

frauenthal
GROUP

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2017

VORWORT DES VORSTANDES	2
DIE FRAUENTHAL-GRUPPE AUF EINEN BLICK	4
RAHMENBEDINGUNGEN	13
UMWELT	22
MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER	31
DIVERSITÄTSKONZEPT	40
MENSCHENRECHTE	41
GESELLSCHAFT	43
GRI INDEX	46

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 ausgerichtetes Handeln. Besonders im Fokus stehen die Personalpolitik, konkrete und transparente Geschäftspraktiken und unsere Beiträge zur Ressourcenschonung und für den 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 Heizungs-systeme 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, 25. April 2018

Frauenthal Holding AG

Dr. Hannes Winkler
Vorstandsvorsitzender

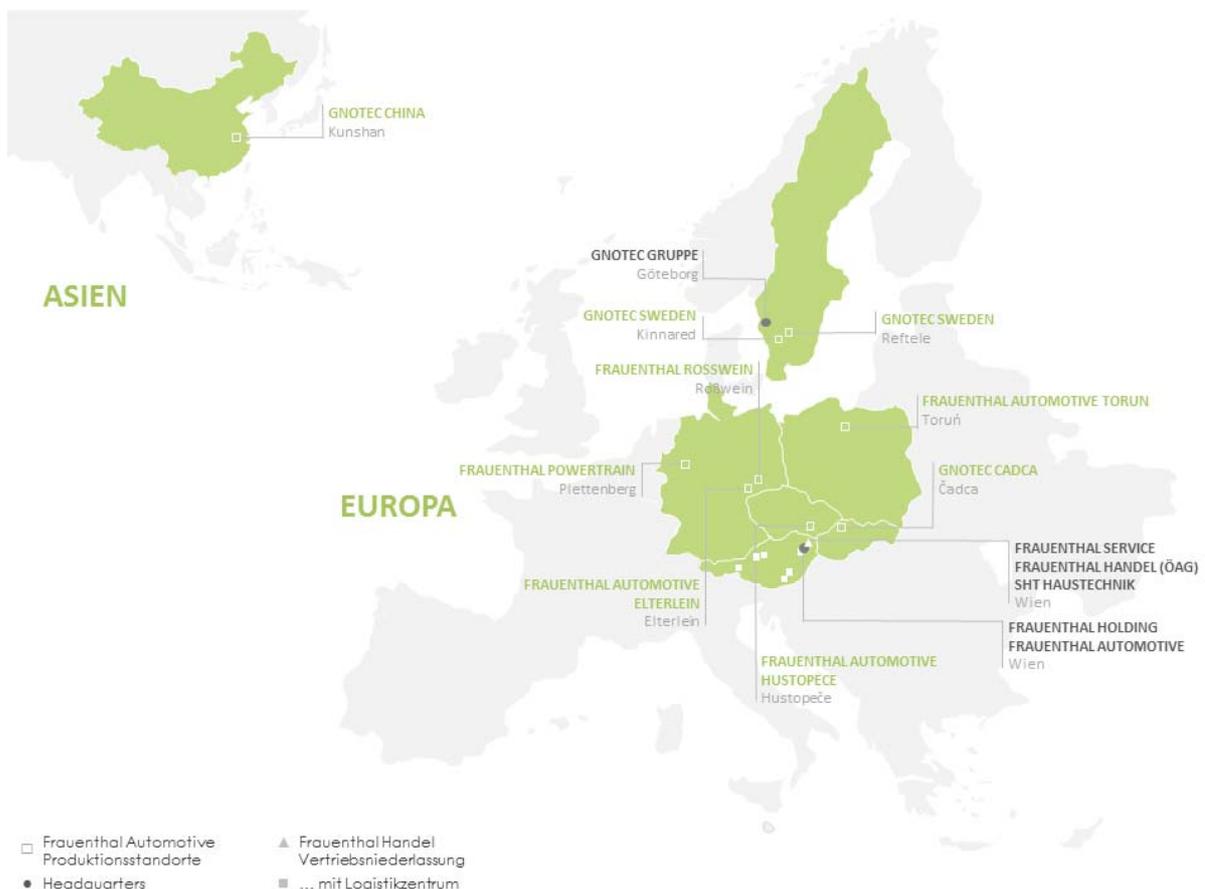
Dr. Martin Sailer
Vorstand

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 3.600 Mitarbeitern und einem Umsatz von rund 904 Mio. Euro in 2017. Die Gesellschaft operiert in 7 Ländern auf über 20 Standorten.

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.

NIEDERLASSUNGEN DER FRAUENTHAL-GRUPPE



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.



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



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



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



- **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.

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 gewerbliche und industrielle Kunden, Kommunen im Bereich Wasserver- und -entsorger sowie industrielle Rohrleitungsbauer. Damit wird die Kundenstruktur von Frauenthal Handel ausgeweitet. Quer durch die Division gilt dem Ausbau der Serviceleistungen und der –qualität ein besonderes Augenmerk. Als größter Logistiker der Branche in Österreich und drittgrößter im deutschsprachigen Raum erbringt Frauenthal Service eine perfekte Leistung für die Handelsfirmen der Division.

