



SCHWERPUNKTFRAGEN 2022

Auch in diesem Jahr hat der IVA gemeinsam mit Partnern zwölf Schwerpunktfragen ausgearbeitet und lädt die börsennotierten Unternehmen zur Beantwortung ein. Die Antworten der Unternehmen werden unter www.iva.or.at veröffentlicht.

1) Investitionen:

- a) Investitionen in die „Erhebung von ESG-relevanten Daten“ 2020 und 2021: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Beratung, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, IT-Dienstleister)?

Siehe dazu Frage 2 über die Gesamtkosten des ESG Reportings.

- b) Investitionen in „Social Media“ 2020 und 2021: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Mitarbeiter, Mediaagentur, Strategieberatung usw.)?

Die Kosten dazu beliefen sich im Jahr 2021 auf 45 TEUR und im Jahr 2020 auf 31 TEUR.

- c) Investitionen in die „Weiterentwicklung des IKS-Systems“ 2020 und 2021: Welche Maßnahmen wurden gesetzt? Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Beratung, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer)?

Basis des IKS ist ein bereits seit vielen Jahren implementiertes Risikomanagementsystem (RMS), über dem regelmäßig an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats berichtet wird. Die Risiken werden laufend evaluiert und an die aktuellen Erkenntnisse und Gegebenheiten angepasst. Die Verbesserungen werden im Wesentlichen intern und nur zu einem geringen Teil mit externer Unterstützung durchgeführt. Die daraus resultierenden Kosten werden im Konzern nicht separat erhoben.

2) ESG-Reporting:

- a) Wie hoch belaufen sich die ESG-Kosten im Reporting in 2021 (externe Berater, Dienstleister usw.)?

Die ESG Kosten für das Konzernreporting liegen bei etwa 22 TEUR im Jahr 2021. Diese fielen unter anderem für die korrekte Abbildung der neuen EU-Taxonomie Verordnung, sowie Support bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts an. Im Vorjahr betragen diese 5 TEUR. Der Anstieg ist mit erhöhten Anforderungen zur EU-Taxonomie Verordnung begründet.



b) Wie viele Mitarbeiter sind ausschließlich für diese Aufgaben vorgesehen?

Es arbeiten für das Reporting verschiedene Mitarbeiter in verschiedenen Funktionen (Management, HR, Infrastrukturabteilung, operative Einheiten). In der Holding wird der Gesamtreport von einem Mitarbeiter erstellt/koordiniert, dieser ist auch für etwaige Anfragen von Kunden/Lieferanten zuständig, sowie für die Implementierung der EU-Taxonomie Verordnung verantwortlich. In der Frauenthal-Gruppe besteht jeweils in der Division Handel und Automotive ein Nachhaltigkeitsmanagement: In der Division Handel ist die Abteilung Infrastruktur für Nachhaltigkeitsthemen des Teilkonzerns zuständig. So werden laufend eine Reihe von energiesparenden Maßnahmen umgesetzt. Das Nachhaltigkeitsmanagement der Division Automotive ist entsprechend der Struktur dezentral organisiert. So verfolgen die Standorte unabhängig voneinander und basierend auf örtliche Gegebenheiten und Gesetzen unterschiedliche Nachhaltigkeitsprojekte und -ziele. Diese sind dem Nachhaltigkeitsbericht zu entnehmen.

c) Werden die UN-PRI (Prinzipien für Verantwortliches Investieren der Vereinten Nationen) eingehalten?

Die Frauenthal Holding AG agiert als Strategie- und Richtungsgeber, so wurde der global gültige Code of Conduct, der unter anderem Themengebiete betreffend Umwelt, Mitarbeiter, Menschenrechte, soziale Verantwortung und Korruption abdeckt, entwickelt. Der Code of Conduct beruht insbesondere auf den Grundsätzen des UN Global Compact (Anhang), den ILO-Konventionen, auf der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, auf den UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen sowie auf den OECD-Richtlinien für internationale Unternehmen. Dieser ist unter folgendem Link zu finden: <https://www.frauenthal.at/de/corporate-governance.html>

3) **Aufsichtsrat:**

Die hoch sind die Nebenkosten wie Reisekosten, Sekretariat, Beratung, Klausuren, Weiterbildung?

Die Nebenkosten betreffen Reisekosten und betragen im Geschäftsjahr 2021 1,4 TEUR.

4) **Investor Relations-Aktivitäten:**

a) Anzahl der Roadshows im In- und Ausland?

Es gab diesbezüglich keine Aktivitäten im Jahr 2021.

b) Anzahl der Kontakte mit institutionellen und privaten Investoren?

Es findet ein regelmäßiger Kontakt mit Bankpartnern statt.



