

VERGÜTUNGSPOLITIK

für den Aufsichtsrat

der Frauenthal Holding AG

mit dem Sitz in Wien (FN 83990 s)

In dieser Vergütungspolitik werden die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Frauenthal Holding AG („**Gesellschaft**“, gemeinsam mit ihren Konzerngesellschaften die „**Frauenthal Gruppe**“) formuliert. Ziel ist, die Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß ihrem Tätigkeits- und Verantwortungsbereich sowie im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben angemessen zu vergüten. Die Vergütungspolitik ist darauf ausgerichtet, die Geschäftsstrategie sowie die langfristige Entwicklung der Gesellschaft und der Frauenthal Gruppe zu fördern.

Die Vergütungspolitik wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats aufgestellt und soll nach Vorlage an die ordentliche Hauptversammlung 2020 angewendet werden. Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung in weiterer Folge zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr oder im Fall von wesentlichen Änderungen zur neuerlichen Abstimmung vorzulegen.

A. Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat

1. Grundsätze der Vergütungspolitik

Über die Höhe der Aufsichtsratsvergütung beschließen die Aktionäre in der Hauptversammlung der Gesellschaft. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft erstattet hierfür (wie auch der Vorstand) lediglich entsprechende Beschlussvorschläge an die Hauptversammlung. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, sich dabei an den nachfolgend skizzierten Grundsätzen zu orientieren.

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 Tä-

tigkeit 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 ausbezahlt 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.

2. Laufzeiten und Beendigung der Aufsichtsratsmandate

Die von der Hauptversammlung zu wählenden Aufsichtsratsmitglieder werden in der Regel für eine Dauer von zwei bis fünf Jahren bestellt, in Ausnahmefällen ist eine kürzere Bestellung möglich. Die Bestellung der von der Hauptversammlung zu wählenden Aufsichtsratsmitglieder kann vor Ablauf der Funktionsperiode von der Hauptversammlung durch Beschluss mit Dreiviertel-Mehrheit widerrufen werden.

B. Abweichen von der Vergütungspolitik

Von dieser Vergütungspolitik darf nur vorübergehend abgewichen werden, wenn eine Situation eintritt, in der die Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft bzw der Frauenthal Gruppe oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität erforderlich ist. Die Prüfung und Beurteilung, ob ein derartiger außergewöhnlicher Umstand gegeben ist, der ein vorübergehendes Abweichen von der Vergütungspolitik erfordert, obliegt dem Aufsichtsrat. Dieser hat auch darüber zu beschließen, wie von der Vergütungspolitik abgewichen wird. Sofern keine gesetzlich zwingenden Regelungen entgegenstehen, darf dabei von allen Teilen der Vergütungspolitik abgewichen werden.

In dem der Hauptversammlung der Gesellschaft jährlich vorzulegenden Vergütungsbericht sind erfolgte Abweichungen von der Vergütungspolitik konkret zu erläutern, einschließlich der Art der außergewöhnlichen Umstände.

C. Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik seit der letzten Fassung

Da die vorliegende Vergütungspolitik erstmals beschlossen wurde entfallen die Angaben zu diesem Punkt.