



## 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](http://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?**

Frequentis hat im Jahr 2022 eine COVID-19-Investitionsprämie von rund EUR 130.000.- beantragt, welche im Jahr 2023 ausbezahlt wurde. Frequentis hat im Jahr 2022 für MitarbeiterInnen in Quarantäne rund EUR 86.000.- ausbezahlt bekommen. Frequentis hat keine Beträge zurückgezahlt.

- 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?**

Keine direkten Auswirkungen. Die Auswirkungen auf den Umsatz von Frequentis waren nicht relevant, da der Umsatz für die Ukraine, Russland und Weißrussland in Summe im Jahr 2022 bei weniger als TEUR 100 lag.

- c. **Hat Ihr Unternehmen außerordentliche Preiserhöhungen 2022 durchgeführt?**

Indirekt führten die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine zu gestiegenen Preisen, vor allem für Strom, Gas und Treibstoffe. Als Folge stiegen auch die Preise für andere Produkte des täglichen Bedarfs, sodass in Summe die Inflation weltweit in fast allen Ländern stark anstieg und weit über dem Durchschnitt der letzten Jahre lag. Dies führte zu notwendigen Preisanpassungen für bestehende und neue Kundenprojekte.

- 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 (vor allem Erdgas) am Energievolumen der Frequentis AG betrug im Jahr 2022 rund 10%.

Die Stromversorgung der Frequentis AG erfolgt zu 100% durch erneuerbare Energien wie Wasserkraft, Windenergie und anderen Öko-Energien. Damit konnte



ein wesentlicher Schritt in der Dekarbonisierung der Firmenzentrale in Wien erreicht werden, in der knapp 50% der MitarbeiterInnen des Konzerns beschäftigt sind und sich auch eine Produktionsanlage befindet. Dieser Wechsel zu einem Stromversorger, dessen Bezugsmix keine CO<sub>2</sub>-Emissionen enthält, trägt dazu bei, dass keine indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) bei diesem Standort aus der Erzeugung von zugekauftem Strom entstehen.

## 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)?

Die Erhebung der ESG-relevanten Daten 2021 und 2022 sowie deren Publikation im Nichtfinanziellen Report erfolgte ausschließlich über interne Ressourcen. Die Daten kamen aus den jeweiligen Fachbereichen und wurden in der ESG Group Coordination zusammengeführt. Die Kennzahlen für die EU-Taxonomie wurden im Controlling von einer Expertin aufbereitet. Für 2023 ist die Anschaffung und in der Folge Implementierung eines ESG-Tools geplant, derzeit läuft die entsprechende Evaluierung. Das ESG-Tool wird uns bei der dezentralen Datenerfassung und der zentralen Konsolidierung unterstützen.

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

Social Media wurde gruppenweit im Jahr 2022 von zwei MitarbeiterInnen der Abteilung Corporate Communications & Marketing anteilig betreut.

Die externen Kosten für Social-Media-Aktivitäten belaufen sich auf rund EUR 40.000 für 2022 und inkludieren Kosten für Agenturberatung und digitale Kampagnen sowie Lizenzkosten.

### 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?

Für das ESG-Reporting arbeiten Expertinnen und Experten der relevanten Abteilungen (Health & Safety and Environment, Supply Chain Management, Human Resources, Controlling, etc.) zusammen: Der Abgleich und die Zusammenführung erfolgt im Rahmen der ESG Steering Group durch die ESG Group Coordination.

Kein/e Mitarbeiter/in ist ausschließlich für das Reporting im Einsatz. Der geschätzte interne Aufwand für den Nichtfinanziellen Bericht 2022 beträgt rund 2.000 Personenstunden.

Die Durchführung der Klimavulnerabilitätsanalyse, die für die EU-Taxonomie erforderlich war, wurde mit externer Unterstützung durchgeführt, die Kosten



betragen EUR 7.000,-; der Zugang zur Plattform für weitere Analysen ist mit EUR 13.000,- bepreist.

Die Prüfkosten für den Nichtfinanziellen Betrieb durch den Wirtschaftsprüfer BDO betragen EUR 19.500,-.

### 3) Aufsichtsrat

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

Der Aufsichtsratsvorsitzende wird in seiner Funktion und in der Administration der Aufsichtsratssitzungen, inkl. Vor- und Nachbereitung, durch das Vorstandssekretariat in angemessenem Ausmaß unterstützt.

Für Reisekosten wurden für den Aufsichtsrat im Jahr 2022 weniger als EUR 3.000,- aufgewendet. Im Jahr 2022 wurden für die Beratung des Aufsichtsrats in Vorstandsangelegenheiten rund EUR 45.000,- aufgewendet. Für Klausuren oder Weiterbildung des Aufsichtsrats sind keine Kosten angefallen.

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

Nein.

