg der langfristigen Schulden um EUR 9,9 Millionen ist auf gestiegene Leasingverbindlichkeiten in Höhe von EUR 25,6 Millionen hauptsächlich in der Division Frauenthal Handel sowie in Gnotec Schweden und USA zurückzuführen; begründet ist dies in neuen Mietobjekten sowie der Aktualisierung der Einschätzung der Vertragslaufzeit bei unbefristeten Mietverhältnissen. Gegenläufig verringerten sich die langfristigen Bankverbindlichkeiten um EUR 16,8 Millionen, hierin enthalten ist eine Umgliederung zu den kurzfristigen Bankverbindlichkeiten in Höhe von EUR 8,9 Millionen. Die kurzfristigen Schulden erhöhten sich um EUR 31,6 Millionen, wovon die oben erwähnte Umgliederung in Höhe von EUR 8,9 Millionen enthalten ist. Des Weiteren erhöhten sich die Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen um EUR 9,9 Millionen, die sonstigen nicht finanziellen Verbindlichkeiten um EUR 14,8 Millionen und die sonstigen finanziellen Verbindlichkeiten um EUR 3,5 Millionen. Gegenläufig verringerten sich die sonstigen kurzfristigen Rückstellungen in Höhe von EUR 3,9 Millionen.

Das Konzern-Eigenkapital stieg von EUR 114,4 Millionen um EUR 14,2 Millionen auf EUR 128,6 Millionen, was vorrangig auf das positive Jahresergebnis zurückzuführen ist. Die Eigenkapitalquote von 25,9 % zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2021 bleibt gegenüber dem Vorjahreswert unverändert.

Der Konzernabschluss der Gesellschaft zum 31. Dezember 2021 weist die folgenden wesentlichen Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2021 aus:

in Millionen EUR	31.12.2021	Veränderung	31.12.2020
Umsatz	1.024,1	17,2%	874,0
EBITDA	61,1	62,1%	37,7
EBITDA bereinigt ¹⁾	61,1	70,2%	35,9
EBIT	22,3	-%	-3,7
EBIT bereinigt ^{1) 2)}	27,2	700%	3,4
Ergebnis nach Steuern	14,1	-%	-14,7
Ergebnis nach Steuern bereinigt ^{1) 2)}	19,1	-%	-7,7

¹⁾ 2020: bereinigt um Sonderertrag iHv MEUR 1,8 aus einem Vergleich mit dem Berater bezüglich der EEG-Umlage

2021: bereinigt um außerplanmäßige Abschreibungen aufgrund von Impairment in der Division Frauenthal Automotive iHv MEUR 4,9

²⁾ 2020: bereinigt um außerplanmäßige Abschreibungen aufgrund von Impairment in der Division Frauenthal Automotive iHv MEUR 4,3 und um außerplanmäßige Abschreibung der Marke Prisma in der Division Frauenthal Handel iHv MEUR 4,5

in Millionen EUR	31.12.2021	Veränderung	31.12.2020
Eigenkapital	128,6	12,4%	114,4
EK-Quote	25,9%	0%	25,9%

2. Vergütungsbericht des Vorstands

In der gesamten Berichtsperiode waren Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft der Vorsitzende Dr. Hannes Winkler, Frau Mag. Erika Hochrieser und Herr DI Michael Ostermann. Bis 11. Jänner 2021 gehörte dem Vorstand zudem Herr Dr. Martin Sailer an, der mit Wirksamkeit zum vorgenanntem Datum aus dem Vorstand der Gesellschaft ausgeschieden ist. Seit Beginn des laufenden Geschäftsjahres gab es keine Veränderungen im Vorstand der Gesellschaft. Dieser setzt sich derzeit somit aus dem Vorsitzenden Dr. Hannes Winkler, Frau Mag. Erika Hochrieser und Herrn DI Michael Ostermann zusammen.

2.1 Grundzüge der Vergütungspolitik

Die nachfolgende Darstellung der Grundzüge der Vergütungspolitik gibt einen Überblick über die einzelnen Vergütungselemente und deren Verbindung mit den Zielen und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und soll dem Leser ein umfassendes Verständnis der Rahmenbedingungen für die im Vergütungsbericht dargestellte Gesamtvergütung erleichtern.

