

FREQUENTIS
FOR A SAFER WORLD

FOR A SAFER WORLD

Konsolidierter
Nichtfinanzieller
Bericht

2020



Konsolidierter Nichtfinanzieller Bericht 2020

Einleitung	3
Geschäftsmodell	4
Wesentlichkeitsanalyse - Eckpunkte	8
Auswirkungen der COVID-19 Pandemie	10
Sozial- und Arbeitnehmerbelange	12
Menschenrechte & Antikorruption	22
Safety & Security	29
Umweltbelange	35
Verweis auf GRI-Standards	39
Bericht über die unabhängige Prüfung mit begrenzter Sicherheit des konsolidierten nichtfinanziellen Berichts	40
Erklärung aller gesetzlichen Vertreter	42

Einleitung

Gemäß ihrem Unternehmensauftrag „for a safer world“ fühlt sich die Frequentis-Gruppe in ihrem gesamten Tun und Handeln der Nachhaltigkeit verpflichtet. Entsprechende Initiativen werden im Einklang mit den lokalen gesetzlichen Rahmenbedingungen direkt vor Ort implementiert. Der vorliegende Nichtfinanzielle Bericht behandelt das Berichtsjahr 2020.

Grundlage für den Inhalt des Berichts und seine Detailtiefe ist das im Jahr 2017 im österreichischen Bundesgesetzblatt veröffentlichte Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG), das die Umsetzung der Nonfinancial Information (NFI)-Richtlinie der Europäischen Union (2014/95/EU) beinhaltet. Dieser konsolidierte Bericht wurde in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes erstellt (§§ 243b und 267a UGB) und erfüllt die Verpflichtung gemäß § 243b UGB für den Einzelabschluss der Frequentis AG und gemäß § 267a UGB für den Konzernabschluss. Die Wesentlichkeitsanalyse, die Risiken und die entwickelten Konzepte gelten ebenfalls sowohl für die Frequentis AG als auch für den Konzern.

Mit dem nun zweiten Nichtfinanziellen Bericht der Frequentis-Gruppe will das Unternehmen ein klares Statement setzen. Die angeführten und behandelten Themen sollen Zug um Zug in den bestehenden Managementsystemen integriert werden, um ihre globale Bedeutung hervorzuheben. Der vorliegende Bericht entspricht nicht den GRI (Global Reporting Initiative)-Standards. Es wird jedoch verstärkt darauf geachtet, dass diese als Orientierung für die Kennzahlen und die Management-Ansätze verwendet werden. Dadurch soll der Bericht schlussendlich qualitativ weiterentwickelt werden und allen Stakeholdern die Möglichkeit bieten, einen objektiven und transparenten Überblick über das Unternehmen und die Maßnahmen des vergangenen Jahres zu erhalten. Kennzahlen, die bereits in diesem Bericht in Anlehnung an die GRI-Standards-Kennzahlen erhoben und bewertet wurden, werden im [Kapitel Verweis auf GRI-Standards](#) aufgelistet.

Neben repräsentativen Initiativen und relevanten Kennzahlen enthält dieser Bericht auch Themen, welche das Unternehmen maßgeblich in seiner wirtschaftlichen Tätigkeit und seinen sozialen sowie ökologischen Auswirkungen beeinflusst haben.

Frequentis setzt sich dafür ein, ihre soziale und ökologische Leistung in allen Aspekten kontinuierlich zu verbessern, Compliance-Verpflichtungen zu erfüllen und auf eine nachhaltige Entwicklung aktiv hinzuarbeiten. Themen wie die SDGs (Sustainable Development Goals), Einhaltung von Menschenrechten, Verbesserung von Arbeitsbedingungen, faire Betriebs- und Geschäftspraktiken, Konsumentenangelegenheiten, Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft, Entwicklung der Wertschöpfungskette sowie eine nachhaltige Produktentwicklung und Ressourcennutzung werden bei der Auswahl zukünftiger Maßnahmen berücksichtigt.

Die nichtfinanzielle Berichterstattung ist nicht Gegenstand der Konzernabschlussprüfung. Für den Bericht wird der gleiche Konsolidierungskreis wie für die finanzielle Berichterstattung angewendet. Sollten Angaben nur für die Frequentis AG ausgewiesen werden bzw. für eine ausgewählte Gruppe von Konzerngesellschaften, wird darauf speziell hingewiesen.

Zur Vermeidung von Redundanzen verweist der Bericht bei Bedarf auf die Erläuterungen zum Konzernabschluss 2020 („Konzernabschluss“), den Konzernlagebericht 2020 („Lagebericht“) und den konsolidierten Corporate-Governance-Bericht für 2020, sowie auf das Konzernprofil. Verweise innerhalb dieses Berichts sind mit einem Pfeil [↗](#) sowie der jeweiligen Kapitelbezeichnung in *kursiver Schrift* gekennzeichnet.

Geschäftsmodell

Dort, wo Systeme von Frequentis zum Einsatz kommen, sind Menschen für die Sicherheit anderer Menschen und Güter verantwortlich. Als international tätiger Anbieter von Kommunikations- und Informationssystemen für Leitzentralen mit sicherheitskritischen Aufgaben entwickelt und vertreibt die Frequentis-Gruppe maßgeschneiderte „Control Center Solutions“ in den Segmenten Air Traffic Management (für zivile und militärische Flugsicherung, AIM, Luftverteidigung) und Public Safety & Transport (für Polizei, Feuerwehr, Rettungsdienste, Schifffahrt und Bahn).

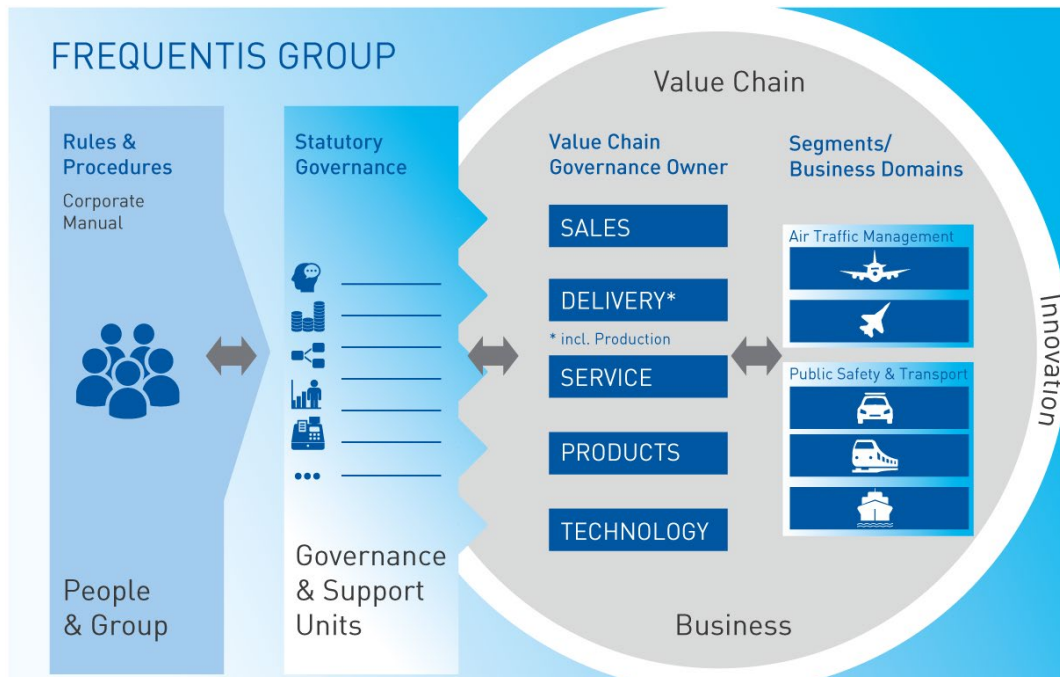
Als anerkannter Spezialist für die Lieferung von sicherheitskritischer Infrastruktur gestaltet Frequentis gemeinsam mit führenden Kunden zukunftsorientierte Lösungen für Kontrollzentralen und macht neue Technologien für den sicherheitskritischen Bereich nutzbar. In einem Human Centered Designprozess entstehen so integrierte Systeme zur Bereitstellung sicherer und stabiler Arbeitsumgebungen für die Endanwender in Leitzentralen, wie zum Beispiel Fluglotsen, Dispatcher und Disponenten.

Dieses Geschäftsmodell erweist sich auch in Krisenzeiten, wie sie im Jahr 2020 aufgrund der COVID-19 Pandemie gegeben war, als resistent und stabil – Investitionen in sicherheitskritische Infrastruktur können nicht einfach zurückgestellt werden. Durch verstärkte Nutzung digitaler Möglichkeiten, einer hohen Flexibilität und kreativen Lösungen, auf Kunden- und auf Unternehmensseite können auch die meisten Geschäftsprozesse ohne starke Beeinträchtigungen oder Veränderung weitergeführt werden.

Wesentliches Augenmerk liegt außerdem auf der Langfristigkeit der Kundenbeziehungen. Die gelieferten Lösungen sind oft mehrere Jahrzehnte bei den Kunden – diese sind Behörden, Organisationen und Unternehmen mit sicherheitskritischen Aufgaben – im Einsatz. Dafür notwendig sind ein umfassendes Verständnis für die Bedürfnisse des Kunden, höchste Zuverlässigkeit und langfristiges Vertrauen. Die umfassende installierte Basis bildet auch die Grundlage für das stetige nachhaltige Wachstum der Unternehmensgruppe ([➤ Kapitel Das Unternehmen](#)).

Governance-Organisation

Das Geschäftsmodell von Frequentis beruht auf einer 2018 eingeführten leistungsfähigen Governance-Organisation, die ein optimiertes Zusammenspiel zwischen den zentralen Einheiten, den Business Domains sowie den internationalen Tochtergesellschaften sicherstellt.



Die beiden Frequentis-Segmente (bzw. die darin zusammengefassten Business Domains/Teilmärkte) haben jeweils den Erfolg ihres Bereichs als Beitrag zum Gesamtergebnis im Fokus, mit einer Hauptverantwortung in lokalen wertschöpfenden Funktionen wie z.B. Domain Sales, Key Accounting, Product Management oder Project Management. Als integraler Bestandteil der Wertschöpfung tragen Tochtergesellschaften und Beteiligungen einen signifikanten Beitrag zum Gesamterfolg bei.

Aufgabe der zentralen Funktionen „Governance & Support“ (darin abgebildet z.B. Human Resources, IT, Finance & Controlling, Legal, ...) ist es, für die reibungslose globale Zusammenarbeit zu sorgen. Dabei legen die zentralen Governance & Support-Funktionen ihr Augenmerk darauf, das Business zu unterstützen, Risiken zu minimieren, Abläufe zu optimieren und den Gesamtblick auf das Unternehmen zu haben.

Innovationen haben einen sehr hohen Stellenwert bei Frequentis – das Unternehmen ist stolz darauf, als Innovationsführer den adressierbaren Markt mit nachhaltigen Innovationen zu erweitern. Dafür erfolgt eine übergreifende Zusammenarbeit, bei der das Domain-spezifische Know-how und die Kraft der Business Domains sowie die Fachexpertise der zentralen Support- & Governance-Funktionen genutzt werden.

„People & Group“ steht für Bereiche/Aufgaben, die verbindlich einzuhalten sind, aber keinen direkten Impact auf die Wertschöpfungskette haben. Sie sind in den Frequentis Rules & Procedures geregelt.

Integriertes Managementsystem

Ihre gesellschaftliche Verantwortung nimmt Frequentis im Rahmen eines Integrierten Managementsystems wahr, das über Prozesse geregelt ist. Diese Prozesse – sie sind gegliedert in Kernprozesse, Management-Prozesse und Support-Prozesse – bilden die Basis zur laufenden Optimierung und Effizienzsteigerung des Unternehmens.

- Das Ergebnis der Kernprozesse erzeugt direkte Wertsteigerung für den Kunden.
- Die Management-Prozesse definieren die Aktivitäten zur strategischen Ausrichtung und zur Steuerung des Unternehmens. Sie umfassen beispielsweise das Innovations- und Produkt-Management.
- In den Support-Prozessen sind die Abläufe zur Unterstützung der Kernprozesse definiert. Dazu gehören unter anderem die Supply Chain sowie die Entwicklung.

Die Prozesse bilden eine substantielle Grundlage für die Zertifizierung und den Zertifikatserhalt des Unternehmens zu folgenden Normen:

- ISO 9001:2015 (Qualitätsmanagementsystem)
- ISO 14001:2015 (Umweltmanagementsystem)
- ISO 27001:2013 (Informationssicherheit) & UK Cyber Essentials Certificate
- ISO 45001:2018 (Managementsystem zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit)

Die Prozessinhalte und deren Anwendung werden in regelmäßigen Abständen im Rahmen von Re-Zertifizierungsaudits bzw. Überwachungsaudits durch die externen Zertifizierungsstellen geprüft. Die jeweiligen Erstzertifizierungen sind in der folgenden Tabelle gelistet.

Company	ISO 9001	ISO 14001	ISO 27001	ISO 45001	AEO	Cyber Essentials
Frequentis AG, Österreich	1993	2005	2011	2005	2008	2016
CNS-Solutions & Support GmbH, Österreich	2016		2016			
Frequentis (Shanghai) Co., Ltd., China	2014					
Frequentis Australasia Pty Ltd., Australien	2012	2018	2011	2019		
Frequentis California Inc., USA	2000					
Frequentis Canada Limited	2008	2009		2009		
Frequentis Comsoft GmbH, Deutschland	1993		2018			
Frequentis Czech Republic s.r.o.	2011					
Frequentis Deutschland GmbH	1998		2011			
Frequentis do Brasil Assessoria, Serviços e Comércio de Sistemas de Informação e Comunicação Ltda., Brasilien	2019					
Frequentis Romania S.R.L.	2010					
Frequentis Slovakia s.r.o.	1997					
Frequentis Solutions s.r.o., Slowakei	2018		2018			
Frequentis UK Ltd.	2015		2011			
Frequentis USA Inc.	2003		2011			
GroupEAD Europe S.L., Spanien	2004					
PDS GmbH, Österreich	2000					
Systems Interface Ltd., Vereinigtes Königreich	2018					
Team Communication Technology Management GmbH, Österreich	2004					
Team Technology Management GmbH, Deutschland	2020					
ATRICS Advanced Traffic Solutions GmbH, Deutschland	2010					

Im Jahr 2020 erfolgte das ISO-Überwachungsaudit wegen COVID-19 fast zur Gänze remote, was eine besondere Herausforderung war, jedoch sehr erfolgreich abgelaufen ist.

Für 2021 steht durch den Zusammenschluss der Frequentis Solutions und Frequentis Slovakia zu Frequentis Solutions & Services s. r. o. die Zertifizierung nach ISO 9001 und ISO 27001 im Fokus.

Frequentis verfügt über zertifizierte Qualitätsmanagementsysteme in den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen, um die hohen Qualitätsanforderungen an die Produkte und Services zu garantieren. Die stetige Weiterentwicklung eines globalen Prozessmodells fördert dabei die effiziente Zusammenarbeit und Nutzung von Synergien in der Frequentis-Gruppe.

Die für die einzelnen Fragestellungen entwickelten Konzepte entspringen dem integrierten Managementsystem und werden in diesem behandelt und mit Kennzahlen bewertet.

Wesentlichkeitsanalyse - Eckpunkte

Ausgangsbasis für den Nichtfinanziellen Bericht bildet die 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse. Damit wurden in mehreren Workshops die potenziellen Themenbereiche der nachhaltigen Unternehmensführung im Zusammenhang mit dem Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz mit internen und externen Expertinnen und Experten untersucht und bewertet. Eingebunden waren alle relevanten Frequentis-Fachbereiche (Einkauf, Qualitäts-/Umwelt-/Arbeitssicherheits-/Safety- und Security-Management, IT, HR, Investor Relations, Finance & Controlling, Produktion, Betriebsrat u.a.).

