

# VERGÜTUNGSBERICHT

für den Vorstand und den Aufsichtsrat

der Frauenthal Holding AG

für das Geschäftsjahr 2020

## 1. Einleitung

### 1.1 Grundlagen

Am 5. 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 2020 zu bieten. Er wurde im Personalausschuss des Aufsichtsrats behandelt und vom Aufsichtsrat am 22. April 2021 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. Im nächsten Vergütungsbericht ist darzulegen, wie dem Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung Rechnung getragen wurde.

## 1.2 Wirtschaftliche Entwicklung im vergangenen Jahr

Die Entwicklung im Jahr 2020 der beiden Divisionen der Frauenthal-Gruppe ist geprägt durch die COVID-19 Krise. Der Umsatz der Frauenthal-Gruppe beläuft sich auf EUR 874,0 Millionen und sinkt damit im Vergleich zum Vorjahr um EUR 77,2 Millionen (-8,1 %). Der Rückgang stammt aus der Division Frauenthal Automotive mit EUR -93,1 Millionen (-28,9 %) bei einem Umsatz von EUR 229,0 Millionen, welcher im Wesentlichen auf die COVID-19 Krise zurückzuführen ist. Die Division Frauenthal Handel erreicht einen Umsatz von EUR 645,0 Millionen und kann hingegen trotz der COVID-19 Krise einen Umsatzzuwachs von EUR 15,9 Millionen (+2,5 %) verzeichnen.

Die Frauenthal-Gruppe erwirtschaftete 2020 ein EBITDA von EUR 37,7 Millionen und liegt mit diesem Ergebnis um EUR -29,4 Millionen unter dem Vorjahr.

Die Division Frauenthal Automotive erzielte ein EBITDA von EUR 7,8 Millionen, bei dem ein Sonderertrag iHv EUR 1,8 Millionen enthalten ist. Operativ (Bereinigung des EBITDA's 2019 um das Ergebnis aus dem früheren Unternehmenserwerb iHv EUR 11,0 Millionen) ergibt sich in der Division Frauenthal Automotive ein Rückgang von -72,5% (EUR -15,9 Millionen) aufgrund der COVID-19 Krise gegenüber dem Vorjahreswert. Zusätzlich beinhaltet das EBITDA der Division Frauenthal Automotive für das Geschäftsjahr 2020 einen Einmalaufwand iHv EUR -4,5 Millionen für die Schließung des Powertrain-Werks in Roßwein.

Die Division Frauenthal Handel liegt um MEUR -3,0 unter dem Vorjahreswert und kann somit MEUR 30,7 an EBITDA beisteuern.

Steigende Kosten für Transport, Leiharbeitskräfte bei gleichzeitigem Margendruck sowie Aufwendungen aus versicherungsmathematischen Berechnungen für Personalrückstellungen und Aufwendungen für mögliche Kundenforderungsausfälle sind die Gründe des Rückgangs.

Die Bilanzsumme der Frauenthal-Gruppe sinkt im Vergleich zum Vorjahr um EUR -1,2 Millionen auf EUR 441,0 Millionen. In der Division Frauenthal Handel ist eine außerplanmäßige Abschreibung der Eigenmarke Prisma iHv EUR -4,5 Millionen enthalten, da diese aus Kostengründen nicht weiter am Markt angeboten wird und der Umstieg auf die Eigenmarke ALVA im Jahr 2020 erfolgt ist. Bei der Durchführung der Impairmenttests für die Division Frauenthal Automotive wurde bei der Business Unit Powertrain ein Wertminderungsbedarf iHv EUR -4,3 Millionen festgestellt und Sachanlagen wurden in dieser Höhe außerplanmäßig abgeschrieben

Das konsolidierte Eigenkapital iHv EUR 126,6 Millionen zum Bilanzstichtag 31.12.2019 sinkt um EUR -12,2 Millionen auf EUR 114,4 zum 31.12.2020, was vorrangig auf das Jahresergebnis zurückzuführen ist. Die Konzern-Eigenkapitalquote von 28,6 % zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2019 verringert sich aufgrund des gesunkenen Eigenkapitals auf 25,9 % per 31. Dezember 2020.