Die Vergütung für den Vorstand soll die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft und der Frauenthal Gruppe fördern, indem sie der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft Rechnung trägt. Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung werden insbesondere die Ausbildung, die Berufserfahrung und die Verantwortungsbereiche der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie der Umfang und die Komplexität deren Tätigkeit mit einbezogen. Ferner werden neben den Aufgaben und Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder auch die Lage der Gesellschaft sowie die Marktüblichkeit der Höhe der Vergütung berücksichtigt. Die Vergütung soll ausreichend attraktiv sein, um Personen mit den gesuchten Qualifikationen für die Tätigkeit in der international tätigen Gesellschaft gewinnen zu können. Des Weiteren werden – um die Vorstandsvergütung in Relation zur Vergütungsstruktur der Gesellschaft zu setzen - die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft berücksichtigt.

Die Vergütung des Vorstands der Gesellschaft besteht im Regelfall aus festen Vergütungsbestandteilen, die erfolgsunabhängig sind, und variablen Vergütungsbestandteilen. Das Grundgehalt stellt einen fixen Bezug in wettbewerbsfähiger Höhe dar, der die grundsätzliche Übernahme des Mandats im Vorstand und die damit verbundene Gesamtverantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder entlohnt und einen Anreiz für die Vorstandsmitglieder setzt, stets zum Wohl der Gesellschaft sowie unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre, der Arbeitnehmer sowie des öffentlichen Interesses zu handeln. Die Höhe des Grundgehalts wird individuell je Vorstandsmitglied festgelegt. Mit dem Grundgehalt gilt auch die Übernahme von Organfunktionen in der Frauenthal Gruppe als vergütet. Geldwerte Vorteile, die ein Vorstandsmitglied für die Ausübung von Organfunktionen in Gesellschaften der Frauenthal Gruppe erhält, werden auf die festen Vergütungsbestandteile angerechnet.

Bei Annahme eines Zielerreichungsgrads von 100% betragen die variablen Vergütungsbestandteile bis zu 50% des Grundgehalts. Die persönliche Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird anhand individuell vereinbarter Ziele gemessen und bei der Berechnung der variablen Vergütung berücksichtigt. Die Bonus-Remuneration setzt sich aus qualitativen und quantitativen Zielvereinbarungen zusammen. Die quantitativen Ziele umfassen Kriterien der Budgeterreichung. Die qualitativen Ziele werden spezifisch für jedes Vorstandsmitglied mit sich jährlich ändernden Schwerpunkten durch den Aufsichtsrat festgelegt und können sich auf Geschäftsbereiche oder auf die gesamte Frauenthal Gruppe beziehen. Die Gewichtung der qualitativen und quantitativen Ziele obliegt in vollem Umfang dem Aufsichtsrat. Ein Anteil der variablen Vergütungsbestandteile kann an mehrjährige Ziele anknüpfen und/oder den Vorstandsmitgliedern über eine längere Periode verteilt auszuzahlen sein.

Jedem Vorstandsmitglied kann ein Dienstwagen der gehobenen Mittelklasse zur Verfügung gestellt werden, welchen das Vorstandsmitglied auch privat nützen darf. Die Gesellschaft kann mit ihren Vorstandsmitgliedern Pensionskassenzahlungen nach dem Betriebspensionsgesetz vereinbaren. Die Vorstandsmitglieder sind bei der österreichischen Sozialversicherung kranken-, unfall- und pensionsversichert. Die Sozialversicherungsbeiträge werden nach dem anwendbaren gesetzlichen Schlüssel zwischen den Vorstandsmitgliedern und der Gesellschaft aufgeteilt und die Gesellschaft leistet den gesetzlich vorgesehenen Beitrag an eine Mitarbeitervorsorgekasse. Die Gesellschaft kann für Vorstandsmitglieder eine „Directors and Officers“ (D&O)-Versicherung, eine private Kranken- und Unfallversicherung sowie weitere, für die Tätigkeit als Vorstand erforderliche Versicherungen wie etwa eine Rechtsschutz- oder Auslandsreisekrankenversicherung abschließen. Die Gesellschaft kann den Vorstandsmitgliedern einen Urlaubsanspruch von jährlich bis zu 30 Werktagen einräumen.

Weitere Details können der Vergütungspolitik für Vorstandmitglieder der Gesellschaft entnommen werden.¹

2.2 Darstellung der Gesamtvergütung

2.2.1 Grundlegendes

Um den Aktionären der Gesellschaft einen klaren und verständlichen Überblick über die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder auf Grundlage der Vorgaben des § 78c AktG zu geben, wird die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder tabellarisch in Anhang 1 abgebildet, der auf der vorgeschlagenen Darstellungsform der AFRAC-Stellungnahme basiert.

Die vorliegende Darstellung der Gesamtvergütung hat das Ziel, dem Leser eine übersichtliche Aufschlüsselung über die Bestandteile und den relativen Anteil von festen und variablen Vergütungsbestandteilen jedes einzelnen Vorstandsmitglieds zu geben.

