



frauenthal  
GROUP

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020





„Das Titelbild sowie die nachfolgenden Themenbilder sollen auf die zunehmende Desertifikation (fortschreitende Wüstenbildung) und den daraus verbundenen Folgen aufmerksam machen.“





## UNSER ENGAGEMENT FÜR

### MITARBEITER

- › 14.210 Stunden für Personalentwicklung im Jahr 2020 trotz Corona
- › 14 % Fluktuationsrate durch diverse Incentives geringhalten
- › Gesundheitsförderung mittels neuer Programme
- › Intensives COVID-19 Management und Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter

### UMWELT

- › Diverse Investitionen für die Reduktion des Footprints, zB Einsatz neuer LKWs, Umrüstungen von Heizungen, Beleuchtung, Produktionsabläufe, Bewusstsein von Dienstreisen und intelligente Routenplanung
- › Einsatz erneuerbarer Energien in Bereichen
- › Ambitionierte Ziele zur weiteren Verbesserung in diesem Bereich

### ANTI KORRUPTION

Keine Vorfälle - sichergestellt durch strenge Regularien und Prozesse

### GESELLSCHAFT

Frauenthal begegnet der Corona Krise durch eine Reihe von Maßnahmen (siehe Kapitel Rahmenbedingungen)

### MENSCHENRECHTE

Strenge Standards - auch für Lieferanten durch Fragenkataloge und Zertifizierungen. Produktion hauptsächlich in der EU.

### DIVERSITÄT

- › Diversität fördern wo möglich.
- › Platz 11 (Vorjahr: 7) im BCG Gender Diversity Index Österreich 2020, welcher die 50 größten börsennotierten Unternehmen analysiert.

### BELEGBAR DURCH ZERTIFIKATE / RICHTLINIEN

# HIGHLIGHTS 2020

## AIRTANKS

- › Beseitigung unwirtschaftlicher, energie- und materialintensiver Prozesse - Kammerphosphatierung und Stahlstrahlen
- › In der FHU bereits Einsatz von nachhaltiger Energie zu 100%
- › Neuer Transformator, um bis zu 2% Energie zu sparen
- › Halbierung des Wasserverbrauchs aufgrund von Adaptierungen im Produktionsprozess!
- › Weitere Adaptierung der LED Beleuchtung
- › Investment in People: 2.421 Stunden für die Aus- und Weiterbildung

## GNOTEC

- › Einsatz einer neuen umweltfreundlichen Zentralheizung aus Pellets
- › Einsatz umweltfreundlicher LKWs und PKWs
- › Nachhaltigere Produktionsabläufe
- › Update Gnotec Code of Conduct, Verankerung Nachhaltigkeitsrichtlinien
- › Investment in People: 3.928 Stunden für die Aus- und Weiterbildung

## POWERTRAIN

- › Anpassung der Kapazitäten an die Marktsituation
- › Eröffnung des Fitness-Studios „Hammerstark“ zur Unterstützung und Förderung der Mitarbeitergesundheit
- › Zertifizierung als „Ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb 2020“
- › Erfolgreiche Einführung von mobilem Arbeiten in den verwaltenden Abteilungen
- › Schaffung von neuen behindertengerechten Arbeitsplätzen an der Pforte / im Werksschutz für Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen
- › Erhöhung der Frauenquote bei den Führungskräften
- › Investment in People: 708 Stunden für die Aus- und Weiterbildung

## HANDEL

- › 5 Objekte auf LED Beleuchtung umgestellt
- › 2 Objekte auf Heizungsart Fernwärme umgestellt
- › 23 neue LKW inkl Abbiegeassistent für Städteverkehr
- › 3 Objekte saniert (Fassade/Dach/Fenster)
- › PV Anlage an zwei Standorten, Austausch 5 PKWs zu E-Mobilität
- › Fachkräfteoffensive: Einführung einer Mitarbeiterapp, Kick Off Events
- › COVID-19 Management: Präventionskonzept, Fokussierung Tele-Arbeit innerhalb weniger Tage
- › Investment in People: 7.119 Stunden für die Aus- und Weiterbildung

## HOLDING

- › Fokussierung sparsames Drucken / Heizung / Klimaanlage
- › Dienstreisen ökologisch gestalten – wenn möglich Meetings per Internet
- › Forcierung Gesundheitsförderung der Mitarbeiter durch Sportkurse
- › Investment in People: 34 Stunden für die Aus- und Weiterbildung

# INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT DES VORSTANDES .....	2
ERKLÄRUNG ALLER GESETZLICHEN VERTRETER .....	3
DIE FRAUENTHAL-GRUPPE AUF EINEN BLICK .....	4
RAHMENBEDINGUNGEN .....	13
UMWELT .....	23
MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER .....	35
DIVERSITÄTSKONZEPT .....	47
MENSCHENRECHTE .....	51
GESELLSCHAFT .....	52
GRI INDEX .....	54
IMPRESSUM .....	59

## VORWORT DES VORSTANDES

Nachhaltigkeit und verantwortungsbewusstes Handeln sind in der Unternehmensstrategie der Frauenthal-Gruppe fest verankert.

Bereits zum vierten Mal in Folge wird der Nachhaltigkeitsbericht erstellt, welcher das Bewusstsein zum Thema Nachhaltigkeit gestärkt und zu Verbesserungen geführt hat. Dies wird übersichtlich in den Highlights des Geschäftsjahres 2020 dargestellt. Der Arbeitsprozess wird stets mit nachhaltigem Denken begleitet.

**Die COVID-19-Krise hat nicht nur die finanziellen Bereiche, sondern auch die Bereiche Gesellschaft, Umwelt und Arbeitnehmer stark beeinflusst. Die Umweltkennzahlen sind durch das zum Teil geringere Produktionsvolumen beeinflusst. Im täglichen Arbeitsumfeld sind die Einschränkungen durch die COVID-19-Pandemie spürbar, sei es in den Arbeitsabläufen in den unterschiedlichen Schichten, sowie auch das Homeoffice zum Schutz der Angestellten. Masken, Sicherheitsabstände begleitet die Frauenthal Gruppe täglich, Social Distancing wird genutzt, um das wichtigste Gut, die Mitarbeiter zu schützen. Schöne Momente wie betriebliche Feiern, Versammlungen mussten abgesagt werden, beziehungsweise verschoben werden. Durch die Bemühungen aller Mitarbeiter sowie des Managements konnte der Pandemie gut begegnet werden. Der Punkt Mitarbeiterschutz gibt einen guten Überblick über die gesetzten Maßnahmen. Nichtsdestotrotz wurden erfreuliche Neuerungen präsentiert, welche in den nachfolgenden Seiten dargestellt werden.**

In beiden Divisionen erfordern unsere Kundenstruktur, unsere Produkte und die Bedingungen an unseren Produktionsstandorten nicht nur aufgrund unserer Werthaltung, sondern auch aus fundamental geschäftsstrategischen Gründen, auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Handeln. Besonders im Fokus stehen die Personalpolitik, konkrete und transparente Geschäftspraktiken, unsere Beiträge zur Ressourcenschonung und der Umweltschutz.

In der **Division Frauenthal Automotive** ist die strikte Befolgung gesetzteskonformer und ethisch vertretbarer Geschäftspraktiken, insbesondere hinsichtlich Korruptionsvermeidung und wettbewerbsrechtlicher Regeln, von existenzieller Bedeutung. Sollten wir in diesen Bereichen Verfehlungen begehen, würde dies zu einer Belastung der Beziehungen zu unseren automotiven OEM-Kunden führen. Ebenso ist die konsequente Orientierung unserer Personalpolitik an der Entwicklung

und Bindung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesichts teilweise sehr schwieriger Arbeitsmarktbedingungen an einigen Produktionsstandorten erfolgskritisch.

In der **Division Frauenthal Handel** ist die nachhaltige Bindung unserer Kunden aufgrund der Austauschbarkeit der Produkte für den langfristigen Erfolg entscheidend. In einem Dienstleistungsunternehmen sind neben einem wettbewerbsfähigen Preisniveau Verlässlichkeit und Servicequalität Voraussetzungen dafür. Personelle Kontinuität, Motivation und Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die Sicherung langfristiger guter Kundenbeziehungen unabdingbar.

Nachhaltigkeit in der Personalpolitik wird durch ein leistungsförderndes Entlohnungspaket, exzellente Arbeitsbedingungen, bedarfsgerechte Sozialleistungen und einen starken Fokus auf die Entwicklung der Qualitäten der Führungskräfte erreicht.

Umweltorientierung und Ressourcenschonung sind sowohl aus geschäftsstrategischen Gründen als auch aufgrund der Werthaltung des Managements und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Frauenthal-Gruppe eine wichtige Zielsetzung. In beiden Divisionen bieten sich zahlreiche Ansatzpunkte zur Förderung von umwelt- und ressourcenschonenden Technologien. Beispiele dafür sind im Automobilbereich der Einsatz wasserlöslicher Lackierungsmittel, Investitionen in energiesparende Produktionsprozesse und die Reduktion des Materialeinsatzes durch verbessertes Produktdesign. Ein weiteres Beispiel in der Division Frauenthal Handel ist der Ausbau unserer Beratungszentren für Heizungsanlagen. Durch optimale Beratung werden die Kundinnen und Kunden bei der Entscheidung für die energieeffizientesten Heizungssysteme unterstützt. Die Forcierung von Produkten im Sanitärbereich, die den Energie- und Wasserverbrauch reduzieren, sind ebenso Beiträge zur Förderung des Umweltbewusstseins.

Als börsennotiertes Unternehmen ist Frauenthal für interne und externe Shareholder in hohem Maße transparent. Das Vertrauen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unserer Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner und Aktionäre hängt auch von der wahrgenommenen Zukunftsorientierung unseres Handelns ab.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht soll Einblicke vermitteln, wie nachhaltiges Wirtschaften bei Frauenthal umgesetzt wird.

Wien, 22. April 2021

Frauenthal Holding AG

Mag. Erika Hochrieser  
Vorstandsmitglied

Dr. Hannes Winkler  
Vorstandsvorsitzender

DI. Michael Ostermann  
Vorstandsmitglied

## ERKLÄRUNG ALLER GESETZLICHEN VERTRETER

Wir bestätigen nach bestem Wissen, dass der in Übereinstimmung mit dem internationalen Rahmenwerk GRI Standards (Option „Kern“) aufgestellte zusammengefasste konsolidierte nichtfinanzielle Bericht diejenigen Angaben gemäß §§267a(2), 243b(2) UGB enthält, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Frauenthal Holding AG sowie der Auswirkungen ihrer Tätigkeit erforderlich sind und sich mindestens auf Umwelt-, Sozial-, Arbeitnehmerbelange, auf die Achtung der Menschenrechte und auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung beziehen. Die Angaben umfassen eine Beschreibung des Geschäftsmodells der Frauenthal Holding AG sowie der verfolgten Konzepte in Bezug auf die Belange inklusive angewandter Due-Diligence- Prozesse, wesentlicher Risiken, die wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Belange haben werden, sowie die Ergebnisse aus den Konzepten und die wichtigsten Leistungsindikatoren.

Wien, 22. April 2021

Frauenthal Holding AG

Mag. Erika Hochrieser  
Vorstandsmitglied

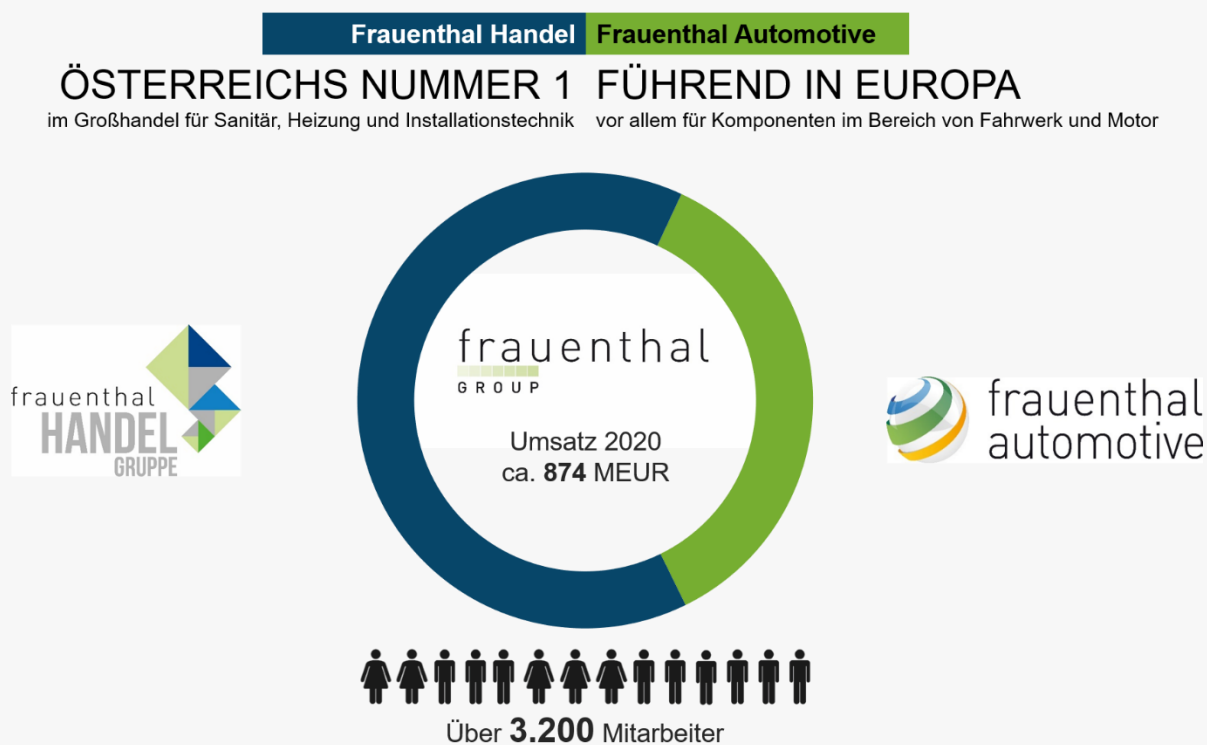
Dr. Hannes Winkler  
Vorstandsvorsitzender

DI. Michael Ostermann  
Vorstandsmitglied

## DIE FRAUENTHAL-GRUPPE AUF EINEN BLICK

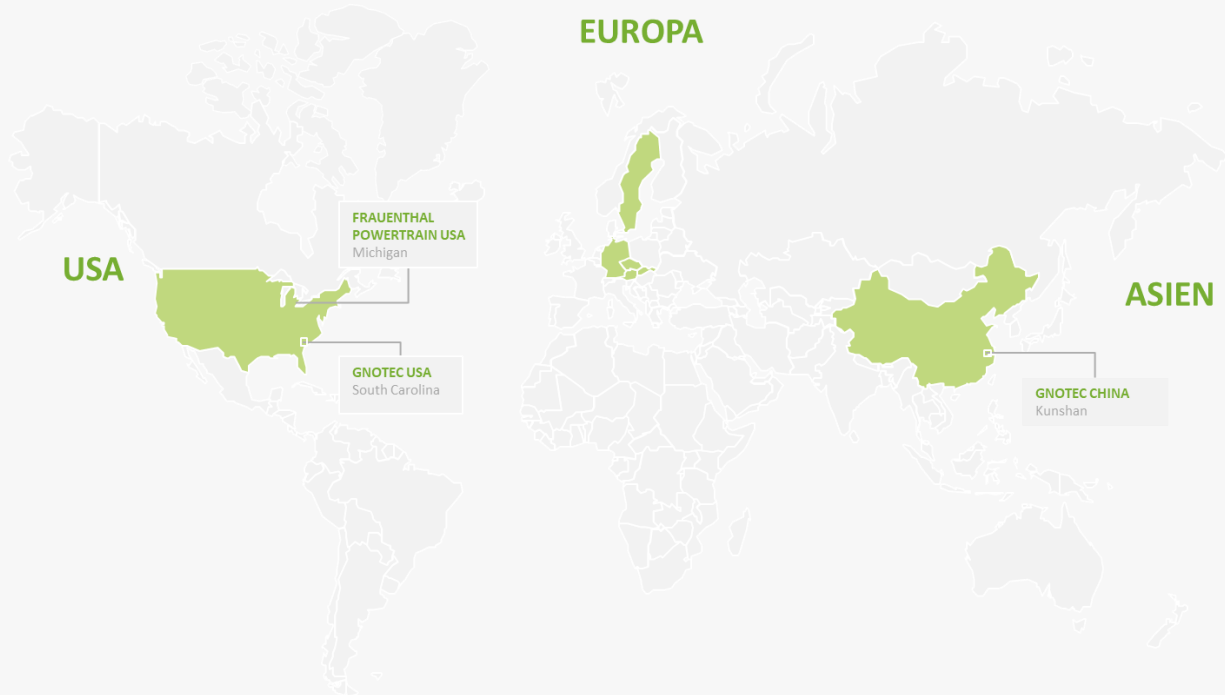
Die Frauenthal-Gruppe ist ein österreichischer, an der Wiener Börse notierender, Mischkonzern mit zwei Divisionen (Frauenthal Handel und Frauenthal Automotive), mit über 3.200 Mitarbeitern und einem Umsatz von rund MEUR 874 im Geschäftsjahr 2020. Die Gesellschaft operiert in sieben Ländern mit neun Produktionsstandorten.

Gemeinsam nehmen die beiden Divisionen eine führende Position in klar definierten Marktsegmenten ein und verfügen über ein breites Produktspektrum bei Qualität und Innovationen. Weiters liegt der Fokus auf die Entwicklung hochqualifizierter Mitarbeiter. Hauptsächlich werden die Produkte und Dienstleistungen in Österreich, Deutschland, Frankreich, Schweden, Belgien, Niederlande, Spanien, Italien, Ungarn, Polen, China, USA, Brasilien und Mexiko vertrieben.

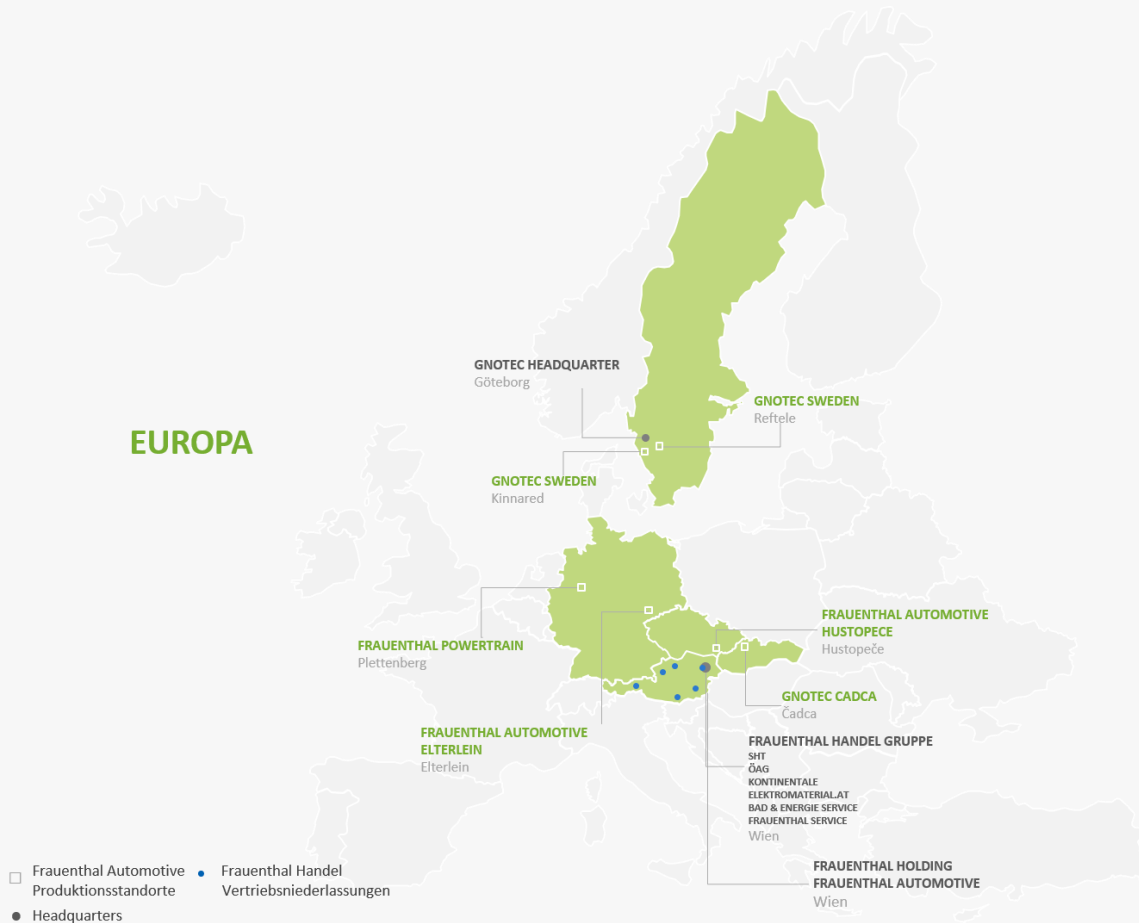




## INTERNATIONALE PRÄSENZ DER FRAUENTHAL-GRUPPE



## PRÄSENZ DER FRAUENTHAL-GRUPPE IN EUROPA



## FRAUENTHAL HANDEL ÖSTERREICHS NUMMER 1 IM GROSSHANDEL FÜR SANITÄR, HEIZUNG UND INSTALLATIONS- TECHNIK

In Österreich ist **Frauenthal Handel** Marktführer im Großhandel für Sanitär, Heizung und Installationstechnik. Die Division besteht aus den beiden Sanitär- und Installationstechnik-Großhändlern SHT Haustechnik GmbH und Frauenthal Handel GmbH (vormals ÖAG AG), dem Rohrleitungs- und Tiefbauspezialisten Kontinentele sowie dem Dienstleistungsunternehmen Frauenthal Service AG. Am Markt agieren alle Unternehmen als eigenständige Marken.



**FRAUENTHAL SERVICE** agiert als Dienstleister für die eigenständigen Marken SHT, ÖAG und Kontinentele. Das Leistungsspektrum ist breit gefächert und reicht von Logistik über IT, Continuous Improvement und Personal bis hin zum Produktmanagement.



