

VERGÜTUNGSPOLITIK

der Frauenthal Holding AG

mit dem Sitz in Wien (FN 83990 s)

In dieser Vergütungspolitik werden die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Frauenthal Holding AG („**Gesellschaft**“, gemeinsam mit ihren Konzerngesellschaften die „**Frauenthal Gruppe**“) formuliert. Ziel ist, die Mitglieder des Vorstands und 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.

A. Vergütungspolitik für den Vorstand

Die Erarbeitung, die regelmäßige Überprüfung und die Umsetzung der Vergütungspolitik für den Vorstand obliegen dem Aufsichtsrat. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat einen externen Vergütungsberater heranziehen. Zur Vermeidung von Interessenskonflikten achtet der Aufsichtsrat diesfalls darauf, dass ein eventuell beigezogener Berater nicht zugleich auch den Vorstand in Vergütungsfragen berät.

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 vom Aufsichtsrat 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 Vorstandes der FHAG besteht aus festen Vergütungsbestandteilen, die erfolgsunabhängig sind, und variablen Vergütungsbestandteilen. Bei Annahme eines Zielerreichungsgrads von 100% betragen die variablen Vergütungsbestandteile bis zu 50% des Grundgehaltes. Für Vorstandsmitglieder, die gleichzeitig auch (direkt oder indirekt) maßgeblich an der Gesellschaft beteiligt sind, kann auch eine ausschließlich fixe Vergütung vorgesehen werden.

Geldwerte Vorteile, die ein Vorstandsmitglied für die Ausübung von Organfunktionen in Gesellschaften der Frauenthal Gruppe erhält, werden auf die festen Vergütungsbestandteile angerechnet.

1. Feste Vergütungsbestandteile

a) *Fixes Grundgehalt*

Das Grundgehalt besteht aus einem jährlichen Fixbetrag und wird in 14 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt. Mit dem Grundgehalt sind sämtliche Überstunden und Mehrleistungen abgegolten. Mit dem Grundgehalt gilt auch die Übernahme von Organfunktionen in der Frauenthal Gruppe als vergütet. 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 im Anstellungsvertrag festgelegt. Es kann eine Wertsicherung gemäß Verbraucherpreisindex festgelegt werden.

b) *Dienstwagen*

Jedem Vorstandsmitglied kann ein Dienstwagen der gehobenen Mittelklasse zur Verfügung gestellt werden, welchen das Vorstandsmitglied auch privat nützen darf.

c) *Pensionsvereinbarungen*

Die Gesellschaft kann mit ihren Vorstandsmitgliedern Pensionskassenzahlungen nach dem Betriebspensionsgesetz vereinbaren.

d) *Versicherungen und sonstige Vorteile*

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.

2. Variable Vergütungsbestandteile

Zusätzlich zum Grundgehalt erhält jedes Vorstandsmitglied (allenfalls mit Ausnahme solcher, die als Aktionäre maßgeblich an der Gesellschaft beteiligt sind) eine variable Bonus-Remuneration. Die persönliche Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird anhand indi-

viduell 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 Auszahlung der Bonus-Remuneration erfolgt im Folgejahr nach Vorlage und Feststellung des Jahresabschlusses. Ein Anteil der variablen Vergütungsbestandteile kann an mehrjährige Ziele anknüpfen und/oder den Vorstandsmitgliedern über eine längere Periode verteilt auszuzahlen sein.

Für zukünftige Vorstandsverträge besteht die Absicht, die Möglichkeit der Rückforderung von variablen Vergütungen zu vereinbaren, sollte die Bonus-Remuneration eines Vorstandsmitgliedes auf der Basis von Daten, die sich später als unrichtig herausgestellt haben, ausgezahlt worden sein.

Der Aufsichtsrat behält sich das Recht vor, für besondere Leistungen über die erwähnte Bonus-Remuneration hinausgehende Sonderboni zu gewähren, sofern durch diese besonderen Leistungen ein zukunftsbezogener Nutzen für die Gesellschaft zu erwarten ist. Die allfälligen Sonderboni sollen die Vorstandsmitglieder motivieren, die Gesellschaft langfristig und nachhaltig zu führen.

3. Vorstandsverträge

Die Mandate der Vorstandsmitglieder sind im Regelfall auf zwei bis fünf Jahre befristet, in Ausnahmefällen wird eine kürzere Laufzeit vereinbart. Wiederbestellungen sind zulässig.

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden befristet abgeschlossen. Wird ein Vorstandsmitglied aus von ihm nicht verschuldeten Gründen gemäß § 75 Abs 4 Aktiengesetz abberufen oder endet die Funktion als Mitglied des Vorstands der Gesellschaft aus anderen Gründen, ist die Gesellschaft berechtigt, den Vorstandsvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist, die in der Regel zwischen drei und sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats beträgt, zu kündigen. In diesem Fall hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf das für die Kündigungsfrist entfallende vertraglich vereinbarte Entgelt.

Im Falle der Dienstverhinderung des Vorstandsmitglieds infolge Krankheit oder Unfall kann die Gesellschaft das dem Vorstandsmitglied gebührende Entgelt für die Dauer von maximal sechs Monaten in voller Höhe und maximal weitere vier Monate in Höhe von 49 % weiterzahlen.

4. Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall von außergewöhnlichen Umständen

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.

5. Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik

Die bisherige Vergütungspolitik des Vorstands wurde von der 31. ordentlichen Hauptversammlung am 5. Juni 2020 mit 97,11 % gebilligt (Vergütungspolitik 2020). Entsprechend § 78b Abs. 1 AktG ist die Vergütungspolitik in jedem vierten Geschäftsjahr der Hauptversammlung – mithin der Hauptversammlung 2024 – vorzulegen. Die Gesellschaft hat dies zum Anlass genommen, die Vergütungspolitik 2020 zu überprüfen.

Im Rahmen dieser Analyse wurde die vorliegende, lediglich unwesentlich überarbeitete, Vergütungspolitik (Vergütungspolitik 2024) erarbeitet. Die inhaltlichen Änderungen betreffen lediglich die Klarstellung, dass Vorstandsmitgliedern, die auch maßgeblich an der der Gesellschaft beteiligt sind, allenfalls nur eine fixe Vergütung bezahlt werden kann. Die überarbeitete Vergütungspolitik soll vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung 2024 ab der Hauptversammlung 2024 zur Anwendung kommen.

B. 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.

3. Abweichen von der Vergütungspolitik im Fall außergewöhnlicher Umstände

Unter außergewöhnlichen Umständen kann die Hauptversammlung die Höhe der Aufsichtsratsvergütung und die Sitzungsgelder vorübergehend an die Lage der Gesellschaft anpassen, wenn dies für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist.

4. Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik

Die bisherige Vergütungspolitik des Aufsichtsrats wurde von der 31. ordentlichen Hauptversammlung am 5. Juni 2020 mit 97,12 % gebilligt (Vergütungspolitik 2020). Entsprechend § 98a iVm § 78b Abs. 1 AktG ist die Vergütungspolitik mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr der Hauptversammlung – mithin der Hauptversammlung 2024 – vorzulegen. Die Gesellschaft hat dies zum Anlass genommen, die Vergütungspolitik 2020 zu überprüfen und hat im Ergebnis keinen Anpassungsbedarf identifiziert. Die vorliegende Vergütungspolitik enthält gegenüber der Vergütungspolitik 2020 daher keine inhaltlichen Änderungen.