



frauenthal
GROUP

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2018

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT DES VORSTANDES	2
DIE FRAUENTHAL-GRUPPE AUF EINEN BLICK	4
RAHMENBEDINGUNGEN	12
UMWELT	20
MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER.....	30
DIVERSITÄTSKONZEPT	39
MENSCHENRECHTE	41
GESELLSCHAFT	42
GRI INDEX	44
IMPRESSUM.....	48

VORWORT DES VORSTANDES

Nachhaltigkeit und verantwortungsbewusstes Handeln sind in der Frauenthal-Gruppe keine bloßen Schlagwörter. 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 ausgerichteteres 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 gesetzeskonformer 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 Erhaltung 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. Beispiel 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, 10. April 2019

Frauenthal Holding AG

Mag. Erika Hochrieser
Vorstandsmitglied

Dr. Hannes Winkler
Vorstandsvorsitzender

Dr. Martin Sailer
Vorstandsmitglied

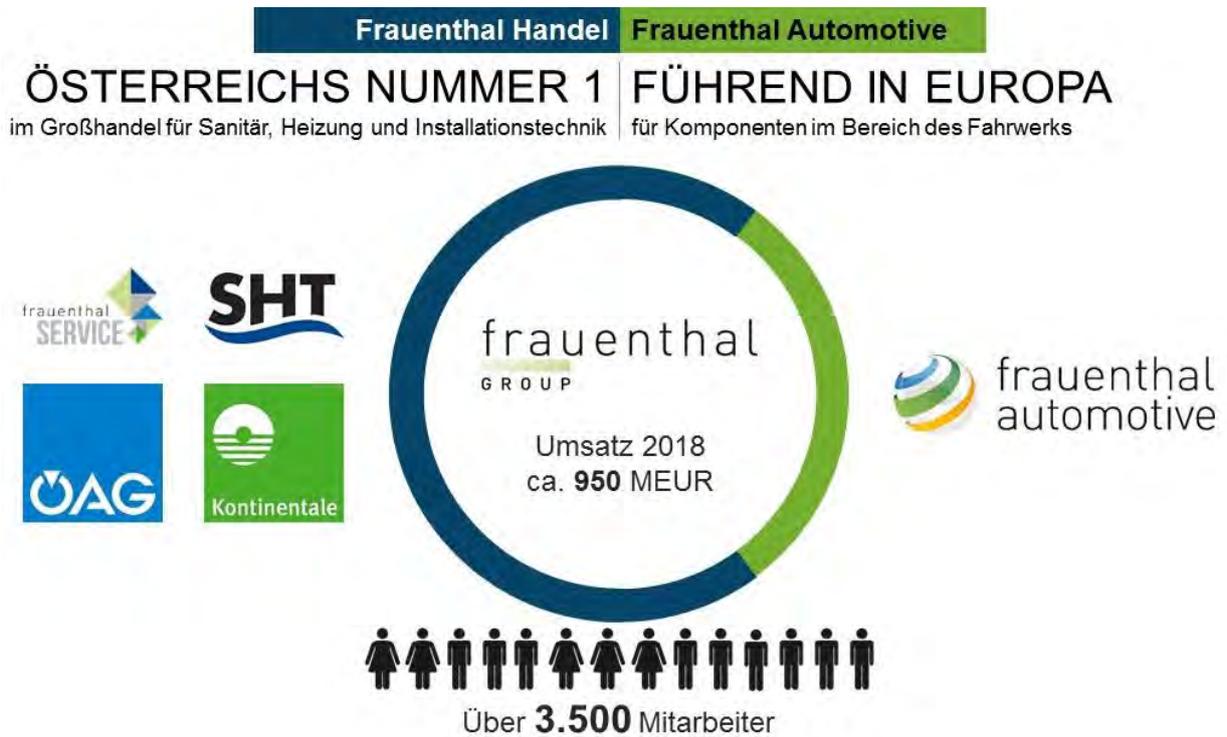
„Das Titelbild sowie die nachfolgenden Themenbilder sollen auf die Gletscherschmelze und den bedrohten Lebensraum im Eis aufmerksam machen.“

DIE FRAUENTHAL-GRUPPE AUF EINEN BLICK

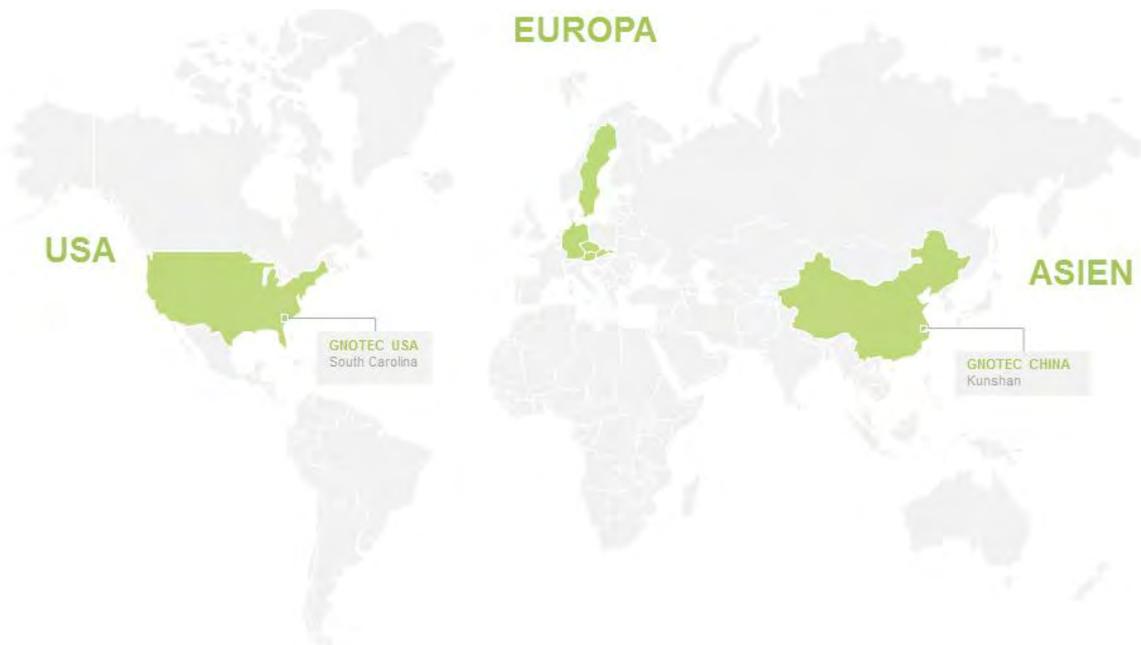
Die Frauenthal-Gruppe ist ein österreichischer, an der Wiener Börse notierender, Mischkonzern mit zwei Divisionen (Frauenthal Handel und Frauenthal Automotive), mit über 3.500 Mitarbeitern und einem Umsatz von rund MEUR 950 im Geschäftsjahr 2018. Die Gesellschaft operiert in sieben Ländern mit neun Produktionsstandorten.

Gemeinsam nehmen die beiden Divisionen eine führende Position in klar definierten Marktsegmenten ein

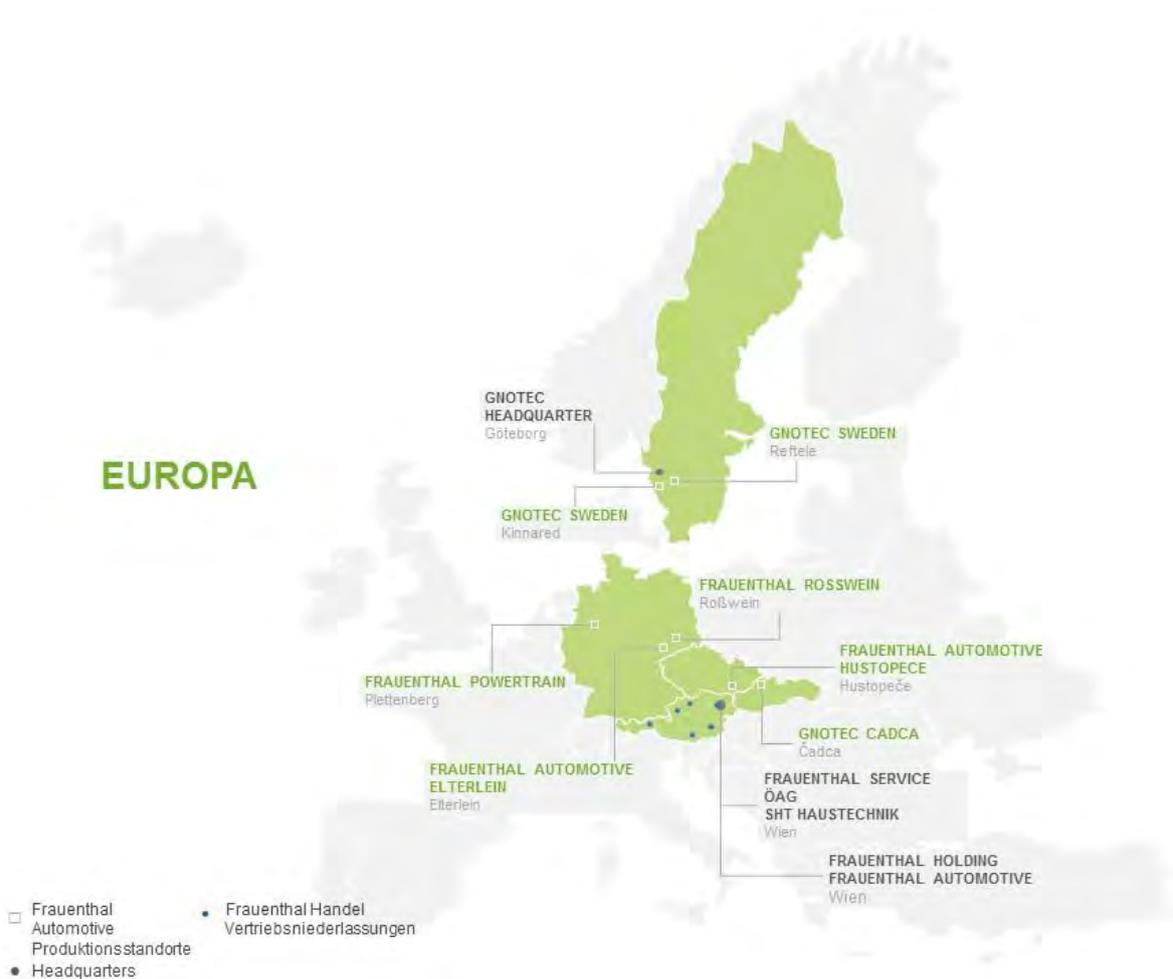
und verfügen über ein breites Produktspektrum bei Qualität und Innovationen. Weiters liegt der Fokus auf die Entwicklung hochqualifizierter Mitarbeiter. Hauptsächlich werden die Produkte und Dienstleistungen in Österreich, Deutschland, Frankreich, Schweden, Belgien, Niederlande, Spanien, Italien, Ungarn, 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 INSTALLATIONSTECHNIK