¹ Siehe https://www.frauenthal.at/de/hauptversammlung.html?file=files/berichte/InvestorRelations/Hauptversammlung/2020/Vergutungspolitik_FHAG_Vorstand.pdf&cid=109138

Im Folgenden wird sowohl die geschuldete, als auch die gewährte Vergütung der Vorstandsmitglieder dargestellt. Dabei umfasst die geschuldete Vergütung die tatsächlich dem Organmitglied innerhalb einer Periode zugeflossenen Beträge, die dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind, sowie die für diese Periode endgültig erworbenen Ansprüche, auch wenn die Auszahlung erst in einer späteren Periode erfolgt. Die gewährte Vergütung betrifft die in einem Geschäftsjahr gebildeten Rückstellungen sowie sonstige Abgrenzungen von Vergütungsbestandteilen, die auf Basis rechtlicher oder vertraglicher Verpflichtungen (unter Umständen bedingt) dieser Berichtsperiode wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung und Auszahlung aber erst in Folgeperioden erfolgen wird.

Darüber hinaus werden die in der Berichtsperiode ausgezahlten Beträge, die sich aus den in den Vorjahren erworbenen und von der Gesellschaft geschuldeten Ansprüchen zusammensetzen, und die in der Berichtsperiode (neu) geschuldeten Beträge angeführt.

2.2.2 Feste Vergütungsbestandteile

Für den Vorstandsvorsitzenden Dr. Hannes Winkler wurde ein Grundgehalt in Höhe von jährlich EUR 403.200 in zwölf Teilbeträgen ausbezahlt. Zudem hat die Gesellschaft die Kosten einer Unfallversicherung für Dr. Hannes Winkler in Höhe von EUR 723 übernommen und diesen in die D&O-Versicherung der Gesellschaft einbezogen. Die Vergütung für den Vorstandsvorsitzenden Dr. Hannes Winkler wurde von Ventana Holding GmbH aus einem Dienstleistungsvertrag an die Gesellschaft verrechnet. Die Kostenbelastung, die der Gesellschaft durch das Grundgehalt von Dr. Winkler entsteht, ist dadurch gleich hoch wie die Kostenbelastung, die der Gesellschaft durch das – sogleich dargestellte – Grundgehalt des Vorstandsmitglieds Mag. Erika Hochrieser unter Berücksichtigung sämtlicher (Lohn-)Nebenkosten für den Dienstgeber entsteht.

Für Mag. Erika Hochrieser wurde ein Grundgehalt in Höhe von jährlich EUR 330.000 in vierzehn Teilbeträgen ausbezahlt. Darüber hinaus wurden für Mag. Erika Hochrieser folgende Sachbezüge und Nebenleistungen geleistet:

- (a) Dienstwagen mit der Befugnis zur Privatnutzung mit einem steuerlichen Sachbezugswert von jährlich EUR 11.694.
- (b) Pensionskassenzahlung: EUR 15.523 jährlich.
- (c) Unfallversicherung: EUR 304 jährlich.
- (d) Krankenversicherung: EUR 2.114 jährlich.
- (e) Es besteht eine D&O-Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.
- (f) Es sind keine Vergütungen von verbundenen Unternehmen an Mag. Erika Hochrieser ausbezahlt worden.

DI Michael Ostermann erhielt konzernweit betrachtet ein Grundgehalt in Höhe von EUR 284.000. Gegenüber der Gesellschaft hat er Anspruch auf ein Grundgehalt in Höhe von jährlich EUR 200.000, welches in vierzehn Teilbeträgen ausbezahlt wird. Vom verbundenen Unternehmen Frauenthal Automotive Elterlein GmbH wurde an DI Michael Ostermann für seine Tätigkeit als Geschäftsführer ein festes Jahresgehalt in Höhe von EUR 84.000 in 12 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt. Darüber hinaus wurden für DI Michael Ostermann folgende Sachbezüge und Nebenleistungen geleistet:

- (a) Pensionskassenzahlung: EUR 14.500 jährlich.
- (b) Unfallversicherung: EUR 292 jährlich.
- (c) Krankenversicherung: EUR 3.370 jährlich.
- (d) Es besteht eine D&O-Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.
- (e) Vom verbundenen Unternehmen Frauenthal Automotive Elterlein GmbH wurde DI Michael Ostermann ein Dienstwagen mit der Befugnis zur Privatnutzung mit einem steuerlichen Sachbezugswert von jährlich EUR 5.988 beginnend ab Mai 2021 zur Verfügung gestellt, was einen aliquoten steuerlicher Sachbezugswert für das Geschäftsjahr 2021 von EUR 3.992 ergibt.