Daraus ergaben sich folgende vier Stakeholder-Gruppen:

- Kunden
- Mitarbeiter & Bewerber
- Aktionäre / Vertreter des Kapitalmarkts
- Gesetzliche Anforderungen

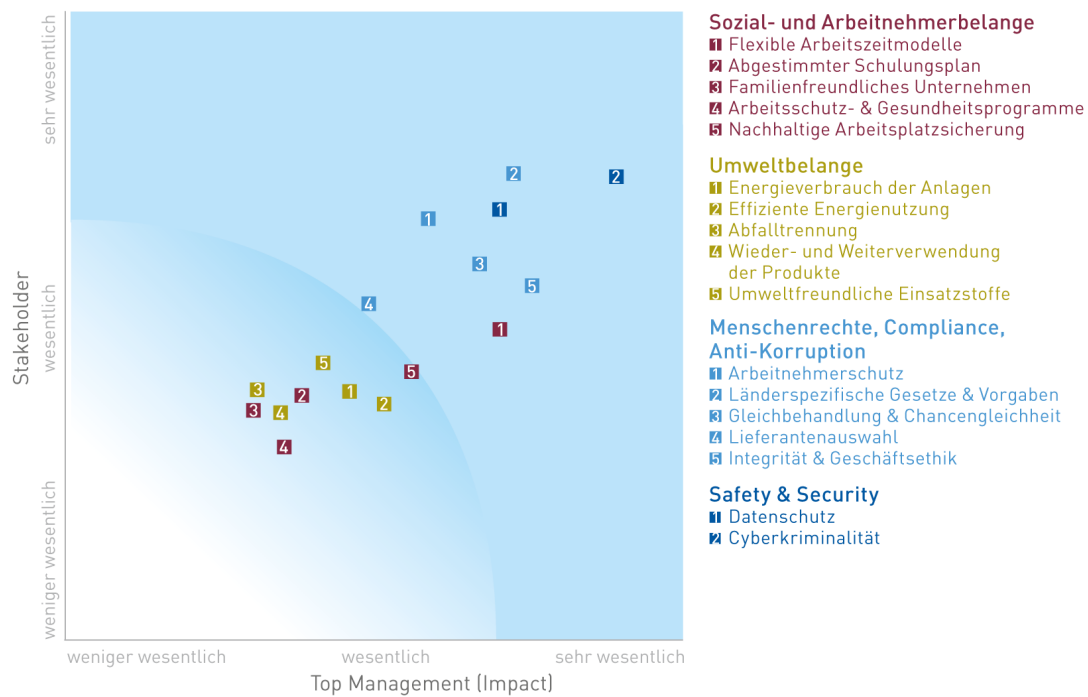
Die inhaltlichen Rückmeldungen wurden in die nachstehenden vier Themenbereiche gegliedert, denen die abgefragten Statements zugeordnet wurden.

- Sozial- und Arbeitnehmerbelange
- Menschenrechte, Compliance, Anti-Korruption
- Safety & Security
- Umweltbelange

In einer Vorstandssitzung im November 2019 wurden diese Ergebnisse mit dem Vorstand besprochen und abgestimmt; das Konzept zur Erstellung des Nichtfinanziellen Berichts wurde auch in der Aufsichtsratssitzung Anfang Dezember 2019 vorgestellt.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse, die auf Basis eines standardisierten Fragebogens im Herbst 2019 durchgeführt wurde, sind in der nachstehenden Matrix abgebildet. Die Einschätzung des Frequentis Top Managements (Vorstand und Vice Presidents) ist auf der x-Achse abgebildet – diese wurden aufgefordert, die Bedeutung der jeweiligen Aspekte auf die NaDiVeG-Belange einzuschätzen. Die y-Achse zeigt die Bewertung der Stakeholder. Die wesentlichen Themen für Frequentis sind somit jene neun Aspekte, die die größten Auswirkungen haben bzw. am wichtigsten für die Stakeholder sind und am bedeutendsten für die Geschäftstätigkeit von Frequentis eingestuft wurden.

Für den Nichtfinanziellen Bericht 2021 ist eine erweiterte Wesentlichkeitsanalyse vorgesehen.



Diese Ergebnisse dieser Wesentlichkeitsanalyse bildeten bereits die Basis für den Nichtfinanziellen Bericht 2019. Sie kommen in unveränderter Form auch für den Nichtfinanziellen Bericht 2020 zum Einsatz, wobei insgesamt festzuhalten ist, dass die Auswirkungen der COVID-19 Pandemie einen signifikanten Einfluss auf die angeführten Aspekte haben.

Auswirkungen der COVID-19 Pandemie

Dieses Kapitel untersucht in Übersichtsform die Auswirkungen auf das Unternehmen, die mit der Corona-Pandemie einhergehen, im Kontext der nichtfinanziellen Berichterstattung. Die wirtschaftlichen Auswirkungen werden im Konzernlagebericht ([↗ Kapitel *Geschäftsentwicklung*](#)) dargelegt, die nachstehenden Ausführungen beziehen sich auf die Auswirkungen, die die Krise auf interne und externe Stakeholder von Frequentis hat.

Ergänzend wird in den jeweiligen Stakeholder-Darstellungen auf die Corona-Pandemie eingegangen bzw. wird eine Abschätzung gemacht, welche Entwicklungen in den einzelnen Aspekten auch ohne Corona-Pandemie-Effekte festzustellen sind.

Getroffene Maßnahmen im Überblick

Zur bestmöglichen Steuerung der Pandemie wurde ab März 2020 ein interner Corona-Krisenstab eingesetzt, der sich aus einem interdisziplinären Team relevanter Fachabteilungen unter der Leitung des Vorstandsvorsitzenden zusammensetzte. In zu Beginn der Krise zweimal wöchentlich (ab dem Sommer einmal wöchentlich) stattfindenden Krisenmeetings wurde die aktuelle Situation evaluiert und die weitere Vorgehensweise festgelegt. Insgesamt fanden von Mitte März bis Ende Dezember 53 virtuelle Meetings des COVID-19 Krisenstabs statt.

Neben umfangreichen Maßnahmen in den Bereichen Health & Safety sowie Facility Management war eine der Antworten auf die Reiserestriktionen, die vorhandenen Stärken des Unternehmens in der Digitalisierung gezielt auszuspielen. Hier machte sich bezahlt, dass die Kunden ein hohes Vertrauen in Frequentis haben und auch ihrerseits mit viel Flexibilität und Kreativität unterstützt haben, gute Lösungen zu finden. So konnte ein guter Teil der Projekte trotz der Reiserestriktionen virtuell (per Videokonferenzen) fortgesetzt und auch abgenommen werden.

Die Frequentis-Firmenkultur ermöglicht schon seit langer Zeit mobiles Arbeiten (von zu Hause aus, vor Ort beim Kunden), sodass die vorübergehende Komplett-Umstellung auf Work at home von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der vorhandenen IT-Infrastruktur sehr gut bewältigt wurde.

Nachstehend die Maßnahmen, die in Ergänzung zu den von den nationalen Behörden vorgegebenen / empfohlenen Punkten beschlossen und umgesetzt wurden, im Einzelnen:

- **Health & Safety:** Besondere Auflagen und Unterstützungsmaßnahmen für unbedingt notwendige Reisen in betroffene Regionen, Aufstellen von Desinfektionsspendern, Einhalten der Abstandsregeln, Maskenpflicht an den Standorten, Regeln für direkte und indirekte Kontaktpersonen
- **Externe und interne Kommunikation:** Einrichtung einer gruppenweiten E-Mail-Adresse für alle Fragen und Anregungen und eines Coronavirus Infopoints im Intranet, Einführung eines Frequentis-internen Ampelsystems zum raschen Erkennen der einzuhaltenden Maßnahmen, je nach aktueller Situation
- **IT und Facility Management:** Aufrechterhaltung der IT-Infrastruktur und der IT-Sicherheit, Limitierung der Personen pro Raum / pro Abteilung, die an den Standorten im Büro arbeiten dürfen (Umstellung auf Work at home / mobiles Arbeiten), Ausschilderungen
- **Human Resources und Legal:** Umfrage an mehreren Standorten zu Work at home

- **Business Continuity:** Forcierung von Projektabnahmen durch Videokonferenzen, Umsetzung der Initiative „Sales Goes Digital“, Einrichtung einer speziellen „Project Task Force“ für die durchgängige Projektüberwachung (in insgesamt 40 virtuellen Meetings wurden dabei Werkabnahmen und Vor-Ort-Abnahmen gemanagt).
- **Tochtergesellschaften:** Schwerpunkt auf gegenseitigen Wissenstransfer, Umsetzung der gruppenweiten Maßnahmen

Die konkrete Umsetzung bzw. Auswirkungen dieser Maßnahmen auf die einzelnen Themen aus der Wesentlichkeitsanalyse werden in den jeweiligen Kapiteln abgehandelt.

Ergänzend zum laufenden COVID-19 Risikomanagement wurde vom Frequentis-Vorstand ein internes interdisziplinäres Team, begleitet durch einen externen Berater, mit einer „Black Swan“-Analyse beauftragt. Im Laufe des Jahres erarbeitete das Team einen Katalog von Black Swan-Aspekten (also Risiken, deren Eintritt sehr unwahrscheinlich, deren Impact aber sehr hoch ist). Im Jahr 2021 werden diese Risiken im Detail untersucht und Konzepte für deren Mitigation (Milderung, Hintanhaltung) erarbeitet.

Darüber hinaus wurde vom Frequentis-Vorstand bereits im Juni 2020 eine Weichenstellung für das „Leben nach Corona“ gesetzt. Ein „Frequentis Think Tank“, ein kleines Team mit Kompetenzen und Erfahrungshorizonten aus den verschiedensten Bereichen, arbeitet dabei strukturiert an innovativen Themen, die wesentliche Impulse für die langfristige Weiterentwicklung von Frequentis liefern sollen. Dabei geht es zum einen um gewonnene Erkenntnisse (Lessons Learnt) aus der Pandemie, also beispielsweise wie Prozesse und Tools bestmöglich auf virtuelles Arbeiten aus der Ferne ausgerichtet werden, zum anderen um das Weitertreiben von Produktinnovationen und die beschleunigte Entwicklung von Lösungen auf Basis von bestehenden Produkten.

Sozial- und Arbeitnehmerbelange

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der wichtigste Erfolgsfaktor für das Erreichen der Frequentis-Unternehmensziele und des internationalen Wachstums. Ihre Einsatzbereitschaft, ihr Engagement und die Innovationskraft der durchwegs multikulturell besetzten Teams legen die Basis für das bisherige mehr als 30-jährige profitable Wachstum und sichern Frequentis entscheidende Wettbewerbsvorteile am internationalen Markt.

Die hohe Identifikation und das Vertrauen der Frequentis-Belegschaft wurde auch im überwältigenden Erfolg des Mitarbeiterbeteiligungsprogramms sichtbar, das im Mai 2020 für Gesellschaften der Frequentis-Gruppe in Österreich und Deutschland durchgeführt wurde. Trotz der Corona-Pandemie konnte das Projekt mit überaus hohem Interesse der Mitarbeiter zum Abschluss gebracht werden.

Rund 75% der Frequentis-Beschäftigten sind hoch qualifizierte Ingenieure und Spezialisten. Ihr ebenso breites wie tiefes Fachwissen sowie die umfassend gelebte Orientierung an Kunden- und Marktbedürfnissen werden weithin geschätzt. Als High-Tech-Unternehmen setzt Frequentis auf eine Mischung von jungen, gut ausgebildeten Mitarbeitern von Universitäten und erfahrenen Mitarbeitern aus der Praxis – sie alle finden ein attraktives Arbeitsumfeld, geprägt von Kontinuität und Nachhaltigkeit. Wesentlich für das Vertrauen der Kunden sind langfristig stabile Teams; Stabilität und Langfristigkeit sind daher wichtige Kulturwerte des Unternehmens. Frequentis ist damit um eine nachhaltige Arbeitsplatzsicherung bemüht.

Die Aufnahme neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konzentrierte sich auch im Jahr 2020 auf technische Positionen. Schwerpunktmäßig gefragt waren neben System Engineers vor allem Software Engineers und Projekt Manager aber auch Mitarbeiter für die Bereiche IT und Sales. Von Seiten des Unternehmens wird ein hohes Augenmerk auf einen sorgfältigen und umfassenden Recruiting-Prozess gelegt – es wird dabei nicht nur die fachliche Qualifikation, sondern auch das Verständnis für das Frequentis-Geschäft und die spezielle sicherheitskritische Kultur abgefragt. Um den z.T. häufig gesuchten Funktionen, die insbesondere im technischen Bereich nur schwierig zu besetzen sind, ein besonderes Augenmerk zu erteilen, wurden einige davon als Schlüsselfunktion definiert. Für diese Funktionen werden konkrete Gehaltsentwicklungen schon im Dienstvertrag festgelegt. Diese Maßnahme unterstreicht die Wichtigkeit dieser Funktionen und zeigt den neuen Kollegen eine Perspektive auf, die auch die Mitarbeiterbindung fördert. Um eine einheitliche, transparente und faire Gehaltszahlung gewährleisten zu können, wurden auch die Gehälter von Mitarbeitern in diesen Funktionen mit einer Dienstzugehörigkeit von 1-5 Jahren entsprechend überprüft und erforderliche Gehaltserhöhungen unterjährig vorgenommen.

Corona-Impact

Schon bisher setzte Frequentis Human Resources umfassend auf die Vorteile der Digitalisierung bzw. Virtualisierung. Diese Aktivitäten wurden aufgrund der Corona-Pandemie im Jahr 2020 verstärkt vorangetrieben. Das umfasste den Bereich Learning & Development mit einem erweiterten Angebot von virtuellen Lerninhalten, den Bereich Recruiting durch die Umstellung auf virtuelle Bewerbungsgespräche oder auch in der Abwicklung von administrativen Prozessen. Damit wurde die Betreuung der Mannschaft auch unter den besonderen Rahmenbedingungen der Pandemie sichergestellt.

Risiken

Eine zu hohe Fluktuation würde sich massiv nachteilig auf die langfristig ausgerichteten Frequentis-Geschäftsbeziehungen auswirken. Das für den sicherheitskritischen Bereich besonders wichtige Domain-Know-how würde verloren gehen, die Kontinuität in der Betreuung von Kunden und Projekten könnte nicht ausreichend sichergestellt werden.

Konzepte

Die Langfristigkeit der Frequentis-Geschäftsbeziehungen und die langjährige Einsatzzeit der Systeme beim Kunden erfordern besondere Maßnahmen dafür, Know-how und Stabilität der Projektteams zu sichern. Daher setzt Frequentis eine Reihe von Maßnahmen im Bereich der Mitarbeiterbindung.

Darüber hinaus gibt es ein umfassendes Arbeitsschutz- und Gesundheitsprogramm zur Verhinderung von Arbeitsunfällen und zur Gesundheitsprävention, um das Wohlbefinden und die Arbeitszufriedenheit der Frequentis Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig zu unterstützen.

Der Mitarbeiterstand in der Unternehmensgruppe stieg im Jahr 2020 von durchschnittlich 1.849 Personen (2019) auf 1.907 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das entspricht einem Zuwachs von 3,1%. Davon haben rund 50% ihren Arbeitsplatz am Standort Wien. Trotz COVID-19 konnte auf Grund der erfolgreichen Entwicklung der Frequentis und der gesetzten COVID-19 Maßnahmen der Mitarbeiterstand nicht nur gehalten, sondern auch weiter ausgebaut werden.

Attraktive Arbeitsplätze

Als verantwortungsvollem Arbeitgeber ist es Frequentis ein aufrichtiges Anliegen, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv zu fördern. Jährlich werden am Standort Wien im Rahmen der arbeitsmedizinischen Betreuung Impfaktionen (Grippe, FSME), die jährliche Gesunden-Untersuchung und spezifische Projekte, wie Herzchecktage, Lungenfunktionstests, Reihensehtests und Venenchecks durchgeführt.

Vieler dieser Maßnahmen konnten auch im Jahr 2020 unter Einhaltung aller Sicherheitsbestimmungen fast uneingeschränkt durchgeführt werden. Auf kontaktintensive Reihentests und Untersuchungen wurde aus Sicherheitsgründen zur Vermeidung von unnötigem Ansteckungsrisiko verzichtet.