Die **SHT** zeichnet sich als Markt- und Leistungsführer im Großhandel mit Sanitär- und Heizungsprodukten durch innovative Lösungen in der Logistik und Kundenbetreuung aus. Außerdem bietet das Unternehmen einen höchst kreativen Beratungsansatz in den Bäder-Schauräumen.

Die österreichische Traditionsmarke **ÖAG** besteht seit 140 Jahren und stellt ihre Energiekompetenz in den Mittelpunkt. Der Großhändler unterhält ein exzellentes Vertriebsnetz und ist die Nummer 2 am heimischen Sanitärhandelsmarkt.



Der Tiefbauspezialist **KONTINENTALE** ist österreichischer Marktführer und bietet ein breites Sortiment an Produkten für Infrastruktur im kommunalen Bereich (Gas, Wasser, Kanal etc.) sowie für Großindustrieanlagen.



**Elektromaterial.at** wurde Anfang 2020 gegründet. Mit einem starken Kernsortiment, einer ausgeprägten Logistik und über 80 Abholstationen bietet Elektromaterial.at einen Service für alle Gewerke der Haustechnik.



Das Team der **Bad & Energie Service** hilft bei unterschiedlichen Anforderungen bei Projekten vom Duschkabinen-Einbau und bei der Badezimmermöbel-Montage bis hin zur Klimaanlage-Inbetriebnahme.

## MEHR-MARKEN-STRATEGIE

Marktseitig setzt Frauenthal Handel voll auf eine Mehr-Marken-Strategie, um die erfolgreichen Unternehmensmarken SHT, ÖAG und Kontinentele nachhaltig zu stärken. Eine klar abgegrenzte Positionierung mit einer Betonung der jeweiligen Stärken und USP bildet dabei die Basis. Der Markt- und Innovationsführer SHT bietet einen höchst innovativen Beratungsansatz in den Bäder-Schauräumen und die ÖAG stellt ihre Energiekompetenz in den Fokus. Die Kontinentele bedient gewerbliche und industrielle Kunden, Kommunen im Bereich Wasserver- und -entsorger sowie industrielle Rohrleitungsbauer. Damit wird die Kundenstruktur von Frauenthal Handel ausgeweitet. Quer durch die Division gilt dem Ausbau der Serviceleistungen und der -qualität ein besonderes Augenmerk. Als größter Logistiker der Branche in Österreich und drittgrößter im deutschsprachigen Raum erbringt Frauenthal Service eine perfekte Leistung für die Handelsfirmen der Division.



## FRAUENTHAL AUTOMOTIVE FÜHREND IN EUROPA VOR ALLEM FÜR KOMPONENTEN IM BEREICH DES FAHRWERKS

**Frauenthal Automotive** ist in den jeweiligen Branchen seiner Produktbereiche Marktführer und beliefert den Großteil der europäischen Nutzfahrzeugindustrie sowie ausgewählte PKW-Kunden. Darüber hinaus ist das Unternehmen auch im nicht-automotiven Bereich aktiv - einem Segment mit großem Potenzial. So werden für Industriekunden aus unterschiedlichen Branchen Qualitätskomponenten, vorwiegend aus Stahl, gefertigt.

Die Division unterhält drei Produktgruppen:



Der Bereich **AIRTANK** mit je einem Standort in Deutschland und Tschechien ist europäischer Marktführer für Druckluftbehälter aus Stahl, die

unter anderem im Bremssystem schwerer LKW eingesetzt werden.



Schneiden sowie Schweißen.

**GNOTEC** mit zwei Standorten in Schweden, einem in der Slowakei, einem in den USA und einem in China verfügt über State-of-the-art Ausrüstungen für Metallblechbearbeitung durch Stanzen, Pressen,

Schneiden sowie Schweißen.



Der Bereich **POWER-TRAIN** ist in der Entwicklung und Produktion von Schmiedeteilen und Ausgleichswellen für die PKW- und LKW-Industrie mit einem Werk in Deutschland und einem Vertriebsbüro in den USA tätig.

Der Bereich **POWER-TRAIN** ist in der Entwicklung und Produktion von Schmiedeteilen und Ausgleichswellen für die PKW- und LKW-Industrie mit einem Werk in Deutschland und einem Vertriebsbüro in den USA tätig.

## PREMIUMZULIEFERER UND ENTWICKLUNGSPARTNER

Durch die Markt- und Technologieführerschaft, eine breite Produktpalette, Innovationskraft sowie der konsequenten Kunden- und Qualitätsorientierung ist Frauenthal Automotive ein unersetzbarer Entwicklungspartner seiner anspruchsvollen Kunden. Der Premiümlieferant von Commodities setzt auf eine enge, langfristige Zusammenarbeit und konzentriert sich intensiv auf Forschung & Entwicklung sowie kontinuierliche Verbesserung. Parallel dazu haben die nachhaltige Förderung und Entwicklung der Mitarbeiter und Führungskräfte oberste Priorität. Einen wesentlichen Erfolgsfaktor stellt auch das differenzierte Produktionsnetzwerk mit Werken in West- und Osteuropa sowie in China und den USA dar, das Versorgungssicherheit, Kostenoptimierung und Flexibilität garantiert. Kernelemente der Wachstumsstrategie in allen Business Units sind:

- die Diversifikation der Kundenbasis,
- die Erschließung neuer Geschäftspotenziale durch neue Produkte, sowie
- die Forcierung des Aftermarket-Geschäftes

## FRAUENTHAL HOLDING

Die Frauenthal Holding AG ist die Muttergesellschaft von 27 Gesellschaften, welche unter der einheitlichen Leitung dieser stehen. Die Konzernzentrale in Wien verantwortet die Konzernentwicklung (Business Development auf Konzern- und Divisionsebene), steuert die strategische Ausrichtung der Divisionen und nimmt die Reporting und Investor-Relations Funktionen wahr.

Die Rolle der Holding besteht in der Strukturierung und Steuerung der Konzernfinanzierung, der Vorgabe der strategischen Ausrichtung der Divisionen, der Umsetzung strategischer Projekte vor allem im Bereich von Unternehmenstransaktionen und der Personalpolitik auf Top-Ebene. Alle operativen Entscheidungen werden „vor Ort“ getroffen. Die Geschäftsanschrift lautet: Frauenthal Holding AG, Rooseveltplatz 10, 1090 Wien, Österreich.

### (1) NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

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 Gesetze unterschiedliche Nachhaltigkeitsprojekte und -ziele. Diese sind dem Bericht zu entnehmen. Die **Frauenthal Holding AG** agiert als Strategie- und Richtungsgeber, so wurde der global gültige Code of Conduct, der unter anderem Themengebiete betreffend die Umwelt, Mitarbeiter, Menschenrechte, soziale Verantwortung und Korruption abdeckt, entwickelt. In all ihren Aktivitäten verfolgt die Frauenthal-Gruppe eine auf nachhaltiges Wachstum ausgerichtete Strategie. Die Erfassung und Bewertung der Nachhaltigkeitsaspekte erfolgten aufgrund des

ständigen Austauschs und der Rückmeldung der Stakeholder. Das Ergebnis finden Sie in der Stakeholderanalyse im Kapitel Rahmenbedingungen. Dies bildet unter anderem die Grundlage für die wesentlichen Themen des Konzerns, dargestellt in einer Wesentlichkeitsanalyse. Weitere Aspekte wie die Risiko- und Auswirkungsanalyse sowie die Geschäftsrelevanz werden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse ebenfalls berücksichtigt. Die zentrale Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement liegt beim Vorstand der Frauenthal-Gruppe. Die Planung und Umsetzung der jeweiligen Nachhaltigkeitsthemen (Ziele) obliegt den jeweiligen Fachabteilungen. Der jährliche nichtfinanzielle Bericht wird vom Aufsichtsrat geprüft. Die Berichterstattung umfasst alle Unternehmen im Konsolidierungskreis. Nachfolgend werden die Nachhaltigkeitskonzepte von Frauenthal dargestellt:

BEREICH	KONZEPTE FRAUENTHALS
KEINE ARMUT	- Angemessenes Lohn- und Gehaltsniveau
GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN	- Kostenfreie Bereitstellung von Obst und Getränken - Eingeschränkte Raucherbereiche - Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Einsatz gesundheitsfreundlicher Materialien
BILDUNG	- Definierte Prozesse für kontinuierliche Weiterbildungen
GLEICHHEIT	- Gleichgestelltes Verdienstniveau (Geschlechtergleichheit) - Geschlechterunabhängige Besetzung von Positionen - Einbindung ausländischer Fachkräfte
SANITÄR / HYGIENE	- Definierte Reinigungspläne
ENERGIEEINSATZ	- Sensibler Einsatz von Energien (Licht, Stand-by-Funktionen) - Effizienter Energieeinsatz im Produktionsbereich - Zertifiziertes Energiemanagement
ARBEITSBEDINGUNGEN	- Ergonomische Arbeitsplätze - Individuelle Sicherheit - Psychische und physische Sicherheit
INNOVATIONEN	- Definierte Prozesse für Forschung und Entwicklung
INFRASTRUKTUR UND PRODUKTION	- Bewusste Flächenausnutzung - Zertifiziertes Umweltmanagement - Fortlaufende Maßnahmen zur Vermeidung von Verschwendungen - Fortlaufende Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen
GERECHTIGKEIT	- Richtlinie zur Bekämpfung von Korruption - Richtlinie für Verhaltensweisen
KUNDEN UND LIEFERANTEN	- Partnerschaftliche Geschäftsbeziehungen



## (2) FINANCIALS

Der Konzernumsatz der Frauenthal-Gruppe liegt im Geschäftsjahr 2020 mit MEUR 874,0 um MEUR -77,2 bzw. -8,1 % unter dem Vorjahr.

Der Rückgang stammt aus der Division Frauenthal Automotive mit MEUR -93,1 (-28,9 %), welcher im Wesentlichen auf die COVID-19 Krise zurückzuführen ist.

Die Division Frauenthal Handel kann hingegen einen Umsatzzuwachs von MEUR 15,9 (+2,5 %) verzeichnen.

Die Frauenthal-Gruppe erwirtschaftete 2020 ein EBITDA von MEUR 37,7 und liegt mit diesem Ergebnis um MEUR -29,4 unter dem Vorjahr.

Die Division Frauenthal Automotive erzielt ein EBITDA von MEUR 7,8, bei dem ein Sonderertrag iHv MEUR 1,8 enthalten ist. Operativ (Bereinigung des EBITDA's 2019 um das Ergebnis aus dem früheren Unternehmenserwerb MEUR 11,0) ergibt sich in der Division Frauenthal Automotive ein Rückgang von -72,5% (MEUR -15,9)

aufgrund der COVID-19 Krise gegenüber dem Vorjahreswert. Zusätzlich beinhaltet das EBITDA der Division Frauenthal Automotive Geschäftsjahr 2020 einen Einmalaufwand iHv MEUR -4,5 für die Schließung des Powertrain-Werks in Roßwein.

Die Division Frauenthal Handel liegt um MEUR -3,0 unter dem Vorjahreswert und kann somit MEUR 30,7 an EBITDA beisteuern – steigende Kosten für Transport, Leiharbeitskräfte bei gleichzeitigem Margendruck sowie Aufwendungen aus versicherungsmathematischen Berechnungen für Personalrückstellungen und Aufwendungen für mögliche Kundenforderungsausfälle sind die Gründe des Rückgangs.

Auf Gruppenebene konnte Frauenthal ein bereinigtes EBITDA von MEUR 35,9 erzielen, dies entspricht einer Reduktion gegenüber dem Vorjahr von MEUR -17,6. Die Bilanzsumme der Frauenthal-Gruppe sinkt im Vergleich zum Vorjahr um MEUR -1,2 auf MEUR 441,0.

### EBITDA NACH SEGMENTEN

	in TEUR	2020	2019	Veränderung
Frauenthal Automotive		7.835	32.911	-25.076
<i>Frauenthal Automotive bereinigt <sup>1)</sup></i>		<i>6.035</i>	<i>21.937</i>	<i>-15.902</i>
Frauenthal Handel		30.738	33.715	-2.977
<i>Frauenthal Handel bereinigt</i>		<i>30.738</i>	<i>33.715</i>	<i>-2.977</i>
Holdings und Sonstige		-853	474	-1.327
<i>Sonstige bereinigt <sup>2)</sup></i>		<i>-853</i>	<i>-2.101</i>	<i>1.248</i>
<b>Frauenthal-Gruppe</b>		<b>37.720</b>	<b>67.100</b>	<b>-29.380</b>
<i>Frauenthal Gruppe bereinigt <sup>3)</sup></i>		<i>35.920</i>	<i>53.551</i>	<i>-17.631</i>
in % vom Umsatz		4,0%	7,1%	-3,1%
<i>in % vom Umsatz bereinigt <sup>3)</sup></i>		<i>3,8%</i>	<i>5,6%</i>	<i>-1,9%</i>

1) 2020: bereinigt um Sonderertrag iHv MEUR 1,8 aus einem Vergleich mit dem Berater bezüglich der EEG-Umlage

2019: bereinigt um Ergebnis aus Einigung im Zusammenhang mit einem früheren Unternehmenserwerb MEUR 13,5 sowie Kosten verrechnungen der Holdings MEUR 2,6

2) 2019: bereinigt um Kostenverrechnungen der Holdings in die Division Frauenthal Automotive MEUR 2,6

3) 2020: bereinigt um Sonderertrag iHv MEUR 1,8 aus einem Vergleich mit dem Berater bezüglich der EEG-Umlage

2019: bereinigt um Ergebnis aus Einigung im Zusammenhang mit einem früheren Unternehmenserwerb MEUR 13,5

Weitere Informationen zu Finanzkennzahlen, Mitarbeiterveränderungen Marktausblick, sowie die Umsätze nach Regionen finden Sie im Jahresfinanzbericht 2020 auf nachfolgenden Seiten:

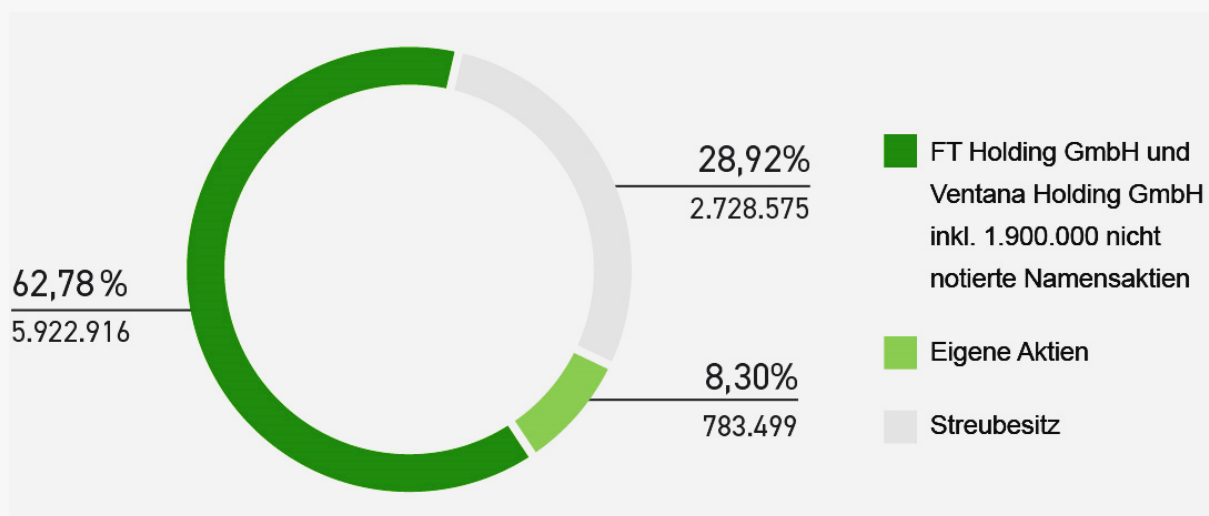
INHALTE	SEITE
Ergebnisanalyse und Finanzkennzahlen	S.4ff. (Konzernlagebericht)
Umsatz nach Regionen	S.5 (Konzernlagebericht)
Ausblick	S.19f. (Konzernlagebericht)
Personal- und Mitarbeiterveränderungen	S.56 (Konzernanhang)

### (3) EIGENTUMSVERHÄLTNISSE UND RECHTSFORM

Die Frauenthal Aktie wird seit 10. Juni 1991 an der Wiener Börse gehandelt. Ab 23. Juli 2007 notierte die Aktie im Marktsegment Prime Market. Aufgrund von Änderungen der Berechnungsgrundlage für Streubesitzfaktoren österreichischer Indizes der Wiener Börse notiert die Frauenthal Aktie ab 4. Mai 2015 im Marktsegment Standard Market Auction.

Die Frauenthal Holding AG weist ein Grundkapital von EUR 9.434.990 auf, das sich auf insgesamt 7.534.990 auf Inhaber lautende Stückaktien und 1.900.000 nicht notierte Namensaktien verteilt. Jede Aktie ist am Grundkapital im gleichen Umfang beteiligt. Die Aktiennärsstruktur stellt sich wie folgt dar:

Hauptaktionäre sind mit einer Beteiligung von 62,78% die FT Holding GmbH und die Ventana Holding GmbH. Den Stimmrechten entsprechend hält die Frauenthal Holding AG 8,30 % eigene Aktien. Der Rest von 28,92 % nach Stimmrechten befinden sich im Streubesitz.





#### (4) DER VORSTAND

Das Management verfügt über langjährige branchenübergreifende Erfahrung im M&A-Bereich und Turnaround-Management sowie umfassende Erfahrungen im Finanzmanagement. Die Verantwortungsträger stehen für die qualitative und quantitative Wertsteigerung der Industriebeteiligungen der Frauenthal Holding AG. Dr. Martin Sailer ist mit Wirkung zum 11.1.2021 aus dem Vorstand der Frauenthal Holding AG ausgeschieden und DI Michael Ostermann wurde per 01. Jänner 2021 zum Vorstandsmitglied bestellt.



**Mag. Erika Hochrieser**

Vorstandsmitglied  
der Frauenthal Holding AG  
Chief Financial Officer (CFO)



**Dr. Hannes Winkler**

Vorstandsvorsitzender  
der Frauenthal Holding AG  
zuständig für  
Frauenthal Handel



**DI Michael Ostermann**

Vorstandsmitglied  
der Frauenthal Holding AG  
zuständig für  
Frauenthal Automotive

#### (5) BESCHREIBUNG DER LIEFERKETTE

Die Lieferanten der Frauenthal-Gruppe müssen den Code of Conduct, abrufbar auf <https://www.frauenthal.at/de/corporate-governance.html>, der u.a. die Kriterien Umweltschutz, Grundsätze zur sozialen Verantwortung, Menschenrechte und Anti-Korruption umfasst, einhalten. Aufgrund der strengen und sorgfältigen Auswahl von Lieferanten sind die Risiken der Lieferkette in Hinblick auf die Umwelt und Gesellschaft als sehr gering einzustufen. Die Lieferanten haben ihren Sitz hauptsächlich in Europa. Bei der Frauenthal Automotive werden hauptsächlich Werkstoffe (Stahl) bezogen und weiterverarbeitet. Im Handelsbereich werden Fertigprodukte bezogen, welche in weiterer Folge verkauft werden. Nachfolgend erfolgt ein Auszug der Maßnahmen zur Lieferantenauswahl der einzelnen Bereiche:

##### BEREICH

AIRTANKS	Die Lieferantenauswahl erfolgt nach Zertifikaten (ISO 9001, IATF 16949, ISO 14001, ISO 50001, ISO 45001, PED 2014/68/EU). Dabei werden international anerkannte Lieferanten bevorzugt. Regelmäßige Überprüfungen und Befragungen der Lieferanten finden statt. Ein Code of Conduct für die Lieferanten existiert und muss von diesen genehmigt und unterschrieben werden.
GNOTEC	Die Auswahl erfolgt ebenfalls aufgrund von Zertifikaten (DIN EN ISO 14001). Die Lieferanten müssen strategische umweltgerechte Ziele setzen. Ein Code of Conduct für die Lieferanten existiert und muss von diesen genehmigt und unterschrieben werden. Es werden Fragen unter anderem zu den Themen Umweltschutz gestellt, welche mit Belegen beantwortet werden müssen.
POWERTRAIN	Die Auswahl der Lieferanten erfolgt nach langfristiger Erfahrung und nach den Kriterien eines ausgezeichneten Rufs sowie den vorhandenen Zertifikaten. Dabei werden regelmäßige Audits durchgeführt. Lieferanten müssen Zertifikate (DIN EN ISO 9001, DIN EN ISO 14001) nachweisen. Ein Code of Conduct für die Lieferanten existiert und muss von diesen genehmigt und unterschrieben werden.
HANDEL	Kooperation mit Lieferanten, die keine Menschenrechte verletzen und in einem sozialen Kontext agieren. Dabei erfolgt eine Selektion der Lieferanten. Vorwiegend befinden sich die Lieferanten im europäischen Raum und haben hohe Standards sowie ethische Regelungen. Außerdem werden keine Materialien aus Kriegsregionen bezogen. Die Werte aus dem Frauenthal Code of Conduct werden mit den Lieferanten geteilt.

## (6) RICHTLINIEN UND ZERTIFIKATE

Der allgemeine Verhaltenskodex („Code of Conduct“) der Frauenthal-Gruppe deckt die Themen Umwelt, Korruptionsbekämpfung, Menschenrechte, faire Arbeitspraktiken, soziale Verantwortung, Datenschutz und Vertraulichkeit, Nichtdiskriminierung, Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Geschäftsethik, Umgang mit Insiderinformationen, unsere Erwartungen an unsere Lieferanten, etc. ab. Mehr dazu finden Sie unter „Werte und Grundsätze der Frauenthal-Gruppe“, S.19. **Der Code of Conduct ist über die Website: [www.frauenthal.at](http://www.frauenthal.at), Bereich Investor Relations, Punkt: Code of Conduct** abrufbar. Darüber hinaus sind nachfolgende Zertifikate und Richtlinien vorhanden.