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 Kontinentale 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 Kontinentale. 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

MEHR-MARKEN-STRATEGIE

Marktseitig setzt Frauenthal Handel voll auf eine Mehr-Marken-Strategie, um die erfolgreichen Unternehmensmarken SHT, ÖAG und Kontinentale 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 Kontinentale bedient ge-

aus. Außerdem bietet das Unternehmen einen höchst kreativen Beratungsansatz in den Bäder-Schauräumen. Die österreichische Traditionsmarke



handelsmarkt.

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 Sanitär-



etc.) sowie für Großindustrieanlagen.

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

werbliche 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 **DRUCKLUFT-BEHÄLTER (AIRTANKS)** mit je einem Standort in Deutschland und Tschechien ist europäischer

Marktführer für Druckluftbehälter aus Stahl, die unter anderem im Bremssystem schwerer LKW eingesetzt werden.



Die **GNOTEC-GRUPPE** 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 Schmiedeleuel und Ausgleichswellen für die PKW- und LKW-Industrie mit zwei Werken in Deutschland 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 Premiumlieferant 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 Er-

folgsfaktor 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 26 Tochtergesellschaften, 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, welche derzeit ausgebaut wird, für Nachhaltigkeitsthemen des Teilkonzerns zuständig. So wurde z.B. das umfangreiche Energy 2020 Projekt entwickelt, das eine Reihe von energiesparenden Maßnahmen inkludiert. 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. Weitere Informationen sind dem Punkt Managementansatz im Kapitel Rahmenbedingungen zu entnehmen. Die Erfassung und Bewertung der Nachhaltigkeitsaspekte erfolgt 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. Bei Rückfragen betreffend den Bericht steht Ihnen Fr. Mag. Erika Hochrieser, Finanzvorstand, zur Verfügung.

(2) FINANCIALS

Die Frauenthal-Gruppe erwirtschaftete 2018 ein EBITDA von MEUR 39,5 und liegt mit diesem Ergebnis um MEUR 2,4 über dem Vorjahr. Die Division Frauenthal Handel konnte aufgrund Kostenreduktionen das Ergebnis steigern und somit MEUR 20,6 beisteuern. Die Division Frauenthal Automotive erzielte ein EBITDA von MEUR 21,3 (+6,1 %). Der Ergebniszuwachs resultiert vor allem aus dem Ganzjahreseffekt der Business Unit Powertrain. Die Bilanzsumme der Frauenthal-Gruppe reduzierte sich im Vergleich zum Vorjahr um MEUR 10,0 auf MEUR 408,1. Das Vergleichsjahr 2017 beinhaltet noch die Bilanzzahlen des verkauften Geschäftsbereichs U-Bolts (Herstellung von Radbolzen, Befestigungselementen, leichten und schweren U-Bolts).

Weitere Informationen zu Finanzkennzahlen, Mitarbeiterveränderungen Marktausblick, sowie die Umsätze nach Regionen finden Sie im Geschäftsbericht 2018 auf nachfolgenden Seiten:

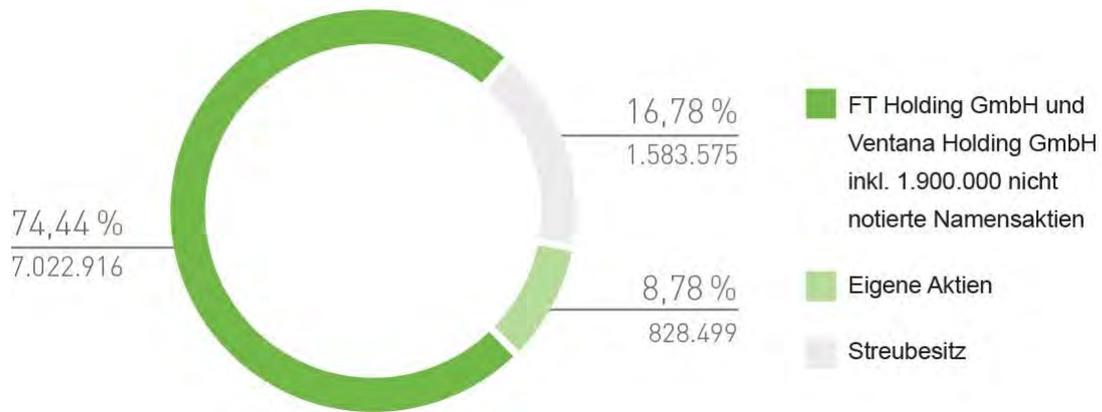
INHALTE	SEITE
Ergebnisanalyse und Finanzkennzahlen	S.22ff. (Lagebericht)
Umsatz nach Regionen	S.23 (Lagebericht)
Ausblick	S.35 (Lagebericht)
Personal- und Mitarbeiterveränderungen	S.78 (Konzernanhang)

(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 Aktiennstruktur stellt sich wie folgt dar:

Hauptaktionär ist mit einer Beteiligung von 74,44% die FT Holding GmbH und die Ventana Holding GmbH*. Den Stimmrechten entsprechend hält die Frauenthal Holding AG 8,78% eigene Aktien. Der Rest von 16,78% nach Stimmrechten befinden sich im Streubesitz.



* Direkte Aktionäre. Die FT Holding GmbH, Tridelta HEAL Beteiligungsgesellschaft S.A., Ventana Holding GmbH, EPE European Private Equity S.A., EPEX Management AG und Herr Dr. Hannes Winkler sind gemeinsam vorgehende Rechtsträger (iSd § 1 Z 6 ÜbG).

(4) DER VORSTAND

Das Management verfügt über langjährige branchenübergreifende Erfahrung im M&A-Bereich und Turnaround-Management sowie umfassende Erfah-

rungen im Finanzmanagement. Die Verantwortungs-träger stehen für die qualitative und quantitative Wertsteigerung der Industriebeteiligungen der Frauenthal Holding AG.



Mag. Erika Hochrieser

Vorstandsmitglied
der Frauenthal Holding AG
Chief Financial Officer (CFO)



Dr. Hannes Winkler

Vorstandsvorsitzender
der Frauenthal Holding AG
zuständig für
Frauenthal Handel



Dr. Martin Sailer

Vorstandsmitglied
der Frauenthal Holding AG
zuständig für
Frauenthal Automotive

(5) BESCHREIBUNG DER LIEFERKETTE

Die Lieferanten der Frauenthal-Gruppe müssen den Code of Conduct, der u.a. die Kriterien Umweltschutz sowie Grundsätze zur sozialen Verantwortung 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 haupt-

sächlich den Sitz 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 (DIN EN ISO 14001). Dabei werden international anerkannte Lieferanten bevorzugt. Regelmäßige Überprüfungen und Befragungen der Lieferanten (1 x jährlich) finden statt.
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.
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.
HANDEL	Kooperation mit Lieferanten, die keine Menschenrechte verletzen und in einem sozialen Kontext agieren. Dabei erfolgt eine Selektion der Lieferanten. Die meisten Lieferanten befinden sich 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.15. Darüber hinaus sind nachfolgende Zertifikate und Richtlinien vorhanden.