- c) Aufwand für Research und Analysen?
Für Research und Analysen gab es 2021 keinen Aufwand.
- d) Printauflage des Geschäftsberichts und des Nachhaltigkeitsberichts?
Die Printauflage des Geschäftsberichts für 2021 in deutscher Sprache beträgt 350 Stück, und für den Nachhaltigkeitsbericht 2021 30 Stück.
- e) Kosten der Veröffentlichungen in der „Wiener Zeitung“?
Die Kosten belaufen sich auf rund 40 TEUR.

5) **Steuerzahlungen 2021:**

Wie hoch sind die Steuerzahlungen in Österreich und in den drei umsatzstärksten Auslandsmärkten (Angabe Land, Umsatz, Steuerzahlung)?

in TEUR	Umsatz 2021	Körperschaftsteuer	Lohnsteuer	Umsatzsteuer (Zahllast / Guthaben (-))
Österreich	740.851	529	12.071	45.136
Schweden	74.048	571	4.328	-6.238
Deutschland	53.642	217	4.736	1.446

6) **Lieferketten:**

Das Beispiel des deutschen Lieferkettengesetzes scheint die Richtung der EU-Kommission in Bezug auf den ESG-Faktor „Social“ vorzuzeichnen. Welchen operativen und finanziellen Einfluss auf Ihr Geschäftsmodell erwarten Sie von einer solchen (gesetzlichen) Vorgabe?

Mit unserem Code of Conduct schreiben wir seit vielen Jahren die Einhaltung geltender Standards in Bezug auf Menschenrechte, Korruptionsprävention, Ethik, Integrität sowie Umwelt- und Klimaschutz vor. Die Einhaltung dieser Normen und Grundsätze werden auch von Geschäftspartnern und Lieferanten erwartet.

Eine Regelung auf EU-Ebene, um die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards in der gesamten Lieferkette sicherzustellen, wird von uns ausdrücklich begrüßt, da es für Unternehmen, die bereits jetzt auf die Einhaltung der Standards Wert legen, auch einen Schritt in Richtung fairer Wettbewerb bedeuten sollte.

Allerdings muss auch darauf hingewiesen werden, dass Regulierungen erfahrungsgemäß zu höherem administrativen Aufwand führen, in diesem Fall für das Lieferantenmanagement. Die Auswirkungen können aber erst eingeschätzt werden, wenn ein finaler EU-Richtlinien-Text vorliegt, der vom österreichischen Gesetzgeber dann in nationales Recht umzusetzen ist.



7) Förderung junger Menschen:

- Wie viele Praktikanten sind in Ihrem Unternehmen tätig (2020 und 2021)?

Im Geschäftsjahr 2021 waren 17 Personen (2020: 8) als Praktikanten im Unternehmen tätig. Es wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass neben Praktika auch Lehrstellen vergeben werden, um so auch junge Menschen im Sinne einer Lehrlingsausbildung zu unterstützen. Im Jahr 2021 sind 136 (2020:128) Lehrlinge im Konzern beschäftigt.

- Wie viele Praktikanten erhalten eine Vergütung und wie hoch ist diese durchschnittlich?

Alle Praktikanten erhalten eine Vergütung. Im Jahr 2021 lag der durchschnittliche monatliche Bruttobezug bei ca 1.600 EUR.

- Beschreiben Sie die Alters- und Ausbildungsstruktur der Praktikanten.

Das durchschnittliche Alter der Ferialpraktikantinnen und -praktikanten lag 2021 bei 17 Jahren. Üblicherweise werden Praktika für Schüler oder Studenten angeboten, weiters bietet die Frauenthal-Gruppe auch Traineeships für junge Menschen an, die weit im Studium fortgeschritten sind oder kurz vorm Abschluss stehen. Es werden auch geringfügige Stellen für Studierende angeboten.

8) Young Shareholders Austria - Fragen zu Arbeitsmarkt und Ausbildung:

Die Nachfrage nach Facharbeitern kann aktuell mit in Österreich ansässigen Arbeitnehmern kaum mehr gedeckt werden, daher ist der Zuwachs zum Beispiel an Leasingkräften aus dem EU-Ausland enorm.

- a) Welche konkreten Maßnahmen werden Ihrerseits gesetzt, um künftig die Nachfrage an Fachkräften in Ihrem Unternehmen nachhaltig abdecken zu können?

In der Division Automotive wurden Maßnahmen gesetzt um die Attraktivität von Frauenthal Automotive als Arbeitgeber zu steigern und andererseits den Bedarf an Arbeitskräften durch Investitionen in Automatisierungsmaßnahmen zu reduzieren.

In der Division Handel wird der Entwicklung weg von einem Stellenmarkt, hin zu einem Bewerbermarkt dadurch begegnet, dass man mit einer breiten Offensive an Maßnahmen in den Bereichen „Attraktivität der Arbeitgeber-Marke/n“, „Neue Wege in der Bewerberansprache“, „Aus- und Weiterbildung, Qualifikation, Um- und Aufschulung“ sowie allen voran dem sog. „Retention Management“ also der Bindung bestehender Mitarbeiter an das Unternehmen gegensteuern möchte.