BEREICH	ZERTIFIKATE	RICHTLINIEN
AIRTANKS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IATF 16949: Qualitätsmanagement</li> <li>- OHSAS 18001: Gesundheits- und Sicherheitsmanagement</li> <li>- DN EN ISO 4500: Arbeitsschutzmanagement</li> <li>- DIN EN ISO 14001: Umweltmanagement</li> <li>- DIN EN ISO 50001: Energiemanagement</li> <li>- QM System Modul D gemäß Richtlinie 2014/68/EU</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Managementrichtlinie</li> <li>- Umweltrichtlinien</li> <li>- Code of Conduct</li> </ul>
GNOTEC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DIN EN ISO 14001: Umweltmanagement</li> <li>- DIN EN ISO 9001: Qualitätsmanagement</li> <li>- IATF 16949: Qualitätsmanagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsrichtlinien</li> <li>- Umweltrichtlinien</li> <li>- Gleichheitsrichtlinien</li> <li>- Einkaufsrichtlinien</li> <li>- Gesundheitsrichtlinien</li> </ul>
POWERTRAIN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IATF 16949: Qualitätsmanagement</li> <li>- DIN EN ISO 9001: Qualitätsmanagement</li> <li>- DIN EN ISO 14001: Umweltmanagement</li> <li>- DIN EN ISO 50001: Energiemanagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- QM Richtlinien</li> <li>- Einkaufsrichtlinien</li> <li>- 4-Augen-Prinzipien</li> <li>- IT-Richtlinien</li> <li>- Financial Management Richtlinien</li> <li>- Code of Conduct</li> <li>- Compliance Guidelines</li> <li>- Nachhaltigkeitsrichtlinien für Lieferanten</li> <li>- Cyber Security Richtlinien</li> </ul>
HANDEL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DIN EN ISO 9001: Qualitätsmanagement</li> <li>- ANKÖ Zertifikat: Nachweis zum Mitbieten bei öffentlichen Ausschreibungen</li> <li>- Best Employer - Zertifikat</li> <li>- EQAMOB &amp; CO: Ausgezeichneter Betrieb für Lernen in Europa</li> <li>- Investors in People</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anti-Korruptionsrichtlinie</li> <li>- Compliance Richtlinie</li> <li>- Vertraulichkeitsrichtlinie</li> <li>- 4-Augen-Prinzip</li> <li>- Datenschutz-Grundverordnung (DSVGO)</li> </ul>

## (7) AKTIVE MITGLIEDSCHAFTEN

Die Frauenthal-Gruppe betreibt unterschiedliche Mitgliedschaften. Nachfolgend ein Auszug:

FRAUENTHAL AUTOMOTIVE	FRAUENTHAL HANDEL
<ul style="list-style-type: none"> <li>- AMZ - Automobilzulieferer Sachsen</li> <li>- VDA - Verband der Automobilzulieferer</li> <li>- IBU - Industrieverband Blechumformung</li> <li>- DVS – Deutscher Verband für Schweißtechnik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- VGH („European Association of independent wholesalers for building technology“)</li> <li>- Installateur Innung Wien</li> <li>- Verband Transport und Logistik</li> </ul>





Rahmenbedingungen



## RAHMENBEDINGUNGEN

### (1) STAKEHOLDERANALYSE

Im Rahmen der Stakeholderanalyse, welche in Kooperation mit den Standorten durchgeführt wurde, wurden die wichtigsten Stakeholder der Frauenthal-Gruppe identifiziert und deren Bedürfnisse und Anliegen analysiert. Die wichtigsten Stakeholder der Frauenthal-Gruppe sind Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, lokale Gemeinden, Universitäten und Behörden, sowie Aktionäre.

Die einzelnen Gesellschaften stehen stets im engen Kontakt mit den oben genannten Gruppen. In der nachfolgenden Tabelle finden Sie die Anliegen der Stakeholder sowie die Antworten der Frauenthal-Gruppe:

**MITARBEITER (WEITERE INFORMATIONEN FINDEN SIE IM KAPITEL „MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER“, S.36)**

THEMENSCHWERPUNKTE	UNSERE ANTWORT
Faire Bezahlung	Vergütungscode, einschließlich Bonussystem, finanzielle Vergütung und Vorschriften für Sozialleistungen. Benchmarking und Vergleich mit der Konkurrenz.
Benefits	Alle Benefits finden Sie auf Seite 42.
Feedback und offene Kommunikation	Offener Dialog, regelmäßiger Austausch mit den Vorgesetzten, Mitarbeiterzeitschrift, jährliche Reviews.
Work-Life-Balance	Arbeitszeitenregelung und Beachtung der gesetzlichen Regelungen, flexible Arbeitszeitenmodelle und Homeoffice.
Aus- und Weiterbildung	Trainingspläne für Mitarbeiter, Trainingskataloge, Workshops, Kultur und Leadership Handbuch.
Arbeitssicherheit	Sicherstellung von hygienischen und sicheren Arbeitsbedingungen, verschiedene Trainings, Risikominimierung, Umfragen, Arbeitsplatzprüfungen. <b>Einhaltung aller Maßnahmen bezüglich COVID-19 und höchstmöglicher Schutz.</b>
Gesundheitswesen	Betriebsärzte, Angebot von Sport, Gesundheitsmanagement und -workshops, Angebot von Impfungen. Anpassung an die COVID-19 Pandemie.
Nachhaltiger Arbeitsplatz	Organisation von Veranstaltungen für Mitarbeiter, Arbeitsplatzsicherung. Kontinuierliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen.

### KUNDEN

THEMENSCHWERPUNKTE	UNSERE ANTWORT
Qualität der Produkte / Dienstleistungen, kompetente Mitarbeiter	Trainings- und Qualitätsmanagementpläne, Qualifikationsanforderungen des eingesetzten Personals, interne Audits, Prozesszuverlässigkeit. Hohe Qualität der beschafften Materialien / Produkte.
Pünktliche, schnelle Lieferungen / Warenverfügbarkeit	Ressourcenplanung mit den Produktionsleitern, Einsatz temporärer Mitarbeiter, hoher Grad an Flexibilität, Liefer- und Termintreue. In der Division Handel wird eine termintreue Lieferung durch mehr als 200 eigenen LKWs, sowie einer speziellen Software sichergestellt.
Preis-/ Leistungsverhältnis	Effizienter Umgang mit Rohmaterialien.
Support bei Produkthaftungsthemen	Professionelle Vorgangsweise im Umgang mit Schadensmeldungen und Produkthaftungsthemen. Kooperation mit Lieferanten.

Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung	Zertifikate, Beachtung der gesetzlichen Regelungen im Sinne des Navegs.
Beachtung der Menschenrechte	Zertifikate, Beachtung der gesetzlichen Regelungen im Sinne des Navegs.
<b>Schutz der Kunden während der COVID-19-Pandemie</b>	Durch verschiedenste Maßnahmen (ua Abstand halten, regelmäßiges Lüften, Maskenpflicht, limitierte Kundenzahl) wird in der Division Handel der bestmögliche Schutz für Kunden gewährleistet.

#### LIEFERANTEN (WEITERE INFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER „LIEFERKETTE“, S.11)

THEMENSCHWERPUNKTE	UNSERE ANTWORT
Wettbewerbskonformes Verhalten	Faire Verhandlungen, Beachtung Code of Conduct, Erfüllung Qualitätsanforderungen.
Faire Zusammenarbeit	Langfristige, stabile Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Interne Prüfung und Bewertung der Lieferanten. Joint Events zB Frauenthal Expo (Handelsdivision).

#### UNIVERSITÄTEN

THEMENSCHWERPUNKTE	UNSERE ANTWORT
Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung	Angebot von Praktika und Stellen für Jungabsolventen. Traineeship Angebote.
Kooperation bezüglich Diplomarbeiten	Unterstützung der Studierenden hinsichtlich Informationsaustausches.
Forschung / Entwicklung	Zusammenarbeit mit Forschern / Studierenden, Datenunterstützung. Gegenseitiger Wissensaustausch, Projektunterstützung.

#### LOKALE GEMEINDEN (WEITERE INFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER „SOZIALES ENGAGEMENT“, S.52)

THEMENSCHWERPUNKTE	UNSERE ANTWORT
Beschäftigung von Personen mit körperlichen Einschränkungen	Offener Umgang, Anstellung basiert auf Kompetenzen.
Zusammenarbeit mit örtlichen Schulen	Unterstützung von zukünftigen Lehrlingen. Organisation von Betriebsführungen und Austausch mit den Schulen.
Austausch mit lokalen Gemeinden	Lokale und nationale Treffen. Meinungsaustausch in Umfragen. Support der lokalen Gemeinde (Sponsoring, Unterstützung der lokalen Bevölkerung mit Lebensmitteln in Notsituation).

#### BEHÖRDEN UND VERBÄNDE

THEMENSCHWERPUNKTE	UNSERE ANTWORT
Einhaltung der Gesetze	Interne Codes und Richtlinien, Interne Audits, Compliance Trainings und Compliance Officer im Vorstand. <b>Einhaltung aller COVID-19-Vorgaben</b>
Gesundheit, Sicherheit und Umwelt	Regelmäßige Audits und Austausch.

#### AKTIONÄRE / SHAREHOLDER

THEMENSCHWERPUNKTE	UNSERE ANTWORT
Unternehmenswachstum	Nachhaltiges und stabiles Wachstum durch u.a. Unternehmenszukaufe.
Transparenz und Verlässlichkeit	Verlässliches und transparentes Berichtssystem. <b>Professionelles Krisenmanagement während der COVID-19-Krise</b>

## (2) STRATEGIE / TRENDS / INNOVATION UND AUSBLICK

### STRATEGIE

Die Frauenthal-Gruppe

- ist ein diversifizierter Mischkonzern,
- versteht sich als aktiver Investor und verfolgt eine Buy- and Build-Strategie,
- investiert in Wachstum zur Erzielung einer attraktiven Kapitalrendite,
- strebt im jeweiligen Geschäftsbereich marktführende Positionen an,
- tätigt Akquisitionen zur Erzielung attraktiver Renditen, um Kundenbeziehungen, Produktportfolio, Marktregionen oder Schlüsselkompetenzen auszubauen,
- erzielt einen verteidigbaren Wettbewerbsvorteil durch Produkt- und Servicequalität, die für Kunden Zusatznutzen generieren.
- tätigt Veräußerungen, wenn die erzielbaren weiteren Wertsteigerungen für FHAG nicht mehr in ausreichender Höhe darstellbar sind
- verfolgt eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie.

### INNOVATIONEN

Innovationen sind für Frauenthal ein wesentlicher Punkt, weshalb ein eigener Innovationsbericht im Lagebericht zu finden ist.

### VERWEISE

Informationen zu den Risiken, Markt, Trends, Innovationen und Ausblick finden Sie im Konzernlagebericht des Jahresfinanzberichts 2020 unter den nachfolgenden Seiten:

BERICHTE	SEITE
Markt & Trends	S.3f.
Innovationsbericht	S.19
Ausblick	S.19f.

## (3) RISIKOBERICHT

Risiken betreffend Menschenrechte, Zwangs- und Kinderarbeit, Korruption sind aufgrund der Geschäftstätigkeit, der Standorte und der Anwendung des Code of Conducts als gering einzustufen (siehe S. 51). Risiken im Zusammenhang mit der Zulieferkette sind aufgrund der sorgfältigen Auswahl ebenso als gering einzustufen (siehe S. 11).

Der Risikobericht im Konzernlagebericht (unter anderem Risiken, die sich durch die Geschäftstätigkeit/Produkte/Dienstleistungen/Geschäftsbeziehungen ergeben) findet sich auf S.10ff. im Jahresfinanzbericht.

Nachfolgend der neu erstellte Risikobericht mit den Risiken auf Frauenthal und die Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Belange, sowie die Antworten seitens Frauenthals und die Konzepte.

	RISIKO	AUSWIRKUNG AUF FRAUENTHAL	AUSWIRKUNG AUF NICHT FINANZIELLE BELANGE	KONZEPTE FRAUENTHALS
UMWELT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zunehmende Starkregeneignisse</li> <li>- CO<sub>2</sub>-Emissionen</li> <li>- Lärmbelästigung</li> <li>- Anrainerbeschwerden betreffend Emissionen (Luft, Lärm)</li> <li>- Bodenverschmutzung</li> <li>- Versagen der Abwasseranlage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zunehmende Sanierungskosten für Infrastruktur</li> <li>- Höhere Kosten durch CO<sub>2</sub>-neutrale Produktionen</li> <li>- Bußgeld / Strafen</li> <li>- Einschränkungen der Betriebszeiten, höhere Kosten, Service für Kunden eingeschränkt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eintritt von produktionsbedingten Hilfs- und Betriebsstoffen in Umweltbereiche</li> <li>- Luftverschmutzung / Umweltbelastung</li> <li>- Eingeschränkte Nutzung von Produktionsanlagen</li> <li>- Zerstörung von potentiell genutztem Boden für die Landwirtschaft</li> </ul>	S.24 - S.34

<b>MITARBEITER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mangelnde Arbeitssicherheit / Unfälle</li> <li>- Unzureichende Weiterbildung</li> <li>- Unzureichende Diversität</li> <li>- Key Personal finden</li> <li>- Demografischer Wandel</li> <li>- <b>Pandemien</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausfallzeiten von Mitarbeitern aufgrund von Arbeitsunfällen</li> <li>- Ineffiziente Prozessführung</li> <li>- Innovationen und Verbesserungsvorschläge</li> <li>- Vertragsstrafen, Schadensersatzansprüche, Arbeitszeitverlust, Leerstände, Aufwendungen für Neueinstellungen</li> <li>- Schlechte Geschäftsentwicklung führt zu geringerem Ergebnis</li> <li>- Längere offene Stellen, höhere Ausgaben für Neueinstellungen</li> <li>- Eingeschränkter oder fehlender Zugang zu bestimmten Kundensegmenten (z.B. ethischen Gruppen)</li> <li>- Krankheitsbedingter Personalausfall</li> <li>- <b>Negative Einflüsse auf die Unternehmensentwicklung</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mitarbeiterzufriedenheit</li> <li>- Unternehmensansehen</li> <li>- Erhöhte Trainingseinheiten</li> <li>- Innovationsfähigkeit der Mitarbeiter</li> <li>- <b>Mangelnde Verfügbarkeit von Personalressourcen</b></li> </ul>	S.36 -S.46
<b>COMPLIANCE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Offenlegung von personenbezogenen Daten</li> <li>- Korruption</li> <li>- Zoll- und Handelsbestimmungen</li> <li>- Annahme von Geschenken</li> <li>- Bestechung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bußgelder</li> <li>- Höhere Ausfuhrkosten</li> <li>- Schädigung des Unternehmens</li> <li>- Unternehmensimage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verbessertes Unternehmensansehen</li> <li>- Ausbau von Marktanteilen</li> <li>- Strafverfahren</li> </ul>	S.52
<b>GESELLSCHAFT / MENSCHENRECHTE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Umweltbewusstes Kaufverhalten</li> <li>- Fehlende Transparenz / Kommunikation</li> <li>- Überalterung, restriktive Migrationspolitik</li> <li>- Verletzung von Menschenrechten</li> <li>- <b>Pandemien</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Umsatz-Rückgang durch geringeren Absatz von Verbrennungsmotoren</li> <li>- Unternehmensimage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachkräftemangel</li> <li>- Strafverfahren</li> <li>- <b>Social Distancing, neue Abläufe</b></li> <li>- <b>Lockdowns, Quarantäne</b></li> </ul>	S.48 - S.53
<b>LIEFERANTEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mangelnde Zusammenarbeit</li> <li>- Ausfall eines Lieferanten (Schwierigkeiten, Insolvenz)</li> <li>- Nichtbeachtung des Code of Conducts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Angemessene Einkaufspreise</li> <li>- Umsatzentgang</li> <li>- Image beim Kunden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nachhaltige Zusammenarbeit</li> </ul>	S.11

## AUSWIRKUNG DER COVID-19-KRISE AUF NICHT FINANZIELLE FAKTOREN

Die COVID-19-Krise hat neben den finanziellen auch massive Auswirkungen auf die nicht finanziellen Aspekte, insbesondere auf die Belange Gesellschaft und Soziales. Soziale Distanzierung, Kurzarbeit, Produktionsstillstände, Schließung von Schauräumen aufgrund von Lockdowns waren/sind unter anderem die Folgen der Krise, die die Stakeholder seit mehr als einem Jahr begleitet. Soziale Events mussten gestrichen werden, alle behördlichen Vorgaben wurden strikt erfüllt. Aufgrund signifikanter Rückgänge der Kundenabrufe, insbesondere im ersten Halbjahr, mussten temporäre Werksschließungen durchgeführt werden und Mitarbeiter zur Kurzarbeit angemeldet werden. Mitarbeiterausfälle waren / sind in Teilbereichen ebenfalls Probleme, welche mit Leiharbeitskräfte ersetzt werden mussten. Der interne und externe Information- und / Kommunikationsfluss wurde neuorganisiert. Frauenthal legt volles Engagement an den Tag, um die Mitarbeiter bestmöglich zu schützen:



#### MASSNAHMEN UM MITARBEITER ZU SCHÜTZEN

- Regelmäßige Prüfung der Bestimmungen der Gesetze und Abstimmung mit dem Werksarzt
- Kostenfreie Verteilung von Alltagsmasken an die Mitarbeiter
- Feste Ansprechpartner für die Mitarbeiter bei Rückfragen zum Thema COVID-19 im Betrieb (Personalabteilung, Fachkraft für Arbeitssicherheit)
- Aufstellung von Desinfektionsspendern
- Mund- und Nasenschutzpflicht auf dem gesamten Werksgelände / Bürogebäude
- Anbringung von Spuckschutzscheiben an Anlagen, an denen der Mindestabstand nicht eingehalten werden kann
- Regelmäßiges Lüften der Räumlichkeiten
- Regelmäßige Desinfektion der Sozialräume
- Führen von Anwesenheitslisten
- Begrenzung der Personenanzahl in Besprechungszimmern / geschlossenen Räumen
- Flexible Home-Office-Regelung (Mobiles Arbeiten) für Angestellte
- Freiwilliges Angebot des Arbeitgebers für COVID-19-Testungen
- „Microsoft Teams“ Meetings statt Präsenzmeetings
- Einsatz von Abstandswarner und einem Nahkontakt Tagebuch in Risikobereichen zB Warenlager

Aufgrund des vollen Engagements aller Mitarbeiter und Führungskräfte konnte man der Krise gut begegnen, die zum Berichtszeitpunkt weiter andauert. Dennoch sind die Auswirkungen wie oben beschrieben spürbar.

Die finanziellen Auswirkungen der COVID-19-Krise sind im Anhang und Lagebericht offengelegt.



## (4) WERTE UND GRUNDSÄTZE DER FRAUENTHAL-GRUPPE

### THEMENBEREICH DER WESENTLICHKEITSANALYSE

- Nachhaltiges profitables Wachstum

Verantwortungsvolles Verhalten und nachhaltiges Handeln sind in der Frauenthal-Gruppe ebenso wichtig wie ökonomische Prinzipien. Neben gemeinsamen Werten, die von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Konzern geteilt werden, gibt es in vielen Unternehmensbereichen Aktivitäten, die den respektvollen Umgang mit Menschen und Ressourcen fördern.

Frauenthal sieht Erfolg nicht nur in kurzfristigen positiven Ergebniszahlen, sondern vielmehr in einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung, die ihrer Verantwortung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Kunden, der Gesellschaft und der Umwelt nachkommt. Das wird sowohl durch Managemententscheidungen, die auch die gesellschaftlichen Interessen sowie die soziale Verantwortung berücksichtigen, als auch über die aktive Einbindung vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die unterschiedlichsten Entscheidungen der verschiedenen Bereiche des Konzerns erreicht.

Zunehmende Effizienz in der Produktion verknüpft wirtschaftliche und ökologische Ziele. Lean-Management und Continuous Improvement leisten dazu einen erheblichen Beitrag und unterstützen den schonenden Umgang mit Ressourcen, wobei insbesondere in der Produktion auf die Reduktion des Energiebedarfs und des Ausschusses Wert gelegt wird. In beiden Divisionen ist die Entwicklung des Produktspektrums auch auf Umweltaspekte ausgelegt. Die Gewichtsreduktion und die längere Lebensdauer von Komponenten tragen ihren Teil zu kraftstoff- und ressourcensparenden Nutzfahrzeugen bei.

In der Division Frauenthal Handel forciert die Gruppe Produkte, die auf erneuerbaren Technologien wie Photovoltaik, Wärmepumpen oder thermischen Solaranlagen basieren. Parallel dazu bietet das Unternehmen Produkte, die helfen, Wasser zu sparen. Auch intern wird der schonende Umgang mit Ressourcen gefördert. All diese Aktivitäten wie Photovoltaikanlagen auf Gruppen-Standorten, ökologischer Druck der Verkaufskataloge oder Energiesparprogramme sind unter der Initiative „Frauenthal eco“ zusammengefasst.

## (5) NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Aspekt in der Frauenthal-Gruppe. Das betrifft insbesondere die Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, der Umwelt sowie den ökonomischen Bereich.

Die Frauenthal-Gruppe verfolgt eine verantwortliche und auf langfristige Wertschaffung ausgerichtete Un-

Eine zusätzliche Stoßrichtung ist die Nutzung der technischen Kompetenz zur Entwicklung von Komponenten für Anlagen zur Erzeugung von erneuerbarer Energie. Die Entwicklung nachhaltiger Technologien und die konsequente Verbesserung aller Produktions- und Dienstleistungsprozesse sind nur mit entsprechendem Know-how der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich. Deswegen wird die fachliche und persönliche Weiterentwicklung im Rahmen eines umfassenden Ausbildungs- und Trainingsprogramms systematisch gefordert und gefördert. Darüber hinaus wird auf die Sicherheit und Ergonomie der Arbeitsplätze sowie die Unterstützung der Gesundheitsvorsorge Wert gelegt. Regelmäßige Betriebsrundgänge und Lean-Management-Workshops bieten gute Möglichkeiten, Verbesserungen aufzuzeigen und schnell umzusetzen. Um sicherzugehen, dass die Werte in der Organisation eingehalten werden, wurde ein Code of Conduct, der auf der Website [www.frauenthal.at](http://www.frauenthal.at) unter dem Punkt Investor Relations abgerufen werden kann, entwickelt. Die Frauenthal Holding AG (FHAG) - Verhaltensrichtlinie gilt für alle Divisionen der Frauenthal-Gruppe, deren Unternehmensführung sowie für deren Mitarbeiter und soll als Grundlage für sämtliche Geschäftsbeziehungen der Frauenthal-Gruppe dienen.