BEREICH

ZERTIFIKATE

RICHTLINIEN

AIRTANKS	<ul style="list-style-type: none"> - IATF 16949: Qualitätsmanagement - OHSAS 18001: Gesundheits- und Sicherheitsmanagement - DIN EN ISO 14001: Umweltmanagement - DIN EN ISO 50001: Energiemanagement 	<ul style="list-style-type: none"> - Managementrichtlinie - Umweltrichtlinien
GNOTEC	<ul style="list-style-type: none"> - DIN EN ISO 14001: Umweltmanagement - DIN EN ISO 9001: Qualitätsmanagement - IATF 16949: Qualitätsmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsrichtlinien - Umweltrichtlinien - Gleichheitsrichtlinien - Einkaufsrichtlinien - Gesundheitsrichtlinien
POWERTRAIN	<ul style="list-style-type: none"> - IATF 16949: Qualitätsmanagement - DIN EN ISO 9001: Qualitätsmanagement - DIN EN ISO 14001: Umweltmanagement - DIN EN ISO 50001: Energiemanagement 	<ul style="list-style-type: none"> - QM Richtlinien - Einkaufsrichtlinien - 4-Augen-Prinzipien - IT Richtlinien - Financial Management Richtlinien

11 DIE FRAUENTHAL-GRUPPE AUF EINEN BLICK

- | | | |
|--------|--|---------------------------------------|
| | - DIN EN ISO 9001: Qualitätsmanagement | - Anti-Korruptionsrichtlinie |
| | - ANKÖ Zertifikat: Nachweis zum Mitbieten bei öffentlichen Ausschreibungen | - Compliance Richtlinie |
| HANDEL | - Best Employer - Zertifikat | - Vertraulichkeitsrichtlinie |
| | - EQAMOB & CO: Ausgezeichneter Betrieb für Lernen in Europa | - 4-Augen-Prinzip |
| | - Investors in People | - Datenschutz-Grundverordnung (DSVGO) |

(7) AKTIVE MITGLIEDSCHAFTEN

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

FRAUENTHAL AUTOMOTIVE	FRAUENTHAL HANDEL
- AMZ - Automobilzulieferer Sachsen	- VGH („European Association of independent wholesalers for building technology“)
- VDA - Verband der Automobilzulieferer	- Installateur Innung Wien
- IBU - Industrieverband Blechumformung	- Verband Transport und Logistik



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. 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:

ANGESTELLTE (WEITERE INFORMATIONEN FINDEN SIE IM KAPITEL „MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER“, S.31)

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 34.
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.
Aus- und Weiterbildung	Trainingspläne für Mitarbeiter, Trainingskataloge.
Arbeitssicherheit	Sicherstellung von hygienischen und sicheren Arbeitsbedingungen, verschiedene Trainings, Risikominimierung, Umfragen, Arbeitsplatzprüfungen.
Gesundheitswesen	Betriebsärzte, Angebot von Sport, Gesundheitsmanagement und -workshops, Angebot von Impfungen.
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 Personal, 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.

LIEFERANTEN (WEITERE INFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER „LIEFERKETTE“, S.10)

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

UNIVERSITÄTEN

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

LOKALE GEMEINDEN (WEITERE INFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER „SOZIALES ENGAGEMENT“, S.42)

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).
Kunden (Handel)	Die Handelsdivision liefert verschiedenste Sanitärprodukte für öffentliche Einrichtungen.

BEHÖRDEN UND VERBÄNDE

THEMENSCHWERPUNKTE	UNSERE ANTWORT
Einhaltung der Gesetze	Interne Codes und Richtlinien, Interne Audits, Compliance Trainings und Compliance Officer im Vorstand.
Gesundheit, Sicherheit und Umwelt	Regelmäßige Audits und Austausch.

AKTIONÄRE / SHAREHOLDER

THEMENSCHWERPUNKTE	UNSERE ANTWORT
Unternehmenswachstum	Nachhaltiges und stabiles Wachstum durch u.a. Unternehmenszukaufen.
Transparenz und Verlässlichkeit	Verlässliches und transparentes Berichtssystem.

(2) STRATEGIE / RISIKOBERICHT / 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

RISIKOBERICHT

Risiken betreffend Menschenrechten, Zwangs- und Kinderarbeit sind aufgrund der Geschäftstätigkeit, der Standorte und des Code of Conducts als gering einzustufen (siehe S. 41). Risiken im Zusammenhang mit der Zulieferkette sind aufgrund der sorgfältigen Auswahl ebenso als gering einzustufen (siehe S. 10). Der ausführliche Risikobericht befindet sich im Lagebericht. Die

letzte Prüfung des Risikoberichts wurde im Dezember 2018 von BDO durchgeführt.

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 Lagebericht des Geschäftsberichts 2018 unter den nachfolgenden Seiten:

BERICHTE	SEITE
Markt & Trends	S.21f.
Risikobericht (unter anderem Risiken, die sich durch die Geschäftstätigkeit/Produkte/Dienstleistungen/Geschäftsbeziehungen ergeben)	S.27ff.
Innovationsbericht	S.34f.
Ausblick	S.35

(3) 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.

Die Division Handel forciert Produkte, die auf erneuerbaren Technologien wie Photovoltaik, Wärmepumpen, thermischen Solaranlagen etc. beruhen, sowie Produkte, die helfen, Wasser zu sparen. Unter dem Titel „SHT eco“ wird auch intern der schonende Umgang

mit Ressourcen, wie etwa durch den vermehrten Einsatz von Mehrweg-Gebinden, gefördert. 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 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.

Die Einführung und Aufrechterhaltung dieser Verhaltensrichtlinie unterliegt im Rahmen des IKS (internen

Kontrollsystems) der Gruppe angemessenen Kontrollen und Plausibilitätsprüfungen.

(4) NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

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

Die Frauenthal-Gruppe verfolgt eine verantwortliche und auf langfristige Wertschaffung ausgerichtete Unternehmensführung. Die CSR-Strategie 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 Umwelt-

aspekten über eine effiziente und ressourcenschonende 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.

(5) WESENTLICHKEITSANALYSE

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

abgeleitet. Im Berichtsjahr 2018 erfolgte die Erweiterung um eine Risiko- und Auswirkungsanalyse. Die für Frauenthal wesentlichen Aspekte wurden mittels einer Stakeholderanalyse sowie internen Besprechungen (der Tochterfirmen) erarbeitet und in Form einer Wesentlichkeitsmatrix dargestellt.

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
- Social Responsibility

Die in der Tabelle erwähnten Themen haben für die Stakeholder eine hohe bis sehr hohe Bedeutung, sowie hohe bis sehr hohe 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 Berichterstattung und die ausgewählten GRI („Global Reporting Initiative“) Kennzahlen richten sich unter anderem an die oben erwähnten Themen. Die Global Reporting Initiative (GRI) 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

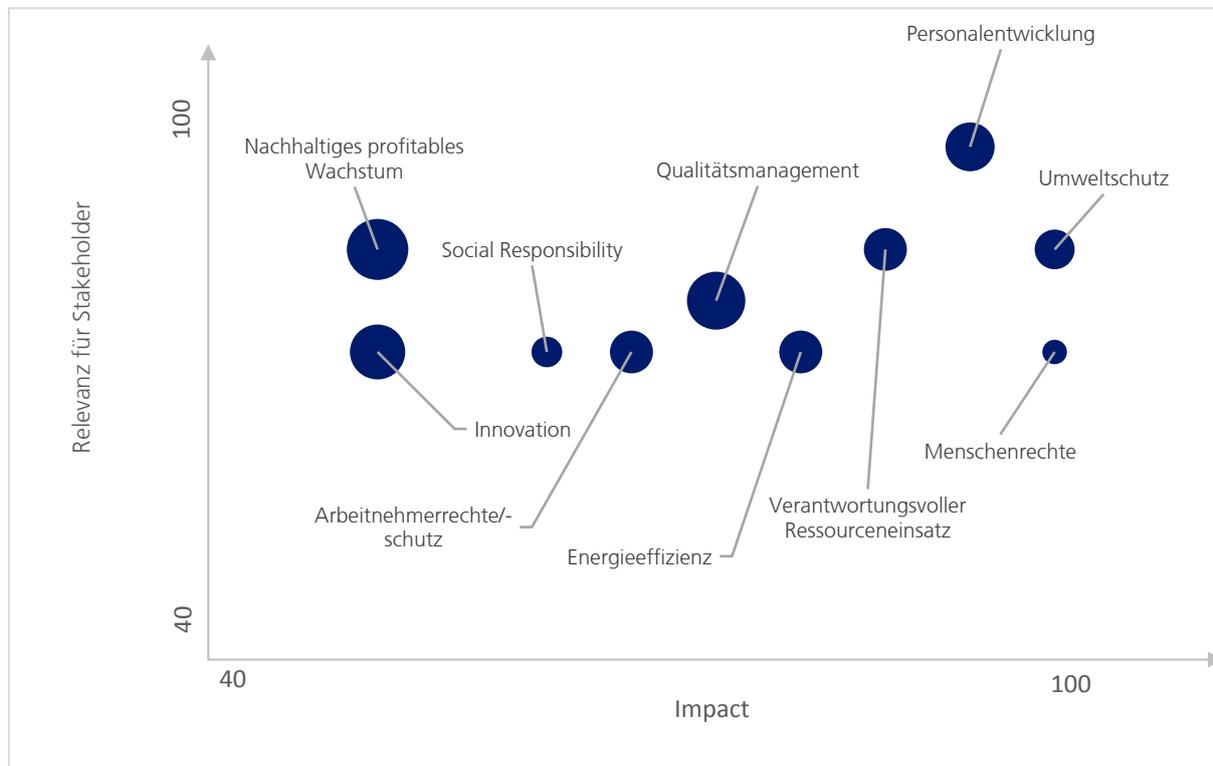
Bereiche in diesem Bericht adressiert, die im Rahmen der Stakeholderanalyse erwähnt wurden:

WEITERE RELEVANTE THEMENBEREICHE

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

Die nachfolgende grafische Darstellung zeigt auf der Y-Achse „Relevanz für Stakeholder“ die Relevanz der oben erwähnten Themen für die Stakeholder. Die X-Achse „Impact“ 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.