Ergänzt wurden diese Maßnahmen durch Stresschecks und Maßnahmen zur Burnout-Prävention im Bereich der Arbeitspsychologie – diese wurden aufgrund der Corona-Pandemie verstärkt angeboten. Auch eine Bioimpedanz-Analyse und andere Gesundheitsförderungsaktionen wurden im Rahmen des Vital-Programms in der Wiener Unternehmenszentrale angeboten. Dieses wurde aufgrund der Corona-Pandemie digitalisiert. Das Programm umfasste zahlreiche Fitnessvideos, die über das Frequentis Learning Center zur Verfügung gestellt wurden; weiters wurden auch in Kooperation mit dem Arbeitsmedizinischen Zentrum Mitmach-Webinare zum Thema „Nackenverspannung“ und „Mach mal Pause“ ermöglicht.

Weiters wurde die gesetzlich vorgeschriebene Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz in erweiterter Form (Workshops) neu gestartet.

Ein wichtiger Aspekt des Frequentis-Vital Programms ist auch die gesunde Verpflegung der Mitarbeiter und Gäste am Standort Wien. Täglich wird frisch gekocht, bis zu vier unterschiedliche Menüs stehen zur Auswahl. Viel Wert wird dabei auf die hohe Qualität aller Lebensmittel und einen regionalen und saisonalen Einkauf gelegt. Wo gekocht und gegessen wird, entstehen auch Abfälle. Im Frequentis integrierten Restaurant werden daher eine Reihe von Maßnahmen gesetzt, um gegen Food Waste vorzugehen und Lebensmittelabfall so gut es geht zu vermeiden.

Trotz der Corona-Pandemie war die Verpflegung am Standort Wien durchgängig sichergestellt; das Betriebsrestaurant bot beinahe durchgängig mehrere Mittagsmenüs zur Auswahl an. Sehr gut angenommen wurden verschiedene Take-Away Angebote von Seiten des Catering-Unternehmens SV. Diese umfassten eine breite Auswahl an Lebensmitteln bzw. bereits fertigen Produkten sowie Schwerpunkt-Aktionen im Laufe des Jahres.

Auch in den Tochtergesellschaften der Frequentis-Gruppe werden, je nach Maßgabe der Möglichkeiten, Programme zu Gesundheitsmaßnahmen und -untersuchungen, sowie zur Förderung der körperlichen und geistigen Gesundheit angeboten. Diese umfassen regelmäßige Lauftreffs, zum Teil begleitet von Lauf-Trainern, Teilnahmen an regionalen Lauf- bzw. Sportevents, Zuschüsse bzw. Gratis-Mitgliedschaften für Fitness-Studios, oder sogar gemeinsame Fitnessübungen während des Büroalltags. Bedingt durch länderspezifische Einschränkungen während der Corona-Pandemie mussten im Jahr 2020 einige dieser Aktivitäten zeitweise ausgesetzt werden bzw. wurden durch Online-Kurse ersetzt.

Flexibles Arbeitszeitmodelle und Arbeitsumfeld

Ein flexibles Arbeitszeitmodell, gruppenweit angepasst an die regionalen gesetzlichen Bedingungen, ermöglicht die Berücksichtigung persönlicher Bedürfnisse und erlaubt es, Privatleben und Beruf in Einklang zu bringen.

Da Work at home schon bisher in der Frequentis-Gruppe gelebte Praxis war, war der Umstieg im Zuge des Corona-Lockdowns rasch und einfach möglich. Mehr als 97% der Belegschaft verfügen über eine IT-Ausrüstung, die es ermöglicht, von zu Hause zu arbeiten; zusätzlich wurden zu Beginn des Ersten Lockdowns im Jahr 2020 die IT-Systeme auf Ihre theoretischen Kapazitäten und Belastbarkeit geprüft. Mit Skype for Business, Microsoft Teams und anderen webbasierten Plattformen wurden geplante Präsenzveranstaltungen in Online-Besprechungen, Videokonferenzen, Webinare usw. umgewandelt.

Im Frühsommer 2020, nach mehreren Wochen Work at home, wurde dazu Frequentis intern eine breit angelegte Mitarbeiter-Umfrage gestartet. Befragt wurden dabei alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem aufrechten Dienstverhältnis am Standort Wien; zur Teilnahme eingeladen waren, in Abstimmung mit den jeweiligen Geschäftsführern, auch alle Tochtergesellschaften. Zielsetzung war es, ein erstes „Stimmungsbild“ zu erhalten. Die hohe Teilnahmequote von 70% sowie die Rückmeldungen selbst bestätigten den reibungslosen Umstieg auf das Arbeiten von zu Hause aus, mit gleichzeitigem Hinweis auf die vorhandenen Problemfelder (z.B. Kinderbetreuung).

Corona-Impact

Die Umfrage zeigte auch den Wunsch nach flexibleren Arbeitsmöglichkeiten in Form einer noch besseren Verbindung von mobilem Arbeiten und Arbeiten im Firmengebäude auf. Zur Definition einer solchen weiteren Flexibilisierung für und bei Frequentis wurde Ende des Jahres das Pilotprojekt NewWork@Frequentis gestartet. Eingebunden sind mehr als 100 Mitarbeiter aus fünf Organisationseinheiten bei Frequentis in Wien, sowie Vertreter des Betriebsrats. Untersucht wird u.a. die Optimierung von unternehmensweiter und auf die einzelne Organisationseinheit bezogener Guidance; analysiert werden z.B. arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen oder auch Auswirkungen auf die Frequentis-Kultur, in Verbindung mit der Raumkapazität und den funktionspezifischen Anforderungen. Das Pilotprojekt soll bis zum Sommer 2021 abgeschlossen werden und die Basis für weitere Entscheidungen bilden.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Frequentis ein umfassendes Anliegen. Als familienfreundliches Unternehmen wird bereits seit 2012 in der Frequentis AG während der Sommerferien das Kinderbetreuungsprogramm der „Frequentis-Kinderwochen“ angeboten. Diese Initiative der „Frequentis-Kinderwochen“ wurde trotz erschwelter Bedingungen auch im Jahr 2020 fortgesetzt. Wegen der gesundheitlichen Risiken war eine Durchführung wie bisher direkt im Frequentis-Firmengebäude nicht möglich. Gleichzeitig war es Frequentis ein Anliegen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im sehr herausfordernden Sommer 2020 bei der Kinderbetreuung zu unterstützen. Unter Einhaltung eines Präventionskonzepts wurden für 71 teilnehmende Kinder zwei spannende Wochen beim Partner „Science Pool“ mit altersgerechten Workshops zu den Themen „Save our earth“ und „Virtual reality“ organisiert.

Die Frequenty-Kinderwochen werden auch 2021 weiter fortgeführt. Frequentis leistet damit einen aktiven Beitrag zum Programm des österreichischen Familienministeriums „Unternehmen für Familien“, dessen Netzwerkpartner Frequentis seit 2015 ist.

Zur Erleichterung der Wahrnehmung persönlicher Interessen unterstützt das Unternehmen konzernweit neben den gesetzlichen Karenzen die Mitarbeiter durch temporäre Teilzeitmodelle, Sabbaticals und auch Bildungskarenzen.

In der Frequentis-Gruppe wird in einem jährlichen Prozess durch die verantwortlichen Manager und unter Umständen vorhandenen Gremien und Organe, an Hand von gesetzlichen Vorgaben und externen Benchmarks überprüft, ob die Gehälter den Mindestanforderungen und Marktgegebenheiten entsprechen.

Ein international anpassbares Leadership-Entwicklungsprogramm – dieses wird seit März 2020 zur Gänze digital angeboten – unterstützt die Nachfolgeplanung. Der gruppenweite Wissenserwerb und -austausch wird u.a. durch den weiteren Ausbau des Skill Managements und durch virtuelle Plattformen und Distance Learning unterstützt.

Breite Mitarbeiter-Förderung

Der Aus- & Weiterbildung kommt bei Frequentis große Bedeutung zu, sind die Qualifikation und das Engagement der Mitarbeiter doch wesentlich für den Unternehmenserfolg. Um am Markt bestehen zu können, gilt es, sich rasch an neue Herausforderungen anpassen zu können sowie das Wissen zu Gesetzen, Erfordernissen, technischen Anforderungen aber auch globalen Themen wie Umwelt stets auf dem jeweils aktuellen Stand zu halten. Frequentis verfolgt dabei das Konzept des lebenslangen Lernens, das schon mit dem Eintritt in das Unternehmen beginnt. Dabei ist es wesentlich, den Mitarbeitern einen individuell abgestimmten Schulungsplan bieten zu können – der Austausch dazu findet im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs statt.

Ein Onboarding-Programm und Traineeprogramme innerhalb der Frequentis-Gruppe ermöglichen es, insbesondere neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rasch ins Unternehmen zu integrieren und ihnen das nötige fachspezifische Know-how in den jeweiligen Einsatzgebieten wie Project Management, System Engineering und Software Development zu vermitteln und auch sich ein persönliches Netzwerk aufzubauen. Begleitet werden neue Mitarbeiter in den ersten Monaten durch einen Tutor. Das Onboarding-Programm in der Unternehmenszentrale in Wien gibt dabei den Standard auch für die Gruppenunternehmen vor. Tochtergesellschaften bieten ihren Neustartern eine Mischung von Corporate Standards mit lokalem „Touch“.

Auch das Onboarding-Programm wurde aufgrund der Corona-Pandemie angepasst: so findet beispielsweise der monatliche Welcome-Workshop digital statt und auch die Pflichtschulungen wurden auf Distance Learning oder Virtual Classroom umgestellt. Die Tutoren kümmern sich weiterhin um einen reibungslosen Start und stellen eine virtuelle Einarbeitung sicher.

Corona-Impact

Das Mitarbeitergespräch ist das wesentliche Förderungs-, Entwicklungs- und Führungsinstrument bei Frequentis. Im Jahr 2020 wurde mit 83% der Mitarbeiter in der Frequentis-Gruppe mindestens ein protokolliertes Mitarbeitergespräch geführt, wobei auch Zielvereinbarungen für das Arbeitsjahr abgestimmt und definiert wurden.

Die Intention des Mitarbeitergesprächs ist es, über die Arbeit und Ergebnisse des vergangenen Jahres zu reflektieren, den Status Quo abzuklären und für das kommende Jahr zu planen. Dazu gehören auch der gegenseitige Austausch der Erwartungen, ein gegenseitiges Feedback zur Arbeitsleistung und zur persönlichen Entwicklung, sowie Verbindlichkeit bei der Definition der Ziele.

Begleitend zum Frequentis-Karrieremodell, das die gleichwertige Behandlung von Management-, Experten- und Projektmanagement-Karriere umfasst, erfolgt die gezielte abteilungs- und grenzübergreifende Entwicklung von Talenten und Potenzialen. Das Frequentis-Talente-Management – mehr als drei Viertel aller Mitarbeiter der Frequentis-Gruppe sind hier erfasst – bietet einen Überblick über die Leistungs- und Potenzialverteilung auf Unternehmens-, Bereichs- und Teamebene und gibt konkrete Hinweise, wo im Einzelfall Entwicklungsmaßnahmen notwendig sind. Darauf sind auch die firmenweiten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen abgestimmt. Weiters erlaubt die Identifikation von Schlüsselkräften bzw. Schlüsselfunktionen die langfristige Nachfolgeplanung. Die Daten zur Nachfolgeplanung von Führungskräften und Schlüsselkräften bildeten auch im Jahr 2020 die Grundlage für die Weiterentwicklung des gruppenweiten Talentmanagements.

Basierend auf dem umfangreichen Schulungsangebot, gab es im Jahr 2020 rd. 5.800 Trainings-Teilnahmen von Frequentis-Mitarbeitern. Diese Trainings wurden schwerpunktmäßig von internen Trainern abgehalten – ein wichtiger Baustein für die Weitergabe von Wissen und die Sicherung des spezifischen Frequentis-Know-hows.

Corona-Impact

Schon seit 2019 wurde intensiv an einer Learning & Development Digitalisierungsstrategie gearbeitet – dies hat den Umgang mit der Corona-Pandemie erleichtert. Von einem Tag auf den anderen mussten viele Trainings neu organisiert bzw. auf digitale und Blended Learning-Konzepte umgestellt werden. Um die Vielzahl der internen Trainer dabei bestmöglich zu unterstützen, wurde im Intranet eine Plattform „FIT - Frequentis interne Trainer“ geschaffen, auf der die Trainer Tools, sowie nützliche Inhalte und Tipps für die Aufbereitung ihres Trainings in digitaler Form finden.

Im Bereich der Persönlichkeitsbildung wurden schwerpunktmäßig interkulturelle Trainings und Trainings für laterales Führen angeboten. Geschult wurde auch in den Fachbereichen oder zu neuen Technologien. Ergänzend wurden gut besuchte Security-Schulungen, sowie als verpflichtendes Training Schulungen zum Schutz personenbezogener Daten durchgeführt.

Eine 2018 durchgeführte Befragung der Frequentis-Tochtergesellschaften zeigte das große Interesse am weiteren Ausbau der Distance Learning-Module. Die Ergebnisse flossen in die Planung, den Ausbau und die Schärfung des Angebots in den vergangenen Jahren ein. 2019 konnte die Anzahl der den Mitarbeitern der Frequentis-Gruppe zur Verfügung stehenden Distance Learning-Module von 83 auf 165 nahezu verdoppelt werden. Dieser Trend setzte sich auch im Jahr 2020 fort, stehen doch nunmehr 311 Distance Learning-Kurse zur Verfügung.

Als ein wichtiger Baustein einer modernen Aus- und Weiterbildung wird bei Frequentis das Informelle Lernen gesehen – es steigert die Effektivität und Nachhaltigkeit der Lernprozesse. „Communities of Practice“ bieten bei Frequentis eine Plattform für die funktions- und organisationsübergreifende Kommunikation und den Wissensaustausch. Im Jahr 2020 wurden zwei Communities gegründet und drei weitere befanden sich bereits in Gründung. Mit Ende 2020 waren somit acht firmenübergreifende Experten-Communities registriert. Sie decken eine breite Palette an Themen ab, von Security-Aspekten bis hin zu Engineering-Herausforderungen. Neue Fokusthemen sind Data Science, Artificial Intelligence und Cloud-Technologien.

Sales Excellence Programm

Seit 2013 bietet Frequentis allen im Vertrieb tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit dem „Sales Excellence Programm“ ein umfassendes Schulungs- & Ausbildungsprogramm. Eingebunden in die Konzeption wurden Verantwortliche der strategischen Teilmärkte, der Regionen, sowie der international im Bereich Sales & Operations tätigen Tochtergesellschaften. Ziel des Programms ist, eine einheitliche Wissensbasis – verbunden mit der Möglichkeit zu individuellen Vertiefungen – bei allen Vertriebsmitarbeitern der Frequentis-Gruppe sicher zu stellen.

Das Programm gliedert sich in zwei Bereiche: Die „Basic“ Schulungen sind Pflichtschulungen – sie enthalten auch Legal- und Compliance-Module – sowie „Advanced“ Schulungen, die von den genauen Anforderungen der Funktion sowie den persönlichen Skills abhängig sind. Beide Teile werden mit einem Zertifikat abgeschlossen und nunmehr verstärkt bzw. ausschließlich virtuell bzw. per Distance Learning angeboten.

Trotz laufender Veränderungen in der Zielgruppe (Mitarbeiter wechseln bzw. übernehmen andere Aufgaben) und der erschwerten Corona-Bedingungen gelang es, die Teilnahmequote im Jahr 2020 von 50% auf 53% zu steigern.

2021 werden die gesetzten Maßnahmen weiterverfolgt (zu den Pflichtschulungen im Bereich Datenschutz oder Security → Kapitel *Safety & Security*).

Gleichbehandlung & Chancengleichheit

Die multi-kulturelle Ausrichtung der Frequentis-Teams wird auf Kundenseite sehr geschätzt – die Kultur, die dieser Ausrichtung zugrunde liegt, ist ein entscheidender Wettbewerbsfaktor am internationalen Markt. Darum setzt Frequentis viel daran, sie in einer dynamisch wachsenden Unternehmensgruppe gruppenweit und nachhaltig zu verankern.

