



SCHWERPUNKTFRAGEN 2023

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

1) Einfluss der Weltwirtschaft

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

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Covid-19-Hilfen in Anspruch genommen. Es gab im Geschäftsjahr 2022 staatliche Zuschüsse in Form von Erstattungen aufgrund von COVID-19 Erkrankungen iHv TEUR 369.

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

Für die Division Frauenthal Handel war die Warenverfügbarkeit aufgrund der Auswirkungen der Coronakrise und des Ukraine-Russland-Krieges teilweise enorm eingeschränkt. Die Frauenthal Handel Gruppe konnte mit vorausschauenden Bestellungen und einer Erhöhung des Lagerstandes die Nachfrage der Kunden erfolgreich decken.

Die Automobil-Industrie hatte insgesamt mit einem prekären wirtschaftlichen Umfeld zu kämpfen. Der Ukraine-Russland-Krieg und die Sanktionen gegen Russland heizten die insbesondere in Europa steigende Inflation zusätzlich an. Russlands rückläufige Exporte von Energie und Rohstoffen führten zu einem Angebotsdefizit auf dem Weltmarkt und damit zu Preisexplosionen. Darüber hinaus nahmen die bereits während der Pandemie aufgetretenen Engpässe bei Vormaterialien und Transporten weiter zu und die Automobilbranche war im abgelaufenen Geschäftsjahr wieder von temporären Produktionsschließungen durch Materialverknappungen und in China von coronabedingten Lockdowns betroffen. Die Auftragslage bei den wichtigsten Kunden von Frauenthal Automotive ist gut, die Lieferkettenprobleme verursachten vorwiegend in der ersten Jahreshälfte einen Produktionsstau. Engpässe in der Versorgungskette waren und bleiben nach wie vor der Flaschenhals der gesamten Branche.

- c. Hat Ihr Unternehmen außerordentliche Preiserhöhungen 2022 durchgeführt?

Sowohl mit Kunden als auch mit Lieferanten führten wir intensive Gespräche, um die eklatanten Kostensteigerungen gemeinsam zu bewältigen und eine für alle Seiten praktikable Lösung zu finden.



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

2022			
BEREICH	STROMVERBRAUCH GESAMT % ERNEUERBAR	KRAFTSTOFFVERBRAUCH GESAMT % ERNEUERBAR	HEIZVERBRAUCH GESAMT % ERNEUERBAR QUELLE
FRAUENTHAL AIRTANK	8.011 MWh 52 %	25.280 L 1 %	11.576 MWh - Gas
FRAUENTHAL GNOTEC	8.748 MWh 74 %	98.860 L -	2.718 MWh - Gas, Öl, FW, Pellets
FRAUENTHAL HANDEL	6.302 MWh 29 %	2.249.554 L -	15.670 MWh - Gas, Öl, FW, Pellets
HOLDING	75 MWh -	553 L -	91 MWh - Fernwärme (FW)
GESAMT	23.136 MWh 54%	2.374.246 L	30.054 MWh

Der Anteil erneuerbarer Energien beträgt für das Jahr 2022 54 %. Die Kosten werden nicht pro Energieform erhoben. Die Frauenthal-Gruppe verfolgt Energievermeidungsprogramme, u.a. wird durch Installationen von PV-Anlagen versucht, den Anteil der erneuerbaren Energien zu erhöhen. Für weitere Details wird auf den Nachhaltigkeitsbericht verwiesen.

2) Investitionen & ESG

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

Siehe dazu Frage 2c über die Gesamtkosten des ESG Reportings.

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

Die Kosten dazu beliefen sich im Jahr 2022 auf 58 TEUR und im Jahr 2021 auf 45 TEUR.

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

Die ESG-Kosten für das Konzernreporting liegen bei etwa 38 TEUR im Jahr 2022 und 22 TEUR im Jahr 2021. Diese fielen unter anderem für die korrekte Abbildung der neuen EU-Taxonomie Verordnung, die ESG-Software und Support bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts an.



Der Anstieg liegt vor allem an der neuen ESG-Software, die für die Berichterstattung der Nachhaltigkeitsziele und der Kennzahlen verwendet wird.

Die beiden Divisionen der Frauenthal-Gruppe, Frauenthal Handel und Frauenthal Automotive, verfügen jeweils über ein Nachhaltigkeitsmanagement.

Im Jahr 2022 wurde das Nachhaltigkeitsmanagement umfassend neu organisiert. Auf Holding-Ebene ist die Abteilung Nachhaltigkeit (2 Headcounts) für Nachhaltigkeitsagenden, den Nachhaltigkeitsbericht sowie für die EU-Taxonomie und Ähnlichem zuständig. Auf lokaler Ebene wurden jeweils sogenannte ESG-Champions definiert. In der Division Frauenthal Automotive ist der CFO Automotive auf Gruppenebene für das Thema Nachhaltigkeit zuständig und berichtet an die gruppenweite Nachhaltigkeitsabteilung. ESG-Champions auf lokaler Ebene sind Controller bzw. Quality Manager, die auch in Zusammenarbeit mit der lokalen HR an die Gruppennachhaltigkeitsabteilung berichten.