### 4) Investor Relations-Aktivitäten

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

In Summe 11 Konferenz-Teilnahmen / Roadshows.

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

Mit institutionellen Investoren gab es im Jahr 2022 mehr als 300 Kontakte.

Mit privaten Investoren gab es Kontakt bei von Frequentis initiierten virtuellen Investorenkonferenzen, dem Tag der offenen Türe in der Firmenzentrale von Frequentis in Wien, bei der Gewinn-Messe in Wien sowie bei der virtuellen Hauptversammlung.

#### c. Aufwand für Research und Analysen?

Der Aufwand für Research und Analysen im Jahr 2022 betrug TEUR 55.

#### d. Kosten der Printauflage des Geschäftsberichts und des Nachhaltigkeitsberichts?

Der Geschäftsbericht von Frequentis beinhaltet auch den Nachhaltigkeitsbericht. Kosten für Druck des Geschäftsberichts: EUR 5.000,-, Druckauflage: 150 Stück in Deutsch.



## 5) Steuerzahlungen 2022

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

Der Aufwand für die österreichische Körperschaftssteuer betrug im Jahr 2022 EUR 3,6 Mio. Danach folgt Australien mit einem Steueraufwand von EUR 1,0 Mio. und Deutschland mit EUR 0,8 Mio.

## 6) Förderung junger Menschen

- a. Wie viele Praktikanten sind in Ihrem Unternehmen tätig (2021 und 2022)?  
b. Wie viele Praktikanten erhalten eine Vergütung und wie hoch ist diese durchschnittlich?  
c. Beschreiben Sie die Alters- und Ausbildungsstruktur der Praktikanten.

In den Jahren 2020 und 2021 konnte die Frequentis AG pandemiebedingt keine FerialpraktikantInnen beschäftigen. Im Jahr 2022 konnten wir wieder 17 Ferialpraktikanten einen Praktikumsplatz anbieten. Für das Jahr 2023 ist die Aufnahme von 18 FerialpraktikantInnen geplant, mit folgenden Rahmenbedingungen:

- SchülerInnen/Studierende einer HTL/technischen Uni mit IT-Schwerpunkt
- SchülerInnen/Studierende mit kaufmännischem Schwerpunkt
- Vollendete 11. Schulstufe bzw. fortgeschrittenes Bachelor- oder Masterstudium

Neben Praktika setzt Frequentis schon seit Jahren auf Trainee-Programme. Frequentis bietet für junge AbsolventInnen Trainee-Programme in den Bereichen System Engineering, Project-Management und Software-Development an. Die Vergütung erfolgt entsprechend der kollektivvertraglichen Vorgaben.

## 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?

Frequentis setzt seit Jahren auf die Ausbildung von jungen MitarbeiterInnen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Es werden jährlich Trainee-Programme in den Bereichen System Engineering, Project Management und Software-Development angeboten. Des Weiteren ist Frequentis der Kontakt zu Ausbildungsstätten in unterschiedlichen Destinationen sehr wichtig. Frequentis pflegt Kooperationen mit Universitäten und auch HTLs / Fachschulen und versucht damit mit potenziellen Fachkräften schon in jungen Jahren in Kontakt zu treten.

Frequentis wird auch in Zukunft auf BerufspraktikantInnen und Trainees setzen, um frühzeitig potenzielle Fachkräfte zu binden. Darüber hinaus ist es für



Frequentis wesentlich, sich am Arbeitsmarkt entsprechend positiv zu positionieren, um für die vorhandenen Fachkräfte möglichst attraktiv zu sein.

**b. Wie viele Lehrlinge befinden sich im Unternehmen?**

Derzeit beschäftigt Frequentis in Österreich keine Lehrlinge.

**c. Wie viele Leasingkräfte sind im Unternehmen tätig?**

Frequentis beschäftigt derzeit rund 14 LeiharbeiterInnen am Standort Wien, vor allem im Bereich der Produktion.

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

Schwerpunktmäßig werden bei Frequentis Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen durch interne TrainerInnen durchgeführt. So wurden im Jahr 2022 422 Kurse gruppenweit angeboten und ergänzend 69 Klassenraum-Trainings abgehalten. Diese rund 500 Fortbildungen wurden zu knapp 70% von internen TrainerInnen durchgeführt.

Ergänzend bietet die O'Reilly Online Learning-Plattform gruppenweit den Zugriff auf eine Vielzahl an Videos, Audiobooks und Ebooks aus dem Technik- und Informatikbereich. Diese Möglichkeit wird intensiv genutzt, in Summe wurden 860 Stunden in Form von O'Reilly Online-Kursen absolviert sowie rund 18.000 Seiten der online verfügbaren Fachliteratur gelesen.



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.



