

VERGÜTUNGSBERICHT

für den Vorstand und den Aufsichtsrat

der Frauenthal Holding AG

für das Geschäftsjahr 2023

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 Vergütungen einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form im Lauf des Geschäftsjahres 2023 zu bieten. Er wurde vom Aufsichtsrat behandelt und am 25.4.2024 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.

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 im Geschäftsjahr 2023 einen Umsatz in Höhe von EUR 1.081,0 Millionen (+ 2,3 % gegenüber den fortzuführenden Geschäftsbereichen) aus. Das Geschäft der Division Frauenthal Automotive steigt gegenüber dem Vergleichszeitraum um 0,8 %. Dieser Anstieg ist mit EUR 4,6 Millionen auf die Business Unit Frauenthal Gnotec und mit einer Reduktion von EUR -2,8 Millionen auf die Business Unit Frauenthal Airtank zurückzuführen.

Der Umsatz der Division Frauenthal Handel steigt um 2,7 % und liegt im Geschäftsjahr 2023 bei EUR 845,7 Millionen. Dies ist vor allem auf die Sanierungsoffensive, die Preissteigerungen seitens der Industrie und die Verschiebung des Umsatzes zu Wärmepumpen, Wärmespeicher und Photovoltaik zurückzuführen.

Die Frauenthal Gruppe erwirtschaftete 2023 ein EBITDA von EUR 62,2 Millionen (- 24,2 % gegenüber den fortzuführenden Geschäftsbereichen), hiervon EUR 47,0 Millionen in der Division Handel (-29,8 %) und EUR 17,5 Millionen in der Division Automotive (+0,8 % gegenüber den fortzuführenden Geschäftsbereichen).

Im Geschäftsjahr 2023 kommt es in den beiden Divisionen zu gegensätzlichen Entwicklungen.

Die Division Frauenthal Handel bietet ein breites Portfolio an Produkten und Lösungen für seine Kunden im Sanitär-, Heizungs- und Elektrogroßhandel an und ist maßgebend mit der österreichischen Bauwirtschaft verbunden. Stark steigende Baustoffpreise, Personalmangel sowie die hohe Inflation wirken sich negativ auf das Baugewerbe und somit auf die Bauproduktion (- 2,7 % gegenüber 2021) aus. Dieser Trend ist im Bereich Neubau zu spüren. In Renovation und Tiefbau wird ein Wachstum für 2024 prognostiziert. Auch gegensätzlich entwickeln sich die CO₂-reduzierenden und energiekostenkenden Sanierungen und Investitionen wie in Wärmepumpen und Photovoltaik. Insbesondere die umfangreichen Förderaktionen, beispielsweise das Programm „Raus aus Öl und Gas“, wirken sich positiv auf die Division Frauenthal Handel aus. Das Gesamtwachstum der Wirtschaft liegt um -0,8 % unter dem Vorjahr.

Hingegen erholt sich der europäische Automobilmarkt von den Folgen der COVID-19-Krise und den Auswirkungen des Ukraine-Russland-Krieges. Allerdings kämpfte die Branche Anfang 2023 weiterhin mit Engpässen bei kritischen Teilen wie zB Computerchips, wodurch die Fahrzeugproduktion beeinträchtigt wurde. Die Zulassungen im PKW-Markt steigen um +13,9 % (BEV 14,6 % Marktanteil), im Nutzfahrzeugmarkt steigen die Neuregistrierungen im Vergleich zu 2022 um 16,3 %, wobei die schweren Nutzfahrzeuge als wichtigstes Nutzfahrzeugsegment für Frauenthal Automotive mit +14,7% in der EU zulegen. Deutschland, der größte Markt für schwere Nutzfahrzeuge, verzeichnet ein Wachstum von 25,2 %, während Frankreich als zweitgrößter Markt um 9,9 % zulegt. Das Segment der mittelschweren Nutzfahrzeuge wächst in der EU im Jahr 2023 um 24,8% im Vergleich zu 2022. Der Lkw-Markt befindet sich im Jahr 2023 auf dem höchsten Stand seit 15 Jahren, obwohl im Laufe des Jahres ein Rückgang der Auftragseingänge zu verzeichnen war und für das Jahr 2024 ein Rückgang bei den Verkäufen neuer LKW's erwartet wird.