(6) BERICHTSPROFIL

Dies ist der zweite Nachhaltigkeitsbericht der Frauenthal-Gruppe, inklusive der Angabe der Vorjahreszahlen 2017. Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2018, das dem Kalenderjahr entspricht. Der Bericht wurde auf Basis der GRI („Global Reporting Initiative“) in Übereinstimmung mit der Option „Kern“ und im Sinne des §243b iVm §267a UGB erstellt. Der Berichtszyklus ist einmal jährlich und der Bericht wird gemeinsam mit dem Geschäftsbericht veröffentlicht. Der letzte Nachhaltigkeitsbericht 2017 wurde am 25. April 2018 veröffentlicht. Die Festlegung der Berichtsinhalte erfolgte auf Basis des Geschäftsmodells der Frauenthal-Gruppe sowie auf die von den Stake- und / Sharehol-

dern identifizierten wesentlichen Aspekten. Alle Umweltangaben beziehen sich auf die von der Organisation innerhalb verursachten Umweltauswirkungen. Gegenüber dem Vorjahr gab es geringfügige Anpassungen der berichteten Punkte, so wie das Reporting System laufend verfeinert. Es gab jedoch keine erheblichen Änderungen oder Neudarstellungen von Informationen in diesem Bericht. Geringfügige Änderungen betreffend dem Vorjahr wurden gekennzeichnet.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht umfasst nachfolgende Unternehmen, welche sich zum Zeitpunkt 31. Dezember 2018 im Konsolidierungskreis befunden haben:

DIVISION	BEREICH	FIRMENNAME
Frauenthal Automotive	AIRTANKS	- Frauenthal Automotive Hustopeče s.r.o. - Frauenthal Automotive Service GmbH * - Frauenthal Automotive Elterlein GmbH - Linnemann Schnetzer GmbH * - Frauenthal Automotive GmbH *

	POWERTRAIN	<ul style="list-style-type: none"> - Frauenthal Powertrain Management GmbH & Co KG - Frauenthal Powertrain GmbH - Frauenthal Roßwein GmbH - Linnemann Schnetzer Beteiligungs GmbH
	GNOTEC	<ul style="list-style-type: none"> - Gnotec Čadca s.r.o. - Gnotec AB - Gnotec Asia Holding Ltd. - Gnotec Sweden AB - Gnotec Automotive Parts (Kunshan) Co., Ltd. - Gnotec Inc. - GNOTEC Germany GmbH
Frauenthal Handel	Die einzelnen Firmen der Division Handel werden in diesem Bericht zusammengefasst.	<ul style="list-style-type: none"> - Frauenthal Haustechnik Beteiligungs GmbH - Frauenthal Service AG - Frauenthal Handel GmbH - SHT Haustechnik GmbH - 1a Installateur-Marketingberatung für Gas-, Sanitär- und Heizungsinstallateure GmbH - OVI Online Vertrieb für Installateurbedarf GmbH
HOLDINGS	Die Berichterstattung erfolgt über die Frauenthal Holding AG, da hier Mitarbeiter angestellt sind.	<ul style="list-style-type: none"> - Frauenthal Holding AG - Frauenthal Immobilien GmbH - Frauenthal Automotive Finance GmbH **

* Die Kosten der Frauenthal Automotive Service GmbH, der Linnemann Schnetzer GmbH und der Frauenthal Automotive GmbH (FGM, Unternehmenssitz in Wien) werden an die Business Units Gnotec und Airtanks verrechnet. Da sich die Mehrheit der Mitarbeiter am Standort Elterlein befindet und diese die Serviceleistungen der BU Airtanks in Anspruch nehmen werden in der Berichterstattung die Firmen der Business Unit Airtanks zugeordnet.

** Die Frauenthal Automotive Finance GmbH ist der Division Automotive zugeordnet. In diesem Bericht wird sie mit der Frauenthal Holding AG zusammengefasst, da sich diese am Standort der Frauenthal Holding befindet. Zum Stichtag 31.12.2018 befanden sich in dieser keine Mitarbeiter.

Die Beteiligung an der Frauenthal Automotive Torun sp.zo.o. aus Polen (Bereich U-Bolts) wurde an die amerikanische Hendrickson-Gruppe veräußert und per Stichtag 30. Juni 2018 entkonsolidiert („nicht wiederkehrend“). Die Berichtspflicht entfällt in diesem Bereich. Die Vorjahreszahlen sind weiterhin ersichtlich. Ziele und verschiedene Programme aus dem Vorjahr

werden in diesem Bericht nicht fortgeführt und sind dem Nachhaltigkeitsbericht 2017 zu entnehmen.

Weitere Änderungen hinsichtlich der Unternehmensstruktur sind dem Konzernanhang des Geschäftsberichts Punkt B - Konsolidierungsgrundsätze ab Seite 53 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 Produktionsprozess 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 präziser und höher die Qualität der Produktion, desto geringer der Ausschuss und die Fehlerquote. In der Division Handel gibt es aufgrund der Betriebsart (Handel von Produkten) keine Materialthemen. Betreffend Abfällen wird versucht mit Verpackungsmaterialien effizient umzugehen. 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 - POWERTRAIN

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Reduktion des Materialverbrauchs	Reduktion des Materialverbrauchs um 3 % (Durchschnitt pro Produkt)	Optimierung von Formen (Struktur des gewalzten Teils)	Produktion	2020	20%

VORJAHR (ZIEL IN 2018 ADAPTIERT)

Reduktion des Materialverbrauchs	Reduktion des Materialverbrauchs um 3 % (Durchschnitt pro Produkt)	Optimierung von Formen (Struktur des gewalzten Teils)	Produktion	2018	10%
----------------------------------	--	---	------------	------	-----

ROHSTOFFEINSATZ

2018			
BEREICH	ROHSTOFFEINSATZ (IN T)	% RECYCELTE MATERIALIEN	RECYCLETE MATERIALIEN (IN T)
U-BOLTS	-	-	
AIRTANKS	35.448	11,9 %	4.218
GNOTEC	45.393	4,3 %	1.952
POWERTRAIN	76.000	85 %	64.600
2017			
BEREICH	ROHSTOFFEINSATZ (IN T)	% RECYCELTE MATERIALIEN	RECYCLETE MATERIALIEN (IN T)
U-BOLTS	5.592	99 %	5.536
AIRTANKS	31.297	5,9 %	1.847
GNOTEC	32.244	3,4 %	1.096
POWERTRAIN	78.000	85 %	66.300

Der Vergleich zum Vorjahr zeigt einen starken Anstieg in Gnotec, welcher vor allem auf den Volumenzuwachs und das Wachstum des Bereiches zurückzuführen ist.

ABFALLAUFKOMMEN

2018		
BEREICH	AUFKOMMEN (IN T)	MÜLLART
U-BOLTS	-	-
AIRTANKS	3.999	Überwiegend Ausschuss aus Stahl und Aluminium
GNOTEC	15.267	Überwiegend aus Stahl und Kupfer
POWERTRAIN *	1.587	Überwiegend Ausschuss aus Stahl
HANDEL	1.590	Überwiegend Holz, Gewerbeabfall, Verpackungsabfall (Papier, Karton)
HOLDING	3	Hausmüllähnlicher Gewerbeabfall

* Darstellung exklusive Schrott, welcher weiterverkauft wird

2017		
BEREICH	AUFKOMMEN (IN T)	MÜLLART
U-BOLTS	433	Überwiegend aus Eisen und Stahl
AIRTANKS	3.890	Überwiegend Ausschuss aus Stahl und Aluminium
GNOTEC	10.673	Überwiegend aus Stahl und Kupfer

POWERTRAIN *	1.841	Überwiegend Ausschuss aus Stahl
HANDEL	1.703	Überwiegend Holz, Gewerbeabfall, Verpackungsabfall (Papier, Karton)
HOLDING	3	Hausmüllähnlicher Gewerbeabfall

* Darstellung exklusive Schrott, welcher weiterverkauft wird

Aufgrund des gestiegenen Materialeinsatzes in Gnotec hat sich das Abfallaufkommen ebenso in Relation erhöht.

(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 usw. 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 25 zu entnehmen.