Jedem Mitarbeiter, jeder Mitarbeiterin soll eine optimale Work-Life-Balance ermöglicht werden, unabhängig von Alter, Geschlecht, Kultur, Religion oder Herkunft. Frequentis hat dafür schon vor Jahren die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen, was sich in der Internationalität der Teams – so sind in der Frequentis-Gruppe Mitarbeiter aus 55 Nationen beschäftigt – und der Langfristigkeit der Arbeitsbeziehungen widerspiegelt – letztere unterstützt das Bestreben, Know-how langfristig in der Unternehmensgruppe zu halten.

Durch die gewünschte lange Zugehörigkeit von Mitarbeitern im Unternehmen steigt der Altersdurchschnitt in der Frequentis-Gruppe auf natürliche Weise an. Diese Entwicklung zeigt sich auch in den Zahlen der Altersteilzeiten und Pensionierungen. In den letzten fünf Jahren ist die Zahl der Pensionierungen deutlich angestiegen, dies wird sich die nächsten Jahre weiter fortzusetzen. Um einer steigenden Veralterung entgegenzuwirken, setzt Frequentis lange Jahre auf die gute Durchmischung von erfahrenen Experten und auch Absolventen. In jedem Jahr werden Trainee-programme umgesetzt und auch die Nachbesetzungen von Pensionierungen werden frühzeitig geplant und begleitet.

Die Frequentis-Gruppe duldet keine Art der Diskriminierung, in welcher Form auch immer, insbesondere aufgrund von Geschlecht, Alter oder sexueller Orientierung, Herkunft, Ethnizität oder Religion. Die Einhaltung gesetzlicher Rahmenbedingungen ist damit selbstverständlich. Frequentis bietet allen Mitarbeitern gleiche Beschäftigungschancen. Basis für alle Personalentscheidungen sind Eignung, Leistung, Qualifikation, Integrität und ähnliche Kriterien, sei es bei Rekrutierung, Training, Vergütung oder Beförderung.

Der aktuell geringe Anteil an weiblichen Fach- und Führungskräften hat damit zu tun, dass der Frauenanteil in technischen Bereichen weiterhin vergleichsweise gering ist. So wurden in der Frequentis AG von den über 3.000 im Jahr 2020 erhaltenen Bewerbungen nur 28,1% von Frauen eingereicht. Anders stellt sich die Situation bei Frequentis Romania dar: Aufgrund der höheren Zahl von Absolventinnen mit technischer Ausbildung in Rumänien liegt der Frauenanteil in dieser Entwicklungs-Niederlassung der Frequentis AG über 34% (und damit deutlich über dem Frequentis-Schnitt von 22%).

Aus Sicht eines High-Tech-Unternehmens wie Frequentis ist jedenfalls eine höhere Anzahl an Technikerinnen wünschenswert. Gemischte Teams erweisen sich in der Regel als leistungsstärker und sind eine Bereicherung für das Unternehmen, talentierte Kolleginnen erhalten stets eine hohe Wertschätzung. Darüber hinaus ist Frequentis in der Kooperation mit Schulen und Universitäten bestrebt, diesen Aspekten Rechnung zu tragen.

Human Resources International

Ein eigenes Kompetenzzentrum ist für die wesentlichen Aufgaben in der kontinuierlichen Begleitung internationaler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder im Aufsetzen von International Assignments zuständig. Auch bei der Ausrollung von HR-Prozessen sowie dem gruppenweiten Austausch und Wissenstransfer leistet das Kompetenzzentrum „Human Resources International“ wertvolle Unterstützung.

Diese Services wurden auch im Jahr 2020 weiter ausgebaut, z.B. in den Bereichen „Learning & Development“ und „International Assignments“.

Um das Trainingsangebot pro Niederlassung zielgerichteter anbieten zu können, übernehmen die Standorte mehr Verantwortung und die ursprüngliche zentrale Verwaltung aus Wien wird abgelöst. Ziel des Rollouts ist es, in ausgewählten Standorten die Learning & Development-Rolle zu etablieren, um so lokale Ansprechpartner für Mitarbeiter einzusetzen.

Ein wesentliches Element zur Steigerung von Auslandseinsätzen ist die erfolgreiche Wiedereingliederung von Rückkehrern. Mithilfe von Gesprächen mit (neuen) Führungskräften, Rückkehrer-Steuerberatung und individuellen Coachings wird der Grundstein für eine weitere erfolgreiche Karriere in der Wiener Unternehmenszentrale gelegt. Mit dem International Assignment Programm bietet Frequentis zum einen den Mitarbeitern die Möglichkeit, Auslandserfahrungen durch den Einsatz in den Tochtergesellschaften zu sammeln und damit auch die Frequentis-Kultur in die gesamte Unternehmensgruppe zu tragen. Im Jahr 2020 wurde eine globale Befragung aller Assignees durchgeführt und die Erkenntnisse unter dem Titel „Assignment Voices“ in Form von Artikeln bzw. Kurz-Videos publiziert. Besonders für einen Auslandsaufenthalt Interessierte finden hier eine wertvolle Plattform mit einer Mischung aus Informationen und Erfahrungen von aktuellen, neuen und bereits zurückgekehrten Assignees.

Ziel ist es darüber hinaus, lokale HR-Verantwortliche bzw. HR-Unterstützer aufzubauen. Ein großes Augenmerk wird dabei auch auf den Know-how Transfer und -Austausch gelegt. Zu diesem Zwecke und mit dem Ziel einer inhaltlichen und persönlichen Vernetzung aller internationalen Human Resources Mitarbeiter wurde im Jahr 2020 die „International Human Resources Community“ ins Leben gerufen.

Diese Wissensweitergabe umfasst auch Aktivitäten im Personalmarketing. Gruppenweit präsentiert sich Frequentis als attraktiver Arbeitgeber im IT-Umfeld auf ausgewählten Recruiting Plattformen und Events wie Jobmessen. Zunehmende Bedeutung, v.a. auf dem Gebiet des „Active Sourcing“ gewinnen die Social Media Plattformen.

Corona-Impact

Generell ist anzumerken, dass die spezielle Situation in der Zusammenarbeit aufgrund der Corona-Pandemie ein „Näherrücken“ in der ganzen Frequentis-Gruppe mit sich gebracht hat. Die internationale Zusammenarbeit wurde forciert – so waren z.B. die Niederlassungen umfassend in alle Aktivitäten des Corona-Krisenstabs eingebunden. Weltweit wurde, wenn auch nicht in der gleichen Zeitzone, so doch im gleichen Umfeld gearbeitet.

Diese stärkere Verbundenheit wurde auch durch regelmäßig publizierte Videoansprachen von Seiten des Frequentis-Vorstands sowie verschiedene soziale Elemente, wie z.B. einer Virtual Coffee Lounge, verstärkt. Eine besondere Initiative war ein virtueller Adventkalender, mit vielfältigen Beiträgen aus den Unternehmen der Frequentis-Gruppe sowie einer Reihe von interaktiven Elementen.

Kennzahlen

	2020	2019	2018
Durchschnittlicher Mitarbeiterstand – Gruppe	1.907	1.849	1.763
davon männlich	77,8%	78,5%	78,4%
davon weiblich	22,2%	21,5%	21,6%
Durchschnittlicher Mitarbeiterstand – Frequentis AG	984	993	971
davon männlich	77,0%	77,1%	77,1%
davon weiblich	23,0%	22,9%	22,9%
Eintritte - Gruppe	207	198	286
davon männlich	75,8%	69,7%	78,0%
davon weiblich	24,2%	30,3%	22,0%
Eintritte – Frequentis AG	73	85	140
davon männlich	56	64	119
davon weiblich	17	21	21
Austritte - Gruppe	177	190	184
Austritte – Frequentis AG	78	87	80
Mitarbeiter – Gruppe - in			
Teilzeit	241	198	162
Elternteilzeit	49	49	59
Karenz	60	60	58
Bildungskarenz	5	3	6
Bildungsteilzeit	8	4	6
Mitarbeiter – Frequentis AG - in			
Teilzeit	129	122	92
Elternteilzeit	43	42	50
Karenz	38	36	37
Bildungskarenz	2	1	6
Bildungsteilzeit	8	4	6
Durchschnittsalter – Gruppe	42	41	41
Durchschnittsalter Eintritte – Frequentis AG	32	34	34
Anzahl der geführten Mitarbeitergespräche – Gruppe	83%	n.a.	n.a.
Anzahl der geführten Mitarbeitergespräche – Frequentis AG	89%	89%	87%
Anzahl der gruppenweit angebotenen Kurse	420	386	311
davon Distance Learning Schulungen	311	165	83
Anzahl durchgeführte Klassenraum-Trainings – Gruppe	216	524	633
davon durch interne Trainer	84,3%	84,7%	78,2%

Generell werden alle angeführten Konzepte 2021 weitergeführt. Bei den Mitarbeitergesprächen gilt es die bereits sehr hohe Durchdringung zu halten; bei den Schulungen und Trainings wird verstärkt Augenmerk auf Distance Learnings gelegt, da diese zeit- und ortsunabhängig möglich sind. Auch das Angebot der Video-based Trainings wird weiter ausgebaut.

Professionelles Employer Branding, gezieltes Recruiting und ein authentischer Umgang mit Bewerbern sind im Kampf um die besten Köpfe und die Sicherung qualifizierter Mitarbeiter von hoher Bedeutung.

Aufgrund der Corona-Pandemie wurde auch der Bewerbungsprozess digitalisiert. Videocalls mit Bewerberinnen und Bewerbern wurden zum neuen Standard. Seit 16. März 2020 hat das Recruitingteam 300 Bewerbungsgespräche via Skype geführt und dieser Trend wird sich auch weiterhin fortsetzen. Gleichfalls in virtueller Form durchgeführt wurden Jobmessen, wie z.B. der TUDay@home der Technischen Universität Wien – das neue Format wurde von Studierenden und Ausstellern gleichermaßen gut angenommen.

Corona-Impact

Bei der „Best Recruiters“ Studie 2020/21 konnte die Frequentis AG mit ihren professionellen und authentischen HR-Maßnahmen das silberne Siegel in der Branche IT / Software / Telekommunikation bestätigen.

Die angeführten Maßnahmen zur Stärkung der Position von Frequentis als attraktiver Arbeitgeber und zur Mitarbeiterbindung werden im Jahr 2021 weitergeführt und ausgebaut.

Gesellschaftliche Verantwortung

Im Sinne des Unternehmensauftrags „for a safer world“ sieht es Frequentis als ihre gesellschaftliche Verantwortung und Verpflichtung, einen Beitrag zur Linderung bei Katastrophen zu leisten und damit auch die Solidarität mit den Notleidenden zum Ausdruck zu bringen.

Corona-Impact

Die Corona-Pandemie mit ihren emotionalen Auswirkungen wie Isolation, Arbeitsplatzverlust, oder Angst um die eigene Gesundheit, trifft benachteiligte Personengruppen ganz besonders. Doch in der Krise sind viele Menschen mit Behinderungen oft noch weniger sichtbar als sonst – und fühlen sich auch weniger gehört und eingebunden. Frequentis unterstützte daher mit seiner Weihnachtsspende 2020 Sozialprojekte der österreichischen Initiative „Licht ins Dunkel“.

Die Solidarität innerhalb der Mannschaft in der Unternehmenszentrale zeigte sich auch in einer spontan vom Frequentis-Betriebsrat ins Leben gerufenen Spendenaktion für Systemerhalter (Reinigungspersonal, Küchenteam, Bewachungsdienst, ...). In kurzer Zeit kam eine namhafte Summe zustande, die auf die von der Corona-Pandemie betroffenen externen Dienstleister aufgeteilt werden konnte.

Unterstützt werden auch Innovationsvorhaben, wie z.B. die Entwicklung einer Gehörlosen-App für Notrufe, an der Frequentis-Mitarbeiter mitwirken.

Bildungssponsoring

Schon seit Jahren setzt Frequentis in Österreich und einigen Tochtergesellschaften z.B. in Deutschland, Rumänien, Slowakei bzw. Australien, auf selektives Bildungssponsoring im Bereich von technischen Schulen, Fachhochschulen und Universitäten. Speziell technisch orientierte Ausbildungsstätten benötigen beträchtliche finanzielle Mittel – von denen die staatliche Basisfinanzierung meist nur einen Teil abdecken kann – und den Austausch mit der Industrie, um eine hochwertige und praxisbezogene Ausbildung auf dem aktuellen Stand der Technik anbieten zu können. Die enge Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Lehre ist damit wesentlich.

So bietet die Frequentis AG zum Beispiel Berufspraktika für Studierende sowie die Mitbetreuung von Bachelor- und Masterarbeiten an. Auch Sponsorleistungen, Workshops sowie Exkursionen für Höhere Technische Lehranstalten in Wien und Niederösterreich zählen zu den Initiativen des High-Tech-Unternehmens – auch im Jahr 2020 waren diverse Aktivitäten für Schülerinnen und Schüler von Höheren Technischen Lehranstalten im Frequentis-Headquarter geplant, konnten aber aufgrund der Corona-Pandemie leider nur eingeschränkt stattfinden.

Frequentis engagiert sich darüber hinaus seit Jahren in Zusammenarbeit mit zahlreichen Hochschulen in Österreich, um die hohe Ausbildungsqualität an diesen zu unterstützen. In Kooperation mit der Technischen Universität Wien findet seit einigen Jahren eine gemeinsame Lehrveranstaltung statt, in deren Rahmen Fachexperten von Frequentis den Studierenden technische Einblicke in das Control-Center Know-how und Best-Practice Beispiele geben. Eine im Jahr 2019 gestartete Kooperation mit der Technischen Universität Wien zum Thema „Abenteuer Informatik“ setzt schon bei einer jungen Zielgruppe an – schon Schülerinnen und Schüler sollen durch diese Dauerausstellung frühzeitig für Informatik begeistert werden.

Start-Up-Aktivitäten

Mit dem 2001 gegründeten Frequentis Start-Up-Center erleichtert Frequentis Gründern den Aufbau eines eigenen Unternehmens. Die Betreuung erfolgt über einige Jahre, den Jungunternehmern wird – neben einem kostengünstigen und flexiblen Standort mit entsprechender Infrastruktur – die Chance geboten, direkte Geschäftsmöglichkeiten bei Frequentis zu erschließen. In Summe konnten so bereits über 50 Firmen und mehr als 200 Mitarbeiter aus den Bereichen IT, HW-, SW-Entwicklung sowie Technik-Consulting auf dem Weg in die Selbstständigkeit begleitet werden.

Das Konzept des Start-Up-Center wurde nunmehr erweitert: Internationalität, verstärkte Virtualisierung sowie die inhaltliche Ausrichtung an die Frequentis-Strategie spielen dabei eine wichtige Rolle. Organisatorisch erfolgt die Steuerung der Start-Up-Aktivitäten durch die Frequentis New Business Development Abteilung. Augenmerk liegt dabei auf der Einbindung, Förderung und Formung von relevanten Start-Ups mit Schlüsseltechnologien oder der kooperativen Entwicklung von neuen Produkten, Features und Services.

In diesem Kontext können sich auch Start-Up-Aktivitäten innerhalb der Frequentis-Gruppe entwickeln. Ein erstes Business Development Spin-off ist die skyzr GmbH: skyzr arbeitet aktuell an der Entwicklung von Cloud-basierten Services für kommerzielle Drohnen dienstleister und deren Kunden.

Menschenrechte & Antikorruption

Die Bekämpfung von Menschenrechtsverstößen und Korruption ist für die Frequentis-Gruppe ein wichtiges Anliegen. Frequentis ist ein international agierendes Unternehmen und ist daher zunehmend auch in Ländern mit einem hohen Wert im Korruptionswahrnehmungsindex (Corruption Perception Index, CPI) von Transparency International tätig.

Die Mitarbeiter der Frequentis-Gruppe sind angehalten, sich im Geschäftsverkehr stets rechtskonform zu verhalten und die Ablehnung jeglicher Form von Bestechung oder Bestechlichkeit durch eindeutiges Verhalten zum Ausdruck zu bringen.