Der PKW-Markt ist erstmals, nach 16 aufeinanderfolgenden Monaten des Wachstums im Dezember 2023, rückläufig. Das Gesamtjahresvolumen 2023 erreicht 10,5 Millionen Fahrzeuge. Alle EU-Märkte sind im vergangenen Jahr gewachsen, außer Ungarn (-3,4%). Die meisten Märkte verzeichnen zweistellige Zuwächse, darunter die drei größten: Italien (+18,9%), Spanien (+16,7%) und Frankreich (+16,1%). Deutschland wächst mit +7,3% gegenüber dem Vorjahr.

Die Bilanzsumme der Frauenthal-Gruppe steigt im Vergleich zum Vorjahr um EUR 7,5 Millionen auf EUR 504,4 Millionen.

Die langfristigen Vermögenswerte steigen um EUR 2,3 Millionen auf EUR 203,6 Millionen im Vergleich zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2022.

Die kurzfristigen Vermögenswerte erhöhen sich um EUR 5,2 Millionen gegenüber dem Vorjahr. Bei den Vorräten kommt es zu einem Anstieg von EUR 15,1 Millionen in der Division Frauenthal Handel aufgrund von gezielten Einkäufen in der Produktgruppe Erneuerbare Energie und um den starken Umsatzwachstum bedienen zu können. Während in der Frauenthal-Gruppe die Forderungen aus Lieferungen und Leistungen gegenüber dem Vorjahr um EUR -8,5 Millionen sinken, steigen die Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente sowie die Termingeldeinlagen um insgesamt EUR 4,3 Millionen an.

Auf der Passivseite steigt das Eigenkapital von EUR 180,9 Millionen um EUR 11,1 Millionen auf EUR 192,0 Millionen - vor allem aufgrund des positiven Jahresergebnisses iHv EUR 14,4 Millionen. Gegenläufig verringern die versicherungsmathematischen Verluste iHv EUR -2,4 Millionen sowie die ausbezahlte Dividende iHv EUR -0,5 Millionen das Eigenkapital. Die Eigenkapitalquote von 38,1 % zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2023 erhöht sich um 1,7 Prozentpunkte gegenüber dem Wert zum 31. Dezember 2022 iHv 36,4 %.

Der Konzernabschluss der Gesellschaft zum 31. Dezember 2023 weist die folgenden wesentlichen Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2023 aus:

in Millionen EUR	31.12.2023	Veränderung	31.12.2022
Umsatz	1.081,0	2,3%	1.057,1
EBITDA	62,2	-24,2%	82,0
EBIT	28,7	-41,8%	49,4
Ergebnis vor Steuern	17,4	-60,7%	44,4
Ergebnis nach Steuern	14,4	-56,6%	33,2

in Millionen EUR	31.12.2023	Veränderung	31.12.2022
Eigenkapital	192,0	6,2%	180,9
EK-Quote	38,1%	1,7%-Punkte	36,4%

in Millionen EUR	31.12.2023	Veränderung	31.12.2022
Langfristige Vermögenswerte	203,6	1,1%	201,3
Vorräte	204,0	6,4%	192,0

Sonstige kurzfristige Vermögenswerte	96,9	-6,8%	104,0
Summe Vermögenswerte	504,4	1,5%	496,9
Eigenkapital	192,0	6,2%	180,9
Langfristige Schulden	124,1	-4,4%	129,8
Kurzfristige Schulden	188,3	1,1%	186,2
Summe Eigenkapital und Schulden	504,4	1,5%	496,9

2. Vergütungsbericht des Vorstands

Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft waren in der gesamten Berichtsperiode der Vorsitzende Dr. Hannes Winkler, Frau Mag. Erika Hochrieser und Herr Mag. Thomas Stadlhofer. Mag. Stadlhofer ist mit 31.03.2024 als Vorstandsmitglied ausgeschieden.

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 Frauenthal Gruppe 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.