Der Konzernabschluss der Gesellschaft zum 31. Dezember 2020 weist die folgenden wesentlichen Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2020 aus:

<b>in Millionen EUR</b>	<b>31.12.2020</b>	<b>Veränderung</b>	<b>31.12.2019</b>
Umsatz	874,0	-8,1%	951,3
EBITDA	37,7	-43,8%	67,1
EBITDA bereinigt <sup>1)</sup>	35,9	-33,0%	53,6
EBIT	-3,7	-110,5%	35,1
EBIT bereinigt <sup>1) 2)</sup>	3,4	-84,3%	21,6
Ergebnis nach Steuern	-14,7	-160,5%	24,3
Ergebnis nach Steuern bereinigt <sup>1) 2) 3)</sup>	-7,7	-171,3%	10,8

<sup>1)</sup> 2020: bereinigt um Sonderertrag iHv EUR 1,8 Millionen aus Vergleich mit Berater bezüglich EEG-Umlage  
2019: bereinigt um Ergebnis aus Einigung im Zusammenhang mit einem früheren Unternehmenserwerb EUR 13,5 Millionen

<sup>2)</sup> 2020: bereinigt um außerplanmäßige Abschreibungen aufgrund von Impairment in der Division Automotive und außerplanmäßige Abschreibung der Marke Prisma in der Division Handel

<b>in MEUR</b>	<b>31.12.2020</b>	<b>Veränderung</b>	<b>31.12.2019</b>
Eigenkapital	114,4	-9,6%	126,6
EK-Quote	25,9%	-9,3%	28,6%

## **2. Vergütungsbericht des Vorstands**

In der gesamten Berichtsperiode bestand der Vorstand der Gesellschaft aus dem Vorsitzenden Dr. Hannes Winkler, Frau Mag. Erika Hochrieser und Herrn Dr. Martin Sailer. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat in seiner Sitzung vom 17. Dezember 2020 DI Michael Ostermann ab 1. Jänner 2021 für zwei Jahre in den Vorstand der Gesellschaft bestellt, dieser hat also in der Berichtsperiode noch keine Vergütung erhalten. Herr Dr. Martin Sailer ist mit Wirkung zum 11. Jänner 2021 aus dem Vorstand der Gesellschaft ausgeschieden. Derzeit setzt sich der Vorstand 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 Personalausschuss des Aufsichtsrats festgelegt und können sich auf Geschäftsbereiche oder auf die gesamte Frauenthal Gruppe beziehen. 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 Betriebspensionengesetz 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.<sup>1</sup>

## **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.

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

Sämtliche Vorstandsmitglieder haben als Beitrag zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie in den Monaten April bis Juni 2020 auf 20% ihres Netto-Gehalts verzichtet, wobei sich der Verzicht nicht auf Urlaubs- und Weihnachtsgelt und eventuelle Bonusbestandteile bezog.

Unter Berücksichtigung des pandemiebedingten Gehaltsverzichts wurde für den Vorstandsvorsitzenden Dr. Hannes Winkler ein Grundgehalt in Höhe von jährlich EUR 429.492 in vierzehn Teilbeträgen ausbezahlt. Zudem hat die Gesellschaft die Kosten einer Unfallversicherung für Dr. Hannes Winkler in Höhe von EUR 695 übernommen und diesen in die D&O-Versicherung der Gesellschaft

---

<sup>1</sup> Siehe [https://www.frauenthal.at/de/hauptversammlung.html?file=files/berichte/InvestorRelations/Hauptversammlung/2020/Vergutungspolitik\\_FHAG\\_Vorstand.pdf&cid=109138](https://www.frauenthal.at/de/hauptversammlung.html?file=files/berichte/InvestorRelations/Hauptversammlung/2020/Vergutungspolitik_FHAG_Vorstand.pdf&cid=109138)

einbezogen. Die Vergütung für den Vorstandsvorsitzenden Dr. Hannes Winkler wurde von Ventana Holding GmbH aus einem Dienstleistungsvertrag an die Gesellschaft verrechnet.