FRAUENTHAL AUTOMOTIVE

FÜHREND IN EUROPA

VOR ALLEM FÜR KOMPONENTEN IM BEREICH
DES FAHRWERKS

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

Die Division unterhält vier Produktgruppen:

- Der Bereich **U-BOLTS** ist mit einem Standort in Polen europäischer Marktführer für dieses Spezialprodukt, das als Sicherheitsteil höchste Anforderungen erfüllen muss. Wachstumspotenzial besteht bei neuen Komponenten wie Radbolzen.
- Der Bereich **DRUCKLUFTBEHÄLTER (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 und einem in China verfügt über State-of-the-art Ausrüstungen für Metallblechbearbeitung durch Stanzen, Pressen, Schneiden sowie Schweißen.

- Der Bereich **POWERTRAIN** ist in der Entwicklung und Produktion von Schmiedepfeuel und Ausgleichswellen für die PKW- und LKW-Industrie mit zwei Werken in Deutschland tätig.

HAUPTPRODUKTE DER BUSINESS UNITS



Pfeuelstangen, Ausgleichswellen
und Verteilerleisten
(Powertrain)



Press- und Schweißkomponenten
(Gnotec-Gruppe)



Druckluftbehälter
(Airtanks)



U-Bolts

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 Erfolgsfaktor stellt auch das differenzierte Produktionsnetzwerk mit Werken in West- und Osteuropa sowie in China 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 25 (2016: 30) 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 die Grundlage für die wesentlichen Themen des Konzerns, dargestellt in einer Wesentlichkeitsanalyse. 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. Bei Rückfragen betreffend den Bericht steht Ihnen Fr. Mag. Hochrieser zur Verfügung

(2) FINANCIALS

Die Frauenthal-Gruppe erwirtschaftete 2017 ein EBITDA von MEUR 37,1 und liegt mit diesem Ergebnis um MEUR 3,8 über dem Vorjahr. Zum Ergebniszuwachs trugen die Division Frauenthal Handel mit einem EBITDA von MEUR 20,2 (+16,3 %) und die Division Frauenthal Automotive mit einem EBITDA von MEUR 20,1 (+11,0 %), davon die Business Unit Powertrain mit MEUR 1,2 für die Monate April bis Dezember, bei. In beiden Divisionen resultiert der Ergebniszuwachs aus steigenden Deckungsbeiträgen, gleichzeitig konnten Kostenpositionen reduziert werden.

Weitere Informationen zu Finanzkennzahlen, Mitarbeiterveränderungen, sowie die Umsätze nach Regionen finden Sie im Konzernabschluss 2017.

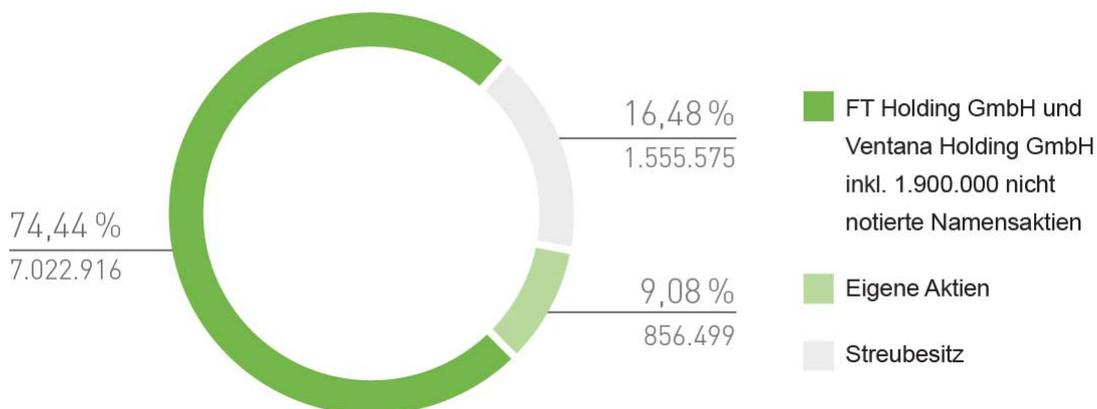
(3) EIGENTUMSVERHÄLTNISSE UND RECHTSFORM

Die Frauenthal Aktie wird seit 10. Juni 1991 an der Wiener Börse gehandelt. Seit dem 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 seit 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 Aktionärsstruktur 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 9,08 % eigene Aktien. Der Rest von 16,48 % 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 Hr. Dr. Hannes Winkler sind gemeinsam vorgehende Rechtsträger (iSd § 1 Z 6 ÜbG).

(4) 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. Nachfolgend ein Auszug aus dem Beschaffungsprozess der unterschiedlichen Bereiche.

BEREICH

U-BOLTS	U-Bolts hat ein spezielles Verfahren zur Genehmigung und Auswahl von Lieferanten. Im ersten Schritt wird zur Auswahl eines neuen Lieferanten ein Fragebogen verschickt. In diesem müssen Lieferanten Fragen zum Umweltmanagementsystem (UMS) beantworten. Die Fragen richten sich nach Umweltrichtlinien, Umweltzielen und -programmen, umweltorientierten Verpackungen, umweltbezogenen Messungen, Abfallmanagement und dem Risikomanagement. Außerdem werden Kriterien wie ein ausgezeichneter Ruf und Internationalität herangezogen.
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.

(5) 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.16. Darüber hinaus sind nachfolgende Zertifikate und Richtlinien vorhanden.