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

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

Für den Vorstandsvorsitzenden Dr. Hannes Winkler wurde ein Grundgehalt in Höhe von jährlich EUR 483.020 in zwölf Teilbeträgen ausbezahlt. Zudem hat die Gesellschaft die Kosten einer Unfallversicherung für Dr. Hannes Winkler in Höhe von EUR 830 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 vergleichbar mit der Kostenbelastung, die der Gesellschaft durch das – sogleich dargestellte – Grundgehalt der Vorstandsmitglieder Mag. Erika Hochrieser bzw. Mag. Thomas Stadlhofer unter Berücksichtigung sämtlicher (Lohn-)Nebenkosten für den Dienstgeber entsteht.

Für Mag. Erika Hochrieser wurde ein Grundgehalt in Höhe von jährlich EUR 416.897 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 29.075 jährlich.
- (c) Unfallversicherung: EUR 304 jährlich.
- (d) Krankenversicherung: EUR 2.258 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.

Für Mag. Thomas Stadlhofer, welcher sämtliche Bezüge vom verbundenen Unternehmen Frauenthal Handel Gruppe AG erhält, wurde ein Grundgehalt in Höhe von jährlich EUR 406.797 in vierzehn Teilbeträgen ausbezahlt. Darüber hinaus wurden für Mag. Thomas Stadlhofer folgende Sachbezüge und Nebenleistungen geleistet:

- (a) Dienstwagen mit der Befugnis zur Privatnutzung mit einem steuerlichen Sachbezugswert von jährlich EUR 0 (E-PKW).
- (b) Pensionskassenzahlung: EUR 41.697.
- (c) Unfallversicherung: EUR 304.
- (d) Krankenversicherung: EUR 1.959.
- (e) Es besteht eine D&O-Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.

Für die Vorstandsmitglieder Mag. Erika Hochrieser und Mag. Thomas Stadlhofer wurden zudem die gesetzlich vorgeschriebenen Lohnnebenkosten und 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, sind generell keine variablen Vergütungsbestandteile vorgesehen.

Mag. Erika Hochrieser ist im Berichtszeitraum die Bonus-Remuneration für das Geschäftsjahr 2022 in Höhe von EUR 265.000 zugeflossen. Für das Geschäftsjahr 2023 wurde eine Bonus-Remuneration von EUR EUR 210.000 gewährt.

Mag. Thomas Stadlhofer gehörte dem Vorstand der Gesellschaft seit 1. Jänner 2023 an. Dementsprechend sind ihm im Jahr 2023 aufgrund seiner Vorstandstätigkeit keine Bonus-Remunerationen für Vorperioden zugeflossen. Für das Geschäftsjahr 2023 wurde keine Bonus-Remuneration 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 Finanzierungsbedingungen, 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.

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

In der Berichtsperiode waren Dipl.Bw. Claudia Anna Beermann (Vorsitzende des Aufsichtsrats), Dr. Andreas Staribacher (Stellvertreter der Vorsitzenden des Aufsichtsrats), Dr. Johannes Strohmayer und Dr. Christian Tassul als Kapitalvertreter in den Aufsichtsrat gewählt. Als Arbeitnehmervertreter agierten Thomas Zwettler und Johann Parcer.

Die Kapitalvertreter haben für das Geschäftsjahr 2023 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 seit dem Beschluss der Hauptversammlung vom 14.6.2023 aus zwei Komponenten. Die Grundvergütung für die Tätigkeit im Gesamtaufsichtsrat beträgt seit 14.6.2023 EUR 30.000 für die Vorsitzende (bis 13.6.2023: EUR 25.000), EUR 15.000 für den Stellvertreter der Vorsitzenden (bis 13.6.2023: EUR 10.000) und EUR 10.000 (bis 13.6.2023:

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

EUR 5.000) für jedes Mitglied des Aufsichtsrats. Seit 14.6.2023 wird auch für die Tätigkeit im Prüfungsausschuss eine Grundvergütung bezahlt. Diese beträgt EUR 10.000 für den Vorsitzenden, EUR 7.500 für den Stellvertreter des Vorsitzenden und EUR 5.000 für jedes weitere Mitglied des Prüfungsausschusses. Die Grundvergütungen für Vorsitzende und Stellvertreter werden quartalsweise ausbezahlt, die Grundvergütung für weitere Mitglieder einmal pro Jahr am Jahresende.

As zweite Komponente wird zusätzlich zu den Grundvergütungen ein Sitzungsgeld gewährt. Dieses beträgt wie bisher 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.