- 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?**

Eine offene und ehrliche Unternehmenskultur sowie Transparenz und Wertschätzung in der Kommunikation sind seit jeher wichtige Werte für Frequentis. Schon vor der Einführung des Whistleblowing-Systems im Dezember 2021 gab es für MitarbeiterInnen bereits verschiedene Möglichkeiten, Missstände und Risiken, auch in anonymisierter Form, aufzuzeigen oder Verbesserungsvorschläge einzubringen. Diese Möglichkeiten bestehen weiterhin und werden bei Bedarf auch genutzt.

Informationen zum Whistleblowing System und den diesbezüglichen internen Vorgaben (Webadresse (URL) zum Whistleblowing System, Ablauf nach Meldungsabgabe, Meldethemen, Policy, Whistleblowing Officers) sind für MitarbeiterInnen über einen Link auf der Startseite im Intranet zugänglich. Das Onboarding-Programm für neue MitarbeiterInnen wird derzeit um das Thema Whistleblowing ergänzt, sodass Frequentis spätestens nach Ablauf der Übergangsfrist im August 2023 alle gesetzlichen Anforderungen des HinweisgeberInnenschutzgesetz erfüllen 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?**

Bislang gab es noch keine Meldung über das elektronische Meldesystem.

## 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.**

Die Grundsätze der Integrität und Geschäftsethik der Frequentis AG sind im Verhaltenskodex und in den internen Anti-Korruptions-Richtlinien festgehalten und bilden die Basis für die interne und externe Zusammenarbeit. Die Anti-Korruptions-Konzernrichtlinie dient als Handlungsanweisung zur Vermeidung jeglicher Form der Korruption und als Orientierungshilfe zur Sicherstellung eines rechtlich einwandfreien Verhaltens gegenüber den Geschäftspartnern der Frequentis-Gruppe.



Mit der Einführung eines verpflichtenden E-Learning-Moduls "Unternehmensethik und Verhaltenskodex" im Juli 2022 wird sichergestellt, dass die Prinzipien und Werte des Frequentis Code of Conduct gruppenweit allen MitarbeiterInnen bekannt sind. Diese Pflichtschulung ist alle zwei Jahre aufzufrischen.

Sales-MitarbeiterInnen werden zusätzlich hinsichtlich der Anti-Korruptions-Konzernrichtlinie mittels virtueller / Präsenz-Classroom-Schulung geschult. Die Schulung wird an 3 Terminen pro Jahr angeboten und ist alle drei Jahre aufzufrischen.

Der Compliance Officer hat sich im Rahmen seiner Tätigkeit jährlich fortzubilden und besucht dazu ein- bis zweimal pro Jahr einschlägige Seminare und Veranstaltungen, im Rahmen derer auch regelmäßig Antikorruption und Strafrecht thematisiert werden.



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?**
- 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?**

Die Lieferkettenengpässe haben Frequentis in gewissem Ausmaß getroffen, punktuell waren starke Preiserhöhungen und Lieferverzögerungen bei Zukäufen zu verzeichnen. Der Anstieg bei den Vorräten erfolgte vor allem durch die Aufstockung bei Bauteilen, um trotz Abkündigungen seitens der Produzenten oder Lieferengpässen einen ausreichenden Sicherheitsbestand zu haben, um den langjährigen Liefer- und Wartungsverpflichtungen nachkommen zu können.

Die Lieferkettenengpässe und Lieferverzögerungen bestehen im Jahr 2023 nicht mehr im selben Ausmaß wie im Jahr 2022. Für die meisten IT-Standard-





Komponenten ergab sich eine spürbare Verbesserung, für elektronische Bauteile ist die Situation nach wie vor herausfordernd, daher auch die Bevorratung.

## 2) Inflation

- a. In welchen der folgenden Bereiche hat die Inflation spürbare Auswirkungen auf operative Ergebnisse, wo liegen die stärksten Auswirkungen?
  - o Personalkosten
  - o Rohstoffe/Vormaterialien
  - o Energie
  - o Sonstiges, und zwar:
- b. Welche Maßnahmen haben Sie getroffen/geplant, um die Auswirkungen abzufedern?

Indirekt führten die Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine zu gestiegenen Preisen, vor allem für Strom, Gas und Treibstoffe. Als Folge stiegen auch die Preise für andere Produkte des täglichen Bedarfs, sodass in Summe die Inflation weltweit in fast allen Ländern stark anstieg und weit über dem Durchschnitt der letzten Jahre lag. Dies führte zu notwendigen Preisanpassungen für bestehende und neue Kundenprojekte.

Der Inflationsausgleich für die MitarbeiterInnen im Zuge der jährlichen Anpassungen der Kollektivverträge oder anderer Gehaltsvereinbarungen schlagen sich Zug um Zug im Jahr 2022 und auch im Jahr 2023 in den Personalkosten der Frequentis-Gruppe nieder.

Alle Begriffe sind genderneutral zu verstehen.