BEREICH	ZERTIFIKATE	RICHTLINIEN
U-BOLTS	<ul style="list-style-type: none"> - IATF 16949: Qualitätsmanagement - OHSAS 18001: Gesundheits- und Sicherheitsmanagement - DIN EN ISO 14001: Umweltmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsrichtlinien - Remunerationsrichtlinie - Soziale Richtlinien - Managementrichtlinie
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

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

(6) 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.32)

THEMENSCHWERPUNKTE	UNSERE ANTWORT
Faire Bezahlung	Vergütungscode, einschließlich Bonussystem, finanzielle Vergütung und Vorschriften für Sozialleistungen.
Benefits	Alle Benefits finden Sie auf Seite 35.
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.
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.43)

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. Meinungs-austausch 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. Unternehmenszukaufe.
Transparenz und Verlässlichkeit	Verlässliches und transparentes Berichtssystem.

(2) 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

Weitere Informationen zur Strategie, sowie den Risikobericht finden Sie im Lagebericht des Konzernabschlusses 2017.

(3) WERTE UND GRUNDSÄTZE DER FRAUENTHAL-GRUPPE

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) MANAGEMENTANSATZ

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 und Soziales. Nachhaltigkeit ist das Leitmotiv in all diesen Dimensionen: Das beginnt bei einer langfristig angelegten Wertsteigerung und reicht über Produktentwicklung und -angebot nach Umweltaspekten über eine effiziente und 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.

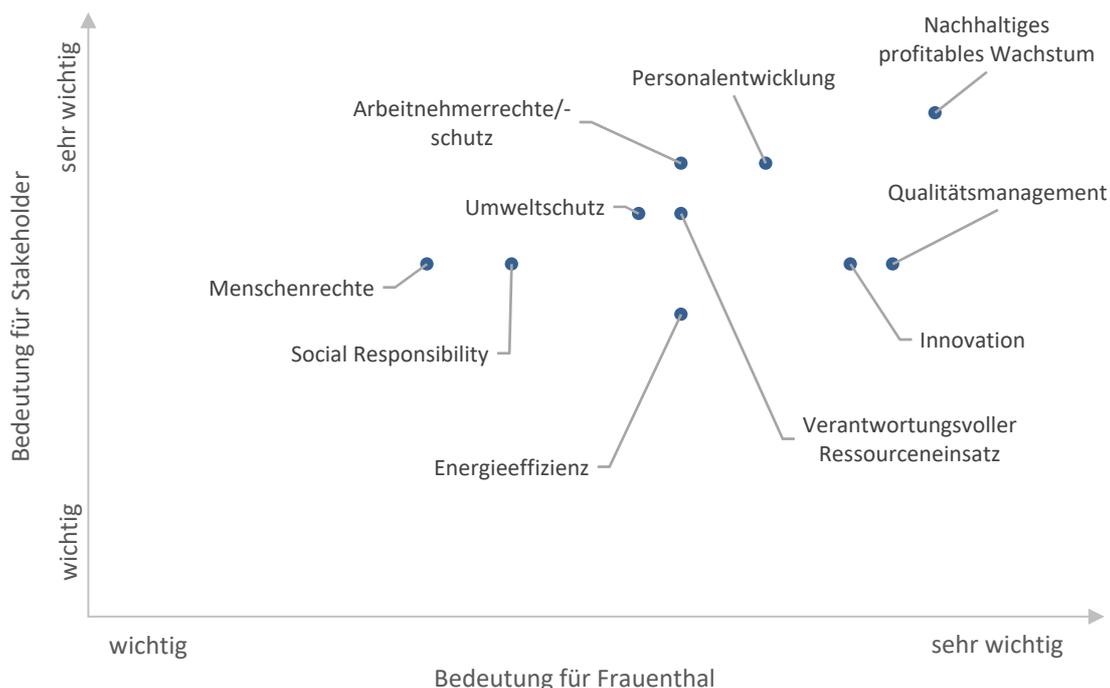
(5) WESENTLICHKEITSANALYSE

Die Wesentlichkeitsanalyse basiert auf der internen Strategie, den Werten und Grundsätzen der 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 Analyse hat ergeben, dass folgende Bereiche für die Stake-/und Shareholder von Belang sind:

WESENTLICHE THEMEN FÜR STAKE-/UND SHAREHOLDER IM KONSOLIDIERUNGSKREIS

- Nachhaltiges profitables Wachstum
- Innovation
- Qualitätsmanagement
- Personalentwicklung
- Arbeitnehmerrechte/-schutz
- Umweltschutz
- Social Responsibility
- Energieeffizienz
- Verantwortungsvoller Ressourceneinsatz
- Menschenrechte

Die in der Tabelle erwähnten Themen haben für die Stake-/und Shareholder eine hohe bis sehr hohe Bedeutung. An oberster Stelle wurde ein stabiles, nachhaltiges Wachstum erwähnt. Mitarbeiter-, Umwelt- und F&E Themen (Qualität und Innovation) sind sowohl für die Stakeholder als auch für die Frauenthal-Gruppe essentiell und werden mit einem verstärkten Augenmerk verfolgt. Die Berichtserstattung und die ausgewählten GRI Kennzahlen erfolgen anhand dieser Aspekte.