In der Division Frauenthal Handel wurde pro Abteilung ein ESG-Champion eingerichtet. Die zentralen Abteilungen Buchhaltung, Controlling, Infrastruktur, HR und IT sind dabei jeweils ESG-Champions. Der Compliance-Verantwortliche für die Gruppe, Wolfgang Knezek, ist ESG-Champion für Frauenthal Handel. Im Vorstandsbereich ist Erika Hochrieser, CFO für Nachhaltigkeit verantwortlich. Andreas Staribacher ist als Aufsichtsratsvorsitzende-Stellvertreter verantwortlich für Nachhaltigkeit im Aufsichtsrat als höchstes Kontrollorgan. Weitere Informationen sind dem Nachhaltigkeitsbericht zu entnehmen.

3) Aufsichtsrat

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

Die Nebenkosten betragen im Geschäftsjahr 2022 0 EUR (2021: 1,4 TEUR ausschließl. Reisekosten).

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

Das Unternehmen verfügt über keinen LID (Lead Independent Director).

4) Investor Relations-Aktivitäten

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

Es gab diesbezüglich keine Aktivitäten im Jahr 2022.

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

Im Geschäftsjahr 2022 gab es Kontakte unseres IR-Teams mit rund einem Dutzend institutioneller und privater Investoren, vornehmlich auf elektronischem Weg.



- c. Aufwand für Research und Analysen?

Für Research und Analysen gab es 2022 keinen Aufwand.

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

Für den Druck der Geschäftsberichte bzw. Nachhaltigkeitsberichte wurden ca. 7 TEUR aufgewendet.

5) Steuerzahlungen 2022

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

in TEUR	Umsatz 2022	Körperschaftsteuer	Lohnsteuer	Umsatzsteuer (Zahllast / Guthaben (-))
Österreich	814.748	300	13.286	52.819
Schweden	73.395	1.502	3.489	-8.189
Deutschland	59.394	78	3.048	247

6) Förderung junger Menschen

- a. Wie viele Praktikanten sind in Ihrem Unternehmen tätig (2021 und 2022)?

Im Geschäftsjahr 2022 waren 22 Personen (2021: 17) als Praktikanten im Unternehmen tätig. Es wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass neben Praktika auch Lehrstellen vergeben werden, um so auch junge Menschen im Sinne einer Lehrlingsausbildung zu unterstützen. Im Jahr 2022 sind 113 (2021: 136) Lehrlinge im Konzern beschäftigt.

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

Alle Praktikanten erhalten eine Vergütung. Im Jahr 2022 lag der durchschnittliche monatliche Bruttobezug bei ca. 1.200 EUR.

- c. Beschreiben Sie die Alters- und Ausbildungsstruktur der Praktikanten.

Das durchschnittliche Alter der Ferialpraktikantinnen und -praktikanten lag 2022 bei 18,5 Jahren (Division Handel) bzw. 16 Jahren (Division Automotive). Üblicherweise werden Praktika für Schüler oder Studenten angeboten, weiters bietet die Frauenthal-Gruppe auch Traineeships für junge Menschen an, die weit im Studium fortgeschritten sind oder kurz vorm Abschluss stehen. Es werden auch geringfügige Stellen für Studierende angeboten.

7) Young Shareholders Austria – Fragen zu Arbeitsmarkt und Ausbildung

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



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

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

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

- b. Wie viele Lehrlinge befinden sich im Unternehmen?

Im Geschäftsjahr 2022 waren 113 Personen als Lehrlinge beschäftigt.

- c. Wie viele Leasingkräfte sind im Unternehmen tätig?

Im Geschäftsjahr 2022 waren zum Stichtag 31.12.2022 258 Personen als Leasing-Mitarbeiter beschäftigt.

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

Im Geschäftsjahr 2022 fielen für Aus- und Fortbildungen gesamt rund 900 TEUR an, was Kosten pro Mitarbeiter von ca. 300 EUR entspricht.



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

1) Whistleblowing

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

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



Im Einklang mit der nun endlich existierenden Umsetzung im österreichischen Recht und der EU-Whistleblowing-Richtlinie wurde 2023 ein konzernweites Meldesystem eingeführt. Bei der Einführung wurde besonderer Wert darauf gelegt, dass den Mitarbeitenden der Nutzen für das Unternehmen und deren Beschäftigten, sowie der Schutz für Hinweisgebende transportiert wird.

