

VERGÜTUNGSBERICHT

für den Vorstand und den Aufsichtsrat

der Frauenthal Holding AG

für das Geschäftsjahr 2022

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 2022 zu bieten. Er wurde vom Aufsichtsrat behandelt und am 19. April 2023 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 im Geschäftsjahr 2022 einen Umsatz in Höhe von EUR 1.135,2 Millionen aus. Von diesem Umsatz stammen noch EUR 78,1 Millionen aus dem am 18. November 2022 durch

Management-Buyout veräußerten Geschäftsbereich „Powertrain“ und EUR 1.057,1 Millionen aus den fortzuführenden Geschäftsbereichen. Inklusive der (negativen) Umsatzentwicklung des Geschäftsbereichs „Powertrain“ liegt der Umsatz der Frauenthal Gruppe um EUR 111,1 Millionen über dem Vorjahr (+10,9 %). In der Division Handel beträgt der Umsatzzuwachs 2022 EUR 83,3 Millionen, in den fortzuführenden Geschäftsbereichen der Division Automotive (Frauenthal Gnotec und Frauenthal Airtank) EUR 36,0 Millionen. Insgesamt weist die Division Frauenthal Handel 2022 einen Jahresumsatz in Höhe von EUR 823,6 Millionen (+11,3 %) auf, die fortzuführenden Bereiche der Division Frauenthal Automotive von EUR 233,4 Millionen (+18,2 %).

Die Frauenthal Gruppe erwirtschaftete 2022 ein Gesamt-EBITDA von EUR 99,1 Millionen und lag mit diesem Ergebnis um EUR 38,1 Millionen über dem Vorjahr, wobei im EBITDA ein Entkonsolidierungsertrag aufgrund der Veräußerung des Geschäftsbereichs „Powertrain“ von EUR 15,6 Millionen und der Ergebnisbeitrag dieses aufgegebenen Geschäftsbereichs bis zur Veräußerung enthalten sind. Die fortzuführenden Bereiche der Division Frauenthal Automotive erzielten 2022 ein EBITDA in Höhe von EUR 17,3 Millionen. Der aufgegebenen Geschäftsbereich erzielte inklusive dem Entkonsolidierungsertrag (EUR 15,6 Millionen) ein EBITDA von EUR 17,1 Millionen. Die Division Frauenthal Handel wies ein EBITDA von EUR 66,9 Millionen aus und lag damit um EUR 28,1 Millionen (+72,6 %) über dem Vorjahr.

Im Geschäftsjahr 2022 kommt es in den beiden Divisionen „Handel“ und „Automotive“ zu gegensätzlichen Entwicklungen der makroökonomischen Rahmenbedingungen. Die Division „Handel“ bietet ein breites Portfolio an Produkten und Lösungen für seine Kunden 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 das Bauwachstum aus. Dieser Trend ist im Bereich Neubau zu spüren. Gegensätzlich entwickeln sich die CO₂-reduzierenden und energiekostensenkenden Sanierungen und Investitionen wie in Wärmepumpen und Photovoltaik. Insbesondere die umfangreichen Förderaktionen, beispielsweise das Programm „Raus aus Öl und Gas“, wirken sich merkbar positiv auf die Division „Handel“ aus. Hingegen leidet der europäische Automobilmarkt nach wie vor unter den Auswirkungen der COVID-19-Krise und des Ukraine-Russland-Krieges. Die Zulassungen im PKW-Markt gehen um -5,5% zurück, im Nutzfahrzeugmarkt reduzieren sich die Neuregistrierungen im Vergleich zu 2021 um -15,1 %. Hervorzuheben ist, dass sich im für Frauenthal wichtigen Segment der schweren Nutzfahrzeuge ein gegenläufiger Effekt von +7,0 % im Vergleich zum Vorjahr ergibt. Im mittelschweren Segment geht das Volumen um -11,6 % zurück, auch das volumenmäßig größte Segment der leichten Nutzfahrzeuge verringert sich um -18,4 %. Der europäische Nutzfahrzeugmarkt schrumpft im Jahr 2022 auf 2,0 Millionen Einheiten, womit das Volumen unter jenes des Pandemiejahres 2020 (2,1 Millionen Einheiten) fällt. Dies ist in erster Linie durch die anhaltenden Probleme in der Lieferkette verursacht, welche die Verfügbarkeit von Fahrzeugen während des gesamten Jahres beeinträchtigen.