(6) BERICHTSPROFIL

Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der Frauenthal-Gruppe, deswegen erfolgt keine Angabe der Vorjahreszahlen. Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2017, 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. Die Festlegung der Berichtsinhalte erfolgte auf Basis des Geschäftsmodells der Frauenthal-Gruppe sowie auf die von den Stake- und / Shareholdern identifizierten wesentlichen Aspekten. Alle Umweltangaben beziehen sich auf die von der Organisation innerhalb verursachten Umweltauswirkungen.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht umfasst nachfolgende Unternehmen, welche sich zum Zeitpunkt 31. Dezember 2017 im Konsolidierungskreis befunden haben:

DIVISION	BEREICH	FIRMENNAME
Frauenthal Automotive	U-BOLTS	- Frauenthal Automotive Toruń Sp.zo.o.
	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 Kinnared AB - Gnotec Automotive Parts (Kunshan) Co., Ltd. - Gnotec Reftele AB
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 Beteiligungsverwaltung AG - Frauenthal Automotive Finance GmbH **

* Die Frauenthal Automotive Service GmbH, die Linnemann Schnetzer GmbH und die Frauenthal Automotive GmbH (FGM- Unternehmenssitz in Wien) werden an alle Business Units verrechnet. Da sich die Mehrheit der Mitarbeiter am Standort Elterlein befindet und diese die Serviceleistungen der BU Airtanks in Anspruch nehmen, wurden 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 eine Mitarbeiterin in dieser Gesellschaft zum Zeitpunkt der Berichterstellung am Standort Wien befunden hat und diese Serviceleistungen der Frauenthal Holding AG in Anspruch genommen hat.

Änderungen hinsichtlich der Unternehmensstruktur sind dem Konzernanhang Punkt B - Konsolidierungsgrundsätze 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 fördert 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

DIVISION AUTOMOTIVE - U-BOLTS

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Bestellung von formangepassten Stahlstangen	Reduktion des Materialverbrauchs in der Produktion	Anpassung der Einkaufsspezifikationen an die Anforderungen	Einkauf	2018	30%
Verwendung von Spitzen aus Stäben zur Herstellung von Bolzen	Reduktion des Ausschusses	Schrittweise Einführung	Produktion	2018	20%
Änderung bei der Verwendung von Farbstoffen	Verwendung von ökologischeren und sichereren Substanzen	Austausch von Dacromet-Farbe (enthält Cr + 6) mit Geomet-Farbe	Produktion	2017	100%

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	2018	10%

HOLDING

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Adaptierung Recycling	Reduktion des Abfallaufkommens	Kennzeichnung von trennbaren Materialien, Mitarbeiterinformationen	Facility Management	2017	100%

ROHSTOFFEINSATZ

BEREICH	ROHSTOFFEINSATZ (IN T)	% RECYCELTE MATERIALIEN
U-BOLTS	5.592	99 %
AIRTANKS	31.297	5,9 %
GNOTEC	32.244	3,4 %
POWERTRAIN	78.000	85 %

ABFALLAUFKOMMEN

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

(2) ENERGIE

DIVISION AUTOMOTIVE - U-BOLTS

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Thermomodernisierung eines Bürogebäudes	Reduktion des Energieverbrauchs zum Heizen und Kühlen	Fassadendämmung	Geschäftsführung	2017	100%
Optimierung der Beleuchtung	Reduktion des Energieverbrauchs für die Beleuchtung	Installation von LED Beleuchtungs- und Bewegungsmeldern in den Anlagen	Umweltschutzbeauftragter	2017	100%

DIVISION AUTOMOTIVE - AIRTANKS

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
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 Holzpelletheizung für die Zentralheizung	Werksleiter	2018	50%

DIVISION AUTOMOTIVE - POWERTRAIN

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Reduktion des Energieverbrauchs	Reduktion des Energieverbrauchs um 3 %	Optimierung von indirekten Heizsystemen	Prozessentwicklung	2018	10%

DIVISION HANDEL

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Energy 2020 Projekt	Reduktion des Energieverbrauchs und CO2 Einsparungen	Der Aktionsplan enthält eine Vielzahl an Aktivitäten. Siehe „Energievermeidungsprogramm“	Umweltmanagement	2020	-

HOLDING

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Einsatz von LED Lampen	Reduktion des Energieverbrauchs	Austausch energieineffizienter Leuchtstoffe	Facility Management	2017	100%

ENERGIEVERBRAUCH

BEREICH	STROMVERBRAUCH	KRAFTSTOFFVERBRAUCH	HEIZVERBRAUCH
	GESAMT % ERNEUERBAR	GESAMT % ERNEUERBAR	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 %	97 MWh 5 % Fernwärme (FW)

ENERGIEINTENSITÄT

BEREICH	ENERGIEVERBRAUCH / PRODUZIERTE MENGE	ENERGIEVERBRAUCH / VERKAUFTE MENGE
	U-BOLTS	1,23 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	<ul style="list-style-type: none"> - Kontrolle des Verbrauchs (Strom, Kraftstoffe,...), sowie die Verwendung eines Alarmsystems im Falle unkontrollierter Emissionen. - 90% des Transportes erfolgen vom Kunden (geringe Einflussmöglichkeiten). - Umwelanforderungen an Lieferanten. - Das Gasreduktionsprogramm für Öfen wurde durchgeführt (Austausch von Brennern in Wärmebehandlungsöfen) - die nächste Stufe erfolgt in 2018. - Bei der Konstruktion von Maschinen orientiert sich der Einkauf nach den höchsten Standards, einschließlich hocheffizienter Pumpen und Motoren, die in vollem Umfang eingesetzt werden. - Bewusstseinsförderung der Mitarbeiter, den Energieverbrauch während der täglichen Arbeit zu reduzieren. - Förderung von Pendelgemeinschaften unter den Mitarbeitern. - Einkauf neuer, energieeffizienter Firmenwagen.
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
GNOTEC	<ul style="list-style-type: none"> - Umweltfreundliche, energieeffiziente Gabelstapler - Energieeffiziente Beleuchtung - Umfangreiche Initiativen werden im Jahr 2018 ausgearbeitet und 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 324.500 MJ eingespart.
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