Die in dieser FHAG-Verhaltensrichtlinie beschriebenen ethischen Leitlinien beruhen insbesondere auf den Grundsätzen des UN Global Compacts, 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.

Ansprechpartner für die FHAG-Verhaltensrichtlinie ist der Vorstand der Frauenthal Holding AG sowie der Compliance Officer der Frauenthal-Gruppe.

Unternehmensführung. Die Nachhaltigkeitsstrategie umfasst die Bereiche Ökologie, Ökonomie, Soziales, Menschenrechte und Korruptionsbekämpfung. Nachhaltigkeit ist das Leitmotiv in all diesen Dimensionen: Das beginnt bei einer langfristig angelegten Wertsteigerung und reicht über Produktentwicklung und -angebot nach Umweltaspekten über eine effiziente und ressour-

censchonende Produktion bis hin zu einem respektvollen Verhältnis zu Mitarbeitern und Kunden sowie sozialen Initiativen für die Gesellschaft. Die Verantwortung gegenüber der Gesellschaft nimmt die Frauenthal-Gruppe sehr ernst und unterstützt bzw. initiiert Aktivitäten im Bereich Bildung sowie für bedürftige Menschengruppen. Die Frauenthal-Gruppe respektiert und

unterstützt die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und lehnt jegliche Art von Diskriminierung, Zwangsarbeit und Kinderarbeit ab. Verschiedenste Maßnahmen u.a. durch strenge Richtlinien sollen Korruptionsvorfälle vermeiden.

## (6) WESENTLICHKEITSANALYSE

Die Wesentlichkeitsanalyse basiert auf einer Risiko-/Auswirkungsanalyse, auf der Geschäftsrelevanz für die Frauenthal-Gruppe, sowie auf den wichtigsten Anliegen der Stakeholder. Die einzelnen Tochtergesellschaften stehen in ständigem Austausch mit den Stakeholdern und erhalten wichtige Inputs über verschiedene Themenbereiche. Die Wesentlichkeit der Themen wurde zunächst aus der Relevanz für die Stakeholder und der Geschäftsrelevanz für die Frauenthal-Gruppe

abgeleitet. Im Berichtsjahr 2019 erfolgte die Erweiterung um eine Risiko- und Auswirkungsanalyse. Im Berichtsjahr 2020 wurde das Nachhaltigkeitsmanagement erweitert.

Von höchster Relevanz (Reihung anhand eines Scoring Modells von sehr hoher bis hoher Relevanz) sind folgende Themen:

### WESENTLICHE THEMEN FÜR STAKEHOLDER IM KONSOLIDIERUNGSKREIS, FÜR FRAUENTHAL UND AUSWIRKUNGEN, DIE FRAUENTHAL AUF DIE UMWELT UND GESELLSCHAFT HAT

- Personalentwicklung
- Qualitätsmanagement
- Umweltschutz
- Nachhaltiges profitables Wachstum
- Verantwortungsvoller Ressourceneinsatz
- Energieeffizienz
- Innovation
- Arbeitnehmerrechte/-schutz
- Menschenrechte
- Gesellschaftliches Engagement
- **NEU: COVID-19 Pandemie**

Die in der Tabelle erwähnten Themen haben für die Stakeholder eine große bis sehr große Bedeutung, sowie große bis sehr große Auswirkungen auf die Umwelt und Gesellschaft und auch für Frauenthal. An oberster Stelle ist für alle drei Aspekte die Personalentwicklung, welche essentiell für das Weiterbestehen der Gruppe ist. Weitere Themen wie Mitarbeiter-, Umwelt- und F&E-Themen (Qualität und Innovation) sind sowohl für die Stakeholder und Frauenthal als auch für die Umwelt und Gesellschaft essentiell und werden mit einem verstärkten Augenmerk verfolgt. Die Berichtserstattung und die ausgewählten GRI („Global Reporting Initiative“) Kennzahlen richten sich unter anderem an die oben erwähnten Themen. Die Global Reporting Initiative entwickelt Richtlinien für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten von Großunternehmen, kleineren und mittleren Unternehmen (KMU), Regierungen und Nichtregierungsorganisationen.

Neben den oben erwähnten Themen, die in der Wesentlichkeitsmatrix enthalten sind, werden zusätzlich Bereiche in diesem Bericht adressiert, die im Rahmen der Stakeholderanalyse erwähnt wurden:

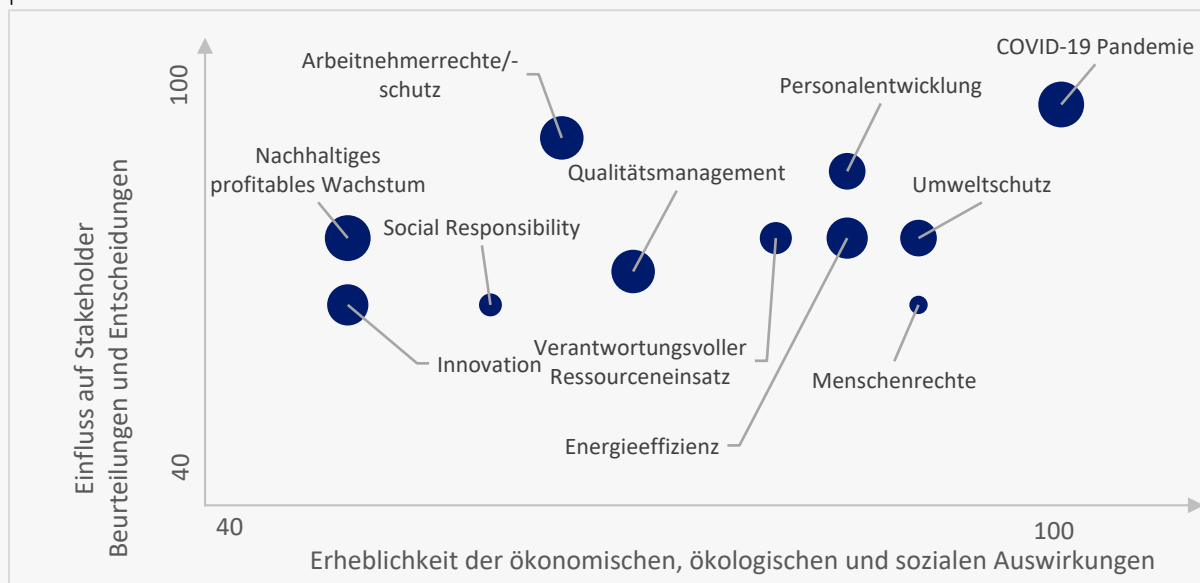
**WEITERE RELEVANTE THEMENBEREICHE**

<b>FÜR MITARBEITER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire Bezahlung</li> <li>- Benefits</li> <li>- Feedback und offene Kommunikation</li> <li>- Work-Life-Balance, Aus- und Weiterbildung</li> <li>- Arbeitssicherheit</li> <li>- Gesundheitswesen</li> <li>- Nachhaltiger Arbeitsplatz</li> </ul>
<b>FÜR KUNDEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualität der Produkte / Dienstleistungen, kompetente Mitarbeiter</li> <li>- Pünktliche, schnelle Lieferungen / Warenverfügbarkeit</li> <li>- Preis-/ Leistungsverhältnis</li> <li>- Support bei Produkthaftungsthemen</li> </ul>
<b>FÜR LIEFERANTEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vertragsverhandlungen</li> <li>- Faire Zusammenarbeit</li> </ul>
<b>FÜR LOKALE GEMEINDEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschäftigung von Personen mit körperlichen Einschränkungen</li> <li>- Zusammenarbeit mit örtlichen Schulen</li> <li>- Austausch mit lokalen Gemeinden</li> <li>- Kunden (Handel)</li> </ul>
<b>FÜR BEHÖRDEN UND VERBÄNDE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einhaltung der Gesetze</li> <li>- Gesundheit, Sicherheit und Umwelt</li> </ul>
<b>FÜR AKTIONÄRE / MANAGEMENT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nachhaltiges Unternehmenswachstum</li> <li>- Transparenz und Verlässlichkeit</li> <li>- Einhaltung aller Gesetze und Regulatoren</li> </ul>

Die nachfolgende grafische Darstellung zeigt auf der Y-Achse „Einfluss auf Stakeholder / Beurteilungen und Entscheidungen“ die Relevanz der oben erwähnten Themen für die Stakeholder. Die X-Achse „Erheblichkeit der ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen“ stellt die Auswirkungen der Themen auf die Umwelt und Gesellschaft dar. Die Größe der Blasen stellt die Bedeutung der Themen für die Frauenthal-Gruppe dar.

Im Vergleich zum Vorjahr wurde die COVID-19 Pandemie hinzugefügt, die eine wesentliche Relevanz für die Stakeholder sowie Auswirkungen auf nicht und auch auf finanzielle Belange hat. Das Thema Arbeitnehmerrechte/-schutz hat ebenfalls an Bedeutung gewonnen, die Sicherheit im Zusammenhang der COVID-19-Krise hat oberste Priorität.

Das Thema Menschenrechte ist für Frauenthal ein geringerer Risikofaktor, da hauptsächlich in Europa produziert wird, wo strenge Standards vorherrschen. Im chinesischen Werk gelten hohe Standards. Weitere Ausführungen sind im Kapitel Menschenrechte enthalten.





## (7) BERICHTSPROFIL

Dies ist der vierte Nachhaltigkeitsbericht der Frauenthal-Gruppe, inklusive der Angabe der Vorjahreszahlen 2019. Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2020, das dem Kalenderjahr entspricht.

Dieser Bericht stellt den „nichtfinanziellen Bericht“ der Frauenthal Holding AG (gem. §§267a und 243b UGB) entsprechend dem Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz dar. Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit den international anerkannten GRI Standards für Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative für die Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Option „Kern“ erstellt.

Der Berichtszyklus ist einmal jährlich. Der letzte Nachhaltigkeitsbericht 2019 wurde am 28. April 2020 veröffentlicht. Die Festlegung der Berichtsinhalte erfolgte

auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse der Frauenthal-Gruppe. Alle Umweltangaben beziehen sich auf die von der Organisation innerhalb verursachten Umweltauswirkungen. Gegenüber dem Vorjahr gibt es geringfügige Anpassungen der berichteten Punkte, so wird das Reporting System laufend verfeinert. Es gibt jedoch keine erheblichen Änderungen oder Neudarstellungen von Informationen in diesem Bericht. Geringfügige Änderungen betreffend das Vorjahr wurden gekennzeichnet.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht umfasst nachfolgende Unternehmen, welche sich zum Zeitpunkt 31. Dezember 2020 im Konsolidierungskreis befunden haben:

DIVISION	BEREICH	FIRMENNAME
Frauenthal Automotive	AIRTANKS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Frauenthal Automotive Hustopeče s.r.o.</li> <li>- Frauenthal Automotive Service GmbH</li> <li>- Frauenthal Automotive Elterlein GmbH</li> <li>- Frauenthal Automotive GmbH *</li> </ul>
	POWERTRAIN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Frauenthal Powertrain Management GmbH</li> <li>- Frauenthal Powertrain GmbH</li> <li>- Frauenthal Roßwein GmbH</li> <li>- Linnemann Schnetzer Beteiligungs GmbH</li> <li>- Frauenthal Powertrain US LLC</li> </ul>
	GNOTEC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gnotec Čadca s.r.o.</li> <li>- Gnotec AB</li> <li>- Gnotec Asia Holding Ltd.</li> <li>- Gnotec Sweden AB</li> <li>- Gnotec Automotive Parts (Kunshan) Co., Ltd.</li> <li>- Gnotec Inc.</li> <li>- GNOTEC Germany GmbH</li> </ul>
Frauenthal Handel	Die einzelnen Firmen der Division Handel werden in diesem Bericht zusammengefasst.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Frauenthal Haustechnik Beteiligungs GmbH</li> <li>- Frauenthal Service AG</li> <li>- Frauenthal Handel GmbH</li> <li>- SHT Haustechnik GmbH</li> <li>- 1a Installateur-Marketingberatung für Gas-, Sanitär- und Heizungsinstallateure GmbH</li> <li>- OVI Online Vertrieb für Installateurbedarf GmbH</li> <li>- B&amp;E Service GmbH</li> </ul>
HOLDING		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Frauenthal Holding AG</li> <li>- Frauenthal Immobilien GmbH</li> </ul>

\* Die nichtfinanzielle Berichterstattung über die Frauenthal Automotive GmbH wird den Holdings zugeordnet, da sich eine Mitarbeiterin am Standort der Holding befunden hat.

Weitere Änderungen hinsichtlich der Unternehmensstruktur sind dem Konzernanhang des Jahresfinanzberichts Punkt B - Konsolidierungsgrundsätze ab Seite 35 zu entnehmen.





Umwelt



## UMWELT

Dem Frauenthal Konzern ist Umweltschutz ein besonderes Anliegen. Alle Unternehmen erfüllen umweltrelevante Auflagen, gesetzliche Bestimmungen, Verordnungen und Bescheide. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsbelange umfassend informiert und geschult. Der Frauenthal Konzern profitiert in beiden Divisionen von den umweltpolitischen Entwicklungen. Die Produktentwicklungen bei Frauenthal Automotive zielen

auf reduzierten Energieverbrauch ab. Auch die Division Frauenthal Handel forciert Produkte, die ressourcenschonend sind.

Die Verbesserung der Produktionsprozesse bei Frauenthal Automotive führt in den meisten Fällen unmittelbar zu Energieeinsparungen und Reduktion von Verschleiß.

### (1) MATERIALIEN UND ABFALL

#### THEMENBEREICH DER WESENTLICHKEITSANALYSE

- Verantwortungsvoller Ressourceneinsatz
- Qualitätsmanagement

#### MANAGEMENTANSATZ

Aufgrund des im Produktionsprozesses hohen Materialverbrauches (in der Division Automotive) ist es zum einen ein wesentlicher Kostenfaktor den Materialverbrauch so gering wie möglich zu halten und zum anderen aufgrund von ökologischen Belangen. Durch gezielte Maßnahmen (Einsatz von speziellen Maschinen und Techniken) gelingt es den Materialausschuss so gering wie möglich zu halten sowie durch effizientere Nutzungen diesen zu minimieren. Weiters wird recycelter Stahl zugekauft und verwendet. Der Ausschuss von Stahl im Produktionsprozess wird größtenteils weiterverkauft.

Die Verantwortlichkeit dieser Themen liegt bei den jeweiligen Produktionsleitern, beziehungsweise auch im Bereich des Qualitätsmanagements. Je höher die Qualität der Produktion, desto geringer der Ausschuss, bzw. die Fehlerquote. In der Division Handel gibt es aufgrund der Betriebsart (Handel von Produkten) keine Materialthemen. Betreffend Abfällen wird mit Verpackungsmaterialien effizient umgegangen. Der Managementansatz ist dahingehend effizient, aufgrund von positiven Entwicklungen zu diesen Themen, welche nachfolgend abgebildet sind:

#### THEMEN

##### DIVISION AUTOMOTIVE - GNOTEC

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Reduktion von Ausschuss und Müllverbrauchs	Steigerung der Effizienz und Reduktion des ökologischen Fußabdrucks durch Reduktion des Materialverbrauchs	Einsatz von speziellen Maschinen, Wiederverwertung. Spezielle Richtlinien.	Produktion	Kontinuierlich	

##### DIVISION AUTOMOTIVE - AIRTANKS

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Reduktion der Pulverbeschichtung	Minimierung von Abfall und Übersprühung	MS-Pulverbeschichtung in Betrieb nehmen, Maschinen ohne Wiederverwendung von Overspray abschalten	Produktion	2020	100%

##### DIVISION AUTOMOTIVE - POWERTRAIN

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Austausch gefährliches Material zu nicht gefährlichem Material	Ersatz Testflüssigkeit „Pfänder 100“ mit „Pfänder 130“	Optimierung des Qualitätsmanagements	QM	2021	40%

Reduktion des Müllverbrauchs	Reduktion des Schrotts	Optimierung des präventiven Qualitätsmanagements	Produktion	2021	30%
<b>VORJAHR (ZIEL IM JAHR 2020 UMGESTELLT)</b>					
Reduktion des Materialverbrauchs	Reduktion des Materialverbrauchs um 3 % (Durchschnitt pro Produkt)	Optimierung von Formen (Struktur des gewalzten Teils)	Produktion	2020	30%

## ROHSTOFFEINSATZ

2020			
BEREICH	ROHSTOFFEINSATZ (IN T)	% RECYCELTE MATERIALIEN	RECYCLETE MATERIALIEN (IN T)
AIRTANKS	12.473	36 %	4.736
GNOTEC	40.245	42%	16.992
POWERTRAIN	41.500	90%	37.350
<b>GESAMT</b>	<b>94.218</b>	<b>63 %</b>	<b>59.078</b>
2019			
BEREICH	ROHSTOFFEINSATZ (IN T)	% RECYCELTE MATERIALIEN	RECYCLETE MATERIALIEN (IN T)
AIRTANKS	25.025	11 %	2.833
GNOTEC	44.711	39 %	17.399
POWERTRAIN	62.500	90 %	56.250
<b>GESAMT</b>	<b>132.236</b>	<b>58%</b>	<b>76.482</b>

Der Vergleich zum Vorjahr zeigt Reduktionen in allen Bereichen, zurückzuführen auf eine deutliche Volumenreduktion. Der Anteil an recycelten Materialien konnte jedoch um ca. 5 Prozentpunkte gesteigert werden.

## ABFALLAUFKOMMEN

2020				
BEREICH	AUFKOMMEN (IN T)	DAVON GEFÄHRLICH (IN T)	DAVON RECYCELTE (IN T)	MÜLLART
AIRTANKS	2.257	532	1.839 (81,5%)	Überwiegend Ausschuss aus Stahl und Aluminium
GNOTEC	10.218	340	6.612 (64,7%)	Überwiegend aus Stahl und Kupfer
POWERTRAIN *	207	34	177 (85,5%)	Schleifstaub, Bearbeitungsemulsion, Holz, Hausmüll...,
HANDEL	2.125	0	1.091 (51,3%)	Überwiegend Holz, Gewerbeabfall, Verpackungsabfall (Papier, Karton)
HOLDING	3	0	kA	Hausmüllähnlicher Gewerbeabfall
<b>GESAMT</b>	<b>14.810</b>	<b>906</b>	<b>9.719 (65,6%)</b>	

\* Darstellung exklusive Schrott, welcher weiterverkauft wird. Änderung der Kennzahl, es werden nur mehr die entstandenen Abfälle berichtet, keine Stahlausschüsse



2019				
BEREICH	AUFKOM- MEN (IN T)	DAVON GE- FÄHRICH (IN T)	DAVON RECY- CELT (IN T)	MÜLLART
AIRTANKS	4.001	811	2.906 (72,6%)	Überwiegend Ausschuss aus Stahl und Aluminium
GNOTEC	15.566	298	2.852 (18,3%)	Überwiegend aus Stahl und Kupfer
POWERTRAIN *	1.413	64	41 (2,9%)	Überwiegend Ausschuss aus Stahl
HANDEL	1.698	0	911 (53,7%)	Überwiegend Holz, Gewerbeabfall, Verpackungs- abfall (Papier, Karton)
HOLDING	3	0	kA	Hausmüllähnlicher Gewerbeabfall
<b>GESAMT</b>	<b>22.681</b>	<b>1.173</b>	<b>6.710 (29,6%)</b>	

\* Darstellung exklusive Schrott, welcher weiterverkauft wird

Aufgrund des Volumenrückgangs reduzierte sich das Abfallaufkommen deutlich. Der Anteil an recyceltem Abfall konnte im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt werden und beträgt rund 2/3 des Gesamtabfallaufkommens.

## (2) ENERGIE

### THEMENBEREICH DER WESENTLICHKEITSANALYSE

- Energieeffizienz

### MANAGEMENTANSATZ

In der Division Automotive spielt die Energieeffizienz eine wesentliche Rolle, da der Produktionsprozess vor allem im Bereich Powertrain energieintensiv ist. Durch eine Erhöhung der erneuerbaren Energiequellen können hier positive Umweltaspekte gesetzt werden. In der Division Handel ist vor allem der Kraftstoffverbrauch von Belang, welcher negative Auswirkungen auf die Umwelt hat. Durch gezielte Maßnahmen, wie zB die Erneuerung der LKW-Flotte oder Austausch von Lichtquellen wird versucht den Impact auf die Umwelt geringer zu halten. Konkrete Maßnahmen werden nachfolgend beschrieben. Aufgrund der unterschiedlichen Bereiche können mehrere Abteilungen dafür verantwortlich sein. Weitere Initiativen sind dem Punkt Energievermeidungsprogramme auf Seite 29 zu entnehmen.