THEMEN

DIVISION AUTOMOTIVE - AIRTANKS

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Adaptierung der Transformatoren	Effizienzsteigerung	Steigerung des Netzwerks von 10kV zu 20kV	Technik	2019	50%
Adaptierung Schweißrauchfilter	Effizienzsteigerung	Angebotseinholung und Vergleich möglicher Anbieter	Technik	2019	100%
Passives Kühlsystem in der Produktionshalle	Reduktion des Energieverbrauchs und bessere Belüftung	Einbau einer effizienten Lüftungsanlage und Nutzungseinstellung der A/C	Einkaufsabteilung	2018	100%
Modernisierung der Beleuchtungsanlage	Reduktion des Energieverbrauchs für die Beleuchtung	Installation von LED Beleuchtungs- und Bewegungsmeldern in den Anlagen	Einkaufsabteilung	2019	90%
VORJAHR (ZIEL IN 2018 ERREICHT / ADAPTIERT)					
Passives Kühlsystem in der Produktionshalle	Reduktion des Energieverbrauchs und bessere Belüftung	Einbau einer effizienten Lüftungsanlage und Nutzungseinstellung der A/C	Einkaufsabteilung	2018	80%
Modernisierung der Beleuchtungsanlage	Reduktion des Energieverbrauchs für die Beleuchtung	Installation von LED Beleuchtungs- und Bewegungsmeldern in den Anlagen	Einkaufsabteilung	2019	20%

DIVISION AUTOMOTIVE - GNOTEC

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Adaptierung Heizung	Reduktion des fossilen Fußabdrucks	Installation einer Holz Pel- letheizung für die Zentral- heizung	Werksleiter	2019 (Q1)	80%
VORJAHR (ZIEL IN 2018 ADAPTIERT)					
Adaptierung Hei- zung	Reduktion des fossilen Fuß- abdrucks	Installation einer Holz Pel- letheizung für die Zentral- heizung	Werksleiter	2018	50%

DIVISION AUTOMOTIVE - POWERTRAIN

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Reduktion des Ener- gieverbrauchs	Reduktion des Energiever- brauchs während des Arbeits- prozesses um 2,25%	Optimierung des Produkti- onsprozesses und der Ferti- gungsstraße	Prozessent- wicklung	2018	100%
VORJAHR (ZIEL IN 2018 ERREICHT)					
Reduktion des Ener- gieverbrauchs	Reduktion des Energiever- brauchs um 3%	Optimierung von indirek- ten Heizsystemen	Prozessent- wicklung	2018	10%

DIVISION HANDEL

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Energy 2020 Projekt (EU – EED)	Reduktion des Energiever- brauchs und CO2 Einsparun- gen	Der Aktionsplan enthält eine Vielzahl an Aktivitäten. Siehe „Energievermei- dungsprogramm“	Umweltma- nagement	2020	-

ENERGIEVERBRAUCH

2018			
BEREICH	STROMVERBRAUCH GESAMT % ERNEUERBAR	KRAFTSTOFFVERBRAUCH GESAMT % ERNEUERBAR	HEIZVERBRAUCH GESAMT % ERNEUERBAR QUELLE
U-BOLTS	-	-	-
AIRTANKS	11.671 MWh 28%	25.707 L 0 %	14.658 MWh 0 % Gas
GNOTEC	7.990 MWh 55%	210.751 L 0 %	1.627 MWh 0 % Gas, Öl
POWERTRAIN	64.052 MWh 57,3%	131.945 L 7 %	11.948 MWh 0 % Gas
HANDEL	5.406 MWh kA	2.100.000 L 0 %	7.337 MWh kA Gas, FW, Öl
HOLDING	33 MWh 96 %	2.912 L kA	97 MWh kA Fernwärme (FW)
2017			
BEREICH	STROMVERBRAUCH GESAMT % ERNEUERBAR	KRAFTSTOFFVERBRAUCH GESAMT % ERNEUERBAR	HEIZVERBRAUCH GESAMT % ERNEUERBAR QUELLE
U-BOLTS	3.826 MWh 20%	15.491 L 0 %	1.124 MWh 0 % Gas
AIRTANKS	12.983 MWh 32%	20.946 L 0 %	12.497 MWh 0 % Gas
GNOTEC	7.145 MWh 55%	190.741 L 0 %	1.739 MWh 0 % Gas, Öl

POWERTRAIN	50.505 MWh 45%	91.404 L 7 %	10.294 MWh 0 % Gas
HANDEL	5.889 MWh kA	2.200.000 L 0 %	7.070 MWh kA Gas, FW, Öl
HOLDING	35 MWh 96 %	3.580 L 0 %	95 MWh 5 % Fernwärme (FW)

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

Im Bereich Powertrain gab es einen Anstieg des Strom-

und Kraftstoffverbrauches aufgrund von einer detaillierteren Berechnungsmethode. In der Division Handel wurde aufgrund von Fahrerschulungen, Erneuerung der LKW-Flotte und Tourenoptimierungen 100.000 L Diesel im Vergleich zum Vorjahr eingespart.

ENERGIEINTENSITÄT

2018		
BEREICH	ENERGIEVERBRAUCH / PRODUZIERTE MENGE	ENERGIEVERBRAUCH / VERKAUFTE MENGE
U-BOLTS	-	-
AIRTANKS	9,84 kWh pro Einheit	9,54 kWh pro Einheit
GNOTEC	0,058 kWh pro Einheit	0,058 kWh pro Einheit
POWERTRAIN *	1,68 MWh/t	1,75 MWh/t

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

2017		
BEREICH	ENERGIEVERBRAUCH / PRODUZIERTE MENGE	ENERGIEVERBRAUCH / VERKAUFTE MENGE
U-BOLTS	1,23 kWh pro Einheit	1,25 kWh pro Einheit
AIRTANKS	9,42 kWh pro Einheit	8,94 kWh pro Einheit
GNOTEC	0,056 kWh pro Einheit	0,056 kWh pro Einheit
POWERTRAIN *	1,65 MWh/t	1,72 MWh/t

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

ENERGIEVERMEIDUNGSPROGRAMME

BEREICH	PROGRAMME ZUR REDUKTION DES ENERGIEVERBRAUCHS SOWIE VON EMISSIONEN
U-BOLTS	-
AIRTANKS	<ul style="list-style-type: none"> - Energieeffizientes Kühlsystem - Beseitigung von Lecks und Einsatz von besseren Dichtungen - Absenkung der Waschtemperatur der Waschanlagen - Effizienter Einsatz von Pressen - Reduktion der Geschäftsreisen (zB via Skype) - Einsatz und Ersatz durch effizientere Maschinen / Öfen - Einsatz von LED Lampen und Erneuerung Gabelstapler
GNOTEC	<ul style="list-style-type: none"> - Umweltfreundliche, energieeffiziente Gabelstapler - Energieeffiziente Beleuchtung - Umfangreiche Initiativen wurden im Jahr 2018 ausgearbeitet und werden im Jahr 2019 vorgestellt beziehungsweise eingeführt.

POWERTRAIN	<ul style="list-style-type: none"> - Emissionskontrolle - Reduktion von Abfall (zB mittels Druckluft) - Energieeffiziente Beleuchtung - Optimierung von Hydrauliksystemen - Optimierung der Heizungssteuerung - Optimierung von indirekten Heizsystemen - Gebäudesanierung - Mittels der Energievermeidungsprogramme wurden im Vergleich zum Vorjahr 89 MWh eingespart. - Neu in 2018: Abschaltung von unbenützten Maschinen
HANDEL	<p>Die Division Handel verfolgt ein umfangreiche Energievermeidungsprogramm 2020, das den EU Richtlinien entspricht. Folgende Aktivitäten umfasst der Aktionsplan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ersatz alter Lampen durch LED-Technologie - Erneuerung von Isolierungen für Gebäude zur Einsparung von Heizkosten - Installation von Photovoltaiksystemen - Erneuerung der elektrischen Systeme, zB mittels Bewegungsmeldern - Reduktion von energieintensiven Geräten wie zB Drucker, Kühlschränke, etc. - Fuhrparkmodernisierungen (LKWs und PKWs)
HOLDING	<ul style="list-style-type: none"> - Einsatz energieeffizienter Beleuchtung - Senkung des Energiebedarfs durch Bewegungsmeldern - Senkung des Heizbedarfs durch Thermostaten

(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 - POWERTRAIN

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Reduktion des Wasserverbrauchs	Reduktion des Wasserverbrauchs um 3 %	Modernisierung der Kühl-/ und Sanitärsysteme	Prozessentwicklung	2018	100%

VORJAHR (ZIEL IN 2018 ERREICHT)

Reduktion des Wasserverbrauchs	Reduktion des Wasserverbrauchs um 3 %	Modernisierung der Kühl-/ und Sanitärsysteme	Prozessentwicklung	2018	10%
--------------------------------	---------------------------------------	--	--------------------	------	-----

BEREICH	WASSERVERBRAUCH (IN M3) 2018	WASSERVERBRAUCH (IN M3) 2017
U-BOLTS	-	2.622
AIRTANKS	41.860	44.650
GNOTEC	6.165	5.252

POWERTRAIN *	403.000	404.000
HANDEL	32.211	33.246
HOLDING	407	440

* Aufgrund der Kühltürme um die Schmiedelinien zu bedienen ist der Wasserverbrauch im Vergleich zu den anderen Bereichen höher. Der Vorjahreswert wurde aufgrund erneuter detaillierter Berechnung angepasst.