Der bisher als Erfolgsvergütung für den Fall von Dividendenausschüttungen an die Aktionäre vorgesehene Betrag von EUR 5.000 je Aufsichtsratsmitglied ist mit dem Beschluss der Hauptversammlung vom 14.6.2023 entfallen und wurde daher aufgrund der Dividendenausschüttung im Geschäftsjahr 2023 letztmalig bezahlt.

3.2.2 Feste Vergütungsbestandteile

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde im Geschäftsjahr 2023 folgende Grundvergütung geleistet:

(a)	Dipl.Bw. Claudia Anna Beermann	EUR	30.000
(b)	Dr. Andreas Staribacher	EUR	17.500
(c)	Dr. Johannes Strohmayer	EUR	10.000
(d)	Dr. Christian Tassul	EUR	11.250

3.2.3 Variable Vergütungsbestandteile

Im Berichtszeitraum wurde eine Erfolgsvergütung in Höhe von EUR 5.000 an jedes Mitglied 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 14. Juni 2023 wurde der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 mit einer Mehrheit von 99,9% der abgegebenen gültigen Stimmen (7.579.277 Ja-Stimmen bei 7.579.477 abgegebenen Stimmen) gebilligt. Dem Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung war daher bei Gestaltung dieses Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023 nicht in besonderer Weise Rechnung zu tragen.

Anhang 1

(in Tsd. EUR)	Geschäftsjahr 2023			Geschäftsjahr 2022		
	Dr. Hannes Winkler (CEO)	Mag. Erika Hochrieser (CFO)	Mag. Thomas Stadl- hofer	Dr. Hannes Winkler (CEO)	Mag. Erika Hochrieser (CFO)	DI Michael Ostermann (bis 18.11.2022)
<i>Fixe Vergütung</i>						
- Jahresfixgehalt	483	417	-	403	348,4	200 ³
- Sonstige Sachbe- züge und Neben- leistungen ⁴	1	43	-	1	29,6	18,5
Zwischensumme	484	460	-	404	378,3	218,5
<i>Variable Vergütung</i>						
- Bonus-Remunera- tion	-	210	-	-	265	20 ⁵
<i>Auszahlung Vorjah- resbonus</i>	-	265	-	-	165	100
Zwischensumme	-	210	-	-	265	20
<i>Vergütung von ver- bundenen Unterneh- men</i>						
- Fixum Frauenthal Handel Gruppe AG	-	-	407	-	-	-
- Bonus-Remunera- tion Frauenthal Handel Gruppe AG	-	-	-	-	-	-
- Fixum Frauenthal Automotive Elter- lein GmbH	-	-	-	-	-	86 ⁴
- Sonstige Sachbe- züge und Neben- leistungen ⁶	-	-	54	-	-	5,3

³ Konzernweit betrachtet erhielt Herr DI Michael Ostermann ein fixes Grundgehalt von EUR 286.000. Über die von der Gesellschaft gezahlten EUR 200.000 hinaus wurden EUR 86.000 festes Jahresgehalt durch verbundene Unternehmen ausbezahlt und sind daher in der Zeile „Vergütung von verbundenen Unternehmen“ gesondert ausgewiesen.

⁴ Hierunter sind Dienstwagen (mit Ausnahme von DI Ostermann, dessen Dienstwagen von einem verbundenen Unternehmen zur Verfügung gestellt wurde), Pensionskassenzahlungen und Versicherungsbeiträge für Zusatzversicherungen zusammengefasst.

⁵ Die Bonus-Remuneration für Herrn Ostermann für das Geschäftsjahr 2022 wurde im Jahr 2023 erst nach der Berichtsveröffentlichung gewährt und ist daher im Vergütungsbericht 2022 nicht abgebildet.

⁶ Dabei handelt es sich um einen Dienstwagen, der von einem verbundenen Unternehmen zur Verfügung gestellt wurde.