### THEMEN

#### DIVISION AUTOMOTIVE - AIRTANKS

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
1) NEU: LED-Einbau in FEL / FHU	Effizienzsteigerung	Austausch von Lampen	Technik	2021	50%
2) NEU: Einsatz grüner Energie	Reduktion Energieverbrauch	Photovoltaik-Konzept: Statisches Dach / Renovierung	Technik	2022+	100%
3) Renovierung in FEL	Reduktion des Energieverbrauchs	Installation von LED-Lampen, Fensteraustausch, Dachrenovierung	Technik	2020	100 %
4) Adaptierung der Presse sowie Waschstraße in FEL	Reduktion des Energieverbrauchs	Adaptierung des Heizaus-tausches	Technik	2020	100 %
5) Neuer Transformer in FHU	Effizienzsteigerung	Reduktion von elektrischen Emissionen, 2 % Energieeinsparung	Technik	2020	100%

## VORJAHR (ZIEL IM JAHR 2020 ERREICHT / ADAPTIERT)

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
1) Adaptierung der Transformer in FEL	Effizienzsteigerung	Steigerung des Netzwerks von 10kV zu 20kV	Technik	2019	100%
2) Adaptierung Schweißrauchfilter in FEL	Effizienzsteigerung	Angebotseinholung und Vergleich möglicher Anbieter	Technik	2019	100%
3) NEU: Renovierung in FEL	Reduktion des Energieverbrauchs	Installation von LED-Lampen, Fensteraustausch, Dachrenovierung	Technik	2020	50 %
4) NEU: Adaptierung der Presse sowie Waschstraße in FEL	Reduktion des Energieverbrauchs	Adaptierung des Heizaus-tausches	Technik	2020	-
5) NEU: Neuer Transform-er in FHU	Effizienzsteigerung	Reduktion von elektrischen Emissionen, 2 % Energie-einsparung	Technik	2020	10%

## DIVISION AUTOMOTIVE - GNOTEC

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Reduktion interne Transporte zwischen den Werken	Reduktion von Treibstoff und CO2	Bessere Planung	Gnotec Schweden	2021	In Arbeit

## DIVISION AUTOMOTIVE - POWERTRAIN

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Reduktion des Energieverbrauchs	Reduktion des Druckluftverbrauchs pro 1000 St. um 5%, bezogen auf den Mittelwert 2017	Energie Management	Prozessent-wicklung	2020	50%
	Stromverbrauch in der Schmiede bei Stillstand der Anlage um (NEU) 10% statt 7,5% reduzieren, bezogen auf den Mittelwert 2017	Energie Management	Prozessent-wicklung	2020	100%
	Reduzierung Stromverbrauch Erwärmung auf 425 kWh/t	Einsatz angepasster Indukti-onsspulen	Prozessent-wicklung	2020	100%
	Minimierung des Stromverbrauchs bei Stilllegung der Produktion	Abschaltung ungenutzter Verbraucher	Prozessent-wicklung	2020	100%

## VORJAHR (ZIEL IM JAHR 2020 ADAPTIERT)

Reduktion des Energieverbrauchs	Reduzierung des Druckluftverbrauchs pro 1000 St. um 5%, bezogen auf den Mittelwert 2017	Energie Management	Prozessent-wicklung	2019	25%
	Stromverbrauch in der Schmiede bei Stillstand der Anlage um 7,5% reduzieren, bezogen auf den Mittelwert 2017	Energie Management	Prozessent-wicklung	2019	100%
	Reduzierung Stromverbrauch allgemein um 0,25% bezogen auf den Gesamtverbrauch 2017	Einsatz angepasster Induktionsspulen	Prozessent-wicklung	2019	75%

Reduzierung Stromverbrauch allgemein um 0,25% bezogen auf den Gesamtverbrauch 2017

Einsatz ungekühlter Führungsschienen in Induktionsspulen

Prozessentwicklung

2019

100%

## DIVISION HANDEL

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Energy 2020 Projekt (EU – EED)	Reduktion des Energieverbrauchs und CO2 Einsparungen	Der Aktionsplan enthält eine Vielzahl an Aktivitäten. Siehe „Energievermeidungsprogramm“	Umweltmanagement	2020	100%

## ENERGIEVERBRAUCH

2020			
BEREICH	STROMVERBRAUCH GESAMT   % ERNEUERBAR	KRAFTSTOFFVERBRAUCH GESAMT   % ERNEUERBAR	HEIZVERBRAUCH GESAMT   % ERNEUERBAR   QUELLE
AIRTANKS	7.571 MWh   82%	23.382 L   7 %	11.085 MWh   0 %   Gas
GNOTEC	12.346 MWh	114.529 L   -	3.078 MWh   Gas
POWERTRAIN	35.367 MWh   57,4%	63.535 L   -	8.308 MWh   0 %   Gas
HANDEL	7.210 MWh   kA	1.994.613 L   -	5.837 MWh   0 %   Gas
HOLDING	30 MWh   kA	2.162 L   kA	80 MWh   kA   Fernwärme (FW)
<b>GESAMT</b>	<b>62.524 MWh</b>	<b>2.198.221 L</b>	<b>28.388 MWh</b>
2019			
BEREICH	STROMVERBRAUCH GESAMT   % ERNEUERBAR	KRAFTSTOFFVERBRAUCH GESAMT   % ERNEUERBAR	HEIZVERBRAUCH GESAMT   % ERNEUERBAR   QUELLE
AIRTANKS	10.851 MWh   34%	25.588 L   0 %	15.017 MWh   0 %   Gas
GNOTEC	6.628 MWh   kA	246.380 L   0 %	454 MWh   kA Gas, Öl
POWERTRAIN	53.097 MWh   54%	101.800 L   7 %	11.069 MWh   0 %   Gas
HANDEL*	7.489 MWh   kA	2.177.063 L   0 %	6.794 MWh   kA   Gas, FW, Öl
HOLDING	33 MWh   96 %	2.983 L   kA	90 MWh   kA   Fernwärme (FW)
<b>GESAMT</b>	<b>78.098 MWh</b>	<b>2.553.814 L</b>	<b>33.424 MWh</b>

\* Der Stromverbrauch der Division Handel wurde im Vorjahr leicht angepasst, da die Berechnungsmethode aktualisiert wurde.

Hinweis: Die Berechnung erfolgt aufgrund von Abrechnungen durch Energieversorger, beziehungsweise durch erfolgte Kraftstoffbelege.

In den Bereichen wurde aufgrund von Volumensrückgängen aber auch aufgrund von Energiesparmaßnahmen der Energie- und Kraftstoffverbrauch gesenkt. Der Heizverbrauch in Gnotec hat sich durch eine verbesserte Kalkulationsmethode erhöht.

## ENERGIEINTENSITÄT

2020		
BEREICH	ENERGIEVERBRAUCH / PRODUZIERTE MENGE	ENERGIEVERBRAUCH / VERKAUFTE MENGE
AIRTANKS	11,61 kWh pro Einheit	11,46 kWh pro Einheit
GNOTEC	0,06 kWh pro Einheit	0,06 kWh pro Einheit
POWERTRAIN *	1,808 MWh per t	1,845 MWh per t

\* Aufgrund der Gewichtsunterschiede der Fertigteile (300gr bis > 10 kg) ist eine Angabe pro Einheit nicht plausibel.

2019		
BEREICH	ENERGIEVERBRAUCH / PRODUZIERTE MENGE	ENERGIEVERBRAUCH / VERKAUFTE MENGE
AIRTANKS	10,24 kWh pro Einheit	10,11 kWh pro Einheit
GNOTEC	0,062 kWh pro Einheit	0,062 kWh pro Einheit
POWERTRAIN *	1,829 MWh/t	1,826 MWh/t

\* Aufgrund der Gewichtsunterschiede der Fertigteile (300gr bis > 10 kg) ist eine Angabe pro Einheit nicht plausibel.

Durch das geringere Volumen im Jahr 2020 hat sich die Kennzahl Energieverbrauch pro Stück geringfügig verschlechtert.

## ENERGIEVERMEIDUNGSPROGRAMME

BEREICH	PROGRAMME ZUR REDUKTION DES ENERGIEVERBRAUCHS SOWIE VON EMISSIONEN
AIRTANKS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Energieeffizientes Kühlsystem</li> <li>- Beseitigung von Lecks und Einsatz von besseren Dichtungen</li> <li>- Absenkung der Waschtemperatur der Waschanlagen</li> <li>- Effizienter Einsatz von Pressen</li> <li>- Reduktion der Geschäftsreisen, virtuelle statt physischer Meetings</li> <li>- Einsatz und Ersatz durch effizientere Maschinen / Öfen</li> <li>- Einsatz von LED-Lampen und Erneuerung Gabelstapler</li> <li>- Einsatz neuer Transformatoren, um Energie zu sparen</li> <li>- Vermeidung von Phosphaten, die energieintensiv sind</li> <li>- Durch den Einsatz von LEDs und anderen Verbesserungen wurden <b>79 MWh im Jahr 2020</b> eingespart iVz Vorjahr.</li> </ul>
GNOTEC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Umweltfreundliche, energieeffiziente Gabelstapler</li> <li>- Energieeffiziente Beleuchtung</li> <li>- Durch Verbesserungen wurden <b>479 MWh im Jahr 2020</b> eingespart iVz Vorjahr.</li> </ul>
POWERTRAIN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emissionskontrolle</li> <li>- Reduktion von Abfall (zB mittels Druckluft)</li> <li>- Energieeffiziente Beleuchtung</li> <li>- Optimierung von Hydrauliksystemen</li> <li>- Optimierung der Heizungssteuerung</li> <li>- Optimierung von indirekten Heizsystemen</li> <li>- Gebäudesanierung</li> <li>- Mittels der Energievermeidungsprogramme wurden im Vergleich zum Vorjahr <b>89 MWh</b> eingespart.</li> <li>- <b>Neu in 2020:</b> Abschaltung ungenutzter Verbraucher bei Stilllegung der Produktion. Im Vergleich zum Vorjahr wurden durch diese Maßnahme <b>263 MWh</b> eingespart.</li> </ul>



HANDEL	Die Division Handel verfolgt ein umfangreiche Energievermeidungsprogramm 2020, das den EU-Richtlinien entspricht. Folgende Aktivitäten umfasst der Aktionsplan:
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ersatz alter Lampen durch LED-Technologie</li> <li>- Erneuerung von Isolierungen für Gebäude zur Einsparung von Heizkosten</li> <li>- Installation von Photovoltaiksystemen</li> <li>- Erneuerung der elektrischen Systeme, zB mittels Bewegungsmeldern</li> <li>- Reduktion von energieintensiven Geräten wie zB Drucker, Kühlschränke, etc.</li> <li>- Fuhrparkmodernisierungen (LKWs und PKWs)</li> <li>- <b>Im Jahr 2020 wurden einige Projekte realisiert, nähere Informationen sind dem Kapitel Klimawandel zu entnehmen.</b></li> </ul>
HOLDING	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einsatz energieeffizienter Beleuchtung</li> <li>- Senkung des Energiebedarfs durch Bewegungsmeldern</li> <li>- Senkung des Heizbedarfs durch Thermostaten</li> </ul>

### (3) WASSERVERBRAUCH

#### MANAGEMENTANSATZ

In der Division Automotive wird vor allem für den Produktionsprozess (Kühlung) Wasser gebraucht. Durch Wiederverwendung des gesammelten Wassers sowie durch Modernisierungen wird versucht den Wasserverbrauch zu reduzieren. Weiterführende Informationen sind den nachfolgenden Themen und Zielen zu entnehmen:

#### THEMEN

##### DIVISION AUTOMOTIVE - GNOTEC

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Reduktion des Wasserverbrauchs	Reduktion des Verbrauchs, soweit wie möglich. Gesamter Verbrauch in der Produktion wird recycelt.	Recycling von Wasser in den Schweißzellen	Produktion	Kontinuierlich	

##### DIVISION AUTOMOTIVE - AIRTANKS

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Reduktion des Wasserverbrauchs	Verwendung von Prozesswasser (Drucktest) für die Phosphatierungsanlage in der Zone I	Installation der neuen Anlage	Produktion	2021	In Bearbeitung

##### DIVISION AUTOMOTIVE - POWERTRAIN

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Reduktion des Wasserverbrauchs	Reduktion des Wasserverbrauchs um 5 % verglichen mit dem Vorjahr	Abschaltung von Wasserrohren (Kühlwasser) außerhalb der Produktionszeiten	Produktion	2021	20%

#### VORJAHR (ZIEL IM JAHR 2020 ADAPTIERT)

Reduktion des Wasserverbrauchs	Reduktion des Wasserverbrauchs um 3 % verglichen mit dem Vorjahr	Modernisierung der Kühl-/ und Sanitärsysteme	Prozessentwicklung	2020	40%
--------------------------------	--	--	--------------------	------	-----

BEREICH	WASSERVERBRAUCH (IN M³) 2020	WASSERVERBRAUCH (IN M³) 2019
AIRTANKS	20.015	45.209
GNOTEC	5.566	6.473

POWERTRAIN *	229.800	279.860
HANDEL	37.188	34.268
HOLDING	393	415
<b>GESAMT</b>	<b>292.962</b>	<b>366.225</b>

\* Aufgrund von Kühltürmen, um die Schmiedelinien zu bedienen ist der Wasserverbrauch im Vergleich zu den anderen Bereichen höher.

Info: Die Basis für den Wasserbrauch erfolgt aus Abrechnungen der Wasserversorger.

Aufgrund der Änderung im Kammerphosphatierungsprozess in Airtanks konnte der Wasserverbrauch im Vergleich zum Vorjahr halbiert werden! Dies ist ein deutlicher Erfolg für Frauenthals Strategie; stets Verbesserungen in Nachhaltigkeitsthemen durchzuführen.

## (4) CO2 EMISSIONEN

### MANAGEMENTANSATZ

Durch verschiedenste Maßnahmen wird versucht die CO2 Emissionen zu reduzieren. Hauptsächlich stammen die Emissionen aus dem Strom-, Kraftstoff- und Heizverbrauch. Weiterführende Informationen sind den nachfolgenden Themen und Zielen zu entnehmen.

### THEMEN

#### DIVISION AUTOMOTIVE - AIRTANKS

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Austausch von gasbetriebenen zu elektrobetriebenen Gabelstaplern in FHU	Reduktion der Emissionen und Verlängerung der Betriebsdauer	Modernisierung des Fuhrparks	Einkaufs- abteilung	2019	100%
Einsatz CO2 neutraler Energie in Airtanks	CO2 Emissionen reduzieren	Einsatz CO2 neutraler Energie	Einkauf	2021- 23	-
<b>VORJAHR (ZIEL IM JAHR 2020 ADAPTIERT)</b>					
Austausch von gasbetriebenen zu elektrobetriebenen Gabelstaplern in FHU	Reduktion der Emissionen und Verlängerung der Betriebsdauer	Modernisierung des Fuhrparks	Einkaufs- abteilung	2019	80%
NEU: Einsatz CO2 neutraler Energie in Airtanks	CO2 Emissionen reduzieren	Einsatz CO2 neutraler Energie	Einkauf	2021- 23	-

#### DIVISION AUTOMOTIVE - GNOTEC

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Reduktion Stromverbrauch / CO2	Reduktion der Emissionen / Stromverbrauch	Beheizung des Materialzeltes mit der Abwärme der Pressmaschinen.	Werksleiter	-	Projektstatus
Reduktion Stromverbrauch / CO2	Reduktion der Emissionen / Stromverbrauch	Beginn Installierung Solar Panels am Dach	Werksleiter	-	Projektstatus
<b>VORJAHR (ZIEL IM JAHR 2019 ERREICHT)</b>					
Firmenautos	Reduktion der Emissionen von Firmenautos	Änderung der Richtlinien für Firmenautos	CEO	2019	100%
Umweltgerechter Einsatz von Gabelstaplern	Reduktion der Emissionen	Einsatz von Biodiesel anstatt herkömmlichen	Werksleiter	2018	100%

## DIVISION AUTOMOTIVE - POWERTRAIN

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
CO2 Einsparung in der Produktion	Reduktion der Emissionen des Heizens	Abschaltung der Heizung für Produktionsanlagen außerhalb Produktionszeiten	Produktion	2021	95%
Effiziente Nutzung der Gabelstapler	Reduktion der Emissionen um 3 %	Erneuerungen der Gabelstapler, effizientere Nutzung	Prozessentwicklung	2020	100%
VORJAHR (ZIEL IM JAHR 2020 ADAPTIERT)					
Effiziente Nutzung der Gabelstapler	Reduktion der Emissionen um 3 %	Erneuerungen der Gabelstapler, effizientere Nutzung	Prozessentwicklung	2020	95%



## CO<sub>2</sub> EMISSIONEN

Info: Die CO<sub>2</sub> Emissionen wurden auf Basis des Energieverbrauchs ermittelt.

BEREICH	CO <sub>2</sub> (IN TO) 2020	CO <sub>2</sub> (IN TO) 2019
AIRTANKS	4.140	5.975
GNOTEC *	1.105	747
POWERTRAIN	11.882	18.479
HANDEL	9.207	9.791
HOLDING	33	139
<b>GESAMT</b>	<b>26.367</b>	<b>35.131</b>

\* Aufgrund einer verbesserten Berechnung haben sich die CO<sub>2</sub> Emissionen im Vergleich zum Vorjahr erhöht.

Die CO<sub>2</sub> Emissionen haben sich aufgrund des Volumenabbaus in fast allen Bereichen reduziert.

## CO<sub>2</sub> INTENSITÄT

2020		
BEREICH	CO <sub>2</sub> EMISSIONEN / PRODUZIERTE MENGE	CO <sub>2</sub> EMISSIONEN / VERKAUFTE MENGE
AIRTANKS	2,54 kg pro Einheit	2,58 kg pro Einheit
GNOTEC *	0,0035 kg pro Einheit	0,0035 kg pro Einheit
POWERTRAIN **	0,476 t per t Menge	0,486 t per t Menge

\* Aufgrund des überwiegenden Einsatzes von CO<sub>2</sub>-neutralen Stromquellen sind die CO<sub>2</sub> Emissionen im Vergleich gering.

\*\* Aufgrund der Gewichtsunterschiede der Fertigteile (300gr bis > 10 kg) ist eine Angabe pro Einheit nicht zielführend.

2019		
BEREICH	CO <sub>2</sub> EMISSIONEN / PRODUZIERTE MENGE	CO <sub>2</sub> EMISSIONEN / VERKAUFTE MENGE
AIRTANKS	2,4 kg pro Einheit	2,32 kg pro Einheit
GNOTEC *	0,0032 kg pro Einheit	0,0032 kg pro Einheit
POWERTRAIN **	501 CO <sub>2</sub> /kg	500 CO <sub>2</sub> /kg

\* Aufgrund des überwiegenden Einsatzes von CO<sub>2</sub>-neutralen Stromquellen sind die CO<sub>2</sub> Emissionen im Vergleich gering.

\*\* Aufgrund der Gewichtsunterschiede der Fertigteile (300gr bis > 10 kg) ist eine Angabe pro Einheit nicht zielführend.

Durch das geringere Volumen im Jahr 2020 hat sich die Kennzahl CO<sub>2</sub> Emissionen pro Stück geringfügig verschlechtert.



## (5) BIODIVERSITÄT / AUSWIRKUNGEN AUF DEN KLIMAWANDEL & AUF DIE UMWELT

### THEMENBEREICH DER WESENTLICHKEITSANALYSE

- Umweltschutz

### MANAGEMENTANSATZ

Aufgrund der Geschäftstätigkeit ist die Auswirkung auf die Umwelt gering, da sich die Produktionsanlagen, beziehungsweise Filialen der Division Handel im Stadtgebiet befinden. Durch die bereits erwähnten Maßnahmen im Nachhaltigkeitsbericht wird versucht den Impact auf die Umwelt und auf den Klimawandel zu reduzieren. Nachfolgend finden Sie einen Überblick auf den Einfluss von Frauenthal auf die Umwelt sowie Maßnahmen und Ziele, die daraus abgeleitet werden:

### BEREICH

AIRTANKS	<p>Die zwei Unternehmen FEL und FHU befinden sich jeweils im Stadtgebiet, wodurch ein geringer Einfluss auf die Biodiversität und Umwelt gegeben ist. Airtanks hat einen schmäleren CO2 Footprint als die Konkurrenz.</p> <p>Folgende Projekte werden durchgeführt, um den Einfluss auf den Klimawandel zu reduzieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Photovoltaikkonzept.</li> <li>- Wiederverwendung des Prozesswasserdrucktests bei der Phosphatierung (Abwasserreduzierung).</li> <li>- Overspray-Pulverbeschichtung wiederverwenden.</li> <li>- Umwelt- und Abfallwirtschaft ISO 14001.</li> <li>- Energiemanagement ISO 50001.</li> <li>- Konfliktmineralpolizei und REACH – Compliance.</li> <li>- Verbesserung des CO2-Fußabdrucks (Kriterien für die Beschaffung von Strom, min. 32% erneuerbar, max. 400 g CO2 / kWh).</li> <li>- Energieeffiziente Gebäudesanierung (großflächige Wartungsfenster).</li> </ul>
GNOTEC	<p>Der Managementansatz beruht auf einer umweltfreundlichen Infrastrukturerweiterung. Alle Liegenschaften sind an Orten angesiedelt mit einer geringen Umweltauswirkung.</p>
POWERTRAIN	<p>Plettenberg verfügt über eine umweltfreundliche Infrastruktur, welche durch verschiedenste Maßnahmen stetig ausgebaut und weiterentwickelt wird. Da der Produktionsprozess energieintensiv ist sind hier erhöhte CO2 Emissionen zu verzeichnen. Mittels verschiedener Projekte wird jedoch versucht die CO2 Emission zu reduzieren. Hierbei gibt es folgende Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Physisch operative Aspekte:</b> Kontrollierter Einsatz und Rückführung von öffentlichen Wasserquellen (Sperrwasser) zur Kühlung von Produktionsanlagen</li> <li>- <b>Regulatorische Aspekte:</b> CO2-bewusster Einkauf und Handhabung von Rohstoffen und Energieversorgung.</li> <li>- <b>Marktorientierte Aspekte:</b> Fokussierung auf Emissionsgrenzwerte mit dem Ziel einer CO2 neutralen Produktherstellung.</li> </ul>
HANDEL	<p>Die Liegenschaften der Handelsdivision sind in Städten angesiedelt und haben somit eine geringe Auswirkung auf die Umwelt. Die größte Auswirkung auf die Umwelt bzw. auf den Klimawandel besteht durch die LKW-Flotte, welche jedoch regelmäßig klimafreundlich erneuert wird, um den Schadstoffverbrauch zu reduzieren.</p> <p>Folgende Maßnahmen / Objekte wurden 2020 realisiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5 Objekte auf LED-Beleuchtung umgestellt</li> <li>- 2 Objekte auf Heizungsart Fernwärme umgestellt</li> <li>- 23 neue LKWs inkl. Abbiegeassistent für Städteverkehr</li> <li>- 3 Objekte saniert Fassade/Dach/Fenster</li> <li>- 2 neue PV Anlagen</li> </ul>
HOLDING	<p>Durch diverse Maßnahmen wie zB Recycling, Senkungen des Energieverbrauchs wird versucht den Einfluss auf die Natur zu verringern. Im Innenhof des Gebäudes sind Pflanzen angebaut.</p>



Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter

## MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

### MANAGEMENTANSATZ

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Führungskräfte der **Frauenthal-Gruppe** sind der zentrale Erfolgsfaktor, um künftiges Wachstum zu ermöglichen und die Weiterentwicklung des Unternehmens zu gewährleisten. Die Personalentwicklung nimmt in diesem Zusammenhang einen entscheidenden Stellenwert ein. Es ist ein strategisch wichtiges Ziel, ein attraktiver Arbeitgeber sowohl für externe Bewerber als auch für interne Mitarbeiter im Unternehmen zu sein. Qualifizierte Führungskräfte sind ein wesentlicher Engpassfaktor für das Unternehmenswachstum. Frauenthal ist sich der aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt bewusst, die aufgrund der demographischen Situation zu einer signifikanten Verknappung qualifizierter Arbeitskräfte führen. Da sich diese Situation in Zukunft weiter verschärfen wird, werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit hohem Leadership-Potenzial und überdurchschnittlichem Leistungsbewusstsein bei Frauenthal im Rahmen eines gruppenweiten Talentemanagements frühzeitig und systematisch identifiziert, gezielt gefördert und dadurch an das Unternehmen gebunden. Zur Potenzialerkennung setzt das Unternehmen gruppenweit ein bewährtes diagnostisches Instrument ein. Der Schwerpunkt der Personalstrategie ist es, Managementpositionen mit geeigneten internen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu besetzen. Dabei ist es ein besonderes Anliegen, die Entwicklungsziele und -möglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Übereinstimmung mit den jeweiligen unternehmerischen Anforderungen zu bringen. Unter diesem Gesichtspunkt wurden die ursprünglich auf Holdingebene angesiedelten gruppenweiten Entwicklungsprogramme **„Frauenthal High Potential Program“** und **„Frauenthal Leadership and Learning Program“** in den Divisionen Frauenthal Handel und Frauenthal Automotive verankert. Neben der gezielten Entwicklung von Führungskräften ist vor allem für Frauenthal Automotive die Beschaffung, Entwicklung und Bindung von

Mitarbeitern auf „shopfloor“-Ebene von immer größerer Bedeutung. Aufgrund der typischen Standorte der Produktionsbetriebe mit einem eher kleinen Einzugsbereich besteht aufgrund der guten Auslastung der Produktion teilweise ein gravierender Engpass an qualifizierten Mitarbeitern in der Produktion, insbesondere bei Fachkräften. Die Maßnahmen zur Sicherung der erforderlichen Personalressourcen können nur vor Ort umgesetzt werden. Dabei spielt die lokale Stellung der Betriebe als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb zu anderen lokalen Industriebetrieben eine zentrale Rolle. Eine Unterstützung dieser Aktivitäten seitens der Holding ist kaum möglich. Darüber hinaus wird es für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit von großer Bedeutung sein, ob ein Unternehmen Arbeitsplätze und Entwicklungsmöglichkeiten anbieten kann, die den Bedürfnissen und Möglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechen. Der individuellen Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Die Frauenthal-Gruppe achtet dabei stets auf einen hohen Anteil an Mitarbeiterinnen, die bei gleichwertiger Qualifikation bei Neubesetzungen bevorzugt werden. Eine personalpolitische Zielsetzung ist unter anderem die Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In der Division Handel wurden unter dem Titel **„myFamily“** Modelle entwickelt, die flexible Teilzeitangebote, langfristige Karriereplanung unter Berücksichtigung von Familienpausen, Unterstützung bei der Kinderbetreuung sowie die Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in schwierigen privaten Situationen umfassen. Die Erfahrungen mit diesem Angebot sind positiv und ermutigen zum weiteren Ausbau des Programms. Sofern Arbeitnehmer und Angestellten einem Kollektivvertrag, beziehungsweise einem Tarifvertrag unterliegen werden diese in vollem Rahmen beachtet. Nachfolgend die wichtigsten Personalthemen.

### THEMEN

#### DIVISION AUTOMOTIVE - AIRTANKS

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Mitarbeiteranstellung	Einstellung von eigenem Personal anstelle von Leasingpersonal.	Nutzung von verschiedenen Kanälen, welche Messeauftritte beinhaltet. Mehr Leute in den Rekrutierungsprozess einbinden.	HR	Kontinuierlich	
Verringerung der Fluktuation	Geeignete Kandidaten finden	Reduktion der physischen Arbeitsbelastung	HR, Produktion	Kontinuierlich	

## DIVISION AUTOMOTIVE - POWERTRAIN

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Gesundheitsmanagement	Krankenstandsrate unter 7 % halten	Organisation von Gesundheitstrainings, Förderung gesunder Ernährung, Gesundheitsprämie für Industriearbeiter, Eröffnung eines Fitnessraums; Gründungsgesundheitskomitee	HR	2021	70%
VORJAHR (ZIEL IM JAHR 2020 ADAPTIERT)					
Gesundheitsmanagement	Krankenstandsrate unter 7 % halten	Organisation von Gesundheitstrainings, Förderung gesunder Ernährung, Gesundheitsprämie für Industriearbeiter, Eröffnung eines Fitnessraums; Gründungsgesundheitskomitee	HR	2020	50%

## DIVISION AUTOMOTIVE - GNOTEC

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Leadership & Kultur	Führung definieren: Erwartungen, Verantwortlichkeiten, gewünschtes Verhalten, Anforderungsprofil, Schulungen	Gnotec Leadership Handbuch erstellen, Workshops durchführen. Kontakt mit Management aller Länder	HR	2021	In Bearbeitung
Neueinstellungen und Verbesserung Know-how	Neueinstellungen besser koordinieren und Verbesserung des Know-hows der Mitarbeiter	Einrichtung einer Lernplattform, Strukturen einrichten sowie eine einheitliche Mitarbeiterdatenbank etablieren.	HR	2021	In Bearbeitung

## DIVISION HANDEL

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Maßnahmen aus der Mitarbeiterbefragung 2020	Schwerpunkthemen; Gesundheit, Unternehmenswerte, Führung/Entwicklung	Online-Fitness-Programm, Schulungen, Projekt "neue Unternehmensphilosophie"	HR	In Umsetzung	30%
Einführung eines neuen digitalen "Learning Management System (LMS)"	Aufbau einer Kompetenz- und Ausbildungenatenbank, Administration aller Schulungen, Oberfläche für E-Learning	Technischer Rollout, Information, Userschulungen, Live-Schaltung	HR	2021	50%
Offensive "Fachkräfteentwicklung"	5 Fokusprogramme für unterschiedliche interne Zielgruppen	Gestaffelte Umsetzung, "blended learning" (Präsenztrainings, Online-Trainings, e-Learning)	HR	2021	30%
VORJAHR (ZIELE IM JAHR 2020 ERREICHT)					
Zentralisierung von Shared Service Dienstleistungen	Verbesserung und Optimierungen der Dienstleistungen	Workshops, Meetings, New Leadership, Abteilungsübergreifende Projekte	HR und Management	2020	100%
Neues Vergütungssystem für Außendienstmitarbeiter	Harmonisierung verschiedener (gewachsener) Regelungen zwischen SHT und ÖAG auf der Grundlage des neuen gemeinsamen Preissystems.	Design, Berechnung, rechtliche Prüfung, internes Marketing, Einführung.	HR	2020	100%



## (1) BESCHÄFTIGUNG

## MITARBEITERANZAHL (STICHTAG)

2020			
LAND	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
ÖSTERREICH	1.199	335	1.534
DEUTSCHLAND	709	77	786
CHINA	69	66	135
USA	5	4	9
SCHWEDEN	287	109	396
SLOWAKEI	130	82	212
TSCHECHIEN	187	36	223
<b>GESAMT</b>	<b>2.586 (78,5%)</b>	<b>709 (21,5%)</b>	<b>3.295</b>

2019			
LAND	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
ÖSTERREICH	1.134	312	1.446
DEUTSCHLAND	793	89	882
CHINA	68	72	140
USA	2	3	5
SCHWEDEN	281	105	386
SLOWAKEI	134	96	230
TSCHECHIEN	211	51	262
<b>GESAMT</b>	<b>2.623 (78,3%)</b>	<b>728 (21,7%)</b>	<b>3.351</b>

Aufgrund des Volumensrückganges in Teilbereichen hat sich die Mitarbeiteranzahl reduziert.

## MITARBEITERZAHL NACH ALTERSGRUPPEN

2020							
LAND	MÄNNLICH	WEIBLICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
	UNTER 30		30 - 50		ÜBER 50		
ÖSTERREICH	220	113	639	150	340	72	1.534
DEUTSCHLAND	98	10	379	38	232	29	786
CHINA	18	15	51	51	0	0	135
USA	3	0	1	2	1	2	9
SCHWEDEN	81	24	135	57	71	28	396
SLOWAKEI	32	6	75	51	23	25	212
TSCHECHIEN	40	1	90	19	57	16	223
<b>GESAMT</b>	<b>492</b>	<b>169</b>	<b>1.370</b>	<b>368</b>	<b>724</b>	<b>172</b>	<b>3.295</b>
<b>ANTEIL IN %</b>	<b>14,9%</b>	<b>5,1%</b>	<b>41,6%</b>	<b>11,2%</b>	<b>22,0%</b>	<b>5,2%</b>	

2019							
LAND	MÄNNLICH	WEIBLICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
	UNTER 30		30 - 50		ÜBER 50		
ÖSTERREICH	226	96	585	144	323	72	1.446
DEUTSCHLAND	127	14	417	41	249	34	882
CHINA	25	31	43	41	0	0	140
USA	0	2	2	1	0	0	5
SCHWEDEN	75	24	136	50	70	31	386
SLOWAKEI	38	10	75	62	21	24	230
TSCHECHIEN	45	6	107	22	59	23	262
<b>GESAMT</b>	<b>536</b> <b>(16,0%)</b>	<b>183</b> <b>(5,5%)</b>	<b>1.365</b> <b>(40,7%)</b>	<b>361</b> <b>(10,8%)</b>	<b>722</b> <b>(21,5%)</b>	<b>184</b> <b>(5,5 %)</b>	<b>3.351</b>

Die Altersstruktur hat sich im Verbleich zum Vorjahr marginal geändert.

## TEILZEIT / VOLLZEIT

2020							
LAND	MÄNNLICH	WEIBLICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT		GESAMT
	VOLLZEIT		TEILZEIT		VOLLZEIT	TEILZEIT	
ÖSTERREICH	1.147	195	52	140	1.342	192	1.534
DEUTSCHLAND	707	62	2	15	769	17	786
CHINA	69	66	0	0	135	0	135
USA	5	4	0	0	9	0	9
SCHWEDEN	286	104	1	5	390	6	396
SLOWAKEI	130	82	0	0	212	0	212
TSCHECHIEN	187	36	0	0	223	0	223
<b>GESAMT</b>	<b>2.531</b>	<b>549</b>	<b>55</b>	<b>160</b>	<b>3.080</b>	<b>215</b>	<b>3.295</b>
<b>ANTEIL IN %</b>	<b>76,8%</b>	<b>16,7%</b>	<b>1,7%</b>	<b>4,9%</b>	<b>93,5%</b>	<b>6,5%</b>	

2019							
LAND	MÄNNLICH	WEIBLICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT		GESAMT
	VOLLZEIT		TEILZEIT		VOLLZEIT	TEILZEIT	
ÖSTERREICH	1.110	233	24	79	1.343	103	1.446
DEUTSCHLAND	792	73	1	16	865	17	882
CHINA	68	72	0	0	140	0	140
USA	2	3	0	0	5	0	5
SCHWEDEN	277	101	4	4	378	8	386
SLOWAKEI	133	94	1	2	227	3	230
TSCHECHIEN	211	51	0	0	262	0	262
<b>GESAMT</b>	<b>2.593</b> <b>(77,4%)</b>	<b>627</b> <b>(18,7%)</b>	<b>30</b> <b>(0,9%)</b>	<b>101</b> <b>(3,0%)</b>	<b>3.220</b> <b>(96,1%)</b>	<b>131</b> <b>(3,9%)</b>	<b>3.351</b>

Die Teilzeit Quote ist von 3,9 % im Vorjahr auf 6,5 % gestiegen und ist auf die Division Handel zurückzuführen.

**LEIHARBEITER**

2020							
LAND	MÄNNLICH	WEIBLICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT		GESAMT
	FIX ANGESTELLT		LEIHARBEITER		FIX ANGE- STELLT	LEIHARBEITER	
ÖSTERREICH	1.194	335	5	0	1.529	5	1.534
DEUTSCHLAND	691	74	18	3	765	21	786
CHINA	47	38	22	28	85	50	135
USA	5	4	0	0	9	0	9
SCHWEDEN	267	100	20	9	367	29	396
SLOWAKEI	95	67	35	15	162	50	212
TSCHECHIEN	122	36	65	0	158	65	223
<b>GESAMT</b>	<b>2.421</b>	<b>654</b>	<b>165</b>	<b>55</b>	<b>3.075</b>	<b>220</b>	<b>3.295</b>
<i>ANTEIL IN %</i>	<i>73,5%</i>	<i>19,8%</i>	<i>5,0%</i>	<i>1,7%</i>	<i>93,3%</i>	<i>6,7%</i>	
2019							
LAND	MÄNNLICH	WEIBLICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT		GESAMT
	FIX ANGESTELLT		LEIHARBEITER		FIX ANGE- STELLT	LEIHARBEITER	
ÖSTERREICH	1.097	309	37	3	1.406	40	1.446
DEUTSCHLAND	782	87	11	2	869	13	882
CHINA	50	44	18	28	94	46	140
USA	2	3	0	0	5	0	5
SCHWEDEN	242	90	39	15	332	54	386
SLOWAKEI	98	80	36	16	178	52	230
TSCHECHIEN	172	51	39	0	223	39	262
<b>GESAMT</b>	<b>2.443</b> <b>(72,9%)</b>	<b>664</b> <b>(19,8%)</b>	<b>180</b> <b>(5,4%)</b>	<b>64</b> <b>(1,9%)</b>	<b>3.107</b> <b>(92,7%)</b>	<b>244</b> <b>(7,3%)</b>	<b>3.351</b>

Insgesamt ist der Prozentsatz der Leiharbeiter zurückgegangen, was auf die Division Handel zurückzuführen ist. In der Division Automotive ersetzen vor allem Leiharbeiter krankheitsbedingte Ausfälle (durch COVID-19) und sind wesentlich für die Aufrechterhaltung der Produktion in den Werken.

**NEUEINSTELLUNGEN**

2020							
LAND	MÄNNLICH	WEIBLICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
	UNTER 30		30 - 50		ÜBER 50		
ÖSTERREICH	72	58	91	19	22	5	267
DEUTSCHLAND	4	2	6	0	0	0	12
CHINA	0	1	9	11	0	0	21
USA	2	0	2	0	1	2	7
SCHWEDEN	22	12	18	6	9	2	69
SLOWAKEI	5	6	23	4	2	2	42
TSCHECHIEN	2	0	6	2	1	0	11
<b>GESAMT</b>	<b>107</b>	<b>79</b>	<b>155</b>	<b>42</b>	<b>35</b>	<b>11</b>	<b>429</b>

<b>ANTEIL IN %</b>	<b>24,9%</b>	<b>18,4%</b>	<b>36,1%</b>	<b>9,8%</b>	<b>8,2%</b>	<b>2,6%</b>	
<b>2019</b>							
<b>LAND</b>	<b>MÄNNLICH</b>	<b>WEIBLICH</b>	<b>MÄNNLICH</b>	<b>WEIBLICH</b>	<b>MÄNNLICH</b>	<b>WEIBLICH</b>	<b>GESAMT</b>
	<b>UNTER 30</b>		<b>30 - 50</b>		<b>ÜBER 50</b>		
ÖSTERREICH	56	19	71	17	12	5	180
DEUTSCHLAND	32	1	48	6	8	0	95
CHINA	8	6	10	7	0	0	31
USA	0	2	2	1	0	0	5
SCHWEDEN	22	2	22	9	4	4	63
SLOWAKEI	8	2	10	3	0	0	23
TSCHECHIEN	22	6	26	5	8	0	67
<b>GESAMT</b>	<b>148</b> <b>(31,9%)</b>	<b>38</b> <b>(8,2%)</b>	<b>189</b> <b>(40,7%)</b>	<b>48</b> <b>(10,3%)</b>	<b>32</b> <b>(6,9%)</b>	<b>9</b> <b>(1,9%)</b>	<b>464</b>

Es wurden die Personalabgänge durch die Neueinstellungen kompensiert. Aufgrund von zum Teil Produktionsvolumensrückgängen gab es weniger Neueinstellungen im Vergleich zum Vorjahr.

## FLUKTUATION

<b>2020</b>							
<b>LAND</b>	<b>MÄNNLICH</b>	<b>WEIBLICH</b>	<b>MÄNNLICH</b>	<b>WEIBLICH</b>	<b>MÄNNLICH</b>	<b>WEIBLICH</b>	<b>GESAMT</b>
	<b>UNTER 30</b>		<b>30 - 50</b>		<b>ÜBER 50</b>		
ÖSTERREICH	19%	21%	10%	14%	6%	8%	12%
DEUTSCHLAND	17%	19%	9%	10%	10%	3%	11%
CHINA	8%	13%	13%	21%	0%	0%	15%
USA	0%	0%	50%	0%	0%	0%	25%
SCHWEDEN	28%	36%	11%	5%	13%	6%	16%
SLOWAKEI	16%	19%	28%	26%	13%	12%	22%
TSCHECHIEN	26%	17%	17%	4%	27%	4%	18%
<b>GESAMT</b>	<b>20%</b>	<b>21%</b>	<b>12%</b>	<b>15%</b>	<b>10%</b>	<b>7%</b>	<b>14%</b>
<b>2019</b>							
<b>LAND</b>	<b>MÄNNLICH</b>	<b>WEIBLICH</b>	<b>MÄNNLICH</b>	<b>WEIBLICH</b>	<b>MÄNNLICH</b>	<b>WEIBLICH</b>	<b>GESAMT</b>
	<b>UNTER 30</b>		<b>30 - 50</b>		<b>ÜBER 50</b>		
ÖSTERREICH	13%	10%	10%	13%	5%	4%	10%
DEUTSCHLAND	20%	18%	15%	2%	9%	9%	14%
CHINA	14%	11%	17%	19%	0%	0%	16%
USA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
SCHWEDEN	19%	43%	5%	3%	4%	19%	10%
SLOWAKEI	9%	8%	13%	3%	0%	0%	8%
TSCHECHIEN	28%	33%	25%	17%	23%	9%	24%
<b>GESAMT</b>	<b>17%</b>	<b>14%</b>	<b>13%</b>	<b>10%</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>	<b>12%</b>

Die Fluktuationsrate wird seit dem Jahr 2019 gemäß GRI nach Ländern aufgeteilt. Die konzernweite Fluktuationsrate beträgt 14 %. Im bedingten Vergleich mit dem Vorjahr zeigt sich teilweise eine Erhöhung der Fluktuationsrate, zurückzuführen auf die COVID-19-Dynamik.



## MITARBEITERBENEFITS

### BEREICH

AIRTANKS	Monatlicher Bonus, Urlaubs-/Weihnachtsremuneration, Gewinnbeteiligung, Massagegutscheine, Spezielle Boni für Extrazuschüsse.
GNOTEC	Lebensversicherung, Boni, Sporttrainings, Gesundheitsmaßnahmen, betriebliche Altersvorsorge.
POWERTRAIN	35 Stunden/Woche, 30 Urlaubstage, Urlaubs-/Weihnachtsremuneration, Individuelle Boni, Firmenautos, Fitnessbonus, Fahrräder, Fitnessraum, Discounts, Kostenloses Obst und Getränke
HANDEL	Essenszuschuss, „Väterkarenz“ MyFamily Programm, Sabbatical, Bindungsprogramme für Talente, Weihnachtsfeier, Gehaltvorschüsse, Veranstaltungen.
HOLDING	Freier Zugang zur Sport/Fitness- Einrichtung und Kurse im Haus, Obstkorb, Essenszuschuss, jährliche Teamevents, Weihnachtsfeier, Teilnahme am Business Run in Wien.

## UNTERSCHIEDUNG MITARBEITERBENEFITS

### BEREICH

AIRTANKS	Keine Unterscheidung zwischen Voll-/und Teilzeitangestellte.
GNOTEC	Keine Unterscheidung zwischen Voll-/und Teilzeitangestellte.
POWERTRAIN	Keine Unterscheidung zwischen Voll-/und Teilzeitangestellte.
HANDEL	Keine Unterscheidung zwischen Voll-/und Teilzeitangestellte. Für Manager werden Aktienoptionen gewährt.
HOLDING	Keine Unterscheidung bei den Themen Lebens-/Kranken-/Invaliditäts-/Pensionsversicherung, Elternteilzeit und Boni zwischen Voll-/Teilzeitangestellte. Für Manager wurden Zusatzversicherungen abgeschlossen. Aktienoptionen werden für Manager und ausgewählte Mitarbeiter gewährt. (Genehmigung vom AR erforderlich)

## (2) ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

### THEMENBEREICH DER WESENTLICHKEITSANALYSE

- Arbeitnehmerrechte/-schutz

### MANAGEMENTANSATZ

Für Frauenthal ist der Arbeitsschutz ein wichtiges Anliegen. Durch eine Vielzahl an Maßnahmen wird versucht Arbeitsunfälle zu reduzieren und das Wohlbefinden der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu steigern. Nachfolgend findet sich ein Auszug über die Tätigkeiten von Frauenthal betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Die COVID-19-bedingten Schutzmaßnahmen sind dem Kapitel Risikobericht zu entnehmen.

