



SCHWERPUNKTFRAGEN 2023

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

1) Einfluss der Weltwirtschaft

- a. COVID-19-Hilfen: Hat Ihr Unternehmen 2022 COVID-19-Hilfen der Republik Österreich erhalten? Wurden Beträge zurückgezahlt?

AT&S hat COVID-19-Hilfen erhalten. Es wurden keine nennenswerten Beträge zurückbezahlt.

- b. Einfluss des Krieges in der Ukraine: Ist Ihr Unternehmen direkt finanziell durch den Krieg in der Ukraine betroffen? Wenn ja, in welcher Höhe und in welchem Sektor?

Im Hinblick auf den Ukraine-/Russland-Konflikt hat AT&S bislang keine wesentlichen direkten Auswirkungen auf das Geschäft verspürt.

- c. Hat Ihr Unternehmen außerordentliche Preiserhöhungen 2022 durchgeführt?

Insbesondere das zweite Halbjahr des abgelaufenen Geschäftsjahres 2022/23 war begleitet von einer schwächeren Nachfrage, hohen Lagerbeständen entlang der Supply Chain, Überkapazitäten und erhöhtem Preisdruck. In einem solchen Marktumfeld definiert sich Erfolg eher durch die Abwehr einer außerordentlichen Preisreduktion als die Durchführung einer außerordentlichen Preiserhöhung.

- d. Wie hoch war der Anteil nicht erneuerbarer Energieträger jeweils an den Kosten und dem genutzten Volumen an Energie (in jeder Form, einschließlich indirekter Nutzung, zB durch Erdgasverstromung) im vergangenen Geschäftsjahr? Welche Maßnahmen traf und trifft die Gesellschaft, um den Anteil nicht erneuerbarer Energieträger zu reduzieren?

Der Anteil nicht erneuerbarer Energieträger am Volumen betrug im Geschäftsjahr 2022/23 38,4%, während sich der Anteil nicht erneuerbarer Energieträger an den Kosten auf ungefähr 30% belief.

Maßnahmen zur Senkung nicht erneuerbarer Energieträger:

- Mit „Dekarbonisierung“ wurde ein strategisches Handlungsfeld der AT&S Nachhaltigkeitsstrategie definiert, bei dem sich alles um erneuerbare Energien und Energieeffizienz zur Erreichung der ambitionierten Ziele dreht. Um der Klimakrise entgegenzuwirken, hat sich das Unternehmen herausfordernde Dekarbonisierungsziele gesetzt:
 - 80% erneuerbare Energien bis 2025 (inklusive großer Wasserkraftwerke)
 - Ersatz sämtlicher fossilen Energieträger unserer eigenen Produktionsstandorte bis 2030 (Scope 1-Emissionen)

Um zu gewährleisten, dass die vom Unternehmen festgelegten Emissionsreduktionsziele als wissenschaftsbasiert gelten und sich an den neuesten Erkenntnissen der Klimawissenschaft orientieren, hat AT&S 2021/22 sein



Commitment zur Science Based Targets initiative (SBTi) abgegeben. Im Geschäftsjahr 2022/23 wurden somit zusätzlich zum Scope 1-THG-Emissionen-Ziel auch Scope 2- und Scope 3-THG-Emissionen-Ziele definiert, um die Erreichung der AT&S-Dekarbonisierungsziele zu unterstützen.

2) Investitionen & ESG

- a. Investitionen in die „Erhebung von ESG-relevanten Daten“ 2021 und 2022: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Beratung, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, IT-Dienstleister)?

Aufwendungen hat es für externe Beratungskosten gegeben, um die Reporting-Pflichten aus der EU-Taxonomie-VO zu erfüllen. Ansonsten werden bereits gut etablierte, interne Systeme zur Erhebung ESG-relevanter Daten genutzt. Die Steuerung, Konsolidierung und Verifizierung ESG-relevanter Daten wird durch 0,8 FTE im Corporate Controlling-Team ermöglicht.