Risiken

Korruption und Menschenrechtsverstöße können ernste Konsequenzen für das Unternehmen sowie seine Mitarbeiter haben. Zu den wesentlichen Risiken zählen der Verlust von Aufträgen und der Ausschluss von zukünftigen Ausschreibungen, Strafzahlungen und Reputationsschäden sowie strafrechtliche Maßnahmen gegen das Unternehmen und involvierte Mitarbeiter. Zusätzlich kann die Frequentis-Gruppe durch den Reputationsverlust für neue Mitarbeiter nicht mehr als attraktiver Arbeitgeber bzw. auch bei Kunden und Lieferanten nicht mehr als verlässlicher Geschäftspartner gesehen werden.

Konzepte

Die Grundsätze der Integrität und Geschäftsethik der Frequentis-AG sind im Verhaltenskodex und in den internen Anti-Korruptions-Richtlinien festgehalten und bilden die Basis für die interne und externe Zusammenarbeit.

Um die Wichtigkeit dieses Themas zu unterstreichen, wurde im September 2018 die Konzernrichtlinie „Antikorruption, Einladungen und Geschenke“ beschlossen. Diese Konzernrichtlinie dient als Handlungsanweisung zur Vermeidung jeglicher Form der Korruption und als Orientierungshilfe zur Sicherstellung eines rechtlich einwandfreien Verhaltens gegenüber den Geschäftspartnern der Frequentis-Gruppe.

Der Verhaltenskodex wurde vom Vorstand der Frequentis AG erstellt und gilt für alle Mitarbeiter der Frequentis-Gruppe. Dies umfasst neben der Frequentis AG alle Gesellschaften, an denen die Frequentis AG direkt oder indirekt mit zumindest 50% beteiligt ist oder in denen sie auf eine andere Art die Kontrolle ausübt.

Im Verhaltenskodex sind die Grundsätze und Leitlinien für verantwortungsvolles und integriertes Handeln konkretisiert und zusammengefasst. Der Verhaltenskodex ist ein wesentlicher Bestandteil der Frequentis-Unternehmenskultur und prägt die Unternehmensgruppe.

Zusätzlich zur verschriftlichten Version wurden die Grundprinzipien des Verhaltenskodex in einem Awareness Video den Mitarbeitern nähergebracht. Dieses Video fließt auch in die Compliance Schulung ein und ist im Onboarding-Programm für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inkludiert.

Darüber hinaus liegt es im Interesse der Frequentis-Gruppe, dass dieser Verhaltenskodex auch von allen wesentlichen Geschäftspartnern (Lieferanten, Berater, Werkunternehmer...) zur Kenntnis genommen wird, welche Leistungen für die Frequentis-Gruppe erbringen bzw. für oder im Namen der Frequentis-Gruppe handeln. Auch von diesen Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie in ihrer Geschäftsbeziehung zur Frequentis-Gruppe, die in diesem Verhaltenskodex zum Ausdruck gebrachten Grundsätze beachten und befolgen.

Im Jahr 2020 gab es keine Korruptionsfälle oder Fälle, in denen es zu disziplinären Maßnahmen, gerichtlichen Verfahren oder zu einer Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund von Korruptionsfällen gekommen ist. Ebenso mussten auch keine Lieferantenverträge auf Grund von Menschenrechtsverletzungen aufgelöst werden. Die Frequentis-Gruppe hatte im Berichtsjahr auch keine Strafzahlungen im Zusammenhang mit Korruptionsfällen oder dem Wettbewerbsrecht zu leisten.

Kennzahlen

	2020	2019	2018
Korruptionsfälle, die zu disziplinären Maßnahmen geführt haben	0	0	0
Auflösung Lieferantenverträge aufgrund von Menschenrechtsverletzungen	0	0	0
Strafzahlungen im Zusammenhang mit Korruptionsfällen bzw. Wettbewerbsrecht	0	0	0

Es sollen auch im nächsten Jahr präventive Maßnahmen umgesetzt werden, die es den Mitarbeitern ermöglichen, Korruptionstatbestände und Menschenrechtsverletzungen zu erkennen, damit vom Unternehmen, falls erforderlich, die notwendigen Schritte eingeleitet werden.

Im Jahr 2021 wird eine Whistleblowing-Hotline implementiert, die sowohl Mitarbeitern, aber auch Kunden und Lieferanten die Möglichkeit geben wird, potenzielle Korruptionstatbestände, Gesetzesverletzungen und auch die Verletzung von internen Regelungen anonym zu melden. Derzeit werden verschiedene Systeme evaluiert. Das System wird zunächst in der Frequentis AG und in den laut EU-Richtlinie verpflichtenden Tochtergesellschaften implementiert werden. Danach wird eine Ausrollung in die gesamte Gruppe stattfinden.

Compliance

Der Vorstand der Frequentis AG hat einen Compliance Officer für die Frequentis-Gruppe bestellt. Das Hauptaufgabengebiet des Compliance Officers ist es Awareness zu schaffen und durch entsprechende Maßnahmen ein vorbildliches, gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten sicher zu stellen. Sowohl in der Frequentis AG als auch in den Tochtergesellschaften sind die länderspezifischen Gesetze und Vorgaben von den Mitarbeitern, aber auch von den Agents und Sublieferanten einzuhalten.

Die Frequentis AG hat als Hersteller von Kommunikationsanlagen im sicherheitskritischen Bereich eine hohe Verantwortung den Kunden, der Gesellschaft und Aktionären gegenüber; deren Vertrauen ist für die Erfüllung des Frequentis-Geschäfts unabdingbar. Die Reputation und der wirtschaftliche Erfolg eines Unternehmens können durch Compliance-Verstöße erheblich gefährdet werden.

Risiken

Das Compliance Management System ist auf folgenden Grundlagen aufgebaut:

Konzepte

- **Prävention:** Erstellung von Konzernrichtlinien, Durchführung von Schulungen, Schaffung von Compliance Awareness, Beratung bei komplexen Compliance Sachverhalten
- **Früherkennung:** Durchführung von Compliance Audits und anlassbezogenen Sonderprüfungen
- **Reaktion:** falls erforderlich, das Ergreifen von notwendigen Maßnahmen und Sanktionen

Schulungen

Corona-Impact

Am Jahresanfang 2020 wurde eine Präsenzschiilung für das Vertriebspersonal der Frequentis-Gruppe durchgeführt. Aufgrund der Corona-Pandemie und den in der Frequentis-Gruppe veranlassten Sicherheitsmaßnahmen wurde im Laufe des Jahres auf Virtuelle Classroom Schiilung umgestellt. Es wurden im Jahr 2020 zwei virtuelle Schiilungen durchgeführt.

Die Compliance for Sales Schiilung ist verpflichtender Bestandteil des Sales Excellence Programmes für alle Vertriebsmitarbeiter. Im Jahr 2020 wurden bereits 53% der Vertriebsmitarbeiter geschult ([↗ Kapitel Sales Excellence Programm](#)).

Beratung

Der Compliance Officer ist auch Anlaufstelle für Compliance Anliegen der Mitarbeiter. Im Jahr 2020 wurden 12 Anfragen bearbeitet. Diese werden per E-Mail über eine eigene E-Mail-Adresse, compliance@frequentis.com, per Telefon oder persönlich eingebracht.

Compliance-Prüfungen

Seit 2020 finden laufende Überprüfungen der Eingangs- und Spesenabrechnungen bezüglich Einhaltung der betraglichen Grenzen in der Konzernrichtlinie „Antikorrruption, Einladungen und Geschenke“ statt. Der Schwerpunkt liegt hier auf Rechnungen für Geschenke, Einladungen und Bewirtung. Durch einen implementierten internen Prozess werden alle Rechnungen, welche Einladungen und Geschenke betreffen und das in der Konzernrichtlinie festgelegte Limit überschreiten, automatisch von der Buchhaltung zum Compliance Officer zur weiteren Kontrolle und Abklärung geschickt.

Corona-Impact

Aufgrund der Corona-Pandemie und der eingeschränkten Möglichkeit von Besuchen beim Kunden, aber auch von Kunden in der Konzernzentrale in Wien, ist das Volumen der Bewirtungskosten stark gesunken. Dadurch und aufgrund des gestärkten Bewusstseins bezüglich der internen Grenzen, ist die Anzahl der betraglich überschrittenen Spesenabrechnungen merklich gesunken.

Agent Management

Die Frequentis AG verfügt über ein Netz von 60 Repräsentanten und Vertretern (Agents) weltweit. Ihre Betreuung und Steuerung erfolgen im Rahmen des „Agent Managements“. Zur optimierten Zusammenarbeit werden von ihnen regelmäßig Berichte über ihre Tätigkeiten für einen definierten Zeitraum erstellt.

Im Jahr 2020 wurde kontinuierlich an der Hebung der Qualität bei den Reports (Qualitätskontrolle der Inhalte der Reports, digitale Partner/Agent Workshops, monatliches Reporting an den jeweiligen regionalen Vertriebsverantwortlichen bei Frequentis) sowie an der Erhöhung der Rücklaufquote gearbeitet.

Aufgrund der Internationalität der Frequentis-Agents und der damit verbundenen Compliance Risiken ist es im Agent-Prozess vorgesehen, dass, bevor es zum Abschluss eines Agreements kommt, der Compliance Questionnaire ausgefüllt übermittelt werden muss. Zusätzlich unterliegt dieser einer Kontrolle durch den Vice President Sales.

	2020	2019	2018
Bearbeitete Anfragen von Mitarbeitern	12	14	9
Durchgeführte Präsenzs Schulungen / Virtual Classroom Schulung	3	4	n.a.
Rechnungsprüfung auf Einhaltung der Vorgaben der Konzernrichtlinie für Antikorruption, Einladungen und Geschenke – weitergeleitete Fälle	5	40	n.a.

Kennzahlen

Die Verankerung wesentlicher Grundsätze im Bewusstsein aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist erklärtes Ziel der Frequentis-Gruppe - Compliance ist keine Option, sondern eine Verpflichtung.

Im Jahr 2021 werden weiterhin verstärkt Virtual Classroom Schulungen durchgeführt. Einerseits aufgrund der COVID-19 Pandemie, andererseits soll dadurch die Schulungsquote kontinuierlich erhöht werden. Durch diese Maßnahme haben auch die internationalen Mitarbeiter einen leichteren Zugang zur Compliance-Schulung.

Im Jahr 2020 wurde eine interne GAP-Analyse des bestehenden Compliance Management Systems zu ISO 19600 durchgeführt und die Ergebnisse wurden im Prüfungsausschuss präsentiert. Die Zertifizierung des Compliance Management Systems wurde als Ziel festgelegt.

Weiters steht die Prävention und Aufdeckung von Compliance-Verstößen gegen Unternehmensinteressen, die Vermeidung von Haftungsrisiken und Reputationsschäden, die Schulung, Beratung und Absicherung von Unternehmensleitung, Führungskräften und Mitarbeitern im Fokus zukünftiger Compliance-Aktivitäten.

Kapitalmarkt-Compliance

Zur Umsetzung der kapitalmarktrelevanten Gesetze und Verordnungen innerhalb der Frequentis-Gruppe wurde im Zuge des Börsengangs im Jahr 2019 eine Kapitalmarkt-Compliance Richtlinie erlassen, die insbesondere den Umgang mit und die Veröffentlichung von kapitalmarktrelevanten Informationen, Handelsverbote in Bezug auf die Aktien und sonstigen Finanzinstrumente der Frequentis AG, sowie die Meldepflicht bei Eigengeschäften („Directors’ Dealings“ Meldungen) umfasst und erläutert. Zudem wurde die Funktion des Capital Market Compliance Officers etabliert, der die Umsetzung der Kapitalmarkt-Compliance Richtlinie verantwortet und direkt an den Vorstand der Frequentis AG berichtet. Auf diese Weise soll ein integriertes Verhalten der Frequentis-Gruppe am Kapitalmarkt gewährleistet und das Kapitalmarkt-Compliance-Verständnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Frequentis-Gruppe gefördert werden.

Die Nichteinhaltung kapitalmarktrelevanter Gesetze und Verordnungen kann rechtliche und finanzielle Konsequenzen für die Frequentis AG und/oder deren Mitarbeiter haben. Weiters können schwerwiegende Verstöße zudem Reputationsschäden nach sich ziehen und das Vertrauen der Investoren und sonstiger Stakeholder nachhaltig beeinträchtigen, wodurch es der Gesellschaft erschwert würde, allfällige weitere Kapitalmaßnahmen am Kapitalmarkt durchzuführen.

Risiken

Durch die in der Kapitalmarkt-Compliance Richtlinie angeführten Maßnahmen soll die Einhaltung der kapitalmarktrelevanten Gesetze und Verordnungen sichergestellt werden. Der Kapitalmarkt-Compliance-Officer verantwortet die Umsetzung der Richtlinie innerhalb der Frequentis-Gruppe und überwacht die darin beschriebenen Maßnahmen. Zum besseren Verständnis werden die Inhalte der Kapitalmarkt-Compliance Richtlinie den Mitarbeitern zusätzlich über Schulungsmaßnahmen nähergebracht.

Konzepte

Kennzahlen

Im Jahr 2020 wurden keine Präsenzs Schulungen mehr durchgeführt.

Im ersten Halbjahr 2020 wurde eine verpflichtende Onlineschulung für kapitalmarktrelevante Themen, mit dem Fokus auf die Sensibilisierung in Bezug auf potenzielles Insider-Wissen eingeführt. Ein Teil der Schulung, die alle zwei Jahre wiederholt werden muss, ist die Absolvierung eines Abschlusstests.

Im Jahr 2020 haben rund 94% der Mitarbeiter die Schulung durchgeführt und erfolgreich abgeschlossen.

	2020	2019	2018
Kapitalmarkt-Compliance Präsenzs Schulungen für spezifische Mitarbeitergruppen in 2019	n.a.	4	n.a.
Kapitalmarkt-Compliance Onlineschulungen für alle Mitarbeitergruppen (verpflichtend) ab 2020			
Frequentis-Gruppe	85,1%	n.a.	n.a.
Frequentis AG	94,4%	n.a.	n.a.

Auswahl der Lieferanten

Frequentis achtet bei der Lieferantenauswahl auf die Kriterien Ethik, Einhaltung der Arbeitsnormen und Umweltschutz gemäß Corporate Social Responsibility (CSR)-Kodex für Lieferanten und Subunternehmer.

Das Geschäft im sicherheitskritischen Bereich braucht auch auf der Lieferantenseite verlässliche Partner und kontinuierliche, langfristige Geschäftsbeziehungen. Eine stabile Basis im Einkauf ist für die Abwicklung der Projekte unerlässlich.

Mit dem CSR-Kodex für Lieferanten und Subunternehmer unterstreicht Frequentis ihr Engagement für den Umweltschutz, die Einhaltung der Menschenrechte und der Arbeitsnormen sowie für die Bekämpfung der Korruption. Die Lieferanten von Frequentis sind verpflichtet nach diesen Grundsätzen zu handeln. Im Fokus stehen vor allem die Einhaltung der Arbeitsnormen. Frequentis spricht sich deutlich gegen Zwangs- oder Pflichtarbeit, Kinder- und Jugendarbeit, Schwarzarbeit und Diskriminierung von Mitarbeitern aus. Die Einhaltung der Arbeitszeiten, die Gewährleistung eines sicheren Arbeitsumfelds und die Bezahlung von gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlöhnen sind weitere Eckpfeiler des CSR-Kodex.

Risiken

Durch die Vielzahl an Geschäftsbeziehungen ergibt sich das wesentliche Risiko der Nichteinhaltung von Menschenrechten, Arbeitsnormen und sozialrechtlichen Vorschriften bei Lieferanten. Dies kann zu menschenunwürdigen Lebens- und Arbeitsverhältnissen führen sowie unzulässige Geschäftsbeziehungen mit Dritten verursachen. Außerdem ist in diesem Zusammenhang das Lieferrisiko, das Reputationsrisiko und die Gefahr von Kundenverlusten gegeben.