## ARBEITNEHMERVERTRETUNG UND ARBEITSSCHUTZ

### BEREICH

AIRTANKS	Gute Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat hinsichtlich Arbeitnehmerschutz und Gesundheitsthemen. Die Arbeitnehmervertreter werden in Themen wie Unfallstatistik und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen eingebunden.
GNOTEC	Die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden streng nach Gesetz eingehalten und mit der Arbeitnehmervertretung, sowie in Sicherheitsausschüssen koordiniert.
POWERTRAIN	Regelmäßige Überprüfung der Gesundheit der Arbeitnehmer durch einen Arbeitsmediziner. Arbeitnehmervertreter sind in regelmäßigen Meetings betreffend den Arbeitsschutz eingebunden. Dabei werden gemeinsame Ziele definiert und Maßnahmen zur Risikovermeidung gesetzt. Es herrscht eine positive Stimmung zwischen dem Management und Arbeitnehmervertretern.

HANDEL	Zwei externe Sicherheitsbeauftragte sind dafür zuständig, alle gesetzlich geregelten Bereiche zu kontrollieren. Mitarbeiter werden weiters intern zu Sicherheitsbeauftragten (zB Ersthelfern) und anderen Maßnahmen geschult. Einmal jährlich findet ein zentraler Arbeitnehmerschutz Ausschuss statt, an dem auch der BR-Vorsitzende teilnimmt.
HOLDING	Aufgrund der geringen Mitarbeiteranzahl auf Holdingebene sind die Erfordernisse eines Betriebsrates nicht gegeben. Ein Arbeitsmediziner informiert die Mitarbeiter regelmäßig bei Begehungen des Arbeitsplatzes.

## ARBEITSUNFÄLLE

2020					
LAND	VERLETZUNGEN			Ø ABWESENHEITSTAGE *	
	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH
ÖSTERREICH	23	1	24	18	53
DEUTSCHLAND	36	3	39	11	28
CHINA	1	0	1	56	0
USA	0	0	0	0	0
SCHWEDEN	7	1	8	21	22
SLOWAKEI	2	0	2	45	0
TSCHECHIEN	3	2	5	40	33
<b>GESAMT</b>	<b>72</b>	<b>7</b>	<b>79</b>	<b>17</b>	<b>32</b>

\* Die Abwesenheitstage sind unfallbedingt. Die Meldungen erfolgen sofort bei einem Unfall an die zuständige HR-Abteilung.

Es ereigneten sich im Geschäftsjahr 2020 **keine Todesfälle (2019: 0)**. Die Darstellung erfolgt gemäß GRI nach Ländern. Im Konzern stiegen die Unfälle **im Vergleich zum Vorjahr geringfügig um 2**. Positiv hervorzuheben ist, dass sich die Anzahl der durchschnittlichen Abwesenheitstage im Vergleich zum Vorjahr bei weiblichen Mitarbeitern annähernd halbiert hat. Es gibt an allen Standorten detaillierte Prozesse wie bei einem Unfall gesetzeskonform vorzugehen ist. Arbeitsunfälle waren unter anderem, Frakturen, Prellungen, Schnittwunden, Quetschungen, Verletzungen.

2019					
LAND	VERLETZUNGEN			Ø ABWESENHEITSTAGE *	
	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH
ÖSTERREICH	12	2	14	25	26
DEUTSCHLAND	44	1	45	16	14
CHINA	0	0	0	0	0
USA	0	0	0	0	0
SCHWEDEN	5	0	5	2	0
SLOWAKEI	4	2	6	97 **	143 **
TSCHECHIEN	6	1	7	47	13
<b>GESAMT</b>	<b>71</b>	<b>6</b>	<b>77</b>	<b>24</b>	<b>61</b>

\* Die Abwesenheitstage sind unfallbedingt.

\*\*In der Slowakei ereigneten sich im Jahr 2019 schwere Unfälle, mit einer entsprechend langen Genesungszeit. Deshalb sind die durchschnittlichen unfallbezogenen Abwesenheitstage höher als in den anderen Ländern.

## ARBEITSCHUTZMASSNAHMEN FÜR ARBEITNEHMER DIE HOHEN RISIKEN AUSGESETZT SIND

### BEREICH

AIRTANKS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verpflichtendes Tragen von Schutzausrüstungen (Lärmschutz, Atemmasken, Kleidung, Staubschutz und weitere)</li> <li>- Sicherheitsmanagement</li> </ul>
GNOTEC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informationsveranstaltungen</li> <li>- Präzise Instruktionen und Trainings</li> <li>- Arbeitsschutzkomitees</li> </ul>
POWERTRAIN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Genaue Instruktionen und Trainings</li> <li>- Persönliche Schutzausrüstung</li> <li>- Definierter kontinuierlicher Verbesserungsprozess</li> </ul>
HANDEL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sicherheitsbekleidung</li> <li>- Sicherheitsanweisungen (u.a. für schwangere Arbeitnehmer) und weitere Richtlinien</li> <li>- Fahrer: psychologische Unterstützung bei Verkehrsunfällen, die zu menschlichen Opfern führen, intensive Schulungen zum sicheren Fahren und sicherer Lagerung von Lasten / Gütern etc.</li> <li>- Teilzeit nach langer Krankheit</li> </ul>

## GESUNDHEITSFÖRDERUNG

### BEREICH

AIRTANKS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebsarzt (Medizinische Check Ups)</li> <li>- Angebot von Grippeimpfungen</li> <li>- Massagegutscheine</li> </ul>
GNOTEC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sport und Gesundheitsförderung</li> <li>- Medizinische Untersuchungen</li> <li>- Angebot von Massagen</li> </ul>
POWERTRAIN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sport und Gesundheitsförderung (Gesundheitstage)</li> <li>- Medizinische Untersuchungen</li> <li>- Regelmäßige Informationen betreffend Gesundheits- und Sicherheitsaspekten</li> <li>- Risikoeinschätzungen</li> </ul>
HANDEL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impfungen</li> <li>- Gesundheitsschecks (Augenuntersuchung, etc.)</li> <li>- Sportaktionen (Business Run, Wandertag, etc.)</li> </ul>
HOLDING	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obstkorb</li> <li>- Ergonomische Bürostühle</li> <li>- Freier Zugang zur Sport/Fitness- Einrichtung und Kurse im Haus</li> <li>- Teilnahme am Business Run</li> <li>- Arbeitsmediziner</li> </ul>

### (3) AUS- UND WEITERBILDUNG

#### THEMENBEREICH DER WESENTLICHKEITSANALYSE

- Personalentwicklung

#### MANAGEMENTANSATZ

Die Personalentwicklung ist essentiell für den Unternehmenserfolg Frauenthals. Anhand nachfolgender Maßnahmen werden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erfolgreich weiterentwickelt.

#### THEMEN

##### DIVISION AUTOMOTIVE – AIRTANKS

ANGESTELLTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spezielle Trainings gemäß Trainingsplänen</li> <li>- Trainingsmatrix</li> </ul>
ARBEITER	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualifikationskurse für Kräne, Pressen, Schweißen</li> </ul>
MANAGEMENT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Managementtraining nach individuellen Entwicklungsplänen</li> <li>- Potentialanalysen</li> <li>- Handwerksmeisterausbildungen</li> </ul>
LEHRLINGE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Duale Ausbildung</li> <li>- Kommunikationstraining</li> <li>- Business Simulation</li> </ul>

##### DIVISION AUTOMOTIVE – GNOTEC

ANGESTELLTE / ARBEITER / MANAGEMENT	Es werden unterschiedlichste individuelle Trainingsaktivitäten angeboten. Je nach Funktion werden Trainings zur Stärkung von fachlichen und sozialen Kompetenzen angeboten.
-------------------------------------	---

##### DIVISION AUTOMOTIVE – POWERTRAIN

ANGESTELLTE / ARBEITER / MANAGEMENT	Training on the Job (intern und extern) basierend auf 4 Kompetenzen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachliche Kompetenz</li> <li>- Strukturelle Kompetenz</li> <li>- Führungskompetenz</li> <li>- Sozialkompetenz</li> </ul>
LEHRLINGE	Aus- und Weiterbildung nach dem Lehrplan für Auszubildende (Interne & Externe Trainings)
NEU	Training für gewerbliche Führungskräfte

##### DIVISION HANDEL

ANGESTELLTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verkaufsakademie, FTS Academy</li> <li>- Berufsausbildung, Projekt Management und On-the-Job Coaching</li> <li>- SAP / EDV, Produktschulungen in Form von E-Learnings, etc.</li> </ul>
ARBEITER	<ul style="list-style-type: none"> <li>- On the Job - Training, zB Sichere Beladung, Gabelstaplerführerschein, Lean 6Sigma</li> </ul>
MANAGEMENT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leadership-Entwicklungsprogramme: Leadership Workshop, Arbeitsrechtsworkshops, Coaching, Frauenthal Leadership Programm, Teamentwicklung</li> </ul>
LEHRLINGE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Duale Ausbildung (in der Firma und in der Berufsschule), weitere Bildungsprogramme in der Lehrlingsakademie, wie Start-Workshops, Kommunikations- und Konfliktlösungstraining, Team-Workshops, Junior-Firma "BlueBird", Exkursionen / Lernbesuche bei industriellen Partnerunternehmen, IT-Führerschein</li> </ul>
NEU	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bad &amp; Energie Campus (Trainingsakademie für Mitarbeiter von Schauräumen)</li> </ul>

##### HOLDING

ANGESTELLTE / MANAGEMENT	Individuelle Kurse zur Steigerung von fachlichen, sozialen und strukturellen Kompetenzen. Jedes Seminar wird mit dem Vorgesetzten abgestimmt. Es werden spezielle Führungsentwicklungsprogramme für leitende Angestellte und dem Management angeboten.
--------------------------	--



**SCHULUNGSSTUNDEN**

2020							
LAND	MÄNNLICH	WEIBLICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
	ANGESTELLTE		ARBEITER		GESAMT	GESAMT	
ÖSTERREICH	4.647	2.392	114	0	4.761	2.392	7.153
DEUTSCHLAND	844	388	467	60	1.311	448	1.759
CHINA	72	96	88	28	160	124	284
USA	0	0	200	80	200	80	280
SCHWEDEN	805	42	1.050	657	1.855	699	2.554
SLOWAKEI	210	130	260	210	470	340	810
TSCHECHIEN	1.019	261	90	0	1.109	261	1.370
<b>GESAMT</b>	<b>7.597</b>	<b>3.309</b>	<b>2.269</b>	<b>1.035</b>	<b>9.866</b>	<b>4.344</b>	<b>14.210</b>
2019							
LAND	MÄNNLICH	WEIBLICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
	ANGESTELLTE		ARBEITER		GESAMT	GESAMT	
ÖSTERREICH	12.052	4.832	4.204	130	16.256	4.962	21.218
DEUTSCHLAND	1.304	942	3.244	245	4.548	1.187	5.735
CHINA	0	0	24	40	24	40	64
USA	0	0	160	0	160	0	160
SCHWEDEN	316	71	213	115	529	186	715
SLOWAKEI	140	180	290	160	430	340	770
TSCHECHIEN	1.243	304	200	0	1.443	304	1.747
<b>GESAMT</b>	<b>15.055</b>	<b>6.329</b>	<b>8.335</b>	<b>690</b>	<b>23.390</b>	<b>7.019</b>	<b>30.409</b>

Der Frauenthal-Gruppe ist Aus- und Weiterbildung ein Anliegen, somit wird gemäß der Wesentlichkeit viel in dieses Thema investiert. Seit dem Jahr 2019 werden die Schulungsstunden pro Land berichtet. COVID-19-bedingt halbierte sich die Anzahl der Schulungsstunden im Jahr 2020. Dennoch ist es positiv hervorzuheben, dass trotz der COVID-19-Umstände weiterhin in Aus- und Weiterbildung investiert wurde.

**MITARBEITERREVIEWS**

BEREICH	
AIRTANKS	Jährliche Leistungs- und Zielvereinbarungsgespräche bei den Angestellten und Arbeitern. Bei den Auszubildenden erfolgt eine Bewertung am Ende der Lehrzeit.
GNOTEC	Jährliche Leistungs- und Zielvereinbarungsgespräche bei den Angestellten und Arbeitern.
POWERTRAIN	Jährliche Leistungs- und Zielvereinbarungsgespräche bei den Angestellten und Arbeitern. Bei den Auszubildenden erfolgt eine allgemeine Beurteilung nach jeder Abteilungsstation sowie zum Abschluss der Ausbildung.
HANDEL	Jährliche Leistungs- und Zielvereinbarungsgespräche bei den Angestellten und Arbeitern („Light Version“). Bei den Auszubildenden finden regelmäßige Feedbackmeetings nach jeder Jobrotation statt.
HOLDING	Jährliche Leistungs- und Zielvereinbarungsgespräche bei den Angestellten. Dabei werden u.a. Wünsche betreffend Weiterbildungsmaßnahmen besprochen.



Diversitätskonzept  
Menschenrechte  
Gesellschaft



# DIVERSITÄTSKONZEPT

## MANAGEMENTANSATZ

Als nachhaltig wirtschaftender Konzern nimmt sich Frauenthal gesellschaftsrelevanter Themen wie der Chancengleichheit am Arbeitsplatz an. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden gleich, ohne Ansehen von Geschlecht, Alter, Religion, Kultur, Hautfarbe, gesellschaftlicher Herkunft, sexueller Orientierung oder Nationalität behandelt.

Die Erhöhung des Anteils von Frauen in der Besetzung der Gremien sowohl im Aufsichtsrat, Vorstand und der Geschäftsführung von Tochtergesellschaften wird durch gezielte Suche nach geeigneten Kandidatinnen bei der Neubesetzung der entsprechenden Positionen angestrebt.

## DIVERSITÄT IN KONTROLLORGANEN

Zum Berichtszeitpunkt wird von den insgesamt acht Aufsichtsratspositionen eine Position von einer Frau besetzt. Frau Dipl. Betriebswirtin Claudia Beermann ist seit 19. Juni 2019 Aufsichtsratsmitglied. Von den insgesamt fünf Vorstandspositionen (drei in der Frauenthal Holding AG, zwei in der Frauenthal Service AG) übt Frau Mag. Erika Hochrieser zwei Vorstandsmandate (Frauenthal Holding AG und Frauenthal Service AG) aus. Frau Christina Neumayer, MA ist Finanzleiterin der Frauenthal Automotive und per 1. April 2021 übernahm sie zusätzlich die Finanzleitung in der Gnotec Gruppe. Frau Alexandra Riegler-Haag, MSc übernahm per 1. Jänner 2021 die Finanzleitung der Division Frauenthal Handel. Frau Christina Nielsson ist Geschäftsführerin des Produktionsstandortes von Gnotec Schweden AB und berichtet an den CEO der Gnotec Gruppe Jörgen Oldenstedt. An unserem chinesischen Standort Gnotec Kunshan ist die Finanzleitung mit Frau Lisa Yang weiblich besetzt.

Die Förderung von Mitarbeiterinnen, die die Bereitschaft für die Übernahme von Führungspositionen aufweisen, ist ein erklärtes und mit Nachdruck verfolgtes Ziel von Frauenthal. Die Diversitätsaspekte des Vorstandes und Aufsichtsrates sind im Corporate Governance Bericht ab Seite 3 zu finden. Der Vergütungsbericht wird erstmalig extra veröffentlicht. Die Frauenthal-Gruppe hat den 11. (2019: 7.) Platz im BCG Gender

Diversity Index Österreich, welcher das Geschlechterverhältnis in Österreichs 50 größten börsennotierten Unternehmen analysiert, erreicht.

## DIVERSITÄT DER ARBEITNEHMER UND ARBEITNEHMERINNEN

Ein offenes Gesprächsklima innerhalb des Betriebes, das durch die Akzeptanz verschiedener Kulturen und Denkweisen geprägt ist, trägt wesentlich dazu bei, Problemen aktiv entgegenzutreten und schon deren Entstehen zu verhindern. Es verbessert das Arbeitsklima und erhöht somit die Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmerinnen. Ziel ist es, gemeinsam ein Klima zu schaffen, um respektvoll und produktiv arbeiten zu können. Das gelebte Bekenntnis zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz verbessert sowohl das Selbstverständnis als auch das Ansehen des Unternehmens und schafft so einen Vorsprung in den Beziehungen zu KundInnen, LieferantInnen und MitbewerberInnen auf den heutigen multikulturellen und globalisierten Märkten. Die Frauenthal-Gruppe verpflichtet sich zur Förderung eines partnerschaftlichen Klimas am Arbeitsplatz. Die ArbeitnehmerInnen verpflichten sich, durch ihr Verhalten zu einem partnerschaftlichen Klima am Arbeitsplatz beizutragen. In der Gnotec Gruppe werden außerdem im Sinne einer gerechten Entlohnungspolitik jährliche Gehaltsüberprüfungen durchgeführt. Nachfolgend finden Sie Kennzahlen über die Diversität in der Frauenthal-Gruppe.

## DIVERSITÄTSKENNZAHLEN

## EU / NICHT EU-MITARBEITER

2020							
LAND	MÄNNLICH	WEIBLICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
	EU		NICHT EU		GESAMT	GESAMT	
ÖSTERREICH	1.130	326	69	9	1.456	78	1.534
DEUTSCHLAND	664	77	45	0	741	45	786
CHINA	1	0	68	66	1	134	135
USA	0	0	5	4	0	9	9
SCHWEDEN	287	109	0	0	396	0	396
SLOWAKEI	130	82	0	0	212	0	212
TSCHECHIEN	187	36	0	0	223	0	223
<b>GESAMT</b>	<b>2.399</b>	<b>630</b>	<b>187</b>	<b>79</b>	<b>3.029</b>	<b>266</b>	<b>3.295</b>
2019							
LAND	MÄNNLICH	WEIBLICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	MÄNNLICH	WEIBLICH	GESAMT
	EU		NICHT EU		GESAMT	GESAMT	
ÖSTERREICH	1.069	303	65	9	1.372	74	1.446
DEUTSCHLAND	739	89	54	0	828	54	882
CHINA	1	0	67	72	1	139	140
USA	0	0	2	3	0	5	5
SCHWEDEN	281	105	0	0	386	0	386
SLOWAKEI	134	96	0	0	230	0	230
TSCHECHIEN	210	49	1	2	259	3	262
<b>GESAMT</b>	<b>2.434</b>	<b>642</b>	<b>189</b>	<b>86</b>	<b>3.076</b>	<b>275</b>	<b>3.351</b>

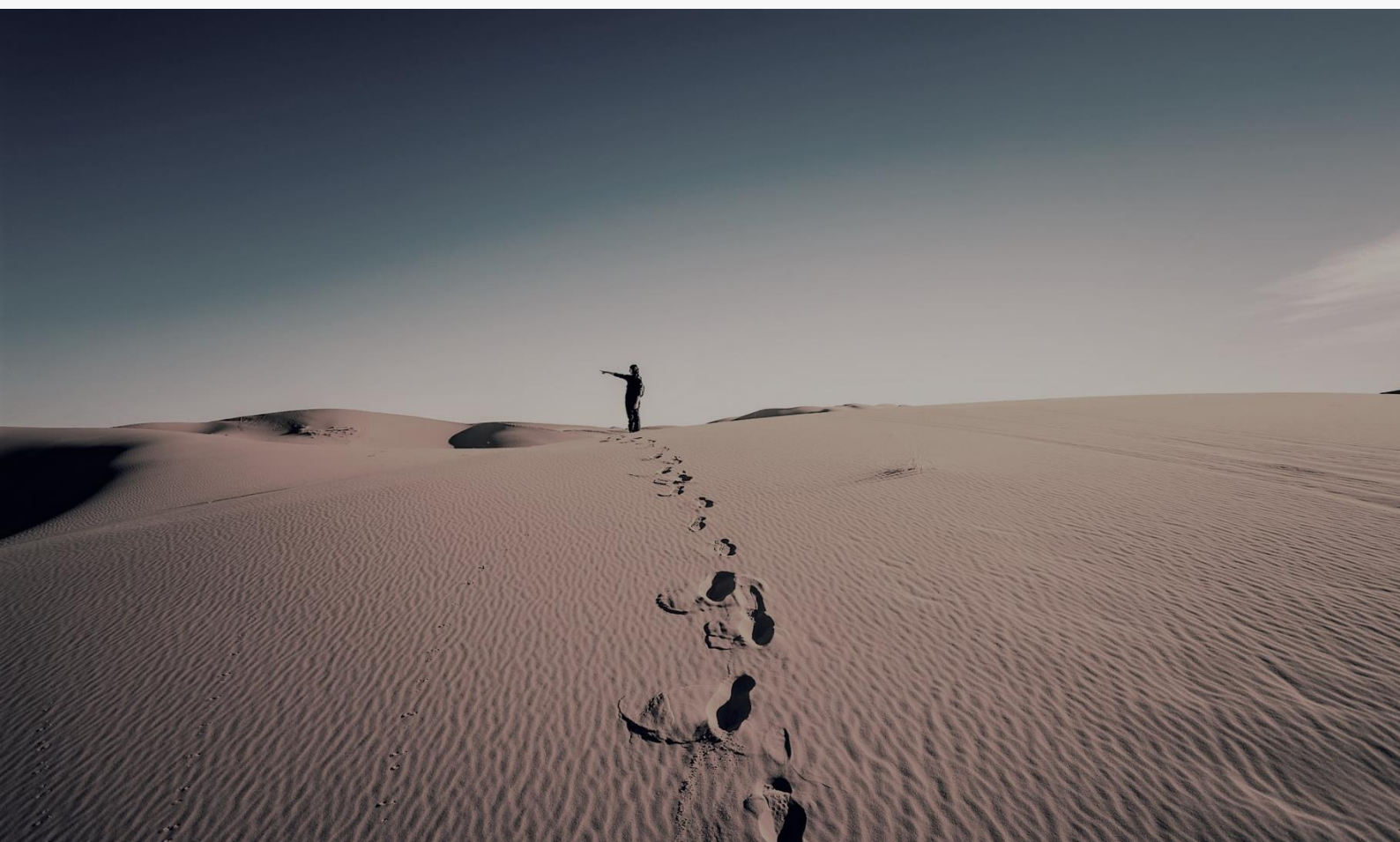
Frauenthal ist ein diverses Unternehmen, so wird bei der Einstellung nicht nach Nation unterschieden.