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	2018	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	10%

BEREICH WASSERVERBRAUCH (IN M3)

U-BOLTS	2.622
AIRTANKS	44.650
GNOTEC	5.252
POWERTRAIN	40.411
HANDEL	33.246
HOLDING	440

(4) CO2 EMISSIONEN

DIVISION AUTOMOTIVE - U – BOLTS

CHALLENGES	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Verwendung von umweltfreundlicheren und sichereren Substanzen	Reduktion der Emissionen in die Luft	Der Ersatz von Farbstoffen, die Cr + 6 enthält. Einsatz von umweltfreundlichen Farben	Produktion, Einkauf	2017	100%
Luftschutz	Reduktion der Emissionen in die Luft	Installation von effizienteren Faserpapierfiltern auf den Rauchfängen	Produktion	2018	20%
Luftschutz	Reduktion der Emissionen in die Luft	Installation von Absetzbecken für die Farbe, die aus der Lackiererei kommt	Geschäftsführung	2018	50%

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	Einkaufsabteilung	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	50%

DIVISION AUTOMOTIVE - POWERTRAIN

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
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)
U-BOLTS	2.326
AIRTANKS	7.261
GNOTEC *	638
POWERTRAIN	11.201
HANDEL	9.594
HOLDING	202

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

CO2 INTENSITÄT

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

BEREICH

U-BOLTS	Das Fabrikgelände in Torun befindet sich in einem großen Industriegebiet, außerhalb des Stadtzentrums und von Wohnsiedlungen. Das Gebiet grenzt nicht an einem Natura 2000 – Gebiet und es gibt keine speziellen Pflanzen- und Tierschutz zonen sowie Wasserreservoir. Die Tätigkeit des Unternehmens stellt keine erhebliche Gefahr für die Umwelt dar und die Umwelteinflüsse sind vernachlässigbar. Auf dem Firmengelände wurden Grünflächen geschaffen, in denen abgestorbene Pflanzen und Bäume nachgepflanzt werden. Weiters werden recycelte Futterhäuschen an den Bäumen auf dem Firmengelände aufgehängt.
AIRTANKS	Die zwei Firmen FEL und FHU befinden sich jeweils im Stadtgebiet, wodurch ein geringer Einfluss auf die Biodiversität 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.
HANDEL	Die Liegenschaften der Handelsdivision sind in Städten angesiedelt und haben somit eine geringe Auswirkung auf die Umwelt.
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

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.

DIVISION AUTOMOTIVE - U-BOLTS

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL	STATUS
Unternehmenswachstum durch effiziente Rekrutierung sicherstellen	Ressourcenoptimierte Rekrutierung um Engpässe zu vermeiden	Verbesserung des Images als Arbeitgeber	HR, Management	2019	45%
Verringerung der Fluktuation	Zufriedenheit unter den Mitarbeitern erhöhen	Durchführung von Zufriedenheitsumfragen, jährlichen Reviews und Gehaltsanalysen	HR, Management	2018	55%
Forcierung von Trainings und Weiterbildungen	Qualifikation der Mitarbeiter verbessern	Planung des Ausbildungsbudgets, Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen	Geschäftsführung	2018	60%

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	50%

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	10%

DIVISION HANDEL

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

(1) BESCHÄFTIGUNG**NEUEINSTELLUNGEN**

BEREICH	UNTER 30		30 - 50		ÜBER 50		GESAMT
	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

FLUKTATION

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%

MITARBEITERBENEFITS

BEREICH

U-BOLTS	Weihnachtsfeiern für Mitarbeiter und ihre Kinder, Picknicks, Angelwettbewerbe, Urlaubs-/Weihnachtsrenumeration, Zuschüsse für Feriencamps für Kinder von Mitarbeitern, Möglichkeiten Firmenwagen auszuleihen, 3 Tage Reisen für ausgezeichnete Mitarbeiter.
AIRTANKS	Monatlicher Bonus, Urlaubs-/Weihnachtsrenumeration, Gewinnbeteiligung, Massagegutscheine, Spezielle Boni für Extrazuschüsse.
GNOTEC	Lebensversicherung, Boni, Sporttrainings, Gesundheitsmaßnahmen, betriebliche Altersvorsorge.
POWERTRAIN	35 Stunden/Woche, 30 Urlaubstage, Urlaubs-/Weihnachtsrenumeration, Individuelle Boni, Firmenautos.
HANDEL	Essenzzuschuss, „Väterkarenz“ MyFamily Programm, Sabbatical, Bindungsprogramme für Talente, Weihnachtsfeier, Gehaltvorschüsse.
HOLDING	Freier Zugang zur Sport/Fitness Einrichtung im Haus + Kurse im Haus, Obstkorb, Essenzzuschuss, jährliche Teamevents, Weihnachtsfeier, Teilnahme an dem Business Run in Wien.