Dr. Martin Sailer schied mit 11. Jänner 2021 aus dem Vorstand der Gesellschaft aus. Für den Zeitraum 01. Jänner 2021 bis 11. Jänner 2021 hat er eine Vergütung in Form einer Urlaubssentschädigung und dem anteiligen Festgehalt in Höhe von EUR 13.390 erhalten. Zudem wurde Dr. Sailer eine einmalige Ausgleichszahlung in Höhe von EUR 220.000 gewährt und im Berichtszeitraum ausgezahlt. Weiters wurde ein Einmalbetrag an die Pensionskasse von EUR 7.500 geleistet.

Für die Vorstandsmitglieder Mag. Erika Hochrieser und bis zu seinem Ausscheiden, Dr. Martin Sailer, wurden zudem die gesetzlich vorgeschriebenen Beiträge zur österreichischen Sozialversicherung und der gesetzlich vorgesehene Betrag an eine Mitarbeitervorsorgekasse geleistet. Die vorgeschriebenen Sozialversicherungsbeiträge für das Vorstandsmitglied DI Michael Ostermann sowie Steuern auf den Sachbezugswert wurden in Deutschland abgeführt.

2.2.3 Variable Vergütungsbestandteile

Für Dr. Hannes Winkler, welcher indirekt wesentlich als Aktionär an der Gesellschaft beteiligt ist und entsprechend von Dividendenausschüttungen und der Wertentwicklung der Aktie der Gesellschaft profitiert, sind generell keine variablen Vergütungsbestandteile vorgesehen.

Mag. Erika Hochrieser ist im Berichtszeitraum die Bonus-Remuneration für das Geschäftsjahr 2020 in Höhe von EUR 118.666 zugeflossen. Für das Geschäftsjahr 2021 wurde eine Bonus-Remuneration von EUR 165.000 gewährt.

DI Michael Ostermann ist im Berichtszeitraum keine Bonus-Remuneration für das Geschäftsjahr 2020 zugeflossen. Für das Geschäftsjahr 2021 wurde eine Bonus-Remuneration von EUR 100.000 gewährt.

Dr. Martin Sailer ist im Berichtszeitraum weder eine Bonus-Remuneration für Vorperioden zugeflossen, noch wurde ihm für den Berichtszeitraum eine solche gewährt.

2.2.4 Langfristige variable Vergütungsvereinbarungen (Long Term Incentive Programme)

Es besteht kein Long Term Incentive Programme für die Vorstandsmitglieder.

2.2.5 Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Nach der Vergütungspolitik muss die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zu der in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung stehen. Die Gesellschaft notiert an der Wiener Börse und entfaltet ihre Geschäftstätigkeit sowohl national als auch international. Verglichen mit börsennotierten Unternehmen mit vergleichbarer Größe und Internationalisierungsgrad bewegt sich die Gesamtvergütung jedenfalls in einem angemessenen Bereich.

Weder das Ausmaß der variablen Vergütungsbestandteile, noch die zugrunde gelegten Kennzahlen oder die konkret vereinbarten individuellen Ziele begünstigen das Eingehen von unverhältnismäßigen Risiken. Schließlich gewährleistet das Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen, dass die Erreichung kurzfristiger, bonusrelevanter Ziele keinen Vorrang hat. Die variable Vergütung beträgt maximal 50 % des Grundgehalts, sohin höchstens ein Drittel der Gesamtbezüge.

Die Vereinbarung individueller quantitativer und qualitativer Ziele für jedes Vorstandsmitglied trägt dem Umstand Rechnung, dass es sich bei der Gesellschaft um eine Holding-Gesellschaft mit zwei verschiedenen, unterschiedlich gewichtigen Unternehmenssparten handelt. Anreize zu einer langfristigen und nachhaltigen Geschäftsentwicklung ergeben sich insbesondere aus den qualitativen Zielen, welche unter anderem auf verbesserte Finanzierungskonditionen, langfristige Liquiditätsabsicherung, Etablierung bzw Weiterentwicklung einer entsprechenden Organisation und eines entsprechenden Controllings und Digitalisierung abzielen.

Das Vergütungsniveau jedes einzelnen Vorstandsmitglieds wird individuell, je nach Stellung, Verantwortung, die sich aus der Ressortverteilung ergibt, Dienstalter und persönlicher Qualifikation, durch den Vorstandsvertrag zwischen der Gesellschaft und dem Vorstandsmitglied vereinbart.