Info: Die Basis für den Wasserbrauch erfolgt aus Abrechnungen der Wasserversorger. In allen Bereichen konnte der Wasserverbrauch gesenkt werden.

(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	Reduktion der Emissionen und Verlängerung der Betriebsdauer	Modernisierung des Fuhrparks	Einkaufs- abteilung	2019	60%

VORJAHR (ZIEL IN 2018 ADAPTIERT)

Austausch von gasbetriebenen zu elektrobetriebenen Gabelstaplern	Reduktion der Emissionen und Verlängerung der Betriebsdauer	Modernisierung des Fuhrparks	Einkaufs- abteilung	2018	60%
--	---	------------------------------	------------------------	------	-----

DIVISION AUTOMOTIVE - GNOTEC

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Firmenautos	Reduktion der Emissionen von Firmenautos	Änderung der Richtlinien für Firmenautos	CEO	2019	0%

Umweltgerechter Einsatz von Gabelstaplern	Reduktion der Emissionen	Einsatz von Biodiesel anstatt herkömmlichen	Werksleiter	2018	100%
---	--------------------------	---	-------------	------	------

VORJAHR (ZIEL IN 2018 ERREICHT)

Umweltgerechter Einsatz von Gabelstaplern	Reduktion der Emissionen	Einsatz von Biodiesel anstatt herkömmlichen	Werksleiter	2018	50%
---	--------------------------	---	-------------	------	-----

DIVISION AUTOMOTIVE - POWERTRAIN

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Effiziente Nutzung der Gabelstapler	Reduktion der Emissionen um 3 %	Erneuerungen der Gabelstapler, effizientere Nutzung	Prozessentwicklung	2019	60%

VORJAHR (ZIEL IN 2018 ADAPTIERT)

Effiziente Nutzung der Gabelstapler	Reduktion der Emissionen um 3 %	Optimierung der Auffahrten	Prozessentwicklung	2018	10%
-------------------------------------	---------------------------------	----------------------------	--------------------	------	-----

CO2 EMISSIONEN

Info: Die CO2 Emissionen wurden auf Basis des Energieverbrauchs ermittelt.

BEREICH	CO2 (IN TO) 2018	CO2 (IN TO) 2017
U-BOLTS	-	2.326
AIRTANKS	6.713	7.261
GNOTEC *	734	638
POWERTRAIN	19.832	11.201
HANDEL	8.919	9.594
HOLDING	130	202

*Aufgrund des überwiegenden Einsatzes von CO2-neutralen Stromquellen sind die CO2 Emissionen im Vergleich gering.

Bis auf Powertrain haben sich die CO2 Emissionen reduziert. Diese sind höher da der Stromanbieter gewechselt wurde, der zwar einen höheren Prozentsatz

von erneuerbaren Energien aufweist, jedoch auf einen hohen Anteil an Kernenergie verzichtet, welche jedoch geringere CO2 Emissionen aufweist.

CO2 INTENSITÄT

2018		
BEREICH	CO2 EMISSIONEN / PRODUZIERTE MENGE	CO2 EMISSIONEN / VERKAUFTE MENGE
U-BOLTS	-	-
AIRTANKS	2,70 kg pro Einheit	2,54 kg pro Einheit
GNOTEC *	0,0039 kg pro Einheit	0,0039 kg pro Einheit
POWERTRAIN **	440 CO2/kg	460 CO2/kg

* Aufgrund des überwiegenden Einsatzes von CO2-neutralen Stromquellen sind die CO2 Emissionen im Vergleich gering.

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

2017		
BEREICH	CO2 EMISSIONEN / PRODUZIERTE MENGE	CO2 EMISSIONEN / VERKAUFTE MENGE
U-BOLTS	0,75 kg pro Einheit	0,76 kg pro Einheit
AIRTANKS	2,70 kg pro Einheit	2,54 kg pro Einheit
GNOTEC *	0,0037 kg pro Einheit	0,0037 kg pro Einheit
POWERTRAIN **	295 CO2/kg	307 CO2/kg

* Aufgrund des überwiegenden Einsatzes von CO2-neutralen Stromquellen sind die CO2 Emissionen im Vergleich gering.

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

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

THEMENBEREICH DER WESENTLICHKEITSANALYSE

- Umweltschutz

MANAGEMENTANSATZ

Aufgrund der Geschäftstätigkeit ist die Auswirkung auf die Umwelt gering, so befinden sich die Produktionsanlagen, beziehungsweise Filialen der Division Handel im Stadtgebiet. Durch die bereits erwähnten Maßnah-

men 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

U-BOLTS	-
AIRTANKS	Die zwei Firmen FEL und FHU befinden sich jeweils im Stadtgebiet, wodurch ein geringer Einfluss auf die Biodiversität und Umwelt gegeben ist.
GNOTEC	Der Managementansatz beruht auf einer umweltfreundlichen Infrastrukturerweiterung. Alle Liegenschaften sind an Orten angesiedelt mit einer geringen Umweltauswirkung.
POWERTRAIN	Die zwei Betriebstätten Plettenberg und Roßwein verfügen 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 verschiedenen Projekten wird jedoch versucht die CO2 Emission zu reduzieren, so liegt auch der Anteil der erneuerbaren Energie beim Stromverbrauch bei über 57 %.
HANDEL	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 erneuert wird um den Schadstoffverbrauch zu reduzieren.
FRAUENTHAL HOLDING	Durch verschiedenste Maßnahmen wie zB Recycling, Senkungen des Energieverbrauchs wird versucht den Einfluss auf die Natur zu verringern. Im Innenhof des Gebäudes sind Bäume und Pflanzen gepflanzt.



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 Talentmanagements 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 im vollen Rahmen beachtet. Nachfolgend die wichtigsten Personalthemen.

THEMEN

DIVISION AUTOMOTIVE - AIRTANKS

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Mitarbeiteranstellung	Die Fluktuationsrate unter 3 % zu halten	Weiterentwicklung des Trainings- und Ausbildungsprogramms, Gestaltungsmöglichkeiten bei den Verträgen	HR	Kontinuierlich	
Verringerung der Fluktuation	Geeignete Kandidaten finden	Reduktion der physischen Arbeitsbelastung	HR, Produktion	Kontinuierlich	

DIVISION AUTOMOTIVE - GNOTEC

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Fusionierung	Koordinierung der Mitarbeiter in den zwei fusionierenden Gesellschaften	Umfangreicher Aktionsplan, enthält verschiedene Aktionen	Werksleiter	2018	100%

VORJAHR (ZIEL IN 2018 ERREICHT)

Fusionierung	Koordinierung der Mitarbeiter in den zwei fusionierenden Gesellschaften	Umfangreicher Aktionsplan, enthält verschiedene Aktionen	Werksleiter	2018	100%
--------------	---	--	-------------	------	------

DIVISION AUTOMOTIVE - POWERTRAIN

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Mitarbeiterbindung	Die Fluktuationsrate unter 3 % zu halten	Weiterentwicklung des Trainings- und Ausbildungsprogramms, Gestaltungsmöglichkeiten bei den Verträgen	HR	2018	50%

VORJAHR (ZIEL IN 2018 ADAPTIERT)

Mitarbeiterbindung	Die Fluktuationsrate unter 3 % zu halten	Weiterentwicklung des Trainings- und Ausbildungsprogramms, Gestaltungsmöglichkeiten bei den Verträgen	HR	2018	10%
--------------------	--	---	----	------	-----

DIVISION HANDEL

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Zentralisierung von Shared Service Dienstleistungen	Verbesserung und Optimierungen der Dienstleistungen	Workshops, Meetings, New Leadership, Abteilungsübergreifende Projekte	HR und Management	2018	85%

VORJAHR (ZIEL IN 2018 ADAPTIERT)

Zentralisierung von Shared Service Dienstleistungen	Verbesserung und Optimierungen der Dienstleistungen	Workshops, Meetings, New Leadership, Abteilungsübergreifende Projekte	HR und Management	2018	-
---	---	---	-------------------	------	---

(1) BESCHÄFTIGUNG

MITARBEITERANZAHL (STICHTAG)

LAND	2018		GESAMT
	MÄNNLICH 2018	WEIBLICH 2018	
ÖSTERREICH	1.121	343	1.464
DEUTSCHLAND	882	91	973
CHINA	73	62	135
SCHWEDEN	299	103	402
SLOWAKEI	135	91	226
TSCHECHIEN	282	55	337
GESAMT	2.792 (78,9%)	745 (21,1%)	3.537

2017			
LAND	MÄNNLICH 2017	WEIBLICH 2017	GESAMT
ÖSTERREICH	1.185	338	1.523
DEUTSCHLAND	862	96	958
CHINA	60	49	109
POLEN	166	18	184
SCHWEDEN	291	97	388
SLOWAKEI	107	85	192
TSCHECHIEN	256	62	318
GESAMT	2.927 (79,7%)	745 (20,3%)	3.672

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten hat sich von 20,3% auf 21,1% gesteigert. Aufgrund des Verkaufs des Bereichs U-Bolts hat sich die Mitarbeiteranzahl reduziert.