Die Bilanzsumme der Frauenthal Gruppe stieg im Vergleich zum Vorjahr um EUR 0,2 Millionen auf EUR 496,9 Millionen. Die langfristigen Vermögenswerte sinken um EUR -8,6 Millionen auf EUR 201,3

Millionen im Vergleich zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2021– dies ist in Höhe von EUR -10,5 Millionen auf den Abgang der Frauenthal Powertrain zurückzuführen.

Die kurzfristigen Vermögenswerte erhöhen sich um EUR 8,8 Millionen gegenüber dem Vorjahr. Bei den Vorräten kommt es zu einem Anstieg von EUR 19,7 Millionen in der Division Frauenthal Handel aufgrund von vorgezogenen Einkäufen, um möglichen Preissteigerungen und Lieferengpässen entgegenzuwirken. Gegenläufig sinken die Vorräte in der Division Frauenthal Automotive aufgrund des Abgangs von Frauenthal Powertrain um EUR 7,9 Millionen gegenüber dem Vorjahr. Während sich die Forderungen aus Lieferungen und Leistungen gegenüber dem Vorjahr um EUR 4,7 Millionen erhöhen, sinken die Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente um EUR -3,9 Millionen.

Auf der Passivseite steigt das Eigenkapital von EUR 128,6 Millionen um EUR 52,3 Millionen auf EUR 180,9 Millionen. Hauptsächlich aufgrund des positiven Jahresergebnisses iHv EUR 49,1 Millionen und der versicherungsmathematischen Gewinne iHv EUR 5,0 Millionen. Gegenläufig verringert der Währungsausgleichsposten das Eigenkapital um EUR -1,3 Millionen. Die Eigenkapitalquote von 36,4 % zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2022 erhöht sich um 10,5 Prozentpunkte gegenüber dem Wert zum 31. Dezember 2021 iHv 25,9 %.

Der Konzernabschluss der Gesellschaft zum 31. Dezember 2022 weist die folgenden wesentlichen Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2022 aus:

in Millionen EUR	31.12.2022	Veränderung	31.12.2021
Umsatz	1.135,2	10,9%	1.024,1
<i>davon fortzuführende Geschäftsbereiche</i>	1.057,1	12,7%	937,7
<i>davon aufgegebenener Geschäftsbereich</i>	78,1	-9,5%	86,4
EBITDA	99,1	62,3%	61,1
<i>davon fortzuführende Geschäftsbereiche</i>	82,0	44,8%	56,7
<i>davon aufgegebenener Geschäftsbereich¹</i>	17,1	288,2%	4,4
EBIT	65,5	194,3%	22,3
<i>davon fortzuführende Geschäftsbereiche</i>	49,4	102,6%	24,4
<i>davon aufgegebenener Geschäftsbereich¹</i>	16,1	863,0%	-2,1
Ergebnis vor Steuern	60,0	227,7%	18,3
<i>davon fortzuführende Geschäftsbereiche</i>	44,4	110,9%	21
<i>davon aufgegebenener Geschäftsbereich¹</i>	15,7	675,1%	-2,7
Ergebnis nach Steuern	48,5	243,9%	14,1
<i>davon fortzuführende Geschäftsbereiche</i>	33,2	90,8%	17,4
<i>davon aufgegebenener Geschäftsbereich¹</i>	15,3	571,6%	-3,3

in Millionen EUR	31.12.2022	Veränderung	31.12.2021
Eigenkapital	180,9	40,7%	128,6
EK-Quote	36,4%	10,5%	25,9%

¹ Der aufgegebenene Geschäftsbereich beinhaltet im Jahr 2022 zusätzlich zum Ergebnis des Geschäftsbereiches Powertrain den Entkonsolidierungsertrag iHv EUR 15,6 Millionen.