Für Mag. Erika Hochrieser wurde unter Berücksichtigung des pandemiebedingten Gehaltsverzichts ein Grundgehalt in Höhe von jährlich EUR 248.193 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 11.520.
- (b) Pensionskassenzahlung: EUR 15.219 jährlich.
- (c) Unfallversicherung: EUR 304 jährlich.
- (d) Krankenversicherung: EUR 2.091 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.

Unter Berücksichtigung des pandemiebedingten Gehaltsverzichts wurde für Dr. Martin Sailer ein Grundgehalt in Höhe von jährlich EUR 373.931 in vierzehn Teilbeträgen ausbezahlt. Darüber hinaus wurden für Dr. Martin Sailer folgende Sachbezüge und Nebenleistungen geleistet:

- (a) Dienstwagen mit der Befugnis zur Privatnutzung mit einem steuerlichen Sachbezugswert von jährlich EUR 11.520.
- (b) Pensionskassenzahlung: EUR 15.219 jährlich.
- (c) Unfallversicherung: EUR 689 jährlich.
- (d) Es besteht eine D&O-Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.
- (e) Es sind keine Vergütungen von verbundenen Unternehmen an Dr. Martin Sailer ausbezahlt worden.

Für die Vorstandsmitglieder Mag. Erika Hochrieser und Dr. Martin Sailer wurden zudem die gesetzlich vorgeschriebenen Beiträge zur österreichischen Sozialversicherung und der gesetzlich vorgesehene Betrag an eine Mitarbeitervorsorgekasse geleistet.

### 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 2019 in Höhe von EUR 95.000 zugeflossen. Für das Geschäftsjahr 2020 wurde eine Bonus-Remuneration von EUR 118.666 gewährt.

Dr. Martin Sailer ist im Berichtszeitraum die Bonus-Remuneration für das Geschäftsjahr 2019 in Höhe von EUR 80.000 zugeflossen. Für das Jahr 2020 erhält Dr. Martin Sailer keine variablen Vergütungskomponenten.

#### 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 Finanzierungsbedingungen, langfristige Liquiditätsabsicherung, Etablierung bzw Weiterentwicklung einer entsprechenden Organisation und eines entsprechenden Controllings, Digitalisierung und Ökologisierung 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. Dabei wird die Übernahme der Funktion des Vorstandsvorsitzenden besonders berücksichtigt.

## **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.<sup>2</sup>

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

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2020 waren als Kapitalvertreter 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. Die Kapitalvertreter haben 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 Vergütungen an die Mitglieder des Aufsichtsrats wurden in der Hauptversammlung vom 05. Juni 2018 rückwirkend per 01. Jänner 2018 neu festgelegt und bestehen aus drei Komponenten. Die Grundvergütung beträgt für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats EUR 50.000, für den Stellvertreter des Vorsitzenden EUR 20.000 und für jedes Mitglied des Aufsichtsrats EUR 5.000 pro Geschäftsjahr. Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats nicht während des ganzen Geschäftsjahrs dem Organ angehört haben, erfolgt die Auszahlung der Vergütung 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 Sitzungsgeld wurde mit EUR 2.000 pro Mitglied und besuchter Sitzung festgelegt. 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.

---

<sup>2</sup> Siehe [https://www.frauenthal.at/de/hauptversammlung.html?file=files/berichte/InvestorRelations/Hauptversammlung/2020/Vergutungspolitik\\_FHAG\\_Aufsichtsrat.pdf&cid=109139](https://www.frauenthal.at/de/hauptversammlung.html?file=files/berichte/InvestorRelations/Hauptversammlung/2020/Vergutungspolitik_FHAG_Aufsichtsrat.pdf&cid=109139)

### 3.2.2 Feste Vergütungsbestandteile

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurden im Geschäftsjahr 2020 folgende festen Vergütungsbestandteile geleistet:

(a)	Mag. Johann Schallert	EUR	50.000
(b)	Dr. Dietmar Kubis	EUR	20.000
(c)	Dipl.Bw. Claudia Anna Beermann	EUR	5.000
(d)	Dr. Andreas Staribacher	EUR	5.000
(e)	Dr. Johannes Strohmayer	EUR	5.000

### 3.2.3 Variable Vergütungsbestandteile

Im Berichtszeitraum wurde keine Erfolgsvergütung an Mitglieder des Aufsichtsrats ausgezahlt. Eine Übersicht der gewährten Sitzungsgelder kann Anlage 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.