- b) Wie viele Lehrlinge befinden sich im Unternehmen?

Im Geschäftsjahr 2021 waren 136 Personen als Lehrlinge beschäftigt.

- c) Wie viele Leasingkräfte sind im Unternehmen tätig?

Im Geschäftsjahr 2021 waren zum Stichtag 31.12. 254 Personen als Leasing-Mitarbeiter beschäftigt.

- d) Wie hoch waren die Aufwendungen für interne und externe Aus- und Fortbildungen gesamt und pro Mitarbeiter?

Im Geschäftsjahr 2021 fielen für Aus- und Fortbildungen gesamt rund 1,0 MEUR an, was Kosten pro Mitarbeiter von ca. 300 EUR entspricht.



In Kooperation mit dem Verein zur Korruptionsbekämpfung Transparency International Austria wurden zwei spezifische Themen ausgewählt:

9) **Whistleblowing:**

Der österreichische Gesetzgeber ist nach wie vor säumig bei der Übernahme der Whistleblowing-Richtlinie in nationales Recht.

- a) Wurde in Ihrem Unternehmen bereits ein Hinweisgebersystem implementiert? Falls ja, ermöglicht dieses auch anonyme Meldungen?

Die Frauenthal Holding hat im Herbst 2021 ein unternehmensweites Hinweisgebersystem eingerichtet, das zur Freischaltung bereitsteht. Es wird noch abgewartet, bis die Inhalte der Umsetzung in nationalem Recht feststehen, um allenfalls notwendige Programmänderungen vor dem Echtbetrieb vornehmen zu können. Anonyme Meldungen werden möglich sein, ebenso eine völlig anonymisierte Kommunikation mit den Hinweisgebern.

- b) Was sind Ihre Erfahrungen mit Fällen von Whistleblowing und erheben Sie Statistiken betreffend der Anzahl der irrelevanten Meldungen?



Ab dem Echtbetrieb des Systems ist die Führung von Statistiken geplant, darunter auch die Anzahl irrelevanter Meldungen.

10) **Transparenz:**

Können Mitarbeiter, Anleger oder interessierte Bürger Unternehmensinformationen, die über die gesetzlichen Veröffentlichungspflichten hinausgehen, einsehen (z.B. Gehaltsdaten, ESG-Kennzahlen, Lieferketten, Compliance-Vorfälle, etc.)?

Informationen, die über die gesetzlichen Veröffentlichungspflichten hinausgehen werden nicht zur Verfügung gestellt.



In Kooperation mit den Lesern des Mediums Börsen-Kurier wurden zwei Themen ausgewählt, die explizit als Börsen-Kurier-Leserfragen mit in die Schwerpunktfragen aufgenommen wurden:

11) **Aktionärsfreundlichkeit:**

Die Bundesregierung hat zuletzt den heimischen Kapitalmarkt wieder stärker in den Fokus genommen - Stichwort **Finanzbildung und Wiedereinführung der Behaltefrist**. Was haben Sie in 2022 konkret in Bezug auf eine weitere Optimierung Ihrer Transparenz und Ihrer Aktionärsfreundlichkeit vor?

Die Frauenthal Holding erfüllt alle gesetzlichen Veröffentlichungspflichten. Darüber hinaus ist im Jahr 2022 nichts vorgesehen.

12) **Blackout:**

Welche Vorbereitungen haben Sie für einen eventuellen Blackout getroffen, insbesondere hinsichtlich Business Continuity Management, Anlagenabsicherung (nicht zuletzt IT), Sicherstellung der internen und externen Kommunikation sowie Bewusstseinsbildung bei Mitarbeitern?

Die Frauenthal Gruppe behandelt das Thema eines Blackouts im Rahmen ihrer Krisenmanagementpläne und der sich daraus ergebenden Notfalls/Krisen-Prozesse. Jede Division hält ihre Geschäftsdaten in professionellen Rechenzentren oder Cloud-Lösungen, die mit Notstromversorgung in der Regel ein geordnetes und gesichertes Herunterfahren der Server und Systeme gewährleisten, um Datenverluste und defekte Systeme bei einem Wiederhochfahren zu vermeiden.



Für Krisensituationen wie ein Blackout, aber auch Cyber-Angriffe, wurden die Mitarbeiter mit analogen „Schubladen-Anweisungen“ ausgestattet, die erste Maßnahmen und Kommunikations-Abfolgen je nach Art des Notfalls vorgeben.

Für Zwecke der internen Kommunikation steht für die gesamte Division Handel mit der Mitarbeiter-App „Boxenfunk“ eine Plattform zur Verfügung, die außerhalb der unternehmenseigenen Server betrieben wird und die Mitarbeiter in Echtzeit auf deren mobilen Geräten erreicht. Dadurch besteht im Fall eines bloß partiellen Blackouts keinerlei Abhängigkeit von der Stromversorgung der eigenen Rechenzentren bzw. Betriebsstätten.

Alle Begriffe sind genderneutral zu verstehen.