2.3 Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Dem Vorstand wurden so wie im Vorjahr keine Optionen gewährt. Vom Vorstand wurden so wie im Vorjahr keine Optionen, die für die Funktion als Vorstand gewährt wurden, ausgeübt.

2.4 Sonstige Informationen und Erläuterungen

2.4.1 Abweichungen von der Vergütungspolitik

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es keine Abweichungen von der Vergütungspolitik oder von dem darin beschriebenen Verfahren zu ihrer Umsetzung. Ebenso wurde das Vergütungsmodell für Dr.

Hannes Winkler, welches nur eine Fixvergütung vorsieht, vor der Aufstellung der Vergütungspolitik vereinbart.

2.4.2 Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert

3. Vergütungsbericht des Aufsichtsrats

3.1 Grundzüge der Vergütungspolitik

Die Vergütung für den Aufsichtsrat soll die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern, indem sie der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft Rechnung trägt. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird so festgelegt, dass sie mit den Aufgaben und der Lage der Gesellschaft in Einklang steht. Den von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern des Aufsichtsrats wird eine feste Vergütung gewährt, wobei der Höhe nach zwischen Vorsitzendem, Stellvertreter des Vorsitzenden und einfachem Mitglied des Aufsichtsrats unterschieden werden kann. Im Falle der Tätigkeit in einem Ausschuss des Aufsichtsrats kann einem Mitglied des Aufsichtsrats ein zusätzlicher fester Vergütungsbestandteil gewährt werden. Dieser kann für Vorsitzende und Stellvertreter der Vorsitzenden von Ausschüssen höher angesetzt werden. Den von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern des Aufsichtsrats kann für ihre Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und von Ausschüssen des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld gewährt werden.

Von der Hauptversammlung gewählte Mitglieder des Aufsichtsrats können eine Erfolgsvergütung erhalten, insbesondere wenn eine Dividende an die Aktionäre der Gesellschaft ausgezahlt wird. Die Gesellschaft kann für ihre Aufsichtsratsmitglieder eine D&O-Versicherung abschließen und die Kosten hierfür tragen. Sämtliche Aufsichtsratsmitglieder haben Anspruch auf Ersatz ihrer Barauslagen.

Weitere Details können der Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft entnommen werden.²

3.2 Darstellung der Gesamtvergütung

3.2.1 Grundlegendes

Um den Aktionären der Gesellschaft einen klaren und verständlichen Überblick über die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder auf Grundlage der Vorgaben des § 98a iVm § 78c AktG zu geben,

² Siehe https://www.frauenthal.at/de/hauptversammlung.html?file=files/berichte/InvestorRelations/Hauptversammlung/2020/Vergutungspolitik_FHAG_Aufsichtsrat.pdf&cid=109139

wird die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder tabellarisch in Anhang 2 abgebildet, der auf der vorgeschlagenen Darstellungsform der AFRAC-Stellungnahme basiert.

In der Berichtsperiode waren für den Zeitraum 01. Jänner 2021 bis 11. Juni 2021 als Kapitalvertreter im Aufsichtsrat Mag. Johann Schallert (Vorsitzender), Dr. Dietmar Kubis (stellvertretender Vorsitzender), Dipl.Bw. Claudia Anna Beermann, Dr. Andreas Staribacher und Dr. Johannes Strohmayer bestellt. Als Arbeitnehmervertreter agierten August Enzian, Klaus Kreitschek und Thomas Zwettler. Mit der ordentlichen Hauptversammlung vom 11. Juni 2021 sind die Funktionsperioden von Mag. Johann Schallert und Dr. Dietmar Kubis ohne Wiederwahl ausgelaufen. In der Folge wurde beschlossen, die Zahl der Kapitalvertreter von fünf auf vier zu reduzieren und nur Dr. Christian Tassul als Kapitalvertreter neu in den Aufsichtsrat zu wählen. Aufgrund der Reduktion der Kapitalvertreter schied in Anwendung der gesetzlichen Drittelparität im Aufsichtsrat Klaus Kreitschek als vom Betriebsrat entsandtes Mitglied aus dem Aufsichtsrat aus. In der an die ordentliche Hauptversammlung anschließenden konstituierenden Sitzung des Aufsichtsrats vom 11. Juni 2021 wurde Dipl.Bw. Claudia Anna Beermann zur Vorsitzenden des Aufsichtsrats und Dr. Andreas Staribacher zum Stellvertreter der Vorsitzenden gewählt. Der Aufsichtsrat besteht somit seit 11. Juni 2021 aus Dipl.Bw. Claudia Anna Beermann (Vorsitzende), Dr. Andreas Staribacher (stellvertretender Vorsitzender), Dr. Johannes Strohmayer und Dr. Christian Tassul als Kapitalvertreter sowie den Arbeitnehmervertretern August Enzian und Thomas Zwettler.