- b. Investitionen in „Social Media“ 2021 und 2022: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Mitarbeiter, Mediaagentur, Strategieberatung usw.)?

Wir bitten hier um Verständnis, dass wir die expliziten Kosten nicht nennen.

- c. Wie hoch belaufen sich die ESG-Kosten im Reporting in 2022 (externe Berater, Dienstleister usw.)? Wie viele Mitarbeiter sind ausschließlich für diese Aufgaben vorgesehen?

Da der Nachhaltigkeitsbericht als Teil des Geschäftsberichts veröffentlicht wird, werden die Kosten nicht getrennt erhoben. Aufwendungen sind für die NaDiVeG-Konformitätsprüfung angefallen. Das Gleiche gilt für externe Beratungskosten, um die Reporting-Pflichten aus der EU-Taxonomie-VO zu erfüllen.

Eine der Kernaufgaben des Corporate ESG-Teams ist neben der Strategie-Entwicklung das interne und externe Reporting. Das Team besteht aktuell aus 7,8 FTE. Weiterhin ist Nachhaltigkeit eine Querschnittsmaterie, die unterschiedlichste Bereiche innerhalb der AT&S umfasst (z.B. Energie- und Umweltmanagement, EHS, Qualität, R&D, Ethik & Compliance, Einkauf, HR).

3) Aufsichtsrat

- a. Wie hoch sind die Nebenkosten, wie Reisekosten, Sekretariat, Beratung, Klausuren, Weiterbildung?

Im Geschäftsjahr 2022/23 sind keine Nebenkosten für den Aufsichtsrat angefallen.

- b. Verfügt Ihr Unternehmen über einen LID (Lead Independent Director)?

AT&S verfügt über keinen LID.

4) Investor Relations-Aktivitäten

- a. Anzahl der Roadshows im In- und Ausland?

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022/23 gab es insgesamt 8 Roadshow-Tage.

- b. Anzahl der Kontakte mit institutionellen und privaten Investoren?

Insgesamt gab mehr als 600 Investoren- bzw. Analystenkontakte.

- c. Aufwand für Research und Analysen?



AT&S hatte keinen finanziellen Aufwand hinsichtlich Research und Analysen.

- d. Kosten der Printauflage des Geschäftsberichts und des Nachhaltigkeitsberichts?
Aufgrund des geänderten Informationsverhaltens unserer Investorenlandschaft haben wir entschieden, keinen Geschäftsbericht (inkl. integriertem Nichtfinanziellen Bericht) mehr in gedruckter Form aufzulegen.

5) Steuerzahlungen 2022

- a. Wie hoch sind die Steuerzahlungen in Österreich und in den drei umsatzstärksten Auslandsmärkten (Angabe Land, Umsatz, Steuerzahlung)?
Im Geschäftsjahr 2022/23 betragen die laufenden Ertragssteuern 26,1 Mio. € für den Konzern.

6) Förderung junger Menschen

- a. Wie viele Praktikanten sind in Ihrem Unternehmen tätig (2021 und 2022)?
**Geschäftsjahr 2021/22: 142 Praktikanten
Geschäftsjahr 2022/23: 145 Praktikanten**
- b. Wie viele Praktikanten erhalten eine Vergütung und wie hoch ist diese durchschnittlich?
Alle Praktikanten erhielten eine kollektivvertragliche Vergütung.
- c. Beschreiben Sie die Alters- und Ausbildungsstruktur der Praktikanten.
Die Altersstruktur lag zwischen 16 und 33 Jahren. Die Praktikanten waren Schüler*innen höherer Schulen oder Student*innen und wurden sowohl in technischen als auch kaufmännischen Bereichen eingesetzt.