Zwischensumme	-	-	461	-	-	91,3
<i>Sonstige Vergütung</i>						
- Einmalige Ausgleichszahlung	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme				-	-	-
<i>Gesamtvergütung</i>						
- Fix	484	460	-	404	378,3	218,5
- Variabel	-	210	-	-	265	20
- Verbundene Unternehmen	-	-	461	-	-	91,3 ⁴
- Sonstige	-			-	-	-
Zwischensumme	484	670	461	404	643,3	329,8
Total	484	670	461	404	643,3	329,8
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>	100	68,7	100	100	58,8	93,9
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	0	31,3	0	0	41,2	6,1
<i>Veränderung der Gesamtvergütung absolut</i>	80	26,7	461	0	118,7	-78,4
<i>Veränderung der Gesamtvergütung (in %)</i>	19,8	4,15	100	0	22,63	-19,21
<i>Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten (in %)⁷</i>		+10,59%			+7,09%	

⁷ Berechnet auf Basis der Bruttogehälter inklusive Sonderzahlungen und variablen Vergütungen auf Vollzeitäquivalentbasis ohne Berücksichtigung von staatlichen Förderungen aufgrund von Kurzarbeit.

(in Tsd. EUR)	Geschäftsjahr 2021				Geschäftsjahr 2020		
	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
<i>Fixe Vergütung</i>							
- Jahresfixgehalt	403	330	200	13,4	429	248	374
- Sonstige Sachbezüge und Nebenleistungen ⁸	1	29,6	18,2	7,5	1	29	27
Zwischensumme	404	359,6	218,2	20,9	430	277	401
<i>Variable Vergütung</i>							
- Bonus-Remuneration	-	165	100	-	-	119	-
<i>Auszahlung Vorjahres- bonus</i>	-	119	-	-	-	95	80
Zwischensumme	-	165	100	-	-	119	-
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>							
- Fixum Frauenthal Auto- motive Elterlein GmbH	-	-	84	-	-	-	-
- Sonstige Sachbezüge und Nebenleistungen ⁹	-	-	6	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	90	-	-	-	-
<i>Sonstige Vergütung</i>							
- Einmalige Ausgleichs- zahlung	-	-	-	220	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	220	-	-	-

⁸ Hierunter sind Dienstwagen, Pensionskassenzahlungen und Versicherungsbeiträge für Zusatzversicherungen zusammengefasst.

⁹ Dabei handelt es sich um einen Dienstwagen, der von einem verbundenen Unternehmen zur Verfügung gestellt wurde.

<i>Gesamtvergütung</i>							
- Fix	404	359,6	218,2	20,9	430	277	401
- Variabel	-	165	100		-	119	-
- Verbundene Unternehmen (Fixum)	-	-	90		-	-	-
- Sonstige	-	-	-	220	-	-	-
Zwischensumme	404	524,6	408,2	240,9	430	396	401
Total	404	524,6	408,2	240,9	430	396	401
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>	100	68,55	75,5	100	100	69,95	100
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	0	31,45	24,5	0	0	30,05	0
<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 %)¹⁰</i>		+9,33% ¹¹			-2,37		

¹⁰ Berechnet auf Basis der Bruttogehälter inklusive Sonderzahlungen und variablen Vergütungen auf Vollzeitäquivalentbasis ohne Berücksichtigung von staatlichen Förderungen aufgrund von Kurzarbeit.

¹¹ Hauptgrund für diesen Anstieg ist die im Jahr 2020 in Anspruch genommene Kurzarbeit; 2021 wurde die Kurzarbeit nicht mehr in Anspruch genommen.

Geschäftsjahr 2019			
(in Tsd. EUR)	<i>Dr. Hannes Winkler (CEO)</i>	<i>Mag. Erika Hochrieser (CFO)</i>	<i>Dr. Martin Sailer</i>
<i>Fixe Vergütung</i>			
- Jahresfixgehalt	448	200	391
- Sonstige Sachbezüge und Nebenleistungen ¹²	1	29	27
Zwischensumme	449	229	418
<i>Variable Vergütung</i>			
- Bonus-Remuneration	-	95	80
- <i>Auszahlung Vorjahresbonus</i>	-	87	160
Zwischensumme	-	95	80
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>			
- Fixum Frauenthal Automotive Elterlein GmbH	-	-	-
<i>Sonstige Vergütung</i>			
- Einmalige Ausgleichszahlung	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-
<i>Gesamtvergütung</i>			
- Fix	449	229	418
- Variabel	-	95	80
Verbundene Unternehmen (Fixum)	-	-	-
- Sonstige	-	-	-

¹² Hierunter sind Dienstwagen, Pensionskassenzahlungen und Versicherungsbeiträge für Zusatzversicherungen zusammengefasst.