UNTERSCHIEDUNG MITARBEITERBENEFITS

BEREICH

U-BOLTS	Keine Unterscheidung bei den Themen Lebens-/Kranken-/Invaliditäts-/Pensionsversicherung, Elternteilzeit und Boni zwischen Voll-/Teilzeitangestellte. Da Leiharbeiter von Agenturen eingestellt werden, kann keine Aussage für diese Beschäftigungsgruppe getroffen werden kann.
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 zwei Manager besteht eine Zusatzunfall- und Pensionsversicherung. Aktienoptionen werden für Manager und ausgewählte Mitarbeiter gewährt. (Genehmigung vom AR erforderlich)

(2) ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

ARBEITNEHMERVERTRETUNG UND ARBEITSSCHUTZ

BEREICH

U-BOLTS	Arbeitnehmer sind in den Themen Arbeitnehmerschutz stark involviert. Sie beteiligen sich an der Erstellung von Arbeitsschutz- und Arbeitsschutzinstruktionen, sind Mitglieder der Unfallkommission, unterbreiten dem Vorgesetzten oder dem Arbeitsschutzspezialisten Vorschläge zur Erhöhung der Arbeitssicherheit und können sich dann an deren Umsetzung beteiligen.
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.
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

BEREICH	VERLETZUNGEN	VERLETZUNGSARTEN	Ø ABWESENHEITSTAGE*	TODESFÄLLE
	MÄNNLICH WEIBLICH			
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.

ARBEITSCHUTZMASSNAHMEN FÜR ARBEITNEHMER DIE HOHEN RISIKEN AUSGESETZT SIND

BEREICH

U-BOLTS	<p>Problemfeld: Das Unternehmen hat 2017 den zulässigen Geräuschpegel in der Produktionshalle überschritten.</p> <p>Aktionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persönliche Schutzmaßnahmen in Form von Gehörschutz sind für Mitarbeiter immer verfügbar und ihre Art und Qualität wird immer nach der Messung von Materialfaktoren der Arbeitsumgebung analysiert. - Regelmäßige Wartung von Maschinen und Anlagen - Messungen und Tests von Lärmwerten an allen Arbeitsplätzen - Regelmäßige medizinische Untersuchungen - Mitarbeiter haben zwei Frühstückspausen, dadurch Verkürzung der Lärmbelastung bis zu 7,5 Stunden
AIRTANKS	<ul style="list-style-type: none"> - Verpflichtendes Tragen von Schutzausrüstungen (Lärmschutz, Atemmasken, Kleidung, Staubschutz und weitere) - Sicherheitsmanagement
GNOTEC	<ul style="list-style-type: none"> - Informationsveranstaltungen - Präzise Instruktionen und Trainings - Arbeitsschutzkomitees
POWERTRAIN	<ul style="list-style-type: none"> - Genaue Instruktionen und Trainings - Persönliche Schutzausrüstung - Definierter kontinuierlicher Verbesserungsprozess
HANDEL	<ul style="list-style-type: none"> - 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 (2017: 2 Mitarbeiter)

GESUNDHEITSFÖRDERUNG

BEREICH

U-BOLTS	<ul style="list-style-type: none"> - Untersuchungen vom Betriebsarzt - Zusätzliches Training, z.B. von der ergonomischen Analyse von Büroarbeitsplätzen, AED-Training, Erste-Hilfe-Training, etc. - Interviews mit Mitarbeitern bei Arbeitsschutzkontrollen - Erhöhung des Arbeitskomforts durch Suche nach neuen Lösungen - zB Ölabsorbierende Matten, neue Schutzhandschuhe, etc.
AIRTANKS	<ul style="list-style-type: none"> - Betriebsarzt (Medizinische Check Ups) - Angebot von Grippeimpfungen - Massagegutscheine
GNOTEC	<ul style="list-style-type: none"> - Sport und Gesundheitsförderung - Medizinische Untersuchungen - Angebot von Massagen
POWERTRAIN	<ul style="list-style-type: none"> - Sport und Gesundheitsförderung - Medizinische Untersuchungen - Regelmäßige Informationen betreffend Gesundheits- und Sicherheitsaspekten
HANDEL	<ul style="list-style-type: none"> - Impfungen - Gesundheitsschecks (Augenuntersuchung, etc.) - Sportaktionen (Business Run, Wandertag, etc.)

HOLDING	<ul style="list-style-type: none"> - Obstkorb - Ergonomische Bürostühle - Freier Zugang zur Sport/Fitness Einrichtung im Haus + Kurse vor Ort - Teilnahme am Business Run - Arbeitsmediziner
---------	---

(3) AUS- UND WEITERBILDUNG

DIVISION AUTOMOTIVE - U-BOLTS

ANGESTELLTE	<ul style="list-style-type: none"> - Sprachkurse - SAP Vorbereitungskurse, APQP PPAP, Audit VDA 6.3, MSA, C# -Programmierung - Aufbaustudium in ABAP und ISO 14001 - Persönliches Datenschutzrecht - Nachdiplomstudium in Umweltschutz und Produktionsmanagement
ARBEITER	<ul style="list-style-type: none"> - Sicherheitsschulungen - Qualifikationskurse für Kräne, Gabelstapler, Schweißen - Reparatur und Wartung von Hydrauliksystemen
MANAGEMENT	<ul style="list-style-type: none"> - SAP Vorbereitungskurs und Kurse betreffend IATF - Lagerverwaltungskurse - International Affairs
LEHRLINGE	<ul style="list-style-type: none"> - Projektmanagement
NEU	<ul style="list-style-type: none"> - SAP Kurse, ABAP, C#, Qualitätsmanagement (IATF, APQP, PPAP, MSA), Sprach- und Rechtskurse