Die Kapitalvertreter haben für das Geschäftsjahr 2021 eine Vergütung erhalten. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion gemäß § 110 Abs 3 ArbVG ehrenamtlich aus und erhalten demnach keine Vergütung. Entsprechend scheinen sie in der Tabelle in Anhang 2 auch nicht auf.

Die Vergütung an die Mitglieder des Aufsichtsrats besteht aus drei Komponenten. Die Grundvergütung betrug gemäß des Hauptversammlungsbeschlusses vom 05. Juni 2018 bis 11. Juni 2021 EUR 50.000 für den Vorsitzenden, EUR 20.000 für den Stellvertreter des Vorsitzenden und EUR 5.000 für jedes Mitglied des Aufsichtsrats. In der Hauptversammlung vom 11. Juni 2021 wurde die Grundvergütung mit sofortiger Wirkung neu festgelegt. Sie beträgt nunmehr für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats EUR 25.000, für den Stellvertreter des Vorsitzenden EUR 10.000 und für jedes weitere Mitglied des Aufsichtsrats EUR 5.000 pro Geschäftsjahr. Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats nicht während des gesamten Geschäftsjahrs dem Organ angehört haben, erfolgt die Auszahlung der Grundvergütung aliquot (berechnet auf Monatsbasis). Die Grundvergütungen für den Vorsitzenden und den Stellvertreter des Vorsitzenden werden quartalsweise ausbezahlt, die Grundvergütung für jedes weitere Mitglied einmal pro Jahr am Jahresende.

Das zusätzlich zur Grundvergütung gewährte Sitzungsgeld beträgt EUR 2.000 pro Mitglied und besuchter Sitzung. Sollten an einem Tag zwei Sitzungen stattfinden (zB Plenumsitzung und Ausschusssitzung) wird das Sitzungsgeld nur einmal gewährt.

Als Erfolgsvergütung erhält jedes Mitglied im Falle einer Dividendenausschüttung an die Aktionäre einen Betrag von EUR 5.000.

3.2.2 Feste Vergütungsbestandteile

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde im Geschäftsjahr 2021 folgende Grundvergütung geleistet:

(a)	Mag. Johann Schallert	EUR	25.000,00
(b)	Dr. Dietmar Kubis	EUR	8.956,04
(c)	Dipl.Bw. Claudia Anna Beermann	EUR	16.666,67
(d)	Dr. Andreas Staribacher	EUR	7.916,67
(e)	Dr. Johannes Strohmayer	EUR	5.000,00
(f)	Dr. Christian Tassul	EUR	2.916,67

3.2.3 Variable Vergütungsbestandteile

Im Berichtszeitraum wurde keine Erfolgsvergütung an Mitglieder des Aufsichtsrats ausgezahlt. Eine Übersicht der gewährten Sitzungsgelder kann [Anhang 2](#) entnommen werden.

3.2.4 Langfristige variable Vergütungsvereinbarungen (Long Term Incentive Programme)

Es besteht kein Long Term Incentive Programme für die Aufsichtsratsmitglieder.

3.2.5 Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Die Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats hat im abgelaufenen Geschäftsjahr der Vergütungspolitik entsprochen. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats muss marktgerecht und so attraktiv gestaltet sein, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem international tätigen börsennotierten Unternehmen mit unterschiedlichen Geschäftssparten gewonnen werden können. Zudem muss sie eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung des Gremiums ermöglichen. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Diversität hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter, einer ausgewogenen Altersstruktur sowie der Internationalität und des Berufshintergrunds der Mitglieder. Indem die Vergütungspolitik eine ausgewogene und breit qualifizierte Zusammensetzung des Aufsichtsrats fördert, unterstützt sie zugleich eine nachhaltige Unternehmensentwicklung.

3.3 Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Mitgliedern des Aufsichtsrats wurden keine Aktien oder Aktienoptionen angeboten oder gewährt.

3.4 Sonstige Informationen und Erläuterungen

3.4.1 Abweichungen von der Vergütungspolitik

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es keine Abweichungen von der Vergütungspolitik oder von dem darin beschriebenen Verfahren zu ihrer Umsetzung.