Zwischensumme	449	324	498
Total	449	324	498
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>	100	70,68	83,94
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	0	29,32	16,06
<i>Veränderung der Gesamtvergütung absolut</i>			
<i>Veränderung der Gesamtvergütung (in %)</i>			
<i>Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten (in %)¹³</i>			

¹³ Berechnet auf Basis der Bruttogehälter inklusive Sonderzahlungen und variablen Vergütungen auf Vollzeitäquivalentbasis ohne Berücksichtigung von staatlichen Förderungen aufgrund von Kurzarbeit.

Anhang 2

Geschäftsjahr 2023				
(in Tsd. EUR)	Dipl.Bw. Claudia Anna Beermann	Dr. Andreas Staribacher	Dr. Johannes Strohmayer	Dr. Christian Tassul
<i>Fixe Vergütung</i>				
- Jahresfixum	30	17,5	10	11,25
Zwischensumme	30	17,5	10	11,25
<i>Variable Vergütung</i>				
- Erfolgsvergütung	5	5	5	5
<i>Auszahlung Vorjahr</i>	-	-	-	-
- Sitzungsgeld	10	10	10	10
Zwischensumme	15	15	15	15
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>				
- Frauenthal Handel Gruppe AG	5	5	5	-
Zwischensumme	5	5	5	-
<i>Gesamtvergütung</i>				
- Fix	30	17,5	10	11,25
- Variabel	15	15	15	15
- Verbundene Unternehmen	5	5	5	-
- Sonstige				
Zwischensumme	50	37,5	30	26,25
Total	50	37,5	30	26,25
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>	70%	60%	50%	43%
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	30%	40%	50%	57%
<i>Veränderung der Gesamtvergütung absolut</i>	6	8,5	6	7,25
<i>Veränderung der Gesamtvergütung (in %)</i>	13,6%	29,3%	25%	38,2%

Geschäftsjahr 2022				
(in Tsd. EUR)	Dipl.Bw. Claudia Anna Beermann	Dr. Andreas Staribacher	Dr. Johannes Strohmayer	Dr. Christian Tassul
<i>Fixe Vergütung</i>				
- Jahresfixum	25	10	5	5
Zwischensumme	25	10	5	5
<i>Variable Vergütung</i>				
- Erfolgsvergütung	-	-	-	-
<i>Auszahlung Vorjahr</i>				
- Sitzungsgeld	14	14	14	14
Zwischensumme	14	14	14	14
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>				
- Frauenthal Handel Gruppe AG	5	5	5	-
Zwischensumme	5	5	5	-
<i>Gesamtvergütung</i>				
- Fix	25	10	5	5
- Variabel	14	14	14	14
- Verbundene Unternehmen	5	5	5	-
- Sonstige				
Zwischensumme	44	29	24	19
Total	44	29	24	19
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>	68,2%	51,7%	41,7%	26,3%
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	31,8%	48,3%	58,3%	73,7%
<i>Veränderung der Gesamtvergütung absolut</i>	12,83	4,08	4,5	10,08
<i>Veränderung der Gesamtvergütung (in %)</i>	41,2%	16,4%	23,1%	113,0%

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	25	8,96	16,67	7,92	5	2,92
- Variabel	8	8	12	12	12	6
- Verbundene Unternehmen	2,5	2,5	2,5	5	2,5	-
- Sonstige						
Zwischensumme	35,5	19,46	31,17	24,92	19,5	8,92
Total	35,5	19,46	31,17	24,92	19,5	8,92
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>	77,5%	58,9%	61,5%	51,8%	38,5%	32,7%
<i>Relativer Anteil der variab- len Bestandteile (in %)</i>	22,5%	41,1%	38,5%	48,2%	61,5%	67,3%
<i>Veränderung der Gesamt- vergütung absolut</i>	-27,5	-11,54	18,17	6,92	6,5	-
<i>Veränderung der Gesamt- vergütung (in %)</i>	-43,7%	-37,2%	139,8%	38,4%	50,0%	-

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% ¹⁴	-28%	-35%

¹⁴ 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