DIVISION AUTOMOTIVE - AIRTANKS

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

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	<p>Training on the job (intern und extern) basierend auf 4 Kompetenzen:</p> <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, Arbeitsrechtsworkshops, 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	<ul style="list-style-type: none"> - Talentmanagement (Verschiedene individuelle Programme) - Trainingsprogramme in den 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	Jährliche Leistungs- und Entwicklungsüberprüfung bei den Angestellten und Arbeitern. Wenn spezifische, zusätzliche Ziele oder individuelle Entwicklungspläne festgelegt werden, erfolgt eine mittelfristige Überprüfung. Interne Audits nach Plänen. Bei den Auszubildenden erfolgt am Ende der Ausbildung ein Empfehlungsbrief, beziehungsweise eine Beurteilung.
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

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. Zum Berichtszeitpunkt sind von den insgesamt sieben Vorstandspositionen (fünf in der Frauenthal Service AG, zwei in der Frauenthal Holding AG) eine Position, und von den sieben Aufsichtsratspositionen (inkl. zwei Betriebsräte) eine Position mit einer Frau besetzt. Eine weitere leitende Position in der Frauenthal Holding AG wird von einer Frau ausgeübt. Die Förderung von Mitarbeiterinnen, die die Bereitschaft für die Übernahme von Führungspositionen aufweisen, ist ein erklärtes und mit Nachdruck verfolgtes Ziel. 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.

MENSCHENRECHTE

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. (GKUN) – in Europa, wo die europäische Menschenrechtskonvention gültig ist. Die Gnotec Gruppe stellt gleichermaßen in GKUN 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.11, sowie unter „Lieferkette“, S.10.

Nachfolgend ein Auszug aus den verschiedensten Aktionen betreffend Menschenrechten in den Tochtergesellschaften:

DIVISION AUTOMOTIVE – U-BOLTS

THEMEN	ZIELE	AKTIONSPLAN	BEREICH	ZIEL
Geprüfte Lieferanten	Zusammenarbeit mit Lieferanten, die sozial agieren	Überprüfung neuer Lieferanten und Kunden hinsichtlich ihrer Geschäftspraktiken, Steigerung der Transparenz, Berichterstattungstätigkeit, zB durch Überprüfung des nationalen Registergerichtes.	Rechtsexperte, Einkauf	Kein definiertes Zeitziel, wird regelmäßig adjustiert
Klar definierte und spezifizierte Kaufverfahren	Sicherstellung, dass zu jeder Zeit die besten Lieferanten ausgewählt werden	Vor einer Bestellung muss jeder Manager mindestens zwei Angebote sammeln und diese berücksichtigen. Für ein neues Produkt oder einen Lieferanten wird ein Fragenkatalog ausgeschickt.	Einkauf, Management	Kein definiertes Zeitziel, wird regelmäßig adjustiert

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

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 2017 gab es **keine Strafzahlungen** 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.

(1) SOZIALES ENGAGEMENT

BEREICH

U-BOLTS	Es findet ein regelmäßiger Austausch mit den lokalen Gemeinden statt. Dabei werden örtliche Schulen und die Infrastruktur unterstützt.
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.
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	Ersatz von Dacromet-Farben (enthält Cr + 6) durch Geomet-Farbe und kontinuierlicher Verbesserung der Wärmebehandlung, welche die Produktsicherheit erhöht.
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

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 2017 konzernweit **keine Korruptionsvorfälle** gab. In der BU Airtanks erfolgten im Berichtsjahr 2017 politische Spenden iHv 5.180 Euro.

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 Vermeidung von Verstößen sind Compliance Richtlinien und Compliance Listen vorhanden. Der Compliance Officer ist Ansprechpartner in Themen Compliance und ist für die Einhaltung der Compliance Richtlinien verantwortlich. Weiters werden Angestellte, die in einem vertraulichen Bereich arbeiten zur Absolvierung eines E-Learning Programm verpflichtet, um einen vertrauensvollen Umgang mit Insider Informationen zu erreichen. Interne und externe Audits sollen sicherstellen, dass die

Compliance Richtlinien eingehalten werden. Weiters existieren definierte Risikomanagementprozesse. Weitere Informationen finden Sie dazu unter „Richtlinien“, S.11, sowie unter „Lieferkette“, S.10.