in Millionen EUR	31.12.2022	Veränderung	31.12.2021
Langfristige Vermögenswerte	201.280	-4,1%	209.892
Vorräte	191.659	3,5%	185.179
Sonstige kurzfristige Vermögenswerte	103.986	2,3%	101.654
Summe Vermögenswerte	496.925	0,1%	496.725
Eigenkapital	180.900	40,7%	128.606
Langfristige Schulden	129.823	-22,9%	168.396
Kurzfristige Schulden	186.101	-6,8%	199.723
Summe Eigenkapital und Schulden	496.925	0,1%	496.725

2. Vergütungsbericht des Vorstands

Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft waren in der gesamten Berichtsperiode der Vorsitzende Dr. Hannes Winkler und Frau Mag. Erika Hochrieser sowie bis 18. November 2022 Herr DI Michael Ostermann. Seit 1. Jänner 2023 gehört auch Herr Mag. Stadlhofer dem Vorstand der Gesellschaft an. Dieser setzt sich derzeit somit aus dem Vorsitzenden Dr. Hannes Winkler, Frau Mag. Erika Hochrieser und Mag. Thomas Stadlhofer 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 nutzen 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.²

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

² Siehe https://www.frauenthal.at/de/hauptversammlung.html?file=files/berichte/InvestorRelations/Hauptversammlung/2020/Vergutungspolitik_FHAG_Vorstand.pdf&cid=109138.

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

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 753 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 348.348 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 15.834 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 hat für den Zeitraum 1. Jänner 2022 bis zu seinem Ausscheiden am 18. November 2022 konzernweit betrachtet ein Grundgehalt in Höhe von EUR 286.000 erhalten, davon EUR 200.000 von der Gesellschaft und EUR 86.000 vom verbundenen Unternehmen Frauenthal Automotive Elterlein. GmbH. Darüber hinaus wurden für DI Michael Ostermann folgende Sachbezüge und Nebenleistungen geleistet:

- (a) Pensionskassenzahlung: EUR 14.790.
- (b) Unfallversicherung: EUR 304.
- (c) Krankenversicherung: EUR 3.370.
- (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 bis zu seinem Ausscheiden zur Verfügung gestellt, was einen aliquoten steuerlicher Sachbezugswert von EUR 5.289,40 ergibt.

Für das Vorstandsmitglied Mag. Erika Hochrieser 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 wurden in Deutschland abgeführt bis zu seinem Rücktritt.

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 2021 in Höhe von EUR 165.000 zugeflossen. Für das Geschäftsjahr 2022 wurde eine Bonus-Remuneration von EUR 265.000 gewährt.

DI Michael Ostermann ist im Berichtszeitraum die Bonus-Remuneration für das Geschäftsjahr 2021 in Höhe von EUR 100.000 zugeflossen. Für das Geschäftsjahr 2022 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. 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.³

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

³ Siehe https://www.frauenthal.at/de/hauptversammlung.html?file=files/berichte/InvestorRelations/Hauptversammlung/2020/Vergutungspolitik_FHAG_Aufsichtsrat.pdf&cid=109139.

agierten Thomas Zwettler und August Enzian (bis 1. Dezember 2022) sowie Johann Parcer (ab 1. Dezember 2022).

Die Kapitalvertreter haben für das Geschäftsjahr 2022 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 beträgt EUR 25.000 für die Vorsitzende, EUR 10.000 für den Stellvertreter der Vorsitzenden und EUR 5.000 für jedes Mitglied des Aufsichtsrats. Die Grundvergütungen für die Vorsitzende und den Stellvertreter der 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 2022 folgende Grundvergütung geleistet:

(a)	Dipl.Bw. Claudia Anna Beermann	EUR 25.000
(b)	Dr. Andreas Staribacher	EUR 10.000
(c)	Dr. Johannes Strohmayer	EUR 5.000
(d)	Dr. Christian Tassul	EUR 5.000

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 30. Juni 2022 wurde der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 einstimmig (bei 7.428.039 abgegebenen Stimmen) gebilligt. Dem Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung war daher bei Gestaltung dieses Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022 nicht in besonderer Weise Rechnung zu tragen.