NEUEINSTELLUNGEN

2018					
BEREICH	UNTER 30		30 - 50		GESAMT
	MÄNNLICH WEIBLICH	MÄNNLICH WEIBLICH	MÄNNLICH WEIBLICH	MÄNNLICH WEIBLICH	
U-BOLTS	-	-	-	-	-
AIRTANKS	37 4	49 4	7 5		106
GNOTEC	51 29	67 43	7 8		205
POWERTRAIN	11 1	11 0	4 0		27
HANDEL	42 17	53 15	11 1		139
HOLDING	2 2	0 0	0 0		4

2017					
BEREICH	UNTER 30		30 - 50		GESAMT
	MÄNNLICH WEIBLICH	MÄNNLICH WEIBLICH	MÄNNLICH WEIBLICH	MÄNNLICH WEIBLICH	
U-BOLTS	12 2	11 1	5 0		31
AIRTANKS	49 5	40 6	12 1		113
GNOTEC	39 14	34 11	11 3		112
POWERTRAIN	16 2	9 2	8 0		37
HANDEL	66 45	32 8	5 1		157
HOLDING	1 0	0 0	0 0		1

In Gnotec wurden im Vergleich zum Vorjahr hohe Neueinstellungen verzeichnet, dies ist vor allem auf die chinesische Gesellschaft zurückzuführen, da hier viele Neubesetzungen zu verzeichnen sind.

FLUKTATION

2018				
BEREICH	UNTER 30	30 - 50	ÜBER 50	GESAMT
	MÄNNLICH WEIBLICH	MÄNNLICH WEIBLICH	MÄNNLICH WEIBLICH	
U-BOLTS	-	-	-	-
AIRTANKS	6,8% 33,3%	11,4% 10,4%	5,2% 12,0%	10,0%
GNOTEC	23,6% 46,8%	18,7% 17,5%	48,1% 39,6%	19,9%
POWERTRAIN	14,1% 16,7%	4,0% 0,0%	8,9% 10,3%	7,5%
HANDEL	20,2% 23,1%	13,0% 11,8%	6,6% 6,6%	14,0%
HOLDING	33,3% 50,0%	0% 0%	0% 0%	17,0%

2017				
BEREICH	UNTER 30	30 - 50	ÜBER 50	GESAMT
	MÄNNLICH WEIBLICH	MÄNNLICH WEIBLICH	MÄNNLICH WEIBLICH	
U-BOLTS	1,3% 0%	5,6% 6,3%	0% 0%	6,9%
AIRTANKS	5,5% 0,2%	4,0% 1,5%	2,0% 0,4%	4,5%
GNOTEC	5,8% 4,4%	4,9% 6,3%	1% 1,5%	4,0%
POWERTRAIN	0,8% 0%	0,8% 0,2%	0% 0%	1,7%
HANDEL	9,1% 7,4%	10,5% 6,4%	6,12% 9,0%	12,5%
HOLDING	0% 50%	100% 20%	0% 0%	23,0%

Die Fluktuation ist vor allem in Gnotec gestiegen, dies ist auf die chinesische Gesellschaft zurückzuführen. Hauptursache ist die Konkurrenz zwischen den ansässigen Unternehmen in China.

MITARBEITERBENEFITS

BEREICH	
U-BOLTS	-
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.
HANDEL	Essenzuschuss, „Väterkarenz“ MyFamily Programm, Sabbatical, Bindungsprogramme für Talente, Weihnachtsfeier, Gehaltvorschüsse, Veranstaltungen.
HOLDING	Freier Zugang zur Sport/Fitness Einrichtung und Kurse im Haus, Obstkorb, Essenzuschuss, jährliche Teamevents, Weihnachtsfeier, Teilnahme an dem Business Run in Wien.

UNTERSCHIEDUNG MITARBEITERBENEFITS

BEREICH

U-BOLTS	-
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.

ARBEITNEHMERVERTRETUNG UND ARBEITSSCHUTZ

BEREICH

U-BOLTS	-
AIRTANKS	Gute Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat hinsichtlich Arbeitnehmerschutz und Gesundheitsthemen. Die Arbeitnehmervertreter werden in Themen wie der Unfallstatistik und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen miteingebunden.
GNOTEC	Die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden streng nach Gesetz eingehalten und mit der Arbeitnehmervertretung, sowie in Sicherheitsausschüssen koordiniert.
POWERTRAIN	Regelmäßige Inspektion 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 und anderen Maßnahmen geschult. Einmal jährlich findet ein zentraler Arbeitnehmerschutz Ausschuss statt und wird unter der Teilnahme vom Betriebsratsvorsitzenden geführt.
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

2018				
BEREICH	VERLETZUNGEN MÄNNLICH WEIBLICH	VERLETZUNGSARTEN	Ø ABWESEN- HEITSTAGE*	TODES- FÄLLE
U-BOLTS	-	-	-	-
AIRTANKS	22 3	Verletzungen an den Händen	21 20	0
GNOTEC	4 3	Arbeitsplatzbezogene, maschinenbedingte Verletzungen	13 8	0
POWERTRAIN	33 2	Frakturen, Prellungen, Verbrennungen	27 10	0
HANDEL	29 2	Schnittwunden, Prellungen, Zerrungen, Quetschungen (Logistik, insb. Lager)	14 5	0
HOLDING	0 0	-	0	0

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

2017				
BEREICH	VERLETZUNGEN MÄNNLICH WEIBLICH	VERLETZUNGSARTEN	Ø ABWESEN- HEITSTAGE*	TODES- FÄLLE
U-BOLTS	4 0	Maschinenbedingte leichte Verletzungen (Kleine Wunden)	19 0	0
AIRTANKS	98 5	Verletzungen an den Händen	30 14	0
GNOTEC	44 22	Arbeitsplatzbezogene, maschinenbedingte Verletzungen	19 13	0
POWERTRAIN	48 2	Blutergüsse und Augenverletzungen	16 39	0
HANDEL	14 2	Schnittwunden, Prellungen, Zerrungen, Quetschungen (Logistik, insb. Lager)	26 4	0
HOLDING	0 0	-	0	0

* Die Abwesenheitstage sind unfallbedingt.

Die Arbeitsunfälle konnten bis auf die Division Handel konzernweit gesenkt werden.

ARBEITSCHUTZMASSNAHMEN FÜR ARBEITNEHMER DIE HOHEN RISIKEN AUSGESETZT SIND

BEREICH	
U-BOLTS	-
AIRTANKS	- Verpflichtendes Tragen von Schutzausrüstungen (Lärmschutz, Atemmasken, Kleidung, Staubschutz und weitere) - Sicherheitsmanagement
GNOTEC	- Informationsveranstaltungen - Präzise Instruktionen und Trainings - Arbeitsschutzkomitees
POWERTRAIN	- Genaue Instruktionen und Trainings - Persönliche Schutzausrüstung - Definierter kontinuierlicher Verbesserungsprozess
HANDEL	- Sicherheitsbekleidung - Sicherheitsanweisungen (u.a. für schwangere Arbeitnehmer) und weitere Richtlinien - Fahrer: psychologische Unterstützung bei Verkehrsunfällen, die zu menschlichen Opfern führen, intensive Schulungen zum sicheren Fahren und sicherer Lagerung von Lasten / Gütern etc. - Teilzeit nach langer Krankheit

GESUNDHEITSFÖRDERUNG

BEREICH

U-BOLTS	-
AIRTANKS	- Betriebsarzt (Medizinische Check Ups) - Angebot von Grippeimpfungen - Massagegutscheine
GNOTEC	- Sport und Gesundheitsförderung - Medizinische Untersuchungen - Angebot von Massagen
POWERTRAIN	- Sport und Gesundheitsförderung - Medizinische Untersuchungen - Regelmäßige Informationen betreffend Gesundheits- und Sicherheitsaspekten - Risikoeinschätzungen
HANDEL	- Impfungen - Gesundheitsschecks (Augenuntersuchung, etc.) - Sportaktionen (Business Run, Wandertag, etc.)
HOLDING	- Obstkorb - Ergonomische Bürostühle - Freier Zugang zur Sport/Fitness Einrichtung und Kurse im Haus - Teilnahme am Business Run - Arbeitsmediziner

(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	- Spezielle Trainings gemäß Trainingsplänen - Trainingsmatrix
ARBEITER	- Qualifikationskurse für Kräne, Pressen, Schweißen
MANAGEMENT	- Managementtraining nach individuellen Entwicklungsplänen - Potentialanalysen - Handwerksmeisterausbildungen
LEHRLINGE	- Duale Ausbildung - Kommunikationstraining - Business Simulation

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"> - Fachliche Kompetenz - Strukturelle Kompetenz - Führungskompetenz - Sozialkompetenz
LEHRLINGE	Aus- und Weiterbildung nach dem Lehrplan für Auszubildende (Interne & Externe Trainings)

DIVISION HANDEL

ANGESTELLTE	<ul style="list-style-type: none"> - Verkaufsakademie, FTS Academy - Berufsausbildung, Projekt Management und On-the-Job Coaching - SAP / EDV, Produktschulungen in Form von E-Learnings, etc.
ARBEITER	- On the job - Training, zB Sichere Beladung, Gabelstaplerführerschein, Lean 6Sigma
MANAGEMENT	- Leadership-Entwicklungsprogramme: Leadership Workshop, Arbeitsrechtworkshops, Coaching, Frauenthal Leadership Programm, Teamentwicklung
LEHRLINGE	- 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
NEU	- Bad & Energie Campus (Trainingsakademie für Mitarbeiter von Schauräumen)