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

Seit Einführung des Hinweisgeber:innen-Systems sind keine Hinweise eingelangt, die auf Fehlverhalten im Zusammenhang mit monetären Schäden für das Unternehmen hingewiesen hätten.

Das Meldesystem wird einerseits im Intranet, andererseits auch auf der Unternehmenswebseite bereitgestellt, wodurch dieses auch von Geschäftspartnern bzw. der Öffentlichkeit genutzt werden kann.

2) Transparenz & Compliance

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

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

Compliance Schulungen werden im Rahmen unseres umfangreichen Schulungsprogramms von der HR-Abteilung organisiert und durchgeführt. Es gibt daher kein eigens dafür dediziertes Budget. Aktuell liegt der Schwerpunkt bei Vertriebs-Compliance (Web-based).



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

1) Lieferketten

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



Die Warenverfügbarkeit war aufgrund der Auswirkungen der Coronakrise und des Ukraine-Russland-Krieges teilweise enorm eingeschränkt. Aufgrund der enormen Nachfrage in der Division Handel kam es z.B. auch bei Photovoltaikanlagen und Wärmepumpen zu Lieferengpässen.

Die bereits während der Pandemie aufgetretenen Engpässe bei Vormaterialien und Transporten nahmen weiter zu und die Automobilbranche war im abgelaufenen Geschäftsjahr wieder von temporären Produktionsschließungen durch Materialverknappungen und in China von coronabedingten Lockdowns betroffen. Die Auftragslage bei den wichtigsten Kunden von Frauenthal Automotive ist gut, die Lieferkettenprobleme verursachten vorwiegend in der ersten Jahreshälfte einen Produktionsstau. Engpässe in der Versorgungskette waren und bleiben nach wie vor der Flaschenhals der gesamten Branche.

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

Die Frauenthal Handel Gruppe konnte mit vorausschauenden Bestellungen und einer Erhöhung des Lagerstandes die Nachfrage der Kunden erfolgreich decken.

Die Frauenthal Automotive Gruppe verfügt über eine hohe Flexibilität bei Beschaffung, Fertigung und Personaleinsatz und kann auch Entwicklungs- und R&D-Arbeiten übernehmen. Aufgrund der agilen Arbeitsmethoden in den Entwicklungsphasen sowie des Schwerpunkts auf kontinuierliche Verbesserungen ist Frauenthal Automotive in diesen Bereichen wettbewerbsfähig aufgestellt. Das Unternehmen verfügt über ein beachtliches Maß an operativer Exzellenz bei Kundenbetreuung, Qualität und Lieferung – eine wichtige Voraussetzung, um erforderliche Zertifizierungen zu erhalten. Führende OEMs wollen ein globales Angebotsspektrum, das Frauenthal Automotive mit seinem weltweiten Produktionsnetzwerk bietet. Darüber hinaus rückt das Thema Liefersicherheit aufgrund der massiven Lieferkettenprobleme wieder stärker in den Fokus. Hier liegt Potenzial, weil lokale Produktionen vor Ort für die europäische Industrie an Wert gewinnen.

2) Inflation

- a. In welchen der folgenden Bereiche hat die Inflation spürbare Auswirkungen auf operative Ergebnisse, wo liegen die stärksten Auswirkungen?
- Personalkosten
 - Rohstoffe/Vormaterialien
 - Energie
 - Sonstiges, und zwar:

Die steigenden Rohstoff- und Energiepreise setzten Frauenthal Automotive genauso zu wie die hohen Personalkosten.

Frauenthal Handel sah sich mit steigenden Baustoffpreisen, Personalmangel und Inflation, welche dämpfend auf die Bautätigkeiten wirkten, konfrontiert.



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

Durch die Turbulenzen im Marktumfeld und den Verkauf von Frauenthal Powertrain befindet sich die Division Frauenthal Automotive in einer Konsolidierungsphase, die auch 2023 anhalten wird. In einigen Bereichen ist eine Anpassung der 2021 entwickelten Wachstumsstrategie erforderlich. Für das Management bildet diese Neuordnung im Jahr 2023 eine wesentliche Aufgabe. Ohne den Kernmarkt in Europa zu vernachlässigen, soll die globale Präsenz weiter ausgebaut und ein gesundes, nachhaltiges Wachstum erzielt werden. Im Fokus stehen die USA und insbesondere China, das gute Margenperspektiven bietet.

Frauenthal Handel entwickelt laufend neue Geschäftsfelder und begegnet z.B. dem Fachkräftemangel mit spezialisierten Arbeitskräften im Rahmen der Dienstleistungen von Bad & Energie Service. Auch im Bereich Human Resources beweist das Unternehmen Innovationskraft und verfolgt beim Recruiting sowie beim hybriden Arbeiten neue Ansätze.

Alle Begriffe sind genderneutral zu verstehen.