Konzepte

Die Führungskräfte und Mitarbeiter, die im Lieferkettenmanagement tätig sind, werden in den Grundsätzen der Transparenz in Lieferketten geschult, einschließlich der strikten Vermeidung von Sklaverei, Menschenhandel, jeder anderen Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Kinderarbeit und allen Arten von Diskriminierung.

Das Thema „Moderne Sklaverei“ ist im Verhaltenskodex (Code of Conduct; CoC) und dem Corporate Social Responsibility Kodex (CSR-Kodex) für Lieferanten und Subunternehmer sowie in den Vertragsvorlagen für Subunternehmer, Lieferanten, Coaches und Arbeitsvermittler enthalten.

Der Frequentis CSR-Kodex ist Bestandteil des Rahmenlieferungsvertrags mit den Lieferanten.

Lieferantenaudits

Durch die Frequentis AG werden regelmäßig Lieferantenaudits durchgeführt. Diese werden jeweils Ende des Jahres für das Folgejahr geplant. Die Anlassfälle für ein Lieferantenaudit sind unterschiedlich:

- Kennenlernen eines potenziellen neuen Lieferanten
- Lieferant hat wesentliches Bestellvolumen oder ein erhöhtes Risikopotenzial
- Schwierige Zusammenarbeit im vergangenen Jahr (z.B. Lieferschwierigkeiten, Qualität, Kommunikation, etc.)

Während des Jahres kann es anlassbezogene Änderungen in der Auditplanung geben, geplante Audits können entfallen oder verschoben werden und neue Audits in die Planung aufgenommen werden. Diese Flexibilität ist erforderlich, um entsprechend auf aktuelle Anforderungen reagieren zu können.

In den Tochtergesellschaften werden Lieferantenaudits im Anlassfall durchgeführt.

Lieferantenbewertungen

Zusätzlich zu den Lieferantenaudits finden in der Frequentis AG einmal jährlich Lieferantenbewertungen bestehender Lieferanten statt. Die Lieferanten werden im ersten Quartal des Jahres aufgrund der nachfolgenden Kriterien bewertet:

- Qualität: z.B. Produktqualität, -komplexität, Qualitätssicherungssystem
- Preis: z.B. Preisentwicklung und Vergleich zum Vorjahr und Marktpreis
- Betreuungsqualität: z.B. kaufmännische, persönliche und technische Betreuung
- Lieferperformance: hier ist vor allem die Termin- und Mengentreue ein wichtiges Kriterium; weiters wird auf eine umweltgerechte, nachhaltige Verpackung Wert gelegt
- Umfeld des Lieferanten: dabei wird einerseits das wirtschaftliche Umfeld (Stabilität, Leistungsfähigkeit, Flexibilität, Umweltmanagement usw.) und andererseits das soziale Umfeld (CSR-Kodex, soziale Kompetenz usw.) bewertet

Diese Bewertungskriterien werden mit einer Gewichtung versehen und fließen in die Gesamtbeurteilung ein, die mit Hilfe des ERP (SAP) durchgeführt wird.

Es werden einerseits die Lieferanten mit dem höchsten Bestellvolumen (Top 50) und andererseits werden jene Lieferanten beurteilt, die in bestimmten Warengruppen eine Schlüsselstellung haben. Die Bewertung für das Jahr 2020 wird aktuell durchgeführt, 2019 wurden 60 Lieferanten mit einem Einkaufsvolumen der Frequentis AG von EUR 22,7 Mio. beurteilt.

Die besten Lieferanten (Top 3) werden geehrt und erhalten als Anerkennung für ihre Leistungen Preise und Urkunden. Mit Lieferanten, deren Performance verbessert werden muss, wird ein Maßnahmenpaket vereinbart und umgesetzt.

Ein verantwortungsvoller Einkauf legt bei der Auswahl der Lieferanten neben Preis, Qualität, Verlässlichkeit und Service auch Wert auf die Achtung der Menschenrechte, menschenwürdige Arbeitsbedingungen und auf die Berücksichtigung von umweltrelevanten Themenbereichen.

Bei Frequentis und ihren Tochtergesellschaften, die Produktions- und Integrationsleistungen erbringen, wird Wert darauf gelegt, die Beschaffungswege kurz zu halten und die lokale Wertschöpfung zu verbessern. Die Frequentis AG beschafft neben den konzerninternen Beschaffungen rund 96% von Lieferanten innerhalb Europas. Unter Berücksichtigung der Tochtergesellschaften, welche selbständig Produktions- und Integrationsleistungen erbringen, beträgt der Anteil der Beschaffungen in Europa noch immer rund 94%. Diese Kennzahl wurde für 2019 erstmals aus Anlass des Nichtfinanziellen Berichts erhoben.

Kennzahlen

	2020	2019	2018
Durchgeführte Lieferantenaudits Frequentis AG	4	7	7

Geographische Struktur der Lieferanten und Dienstleister
nach Bestellvolumen Frequentis AG

	2020	2019	2018
Europa	95,6%	92,5%	n.a.
Nordamerika	1,5%	3,1%	n.a.
Asien	1,3%	2,4%	n.a.
Afrika	1,1%	1,1%	n.a.
mittlerer Osten	0,1%	0,5%	n.a.
Südamerika	0,3%	0,4%	n.a.
Australien	0,0%	0,1%	n.a.

Geographische Struktur der Lieferanten und Dienstleister
nach Bestellvolumen¹

	2020	2019	2018
Europa	93,5%	77,4%	n.a.
Nordamerika	2,7%	16,0%	n.a.
Australien	1,3%	2,7%	n.a.
Asien	2,0%	2,5%	n.a.
Afrika	0,7%	0,8%	n.a.
mittlerer Osten	0,1%	0,3%	n.a.
Südamerika	0,2%	0,3%	n.a.

¹ Produkt- und Projektbezogener Einkauf der Frequentis AG, Frequentis Deutschland GmbH, Frequentis Comsoft GmbH, Frequentis USA Inc., Frequentis Australasia Pty Ltd.

Corona-Impact

Die Durchführung der Lieferantenaudits waren im Jahr 2020 durch die COVID-19 Pandemie stark eingeschränkt. Von den vier durchgeführten Audits wurden zwei bereits Anfang des Jahres und die beiden anderen in Zeiten, wo Reisen möglich waren, durchgeführt. Es waren sieben weitere Lieferantenaudits geplant, die jedoch aufgrund der Corona-Pandemie nicht durchgeführt wurden. Virtuelle Audits wurden nicht durchgeführt, weil gerade bei Lieferantenaudits der Besuch vor Ort für die Qualität der Prüfung ein entscheidendes und wesentliches Kriterium ist.

Das Ziel ist die Fortführung und konzernweite Ausrollung von Lieferantenprüfungen, um eine kontinuierliche Verbesserung im Lieferantenmanagement zu erreichen. Weiters wird eine Evaluierung von Verbesserungspotenzial bei Lieferantenprüfungen durchgeführt werden. Die Erfüllung dieses Ziels ist jedoch stark abhängig von der weiteren Entwicklung der Corona-Pandemie.

Zusätzlich zu den oben angeführten Kriterien ist es ein Ziel des Einkaufs, lange Beschaffungswege zu vermeiden, um den CO₂-Abdruck zu reduzieren.

Safety & Security

Der Umgang mit sicherheitskritischen Systemen prägt die Firmenkultur von Frequentis. Sie basiert auf der langjährigen Erfahrung im Umgang mit sicherheitskritischen Systemen; eine Verantwortlichkeit, die auch durch den Unternehmensauftrag „for a safer world“ unterstrichen wird. Sie drückt sich aus durch ein tiefgehendes, nicht nur technisches, sondern auch emotionales Verständnis für die Bedürfnisse der Kunden, ein hohes Einfühlungsvermögen in aktuelle Herausforderungen und Arbeitsprozesse sowie die starke Identifikation mit der Aufgabe. Wesentlich sind zudem Offenheit, Flexibilität und Transparenz – sowohl in der internen Zusammenarbeit als auch im Verhältnis zu den Kunden.

Digitale Sicherheit entwickelt sich dabei immer mehr zu einer der größten Herausforderungen für Unternehmen. Zunehmende hochentwickelte Cyber-Angriffe gegen kritische Infrastrukturen erfordern spezielles Wissen und spezielle Maßnahmen zur Härtung der technischen Systeme gegen Angriffe aus dem Cyberraum. Frequentis ist dabei im doppelten Sinne betroffen: zum einen, was den Schutz der eigenen Arbeitswelt und IT-Infrastruktur angeht, zum anderen, wie die Unternehmen der Gruppe ihre Kunden bei diesen neuen Bedrohungen bestmöglich begleiten und unterstützen.

Gemäß des Unternehmensauftrags „for a safer world“ deckt Frequentis dabei beide Seiten des Begriffs „Sicherheit“ ab. Safety bezieht sich auf die Vermeidung inakzeptabler Risiken durch den Betrieb von Systemen, Security auf die Fähigkeit, sich gegen Angriffe von außen zu verteidigen. Safety & Security sind als Begriffspaar für das nachhaltige Handeln der Frequentis-Gruppe wesentlich – „there is no safety without security“.

Vorsorgemaßnahmen zur Vermeidung von Cyberkriminalität nehmen bei Frequentis einen hohen Stellenwert ein. Besonderes Augenmerk wird dabei auf sogenannte „End Point Protection“-Technologien gelegt, damit können Angriffe im Rahmen von Phishing-Attacken – hier konnte definitiv ein Anstieg wahrgenommen werden – auch bei Geräten im Remote-Betrieb frühzeitig erkannt und abgewehrt werden. Begleitend wurde eine interne Awareness-Kampagne durchgeführt.

Corona-Impact

Sowohl Safety als auch Security sind Grundvoraussetzungen des Frequentis-Geschäfts im sicherheitskritischen Umfeld. Beeinträchtigungen oder Minderleistungen in diesen Bereichen würden zum sofortigen Vertrauensverlust auf Seiten der Kunden und Partner führen und damit nachhaltig die Geschäftstätigkeit negativ beeinflussen.

Risiken

Safety-Awareness als Teil der Frequentis-Kultur

Wo Frequentis-Systeme zum Einsatz kommen, tragen Menschen die Verantwortung für die Sicherheit anderer Menschen und Güter. Dieser Kulturaspekt ist wesentlich für die interne Zusammenarbeit und auch im Auftritt nach außen, gegenüber Kunden, Partnern und allen anderen Stakeholdern. Er bestimmt auch maßgeblich die Vorgehensweise und Haltung rund um den Umgang mit Risiken.

Zur Schärfung der entsprechenden Awareness aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen, besonders auch um Neu-Eintretenden dieses wichtige Kulturelement rasch zu vermitteln, wurde Mitte 2020 ein bewussteinbildendes Video zum „Safety-critical behaviour“ erstellt und publiziert. In diesem erklärt der Vorstand die Besonderheit und Wichtigkeit eines entsprechenden Verhaltens und wie es am besten im Arbeitsalltag umgesetzt werden kann, sei es beispielsweise durch proaktives Managen von Risiken, durch hohe Sicherheitsstandards oder ein professionelles Projektmanagement.



Dieser Einführungskurs zum „Safety-critical behaviour“ wurde als ein alle zwei Jahre aufzufrischendes Pflichttraining angelegt. Ende 2020 lag der Durchdringungsgrad bei 74%, Zielsetzung sind 100%.

Safety

Safety bezieht sich auf die Vermeidung inakzeptabler Risiken durch den Betrieb von Systemen, Security auf die Fähigkeit, sich gegen Angriffe von außen zu verteidigen. Bei Systemsicherheit wird der unerwünschte Effekt durch den Betrieb eines Systems auf das System selbst, die Umwelt, den Benutzer oder unbeteiligte Dritte analysiert. Umgelegt auf Frequentis, bedeutet dies, dass der sichere Betrieb der Frequentis-Systeme zu jeder Zeit gewährleistet sein muss. Im Bereich Safety ist Frequentis seit Jahren weltweit führend. Bereits seit 1995 verfügt Frequentis über ein eigenes Kompetenzzentrum für System Safety-Management, in dem die Safety-Expertise für Frequentis-Kundenprojekte bereitgestellt wird. Zahlreiche Auszeichnungen, veröffentlichte Studienpapiere sowie internationale Anerkennungen belegen die hohe Expertise in diesem Bereich.

Konzepte

Safety-Managementsystem

Safety ist ein integrativer Bestandteil der Frequentis-Geschäftsprozesse und damit auch ein wesentlicher Wettbewerbsvorteil.

Zur Durchführung der für die Systemsicherheit im regulierten Bereich notwendigen Aufgaben wurde bei Frequentis bereits 1999 ein umfassendes Safety-Managementsystem eingeführt. Ein wesentliches Element ist das Commitment der Unternehmensleitung zu Safety, das in der Frequentis-Sicherheitspolitik, gemeinsam mit der Absicht, das Sicherheitsniveau bei allen Aktivitäten aufrechtzuerhalten und, wo immer es möglich ist, dieses zu verbessern, festgehalten ist.

Die Bedeutung der Sicherheit muss dabei von jedem im Unternehmen verstanden werden, verbunden mit dem Bestreben, die Sicherheit in Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und Behörden ständig zu optimieren. So können Risiken rechtzeitig identifiziert und bewertet sowie entsprechende Maßnahmen zur Risikominderung gesetzt werden.

Grundlegende Elemente im Safety-Managementsystem sind die konsequente Anwendung internationaler Sicherheitsstandards an den Geschäftsbereich angepasst, das verpflichtende Safety Assessment für alle Produktentwicklungen, ein unternehmensweites Hazard Management System zur vorbeugenden Risikominimierung und die unternehmensinterne Safety Academy zur Ausbildung der Mitarbeiter.

Safety Certificate

Bereits seit 2005 wird, um den steigenden internationalen Anforderungen zu entsprechen, ein firmenweites Schulungskonzept im Rahmen der Safety Academy, sowie eine spezielle Safety-Ausbildung, die mit einem Zertifikat abschließt, angeboten. Bislang haben 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein solches Safety-Zertifikat erworben, 17 davon aus Frequentis-Tochtergesellschaften. Damit wird das umfassende Safety Know-how über das Unternehmen verteilt und gruppenweit entsprechende Safety-Kompetenz aufgebaut.

Das Safety Certificate-Trainingsprogramm dient zur Ausbildung von Safety Peers in verschiedensten Unternehmensbereichen. Im sicherheitskritischen Bereich ist die Safety Kompetenz ein wesentliches Unternehmensmerkmal.

Nach anfänglicher Kooperation mit der Fachhochschule FH Campus Wien wird es seit 2012 in Kooperation mit der Internationalen System Safety Society (ISSS) durchgeführt. Dies wird durch die Position des Regional Vice President Europe der ISSS als Director Safety Management bei Frequentis ermöglicht.

Das Programm bietet eine grundlegende, generische System Safety-Ausbildung, die modular durchgeführt wird (von Hazard Management über Safety-Critical Project Management und Safety Critical System Design bis zu Software Safety) und mit Frequentis-spezifischen Safety Analysen als Prüfungstasks nach drei Wochen abgeschlossen wird.

	2020	2019	2018
Gesamtzahl ausgestellte Safety-Zertifikate - Gruppe	150	143	132
davon neu ausgestellte Safety-Zertifikate „Basic“	7	12	11
Zusätzlich ausgestellte Safety-Zertifikate „Upgrade“	9	25	18
Gesamtzahl ausgestellte Safety-Zertifikate – Frequentis AG	133	128	117
davon neu ausgestellte Safety-Zertifikate „Basic“	5	11	11
Zusätzlich ausgestellte Safety-Zertifikate „Upgrade“	9	25	18

Kennzahlen

Diese Zertifikatsausbildung – alle zwei Jahre ist ein Upgrade erforderlich – wird auch in den nächsten Jahren fortgeführt. Damit wird die Safety-Kompetenz gruppenweit weiter gestärkt; zusätzlich werden die Ergebnisse der Analysen zur kontinuierlichen Verbesserung von Produkten und internen Abläufen verwendet.