3.4.2 Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

4. Abstimmungsergebnis in der letzten Hauptversammlung

In der ordentlichen Hauptversammlung vom 11. Juni 2021 wurde der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020 nahezu einstimmig gebilligt. Von den 7.872.557 gültig abgegebenen Stimmen votierten Aktionäre mit 7.872.527 Stimmen für die Genehmigung des Vergütungsberichts; dies bei lediglich 30 Gegenstimmen. Dem Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung war daher bei Gestaltung dieses Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021 nicht in besonderer Weise Rechnung zu tragen.

Anhang 1

(in Tsd. EUR)	Geschäftsjahr 2021				Geschäftsjahr 2020			Geschäftsjahr 2019		
	Dr. Hannes Winkler (CEO)	Mag. Erika Hochrieser (CFO)	DI Michael Ostermann	Dr. Martin Sailer (bis 11.1.2021)	Dr. Hannes Winkler (CEO)	Mag. Erika Hochrieser (CFO)	Dr. Martin Sailer	Dr. Hannes Winkler (CEO)	Mag. Erika Hochrieser (CFO)	Dr. Martin Sailer
<i>Fixe Vergütung</i>										
- Jahresfixgehalt	403	330	200 ³	13,4	429	248	374	448	200	391
- Sonstige Sachbezüge und Nebenleistungen ⁴	1	29,6	18,3	7,5	1	29	27	1	29	27
Zwischensumme	404	359,6	218,3	20,9	430	277	401	449	229	418
<i>Variable Vergütung</i>										
- Bonus-Remuneration	-	165	100	-	-	119	-	-	95	80
<i>Auszahlung Vorjahresbonus</i>	-	119	-	-	-	95	80	-	87	160
Zwischensumme	-	165	100	-	-	119	-	-	95	80
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>										
- Fixum Frauenthal Automotive Elterlein GmbH	-	-	84 ³	-	-	-	-	-	-	-
- Sonstige Sachbezüge ⁵	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	88	-	-	-	-	-	-	-
<i>Sonstige Vergütung</i>										
- Einmalige Ausgleichszahlung	-	-	-	220	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	220	-	-	-	-	-	-

³ Konzernweit betrachtet erhielt Herr DI Michael Ostermann ein fixes Grundgehalt von EUR 284.000. Über die von der Gesellschaft gezahlten EUR 200.000 hinaus wurden EUR 84.000 festes Jahresgehalt durch das verbundene Unternehmen Frauenthal Automotive Elterlein GmbH ausbezahlt und sind daher in der Zeile „Vergütung von verbundenen Unternehmen“ gesondert ausgewiesen.

⁴ Hierunter sind Dienstwagen, Pensionskassenzahlungen und Versicherungsbeiträge für Zusatzversicherungen zusammengefasst.

⁵ Steuerlicher Sachbezugswert des Dienstwagens.

<i>Gesamtvergütung</i>										
- Fix	404	359,6	218,3	20,9	430	277	401	449	229	418
- Variabel	-	165	100		-	119	-	-	95	80
- Verbundene Unternehmen (Fixum)	-	-	88 ³		-	-	-	-	-	-
- Sonstige	-	-	-	220	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	404	524,6	406,3	240,9	430	396	401	449	324	498
Total	404	524,6	406,3	240,9	430	396	401	449	324	498
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>	100	68,55	75,39	100	100	69,95	100	100	70,68	83,94
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	0	31,45	24,61	0	0	30,05	0	0	29,32	16,06
<i>Veränderung der Gesamtvergütung absolut</i>	-26	128,6	-	-160,1	-19	72	- 97			
<i>Veränderung der Gesamtvergütung (in %)</i>	-6,05	32,47	-	-40	-4,2	22,22	-19,48			
<i>Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten (in %)⁶</i>			+9,33% ⁷			-2,37				

⁶ Berechnet auf Basis der Bruttogehälter inklusive Sonderzahlungen und variablen Vergütungen auf Vollzeitäquivalentbasis ohne Berücksichtigung von staatlichen Förderungen aufgrund von Kurzarbeit.

⁷ Hauptgrund für diesen Anstieg ist die im Jahr 2020 in Anspruch genommene Kurzarbeit; 2021 wurde die Kurzarbeit nicht mehr in Anspruch genommen.