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.
--------------------------	--

MITARBEITERREVIEWS**BEREICH**

U-BOLTS	-
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 werden von den insgesamt sechs Vorstandspositionen (drei in der Frauenthal Holding AG, drei in der Frauenthal Service AG) zwei Positionen von Frauen besetzt. Frau Mag. Erika Hochrieser ist Vorstandsmitglied der Frauenthal Holding AG, Frau Beatrix Ostermann Vorstandsmitglied der Frauenthal Service AG. Ab Jänner 2019 übernimmt Frau Christina Nielsson die Geschäftsführung des Produktionsstandortes von Gnotec Schweden AB und berichtet an den CEO der Gnotec Gruppe Jörgen Oldenstedt. Bis 5. Juni 2018 war ein Aufsichtsratsmandat mit einer Frau besetzt, die Funktionsperiode von Frau Birgit Eckert ist mit diesem Tag ausgelaufen, sie war langjähriges Mitglied im Aufsichtsrat der Frauenthal Holding AG. Erklärtes Ziel von Frauenthal ist es, die Position in der nächsten Hauptversammlung 2019 wieder mit einer Frau nachzubesetzen. Die Förderung von Mitarbeiterinnen, die

die Bereitschaft für die Übernahme von Führungspositionen aufweisen, ist ein erklärtes und mit Nachdruck verfolgtes Ziel. Die Diversitätsaspekte des Vorstandes und Aufsichtsrates sind im Corporate Governance Bericht ab Seite 2 zu finden. Den Vergütungsbericht finden Sie ab Seite 5 des Corporate Governance Berichts.

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 weitere Details über die Diversität in der Frauenthal-Gruppe:

DIVERSITÄTSKENNZAHLEN

KENNZAHLEN 2018	ANZAHL	
	MÄNNLICH WEIBLICH	GESAMT
KÖRPERLICH ODER PSYCHISCH EINGESCHRÄNKTE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER	98 22	120
LEHRLINGE	69 63	132
FERIALPRAKTIKANTEN	23 11	34
EU - MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER	2.644 676	3.320
NICHT EU - MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER	148 69	217

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, wie zB der Ruf sowie die Internationalität, 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 unter dem Punkt „Downloads“ heruntergeladen werden. Weitere Informationen finden Sie unter „Richtlinien“, S.10, sowie unter „Lieferkette“, S.10.

Nachfolgend ein Auszug aus den verschiedensten Aktionen betreffend Menschenrechten in der Division Handel:

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. Audits und strenge Prüfung.	Einkauf, Management	Kein definiertes Zeitziel, wird regelmäßig adjustiert
Kooperation mit Lieferanten, die nicht Materialien von Kriegsregionen beziehen	Die Beschaffung konfliktreicher Materialien erfolgt gemäß des „Dodd Frank Act“	Versand der Kriterien gemäß des „Dodd Frank Act“ an die Lieferanten. Jährliche Überprüfung.	Einkauf, Management	Kein definiertes Zeitziel, wird regelmäßig adjustiert

GESELLSCHAFT

THEMENBEREICH DER WESENTLICHKEITSANALYSE

- Social Responsibility

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 2018 gab es **keine Strafzahlungen** (2017: 0) aufgrund von einer 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 der 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) SOZIALES ENGAGEMENT

BEREICH

U-BOLTS	-
AIRTANKS	FEL und FHU unterstützen die örtliche Infrastruktur (Schulen, Feuerwehren, etc.) durch verschiedenste Partnerschaften und als großer Arbeitgeber in der Region.
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"> - Arbeitsplatzsicherheit - Organisation von Trainings - Soziale Gerechtigkeit
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

U-BOLTS	-
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.
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 das bestmögliche 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 guten Niveau.

(3) ANTI KORRUPTION

MANAGEMENTANSATZ

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 Minimum zwei Angebote vor jeder Bestellung, 4 Augen Prinzip), sowie der UN Global Compact Prinzipien wurde sichergestellt, dass es im Jahr 2018 konzernweit **keine Korruptionsvorfälle** (2017: 0) gab. Es erfolgten im Berichtsjahr 2018 keine politischen Spenden (2017: 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 implementiert. Als eines der ersten börsennotierten österreichischen Unternehmen wurde eine E-Learning-Platt-

form 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.10, sowie unter „Lieferkette“, S.10.

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
- Regelmäßige Trainings
- Compliance Richtlinien
- Compliance Officer
- Regelungen betreffend Spenden
- Interne / Externe Audits (Zertifizierung durch Dritte)

GRI INDEX

GRI STANDARD	ANGABE	SEITE / AUSLASSUNG
GRI 101: Grundlagen 2016		
ALLGEMEINE ANGABEN		
Organisationsprofil		
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	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.9
	102-6 Belieferte Märkte	S.4ff.
	102-7 Größe der Organisation	S.4,8
	102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	S.8
	102-9 Lieferkette	S.10
	102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	S.19
	102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	S.15
	102-12 Externe Initiativen	S.15
	102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen	S.11
Strategie		
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	S.2
	102-15 Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	S.14
Ethik und Integrität		
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	S.15
Unternehmensführung		
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-18 Führungsstruktur	S.9
Einbindung von Stakeholdern		
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	S.13
	102-41 Tarifverträge	S.34
	102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	S.13
	102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S.13
	102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	S.16
Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	S.18
	102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S.18
	102-47 Liste der wesentlichen Themen	S.18
	102-48 Neudarstellung von Informationen	S.18
	102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	S.18

102-50 Berichtszeitraum	S.18
102-51 Datum des letzten Berichts	S.18
102-52 Berichtszyklus	S.18
102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	S.8
102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	S.18
102-55 GRI-Inhaltsindex	S.44

WESENTLICHE THEMEN

GRI 200: Wirtschaftliche Standards

Korruptionsbekämpfung

GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.43
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.43
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.43
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	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.43 f.
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S.43

GRI 300: Umweltstandards

Materialien

GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.21
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.21
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.21
GRI 301: Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S.22
	301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	S.22

Energie

GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.23
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.23
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.23
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S.24
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Keine Überprüfungsmöglichkeit. Viele Transporte werden vom Kunden organisiert.
	302-3 Energieintensität	S.25
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	S.25 Angaben in Werten sind aufgrund der Komplexität und geringen Aussagekraft nur teilweise angegeben.
	302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	S.25 Angaben in Werten sind aufgrund der Komplexität und geringen Aussagekraft nur teilweise angegeben.

Wasser und Abwasser

GRI 103: Managementansatz 2016	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
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-1 Wasserentnahme	S.26
	303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	Versorgung durch lokale Anbieter
	303-3 Wasser als gemeinsam genutzt Ressource	Aufbereitung außerhalb der Organisation
Biodiversität		
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.28
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.28
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.28
GRI 304: Biodiversität 2016	304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	S.28
Emissionen		
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.27
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.27
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.27
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S.27
	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.28
	305-5 Senkung der THG-Emissionen	S.25
	305-6 Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen (ODS)	Größtenteils CO2 Emissionen
	305-7 Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	Größtenteils CO2 Emissionen
Abwasser und Abfall		
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.21
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.21
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.21
GRI 305: Emissionen 2016	306-1 Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	Kanalisation der Wasseranbieter
	306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	S.22
	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
Umweltbewertung der Lieferanten		
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S.10, Laufende Erfassung

GRI 400: Soziale Standards

Beschäftigung		
GRI 103: Managementansatz 2016	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
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S.33
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S.35
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.35
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.35
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.35
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S.35
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S.36
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S.36
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S.35
Aus- und Weiterbildung		
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.37
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.37
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.37
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S.37
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S.37
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S.38 Nahezu alle festangestellte Mitarbeiter erhalten Leistungsberichte. Keine Kontrolle bei Leasingpersonal. Keine Unterschiede zwischen Geschlecht.
Diversität und Chancengleichheit		
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.40
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.40
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.40
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S.40
	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.
Soziale Bewertung der Lieferanten		
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet werden	S.10
Kinderarbeit		
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.41
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.41

	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.41
GRI 408: Kinderarbeit 2016	408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	S.41
Zwangs- oder Pflichtarbeit		
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.41
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.41
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.41
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	S.41
Lokale Gemeinschaften		
GRI 103: Managementansatz 2016	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
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016	413-2 Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	S.42
Kundengesundheit und Sicherheit		
GRI 103: Managementansatz 2016	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
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016	416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	S.42
Politische Einflussnahme		
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S.43
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S.43
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S.43
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016	415-1 Parteispenden	S.43
Sozioökonomische Compliance		
GRI 103: Managementansatz 2016	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
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016	419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	S.42

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

HERAUSGEBER: Frauenthal Holding AG, Rooseveltplatz 10, 1090 Wien,
Tel.: +43 (1) 505 42 06, Fax: +43 (1) 505 42 06-33,
E-Mail: holding@frauenthal.at, www.frauenthal.at

BILDER: Désirée Berghold-Wieser, Hadikgasse 18/7, 1140 Wien,
Tel.: +43 650 57 37 133, E-Mail: office@desireewieser.at, www.desireewieser.at