## Anhang 1

(in Tsd. EUR)	Geschäftsjahr 2020			Geschäftsjahr 2019		
	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	429	248	374	448	200	391
- Sonstige Sachbezüge und Nebenleistungen <sup>3</sup>	1	29	27	1	29	27
<b>Zwischensumme</b>	<b>430</b>	<b>277</b>	<b>401</b>	<b>449</b>	<b>229</b>	<b>418</b>
<i>Variable Vergütung</i>						
- Bonus-Remuneration	-	119	-	-	95	80
<i>Auszahlung Vorjahresbonus</i>	-	95	80	-	87	160
<b>Zwischensumme</b>	<b>-</b>	<b>119</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>95</b>	<b>80</b>
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>						
-	-	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<i>Sonstige Vergütung</i>						
-	-	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<i>Gesamtvergütung</i>						
- Fix	430	277	401	449	229	418
- Variabel	-	119	-	-	95	80
- Verbundene Unternehmen	-	-	-	-	-	-
- Sonstige	-	-	-	-	-	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>430</b>	<b>396</b>	<b>401</b>	<b>449</b>	<b>324</b>	<b>498</b>
<b>Total</b>	<b>430</b>	<b>396</b>	<b>401</b>	<b>449</b>	<b>324</b>	<b>498</b>
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>	100	69,95	100	100	70,68	83,94
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	0	30,05	0	0	29,32	16,06
<i>Veränderung der Gesamtvergütung absolut</i>	-19	72	- 97			
<i>Veränderung der Gesamtvergütung (in %)</i>	-4,2	22,22	-19,48			
<i>Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten (in %)<sup>4</sup></i>	-2,37					

<sup>3</sup> Hierunter sind Dienstwagen, Pensionskassenzahlungen und Versicherungsbeiträge für Zusatzversicherungen zusammengefasst.

<sup>4</sup> Berechnet auf Basis der Bruttogehälter inklusive Sonderzahlungen und variablen Vergütungen auf Vollzeitäquivalentbasis ohne Berücksichtigung von staatlichen Förderungen aufgrund von Kurzarbeit.

## Anhang 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
<b>Zwischensumme</b>	<b>50</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<i>Variable Vergütung</i>					
- Erfolgsvergütung	-	-	-	-	-
<i>Auszahlung Vorjahr</i>	-	-	-	-	-
- Sitzungsgeld	8	6	8	8	8
<b>Zwischensumme</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>					
- Frauenthal Service AG	5	5	-	5	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>-</b>
<i>Gesamtvergütung</i>					
- Fix	50	20	5	5	5
- Variabel	8	6	8	8	8
- Verbundene Unternehmen	5	5	-	5	-
- Sonstige					
<b>Zwischensumme</b>	<b>63</b>	<b>31</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>13</b>
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>31</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>13</b>
<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% <sup>5</sup>	-28%	-35%

<sup>5</sup> Der starke Anstieg gegenüber 2019 resultiert daraus, dass Dipl.Bw. Beermann erst im Juni 2019 in den Aufsichtsrat der Gesellschaft gewählt wurde.

<b>Geschäftsjahr 2019</b>					
<b>(in Tsd. EUR)</b>	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
<b>Zwischensumme</b>	<b>50</b>	<b>20</b>	<b>2,9</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<i>Variable Vergütung</i>					
- Erfolgsvergütung	5	5	-	5	5
<i>Auszahlung Vorjahr</i>	-	-	-	-	-
- Sitzungsgeld	12	12	4	10	10
<b>Zwischensumme</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>					
- Frauenthal Service AG	5	5	-	5	-
<b>Zwischensumme</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>-</b>
<i>Gesamtvergütung</i>					
- Fix	50	20	2,9	5	5
- Variabel	17	17	4	15	15
- Verbundene Unternehmen	5	5	-	5	-
- Sonstige					
<b>Zwischensumme</b>	<b>72</b>	<b>42</b>	<b>6,9</b>	<b>25</b>	<b>20</b>
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>42</b>	<b>6,9</b>	<b>25</b>	<b>20</b>