Security

Security ist im Kontext der Safety schon seit vielen Jahren ein Schwerpunkt bei Frequentis. High-Tech in Sicherheitszentralen bedeutet auch die Einbindung von Daten aus der Welt des IoT (Internet of Things), die Bereitstellung der sicherheitskritischen Applikationen als SaaS (Software as a Service) sowie Big Data Analysen und im Speziellen die Vernetzung von Leitzentralen und Organisationen. Für die konsequente gruppenweite Bündelung und dem weiteren Ausbau der Aktivitäten zeichnet eine „Security Expert Community“ verantwortlich. Frequentis verfügt über eine ausgereifte Security Organisation, die Sorge dafür trägt, dass bei Frequentis alle Maßnahmen getroffen werden, um höchstmögliche Security zu gewährleisten.

Konzepte

Frequentis Security-Organisation

Die Security-Organisation bei Frequentis besteht aus drei Teilen:

Governance und Support

Dieser Teil der Organisation hat die Richtlinienkompetenz. Sie ist dafür verantwortlich, die operativen Organisationseinheiten bei der Umsetzung der Richtlinien zu unterstützen sowie die Umsetzung zu prüfen und darüber zu berichten. Die Unterstützung erfolgt durch Schulungen, Bereitstellung von Tools und Know-how, Bereitstellung von Experten sowie in bestimmten Fällen auch durch Übernahme einzelner Security-Teilaufgaben.

Governance und Support gliedert sich in folgende Teilbereiche:

- **Chief Information Security Officer (CISO):** verantwortlich für das Security Risk Management auf Corporate Ebene, das Information Security Management System und die Gestaltung der Security Organisation
- **Manager des Security Incident Response Teams (SIRT-Manager):** verantwortlich für Security Notifications und Security Incident Response
- **IT Information Security:** verantwortlich für die Security der IT und Kommunikationsinfrastruktur von Frequentis
- **System Security Team:** verantwortlich für die Security von Systemen, die an Kunden geliefert werden (Security der Frequentis-Produkte und -Lösungen)

Geschäftsprozesse

Security muss von allen Mitarbeitern in ihren täglichen Arbeitsprozessen gelebt und integriert werden. Speziell bei System Security ist es erforderlich ist, spezifische Security-Aktivitäten für Frequentis-Produkte entlang der gesamten Wertschöpfungskette umzusetzen, angefangen beim Design eines Produkts bis zur Übergabe eines betriebsbereiten Systems an den Kunden und die anschließende Security-Zusammenarbeit in der Betriebsphase. Dafür wurden explizite Security-Rollen geschaffen, die in den operativen Einheiten verankert sind und mit den Governance- und Supportbereichen zusammenarbeiten. Dazu zählen:

- **Security Engineers** in Produkt- und Projektteams: Diese zeichnen auf technischer Ebene für die korrekte Umsetzung von Security-Vorgaben wie z.B. Designrichtlinien, Coding-Richtlinien, Maßnahmen zur Systemhärtung, und Security Tests verantwortlich. Die Trainings adressieren hauptsächlich die Zielgruppe der System Engineers, Integration Engineers, Test Engineers, Software Engineers und Software Architects. Fokus für die Teilnahmen war Wien.
- **Security-Agents** in den Business Units: Diese unterstützen das Management ihrer jeweiligen Einheit in Security-Fragen. Dazu zählen: das Security Offering, das Management von Security-spezifischen Risiken in Produkten, Angeboten und Projekten, der Marktauftritt und die Kommunikation mit Kunden im Zusammenhang mit Security Notifications. Derzeit gibt es acht Security-Agents bei Frequentis, die jeweils einem Bereich zugeordnet werden.

Querschnittliche, virtuelle Teams

Diese Teams unterstützen die Security-Implementierung im gesamten Unternehmen. Dazu zählen:

- Das **Security Incident Response Team SIRT:** Dieses Team ist mit ausgewählten Fachexperten aus verschiedenen operativen Bereichen besetzt und kümmert sich unter der Leitung des SIRT-Managers um Security Notifications und Incident Response.

- Das **Security Council**: Dieses Council ist ein mit Top Managern aus relevanten Bereichen (Entwicklung, Wartung, Kommunikation, Legal, IT) besetztes Team. Aufgabe ist die Steuerung und Aufsicht über Vulnerability- und Incident Management-Prozesse im Unternehmen. Das Security Council findet regelmäßig pro Quartal bzw. bei Bedarf statt.
- Die **Security Community**: Dabei handelt es sich um eine für alle Mitarbeiter offene Community security-affiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vom SIRT-Manager moderiert wird. In monatlichen Treffen werden aktuelle Security-Themen aufbereitet und besprochen sowie ein Rahmen für den informellen Austausch geboten.

Vernetzung mit internationalen Communities

Viele Frequentis-Kunden betreiben sogenannte „kritische Infrastrukturen“. Diese sind besonders bedeutend für Mensch, Umwelt und essenzielle Versorgungsprozesse sowie Transport und Sicherheit. Als Lieferant sicherheitskritischer Systeme ist sich Frequentis ihrer besonderen Verantwortung bewusst. Deshalb hat die aktive Teilnahme an nationalen und internationalen Safety und Security Communities, Plattformen und Gremien einen hohen Stellenwert. Hier werden zukünftige Risiken eingeschätzt, Strategien entwickelt und Erfahrungen ausgetauscht. Im Anlassfall kann man so auf den Austausch mit vertrauenswürdigen Experten zurückgreifen, z.B. wenn Infrastrukturen in großem Stil angegriffen werden.

Im Jahr 2020 hat Frequentis zu folgenden Communities aktiv beigetragen:

- Austrian CERT (Computer Emergency Response Team) Network
- FIRST (global Forum of Incident Response and Security Teams)
- EUROCAE (European Organisation for Civil Aviation Equipment) Working Group 72
- Cyber Security Platform Austria
- CANSO (Civil Air Navigation Services Organisation) Cyber Safety Task Force
- CANSO Human Performance Working Group
- EASA (European Union Aviation Safety Agency) Rule Making Task Analyse
- ISSS International System Safety Society

IT-Maßnahmen

Seit Jahren rücken weltweit Unternehmen in den Fokus von Hackern und Cyberkriminellen. Identitäts- und Datendiebstahl stehen bei Anhängern der Computerkriminalität besonders hoch im Kurs. Als im sicherheitskritischen Bereich tätiges Unternehmen trifft Frequentis hier besondere Vorsorgemaßnahmen zur Vermeidung von Cyberkriminalität in Form von Angriffen auf die hausinterne IT-Infrastruktur. Das Frequentis-Netzwerk inkl. aller Tochtergesellschaften und externen Zugänge ist damit stets nach neuesten technischen Standards geschützt.

Einen wichtigen Faktor nehmen dabei die Mitarbeiter ein. Um im Unternehmen eine größtmögliche Awareness zu diesem Thema zu schaffen, nehmen seit rund 10 Jahren alle neu eingetretenen Personen am Standort Wien an einem Information Security Awareness Training teil, das bereits seit 2015 gruppenweit in web-basierter Form angeboten wird. Das Information Security Awareness Training ist eine Pflichtschulung, die alle zwei Jahre wiederholend durchgeführt werden muss.

Um das Bewusstsein der Mitarbeiter weiter zu schärfen, werden regelmäßig gruppenweit Phishing-Kampagnen durchgeführt. Dabei erhalten zufällig ausgewählte Personen im Unternehmen vermeintliche Phishing-E-Mails. Diese werden automatisiert und anonym ausgewertet, Rückmeldungen dazu erfolgen über das Intranet sowie die Mitarbeiter-Zeitung. Zusätzlich finden über das Jahr verteilt Vorträge von Experten sowie sonstige Austauschrunden innerhalb der Community statt. Im gesamten Jahr 2020 war kein einziger Ausfall der IT-Services aufgrund von Cyber Attacken zu verzeichnen.

Ergänzend wurde zu Beginn des Jahres 2020 eine Awareness-Kampagne zur physischen Security durchgeführt, in der auf das verpflichtende gut sichtbare Tragen des Mitarbeiter-Ausweises hingewiesen wurde. In Bezug auf die physische Sicherheit der Frequentis-Unternehmenszentrale in Wien sind 2021 weitere Initiativen geplant.

Unterstützt werden diese Aktivitäten durch die begleitende Kommunikation unter dem Motto „You are the key to security“.

Sicherstellung des Schutzes der Daten

Auf Basis der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) ist jedes Unternehmen dazu verpflichtet, die Prinzipien des europäischen Datenschutzes im betrieblichen Tun zu verankern und seine Mitarbeiter auf das Datengeheimnis und die Geheimhaltung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen zu verpflichten.

Die Sicherstellung des Schutzes der Daten (Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten) ist für Frequentis ein großes Anliegen. Mit Inkrafttreten der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) der Europäischen Union im Mai 2018 wurde damit bei Frequentis ein eigener Datenschutzbeauftragter bestellt. Gleichzeitig wurde die im 2-Jahres-Rhythmus verpflichtende Schulung „Personenbezogener Datenschutz“ eingeführt, die in Form von e-Learning Modulen zu absolvieren ist und gleichermaßen den Schutz der Daten von Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten umfasst.

Kennzahlen

	2020	2019	2018
Abgeschlossene System Security Trainings – Gruppe			
System Security Overview for Engineers	44	46	n.a.
System Security Advanced for Engineer	26	42	n.a.
Abgeschlossene System Security Trainings – Frequentis AG			
System Security Overview for Engineers	33	42	
System Security Advanced for Engineer	16	36	
Erfolgreicher Abschluss „Security Awareness Training“ – Gruppe	84%	79%	83%
Erfolgreicher Abschluss „Security Awareness Training“ – Frequentis AG	91%	92%	93%
Erfolgreicher Abschluss Schulung „Personenbezogener Datenschutz“ – Gruppe	83%	99%	n.a.
Erfolgreicher Abschluss Schulung „Personenbezogener Datenschutz“ – Frequentis AG	91%	95%	n.a.
Safety-critical behaviour Schulung – Gruppe	74%	n.a.	n.a.
Safety-critical behaviour Schulung – Frequentis AG	79%	n.a.	n.a.
Anzahl gruppenweiter Events Security Community	13	12	4 ¹
Durchschnittliche Teilnehmeranzahl	22	20	n.a.
Nachgewiesene Ausfälle der IT-Services aufgrund von Cyber Attacken	0	0	n.a.

¹ Einführung der Meetings ab 05/2018

Diese Pflichtschulungen sind weiterhin fixer Bestandteil des Frequentis-Ausbildungsprogramms. Die Konzepte bezüglich der Security Awareness bzw. Security Organisation werden weitergeführt und an die jeweils aktuellen Rahmenbedingungen angepasst.

Umweltbelange

Umweltbelange und der schonende Umgang mit Ressourcen ist Frequentis entlang der gesamten Wertschöpfungskette ein wesentliches Anliegen. Damit wird in den Produktionsabläufen im Unternehmen auf Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein geachtet: Sorgsames Umgehen mit Primärenergie und Rohstoffen, die Reduktion des Schadstoffausschusses sowie die Anwendung umweltschonender Herstellungsverfahren werden in einem regelmäßigen HSE (Health, Safety & Environment)-Bericht im Managementreview dokumentiert und überprüft.

Ein anderer gruppenweiter Beitrag zur Ressourcenschonung und Nachhaltigkeit liegt auch in der Tatsache begründet, dass Frequentis-Produkte und -Lösungen beim Kunden in langjährigem, oft jahrzehntelangem, Einsatz sind. Diese lange Lebensdauer unterstützt Frequentis zusätzlich durch umfassende Service- und Wartungsprogramme sowie Life Cycle Management. Der Customer Service steht in verschiedenen Leistungstiefen zur Auswahl, die Service-Teams sind rund um die Uhr auf der ganzen Welt verfügbar.

Darüber hinaus tragen auch Frequentis-Lösungen mit dazu bei, Verkehrsabläufe zu optimieren und damit die Umweltbelastungen zu reduzieren.

Die Corona-Pandemie brachte im Jahr 2020 wesentliche Effekte in Bezug auf die Umweltbelange bei Frequentis. So kam es zum einen zu einem massiven Rückgang in Bezug auf Dienstreisen und damit zu einer umfassenden Reduktion von CO₂-Emissionen – eine der Zielsetzungen für das Jahr 2020. Aufgrund der geänderten Rahmenbedingungen durch den Fokus auf die Bewältigung der Pandemie verschiebt sich die für das Jahr 2020 geplante Ausarbeitung eines gruppenweiten CSR- & Nachhaltigkeitskonzepts mit dem Fokus auf Umweltbelange. Die Ausarbeitung durch ein diverses Team ist für 2021 vorgesehen.

Corona-Impact

Ohne entsprechende Konzepte zur Energieeffizienz bzw. deren Umsetzung könnte Frequentis keinen wesentlichen Beitrag zu internationalen Rahmenwerken (z.B. United Nations, EU) zum Klimaschutz leisten. Eine ineffiziente Nutzung der Energie würden zudem Mehrkosten für das Unternehmen bedeuten.

Risiken

Gleichermaßen belastet ein hoher Energieverbrauch der Frequentis-Systeme auch die Energiebilanz des Kunden, bei dem sie zum Einsatz kommen.

Frequentis verfolgt verschiedene Konzepte zur Reduktion der Umweltbelastungen bei der Produktion bzw. im Einsatz ihrer Systeme. So achtet Frequentis bei der Beschaffung auf umweltfreundliche Einsatz- und Betriebsstoffe. Gleichermaßen achtet Frequentis in der Entwicklung auf einen optimierten Energieverbrauch ihrer Systeme und ihrer Software, um die Kunden dabei zu unterstützen, den Energieverbrauch ihrer Anlagen bestmöglich zu gestalten.

Konzepte

Langjähriger Partner im EU-Programm SESAR

Das SESAR (Single European Sky ATM Research)-Programm ist ein wesentliches Element zur Schaffung eines einheitlichen europäischen Luftraums im Rahmen der Single-European-Sky-Initiative der Europäischen Kommission. Es zielt darauf ab, die Fragmentierung der nationalstaatlich orientierten Flugverkehrsmanagementsysteme und -verfahren abzuschaffen, das Know-how der Luftfahrtbranche zu bündeln und ein einheitliches Flugverkehrsmanagementnetzwerk für Europa zu etablieren. Damit unternehmen alle Beteiligten der Branche einschließlich der Streitkräfte zum ersten Mal in der Geschichte einen Vorstoß, gemeinsam definierte Leistungsanforderungen und die Anforderungen insbesondere an Kapazität, Sicherheit, Umwelt und Wirtschaftlichkeit der nächsten 30 Jahre zu erfüllen. Ein Fokus liegt dabei auf der Verbesserung der Umweltverträglichkeit wie die Senkung des CO₂-Ausstoßes um 10%, verbesserte Luftqualität und Lärmreduktion. Frequentis ist seit Programmbeginn als wesentlicher Industriepartner in diesem Vorhaben engagiert.

Frequentis-Systeme unterstützen darüber hinaus auch direkt umweltfreundliche Lösungen. Konkrete Produkte umfassen beispielsweise Lösungen der Frequentis-Tochterfirma ATRiCS für die Integration und Automatisierung der Arbeitsabläufe von Fluglotsen im Einsatz auf Flughäfen, um diese zu entlasten und auf mögliche Gefahrensituationen hinzuweisen. Mit diesen Technologien lassen sich an Großflughäfen die Rollzeiten der Flugzeuge auf dem Boden verkürzen, was zur Reduktion von CO₂-Emissionen beiträgt.

Darüber hinaus ist Frequentis maßgeblich bei Forschungsvorhaben zur Reduktion von CO₂-Emissionen engagiert. Ein Beispiel dafür ist die Mitarbeit bei LDACS (L-band Digital Aeronautical Communications System). Dieser leistungsfähige Datenlink ermöglicht die Umsetzung moderner Verfahren im Flugverkehrsmanagement. Das bodengestützte Kommunikationssystem besitzt das Potenzial, auch Aufgaben der Navigation und Überwachung zu übernehmen und so den Flugverkehr umweltfreundlicher zu gestalten.