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

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

NR	BEZEICHNUNG	SEITE / ANMERKUNG
ORGANISATIONSPROFIL		
102-1	Name der Organisation	S.4
102-2	Tätigkeiten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S.5
102-3	Hauptsitz der Organisation	S.8
102-4	Anzahl der Länder, in denen die Organisation operiert	S.4
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	S.9
102-6	Belieferte Märkte	S.9
102-7	Größe der Organisation	S.4,9
102-8	Beschäftigungsprofil	S.9
102-9	Beschreibung der Lieferkette	S.10
102-10	Wichtige Veränderungen während des Berichtszeitraums hinsichtlich Größe, Struktur, Eigentumsverhältnisse der Organisation oder ihrer Lieferkette	S.21
102-11	Vorsorgeansatz oder das Vorsorgeprinzip der Organisation	S.16
102-12	Extern entwickelte wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Chartas, Prinzipien oder andere Initiativen	S.17
102-13	Aktive Mitgliedschaften	S.12
STRATEGIE UND ANALYSE		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	S.2
102-15	Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen	S.16
ETHIK UND INTERGRITÄT		
102-16	Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards und- normen der Organisation	S.16
ERMITTELTE WESENTLICHE ASPEKTE UND GRENZEN		
102-45	In den Bericht einbezogene Unternehmen	S.20
102-46	Festlegung Berichtsinhalte	S.20
102-47	Wesentliche Aspekte	S.20
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN		
102-40	Liste der Stakeholder	S.14
102-42	Auswahl der Stakeholder	S.14
102-44	Ergebnisse der Einbindung	S.19
BERICHTSPROFIL		
102-50	Berichtszeitraum	S.20
102-55	GRI Index	S.20
UMWELT		
MATERIAL		
103	Managementansatz	S.23
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S.24
301-2	Eingesetztes Recyclingmaterial	S.24
ENERGIE		
103	Managementansatz	S.25

302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S.26
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Keine Überprüfungsmöglichkeit. Viele Transporte werden vom Kunden organisiert.
302-3	Energieintensität	S.26
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	S.27
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	S.27

WASSER

103	Managementansatz	S.28
303-1	Wasserentnahme nach Quelle	S.28
303-2	Durch die Wasserentnahme wesentlich beeinträchtigte Wasserquellen	Versorgung durch lokale Anbieter
303-3	Rückgewonnenes und Wiederverwendetes Wasser	Aufbereitung außerhalb der Organisation

BIODIVERSITÄT

103	Managementansatz	S.30
304-2	Wesentliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	S.30

EMISSIONEN

103	Managementansatz	S.28
305-1	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	S.29
305-2	Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2)	Verursachung außerhalb der Organisation (Keine Kontrolle)
305-3	Weitere indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 3)	Verursachung außerhalb der Organisation (Keine Kontrolle)
305-4	Intensität der THG-Emissionen	S.29
305-5	Reduzierung der THG-Emissionen	S.27
305-6	Emissionen Ozon abbauender Stoffe	Größtenteils CO2 Emissionen
305-7	Stickoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen	Größtenteils CO2 Emissionen

BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH UMWELTAUSWIRKUNGEN

308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Kriterien in Bezug auf Auswirkungen auf die Umwelt überprüft wurden	S.10
--------------	--	------

ARBEITSPRAKTIKEN UND MENSCHENWÜRDIGE BESCHÄFTIGUNG

BESCHÄFTIGUNG

103	Managementansatz	S.35
401-1	Gesamtzahl neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfluktu- ation	S.34
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten gewährt werden	S.35

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

103	Managementansatz	S.32
403-1	Arbeitnehmervertretung in offiziellen Arbeitsschutzausschüs- sen	S.36
403-2	Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Ausfalltage	S.36

403-3	Arbeiter mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung	S.37
403-4	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	S.36

AUS- UND WEITERBILDUNG

103	Managementansatz	S.32
404-1	Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter	S.38
404-2	Programme für Kompetenzmanagement	S.38
404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter, die regelmäßige Leistungs- und Karriereentwicklungsberichte erhalten	S.39 - Nahezu alle festgestellten Mitarbeiter erhalten Leistungsberichte. Keine Kontrolle bei Leasingpersonal

VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

103	Managementansatz	S.41
405-1	Vielfalt der Leitungsorgane und Mitarbeiter	S.41
405-2	Verhältnis vom Grundgehalt und Vergütung von Frauen zu Männern	Vergütung erfolgt nach Leistung, bzw. mindestens nach Tariflöhnen.

BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH ARBEITSPRAKTIKEN

414-1	Neue Lieferanten, die anhand von Arbeitspraktiken überprüft wurden	S.10
--------------	--	------

MENSCHENRECHTE

KINDERARBEIT

103	Managementansatz	S.41
408-1	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht und ergriffene Maßnahmen als Beitrag	S.41

ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT

103	Managementansatz	S.41
409-1	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht	S.41

BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH MENSCHENRECHTE

414-1	Neue Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden	S.10
--------------	---	------

GESELLSCHAFT

SOZIALES

103	Managementansatz	S.43
413-2	Geschäftstätigkeit mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	S.43

BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH GESELLSCHAFTLICHER UND SOZIALER AUSWIRKUNGEN

414-1	Neue Lieferanten, die anhand von Sozialkriterien überprüft wurden	S.10
--------------	---	------

VERBRAUCHERSCHUTZ UND SICHERHEIT

103	Managementansatz	S.44
------------	------------------	------

416-1	Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit	S.44
SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE		
103	Managementansatz	S.43
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	S.43
ANTIKORRUPTION		
103	Managementansatz	S.44
205-1	Aktivitäten bezogen auf Korruptionsrisiken	S.44
205-2	Kommunikation und Training in Bezug auf Antikorruptionsrichtlinien und -maßnahmen	S.44
205-3	Gemeldete Fälle von Korruption und ergriffene Maßnahmen	S.44
415-1	Politische Spenden	S.44

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, A-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

BILD „MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER“: Andrea Winter, Division Handel