Anhang 1

(in Tsd. EUR)	Geschäftsjahr 2022			Geschäftsjahr 2021			
	Dr. Hannes Winkler (CEO)	Mag. Erika Hochrieser (CFO)	DI Michael Ostermann (bis 18.11.2022)	Dr. Hannes Winkler (CEO)	Mag. Erika Hochrieser (CFO)	DI Michael Ostermann	Dr. Martin Sailer (bis 11.1.2021)
<i>Fixe Vergütung</i>							
- Jahresfixgehalt	403	348,4	200 ⁴	403	330	200	13,4
- Sonstige Sachbezüge und Nebenleistungen ⁵	1	29,9	18,5	1	29,6	18,2	7,5
Zwischensumme	404	378,3	218,5	404	359,6	218,2	20,9
<i>Variable Vergütung</i>							
- Bonus-Remuneration	-	265	-	-	165	100	-
<i>Auszahlung Vorjahresbonus</i>	-	165	100	-	119	-	-
Zwischensumme	-	265	-	-	165	100	-
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>							
- Fixum Frauenthal Automotive Elterlein GmbH	-	-	86 ⁴	-	-	84	
- Sonstige Sachbezüge und Nebenleistungen ⁶			5,3			6	
Zwischensumme	-	-	91,3	-	-	90	
<i>Sonstige Vergütung</i>							
- Einmalige Ausgleichszahlung	-	-	-	-	-	-	220

⁴ 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.

⁵ Hierunter sind Dienstwagen (mit Ausnahme von DI Ostermann, dessen Dienstwagen von einem verbundenen Unternehmen zur Verfügung gestellt wurde), Pensionskassenzahlungen und Versicherungsbeiträge für Zusatzversicherungen zusammengefasst.

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

Zwischensumme	-	-	-	-	-	-	220
<i>Gesamtvergütung</i>							
- Fix	404	378,3	218,5	404	359,6	218,2	20,9
- Variabel	-	265	-	-	165	100	
- Verbundene Unternehmen	-	-	91,3 ⁴	-	-	90	
- Sonstige	-	-	-	-	-	-	220
Zwischensumme	404	643,3	309,8	404	524,6	408,2	240,9
Total	404	643,3	309,8	404	524,6	408,2	240,9
<i>Relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)</i>	100	58,8	100	100	68,55	75,5	100
<i>Relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)</i>	0	41,2	0	0	31,45	24,5	0
<i>Veränderung der Gesamtvergütung absolut</i>	0	118,7	-98,4	-26	128,6	-	-160,1
<i>Veränderung der Gesamtvergütung (in %)</i>	0	22,63	-24,11	-6,05	32,47	-	-40
<i>Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten (in %)⁷</i>		+7,09%			+9,33% ⁸		

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

⁸ Hauptgrund für diesen Anstieg ist die im Jahr 2020 in Anspruch genommene Kurzarbeit; 2021 wurde die Kurzarbeit nicht mehr in Anspruch genommen.

(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 ⁹	1	29	27	1	29	27
Zwischensumme	430	277	401	449	229	418
<i>Variable Vergütung</i>						
- Bonus-Remuneration	-	119	-	-	95	80
<i>Auszahlung Vorjahresbonus</i>	-	95	80	-	87	160
Zwischensumme	-	119	-	-	95	80
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>						
- Fixum Frauenthal Automotive Elterlein GmbH	-	-	-	-	-	-
<i>Sonstige Vergütung</i>						
- Einmalige Ausgleichszahlung	-	-	-	-	-	-
Zwischensumme	-	-	-	-	-	-
<i>Gesamtvergütung</i>						
- Fix	430	277	401	449	229	418
- Variabel	-	119	-	-	95	80
- Verbundene Unternehmen (Fixum)	-	-	-	-	-	-
- Sonstige	-	-	-	-	-	-

⁹ Hierunter sind Dienstwagen, Pensionskassenzahlungen und Versicherungsbeiträge für Zusatzversicherungen zusammengefasst.

Zwischensumme	430	396	401	449	324	498
Total	430	396	401	449	324	498
<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 %) ¹⁰</i>	-2,37					

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

Anhang 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% ¹¹	-28%	-35%

¹¹ 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