Wieder- und Weiterverwendung von Produkten

Frequentis achtet auf Wiederverwendung und Weiterverwendung von Produkten: Zentrales Element ist dabei der schon seit einigen Jahren durchgeführte aktive Hardware-Rückkauf der von Frequentis gelieferten Bauteile von den Kunden. Zurückgekaufte Teile werden optisch einer Qualitätskontrolle unterzogen und bis zur weiteren Verwendung ESD geschützt eingelagert. Beim Kunden wird damit Sondermüll vermieden, der bei der Ausmusterung eines alten Kundensystems anfallen würde.

Einige dieser Systemkomponenten werden durch entsprechendes Refurbishment bei Frequentis wieder zu neuwertigen Baugruppen und finden als solche wieder eine langjährige Verwendung. Dieses Refurbishment, bei dem meist nur wenige Bauteile ersetzt werden müssen, spart auch gegenüber einer Neufertigung der Systemkomponenten die eingesetzte Energie in der Frequentis-Produktion.

Effiziente Energienutzung

Frequentis achtet auf eine effiziente Nutzung der Energie: So ist es der Frequentis AG in den letzten Jahren gelungen, durch eine Reihe von Maßnahmen – Freecooling, Einsatz von Wärmepumpen, Solaranlagen – mit dem Stromverbrauch trotz steigendem Umsatz gut hauszuhalten.

Seit 1. Jänner 2019 bezieht die Frequentis AG Strom zu 100% aus Wasserkraft, Windenergie und sonstiger Ökoenergie von der KELAG Energie & Wärme GmbH. Dieser Schritt trägt dazu bei, die Belastung der Umwelt durch klimaschädliche Gase (z.B. CO₂) sowie radioaktive Abfälle zu verringern und setzt ein deutliches Zeichen für Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung.

Für das Jahr 2020 kam es in der Unternehmenszentrale in Wien trotz reduzierter operativer Aktivitäten zu einer Steigerung im Gasanteil des Energieverbrauchs, bei gleichzeitiger Reduktion des Stromverbrauchs (die entsprechenden Zahlen enthalten die Angaben sowohl für Gas als auch Strom). Durch einen Rückgang bei der produzierten Abfallwärme konnte die Zieltemperatur im Wärmetauscher nicht erreicht werden, was die zusätzliche Inbetriebnahme des Gaskessels erforderte.

Schonender Umgang mit Ressourcen & Abfalltrennung

Im Zusammenhang mit einem schonenden Umgang mit Ressourcen ist Frequentis nachhaltig bemüht, den Verbrauch von Ressourcen im Unternehmen zu senken bzw. den Einsatz von gefährlichen Rohstoffen in der Produktion zu senken. In einem jährlichen HSE-Audit werden die diesbezüglich gesetzten Maßnahmen evaluiert bzw. neue Initiativen angeregt, um die ordnungsgemäße Abfalltrennung bestmöglich sicherzustellen sowie zur Vermeidung von Abfällen beizutragen.

Umweltschutz hat bei Frequentis entlang der gesamten Wertschöpfungskette große Bedeutung, beginnend von der Materialenauswahl über die Verarbeitung bis zur Recyclingfähigkeit. Großes Augenmerk wird auf die Reduktion von Gefahrenstoffen bei der Produktion gelegt. Gleichzeitig achtet Frequentis auf Umweltschonendheit in Bezug auf die Anwendung umweltschonender Herstellungsverfahren, wie z.B. dem Bleifrei-Löten, und auf die Reduktion des Stromverbrauchs bei der Herstellung und im Betrieb seiner Systeme. Auch in der Verpackung der Anlagen für den Versand wird auf ressourcenschonendes Vorgehen, z.B. durch den Einsatz von Transportkisten als Mehrwegverpackung, geachtet.

Verpflichtend eingeführt ist außerdem eine konsequente Abfalltrennung. In der gesamten Unternehmenszentrale in Wien ist eine Vielzahl von Sammelstellen eingerichtet. So sind in den Büros bei den Schreibtischen durchgängig Papierkörbe zum Sammeln von Altpapier (Papier wird datenschutzsicher entsorgt) sowie ein Restmüll-Behälter pro Raum aufgestellt. Für alle anderen Abfallarten gibt es in jeder Caféküche sowie in den großen Copy Centers Sammelbehälter für getrennte Abfallsammlung. Elektronikschrott wird zentral im Bereich der Logistik (Material & Transport Abteilung) gesammelt. Auch in den Frequentis-Tochtergesellschaften wird die Abfalltrennung gemäß den örtlichen Vorschriften durchgeführt.

Bei der Produktion des Mitarbeitermagazins „Frequente“ (Erscheinung 3x pro Jahr) wurde die Druckauflage stark reduziert, das Magazin wird bevorzugt zum Download im Intranet angeboten. Der Druck der Rest-Auflage (z.B. für den Versand an karenzierte Mitarbeiter oder Pensionisten) erfolgt seit der Frühjahrs-Ausgabe 2020 auf PEFC-zertifiziertem Papier.

Ressourcenschonender Umgang mit Lebensmitteln steht auch im Fokus des Caterers in der Frequentis-Unternehmenszentrale in Wien: SV Österreich setzt sich seit Jahren für einen bewussten Umgang mit der Umwelt und ihren Ressourcen ein. Im Blickfeld steht dabei stets, die Umweltbelastung entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu verringern: Angefangen beim Einkauf über die Herkunft der Produkte und deren Zubereitung bis hin zur Entsorgung.

Konkrete Maßnahmen werden auch gegen Food Waste gesetzt: Dazu zählen die sorgfältige Planung des Angebots und der darauf abgestimmte Einkauf, die frische Zubereitung, ein regelmäßiges Nachproduzieren der Gerichte für die Mittagsmenüs sowie das aufmerksame Befüllen des Salatbuffets. Das alles braucht Wissen und Überzeugung, weshalb auch viel Wert auf die Sensibilisierung der Mitarbeiter gelegt wird. Um auf das Thema Lebensmittelabfallvermeidung aufmerksam zu machen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen, wurde zudem von 28. September bis 4. Oktober 2020 die Aktionswoche „Nix übrig für Verschwendung“ in Zusammenarbeit mit der Initiative „United Against Waste“ im Mitarbeiterrestaurant umgesetzt.

Dienstreisen / Senkung der CO₂-Emissionen

Aufgrund der internationalen Geschäftstätigkeit von Frequentis haben Dienstreisen einen großen Stellenwert. Sie werden für die Frequentis AG und ausgewählte Tochtergesellschaften zentral über das Frequentis Travel Management und gruppenweit gemäß definierter Reiserichtlinien abgewickelt. Sie gelten für alle Personen, die im Auftrag von Frequentis reisen.

Dienstreisen dürfen nur durchgeführt werden, wenn geschäftliche Gründe dies erfordern und die Aufgaben nicht in anderer Form (E-Mail, Telefon, Online Meetings bzw. Videokonferenzen) erledigt werden können. Dabei wird nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und der Nachhaltigkeit entschieden. Für 2021 werden in diese Betrachtung ergänzend die gewonnenen Erfahrungen (Lessons Learnt) aus der Pandemie einfließen.

Frequentis begrüßt in ihren Bemühungen um eine Senkung der CO₂-Emissionen das ansteigende Interesse in der Belegschaft, bei der Neuanschaffung von Dienstfahrzeugen auf Elektro- bzw. Hybridfahrzeuge umzusteigen. Unterstützt wird dies zum Beispiel durch Förderungen für Elektroautos oder durch die Installation von Ladestationen in der Firmengarage, welche u.a. über die hausinterne Photovoltaikanlage gespeist werden. Bei Frequentis Deutschland wurde im Jahr 2020 eine Fuhrpark-Guideline eingeführt, die Elektro- und Hybridfahrzeuge bevorzugt; die Firmenwagenflotte der Frequentis Comsoft besteht derzeit schon zu 50% aus Hybridfahrzeugen.

Kennzahlen

	2020	2019	2018
Anzahl Flugsegmente auf Dienstreisen ¹	3.474	14.663	16.510
CO ₂ in Tonnen bezogen auf o.a. Flugreisen ¹	634	2.635	2.788
Umweltfreundliche Fahrzeuge – Frequentis AG			
Elektrofahrzeuge	6	3	1
Hybridfahrzeuge	2	0	0
PCs und Workstations, die mit Skype-Funktionalität ausgestattet sind			
	100%	100%	100%
Ø Anzahl Skype-Konferenzen pro Monat	17.095	5.446	4.627
Energieverbrauch ²⁾ Unternehmenszentrale Wien in kWh			
	6.513.575	6.258.770	6.346.070
Gesamtverbrauch kWh in % der Betriebsleistung	2,9%	2,7%	3,0%

¹ Frequentis AG und vom Frequentis Travel Management zentral betreute Tochtergesellschaften

² Strom und Gas

Verweis auf GRI-Standards

Die nachfolgende Aufstellung verweist auf die GRI-Standards, die als Orientierung für die Auswahl der Kennzahlen herangezogen wurden.

Name des Standards	Nr.	Themenspezifische Angabe	Seiten Nr.
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Geschäftsbericht 2020: Seite 118
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	28
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	24
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	22, 24
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	23
GRI 302: Energie 2016	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	38
GRI 306: Abfall 2020	306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	36, 37
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	27
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	19
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-3	Elternzeit	19
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	6
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	13
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	13
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	15, 16, 17, 18
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	15
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016	412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	22
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	27

Bericht über die unabhängige Prüfung mit begrenzter Sicherheit des konsolidierten nichtfinanziellen Berichts

Wir haben die Prüfung mit begrenzter Sicherheit des konsolidierten nichtfinanziellen Berichts der Frequentis AG (der „Gesellschaft“), Wien, durchgeführt.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die ordnungsgemäße Erstellung des konsolidierten nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den Vorgaben des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) bzw. § 267a UGB liegt in der Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft.

Die Verantwortung der gesetzlichen Vertreter umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den Umständen angemessen sind. Zum anderen umfasst die Verantwortung, Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen und Prozessen, um die Aufstellung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung im Sinne des § 267a UGB zu ermöglichen, die frei von wesentlichen beabsichtigten oder unbeabsichtigten falschen Darstellung ist. Dazu zählen auch die Erstellung einer adäquaten Dokumentation sowie die Einrichtung interner Kontrollen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekanntgeworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der konsolidierte nichtfinanzielle Bericht der Frequentis AG zum 31.12.2020 in wesentlichen Belangen nicht mit den Vorgaben des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) bzw. den Anforderungen des § 267a UGB übereinstimmt.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der österreichischen berufsüblichen Grundsätze zu sonstigen Prüfungen (KFS/PG 13) und der für derartige Aufträge geltenden Internationalen Standards on Assurance Engagements (ISEA 3000) durchgeführt. Danach haben wir unsere Berufspflichten einschließlich Vorschriften zur Unabhängigkeit einzuhalten und den Auftrag unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Prüfers und umfasst insbesondere folgende Tätigkeiten:

- Befragung von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzern-ebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen und entsprechender Berichtsgrenzen der Frequentis AG zu erlangen;
- Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Gesellschaft in der Berichtsperiode;
- Befragungen von Mitarbeitern, die für die Ermittlung und Konsolidierung sowie die Durchführung der internen Kontrollhandlungen bezüglich der Daten verantwortlich sind;

- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung der im Prüfungsumfang enthaltenen Angaben und Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung, einschließlich der Konsolidierung der Daten;
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente um zu bestimmen, ob qualitative und quantitative Informationen durch ausreichende Nachweise hinterlegt sowie zutreffend und ausgewogen dargestellt sind;
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben;
- Beurteilung, ob die Anforderungen gemäß § 267a UGB angemessen adressiert wurden.

Nicht Gegenstand unseres Auftrages war

- die Prüfung von Vorjahresangaben, zukunftsbezogener Angaben oder Daten aus externen Studien
- die Prüfung der Verweise auf GRI Standards.

Gegenstand unseres Auftrages ist weder eine Abschlussprüfung noch eine prüferische Durchsicht von Abschlüssen. Ebenso ist weder die Aufdeckung und Aufklärung strafrechtlicher Tatbestände, wie z.B. von Unterschlagungen oder sonstigen Untreuehandlungen und Ordnungswidrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrages.

Zusammenfassende Beurteilung

Auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der konsolidierte nichtfinanzielle Bericht für das Geschäftsjahres 2020 der Frequentis AG nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) bzw. § 267a UGB aufgestellt wurde.

Verwendungsbeschränkung

Da unser Bericht ausschließlich im Auftrag und im Interesse des Auftraggebers erstellt wird, bildet er keine Grundlage für ein allfälliges Vertrauen dritter Personen auf seinen Inhalt. Ansprüche dritter Personen können daher daraus nicht abgeleitet werden. Dementsprechend darf dieser Bericht weder gänzlich noch auszugsweise ohne unser ausdrückliches Einverständnis an Dritte weitergegeben werden.

Auftragsbedingungen

Wir erstellen diesen Bericht auf Grundlage des mit Ihnen geschlossenen Auftragsverhältnisses. Bezüglich unserer Verantwortlichkeit und Haftung gegenüber der Gesellschaft und gegenüber Dritten kommt Punkt 7 der Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe in der Fassung vom 18.04.2018 (AAB 2018) zur Anwendung.

Wien, am 16. März 2021



BDO Austria GmbH

Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft

Mag. Gerhard Posautz
Wirtschaftsprüfer

Mag. Gerhard Fremgen
Wirtschaftsprüfer

Erklärung aller gesetzlichen Vertreter

Wir bestätigen nach bestem Wissen, dass der konsolidierte Nichtfinanzielle Bericht diejenigen Angaben gemäß §§ 243b Abs. 2 und 267a Abs. 2 UGB enthält, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Frequentis AG und ihrer Tochtergesellschaften sowie der Auswirkungen ihrer Tätigkeit erforderlich sind und sich mindestens auf Umwelt-, Sozial-, Arbeitnehmerbelange, auf die Achtung der Menschenrechte und auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung beziehen. Die Angaben umfassen eine Beschreibung des Geschäftsmodells der Frequentis sowie der verfolgten Konzepte in Bezug auf die Belange inklusive angewandter Due-Diligence Prozesse, wesentlicher Risiken, die wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Belange haben werden, sowie die Ergebnisse aus den Konzepten und die wichtigsten Leistungsindikatoren.

Wien, am 15. März 2021



Norbert Haslacher
Vorstandsvorsitzender



Sylvia Bardach



Hermann Mattanovich

Hinweis / Disclaimer

In dieser Publikation ist mit „Frequentis“ oder „Frequentis-Gruppe“ der Konzern gemeint, mit „Frequentis AG“ wird die Muttergesellschaft (Einzelgesellschaft) bezeichnet.

Durch die kaufmännische Rundung von Einzelpositionen und Prozentangaben in dieser Publikation kann es zu geringfügigen Rechendifferenzen kommen.

Die in dieser Publikation enthaltenen Prognosen, Planungen und zukunftsgerichteten Aussagen basieren auf dem Wissensstand und der Einschätzung zum Zeitpunkt der Erstellung. Wie alle Aussagen über die Zukunft unterliegen sie Risiken und Unsicherheitsfaktoren, die im Ergebnis auch zu erheblichen Abweichungen führen können. Für den tatsächlichen Eintritt von Prognosen und Planungswerten sowie zukunftsgerichteten Aussagen kann keine Gewähr geleistet werden.

Die Informationen in dieser Publikation sind nur für allgemeine Informationszwecke. Es kann keine Garantie für die Vollständigkeit der Inhalte gegeben werden. Irrtümer und Druckfehler vorbehalten.

Personenbezogene Formulierungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

Die Haftung und Gewährleistung von Frequentis für die Publikation sind ausgeschlossen. Informationen aus dieser Publikation dürfen nicht ohne ausdrückliche Zustimmung von Frequentis verwendet werden.

Diese Publikation wurde in einer deutschen und englischen Version erstellt. Maßgeblich ist in Zweifelsfällen die deutschsprachige Version. Alle Rechte vorbehalten.

Frequentis AG
Headquarter
Innovationsstraße 1, 1100 Wien, Österreich
Tel: +43 1 81150 0
investor@frequentis.com

www.frequentis.com



www.frequentis.com

FREQUENTIS
FOR A SAFER WORLD