7) 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 Österreich investieren wir u.a. in die Lehrlingsausbildung und bieten zusätzlich 30 Lehrplätze (auch für Erwachsenenlehre) an. Außerdem unterstützen uns mehrere Personaldienstleister bei der Suche nach Fachkräften im Inland und im angrenzenden Ausland. Außerdem kooperieren wir mit Schulen, Fachhochschulen und Universitäten, bieten Praktikumsplätze und Plätze für Bachelor- und Masterarbeiten an, nehmen auch an internationalen Ausbildungs-Programmen teil und unterstützen mit Stipendien.
- b. Wie viele Lehrlinge befinden sich im Unternehmen?
39 Lehrlinge zum Ende des Geschäftsjahres 2022/23.
- c. Wie viele Leasingkräfte sind im Unternehmen tätig?
Zum Ende des Geschäftsjahres 2022/23 396 Personen (386 FTE).
- d. Wie hoch waren die Aufwendungen für interne und externe Aus- und Fortbildungen gesamt und pro Mitarbeiter?



Aufwendungen für externe Aus- und Fortbildungen im Geschäftsjahr 2022/23: 3.415.000. € (223 €/FTE). Die Kosten für interne Aus- und Fortbildungen werden nicht separat erfasst wobei die Aufwände für die internen Fortbildungsmaßnahmen die externen bei weitem übertreffen.



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

1) Whistleblowing

In der Vergangenheit wurden Fälle von Korruption in internationalen Unternehmen immer wieder durch WhistleblowerInnen publik. Oft wurde in der Öffentlichkeit der Eindruck vermittelt, dass HinweisgeberInnen dem Unternehmen durch die Veröffentlichung schaden wollen.

In Einzelfällen mag es vorkommen, dass eine Meldung, z.B. nach der Kündigung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, als „Vergeltung“ gegen das Unternehmen oder eine Führungskraft motiviert ist. Das sind jedoch Ausnahmefälle, unabhängig davon, ob ein Meldesystem zur Verfügung steht oder andere Kanäle genutzt werden.

- a. Inwiefern hat sich dies durch die Schaffung eines Meldesystems für HinweisgeberInnen gewandelt? Wird in Ihrem Unternehmen kommuniziert, dass Whistleblowing in erster Linie zum Schutz der Unternehmen dient, und welche Strategie verfolgt Ihr Unternehmen bei der Schulung von MitarbeiterInnen?

Der große Vorteil in der Schaffung eines Hinweisgebersystems liegt hingegen darin, dass alle Meldungen bei einer zentralen Stelle zusammengeführt werden. Das erleichtert sowohl die Bearbeitung, als auch das Erkennen möglicher Zusammenhänge, wodurch wiederum Gegenmaßnahmen besser geplant und umgesetzt werden können. Gleichzeitig hilft es auch, das Vertrauen der Mitarbeiter:innen zu stärken, einerseits weil mit der Bearbeitung eine unabhängige Stelle – bei AT&S das Compliance Office – betraut ist, andererseits weil dadurch auch klar nachvollziehbar ist, was nach Einlangen einer Meldung passiert, ob beispielsweise eine Untersuchung eingeleitet wurde oder welche Maßnahmen zur Korrektur allfälliger Missstände umgesetzt wurden. In Summe können alle diese Faktoren dazu beitragen, dass Missstände oder Fehlverhalten früher entdeckt und beseitigt werden, wodurch auch der potentielle Schaden für das Unternehmen reduziert wird.

Schulungen und andere Formen der Bewusstseinsbildung wie etwa Kommunikationskampagnen sind in diesem Zusammenhang jedenfalls ein sehr wichtiges Instrument. Wesentliche Ziele dabei sind auf der einen Seite,



das Meldesystem hinreichend bekannt zu machen sowie das Vertrauen der Mitarbeiter:innen zu stärken, auf der anderen Seite geht es aber auch darum, klar zu machen, dass ein Anschwärzen anderer aufgrund falscher Anschuldigungen einen klaren Missbrauch des Meldesystems darstellt und nicht toleriert wird.

- b. Wenn Sie bereits ein Meldesystem implementiert haben, gelang es dadurch Fälle von Fehlverhalten in der Vergangenheit erfolgreich aufzudecken? Wie hoch schätzen Sie, war der vereitelte monetäre Schaden für das Unternehmen?