Anhang 2

Geschäftsjahr 2021						
(in Tsd. EUR)	Mag. Johann Schallert (Vorsitz bis 11.06.2021)	Dr. Dietmar Kubis (StvVorsitz bis 11.06.2021)	Dipl.Bw. Claudia Anna Beermann (seit 11.06.2021 Vor- sitzende)	Dr. Andreas Stariba- cher (seit 11.06.2021 StvVorsitz)	Dr. Johannes Strohmayer	Dr. Christian Tassul (seit 11.06.2021 Mit- glied)
<i>Fixe Vergütung</i>						
- Jahresfixum	25	8,96	16,67	7,92	5	2,92
Zwischensumme	25	8,96	16,67	7,92	5	2,92
<i>Variable Vergütung</i>						
- Erfolgsvergütung	-	-	-	-	-	-
<i>Auszahlung Vorjahr</i>	-	-	-	-	-	-
- Sitzungsgeld	8	8	12	12	12	6
Zwischensumme	8	8	12	12	12	6
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>						
- Frauenthal Service AG	2,5	2,5	2,5	5	2,5	-
Zwischensumme	2,5	2,5	2,5	5	2,5	-
<i>Gesamtvergütung</i>						
- Fix	27,5	11,46	19,17	12,92	7,5	2,92
- Variabel	8	8	12	12	12	6
- Verbundene Unternehmen	2,5	2,5	2,5	5	2,5	-
- Sonstige						
Zwischensumme	38	21,96	33,67	29,92	22	8,92
Total	38	21,96	33,67	29,92	22	8,92
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>	78,9%	63,6%	64,5%	59,9%	45,5%	32,7%
<i>Relativer Anteil der variab- len Bestandteile (in %)</i>	21,1%	36,4%	35,5%	40,1%	54,5%	67,3%
<i>Veränderung der Gesamt- vergütung absolut</i>	-25	-9,04	20,76	11,92	9	
<i>Veränderung der Gesamt- vergütung (in %)</i>	-39,7%	-29,2%	159,7%	66,2%	69,2%	

Geschäftsjahr 2020					
(in Tsd. EUR)	Mag. Johann Schallert (Vorsitz)	Dr. Dietmar Kubis (StvVorsitz)	Dipl.Bw. Claudia Anna Beermann	Dr. Andreas Staribacher	Dr. Johannes Strohmayer
<i>Fixe Vergütung</i>					
- Jahresfixum	50	20	5	5	5
Zwischensumme	50	20	5	5	5
<i>Variable Vergütung</i>					
- Erfolgsvergütung	-	-	-	-	-
<i>Auszahlung Vorjahr</i>	-	-	-	-	-
- Sitzungsgeld	8	6	8	8	8
Zwischensumme	8	6	8	8	8
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>					
- Frauenthal Service AG	5	5	-	5	-
Zwischensumme	5	5	-	5	-
<i>Gesamtvergütung</i>					
- Fix	50	20	5	5	5
- Variabel	8	6	8	8	8
- Verbundene Unternehmen	5	5	-	5	-
- Sonstige					
Zwischensumme	63	31	13	18	13
Total	63	31	13	18	13
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>	87,3%	80,6%	38,5%	55,6%	38,5%
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	12,7%	19,4%	61,5%	44,4%	61,5%
<i>Veränderung der Gesamtvergütung absolut</i>	-9	-11	+6,1	-7	-7
<i>Veränderung der Gesamtvergütung (in %)</i>	-12,5%	-26,2%	+88,4% ⁸	-28%	-35%

⁸ Der starke Anstieg gegenüber 2019 resultiert daraus, dass Dipl.Bw. Beermann erst im Juni 2019 in den Aufsichtsrat der Gesellschaft gewählt wurde.

Geschäftsjahr 2019					
(in Tsd. EUR)	Mag. Johann Schallert (Vorsitz)	Dr. Dietmar Kubis (StvVorsitz)	Dipl.Bw. Claudia Anna Beermann	Dr. Andreas Staribacher	Dr. Johannes Strohmayer
<i>Fixe Vergütung</i>					
- Jahresfixum	50	20	2,9	5	5
Zwischensumme	50	20	2,9	5	5
<i>Variable Vergütung</i>					
- Erfolgsvergütung	5	5	-	5	5
<i>Auszahlung Vorjahr</i>	-	-	-	-	-
- Sitzungsgeld	12	12	4	10	10
Zwischensumme	17	17	4	15	15
<i>Vergütung von verbundenen Un- ternehmen</i>					
- Frauenthal Service AG	5	5	-	5	-
Zwischensumme	5	5	-	5	-
<i>Gesamtvergütung</i>					
- Fix	50	20	2,9	5	5
- Variabel	17	17	4	15	15
- Verbundene Unternehmen	5	5	-	5	-
- Sonstige					
Zwischensumme	72	42	6,9	25	20
Total	72	42	6,9	25	20