**WEITERE KENNZAHLEN**

2020									
	BEEINTRÄCHTIGTE			LEHRLINGE			FERIALPRAKTIKANTEN		
	MÄNN- LICH	WEIB- LICH	GESAMT	MÄNN- LICH	WEIB- LICH	GESAMT	MÄNN- LICH	WEIB- LICH	GESAMT
ÖSTERREICH	22	4	26	56	43	99	0	0	0
DEUTSCHLAND	57	8	65	25	4	29	7	1	8
SLOWAKEI	9	8	17	0	0	0	0	0	0
TSCHECHIEN	6	0	6	0	0	0	0	0	0
<b>GESAMT</b>	<b>94</b>	<b>20</b>	<b>114</b>	<b>81</b>	<b>47</b>	<b>128</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>
2019									
	BEEINTRÄCHTIGTE			LEHRLINGE			FERIALPRAKTIKANTEN		
	MÄNN- LICH	WEIB- LICH	GESAMT	MÄNN- LICH	WEIB- LICH	GESAMT	MÄNN- LICH	WEIB- LICH	GESAMT
ÖSTERREICH	26	4	30	50	35	85	14	18	32
DEUTSCHLAND	59	7	66	32	3	35	8	4	12
SLOWAKEI	9	9	18	0	0	0	0	0	0
TSCHECHIEN	6	0	6	0	0	0	0	0	0
<b>GESAMT</b>	<b>100</b>	<b>20</b>	<b>120</b>	<b>82</b>	<b>38</b>	<b>120</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>44</b>

Es ist positiv hervorzuheben, dass sich die Anzahl der Lehrlinge leicht erhöht hat. COVID-19-bedingt sank die Anzahl der Ferialpraktikanten, so wurden keine Ferialpraktikanten in der Division Handel im Sommer aufgenommen.



# MENSCHENRECHTE

## THEMENBEREICH DER WESENTLICHKEITSANALYSE

- Menschenrechte

### MANAGEMENTANSATZ

Die Frauenthal-Gruppe respektiert und unterstützt die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und lehnt jegliche Form von Zwangsarbeit ab.

Die Frauenthal-Gruppe beachtet die Regelungen der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten und verpflichtet sich insbesondere, das Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Übereinkommen 138 der Internationalen Arbeitsorganisation) sowie das Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Übereinkommen 182 der Internationalen Arbeitsorganisation) einzuhalten. Sieht eine nationale Regelung betreffend Kinderarbeit strengere Maßstäbe vor, so sind diese vorrangig zu beachten.

Zur Sicherstellung der Einhaltung der Menschenrechte insbesondere in der Lieferkette existieren Lieferantenrichtlinien, die jeder Lieferant einhalten muss. Jeder Zulieferbetrieb muss versichern, dass die oben erwähnten internationale Übereinkommen zu Menschenrechten, Kinderarbeit und Zwangsarbeit eingehalten werden.

Das wird bei der Auswahl von Lieferanten anhand festgelegter Kriterien, die im Code of Conduct enthalten sind, berücksichtigt. Verantwortlich für die Selektion ist die jeweilige Einkaufsabteilung.

Die Frauenthal-Gruppe operiert – mit Ausnahme der chinesischen Gesellschaft Gnotec Automotive Parts (Kunshan) Ltd. (nachfolgend „GKUN“) sowie der Gesellschaft Gnotec Inc. (nachfolgend „GUSA“) in den USA - in Europa, wo die europäische Menschenrechtskonvention gültig ist. Die Gnotec Gruppe stellt gleichermaßen in GKUN und in GUSA sicher, dass der umfangreiche Code of Conduct, beziehungsweise die Lieferantenrichtlinien betreffend die Lieferantenauswahl berücksichtigt wird. Die betreffenden GNOTEC Richtlinien, sowie der Code of Conduct können auf der Website [www.gnotec.com](http://www.gnotec.com) unter dem Punkt „Downloads“ heruntergeladen werden. Weitere Informationen finden Sie unter „Richtlinien“, S.12, sowie unter „Lieferkette“, S.11.

Nachfolgend ein Auszug aus den verschiedensten Aktionen betreffend Menschenrechten:

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL
Kooperation mit Lieferanten, die keine Menschenrechte verletzen und sozial agieren	Berücksichtigung hoher Qualitätsstandards bei der Auswahl von Lieferanten	Größtenteils Auswahl internationaler Lieferanten mit Sitz in der EU.	Einkauf, Management	Kein definiertes Zeitziel, wird regelmäßig adjustiert
Kooperation mit Lieferanten, die keine Materialien aus Kriegsregionen beziehen	Die Beschaffung von Materialien erfolgt gemäß des „Dodd Frank Act“ in der Division Handel.	Versand der Kriterien gemäß des „Dodd Frank Act“ an die Lieferanten. Jährliche Überprüfung.	Einkauf, Management	Kein definiertes Zeitziel, wird regelmäßig adjustiert
Frauenthal Code of Conduct (intern)	Keine Menschenrechtsverletzungen	Code of Conduct schreibt vor, dass alle Arbeitsrechtbestimmungen erfüllt werden.	Management und HR	Kein definiertes Zeitziel, wird regelmäßig adjustiert

# GESELLSCHAFT

## THEMENBEREICH DER WESENTLICHKEITSANALYSE

- Gesellschaftliches Engagement

## MANAGEMENTANSATZ

Die Verantwortung gegenüber der Gesellschaft nimmt die Frauenthal-Gruppe sehr ernst und unterstützt bzw. initiiert Aktivitäten im Bereich Bildung sowie für bedürftige Menschengruppen. Im Berichtsjahr 2020 gab es **keine Strafzahlungen** (2019: 0) aufgrund von Missachtung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich.

Die Geschäftstätigkeit der Frauenthal-Gruppe hat keine wesentlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften und die Umwelt. Durch eine Vielzahl von Aktivitäten werden lokale Gemeinden gefördert, beziehungsweise unterstützt. Die Details zum sozialen Engagement ist der unten angefügten Tabelle zu entnehmen:

## (1) GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

### BEREICH

AIRTANKS	FEL und FHU unterstützen die örtliche Infrastruktur (Schulen, Feuerwehren, Gemeinde etc.) durch verschiedenste Partnerschaften und als großer Arbeitgeber in der Region. Im Jahr 2019 wurden Lärmschutzmaßnahmen eingeführt.
GNOTEC	Durch ein kontinuierliches Wachstum werden weitere Jobmöglichkeiten in den einzelnen Betriebsstätten angeboten. Weiters werden durch verschiedenste umweltfördernde Maßnahmen sichergestellt den Einfluss auf die örtliche Umwelt gering zu halten. Es werden auch verschiedene Aktionen unternommen, um die Lärmbelästigung nach außen zu reduzieren.
POWERTRAIN	Durch eine Vielzahl von Maßnahmen werden folgende Aspekte abgedeckt: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsplatzsicherheit</li> <li>- Organisation von Trainings</li> <li>- Soziale Gerechtigkeit</li> </ul>
HANDEL	Die Handelsdivision schafft Arbeitsplätze, besonders für Jungabsolventen und Lehrlinge. Weiters gibt es Kooperationen mit lokalen Gemeinden und verschiedenste soziale lokale Aktivitäten werden organisiert.
HOLDING	Die Frauenthal Holding AG setzt mit mehreren Spenden ein soziales Zeichen in der Gesellschaft. Beispielsweise wird auf Weihnachtskarten verzichtet und stattdessen gespendet.

## (2) GESUNDHEIT UND SICHERHEIT DER KUNDEN

### BEREICH

AIRTANKS	Die Produktsicherheit wird durch interne Richtlinien sowie einer Deklaration zur stetigen Qualitätsverbesserung gewährleistet.
GNOTEC	Durch die hohe Qualität der Produkte wird die Sicherheit der Produkte gewährleistet.
POWERTRAIN	Powertrain ist auf hochqualitative Produkte fokussiert, die einem stetig kontinuierlichen Verbesserungsprozess unterliegen. Eine beauftragte Person für Produktsicherheit ist definiert.
HANDEL	Die Handelsdivision ist bestrebt, alle geltenden (österreichischen und europäischen) gesetzlichen Bestimmungen in Bezug auf Produktsicherheit und Produkthaftung (wie das österreichische Produkthaftungsgesetz und das Produktsicherheitsgesetz) einzuhalten und den Kunden den bestmöglichen Service anzubieten. Weiters gibt es Sicherheitsdatenblätter für alle Produkte. Bei Produktrückrufen werden alle notwendigen Rückrufaktionen gestartet. Ein interner Prozess der Berichterstattung über alle Produktschäden und (potenzielle) Fälle von Haftung durch Dritte wurde implementiert und funktioniert auf einem sehr hohen Niveau. <b>Durch verschiedenste Maßnahmen (ua Abstand halten, regelmäßiges Lüften, Maskenpflicht, limitierte Kundenzahl) wird in der Division Handel der bestmögliche Schutz im Zusammenhang mit COVID-19 für Kunden gewährleistet.</b>

### (3) ANTI KORRUPTION

#### MANAGEMENTANSATZ

Die Frauenthal Holding AG hat als eines der ersten Unternehmen ein **klares Bekenntnis zur freiwilligen Implementierung des Austrian Code of Corporate Governance abgegeben**. Die Gesellschaft hat sich am 27. März 2003 verpflichtet, die über das Gesetz hinausgehenden empfohlenen Regelungen soweit wie möglich zu übernehmen. Auch im Geschäftsjahr 2020 sahen es Vorstand und Aufsichtsrat als vorrangige Aufgabe, allen Regeln des Kodex bestmöglich zu entsprechen und die hohen unternehmensinternen Standards zu halten und weiterzuentwickeln. Der Gestaltungsrahmen der Corporate Governance in der Frauenthal Holding AG ergibt sich aus dem österreichischen Recht, insbesondere dem Aktien- und Kapitalmarktrecht, aus der Gesellschaftssatzung und den Geschäftsordnungen für die Organe der Gesellschaft sowie schließlich aus dem Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK).

Die Richtlinien der Corporate Governance erfordern eine ständige Weiterentwicklung der Unternehmen in Richtung Transparenz gegenüber allen Stakeholdern. Dieser Anspruch steht im Einklang mit der langjährigen **Zielsetzung der Frauenthal-Gruppe von größtmöglicher Transparenz**.

Im Umgang mit Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten) und staatlichen Institutionen werden die Interessen des Unternehmens und die privaten Interessen von Mitarbeitern auf beiden Seiten strikt voneinander getrennt. Handlungen und (Kauf-)Entscheidungen erfolgen frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen. Durch die Einhaltung interner Verhaltensregeln (Trainings und Richtlinien wie zB die Regelung von Geschenksannahmen), bezüglich Einkaufsverfahren (zB mindestens zwei Angebote vor jeder Bestellung, 4 Augen Prinzip), sowie der UN Global Compact Prinzipien wurde sichergestellt, dass es im Jahr 2020 konzernweit **keine Korruptionsvorfälle und Verfahren im Zusammenhang mit wettbewerbswidrigen Verhalten** (2019: 0) gab. Es erfolgten im Berichtsjahr 2020 keine politischen Spenden (2019: 5 TEUR).

#### MASSNAHMEN

Zudem existiert ein Code of Conduct, in dem der Beschaffungsprozess und der Umgang mit Lieferanten festgesetzt wird. In diesem wird explizit die Geschenkeannahme sowie der Umgang mit Amtsträgern und Geschäftspartner geregelt.

Zur Prävention von Insiderverstößen hat die Frauenthal Holding AG konzernweit Compliance-Richtlinien im-

plementiert. Als eines der ersten börsennotierten österreichischen Unternehmen wurde eine E-Learning-Plattform eingerichtet, um Personen in den Vertraulichkeitsbereichen dabei zu unterstützen, die Compliance-Bestimmungen einzuhalten und um Insiderverstößen vorzubeugen. Mag. Wolfgang Knezek übt die Funktion des Compliance Officer im Konzern aus. Stellvertreterin des Compliance Verantwortlichen ist Frau Mag. Erika Hochrieser. Interne und externe Audits sollen sicherstellen, dass die Compliance Richtlinien eingehalten werden. Weiters existieren definierte Risikomanagementprozesse. Weitere Informationen finden Sie dazu unter „Richtlinien“, S.12, sowie unter „Lieferkette“, S.11.

Bei der Auswahl der Geschäftsführer und Abteilungsleiter wird auf einen hohen Grad an Integrität geachtet. In der Frauenthal Holding AG und der gesamten Gruppe ist das 4-Augenprinzip implementiert. Lediglich in den Standorten in Schweden ist die Implementierung des 4-Augenprinzips aufgrund gesetzlicher Bestimmungen (nur ein Geschäftsführer ist zulässig) nicht möglich. Um Malversationsfällen vorzubeugen wurde aber ein „Supervisory Board“ eingerichtet.

Darüber hinaus gibt es folgende Vorkehrungen, um Malversationsfälle zu vermeiden:

- monatliches Reporting mit Soll-/Ist Vergleichen in der Gruppe eingerichtet, wobei unübliche Veränderungen rasch auffallen.
- Im Falle von vermuteten Missständen/Ineffizienzen in der Gruppe werden Revisionsprojekte (tlw. mit externer Unterstützung von Beratern) vorgenommen.
- in den einzelnen Business Units sind überall geeignete interne Kontrollsysteme eingerichtet, die das Risiko wesentlicher Fehldarstellungen reduzieren.
- im Jahr 2016 wurden überarbeitete Treasury Guidelines im Konzern ausgerollt.

Zusammengefasst werden durch folgende Maßnahmen sichergestellt, dass Korruptionsfälle unterbunden werden:

#### ÜBERSICHT DER MASSNAHMEN

- Code of Conduct (Richtlinie betreffend Bestellprozess)
- 4 Augen Prinzip (Genehmigungen von Vorgesetzten)
- Regelung betreffend die Annahme von Geschenken und Spenden
- Regelmäßige Trainings
- Compliance Richtlinien
- Compliance Officer
- Interne / Externe Audits (Zertifizierung durch Dritte)





GRI Index

# GRI INDEX

GRI STANDARD	ANGABE	SEITE / AUSLASSUNG
<b>GRI 101: Grundlagen 2016</b>		
<b>ALLGEMEINE ANGABEN</b>		
<b>Organisationsprofil</b>		
<b>GRI 102: Allgemeine Angaben 2016</b>	102-1 Name der Organisation	S.4
	102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S.6
	102-3 Hauptsitz der Organisation	S.8
	102-4 Betriebsstätten	S.4
	102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	S.10
	102-6 Belieferte Märkte	S.4ff.
	102-7 Größe der Organisation	S.4,9
	102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	S.9, S.36
	102-9 Lieferkette	S.11
	102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	S.22
	102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	S.19
	102-12 Externe Initiativen	S.19
	102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen	S.12
<b>Strategie</b>		
<b>GRI 102: Allgemeine Angaben 2016</b>	102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	S.2
	102-15 Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	S.16
<b>Ethik und Integrität</b>		
<b>GRI 102: Allgemeine Angaben 2016</b>	102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	S.19
<b>Unternehmensführung</b>		
<b>GRI 102: Allgemeine Angaben 2016</b>	102-18 Führungsstruktur	S. 11
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>		
<b>GRI 102: Allgemeine Angaben 2016</b>	102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	S.14
	102-41 Tarifverträge	S.42
	102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	S.14
	102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S.14
	102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	S.20
<b>Vorgehensweise bei der Berichterstattung</b>		
<b>GRI 102: Allgemeine Angaben 2016</b>	102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	S.22
	102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S.22
	102-47 Liste der wesentlichen Themen	S.22
	102-48 Neudarstellung von Informationen	S.22
	102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	S.22
	102-50 Berichtszeitraum	S.22
	102-51 Datum des letzten Berichts	S.22
	102-52 Berichtszyklus	S.22
	102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	S.22
	102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	S.22
	102-55 GRI-Inhaltsindex	S.55
<b>WESENTLICHE THEMEN</b>		

**GRI 200: Wirtschaftliche Standards****Korruptionsbekämpfung**

<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.53
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.53
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.53
<b>GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016</b>	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft werden	Alle Betriebsstätte werden laufend durch das IKS geprüft.
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S.53 f.
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S.53
<b>GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016</b>	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S.53 f. Keine Verfahren im Zusammenhang mit wettbewerbswidrigem Verhalten im Jahr 2018 / 2019

**GRI 300: Umweltstandards****Materialien**

<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.24
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.24
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.24
<b>GRI 301: Materialien 2016</b>	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S.25
	301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	S.25

**Energie**

<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.26
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.26
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.26
<b>GRI 302: Energie 2016</b>	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S.28
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Keine Überprüfungsmöglichkeit. Viele Transporte werden vom Kunden organisiert.
	302-3 Energieintensität	S.29
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	S.29 Angaben in Werten sind aufgrund der Komplexität und geringen Aussagekraft nur teilweise angegeben.
	302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	S.29 Angaben in Werten sind aufgrund der Komplexität und geringen Aussagekraft nur teilweise angegeben.

**Wasser und Abwasser**

<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.30
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.30
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.30
<b>GRI 303: Wasser und Abwasser 2018</b>	303-1 Wasserentnahme	S.30
	303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	Versorgung durch lokale Anbieter
	303-3 Wasser als gemeinsam genutzt Ressource	Aufbereitung außerhalb der Organisation

**Biodiversität**

<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.34
---------------------------------------	---	------

	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.34
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.34
<b>GRI 304: Biodiversität 2016</b>	304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	S.34
<b>Emissionen</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.31
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.31
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.31
<b>GRI 305: Emissionen 2016</b>	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S.32
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Verursachung außerhalb der Organisation (Keine Kontrolle)
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Verursachung außerhalb der Organisation (Keine Kontrolle)
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	S.33
	305-5 Senkung der THG-Emissionen	S.29
	305-6 Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen (ODS)	Größtenteils CO2 Emissionen
	305-7 Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	Größtenteils CO2 Emissionen
<b>Abwasser und Abfall</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.24
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.24
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.24
<b>GRI 305: Emissionen 2016</b>	306-1 Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	Kanalisation der Wasseranbieter
	306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	S.25
	306-3 Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	Kein Erheblicher Austritt im Berichtsjahr
	306-4 Transport von gefährlichem Abfall	Keine wesentlichen Transporte von gefährlichem Abfall
	306-5 Von Abwassereinleitung und/oder Oberflächenabfluss betroffene Gewässer	Keine betroffenen Gewässer im Berichtsjahr
<b>Umweltbewertung der Lieferanten</b>		
<b>GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten</b>	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S.11, Laufende Erfassung
<b>GRI 400: Soziale Standards</b>		
<b>Beschäftigung</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.36
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.36
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.36
<b>GRI 401: Beschäftigung 2016</b>	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S.40
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S.42
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.42
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.42
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.42
	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S.42



<b>GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018</b>	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S.43
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S.44
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S.42
<b>Aus- und Weiterbildung</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.45
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.45
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.45
<b>GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016</b>	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S.45
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S.45
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S.46 Nahezu alle festangestellte Mitarbeiter erhalten Leistungsberichte. Keine Kontrolle bei Leasingpersonal. Keine Unterschiede zwischen Geschlecht.
<b>Diversität und Chancengleichheit</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.48
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.48
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.48
<b>GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016</b>	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S.48
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Vergütung erfolgt nach Leistung, bzw. mindestens nach Tariflöhnen.
<b>Soziale Bewertung der Lieferanten</b>		
<b>GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016</b>	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet werden	S.11
<b>Kinderarbeit</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.51
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.51
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.51
<b>GRI 408: Kinderarbeit 2016</b>	408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	S.51
<b>Zwangs- oder Pflichtarbeit</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.51
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.51
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.51
<b>GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016</b>	409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	S.51
<b>Lokale Gemeinschaften</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.52
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.52
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.52
<b>GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016</b>	413-2 Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	S.52
<b>Kundengesundheit und Sicherheit</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.52
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.52

	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.52
<b>GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016</b>	416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	S.52
<b>Politische Einflussnahme</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.53
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.53
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.53
<b>GRI 415: Politische Einflussnahme 2016</b>	415-1 Parteispenden	S.53
<b>Sozioökonomische Compliance</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.52
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.52
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.52
<b>GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016</b>	419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	S.52

Auf unserer Website erhalten Sie neben umfangreichen Informationen über unser Unternehmen, Finanzberichte, Unterlagen zu Hauptversammlungen, Presseaussendungen, Ad-hoc-Meldungen, Produktfotos sowie den aktuellen Jahresabschluss in deutscher Sprache.

## IMPRESSUM

### KONTAKT

Frauenthal Holding AG  
Rooseveltplatz 10  
A-1090 Wien  
Tel.: +43 (0) 1 505 42 06  
Fax: +43 (0) 1 505 42 06-33  
E-Mail: [holding@frauenthal.at](mailto:holding@frauenthal.at)  
[www.frauenthal.at](http://www.frauenthal.at)

### IMPRESSUM

Medieninhaber:  
Frauenthal Holding AG, Rooseveltplatz 10, 1090 Wien, Österreich  
Inhouse produziert.

Bilder:  
Désirée Berghold-Wieser, Hadikgasse 18/7, 1140 Wien,  
Tel.: +43 650 57 37 133, E-Mail: [office@desireewieser.at](mailto:office@desireewieser.at), [www.desireewieser.at](http://www.desireewieser.at)

### DISCLAIMER

Wir haben diesen Bericht mit der größtmöglichen Sorgfalt erstellt und die Daten überprüft. Rundungs-, Satz- oder Druckfehler können dennoch nicht ausgeschlossen werden. Bei der Summierung von gerundeten Beträgen und bei Prozentangaben können durch Verwendung automatischer Rechenhilfen rundungsbedingte Rechendifferenzen auftreten. Die in diesem Bericht enthaltenen Prognosen, Planungen und zukunftsgerichteten Aussagen basieren auf dem Wissensstand und der Einschätzung zum Zeitpunkt der Erstellung (Redaktionsschluss: Wien, am 22. April 2021).

Es kann keine Garantie für die Vollständigkeit der Inhalte gegeben werden.

Personenbezogene Formulierungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.