AT&S hat seit 2017 ein Meldegebersystem im Einsatz. Die dadurch erlangten Hinweise haben zum Teil wertvolle Beiträge geleistet, Fehlverhalten aufzudecken und abzustellen. Wie hoch der daraus erzielte Nutzen war, lässt sich nicht beziffern. Nicht jedes Fehlverhalten führt zu finanziellem Schaden, oftmals geht es um ethisch inkorrektes Handeln, beispielsweise gegenüber anderen Mitarbeiter:innen. Dies kann zwar schwerwiegende Folgen für die Betroffenen nach sich ziehen, ist aber zumeist nicht monetär bewertbar.

2) Transparenz & Compliance

Korruptionsprävention hat viele Facetten. Entscheidend ist der Umgang mit der Problematik innerhalb eines Unternehmens und wie die Unternehmenskultur dahingehend ausgestaltet ist.

- a. Wie hoch ist das Budget für Compliance-Schulungen, mit **Schwerpunkt Antikorruption und Strafrecht**? Wie oft werden diese pro Jahre durchgeführt? Unterscheiden Sie dabei zwischen internen Schulungen für MitarbeiterInnen und externen Schulungen der Compliance Officer durch Dritte.

Das Compliance Office führt jedes Jahr eine Vielzahl von Schulungen zu wechselnden Themen durch (Details siehe GB S. 67). Das Angebot reicht dabei von Onboarding-Schulungen für neue Mitarbeiter:innen über spezielle Trainingsprogramme für Führungskräfte bis zu regelmäßigen E-Learning-Kursen für einen großen Teil unserer Mitarbeiter:innen. Die externen Kosten waren im Geschäftsjahr 22/23 im niedrigen zweistelligen Tausend Euro Bereich angesiedelt.



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.



1) Lieferketten

- a. War Ihr Unternehmen 2022 von Verzögerungen/Ausfällen in den Lieferketten betroffen?

Die Elektronik-Lieferkette wurde im Geschäftsjahr 2022/23 durch verschiedene Einflüsse wie die geopolitische Instabilität und vor allem die strengen und umfassenden Lockdowns in vielen chinesischen Städten gestört. Vor allem letzterer Faktor hat zu Beginn des Geschäftsjahres zu Beeinträchtigungen geführt.

- b. Wenn ja, bestehen diese Probleme derzeit noch immer? In welchem Ausmaß? Welche Auswirkungen haben diese auf Produktion bzw Leistung? Welche Maßnahmen haben sie getroffen/geplant, um die Abhängigkeiten zu reduzieren bzw Ihre Resilienz zu steigern?

Es bestehen aktuell keine nennenswerten Beeinträchtigungen.

Um Lieferengpässen vorzubeugen, betreibt AT&S ein konsequentes Lieferantennrisikomanagement unter Berücksichtigung von regionalen Clusterrisiken, unterschiedlichen Versorgungswegen und alternativen Beschaffungsmöglichkeiten.

2) Inflation

- a. In welchen der folgenden Bereiche hat die Inflation spürbare Auswirkungen auf operative Ergebnisse, wo liegen die stärksten Auswirkungen?

- Personalkosten
- Rohstoffe/Vormaterialien
- Energie
- Sonstiges, und zwar:

- b. Welche Maßnahmen haben Sie getroffen/geplant, um die Auswirkungen abzufedern?

Um die negativen Effekte aus Preisdruck und Inflation abzumildern, hat AT&S umfassende Kostenoptimierungsprogramme initiiert. Deren Fokus liegt darauf, den Umfang der laufenden Verbesserungsmaßnahmen zu erhöhen sowie deren Umsetzung zu beschleunigen, vorrangig durch Maßnahmen zur Steigerung der Produktivität und des Materialeinsatzes sowie Optimierungen im Einkauf. Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2022/23 werden für die folgenden zwei Jahre Kosteneinsparungen in Summe von 440 Mio. € erwartet. Der Projektfortschritt seit Beginn verläuft nach Plan.

Alle Begriffe sind genderneutral zu verstehen.